Volume 4 Nomor 5
Periode September - Oktober
2019

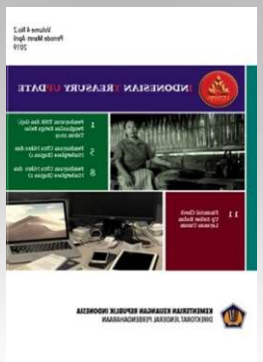
INDONESIAN TREASURY UPDATE

1 Remunerasi dan Kontribusinya terhadap Kinerja BLU Bidang Pendidikan

10 Aplikasi BAS *Mobile Online*: Lebih Familier dengan Bagan Akun Standar

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN

Indonesian Treasury Update



Salam Redaksi

Salam Perbendaharaan!

Setelah berhasil menerbitkan *Indonesian Treasury Update* (ITUp) Volume 4 nomor 1 sampai dengan 4, kali ini ITUp kembali hadir untuk Volume 4 Nomor 5 Periode September-Oktober 2019. Kami akan terus berupaya untuk menerbitkan ITUp secara konsisten dengan konten yang bervariasi.

Dalam ITUp edisi kali ini, tulisan yang dimuat berasal dari kontribusi dari Direktorat Pembinaan Keuangan Badan Layanan Umum dan Direktorat Akuntansi dan Pelaporan Keuangan yang telah kami seleksi untuk dapat dimuat di ITUp.

Kami sangat mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca agar ITUp semakin berkualitas dan bermanfaat bagi kita semua. Selamat membaca!

Tim Pengelola ITUp

Diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan
Kementerian Keuangan Republik Indonesia

Sekretariat:
Subdirektorat Penelitian dan Pengembangan, dan Kerja Sama Kelembagaan
Direktorat Sistem Perbendaharaan, Direktorat Jenderal Perbendaharaan
Kementerian Keuangan Republik Indonesia
Gedung Prijadi Praptosuhardjo III, Lantai 4

Jl. Budi Utomo No.6 Jakarta (10710)
e-mail: litbang.dsp@gmail.com
website: http://www.djpbn.kemenkeu.go.id
Forum Kajian Perbendaharaan (Intranet): http://10.242.231.177

Versi digital ITUp dapat diakses di
https://www.djpbn.kemenkeu.go.id/portal/id/data-publikasi/publikasi-cetak/indonesian-treasury-update-itup.html

Daftar Isi

INDONESIAN TREASURY UPDATE Volume 4 Nomor 5 Tahun 2019

1 **Remunerasi dan Kontribusinya terhadap Kinerja BLU Bidang Pendidikan**
Donny Maha Putra, dan Sintong Afriansyah

10 **Aplikasi BAS *Mobile Online*: Lebih Familier dengan Bagan Akun Standar**
Komang Ayu Kumaradewi

11 ***Erratum***

Remunerasi dan Kontribusinya terhadap Kinerja BLU Bidang Pendidikan

Donny Maha Putra, dan Sintong Afriansyah
Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum

Pemerintah mempunyai wakil atau agen dalam menjalankan konsep *enterprising the government*. Agen itu adalah Badan Layanan Umum (BLU). Salah satu keunikan yang dimiliki oleh BLU adalah BLU diberikan fleksibilitas tersendiri dalam mengelola keuangannya sehingga dapat memberikan keluwesan dengan tujuan mengoptimalkan pelayanannya kepada masyarakat. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum menjelaskan BLU adalah instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. Kehadiran BLU bertujuan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa dengan memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip ekonomi dan produktivitas, dan penerapan praktek bisnis yang sehat.

Fleksibilitas keuangan tentu dibutuhkan dalam menghadapi tantangan globalisasi yang fluktuatif. Proteksionisme dan perang dagang yang akhir-akhir ini mengekang perekonomian dunia perlu di antisipasi dari dalam dengan memperkuat otot-otot fondasi ekonomi melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM). Di sinilah peran BLU menjadi vital di mana BLU merupakan wakil pemerintah yang langsung melayani masyarakat dalam berbagai sektor seperti pendidikan, kesehatan dan ekonomi untuk membentuk SDM yang kompeten. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, BLU bidang pendidikan merupakan salah satu sektor dari BLU. Fungsinya adalah menyelenggarakan pendidikan kepada masyarakat dalam berbagai jenjang antara lain menengah atas, akademi, institut, universitas, maupun pendidikan lainnya. Saat ini terdapat 3 (tiga) kategori utama BLU bidang pendidikan yaitu (1) pendidikan tinggi dibawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, yang terdiri dari universitas dan politeknik penyelenggara pendidikan tinggi yang diperuntukkan bagi masyarakat luas, (2) pendidikan tinggi agama di bawah Kementerian Agama, yang terdiri dari universitas dan institut agama penyelenggara pendidikan tinggi yang diperuntukkan bagi masyarakat luas, dan (3) pendidikan kedinasan di bawah kementerian/lembaga, yang terdiri dari balai diklat, politeknik, akademi, dan sekolah tinggi.

BLU bidang pendidikan mempunyai peran penting dalam menghasilkan SDM unggul yang saat ini menjadi program prioritas Presiden Republik Indonesia 2019-2024. Pembangunan SDM menjadi satu dari lima visi yang dibacakan Presiden terpilih sebagai gambaran kepemimpinannya pada lima tahun mendatang. Satu di antara lima visi tersebut adalah menargetkan pembangunan SDM. Vitalnya peran BLU pendidikan tentu menambah tantangan yang besar bagi tata kelola keuangan BLU terutama manajemen tata kelola SDM. Salah satu dari manajemen pengelolaan keuangan SDM di BLU adalah pemberian upah atau remunerasi. Pertanyaannya adalah apakah dengan pola remunerasi ini, BLU bidang pendidikan mampu berkinerja menjadi lebih baik?

Definisi Remunerasi

Babagana dan Dungus (2015) mendefinisikan remunerasi sebagai upah atau hadiah yang diberikan kepada individu untuk pekerjaan yang dilakukan. Maicibi mengidentifikasi indikator remunerasi meliputi: gaji pokok, upah, skema kesehatan, skema pensiun, tunjangan transportasi lembur, dan tunjangan. Remunerasi juga dapat disebut sebagai manfaat moneter atau keuangan dalam bentuk gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan oleh pemberi kerja sebagai akibat dari layanan yang diberikan oleh karyawan, komitmen pada organisasi atau imbalan atas pekerjaan (Calvin, 2017). Tingkat atau besarnya remunerasi yang diperoleh biasanya didasarkan pada berbagai macam faktor seperti kesanggupan organisasi, *skill* yang dimiliki, resiko pekerjaan, gaya hidup, campur tangan pemerintah, dan pasar tenaga kerja.

Remunerasi lahir dari kebutuhan ekonomi modern serta merupakan bentuk terbaru dari sistem upah tradisional yang sebelumnya menimbulkan berbagai kontroversi terhadap sistem ekonomi ketenagakerjaan. Sistem upah ketenagakerjaan di era revolusi industri pertama berimplikasi terhadap kesenjangan yang sangat tinggi. Seiring dengan semakin berkembangnya sistem ekonomi, remunerasi mulai diadaptasi oleh berbagai organisasi modern dalam mengakomodasi sistem upah yang dimiliki. Marwansyah (2012) menyatakan bahwa remunerasi sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas kontribusi mereka terhadap organisasi.

Pedoman Remunerasi BLU

Sebagai bagian dari organisasi pemerintah, BLU bidang pendidikan tentu membutuhkan sistem upah yang lebih baik. Fleksibilitas yang dimiliki dalam mengelola keuangan, menjadi tantangan tersendiri bagi BLU dalam membentuk tata kelola upah atau remunerasi yang mendorong kinerja organisasi mencapai titik yang optimal. Sistem remunerasi diharapkan mampu memberikan stimulus dalam meningkatkan kinerja dan mewujudkan tujuan utama dibentuknya BLU tersebut yaitu untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Kebijakan tata kelola remunerasi terhadap Badan Layanan Umum diakomodasi dalam Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 176 Tahun 2017 tentang Pedoman Remunerasi pada Badan Layanan Umum. Dalam peraturan ini, BLU dapat memberikan remunerasi kepada pejabat pengelola, dewan pengawas dan pegawai BLU berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan. Remunerasi dapat juga diberikan kepada Sekretaris Dewan Pengawas. Penentuan besaran gaji pemimpin BLU ditetapkan dengan mempertimbangkan faktor-faktor antara lain:

1) Proporsionalitas, yaitu pertimbangan atas ukuran (*size*) dan jumlah aset yang dikelola BLU serta tingkat pelayanan,
2) Kesetaraan, yaitu memperhatikan industri pelayanan sejenis, dan
3) Kepatutan, yaitu menyesuaikan kemampuan pendapatan BLU yang bersangkutan.

Kinerja operasional BLU yang ditetapkan oleh menteri/pimpinan lembaga sekurang-kurangnya mempertimbangkan indikator keuangan, pelayanan, mutu, dan manfaat bagi masyarakat. Dalam rangka pemberian remunerasi tersebut, maka BLU harus memperhatikan komponen sistem remunerasi sebagai berikut:

a. *Pay for position.* Penghargaan pelaksanaan pekerjaan (*pay for position*) untuk mendorong dan menghargai berlangsungnya kewajiban pelaksanaan proses

bekerja. Komponen ini dikaitkan dengan harga jabatan. Untuk PNS struktur remunerasinya terdiri dari gaji pokok dan tunjangan-tunjangan struktural/fungsional yang dibayarkan dari rupiah murni APBN ditambah tunjangan yang dibayarkan dari pendapatan BLU (PNBP). Sementara untuk non-PNS profesional struktur remunerasinya merupakan penyetaraan sebagai PNS ditambah tunjangan yang semuanya dibayarkan dari pendapatan BLU (PNBP). Besaran remunerasi bersifat tetap dan dibayarkan rutin setiap bulan.

b. *Pay for performance.* Penghargaan kinerja bertujuan untuk mendorong motivasi perwujudan kinerja. Komponen remunerasi ini dikaitkan dengan pencapaian target kinerja sebagaimana yang telah dikontrak kinerjakan. Komponen ini diberikan sebagai penghargaan atas capaian kinerja individu yang dikaitkan dengan kinerja organisasi. Komponen ini berupa insentif atau bonus. Besarannya tergantung pada tingkat capaian target dan dibayarkan secara periodik sesuai kebijakan unit kerja/organisasi.

c. *Pay for people.* Program perlindungan keamanan, fasilitas untuk mendukung kenyamanan dan kesejahteraan yang ditetapkan dengan kriteria yang bersifat individual (*pay for people*) atau disebut dengan program *benefit*. Komponen remunerasi ini terkait dengan kondisi perorangan/individu, yang dapat berupa premi asuransi, pesangon, dan pensiun.

d. Kinerja operasional yang didasarkan pada kinerja yg dihasilkan sesuai kesepakatan menteri/pimpinan Lembaga, sekurang-kurangnya mempertimbangkan indikator kinerja pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Terdapat beberapa ketentuan terkait remunerasi yang dapat dibayarkan oleh BLU. Remunerasi dibayarkan dari pendapatan negara bukan pajak (PNBP) yang didapat oleh satker BLU. Selain itu, pejabat pengelola dan pegawai BLU yang berstatus PNS diberikan gaji dan tunjangan lain yang melekat pada gaji PNS dan jabatannya yang dibayarkan dari rupiah murni APBN seperti tunjangan keluarga, tunjangan beras, tunjangan struktural/fungsional, dan honor pejabat perbendaharaan. Remunerasi ditetapkan dengan Keputusan Menteri Keuangan atas usulan dari menteri/pimpinan lembaga. Remunerasi ditetapkan oleh Menteri Keuangan setelah satker BLU memiliki tarif yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan. Sehingga apabila BLU pendidikan belum memiliki tarif yang ditetapkan, remunerasi belum bisa dibayarkan. Remunerasi harus mencerminkan keadilan (*equal pay for jobs of equal value)* dan memperhatikan kemampuan keuangan (PNBP). Semakin besar kemampuan keuangan dalam BLU, maka ruang fiskal untuk pembayaran remunerasi menjadi semakin besar.

Meskipun demikian, terdapat beberapa batasan-batasan yang perlu diperhatikan terkait persentase remunerasi yang dapat digunakan untuk membayar remunerasi. Batasan tersebut diatur kembali dalam kementerian/lembaga teknis yang mempunyai BLU. Remunerasi bersifat *single salary* yang mengakomodasi semua imbalan yang diterima oleh pegawai BLU berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, dan bonus. Terdapat beberapa unsur yang perlu diperhatikan dalam mengetahui tata kelola remunerasi yang baik pada BLU pendidikan sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006. Unsur-unsur tersebut antara lain adalah adanya *standard operating procedure* (SOP), kesesuaian dengan peraturan, penetapan *grading* dan kontrak kinerja, penggunaan teknologi informasi (TI), mekanisme *single salary,* dan kepuasan impelementasi remunerasi.

Evaluasi Tata Kelola Remunerasi

Untuk memastikan tata kelola remunerasi berjalan tepat dan sesuai *good corporate governance* (GCG*),* Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPK-BLU) melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi (*monev*) terhadap beberapa BLU bidang pendidikan. Total di tahun 2019, jumlah BLU bidang pendidikan di Indonesia mencapai 96 BLU. Di antara BLU bidang pendidikan tersebut, terdapat 12 BLU bidang pendidikan yang menjadi sampel dan akan dianalisis terkait tata kelola remunerasi dan kesesuaiannya dengan koridor yang berlaku. Sampel tersebar dalam berbagai kategori yang terdiri dari 4 (empat) universitas mewakili pendidikan tinggi dibawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 4 (empat) Universitas Islam Negeri mewakili pendidikan tinggi agama di bawah Kementerian Agama, dan 4 (empat) pendidikan tinggi yang mewakili pendidikan kedinasan di bawah kementerian/lembaga.

a. Secara umum, semua BLU bidang pendidikan telah menggunakan SOP dalam manajemen remunerasi yang ada. Ada satu BLU yaitu Balai Pendidikan dan Pelatihan Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh yang belum menggunakan SOP terkait remunerasi karena persetujuan penggunaan remunerasi baru diterima di tahun 2019. Kondisi umum seperti ini menggambarkan proses yang terstandarisasi terhadap tata kelola remunerasi yang dapat memberikan transparansi dan manajemen yang jelas pada setiap BLU. SOP yang baik memberikan efisiensi, kemudahan pengawasan dan koordinasi yang dilakukan oleh BLU.
b. Semua BLU yang diteliti telah melaksanakan remunerasi sesuai dengan koridor peraturan yang telah ditentukan. Kondisi ini merefleksikan kepatuhan BLU terhadap peraturan dan undang-undang yang berlaku.
c. Secara umum BLU bidang pendidikan yang menjadi objek penelitian telah menerapkan pola *grading* dan kontrak kinerja untuk perhitungan remunerasi. Meskipun demikian terdapat beberapa BLU yang belum sepenuhnya menggunakan *grading* karena terhambatnya beberapa sistem remunerasi. Misalnya, remunerasi pegawai BLU rumah sakit di bawah pengelolaan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, dan *grading* yang kurang proporsional terhadap capaian kinerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Di sisi yang lain, juga terdapat kontrak kinerja yang belum diturunkan kepada bawahannya secara jelas (Universitas Negeri Yogyakarta), target kontrak yang belum menantang (Universitas Islam Negeri Jambi), dan target yang masih berbasis oleh aktivitas (Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). Berbagai kondisi ini perlu menjadi perhatian agar *grading* dan kontrak kinerja yang efektif dapat diterapkan oleh seluruh BLU bidang pendidikan di Indonesia
d. Penggunaan TI dalam sistem remunerasi juga belum sepenuhnya digunakan. Terdapat 50 persen atau 6 dari 12 BLU pendidikan obyek penelitian yang belum menggunakan TI dalam sistem remunerasinya. Hal ini menggambarkan belum baiknya modernisasi dalam sistem remunerasi pada BLU bidang pendidikan. Padahal modernisasi penggunaan TI adalah salah satu syarat yang dapat mengakselerasi sistem remunerasi menjadi lebih baik dan modern. BLU perlu untuk responsif dan adaptif terhadap perubahan teknologi karena posisinya sebagai wakil pemerintah dalam organisasi yang berbentuk ala bisnis atau korporasi.
e. Dari 12 BLU pendidikan obyek penelitian, hanya terdapat dua BLU yaitu Universitas Negeri Surabaya dan Universitas Negeri Semarang yang telah menggunakan sistem *single salary*. Artinya terdapat 83 persen BLU yang belum menggunakan *single*

salary dalam mekanisme remunerasi yang diterapkan. Kondisi ini merefleksikan implementasi remunerasi yang belum baik terhadap sistem satu pintu. Masih banyak honor-honor selain remunerasi yang diterima oleh pegawai BLU seperti honor pengantar SPM, pengambil SP2D, tim teknis penyusunan anggaran, tunjangan direktur, tunjangan wakil direktur, honor penyunting jurnal, honor perangkat pembantu pengelola administrasi negara dan lain sebagainya.

f. Secara umum, sistem remunerasi di BLU memberikan kepuasan terhadap pegawai dan mampu meningkatkan kinerja. Meskipun demikian, terdapat dua BLU yang merasa belum puas akibat dari rendahnya jumlah remunerasi yang diterima apabila dibandingkan dengan tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai lain di kementerian/lembaga yang sama.

Kinerja BLU Bidang Pendidikan

Kategori kinerja BLU di bagi menjadi dua variabel yaitu aspek keuangan dan aspek pelayanan. Aspek keuangan terdiri dari kenaikan pendapatan BLU, perbandingan target dengan realisasi pendapatan BLU, dan realisasi belanja BLU. Sedangkan aspek layanan diukur oleh indeks kepuasan masyarakat dan akreditasi.

Aspek Keuangan

Pertumbuhan pendapatan BLU sebagai unit entitas ala bisnis, kenaikan pendapatan BLU adalah cermin dari kinerja keuangan yang baik. Meskipun demikian, pendapatan BLU bukan menjadi indikator utama dalam menilai kinerja BLU laiknya korporasi, tetapi lebih kepada tujuan umum BLU yaitu menyejahterakan masyarakat dan mencerdaskan bangsa. BLU menggunakan prinsip *not for profit* dalam mengelola keuangan. Keuangan sehat yang ditandai oleh kenaikan pendapatan BLU, merupakan salah satu indikator kontrak kinerja keuangan yang dimiliki oleh BLU dalam memberikan optimalisasi pelayanan kepada masyarakat. Pertumbuhan pendapatan BLU juga memberikan ruang fiskal yang baik kepada manajemen keuangan BLU. Pendapatan yang tinggi dapat digunakan untuk belanja efektif bagi kegiatan BLU, termasuk mendanai remunerasi yang diberikan kepada para pegawai.

Tabel 1. Kinerja Keuangan BLU Pendidikan

No.	Nama BLU	Realisasi Pendapatan		Pertum-buhan
		2017	2018	
1.	Universitas Negeri Semarang (UNNES)	299.707.902.235	378.372.783.589	26%
2.	Universitas Negeri Surabaya - Surabaya (UNESA)	260.396.334.799	273.836.363.893	5%
3.	Universitas Sebelas Maret - Surakarta (UNS)	228.594.840.166	251.334.468.419	10%
4.	Universitas Bengkulu - Bengkulu (UNIB)	141.178.011.694	155.785.417.079	10%
5.	UIN Jakarta	218.003.596.698	243.171.502.625	12%
6.	UIN Jambi	30.101.528.716	42.852.454.104	42%
7.	UIN Riau	104.098.574.038	113.390.508.046	9%

No.	Nama BLU	Realisasi Pendapatan		Pertum-buhan
		2017	2018	
8.	UIN Medan	70.503.462.922	103.000.000.000	46%
9.	Balai Besar Pendidikan Penyegaran dan Peningkatan Ilmu Pelayaran (BP3IP)	93.858.762.422	79.026.765.549	-16%
10.	Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang	114.648.679.972	107.065.353.420	-7%
11.	Politeknik Kesehatan Bengkulu	18.914.513.369	23.696.773.393	25%
12.	Balai Pendidikan dan Pelatihan Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh	21.436.708.294	24.169.800.087	13%

Sumber : Online Monitoring SPAN 2019

Aspek Layanan

Untuk melihat kinerja aspek pelayanan, peneliti melakukan pendekatan melalui nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Indeks kepuasan masyarakat adalah pengukuran kepuasan masyarakat yang dilaksanakan di lokasi layanan sesuai dengan metode dan ketentuan sebagaimana diatur dalam peraturan Menpan RB Nomor 16 Tahun 2014 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik atau sesuai pedoman umum yang ditetapkan oleh menteri teknis/pemimpin BLU. Kedua kategori tersebut akan dianalisis secara kualitatif untuk mengetahui kebijakan remunerasi secara umum dalam BLU bidang pendidikan.

Akreditasi

Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, akreditasi merupakan kegiatan penilaian sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan berdasarkan Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Akreditasi perguruan tinggi dilakukan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi. Akreditasi menjadi alat ukur mutu pendidikan tinggi BLU. Hal ini menjadi acuan peneliti untuk menganalisis kinerja pelayanan yang dimiliki oleh BLU. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi Direktorat Pembinaan dan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPK-BLU) terhadap BLU bidang pendidikan yang menjadi sampling penelitian ini, menunjukan secara rata-rata kinerja non keuangan BLU sudah menunjukan hasil yang baik, sebagaimana ditunjukan Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Kinerja Non Keuangan BLU Pendidikan

No	Nama BLU	Kinerja Non Keuangan		
		Indeks Kepuasan Masyarakat	Akreditasi	Kepuasan Implemetasi Remunerasi
1	Universitas Negeri Semarang (UNNES)	2,67	B	Belum Diketahui
2	Universitas Negeri Surabaya - Surabaya (UNESA)	3	A	Sudah Puas
3	Universitas Sebelas Maret - Surakarta (UNS)	3,74	A	Belum Puas
4	Universitas Bengkulu - Bengkulu (UNIB)	2,67	A	Belum Puas
5	UIN Jakarta	3,11	A	Kurang Puas (terutama pegawai Rumah Sakit BLU)
6	UIN Jambi	3	B	Puas
7	UIN Riau	3,05	B	Puas
8	UIN Medan	3,2	B	Puas
9	Balai Besar Pendidikan Penyegaran dan Peningkatan Ilmu Pelayaran (BP3IP)	3,25	-	Belum Puas
10	Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang	3,25	-	Puas
11	Politeknik Kesehatan Bengkulu	3,59	-	Puas
12	Balai Pendidikan dan Pelatihan Pelayaran (BP2IP) Malahayati Aceh	3	-	Puas

Sumber: Hasil Monitoring dan Evaluasi (2019)

Berdasarkan hasil penilaian kinerja BLU dari aspek keuangan dan non keuangan BLU bidang pendidikan sesuai data pada Tabel 1 dan 2, dapat dijelaskan hasilnya sebagai berikut:

1) Dari sisi aspek keuangan, dapat diketahui bahwa hampir seluruh BLU yang diteliti mengalami kenaikan pendapatan PNBP dibanding tahun sebelumnya. Hanya 2 (dua) BLU yang mengalami penurunan dibanding tahun sebelumnya yaitu Balai Besar Pendidikan Penyegaran dan Peningkatan Ilmu Pelayaran (BP3IP) Jakarta dan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Rata-rata kenaikan Pendapatan BLU di tahun 2018 mencapai 15 persen dibanding tahun sebelumnya. Kondisi tersebut merefleksikan baiknya kinerja keuangan dalam memperoleh pendapatan BLU. Remunerasi menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam meraih target pendapatan BLU ini. Kenaikan pendapatan BLU dapat meningkatkan ruang fiskal bagi BLU untuk melakukan belanja yang semakin efektif dalam mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat. Walaupun demikian, apabila melihat data terkait

dengan target pendapatan BLU, terdapat 4 BLU atau 33 persen BLU yang tidak mencapai target. Kondisi ini perlu kembali dipetakan agar target pendapatan BLU di tahun berikutnya dapat diperoleh secara maksimal.

2) Dari sudut pandang aspek kinerja pelayanan, dapat diketahui nilai rata-rata dari indeks kepuasan masyarakat setiap BLU yang diteliti. Di tahun 2018, dengan skala 1-5, rata-rata indeks kepuasan masyarakat di 12 BLU pendidikan obyek penelitian mencapai nilai 3.12 atau bernilai baik. Kondisi ini mencerminkan kepuasan yang di dapat oleh masyarakat baik itu mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan dan masyarakat lainnya terhadap kinerja BLU. Walaupun demikian, nilai indeks kepuasan masyarakat seharusnya dapat ditingkatkan lebih lagi karena BLU sebagai unit bisnis organisasi pemerintah, sangat mengandalkan kualitas pelayanan sebagai tolak ukur keberhasilan. Kemudian apabila memperhatikan akreditasi, dapat dilihat bahwa secara umum akreditasi yang dimiliki oleh BLU pendidikan obyek penelitian adalah A dan B. Terdapat 3 BLU pendidikan universitas dan 3 BLU pendidikan Universitas Islam Negeri berakreditasi A. Sedangkan terdapat pengecualian dari 4 perguruan tinggi lainnya yang tidak mempunyai akreditasi karena bukan lembaga perguruan tinggi.

Kesimpulan

BLU bidang pendidikan telah mempunyai SOP yang jelas, sesuai dengan koridor peraturan yang telah ditentukan, telah menerapkan pola *grading* dan kontrak kinerja untuk perhitungan, dan memberikan kepuasan bagi penerima remunerasi. Meskipun demikian, terdapat beberapa tata kelola yang perlu menjadi perhatian yaitu minimnya penggunaan TI dalam sistem remunerasi, masih banyaknya honor-honor diluar sistem remunerasi, dan jumlahnya yang kurang relevan apabila dibandingkan dengan tunjangan kinerja di salah satu kementerian. Secara umum, remunerasi dapat menstimulus kinerja BLU. Hal ini dapat dilihat dari aspek keuangan dimana pendapatan BLU terus meningkat dan melampaui target pendapatan dan realisasi belanja yang cukup baik. Kemudian apabila melihat dari sisi kinerja pelayanan, kinerja BLU pendidikan secara umum juga baik. Hal ini dicerminkan dari Indeks Kepuasan Masyarakat dan nilai akreditasi yang baik.

Saran

Dengan menganalisis hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disampaikan saran untuk semakin meningkatkan tata kelola remunerasi BLU bidang pendidikan. Saran tersebut antara lain:

1. Perlu adanya peningkatan tata kelola dalam sistem remunerasi BLU bidang pendidikan. Penggunaan TI yang modern, dan satu pintu remunerasi adalah hal yang perlu menjadi perhatian khusus agar tata kelola remunerasi dapat ditingkatkan lebih baik.
2. Kinerja BLU terhadap pelayanan kepada masyarakat juga perlu ditingkatkan dalam berbagai aspek untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.
3. Tata kelola remunerasi perlu diperbaiki dari sisi IT dan manajemen satu pintu (*single salary*). Remunerasi memberikan dampak yang baik terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh BLU bidang pendidikan.

Daftar Pustaka

Babagana, A., dan Dungus, B. (2015). Staff remuneration and the performance of Ramat Polytechnic Maiduguri Students from 1995 to 2011. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences. 3* (5) 1-10.

Calvin, O. Y. (2017). The Impact of Remuneration on Employees' Performance: A Study of Abdul Gusau Polytechnic, Talata-Mafara and State College of Education Maru, Zamfara State. *Arabian Journal of Business and Management Review (Nigerian Chapter)* Vol. 4, No. 2.

Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. (2013). Manual Pengelolaan Satker BLU Bidang Pendidikan. Jakarta: Direktorat jenderal Perbendaharaan.

Marwansyah dan Mukaram. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara – Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2014 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara – Reformasi Birokrasi.

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 176/PMK.05/2017 tentang Pedoman Remunerasi pada Badan Layanan Umum. Jakarta: Kementerian Keuangan.

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum. Jakarta: Kementerian Keuangan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Jakarta: Republik Indonesia.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Jakarta: Republik Indonesia.

Aplikasi BAS *Mobile Online*: Lebih Familier Dengan Bagan Akun Standar

Komang Ayu Kumaradewi
Direktorat Akuntansi dan Pelaporan Keuangan

Terminologi revolusi industri 4.0 tampaknya telah merasuk ke banyak lini. Pemanfaatan teknologi informasi semakin marak baik di dunia bisnis, pemerintahan, maupun dimensi informal seperti hiburan dan rekreasi. Di ranah pengelolaan keuangan negara, Kementerian Keuangan RI terus melakukan inovasi dengan merangkul perkembangan teknologi informasi. Secara khusus di Direktorat Jenderal Perbendaharaan, setelah melalui era SPAN serta menjelang era SAKTI, hal-hal teknis yang dapat mendukung kualitas pengelolaan APBN mulai digerakkan dari cara-cara konvensional ke cara-cara digital. Dari yang hanya bisa diakses terbatas menjadi sesuatu yang bisa diakses oleh masyarakat luas. Kali ini, perluasan akses dimaksud sampai pada Bagan Akun Standar (BAS).

Perihal BAS diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 214/PMK.05/2013 tentang Bagan Akun Standar. BAS merupakan daftar kodefikasi seluruh transaksi keuangan pemerintah yang disusun secara sistematis dan digunakan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan keuangan pemerintah. Kode dimaksud terdiri dari enam belas digit yang merupakan gabungan berbagai segmen seperti segmen satker, segmen KPPN, segmen akun, segmen program, hingga segmen antarentitas. PMK tersebut diturunkan menjadi regulasi yang lebih teknis yaitu Keputusan Direktur Jenderal (Kepdirjen) Perbendaharaan Nomor 211/PB/2018 tentang Kodefikasi Segmen Akun pada Bagan Akun Standar, dan Kepdirjen Perbendaharaan Nomor 531/PB/2018 tentang Pemutakhiran Kodefikasi Segmen Akun pada Bagan Akun Standar, terakhir diubah dengan Kepdirjen Perbendaharaan Nomor 154/PB/2019.

Dalam sistem akuntansi pemerintahan, BAS menjadi komponen penting untuk mendukung laporan keuangan pemerintah yang berkualitas. Menurut Cooper dan Pattanayak (2011), terdapat tujuh tujuan utama penggunaan BAS yang diuraikan sebagai berikut.

Kendali. Kendali dimaksud tidak hanya terkait kendali atas anggaran pendapatan dan anggaran belanja, tetapi juga kendali atas penggunaan dana (umum dan khusus), kendali untuk tujuan manajemen, serta kendali lainnya seperti fidusiari.

Akuntabilitas. Dari sisi akuntabilitas, BAS menjadi media bagi pengguna laporan untuk mendapatkan informasi mengenai alokasi penggunaan dana. Informasi tersebut dapat dilihat pada skala pemerintah pusat (nasional) maupun pada skala parsial misal per instansi pemerintah tertentu sesuai kebutuhan pengguna laporan keuangan.

Pengelolaan anggaran. Pengelolaan di sini mengacu pada penganggaran sebagai sebuah siklus. BAS, apabila digunakan secara komprehensif, akan menjadi media yang tepat untuk melihat formulasi anggaran, realisasi dan pelaporan, serta perkembangan realisasi dari hari ke hari.

Pengelolaan dan perencanaan keuangan. Pada aspek yang lebih spesifik, BAS bermanfaat untuk antara lain perencanaan keuangan, pengelolaan kas, serta pangelolaan kewajiban. Dari sudut pandang desain, penggunaan BAS penting untuk

mengetahui bagaimana kategorisasi aset dilakukan, serta pada tingkat mana kas dan aset lancar lainnya harus dimonitor.

Informasi manajemen. Informasi manajemen bersifat lebih internal untuk masing-masing instansi. Manajemen barangkali membutuhkan informasi yang lebih detail mengenai kinerja keuangan di instansinya untuk membuat keputusan-keputusan seperti monitoring kas, kendali internal, atau langkah harian yang bersifat teknis. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, BAS dapat menyajikan informasi spesifik yang berkaitan langsung dengan operasional instansi bersangkutan.

Pelaporan keuangan bertujuan umum. Pelaporan keuangan bertujuan umum disiapkan sejalan dengan standar akuntansi nasional maupun internasional. Melalui penggunaan BAS pada siklus penganggaran, informasi umum bagi pengguna laporan dapat disajikan. Hal ini juga terkait dengan prinsip akuntabilitas dari pengelola keuangan kepada publik.

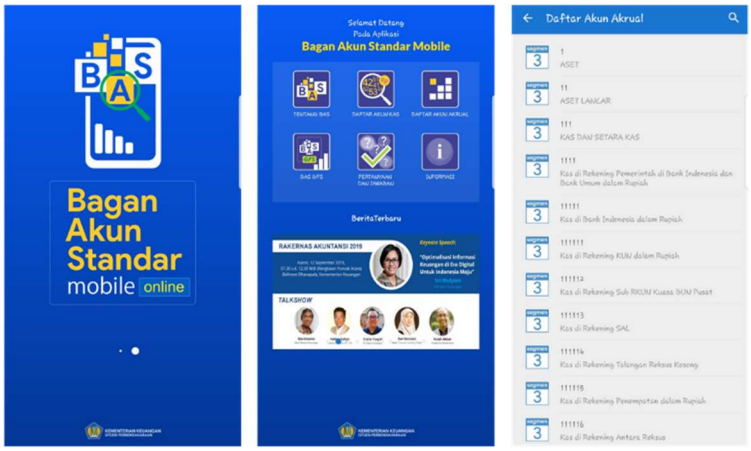
Pelaporan statistik. Pelaporan statistik dilakukan untuk memfasilitasi analisis dan pengawasan level makroekonomi, pembandingan dengan internasional, juga memenuhi kebutuhan pelaporan kepada organisasi internasional seperti IMF. Data yang digunakan pada pelaporan statistik seharusnya dihasilkan dari sistem akuntansi yang didasarkan pada struktur BAS yang matang.

Serangkai dengan tema optimalisasi informasi keuangan di era digital, Menteri Keuangan RI secara resmi meluncurkan Aplikasi BAS *Mobile Online* dalam Rakernas Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pemerintah Tahun 2019 tanggal 11-12 September 2019. Aplikasi ini merupakan aplikasi *online* berbasis android yang dapat di-*install* pada ponsel pintar. Peluncuran aplikasi ini bertujuan untuk menghadirkan kemudahan bagi para pengelola keuangan dalam memahami dan menggunakan segmen akun pada siklus pengelolaan keuangan negara, menjadi media bagi kementerian negara/lembaga untuk mendapatkan edukasi di bidang pengelolaan keuangan negara, serta menjadi pedoman dalam menentukan akun-akun yang tepat untuk mencatat transaksi sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan. Lebih umum lagi, peluncuran aplikasi BAS *Mobile Online* turut mendukung perubahan mendasar dalam penyusunan anggaran, yang meliputi aspek-aspek penerapan pendekatan penganggaran dengan prospektif jangka menengah (*Medium Term Expenditure Framework/MTEF*), penerapan penganggaran secara terpadu (*unified budget*), dan penerapan penganggaran berdasarkan kinerja (*performance budget*).

Aplikasi BAS *Mobile Online* adalah penyempurnaan dari Aplikasi BAS *Mobile* generasi pertama yang masih bersifat *offline*. Pada generasi kedua ini, Aplikasi BAS *Mobile Online* menggunakan seluruh referensi berbasis internet dan mengakses *server database* BAS, serta dapat menginformasikan pemutakhiran segmen akun secara lebih *real time*.

Apa saja fitur yang bisa ditemukan di Aplikasi BAS *Mobile Online*? Pada halaman muka, pengguna akan dihadapkan pada menu utama yang terdiri dari menu tentang BAS, Daftar Akun Kas, Daftar Akun Akrual, BAS GFS, Pertanyaan dan Jawaban, serta Informasi.

Tampilan Muka Aplikasi BAS *Mobile Online*



Menu tentang BAS menampilkan penjelasan Bagan Akun Standar berupa Penyusunan BAS, Struktur BAS, Pengembangan Segmen Akun dan Pedoman Penggunaan Akun. Menu Daftar Akun Kas terdiri dari daftar akun yang digunakan pada pelaporan keuangan berbasis kas, Menu Daftar Akun Akrual terdiri dari daftar akun yang digunakan pada pelaporan keuangan berbasis akrual. Ketika pengguna mencari dan memilih salah satu kodefikasi akun, baik kas maupun akrual, maka akan muncul perincian yang lebih detail yang meliputi kode, uraian, serta penjelasan penggunaan akun yang dipilih. Menu BAS GFS menampilkan submenu Narasi GFS dan Daftar Akun GFS. Menu Pertanyaan dan Jawaban menampilkan pertanyaan dan kebijakan terkait penggunaan akun, baik yang diatur dalam surat dan nota dinas Direktur Akuntansi dan Pelaporan Keuangan maupun melalui jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang ada di HAI DJPb. Menu Pertanyaan dan Jawaban juga dilengkapi fasilitas "Cari Pertanyaan" untuk membantu pengguna menemukan pertanyaan tertentu secara cepat serta fasilitas "Ajukan Pertanyaan" yang terkoneksi langsung dengan Aplikasi HAI DJPb. Menu Informasi terdiri dari submenu agenda kegiatan akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintah, peraturan dan kebijakan akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintah, berita akuntansi dan pelaporan keuangan, serta video terkait akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintah. Beberapa konten dari menu Informasi ini juga akan ditampilkan secara visual pada halaman depan Aplikasi.

Dengan berbagai manfaat yang ditawarkan, Aplikasi BAS *Mobile Online* dapat digunakan oleh berbagai pihak, yaitu:

1. Pengelola keuangan, yaitu mereka yang membutuhkan informasi dan penjelasan terkait penggunaan akun dalam mendukung tugas pokok dan fungsi di bidang pengelolaan keuangan pemerintah pusat mulai dari perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran, hingga pelaporan keuangan pemerintah pusat.
2. Auditor/aparat pengawas, yaitu mereka yang membutuhkan informasi dan penjelasan terkait penggunaan akun dalam rangka mendukung tugas pokok dan fungsi di bidang audit, analisis, dan pengawasan atas pelaksanaan pengelolaan keuangan pemerintah pusat.
3. Akademisi, yaitu mereka yang membutuhkan informasi dan penjelasan terkait penggunaan akun dalam rangka menambah wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang akuntansi pemerintahan.

4. Umum, yaitu mereka yang memiliki keterkaitan atau ketertarikan dengan informasi dan penjelasan terkait penggunaan akun pada sektor publik.

Aplikasi BAS *Mobile Online* diharapkan dapat mendukung siklus penganggaran sejak perencanaan hingga pertanggungjawaban APBN. Selain itu, Menteri Keuangan RI juga berharap agar ke depannya, masyarakat semakin tertarik untuk mengetahui tentang BAS pada sektor pemerintahan sehingga masyarakat memiliki pemahaman yang lebih baik terkait pengelolaan keuangan negara serta mampu memperoleh informasi keuangan pemerintah dengan lebih mudah.

Daftar Pustaka

Cooper, J., dan Sailendra, P. (2011). *Chart of Accounts: A Critical Element of the Public Financial Management Framework.* Technical Notes and Manuals. Washington: International Monetary Fund.

Kementerian Keuangan. (2019). *Prosiding Rapat Kerja Nasional Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pemerintah Tahun 2019.*

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 214/PMK.05/2013 tentang Bagan Akun Standar. Jakarta: Kementerian Keuangan.

Erratum

Dalam publikasi *Indonesian Treasury Update* (ITUp) Volume 4 Nomor 3 Periode Mei – Juni Tahun 2019, tidak terdapat nama penulis/kontributor pada setiap artikel yang ada.

Seharusnya nama penulis/kontributor *Indonesian Treasury Update* (ITUp) Volume 4 Nomor 3 Periode Mei – Juni Tahun 2019 adalah sebagai berikut:

No	Judul Tulisan	Penulis	Unit Organisasi
1.	Pelaksanaan Anggaran Modern *via* Otomasi Maksimum Pencairan PNBP	**Tengku Yustisia**	Direktorat Pelaksanaan Anggaran
2.	Mekanisme Pembayaran Pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil	**Agustinus Prasetyo**	Direktorat Sistem Perbendaharaan
3.	SAKTI *Web*: Perlukah kita membangun aplikasi pengelolaan keuangan negara berbasis web?	**B. Bimo Agung Nugroho**	Direktorat Sistem Informasi dan Teknologi Perbendaharaan
4.	*Marketplace* Pemerintah: Revolusi Industri 4.0 di Sektor Publik	**Dody Dharma Hutabarat**	Direktorat Pengelolaan Kas Negara

Kesalahan ini telah dikoreksi pada versi PDF ITUp tersebut.

Tim Pengelola *Indonesian Treasury Update* (ITUp)

Pengarah

Andin Hadiyanto	Direktur Jenderal Perbendaharaan

Penanggung Jawab

Agung Yulianta	Direktur Sistem Perbendaharaan

Redaktur

Windraty Ariane Siallagan	Kasubdit Penelitian dan Pengembangan, dan Kerjasama Kelembagaan

Editor

Iwan Megawan	Kasi Penelitian dan Pengembangan Sistem Perbendaharaan I
Dody Dharma Hutabarat	Kasi Penelitian dan Pengembangan Sistem Perbendaharaan II

Desain Grafis

Wildan Garnida	Pelaksana Direktorat Sistem Perbendaharaan

Sekretariat

Nurul Laili	Pelaksana Direktorat Sistem Perbendaharaan
Wazir Rubiya	Pelaksana Direktorat Sistem Perbendaharaan
Sofyan Atsauri	Pelaksana Direktorat Sistem Perbendaharaan

PIC Direktorat Teknis

Yockie Krisna Putra	Direktorat Pengelolaan Kas Negara
Lalu Fahany Yazikri	Direktorat Sistem Manajemen Investasi
Sulistiyono	Direktorat Sistem Informasi dan Teknologi Perbendaharaan
Catur Ery Prabowo	Direktorat Pelaksanaan Anggaran
Zainal Fanani	Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum

Direktorat Sistem Perbendaaharaan
Gedung Prijadi Praptosuhardjo III, lantai 4
Jalan Budi Utomo No.6, Jakarta Pusat
10710