

ANALISIS FORMULASI KEBIJAKAN KLASTER KERJA PADA DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI

Setia Handaya¹, Tri Rahmini Siwi Utami², Lala Romlah³

UNIVERSITAS IPWIJA

(setia.handaya@customs.go.id¹, trirahmini1@gmail.com², lalasetiawan29@gmail.com³)

ABSTRAK

Salah satu kebijakan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia di lingkungan Kementerian Keuangan, sebagaimana dituangkan dalam Peraturan Menteri Keuangan nomor 77/PMK.01/2022 tentang Rencana Strategis Kementerian Keuangan Tahun 2020-2024 adalah kebijakan *minus growth*. Konsep zona kerja sebelumnya telah diterapkan di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai dalam bentuk wilayah kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Direktur Jenderal Nomor PER-31/BC/2014 tentang Pola Mutasi Jabatan Struktural Eselon IV dan Eselon V Serta Jabatan Fungsional Tingkat Terampil dan Tingkat Ahli (Pertama dan Muda) di Lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Pembagian klaster kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai disusun sesuai dengan prinsip aglomerasi letak geografis atau teritorial. Secara garis besar terdapat 8 Pulau besar di Indonesia yaitu Sumatera, Jawa, Kalimantan, Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara, Maluku, dan Papua. Dari aglomerasi tersebut, dibuatlah klaster kerja pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Kata kunci : Bea Cukai; Klaster Kerja; Sub Klaster

ABSTRACT

One of the policies in managing Human Resources within the Ministry of Finance, as set forth in the Minister of Finance Regulation number 77/PMK.01/2022 concerning the Ministry of Finance's Strategic Plan for 2020-2024 is a minus growth policy. The work zone concept has previously been implemented within the Directorate General of Customs and Excise in the form of a work area as stipulated in the Director General Regulation Number PER-31/BC/2014 concerning Transfer Patterns of Echelon IV and Echelon V Structural Positions as well as Skilled Level and Expert Level Functional Positions (First Expert Level and Second Expert Level) within the Directorate General of Customs and Excise. The division of work clusters within the Directorate General of Customs and Excise is structured according to the principle of agglomeration of geographical or territorial locations. Broadly speaking, there are 8 major islands in Indonesia, namely Sumatra, Java, Kalimantan, Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara, Maluku and Papua. From this agglomeration, a work cluster was created at the Directorate General of Customs and Excise.

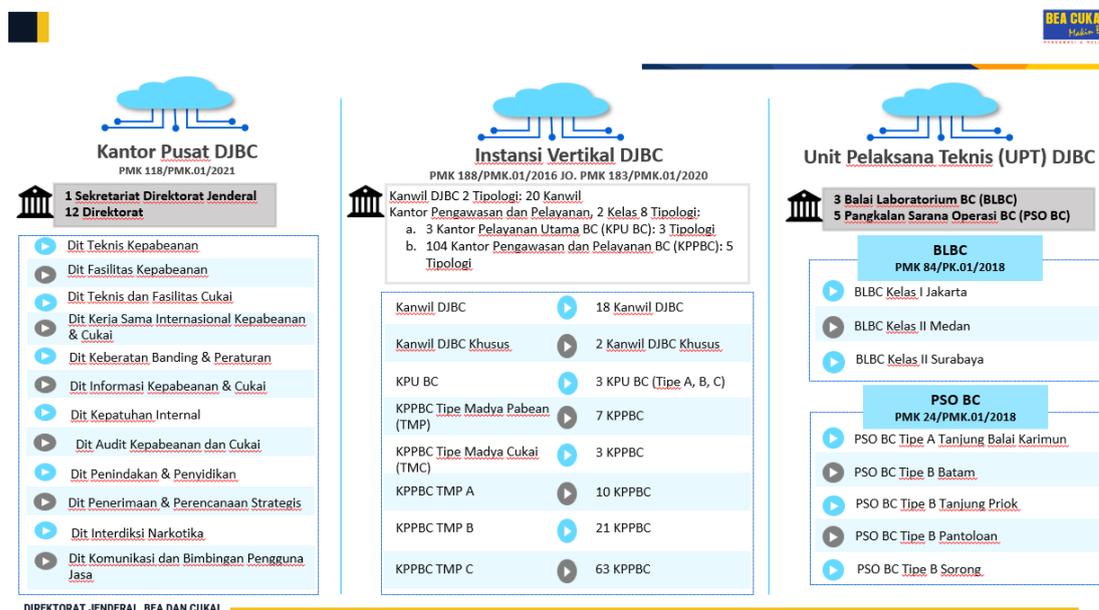
Keywords: Customs; Work Cluster; Sub Cluster

PENDAHULUAN

Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) sebagai salah satu unit eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan yang memiliki tugas dan fungsi yaitu: (1) Untuk melindungi masyarakat dari masuknya barang-barang berbahaya (*community protector*); (2) Membantu pergerakan, kemajuan dan perkembangan industry dalam negeri (*industrial assistance*); (3) Memberikan fasilitas perdagangan (*trade facilitator*); dan melakukan pemungutan keuangan negara melalui bea masuk, cukai dan pajak terkait (*revenue collector*).

Dalam rangka melaksanakan tugas tersebut, melalui Peraturan Menteri Keuangan nomor

118/PMK.01/2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan DJBC memiliki 13 Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP) yang dahulu dikenal sebagai eselon II, di lingkungan kantor pusat. Selain itu, DJBC juga memiliki unit vertikal diseluruh wilayah Republik Indonesia yang terdiri atas 20 Kantor Wilayah (Kanwil DJBC), 3 Kantor Pelayanan Utama (KPU BC) serta 104 Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC)¹, 3 Balai Laboratorium Bea dan Cukai (BLBC)² serta 5 Pangkalan Sarana Operasi Bea dan Cukai (PSO BC)³.



Gambar 1 Infografis Tipologi Kantor DJBC

Salah satu kebijakan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia di lingkungan Kementerian Keuangan, sebagaimana dituangkan dalam Peraturan Menteri Keuangan nomor 77/PMK.01/2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Keuangan Tahun 2020-2024 adalah kebijakan *minus growth*. Kebijakan *minus growth* adalah kebijakan penerimaan pegawai dengan jumlah yang lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah pegawai yang pensiun atau berdasarkan skala prioritas. Kebijakan ini tentunya akan berdampak pada seluruh unit eselon I dibawahnya, termasuk DJBC.

Berdasarkan kondisi tersebut, dengan jumlah pegawai per 1 Desember 2022 yang mencapai 16.149 orang, DJBC memiliki tantangan tersendiri dalam rangka mengelola sumber daya manusia terutama kaitannya dengan penempatan atau penugasan Pegawai. Tantangan lainnya adalah dari jumlah pegawai tersebut, sekitar 11.718 orang atau 72,46% diantaranya merupakan pegawai yang memiliki *homebase* di Jawa. Dengan kondisi demikian diperlukan strategi yang tepat dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia.

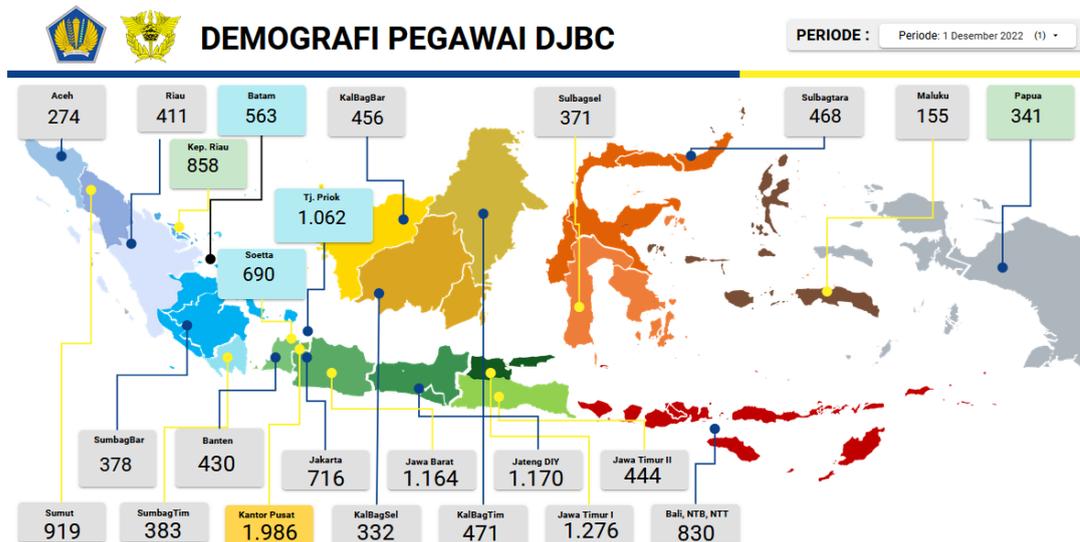
Kementerian Keuangan dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 224/PMK.01/2020 tentang Manajemen Karier di Lingkungan Kementerian Keuangan telah mengamanatkan Unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya di lingkungan Kementerian Keuangan (termasuk DJBC) untuk menyusun ketentuan mengenai zona kerja pada masing-masing Unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya. Sebagai bentuk pelaksanaan amanat dalam Peraturan Menteri Keuangan tersebut, DJBC

¹ Peraturan Menteri Keuangan Nomor 188/PMK.01/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan nomor 183/PMK.01/2020;

² Peraturan Menteri Keuangan Nomor 84/PMK.01/2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Laboratorium Bea dan Cukai;

³ Peraturan Menteri Keuangan Nomor 24/PMK.01/2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pangkalan Sarana Operasi Bea dan Cukai;

menyusun ketentuan mengenai zona kerja berdasarkan karakteristik yang dimiliki oleh Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.



Gambar 2 Demografi Pegawai DJBC

PEMBAHASAN

Zona Kerja sesuai 224/PMK.01/2020

Sesuai dengan definisi dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 224/PMK.01/2020 tentang Manajemen Karier di lingkungan Kementerian Keuangan, zona kerja adalah zona geografis atau teritorial pada unit vertikal yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia yang pembagian wilayahnya disesuaikan dengan karakteristik masing-masing Unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya. Dalam Pasal 17 Peraturan Menteri Keuangan Nomor 224/PMK.01/2020 tentang Manajemen Karier di lingkungan Kementerian Keuangan, zona kerja dapat disusun dengan mempertimbangkan pembagian zona sebagai berikut.

1. zona Indonesia bagian Barat (zona I);
2. zona Indonesia bagian Tengah (zona II); dan
3. zona Indonesia bagian Timur (zona III).

Adapun pembagian zona kerja yang disusun dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya yang memiliki unit vertikal (termasuk Direktorat Jenderal Bea dan Cukai) untuk menyusun kategori Jabatan dan rencana pengembangan karier.

Klaster Kerja

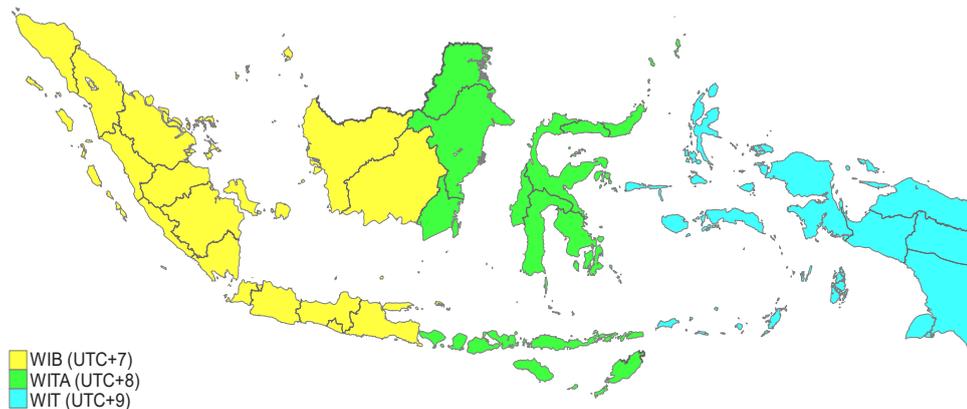
Konsep zona kerja sebelumnya telah diterapkan di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai dalam bentuk wilayah kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Direktur Jenderal Nomor PER-31/BC/2014 tentang Pola Mutasi Jabatan Struktural Eselon IV dan Eselon V Serta Jabatan Fungsional Tingkat Terampil dan Tingkat Ahli (Pertama dan Muda) di Lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Konsep wilayah kerja yang diberlakukan di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai membagi Unit Organisasi di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai ke dalam 3 zona yaitu zona I, zona II, dan zona III. Adapun pembagian wilayah kerja tersebut disusun berdasarkan kriteria:

1. letak wilayah geografis/teritorial;
2. beban kerja dan objek pelayanan/fasilitas/pengawasan kepabeanan dan cukai;
3. realisasi dan/atau potensi penerimaan negara; dan
4. biaya hidup dan/atau tingkat kerawanan.

Berkaitan dengan amanat dari Peraturan Menteri Keuangan Nomor 224/PMK.01/2020 tentang Manajemen Karier di lingkungan Kementerian Keuangan untuk menyusun zona kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, sebagai bentuk perubahan dari ketentuan wilayah kerja sebelumnya dirasa perlu menggunakan frasa lain untuk mengatur zona kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai yaitu klaster kerja.

Pembagian klaster kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai disusun sesuai dengan prinsip aglomerasi letak geografis atau teritorial. Secara garis besar terdapat 8 Pulau besar di Indonesia yaitu Sumatera, Jawa, Kalimantan, Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara, Maluku, dan Papua. Pertimbangan letak geografis dapat dilihat dari pembagian waktu di Indonesia yakni seperti gambar berikut.



Gambar 3 Pembagian Waktu di Indonesia

Berdasarkan pembagian waktu tersebut, klaster kerja dapat dibagi menjadi:

1. WIB, meliputi Sumatera, Jawa dan sebagian Kalimantan;
2. WITA, meliputi sebagian Kalimantan, Bali, Nusa Tenggara dan Sulawesi; dan
3. WIT, meliputi Maluku dan Papua.

Untuk mempermudah pembagian klaster kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, sebagian Kalimantan yang tergolong WIB dijadikan satu klaster dengan sebagian Kalimantan yang tergolong WITA dalam klaster WITA. Selain itu, mengingat terdapat 94 Unit Organisasi yang tersebar di Sumatera (35 Unit Organisasi) dan Jawa (59 Unit Organisasi) maka Sumatera dapat dikelompokkan menjadi satu klaster tersendiri.

Berdasarkan pertimbangan yang disampaikan di atas, pembagian klaster kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai adalah sebagaimana berikut.

1. Klaster Sumatera;
2. Klaster Jawa;
3. Klaster Kalimantan, Sulawesi, Bali, dan Nusa Tenggara; dan
4. Klaster Maluku dan Papua.



Gambar 4 Pembagian Kluster Kerja di Lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai

Sub Kluster

Mengingat berbagai macam tantangan yang dihadapi oleh masing-masing Unit Organisasi, konsep kluster kerja perlu didalami dengan menyusun sub kluster dalam setiap kluster kerja untuk masing-masing Unit Organisasi di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Hal ini bertujuan untuk memudahkan pengelola kepegawaian dalam mengelola sumber daya manusia terutama kaitannya dengan penempatan atau penugasan Pegawai.

Kriteria penyusunan sub kluster perlu mempertimbangkan aspek sebagaimana berikut.

1. Kompleksitas kegiatan, yaitu tergambar dengan tipologi Unit Organisasi yang juga berkaitan dengan jumlah objek pelayanan atau pengawasan yang menjadi tanggung jawab Unit Organisasi. Adapun tingkatan kompleksitas kegiatan digambarkan sebagaimana berikut.

Tabel 1 Tingkat Kompleksitas Kegiatan

Eselon	Jenis Unit Organisasi	Kompleksitas
JPTP	Sekretariat atau Direktorat	Tinggi
	Kantor Pelayanan Utama	Tinggi
	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai	Sedang
Administrator (eselon III)	Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean/Cukai	Tinggi
	Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A	Tinggi
	Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B	Sedang
	Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C	Rendah
	Pangkalan Sarana Operasi Bea dan Cukai (semua Tipe)	Sedang
	Balai Laboratorium Bea dan Cukai (semua Kelas)	Sedang

2. Analisis beban kerja, yaitu instrumen formil yang digunakan untuk menggambarkan kebutuhan sumber daya manusia dalam Unit Organisasi. Adapun tingkatan analisis beban kerja digambarkan sebagaimana berikut.

Tabel 2 Tingkat Analisis Beban Kerja

Jumlah ABK	Tingkat
>200	Tinggi
51 – 200	Sedang
<50	Rendah

3. Aksesibilitas, yaitu kemudahan akses transportasi baik darat, laut, maupun udara untuk menuju lokasi Unit Organisasi. Adapun tingkatan aksesibilitas diambil titik dari Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai dan digambarkan sebagaimana berikut.

Tabel 3 Tingkat Aksesibilitas

Jumlah Moda	Waktu Tempuh Efektif (Menit)	Frekuensi	Tingkat
≥4	>240	<4/minggu	Sulit
3-4	121-240	4-5/minggu	Relatif
1-3	<120	5-7/minggu	Mudah

Adapun penentuan tingkat aksesibilitas ditentukan dengan ketentuan:

- a. 2 kriteria terpenuhi, maka ditetapkan pada tingkat tersebut.
 - b. Dalam hal 1 kriteria mudah, 1 kriteria relatif dan 1 kriteria sulit, maka aksesibilitas Unit Organisasi ditentukan relatif.
 - c. Dalam hal Unit Organisasi dapat dijangkau dengan transportasi darat, maka aksesibilitas Unit Organisasi tersebut ditentukan mudah.
 - d. Dalam hal Unit Organisasi ditetapkan sulit perhubungan berdasarkan ketentuan yang mengatur mengenai unit kerja Kementerian Keuangan di tempat yang sulit perhubungannya, maka aksesibilitas Unit Organisasi tersebut adalah pada Sub Klaster *Remote*.
4. Tingginya tingkat risiko kerawanan yang berdampak pada keselamatan jiwa Pegawai, yaitu tingkat kerawanan Unit Organisasi berdasarkan jumlah dan intensitas perlawanan yang dilakukan oleh pengguna jasa terhadap keputusan yang diambil oleh Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Adapun tingkat risiko kerawanan digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4 Tingkat Risiko Kerawanan

Frekuensi Perlawanan	Tingkat
>4/tahun	Tinggi
2-4/tahun	Sedang
<2/tahun	Rendah

5. Pertimbangan lain dengan persetujuan Direktur Jenderal, yaitu sebagai diskresi pimpinan tertinggi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Dalam menetapkan hal ini, Direktur Jenderal dapat berkoordinasi dengan para Kepala Unit Organisasi. Pada saat kajian ini ditulis, Direktur Jenderal melalui forum pimpinan di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Tahun 2022 telah memberikan arahan berupa:
- a. Menetapkan Pangkalan Sarana Operasi Bea dan Cukai sebagai Sub Klaster Minor mengingat penugasan pada Pangkalan Sarana Operasi Bea dan Cukai bukan merupakan pengembangan karier bagi Pegawai secara umum.
 - b. Menetapkan Unit Organisasi yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri Keuangan unit kerja Kementerian Keuangan di tempat yang sulit perhubungannya ke dalam Sub Klaster *Remote*.

Berdasarkan pertimbangan sebagaimana disampaikan di atas, sub klaster kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai terdiri atas:

1. Sub Klaster Dominan, merupakan Unit Organisasi dengan mempertimbangkan kompleksitas kegiatan yang tinggi, analisis beban kerja yang tinggi, dan aksesibilitas Unit Organisasi yang mudah;

2. Sub Klaster Reguler, merupakan Unit Organisasi dengan mempertimbangkan kompleksitas kegiatan yang sedang, analisis beban kerja yang sedang, dan aksesibilitas Unit Organisasi yang relatif mudah;
3. Sub Klaster Minor, merupakan Unit Organisasi dengan mempertimbangkan kompleksitas kegiatan yang sedang, analisis beban kerja yang sedang, dan aksesibilitas Unit Organisasi yang relatif sulit;
4. Sub Klaster Rawan, merupakan Unit Organisasi dengan mempertimbangkan kompleksitas kegiatan yang sedang, analisis beban kerja yang sedang, aksesibilitas Unit Organisasi yang sulit, dan tingkat risiko kerawanan tinggi; dan
5. Sub Klaster Remote, merupakan Unit Organisasi yang ditetapkan sulit perhubungannya berdasarkan ketentuan yang mengatur mengenai unit kerja Kementerian Keuangan di tempat yang sulit perhubungannya.⁴

Adapun kriteria sebagaimana telah disampaikan dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 5 Kriteria Penetapan Unit Organisasi ke dalam Sub Klaster

Kompleksitas	ABK	Aksesibilitas	Kerawanan	Sub Klaster
Tinggi	Tinggi/ Sedang	Mudah/ Relatif	Rendah/ Sedang/ Tinggi	Dominan
Sedang/ Rendah	Sedang/ Rendah	Mudah/ Relatif	Sedang	Reguler
Rendah/ Sedang	Rendah/ Sedang	Relatif/ Sulit	Sedang	Minor
Pangkalan Sarana Operasi Bea dan Cukai				
Rendah/ Sedang	Rendah/ Sedang	Sulit	Tinggi	Rawan
Ditetapkan sebagai unit sulit perhubungan berdasarkan ketentuan yang mengatur mengenai unit kerja Kementerian Keuangan di tempat yang sulit perhubungannya				<i>Remote</i>

Berkaitan dengan kondisi dinamis dari setiap Unit Organisasi di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, penentuan Unit Organisasi ke dalam sub klaster perlu dituangkan dalam bentuk Keputusan Direktur Jenderal yang dapat fleksibel dan dilakukan evaluasi paling lama 2 (dua) tahun menyesuaikan kondisi yang dibutuhkan oleh Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

DATA KRITERIA PENETAPAN UNIT ORGANISASI KE DALAM SUB KLASTER TAHUN 2022

Unit Organisasi	Tipe	Sub Klaster
Sekretariat Direktorat Jenderal	Pusat	Dominan
Direktorat Teknis Kepabeanan	Pusat	Dominan
Direktorat Fasilitas Kepabeanan	Pusat	Dominan
Direktorat Teknis dan Fasilitas Cukai	Pusat	Dominan
Direktorat Kerja Sama Internasional Kepabeanan dan Cukai	Pusat	Dominan

⁴ Keputusan Menteri Keuangan Nomor 551/KMK.01/2020 Tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Keuangan nomor 877/KMK.01/2018 Tentang Unit Kerja Kementerian Keuangan di Tempat Yang Sulit Perhubungan.

Unit Organisasi	Tipe	Sub Klaster
Direktorat Komunikasi dan Bimbingan Pengguna Jasa	Pusat	Dominan
Direktorat Keberatan Banding dan Peraturan	Pusat	Dominan
Direktorat Informasi Kepabeanan Cukai	Pusat	Dominan
Direktorat Kepatuhan Internal	Pusat	Dominan
Direktorat Audit Kepabeanan dan Cukai	Pusat	Dominan
Direktorat Penindakan dan Penyidikan	Pusat	Dominan
Direktorat Interdiksi Narkotika	Pusat	Dominan
Direktorat Penerimaan dan Perencanaan Strategis	Pusat	Dominan
KPPBC TMP Belawan	TMP/TMC	Dominan
KPPBC TMP Merak	TMP/TMC	Dominan
KPPBC TMP A Tangerang	TMP A	Dominan
KPPBC TMP A Jakarta	TMP A	Dominan
KPPBC TMP A Marunda	TMP A	Dominan
KPPBC TMP A Bekasi	TMP A	Dominan
KPPBC TMP A Bogor	TMP A	Dominan
KPPBC TMP A Purwakarta	TMP A	Dominan
KPPBC TMP A Bandung	TMP A	Dominan
KPPBC TMP Cikarang	TMP/TMC	Dominan
KPPBC TMP Tanjung Emas	TMP/TMC	Dominan
KPPBC TMC Kudus	TMP/TMC	Dominan
KPPBC TMP A Semarang	TMP A	Dominan
KPPBC TMP Tanjung Perak	TMP/TMC	Dominan
KPPBC TMP A Pasuruan	TMP A	Dominan
KPPBC TMP Juanda	TMP/TMC	Dominan
KPPBC TMC Malang	TMP/TMC	Dominan
KPPBC TMC Kediri	TMP/TMC	Dominan
KPPBC TMP Ngurah Rai	TMP/TMC	Dominan
KPPBC TMP A Denpasar	TMP A	Dominan
KPU BC Tipe A Tanjung Priok	KPU BC	Dominan
KPU BC Tipe B Batam	KPU BC	Dominan
KPU BC Tipe C Soekarno-Hatta	KPU BC	Dominan
Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara	Kantor Wilayah	Reguler
KPPBC TMP B Medan	TMP B	Reguler
KPPBC TMP C Pematang Siantar	TMP C	Reguler
KPPBC TMP C Kuala Tanjung	TMP C	Reguler
KPPBC TMP B Kualanamu	TMP B	Reguler
BLBC Kelas II Medan	BLBC	Reguler
Kantor Wilayah DJBC Riau	Kantor Wilayah	Reguler
KPPBC TMP B Pekanbaru	TMP B	Reguler
KPPBC TMP B Tanjung Pinang	TMP B	Reguler
Kantor Wilayah DJBC Sumatera Bagian Timur	Kantor Wilayah	Reguler
KPPBC TMP B Palembang	TMP B	Reguler
KPPBC TMP B Jambi	TMP B	Reguler
KPPBC TMP C Pangkal Pinang	TMP C	Reguler
KPPBC TMP C Tanjung Pandan	TMP C	Reguler

Unit Organisasi	Tipe	Sub Klaster
Kantor Wilayah DJBC Sumatera Bagian Barat	Kantor Wilayah	Reguler
KPPBC TMP B Teluk Bayur	TMP B	Reguler
KPPBC TMP C Bengkulu	TMP C	Reguler
KPPBC TMP B Bandar Lampung	TMP B	Reguler
Kantor Wilayah DJBC Banten	Kantor Wilayah	Reguler
Kantor Wilayah DJBC Jakarta	Kantor Wilayah	Reguler
KPPBC TMP C Kantor Pos Pasar Baru	TMP C	Reguler
BLBC Kelas I Jakarta	BLBC	Reguler
Kantor Wilayah DJBC Jawa Barat	Kantor Wilayah	Reguler
KPPBC TMP C Cirebon	TMP C	Reguler
KPPBC TMP C Tasikmalaya	TMP C	Reguler
Kantor Wilayah DJBC Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta	Kantor Wilayah	Reguler
KPPBC TMP B Surakarta	TMP B	Reguler
KPPBC TMP C Cilacap	TMP C	Reguler
KPPBC TMP C Purwokerto	TMP C	Reguler
KPPBC TMP C Tegal	TMP C	Reguler
KPPBC TMP B Yogyakarta	TMP B	Reguler
KPPBC TMP C Magelang	TMP C	Reguler
Kantor Wilayah DJBC Jawa Timur I	Kantor Wilayah	Reguler
KPPBC TMP B Gresik	TMP B	Reguler
KPPBC TMP C Madura	TMP C	Reguler
KPPBC TMP C Bojonegoro	TMP C	Reguler
KPPBC TMP B Sidoarjo	TMP B	Reguler
BLBC Kelas II Surabaya	BLBC	Reguler
Kantor Wilayah DJBC Jawa Timur II	Kantor Wilayah	Reguler
KPPBC TMP C Blitar	TMP C	Reguler
KPPBC TMP C Madiun	TMP C	Reguler
KPPBC TMP C Jember	TMP C	Reguler
KPPBC TMP C Banyuwangi	TMP C	Reguler
KPPBC TMP C Probolinggo	TMP C	Reguler
Kantor Wilayah DJBC Bali, NTB dan NTT	Kantor Wilayah	Reguler
KPPBC TMP C Mataram	TMP C	Reguler
KPPBC TMP C Kupang	TMP C	Reguler
Kantor Wilayah DJBC Kalimantan Bagian Barat	Kantor Wilayah	Reguler
KPPBC TMP B Pontianak	TMP B	Reguler
Kantor Wilayah DJBC Kalimantan Bagian Selatan	Kantor Wilayah	Reguler
KPPBC TMP B Banjarmasin	TMP B	Reguler
KPPBC TMP C Sampit	TMP C	Reguler
KPPBC TMP C Pangkalan Bun	TMP C	Reguler
KPPBC TMP C Palangkaraya	TMP C	Reguler
Kantor Wilayah DJBC Kalimantan Bagian Timur	Kantor Wilayah	Reguler
KPPBC TMP B Balikpapan	TMP B	Reguler
KPPBC TMP B Samarinda	TMP B	Reguler
KPPBC TMP B Tarakan	TMP B	Reguler
Kantor Wilayah DJBC Sulawesi Bagian Selatan	Kantor Wilayah	Reguler

Unit Organisasi	Tipe	Sub Klaster
KPPBC TMP B Makassar	TMP B	Reguler
KPPBC TMP C Kendari	TMP C	Reguler
Kantor Wilayah DJBC Sulawesi Bagian Utara	Kantor Wilayah	Reguler
KPPBC TMP C Bitung	TMP C	Reguler
KPPBC TMP C Manado	TMP C	Reguler
Kantor Wilayah DJBC Aceh	Kantor Wilayah	Minor
KPPBC TMP C Banda Aceh	TMP C	Minor
KPPBC TMP C Sibolga	TMP C	Minor
KPPBC TMP C Bengkalis	TMP C	Minor
PSO BC Tipe A Tanjung Balai Karimun	PSO BC	Minor
PSO BC Tipe B Tanjung Priok	PSO BC	Minor
KPPBC TMP C Sumbawa	TMP C	Minor
KPPBC TMP C Ketapang	TMP C	Minor
KPPBC TMP C Kotabaru	TMP C	Minor
KPPBC TMP C Pare-Pare	TMP C	Minor
KPPBC TMP C Pantoloan	TMP C	Minor
KPPBC TMP C Gorontalo	TMP C	Minor
PSO BC Tipe B Pantoloan	PSO BC	Minor
Kantor Wilayah DJBC Maluku	Kantor Wilayah	Minor
KPPBC TMP C Ambon	TMP C	Minor
KPPBC TMP C Ternate	TMP C	Minor
Kantor Wilayah DJBC Khusus Papua	Kantor Wilayah	Minor
KPPBC TMP C Sorong	TMP C	Minor
KPPBC TMP C Jayapura	TMP C	Minor
PSO BC Tipe B Sorong	PSO BC	Minor
PSO BC Tipe B Batam	PSO BC	Minor
KPPBC TMP C Lhok Seumawe	TMP C	Rawan
KPPBC TMP C Teluk Nibung	TMP C	Rawan
KPPBC TMP B Dumai	TMP B	Rawan
Kantor Wilayah DJBC Khusus Kepulauan Riau	Kantor Wilayah	Rawan
KPPBC TMP B Tanjung Balai Karimun	TMP B	Rawan
KPPBC TMP C Sabang	TMP C	Remote
KPPBC TMP C Meulaboh	TMP C	Remote
KPPBC TMP C Langsa	TMP C	Remote
KPPBC TMP C Tembilahan	TMP C	Remote
KPPBC TMP B Atambua	TMP B	Remote
KPPBC TMP C Labuan Bajo	TMP C	Remote
KPPBC TMP C Entikong	TMP C	Remote
KPPBC TMP C Nangau Badau	TMP C	Remote
KPPBC TMP C Sintete	TMP C	Remote
KPPBC TMP C Jagoi Babang	TMP C	Remote
KPPBC TMP C Bontang	TMP C	Remote
KPPBC TMP C Sangatta	TMP C	Remote
KPPBC TMP C Nunukan	TMP C	Remote
KPPBC TMP C Malili	TMP C	Remote

Unit Organisasi	Tipe	Sub Klaster
KPPBC TMP C Morowali	TMP C	Remote
KPPBC TMP C Luwuk	TMP C	Remote
KPPBC TMP C Tual	TMP C	Remote
KPPBC TMP C Manokwari	TMP C	Remote
KPPBC TMP C Fak-fak	TMP C	Remote
KPPBC TMP C Timika	TMP C	Remote
KPPBC TMP C Biak	TMP C	Remote
KPPBC TMP C Merauke	TMP C	Remote

KESIMPULAN

- DJBC perlu melakukan penyusunan zona kerja rangka melaksanakan amanat Peraturan Menteri Keuangan Nomor 224/PMK.01/2020 dengan menyesuaikan karakteristik DJBC.
- Zona kerja di lingkungan DJBC selanjutnya disebut dengan klaster kerja mengingat perlunya penggunaan frasa lain untuk menggambarkan perubahan yang dilakukan.
- Adapun pembagian klaster kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai terdiri atas:
 - Klaster Sumatera;
 - Klaster Jawa;
 - Klaster Kalimantan, Sulawesi, Bali, dan Nusa Tenggara; dan
 - Klaster Maluku dan Papua.
- Mengingat perbedaan tantangan yang dihadapi oleh setiap Unit Organisasi, pada setiap klaster kerja perlu disusun sub klaster yaitu:
 - Sub Klaster Dominan;
 - Sub Klaster Reguler;
 - Sub Klaster Minor;
 - Sub Klaster Rawan; dan/atau
 - Sub Klaster Remote.
- Berkenaan dengan kondisi yang berubah dari waktu ke waktu, penetapan unit ke dalam klaster kerja dan sub klaster dituangkan dalam Keputusan Direktur Jenderal yang dilakukan evaluasi paling lama 2 (dua) tahun.

DAFTAR PUSTAKA

- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2018. *Peraturan Menteri Keuangan Nomor 24/PMK.01/2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pangkalan Sarana Operasi Bea dan Cukai*. Berita Negara RI Tahun 2018, No. 383. Kemenkeu RI. Jakarta.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2018. *Peraturan Menteri Keuangan Nomor 84/PMK.01/2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Laboratorium Bea dan Cukai*. Berita Negara RI Tahun 2018, No. 1023. Kemenkeu RI. Jakarta.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2020. *Peraturan Menteri Keuangan Nomor 77/PMK.01/2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Keuangan Tahun 2022-2024*. Berita Negara RI Tahun 2020, No. 679. Kemenkeu RI. Jakarta.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2020. *Peraturan Menteri Keuangan nomor 183/PMK.01/2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 188/PMK.01/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai*. Berita Negara RI Tahun 2020, No. 1355. Kemenkeu RI. Jakarta.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2020. *Peraturan Menteri Keuangan Nomor 224/PMK.01/2020 Manajemen Karier di Lingkungan Kementerian Keuangan Tahun 2022-2024*. Berita Negara RI Tahun 2020, No. 1656. Kemenkeu RI. Jakarta.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2020. *Keputusan Menteri Keuangan Nomor*

551/KMK.01/2020 Tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Keuangan nomor 877/KMK.01/2018 Tentang Unit Kerja Kementerian Keuangan di Tempat Yang Sulit Perhubungan. Kemenkeu RI. Jakarta.

- [7] Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2021. *Peraturan Menteri Keuangan Nomor 118/PMK.01/2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan*. Berita Negara RI Tahun 2021, No. 1031. Kemenkeu RI. Jakarta.
- [8] Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. 2014. *Peraturan Direktur Jenderal Bea dan Cukai Nomor Per-31/BC/2014 Tentang Pola Mutasi Jabatan Struktural Eselon IV dan Eselon V Serta Jabatan Fungsional Tingkat Terampil dan Tingkat Ahli (Pertama dan Muda) di Lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai*. DJBC. Jakarta.
- [9] Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. 2022. *Peraturan Direktur Jenderal Bea dan Cukai Nomor Per-13/BC/2022 Tentang Manajemen Karier di Lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai*. DJBC. Jakarta.