

**IMPLEMENTASI PROSES PEMBELAJARAN DALAM RANGKA
PENYIAPAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN KEUANGAN (STUDI KASUS PADA CRASH PROGRAM
PRODIP I KEUANGAN SPESIALISASI KEPABEANAN DAN CUKAI
DI BALAI DIKLAT KEUANGAN YOGYAKARTA)**

**Mila Mumpuni
Widyaiswara pada Balai Diklat Keuangan Yogyakarta**

ABSTRAK

Pemenuhan sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Keuangan secara kuantitas melalui Crash Program Diploma Keuangan membawa konsekuensi implementasi proses pembelajaran yang mendukung dihasilkan kualitas lulusan dengan standar kompetensi yang dipersyaratkan. Kualitas yang terbentuk dalam karakter integritas yang akan diimplementasikan dalam dunia kerja.

Pembentukan karakter melalui proses pembelajaran sudah diterapkan dalam kurikulum Program Diploma Keuangan. Namun, keterbatasan cakupan materi maupun metode yang digunakan menjadikan kendala dalam pembentukan karakter. Orientasi proses pembelajaran cenderung baru menyiapkan pada kompetensi kecerdasan belum sampai membentuk kompetensi sikap perilaku atau karakter. Selain itu keterbatasan waktu proses pembelajaran dalam Crash Program menjadikan keterbatasan pengembangan metode dalam pembentukan karakter.

Kajian ini menelaah pada proses pembentukan karakter yang sudah diberlakukan di China, Korea, maupun di Indonesia. Proses pembelajaran yang dimungkinkan dapat diadopsi pada program diploma yang diselenggarakan Kementerian Keuangan dalam penyiapan pegawai yang tangguh dalam pengelolaan keuangan negara

Kata kunci: crash program diploma keuangan, karakter, proses pembelajaran

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) berkarakter menjadi capaian yang dipertaruhkan dalam pemenuhan SDM dilingkungan Kementerian Keuangan bahkan di setiap tempat pekerjaan. SDM yang memiliki kompetensi dan berkarakter menjadi satu paket profesional yang tidak

dapat dipisahkan. Kompetensi kecerdasan tidak lagi menjadi tolok ukur utama dalam pemenuhan SDM di lingkungan Kementerian Keuangan. Sikap profesional yang ditunjukkan atau diimplementasikan dalam proses layanan kepada masyarakat akan membentuk pencitraan organisasi yang semakin meningkat. Oleh karena itu pemenuhan SDM yang berkualitas menjadi tuntutan utama untuk meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat di bidang keuangan negara (<http://www.perbendaharaan.go.id/new/?pilih=news&aksi=lihat&id=2486>).

Karakter menurut Alwilsol (2009:7) adalah suatu penggambaran tingkah laku dengan menonjolkan nilai (benar-salah, baik-buruk) baik secara eksplisit maupun implisit. Demikian pula harapan penggambaran yang mampu ditampilkan oleh para SDM di lingkungan Kementerian Keuangan. Apabila tingkah laku tersebut mampu menunjukkan pada tatanan atau norma “benar” maupun “baik” maka tujuan akhir dalam proses melayani pihak pengguna (masyarakat) tercapai. Dengan kata lain, karakter yang ditampilkan harus mendukung tujuan organisasi apabila tidak maka proses pembentukan karakter akan terjadi kendala atau hambatan. Kendala yang dimaksud adalah SDM yang memiliki karakter yang telah lama dimiliki dan sampai sekarang belum berubah yaitu watak (*disposition*). Watak seseorang ketika memasuki dunia kerja dan tidak mendukung tujuan organisasi akan menjadi tugas yang tidak mudah dalam membentuk karakter yang sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk lebih memudahkan dalam pembentukan karakter diawali dengan proses rekrutmen SDM yang tepat.

Pemenuhan SDM di lingkungan Kementerian Keuangan secara umum melalui program diploma keuangan dan penerimaan lulusan sarjana. Keduanya diharapkan didapatkan SDM dengan kompetensi yang dipersyaratkan Kementerian Keuangan. Adapun kompetensi SDM Kementerian Keuangan dibagi dalam tiga kluster yaitu aspek *thinking*, *working*, dan *relating*. Kompetensi yang komprehensif didesain untuk

mempertajam kompetensi SDM yang sudah ada seturut dengan tuntutan reformasi birokrasi yang sudah digulirkan sejak tahun 2005. Ketiganya dapat dicapai dengan memperhatikan indikator perilaku yang berfokus pada kinerja setiap tingkat kemahiran dalam kompetensi perilaku. Sehubungan dengan pemenuhan SDM melalui pendidikan pada program diploma keuangan maka lulusan yang dihasilkan selain memenuhi kompetensi keahlian juga memiliki kepribadian (karakter) sebagai calon pelayan masyarakat.

Kompetensi yang diharapkan dimiliki oleh SDM Kementerian Keuangan setingkat pendidikan diploma I/III adalah memiliki integritas. Integritas diartikan dapat mempertahankan tingkat kejujuran dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari. Integritas yang dimaksud adalah orang-orang yang dapat dipercaya, dapat sebagai sumber informasi yang dapat dipercaya, dan konsisten menerapkan norma-norma yang berlaku. Indikator perilaku yang akan diukur pada implementasi di tempat kerja sebagai SDM yang mampu berpikir, bersikap, dan bertindak sebagai pelayan masyarakat yang ideal. Kita sangat menyadari bahwa pembentukan yang tidak dapat terjadi dalam waktu sehari tetapi sepanjang proses pembelajaran bahkan sebelum maupun sesudah proses pembelajaran.

Khususnya dalam rangka tugas pokok fungsi DJBC di era perdagangan bebas maka memiliki konsekuensi meningkatkan pengawasan terhadap jalur masuk keluarnya barang di wilayah NKRI. Kebijakan pemerintah yang dimaksud adalah dibentuknya Frade Trade Zone (FTZ). Adapun FTZ melibatkan berbagai institusi seperti Dewan Kawasan dan BPK; sehubungan dengan hal tersebut maka perlu diikuti kesiapan instansi DJBC sebagai tugas pokok fungsi terkait penerimaan dan pengeluaran barang dari dan ke luar wilayah NKRI. Tetapi kesiapan tenaga kerja yang dimiliki DJBC dibatasi pada minimnya jumlah pegawai yang akan ditempatkan pada wilayah FTZ. Mengingat rekrutmen pegawai di lingkungan Kementerian

Keuangan hanya dari 2 (dua) sumber yaitu: 1) rekrutmen melalui lulusan STAN dan 2) rekrutmen melalui penerimaan sarjana (S₁ dan S₂) maka kebijakan yang dipilih adalah melalui proses rekrutmen dari lulusan STAN. Kebutuhan pegawai yang diperlukan DJBC menyangkut kuantitas dan kualitas pada kawasan FTZ yang sudah diberlakukan mulai 1 April 2009. Adapun wilayah-wilayah FTZ antara lain Sabang, Batam, Bintan dan Karimun.

Program Diploma Keuangan adalah pendidikan kedinasan yang berada di lingkungan Kementerian Keuangan, yang diselenggarakan khusus untuk mendidik tenaga-tenaga ahli dalam bidang-bidang tertentu yang dibutuhkan oleh Kementerian Keuangan, khususnya tenaga ahli di bidang Anggaran, Perpajakan, Bea dan Cukai dan Pegadaian. Pendidikan kedinasan ini diselenggarakan oleh Pusdiklat Anggaran, Pusdiklat Bea dan Cukai, Pusdiklat Perpajakan dan Pusdiklat Keuangan Umum yang berada di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK)-Kementerian Keuangan.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0145/U/1982 telah ditetapkan bahwa pendidikan yang diselenggarakan oleh Pusdiklat-pusdiklat di bawah BPPK adalah Program Diploma dengan spesialisasi Kebendaharaan Negara, Perpajakan, Bea dan Cukai dan Pegadaian yang ijazahnya sederajat dengan ijazah dengan Program Diploma yang dikeluarkan dengan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Tujuan umum program-program pendidikan yang diselenggarakan pada program diploma keuangan merupakan pendidikan tinggi kedinasan yang selain mendidik mahasiswa supaya mempunyai pengetahuan, keahlian dan keterampilan dalam spesialisasinya masing-masing, juga mempersiapkan mahasiswa agar menjadi pegawai negeri yang berdisiplin tinggi, berakhlak tinggi dan penuh dedikasi

Mengingat kebutuhan yang sangat mendesak maka diadakan Crash Program Prodig I Keuangan Spesialisasi Kepabeanan dan Cukai pada tahun

2009. Akan tetapi karena persetujuan pemenuhan pegawai tersebut melalui jalur lulusan STAN maka masa pendidikan dipadatkan, yang semula jenjang D1 memerlukan 2 semester (1 tahun akademik) maka pada Crash Program ini 2 semester diberlakukan hanya pada kurun waktu 5 (lima) bulan (terhitung mulai 3 Agustus s.d. 31 Desember 2009). Proses rekrutmen seperti halnya penerimaan mahasiswa STAN namun khusus pada program ini selain terdiri dari : 1) tes administrasi (nilai rata-rata 7,00 dari Ujian Sekolah dan Ujian Nasional), 2) Test Potensial Akademik (secara komprehensif terdiri dari TPA, Bahasa Inggris, Matematika, dan Pengetahuan Umum); juga diberlakukan Psikotest dan wawancara pada proses seleksi. Harapan dari Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) akan memperoleh calon pegawai yang tidak hanya unggul dalam kemampuan intelektual namun juga kemampuan beradaptasi dengan lingkungan. Proses seleksi pada program ini sudah mengarah pada proses seleksi pegawai, berbeda dengan proses seleksi pada program reguler. Penyelenggaraan pendidikan diadakan di berbagai wilayah BPPK di daerah seperti Medan, Palembang, Yogyakarta, Malang, dan Makassar. Pada kajian ini, lokasi pendidikan yang dikaji adalah lokasi Yogyakarta; tepatnya di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.

Pada proses rekrutmen sudah merujuk tidak hanya kesiapan fisik tetapi kesiapan sikap dan mental. Walaupun disadari belum mencakup pada sistem penyaringan pada karakter calon siswa didik namun setidaknya upaya yang dilakukan mengarah pada kompetensi sikap maupun mental. Perancangan proses rekrutmen mengarah penggalan karakter menjadi pemikiran baru mengingat karakter seseorang terbentuk sejak kecil dapat karena pengaruh genetik maupun lingkungan sekitarnya. Proses yang dialami dalam keluarga dan lingkungan disadari maupun tidak sebetulnya sudah mempengaruhi bagaimana cara pandang seseorang tersebut terhadap dirinya dan lingkungan serta akan tercermin dalam perilakunya sehari-hari.

Oleh karena itu, penting adanya karakter awal yang dimiliki para calon SDM di lingkungan Kementerian Keuangan.

PEMBAHASAN

Pembentukan karakter akan menjadi hal yang berat apabila konsep pendidikan hanya menonjolkan pembentukan kecerdasan berpikir saja. Karakter terbentuk akibat implementasi secara komprehensif baik kecerdasan berpikir, rasa, budi bahkan kecerdasan batin (Djudjun,2008). Kecerdasan berpikir lebih mudah dibentuk dalam program diploma keuangan mengingat syarat administrasi pada saat proses rekrutmen sudah diuji melalui beberapa tahap seleksi. Namun, pembentukan kompetensi sikap perilaku atau karakter yang lebih membutuhkan satu desain kurikulum yang komprehensif.

Program diploma sebagai tempat proses pembelajaran menjadi sumber daya yang penting. Penting adanya pendesainan kurikulum yang tepat dan komprehensif yang mendukung pembentukan karakter. Program Diploma menetapkan desain kurikulum yang diikuti dengan implementasi melalui penetapan standar kelulusan siswa sudah dibakukan dan dapat menghasilkan kualitas lulusan yang mampu beradaptasi di lingkungan kerja. Kurikulum pada Crash Program Prodip I Keuangan Spesialisasi Kepabeanaan dan Cukai mengacu pada kurikulum pada program reguler. Namun, dikarenakan kebutuhan yang sangat mendesak maka kurikulum yang didesain kolaborasi pendidikan setara D1 dan diklat bagi pegawai setara pangkat/golongan II/a yaitu DTSD (Diklat Teknis Substantif Dasar) Bea dan Cukai I. Adapun dari sisi kalender akademik pendidikan hanya 14 (empat belas) minggu hari kalender (hari Senin sampai dengan Sabtu) dengan waktu dimulai pukul 07.30 -17.00 waktu setempat.

Balai Diklat Keuangan Yogyakarta memiliki kalender diklat teknis, diklat penjenjangan dan Prodip. Sehubungan dengan penyelenggaraan Prodip melalui crash program ini, maka disediakan 1 (satu) ruang kelas

untuk proses pembelajaran. Kegiatan pembelajaran dilakukan sepenuhnya di ruang kelas, dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan oleh Pusat yaitu setiap hari Senin sampai dengan hari Sabtu, mulai pukul 08.00 sampai dengan pukul 17.00 waktu setempat. Kegiatan pembelajaran diawali dengan apel pagi yang dipimpin oleh petugas sekretariat pada pukul 07.55 waktu setempat. Baru dilanjutkan kegiatan di kelas, siswa wajib mengisi daftar hadir, pengajar wajib mengabsen siswa dan mengisi daftar hadir pengajar dan mengisi uraian mengajar pada Kartu Mengajar. Pelayanan kepada siswa dan pengajar dilakukan khususnya penyelenggaraan I dan keseluruhan pegawai Balai Diklat pada umumnya. Pembelajaran di kelas berlangsung sepenuhnya di dalam kelas pada semester Ganjil dan Genap. Wanda (2005:83-90) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa sistem pendidikan yang terlalu menekankan hapalan, *drilling* dengan cara mengajar yang kaku bahkan hanya menekankan pada kelulusan dalam ujian akan menjadikan keterpurukan negara tersebut. China pernah mengalami pada masa Mao. Setelah era tersebut China mulai bangkit dengan mendesain bagaimana mengurangi beban pelajaran siswa melalui adopsi sistem pendidikan yang patut secara umur dan menyenangkan dan pengembangan seluruh aspek dimensi manusia.

Metode yang digunakan dalam proses pembelajaran lebih cenderung bersifat menggunakan ceramah dan diskusi dengan memberdayakan media yang standar ada yaitu diberlakukan pada diklat-diklat yang ada seperti LCD, laptop/komputer berupa slide dan tayangan video. Proses pembelajaran yang sepenuhnya ada di dalam ruang kelas mengakibatkan pembentukan karakter menjadi bias. Hal ini dapat disebut demikian karena proses yang ada cenderung "hanya" membentuk kompetensi kecerdasan saja. Kompetensi yang diharapkan dari crash program juga sama halnya pada program reguler. Mata pelajaran yang termuat terdiri dari substansi pengembangan kepribadian, kelimuan dan keterampilan, keahlian berkarya, perilaku berkarya dan berkehidupan bermasyarakat. Komponen-komponen

kelompok mata pelajaran yang ada mengartikan bahwa kompetensi lulusan crash program tidak hanya meliputi *hardskill* saja namun juga termasuk *softskill*. Kompetensi *softskill* termuat dalam mata pelajaran Etika dan Pengembangan Kepribadian; walaupun “hanya” sebanyak 2 (dua) SKS (lihat pada lampiran), namun ditekankan atau lebih cenderung “dipaksakan” dapat memberikan landasan bagi siswa sebagai calon pegawai di lingkungan DJBC. Penyampaian mata pelajaran yang setidaknya menjadikan siswa menjadi calon pegawai yang memiliki sikap pola pikir dan pola bertindak yang dewasa. Mata pelajaran tersebut dianggap penting mengingat usia siswa mengikuti pendidikan rata-rata di bawah umur 20 tahun dan belum siap kerja secara mental.

Pada prinsip Prosser (Djoyonegoro,1998) tentang pendidikan kejuruan disebutkan bahwa pendidikan kejuruan akan efisien jika metode pengajaran yang digunakan dan hubungan pribadi dengan peserta didik mempertimbangkan sifat-sifat peserta didik tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa program diploma sebagai pendidikan kejuruan dapat menjadi dukungan dalam pembentukan karakter. Implementasi yang ada Prodi Keuangan mempertimbangkan pilihan spesialisasi (jurusan) yang dipilih berdasarkan kemampuan intelegensi, kepribadian dan juga fisik. Namun, Wanda (2005:83-90) menyatakan perlu disadari bahwa karakter individu tidak dapat dibentuk hanya melalui satu atau kegiatan saja. Artinya, dengan desain proses pembelajaran pada prodi keuangan masih belum cukup dalam membentuk karakter individu. Langkah lebih lanjut perlu didesain kurikulum pembinaan karakter yang berkesinambungan dan terintegrasi dalam proses pembelajaran, di mana proses tersebut melibatkan pengajar, pihak penyelenggara, instansi pengguna maupun pihak-pihak lain terkait; sehingga pembinaan karakter dapat dirasakan.

Praktek Kerja Lapangan (PKL) yang diterapkan pada program diploma sebagai replika praktek di dunia kerja “hanya” berlangsung selama lima hari. Pemadatan program menjadikan waktu penyelenggaraan yang

berlangsung hanya 5 (lima) hari kerja tidak berurutan menjadikan hal yang sulit dalam pendalaman pekerjaan di lapangan. Siswa hanya dapat mengamati proses pekerjaan yang dilakukan pegawai di lapangan. Memang menjadi satu perhatian bahwa PKL di lingkungan pendidikan ProdiP dari sisi kuantitas waktu untuk program reguler pun masih terhitung kurang (hanya berkisar 20 hari kerja) apalagi crash program yang hanya menjadwalkan 5 (lima) hari kerja. Waktu yang pendek berakibat penggalian data sedikit mengalami hambatan. Tempat lokasi PKL sebagai KPBC Madya Yogyakarta dengan intensitas pekerjaan yang “sedikit” lebih banyak dibanding KPBC yang lain masih terhitung dapat “menerima” siswa untuk melaksanakan PKL dan menggali data sebagai bahan penulisan Laporan PKL. Hal ini berakibat beberapa siswa berpendapat ada kemudahan penggalian data meskipun waktu PKL yang sangat singkat.

Waktu singkat berakibat pula pada pendalaman pada tugas lapangan, siswa hanya bertindak seperti karyawisata di lokasi PKL, dengan diarahkan pada pelayanan-pelayanan yang dilakukan oleh pegawai KPBC Madya Yogyakarta pada kawasan berikat, pelayanan di bandara dan administrasi kantor. Lokasi PKL yang tidak memiliki pelabuhan laut menjadikan satu kekurangan dalam pemahaman pekerjaan di bidang kepabeanan dan cukai secara utuh. Namun sekali lagi, lokasi PKL di pelabuhan tidak mungkin dilakukan mengingat jarak dan keterbatasan waktu. Pembentukan karakter calon pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan khususnya Direktorat Jenderal Bea dan Cukai hanya diserahkan pada materi etika profesi dengan muatan sebanyak 2 SKS saja. Apabila akan dibentuk dengan dukungan kegiatan lainnya sudah tidak memungkinkan lagi karena syarat kelulusan dengan terselenggaranya proses pembelajaran minimal 80% kehadiran sudah “sangat” mengikat siswa maupun pengajar. Orientasi pengajar maupun siswa hanya bertumpu pada pembentukan kompetensi kecerdasan berpikir saja.

Lebih lanjut dapat dikemukakan bahwa penting adanya perumusan bersama desain kurikulum yang tepat dalam pembentukan karakter. Kita bandingkan dengan pembentukan karakter di negara-negara lain. Pendidikan di China membentuk karakter melalui kegiatan ekstrakurikuler. Pendidikan di China tidak hanya terbatas kegiatan selama di kelas dan sekolah bahkan melibatkan pada saat kegiatan hari libur. Filosofi makna hari libur nasional dijadikan sebagai perenungan pembentukan karakter (Yali, 2002:22-24). Keterlibatan eksternal sekolah sangat mendukung pembentukan karakter di China. Siswa diarahkan bagaimana menjadi manusia yang mampu beradaptasi pada lingkungan di luar sekolah dengan bersinggungan langsung dengan budaya melalui perayaan hari libur nasional. Penerapan di China tidak seputar hari libur keagamaan bahkan hari libur yang bertema keluarga seperti Hari Ibu. Budaya Indonesia yang ber-bhinneka tunggal ika sebenarnya dapat dijadikan modal dalam pembentukan karakter. Penerapan hari libur nasional di Indonesia seharusnya dapat sebagai salah satu pendukung proses pembentukan karakter. Kepedulian atas makna hari libur tersebut dapat dipahami siswa dan siswa terlibat secara aktif didalamnya. Implementasi di Indonesia sekiranya lebih mudah mengingat “jiwa” kepedulian kita terhadap sesama dan lingkungan masih ada, misalnya: bencana alam yang terjadi beberapa waktu terakhir telah menumbuhkan rasa “peduli” diantara sesama masyarakat.

Negara yang sangat peduli berikutnya pada pembentukan karakter adalah Korea. Pendidikan moral di Korea sudah diterapkan pada kurikulum sejak tahun 1996. Pembentukan karakter dengan penekanan yang berbeda pada tingkat usia dan jenjang pendidikan. (Beongwan dkk, 1996). Sejak usia dini sudah dikenalkan pada pembentukan karakter yang tercakup pada materi-materi pendidikan yang didapatkan di sekolah. Penekanan yang berimbang sesuai dengan usia dan jenjang pendidikan pada konsep kurikulum yang terintegrasi menjadikan siswa sejak usia dini memiliki modal

karakter yang sesuai dengan tatanan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa kurikulum pembentukan karakter menjadi rangkaian yang tidak patah pada bagian jenjang pendidikan tertentu bahkan sampai di dunia kerja. Artinya, pola yang diterapkan pada program diploma menjadi mata rantai berikutnya setelah terangkai terlebih dahulu pada pendidikan sebelumnya, demikian pula ketika sudah memasuki dunia kerja tetap ada pada mata rantai pembentukan karakter. Kurikulum program diploma sebagai rangkaian menyiapkan calon pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan tentunya jangan sampai berhenti ketika masuk di dunia kerja. Lembaga diklat yang akan mengambil alih dalam proses pembentukan karakter berikutnya. Djudjun (2008) mengemukakan hal sama bahwa secara umum pencapaian Program Pembinaan Kepribadian Siswa (PPKS) di BPK Penabur menerapkan berkesinambungan pada masing-masing jenjang sekolah dasar, sekolah menengah pertama sampai dengan sekolah menengah atas. Penekanan pada tingkat dasar sebatas sekolah-keluarga-teman; pada jenjang berikutnya sekolah-masyarakat-teman; sedangkan pada jenjang sekolah menengah atas sekolah-bangsa dan negara. Dengan demikian benar adanya bahwa pembentukan karakter dilakukan di setiap tempat dan waktu secara berkesinambungan dan terintegrasi .

SIMPULAN

Tuntutan atas pemenuhan sumberdaya manusia di lingkungan Kementerian Keuangan secara kuantitas dan kualitas menjadi target yang harus dicapai secara optimal. Paket kuantitas dan kualitas tidak dapat dipisahkan karena saling terkait. Konsekuensi secara kuantitas membawa konsekuensi diselenggarakan Crash Program pada Prodip I Keuangan Spesialisasi Kepabeanan dan Cukai pada tahun akademik 2009. Konsekuensi kualitas seharusnya dapat ditargetkan melalui kurikulum yang disediakan supaya dapat dihasilkan calon pegawai yang memenuhi standar kompetensi kecerdasan berpikir dan sikap perilaku atau karakter.

Keterbatasan waktu dalam proses pembelajaran menjadikan kendala dalam pembentukan karakter tersebut. Waktu yang ada diorientasikan untuk membentuk kecerdasan berpikir baik dalam proses belajar mengajar di kelas maupun pada saat Praktek Kerja Lapangan. Pengajar sulit mengembangkan metode yang lebih tepat dalam membentuk karakter para calon pegawai tersebut. Pemadatan waktu penyelenggaraan pendidikan menjadi hal utama hambatan dalam pembentukan karakter para calon pegawai.

Dengan mengingat hal-hal tersebut maka apabila tuntutan pemenuhan pegawai harus diselenggarakan kembali maka perlu menjadi perhatian dalam pendesainan kurikulum. Muatan pembentukan karakter tercermin dalam setiap materi pelajaran dengan disampaikan melalui metode yang lebih menyenangkan namun tanpa menghilangkan pembentukan karakter calon pegawai yang memiliki integritas. Metode yang mungkin dapat digunakan tidak hanya terpaku pada ceramah dan diskusi; bahkan melibatkan berbagai metode seperti *role playing*, simulasi maupun *field trip*. Dengan kata lain, perlu adanya revisi terhadap desain kurikulum program diploma yang mengarah pada pembentukan karakter melalui proses pembelajaran yang dinamis.

REFERENSI

- Alwilsol. 2009. Psikologi kepribadian. Edisi revisi. Katalog Dalam Terbitan (KDT). UMMPress.
- Beongwan Chu, Jangho Park, & John D. Hoge. 1996. Moral Education: The Korean Experience. <http://tigger.uic.edu/~lnucci/MoralEd/articles/chu.html> diunduh tanggal 25 November 2010
- Departemen Keuangan. 2007. Kamus Kompetensi.
- Djojonegoro, Wardiman. 1998. Pengembangan Sumberdaya Manusia melalui SMK. Jakarta: Jayakarta Agung Offset

Djudjun Djaenuddin Supriadi.2008. Program Pendidikan Karakter di Lingkungan BPK Penabur Jakarta.
<http://www.bpkpenabur.or.id/files/Hal.%2035-43%20Program%20Pendidikan%20Karakter.pdf> diunduh tanggal 25 November 2010

Menteri Keuangan: “Kualitas SDM Berpengaruh pada Kualitas Pengelolaan Keuangan”
<http://www.perbendaharaan.go.id/new/?pilih=news&aksi=lihat&id=2486> diunduh tanggal 25 November 2010

Wanda Chrisiana. 2005. Upaya penerapan pendidikan karakter bagi mahasiswa (studi kasus di jurusan teknik industri UK Petra).
<http://puslit.petra.ac.id/journals/industrial> diunduh tanggal 27 November 2010

Warta Bea Cukai Edisi 413 Bulan April 2009 Tahun XL