

**PARADIGMA BADAN LAYANAN UMUM  
SEKOLAH TINGGI PENERBANGAN INDONESIA  
( PK BLU STPI )**

**Solihin, S.AP, M.Si<sup>1</sup>, Bunyana Sopari, SPd, MSi<sup>2</sup>, Saptono, SA.P, MSi<sup>3</sup>**

Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug – Tangerang

**ABSTRAK**

Paradigma Badan Layanan Umum Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia merupakan pemikiran terobosan yang dilakukan untuk memenuhi tuntutan kebutuhan SDM dibidang dunia penerbangan yang meliputi semua aspek penerbangan, Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum ( PK BLU) tidak semudah membalikan telapak tangan dalam menyelenggarakan perubahan tata kelola keuangan tersebut (PK BLU), dimana Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia merupakan perguruan tinggi yang memiliki tugas dan fungsi mendidik putra putri terbaik bangsa Indonesia untuk menjadi sumber daya manusia yang ahli dan terampil di bidang penerbangan, yang diakui secara nasional maupun internasional. Pengelolaan keuangan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan yang semula menggunakan system Birokrasi menjadi pola Entrepreneur. Untuk itu segenap para penyelenggara pendidikan merubah pola pikirnya secara Entrepreneur.

**Kata Kunci :** *Paradigma, Tata Kelola Keuangan, Birokrasi, Entrepreneur*

**ABSTRACT**

Paradigm Public Service Agency Indonesian Civil Aviation Training Centre is thought breakthrough made to meet the demanding needs of human resources in the field of aviation covering all aspects of aviation, the Financial Administration of the Public Service (PK BLU) is not easy back your hand in organizing the governance changes such financial (PK BLU), in which the Indonesian Civil Aviation Training Centre is a college that has the duty and function of educating the nation's best students of the Indonesian Civil Aviation Training Centre to become human resources and skilled experts in the field of aviation, which is recognized both nationally and internationally. Financial management education and training activities carried out initially using the system's bureaucracy into a pattern Entrepreneur. For all the education providers to change the way he thought it Entrepreneur.

**Keywords:** *Paradigm, Financial Administration of the Public Service, Bureaucracy, Entrepreneur*

## I. PENDAHULUAN

Dunia penerbangan di Indonesia pada beberapa tahun belakangan ini memang tumbuh dan berkembang begitu pesatnya. Salah satunya ditandai dengan bertambahnya jumlah armada maskapai penerbangan (*Airline*) komersil milik pemerintah maupun swasta di negeri ini. Dengan kebutuhan masyarakat yang semakin tinggi akan transportasi udara yang cepat, aman, nyaman serta harga tiketnya yang semakin terjangkau oleh masyarakat umum. Tentu menjadi alasan yang logis mengapa masyarakat lebih memilih transportasi pesawat udara dibandingkan dengan jenis transportasi darat maupun laut.

Berbicara mengenai keunggulan, transportasi pesawat udara memiliki beberapa keunggulan yang tidak dimiliki jenis transportasi lainnya. Keunggulan itu adalah waktu tempuh yang jauh lebih singkat dibanding dengan jenis transportasi lainnya. Sebagai perbandingan, kecepatan pesawat udaramencapai rata-rata 600-800 km/jam, jauh mengungguli transportasi jenis mobil, bus kota ataupun kereta api yang kecepatan rata-ratanya kurang lebih 100 km/jam. Kemudian, alasan selanjutnya mengapa jenis transportasi pesawat udara ini favorit bagi masyarakat yakni karena alasan kenyamanan. Kabin atau bagian di dalam pesawat didisain dengan modem, seperti telah dilengkapi pendingin udara (AC) dan disain tempat duduk yang nyaman dan ergonomis, sehingga penumpang tidak merasakan kelelahan saat berpergian jauh berjam-jam menggunakan transportasi pesawat udara.

Berkembang pesatnya jenis transportasi pesawat udara ini diiringi dengan pembukaan rute penerbangan yang

semakin berkembang ke hampir seluruh kota-kota besar maupun kecil di Indonesia.

Bahkan ada maskapai yang memfokuskan pelayanannya hanya untuk melayani penumpang untuk bandara-bandara perintis.

Untuk memenuhi kebutuhan SDM dalam penyelenggaraan pelayanan transportasi perhubungan udara khususnya penerbangan yang meliputi kebutuhan SDM Operasi Bandar Udara dan Operasi Penerbangan ada beberapa institusi dan salah satunya institusi penyelenggara tersebut adalah Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI).

Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia yang semula dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan menggunakan biaya dari anggaran DIPA setiap tahunnya akan tetapi berdasarkan pengalaman dalam penggunaan dana untuk memenuhi kebutuhan diklat pengurusannya sangatlah birokratisme dan menempuh waktu yang cukup lama bahkan sampai berbulan-bulan prosesnya dan baru beberapa waktu kemudian baru terealisasi, hal ini berdampak menjadikan suatu hambatan bagi kinerja dalam proses percepatan pemenuhan kebutuhan SDM dan sementara ada beberapa institusi (UPT) serta instansi swasta lain dimana pengelolaan keuangannya berjenis Badan Layanan Umum (BLU) ini sangatlah mudah dan cepat dalam proses pengurusannya, hal ini menjadikan pemicu dalam bersaing bagi STPI dalam pemenuhan kebutuhan SDM Perhubungan Udara (penerbangan).

Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia tergerak untuk merubah tata

kelola keuangannya berjenis PK BLU, dasar SK Menkeu Nomor 1268/KMK.05/2015 Tentang Penetapan Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug Pada Kementerian Perhubungan sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelola Keuangan Badan Layanan Umum (PK BLU), yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 23 Desember 2015 Menkeu Republik Indonesia, untuk memperoleh ini menempuh prosesnya berjalan sangatlah alot melalui proses uji administrasi dengan standar pelayanan STPI tertanggal 3 November 2015 (PM 151 tahun 2015),

Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia dihadapkan permasalahan yang sangat mendasar yakni perubahan mindset atau pola pikir birokrasi ke pola pikir entrepreneur (kerwisausahaan).

## II. TEORI

Menurut Weaver (2009) kepatuhan seseorang atau sekelompok masyarakat yang menjadi target dari sebuah kebijakan untuk berperilaku sesuai dengan yang diatur oleh kebijakan tersebut akan ditentukan oleh enam (6) hal utama. Berikut ini adalah penjelasan dari enam (6) dimensi tersebut. **Pertama**, adalah pemberlakuan Insentif dan Sanksi. Seringkali insentif atau sanksi yang diberlakukan oleh sebuah kebijakan atau program tidak cukup menjadi alasan bagi individu atau kelompok masyarakat yang menjadi target kebijakan untuk mematuhi kebijakan/program tersebut. Hal ini sepenuhnya benar sebab menurut perspektif 'rational actor' manusia adalah makhluk rasional. Artinya individu akan mengubah perilakunya sesuai

dengan tuntutan kebijakan apabila insentif yang disediakan cukup bernilai untuk dirinya, dan sebaliknya individu akan menghindari untuk mengubah perilakunya sesuai dengan tuntutan kebijakan apabila denda yang diterapkannya terlalu berat.

Howlett and Ramesh (1995) bahwa keberhasilan implementasi sebuah kebijakan akan ditentukan juga oleh derajat perubahan perilaku yang diharapkan dari penerapan kebijakan tersebut. Semakin tinggi derajat perubahan perilaku yang diharapkan dari sebuah kebijakan, maka akan semakin sulit pencapaian implementasi kebijakan tersebut.

Menurut Bridgman & Davis (2000) instrumen implementasi kebijakan terdiri dua cara yaitu (1) yang bersifat memaksa (coercive) dan (2) yang bersifat tidak memaksa (non-coercive). Berdasarkan kategori tersebut maka sistem denda yang diberlakukan ini merupakan bentuk instrument implementasi kebijakan yang bersifat memaksa (coercive).

Menurut Lindblom (1980), Weaver (1990) dan Patton & Sawicki (1993) sebuah kebijakan yang bertujuan merubah perilaku harus dilengkapi dengan sistem insentif dan denda yang baik, serta dipersenjatai dengan penegakan hukum yang jelas. Penegakan hukum adalah sebuah hal yang luar biasa sulit di Indonesia. Segala macam hukum dan aturan lengkap dinegara ini, namun tidak juga memperbaiki kondisi Negara karena ketidakjelasan penegakan hukum dari aturan tersebut.

**Kedua**, Permasalahan Pengawasan. Seringkali sebuah kebijakan atau program

memerlukan biaya pengawasan tinggi dan pelaksanaan pengawasan yang sulit. Hal ini karena pemerintah harus memastikan bahwa kebijakan atau perda ditaati oleh individu atau kelompok masyarakat yang menjadi target dari kebijakan atau program tersebut.

**Ketiga,** Keterbatasan sumberdaya. Hambatan yang sering kali muncul bagi individu atau kelompok masyarakat yang menjadi target dari sebuah kebijakan atau program adalah ketiadaan atau terbatasnya kepemilikan akan sumberdaya yang dibutuhkan oleh mereka untuk mentaati kebijakan tersebut. Sumberdaya tersebut tentunya bentuknya bermacam-macam dan bervariasi dari uang, modal manusia, jaringan sosial yang kuat, dan kemampuan mereka untuk mendapatkan akses terhadap infrastruktur lain yang disediakan oleh pemerintah

**Keempat,** Kurangnya otonomi atau kemandirian individu atau kelompok masyarakat target atas keputusan-keputusan yang mereka ambil. Hal tersebut menyebabkan individu atau kelompok masyarakat yang menjadi target suatu kebijakan atau program mengalami kesulitan untuk mematuhi kebijakan meskipun mereka sebenarnya memiliki kemauan untuk mematuhi.

**Kelima,** Keterbatasan informasi. Individu atau kelompok masyarakat target akan sulit untuk mentaati kebijakan/program apabila mereka tidak mendapatkan informasi yang lengkap terkait kebijakan/program tersebut. Informasi-informasi tersebut tentunya informasi yang penting yang sebenarnya dapat secara potensial menjadi informasi penentu ketaatan mereka terhadap

kebijakan atau program yang dilaksanakan.

**Keenam,** Perilaku dan Nilai Perilaku dari target group dan nilai-nilai yang dianut oleh target group akan sangat mempengaruhi legitimasi kebijakan/program yang diberlakukan. Tentunya perilaku dan nilai tersebut juga akan mempengaruhi ketaatan target group atau individu terhadap penerapan kebijakan dan programnya

Pressman dan Wildavsky (1973) yang meneliti tentang faktor-faktor penyebab kegagalan implementasi kebijakan. Bahkan Colebatch (1998) mengatakan bahwa studi implementasi kebijakan membuat depresi karena yang dipelajari selalu berfokus pada kegagalan sehingga seolah-olah studi implementasi selalu tentang kegagalan bukan keberhasilan. Menurut Ripley (1985) terdapat dua pendekatan untuk menilai kesuksesan implementasi kebijakan, yaitu (1) pendekatan yang berfokus kepada kepatuhan kelompok target (compliance approach) dan (2) pendekatan yang berfokus kepada tercapainya tujuan kebijakan (inductive approach atau empirical approach). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yang pertama yaitu compliance approach.

Compliance approach ini akan digunakan 6 dimensi penentu kepatuhan kelompok sasaran kebijakan (target group compliance) oleh Weaver (2009) untuk menilai tingkat keberhasilan implementasi kebijakan. Ke-enam dimensi tersebut adalah (1) pemberlakuan insentif dan sanksi, (2) permasalahan pengawasan, (3) keterbatasan sumberdaya, (4) kurangnya otonomi atau kemandirian

individu atau kelompok sasaran dalam pengambilan keputusan, (5) keterbatasan informasi dan (6) perilaku dan nilai.

Patton & Sawicki (1993:365) juga menjelaskan tentang aspek penyebab kegagalan kebijakan yaitu (1) lembaga pelaksana implementasi kebijakan tidak memiliki keahlian atau komitmen yang diperlukan; (2) mekanisme pelaksanaan yang terlalu kaku dan berat; (3) kelompok sasaran tidak memberikan respon/tanggapan seperti yang diharapkan dari kebijakan tersebut; (4) kecilnya insentif yang diberikan; (5) kurangnya pemahaman kelompok sasaran terhadap pelaksanaan program.

Menurut OECD (2000) terdapat 3 syarat penting yang diperlukan agar kelompok sasaran patuh terhadap sebuah kebijakan. Syarat tersebut adalah (1) kelompok sasaran *harus sadar* akan adanya pelaksanaan suatu kebijakan (*aware of the rule*) dan memahami kebijakan tersebut (*understand it*), (2) *kemauan* kelompok sasaran untuk mematuhi kebijakan (*willing to comply*) dan (3) *kemampuan* kelompok sasaran untuk mematuhi kebijakan (*able to comply*).

### III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode penelitian Deskriptif dengan desain studi kasus yaitu kelompok sasaran penerapan dan fakta yang actual terjadi dilapangan.

Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung saat ini atau saat

yang lampau. Penelitian ini tidak mengadakan manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel bebas, tetapi menggambarkan suatu kondisi apa adanya. Penggambaran kondisi bisa individual atau menggunakan angka-angka. (Sukmadinata, 2006:5)

Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya.

Menurut Nazir (1988: 63) dalam Buku Contoh Metode Penelitian, metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki.

Menurut Sugiyono (2005: 21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Menurut Whitney (1960: 160) metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat.

Dapat dikatakan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala,

peristiwa yang terjadi pada saat sekarang atau masalah actual.

#### IV. PEMBAHASAN

Paradigma Pengelola Keuangan Badan Layanan Umum (PK BLU) , pasal 1 PP no. 23/2005 Pengertian Satker BLU 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. Standar Pelayanan Minimal (SPM) : Ukuran pelayanan yang harus dipenuhi oleh satker yang menerapkan PK BLU yang ditetapkan oleh Menteri/Pimpinan Lembaga dalam rangka penyelenggaraan kegiatan pelayanan kepada masyarakat.

Komponen Standar Pelayanan Sebagaimana Undang Undang No 25 tahun 2009 tentang Standar pelayanan, komponen yang terdapat dalam standar pelayanan minimum adalah:

- a) dasar hukum,
- b) persyaratan,
- c) sistem, mekanisme, prosedur;
- d) jangka waktu penyelesaian;
- e) biaya/tarif;
- f) produk layanan;
- g) sarana, prasarana, dan/atau fasilitas;
- h) kompetensi pelaksana;
- i) pengawasan internal;
- j) penanganan pengaduan, sarana, dan masukan;
- k) jumlah pelaksana

Tujuan SPM (Standar Pelayanan Minimal) Memberikan standar pelayanan minimal yang seharusnya dipenuhi oleh pemerintah, antara lain:

- a. Kualitas layanan Meliputi teknis layanan, proses layanan, tatacara, dan waktu tunggu untuk mendapatkan layanan.
- b. Pemerataan dan kesetaraan layanan
- c. Biaya serta kemudahan untuk mendapatkan layanan.

- Kriteria SPM: SMART

*Specific* (fokus pada jenis layanan)

*Measurable* (dapat diukur)

*Attainable* (dapat dicapai)

*Reliable* (relevan dapat diandalkan)

*Timely* (tepat waktu)

- SPM merupakan standar pelayanan tertinggi yang telah dicapai dalam bidang terkait Penyajian SPM

- a. Sederhana, realistis, mudah diukur, terbuka, terjangkau, dan dapat dipertanggungjawabkan;
- b. Sesuai dengan perkembangan kebutuhan, prioritas, kemampuan keuangan, kelembagaan, dan personil satker;
- c. Memuat pengembangan sistem informasi, pelaporan dan evaluasi penyelenggaraan kegiatan layanan yang menjamin pencapaian SPM sehingga dapat dipantau dan dievaluasi oleh pemerintah secara berkelanjutan;
- d. Memuat keterkaitan dengan SPM bidang yang lain;

- e. Memuat pengalaman empiris tentang cara penyediaan pelayanan dasar yang telah terbukti dapat menghasilkan mutu pelayanan yang ingin dicapai;
- f. Memuat rencana pencapaian SPM termasuk target tahunan pencapaian SPM dengan mengacu pada batas waktu pencapaian SPM sesuai dengan peraturan yang ada;
- g. Menetapkan jenis pelayanan dasar, indikator SPM, dan batas waktu pencapaian SPM;
- h. Ditandatangani oleh Menteri/ Pimpinan Lembaga.

Kuasa Pengguna Anggaran dan Bendahara Pengeluaran/Penerimaan pada Satker BLU

a. Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) pada satker instansi pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK BLU) harus dijabat oleh Pegawai Negeri, karena:

1. Pengelola penerimaan dan pengeluaran negara dalam DIPA BLU yang dilakukan oleh KPA merupakan lingkup keuangan negara yang menjadi domain pemerintah, sehingga harus dilaksanakan oleh Pegawai Negeri;
2. Pegawai non PNS yang diangkat sebagai tenaga profesional pada BLU (Pasal 33 PP No. 23 Tahun 2005) adalah dalam rangka mengelola bisnis BLU dan bukan mengelola DIPA BLU karena pengangkatan tersebut lebih ditujukan untuk meningkatkan

kinerja BLU sesuai dengan kompetensi dan profesionalitasnya;

3. Pasal 35 UU No. 17 Tahun 2003 menyatakan bahwa "Setiap Pejabat Negara dan Pegawai Negeri bukan Bendahara yang melanggar hukum atau melalaikan kewajibannya baik langsung atau tidak langsung yang merugikan keuangan Negara diwajibkan mengganti kerugian dimaksud"
- b. Bendahara Penerimaan/Pengeluaran sesuai dengan persyaratan pengangkatannya dijabat oleh PNS. Pola Penganggaran Satker Badan Layanan Umum (BLU) Pola penganggaran satker BLU tunduk pada ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum yaitu :
  1. BLU menyusun rencana strategis bisnis lima tahunan dengan mengacu kepada Rencana Strategis Kementerian Negara/ Lembaga (Renstra-KL);
  2. BLU menyusun RBA tahunan dengan mengacu kepada rencana strategis bisnis satker BLU;
  3. RBA sebagaimana dimaksud pada huruf (b) disusun berdasarkan basis kinerja dan perhitungan akuntansi biaya menurut jenis layanannya;
  4. RBA BLU disusun berdasarkan kebutuhan dan kemampuan pendapatan yang diperkirakan akan diterima dari masyarakat, badan lain, dan APBN;

5. BLU mengajukan RBA kepada Menteri/Pimpinan Lembaga untuk dibahas sebagai bagian dari RKA-KL satker BLU;
6. RBA dimaksud disertai dengan usulan standar pelayanan minimum dan biaya dari keluaran yang akan dihasilkan;
7. RBA BLU yang telah disetujui oleh Menteri/Pimpinan Lembaga diajukan kepada Menteri Keuangan cq Direktorat Jenderal Anggaran sebagai bagian RKA-KL satker BLU;
8. Menteri Keuangan, sesuai dengan kewenangannya, mengkaji kembali standar biaya dan anggaran BLU dalam rangka pemrosesan RKA-KL sebagai bagian dari mekanisme pengajuan dan penetapan APBN;
9. RBA BLU digunakan sebagai acuan dalam menyusun dokumen pelaksanaan anggaran BLU (DIPA BLU) untuk diajukan kepada Menteri Keuangan sesuai dengan kewenangannya;
10. Menteri Keuangan, sesuai dengan kewenangannya, mengesahkan dokumen pelaksanaan anggaran BLU (DIPA BLU) paling lambat tanggal 31 Desember menjelang awal tahun anggaran;
11. DIPA BLU yang telah disahkan oleh Menteri Keuangan, sesuai dengan kewenangannya, menjadi dasar bagi penarikan dana yang bersumber dari APBN oleh BLU.

Ada beberapa hal yang sangat penting digaris bawahi untuk menyikapi perubahan paradigma menjadi PK BLU sebagaimana sumber Dirjen Perbendaharaan Direktorat Pembinaan PK BLU sbb:

Konsep dan Langkah-langkah setelah ditetapkan menjadi Satker BLU



Tujuan BLU

## TUJUAN BLU

Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa melalui:

- Fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip ekonomi dan produktivitas
- Penerapan praktek bisnis yang sehat

(Pasal 2 PP No. 23/2005)

Reform Keuangan Negara Untuk Tingkatkan Pelayanan Publik Melalui PK BLU





Hal-hal dilakukan satker BLU agar berhasil (Arahan Ditjen Perbendaharaan BLU)

- HAL YANG DIPERLUKAN AGAR  
SATKER BLU BERHASIL**
- Pemahaman atas peraturan-peraturan tentang BLU;
  - Pengaturan institusi BLU;
  - Perubahan pola pikir (*mindset*) dari birokrasi menjadi *government entrepreneur*.
  - Pengembangan sistem dan prosedur pelayanan publik (*business process*) sesuai tujuan dan jenis BLU;
  - Pengembangan SDM terutama di bidang manajemen dan keuangan;
  - Penyediaan sarana dan prasarana layanan/kegiatan;
  - Sistem informasi keuangan dan kinerja yang memadai;
  - Dukungan dari Kementerian/Lembaga

Perubahan paradigma sebagaimana merujuk pada point tersebut diatas

### 1. *Pemahaman atas peraturan tentang BLU*

Pemahaman atas peraturan tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum oleh segenap pengelola satker PK BLU menjadi mutlak dan sangat penting serta mendasar, hal ini agar tidak terjadinya penyimpangan pada saat pelaksanaan seluruh kegiatan tata kelola satker PK BLU.

### 2. *Pengaturan Institusi BLU*

Pengaturan Institusi terkait satker PK BLU yang merupakan pondasi bagaimana bentuk dan tuis satker Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK BLU).Kepemimpinan berkualitas serta profesional dibutuhkan pada pengaturan satker badan layanan umum, pemimpin atau direktur pada satuan organisasi satker badan layanan umum harus memahami nomenklatur dan mampu dalam menganalisis pegawai pada tata kelola kepegawaian harus tepat dalam penempatan pegawai harus sesuai dengan keahlian yang memiliki kompetensi dibidangnya

### 3. *Perubahan Pola Pikir (mindset) dari Birokrasi menjadi government entrepreneur*

Perubahan Pola Pikir (Mind Set) merupakan jiwa yang memberikan bentuk dan jenis bagaimana prinsip dan perilaku baik individu maupun kelompok organisasi dalam tatakelola Badan Layanan Umum dari pola pikir yang semula terbiasa mindset birokrasi ke pola pikir mindset government entrepreneur.

Dalam perubahan pola pikir ini tidak semudah membalikan telapak tangan akan tetapi memerlukan proses yang cukup panjang dan memerlukan waktu serta strategi pembinaan SDM yang terkait dengan tuis masing masing unit satker.

### 4. *Pengembangan SDM, terutama di bidang manajemen dan keuangan*

Pengembangan sumber daya manusia /SDM, terutama di bidang manajemen dan

keuangan, unsur manajemen ini sangatlah penting dan merupakan sebagai modal inti penggerak motor utama dalam menentukan maju mundurnya organisasi sebagaimana prinsip-prinsip dalam organisasi *The right man in the right place* <sup>(5)</sup>, dimana penempatan personil atau pegawai yang menangani keuangan harus yang memiliki keahlian dibidang keuangan, apalagi dalam hal ini terkait dengan satker pengelolaan keuangan badan layanan umum /PK BLU penanganan satker PK BLU haruslah profesional dan memiliki kinerja yang berkualitas memenuhi standar pelayanan prima <sup>(6)</sup>,

#### **5. *Penyediaan Sarana dan Prasarana layanan kegiatan***

Penyediaan Sarana dan Prasarana layanan kegiatan PK BLU merupakan modal utama yang merupakan pendukung dalam memproses produk yang akan dijual kepada Umum /public, hal ini haruslah cermat dan teliti dalam tata kelola baik dari penggunaannya maupun dalam merawatnya, karena untuk keberlangsungan dari pengelolaan BLU ada yang tidak kalah pentingnya dan mendapat prioritas dalam pengelolaan serta perataan seluruh asset yang dimiliki organisasi dimaksud begitupun penyediaan dana perawatan harus diperhitungkan dengan baik dan tepat sasaran.

#### **6. *Sistem Informasi dan Kinerja yang memadai***

Sistem Informasi dan Kinerja yang memadai pada Satker Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum mempunyai peran sangat penting dalam

memfasilitasi jejaring komunikasi untuk memudahkan koordinasi kegiatan setiap unit pada satker PK BLU, dimana dengan lancarnya informasi internal dan eksternal satker organisasi diharapkan komunikasi dapat meningkatkan kinerja baik individu maupun kelompok pada satker PK BLU, system informasi untuk masa sekarang ketersediannya jaringan IT

#### **7. *Dukungan dari Kementrian Lembaga***

Dukungan dari Kementrian Lembaga mutlak diperlukan karena merupakan legalitas yang harus dipenuhi sebagai persyaratan formal dalam operasional kegiatan PK BLU.

Dalam pengembangan operasionalnya haruslah membentuk jejaring secara nasional dan internasional dibawah payung hukum good government

### **V. Kesimpulan**

Paradigma Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum STPI, operasional kegiatan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia factor internal yang menentukan kesatuan arah dalam prinsip –prinsip organisasi hal yang sangat mendasar adalah persamaan persepsi dan paradigm pola pikir mengenai perubahan mindset yang semula terbiasa dengan Sistem Birokrasi menjadi pola pikir government entrepreneur dalam hal ini segenap pengelola Satker BLU haruslah mempunyai kesatuan visi dan misi semangat kinerja government entrepreneur.

Unsur Manajemen yang lainnya dilengkapi terdiri dari SDM yang berkualitas selain memiliki jiwa entrepreneur juga berkompotensi dibidangnya masing-masing, Sarana dan prasarana yang memadai, juga kualitas produk ,program dan proses tepat waktu serta efisien , sehingga output memiliki nilai daya saing sesuai kebutuhan konsumen,terpeliharanya link antar lembaga dan masyarakat konsumen.

Direktorat Jenderal Perbendaharaan pada Rapat Koordinasi Kinerja BLU pada tanggal 30 April 2013 di Gedung Dhanapala Kementerian Keuangan yang bertemakan “Peningkatan Kinerja BLU dalam rangka Penyehatan Fiskal guna Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Berkelanjutan”. Arahan dari Wakil Menteri Keuangan I, Ibu Anny Ratnawati, pekonomian Indonesia di tengah kondisi perekonomian global yang berisiko.Satker BLU dapat berperan dalam memperkuat sendi-sendi perekonomian dalam negeri untuk menciptakan pertumbuhan yang berkelanjutan guna mengatasi dampaknya melalui peningkatan kinerja layanan kepada masyarakat. **“Semangat enterprising the government sudah seharusnya menjadi ruh bagi keseluruhan upaya profesional bagi setiap satker BLU dalam menjalankan layanan kepada masyarakat,”**. Di satu sisi satker BLU mampu bersaing dengan penyedia layanan sejenis, sementara di sisi lain tidak melupakan misi/fungsi sosial pelayanan yang berarti surplus harus dikembalikan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas layanan. Lebih jauh beliau mengingatkan agar BLU harus efisien, efektif, menjunjung good corporate governance, dan makin mandiri, sehingga mengurangi ketergantungan dari APBN.

Penekanan pada SDM seyogyanya memiliki 3 (tiga ) syarat penting yang diperlukan agar kelompok sasaran patuh terhadap sebuah kebijakan. Syarat tersebut adalah (1) kelompok sasaran **harus sadar** akan adanya pelaksanaan suatu kebijakan (awareofthe rule) dan memahami kebijakan tersebut (understand it), (2) **kemauan** kelompok sasaran untuk mematuhi kebijakan (willing to comply) dan (3) **kemampuan** kelompok sasaran untuk mematuhi kebijakan (*able to comply*).

### Daftar Pustaka

UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara

PP No.23 Tahun 2005 tentang PK BLU

Undang Undang No 25 tahun 2009 tentang Standar pelayanan,

Peraturan Pemerintah NO 74 tahun 2012, tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah NO 23 Tahun 2005. Tentang PK BLU

PM. 151 Tahun 2015, tentang standar Pelayanan Pada STPI

**Prof. Dr. h. Abdurahmat Fathoni, MSi, “Manajemen Sumber Daya Manusia”,** Rineka Cipta, Jakarta, 2006

**Drs Manulang, MSi, “Manajemen”,** Balai Pustaka, Jakarta 2011

**Drs. Hani Handoko, PhD “Manajemen”,** BPFE Yogyakarta Tahun : 2012

**Prof SP Siagian, MPH “ Manajemen Sumber Daya Manusia “,** Balai Pustaka, Jakarta 2009

*Dale Ponte, "Kinerja"* Balai Pustaka,  
Jakarta 2008

**PERILAKU ORGANISASI**  
*(Organizational Behavior), Stephen P. Robbins, Salemba Empat ISBN,18 Okt 2015:*

*Kotler, Philip & Kevin Lane Keller. 2008. Manajemen Pemasaran. Jakarta*

<http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/jiap>