DAFTAR ISI

Sambutan

Kata Pengantar

Daftar Isi

Galery

I. Pembukaan 1

II. Hasil Seminar Sesi I 3

Pembicara 1: Manajemen Kinerja Efektif 3

Pembicara 2 : Modernisasi Pengelolaan Kantor Pelayanan Tingkat Pusat/Daerah 10

Pembahas 1 : Perspektif Dan Sasaran Peningkatan Kinerja Manajemen Dan Pelayanan Instansi Pemerintah 14

Tanya Jawab (sesi I) 16

III. Hasil Seminar Sesi II 18

Pembicara 3 : Peran KPK dalam Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 18

Pembahas 2 20

Tanya Jawab (sesi II) 23

IV. Lampiran 27

Jadwal Acara Midmas Palembang 27

Daftar Riwayat Hidup Pembicara 1 28

Daftar Riwayat Hidup Pembicara 2 30

Daftar Riwayat Hidup Pembahas 1 33

Daftar Riwayat Hidup Pembicara 3 36

Daftar Riwayat Hidup Pembahas 2 37

PROSIDING MIDDLE MANAGEMENT SEMINAR (MIDMAS) BALIKPAPAN, 15 NOVEMBER 2006

PEMBUKAAN

Sambutan dan Laporan Penyelenggaraan Kepala Balai Diklat Keuangan V Balikpapan
Drs. Nuzirwan Rachman[1]

Yth. : 1. Para Pejabat di lingkungan Departemen Keuangan;
2. Para Widyaiswara Departemen Keuangan sebagai nara sumber;
3. Para Undangan serta
Para peserta yang berbahagia.

Assalamuálaikum Warohmatullohi Wabarokatuh
Selamat pagi, salam sejahtera bagi kita semua.

Pertama-tama marilah kita panjatkan Puji Syukur Kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya kepada kita bersama, terutama nikmat sehat, sehingga kita dapat berkumpul hari ini Rabu tanggal 15 Nopember 2006 di Ball Room Hotel Andika Bahtera dalam rangka *Middle Management Seminar* dengan Tema ”Peningkatan Akuntabilitas Instansi Pemerintah Melalui Manajemen Kinerja Efektif” perkenankanlah kami melaporkan sbb:

Latar Belakang

Dalam rangka menjawab permasalahan *actual* dan *strategic* dalam bidang manajerial dan kepemimpinan yang dihadapi para pimpinan tingkat menengah Departemen Keuangan di propinsi dan kabupaten/kota, serta untuk meningkatkan kesiapan para pemimpin tingkat menengah dalam mengelola kinerja instansi pemerintah secara efektif sehingga terwujud akuntabilitas instansi yang bermuara pada perwujudan *good governance*.

Sejalan dengan arahan Menteri Keuangan pada rapat pimpinan Departemen Keuangan, mengenai pencerahan bagi pimpinan puncak Departemen Keuangan, maka telah dilaksanakan Top Management Seminar (TOPMAS) I tahun 2002, Top Management Seminar (TOPMAS) II tahun 2003 dan Top Management Seminar (TOPMAS) III tahun 2005. Berdasarkan pengamatan umum para peserta TOPMAS III Departemen Keuangan yang diselenggarakan pada tanggal 12 dan 26 Juli 2005, dapat disimpulkan akan pentingnya kegiatan pendidikan dan pelatihan semacam ini diadakan daerah-daerah propinsi. Maka BPPK melalui Pusdiklat Pegawai mengadakan seminar bagi jajaran manajemen tingkat menengah (Eselon III/IV) di lingkungan Departemen Keuangan di daerah dan juga dalam rangka menjalin hubungan horizontal, dimungkinkan dihadiri oleh pejabat-pejabat pemerintah daerah setempat dan pejabat dari BUMN serta instansi lainnya. Atas dasar itulah Pusdiklat Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) menyelenggarakan *Middle Management Seminar* (MIDMAS) 2006 di delapan kota di Indonesia termasuk Balikpapan dengan tema ”PENINGKATAN AKUNTABILITAS INSTANSI PEMERINTAH MELALUI KINERJA EFEKTIF”.

Tujuan :

Setelah berakhirnya seminar ini, para peserta diharapkan mampu :

1. Meningkatkan pengetahuan dan *awareness* yang berkaitan dengan kepemerintahan yang baik (*good governance*)
2. Menjelaskan konsep-konsep manajemen kinerja modern

[1] Drs. Nuzirwan Rachman saat ini menjabat sebagai Kepala Balai Diklat Keuangan V Balikpapan

3. Melakukan pengukuran dan penilaian kinerja dalam rangka mencapai tujuan dan misi organisasi
4. Mengapresiasi peran Komisi Pemberantasan Korupsi bagi upaya peningkatan akuntabilitas instansi pemerintah

Peserta Seminar :

1. Para pejabat di lingkungan Departemen Keuangan
2. Para pejabat di lingkungan Pemda Kalimantan Timur dan Pemerintah Kota Balikpapan
3. Para pejabat di lingkungan instansi vertikal di daerah
4. Para pejabat di lingkungan BUMN di Balikpapan

Nara Sumber :

Nara sumber yang semula dijadwal sesuai dengan undangan berhubung ada penugasan yang mendadak dari Menteri Keuangan yang segera diselesaikan dengan beribu maaf diganti dengan pejabat Departemen Keuangan & KPK serta Widyaiswara Departemen Keuangan yang berkompeten di bidangnya serta Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan dengan tanpa mengurangi bobot dan kualitas baik materi maupun penyajiannya.

Sertifikasi :

Bagi peserta yang telah mengikuti keseluruhan acara MIDMAS ini akan diberikan sertifikat telah mengikuti seminar yang diberikan saat penutupan nanti.

Demikian laporan kami dan kepada seluruh pihak yang telah membantu terselenggaranya acara ini baik moril maupun materiil kami ucapkan terima kasih dan juga mohon maaf kalau terdapat kekurangan dalam pelaksanaan seminar ini.

Wabillahi Taufiq Walhidayah.
Wassalamuálaikum Warohmatullohi Wabarokatuh

Hasil Seminar

SESI I Pembicara Pertama

MANAJEMEN KINERJA EFEKTIF

Oleh : Rudolf Hutauruk, SE, MBA[2]

Berbicara manajemen kinerja efektif, tidak salah jika disinggung juga mengenai competitive. Bagaimana supaya kita bisa competitive, tentunya pekerjaan-pekerjaan harus dikelola sedemikian rupa menjadi kinerja yang efektif.

Agenda yang akan kita jalani bersama adalah sebagai berikut :

- Latar Belakang
- Konsep Manajemen Kinerja Efektif
- Tahapan Manajemen Kinerja
- Peran Pemimpin dalam Konsep Manajemen Kinerja Efektif
- Penerapan Manajemen Kinerja Efektif di Indonesia
- Benchmarking: Balanced Scorecard

I. Latar Belakang

Mengapa Kinerja penting?
Jika Anda menjadi pimpinan di setiap level instansi pemerintah, ada prinsip yang harus dipegang. Mengutip Robert Kaplan & David Norton : "IF YOU CAN'T MEASURE IT, YOU CAN'T MANAGE IT".

Jika Anda tidak bisa mengukur kinerja, Anda tidak akan pernah bisa mengelolanya.
Apa yang kita lakukan dalam rangka melaksanakan tugas yang telah ditetapkan, kita harus mengukur, karena jika tidak, kita tidak akan pernah bisa bekerja secara efektif dan efisien.

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah. Dalam era globalisasi ini, organisasi swasta tidak hanya semata-mata mencari *benefit* atau *financial result*, tidak hanya memberikan kepuasan kepada pelanggan, tetapi harus juga memperhatikan kelanggengannya atau kesinambungannya. Memenuhi kepentingan *stakeholder* secara dinamis dalam jangka panjang & efisien, dengan membangun keunggulan komparatif dan kompetitif secara berkesinambungan dalam jangka panjang.

Wujudnya seperti apa? yaitu harus diusahakan *Price* atau biaya harus serendah mungkin, dan *Quality* atau kualitasnya harus ditingkatkan. Untuk instansi pemerintah, yang dijual adalah layanan kepada masyarakat. Layanan harus efisien dan optimal, dari sisi *budget* atau anggaran dibuat sedemikian rupa supaya tidak kekurangan dan tidak berlebihan. Jadi, *price* disini adalah *budget* yang digunakan untuk memberikan pelayanan pada masyarakat dan *quality* dari jasa yang diberikan harus berkualitas prima.

Prasyarat supaya manajemen efektif :

1. *Exclusive* vs *Inclusive*
   Harus membuka diri terhadap pengaruh dari luar.
2. *Responsible* vs *Accountable*
   Responsible adalah tanggung jawab kepada pelanggan dan pemberi kerja. Sedangkan *Accountable* adalah tanggung gugat kepada *stakeholder* (pihak-pihak yang berkepentingan).

[2] Rudolf Hutauruk, SE, MBA, saat ini sebagai Widyaiswara Madya BPPK – Departemen Keuangan

3. *Performance* vs *Conformance*
   Performance adalah kinerja organisasi, sementara *Conformance* adalah kinerja organisasi sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan stakeholder.
   Contoh : ISO 9000 series. Bahwa kinerja/pelayanan organisasi sudah diakui oleh suatu lembaga yang memberikan akreditasi bahwa mereka telah melaksanakan pekerjaan sesuai standar ISO 9000 series.

Manajemen kinerja efektif membutuhkan alat ampuh untuk mendongkrak kinerja secara sistemik. Masalah mendasar yang masih terjadi saat ini yaitu tingginya gap antara kinerja yang diharapkan (ideal) dengan kinerja yang ada. Apa yang kita kerjakan masih jauh dari apa yang kita rencanakan (”tidak ada capaian”).
Contoh : capaian target pajak kurang dari yang ditetapkan. Adanya deviasi ini mungkin disebabkan :

- bukan karena WP atau aktivitas WP yang taxable tidak terpungut, bisa jadi perencanannya yang terlalu ambisius(terlampau tinggi);
- kita bekerja tidak optimum sehingga WP yang potensial tidak benar-benar *taxable* kita lakukan.

Alternatif solusi terhadap gap ini adalah :

- Kerja Keras (SDM): Tingkatkan Kompetensi Dan Kontribusi!
- Kerja Cerdas (Sistem): MANAJEMEN KINERJA EFEKTIF!
- Kerja Sama : Ciptakan Sinergi!

Tabel berikut merupakan *record Good Governance*, yang kalau kita cermati ternyata mengindikasikan bahwa Indonesia paling rendah kinerjanya.

Latar Belakang

Peringkat Indonesia

Negara	Good Govt. Index (2003)	World Competitiveness Rank 2002/3	World Competitiveness Rank 2005
Singapura	4	2	3
Hongkong	14	6	2
Jepang	21	26	21
Thailand	61	38	27
Malaysia	36	29	28
Cina	57	33	31
Filipina	65	40	-
India	71	41	39
Indonesia	89	49	59

Sumber: Riant Nugroho, Reinventing Pembangunan, 2003, PWC 2001, WCR 2002 [5]
IMD World Competitiveness Yearbook 2005

Mengapa Manajemen Kinerja penting ?

Sepertinya negara-negara maju masih tetap konsern terhadap manajemen kinerja yang optimal. Contoh :
Pengalaman United Kingdom
- *Efficiency unit & audit commission* menuju *citizen charter*
- Pemerintah bertanggung jawab langsung pada rakyat
Pengalaman the United States (1960s-1990s)
- Govt. Performance and Result Act 1993: Undang-undang untuk menyusun perencanaan strategis dan pengukuran kinerja di Amerika
Singapura 1995-2000
- 1995; visi IT: "Singapura menjadi negara 'hub' (poros hubungan) internasional tahun 2000"
Bagaimana dengan Indonesia?
Indonesia adalah negara bahari, tapi kapal-kapalnya masih menggunakan dari negara asing. Hal ini tidak seharusnya terjadi jika kita komit untuk bekerja me-*manage* pekerjaan secara efektif.

II. Konsep Manajemen Kinerja Efektif

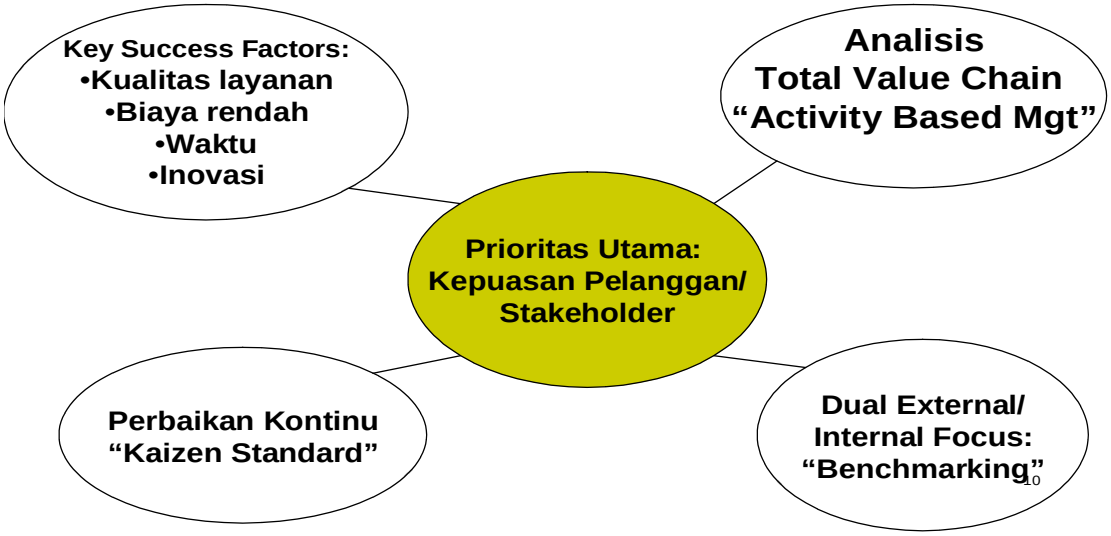
Apakah yang dimaksud Kinerja ?
- Unjuk kerja / tampilan
- Kinerja (efektif) adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. (PP 8/2006)

Manajemen Kinerja
- Manajemen Kinerja adalah suatu sistem pengukuran kinerja output/outcome yang terkait dengan pengukuran efisiensi atas implementasi dari suatu program atau suatu pelayanan oleh organisasi yang dilaksanakan dengan prosedur yang tepat dan sistematis (The US GPRA-1993)
- Komponen : Belanja Prosedural, Pengeluaran Efisien dan Output terukur
- Manajemen Kinerja Efektif merupakan suatu pendekatan sistemik dan holistik untuk mengatasi masalah kinerja!
- Efektif adalah *match* dengan kepentingan dan kemauan *stakeholder*

Indikator Kinerja
- Input
- Proses
- Keluaran (*output*) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kebijakan.
- Hasil (*outcome)* adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program.
- Manfaat (*Benefit*) adalah kebaikan/keuntungan dari hasil yang dicapai.(termanfaatkannya outcome).
- Dampak (*Impact*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya (pengaruh) manfaat bagi masyarakat luas.

Konsep Manajemen Kinerja Efektif

Model Manajemen Kinerja Efektif
(Input, Proses dan Outputnya)



Elemen Dasar Model Manajemen Kinerja Efektif

I. Berfokus pada pelanggan/stakeholder
   Tetapkan standar kinerja berbasis pada ekspektasi pelanggan/*stakeholder*
II. Membangun/tetapkan standar keunggulan
   Mutu layanan: kecepatan/waktu layanan, biaya rendah, inovasi, fokus pada pelanggan
III. Total Value Chain (Analisis Rantai Nilai)
   Identifikasi aktivitas (utama dan pendukung),
   Manajemen berbasis aktivitas (fokus pada aktivitas bernilai tambah);
   Tetapkan indikator kinerja per aktivitas
   Contoh model: TQM-ABM, Balanced Scorecard, Deming Plan, Malcolm Baldrige Approach, ISO 9000
IV. Perbaikan Kontinu (Kaizen Standard)
   Tetapkan standar yang senantiasa meningkat sepanjang waktu
V. Fokus internal/eksternal (Benchmarking)
   Memanfaatkan benchmarking ~ proses perbaikan kontinu dengan menetapkan praktik terbaik (internal/eksternal) sebagai standar kinerja unggul

III. Tahapan Manajemen Kinerja

Tahapan-tahapan manajemen kinerja :

I. PERENCANAAN STRATEGIK
   Penentuan Visi, Misi (Tupoksi) dan faktor kunci keberhasilan serta sasaran strategik,dan evaluasi program
II. PERENCANAAN KINERJA
   Penetapan tujuan kinerja dan indikatornya,
   Deskripsi dari proses dan inputnya
   Verifikasi dan divalidasi output
III. PELAPORAN KINERJA
   Melaporkan dan mengevaluasi kinerja

IV. PENGENDALIAN KINERJA

Follow up setiap gap kinerja dengan standar yang ditetapkan

IV. Peran Pemimpin dalam Manajemen Kinerja Efektif

Peran pemimpin dalam Manajemen Kinerja Efektif :

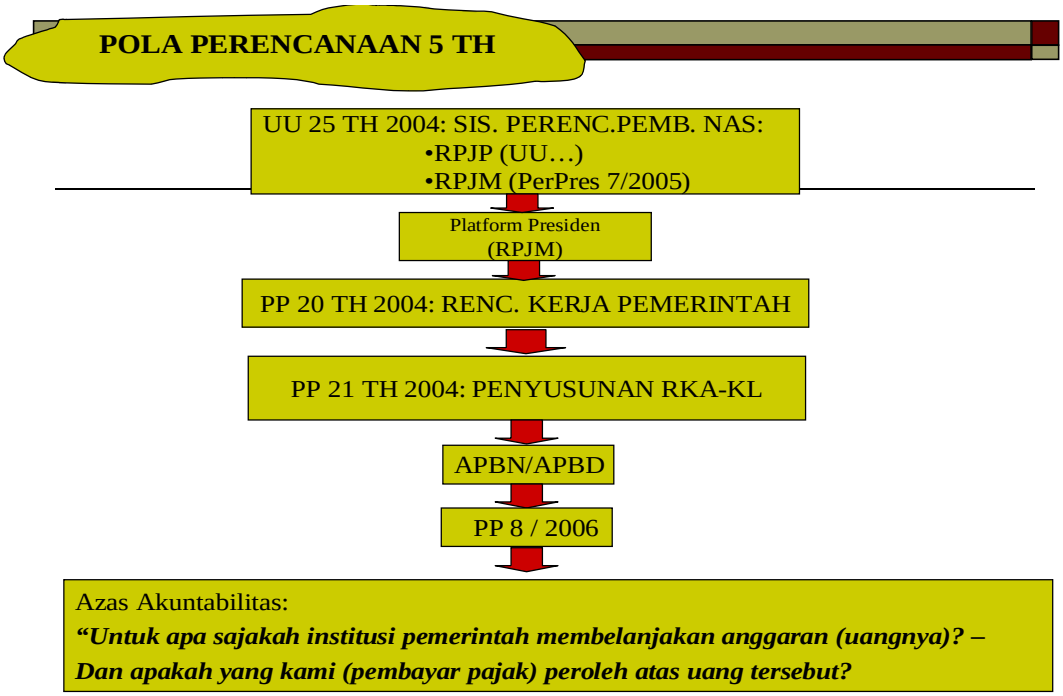
- Menetapkan Tujuan/Arah (visi)
- Memotivasi
- Memberikan Inspirasi
- *Encouragement*
- Memberikan Kompensasi Kinerja
  - Tepat waktu dan fair
  - *Rewards*
  - *Firm but fair practices*
- Pengendalian atas setiap penyimpangan

V. Penerapan Manajemen Kinerja Di Indonesia

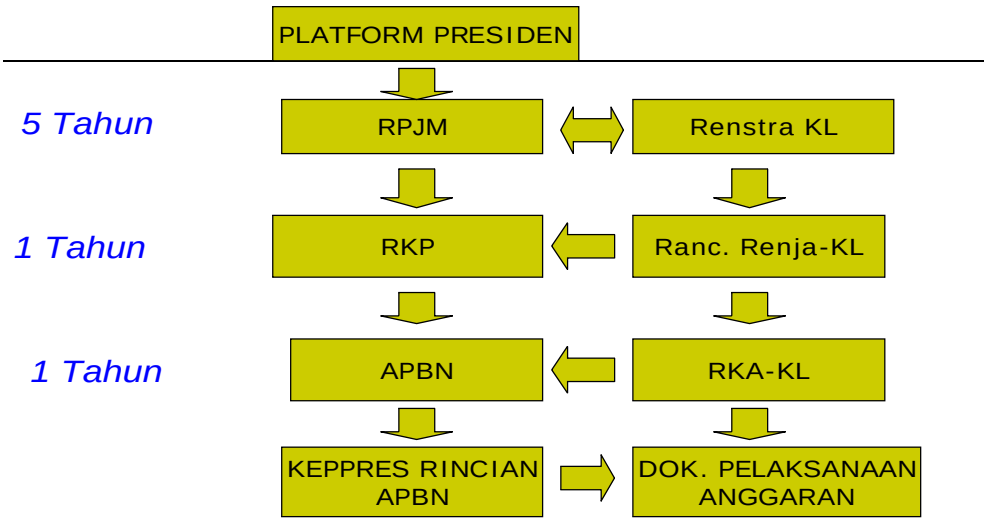
- UU No. 1/2004 dasar Penganggaran berbasis Kinerja
- PP 8/2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah Bab II pasal 2; dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBN/D setiap entitas pelaporan wajib menyusun dan menyajikan:
  A. Laporan Keuangan; dan
  B. Laporan Kinerja

Arti Penting Manajemen Kinerja Efektif

- Menjamin keterkaitan antara Kebijakan, Perencanaan, Penganggaran dan Pelaksanaannya;
- Mendukung penganggaran berhorizon jangka menengah/panjang;
- Dasar dari konsep penganggaran yang berdasarkan output/outcome
- Membangun sistem pengelolaan anggaran jangka menengah-panjang yang terintegrasi, komprehensif dan sistemik.



HUBUNGAN ANTARA RENCANA STRATEGIS, RENCANA OPERASIONAL, DAN RENCANA KERJA DAN ANGGARAN



18

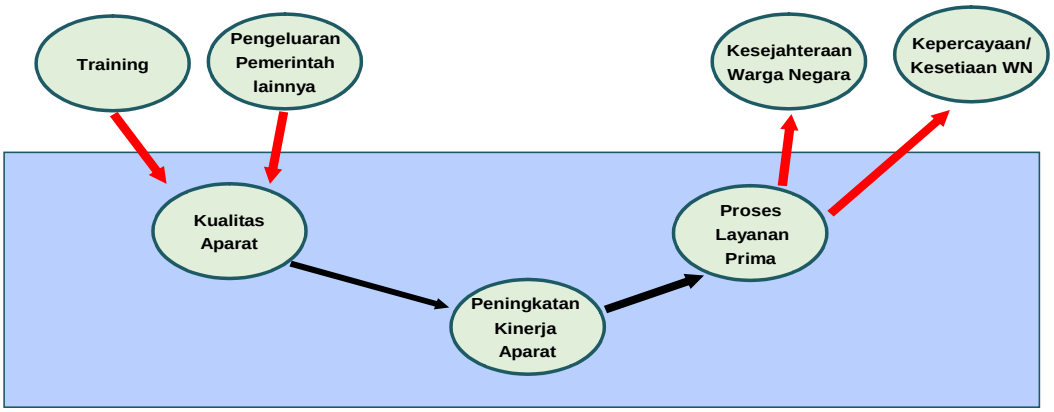
Laporan Kinerja (PP 8/2006)

- Berisi ringkasan tentang keluaran dari masing-masing kegiatan dan hasil yang dicapai dari masing-masing program
- Disampaikan oleh Menteri/Pimpinan Lembaga kepada Menteri Keuangan, Meneg PPN, Meneg PAN, paling lambat 2 bl setelah Th. Anggaran berakhir
- Pelaksanaan ketentuan Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah pusat paling lambat pada APBN tahun anggaran 2006
- Pelaksanaan ketentuan Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah daerah paling lambat pada APBD tahun anggaran 2007

V. Benchmarking (Praktik Terbaik – Balanced Scorecard)

Benchmarking:(Praktik Terbaik- Balanced Scorecard)

Pengeluaran Pemerintah tidak mempunyai pengaruh langsung pada Hasil Kinerja — Mereka mempunyai urutan pengaruh tidak langsung ke dua atau ke tiga



20

Benchmarking: Balanced Scorecard

Balanced Scorecard Menghubungkan Visi dan Strategi dengan Kegiatan Harian Pegawai/Karyawan

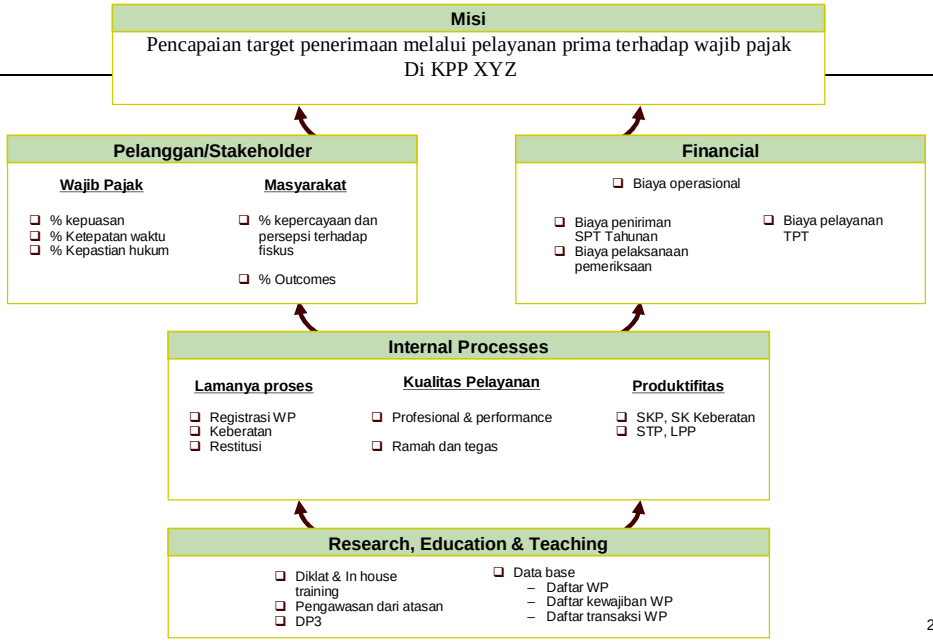
21

Balanced Scorecard Yang Baik Menceritakan Sejarah Strategi Anda

- Setiap ukuran adalah bagian dari mata rantai sebab dan akibat yang berkaitan
- Semua ukuran terkait dengan organizational outcomes
- Balance terjadi antara outcome measures (financial, customer) dan pemicu kinerja (performance drivers) yang terdiri dari : customer value, internal processes, learning and growth

Contoh Benchmarking: Balanced Scorecard

Balanced Scorecard KPP



23

SESI I Pembicara Kedua

MODERNISASI PENGELOLAAN KANTOR PELAYANAN DI TINGKAT PUSAT/DAERAH

Oleh : Adi Budiarso, Ak., M.Acc.[3]

Agenda yang akan dijalani diawali dengan sebuah pertanyaan singkat : "Apakah perbedaan antara makhluk yang hidup dan yang mati?"
Jawaban mendasar tentunya jika makhluk hidup itu bergerak, sedangkan yang mati tentunya tidak. Jadi adanya pergerakan dan ada suatu upaya yang sangat jelas dan tegas untuk berubah dari posisi/kondisi yang lama. Ini yang akan menjadi definisi modernisasi. Modernisasi merupakan konsekuensi yang sangat logis dari sebuah kehidupan sebagai makhluk hidup apalagi organisasi, bahwa kita harus berubah/bergerak.

Kemana Arah Perubahan Itu?
Harus mengarah kepada *Good Governance* (membentuk kepemerintahan yang baik). Mungkin istilah pemerintah ini lebih tepat adalah *Public Server*, karena tugas pemerintah itu adalah melayani. Siapa yang dilayani? Melayani bawahan kita masing-masing, supaya bisa bekerja lebih baik. Institusi yang melayani yaitu institusi yang bukan memerintah rakyat/masyarakat. Apabila pemerintah melayani para pembayar pajak, diharapkan tanpa diperintah wajib pajak sadar untuk membayar pajak.

Upaya yang sangat logis dan komitmen yang sangat kuat dari pemerintah untuk membentuk satu figur organisasi yang melayani, yang membentuk kepemerintahan yang melibatkan partisipasi "*stakeholder"* (masyarakat). Tidak hanya masyarakat yang berbudaya tapi juga *privat sector* yang unggul.

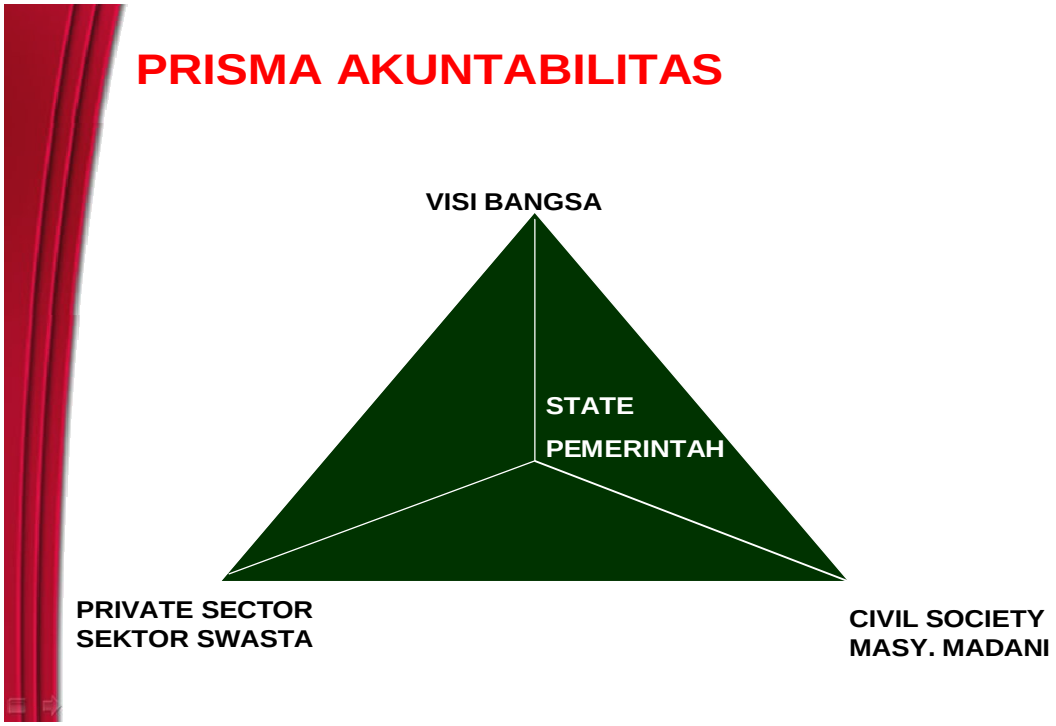
Dua hal yang harus diupayakan untuk berubah menuju perbaikan yaitu :
> *Tangible asset* → Infrastruktur
> *Intangible asset* → *Human capital*
Information capital
Organization capital

Apakah modern harus selalu ditunjukkan dengan sarana/prasarana baru? (komputer baru, gedung baru, dsb). Tapi dari semua itu ada yang lebih penting, yaitu *the man behind the gun*. (Berkualitasnya SDM, pemimpin, budaya organisasi dan sistem informasi).

Good Governance membutuhkan 3 domain. (peran aktif dari 3 pihak).
1. State
2. Private sector
3. Masyarakat yang berdaya dan mempunyai peran sama dalam pembangunan.

Ketiganya dapat dicermati dari prisma akuntabilitas berikut ini :

[3] Adi Budiarso, Ak., M.Acc. saat ini menjabat sebagai Kepala Subbidang Program, Pusdiklat Pegawai – BPPK.



Jadi pemerintah itu bukan satu-satunya "*agent of change*", bukan satu-satunya yang mempunyai kekuatan dan terberdaya untuk membangun. Banyak hal swasta lebih berdaya, lebih bisa membangun komunitas, membangun infrastruktur. Sekarang barangkali kita harus mulai menyadari bahwa pemerintah tidak mungkin lagi memerintah mereka tapi berpartner dalam membangun, membangun kesetaraaan dalam upaya harus membentuk prisma. Prisma itu merupakan visi. *We only know vision but we didn't do it*? Kita tidak hidup untuk membangun/merealisasikan visi itu, kita tidak cukup kuat untuk benar-benar hidup didalamnya. Tetapi kita harus membangun prisma itu terlebih dahulu.

Prisma itu dibangun dengan sendi-sendi dasar, yaitu adanya 3 domain yang cukup kuat, pemerintah tidak mendominasi swasta, swasta tidak memonopoli sesuatu, semua harus dalam suatu paradigma/koridor yang jelas. Masing-masing punya peran dan keterlibatan didalamnya. Dalam sistem perencanaan strategis, kita mempunyai *platform* presiden. Dalam Departemen Keuangan akan dicoba dilakukan *roadmap*/peta perjalanan mewujudkan visi kita. Visi kita secara nasional sudah ditetapkan presiden dalam platformnya dalam bentuk RPJM.

Setiap unit diharapkan membangun visi dan pertumbuhan organisasinya menuju pada pencapaian sasaran yang sama (visi yang sama). Penjabarannya juga harus mulai diselaraskan semua unsur baik pusat maupun daerah. PP 8/2006 mempunyai kewajiban setiap unit wajib melaporkan tidak hanya keuangan tapi juga kinerjanya. Sejauh mana kita "*link*" dengan tujuan bangsa/negara kita.

Dalam paparan organisasi modern, tujuan kita tidak hanya berkinerja saja tapi harus *sustainable* atau berkesinambungan. Supaya berkesinambungan kita harus membangun kinerja yang prima. Pelayanan prima saja tidak cukup. Pelayanan prima harus menyentuh semua *stakeholder*. Pelayanan prima harus berperspektif jangka panjang. Untuk mencapai kinerja prima harus dilakukan suatu tindakan untuk mengurangi/menjembatani gap yang terjadi antara kinerja saat ini dan kinerja yang diharapkan yaitu melalui *capacity building*, melalui upaya yang sangat logis untuk memodernisasi infrastruktur dan memodernisasi *intangible asset* kita.

Mengutip penyataan Andrew Ford : ”Ambil semua pabrik/perusahaan saya, tapi jangan orang-orang saya karena dengan orang-orang saya tetap pada saya, saya akan dengan cepat membangun bisnis seperti semula”

Dari pernyataan Andrew Ford kita bisa melihat betapa berharganya sumber daya manusia itu.
Intangible Asset berupa :

1. *Human Capital* (SDM)
   Orang tidak hanya cerdas, tapi juga memiliki daya tahan terhadap stress (tekanan), cerdas secara sosial membina suatu hubungan secara harmonis, cerdas spiritual.
   Setiap orang harus merupakan bagian dari solusi.
2. *Information Capital* (*Knowledge Management*)
   Keputusan harus diambil secara akurat. Supaya bisa akurat, harus mempunyai input yang baik yang harus disupport dengan sistem informasi yang baik.
3. *Organization Capital*
   1. Leadership
   2. Budaya kerja

   Semua itu terkait dengan orang, dengan hal-hal yang ”*soft*”, dengan hal-hal yang tidak dapat disentuh tapi bisa dirasakan. *Soft Intangible Asset* dapat dirumuskan sebagaimana kita membangun sebuah kepemerintahan yang baik menuju organisasi modern yang maju, yaitu kita harus mempunyai - 1V – 4C – 1S-

   V = Visi → pemimpin harus punya visi siapa yang akan kita ikuti.
   Pemimpin yang mempunyai visi jelas bisa menjadi pemimpin yang kharismatik.

   C = Competency → Kita bisa *capacity building* diri kita dengan meningkatkan dan memupuk *competency*.
   Competency itu adalah irisan dari 3 hal *knowledge, skill* dan *attitude*.
   Knowledge ditingkatka dengan baca buku
   Skill ditingkatkan dengan *training*
   Attitude harus modern, tidak lagi memerintah tapi melayani

   C = Commitment → sebagai seorang pemimpin commitment harus dibangun apalagi dalam situasi negara kita akan bangkit

   C = Courage → keberanian untuk mengatakan dan menegakkan yang benar

   C = Character → dalam istilah psikologi merupakan sebuah derivasi.
   Kalau kita menabur pikiran, akan menuai tindakan.
   Jika tindakan itu dilakukan secara berulang-ulang menjadi kebiasaan. Kebiasaan dipupuk sedemikian rupa, maka akan menjadi karakter.

   S = Subtance Overform
   Bentuk bukanlah yang paling penting, tapi ada yang lebih dari itu yaitu subtansi/kualitas sebenarnya didalam.
   Substance : the real quality of Good Governance. Muncul dalam setiap tindakan/keputusan pemimpin.

Dengan demikian *capacity building* itu akan benar-benar memberdayakan kita untuk mencapai tujuan. Jadi modernisasi itu tidak hanya infrastruktur, tapi lebih dari itu kita harus membangun budaya, kapabilitas, struktur informasi dan kepemimpinan.

Modernisasi kantor pelayanan sangat dibutuhkan dalam mewujudkan *Good Governance* dan *sustainability* kinerja. Terlebih lagi kita sedang berada ditengah arus modernisasi dan globalisasi.

Marilah kita fokus pada upaya pencapaian kinerja prima, tidak hanya pelayanan prima.

Pembahas Pertama

PERSPEKTIF DAN SASARAN PENINGKATAN KINERJA MANAJEMEN DAN PELAYANAN INSTANSI PEMERINTAH

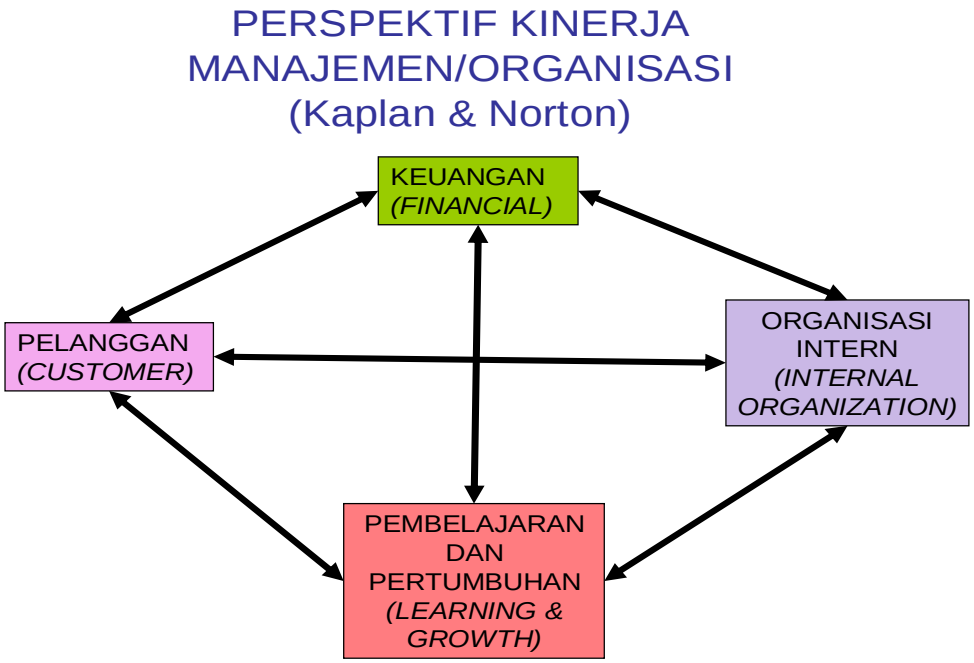
Oleh : Musjaffa'Fachruddin, SE[4]

Telah disampaikan pada pemaparan sebelumnya bahwa unsur-unsur kinerja ada tujuan, sumber daya, waktu dan hasil kinerja. Jadi setiap organisasi harus mempunyai tujuan, dan untuk mencapainya harus ada sumber daya dan waktu untuk melaksanakan/mencapainya.

Kinerja efektif diartikan sebagai *do the right thing*, yaitu mengerjakan sesuatu dengan benar/tepat. Apa saja yang harus dilakukan/dicapai oleh manajemen supaya efektif sekaligus efisien? Menurut Norton, bahwa ada 4 (empat) perspektif untuk mencapai tujuan :

1. Keuangan
2. Organisasi Internal
3. Pembelajaran dan pertumbuhan
4. Fokus pada pelanggan

Keempatnya ini dapat dilihat pada bagan dibawah ini.



Contoh :

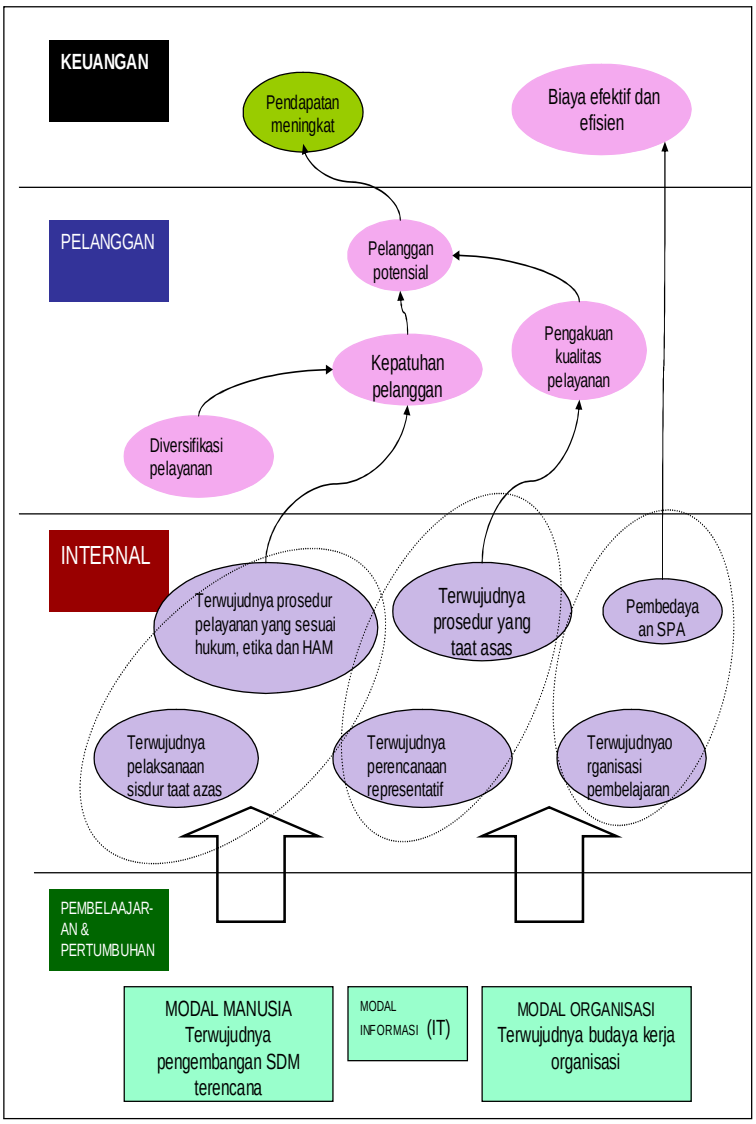
- Perspektif keuangan, misalnya di DJP tujuannya *tax ratio* yang tinggi, penerimaan meningkat, biaya untuk memperolehnya harus efisien dan efektif.
- Perspektif pelanggan, kita harus tahu siapa pelanggan kita. Untuk KPPN pelanggannya adalah pengguna anggaran, KPP pelanggannya adalah Wajib Pajak.
  Apakah sudah tercapai loyalitas pelanggan atau ketaatan terhadap peraturan, kepuasan pelanggan, tersedianya beragam jasa dengan biaya murah.

[4] Musjaffa' Facruddin, SE saat ini sebagai Widyaiswara Madya Pusdiklat Pegawai – BPPK.

- Proses Internal Organisasi, meliputi :
  Manajemen Operasi, yaitu meningkatkan kerjasama dengan supplier, penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien (air, listrik, dll.), sarana dan prasarana diberdayakan.
  Manajemen pelanggan, yaitu dengan mencari/menggali potensi WP baru, pejabat dan staf yang bersahabat dan siap melayani, diversifikasi pelayanan yang sesuai dengan tujuan.
  Regulasi dan sosial, yaitu dengan membuat prosedur layanan yang sesuai dengan etika, hukum dan HAM, terwujudnya sistem dan prosedur yang taat asas.
- Pembelajaran dan Pertumbuhan. SDM merupakan aset utama dalam pencapaian tujuan organisasi, meliputi pengembangan SDM, kerjasama dengan institusi pendidikan dan pelatihan, sistem dan teknologi yang mendukung, membangun kepemimpinan dan manajemen, terwujudnya budaya kerja organisasi yang berorientasi pada pelanggan yang sadar biaya dan *learning organization*.

Keempat strategi dihimpun kemudian dipetakan supaya mudah untuk dilihat.

PETA STRATEGI/ SASARAN PENINGKATAN KINERJA DAN PELAYANAN



TANYA JAWAB

PERTANYAAN :

Bapak Fanani – KPPN Balikpapan
Dari konsep-konsep pemaparan sepertinya tidak pribumi. Kalau memang tidak pribumi atau dari luar tentunya asumsi-asumsi ini juga berbeda dengan yang dipakai di Indonesia, sehingga kalau dipraktekkan di Indonesia mungkin tidak akan tercapai. Kalau kita mau membumi, khususnya PNS di Indonesia sepertinya dari konsep tadi ada satu aspek yang belum masuk sebagai salah satu variabel konsep dalam pengembangan kinerja yang efektif. Bahwa secara faktual *social regard* atau kesejahteraan dari PNS masih jauh dari yang diharapkan. Kalau konsep yang Bapak paparkan itu benar dari luar, asumsi saya tentunya kesejahteraan pegawai tidak disentuh, karena di Amerika kesejahteraan sudah bagus. Bagaimana jika ini dimasukkan sebagai variabel ?
Saya sampaikan demikian karena beberapa contoh saya lihat di KPP ada KPP Pratama, di KPPN ada KPPN Percontohan. Dengan perhatian yang lebih dalam hal kesejahteraan, ternyata kinerja jauh lebih baik dibanding dengan yang biasa-biasa saja.

JAWABAN :

1. Bapak Rudolf :
   Konsep yang dipaparkan adalah konsep yang sudah sukses dilaksanakan di beberapa negara, tapi perlu ada *adjusment*, tidak mutlak dicopy begitu saja karena situasi berbeda dan acuannya juga berbeda.
   Pendekatan dengan *Balance Scorecard* untuk mengukur kinerja manajemen sudah dilaksanakan dengan penyesuaian dengan kondisi negara yang bersangkutan.
   Social welfare tidak hanya untuk aparatur negara, tapi harus seluruh masyarakat ditingkatkan penghasilannya, meningkatkan daya beli yang dimiliki oleh masyarakat.
   Lebih spesifik adalah bagaimana kita bisa berkinerja. Contohnya : Bagaimana kita bisa bekerja produktif sesuai dengan setting yang telah ditetapkan oleh *stakeholder* kalau kita dibayar rendah. Hal ini memang dilematis, karena kalau sekarang ini penerimaan pemerintah mengandalkan dari penerimaan dalam negeri dengan segala kekurangannya sebagai besar dibayarkan oleh pemerintah untuk kesalahan-kesalahan masa lalu (pada waktu krisis moneter banyak bank-bank yang di *take over/ di built up* oleh pemerintah dan dikeluarkan obligasi yang bunganya jalan terus dan harus kita bayar dari penerimaan negara). Andaikata hal itu tidak ada, mungkin gaji bisa jauh lebih besar dari sekarang. Memang karena ada *budget constrain*. Namun demikian pemerintah ada niat untuk menaikkan gaji.
   Peran leader dalam manajemen kinerja salah satunya adalah memberikan kompensasi kinerja, tepat waktu, fair dan reward. Reward disini maksudnya adalah gaji dan turunannya. Dengan demikian dalam konsep ini gaji sudah termasuk sebagai variabel.

2. Bapak Adi Budiarso :
   Memang konsep ini dari luar, tapi benang merahnya adalah tujuannya sama, mereka ingin memberantas kemiskinan dan keterbelakangan dalam hal ini sosial dan pendidkan. Dan itulah yang difaktualkan di hampir seluruh badan-badan organisasi dunia.
   Hal yang menarik dalam konsep ini yaitu inclusive dan ekslusive yang sudah menjemukan di kita. Kalau organisasi kita, lebih baik dasarnya ”primordial” (jabatan : kalau doktor harus jadi pejabat) ataukah kinerja? Saya lebih memilih kinerja. Dalam negara maju bahkan konsep ini dikembangkan : bagi yang tidak berkinerja silahkan minggir.
   Tipsnya :
   - fokus pada pelanggan
   - punya karakteristik - 1V – 4C – 1S -

Sehingga dengan demikian kita memandang kondisi yang harus ada (gaji yang pas-pasan misalnya) harus segera didiskusikan, apakah kita harus segera meningkatkan gaji. Harus ada upaya yang sangat tegas untuk benar-benar mengupayaka itu.

PERTANYAAN :

Bapak Zainul Arifin (Pemerintahan Propinsi Kalimantan Timur)

1. Kita sering mengikuti kegiatan-kegiatan semacam ini, yang tujuannya adalah untuk merubah negara kita supaya negara kita makin maju. Apa yang kita ikuti selama ini adalah untuk melakukan perubahan-perubahan yaitu dengan konsep-konsep yang ada untuk menuju kepemerintahan yang baik (Good Governance) dalam rangka pelayanan publik dalam arti bebas KKN.
   Banyak orang Indonesia yang pintar dan berpengalaman, tapi negara kita lambat majunya. Beberapa pembicara pada acara-acara semacam ini pernah mengemukakan bahwa kita harus merubah *mind set* dulu kemudian harus merubah perilaku dan sebagainya. Konsep apakah yang harus dikebangkan ?
2. Konsep *Good Governance* unsurnya ada 4, namun ada negara yang hanya mengembangkan 3 konsep saja bisa maju.
   Apakah Indonesia sudah melaksanakan ke 4 unsur tadi?

JAWABAN :

1. Bapak Rudolf :
   Kita dalam melakukan suatu jangan *shine shoot* (sekali gagal ya sudah) tapi harus berulang-ulang. Upaya untuk melakukan sesuatu yang baik, waktu sepertinya selalu kurang, jadi harus terus menerus diupayakan.
   Banyak orang pandai di Indonesia ini. Namun sepertinya ada ekpektasi, pegawai yang punya reputasi baik punya keilmuan yang baik tapi belum sepenuhnya dimanfaatkan. Untuk memperbaiki memang kewajiban kita bersama dan harus ada payungnya, harus ada top manajemen komitmen.

2. Bapak Adi Budiarso :
   Mind set sudah disinggung, menag bukan perkara yang mudah. Kita masih punya banyak keyakinan yang susah diyakinkan - benarkah kita bisa berubah menjadi negara maju? *Mind set* harus dirubah yaitu bisa dengan belajar, baca buku, seminar dsb., berteman dengan teman-teman yang bisa memberi energi.
   Apakah 4 konsep *Good Governance* sudah tercapai ? Jawabnya belum, bahkan barangkali 1 saja belum, tapi semangatnya tetap terus.
   Pemimpin harus menetapkan strategi kedepan, harus memberikan arah.
   Pemimpin harus meng-*encourage* setiap orang untuk *commit* hidup dalam visi jika perlu dengan segala *effort* visi harus terwujud.

PERTANYAAN/TANGGAPAN :

Eka Wawa (Kanwil DJP)
Kami sangat senang sekali dengan pemaparan Bapak yang berbobot ini.
DJP sudah mulai menerpkan modernisasi di Kanwil sudah mulai menerpkan kantor modern madya dan pratama. Di Kalimantan tahun ini akan diselesaikan kantor modern madya, setalah itu kantor pratama di seluruh Kalimantan. Mudah-mudahan akhir Desember kantor modern yang Bapak diskusikan ini tercapai.

SESI II Pembicara Ketiga

PERAN KPK DALAM MENINGKATKAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Oleh : Insan Fahmi,S.T., M.M[5]

Kalau kita bicara korupsi, yang kita bicarakan adalah bencana nasional. Hasil riset yang dilakukan oleh beberapa lembaga independen menunjukkan bahwa masyarakat kecewa terhadap beberapa kinerja aparat dan instansi penegak hukum yang ada. Hal inilah yang mendorong lahirnya KPK. Selama ini kita telah paham tentang definisi korupsi, tetapi terkadang kita juga terlibat di dalamnya dan bahkan menumbuhkembangkan korupsi. Bahwa setiap orang yang melawan hukum, memperkaya diri sendiri, orang lain atau korporasi dengan merugikan keuangan dan perekonomian negara berarti telah melakukan korupsi. Hasil riset yang dilakukan oleh Transparansi Internasional pada tahun 2004, skor Indeks Persepsi Korupsi (IPK) negara kita adalah 2 dalam skala 1- 10 itu menunjukkan bahwa kita adalah negara terkorup di dunia.

Rendahnya *political will* dari pemerintah serta masyarakat yang masih permisif terhadap korupsi menjadi penyebab utama terjadinya korupsi di Indonesia. Tindak pidana korupsi terjadi dengan sistematis dan kompleks dan pelakunya adalah orang-orang jenius dan berpendidikan serta dilakukan dengan *Extraordinary Crime* sehingga dalam pemberantasannya dibutuhkan bukan hanya peran KPK tetapi juga peran serta masyarakat.

Undang-undang nomor 32 tahun 2002 yang merupakan amanat dari Undang-undang nomor 31 Mengenai Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi pasal 43 menyatakan perlu dibentuk Komisi Tindak Pidana Korupsi, sehingga lahirlah KPK tanggal 29 Desember 2003.

I. Visi dan Misi KPK

Visi KPK adalah mewujudkan Indonesia yang bebas dari korupsi, sedangkan misi KPK adalah sebagai penggerak pemberantasan korupsi. KPK merupakan sebuah lembaga independen yang bebas dari pengaruh kekuasaan mana pun, namun disisi lain KPK masih dibiayai oleh APBN. Strategi Jangka pendek dari KPK adalah penindakan terhadap koruptor, sedangkan jangka menengah dan jangka panjang adalah mengubah pola budaya dan cara pandang masyarakat terhadap korupsi.

KPK memiliki tugas koordinasi, supervisi, penyelidikan dan penuntutan, pencegahan dan monitoring. Rumus yang digunakan untuk pemberantasan korupsi adalah ”penindakan + pencegahan + peran serta masyarakat”. KPK menangani kasus korupsi dengan kerugian negara minimal satu milyar rupiah, yang melibatkan aparat penyelenggara negara dan penegak hukum dan yang meresahkan masyarakat. Sedangkan untuk kasus-kasus dengan nilai kerugian di bawah satu milyar, KPK memanfaatkan tugas koordinasi dengan instansi-instansi penegak hukum lainnya. KPK bisa melakukan tindakan pengambilalihan penuntutan dalam hal :

a. laporan masyarakat mengenai tindak pidana korupsi tidak ditindaklanjuti;
b. proses penanganan tindak pidana korupsi berlarut larut atau tertunda tanpa alasan yang jelas;
c. penanganan tindak pidana korupsi ditujukan untuk melindungi pelaku tindak pidana korupsi yang sesungguhnya;

[5] Insan Fahmi, MM, saat ini menjabat sebagai Wakil Direktur Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat, KPK

d. penanganan tindak pidana korupsi mengandung unsur korupsi;
e. hambatan penanganan tindak pidana korupsi karena campur tangan dari eksekutif, yudikatif, atau legislatif sehingga sulit dilakukan penindakan dengan baik.

KPK juga mempunyai beberapa tugas pencegahan yaitu :
a. pendaftaran dan pemeriksaan LHKPN;
b. menerima laporan dan menetapkan status gratifikasi;
c. menyelenggarakan program pendidikan anti korupsi;
d. merancang dan mendorong program dan sosialisasi tindak pidana korupsi;
e. melakukan kerjasama bilateral dan multilateral tentang tindak pidana korupsi.

II. Gratifikasi

Gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya. Satu hal yang menarik dalam gratifikasi ini, yaitu tidak hanya setiap penyelenggara negara yang menerima tetapi pemberi juga diikat dengan Undang-undang.

Pemahaman gratifikasi itu penting karena pada saat ini mungkin saja kita dengan mudah menerima sesuatu, tetapi hal tersebut tidak mudah hilang dari ingatan orang. Suatu saat bisa saja orang melaporkan gratifikasi yang kita terima, dan penyidik dari KPK tidak akan menerima alasan apapun yang berkaitan dengan pembelaan kita terhadap penerimaan gratifikasi tersebut. Jika gratifikasi dilaporkan kepada KPK dalam waktu 30 hari sejak diterima maka peraturan di atas tidak berlaku. Kepada pemberi gratifikasi juga ada UU yang mengikat dan dikenakan sanksi hukum.

III. Kendala-kendala yang dihadapi

Dari sisi SDM jumlah SDM KPK saat ini masih jauh dari memadai dibandingkan dengan kasus yang dilaporkan oleh masyarakat. Di samping itu anggaran yang dimiliki oleh KPK masih jauh lebih rendah dibandingkan dengan anggaran pemberantasan korupsi di negara-negara lainnya. Dari sisi peraturan perundangan saat ini, peraturan perundangan yang dimiliki oleh KPK juga belum baik, jika dibandingkan dengan negara-negara lain. Di negara yang pemberantasan korupsinya berhasil, tindak kejahatan lainnya juga mengalami penurunan sehingga korupsi sebenarnya biang segala kejahatan.

Pembahas Kedua

KPK DAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI DAERAH

Oleh : Mohamad Nasir[6]

Mengutip pernyataan Bapak Taufiequrrachman Ruki :

”Inpres no. 5 tahun 2004 belum diimplementasikan, karena itulah KPK menganggap korupsi terjadi bukan karena *bad people* bukan karena orangnya yang buruk, tapi karena *bad governance* atau sistem”.

”Memang sungguh disayangkan, Indonesia belum ada perbaikan sistem pemerintahan sehingga pemberantasan korupsi belum dilakukan secara maksimal, kedepannya Indonesia harus menjadikan reformasi birokrasi menjadi prioritas kinerja”.

I. Bagaimana letak kewenangan Pemerintahan mudah disalahgunakan

Wewenang pemerintahan menurut sifatnya selalu terikat pada waktu dan tempat. Luas dan pelaksanaannya selalu tunduk pada batasan hukum, baik tertulis atau tidak. Dalam hukum administrasi negara kewenangan memiliki 3 sifat.

1. Fakultatif

Apabila peraturan dasarnya menentukan kapan dan dalam keadaan yang bagaimana wewenang itu dapat digunakan, maka wewenang itu bersifat fakultatif.

Pasal 26 ayat (3) UU No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

Wakil kepala daerah menggantikan kepala daerah sampai habis masa jabatannya apabila kepala daerah meninggal dunia, berhenti, diberhentikan, atau tidak dapat melakukan kewajibannya selama 6 (enam) bulan secara terus menerus dalam masa jabatannya.

2. Terikat

Apabila peraturan dasarnya menentukan isi tindakan/kebijakan yang harus diambil secara terinci, maka wewenang itu bersifat terikat.

Pasal 6 PP No.66 tahun 2001 tentang Retribusi Daerah

Selain jenis retribusi yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah ini, dengan Peraturan Daerah dapat ditetapkan jenis retribusi lainnya sesuai kriteria yang ditetapkan dalam Undang-undang.

3. Bebas

Peraturan dasarnya tidak menentukan secara tepat bagaimana kebijakan yang akan dikeluarkan itu – dengan mempertimbangkan AUPB.

Pasal 15 PP No.66 tahun 2001 ttg Retribusi Daerah

(1) Hasil penerimaan jenis retribusi tertentu Daerah Kabupaten sebagian diperuntukkan kepada Desa;
(3) Penggunaan bagian Desa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sepenuhnya oleh Desa.

[6] Mohamad Nasir, saai ini sebagai dosen pada Universitas Balikpapan

II. Bagaimana peran KPK agar pelaksanaan kewenangan pemerintahan di daerah berlangsung secara akuntabel dan transparan?

Peran KPK dalam peningkatan kinerja lembaga pemerintah tidak sepenuhnya digantikan pada penegakan hukum (dalam pengertian sempit), sebab hukum hanya merupakan salah satu sub sistem yang ada pada masyarakat dalam memecahkan masalah Korupsi. Selain itu penegakan hukum dalam pengertian sempit menggunakan pendekatan "*Atur & Awasi*". Pendekatan ini bertujuan mencegah pihak-pihak yang berpotensi melakukan korupsi untuk melakukan pelanggaran peraturan perundang-undangan dengan cara atur, awasi, dan ancam dengan hukum.

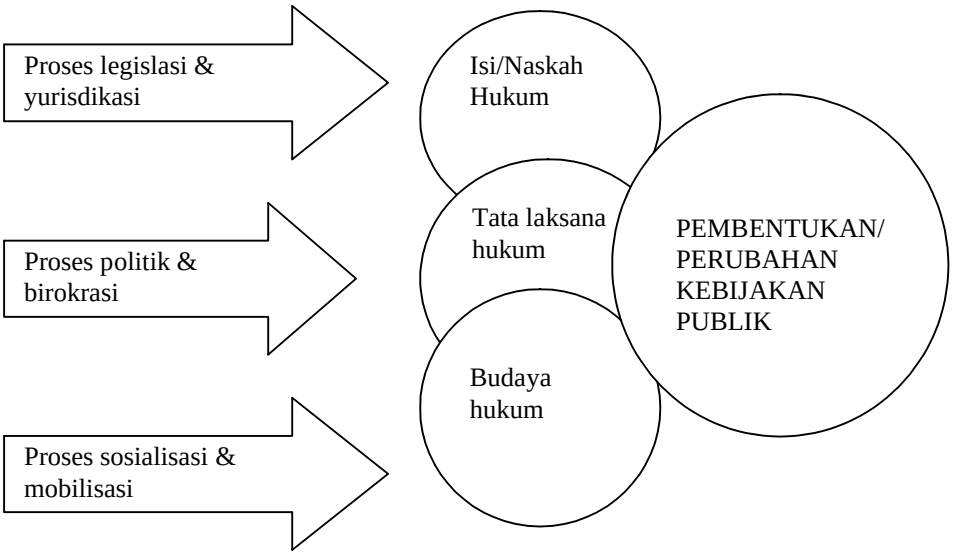
Pendekatan ini akan efektif apabila memenuhi, paling tidak, 3 pra kondisi, yaitu:

a. Kemampuan mendeteksi adanya pelanggaran;
b. Tanggapan yang cepat dan pasti terhadap pelanggaran yang terjadi;
c. Sanksi memadai

Peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintahan sebagai sebuah kebijakan publik harus dilihat sebagai sistem hukum yang terdiri dari :

- Isi Hukum (*Content of Law*)
  Uraian tertulis dari suatu kebijakan yang tertuang dalam bentuk peraturan perundang-undangan dan peraturan lain yang dikeluarkan oleh pihak yang berwenang;
- Tata Laksana Hukum (*Structure of Law*)
  Semua perangkat kelembagaan dan pelaksana dari isi hukum yang berlaku termasuk lembaga-lembaga hukum (pengadilan, kepolisian, kejaksaan, dll) dan aparat pelaksanaannya (hakim, polisi, jaksa, dll)
- Budaya Hukum (*Culture of Law*)
  Persepsi, pemahaman, sikap penerimaan, praktik pelaksanaan, penafsiran terhadap isi hukum dan tata laksana hukum, termasuk respon masyarakat luas terhadap pelaksanaan isi hukum dan tata laksana hukum tersebut.

Unsur & Proses Pembentukan Kebijakan Publik



Proses Legislasi & Yurisdiksi

- Meliputi seluruh proses penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan sesuai dengan konstitusi dan sIstem ketatanegaraan yang berlaku;
- Prakarsa pengajuan rancangan tanding (*Counter draft legislation*) atau bahkan pengujian substansi (*judicial review*);
- Utigasi, Class Action & Legal Standing.

Proses Politik & Birokrasi meliputi seluruh tahap formasi dan konsolidasi organisasi pemerintahan sebagai perangkat kelembagaan dan pelaksanaan kebijakan publik. Tahapan tersebut diwarnai oleh proses politik dan relasi kepentingan diantara berbagai kelompok yang terlibat didalamnya, mulai dari loby, mediasi, negosiasi, dan tawar-menawar

Proses Sosialisasi & Mobilisasi meliputi semua bentuk kegiatan pembentukan kesadaran dan pendapat umum serta tekanan massa terorganisir, yang akan bermuara pada pembentukan suatu pola perilaku tertentu dalam menyikapi suatu masalah bersama. Tekanan politik, mulai dari penggalangan pendapat dan dukungan (kampanye, debat umum, seminar, pelatihan) pengorganisasian (pembentukan basis massa dan konstituan) sampai ke tingkat pengerahan kekuatan (unjuk rasa, mogok, boikot).

TANYA JAWAB

PERTANYAAN/TANGGAPAN

Bapak Eka dari Kanwil Pajak
Untuk masalah pencegahan, di DJP (Dep. Keuangan) sudah dilakukan pengawasan, baik tentang kekayaan pribadi, ataupun arus pegawai yang harus memiliki NPWP.
Jadi kami sudah melakukan sejak lama, mudah-mudahan KPK atau instansi lain dapat menirunya.

JAWABAN :

Bapak Insan Fahmi
Mengontrol kekayaan pribadi bisa dengan NPWP dan sebagainya. Tim monitoring kita sedang mencari sistem di instansi-instansi yang lain sedang melakukan upaya kearah itu. Tidak hanya memperbaiki sistem yang sudah ada, tidak hanya memperbaiki atau menutupi lobang-lobang yang bisa dimanfaatkan di sistem yang sudah ada. Di lain pihak kita memang tidak mendorong diperlakukannya NPWP dan sebagainya di instansi-instansi yang sedang kita kaji.

PERTANYAAN :

Bapak Ari dari Bank Mandiri

1. Pertanyaan ditujukan kepada Bapak Insan Fahmi.
   Kita tahu sebenarnya cara yang paling efektif untuk pemberantasan hukum adalah dengan pembuktian hukum terbalik. Menurut saya solusi yang paling kuat dilakukan oleh KPK adalah mendorong pemerintah untuk segera menyetujui undang-undang tersebut karena jika undang-undang tersebut sudah disetujui akan lebih mudah untuk melakukan pemberantasan korupsi.

2. Pertanyaan untuk bapak Nasir.
   Tadi dikatakan pendekatan secara legal ada 3 cara:
   1. Kemampuan untuk mengetahui;
   2. Ketepatan untuk menentukan masalah (respon)
   3. Sanksi

   Masalah di kita harus ditambah satu, yaitu kontrol atau pengawasan terhadap pelaksanaan sanksi, karena kita membahas masalah korupsi adalah masalah orang-orang yang berduit. Begitu mereka mendapat sanksi mereka banding, dan dengan kekuatan uangnya bisa menurunkan/meringankan hukuman. Begitu dipenjara pun dengan kekuatan uangnya itu, sudah terbukti bisa mendapatkan remisi-remisi yang terbanyak.

JAWABAN :

1. Bapak Insan Fahmi
   Undang-undang pembuktian terbalik sampai saat ini kita memang sedang mendorong pemerintah untuk melakukan itu.
   Tanggapan Mengenai Banding,
   Idealnya suatu negara memiliki sebuah lembaga yang independen dan memiliki lembaga peradilan yang independen juga. Namun di negara kita untuk saat ini belum. Dalam hal ini KPK memiliki pengadilan khusus tipikor di Kuningan yang prestasinya cukup membanggakan. Semua kasus korupsi yang masuk ke KPK kita vonis, tapi yang disayangkan adalah pengadilan tipikor itu masih dibawah Mahkamah Agung.
   Kemudian salah satu upaya pemberantasan korupsi daerah, kalau dituntut adanya KPK daerah, idealnya tidak perlu membuka KPK daerah tetapi cukup pengadilan tipikor daerah.

Itu saat ini memang paling sangat-sangat memungkinkan dan kita sedang mendorong itu, sehingga kasus yang masuk bisa di eksekusi yang berbeda dengan pengadilan-pengadilan lain.

2. Bapak Mohamad Nasir
   Bahwa memang perlu ada suatu tambahan unsur lagi masukan dari pak Ari, tentang pengawasan tehadap pelaksanaan sanksi. Dan saya katakan bahwa itu adalah kelemahan dari pendekatan penegakan hukum yang sempit yang hanya menggunakan perspektif atur dan awasi.
   Saat ini sedang dikembangkan pendekatan yang disebut dengan akhir diri sendiri, jadi semua berasal dari diri kita. Ini bicara juga tidak hanya kekuatan hukumnya, tidak hanya substansinya, tapi menyentuh di dalam hukum masyarakat. Jadi negara yang baik adalah negara yang melindungi aturan tapi tanpa banyak aturan. Dengan demikian kita membangun suatu kesepakatan-kesepakatan bersama dan yang penting kita taat.
   Menanggapi mengenai pembuktian terbalik dalam rangka pemberantasan korupsi lebih efektif, saya akan coba bandingkan dengan persoalan sanksi. Saat ini sedang dikembangkan, dalam hukum pidana, kalau terpidana meninggal maka kasus STOP. Ada keinginan untuk mengembangkan, kalau terpidana meninggal dunia, keluarganya ikut terlibat secara perdata. Asumsinya sederhana, hasil korupsi tidak mungkin akan dinikmati oleh terpidana saja, tapi keluarganya (anak, istri/suami juga merasakannya). Masalahnya mampu atau tidak untuk membuktikan itu bahwa apa yang dinikmati oleh keluarganya saat ini adalah bagian dari korupsi.
   Dalam hal penegakan hukum dengan pendekatan atur dan awasi sebenarnya juga masih ada kelemahan terhadap bentuk sanksi. Apakah sanksi itu sudah mampu memberikan dampak/efek kepada pelaku, sehingga dengan dikenakan sanksi itu si pelaku jera dan tidak ingin mengulangi perbuatannya itu. Ini adalah salah satu kunci penegakan hukum.

PERTANYAAN :

Bapak Fanani – KPPN Balikpapan
Menurut pengamatan saya korupsi ini dibenci tapi sekaligus dirindu.
Orang yang selama ini mungkin belum masuk ke suatu sistem, dia akan lantang ngomong tapi begitu masuk ke suatu sistem dia akan terkooptasi, semoga pengamatan ini salah. Sekarang ada konsep memotong generasi. Pertanyaannya kapan itu dimulai dan oleh siapa? Kalau mendengar uraian Pak Ihsan dan Pak Nasir tadi kelihatannya semua agak pesimis. Dan kalau memotong generasi akan dari mana mulainya? Siapa yang dipotong dan siapa yang harus memotong. Sedangkan untuk pembuktian terbalik saja KPK tidak berdaya. Tolong hal-hal yang pesimistis itu jangan terlalu lambat.

JAWABAN :

Bapak Insan Fahmi
Pemberantasan masalah korupsi tidak hanya manusianya saja, tetapi juga sistem dan lain sebagainya. Dan kita sedang mendorong perbaikan sistem dari instansi-instansi terkait yang ada. Disisi lain itu juga tergantung pada manusianya. Sebagai contoh, saya mempunyai seorang teman di Bea Cukai Lampung. Setiap hari Senin pagi ia selalu mengatakan ”bingung, setiap Senin pagi kok ada amplop di laci gue ya?... dan itu isinya Rp 100.000,-; Rp 1.000.000,- ...” dan ia memutuskan untuk tidak ambil dan mengundurkan diri dari Bea Cukai.
Memang sistem di Indonesia sudah seperti itu. Riset menyebutkan kebiasaan mencontek itu terbawa ketika dia menjadi seorang praktisi dan terbiasa membawa kecurangan-kecurangannya.
Jadi kita membudayakan masalah-masalah jangan mencontek misalnya. Agak sulit juga jika kita menuntut hasilnya sekarang. Kalau kita lihat sekarang, Hongkong sebagai negara yang

berhasil dalam pemberantasan korupsi. Kalau kita bertanya pada KPK-nya Hongkong mereka selalu ngomong ”Kita masih gagal” karena masih ada koruptor-koruptor yang berani. Padahal buat kita Hongkong berhasil dan sukses. Korupsi bukan hal yang menarik untuk dibahas, dan bahkan pesimis. Hasil riset menunjukkan bahwa mahasiswa adalah yang paling lantang mengatakan ”berantas koprupsi” tapi sekaligus yang paling pesimis.
KPK mentarget materi anti korupsi ini di SMA, karena di usia mereka nanti lulus yang pertama kali yang berhubungan dengan loket-loket pelayanan publik misalnya mengurus KTP, SIM, dsb. KPK berusaha melakukan dengan berbagai cara yang menarik untuk usia-usia mereka.

PERTANYAAN :

Rizal KPPN Balikpapan
Seberapa besar sumbangan terhadap penerimaan kembali keuangan yang telah dikorupsi oleh koruptor terhadap keuangan negara.
KPK hanya menangani laporan-laporan untuk penyimpangan perorangan yang sedikitnya Rp 1 Milyar. Mengapa tidak kurang dari 1 M. Pasalnya kalau bisa kurang dari 1 M barangkali akan lebih banyak yang bisa dikembalikan kepada negara.

JAWABAN :

Bapak Insan Fahmi
Jumlah uang negara yang sudah berhasil dikembalikan masih dalam hitungan puluhan milyar. Namun disisi lain sebagai fungsi *leader mechanisme* dari kejaksanaan sudah lebih dari 1 Trilyun, KPK sudah mendorong kejaksaan untuk berkinerja yang lebih baik.
KPK menangani kasus-kasus yang menyebabkan kerugian negara lebih dari 1M. SDM yang ada di KPK digaji dengan jumlah yang cukup besar, jadi sayang jika menangani kasus-kasus yang kecil. Kasus dibawah 1M, KPK bisa memanfaat fungsi supervisi dan koordinasi dengan kepolisian dan kejaksaan dan tentunya dengan peran serta masyarakat.

PERTANYAAN :

Zainal Abidin (Kantor Imigrasi Balikpapan)
Bisakah BPK menelusuri kasus yang sekarang mencuat di permukaan ”Tommy Soeharto”. Menteri Kehakiman mengatakan tidak dicekal, tapi Jaksa Agung menyatakan dicekal. Yang saya tahu, seorang narapidana ”Tommy Soeharto” apabila ingin mendapatkan pembebasan bersyarat (PB) harus melalui balai pemasyarakatan. Apabila pihak korban menyatakan tidak setuju yang bersangkutan dikeluarkan, otomatis tidak bisa. Berarti kemungkinan besar pihak Bapas dengan orang tua tersangka ”Tommy Soeharto” ada main. Apabila orang tua korban dari Jaksa Agung yang meninggal itu keberatan pihak Tommy dibebaskan, berarti Tommy tidak bisa keluar, mengapa justru Tommy bisa keluar. Berarti pihak Bapas dengan tersangka ada main. Bisakah BPK menelusuri sampai ke situ ?

JAWABAN :

Jawaban Pak Insan Fahmi
Kasus Tommy Soeharto, kalau memang merugikan negara dengan kriteria KPK bisa saja ditindaklanjuti, namun kasus ini sudah ditangani oleh instansi dan KPK tidak boleh begitu saja mengambil alih sebuah kasus.

PERTANYAAN :

Adnan wijaya KPBC
Ada satu hal yang belum disinggung untuk kasus korupsi, yaitu keteladanan, terutama dari pejabat tinggi. Apabila memang KPK serius, dibuat *image* petinggi-petinggi negara kita itu lebih dahulu untuk memerangi korupsi atau bebas korupsi. Dalam hal ini apakah pihak KPK berani

atau siap untuk menolak fasilitas materi yang berkaitan dengan keuangan dan non materi apapun bentuknya?

JAWABAN :

Bapak Insan Fahmi
Saya mencoba menggambarkan bagaimana situasi Indonesia saat ini. Kita bisa membayangkan sebuah segitiga, dimana koruptor kakap dalam jumlah yang sempit berada diatas, sedangkan yang dibawah adalah koruptor-koruptor kecilnya. Disampingnya ada segitiga terbalik, dimana jumlah koruptor-koruptor kakap jauh lebih besar dibanding koruptor-koruptor kecilnya yang mencuri dari rakyat.
Pada segi tiga awal, sebaiknya pemberantasan korupsi diberantas dari dua sisi. Disatu sisi budaya Indonesia, pemimpin menjadi teladan, jadi harus ditangkap dahulu. Pemimpinannya ditangkap, otomatis yang dibawah akan mengikutinya. Disisi lain, justru koruptor-koruptor kecil ini yang dirasakan masyarakat.
Dalam hal ini KPK memberantas masalah korupsi dari dua sisi yaitu sisi atas dengan penindakan dan sisi bawah dengan pencegahan. Kita perbaiki sistemnya dan kita propokasi masyarakat untuk berani berkata tidak terhadap korupsi. KPK hanya menjalankan undang-undang yang ada. Kita tangkap yang merugikan negara Rp 1 milyar dan disisi lain kita perbaiki sistem-sistem yang menimbulkan korupsi.
Mengenai fasilitas, KPK dilarang menerima fasilitas dalam bentuk apapun dan bila melanggar kode etik yang telah ditetapkan, hukumannya berat. Apapun alasan-alasan melakukan korupsi seperti karena gaji kecil, terpaksa karena dipaksa pimpinan, karena dikasih, dan tidak merugikan orang lain, pembenaran itu tidak diterima oleh penyidik KPK -"Sama Sekali Tidak". Begitu pula terhadap kejahatan-kejahatan yang dilakukan secara berjamaah, diharapkan semua pihak berani berkata tidak.

AGENDA ACARA
MIDDLE MANAGEMENT SEMINAR
DEPARTEMEN KEUANGAN
Adika Hotel Bahtera, 15 November 2006

08.00 – 08.30	Registrasi	
08.30 – 08.50	Coffee Morning	
08.50 – 09.00	Pembukaan	
		SESSI I
09.00 – 09.45	Pembicara I	: Rudolf Hutauruk, SE, MBA
		(Widyaiswara Madya Pusdiklat Pegawai BPPK)
	Topik I	: Manajemen Kinerja Efektif
09.45 – 10.30	Pembicara II	: Adi Budiarso, Ak., M.Acc.
		(Kasubbid. Program Pusdiklat Pegawai BPPK)
	Topik II	: Modernisasi Pengelolaan Kantor Pelayanan
		Tingkat Pusat/Daerah
10.30 – 11.30	Pembahasan I	: Musjaffa Fachruddin, SE
	Dan II	(Widyaiswara Pusdiklat Pegawai BPPK)
	Topik	: Manajemen Kinerja dan Pelayanan Instansi
		Pemerintah di Daerah
12.00 – 13.30	Istirahat dan Makan Siang	
		SESSI II
13.30 – 14.15	Pembicara III	: Insan Fahmi
		(Dikyanmas KPK)
14.15 – 14.45	Pembahas III	: Mohamad Nasir, SH, M.Hum.
		(Dosen PNS Dpk. Uniba)
	Topik	: Aplikasi Peran KPK Dalam Meningkatkan
		Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Daerah

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. PEMBICARA PERTAMA

Nama	: Rudolf Hutauruk, SE, MBA
Jabatan/Pangkat	: Widyaiswara Madya, Dep. Keuangan/Pembina (Gol. IV/a)
Tempat/Tgl. Lahir	: Binjai (Sumatera Utara), 24 Oktober 1952
Tempat Tinggal	: Komp. Dep. Keuangan, Jl. H. Zuhri No.45 Rt.008/02, Meruya Selatan, Kembangan, Jakarta Barat 11650
Telepon	: HP – 0813-34734740 ; 021-5856860 (R)
Status	: Menikah dengan Melinda Tobing, dan memiliki 4 (empat) putera

Riwayat

a. Pekerjaan	: Pegawai Departemen Keuangan RI sejak 1 Maret 1973
b. Pendidikan	: 1) MBA, University College of Wales, United Kingdom (1994) 2) Sarjana Ekonomi, Universitas Krisnadwipayana, Jakarta (1985)
c. Pengalaman Kerja	: Mengikuti beberapa penugasan sbg. Anggota Tm Kerja, Steering Committee dan kepanitiaan (yang dibentuk dgn Keputusan/Ketetapan Menteri Keuangan).
d. Pelatihan/Kursus	: 1) Diklat Penjenjangan Jabatan di Lingkungan Dep. Keuangan; 2) Pre-MBA Course di Tresham Institute, Northampton, UK (1992); 3) Pelatihan di bidang Manajemen Risiko; Pengawasan Risiko pada Industri Perbankan dan Asuransi, oleh Carmichael Consulting, Pty, Corporation, Australia (2002); 4) Diklat Kewidyaiswaraan, BPPK-Lembaga Adm. Negara (2005)
e. Pengalaman Mengajar	: 1) Dosen FE-Univ. Indonesia EU., Jakarta untuk mata kuliah Manajemen Keuangan (Finance I dan II), tahun 1996-1997; 2) Dosen FE-USAKTI, Jakarta, untuk mata kuliah Manajemen Stratejik (1996-1997); Manajemen Keuangan (1998-1999); Komunikasi Bisnis (1999-2000); Perilaku Keorganisasian (1996 sd. Sekarang) 3) Mengajar di Pusdiklat Pegawai, Dep. Keuangan (Diklat Pra-Jabatan, Diklat Ujian Dinas, dan Diklatpim IV) – 2006
f. Seminar/Lokakarya	: 1) Seminar Internasional; ”Medium Rise Hosing” di Manila, Philipina (2001) 2) Workshop ”Housing Sector Projects”, di Cagamas, Kualalumpur (2001); Instruktur Workshop On Ënvironmental Soft-Loan Programme for Industrial Efficiency and Polution Control Project (IEPC), penunjukan dari Kreditanstalt fur Wiederaufbau (KfW), Germany (1999-2000); 3) Berbagai seminar, lokakarya di dalam negeri, yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah maupun Perguruan Tinggi.
Penghargaan/ Tanda Jasa	: 1) ”Satya Lencana Karya Satya 20 tahun”, Presiden RI BJ. Habibie, (1999); 2) ”Satya Lencana Karya Satya 30 tahun”, Presiden RI Megawati S. (2005).

Organisasi Profesi/ Sosial	: 1) Anggota the Indonesia Association of British Alumni (IABA), sejak 1994; 2) Anggota Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI), sejak tahun 1987; 3) Certified Member the National Geographic Society, Washington, DC, USA, sejak tahun 2003.

2. PEMBICARA KEDUA

I. DATA PRIBADI

1.	Nama Lengkap (dengan gelar akademis)	:	Adi Budiarso, Ak,MAcc
2.	Pangkat/ Golongan	:	Penata (III/c)
3.	Tempat/ Tanggal Lahir	:	Salatiga, 1 September 1970
4.	Nama dan alamat Kantor Nomor Telepon/ Fax	:	Jl. Purnawarman 99 Kebayoran Baru Jakarta Selatan Telp./Fax. 7244846
5.	Alamat Tempat Tinggal Nomor Telepon/ Fax	:	Jl. Taman Delima A6/4 PJMI Pondok Aren Tangerang Telp. 7352761 ; HP: 0813-83431675
6.	Agama	:	Kristen
7.	Status/ Jumlah Anak	:	Kawin/ 2 anak

II. RIWAYAT PEKERJAAN

A. Di Lingkungan Pegawai Negeri

1. Tanggal Mulai Bekerja : 1 Maret 1990
2. Jumlah Masa Kerja per 01-03-2006 : 16 tahun

3. Mutasi Kepangkatan/ Golongan :

No.	Pangkat	Gol	TMT	Nomor SKEP	Pejabat yang Menetapkan
1.	Pengatur Muda (CPNS)	II/a	01-03-1990	KM-185/SJ.2.3/UP.1/1980	Menteri Keuangan
2.	Pengatur Muda (PNS)	II/a	01-04-1991	Kep-150/BP.14/UP.2/1991	Ka. BPLK
3.	Pengatur Muda Tk. I	II/b	01-10-1991	06-09/00495/KEP/X/91	Ka. BAKN
4.	Pengatur	II/c	01-10-1993	06-09/00280/KEP/X/93	Ka. BAKN
5.	Penata Muda	III/a	01-10-1997	KM-2663/SJ.2/UP.3/1997	Menteri Keuangan
6.	Penata Muda Tk. I	III/b	01-10-2001	KM-10014/SJ.2/UP.3/2001	Menteri Keuangan
7.	Penata	III/c	01-10-2004	KM-429/SJ.2/UP.3/2005	Menteri Keuangan

4. Mutasi Jabatan (Struktural/ Fungsional):

No.	Nama Jabatan	Nama Unit Kerja	Masa Jabatan	Eselon
1	Kasubbid Evaluasi dan Pelaporan	Pusdik Pegawai BPPK, Dep. Keu	01-04-2003	IV/a
2	Kasubbid Program	Pusdik Pegawai BPPK, Dep. Keu	01-10-2003	IV/a

5. Jabatan/ Penugasan Lainnya (di luar jabatan Struktural/ Fungsional):

No	Jabatan	Tgl/Bulan/Tahun
1	Direktur Program Lembaga Pengembangan Kepemimpinan Global Yayasan Artha Bhakti	2003 – Sekarang
2	Peneliti Lembaga Pengkajian Keuangan Publik dan Akuntansi Pemerintah	2005 – Sekarang
2	Dosen STAN	1991 – Sekarang

B. Di Luar PNS:

No.	Jabatan	Lembaga/ Instansi/ Badan Usaha	Masa
1	Dosen	Univ. Pelita Harapan	2006
2	Dosen	Universitas Atmajaya	2003 s.d. 2005

III. RIWAYAT PENDIDIKAN DAN PENGHARGAAN

A. Pendidikan Formal:

No	Tingkat Pendidikan	Jurusan/ Spesialisasi	Nama/ Tempat	Th. Lulus
1	SD		SDN 6 Salatiga	1982
2	SMP		SMPN II Salatiga	1985
3	SMA	Fisika	SMAN I Salatiga	1988
4	Diploma III	Akuntansi	STAN	1991
5	Diploma IV	Akuntansi	STAN	1997
4	S.2	Accounting	University of Southern California, USA	2001

B. Pendidikan lainnya (Pelatihan/ Penataran/Lokakarya/Seminar):

1. Dalam Negeri:

No	Jenis Pendidikan	Nama/ Tempat Penyelenggaraan	Tahun
1	DPT Tk II Dasar Komputer	BPLK	1992
2	DPT III Teknis Komputer (Programmer)	BPLK	1993
3	TOC Diklatpim	BPLK-LAN	1998
4	Top Management Seminar	BPPK - Depkeu	2003,2005
5	Mid Management Seminar	BPPK - Depkeu	2004
5	John Robert Powers, Self Development	JRP - BPPK	2004
6	Management of Training Eksekutif – Diklatpim	LAN	2004
7	English for Lecturer	Inlingua Jakarta	2003

2. Luar Negeri:

No	Jenis Pendidikan	Nama/ Tempat Penyelenggaraan	Tahun
1	SEC Conggress	Pasadena, University of Southern California	2000
2	IRS – US Tax filling	IRS-University of Southern California	2001
3	English for Graduate Academic	USC Languange Academy, Los Angeles	2000

C. Penghargaan/Tanda Jasa Yang Pernah Diperoleh :

No	Jenis Penghargaan	Nama Instansi Pemberi	Tgl/Bln/Tahun
1.	Pengabdian 10 Tahun	Departemen Keuangan	2006

IV. TULISAN/ PAPER YANG PERNAH DIBUAT MENGENAI MASALAH PERUSAHAAN/ EKONOMI/ MONETER/ MANAJEMEN DAN LAIN-LAIN

No.	Judul Tulisan/ Paper	Th. Penulisan
1	Manajemen Kinerja Efektif - Bahan Middle Management Seminar Departemen Keuangan 2006	2006
2	Charismatic/Transformational Leadership	2006
3	Audit Sektor Publik – LPKPAP	2006
4	Pengantar Keuangan Publik – LPKPAP	2004
5	Bahan Ajar Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan Pengukuran Kinerja Diklatpim III	2005
6	Pendekatan Malcolm Baldrige bagi Institusi Publik – Bahan Ajar Diklatpim IV	2005
7	Modul Keuangan Negara – Prajabatan II	2003

V. HUKUMAN DISIPLIN

No	Jenis Hukuman	Surat Keputusan			Pejabat yang Menetapkan
		No	Tanggal	TMT	
-	-	-	-	-	-

3. PEMBAHAS PERTAMA

I. DATA PRIBADI

Nama	:	H. .Musjaffa' Fachruddin, SE
Tempat dan tanggal lahir	:	Kebumen, 15 November 1946
Pangkat	:	Pembina Utama Muda (Gol. IV/c)
Jabatan	:	Widyaiswara Madya, pada Pusdiklat Pegawai, Badan Diklat Keuangan, Departemen Keuangan.
Agama	:	Islam
Alamat Kantor	:	Pusdiklat Pegawai, BPPK, Jl. Purnawarman No. 99 Kebayoran Baru Jakarta Selatan. 12110. Telp 7244846.
Alamat Rumah	:	Jl. Andara, Komplek BPLK No. 20, Pangkalan Jati Baru, Kec. Limo, Kota Depok, Telp. 7500541, HP. 0816720128
Status	:	Kawin/satu isteri, lima anak, delapan cucu.

II. RIWAYAT PEKERJAAN:

a. Jabatan Struktural

NO	NAMA JABATAN	UNIT	TAHUN
1.	Pj. Kepala Bidang Evaluasi dan Laporan	Pusdiklat Pegawai,	1986 - 1989
2.	Kepala Bagian Tata Usaha	Pusdiklat Pegawai,	1989 - 1992
3.	Kepala Bidang Pengajaran	Pusdiklat Pegawai,	1992 - 1999
4.	Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana	Sekretariat BPLK	1999 - 2001
5.	Widyaiswara	Pusdiklat Pegawai	2001 - skrng

b. Penugasan lain

NO	JABATAN/TUGAS	KETERANGAN
1	Pengajar pada Diklat Pra Jabatan, Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	Insidental
2	Fasilitator pada Diklat Ketrampilan Manajemen (Management Skills Seminar)	Insidental
3	Fasilitator pada Training Of Trainers (TOT)	Insidental
4	Pengajar pada Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN)	Insidental
5	Pengajar pada FE Univ. Muhammadiyah Magelang	1989
6	Pengajar pada Sekolah Tinggi Perpajakan Indonesia di Jakarta	1991
7	Fasilitator pada SEPADA, SEPALA/ADUM./DIKLATPIM TK IV, SEPADYA/SPAMA./DIKLATPIM TK III	1987 - sekarang
8	Fasilititator pada Diklat Manajemen Pemeriksa Pajak	2002 - 2004
9	Fasilitator pada Penataran Pemeriksa Pajak	2002 –2004

c. Pengalaman Kerja Sama Dengan Pemerintah Kabupaten/Kota/Iinstansi lain

NO	KEGIATAN	TEMPAT	TAHUN
1	Memberi konsultasi penyusunan Perencanaan Strategis (RENSTRA) dan Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP)	Kab. Bekasi, Kota Bekasi, Kab. Purwakarta, Kab. Bandung, Kab. Sukabumi	2002
2	Menjadi anggota konsultan penyusunan Bussiness Plan PERUM. RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK HARAPAN KITA	Jakarta	2004

III. RIWAYAT PENDIDIKAN/PELATIHAN

A. PENDIDIKAN FORMAL

NO	JENJANG	INSTITUSI PENDIDIKAN

B. PENDIDIKAN / PELATIHAN KEDINASAN

NO	NAMA DIKLAT	TEMPAT	TAHUN
I	DALAM NEGERI		
1	Sekolah Pimpinan Administrasi Tk. Madya	Pusd. Peg. Depnaker	1991
2	Workshop in Self Instructional Material Development	IDLN di Solo	1994
3	First International Symposium IDLN	IDLN di Jogyakarta	1995
4	Workshop dua hari UU Perpajakan 1997	ISEI Jaya	1997
5	Sekolah Pimpinan Administrasi Tk Menengah	LAN Jakarta	1997
6	Lokakarya Manajemen Perubahan	LAN Jakarta	1998
7	Managing Organizational and Personal Workshop	LAN and UK Jakarta	1998
8	Management Of Training (MOT)	LAN Jakarta	1999
9	Diklat Kewidyaiswaraan Substansi Pra Jabatan Gol III	LAN Jakarta	2002
10	Diklat Kewidyaiswaraan Substansi Diklatpim Tingkat III Klp. II	LAN Jakarta	2002
11	Diklat Kewidyaiswaraan Substansi Diklatpim Tingkat III Klp III	LAN Jakarta	2003

II	LUAR NEGERI		
1	Training Evaluation Program	Connecticut, USA	1985
2	Development Administration Program	Roma, Italia	1990
3	Development Administration Seminar	Brussel, Belgia	1990
4	Organization and Management in Public Services Seminar	Berlin, German	1990

4. PEMBICARA KETIGA

DATA PRIBADI

a.	Nama Lengkap (dengan gelar akademis)	:	Insan Fahmi,ST, MM.
b.	Tempat/Tanggal Lahir	:	Jakarta, 12 April
c.	Nama dan Alamat Kantor Nomor Telepon dan Faximile	:	KPK Bidang Pencegahan JL. Juanda No. 30 Jakarta
	Telepon / HP	:	0815 803 8939
d.	Riwayat Pendidikan Formal		
	S2		Strategic Management – UGM Yogyakarta
	SI		Teknologi Informasi – Universitas Guna Dharma
	SLTA		SMA Negeri 3 Jakarta

5. PEMBAHAS KEDUA

DATA PRIBADI

Nama : Mohamad Nasir
NIP : 132 312 232
Tempat & tanggal lahir : Palu, 28 Agustus 1973
Alamat : Balikpapan Regency Blok BE 16
Balikpapan
e-mail : em_nashr@yahoo.com
Telp. : 0812.586.1794

PENDIDIKAN

1. 1992 s/d 1997
   Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta
2. 1998 s/d 2001
   Program Pascasarjana Program Studi Ilmu Hukum, jurusan Hukum Lingkungan Universitas Gajah Mada, Yogyakarta

PENGALAMAN KERJA

1. 1997 – 2001
   Staf Pusat Pendidikan Agama Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Agama Islam (PPA LPPAI) Universitas Islam Indonesia
2. 1998 – 2001
   Pengacara Praktik dan Pembelaan Umum pada Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum (PKBH) Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia
3. 2001 - Sekarang
   Tenaga pengajar pada Fakultas Hukum Universitas Balikpapan
4. 2001 - Sekarang
   Koord. Divisi Hukum & Kebijakan pada Pusat Kajian & Layanan Hukum (PKLH) Facultas Hukum Universitas Balikpapan
5. Mei – Nopember 2002
   Anggota Tim Penyusun Raperda Pengelolaan Hutan Lindung Sungai Wain
6. Juni 2002 - Sekarang
   Anggota Project Team kegiatan "Police & Community: Identifying Distinctive Characteristics of Indonesia Police" (Kerjasama Polda Kaltim & Patnership for Governance Reform in Indonesia/UNDP)
7. Juni 2002 - Sekarang
   Anggota Lembaga Konsultasi & Bantuan Hukum (LKBH) Pemerintah Kota Balikpapan
8. September 2002 - September 2003
   Pembantu Rector III Universitas Balikpapan
9. Juni 2003 - Maret 2004
   Anggota Tim Penyusun Rancangan Surat Keputusan Pengelolaan Hutan Lindung Sungai Wain
10. Juli 2003 - Juli 2004
    Policy Advisor Yayasan Selamatkan Teluk Balikpapan

11. Juli 2003 - Maret 2004
    Wakil Ketua Panwas Pemilu Kota Balikpapan
12. Maret - Agustus 2004
    Anggota Tim Asistensi Kebijakan Perizinan Kota Balikpapan (Kerjasama The Asia Foundation – YBML – Pemkot Balikpapan)
13. April 2004 - Nopember 2004
    Ketua Panwas Pemilu Kota Balikpapan
14. Juni - Desember 2004
    Anggota Tim Advokasi Kasus Tumpahan Minyak Di Pesisir Pantai Kota Balikpapan
15. Juni 2004 - Agustus 2005
    Anggota Tim Konsultasi Penyusunan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota Balikpapan 2005 – 2015
16. Maret 2005 - Sekarang
    Ketua Pusat Kajian & Pengembangan Pesisir dan Laut (PKP2L) Universitas Balikpapan
17. Nopember 2005 - Sekarang
    Anggota Tim Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Kota Balikpapan (RPJP) 2006 – 2026