

Strategi Pemberdayaan Perwira Keuangan Dalam Mendukung Profesionalisme Kinerja Keuangan Satker pada Dinas Penerangan TNI Angkatan Darat

Herawati¹ Resmanto Widodo Putro² Sigit Purwanto³

Universitas Pertahanan Republik Indonesia^{1,2,3}

Email: almerlangit@gmail.com¹ resmantowidodo66@gmail.com² sigit.purwanto@idu.ac.id³

Abstrak

Strategi merupakan proses perencanaan jangka panjang dalam membuat keputusan dan tindakan perubahan dalam mewujudkan tujuan satuan kerja TNI Angkatan Darat yang adaptif, profesional dan modern. Sedangkan pemberdayaan merupakan suatu proses yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kapasitas, kemampuan, akses terhadap sumber daya, kemauan, hingga tercapai tujuan untuk dapat memecahkan permasalahan dan dapat meningkatkan kesejahteraan yang berkelanjutan. Perkembangan saat ini mewajibkan sertifikasi bagi pejabat perbendaharaan, diwajibkan oleh Kementerian Keuangan melalui serangkaian Peraturan Menteri Keuangan (PMK), baik Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), Pejabat Penandatanganan Surat Perintah Membayar (PPSPM), maupun Bendahara Penerimaan/Bendahara Pengeluaran (BP). Perwira Keuangan (Paku) selaku PPSPM diwajibkan memiliki sertifikasi PPSPM, yang diatur dalam PMK Nomor 211/PMK.05/2019. Jenis sertifikasi bagi PPSPM yakni SNT (PPSPM Negara Tersertifikasi). Masa berlaku sertifikasi 5 tahun dan dapat diajukan perpanjangan. Pengajuan sertifikasi PPSPM tersebut dapat dilakukan pada aplikasi SIMAS PATEN (Sistem Informasi Penilaian Kompetensi). Selain harus memiliki sertifikasi, Perwira Keuangan sebagai PPSPM harus mengerti dan paham mengenai Aplikasi SAKTI (Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi). Dengan terlebih dahulu menginput TTE (Tanda Tangan Elektronik), sehingga dapat melaksanakan validasi dan OTP (*One Time Password*). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis suatu fenomena secara studi kasus tentang pengembangan kapasitas suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini penggunaan metode kualitatif dilakukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi pemberdayaan Perwira Keuangan guna mendukung tugas pokok Keuangan Satker (Ku Satker) pada Satuan Kerja Dinas Penerangan TNI Angkatan Darat (Dispenad). Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif berdasarkan pada hasil data dan informasi yang di peroleh baik dari hasil wawancara maupun dokumentasi. Analisa selanjutnya menggunakan analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Treats*) sebagai alat analisis untuk merumuskan strategi pemberdayaan Perwira Keuangan dalam mendukung profesionalisme kinerja Ku Satker Dispenad. Berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi pemberdayaan Perwira Keuangan dalam mendukung profesionalisme Ku Satker pada Satker Dispenad, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan Perwira Keuangan merupakan faktor penting dalam mewujudkan pengelolaan keuangan yang profesional, akuntabel, transparan, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kata Kunci: Strategi, Pemberdayaan, Profesionalisme, Kinerja

Abstract

Strategy is a long term planning process that involves decision making and organizational change to achieve the objectives of the Indonesian Army's work units in an adaptive, professional, and modern manner. Meanwhile empowerment is a process aimed at enhancing capacity, capability, access to resources, participation, and performance to enable individuals to solve problems and improve their sustainable welfare. Current developments require certification for financial management officials, as mandated by the Ministry of Finance through a series of Minister of Finance Regulations (PMK), This requirement applies to Commitment-Making Officers (PPK), Officials Authorized to Sign Payment Orders (PPSPM), Receipt Treasurers, and Expenditure (BP). Financial Officers (Paku), serving as PPSPM, are required to obtain PPSPM certification as stipulated in Minister of Finance Regulation (PMK) Number 211/PMK.05/2019. The certification is known as the Certified State PPSPM (SNT-State Certified PPSPM), which is valid for five years and may be renewed. The PPSPM certification process is conducted through the SIMAS PATEN (Competency Assessment Information System) application. In addition to obtaining

certification, Financial Officers serving as PPSPM must possess adequate knowledge and understanding of the SAKTI (Institution Level Financial Application System). They are also required to register an Electronic signature (TTE) to facilitate the validation process and the use of a One Time Password (OTP). The research method used is a qualitative method aimed at describing and analyzing a phenomenon through a case study of an organization's capacity development in achieving its objectives. In this case, the qualitative method is used to describe and analyze the strategy for empowering Financial Officers in support of the core duties of Work Unit Finance (Ku Satker) at the Indonesian Army's Directorate of Public Affairs (Dispenad). Data analysis techniques in this qualitative research are based on the results of data and information obtained from both interviews and documentation. Further analysis uses SWOT analysis (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) as an analytical tool to formulate the strategy for empowering Financial Officers in support of the professionalism of Dispenad's Ku Satker performance. Based on the research findings, it can be concluded that the empowerment of Financial Officers is an important factor in realizing financial management that is professional, accountable, transparent, and in accordance with applicable laws and regulations.

Keywords: Strategy, Empowerment, Professionalism, Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Perkembangan saat ini mewajibkan sertifikasi bagi pejabat perbendaharaan, diwajibkan oleh Kementerian Keuangan melalui serangkaian Peraturan Presiden dan Peraturan Menteri Keuangan (PMK), baik Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), Pejabat Penandatanganan Surat Perintah Membayar (PPSPM), maupun Bendahara Penerimaan/Bendahara Pengeluaran (BP). Perwira Keuangan (Paku) selaku PPSPM diwajibkan memiliki sertifikasi PPSPM, yang diatur dalam PMK Nomor 211/PMK.05/2019. Jenis sertifikasi bagi PPSPM yakni SNT (PPSPM Negara Tersertifikasi). Masa berlaku sertifikasi 5 tahun dan dapat diajukan perpanjangan. Pengajuan sertifikasi PPSPM tersebut dapat dilakukan pada aplikasi SIMAS PATEN (Sistem Informasi Penilaian Kompetensi). Selain harus memiliki sertifikasi, Perwira Keuangan sebagai PPSPM harus mengerti dan paham mengenai Aplikasi SAKTI (Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi). Dengan terlebih dahulu menginput TTE (Tanda Tangan Elektronik), sehingga dapat melaksanakan validasi dan OTP (*One Time Password*). Apabila Perwira Keuangan selaku PPSPM belum memiliki sertifikasi maka terlebih dahulu mendaftarkan diri melalui aplikasi Simas Paten, untuk mengikuti pelatihan secara tatap muka (*offline*) ataupun *online*. PPSPM sebagai peserta pelatihan wajib mengikuti pembelajaran sampai dengan target pencapaian materi selesai dan diakhiri dengan ujian sertifikasi dari penyelenggara pendidikan. Apabila telah lulus ujian pelaksanaan Diklat maka PPSPM dapat mendaftarkan kembali untuk ujian Kompetensi PPSPM. Apabila belum lulus dalam ujian pelaksanaan Diklat maka diberikan kesempatan mengikuti ujian ulangan sampai dengan 2 kali. Apabila tidak lulus juga maka peserta pelatihan hanya akan mendapatkan keterangan pernah mengikuti Diklat saja. Begitu halnya, persyaratan untuk dapat mengikuti ujian sertifikasi PPSPM maka harus lulus ujian Diklat terlebih dahulu, maka berhak mengikuti ujian sertifikasi PPSPM. Apabila ujian sertifikasi PPSPM tidak lulus, maka diberikan kesempatan mengulang 2 kali. Dan apabila masih belum lulus, maka akan diperbolehkan mengulang setelah 1 tahun dari ujian sebelumnya. Yang artinya, ujian sertifikasi bukan hanya sekedar pelengkap administrasi PPSPM saja, akan tetapi dituntut kemampuan dan kelayakan untuk menjadi PPSPM.

Perwira Keuangan harus cerdas, teliti, dan jeli menghadapi setiap perubahan dan kebijakan dalam rangka pengajuan kebutuhan anggaran Satker. Dihadapkan pada dinamika aplikasi yang digunakan selalu mengalami perubahan. Perwira keuangan harus mumpuni dan dapat menyesuaikan dinamika pekerjaan dihadapkan untuk bekerja sama dengan instansi di

luar TNI Angkatan Darat, dalam hal ini KPPN di bawah Kementerian Keuangan. Kebijakan baru yang dianggap atau diterima adalah turunan kebijakan Kementerian Keuangan. Menurut (Hasibuan, 2019:10) mengatakan bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan pemberdayaan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Ini membuktikan Perwira Keuangan sebagai Sumber Daya Manusia harus dapat mengikuti perkembangan peraturan-peraturan keuangan dan profesional di bidangnya. Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI) TMT berlaku 1 Januari 2022. Melalui banyak perubahan dan perbaikan pada aplikasi SAKTI disertai adanya kendala pada sistem tersebut seperti terdapat gangguan atau *maintenance*, seringkali menghambat pekerjaan Perwira Keuangan dalam proses pengajuan anggaran ke KPPN. Selain aplikasi SAKTI dari Kementerian Keuangan, terdapat aplikasi pembayaran, yang semula *Cash Management System* (CMS) menjadi aplikasi Qlola untuk Bank penerbit Bank Rakyat Indonesia (BRI). Aplikasi penunjang lainnya yaitu aplikasi perpajakan, Perwira Keuangan harus dapat menghitung pajak sampai dengan pelaporan keuangan. Pertanggungjawaban keuangan Satker masih harus dibenahi karena masih terdapat kesalahan dan temuan pada saat pemeriksaan. Kondisi Perwira keuangan saat ini semakin banyak tantangan, hal ini diakibatkan oleh perubahan aplikasi keuangan dan perubahan peraturan serta kebijakan yang berlaku saat ini yang membutuhkan kompetensi profesional yang berbeda.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis suatu fenomena secara studi kasus tentang pengembangan kapasitas suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini penggunaan metode kualitatif dilakukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi pemberdayaan Perwira Keuangan guna mendukung tugas pokok Keuangan Satker (Ku Satker) pada Satuan Kerja Dinas Penerangan TNI Angkatan Darat (Dispenad). Sebagai sebuah metode, dalam penelitian kualitatif mempunyai dua tujuan utama, pertama menggambarkan atau mengungkap (*to describe and explore*) dan kedua menggambarkan atau menjelaskan (*to describe and explain*). Menurut Lexy J. Moleong, (2013), pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan ilmiah yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah. Penelitian kualitatif menurut Creswell (2016) adalah metode untuk dapat mengeksplorasi serta memahami makna masalah sosial atau kemanusiaan. Pada penelitian kualitatif lebih kepada melibatkan hal-hal penting, pengumpulan data yang valid dari narasumber, mengajukan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan rumusan masalah penelitian, menganalisis data sampai dengan dapat mendeskripsikan data yang diperoleh peneliti.

Unit Observasi dan Lokasi

Penelitian dilakukan di Dinas Penerangan TNI Angkatan Darat, disingkat Dispenad adalah Badan Pelaksana Pusat di tingkat Mabesad yang berkedudukan langsung di bawah Kasad, bertempat di Jakarta Pusat.

Subyek dan Obyek Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan dengan teknik wawancara, observasi atau pengamatan, dan pemanfaatan dokumen, sehingga yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah informan

yang dipilih berdasarkan kriteria yang dapat mendukung dengan data-data yang diperlukan oleh peneliti. Dalam penelitian kualitatif, pemilihan subjek penelitian dapat menggunakan *criterion-based selection* (Muhajir, 1993), yang didasarkan pada asumsi bahwa subjek tersebut sebagai aktor dalam tema penelitian yang diajukan. Selain itu dalam penentuan informan, dapat digunakan model *snow ball sampling* yang diasumsikan subjek tersebut sebagai aktor yang relevan dengan tema penelitian dan dapat membantu menentukan narasumber atau informan tambahan untuk memperluas subjek penelitian. Atas dasar pendapat tersebut maka sampel yang akan dipilih sebagai narasumber yang akan diwawancarai yaitu personel yang berhubungan langsung dan mempunyai keterkaitan dengan penelitian. Pada tingkat kebijakan informan terdiri dari 2 (dua) orang, Tingkat operasional terdiri dari 2 (dua) orang dan Tingkat taktis dan teknis terdiri dari 3 (tiga) orang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Lofland dan telah dikutip oleh Lexy. J. Moleong (2013) dalam bukunya yang berjudul *Metodologi Penelitian Kualitatif*, mengemukakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya berupa data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Berdasarkan data tersebut dapat kita lihat bahwa data dibagi ke dalam kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto dan statistik. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Menurut Sugiyono (2007) bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Namun dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan melalui tiga metode, yaitu: Pertama, Wawancara. Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2007) mendefinisikan wawancara sebagai pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tersebut. Melakukan wawancara atau memperoleh data dari informan, maka peneliti akan mendapatkan data-data yang diperlukan untuk keperluan penelitian. Kedua, Observasi. Observasi, bertujuan untuk mengamati subjek dan objek penelitian, sehingga peneliti dapat memahami kondisi yang sebenarnya. Pengamatan bersifat non-partisipatif, yaitu peneliti berada diluar sistem yang diamati. Ketiga, Dokumentasi. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental seseorang. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara akan lebih kredibel kalau didukung oleh dokumen-dokumen yang bersangkutan.

Pemeriksaan Keabsahan Data

Pada penelitian ini, pengujian keabsahan dan keterandalan data dilakukan melalui triangulasi yang merupakan suatu teknik pemeriksaan data dengan membandingkan data yang diperoleh dari satu sumber ke sumber lainnya pada saat yang berbeda atau membandingkan data yang memperoleh dari sumber ke sumber lainnya dengan pendekatan yang berbeda. Hal ini dilakukan untuk mengecek atau membandingkan data penelitian yang dilakukan sehingga informasi yang didapatkan memperoleh kebenaran. Proses Triangulasi dalam penelitian ini lakukan dengan menggunakan pemahaman yang disampaikan oleh Denzin (1998) dan Patton (1987:331) yaitu sebagai berikut:

1. Triangulasi Sumber. Triangulasi ini dilakukan dengan membandingkan dan menguji derajat kebenaran atau validitas suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal itu dilakukan dengan jalan:
 - a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

- b. Membandingkan pernyataan informan yang disampaikan di depan umum dengan yang apa yang disampaikan oleh informan tersebut secara pribadi.
 - c. Membandingkan apa yang disampaikan oleh orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang disampaikan dalam kurun waktu tertentu.
 - d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan pihak lain yang berbeda.
 - e. Membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang mendukung atau berkaitan.
2. Triangulasi Metode. Pada prinsipnya, Triangulasi Metode ini dilakukan menggunakan dua strategi yaitu:
- a. Pengecekan derajat kebenaran temuan hasil penelitian dari beberapa teknik pengumpulan data.
 - b. Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama. Triangulasi metode dilakukan dengan menggabungkan dua metode atau lebih untuk melakukan penelitian ini, misalnya menggunakan metode wawancara dan metode observasi dengan melakukan metode wawancara yang ditunjang dengan metode observasi pada saat wawancara dilakukan.
 - c. Triangulasi Pengamat atau Investigator. Triangulasi pengamat atau investigator dilakukan dengan cara menggunakan lebih dari satu orang dalam pengumpulan dan analisis data. Teknik ini akan memperkaya pengetahuan mengenai informasi yang digali dari subjek penelitian. Selain itu, Triangulasi ini juga dilakukan untuk menghindari subjektifitas peneliti.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif berdasarkan pada hasil data dan informasi yang di peroleh baik dari hasil wawancara maupun dokumentasi. Data yang diperoleh selanjutnya di analisa untuk memperoleh data yang valid, untuk dapat menjelaskan atau mendeskripsikan fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Data yang dikumpulkan dan diolah peneliti, kemudian di analisa untuk memperoleh kesesuaian antara rumusan masalah dan hasil penelitian. Dalam pengolahan dan analisis data peneliti menggunakan analisis deskriptif yang dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana strategi pemberdayaan Perwira Keuangan dalam mendukung profesionalisme kinerja Keuangan Satker (Ku Satker) pada satuan kerja Dinas Penerangan TNI Angkatan Darat (Dispenad). Peneliti menggunakan teknik analisis data menurut Miles & Huberman (Sugiyono : 2007). Menurut Miles dan Huberman terdapat tiga teknik analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Analisa selanjutnya menggunakan analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Treats*) sebagai alat analisis untuk merumuskan strategi pemberdayaan Perwira Keuangan dalam mendukung profesionalisme kinerja Ku Satker Dispenad. Analisa SWOT merupakan salah satu alat analisa strategis yang digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Rangkuti (2016), analisis SWOT dilakukan dengan mengidentifikasi kekuatan (*Strengths*), kelemahan (*Weaknesses*), peluang (*Opportunities*), dan ancaman (*Threats*) yang dimiliki organisasi sebagai dasar dalam penyusunan strategi. Menurut David dan David (2017), analisi SWOT merupakan instrumen penting dalam manajemen strategis karena mampu membantu organisasi menyusun alternatif strategi berdasarkan kondisi nyata organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara mendalam, diperoleh beberapa hasil yang berkaitan dengan strategi pemberdayaan Perwira Keuangan, yaitu:

1. Kompetensi Perwira Keuangan. Sebagian besar narasumber menyatakan bahwa kompetensi Perwira Keuangan telah cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan khususnya pada:
 - a. Pemahaman aplikasi keuangan SAKTI, Perpajakan dan Pembayaran.
 - b. Pemahaman regulasi kelengkapan pertanggungjawaban keuangan terbaru.
 - c. Manajemen resiko pengelolaan keuangan.
 - d. Audit internal dan pengendalian keuangan. Adanya kebijakan perubahan aplikasi keuangan selalu *up to date*, terkadang aplikasi lama belum sepenuhnya mahir, sudah diganti dengan aplikasi yang baru.
2. Pendidikan dan Latihan. Hasil wawancara menyatakan bahwa pendidikan dan latihan menjadi faktor penting dalam pemberdayaan Perwira Keuangan. Sedangkan bentuk pelatihan yang dianggap berdampak terhadap tugas pokok adalah sebagai berikut:
 - a. Pendidikan dan pelatihan berkelanjutan.
 - b. Pembinaan terintegrasi dengan Kementerian Keuangan (KPPN, Perpajakan, dll).
 - c. Sosialisasi terhadap regulasi peraturan pengelolaan keuangan.
 - d. Bimbingan teknis Aplikasi SAKTI.
 - e. Sertifikasi PPSPM.
3. Dukungan Organisasi. Pada umumnya narasumber menyatakan dukungan organisasi sudah baik, namun masih terdapat kendala berupa:
 - a. Keterbatasan personel (anggota Ku satker dan pembuat wabku Satker).
 - b. Beban kerja yang tinggi.
 - c. Keterbatasan program pengembangan kemampuan SDM.
4. Pemanfaatan Teknologi Informasi. Penggunaan teknologi informasi dinilai sangat membantu dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan keuangan. Aplikasi yang digunakan sebagai berikut:
 - a. Aplikasi SAKTI
 - b. Aplikasi Perpajakan
 - c. Aplikasi Pembayaran

Berdasarkan observasi lapangan yang ditemui peneliti pada satuan kerja Dispenad, maka diperoleh data sebagai berikut:

1. Belum seluruhnya personel memiliki kemampuan yang sama dalam mengoperasikan aplikasi keuangan.
2. Belum tersedia program mentoring yang berkelanjutan.
3. Mekanisme transfer pengetahuan antar personel masih terbatas.

Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan beberapa data dokumentasi yang kemudian dipelajari. Dokumen yang dianalisis pada satker Dispenad meliputi:

1. Pertanggungjawaban Keuangan (Wabku) Satker Dispenad.
2. DIPA Petikan satker Daerah Satker Dispenad.
3. Laporan Keuangan Satker Dispenad.
4. Laporan pertanggungjawaban (LPJ) Bendahara Satker dispenad.
5. Berita Acara Rekonsiliasi (BAR), antara Badan Keuangan dan Badan Anggaran.

Hasil analisis dokumen menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan terhadap regulasi keuangan dan tingkat penyerapan anggaran cukup baik, namun masih terdapat beberapa temuan administratif yang memerlukan perbaikan. Ketelitian, disiplin, kepatuhan terhadap peraturan sangat berpengaruh penting dalam penyusunan dokumen-dokumen keuangan, termasuk Laporan Keuangan Satker Dispenad.

Pembahasan

Pada penelitian ini ditampilkan hasil analisis data berdasarkan pengolahan data yang diuraikan ke dalam beberapa analisa.

1. Analisis pemberdayaan Perwira Keuangan dalam menghadapi aplikasi keuangan. Dengan dinamika permasalahan yang ada, dengan banyaknya perubahan peraturan-peraturan serta kebijakan dari Kementerian Keuangan maupun peraturan-peraturan dan kebijakan yang berada dilingkungan TNI Angkatan Darat maka Satuan Kerja maupun pada tingkat Badan keuangan pada lini Keuangan Satker membutuhkan personel Keuangan yang paham, mumpuni dan profesional di bidangnya. Harus dapat mengikuti perkembangan terbaru, dimulai dari aplikasi yang digunakan, mekanisme pengajuan anggaran sampai dengan tahapan pelaporannya. Aplikasi SAKTI merupakan salah satu aplikasi yang harus dikuasai oleh pengelola anggaran dan staf Keuangan Satker tidak terkecuali Perwira Keuangan. Dengan adanya perubahan aplikasi pada pengelola anggaran, Kementerian Keuangan dalam hal ini KPPN telah berupaya membuat PORTAL SPAN. PORTAL SPAN merupakan sarana interkoneksi SPAN dan SAKTI yang utama. Satker tidak perlu secara langsung datang ke KPPN untuk menyampaikan ADK, namun cukup masuk ke Portal SPAN dan mengakses menu yang ada untuk melakukan pengiriman ADK ke SPAN. Sebaliknya, penerimaan data dari SPAN juga akan dilakukan melalui Portal SPAN, sehingga satker tidak perlu lagi datang ke KPPN. Portal SPAN juga digunakan untuk melakukan validasi atas ADK yang dikirimkan oleh Satker. Validasi merupakan tanda bukti bahwa ADK berasal dari Satker yang benar dan telah diketahui dan disetujui oleh pejabat berwenang. SMS SPAN merupakan sarana yang disediakan untuk Satker dalam memonitor status pengiriman ADK. Satker cukup mengirimkan SMS dengan format tertentu ke SPAN-SMS Service, untuk mengetahui status data keuangannya. Untuk mendukung komunikasi tersebut (Portal SPAN dan SMS SPAN), pengecekan atas keabsahan suatu dokumen akan dilakukan oleh sistem sehingga rekan-rekan *Front Office* (FO) KPPN tidak perlu lagi melakukan pengecekan manual terhadap keaslian suatu tanda tangan pejabat. Tanda tangan akan digantikan oleh *Personal Identification Number* (PIN) yang hanya diketahui oleh pejabat yang bersangkutan sehingga tanggung jawab pejabat yang bersangkutan. Dalam hal tidak ada jaringan internet, jembatan komunikasi antara SPAN dan SAKTI menggunakan sarana manual seperti yang saat ini dilakukan, yaitu datang ke KPPN untuk menyampaikan ADK. *Front Office* (FO) KPPN akan membantu Satker melakukan upload ADK Satker tersebut atau Satker menggunakan sarana internet yang disediakan KPPN untuk meng-upload ADK.
2. Analisis pemberdayaan Perwira Keuangan dalam meningkatkan profesionalisme kinerja Ku Satker. Untuk meningkatkan profesionalisme kinerja Ku Satker maka dilakukan pemberdayaan Perwira Keuangan. Program pendidikan dan latihan berperan penting dalam meningkatkan: Kemampuan teknis; Pemahaman regulasi; Kemampuan problem solving; Adaptasi terhadap teknologi.
3. Analisis strategi pemberdayaan Perwira Keuangan dalam menghadapi aplikasi keuangan dalam meningkatkan profesionalisme kinerja Ku Satker. Penerapan aplikasi SAKTI dan aplikasi keuangan lainnya terbukti meningkatkan efisiensi administrasi keuangan. Akan tetapi diperlukan peningkatan kompetensi bagi personel. Merupakan faktor utama yang mempengaruhi profesionalisme Ku Satker. Indikator kompetensi meliputi: Pengetahuan; Keterampilan; Sikap Profesional
4. engalaman kerja. Hasil dari penyajian data menunjukkan bahwa kompetensi Perwira Keuangan Ku Satker yang baik berdampak langsung terhadap kualitas pelaporan keuangan dan kepatuhan terhadap regulasi. Menghadapi perubahan aplikasi yang berhubungan dengan pengelolaan keuangan, maka diperlukan pemberdayaan Perwira Keuangan yang

aktif dan dinamis untuk terciptanya keselarasan dalam pelaksanaan tugas. Aplikasi-aplikasi yang digunakan dalam pengelolaan keuangan negara diantaranya aplikasi SAKTI, aplikasi perpajakan, aplikasi pembayaran/perbankan. Perkembangan perubahan aplikasi seiring dengan perubahan Versi aplikasi itu sendiri, artinya Perwira Keuangan harus dapat menyesuaikan dengan perubahan aplikasi tersebut. Penting dilakukan agar tidak terkendala dengan permasalahan aplikasi, yakni selalu meng-*up grade* baik aplikasi maupun personelnnya. Disini terlihat bahwa pemberdayaan Perwira Keuangan sangat diperlukan.

Hal-hal yang dapat dilakukan untuk pemberdayaan Perwira Keuangan dalam menghadapi aplikasi keuangan, yakni sebagai berikut:

1. Perwira Keuangan mengikuti sosialisasi atau bimbingan teknis terkait aplikasi yang digunakan.
2. Memperbaiki atau meng-*up grade* aplikasi keuangan ke dalam aplikasi versi terbaru.
3. Berkoordinasi dengan satuan, dinas, kementerian terkait aplikasi tersebut apabila terkendala. Untuk aplikasi dapat berkoordinasi dengan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) setempat atau dengan SITP. Untuk aplikasi perpajakan dapat berkoordinasi dengan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) setempat. Untuk aplikasi pembayaran dapat berkoordinasi dengan Bank Persepsi.
4. Perwira Keuangan mengikuti pendidikan dan latihan terkait aplikasi yang digunakan.
5. Perwira Keuangan mengikuti penataran terkait kemampuan teknologi informasi.
6. Perwira Keuangan dapat belajar aplikasi keuangan melalui laman *digital* seperti *youtube* yang dibuat oleh Kementerian Keuangan untuk keperluan media informasi.

Untuk meningkatkan profesionalisme kinerja Ku Satker maka dapat dilakukan kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan melalui Pembinaan Keuangan (Binku) diantaranya sebagai berikut:

1. Melaksanakan sosialisasi kelengkapan pertanggungjawaban keuangan yang dilaksanakan oleh Perwira Keuangan. Hal ini dapat memberikan pemahaman bagaimana menyiapkan, membuat pertanggungjawaban Keuangan yang baik dan benar.
2. Melaksanakan sosialisasi aplikasi keuangan untuk pembuatan SPP dengan berkoordinasi dengan KPPN Jakarta IV Jakarta Pusat.
3. Melaksanakan sosialisasi aplikasi belanja pegawai/gaji.
4. Melaksanakan sosialisai perpajakan dengan berkoordinasi dengan KPP Pajak Sawah Besar, Jakarta Pusat.
5. Melaksanakan sosialisasi perbankan yang berkaitan dengan pembayaran payroll gaji.
6. Melaksanakan pendampingan pembuatan kelengkapan data pendukung kelengkapan pertanggungjawaban keuangan.

Berdasarkan Teknik Analisis SWOT/TOWS di atas, maka strategi pemberdayaan Perwira Keuangan dalam menghadapi aplikasi keuangan dalam meningkatkan profesionalisme kinerja Ku Satker dibagi dalam strategi SO, ST, WO, WT sebagai berikut:

1. Strategi SO.
 - a. Diselenggarakannya Diksus Aplikasi Keuangan. Dengan adanya Diksus Aplikasi Keuangan diharapkan para operator dapat mengikuti Diksus ini untuk meningkatkan kualitas SDM personel operator yang mendukung pelaksanaan tugas Ruskuneg.
 - b. Diselenggarakannya Diksus Kapwabku. Dengan adanya Diksus Kapwabku diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembuat pertanggungjawaban keuangan.

- c. Diselenggarakannya Tarminku. Pokmin non kecabangan Keuangan dapat mengikuti Tarminku dengan harapan dapat meningkatkan kualitas pemahaman serta menguasai pembuatan administrasi keuangan.
 - d. Diselenggarakannya Tarwabku. Pokmin non kecabangan Keuangan dapat mengikuti Tarminku dengan harapan dapat meningkatkan kualitas pemahaman serta menguasai pembuatan pertanggungjawaban keuangan.
2. Strategi WO.
- a. Personel Keuangan diharapkan dipenuhi sesuai DSPP. Dengan adanya kekurangan personel di Keuangan Satker, hendaknya Ditkuad memperhatikan komposisi personel yang berada pada Keuangan Satker dengan menambah personel sesuai jumlah DSPP.
 - b. Operator diikutkan Diksus Aplikasi. Untuk meningkatkan kualitas SDM operator yang menangani aplikasi keuangan.
 - c. Pokmin diikutkan Tarminku. Penyelenggaraan Tarminku diharapkan dapat meningkatkan kualitas Pokmin. Oleh karenanya, Pokmin agar diikutsertakan mengikuti Tarminku.
 - d. Pokmin diikutkan Tarwabku. Penyelenggaraan Tarwabku diharapkan dapat meningkatkan kualitas Pokmin. Oleh karenanya, Pokmin agar diikutsertakan mengikuti Tarwabku.
2. Strategi ST.
- a. Perekrutan personel Keuangan ditingkatkan. Perekrutan personel keuangan agar dimaksimalkan untuk menambah personel Keuangan Satker.
 - b. Menyelenggarakan penataran Aplikasi Keuangan. Dengan diselenggarakannya aplikasi keuangan dapat menambah wawasan dan mampu mengoperasikan aplikasi keuangan.
 - c. Mengecek Pokmin yang belum mengerti pertanggungjawaban keuangan. Data Pokmin yang belum menguasai pembuatan pertanggungjawaban keuangan, agar diikutsertakan pendidikan, kursus atau penataran pertanggungjawaban keuangan.
3. Strategi WT.
- a. Meningkatkan SDM operator. Untuk mengikuti sesuai perkembangan jaman untuk melaksanakan aplikasi yang berlaku termasuk mengikuti perubahan aplikasi terbaru.
 - b. Selalu mengikuti perkembangan peraturan dan kebijakan terbaru. Dengan adanya banyak perubahan peraturan maka personel keuangan diharapkan dapat menyesuaikan peraturan serta kebijakan yang berlaku.
 - c. Memberdayakan personel baru (Bintara, Tamtama, PNS). Dengan adanya personel baru (baru dilantik) maka diupayakan untuk dipersiapkan dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Untuk meningkatkan pemberdayaan Perwira Keuangan perlu dilakukan keterlibatan Perwira Keuangan di Satuan Kerjanya dengan meningkatkan kuantitas koordinasi dan kualitas Sumber Daya Manusia. Sedangkan untuk meningkatkan profesionalisme kinerja Ku Satker, dilakukan dengan cara sosialisasi, penyuluhan, diskusi, penataran, bahkan pendidikan ataupun kursus yang berhubungan dengan pengelolaan keuangan negara ataupun pertanggungjawaban keuangan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi pemberdayaan Perwira Keuangan dalam mendukung profesionalisme Ku Satker pada Satker Dispenad, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan Perwira Keuangan merupakan faktor penting dalam mewujudkan pengelolaan keuangan yang profesional, akuntabel, transparan, dan sesuai dengan ketentuan peraturan

perundang-undangan yang berlaku. Hal-hal yang dapat dilakukan untuk pemberdayaan Perwira Keuangan dalam menghadapi aplikasi keuangan, yakni sebagai berikut: Perwira Keuangan mengikuti sosialisasi atau bimbingan teknis terkait aplikasi yang digunakan; memperbaiki atau meng-*up grade* aplikasi keuangan ke dalam aplikasi versi terbaru; berkoordinasi dengan satuan, dinas, kementerian terkait aplikasi tersebut apabila terkendala, baik dengan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) setempat atau SITP untuk aplikasi keuangan, Kantor Pelayanan Pajak (KPP) setempat untuk aplikasi perpajakan, maupun Bank Persepsi untuk aplikasi pembayaran; mengikuti pendidikan dan latihan terkait aplikasi yang digunakan; mengikuti penataran terkait kemampuan teknologi informasi; serta belajar aplikasi keuangan melalui laman *digital* seperti *youtube* yang dibuat oleh Kementerian Keuangan untuk keperluan media informasi.

Untuk meningkatkan profesionalisme kinerja Ku Satker, kegiatan yang dapat dilaksanakan melalui Pembinaan Keuangan (Binku) di antaranya: sosialisasi kelengkapan pertanggungjawaban keuangan; sosialisasi aplikasi keuangan untuk pembuatan SPP dengan berkoordinasi dengan KPPN Jakarta IV Jakarta Pusat; sosialisasi aplikasi belanja pegawai/gaji; sosialisasi perpajakan dengan berkoordinasi dengan KPP Pajak Sawah Besar, Jakarta Pusat; sosialisasi perbankan yang berkaitan dengan pembayaran payroll gaji; dan pendampingan pembuatan kelengkapan data pendukung pertanggungjawaban keuangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pemberdayaan Perwira Keuangan sangat berperan aktif dalam menghadapi perubahan aplikasi keuangan, untuk pencapaian tugas pokok di satuan kerja. Pengambilan SWOT dilaksanakan secara kualitatif, dengan demikian masing-masing sub komponen SWOT masing-masing berdiri sendiri tidak terikat satu dengan yang lainnya. Solusi yang dihasilkan dari analisis SWOT tersebut terdiri dari strategi SO (penyelenggaraan Diksus Aplikasi Keuangan, Diksus Kapwabku, Tarminku, dan Tarwabku), strategi WO (pemenuhan personel Keuangan sesuai DSPP serta pengikutsertaan operator dan Pokmin pada Diksus Aplikasi, Tarminku, dan Tarwabku), strategi ST (peningkatan perekrutan personel Keuangan, penyelenggaraan penataran Aplikasi Keuangan, dan pengecekan Pokmin yang belum menguasai pertanggungjawaban keuangan), serta strategi WT (peningkatan SDM operator, penyesuaian terhadap perkembangan peraturan dan kebijakan terbaru, serta pemberdayaan personel baru).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim (2020). Analisis Kinerja Program Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Polewali Mandar. Tesis, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Aisyah (2008). Analisis Kompetensi dalam Meningkatkan Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Negeri Ujung Pandang. Tesis, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Clausewitz, C. Von (1989). On War. Princeton, NS: Priceton University Press.
- Creswell, John W. (2016). Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran. Edisi Keempat (Cetakan Kesatu). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- David, F.R., & David, F.R. (2017). Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concepts and Cases. Pearson.
- Davis, F.D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. MIS Quarterly, 13(3), 319-340.
- DeLone, W.H., & McLean, E.R. (2003). The DeLone and McLean Model of Information Systems Success: A Ten-Year Update. Journal of Management Information Systems, 19(4), 9-30.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donelly, James H. (2011). Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses (Edisi ke-14). Bandung: Penerbit Erlangga.
- Hamel, G., & Prahalad, C.K. (1995). Competing for the Future. Boston: Harvard Business School Press.

- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ife, J. (1995). *Community Development: Creating Community Alternatives – Vision, Analysis and Practice*. Melbourne: Longman.
- Jogiyanto, H.M. (2005). *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardikanto, T., & Soebianto, P. (2019). *Pemberdayaan Masyarakat dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Miles, M.B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Sage Publications.
- Moleong, Lexy J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Moleong, Lexy. J. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hlm 112.
- Pearce, J.A., II, & Robinson, R.B., Jr. (2015). *Strategic Management: Planning for Domestic & Global Competition (14th ed.)*. New York: Mc Grow-Hill Education.
- Pearce, John A., II & Robinson, Richard B. Jr (2013). *Manajemen Strategis: Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian (Edisi 12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rangkuti, F. (2016). *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed)*. Pearson.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi (Edisi Bahasa Indonesia)*. Penerbit PT. Indeks.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Soehendra. (2006). *Peranan Birokrasi dalam Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Suharto, E. (2017). *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suwinardi. (2017). *Profesionalisme dalam Bekerja*. Jurnal.
- Umar, H. (2001). *Strategic Management in Action*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wheelen, T.L., Hunger, J.D., Hoffman, A. N., & Bamford, C.E. (2018). *Strategic Management and Business Policy*. Pearson.
- Widjaja, H.A.W. (2003). *Otonomi Desa*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yunus, E. (2016). *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Andi.