



MAJALAH TRIWULAN
VOL. XX/NO. 4/DESEMBER 2013
ISSN : 0854-0519
www.bpkp.go.id

WARTA PENGAWASAN

MEMBANGUN *GOOD GOVERNANCE* MENUJU *CLEAN GOVERNMENT*



PERAN APIP DALAM PENCEGAHAN DAN PEMBERANTASAN KORUPSI



Jadikan halaman utama



INFORMASI BPKP BISA ANDA NIKMATI SECARA ONLINE

www.bpkp.go.id



Dari Redaksi

Bagi kru Warta Pengawasan, nuansa akhir tahun 2013 kental ditandai dengan dua kegiatan penting: Peringatan Hari Anti Korupsi Sedunia dan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Dua kejadian besar itu menyita konsentrasi, waktu, di tengah-tengah tugas rutin dengan keterbatasan SDM.

Peringatan Hari Anti Korupsi Sedunia yang jatuh pada tanggal 9 Desember, pada tahun 2013 ini dilaksanakan sedikit istimewa. Usai pidato Presiden Susilo Bambang Yudhoyono di Istana Negara, hari 'besar' bagi 'pegiat' dan 'pejuang' pemberantasan korupsi itu dirayakan dalam bentuk Pekan Antikorupsi Indonesia yang dipusatkan di Istora Senayan, Jakarta. Berbagai

kegiatan, beragam agenda, dan banyaknya acara yang harus diliput plus 'mengawal' anjungan BPKP yang diapit oleh anjungan BPK dan KPK itu, cukup menghabiskan energi yang ada.

Belum lagi dengan rangkaian panjang kegiatan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil, baik di lingkungan BPKP maupun instansi lainnya. Kapasitas BPKP sebagai Ketua Tim Pengawas Panitia Seleksi Nasional rasanya layak untuk digaungkan di edisi terakhir tahun 2013 ini.

Namun, lagi-lagi kemampuan kami meramu dua kegiatan di atas yang disandingkan dengan liputan lainnya yang juga menarik, sangat terbatas. Untuk



itu, dengan kerendahan hati, kami harapkan sajian akhir tahun ini dapat menginspirasi kita untuk senantiasa kukuh mengikis habis korupsi di negeri ini ■

Redaksi

Susunan Redaksi:

Pelindung : Kepala BPKP - **Pembina :** Sekretaris Utama - **Penasihat :** Para Deputi Kepala BPKP - **Penanggung Jawab:** Triyono Haryanto - **Kontributor Ahli:** Justan Siahaan, Ratna Tianti Ernawati, Priti Pratiwi Bakti, Priyatno, Amdi Very Dharma, Sidik Wiyoto, Dadang Kurnia, Sihar Panjaitan, Sri Penny Ratnasari, Bambang Utoyo, Alexander Rubi Setyoadi, Hari Setiadi, - **Kontributor Tetap:** Hananto Widhiatmoko, Rudi M. Hararap, Setya Nugraha, Sumardi, Ayi Riyanto, Heli Restiati, Hendri Santosa - **Pemimpin Umum:** Nuri Sujarwati - **Wakil Pemimpin Umum:** M. Muslihuddin - **Pemimpin Redaksi:** Yan Eka Milleza - **Pemimpin Administrasi:** Harry Bowo - **Pemimpin Produksi :** Tri Wibowo - **Redaktur Pelaksana:** Harry Jumpono Kurniawan - **Redaktur:** Farid Firman, Diana Chandra, Sudarsari Sjamsoe, Nani Ulina K. N, Mohammad Hartadi - **Reporter:** Rr. Sri Hartanti, Ahmad Saifullah K., Dony Perdana, Rosita Susilowati, Ayu Isni Arum - **Keuangan:** Ajat Sudrajat, Isnawati Ekarini - **Desain Grafis:** Idiya Zikra, Syofiar - **Administrasi:** Dian Setyawati, Nursanty Sinaga - **Fotografer:** Yustinus Santo Nugroho, Hilwiya Agustine - **Sirkulasi:** Edi Purwanto, Adi Sasongko



- 3 Dari Redaksi
- 4 daftar isi
- 5 kontak pembaca
- 6 round up

Laporan utama

- 8 Wajar Tanpa Korupsi
- 11 Urgensi Auditor Forensik Berantas Korupsi
- 15 Mencegah Korupsi dengan Koordinasi dan Supervisi
- 18 Mitigasi Risiko, Minimkan Kecurangan Rekrutmen CPNS
- 22 Pencegahan Korupsi dari Seleksi Pegawai
- 24 Penguatan APIP sebagai Agent of Change
- 26 Hilangkan Peluang untuk Korupsi
- 29 Pencegahan Korupsi yang Efektif

Nasional

- 32 Transparansi dan Partisipasi Masyarakat dalam

- Pengawasan Pengelolaan Anggaran
- 36 Publik Semakin Cerdas Mengkritisi Kinerja Birokrat

Kehumasan

- 38 Media Sosial: Sarana Komunikasi Strategis Lembaga Negara
- 40 Mengelola Krisis Melalui Manajemen Isu di Media
- 42 Memberdayakan Peran Humas di Era Keterbukaan
- 45 LHKPN, Alat Pencegah Korupsi

Luar Negeri

- 46 Memahami Konsep Common Assessment Framework (CAF) 2013 di Negeri Kincir Angin
- 49 Konferensi Asosiasi Inspectorate General di New Orleans

Warta Pusat

- 52 Penilaian AKIP Kementerian / Lembaga Membaik

- 54 Pegawai BPKP Harus Bisa Menjadi Newsmaker
- 57 BPKP Jateng Juara Umum Anugerah Kehumasan 2013
- 58 Tak Sekedar Teori, Tapi yang Terpenting Implementasi
- 59 Cegah Korupsi Melalui Keterbukaan Informasi
- 61 Better Management Practises Matriks Ukuran Kinerja APIP
- 62 Kajian Puslitbangwas BPKP Tembus Konferensi Internasional

GCG

Resensi Buku

Kolom

Hukum

Apa Siapa

Konsultasi JFA

Auditing

Warta Daerah

MoU

BPKP Dalam Berita

Alamat Redaksi/Tata Usaha: Gedung BPKP Pusat Lantai 1 Jl. Pramuka No. 33 Jakarta Timur 13120 Tel/Fax. 62 21 85910031, pes 0102 dan 0103,
Diterbitkan Oleh: Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) **Berdasarkan:** Keputusan Kepala BPKP Nomor: Kep-204/K/SU/2013
Tanggal 26 Maret 2013 STT Nomor: 958/SK/Ditjen PPG/STT/1982 Tanggal 20 April 1982, ISSN 0854-0519
Homepage: www.bpkp.go.id - **Email:** warta_pengawasan@bpkp.go.id. Dilarang mengutip atau memproduksi seluruh atau sebagian isi majalah tanpa seijin redaksi.



Yth.
Pimpinan Redaksi
Majalah Warta Pengawasan BPKP

di
Jakarta

Anda dapat mengajukan permohonan yang ditujukan kepada Kepala Biro Hukum dan Humas BPKP, Jl. Pramuka 33 Jakarta Timur 13120.

Melalui surat ini, Bagaimana cara memperoleh majalah Warta Pengawasan?
(Sukma Febrianti-Dosen STIE Kalbar)

Yth. Redaksi



Bersama ini saya ucapkan terima kasih atas kiriman Warta Pengawasan sebanyak 10 eksemplar, sebagian besar isinya tentang auditor intern. Sangat Bermanfaat bagi kami untuk menambah pengetahuan dan dorongan. Majalah tersebut sudah saya bagikan juga kepada Bupati, Wakil Bupati, Sekretaris Daerah, Asisten Sekda dan Para Irbn.

Tetap semangat buat Warta Pengawasan (P. Rushandono- Inspektur Kabupaten Katingan)

Terima kasih atas atas apresiasi Bapak atas majalah Warta Pengawasan. Majalah Warta kami berikan secara gratis kepada pihak pemangku kepentingan BPKP, seperti Presiden, Menteri/Legislatif, Yudikatif, Aparat Pengawasan Internal Pemerintah, Perguruan Tinggi dan sebagainya. Semoga majalah WP dapat bermanfaat.



Kami telah menerima majalah Warta Pengawasan. Menurut kami majalah ini semakin bagus saja. Baik penampilannya maupun isinya. Telah banyak tokoh-tokoh terkenal yang diwawancarai dan dimuat dalam majalah ini. Mohon dipertahankan. Saran kami, hendaknya majalah ini terbit tepat waktu dan kontinyu, karena kami merasa lama menunggunya.

mul_yadi@yahoo.com

Kami mohon maaf atas keterlambatan penerimaan majalah Warta Pengawasan ke tangan Bapak. Memang banyak kendala yang kami hadapi dalam menerbitkan majalah ini. Kami mohon bapak memakluminya. Namun kami berusaha untuk mengeliminir kendala tersebut, sehingga majalah ini dapat tepat waktu.

Terima kasih.

Yth. Redaksi



Melalui Surat ini kami sampaikan ucapan terima kasih atas pengiriman satu eksemplar Warta Pengawasan Volume XX/No.3/September 2013. Majalah ini sangat bermanfaat bagi kami sebagai bahan informasi dalam pelaksanaan pengelolaan keuangan

daerah, semoga kedepan dapat terjalin kerjasama yang lebih baik.

Demikian, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih

Sekretaris Daerah Cianjur
Drs. Bachruddin Ali

Auditor Internal dan Pencegahan Korupsi

Adalah mustahil bagi seseorang yang berurusan dengan uang pemerintah untuk tidak mencicipi meski sedikit saja, kekayaan sang penguasa
(Kautilya, *The Arthashastra*, 350-283 BC)

Korupsi bukanlah barang baru dalam sejarah peradaban manusia. Fenomena ini telah dikenal dan menjadi bahan diskusi bahkan sejak dua ribu tahun yang lalu saat seorang Perdana Menteri Kerajaan India, Kautilya menulis buku berjudul "Arthashastra." Kitab itu banyak membahas masalah korupsi di masa itu, termasuk strategi pemberantasannya. Belum lagi dengan Dante yang pada tujuh abad silam juga menulis tentang korupsi (penyuapan) sebagai tindak kejahatan. Begitu bencinya Dante pada pelaku korupsi, hingga ia memvonis bahwa kelak mereka ditempatkan Tuhan pada bagian dasar neraka!

Ada ungkapan terkenal yang dilontarkan sejarawan Inggris, Lord Acton (1887) mengenai korupsi: *power tends to corrupt, absolute power corrupts absolutely*. Pernyataan ini menegaskan bahwa korupsi berpotensi muncul di mana saja tanpa memandang ras, geografi, maupun kapasitas ekonomi.

Mengingat sifat korupsi yang tersembunyi maka penanganannya bukan hal yang mudah. Layaknya

fenomena gunung es, diperkirakan 40 persen kasus korupsi tak pernah terungkap. Oleh karena itu perlu strategi terpadu dalam menangani *fraud* yang dikenal dengan strategi represif dan preventif. Tindakan represif bertujuan menilai ketaatan atas standar atau peraturan yang ditetapkan dan menyarankan tindakan yang diperlukan guna mengatasi kerugian, kesalahan, atau korupsi yang mungkin ditemukan. Strategi represif umumnya bertujuan memberikan efek jera bagi para pelakunya.

Berbagai upaya represif yang dilakukan oleh aparat penegak hukum dalam pemberantasan korupsi telah menunjukkan hasil. Sejak awal reformasi, kesan 'perang' melawan korupsi tidak bisa dilepaskan dari upaya penindakan atau bersifat represif. Dugaan korupsi yang melibatkan pejabat publik yang sebelumnya sulit untuk diproses, kini penanganannya relatif lancar dan banyak yang telah divonis sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Namun pertanyaannya, apakah upaya represif itu merupakan suatu keberhasilan yang memberikan kontribusi signifikan dalam percepatan

pemberantasan korupsi? Pola represif secara terus menerus akan cenderung mengakibatkan sikap kontraproduktif dari berbagai pihak dalam organisasi pemerintahan. Pengalaman yang dilakukan oleh negara-negara lain seperti RRC, Korea Selatan, dan Thailand yang sebelumnya sangat represif melawan korupsi, kini berbalik arah dan lebih mengedepankan upaya preventif.

Peran auditor internal

Tak ada satupun institusi yang terbebas dari *fraud* (kecurangan), karena pada dasarnya permasalahan ini bersumber dan bermuara pada masalah manusia, *'the man behind the gun'*. Apapun aturan dan prosedur diciptakan, sangat dipengaruhi oleh manusia yang memegang kuasa untuk menjalankannya, karena tidak semua orang berlaku jujur dan berintegritas tinggi.

Dalam kurun waktu lima puluh tahun terakhir peran auditor internal telah mengalami kemajuan yang cukup pesat, dan akan terus berkembang untuk mengakomodasi perubahan lingkungan yang semakin kompleks. Tak seperti *mindset* usang yang menempatkan posisi auditor internal sebagai tempat buangan dan sebagian besar diisi oleh 'figur bermasalah', kini, jabatan auditor internal banyak dijadikan sebagai tempat magang dan wahana penggodokan bagi mereka yang akan menduduki posisi manajemen kunci.

Tanggung jawab internal auditor dalam pencegahan, pendeteksian dan menginvestigasi perbuatan korupsi masih menjadi perdebatan yang berkepanjangan dalam profesi audit, khususnya pada lembaga audit internal. Namun demikian tidak bisa dibantah bahwa auditor internal memegang peranan penting dalam mendukung penerapan *good governance* dan *clean government*.

Keterlibatannya dengan aktivitas operasional sehari-hari termasuk dalam proses pelaporan transaksi keuangan dan struktur pengendalian intern memberi kesempatan kepada mereka untuk melakukan penilaian secara berkala dan menyeluruh atas aspek-aspek operasional organisasi yang memiliki

risiko tinggi. Efektivitas peran internal auditor dalam mencegah dan mendeteksi kecurangan sangat tergantung pada besar kecilnya status kewenangan yang dimiliki dan mekanisme pelaporan hasil investigasi kecurangan yang dapat dijalankan, karena belum semua unsur pimpinan mau memberikan kewenangan penuh dalam proses pencegahan, pendeteksian dan investigasi kecurangan pada internal auditor.

Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sebagai lembaga penegak hukum yang paling getol melakukan tindakan represif dalam pemberantasan korupsi, mengakui peran strategis auditor internal dalam pemberantasan korupsi, khususnya dari aspek pencegahan. KPK meminta auditor internal pemerintah dapat mengidentifikasi berbagai tindak pidana yang dapat menyebabkan kebocoran keuangan negara. Dengan demikian, tindakan tersebut diharapkan dapat menutup celah kerugian negara. Selain itu, kemampuan auditor internal juga akan membantu upaya masing-masing institusi negara dalam memperbaiki laporan keuangan. Menggandeng Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, KPK fokus melakukan supervisi dan pencegahan korupsi pada tiga aspek: pengelolaan APBD, pelayanan publik dan ketahanan pangan.

Semua kalangan sepakat, tindakan korupsi mengakibatkan lumpuhnya perekonomian nasional dan timbulnya biaya tinggi, sehingga layak dijuluki sebagai *extraordinary crime*. Melihat besarnya kerusakan yang diakibatkan oleh korupsi, maka diperlukan tindakan nyata untuk mencegah sekaligus memberantasnya. Tentu saja bukan tindakan sekadarnya seperti hanya berwacana atau menghukum koruptor secara tebang pilih. Untuk sebuah *extraordinary crime*, dibutuhkan *extraordinary action* yaitu tindakan-tindakan yang canggih, inovatif dan penuh terobosan. Perlu dicatat, auditor internal dengan segala kompetensi yang dimilikinya, berada pada garda terdepan untuk melawan para pelaku korupsi itu!

(mil)



Lebih dari 20 tahun yang lalu, begawan ekonomi Indonesia, Soemitro Djojohadikusumo, sudah mensinyalir bahwa 30-50 persen kebocoran Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara akibat praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme yang berkaitan dengan kegiatan pengadaan barang dan jasa pemerintah. Ironis, lebih dari separuh hal itu terjadi pada Kementerian/Lembaga yang memperoleh opini tertinggi: Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)!

Saat yang sama, memasuki tahun politik 2014 tak jarang para kontestan menjadikan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) sebagai dagangan politik untuk menarik simpati publik, seakan-akan mereka telah menjalankan roda birokrasi dengan benar. Para pimpinan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah tetap harus waspada dan jangan langsung menepuk dada saat opini WTP berhasil direngkuh. Mereka berlindung dibalik opini WTP,

dengan asumsi telah bersih dari korupsi dan tak perlu lagi diperiksa. Pertanyaan penting: adakah relevansinya antara stempel opini WTP dengan garansi bebas dari korupsi?

Sebagaimana diketahui, terdapat beberapa jenis tingkatan opini yang diberikan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sebagai auditor eksternal. Opini “Pernyataan Menolak Memberikan Opini” atau *Disclaimer of Opinion*, diberikan jika tim audit tidak dapat menyatakan pendapat atas

laporan keuangan karena bukti pemeriksaan tidak cukup untuk membuat kesimpulan. Opini “Tidak Wajar” atau *Adversed Opinion* diberikan kepada laporan keuangan yang tidak sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku di Indonesia. Opini “Wajar Dengan Pengecualian (*Qualified Opinion*)” atau WDP diberikan kepada laporan keuangan yang baik dan wajar, sesuai dengan ketentuan-ketentuan, namun tidak untuk beberapa hal yang dikecualikan.

Terakhir, opini “Wajar Tanpa

Pengecualian (*Unqualified Opinion*)” atau WTP. Dengan pendapat ini, auditor mengatakan bahwa laporan keuangan yang di buat oleh auditan telah bebas dari salah saji yang materiil (signifikan). Bebas dari salah saji materiil mengandung arti bahwa angka-angka yang disajikan dalam laporan keuangan tidak dinyatakan terlalu besar/kecil secara materiil sesuai klasifikasi penyajian yang benar serta telah terdapat pengungkapan/penjelasan yang cukup memadai.

Kewajaran disini bukan berarti kebenaran atas suatu transaksi. Opini atas laporan keuangan tidak mendasarkan kepada apakah pada entitas tertentu terdapat korupsi atau tidak. Mengutip www.bpk.go.id, jika dalam pemeriksaan ditemukan proses pengadaan barang atau jasa yang menyimpang dari ketentuan, secara keuangan sudah dilaporkan sesuai dengan SAP, maka laporan keuangan bisa memperoleh opini WTP. Penyajian laporan keuangan oleh entitas atas pembelian mobil tersebut sudah sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) meskipun proses pengadaannya tidak sesuai dengan aturan.

Dampak Adanya Kecurangan

Apa pengaruh adanya kecurangan terhadap salah saji laporan keuangan pemerintah? Jika melalui proses audit, kerugian negara akibat kecurangan telah terbukti maka kerugian tersebut seharusnya tidak dilaporkan dalam pos Aset. Kalau kerugian berhubungan

dengan pelaksanaan program maka kerugian itu tidak boleh dilaporkan sebagai biaya program tersebut. Ada dua kemungkinan untuk melaporkan kerugian karena kecurangan. Jika kerugian dapat ditagihkan atau dituntutkan adanya ganti rugi dari pihak yang menyebabkan terjadinya kerugian maka pos yang layak untuk dilaporkan adalah piutang.

Sebaliknya, apabila tuntutan ganti rugi tidak dimungkinkan maka perlu pos tersendiri untuk melaporkan adanya kerugian karena kecurangan. Hal yang sama, barangkali, berlaku jika terjadi ketidakefisienan dalam pengelolaan anggaran. Dengan bentuk pelaporan yang demikian masyarakat bisa mengetahui seberapa bersih dan efisiennya pengelolaan anggaran di sektor pemerintah/negara.

Kerugian negara akibat kecurangan tidak mengenal konsep materialitas. Kecurangan sekecil apapun tetaplah merupakan suatu kecurangan. Pelaporan kerugian negara akibat kecurangan, betapa pun kecilnya, dimaksudkan untuk menunjukkan bersih tidaknya pengelolaan keuangan negara.

Bebas dari kecurangan merupakan ciri khas dalam akuntabilitas publik. Namun, kalau dilihat dari wacana yang ada bahwa penggelembungan harga, dalam anggaran dapat berkisar antara 30–50 persen

maka kemungkinan kerugian negara itu tentulah cukup material (besar) secara relatif.

Kondisi Auditor Intern

Dalam suatu konferensi di awal 2013 lalu, Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI) menengarai bahwa salah satu pemicu masih ditemukannya tindak korupsi pada kementerian dan lembaga adalah kemampuan



Auditor opini Wajar Tanpa Pengecualian mengatakan bahwa laporan keuangan yang di buat oleh auditan telah bebas dari salah saji yang materiil (signifikan)

....Kerugian negara akibat kecurangan tidak mengenal konsep materialitas. Kecurangan sekecil apapun tetaplah merupakan suatu kecurangan...

auditor atau aparat pengawasan intern pemerintah (APIP) yang dinilai belum mampu mendeteksi potensi korupsi.

Dalam konsep model audit internal, terdapat lima *level* kemampuan para auditor. *Level* pertama tahap inisial yang belum bisa mendeteksi tingkat korupsi di kementerian dan lembaga. Kedua, tingkat infrastruktur yang sudah bisa mendeteksi tingkat korupsi sehingga diharapkan bisa mencegah potensi korupsi di K/L. Ketiga, tingkat *integrated*. Di *level* ini auditor atau aparat pengawas internal pemerintah sudah bisa menilai efisiensi, efektivitas, tingkat ekonomi dalam penyelenggaraan keuangan negara.

Keempat, memasuki tahapan *consulting and assurance*. Terakhir, tahap kelima di *level optimize*, yaitu auditor pemerintah yang mampu menjadi *agent of change*. Sayangnya, sebagian besar Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) pada kementerian/ lembaga masih berkatut pada *level* audit ketaatan. Idealnya, APIP sebagai penggerak Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) juga diharapkan mampu bekerja hingga *level optimalisasi zero corruption*.

Terjebaknya APIP pada *level* audit ketaatan akan memengaruhi kemampuan APIP mendeteksi *fraud*. Untuk dapat mendeteksi penyimpangan yang bukan hanya bersifat elementer, tetapi juga *white collar crime*, APIP



APIP harus bisa bekerja pada tingkat layanan konsultasi; audit kinerja atau evaluasi program; jaminan menyeluruh atas tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian organisasi, bahkan hingga *level*/tertinggi yaitu sebagai agen perubahan.

harus bisa bekerja pada tingkat layanan konsultasi; audit kinerja atau evaluasi program; jaminan menyeluruh atas tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian organisasi, bahkan hingga *level* tertinggi yaitu sebagai agen perubahan.

Peran APIP

Merujuk pada PP Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), APIP paling tidak memiliki tiga peran kunci: memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah; memberikan *early warning* dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah; dan memelihara sekaligus meningkatkan kualitas tata kelola

penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah.

Dilihat dari kewajiban pencegahan dan pemberantasan korupsi, berdasarkan Standar Audit APIP, terhadap temuan yang berindikasi adanya tindakan ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang undangan dan kecurangan, auditor harus membantu aparat penegak hukum terkait dalam upaya penindaklanjutan temuan tersebut. Tak hanya itu, Standar Audit juga menegaskan bahwa APIP harus memantau tindak lanjut hasil audit investigatif yang dilimpahkan kepada aparat penegak hukum.

Walaupun internal auditor tidak dapat menjamin bahwa kecurangan tidak akan terjadi, namun ia harus menggunakan kemahiran jabatannya dengan seksama sehingga diharapkan mampu mendeteksi terjadinya kecurangan dan dapat memberikan saran-saran yang bermafaat kepada manajemen untuk mencegah terjadinya kecurangan. Namun, pencegahan saja tidaklah memadai, internal auditor harus memahami pula bagaimana cara mendeteksi secara dini terjadinya kecurangan-kecurangan yang timbul. Tindakan pendeteksian tersebut tidak dapat digeneralisir terhadap semua kecurangan. Masing-masing jenis kecurangan memiliki karakteristik tersendiri, sehingga untuk dapat mendeteksi kecurangan perlu kiranya pemahaman yang baik terhadap jenis-jenis kecurangan yang mungkin timbul dalam suatu institusi■

(mil)



Urgensi Audit Forensik Berantas Korupsi

Di Indonesia, audit forensik bisa dikatakan merupakan frase baru. Menyentak publik ketika Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) meminta dilakukan audit forensik terhadap kasus Bank Century. Semua organisasi, apapun jenis, bentuk, skala operasi dan kegiatannya memiliki risiko terjadinya *fraud* atau kecurangan.

Selain memberi keuntungan bagi pihak yang melakukannya, *fraud* ternyata berdampak serius bagi kelangsungan organisasi. Runtuhnya reputasi, rusaknya moral pegawai, hingga timbulnya kerugian keuangan negara, adalah salah satu dampak negatif yang ditimbulkan sebuah perilaku *fraud*.

Definisi Fraud

Menurut *Black's Law Dictionary*, *fraud* (kecurangan) didefinisikan sebagai suatu istilah generik: “*embracing all multifarious means which human inge-*

nuity can devise, and which are resorted to by one individual to get an advantage over another by false suggestions or suppression of truth, and includes all surprise, trick, cunning, or dissembling, and any unfair way by which another is cheated.”

Institute of Internal Auditors (IIA) dalam standarnya, menjelaskan *fraud* dengan definisi yang sedikit berbeda:

“*Fraud encompasses an array of irregularities and illegal acts characterized by intentional deception. It can be perpetrated for the benefit of or to the detriment of the organization and by persons*

outside as well as inside organization.”

Menurut makna lugas, *fraud* didefinisikan sebagai kecurangan, namun pengertian ini telah dikembangkan lebih lanjut sehingga mempunyai cakupan yang luas. *Black's Law Dictionary Fraud* menguraikan pengertian *fraud* mencakup segala macam yang dapat dipikirkan manusia, dan yang diupayakan oleh seseorang, untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain dengan saran yang salah atau pemaksaan kebenaran, dan mencakup semua cara yang tidak terduga, penuh siasat. Licik, tersembunyi, dan setiap cara yang

tidak jujur yang menyebabkan orang lain tertipu. Secara singkat dapat dikatakan bahwa *fraud* adalah perbuatan curang (*cheating*) yang berkaitan dengan sejumlah uang atau properti.

Apapun itu definisinya, *fraud* tetaplah *fraud*. Dimanapun itu dilakukan, baik di lingkungan privat maupun di sektor publik, motifnya sama, yaitu memperkaya diri sendiri atau golongan dengan melakukan cara-cara yang illegal.

Motivasi Melakukan *Fraud*

Pada umumnya *fraud* terjadi karena tiga hal yang mendasarinya: insentif atau tekanan untuk melakukan *fraud*; peluang untuk melakukan *fraud*; dan sikap atau rasionalisasi untuk membenarkan tindakan *fraud*. Bila divisualisasikan, ketiga faktor tersebut sering disebut sebagai *Fraud Triangle*.

Opportunity biasanya muncul sebagai akibat lemahnya pengendalian internal di organisasi tersebut. Terbukanya kesempatan ini juga dapat menggoda individu atau kelompok yang sebelumnya tidak memiliki motif untuk melakukan *fraud*.

Pressure atau motivasi pada seseorang atau individu akan membuat mereka mencari kesempatan melakukan *fraud*, beberapa contoh *pressure* dapat timbul karena masalah keuangan pribadi, Sifat-sifat buruk seperti berjudi, narkoba, berhutang berlebihan dan tenggat waktu dan target kerja yang

tidak realistis.

Rationalization terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktivitasnya yang mengandung *fraud*. Pada umumnya para pelaku *fraud* meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu kecurangan, tetapi adalah suatu yang memang merupakan haknya. Bahkan, kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi.

D a l a m



beberapa kasus lainnya terdapat pula kondisi dimana pelaku tergoda untuk melakukan *fraud* karena merasa rekan kerjanya juga melakukan hal yang sama dan tidak menerima sanksi atas tindakan *fraud* tersebut.

Pencegahan *Fraud*

Pencegahan *fraud* bisa dianalogikan dengan penyakit, yaitu lebih baik dicegah daripada diobati. Jika menunggu terjadinya *fraud* baru ditangani itu artinya

sudah ada kerugian yang terjadi dan telah dinikmati oleh pihak tentu, bandingkan bila kita berhasil mencegahnya, tentu kerugian belum semuanya beralih ke pelaku *fraud* tersebut. Dan bila *fraud* sudah terjadi, maka biaya yang dikeluarkan jauh lebih besar untuk memulihkannya daripada melakukan pencegahan sejak dini.

Pada dasarnya kecurangan sering terjadi pada suatu entitas apabila pengendalian intern lemah, pegawai dipekerjakan tanpa memikirkan kejujuran dan integritas mereka, serta model manajemen tidak efisien dan atau tidak efektif serta tidak taat terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Beberapa tips jitu untuk mencegah timbulnya suatu *fraud* dalam organisasi bisa dilihat dalam beberapa poin berikut ini:

- Membangun struktur pengendalian intern yang baik
- Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi, maka tugas manajemen untuk mengendalikan jalannya roda menjadi semakin berat. Agar tujuan yang telah ditetapkan top manajemen dapat dicapai, keamanan harta perusahaan terjamin dan kegiatan operasi bisa dijalankan secara efektif dan efisien, manajemen perlu mengadakan struktur pengendalian intern yang baik dan efektif mencegah kecurangan.

- Mengefektifkan aktivitas pengendalian

Aktivitas yang dimaksud adalah reviu kinerja, pengolahan informasi dan pengendalian fisik. Aktivitas pengendalian ini mencakup *review* atas kinerja sesungguhnya dibandingkan dengan anggaran, prakiraan, atau kinerja priode sebelumnya.

Berbagai pengendalian dilaksanakan untuk mengecek ketepatan, kelengkapan, dan otorisasi transaksi. Dua pengelompokan luas aktivitas pengendalian sistem informasi adalah pengendalian umum (*general control*) dan pengendalian aplikasi (*application control*).

Aktivitas pengendalian fisik mencakup keamanan fisik aktiva, penjagaan yang memadai terhadap fasilitas yang terlindungi dari akses terhadap aktiva dan catatan; otorisasi untuk akses ke program komputer dan data files; dan perhitungan secara periodic dan perbandingan dengan jumlah yang tercantum dalam catatan pengendali.

Untuk melakukan pencegahan, setidaknya ada tiga upaya yang harus dilakukan: membangun individu yang didalamnya terdapat kepercayaan dan keterbukaan; membangun sistem pendukung kerja yang meliputi sistem yang terintegrasi dan standarisasi kerja; serta membangun sistem monitoring.

Peran Auditor Internal

Peran utama dari internal auditor sesuai dengan fungsinya dalam pencegahan kecurangan adalah berupaya untuk menghilangkan atau mengeliminasi sebab-sebab timbulnya kecurangan tersebut. Pencegahan akan terjadinya suatu perbuatan curang akan lebih mudah daripada mengatasi bila telah terjadi kecurangan tersebut.

Pada dasarnya kecurangan sering terjadi pada suatu entitas apabila pengendalian intern lemah, pegawai dipekerjakan tanpa memikirkan kejujuran dan integritas mereka, dan model manajemen yang tidak efektif dan efisien, serta tidak taat terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Meskipun auditor internal tidak dapat menjamin suatu *fraud* tidak akan terjadi, namun ia harus menggunakan kemahiran jabatannya untuk mendeteksi terjadinya *fraud* sekaligus memberikan solusi jitu kepada manajemen untuk mencegah terjadinya kecurangan.

Pendeteksian *fraud* oleh auditor internal merupakan salah satu peran dari kegiatan internal auditing yang dijalankan dalam organisasi. Standards No. 1210.A2 dengan gamblang



Peran utama internal auditor sesuai dengan fungsinya dalam pencegahan kecurangan adalah berupaya untuk menghilangkan atau mengeliminasi sebab-sebab timbulnya kecurangan tersebut.

auditor internal diharuskan memiliki pengetahuan yang cukup untuk mendeteksi adanya indikasi *fraud* dalam organisasi. Pengetahuan yang harus dimiliki auditor internal termasuk pula pengetahuan mengenai karakteristik *fraud*, teknik-teknik yang digunakan dalam melakukan *fraud*, dan jenis-jenis *fraud* yang mungkin terjadi pada berbagai proses bisnis.

menyatakan bahwa *“the internal auditor should have sufficient knowledge to identify the indicators of fraud but is not expected to have the expertise of a person whose primary responsibility is detecting and investigating fraud”*.

Merujuk standar profesi di atas, auditor internal diharuskan

bertanggung jawab dalam mendeteksi *fraud* yang mungkin telah terjadi sedini mungkin, sebelum membawa dampak yang lebih buruk pada organisasi. Pada saat melakukan audit, auditor internal dapat memfokuskan diri pada area-area yang memiliki risiko tinggi terjadinya *fraud* seperti transaksi

berupaya untuk menghilangkan atau mengeleminasi sebab-sebab timbulnya kecurangan tersebut. Karena mencegah terjadinya suatu *fraud* lebih mudah daripada mengatasi akibat bila telah terjadi kecurangan tersebut.

Dari uraian di atas, jelaslah bahwa peran auditor internal



memiliki pengetahuan yang cukup untuk mendeteksi adanya indikasi *fraud* dalam organisasi. Pengetahuan yang harus dimiliki auditor internal termasuk pula pengetahuan mengenai karakteristik *fraud*, teknik-teknik yang digunakan dalam melakukan *fraud*, dan jenis-jenis *fraud* yang mungkin terjadi pada berbagai proses bisnis.

Meskipun tanggung jawab utama atas pencegahan *fraud* terletak pada jajaran manajemen, namun auditor internal bertanggung

jawab dalam mendeteksi *fraud* yang mungkin telah terjadi sedini mungkin, sebelum membawa dampak yang lebih buruk pada organisasi. Pada saat melakukan audit, auditor internal dapat memfokuskan diri pada area-area yang memiliki risiko tinggi terjadinya *fraud* seperti transaksi

kas, rekonsiliasi bank, dan proses pengadaan barang atau jasa. Jika auditor internal menemukan suatu indikasi terjadinya *fraud* dalam institusi, auditor internal harus melaporkannya kepada pihak-pihak terkait dalam organisasi tersebut sekaligus merekomendasikan agar dilakukan investigasi untuk menyelidiki *fraud* tersebut. Dengan demikian, peran utama internal auditor sesuai dengan fungsinya dalam pencegahan kecurangan adalah

sangat strategis dalam mengurai benang kusut terjadinya suatu *fraud*. Dengan akses yang dimiliki, kemahiran dipunyai, dan pengalaman yang mumpuni, apalagi memiliki pengalaman forensik audit, maka tak salah bila hanya auditor internal yang mampu membuktikan adanya tindak pidana korupsi sesuai prinsip *“without evidence, there is no case!”*

(mil)

Mencegah Korupsi dengan Koordinasi dan Supervisi



Salah satu strategi pemberantasan korupsi yang ditempuh adalah strategi preventif. Hal ini dilakukan melalui pengembangan sistem pengendalian yang dirancang secara spesifik untuk mencegah, menangkal, dan memudahkan pengungkapan korupsi. Tujuannya jelas, yaitu untuk mengurangi kesempatan bagi calon pelaku melakukan suatu kecurangan dan meningkatkan persepsi bahwa setiap tindakan kecurangan akan terdeteksi.

Di Indonesia, perilaku korupsi sudah memasuki tahap yang mengkhawatirkan. Meski upaya pemberantasan korupsi terus dilakukan oleh pemerintah dan penegak hukum, tetap saja korupsi banyak terjadi seolah-olah korupsi telah menjadi bagian dari kehidupan kita. Masyarakat pun seperti menganggap perilaku

korupsi adalah hal yang biasa. Padahal, sikap permisif terhadap perilaku korupsi merupakan aspek pendorong tindakan korupsi.

Upaya penindakan terhadap koruptor memang menjadi tugas pihak-pihak berwenang, termasuk KPK. Tetapi perlu disadari bahwa perang terhadap korupsi bukan hanya terbatas pada penindakan, melainkan upaya pencegahan terhadap

korupsi. Hal inilah, yang selama ini kurang dimaksimalkan oleh seluruh pemangku kepentingan dalam pemberantasan korupsi. Pemberantasan korupsi baru dianggap berhasil jika semakin banyak menangkap koruptor, bukan seberapa banyak upaya pencegahan yang dilakukan.

Untuk itulah, masih dalam rangkaian memperingati Hari Antikorupsi Sedunia yang setiap

Upaya penindakan terhadap koruptor memang menjadi tugas pihak-pihak berwenang, termasuk KPK. Tetapi perlu disadari bahwa perang terhadap korupsi bukan hanya terbatas pada penindakan, melainkan upaya pencegahan terhadap korupsi

tahunnya jatuh pada tanggal 9 Desember, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menyelenggarakan Seminar Nasional Koordinasi dan Supervisi Pencegahan (Korsupgah) Korupsi di Istora Senayan, Jakarta (10/12). Hadir sebagai narasumber: Wakil Ketua KPK Busyro Muqoddas dan Adnan Pandu Praja, Deputy Kepala BPKP Bidang Akuntan Negara Gatot Darmasto, Walikota Surabaya Tri Rismaharini, Wamenkumham Deny Indrayana, Deputy Bidang Pengkajian dan Penanganan Sengketa dan Konflik Pertanahan BPN Efendi, dan Pejabat Pemprov DIY. Tampak

hadir, pengusaha, dan pejabat BUMN birokrat pusat maupun daerah.

Jenis Korupsi

Saat membuka seminar, Busyro Muqoddas mengatakan bahwa korupsi dibagi menjadi tiga jenis: *by need*, *by greed*, dan *by design*. Yang paling berdampak besar adalah *corruption by design*, oleh karena itu Busyro mengajak seluruh Kementerian/Lembaga dan seluruh elemen negeri ini untuk menyelamatkan negeri ini dari korupsi *by design*.

Selanjutnya, Deputy Kepala BPKP Bidang Akuntan Negara

Gatot Darmasto memaparkan tujuan kegiatan Korsupgah tahun 2013, yaitu mengidentifikasi penyebab atas permasalahan dalam proses pelayanan publik dan pengelolaan APBD hasil pengamatan tahun 2012 yang berpotensi menyebabkan korupsi sekaligus mengidentifikasi permasalahan dan penyebabnya dalam proses penyusunan APBD-P TA 2012. Fokus kegiatan adalah kegiatan pelayanan publik dan pengelolaan APBD pada pemerintah provinsi, kabupaten, dan kota. Selain itu, konsentrasi korsupgah kali ini tak jauh-jauh dari program atau sektor yang



dari kiri kekanan: Pemprov DIY, Walikota Surabaya - Tri Rismaharini, Wakil Ketua KPK - Adnan Pandu Praja, Wakil Ketua KPK - Busyro Muqoddas, Deputy Bidang Pengkajian dan Penanganan Sengketa dan Konflik Pertanahan BPN - Efendi, Deputy Kepala BPKP Bidang Akuntan Negara - Gatot Darmasto,



Wakil Menteri Hukum dan HAM Denny Indrayana

terindikasi rawan untuk dikorupsi, seperti program ketahanan pangan, pertambangan, dan sektor pendapatan.

Dari paparan Gatot Darmasto, BPKP berhasil mengidentifikasi beberapa titik kritis yang perlu dikawal terkait program ketahanan pangan, yaitu sejauh ini Pemda belum memiliki peta wilayah ijin usaha pertambangan. Fatalnya, Pemda ternyata belum menyusun *Standard Operating Procedures* (SOP) perijinan pertambangan sesuai dengan UU Pertambangan. Saat yang sama, ketahanan pangan belum menjadi skala prioritas beberapa pemerintah daerah. Terdapat bantuan benih yang diambil oleh pihak yang tidak berhak mengatasnamakan

penerima bantuan benih. BPKP dan KPK juga sepakat bahwa penetapan target penerimaan PAD tidak berdasarkan pada potensi yang sebenarnya, sebab Pemda tidak memiliki database potensi PAD.

Tak adil rasanya, bila seminar ini hanya membeberkan “kegagalan” Pemda dalam mencegah dan memberantas korupsi. Sesi berikutnya menampilkan sosok Walikota Surabaya Tri Rismaharini. Risma, panggilan akrab walikota ini, adalah kepala daerah wanita pertama yang dimiliki Surabaya yang meraih penghargaan dari Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) berupa *Asean Townscape Awards* (ATA). Ia dinilai berhasil menyulap Taman Bungkul dari yang tadinya tempat mesum menjadi paru-paru kota dan kebanggaan masyarakat Surabaya. Lulusan ITS ini menjadikan “IT” sebagai jendela untuk mewujudkan pelayanan publik yang transparan dan jauh dari aroma korupsi. *E-budgeting, e-project, e-procurement, e-delivery, e-controlling, e-tax, e-audit*, dan e-SDM adalah salah satu gagasannya disamping Surabaya *Single Window* (SSW), piranti layanan pengurusan perizinan pemerintah kota Surabaya yang terintegrasi secara *online*.

Dari sisi pemerintah pusat, Wakil Menteri Hukum dan HAM Denny Indrayana berbagi pengalamannya bagaimana ke-

menteriannya mencoba melepaskan diri dari stigma pelayanan yang terlanjur dicap buruk. Mulai dari lelang jabatan, rekrutmen CPNS yang berdasarkan *merit system* dan diawasi oleh Ombudsman, Lembaga Swadaya Masyarakat, dan Badan Eksekutif Mahasiswa, hingga pembenahan pengurusan paspor. Tak hanya itu, Kemkumham juga melakukan pengetatan atas izin remisi koruptor, dan membentuk Lembaga Pemasyarakatan cabang KPK khusus untuk koruptor.

Upaya penindakan terhadap koruptor memang menjadi tugas pihak-pihak berwenang, termasuk KPK. Tetapi perlu disadari bahwa perang terhadap korupsi bukan hanya terbatas pada penindakan, melainkan upaya pencegahan terhadap korupsi. Hal inilah, yang selama ini kurang dimaksimalkan oleh seluruh pemangku kepentingan dalam pemberantasan korupsi. Pemberantasan korupsi baru dianggap berhasil jika semakin banyak menangkap koruptor, bukan seberapa banyak upaya pencegahan yang dilakukan. Sudah selayaknya kegiatan Korsupgah seperti ini diapresiasi dan tak hanya itu, rekomendasi dan solusi strategis yang disodorkan agar ditindaklanjuti sehingga borok lama dan lagu usang tentang lambannya birokrasi, buruknya pelayanan publik, dan kotornya perilaku aparat, tak terdengar lagi■

(hjk)



Mitigasi Risiko, Minimkan Kecurangan Rekrutmen CPNS

Salah satu perhelatan besar yang cukup menguras energi, biaya dan waktu dalam pelaksanaannya adalah rekrutmen dan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Dikatakan besar karena melibatkan banyak institusi, baik Kementerian/Lembaga maupun Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota.

Tahun 2013 ini, tak kurang dari 60.000 formasi CPNS yang akan diterima di 69 Kementerian/Lembaga, 23 Pemprov dan 237 Pemkab/Pemkot. Tenaga yang akan diambil sebagai CPNS tahun ini berasal dari pelamar umum, tenaga Honorer Kategori II (Honorer K-II), tenaga ahli tertentu/khusus yang tidak tersedia di kalangan PNS, dan tenaga dokter. Disamping itu juga alokasi khusus untuk putra-putri Papua, penyandang disabilitas dan atlet berprestasi.

Formasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pusat tahun 2013 diprioritaskan untuk mengisi jabatan dosen, penegak hukum, dan jabatan yang berperan sebagai

pelaksana fungsi utama atau *core business* instansi. Untuk formasi PNS Daerah diprioritaskan untuk mengisi jabatan guru, medis dan para medis serta penyuluh keluarga berencana. Disamping itu juga mengisi jabatan-jabatan tertentu yang diharapkan dapat mendorong tumbuhnya perekonomian nasional dengan prinsip *pro growth*, *pro job* dan *pro poor*.

Upaya dan harapan pemerintah agar dalam pelaksanaan pengadaan CPNS di tahun 2013 mendapatkan calon pegawai yang kompeten dan berkualitas patut diacungi jempol. Upaya tersebut dilakukan dengan membentuk Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) yang melibatkan peran aktif

berbagai instansi pemerintah seperti Kemenpan dan RB, BKN, BPKP, POLRI dan Lembaga Sandi Negara, Kemendikbud, Perguruan Tinggi, BIN, dan Ombudsman. Disamping itu juga diperkenalkannya jenis ujian baru yaitu TKD menggunakan bantuan komputer atau (*Computer Assisted Test-CAT*).

Berbagai upaya tersebut seolah pembuktian pemerintah, setidaknya birokrasi sedikit berubah menjadi lebih transparan dan lebih obyektif dalam rekrutmen CPNS. Hal ini sekaligus mematahkan stigma yang selama ini terlanjur melekat yang memandang bahwa birokrasi identik dengan perilaku KKN.



Deputi Kepala BPKP, Binsar H. Simanjuntak selaku sekretaris Tim Pengawas Panselnas CPNS 2013 (tengah) berdiskusi dengan Deputi RB KemenPAN dan RB, M. Yusuf Ateh (kiri) dan stafnya (kanan) sebelum memasuki ruangan acaranya

Peran APIP dalam Pengadaan CPNS

Upaya pemerintah untuk meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan ujian CPNS tahun 2013 adalah dengan membentuk Tim Pengawas Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) Penerimaan CPNS. Menteri PAN-RB menunjuk Kepala BPKP sebagai Ketua Tim Pengawas yang bertugas melakukan pengawasan pelaksanaan pengadaan CPNS mulai dari proses pengumuman, pelamaran hingga penempatan pegawai. Disamping itu tim tersebut juga bertugas menjamin pelaksanaan pengawasan pengadaan CPNS berlangsung secara obyektif, transparan dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta tidak

adanya pungutan biaya.

Deputi Kepala BPKP Bidang Pengawasan Bidang Polsoskam Binsar H. Simanjuntak, selaku Sekretaris Tim Pengawas Panselnas CPNS 2013 mengatakan bahwa mitigasi risiko memerlukan kerja sama panitia seleksi, baik pusat dan daerah dengan APIP yang dikoordinasikan oleh BPKP. “Peran masyarakat sangat kami harapkan, dengan melayangkan pengaduan melalui ombudsman, Menpan, BKN, BPKP, ICW. Sudah banyak pengaduan yang masuk, mohon BKN dapat segera menindaklanjuti hal tersebut. Kami mengharapkan ke depan semua dapat menggunakan CAT karena risikonya lebih minim dibanding LJK”, beber Binsar.

Tim Pengawas Panselnas

memainkan peran yang sangat vital untuk mengawal pelaksanaan pengadaan CPNS benar-benar bersih dari praktik curang. Langkah taktis yang ditempuh Tim Pengawas untuk meminimalisir risiko adalah memberikan surat atensi kepada Panselnas atas hal-hal krusial dalam pelaksanaan pengadaan CPNS, seperti tenggang waktu penyelesaian pembuatan soal, pengiriman dan penyimpanan soal, serta pelaksanaan tes sehubungan adanya perbedaan waktu regional Barat, Tengah dan Timur. Disamping itu Tim Pengawas juga melakukan *mapping* terhadap *critical points* dan risiko pelaksanaan pengadaan CPNS yang hasilnya disampaikan kepada para sekjen/sekretaris Kementerian/Sekretaris Utama Lembaga dan para Sekretaris Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota serta semua Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) untuk menjadi perhatian dan ditindaklanjuti seperlunya. Tidak hanya itu saja Tim Pengawas juga memaparkan mitigasi risiko kepada Panselnas, Kementerian, Lembaga Pemerintah Non Kementerian serta Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota.

Tak kalah pentingnya, BPKP sebagai Ketua Tim Pengawas membuka layanan pengaduan atas seleksi nasional CPNS di *website* www.bpkp.go.id, sekaligus tindak lanjut penanganan atas pengaduan tersebut. Tidak hanya di *level*

pusat, Tim Pengawas Panselnas menginstruksikan kepada para Kepala Perwakilan BPKP seluruh Indonesia untuk berkoordinasi dengan Panitia Seleksi Daerah Provinsi dan Inspektorat Provinsi, Kabupaten dan Kota. Pengawasan yang dilakukan mulai dari tahap pendaftaran, pencetakan naskah soal TKD, pendistribusian, pelaksanaan ujian, hingga pengumpulan LJK.

Evaluasi Pelaksanaan Pengadaan CPNS

Bercermin dari pelaksanaan seleksi CPNS tahun 2013, terdapat beberapa catatan yang dapat digunakan sebagai bahan perbaikan dalam seleksi CPNS di tahun-tahun mendatang.

Pertama, pendaftaran untuk lamaran CPNS secara *online* berbasis *web* sebaiknya dibuka selama seminggu saja, namun harus dapat dipastikan bahwa pelamar dapat mengakses setiap hari selama masa pendaftaran tersebut. Hal ini dimaksudkan untuk memperpendek waktu dan meminimalkan beban verifikasi berkas administratif.

Kedua, perlunya dibuat sebuah kebijakan bahwa satu orang pelamar hanya boleh mendaftar CPNS di satu instansi saja. Kebijakan ini bertujuan untuk menghindari kekosongan atau tidak terisinya formasi pada suatu instansi, sebagai akibat satu orang lulus tes di berbagai instansi. Pada sisi lain membuka kesempatan

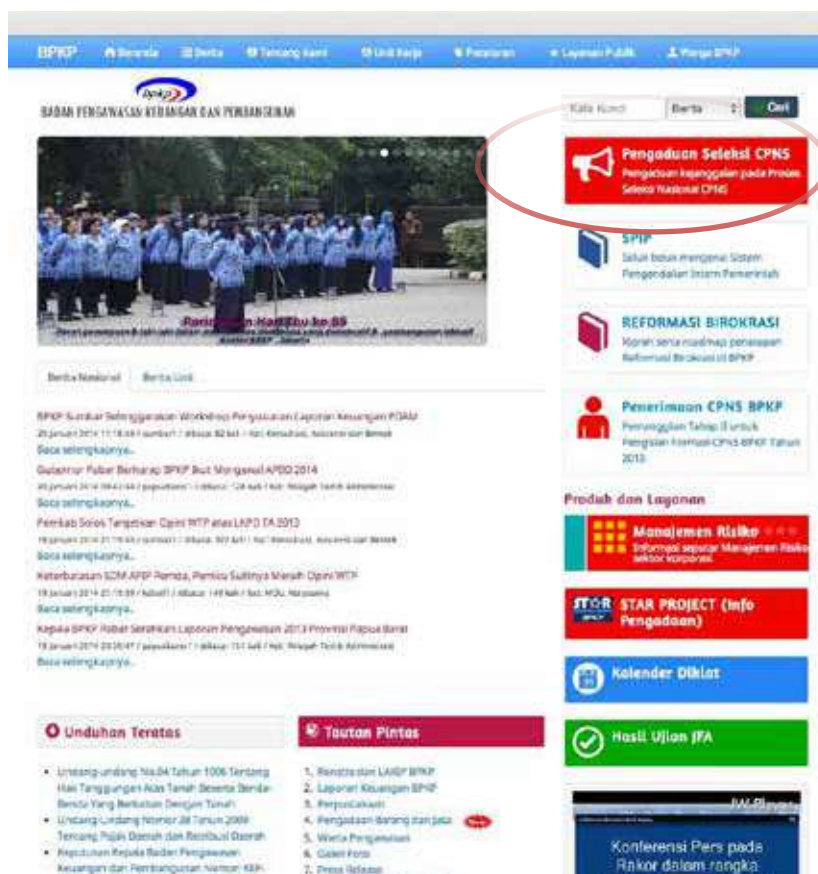
bagi pelamar lainnya untuk memperoleh kesempatan diterima/lulus pada instansi tertentu.

Ketiga, perlunya memperluas penggunaan TKD CAT sehingga secara bertahap dan dalam waktu singkat pelaksanaan TKD LJK hanya dilaksanakan untuk Pemda tertentu saja. Dengan perluasan ini juga diharapkan hasil TKD CAT dapat lebih cepat diumumkan dan dapat segera dilakukan TKB. Dengan demikian tahapan dalam pengadaan CPNS mulai dari pendaftaran sampai dengan pengumuman dapat lebih diperpendek waktunya.

Keempat, perlunya konsistensi dalam implementasi atas kebijakan untuk melaksanakan TKD dan TKB. Hal ini dimaksudkan agar dalam seleksi CPNS benar-benar memperoleh profil pegawai negeri yang tidak hanya pandai dari sisi *knowledge* saja namun juga piawai dari sisi *skill* dan *attitude*-nya.

Ruang Lingkup Mitigasi

Ruang lingkup pengawasan pengadaan CPNS adalah mencakup seluruh risiko yang mungkin timbul dalam proses pengadaan CPNS mulai dari proses pengumuman, pelamaran, pelaksanaan tes, pengolahan LJK, penetapan pengumuman hasil tes, proses penetapan NIP dan penempatan pegawai serta upaya mitigasinya. Risiko yang telah diidentifikasi dan upaya mitigasinya, antara lain dapat dilihat pada tabel berikut ini■



No	Uraian Tahapan/Kegiatan/Risiko	Upaya Mitigasi
I	Tahap Persiapan	
	1. Data/Berkas pelamar “aspal	1. Petugas verifikasi yang kompeten
	2. Pencetakan naskah soal dan LJK tidak selesai tepat waktu;	2. Pemilihan Rekanan yang kompeten dan pemantauan jadual
	3. Naskah soal bocor pada saat penggandaan	3. Pengawasan personil di percetakan mulai dari decript s.d pengamplopan. Antara lain mewajibkan adanya CCTV, prosedur pengeledahan petugas agar tidak membawa alat perekam.
	4. Naskah soal ujian/LJK diakses oleh orang yang tidak berhak	4. Kontrol segel amplop naskah soal dan pembatasan akses ke lokasi dan tempat penyimpanan
II	Tahap Pelaksanaan Ujian	
	1. Soal ujian dan LJK berkurang jumlahnya (tidak sesuai dengan jumlah yang tertera dalam amplop)	1. Pengecekan segel dan Berita Acara Serah Terima
	2. Peserta ujian tidak jujur dalam pelaksanaan ujian	2. Pemisahan LJK peserta curang
	3. Penggunaan cadangan LJK oleh orang yang tidak berhak	3. Kontrol penggunaan LJK Cadangan, penyegelan sisa LJK cadangan, dan penggunaan LJK dicatat dalam Berita Acara
	4. Tidak seluruh naskah soal/sisa LJK dimusnahkan	4. Kontrol jumlah naskah soal yang dimusnahkan dengan jumlah naskah soal yang diterima KL/Pemda
	5. LJK peserta yang melakukan kecurangan, menurut Berita Acara, tetap dikirimkan kepada Tim Penilai	5. Kontrol BA pelaksanaan ujian dengan pemisahan LJK peserta yang curang
	6. Adanya penukaran LJK oleh orang yang tidak bertanggungjawab saat penyimpanan	6. Pembuatan segel, BA penyerahan LJK dan pengamanan fisik tambahan (aparat keamanan)
III	Tahap Pasca Ujian	
	1. Tim Penilai merubah data/ jawaban dalam LJK	1. Tidak ada identitas tambahan peserta ujian di dalam LJK dan adanya prosedur uji petik terhadap keandalan hasil penilaian setelah pengumuman
	2. Ruangan Tim Penilai/Pemindaian dapat dimasuki oleh orang yang tidak berhak	2. Pembatasan akses masuk ke ruangan pengolahan
	3. Pengumuman/Hasil Bocor sebelum diumumkan secara resmi di web	3. Penetapan pejabat/petugas yang berwenang mengumumkan kelulusan serta ketentuan pengenaan sanksi atas pelanggaran
	4. Penyalahgunaan oleh Oknum (Pemerasan/Pungli)	4. Pengumuman yang transparan dan lengkap, informasi satu pintu, prosedur pengaduan dan penyerahan pelaku pemerasan/ pungli kepada APH

Rekrutmen CPNS BPKP: Pencegahan Korupsi Dari Seleksi Pegawai

Aparatur negara sebagai pelaku motor penggerak pemerintahan adalah pilar utama sekaligus titik kritis dalam pelaksanaan birokrasi. Perilaku korup dan tindakan penyimpangan yang dilakukan oleh birokrat pemerintah menimbulkan efek antipati pada publik sehingga dapat menurunkan tingkat partisipasi masyarakat atas program-program yang dicanangkan pemerintah.

Oleh karena itu kualitas SDM Pegawai Negeri Sipil, baik dari sisi integritas maupun kompetensi dan profesionalitas PNS merupakan investasi yang mutlak diperlukan dalam membangun birokrasi yang bersih dan berkinerja tinggi.

Sebagaimana diketahui, pelaksanaan ujian CPNS tahun 2013 terdiri dari kategori pelamar umum dan tenaga honorer (K-2)

dilaksanakan dengan dua metode yaitu metode ujian tertulis menggunakan Lembar Jawab Komputer (LJK) dan dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) di mana peserta langsung mengerjakan soal secara *online* di lokasi ujian yang telah ditentukan.

Rekrutmen CPNS BPKP

Sebagaimana Kementerian/ Lembaga dan Pemda lainnya, dalam tahun 2013 Badan

Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) juga memperoleh alokasi atau formasi pegawai dari KemenPAN-RB sejumlah 605 orang. Menariknya, rekrutmen CPNS BPKP kali ini yang akan diproyeksikan menjadi auditor, tak lagi didominasi oleh sarjana jurusan Akuntansi. Kesempatan seluas-luasnya diberikan untuk pelamar dari berbagai disiplin ilmu: Akuntansi, Komputer, Ilmu Ekonomi, Hukum, Manajemen, Ilmu Sosial, Sains dan Teknologi serta



Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi Ratna Tianti Ernawati



Porman Simatupang, Kasubbid Standarisasi dan Prosedur Sistem Rekrutmen BKN

Psikologi. Dari berbagai jurusan tersebut, alokasi yang akan diterima sebagai CPNS BPKP sejumlah 605 orang terbagi atas lulusan Diploma III sejumlah 60 orang, S-1 sejumlah 541 orang, dan S-2 sebanyak 4 orang.

Sebagaimana diketahui, selain Jakarta masih terdapat delapan kota lainnya sebagai penyelenggara ujian CPNS BPKP yang baru pertama kali menggunakan basis CAT (*Computerised Assessted Test*) itu, yaitu Medan, Pekanbaru, Palembang, Manado, Banjarmasin, Surabaya, dan Makassar, dan terakhir Yogyakarta.

Pengadaan CPNS merupakan titik kritis utama dalam membangun birokrasi. Dampak yang akan dirasakan dari prosedur ini,

akan dirasakan jauh ke depan, sebab PNS yang diterima saat ini kelak akan menjadi penggerak roda birokrasi. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) menyadari betul hal ini. Menurut Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi Ratna Tianti Ernawati, yang dijumpai disela-sela ujian Tes Kemampuan Dasar CPNS BPKP di Gedung BKN Pusat (10/10), beralihnya model ujian dari Lembar Jawaban Komputer (LJK) ke CAT, adalah bukti keseriusan BPKP untuk menegakkan reformasi birokrasi, yang dimulai dari proses rekrutmen. “Dengan sistem baru ini, tertutup peluang kongkalikong dengan panitia atau siapapun, sebab pelaksanaannya transparan dan *real time online*, yang hasilnya dengan segera

dapat diketahui siapapun,” ujarnya. Hal ini sesuai dengan penjelasan Porman Simatupang, Kasubbid Standarisasi dan Prosedur Sistem Rekrutmen BKN. Menurut Porman, baik dari segi efisiensi dan keekonomisan, sistem CAT jauh lebih hemat dari model sebelumnya. “CAT menjamin proses ujian lebih cepat, transparan, dan akuntabel. Peran kami di sini hanya memfasilitasi. Ke depan, tiap kementerian/lembaga harus sudah bisa melaksanakan ujian dengan sistem CAT secara mandiri. Mandiri dalam arti infrastruktur, namun soal tetap terpusat dari kami. Sebab, BKN diberi mandat sebagai unit pembina kepegawaian untuk seluruh K/L,” pungkasnya ■



Pegawai dari BKN menjelaskan cara pengisian tes CPNS dengan metode CAT



Kepala BPKP, Mardiasmo (kanan) memberikan paparan pada Seminar Nasional APIP didampingi stafnya

Paradigma baru Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) semestinya sudah mengarah kepada peran konsultansi dan *assurance*. Tujuannya jelas, membentuk *public trust* dalam rangka mewujudkan pelayanan publik yang *excellent* dan *no corruption*. Dalam kondisi saat ini, dimana banyak penyimpangan di ranah eksekutif, legislatif, maupun yudikatif, APIP harusnya menjadi tulang punggung kepercayaan masyarakat.

Kendati demikian, kenyataan berbicara lain. Sebagian besar APIP masih bekerja pada tataran audit ketaatan. Fokus audit ini masih mengarah pada mengimplementasikan Sistem

Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) sehingga opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dapat direngkuh. Pola implementasi SPIP sebagian besar masih sebatas proses *knowing* dan *mapping*, belum sampai pada *level performing*. Idealnya APIP sebagai penggerak SPIP juga diharapkan mampu bekerja hingga *level* optimalisasi *zero corruption*. Demikian lah poin penting yang disampaikan oleh Kepala BPKP, Mardiasmo, dalam seminar nasional yang mengusung tema “Peranan APIP dalam Mewujudkan Indonesia Bersih Transparan Tanpa Korupsi” di Auditorium Binakarna, Jakarta (19/11).

Mardiasmo menilai, berkuat

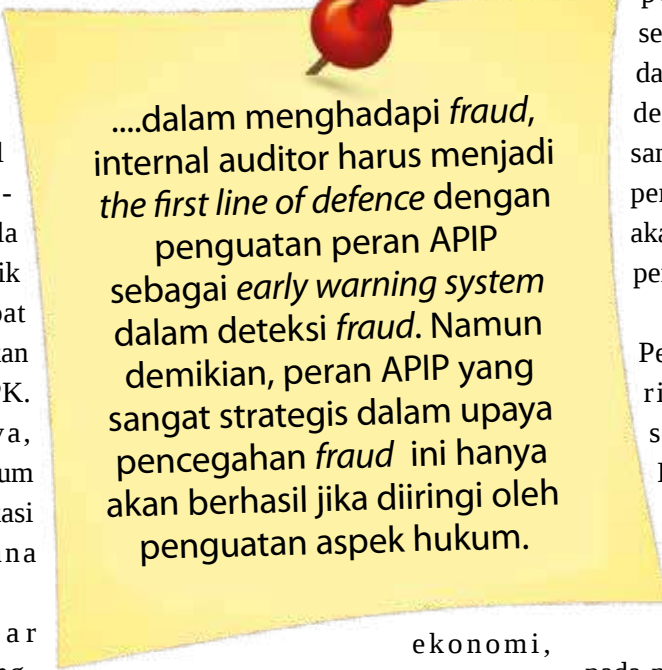
di audit ketaatan akan memengaruhi kemampuan APIP mendeteksi *fraud*. “Untuk dapat mendeteksi penyimpangan *by collar*, bukan hanya elementer, APIP harus bisa bekerja pada tingkat layanan konsultansi; audit kinerja atau evaluasi program; jaminan menyeluruh atas tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian organisasi; bahkan hingga *level* tertinggi, *agent of change* dan *strategic partner* bagi K/L,” terang Mardiasmo yang juga merupakan Dewan Pembina Asosiasi Auditor Internal Pemerintah Indonesia (AAIPI).

Berdasarkan data Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), selama 10 tahun berdirinya lembaga anti-rasuah ini hanya menerima dua

belas informasi indikasi tipikor dari enam inspektorat Kementerian/Lembaga. Fakta ini menimbulkan pertanyaan, apakah hal tersebut sudah merepresentasikan tata kelola pemerintahan yang baik sehingga tidak terdapat temuan yang disampaikan oleh APIP kepada KPK. Ataupun sebaliknya, kinerja APIP masih belum dapat mendeteksi indikasi suatu Tindak Pidana Korupsi (TPK).

Dalam seminar yang merupakan rangkaian peringatan Hari Antikorupsi Tahun 2013 itu, Mardiasmo juga berbagi pengalamannya saat menghadiri *International Conference of Inspectorate General* di New Orleans, Amerika Serikat. Praktik di negeri Paman Sam, pemberantasan korupsi merupakan *level* yang paling bawah dalam akuntabilitas pemerintahan. "Jadi tidak memikirkan WTP dan LAKIP, yang penting tidak ada korupsi terlebih dahulu," ujar Ketua Tim *Quality Assurance* (TQA) Reformasi Birokrasi Nasional ini.

Dalam piramida yang dipaparkan dalam konferensi tersebut, memberantas korupsi merupakan peran APIP paling mendasar, disusul kemudian peranan untuk memperkuat transparansi; memastikan akuntabilitas; memperkuat



....dalam menghadapi *fraud*, internal auditor harus menjadi *the first line of defence* dengan penguatan peran APIP sebagai *early warning system* dalam deteksi *fraud*. Namun demikian, peran APIP yang sangat strategis dalam upaya pencegahan *fraud* ini hanya akan berhasil jika diiringi oleh penguatan aspek hukum.

ekonomi, efisiensi, etika, keadilan, dan efektivitas; memperluas wawasan; dan puncaknya mengantisipasi masa depan.

Deputi Kepala BPKP Bidang Investigasi, Eddy Mulyadi Soepardi, pun sepakat dengan pemikiran Mardiasmo. Menurut Eddy, opini WTP bukan jaminan tidak adanya penyimpangan karena faktanya, 95% Kementerian/Lembaga dan BUMN yang ditangani oleh BPKP telah mendapat predikat WTP.

First Line of Defense

Dalam kesempatan berbeda, saat menjadi panelis dalam *National Audit Fraud Conference* (NAFC) yang diprakarsai oleh *Association Certified Fraud Examiner* (ACFE) di Pekanbaru (2/12), Mardiasmo menerangkan bahwa dalam menghadapi *fraud*, internal auditor harus menjadi

the first line of defence dengan penguatan peran APIP sebagai *early warning system* dalam deteksi *fraud*. Namun demikian, peran APIP yang sangat strategis dalam upaya pencegahan *fraud* ini hanya akan berhasil jika diiringi oleh penguatan aspek hukum.

Lahirnya RUU Sistem Pengawasan Internal Pemerintahan (SPIP) dan Asosiasi Auditor Internal Pemerintah Indonesia (AAIPI) diharapkan mampu mengubah pola kerja APIP karena keduanya berorientasi pada penguatan APIP dalam hal independensi, kewenangan, dan kapasitas.

Dalam RUU SPIP, terdapat pasal yang secara eksplisit menyatakan bahwa hasil temuan APIP yang berindikasi tipikor langsung bisa dilaporkan ke aparat penegak hukum. Selain itu, kedudukan inspektorat yang independen secara anggaran maupun kedudukan juga diatur.

Di sisi lain AAIPI menyusun standar, kode etik, dan ketentuan tentang *peer review* guna meningkatkan profesionalisme auditor. AAIPI akan membawa APIP pada *level optimizing* dan SPIP pada proses *performing*. Dengan demikian, harapan terbangunnya profesionalisme yang akan mengantarkan pada *zero corruption* dapat terwujud ■

(ayu/edi)

Hilangkan Peluang untuk Korupsi

Berbicara tentang korupsi bak mengurai benang kusut. Titik pangkalnya kadang kabur dan sulit menemukan sentrumnya. Korupsi terus berlanjut tanpa henti. Peraturan demi peraturan dibuat, penindakan oleh aparat penegak hukum yang tak pernah kendor, tetapi pelaku korupsi seperti tak pernah jera melaksanakan rencana busuknya.

Terkait pemberantasan korupsi, dalam waktu yang berbeda Tim Warta Pengawasan berkesempatan mewawancarai Kabareskrim Mabes Polri Irlen Pol Suhardi Alius dan Gubernur Sulawesi Selatan Syahrul Yasin Limpo. Berikut petikan wawancaranya.

Grand Strategy Polri

Sebagaimana diketahui bersama, Polri sebagai sub sistem pemerintahan, dalam pelaksanaan tugas pokoknya telah menyusun *grand strategy* Polri tahun 2005-2025 yang mencakup tiga tahapan: membangun kepercayaan (*trust building*), membangun kemitraan (*partnership building*) dan terakhir, menuju organisasi unggulan (*strive for excellence*). Khusus terkait pencegahan dan pemberantasan korupsi, Polri telah menjabarkannya dalam empat strategi: strategi pencegahan, strategi penegakan hukum, strategi kerjasama internasional dan

penyelamatan aset hasil tipikor, serta strategi pendidikan dan budaya anti korupsi.

Irlen Pol Suhardi Alius yang resmi menjabat Kepala Bareskrim Polri terhitung tanggal 24 November 2013 menggantikan Komjen Pol Sutarman itu yang dilantik Presiden Susilo Bambang Yudhoyono sebagai Kapolri itu mengakui pentingnya aspek pencegahan korupsi. Menurut mantan Kapolda Jabar ini, strategi

pencegahan ditujukan untuk mempersempit peluang terjadinya tindak pidana korupsi pada tata pemerintahan dan masyarakat, menyangkut pelayanan publik maupun penanganan perkara yang bersih dari korupsi. “Hal itu bisa diterjemahkan dalam bentuk sistem pelayanan publik berbasis teknologi informasi; keterbukaan *standard operational procedure* (SOP) penanganan perkara dan pemrosesan pihak yang



Kepala Bareskrim, Irlen Pol Suhardi Alius(kiri) saat berbincang dengan Deputi Kepala BPKP Bidang Investigasi, Eddy Mulyadi Soepardi (tengah) dan Direktur Investigasi BUMN dan BUMD pada Deputi Investigasi, Alexander Rubi Setyoadi

menyalahgunakan wewenang,” ujar Suhardi.

Terkait upaya pencegahan korupsi khususnya di internal tubuh Polri, pejabat yang tak asing dengan dunia kehumasan itu karena pernah menjabat Kepala Divisi Humas Mabes Polri mengakui bahwa Polri harus ‘menggandeng’ BPKP. “Sebab, kami tak memiliki tenaga yang cakap melakukan pemeriksaan keuangan. Saat ini beberapa auditor BPKP sedang diperbantukan di Itwasum Polri yang membantu kami memeriksa pertanggungjawaban keuangan satker di lingkungan Polri,” ujarnya.

Selain tindakan preventif, Polri dan BPKP telah lama menjalin kerjasama terkait upaya represif pemberantasan korupsi. “Hal itu dilakukan dalam bentuk audit investigasi dan perhitungan kerugian keuangan negara,” cetus satu-satunya alumni Akpol Angkatan 1985 dengan tiga bintang di pundak itu.

Terkait penanganan tindak pidana korupsi, terdapat perbedaan peran antara Polri, Kejaksaan, dan KPK. Polri melakukan peran penyelidikan dan penyidikan, Kejaksaan melakukan peran pengujian dan penuntutan. “Berbeda dengan KPK, lembaga ini dapat melakukan semua peran baik penyelidikan, penyidikan, dan penuntutan sekaligus. Dikenal dengan istilah *under one roof*” urai mantan Wakapolda Metro Jaya itu

Pemberdayaan masyarakat

Pemberdayaan masyarakat sebagai bagian dari strategi pemberantasan tindak pidana korupsi merupakan langkah jitu memiliki tingkat keberhasilan di negara-negara lain. Masyarakat dan aparat penegak hukum merupakan ujung tombak yang keberadaannya saling melengkapi satu sama lain. Masyarakat yang berdaya atau berperan dapat mengontrol, bahkan jika proses penegakan hukum terkesan lambat, maka masyarakat dapat tampil ke depan untuk sementara mengambil alih tugas-tugas aparat penegak hukum. Syaratnya, masyarakat harus diberi ruang dan kesempatan luas untuk berpartisipasi melalui sistem dan tatanan yang demokratis dan transparan.

Suhardi pun mengakui hal tersebut. “Tak heran, saat ini kasus tipikor banyak dimuat di berbagai media massa, sebab masyarakat sudah mengerti akan peran dan partisipasinya dalam pemberantasan korupsi. Jika ada penyimpangan yang diketahuinya, mereka langsung melapor ke Polri, KPK, atau Kejaksaan. Oleh karena itu kasus-kasus tipikor dari tahun ke tahun banyak yang terkuak baik di pusat maupun di daerah,” ujarnya.

Menutup pembicaraan, Kabareskrim menekankan pentingnya budaya ketaatan hukum dalam keseharian masyarakat kita. Menurut Suhardi, ini bukan hanya tugas Polri saja, melainkan tugas seluruh elemen masyarakat dan semua instansi pemerintah.

Korupsi di daerah

Tren korupsi yang terus meningkat di daerah seiring dengan banyaknya kepala daerah yang tersangkut perkara korupsi menunjukkan bahwa upaya pemberantasan korupsi belum di daerah belum optimal. Keuangan daerah merupakan sektor yang paling rawan dikorupsi dengan APBD sebagai obyek korupsinya.

Korupsi seakan-akan selalu hadir ketika terjadi pelaksanaan program baik yang dianggarkan melalui APBN maupun APBD, terlebih lagi ketika dilaksanakan pengadaan barang dan jasa. Pertanyaannya: bisakah korupsi itu diberantas dari bumi Indonesia tercinta? Jawabannya: harus bisa! Demikian optimisme yang terpancar dari Gubernur Sulawesi Selatan Syahrul Yasin Limpo saat diwawancarai Tim WP di Kantor Pusat BPKP pertengahan Desember 2013 lalu. Menurut Ketua Asosiasi Gubernur Seluruh Indonesia ini, sudah harga mati untuk memerangi dan mengeliminasi korupsi melalui perbaikan sistem dalam segala hal. Terkait dengan hal itu Syahrul Yasin Limpo sepakat perlunya perbaikan dalam penanganan sistem budgeter agar celah-celah korupsi dapat ditutup secara otomatis.

Pengendalian intern

Korupsi menurut Syahrul tidaklah cukup ditangani dengan cara represif, akan tetapi harus ditempuh metode preventif. Terkait hal itu, ia mengingatkan

pentingnya pengendalian intern dalam semua aspek pemerintahan. “Pengendalian intern harus berfungsi melekat pada penyelenggaraan pemerintahan. Inspektorat sebagai tangan kanan gubernur harus lebih dulu melakukan fungsi pengawasan sebelum pengawasan eksternal dilakukan,” ujarnya. Lanjutnya lagi, pengecualian apabila terdapat kasus tertangkap tangan bagi pelaku penyelewengan keuangan negara atau daerah, maka pihak ekstern seperti aparat penegak hukum bisa langsung menanganinya.

Namun ada kalanya dalam melaksanakan roda pemerintahan di daerah, penyelenggara pemerintahan harus melaksanakan suatu kebijakan yang sifatnya darurat. Misalnya terjadi bencana alam, maka pengadaan barang dan jasa untuk membantu para penduduk yang terkena musibah harus segera dilaksanakan tanpa melalui prosedur seperti keadaan normal. “Dalam hal ini, pengawasan intern menjadi begitu penting untuk meyakinkan bahwa bantuan telah diterima oleh yang berhak dan tidak terjadi penyelewengan,” tegas mantan Bupati Gowa dua

periode ini.

Menarik apa yang disampaikan oleh SYL, demikian sapaan akrabnya, tentang pentingnya kepastian hukum. “Apabila hukum bisa ditarik ulur ibarat karet, maka tak akan terwujud kepastian hukum bagi pejabat penyelenggara negara atau daerah,” ujarnya.

Sebagaimana diketahui, Pemprov Sulsel telah meraih opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) selama tiga tahun berturut-turut. Tapi itu tak membuatnya berpuas diri. “Apresiasi *Clean and Clear* tiga kali berturut-turut dari BPK bukanlah jaminan penyelenggaraan pemerintahan di Provinsi Sulsel terbebas dari korupsi. Untuk itu, kami akan wujudkan Sulsel sebagai Wilayah Bebas dari Korupsi,” tekadnya.

Menghadapi tahun 2014 yang sarat dengan muatan politis, Syahrul menyarankan kepada semua pihak yang terkait dengan pelaksanaan anggaran baik APBN maupun APBD untuk berhati-hati melakukan eksekusi anggaran. Wilayah yang masih abu-abu atau hal yang meragukan agar tidak dilakukan dulu. “Saya harap, BPKP dapat memainkan peran strategisnya dengan memberikan rekomendasi yang pasti, sehingga pejabat penyelenggara negara atau daerah tidak lagi ragu dan khawatir dalam mengeksekusi anggaran,” ujar Syahrul menutup pembicaraan ■

(Tim Warta Pengawasan – MIL/nuri/HJK/doni/Sista/Adi)



Gubernur Sulawesi Selatan, Syahrul Yasin Limpo (kiri) dan Kepala BPKP, Mardiasmo saling berjabat tangan sebelum memulai diskusi

Pencegahan Korupsi Yang Efektif



oleh: Setya Nugraha*

Seperti pepatah yang mengatakan bahwa mencegah adalah lebih baik daripada mengobati, maka mencegah terjadinya korupsi adalah lebih efisien dan efektif daripada harus mengeluarkan upaya yang lebih besar untuk memberantas korupsi. Korupsi tidak akan berkembang sedemikian parah ketika pencegahan terjadinya korupsi berjalan efektif.

Meskipun pencegahan dan pemberantasan korupsi bukan hal yang terpisah namun tulisan singkat ini mengulas aspek pencegahan korupsi sebelum korupsi terjadi.

Dalam beberapa tahun terakhir ini, publik cukup prihatin dengan maraknya kasus korupsi mulai dari kasus pajak, simulasi SIM, Hambalang, SKK Migas, impor daging sapi, penyuapan pilkada dan berbagai kasus korupsi lainnya. Pertanyaan mendasar selaras dengan tulisan ini adalah mengapa korupsi terus terjadi serta bagaimana sistem pencegahan korupsi yang ada?

Pencegahan korupsi: tugas siapa?

Pasal 2 dan 3 UU nomor 31 tahun 1999 jo nomor 20 tahun 2001 tentang pemberantasan tindak pidana korupsi, korupsi meliputi perbuatan (1) melawan hukum untuk memperkaya diri sendiri atau orang lain dan dapat merugikan keuangan negara dan (2) menyalahgunakan kewenangan untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain dan dapat merugikan keuangan negara.

Berdasarkan definisi korupsi tersebut, korupsi memiliki sifat multi dimensional. Dengan demikian, tugas pencegahan korupsi kalau hanya dibebankan kepada Pemerintah, tentu tugas pemerintah menjadi sangat berat dan pencegahan korupsi menjadi kurang efektif. Dasar pemikiran hal ini adalah korupsi tidak hanya terkait pengelolaan keuangan negara (APBN, APBD, kekayaan negara yang dipisahkan), namun korupsi juga terkait dengan potensi uang yang akan masuk ke kas negara. Selain itu, korupsi juga tidak hanya terkait aparat birokrasi

pemerintah namun juga terkait unsur non pemerintah.

Mengingat korupsi di Indonesia melibatkan banyak pihak, maka semua pihak juga harus diperankan dalam pencegahan korupsi antara lain unsur aparat birokrasi pemerintahan (eksekutif), unsur DPR dan DPRD (legislatif), unsur aparat peradilan (yudikatif), lembaga swadaya masyarakat termasuk peran serta masyarakat sebagai warga negara Indonesia. Proses penganggaran misalnya, karena terkait peran banyak pihak maka pencegahan korupsi di proses penganggaran keuangan negara juga perlu peran aktif banyak pihak antara lain Bappenas, Kementerian/Lembaga/Pemda (K/L/P) dan DPR/DPRD.

Menempatkan korupsi sebagai “musuh bersama” memunculkan semangat pencegahan korupsi secara bersama pula. Paradigma inilah yang harus terus dipropagandakan ke seluruh penjuru negeri, seperti yang dilakukan oleh KPK dengan mengampanyekan dampak buruk korupsi bagi negara dan masyarakat. Secara

sederhana dampak korupsi dapat dijelaskan sebagai berikut: uang negara yang harusnya untuk membangun infrastruktur (jalan, jembatan, bangunan fisik lainnya), yang diharapkan bermanfaat bagi masyarakat ternyata hanya dinikmati oleh segelintir orang pelaku korupsi tersebut. Dapat dibayangkan betapa buruknya dampak korupsi ketika pelaku korupsi bukan hanya segelintir orang namun sudah meliputi banyak pihak.

Pola/sistem pencegahan korupsi yang holistik

Mengingat tugas pencegahan korupsi adalah tanggung jawab seluruh elemen bangsa, maka sistem pencegahan korupsi juga harus holistik dan komprehensif. Sistem pencegahan korupsi harus memasukkan hal utama antara lain unsur pengertian dan pengenalan jenis-jenis korupsi, penyebab terjadinya korupsi, potensi atau daerah rawan korupsi artinya tempat/pihak yang memiliki risiko tinggi terjadinya korupsi.

Korupsi seringkali sulit dicegah karena masyarakat sendiri kurang mengenali dan memahami suatu penyimpangan sebagai sebuah perbuatan korupsi. Sebagai contoh, “tanda terimakasih” dari kontraktor kepada pejabat pemerintah yang berupa sejumlah uang tertentu, seringkali dianggap oleh banyak pihak bukan penyimpangan/korupsi, padahal, “tanda terimakasih” tersebut seringkali diambilkan dari nilai kontrak.

.....Mengingat tugas pencegahan korupsi adalah tanggung jawab seluruh elemen bangsa, maka sistem pencegahan korupsi juga harus holistik dan komprehensif.

Dengan demikian sistem pencegahan korupsi juga harus membuat sistem yang mencegah pola-pola suap semacam tersebut misalnya dengan adanya kewajiban pejabat pengadaan menandatangani pakta integritas yang melarang menerima segala bentuk gratifikasi.

Pencegahan korupsi juga perlu mempertimbangkan unsur penyebab terjadinya korupsi karena latar belakang terjadinya korupsi juga bervariasi. Sebagaimana dinyatakan dalam *Fraud Triangle*, korupsi atau *fraud* dapat terjadi karena *pressure* (tekanan), *opportunity* (kesempatan/peluang) serta *rationalization* (rasionalisasi/pembenaran).

Korupsi karena faktor tekanan bagi pelaku korupsi karena ditekan kebutuhan (*need*) tentu upaya pencegahan juga harus komprehensif yang salah satunya adalah pemberian remunerasi yang layak untuk hidup standard/normal. Program reformasi birokrasi yang diikuti dengan pemberian remunerasi untuk aparat birokrasi pemerintah adalah salah satu upaya pemerintah saat ini

untuk mencegah terjadinya korupsi karena faktor tekanan *need* tersebut.

Tekanan untuk melakukan korupsi juga berasal dari keserakahan pelaku korupsi (*greed*). Upaya pencegahan dalam hal ini perlu melibatkan upaya repressif (penindakan) bagi pelaku korupsi secara tegas dan konsisten untuk menimbulkan efek jera bagi koruptor tersebut dan bagi pejabat lain yang terpikir untuk melakukan korupsi. Salah satu bentuk upaya repressif dalam konteks untuk preventif/pencegahan dalam hal ini adalah pemberian hukuman yang maksimal bagi pelaku korupsi termasuk denda yang tinggi bagi koruptor. Upaya ini memerlukan komitmen bersama unsur peradilan dan aparat penegak hukum lainnya.

Demikian pula terkait rasionalisasi, pencegahan korupsi harus tidak mentolerir berbagai pembenaran/rasionalisasi seseorang boleh melakukan korupsi. Upaya penyadaran kepada aparat pemerintah dan masyarakat bahwa jumlah uang besar atau kecil tetap disebut korupsi akan mengikis rasionalisasi yang menyatakan korupsi kecil-kecilan adalah hal yang dapat dimaklumi.

SPIP: sistem untuk mencegah timbulnya peluang/kesempatan korupsi

PP nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) sebagai turunan dari UU no 1 tahun 2004 tentang perbendaharaan Negara pasal 58 merupakan bagian dari



proses seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)

pencegahan korupsi di negeri ini khususnya dari aspek pengelola birokrasi pemerintahan. Dalam pasal 2 PP tersebut, semua pimpinan K/L/P wajib menerapkan SPIP. Sebagai auditor internal di K/L/P maka Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) harus mengoptimalkan peran pencegahan korupsi ini dengan menjadi penggerak/*champion* penerapan SPIP di instansi masing-masing.

SPIP merupakan sarana untuk mencegah korupsi aparat birokrasi pemerintahan baik di pusat maupun di daerah. Melalui lima unsur SPIP baik lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta *monitoring*, sistem ini mencegah terjadinya korupsi dan berbagai bentuk penyimpangan pengelolaan keuangan negara lainnya. Efektivitas penerapan SPIP sangat ditentukan oleh kesungguhan, komitmen dan konsistensi seluruh aparat birokrasi pemerintahan di K/L/P mulai dari pucuk pimpinan hingga ke *level* terendah sekali pun.

Contoh nyata SPIP mampu mencegah korupsi adalah komitmen pimpinan K/L/P pada kompetensi pegawai (unsur lingkungan pengendalian). Beberapa bulan

lalu, proses seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang dilakukan secara transparan dan akuntabel adalah contoh komitmen Pemerintah mendapatkan pegawai yang *capable* dan memiliki integritas yang baik. Data empiris menyatakan bahwa pegawai yang kurang kompeten di bidangnya akan membuat pengelolaan *business process* di instansi pemerintah menjadi tidak efisien dan tidak efektif. Pemborosan dan inefisiensi jika dibiarkan, dapat terjadi dalam skala lebih besar sehingga memiliki dampak setara dengan korupsi.

Contoh lain peran pencegahan melalui SPIP adalah penerapan unsur kedua, yaitu penilaian risiko pada berbagai kegiatan dalam *business process* di instansi pemerintah. Melalui penilaian risiko tersebut, K/L/P memiliki sistem baku untuk mengendalikan dan memitigasi risiko yang telah dipetakan dalam sebuah risk register. Termasuk diantaranya adalah upaya memitigasi risiko penyimpangan dalam proses pengadaan barang dan jasa yang seringkali menjadi titik rawan terjadinya korupsi.

Simpulan

Meskipun pencegahan korupsi dan pemberantasan korupsi merupakan satu kesatuan, namun pencegahan korupsi memiliki dimensi yang lebih mengarah pada upaya menghalangi agar korupsi tidak terjadi. Agar efektif, pencegahan korupsi harus simultan, holistik dan komprehensif yang melibatkan peran serta tidak hanya aparat birokrasi pemerintahan namun juga unsur legislatif, yudikatif, unsur masyarakat secara keseluruhan. Masyarakat harus disadarkan melalui kampanye anti korupsi terus menerus tentang bahaya dan dampak korupsi bagi negara dan masyarakat.

SPIP yang merupakan sebuah sistem untuk mencegah/mengendalikan berbagai penyimpangan termasuk korupsi, dapat mencegah korupsi secara efektif hanya jika seluruh unsur aparat birokrasi pemerintahan di setiap *level* menerapkan sistem ini secara sungguh-sungguh, penuh komitmen dan konsisten.

Terakhir, pencegahan korupsi akan semakin efektif ketika pemberantasan korupsi termasuk pengenaan sanksi bagi pelaku korupsi juga diterapkan secara tegas tanpa tebang pilih ■

*penulis adalah Kasubdit di Deputi
Polsoskam BPKP



Rapat Kerja TEPPA:

Transparansi dan Partisipasi Masyarakat dalam Pengawasan Pengelolaan Anggaran

Tim Evaluasi dan Pengawasan Penyerapan Anggaran (TEPPA) yang dibentuk tahun 2012 bertujuan mendorong percepatan realisasi anggaran belanja pusat dan daerah. Salah satu upaya untuk mempercepat proses tersebut, TEPPA mencoba untuk berdiskusi bersama seluruh bupati dan walikota di Indonesia untuk merapatkan barisan dalam mendorong percepatan realisasi APBD di kabupaten dan kota.

Sebagaimana sudah diagendakan, TEPPA mengundang Rapat Kerja dan Evaluasi Realisasi APBD Kota dan Kabupaten Se-Indonesia yang dihadiri oleh hampir seluruh Bupati/Walikota di Indonesia (07/12). Even akbar yang digelar di Bali *International Convention Centre* (BICC) itu kali

ini mengambil tema “Pelaksanaan Anggaran yang Berkualitas Melalui Transparansi Anggaran dan Partisipasi Masyarakat dalam Pengawasan atas Pengelolaan Anggaran Daerah”.

Wakil Presiden Boediono yang sempat menjadwalkan untuk hadir dalam acara itu akhirnya hanya memberikan sambutannya

melalui video. Dalam pidatonya, Boediono menegaskan terdapat tiga hal yang patut digarisbawahi. “Sesuai dengan Tema Pelaksanaan Anggaran Yang Berkualitas Melalui Transparansi Anggaran dan Partisipasi Masyarakat Dalam Pengawasan Atas Pengelolaan Anggaran Belanja Daerah ada tiga hal yang perlu diperhatikan

yaitu kualitas, transparansi, serta membuka partisipasi masyarakat secara lebih konkret,” ungkapnya. Ketiga-nya telah diatur secara jelas antara lain dalam UU 17/2003 tentang Keuangan Negara, PP 58/2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, dan UU 32/2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.

Menurut Boediono, perlunya pengendalian realisasi anggaran belanja tersebut bukan semata-mata berupa kepatuhan melakukan pelaporan, melainkan lebih pada kesadaran akan pentingnya tata kelola dalam perencanaan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban anggaran yang lebih baik agar dapat memberikan layanan terbaik kepada rakyat.

Selanjutnya, Ketua Tim TEPPA yang juga Kepala Unit Kerja Presiden untuk Pengawasan dan Pengendalian Pembangunan (UKP4), Kuntoro Mangkusubroto melaporkan penyelenggaraan kegiatan ini. Dalam laporannya, beliau mengingatkan kembali bahwa TEPPA dibentuk untuk mendorong percepatan realisasi belanja Kementerian/Lembaga (K/L) dan Pemda yang terus menurun. Selain itu, TEPPA mempunyai misi khusus untuk mempercepat penyerapan anggaran dan membantu memfasilitasi serta koordinasi dengan K/L dan Daerah. Kuntoro mengakui, keberadaan



Kepala BPKP sekaligus Wakil Ketua TEPPA, Mardiasmo

TEPPA belum sepenuhnya dimanfaatkan oleh pemda. “saat ini sekitar 40% atau sebanyak 196 dari 491 kabupaten/kota tidak melakukan Korespondensi ke TEPPA”, aku Kuntoro.

Kuntoro melaporkan, “untuk Tahun 2013 dari yang sudah melapor, realisasi keuangan belanja Kabupaten/Kota baru sebesar 51,16% dari target 59,16%,” papar Kuntoro. “Padahal APBD adalah instrumen Pemda untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, Sudah seharusnya masyarakat memastikan pelaksanaan APBD memenuhi kebutuhan masyarakat” tambah beliau. Untuk Tahun 2014, Kuntoro berharap masyarakat bisa turut berpartisipasi dalam pengawasan proses perencanaan dan pelak-

sanaan belanja daerah.

Tugas TEPPA, seperti yang diamanatkan Presiden, tentunya untuk membantu pengelolaan APBD pemda. Untuk menunjang misi tersebut, Kuntoro juga menyinggung peran penting terbitnya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (UU KIP). Dengan diterbitkannya UU KIP ini pergeseran paradigma dalam memandang informasi harus diubah. Semua informasi harus dibuka, menurut UU ini, kecuali yang patut ditutup. Paradigma ini menggantikan paradigma lama bahwa semua informasi harus ditutup kecuali yang ingin dibuka kepada publik.

Langkah strategis

TEPPA telah mempersiapkan beberapa langkah strategis untuk menatap tahun 2014 agar penyerapan anggaran tak hanya sesuai dengan target, tetapi juga dapat menyentuh hingga ke tataran *outcome*. Pertama, membentuk tim yang khusus mengurus perencanaan dan pelaksanaan anggaran, sinergi dengan para pemangku kepentingan yang lain, serta mendukung penuh keberlanjutan tim TEPPA di kabupaten/kota masing-masing. Kedua, tidak boleh ada keterlambatan dengan mengantisipasi penetapan perda APBD, pengadaan, dan realisasi belanja daerah sejak dini. Ketiga, menerapkan transparansi dan

partisipasi masyarakat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan anggaran dengan teknologi informasi. Keempat, pentingnya melaporkan progress ke dalam sistem monitoring TEPPA. Terakhir, menyampaikan kendala yang dihadapi, termasuk peraturan yang menghambat dan rekomendasi perbaikannya.

Saat yang sama, Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Mardiasmo yang sekaligus anggota tim TEPPA mengingatkan kembali arahan Presiden Susilo Bambang saat rapat paripurna dengan DPR-RI medio Agustus 2013 lalu. Presiden berharap, lembaga-lembaga pengawasan seperti BPK, BPKP dan Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) lainnya untuk terus mengawasi perencanaan dan penggunaan anggaran negara agar lebih efisien dan efektif, baik di pusat maupun di daerah.

Wakil Menteri Keuangan I sekaligus anggota TEPPA Anny Ratnawati, dalam sambutannya lebih menitikberatkan pada anggaran bantuan langsung masyarakat/desa, termasuk skema dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Beberapa program yang disoroti Any adalah permasalahan dalam pelaksanaan Program Percepatan Infrastruktur Perdesaan (PPIP). Dalam program tersebut seringkali penetapan lokasi desa oleh Menteri Pekerjaan Umum sering dilakukan setelah tahun anggaran berjalan sementara alokasi dana dalam RKAKL/



Wakil Menteri Keuangan I sekaligus anggota TEPPA Anny Ratnawati

DIPA masih terpusat. Sehingga untuk pengalokasian ke satker akan memerlukan revisi. Itupun harus melalui pembahasan terlebih dahulu dengan Komisi DPR RI terkait.

Sesi Diskusi

Dalam sesi diskusi diharapkan akan diperoleh interaksi yang intensif dalam rangka mencari solusi atas permasalahan-permasalahan yang terjadi di lapangan. Di ruang exhibition gallery tampak sebagai panelis: Sekretaris Utama BPKP Meidyah Indreswari, Asisten Kepala UKP-PPP Dedy Noor Cahyanto, Deputy Monitoring Evaluasi Pengembangan Sistem Informasi LKPP, Ikak Gayuh Patriastomo, dan pejabat dari Kementerian Dalam Negeri, Bagio.

Meidyah Indreswari mengungkapkan beberapa hambatan

dalam pelaksanaan dan pelaporan anggaran. Tercatat beberapa kendala utama sehingga pelaksanaan anggaran tidak optimal, diantaranya: kurangnya SDM yang berlatar belakang akuntansi/keuangan. Administrasi dokumen yang belum tertib, serta lambatnya proses pengadaan barang dan jasa.

Untuk mengatasi permasalahan SDM ini, Meidyah Indreswari memberikan saran agar pemda memperbaiki sistem rekrutmen pegawai dan pola mutasinya. Pemda harus mampu mengatur komposisi pegawai sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya, tidak mudah melakukan rotasi pegawai terutama yang berhubungan dengan keuangan.

Di samping itu, Meidyah juga menyampaikan bahwa BPKP sangat terbuka untuk membantu mengatasi permasalahan SDM tersebut. BPKP mempunyai badan-badan diklat yang saat ini tersebar di beberapa perwakilan yang bisa dimanfaatkan oleh Pemda untuk meningkatkan keilmuan pegawainya dalam hal keuangan.

Tak hanya mencermati masalah SDM, Meidyah juga memaparkan pentingnya peran serta APIP dalam mengawal proses pengelolaan keuangan. "BPKP sebagai pembina APIP bertanggung jawab untuk mendorong peran besar ini dioptimalkan," ujarnya. Selain kedua hal tersebut, yang tak kalah penting menurut Sekretaris Utama BPKP itu, keterbukaan akses informasi publik sebagai bagian dari partisipasi masyarakat. Proses



dari kiri kekanan: Asisten Kepala UKP4 Dedy Noor Cahyanto, Deputi Monitoring Evaluasi Sistem Informasi LKPP, Ikak Gayuh Patriastomo, Sekretaris Utama BPKP Meidyah Indreswari, Pejabat dari Kementerian Dalam Negeri, Bagio

yang dikenal dengan audit sosial ini diperlukan sebagai penguatan *check and balance* akuntabilitas dan transparansi Pemda.

Pemicu Terlambatnya Penyerapan Anggaran

Di sisi lain, Bagio Pejabat dari Kementerian Dalam Negeri juga memberikan sedikit tanggapan terkait identifikasi temuan dari inventarisasi UKP-PPP. Pertama terkait juknis DAK (Dana Alokasi Khusus) yang terlambat disinyalir sebagai salah satu penyebab menurunnya realisasi, Bagio mengatakan bahwa untuk tahun 2013 juknis keterlambatan tersebut sedikit banyak telah dapat diatasi karena hanya ada satu juknis yang terlambat. Mestinya kemajuan ini mampu untuk mendorong realisasi penyerapan APBD. Permasalahan kedua terkait kendala pembebasan lahan yang mengganggu pelaksanaan proyek, Bagio menyarankan agar

kedepannya masalah pembebasan lahan harus sudah diselesaikan sebelum penganggaran. Lebih jauh dia berpesan, “tolong jangan menganggarkan pengadaan yang pembebasan lahannya belum rampung”. Dengan begitu tidak akan terjadi lagi kendala tersebut.

Selain *e-procurement*, dalam rangka meningkatkan kualitas pengadaan, diperlukan dukungan dari berbagai pihak. Ikak mendorong agar proses pengadaan perlu berkoordinasi dengan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Disamping itu perlu komitmen yang kuat dari Kepala Daerah dalam menunjang pelaksanaan pengadaan. Hal lebih penting lainnya adalah perlunya partisipasi masyarakat dalam pengawasan pelaksanaan pengadaan. Akses masyarakat dalam mengawal pengadaan harus dibuka seluas-luasnya apabila memungkinkan.

Sebagai panelis terakhir, Dedy Noor Cahyanto, menekankan pentingnya partisipasi masyarakat *Open Government Indonesia* (OGI), menjadi semacam keharusan ditengah tuntutan masyarakat akan keterbukaan informasi. “Dalam rangka meningkatkan *public trust*, terdapat empat makna penting dengan adanya open government, yaitu: menekan tingkat korupsi, responsif terhadap tuntutan rakyat, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan mendorong inovasi baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas,” tegas Dedy. Dengan keterbukaan ini, menurut Dedy, menjadi katalisator reformasi birokrasi secara menyeluruh. Untuk itu, perlu adanya dorongan yang kuat agar pemerintah baik di pusat maupun daerah tidak lagi alergi dengan berbagai pertanyaan masyarakat ■

(ipung/edi/doni)

Publik Semakin Cerdas Mengkritisi Kinerja Birokrat



dari kiri ke kanan: Asep Rahmat Fajar (mantan Juru Bicara Komisi Yudisial), Triyono Haryanto (Kepala Biro Hukum dan Humas BPKP) dan Abdulhamid Dipopramono (Ketua Komisi Informasi Pusat)

Demikian simpulan yang bisa diperoleh dari kegiatan *Training Open Partnership Dialogue* yang mempertemukan jurnalis dan Kementerian/Lembaga bertempat di Hotel Mercure Padang (20/11).

Acara yang diprakarsai oleh *Jawa Post Institute Pro-otonomi* (JPIP) yang bekerja sama dengan lembaga donor Amerika Serikat, USAID itu menampilkan beberapa narasumber dalam sebuah diskusi panel: Triyono Haryanto (Kepala Biro Hukum dan Humas BPKP); Asep Rahmat Fajar (mantan Juru Bicara Komisi Yudisial), dan Abdulhamid Dipopramono (Ketua Komisi Informasi Pusat). Dalam presentasinya, Asep Rahmat membeberkan fakta menarik: terdapat peningkatan partisipasi masyarakat dalam memantau kinerja para hakim. Selama tahun 2012, KY menerima 1520 laporan atas perilaku hakim yang berlaku

tidak etis. Dari jumlah tersebut, 161 diantaranya ditindaklanjuti berupa pemeriksaan terhadap hakim yang dimaksud, dan akhirnya memberikan sanksi atas 27 hakim yang terbukti bersalah. Untuk tahun 2013, jumlah tersebut meningkat pesat. “Selama sembilan bulan saja, laporan yang masuk sebanyak 1644 buah dan KY memanggil 183 hakim untuk diperiksa. Hampir separuh diantaranya telah dijatuhi sanksi,” ujar master lulusan *International Institute for Sociology of Law* di Spanyol ini. Terkait fakta tersebut, Asep tidak mau buru-buru mengambil kesimpulan bahwa moral hakim semakin bobrok. “Kami kini paham, bahwa semangat masyarakat untuk turut serta mengawal kinerja hakim semakin besar. Satu lagi, publik semakin cerdas dengan menyertakan data *valid* perilaku hakim yang dilaporkan,” tegasnya.

Sebelumnya, Karo Hukum dan

Humas BPKP, Triyono Haryanto menjelaskan tentang strategi komunikasi yang ditempuh BPKP untuk menyuarakan kegiatannya. Mantan Kepala Kejaksaan Negeri Depok ini meminta agar rekan pers membuat pemberitaan yang seimbang dan menghormati kode etik masing-masing. Saat yang sama, Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Sumbar, Arman Sahri Harahap yang baru saja dilantik oleh Gubernur Irwan Prayitno mengklarifikasi tentang banyaknya daerah yang memperoleh opini WTP namun pejabat daerahnya banyak tersandung masalah korupsi. “Opini WTP bukanlah garansi kalau daerah tersebut bebas korupsi. WTP merupakan *minimum requirement* menuju terwujudnya *good governance* dan *clean government*,” tegas mantan Direktur Pengawasan Badan Usaha Perminyakan dan Gas Bumi pada Deputy Akuntan Negara ini. Terkait dengan hal tersebut,

Makali Kumar, jurnalis Bandung Ekspres yang juga salah seorang peserta berkomentar, “Lebih bagus lagi jika BPKP hendaknya mengawal proyek di daerah dari awal, tentunya dengan melibatkan wartawan untuk memastikan bahwa pengelolaan proyek sesuai dengan ketentuan,” usulnya.

Pada sesi berikutnya, tampil Kepala Bagian Pengaduan dan Pelayanan Informasi Kementerian PAN dan RB, Nurhasni membawakan materi seputar seleksi PNS dan peningkatan profesionalisme PNS melalui *open recruitment*. Dalam panggung yang sama, Yunafrı, Kepala Ombudsman RI Perwakilan Sumbar memaparkan potret birokrat daerah, khususnya di Sumbar, dan bagaimana peran ORI menjembatani agar publik tetap mendapat haknya untuk dilayani.

Sehari sebelumnya, dalam panggung yang sama namun format berbeda, tampil 6 pembicara sekaligus: Suparman Marzuki (Ketua Komisi Yudisial), Emma Yohana (anggota DPD RI),

....Akuntabilitas pengadilan tidak bisa dicapai dengan instan. Dibutuhkan upaya besar dan panjang di berbagai aspek,” ujarnya....

Yunafrı (Ketua Ombudsman RI Sumbar), Taslim (anggota DPR RI), Abdulhamid Dipopramono (Ketua Komisi Informasi Pusat), dan Hansastri (Staf Ahli Gubernur Bidang Ekonomi). Terdapat benang merah dari sajian para narasumber itu, yaitu pentingnya akuntabilitas dalam sebuah institusi. Salah satunya seperti yang diutarakan oleh Erman Suparman. “Akuntabilitas pengadilan tidak bisa dicapai dengan instan. Dibutuhkan upaya besar dan panjang di berbagai aspek,” ujarnya. Selanjutnya, Ketua Ombudsman RI (ORI) Sumbar Yunafrı mengakui telah menerima banyak laporan dari

masyarakat terkait penyimpangan di pemerintahan. “Laporan tersebut telah kami sampaikan kepada Pemprov Sumbar untuk ditindaklanjuti,” ujarnya.

Mengomentari reformasi birokrasi di daerahnya, Staf Ahli Gubernur Sumbar Bidang Ekonomi dan Administrasi Keuangan, Hansastri berujar bahwa Pemprov Sumbar secara bertahap telah mengacu pada keterbukaan informasi publik. “Di pemprov Sumbar, semua program kerja daerah bisa diketahui publik. Semua bisa mengakses www.sumbarprov.go.id yang terbuka untuk umum. Semua informasi dipublikasikan di sana,” katanya. Namun, dia mengakui masih ada pejabat daerah yang sulit terbuka menyangkut penggunaan anggaran. “Yang demikian itu kita dorong untuk lebih terbuka, tentu bertahap karena ini soal budaya. Memang butuh waktu untuk merubahnya,” tutup Hansastri ■

(nur/santy/mil)



dari kiri kekanan: Anggota DPR RI, Taslim, Anggota DPD RI, Ketua Ombudsman Perwakilan Sumbar - Yunafrı, Emma Yohana, Staf Ahli Gubernur Bidang Ekonomi, Hansastri, Ketua KIP - Abdul Hamid, Ketua Komisi Yudisial - Erman Suparman



Ketua KPK, Abraham Samad

Media Sosial: Sarana Komunikasi Strategis Lembaga Negara

Penggunaan media sosial seperti blog, facebook, twitter oleh pejabat publik dan lembaga saat ini adalah sebuah keniscayaan. Banyak keuntungan penggunaan media sosial, di samping ada dampak buruknya.

Penyampaian informasi secara lebih cepat, serta penggalangan dukungan publik seperti yang dialami KPK saat sebagian kewenangannya terancam dikurangi merupakan contoh keuntungan penggunaan media sosial. Kondisi ini membuktikan betapa strategisnya peran awak kehumasan saat ini.

Menilik definisi media sosial berdasar wikipedia, media sosial adalah sebuah media *online*, yang ditandai dengan kekhasannya: penggunaanya bisa dengan mudah berpartisipasi, berbagi, dan menciptakan isi meliputi *blog*, jejaring sosial, wiki, forum dan dunia virtual. Blog, jejaring sosial dan wiki merupakan bentuk media sosial yang paling umum digunakan oleh masyarakat di seluruh dunia. Andreas Kaplan dan Michael Haenlein mendefinisikan media sosial sebagai “sebuah kelompok

aplikasi berbasis internet yang membangun di atas dasar ideologi dan teknologi Web 2.0, dan yang memungkinkan penciptaan dan pertukaran *user-generated content*”.

Menurut Antony Mayfield dari iCrossing, media sosial adalah mengenai menjadi manusia biasa. Manusia biasa yang saling membagi ide, bekerjasama, dan berkolaborasi untuk menciptakan kreasi, berfikir, berdebat, menemukan orang yang bisa menjadi teman baik, menemukan pasangan, dan membangun sebuah komunitas. Intinya, menggunakan media sosial menjadikan kita sebagai diri sendiri. Selain kecepatan informasi yang bisa diakses dalam hitungan detik, menjadi diri sendiri dalam media sosial adalah alasan mengapa media sosial berkembang pesat. Tak terkecuali, keinginan untuk aktualisasi diri dan kebutuhan menciptakan *personal branding*.

Seminar KPK

Ketua KPK, Abraham Samad ketika membuka seminar “Tantangan Humas Lembaga di tengah Sesaknya Opini Negatif Pemerintah di Media Sosial” di Balai Kartini Jakarta (06/12) menegaskan pentingnya penggunaan media sosial serta peran humas yang dituntut lebih maksimal dan elegan dalam menyampaikan informasi yang akurat kepada publik. “Di tengah era revolusi *cybermatic* saat ini, sudah selayaknya pimpinan lembaga melakukan investasi di bidang kehumasan agar humas dapat menerjemahkan *brand* suatu lembaga dengan baik”, ujar Abraham.

Tampil sebagai pembicara pertama adalah Dirut PT KAI, Ignatius Jonan yang dinilai sukses melaksanakan transformasi KAI. Ia menjelaskan, “Terdapat tiga alat bantu yang digunakan yaitu transparansi internal, standarisasi



dari kiri ke kanan: Pakar Komunikasi Politik, Effendy Ghazali, moderator, Peneliti Terbaik UI Wicaksono, Wakil Gubernur Jakarta, Basuki Tjahaja Purnama, Juru Bicara KPK, Johan Budi dan Dirut PT KAI, Ignatius Jonan

operasional dan penggunaan teknologi informasi. Peningkatan kesejahteraan bagi karyawan adalah mutlak untuk meningkatkan rasa percaya diri sehingga akan memacu peningkatan kinerja". Bagi jajaran direksi dan pejabat di bawahnya yang tidak mau menyerahkan LHKPN. Jonan langsung mengambil langkah tegas dengan memecatnya demikian juga terhadap oknum yang masih berani melakukan penyelewengan. Langkah tegasnya dalam menahkodai PT KAI telah menunjukkan hasil yang mencengangkan. Dari penghasilan minus hingga tahun 2012 mencapai pendapatan 6,9 triliun. Keberhasilannya juga tidak lepas dari upayanya terjun langsung menangani kehumasan PT KAI. Diakui, pemanfaatan media sosial sangat tinggi mengingat pelanggan PT KAI hari ini mencapai 250 ribu penumpang setiap hari.

Senada dengan Jonan, Wagub DKI Basuki Tjahaja Purnama yang biasa dipanggil Ahok juga aktif menggunakan media sosial khususnya *youtube* untuk mengunggah rapat-rapat dan kegiatan lainnya. Sikap tegasnya

dalam menegakkan transparansi bersama Gubernur Jokowi mengalirkan banyak dukungan dan menjadikan keduanya sebagai *media darling*. "Kalau kami mendapat serangan di media sosial, relawan dan masyarakat malah yang akan langsung melakukan pembelaan. Tidak semua pernyataan di media sosial harus langsung dibalas karena akan seperti bebalas pantun dan tidak efektif," ujar Ahok. Ia juga menghindari intervensi dan klarifikasi di media sosial dan membiarkannya tumbuh alami sebagai cerminan kondisi masyarakat sebenarnya.

Seminar yang diikuti awak kehumasan dari berbagai lembaga publik, pemda dan BUMN ini juga menghadirkan *blogger* dan penggiat media sosial, salah satunya Wicaksono. "74 juta rakyat Indonesia menggunakan internet dan 95%-nya menggunakan media sosial", ungkap Wicaksono. Perilaku masyarakat ini juga setali tiga uang dengan kebiasaan wartawan yang banyak menggunakan internet sebagai sarana mencari data maupun klarifikasi. Namun berdasarkan penelitian, Wicaksono mengungkapkan bahwa *website*

masih menjadi rujukan utama wartawan dalam menyajikan berita selain media sosial dan media online.

Sebagai pamungkas, tampil pakar komunikasi politik Effendy Ghazali yang menilai maraknya penggunaan media sosial tidak terlepas dari kultur orang Indonesia yang bersifat sosial. Effendy mengungkapkan, "Sekarang ada fenomena 3 C: *consurism*, dimana pejabat publik harus berperan layaknya penjual produk; *celebrity*, dimana pejabat harus menjadi selebritas dan terakhir *cynicism* atau munculnya sinisme apabila pejabat hanya mengutamakan pencitraan dan kurang mempunyai komitmen dan integritas.

Peneliti Terbaik UI ini juga prihatin dengan kondisi masyarakat yang dinilai kurang optimal dalam memanfaatkan media sosial. "Media sosial seharusnya dapat digunakan sebagai cara untuk melakukan perubahan di tengah berbagai problem bangsa, misalnya menggalang dukungan untuk UU Pembuktian Terbalik terkait upaya pemberantasan korupsi", pungkasnya ■

(Dian)

Mengelola Krisis Melalui Manajemen Isu di Media

Tak seorang pun mampu mengelakkan datangnya perubahan. “*There is nothing permanent except change*,” tiada yang tetap di dunia ini, kecuali perubahan itu sendiri,” ungkap seorang filsuf Yunani, Hereclitus dari Efesus (535-475 BC). Tatkala perubahan dirasa sudah tidak “*on the track*”, krisis muncul.

Demikian salah satu poin penting yang disampaikan oleh General Manager Ogilvy Public Relations Indonesia, Aries Nugroho, saat *Indonesia Public Relations Awards & Summit (IPRAS) 2013* yang digelar di Yogyakarta (28-29 November 2013).

Dalam paparannya, Aries mendefinisikan krisis sebagai keadaan darurat yang butuh perhatian ekstra. Namun demikian, keadaan darurat ini tak melulu berujung pada pusaran masalah dan jurang keterpurukan; tak jarang *shock therapy* ini justru menggiring pada berbagai peluang.

Berbeda dengan manajemen

risiko yang membentengi ketidakpastian dengan perencanaan yang matang, manajemen krisis mengutamakan *prompt reaction*. Manajemen krisis itu sendiri didefinisikan sebagai suatu kondisi yang harus dikendalikan demi kelangsungan organisasi yang mencakup tiga elemen yang perlu diwaspadai antara lain, potensi ancaman bagi organisasi, keterkejutan, dan pengambilan keputusan yang cepat. Terkait hal tersebut, Salah satu kunci keberhasilan manajemen risiko tak luput dari sikap waspada terhadap “serangan” media.

Kekuatan media

Pasal 28F UUD 1945 dan Pasal 4 UU Nomor 40 Tahun 2009 Tentang Pers sepenuhnya menyokong kemerdekaan pers. Pasal 28F UUD 1945 menyebutkan: Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah,

dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia.

Tak heran media begitu *superpower*. Bisa dicontohkan, bagaimana peran media yang begitu masif di balik tragedi Revolusi Mesir. Peristiwa berawal dari seorang pemuda Alexandria, ahli IT, yang mengetahui beberapa oknum polisi membagi-bagikan barang jarahan berupa sabu. Namun sayang, sebelum sang pemuda melaksanakan niatnya mengunggah rekaman ‘kebodohan’ oknum polisi itu, terlanjur diketahui oleh aparat penegak hukum. Begitu marahnya mereka, hingga tega menghilangkan nyawa pemuda tersebut dan peristiwa itu tersebar hingga ke dunia maya. Sontak publik Alexandria hingga Kairo pun marah. Kecaman datang dari berbagai pihak. Jelas, media di sini sebagai alat propaganda, bahkan bisa menyulut timbulnya revolusi. Kejadian serupa tak hanya terjadi di Mesir. Tunisia, Suriah, dan Filipina, dan banyak negara lain terena imbas Revolusi Mesir itu.

Selain itu, media berfungsi sebagai *bridging* antara organisasi dan publik. Kemajuan teknologi yang begitu pesat menuntut perubahan dalam segala hal, termasuk mindset. Publik menuntut informasi yang serba instan dan ternyata media digital mampu memenuhi animo masyarakat akan informasi yang *real-time on-line*.

Berkompetisi dalam kecepatan membuat informasi dari media digital cenderung sepihak dan hanya mengedepankan aspek “*what*”. Meskipun ada ketentuan hak jawab yang mengacu pada UU Pers, Kode Etik Jurnalistik, dan Pedoman Hak Jawab yang ditetapkan oleh Dewan Pers, hal ini dianggap kurang optimal membersihkan nama baik pihak-pihak yang telah dirugikan dalam pemberitaan. Alasannya, hak jawab dinilai sebagai informasi yang “*basi*” karena munculnya hak jawab yang tidak *real-time* sehingga masyarakat sudah terlanjur *enjoy* dengan pemberitaan pertama meskipun aspek kebenarannya masih diragukan. *Broken has been done.*

Kerjasama Media dan Institusi

Komitmen kerjasama dengan media adalah bagian utama dari organisasi. Resisten terhadap wartawan akan merugikan organisasi karena media akan menu-liskan *statement* yang sepihak. Bahayanya, media menjadi sarana yang krusial untuk membentuk opini. Tak jarang, meskipun subjektif, hubungan “*manusiawi*” dengan wartawan pun menjadi trik

jitu untuk menjaga citra organisasi dan kontak untuk mendapatkan klarifikasi. Namun demikian, bijak jika membina media *relations* ini tidak hanya ketika krisis melanda. Tercatat beberapa perusahaan mampu bertahan ketika krisis karena keterbukaannya dengan media. PT Garuda Indonesia dan PT Kereta Api Indonesia adalah sedikit contoh bagaimana keduanya berhasil bangkit dari keterpurukan melalui “*bersahabat*” dengan media. Kuncinya, *tell the truth, tell quickly, tell often, and open all*

Surat kabar (SPS), Dahlan Iskan mengingatkan kembali esensi even tahunan ini yaitu untuk mendorong penguatan reputasi organisasi di Indonesia dalam menopang reputasi bangsa, mendorong penguatan reputasi korporasi di Indonesia agar lebih kompetitif di tingkat global, mendorong penguatan reputasi bangsa Indonesia di mata dunia internasional, sekaligus sebagai modal nasional bagi peningkatan kesejahteraan rakyat.

Tercatat KPK, PT. Kereta Api Indonesia, PT. Garuda Indonesia



Gubernur Yogyakarta, Sri Sultan Hamengku Buwono X(kiri) menyerahkan penghargaan bergengsi kepada salah satu lembaga publik yang berdedikasi tinggi terhadap dunia kehumasan kepada Ketua KPK, Abraham Samad

communication channels. Jadikan kemajuan teknologi sebagai kekuatan dalam bekerja.

Penghargaan

Sebagai acara puncak, Sri Sultan Hamengku Buwono X menyerahkan beberapa penghargaan bergengsi kepada beberapa tokoh nasional dan lembaga publik yang berdedikasi tinggi terhadap dunia kehumasan. Sebelum acara ditutup, Ketua Umum Serikat Penerbit

adalah salah satu lembaga yang dipilih publik karena memiliki imej positif di mata publik. Tokoh nasional yang menjadi pilihan karena kontribusinya dan keberpihakannya yang tinggi terhadap bidang ke-PR-an adalah Juru Bicara KPK Johan Budi SP, Wagub DKI Basuki Tjahaja Purnama, dan Wakil Menteri Hukum dan HAM Deny Indrayana■

(ayu)

Memberdayakan Peran Humas di Era Keterbukaan

Dengan bergulirnya reformasi lebih dari satu dekade lalu, Indonesia termasuk dalam jajaran negara dengan sistem politik demokratis. Konsekuensinya pemerintah harus lebih terbuka (transparan) dan akuntabel. Untuk itu perlu dibangun komunikasi antara penyelenggara negara dengan publik sebagai pemberi amanah. Hal ini sejalan dengan ketentuan di dalam UUD 1945, pasal 28 F, bahwa setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi. Hak warga negara tersebut kemudian tertuang dalam UU nomor 14/2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (KIP). Peran Humas sebagai komunikator menjadi penting dalam pelaksanaan amanah UU KIP tersebut, termasuk upaya Humas membangun citra pemerintah.



Direktur Jenderal Informasi dan Komunikasi Publik - Freddy Tulung membuka secara resmi acara Pertemuan Bakohumas dengan pemukulan gong didampingi oleh Tenaga Ahli Ditjen Informasi dan Komunikasi Publik Kemkominfo - Subagio(kiri) dan Ketua Pelaksana Bakohumas Pusat - Hendra Purnama (kedua dari kiri)

(Direktur Jenderal Informasi dan Komunikasi Publik), Prof.Dr. Moh. Mahfud MD (Guru Besar Hukum Tata Negara), Husni Kamil Manik (Ketua Komisi Pemilihan Umum), dan Suryoprato (Direktur Pemberitaan Metro TV).

Mengawali acara, sebagai tuan rumah, walikota Solo FX Hadi Rudyatmo memberikan sambutan selamat datang kepada para peserta. Hadi mengingatkan peran Humas di era keterbukaan sangat penting. Selain sebagai jendela informasi, juga komunikator dan mediator yang aktif menjembatani kepentingan instansi maupun menampung aspirasi masyarakat. Disamping itu, menurut Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum dan Keamanan yang diwakili oleh Marsekal Muda TNI Agus Barnas (Deputi VII Bidang Koordinasi, Komunikasi, Informasi dan Aparatur), kebe-

Menccermati hal tersebut, Badan Koordinasi K e h u m a s a n (BAKOHUMAS) dalam penyelenggaraan pertemuan tahunannya, mengusung tema “Peran Humas dalam Memosisikan Citra Pemerintah di Era Keterbukaan

Informasi”. Kegiatan yang berlangsung di kota Solo pada medio November lalu, dihadiri sekitar lima ratus pejabat humas pemerintah dari Kementerian/Lembaga, pemerintah provinsi/kabupaten/kota, BUMN serta perguruan tinggi seluruh Indonesia. Hadir sebagai pembicara yakni Freddy Tulung

radaan humas pemerintah yang tersebar mulai tingkat pusat hingga daerah, dapat difungsikan secara optimal. Humas dapat melakukan penyebaran informasi yang akurat dan cepat mengenai penyelenggaraan pemilu 2014 melalui sinergitas yang dibangun bersama media massa. Namun demikian humas pemerintah belum dapat berfungsi optimal sebagaimana diungkapkan oleh Menteri Komunikasi dan Informatika Tifatul Sembiring. Di dalam kata sambutannya yang dibacakan Freddy Tulung, secara struktural humas pemerintah belum pada posisi yang ideal sebagai “mata dan mulut” manajemen. Kegiatannya cenderung bersifat parsial, rutinitas, dan monoton. Diakuiinya belum terlihat kontribusi humas terhadap kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan negara. Untuk mengatasinya, baik Bakohumas maupun Kementerian Kominfo terus berupaya mendorong terwujudnya kehumasan pemerintah yang mengacu pada standar kompetensi dan berkomitmen pada etika profesi.

Walaupun peran dan wewenang humas masih terbatas, Tifatul mengingatkan agar Humas terus berupaya merubah pola pikir dan pola tindak dalam pelayanan informasi publik sehubungan dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), dan adanya UU nomor 14 Tahun 2008 tentang KIP. Karena dengan adanya UU KIP dapat menjadi sarana bagi badan publik yang



dari kiri ke kanan para narasumber: Ketua KPU RI - Husni Kamil Manik, Guru Besar Hukum Tata Negara - Mahfud, MD, Tenaga Ahli Ditjen Informasi dan Komunikasi Publik Kemominfo

selama ini cenderung tertutup, untuk lebih terbuka dengan memberikan layanan informasi kepada publik.

Pentingnya UU KIP juga ditegaskan oleh Mahfud MD. Menurut pendapatnya, UU tersebut menjamin hak warga negara untuk mengetahui rencana pembuatan kebijakan publik, program kebijakan publik, proses pengambilan keputusan publik, serta alasan pengambilan suatu keputusan publik. Mahfud menambahkan, tujuan UU KIP adalah untuk mendorong partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan kebijakan publik dan pengelolaan badan publik yang baik/benar. Dengan demikian dapat diwujudkan penyelenggaraan negara yang transparan, efektif dan efisien, akuntabel serta dapat dipertanggungjawabkan. Dalam hal ini, humas mempunyai peran penting dalam melaksanakan UU KIP. Menurutnya, humas harus

merubah paradigma lamanya agar menjadi humas yang transparan, rajin mencari dan berbagi informasi serta mampu menyediakan informasi dengan cepat dan akurat.

Mengingat tahun tahun 2014 adalah tahun pemilu, maka di awal diskusi, Freddy Tulung mengimbau humas berpartisipasi aktif agar pesta demokrasi lima tahun sekali ini dapat berjalan dengan sukses. Menurut data, partisipasi masyarakat pada pemilu 2014 diprediksi akan menjadi 60% dan kurang dari 50% pada pemilu 2018. Gambaran suram lainnya terlihat dari trend golput dalam pemilu legislatif yang meningkat dari 10,2% (1999), menjadi 23,3% (2004) dan 29% (2009). Disamping memberikan informasi tentang penyelenggaraan pemilu, humas perlu aktif menyajikan informasi kinerja instansinya. Kegiatan tersebut terkait dengan meningkatkan citra penyelenggaraan negara.

Perlu diingat, pencitraan terkait erat dengan kinerja. Citra dapat terbentuk dengan kerja nyata, bukan dengan membuat kegiatan seremonial dan penyusunan laporan kinerja semata.

Sementara itu, sebagai penyelenggara pemilu, Komisi Penyelenggara Pemilu (KPU) berupaya mengoptimalisasikan humasnya. Menurut Ketua KPU Husni Kamil Malik, perlu dibangun tata kelola kehumasan yang baik. Humas KPU perlu menyusun agenda *setting* dan menyiapkan materi publikasi (informasi) yang strategis. Kemudian dilakukan diseminasi informasi publik kepada seluruh jejaring komunikasi KPU, sehingga publik dapat mengetahui informasi mengenai proses penyelenggaraan pemilu. Dengan demikian diharapkan misi KPU untuk terselenggaranya pemilu yang jujur dan terpilainya anggota DPR, DPD, DPRD serta kepala dan wakil pemerintahan pusat dan daerah yang legitimate, dapat tercapai.

Namun pada kenyataannya, meskipun kinerja sudah baik, belum tentu diberikan oleh media. Mengapa demikian? Karena konglomerasi media

dapat mengubah orientasi media dari layanan informasi untuk kepentingan rakyat menjadi kepentingan bisnis dan politik pemilik modal semata. Akibatnya media kurang memberikan ruang apresiasi terhadap capaian para penyelenggara negara baik di tingkat pusat maupun daerah. Hal ini akan mempengaruhi tingkat partisipasi pemilih dan meningkatnya golput. Oleh karena itu humas pemerintah perlu aktif memerikan informasi kinerja kepada publik agar informasi menjadi seimbang (balance) di media massa. Upaya tersebut perlu dilakukan agar warga menjadi optimis akan penyelenggaraan negara sehingga mau berpartisipasi dalam pemilu. Namun persepsi negatif terhadap media tersebut, tidak diterima sepenuhnya oleh Suryoprato (Direktur Pemberitaan Metro TV). Menurutnya, media juga mempunyai misi untuk membangun komunikasi yang mencerdaskan. Dalam konteks pembangunan politik dan ekonomi hingga pemilu 2014, diperlukan adanya komunikasi antara pemerintah, pemimpin politik, dan media.

Harus dibangun komunikasi untuk menyamakan persepsi tentang apa yang harus dilakukan untuk membangun masyarakat yang lebih cerdas, membangun masyarakat yang lebih sejahtera. Pemerintah diharapkan dapat menyampaikan sebuah model pembangunan informasi seperti apa yang harus dilakukan bersama untuk membangun peradaban bangsa ini.

Disamping diskusi panel, acara pertemuan tahunan ini melakukan peluncuran buku yang berjudul “Jejak Humas Pemerintah” karya Sekretariat Bakohumas. Sedangkan puncak acara pertemuan adalah malam Anugerah Media Humas (AMH). AMH merupakan suatu apresiasi bagi karya kehumasan atas perannya dalam membangun komunikasi pemerintah. Ada lima kategori media yang dilombakan, yaitu penerbitan media internal (*Inhouse Magazine*), Laporan Kerja Humas Tahun 2012, pelayanan informasi melalui internet, advertorial dan *merchandise* utama (produk humas yang melambangkan identitas kelembagaan). Juara umum AMH diraih oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat ■

(Sari,Tanti,Idiya)



Direktur Jenderal Informasi dan Komunikasi Publik Kemkominfo - Freddy Tulung (kiri) memberikan piala kepada Kepala Biro Humas Protokol & Umum Pemprov Jawa Barat, Ruddy Gandakusumah sebagai juara umum Anugerah Media Humas Tahun 2013

LHKPN, Alat Pencegah Korupsi

Hari Antikorupsi Sedunia yang jatuh pada 9 Desember seperti menjadi momentum yang pas untuk membangun komitmen anti korupsi di Indonesia. Dalam rangka memperingati hari anti korupsi tersebut, KPK menggagas pekan anti korupsi 2013 yang digelar pada 9-11 Desember 2013 di Senayan - Jakarta. KPK melibatkan seluruh elemen masyarakat baik dari pemerintahan, institusi pendidikan, BUMN, swasta, hingga organisasi masyarakat.

Memasuki hari kedua pekan anti korupsi, salah satu agenda pentingnya adalah diskusi panel bertajuk “Mengkritisi Laporan Kekayaan Pejabat Negara.” Diskusi yang menghadirkan narasumber dari Direktorat PPP LHKPN KPK, M Najib Wahito dan Sri Endah Palupi itu dibuka oleh Direktur Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Cahya Hardianto Harefa. Peserta dalam diskusi tersebut adalah beberapa birokrat, LSM, masyarakat umum termasuk pada siswa dan mahasiswa.

Sebagaimana diketahui, mekanisme pelaporan Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN) merupakan salah satu upaya pencegahan terjadinya tindak pidana korupsi yang dilakukan oleh KPK untuk menjawab tuntutan reformasi, khususnya Ketetapan MPR Nomor XI tahun 1998 tentang perlunya pejabat negara untuk diperiksa kekayaannya. Beleid MPR itu menekankan pentingnya partisipasi masyarakat berupa kontrol sosial dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Ketetapan MPR ini merupakan cikal bakal UU Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi.

Sebelum dibentuknya Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), penanganan pelaporan kewajiban LHKPN dilaksanakan oleh Komisi Pemeriksa Kekayaan Penyelenggara Negara (KPKPN). Namun setelah lahirnya KPK melalui Undang-Undang



Pejabat Dit. PPP LHKPN KPK, M Najib Wahito, Sri Endah Palupi, dan Cahya Hardianto Harefa

Nomor 30 Tahun 2002, maka KPKPN dibubarkan dan menjadi bagian dari bidang pencegahan KPK. Pelaporan LHKPN sendiri merupakan kewajiban penyelenggara negara berdasarkan UU tersebut. Kewajiban penyelenggara terkait pelaporan LHKPN antara lain: bersedia diperiksa kekayaannya sebelum, selama dan sesudah menjabat; melaporkan harta kekayaannya pada saat pertama kali menjabat, mutasi, promosi dan pensiun; dan mengumumkan harta kekayaannya. Menurut Endah, pelaporan LHKPN memiliki beberapa manfaat, yaitu: menanamkan sifat keterbukaan dan tanggung jawab, sebagai alat kontrol masyarakat, dan menghindari fitnah.

Dalam rangka hal menjalankan peran *social control*, Najib menjelaskan bagaimana bentuk peran serta masyarakat dalam mengawal LHKPN yang telah dilaporkan para pejabat. Laporan yang telah dipublikasi, dapat dianalisis melalui cara-cara yang sederhana. Atas dasar itulah, masyarakat sedikit banyak bisa menilai siapakah pejabat yang ingin mereka kenal untuk berbagai keperluan. Misalnya, untuk melengkapi informasi figur calon legislatif, baik di pusat maupun daerah. “Dengan mengenal para calon, masyarakat memiliki referensi yang lebih lengkap tentang pribadi para kandidat,” pungkas Najib ■

(ipul)



Memahami Konsep *Common Assessment Framework* (CAF) 2013 di Negeri Kincir Angin

Dr. Ayi Riyanto, Ak., M.Si

Maastricht di pagi hari yang berkabut dengan cuaca yang sangat dingin, kami berjalan kaki melalui lorong diantara gedung-gedung klasik yang masih terawat dengan sangat baik menuju *European Institute of Public Administration* (EIPA) tempat dimana kami mengikuti *workshop Common Assessment Framework* (CAF) 2013 selama lima hari mulai tanggal 11 sampai dengan 15 November 2013. Keikutsertaan kami dalam *workshop* tersebut sebagai wakil dari satgas *quality assurance* reformasi birokrasi nasional (QARBN) adalah untuk memahami secara lebih mendalam konsep CAF khususnya CAF versi 2013 dan bagaimana relevansi konsep tersebut jika digunakan sebagai alat untuk melakukan QARBN.

EIPA adalah sebuah institusi yang dibentuk oleh Uni Eropa yang bertugas untuk mengembangkan berbagai penelitian, pengembangan, pelatihan dan konsultasi di bidang administrasi publik untuk kepentingan Uni Eropa. Salah satu produk yang dihasilkan oleh EIPA adalah *common assessment framework* (CAF) yaitu suatu alat manajemen kualitas total (*Total Quality Management/ TQM*) yang dikembangkan oleh sektor publik untuk kebutuhan sektor publik dengan lima tujuan yaitu:

- Memperkenalkan administrasi publik dengan budaya ekselen dan prinsip-prinsip TQM;
- Mengarahkan administrasi publik secara bertahap dalam menerapkan siklus *Plan-Do-Check-Act* secara penuh;
- Memfasilitasi pengukuran

mandiri oleh organisasi publik dalam rangka mendapatkan suatu diagnosis dan definisi atas tindakan perbaikan;

- Sebagai jembatan untuk berbagai model yang digunakan dalam manajemen kualitas, baik di lingkungan publik maupun privat;
- Memfasilitasi *bench learning* diantara organisasi sektor publik.

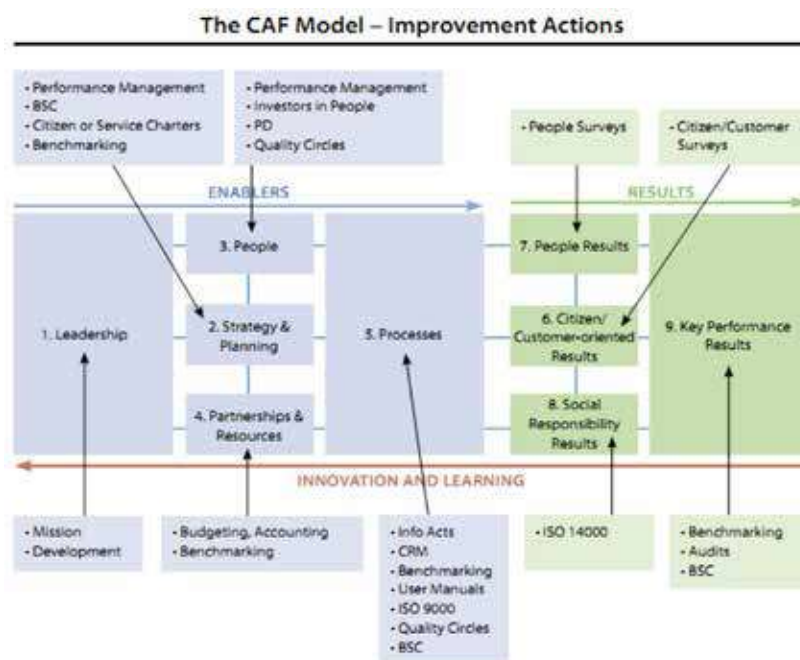
Model CAF mendasarkan pada premis bahwa hasil yang ekselen dalam kinerja organisasi, masyarakat/pelanggan, pegawai dan lingkungan dapat dicapai melalui kepemimpinan yang mampu mengarahkan strategi dan perencanaan, pegawai, kemitraan, sumber daya dan proses yang ekselen. Model ini melihat suatu organisasi dari berbagai sudut pandang yang berbeda pada saat

yang bersamaan dan merupakan pendekatan yang holistik untuk melakukan analisis atas kinerja organisasi. Berikut adalah diagram model CAF dikaitkan dengan berbagai *tools quality management* yang bisa dilihat pada gambar 1 dibawah.

Berdasarkan diagram di bawah terlihat bahwa model CAF merupakan model peningkatan kualitas manajemen berkelanjutan bagi organisasi publik yang dapat mengkomodifikasi berbagai *tools quality management*, sehingga diharapkan mampu mengarahkan manajemen sektor publik dalam memanfaatkan *tools* tersebut untuk meningkatkan kualitas pengelolaan organisasinya. Kriteria pengungkit (*enabler*) yang terdiri dari lima kriteria yaitu: kepemimpinan (*leadership*), pegawai (*people*), strategi dan perencanaan (*strategy and planning*), kemitraan dan sumber daya (*partnership and resources*),

dan proses (*process*) merupakan komponen utama organisasi publik yang menjadi fokus bagi organisasi untuk ditingkatkan kualitas pengelolaannya dengan memanfaatkan berbagai *management tools* yang relevan. pada kriteria hasil (*result*) yang terdiri dari empat kriteria yaitu: hasil kepada pegawai (*people result*), hasil kepada masyarakat atau pelanggan (*citizen or customers oriented result*), tanggungjawab sosial (*social responsibility result*), dan hasil kinerja kunci (*key performance result*) merupakan kriteria yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh upaya yang telah dijalankan oleh manajemen untuk mengembangkan TQM dalam kriteria *enablers*-nya. Hasil pengukuran kriteria result akan dimanfaatkan oleh manajemen untuk mengembangkan inovasi dan pembelajaran dalam meningkatkan kualitas pengelolaan organisasinya.

Konsep CAF ini merupakan konsep yang ideal untuk digunakan oleh manajemen sektor publik dalam meningkatkan kualitas pengelolaan organisasinya. Hanya saja menurut penulisnya Patrick Staes dan Nick Thijs, konsep ini akan efektif jika para aktor dalam organisasi dapat bertindak jujur dalam mengungkapkan kekuatan (*strength*) dan area yang harus ditingkatkan (*area of improvement*) dari organisasi serta memiliki komitmen dan integritas yang kuat untuk menjalankan setiap tindakan perbaikan (*improvement action*) yang telah disepakati. Penerapan konsep CAF di setiap Instansi pemerintah membutuhkan beberapa orang asesor yang benar-benar memahami konsep dan filosofi dari CAF serta memiliki pengetahuan yang cukup terhadap berbagai *tools quality management* dan proses bisnis yang dilakukan oleh organisasi. Indonesia telah memulai menerapkan konsep CAF dalam kaitannya dengan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) sesuai dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 1 Tahun 2012 dengan mengadopsi dan mengadaptasi konsep CAF Tahun 2006. Adaptasi yang dilakukan dalam Permen PAN dan RB Nomor 1 Tahun 2012 tersebut ternyata telah mereduksi konsep CAF yang sebenarnya sehingga dalam penerapannya terjadi perubahan-perubahan yang sangat tidak sejalan dengan konsep aslinya. Perubahan tersebut dapat dilihat dimana konsep CAF mengharuskan setiap instansi pemerintah lebih



gambar 1. diagram model CAF dikaitkan dengan berbagai *tools quality management*

jujur dalam mengungkapkan kekuatan (*strength*), area yang harus ditingkatkan (*area of improvement*) dan tindakan yang harus ditingkatkan (*improvement actions*). Dalam kenyataannya setiap instansi pemerintah yang menerapkan PMPRB lebih terfokus pada pengungkapan kekuatan dengan menyiapkan berbagai dokumentasi yang mendukungnya, sedangkan *area of improvement* tidak diungkapkan secara komprehensif sehingga *improvement actions* yang disusun menjadi tidak menggambarkan peningkatan kualitas yang berkelanjutan. Kondisi tersebut menjadikan Permen PAN dan RB Nomor 1 Tahun 2012 tidak dapat digunakan sebagai alat untuk penerapan TQM di instansi pemerintah, hal ini secara lebih spesifik dikarenakan adanya pemaksaan untuk memasukkan sembilan program mikro reformasi birokrasi dalam konsep tersebut

dan hasil PMPRB dikaitkan dengan remunerasi yang akan diperoleh K/L/P.

Jika dikaitkan dengan kebijakan reformasi birokrasi nasional yang memerlukan adanya perubahan transformasional dalam tatakelola pemerintahan yang terdiri dari perubahan struktur, perubahan proses dan perubahan budaya, maka konsep CAF ini hanya mampu untuk mendorong terjadinya perubahan proses dan budaya peningkatan kualitas pengelolaan organisasi K/L/P secara individual dan tidak mampu untuk mendorong terjadinya perubahan struktur tatakelola pemerintahan secara keseluruhan. Dengan kata lain model CAF ini memang dirancang hanya untuk kebutuhan manajemen dalam mendorong terjadinya perubahan organisasi dalam tataran pengembangan organisasi (*organizational development*) dan tidak dirancang untuk men-

dorong terbentuknya transformasi organisasi (*transformational organization*) sehingga aransemen/komposisi kelembagaan pemerintah (K/L/P) yang ideal sulit untuk diwujudkan dan pada akhirnya tiga tujuan utama dari reformasi sektor publik yaitu: (1) tepat guna/efisiensi (*efficiency*); (2) kesetaraan (*equality*); dan (3) penghematan (*saving*) sulit untuk diwujudkan secara utuh.

Dari hasil pembelajaran yang diperoleh di EIPA Maastricht dapat disimpulkan bahwa konsep CAF Versi 2013 merupakan konsep yang dirancang untuk membantu manajemen sektor publik (K/L/P) memperbaiki kualitas pengelolaan organisasinya secara menyeluruh dan berkelanjutan; sebagai media bagi K/L/P untuk saling belajar (*bench learning*) dalam meningkatkan kualitas pengelolaan organisasi publiknya; konsep ini hanya akan efektif jika setiap aktor dalam organisasi publik memiliki kejujuran, komitmen dan integritas yang tinggi, atau jika dikombinasikan dengan konsep pengendalian maka konsep CAF akan berjalan dengan efektif jika organisasi sektor publik menerapkan sistem pengendalian internnya dengan efektif; dan konsep CAF akan kehilangan filosofi dasarnya jika dicangkokkan dengan sembilan program mikro reformasi birokrasi dan dikaitkan dengan program pemberian remunerasi bagi K/L/P■

*Penulis adalah Kasubdit Pengawasan BUMD Jasa Keuangan pada Deputy Akuntan Negara





KONFERENSI ASOSIASI INSPECTORATE GENERAL DI NEW ORLEANS

Di tengah-tengah ikhtiar baik untuk membina auditor intern melalui upaya reformasi birokrasi dan pembinaan Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia, Kantor Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan mendapat undangan dari Management System International (MSI), suatu kontraktor *United States AID* (USAID), untuk mengikuti konferensi musim gugur *Assosiation of Inspectorates General* di New Orleans sejak tanggal 5 hingga 8 November 2013.

Topik bahasan forum yang beragam, bobot profil forum yang besar karena mencakup seluruh *inspectorate general* instansi federal dan pemerintahan lokal se-Amerika Serikat, ditambah dengan kompetensi para pembicara yang cukup

ini. Walikota mengakui secara simpatik tentang perlunya kepala pemerintahan berteman secara strategis dengan *Inspectorate General*. Selanjutnya, dalam empat hari konferensi, para pembicara dari IG negara-negara bagian Amerika Serikat memberi informasi bahwa di satu pihak

tampaknya masih memerlukan kajian kelembagaan, prosedur, dan kompetensi jika akan diterapkan oleh para Inspektur Jenderal/ Inspektur di kementerian atau pemerintah daerah di Indonesia.

Di samping itu, bagaimana menentukan besaran sampel audit, menganalisis *data base* yang tersedia sehari-hari untuk menghasilkan tugas audit, evaluasi, dan bahkan investigasi jika perlu, sungguh masih merupakan pengetahuan praktis yang patut digali oleh auditor intern Indonesia. Pengetahuan auditor intern Indonesia akan semakin diperkaya dengan kemungkinan untuk melibatkan para peneliti swasta untuk memahami posisi etis para inspektur dan faktor-faktor yang menghalangi dan mendukung inspektur mencapai tujuan strategisnya hingga menentukan topik yang menarik perhatian masyarakat. Dikaitkan dengan tuntutan untuk memenuhi standar, disiplin, dan kinerja yang semakin tinggi, tampaknya peningkatan kapasitas auditor akan lebih terfasilitasi jika dapat menggunakan teknik kerja *paper-less* sebagaimana dipraktikkan *inspector general* negara bagian Ohio. Dengan bantuan aplikasi *Teammate*, mereka menerapkan kertas kerja elektronik yang bukan saja menjamin tiap simpulan didukung referensi kertas kerja yang terencana, melainkan juga memungkinkan pengawasan berjenjang atas tugas audit hingga ke lapangan secara *on-line* yang



Kepala BPKP, Mardiasmo(kiri) dan Wakil Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Eko Prasodjo

mumpuni, menjadikan forum ini terasa pantas untuk disambut langsung oleh Wakil Menteri PAN dan RB, Eko Prasodjo dan Kepala BPKP, Mardiasmo. Masing-masing pejabat tinggi ini didampingi oleh dua orang staf, Rudiharto Sumarwono dan Otok Kuswandaru dari KemenPAN, dan Dadang Kurnia dan Amdi Very Dharma dari BPKP.

Konferensi yang diselenggarakan di Hotel Hilton di kota jazz ini dibuka oleh Walikota dari Ibu Kota negara bagian Louisiana

para IG masih dalam tahap diimbau untuk melaksanakan tugas-tugas evaluasi dan investigasi, suatu kenyataan yang memungkinkan auditor intern di Indonesia merasa cukup alasan untuk menegakkan kepala dari segi pengalaman melakukan evaluasi atau investigasi. Namun, kedekatan *Inspectorate General* bekerja sama dengan *Federal Bureau of Investigation* dalam melakukan investigasi, misalnya, meski mungkin sudah cukup terlembaga dilakukan oleh BPKP,

meretas hambatan ruang dan waktu.

Ketika Wakil MenPAN dan Kepala BPKP mendapat giliran berbicara, maka pertanyaan seputar reformasi birokrasi dan faktor budaya yang dijawab secara diplomatis oleh WamenPAN dan RB dan pertanyaan seputar kemampuan khusus BPKP dalam melakukan investigasi adalah petunjuk nyata tentang antusiasme peserta atas keberadaan auditor intern di Indonesia. Berbagai peluang yang terbuka setelah

Intern Pemerintah Indonesia, undangan bagi auditor intern Indonesia untuk meraih program master yang dikhususkan pada pendidikan keinspektoratan di John Jay College, New York, atau perolehan *template* kertas kerja kegiatan yang bersifat asuransi, adalah manfaat kongkrit yang dipetik dari konferensi empat hari ini.

Penutupan forum berlangsung dengan lancar dalam suasana akrab yang meninggalkan kesan mendalam, sedalam sayatan

yang dingin dan menguarkan aroma *crawfish* atau *oyster* dalam hidangan *etouffe* atau gumbo dari kepungan restoran *seafood* yang memenuhi setiap pojok kota. Kunjungan dan pergaulan singkat dengan para *inspector general* Amerika Serikat ini, mudah-mudahan mendatangkan manfaat jangka panjang, hangat dan mewarnai kehidupan auditor intern Indonesia di kemudian hari. Sepanjang dan sehangat lengkingan *blues* dan jazz yang mengorak rasa penghuni kota



Kepala BPKP, Mardiasmo (podium) berbicara di depan para inspektorat general

pemaparan yang berhasil menampilkan sosok auditor intern Indonesia secara simpatik itu, seperti gagasan mencari bentuk kerja sama antara *Association for Inspectorate General* Amerika serikat dengan Asosiasi Auditor

terompet jazz yang meningkahi kegembiraan di ruang seminar yang megah. Materi yang disampaikan dengan rasional dan dingin, sangat mewakili aura rasional modernitas kota yang kerap dihembus angin selatan

yang bangkit dan belajar mengembangkan sikap integritas, setelah terserang topan Katrina delapan tahun lalu, yang diakui menjadi momen transenden bagi kesadaran baru bagi pembangunan kota yang peduli *good governance*■

(amdi)



Wakil Presiden Boediono(kanan) memberikan Penghargaan AKIP kepada BPKP yang diterima oleh Kepala BPKP, Mardiasmo

Penilaian AKIP Kementerian/ Lembaga Membaik

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pusat dan daerah semakin membaik dalam lima tahun terakhir ini. Kementerian/ Lembaga (K/L) dan pemerintah provinsi semakin banyak yang mendapat nilai A dan B. Untuk penilaian AKIP tahun 2013 ini, setidaknya sebanyak 6 K/L yang mendapatkan nilai A. Bertambah 3 K/L dari tahun sebelumnya yang hanya 3 K/L. Penghargaan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) AKIP pusat dan pemerintah provinsi tahun 2013 disampaikan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Azwar Abubakar bersama Menteri Dalam Negeri Gamawan Fauzi di

istana Wakil Presiden Republik Indonesia

Dari LHE Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) tahun 2013 ini, evaluasi dilakukan terhadap 88 K/L dan 33 pemerintah provinsi. Sebanyak 6 K/L (7,14%) memperoleh nilai A, dan 33 instansi (39,29%) meraih nilai B. Sementara yang berpredikat CC sebanyak 40 instansi (47,62%), predikat C sebanyak tiga instansi (3,57%) dan masih ada predikat D sebanyak 2 instansi (2,38%). “Tahun lalu, K/L yang meraih predikat A baru 3, dan nilainya B ada 26,” tambah Azwar. Untuk pemerintah provinsi, dari 33 pemprov yang dievaluasi, memang belum ada yang meraih nilai A. Nilai terbaik

baru B, yang tahun ini diraih oleh 9 pemerintah provinsi (27,27%), sedangkan yang meraih predikat CC sebanyak 19 pemerintah provinsi (57,58%) dan predikat C sebanyak lima pemerintah provinsi (15,15%, provinsi yang meraih nilai B atas AKIP tahun 2012 sebanyak 6, dan tahun 2011 baru ada 2 provinsi.

Atas peningkatan ini, Wakil Presiden Boediono mengapresiasi K/L serta pemerintah provinsi yang telah meraih predikat A maupun B. Boediono juga mendorong K/L serta provinsi yang nilainya belum baik supaya menjadi lebih baik lagi. “Kapan naik peringkatnya?”, ujar Wapres. Dikatakan juga oleh Boediono dalam reformasi birokrasi, ke

depan yang diukur harus sudah *outcome* atau capaian kinerjanya, bukan hanya sekedar dokumen yang sesuai dengan aturan-aturan. “Hasilnya harus memberikan manfaat yang bisa dirasakan oleh masyarakat,” lanjutnya.

Sementara Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN dan RB) Azwar Abubakar mengatakan, membaiknya akuntabilitas kinerja ini menunjukkan bahwa upaya penguatan akuntabilitas kinerja di berbagai instansi pemerintah berjalan pada arah

yang benar secara berkelanjutan. “Semua ini dapat terwujud karena adanya peningkatan komitmen pimpinan untuk penguatan dan peningkatan akuntabilitas organisasi,” ujarnya dalam acara penyerahan laporan hasil evaluasi (LHE) akuntabilitas kinerja kepada kementerian lembaga dan pemerintah provinsi tersebut. Azwar Abubakar menjelaskan, LHE AKIP bertujuan untuk mendorong peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja seluruh instansi pemerintah, baik pusat maupun pemerintah daerah. LHE

juga berfungsi melihat sejauh mana komitmen penerapan manajemen pemerintahan yang berbasis kinerja untuk mewujudkan pemerintahan yang akuntabel dan berorientasi pada hasil.

“Akuntabilitas kinerja yang baik dapat dilihat dari keselarasan antara rencana dengan apa yang dicapai. Laporan capaian kinerja harus selaras dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Karena itu pimpinan harus mempertahankan dan meningkatkan predikat secara terus menerus,” imbuhnya. LHE ini dapat dijadikan masukan bagi penentu arah kebijakan pelaksanaan pembangunan dalam mewujudkan tata pemerintah yang baik di pusat maupun di daerah di tahun-tahun mendatang. Evaluasi akuntabilitas kinerja mencakup review dan evaluasi atas aspek perencanaan kinerja, aspek pengukuran kinerja, aspek pelaporan kinerja, dan aspek evaluasi kinerja internal, serta aspek capaian kinerja output dan *outcome* serta kinerja lainnya.

Menurut Deputy Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan M. Yusuf Ateh, LHE memuat saran dan rekomendasi perbaikan kepada instansi. “Dengan adanya LHE, diharapkan instansi yang dievaluasi akan melakukan perbaikan-perbaikan secara sistematis dan berkelanjutan,” ujarnya ■

(ipul)

Tabel. Peraih Predikat A dan B untuk Instansi

1. Instansi Pusat

No.	Instansi	Predikat
1.	Kementerian Kelautan dan Perikanan	A
2.	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan	A
3.	Komisi Pemberantasan Korupsi	A
4.	Kementerian Keuangan	A
5.	Badan Pemeriksa Keuangan	A
6.	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	A

No.	Instansi	Predikat
1.	Kementerian Sekretariat Negara	B+
2.	Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	B+
3.	Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif	B+
4.	Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional	B+
5.	Kementerian Dalam Negeri	B+
6.	Kementerian Perindustrian	B+
7.	Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral	B+
8.	Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional	B+
9.	Kementerian Perdagangan	B+
10.	Kementerian Pekerjaan Umum	B+
11.	Badan Tenaga Nuklir Nasional	B+
12.	Kementerian Pertanian	B+
13.	Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi	B+

No.	Instansi	Predikat
1.	Kementerian Riset dan Teknologi	B
2.	Badan Pusat Statistik	B
3.	Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi	B
4.	Kementerian Komunikasi dan Informatika	B
5.	Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	B
6.	Kementerian Perhubungan	B
7.	Kementerian Kehutanan	B
8.	Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat	B
9.	Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia	B
10.	Badan Koordinasi Survei dan Pemetaan Nasional/Badan Informasi Geospasial	B
11.	Badan Koordinasi Penanaman Modal	B
12.	Kementerian Sosial	B
13.	Kementerian Kesehatan	B
14.	Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian	B
15.	Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan	B
16.	Arsp Nasional Republik Indonesia	B
17.	Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan	B
18.	Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	B
19.	Lembaga Administrasi Negara	B
20.	Kementerian Perumahan Rakyat	B

Sumber: website resmi KemenPAN dan RB

Pegawai BPKP Harus Bisa Menjadi Newsmaker



Kepala BPKP - Mardiasmo

Ajakan tersebut diserukan oleh Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Mardiasmo saat menyampaikan arahannya di acara Workshop Kehumasan dan Website BPKP di Hotel Mercure, Ancol (29/11).

Workshop berbalut tema “Membangun Strategi Komunikasi Publik Yang Efektif” ini dihadiri para direktur, kepala biro, kepala pusat, inspektur, dan kepala perwakilan, selaku Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) BPKP, serta pengelola kehumasan, *website*, dan layanan informasi.

Kepala BPKP yang didampingi Sekretaris Utama BPKP Meidyah Indreswari mengakui, selama ini BPKP terkesan menghindari dan ‘takut’ berhadapan dengan insan jurnalistik. “Seharusnya dijelaskan mana informasi yang boleh dan

tidak boleh disampaikan, yang terukur, terencana, proporsional, cepat, tepat, akurat dan dapat dipercaya. Diharapkan agar masing-masing Kepala Perwakilan membuat klasifikasi informasi tersebut, sehingga semua ikut terlibat. “Apabila informasi semakin cepat tersedia, maka semakin bagus. Untuk itu peran kehumasan dalam merespon hal ini sangat penting,” ujar Mardiasmo.

Dihadapan inspektur, para direktur, Kepala Perwakilan BPKP, dan peserta *workshop* lainnya, Mardiasmo mengingatkan agar BPKP terbuka dalam menginformasikan segala sesuatu yang

menjadi hak publik, kecuali untuk informasi yang dikecualikan seperti laporan hasil pengawasan, Kertas Kerja Audit, maupun informasi pribadi. Menyinggung apresiasi yang diterima oleh Humas BPKP Pusat berupa Juara II Kategori Penyedia Layanan Informasi Setiap Saat dari KIP pada Tahun 2012, Ia mengharapkan agar penghargaan serupa tak hanya diperoleh pusat tetapi juga oleh perwakilan BPKP. “Ke depan, peran Humas Perwakilan BPKP perlu dievaluasi. Salah satu cara untuk menciptakan komunikasi publik yang efektif, Perwakilan BPKP bisa mengoptimalkan peran

Liaison Officer,” ujarnya.

Program kehumasan BPKP juga harus diumumkan dan dipikirkan bagaimana pengaturannya. “Untuk kliping media massa, nantinya tak lagi dalam bentuk *hardcopy*, tetapi sudah berbentuk *mobile online*,” ujarnya. Mardiasmo juga mengusulkan agar Surat Perjanjian, MoU, pidato pimpinan, harus bisa ditangkap dan masuk *website* BPKP untuk menjadi berita yang tersedia setiap saat.

Sebelum mengakhiri arahannya, Ketua *Tim Quality Assurance* Reformasi Birokrasi Nasional itu berharap seluruh insan BPKP dapat menjadi ‘*newsmaker*’. “Sebagai pembuat berita hendaknya tidak provokatif, tetapi harusnya bisa membangun komunikasi. Kepala Perwakilan dalam memberikan pernyataan, baik berita bagus ataupun buruk, harus menginformasikan kepada Kepala BPKP agar ada suatu *early warning system*,” tutupnya.

Agenda Setting

Tidak heran bila opini publik terhadap organisasi pemerintahan cenderung tidak mencerminkan kinerja sesungguhnya. Penyebabnya adalah belum dimilikinya agenda *setting* oleh sebagian besar organisasi pemerintahan. Akibatnya, opini publik terbentuk mengikuti agenda *setting* media. Inilah poin penting yang dipetik dari diskusi beberapa pakar dan praktisi bidang kehumasan dan layanan informasi pada acara *Workshop* Kehumasan dan *Website* Tahun 2013 kali ini.

Usai dibuka oleh Kepala Biro Hukum dan Humas BPKP Triyono Haryanto, tampil satu panggung dalam diskusi panel, Kepala Pusat Informasi dan Humas Kemenkominfo Gatot S Dewa Broto, dan Ketua Koordinatoriat Wartawan Parlemen Jaka Surya, membuka acara dengan tema

menarik: Teknik Membina Hubungan dengan Media. Menurut Gatot, yang tahun ini kelima kalinya dinobatkan sebagai Jubir K/L terbaik, selain kreativitas, *indeepth branding* mutlak adanya agar diperoleh nilai jual kepada media. Selain itu, dalam birokrasi tidak memerlukan adanya tingkatan jabatan birokrasi dalam penyampaian berita kepada media. “Siapa pun yang dirasa mampu menyampaikan informasi secara *reliable*, bisa menyampaikan informasi kepada media,” tukasnya. Saat yang sama, Jaka Surya mengingatkan, kesalahan humas biasanya adalah ‘takut’ dengan media. “Jika tidak ada keterangan yang bisa didapatkan media dari BPKP, maka media akan mencari sendiri informasi dari sumber lain yang bisa dimintai keterangan, yang bisa saja merugikan BPKP,” ujar Kepala Biro Politik pada Kantor Berita



1. Juru Bicara KPK, Johan Budi. 2. dari kiri ke kanan: Kepala Biro Hukum dan Humas BPKP, Triyono Haryanto, Kepala Biro Politik Antara, Jaka Surya, Kepala Pusat Informasi dan Humas Kemenkominfo, Gatot S Dewabroto, dan Kepala Biro Kepegawaian BPKP, Ratna Tianti E. berfoto bersama usai memberikan cinderamata kepada narasumber



1. President Public Relation Society of Indonesia, Magdalena Wenas memberikan materi di depan audien. 2. Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah, Agus Sukatono dan Editor Majalah SWA, Teguh Poeradisastra

Antara itu. Di samping ‘takut’ menghadapi media, kelemahan utama Humas Pemerintah adalah tidak memiliki ‘agenda setting’ yang mengakibatkan opini publik acapkali tergiring mengikuti agenda *setting* media,” tegas Jaka yang sudah kenyang pengalaman sebagai Koordinator Wartawan Setwapres.

Sesi berikutnya, tampil Johan Budi SP, Juru Bicara Komisi Pemberantasan Korupsi. Di tengah kesibukannya yang demikian padat, Kepala Biro Humas KPK ini berbagi pengalaman bagaimana mekanisme Humas di instansinya. “Di KPK, terdapat aturan bahwa tidak boleh ada yang berbicara kepada media kecuali juru bicara, Pimpinan, dan pihak lain yang ditunjuk oleh pimpinan KPK. Sebagai Kepala Biro Humas, saya bertanggung jawab kepada Sekjen, namun dalam kapasitas jurnal, pimpinan KPK adalah atasan saya,” tukasnya. Johan berbagi *tips* bagaimana menghadapi rekan pers, “Jangan menjawab apa yang ditanyakan, tapi jawablah apa

yang ingin disampaikan. Satu lagi, hindari memberikan jawaban yang menimbulkan pertanyaan lain,” pungkasnya. Poin penting yang menjamin kelancaran tugas Jubir yang senantiasa tampil ‘cool’ ini adalah terjaminnya asupan informasi, karena ada SOP bahwa setiap biro dan direktorat di KPK wajib menyampaikan laporannya kepada Biro Humas. Hal menarik lainnya, Biro Humas setiap Senin memberikan analisisnya pada pimpinan KPK, sebagai acuan mana yang “*do*” dan “*don’t*”. “Hasil analisis opini ini juga menjadi dasar penyusunan Agenda *Setting* KPK”. jelas alumnus FT-

“Humas kini bukan lagi sekedar pemadam kebakaran, tetapi juga pelopor perubahan. Dengan demikian, Humas dapat menyamakan persepsi antara *stakeholder* dengan pemerintah.

UI yang sempat berkiprah sebagai wartawan sebelum berkarir di KPK.

Pada sesi ketiga, tampil Magdalena Wenas, President *Public Relation Society* of Indonesia yang berbagi panggung dengan narasumber lainnya dari Kementerian Perindustrian, Teguh Adhi. Dalam balutan tema “Membangun Sistem Informasi Kehumasan”, Magdalena menekankan pentingnya membangun citra dan reputasi positif. “Humas kini bukan lagi sekedar pemadam kebakaran, tetapi juga pelopor perubahan. Dengan demikian, Humas dapat menyamakan persepsi antara *stakeholder* dengan pemerintah. Narasumber lainnya, Teguh Adhi mencoba *sharing* bagaimana institusinya meraih penghargaan sebagai Badan Publik Pusat Terbaik I dalam pelaksanaan Undang-Undang No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik. Saat yang sama, Kemenperin meraih juara umum pada Anugerah Media Kehumasan 2012■

Tim WP

BPKP Jateng Juara Umum Anugerah Kehumasan 2013

Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah berhak atas juara umum Anugerah Kehumasan dan Website 2013 setelah meraih dua trofi bergengsi: Video Profil Terbaik dan Subdomain Terbaik. Sekretaris Utama BPKP Meidyah Indreswari berkenan memberikan trofi juara umum kepada Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah Agus Sukaton, saat malam puncak sekaligus penutupan *Workshop* Kehumasan dan *Website* 2013 yang bertempat di Hotel Mercure Ancol (29/11).

Dalam acara yang disemarakkan juga oleh atraksi Persaudaraan Setia Hati Teratai Cabang Tangerang itu, Biro Hukum dan Humas memberikan apresiasi tertinggi kepada Perwakilan BPKP Provinsi Papua Barat untuk kategori perwakilan madya. Meskipun memiliki banyak keterbatasan, seperti: dana, personil, dan peralatan, namun Perwakilan BPKP yang berada di ujung Timur Indonesia

itu memiliki kinerja yang luar biasa terkait Kehumasan. Selain memiliki majalah internal sendiri, BPKP Papua Barat juga aktif mengirimkan beritanya untuk ditayangkan dalam *daily news* laman BPKP.

Masih seputar Anugerah Kehumasan dan *Website*, penghargaan untuk penulisan berita terbaik disabet oleh Perwakilan BPKP Provinsi NTT, foto berita terbaik direbut oleh BPKP Sulsel, dan pengelolaan majalah internal terbaik diraih oleh Perwakilan BPKP Provinsi DIY. Selain itu, apresiasi juga diberikan pada karya perorangan sebagai wujud penghargaan terhadap kreativitas pegawai di bidang kehumasan.

Berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya, penjurian anugerah kali ini dilakukan oleh pakar di bidangnya agar penilaian obyektif dan independen. Tercatat beberapa nama yang telah kenyang pengalaman di bidangnya didaulat sebagai juri: Teguh Poeradisastra (Redaktur Senior Majalah SWA); Jaka Surya

(Ketua Koordinatoriat Wartawan Parlemen sekaligus Kepala Biro Politik Kantor Berita Antara); dan D. Wibhiyanto (praktisi videografi dari PT. Galigo House Production).

Salah seorang juri, Jaka Surya mengakui potensi besar yang ada pada peserta perlombaan kali ini, khususnya dari sisi fotografi. “Bila diasah terus, maka dari perlombaan seperti ini akan lahir fotografer profesional yang tak hanya menghasilkan foto berita, tetapi juga hasil karya jurnalistik yang berteknik tinggi dan berwawasan luas,” ujarnya. Di lain pihak, majalah *Paris Review* besutan tim Humas BPKP DIY mendapat tersendiri dari dewan juri. “Dari unsur kreativitas, komposisi, rubrikasi, dan desain *cover*, majalah ini mengungguli Topegugu (Sulteng), dan Padek Nian (Bengkulu) yang masing-masing menempati urutan kedua dan ketiga,” cetus Teguh Poeradisastra ■

Tim WP



Juara Umum Anugerah Kehumasan - Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah berfoto bersama Sekretaris Utama dan para Kepala Perwakilan lainnya



ToT *Accrual Basis* pada Massey University:

Tak Sekedar Teori, Tapi yang Terpenting Implementasi!

dari kiri kekanan: Sekretaris Utama BPKP, Meidyah Indreswari, Deputy Kepala BPKP Bidang Polsoskam, Binsar H. Simanjuntak dan Deputy Kepala BPKP Bidang Keuangan Daerah, Iman Bastari

Demikian inti pesan yang disampaikan oleh Sekretaris Utama BPKP Meidyah Indreswari, Deputy Kepala BPKP Bidang Penyelenggaraan Keuangan Daerah Iman Bastari, dan Deputy Kepala BPKP Bidang Polsoskam Binsar H. Simanjuntak, saat memberikan pembekalan kepada peserta *Training of Trainers* (ToT) di Massey University, Selandia Baru, salah satu bagian dari proyek *State Accountability Revitalization* (STAR). Pembekalan yang dilaksanakan di Ruang Rapat Utama, BPKP Pusat, Jakarta (18/10) itu dihadiri oleh 17 peserta, yang sebagian adalah para pengajar di beberapa perguruan tinggi terkemuka di Indonesia.

Sesma Meidyah Indreswari yang juga mengambil program doktoralnya di Massey University jurusan *Development Studies* (2006), mengapresiasi kegiatan ToT tersebut. Menurut Sesma, “pemilihan lokasi ToT sudah tepat. Massey University termasuk perguruan tinggi yang paling maju dalam penerapan *accrual basis*,” ujarnya. Saat ini Massey University yang persisnya berada di distrik Palmerston North, Selandia Baru

memiliki lebih dari 1.000 siswa program doktoral di tiga kampusnya.

Sebagaimana diketahui, sejalan dengan upaya reformasi di bidang pengawasan dan audit sektor publik, ADB memberikan bantuan kepada pemerintah untuk melakukan reformasi terhadap sistem audit sektor publik (pemerintahan). Bantuan dari ADB tersebut kemudian ditetapkan dalam wujud proyek STAR. Tujuan program STAR adalah peningkatan kualitas dan kapasitas SDM pengelola keuangan negara termasuk Auditor Perngawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam rangka peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih dan bebas KKN.

ToT ini dimaksudkan untuk peningkatan kapasitas peserta, terutama pemahaman terhadap teori dan praktik konsep *Accrual Basis Accounting* di sektor publik. 17 orang peserta *training*, diantaranya Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Kalteng, Sultra, dan Sulbar. Termasuk juga staf pengajar pada Unud, UGM, UI, Unsyah, Unair, dan Unhas. Rombongan yang dipimpin oleh Direktur Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah Wilayah III pada

Deputi Penyelenggaraan Keuangan Daerah BPKP, Sri Penny Ratnasari itu direncanakan akan ‘berguru’ di Massey University selama lima hari ditambah dengan observasi ke institusi pemerintahan yang telah menerapkan basis akrual.

Menurut Meidyah, APIP dan perguruan tinggi bersama-sama memiliki tanggung jawab moral untuk menciptakan aparat pemerintahan yang memahami persoalan akuntansi kekinian. “yang terpenting dari kunjungan ini, adalah implementasinya, bukan sekedar teori. Kunjungan ke unit-unit pelayanan yang telah menerapkan *accrual basis* diharapkan dapat memperkaya wawasan rekan-rekan,” pesan Meidyah.

Selanjutnya, Deputy Kepala BPKP Bidang Polsoskam, Binsar H. Simanjuntak mengingatkan para peserta, setelah mengikuti TOT ini, wajib membuat Laporan kegiatan yang diserahkan oleh Koordinator *Training* kepada Penanggung jawab STAR dan Pimpinan BPKP. “Diharapkan, sepulangnya nanti, pemahaman peserta training tentang *accrual basis accounting* dalam sektor publik akan bertambah,” tutup Binsar ■

(mil/tine)

Cegah Korupsi Melalui Keterbukaan Informasi

Keterbukaan informasi adalah salah satu perangkat bagi masyarakat untuk mengontrol setiap langkah dan kebijakan yang diambil oleh pejabat publik yang berpengaruh pada kehidupan mereka. Di sinilah titik temu antara keterbukaan informasi dengan demokratisasi, dimana jaminan kebebasan publik dalam mengakses informasi dengan sendirinya akan mencegah penyelewengan yang terjadi di pemerintahan.



Sekretaris Utama BPKP Meidyah Indreswari

Pemberantasan korupsi mustahil dilakukan tanpa terlebih dahulu menegakkan prinsip-prinsip transparansi penyelenggaraan pemerintahan dan hak publik atas informasi yang sedang berlangsung, dengan memperhatikan akuntabilitas pelaksana

dan partisipatif dari masyarakat.

Itulah sedikit yang bisa dinukil dari penyelenggaraan Forum Bakohumas Pemerintah yang digagas oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) di Aula Gandhi Gedung BPKP Pusat Jakarta (30/10). Forum bertajuk “Keterbukaan

Informasi Pilar Anti Korupsi” ini dibuka oleh Sekretaris Utama BPKP Meidyah Indreswari dan dihadiri oleh utusan pejabat Humas dari Kementerian/Lembaga dan BUMN. Dipandu oleh ekonom UI sekaligus pengamat ekonomi nasional Aviliani, tampil Wakil Gubernur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Basuki Tjahaja Purnama dan Deputy Kepala BPKP Bidang Polsoskam Binsar H Simanjuntak sebagai narasumber.

Sebagaimana diketahui, Badan Koordinasi Kehumasan Pemerintah (Bakohumas), adalah Forum Koordinasi dan Kerjasama antar Humas Lembaga Pemerintah, Lembaga Negara dan Humas BUMN. Forum Bako-humas ini adalah wadah para insan kehumasan untuk berbagi informasi dan pengalaman dalam menjalani roda pemerintahan, khususnya di bidang kehumasan.

Keterbukaan ala Pemprov DKI

Menurut Ahok, sapaan akrab Wagub DKI, keterbukaan dan transparansi informasi sangat penting dalam pengawasan birokrasi pemerintahan. Keterbukaan informasi publik akan meminimalisir kemungkinan timbulnya kecurangan. “Keterbukaan informasi itu penting. Karena dengan akses informasi

yang sedikit, informasi akan menjadi mahal. Akibat tidak adanya keterbukaan, akses informasi yang sedikit tersebut bisa dimanfaatkan oleh pihak-pihak tertentu untuk memperoleh imbalan. Ini yang sering terjadi,” aku Ahok.

Pengalamannya selama menjalankan roda birokrasi di Pemprov DKI, publik Jakarta yang cerdas menuntut duet Jokowi-Ahok untuk transparan dalam menjalankan pemerintahan. Merespon hal itu, tak tanggung-tanggung, hampir seluruh rapat internal Pemprov DKI diunduh melalui media youtube, tanpa sensor!

Mantan Bupati Belitung Timur itu juga menyoroti soal korupsi, baik rupiah yang dikorup maupun pelakunya yang semakin masif. “Kami setuju bila gaji pegawai pemerintahan dinaikkan. Namun itu saja tidak cukup, harus dibarengi dengan niat yang tulus dan peningkatan integritas moral pejabat yang bersangkutan,” tegasnya. Sebab ia yakin, “apabila

seseorang itu bersih dan tidak punya kepentingan, maka tak akan bisa dipengaruhi orang lain,” ujarnya.

Transparansi Seleksi CPNS

Terwujudnya seleksi CPNS yang transparan akuntabel, fair, adil, dan bebas KKN merupakan idaman sekaligus tanggung jawab seluruh kementerian/lembaga, pemerintah daerah, dan seluruh elemen masyarakat. Namun Deputy Kepala BPKP Bidang Polsoskam Binsar H. Simanjuntak mengakui, seleksi CPNS, khususnya yang masih menggunakan sistem lembar jawab komputer (LJK) masih rawan praktik KKN dan berbagai penyimpangan lainnya. “Transparansi dalam seleksi CPNS tak bisa ditawar-tawar lagi. Transparansi itu dimulai dari hulu sampai hilir, mulai dari penyusunan formasi, pengumuman lowongan, hingga pengumuman kelulusan,” ujar Sekretaris Tim Pengawas Panitia Seleksi Nasional CPNS 2013 itu.

Binsar menambahkan, berdasarkan analisis mitigasi risiko, dalam seleksi CPNS ada beberapa celah yang berpotensi menimbulkan kecurangan, seperti: kebocoran saat penggandaan soal, penukaran LJK oleh orang yang tidak bertanggung jawab saat penyimpanan, atau penyalahgunaan informasi pengumuman oleh oknum untuk pemerasan.

Seleksi penerimaan CPNS, menurut Binsar merupakan titik kritis utama dalam membangun birokrasi. Karena dampak yang akan dirasakan dari prosedur ini, akan dirasakan 20 hingga 30 tahun mendatang dimana mereka yang akan menggerakkan pemerintahan. Tambahnya lagi, kehadiran *outlet-outlet* pengaduan di masing-masing institusi merupakan salah satu bentuk inovasi yang patut didukung. “Seleksi CPNS yang akuntabel, transparan, dan fair adalah tanggung jawab seluruh Kementerian/Lembaga yang terkait,” pungkasnya ■

(hjk)



dari kiri ke kanan: Aviliani sebagai Moderator, Wakil Gubernur Jakarta, Basuki Tjahaja Purnama, Deputy Kepala BPKP Bidang Polsoskam, Binsar H. Simanjuntak



penandatanganan Better Management Practise oleh empat Kementerian. Dari kiri ke kanan: BPK RI, BPKP - Meidyah Indreswari, Kementerian Dalam Negeri - dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi - Tasdik Kinanto

“Dalam melakukan audit di masa datang, hendaknya BPK dapat menggunakan hasil audit dari BPKP sehingga bisa mendukung *coverage* BPK yang sangat luas. Untuk itu, diperlukan *trust*, sehingga mendesak untuk disusunnya regulasi untuk membangun suatu sistem yang komprehensif”. Harapan tersebut diucapkan oleh Sekretaris Utama Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Meidyah Indreswari dalam sambutannya pada Penandatanganan *Better Management Practices* (BMP) atas Efektivitas Peraturan Perundang-undangan dan Produk Administrasi Mengenai kegiatan Audit dan Reviu LK dalam Rangka Pemeriksaan Kinerja atas Kegiatan APIP, di Gedung BPK-RI (22/10). Empat Kementerian/Lembaga yang menandatangani BMP, yaitu BPK RI, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi sebagai perumus kebijakan pengawasan, Kementerian Dalam Negeri sebagai Koordinator Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan

Pemerintahan Daerah, dan BPKP sebagai Pembina Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

Sebagaimana diketahui, sejak bulan Juli 2013 BPK RI telah melakukan pemeriksaan kinerja dengan sampel pada 16 Kementerian/Lembaga (K/L), 32 Pemerintah Provinsi, 13 Pemerintah Kota dan 25 Pemerintah Kabupaten. Hasil pemeriksaan ini diharapkan dapat merepresentasikan kondisi APIP secara keseluruhan di Indonesia Selain itu, BPK juga melakukan pemeriksaan terhadap institusi yang berkompeten dalam merumuskan regulasi di bidang pengawasan, yaitu Kementerian PAN dan RB, Kemendagri dan BPKP.

Terkait peran auditor internal, Meidyah mengingatkan bahwa saat ini auditor internal memiliki dua peran sekaligus: *assurance* dan *consulting*. Khusus BPKP, sesuai dengan Pasal 49 Butir 2 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dinyatakan bahwa

BPKP diberi tugas untuk melakukan pengawasan lintas sektoral, kebudayaan umum negara, dan isu strategis yang menjadi perhatian presiden. Namun kenyataannya, saat ini terdapat *layering* untuk hal-hal yang strategis, berskala nasional dan perlu adanya support justice system. Di sisi lain, pembinaan auditor internal saling tumpang tindih.

Oleh karena itu, dengan penandatanganan BMP, Meidyah berharap adanya dukungan dari BPK RI kepada APIP untuk membangun sistem dan aparatur APIP yang kuat dan efektif. “Adanya BMP akan menjadikan APIP semakin mapan. Dengan demikian, posisi BPK sebagai auditor eksternal juga menjadi lebih kuat,” tutur Meidyah.

Pada akhir kegiatan, dilakukan penandatanganan Naskah Kesepakatan Kriteria Pemeriksaan Kinerja APIP antara BPK-RI, Kementerian PAN dan RB, Kementerian Dalam Negeri, dan BPKP■

(ita)



Kajian Puslitbangwas BPKP Tembus Konferensi Internasional

Asosiasi Peneliti Sektor Keuangan Publik untuk kedua kalinya menyelenggarakan Asia-America-Africa-Australia Public Finance Management Conference atau disingkat 2ndA4 - PFM Conference pada tanggal 21-22 Oktober 2013. Penyelenggara konferensi kedua ini adalah Universitas Terbuka bertempat di Convention Center Universitas Terbuka, Pondok Cabe, Tangerang, mengambil tema “Distance Technology on Good Government Governance”.

Dalam konferensi kedua ini Puslitbangwas BPKP mengirimkan tiga hasil kajian Puslitbangwas BPKP dan berhasil lolos seleksi untuk dipaparkan di konferensi berskala internasional ini, yaitu:

- Metode Pengukuran Manfaat (Outcome) Pinjaman dan Hibah Luar Negeri/PHLN (*Study of The Literature Survey on Reporting Foreign Loans and Grants*)
- Penyeragaman Laporan Kinerja pada Kementerian/LPNK (*Study of Uniformity of Ministry Performance Reports*)
- Pengembangan Instrumen Pengukuran Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Negara (*Developing Instrument for Measuring The State Financial Management Accountability*)

Berikut ringkasan hasil kajian yang dipaparkan dalam konferensi tersebut:

- Metode Pengukuran Manfaat (Outcome) Pinjaman dan Hibah Luar Negeri/PHLN (*Study*

of The Literature Survey on Reporting Foreign Loans and Grants)

Pengukuran *outcome* atas program yang dibiayai PHLN dilakukan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran dimaksud dilakukan melalui proses penilaian yang sistematis dan didasarkan pada penetapan indikator, *baseline*, dan target yang dianggap penting untuk dicapai.

Dalam kajian ini, yang merupakan langkah awal untuk melakukan kajian yang lebih komprehensif, dibahas sebuah metode yang berisi lima langkah untuk melaksanakan pengukuran *outcome* atas tujuh program terpilih yang dibiayai

Bank Dunia. Kelima langkah tersebut merupakan penyesuaian dari sepuluh langkah yang digunakan dalam metode *Result Based Management*, yang meliputi: penilaian kesiapan, menyepakati *outcome* yang akan diukur, memilih indikator kinerja utama, menentukan data awal (*baseline*) dan adanya penetapan target.

Berdasarkan langkah-langkah tersebut, maka disajikan profil atas elemen yang akan diukur dan metode pengukurannya yaitu profil *outcome*, indikator kinerja, *baseline* dan penetapan target masing-masing program tersebut sehingga dapat digunakan dalam menganalisis dan menentukan program yang akan dikaji lebih lanjut. Secara umum, hasil kajian awal ini menunjukkan variasi dari *outcome*, indikator kinerja, *baseline* dan penetapan target pada tujuh program yang dibiayai Bank

program, walaupun belum lengkap, yang sudah tersedia *baseline*-nya. Sedangkan untuk penetapan target yang ingin dicapai, hanya tiga program yang sudah ditetapkan targetnya.

Mengingat keberadaan elemen *outcome*, indikator kinerja, *baseline* dan penetapan target sangat penting dalam pengukuran *outcome*, maka diperlukan kajian selanjutnya yang lebih mendalam terhadap elemen-elemen tersebut dengan meng-



gunakan metode pengukuran yang tepat.

Adapun teknik pengumpulan data yang diusulkan untuk pengukuran *outcome* atas program yang dibiayai Bank Dunia adalah kuesioner, wawancara dan revidi dokumen yang disesuaikan di setiap tahapan. Untuk itu, pelaksanaan metode pengukuran tersebut memerlukan rancangan instrumen berupa daftar pertanyaan dan pedoman wawancara.

- Penyeragaman Laporan Kinerja pada Kementerian/LPNK

(*Study of Uniformity of Ministry Performance Reports*)

Sejak diterbitkannya UU Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara yang diikuti dengan aturan pelaksanaannya berupa Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah, maka telah terjadi perubahan yang cukup signifikan dalam sistem administrasi pemerintahan, termasuk dalam aspek pelaporan kinerja pemerintah.

Undang-undang tersebut mengawali perubahan kebijakan penganggaran berupa diterapkannya penganggaran dengan pendekatan prestasi kerja. Perubahan sistem penganggaran tersebut membawa pengaruh kepada tata cara pertanggungjawaban anggaran, yaitu dengan adanya kewajiban pelaporan kinerja yang diatur dalam UU

Nomor 1 tahun 2004 tentang perbendaharaan negara berikut aturan pelaksanaannya Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006. Terbitnya UU Nomor 1 tersebut diikuti dengan terbitnya UU Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional berikut aturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 39 tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan yang juga mensyaratkan adanya laporan

kinerja. Mendahului kedua paket peraturan tersebut, sebelumnya telah ada Inpres Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang juga mengatur tentang pelaporan kinerja instansi pemerintah.

Beberapa peraturan tersebut mengharuskan adanya pelaporan kinerja yang menekankan pada *outcome*, namun dengan format laporan yang berbeda antara aturan yang satu dengan lainnya

laporan kinerja pada kementerian/LPNK dan usulan format dan isi laporan kinerja yang *multi-users (multi-purposes)*, maka terlebih dahulu dikumpulkan data melalui kuesioner dan wawancara dengan responden maupun penelaahan terhadap format dan isi laporan kinerja dalam peraturan perundang-undangan dan literatur yang ada. Dari data yang diperoleh, digunakan metode analisis deskriptif berdasarkan

dengan format yang berbeda. Selama ini Kementerian/LPNK telah menyusun berbagai laporan kinerja di lingkungannya berdasarkan berbagai aturan, pedoman, dan petunjuk yang berlaku tersebut. Dalam menjalankan kewajiban menyelenggarakan pelaporan kerjanya, kementerian/LPNK tidak menemui kesulitan. Namun demikian, pelaksanaan kewajiban menyusun berbagai laporan kinerja tersebut telah mengonsumsi sumber daya, berupa waktu dan dana yang cukup banyak.

Praktik pelaporan kinerja yang ada, sebagaimana diuraikan di muka, menjadi alasan akan kebutuhan terhadap laporan kinerja kementerian/LPNK yang bersifat *multi-user (multi-purpose)* reporting yang memiliki format dan isi substansi yang seragam. Kebutuhan tersebut terkonfirmasi oleh keinginan pelaku penyusunan laporan yang mengharapkan agar laporan kinerja dapat menyajikan informasi penting namun dengan format yang sederhana.

Kajian ini merupakan kajian awal untuk kajian berikutnya bagi pengusulan alternatif format baku laporan kinerja kementerian/LPNK. Mengacu kepada keunggulan format laporan kinerja dalam model *report card*, maka format laporan kinerja sesuai lampiran PP 39/2006 dan PP 8/2006 dapat dijadikan acuan bagi penyeragaman bentuk laporan kinerja kementerian/LPNK. Substansi isi pelaporan



sehingga suatu kementerian/LPNK harus menyiapkan banyak laporan dan membebani kementerian/LPNK yang bersangkutan. Untuk itu, kajian ini dilakukan dalam rangka penyiapan laporan kinerja kementerian/LPNK yang seragam dan dapat memenuhi kepentingan berbagai pihak, termasuk pengaturan tata cara penyampaian laporan kinerja kementerian/LPNK kepada Presiden.

Untuk mengetahui gambaran

tanggapan atas pertanyaan – pertanyaan dalam kuesioner yang menggunakan skala *likert* dan penyimpulan jawaban responden atas kuesioner menggunakan “mode,” yaitu berdasarkan jawaban yang terbanyak.

Hasil kajian menunjukkan bahwa aturan-aturan yang mewajibkan pelaporan kinerja pada dasarnya menginginkan suatu laporan yang sama yaitu laporan kinerja, namun masing-masing

Tujuan kajian pengembangan instrumen pengukuran Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Negara (APKN) adalah untuk menghasilkan instrumen pengukuran Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Negara secara lebih operasional sehingga dapat memperkecil risiko perbedaan pemahaman serta memudahkan pengguna untuk mengimplementasikannya.

kinerja fokus kepada pelaporan atas kinerja hasil, yaitu *outcome*, pencapaian atas target-target yang direncanakan.

- Pengembangan Instrumen Pengukuran Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Negara (*Developing Instrument for Measuring The State Financial Management Accountability*)

Kajian ini merupakan kajian lanjutan atau pengembangan dari kajian sebelumnya yang telah dilakukan pada tahun 2012. Tujuan kajian pengembangan instrumen pengukuran Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Negara (APKN) adalah untuk menghasilkan instrumen pengukuran Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Negara secara lebih operasional sehingga dapat memperkecil risiko perbedaan pemahaman serta memudahkan pengguna untuk mengimplementasikannya. Manfaat yang diharapkan dari pengembangan ini adalah dapat digunakan sebagai bahan untuk menyusun pedoman pengukuran akuntabilitas pengelolaan keuangan negara.

Hasil pengembangan adalah sebagai berikut,

- Pengembangan Indikator
Pengembangan indikator mencakup mempertajam indikator yang sudah ada, membangun proxy, memetakan bukti, dan memetakan unit/sumber diperolehnya bukti tersebut. Indikator, proxy, jenis bukti pemenuhan, dan asal/sumber dari bukti tersebut secara lengkap disajikan dalam matrik APKPD, APKPA, dan APKPF.
- Prosedur Penilaian
Secara umum penilaian melalui tiga tahap yaitu menghitung secara individual skor setiap K/LPNK/pemda, selanjutnya menggabungkan skor individual ke dalam kelompok akuntabilitas pengelolaan keuangan pemerintah pusat dan akuntabilitas pengelolaan keuangan pemerintah daerah, dan yang terakhir menggabungkan keduanya sehingga diperoleh skor akuntabilitas pengelolaan keuangan negara.
- Ketentuan Pembobotan
Pemberian bobot dilakukan dalam dua tahap, pembobotan terhadap kelompok akuntabilitas pengelolaan keuangan negara dan pembobotan terhadap kom-

ponen akuntabilitas pengelolaan keuangan negara.

Bobot untuk kelompok akuntabilitas pengelolaan keuangan pemerintah pusat adalah 70% dan bobot untuk akuntabilitas pengelolaan keuangan pemerintah daerah adalah 30%. Bobot untuk komponen akuntabilitas pengelolaan keuangan negara terbagi dalam tiga unsur, yaitu dimensi, variabel, dan indikator. Bobot setiap dimensi adalah tetap yaitu 20%, sedangkan bobot untuk variabel dan indikator dapat berubah dari yang telah ditetapkan. Kewenangan menambah/ mengurangi jumlah variabel/indikator pada Penanggungjawab Tim Penilai.

- Definisi Operasional
Definisi operasional menjelaskan semua istilah yang digunakan dalam pengembangan ini.

Pengembangan indikator ini telah dilakukan *piloting* di tiga Pemerintah Daerah yaitu Kabupaten Badung, Kotamadya Denpasar dan Provinsi Bali■

(hendra novic)

Asesmen GCG Oleh BPKP Resmi Ber-ISO

Heli Restiati*

Penerapan ISO 9001:2008 dapat menjadi landasan untuk selalu melakukan peningkatan mutu yang terus-menerus termasuk tercapainya Q (*quality of services*), C (*competitive cost*), D (*delivery time*), dan M (*morale*) dalam upaya mencapai kepuasan pelayanan kepada *stakeholders*.

Seorang pejabat Meneg BUMN yang tidak mau disebut namanya, menyatakan dan menyambut positif proses sertifikasi ISO atas asesmen GCG. Tidak hanya sekedar mengejar prestis, mereka berharap asesmen GCG juga menjadi alat untuk edukasi bagi pelaku bisnis untuk bisa meningkatkan tata kelola perusahaan. Mereka berharap, dengan asesor yang berkualitas akan mampu memperkuat proses tersebut, karena setiap asessor diharapkan akan memiliki kualifikasi yang kuat atas konsep dan praktik GCG.

Tuliskan Apa Yang Dilakukan

Pembelajaran pertama proses ISO adalah perumusan *quality manual* (QM) dan *quality procedure* (QP). Ternyata walau su-

“Tuliskan apa yang dilakukan, lakukan apa yang dituliskan”, begitulah bahasa sederhana prinsip dasar manajemen ISO. ISO yang dicanangkan sejak awal tahun telah menjadi target Deputy Akuntan Negara demi perbaikan mutu pelaksanaan dan output asesmen GCG. Dan akhirnya, di akhir tahun 2013, asesmen GCG mendapat pengakuan sertifikasi ISO oleh Badan Sertifikasi TUVNord dengan representatif covered yaitu 19 kantor perwakilan BPKP.

dah sering dilaksanakan, untuk menuliskan apa yang dilakukan juga memerlukan waktu yang tidak sebentar. Setelah melewati perjuangan selama sekitar satu tahun, selama tahun 2013, akhirnya proses penyiapan *quality manual* dan *quality procedure* dapat diselesaikan.

Perolehan ISO adalah suatu hal yang patut untuk disyukuri karena dengan bermacamnya penugasan saat ini tanpa disadari telah menjauhkan protap pelaksanaan penugasan menjadi cukup bervariasi sesuai kebutuhan. Hal ini berdampak kepada jarak untuk kembali kepada protap yang ber-ISO menjadi lebih rumit.

Lakukan Apa Yang Dituliskan

Hal kedua pembelajaran proses ISO adalah melakukan yang

sudah dituliskan. Variasi dan rumitnya penugasan saat ini, mulai dari proses penerbitan ST, ketepatan waktu penugasan sampai pelaporan, mau tidak mau harus diseragamkan dan dipatuhi. Timbul perdebatan antara pemenuhan *quality procedure* kebutuhan ISO dengan fakta yang ada di lapangan. Patut diwaspadai adalah jangan sampai terjadi “yang penting dokumentasi ISO terpenuhi” tetapi fakta pelaksanaan tidak sesuai dan permisif. Konsistensi dan kesamaan definisi sangat penting. Misalnya, penugasan dijawabkan kira-kira berapa puluh hari kerja, secara dokumen QP tercapai tetapi di praktik yang dihitung adalah hari efektif. Bahkan sebagai wacana pun, hal ini jangan sampai dibiarkan. *Quality procedure* tidak untuk dinegosiasikan. Se-

bab, bila hal ini “dibenarkan”, mengejar pemenuhan QP hanya diatas kertas sementara praktik di lapangan tidak berjalan maka ISO akan menjadi beban. Tujuan untuk meningkatkan kualitas hanya akan bergeser menjadi checklist yang membosankan dan mungkin melelahkan tanpa ada *value* yang bisa dioptimalkan. Satu hal yang tetap harus dipegang adalah bahwa pemenuhan QP adalah demi tercapainya peningkatan kualitas.

Agenda Ke Depan

Ke depan, agenda yang cukup penting adalah perlu diperkuat kejelasan peran *quality assurance*. Hal inilah yang mengemuka pada saat FGD dengan perwakilan. Ada dua peran yang akan muncul dengan ISO yaitu *quality assurance* dan *quality control*. *Quality control* (QC) akan bertugas memantau kepatuhan terhadap QP yang berkaitan managerial yang disejajarkan dengan peran kepala bidang, sedangkan *quality assurance* (QA) menjamin kualitas proses asesmen dari sisi substansi.

QA bertugas meyakinkan produk sesuai kualitas dalam pedoman asesmen GCG memang belum diatur dengan QP yang clear. Perlu dipikirkan bagaimana untuk memenuhi QA yang berkualitas. Kebutuhan kualitas asesmen tak lepas dari kebutuhan QA yang berkualitas juga. Seperti diungkapkan beberapa ketua tim dalam kesempatan FGD di perwakilan, seorang QA wajib tahu dan paham semua pedoman GCG dan paham parameter penilaian

secara utuh. Hal ini agar bisa mendukung tim, dan tim juga bisa menimba ilmu dari QA. Perlunya persyaratan mutu untuk *quality assurance* dan pola hubungan kerja dengan pengendali tim. Jangan sampai dua peran ini bertubrukan, mengerjakan yang hal sama, atau juga bertumpu mengandalkan satu sama lain. Dan sebuah wacana yang cukup bagus sebagai bagian dari ISO, bagaimana kertas kerja proses QA sebagai bentuk akuntabilitas bahwa proses dan hasil telah melewati suatu *quality assurance*.

Waspada Risiko Kegagalan ISO

Semoga kita tidak silau bahwa dengan diperolehnya sertifikat adalah akhir dari proses manajemen mutu. Ternyata banyak juga kegagalan penerapan ISO. Dengan bantuan google, memang bisa diperoleh bagaimana kesuksesan entitas yang menerapkan ISO. Beberapa artikel yang merupakan *sharing* pengalaman konsultan dan pelaksana mengarah pada suatu kesimpulan kegagalan penerapan ISO sebenarnya sudah dimulai sejak *setting* awal sistem mutu. Sehingga setelah menjalankan ISO bisa jadi kinerja malah turun total. Masalah klasiknya adalah pada saat “lakukan apa yang ditulis”, prosedur kerja ada dua, satu yang ditunjukkan kalau sedang dilakukan audit ISO, yang satu lagi yang memang ada proses sehari-hari. Akibatnya akan selalu ada dua jenis dokumen dan dua jenis rekaman/data dalam proses kegiatan yaitu ‘dokumen /data

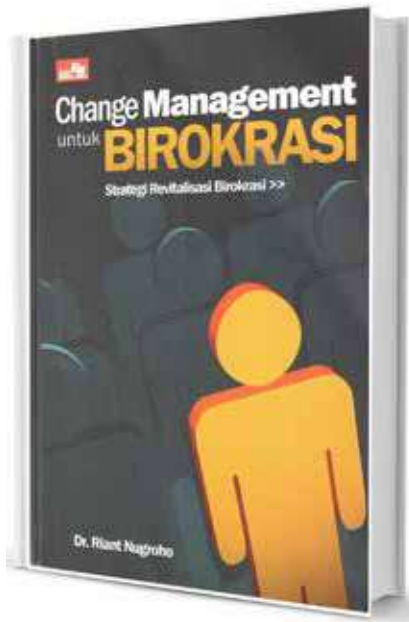
ISO’ sedang yang lain adalah fakta dokumen yg sebenarnya.

Beberapa artikel menceritakan, begitulah setiap kali mau ada *audit surveillance*, buru-buru semua dokumen yang dikategorikan ‘dokumen ISO’ dipersiapkan, sementara dokumen atau rekaman yang sebenarnya dipakai sehari-hari disembunyikan buat sementara. Akhirnya setiap akan *surveillance*, semua orang bergadang sampai pagi untuk persiapan. Motivasi karyawan pun menurun, produktifitas menjadi turun karena ada pekerjaan yang dilakukan dua kali, pencatatan dan dokumentasi yang berlebihan, serta *cost* yang juga naik karena proses yang menjadi semakin panjang dan tidak efektif.

ISO 9001:2008 adalah *management tool* yang mendasarkan *best practice* pengelolaan sistem mutu yang baik di ratusan perusahaan. Sebagai *tool*, tentu tergantung pemakainya apakah akan menghasilkan sesuatu yang baik atau malah jadi bumerang buat si pemakai. Tanda dini apakah BPKP siap untuk terus implementasi dan mempertahankan ISO adalah bagaimana kesiapan dalam audit mutu internal dan eksternal. Mari kita amati bagaimana reaksi kita saat akan ada audit. Kalau kita masih buru-buru sibuk dan bergadang untuk persiapan audit, berarti kemungkinan besar sistem yang ada belum berjalan dengan efektif. Semoga itu tidak terjadi pada kita■

*)Penulis adalah Kabag Perencanaan dan Pengembangan Pegawai

“*Change Management* untuk Birokrasi: Strategi Revitalisasi Birokrasi”



Judul : Change Management untuk Birokrasi: Strategi Revitalisasi Birokrasi

Pengarang : Dr. Riant Nugroho

Penerbit : Elex Media Komputindo

the developing country is beyond possible”, sebuah ungkapan skeptis dari Gerarld E. Caiden untuk birokrasi di negara berkembang.

RB di berbagai negara maju di Amerika Utara, Eropa Barat, dan Australia memang berjalan lebih baik daripada RB di negara berkembang. Bagaimana dengan Indonesia? Pemerintah Indonesia memulai komitmen manajemen perubahan *post-Soeharto* ini dengan merumuskan kebijakan formal melalui penetapan Perpres No 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Rb 2010-2012 yang dilengkapi dengan beberapa peraturan seperti PermenPaN-RB No 20 Tahun 2010 tentang *Roadmap* RB 2010-2014 dan PermenPAN-RB No 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan.

Praktiknya, perjalanan proses reformasi birokrasi di Indonesia hingga hari ini masih banyak dikritisi. Semangat reformasi birokrasi lebih sering dipersepsikan sebagai upaya

mendapat remunerasi atau perbaikan kesejahteraan dan melupakan esensinya untuk melakukan perbaikan organisasi dan perbaikan layanan publik. Ekspetasi masyarakat yang tinggi atas keberhasilan reformasi birokrasi juga berbenturan dengan kondisi yang ada seperti masih buruknya pelayanan publik, pengangguran yang sebagian besar disedot belanja pegawai serta maraknya kasus korupsi.

Pada saat ini, sebagian besar K/L menyusun sebuah tim RB. Sebagai tindak lanjut lahirnya tim RB, K/L kemudian menyusun strategi manajemen perubahan, rencana implementasi, serta strategi komunikasi di K/L yang bersangkutan. Tak lupa, sosialisasi dan internalisasi mengenai kebijakan RB diagendakan. Apabila ketiga kegiatan tersebut sudah diselesaikan, manajemen perubahan dapat dinilai secara formal telah dikerjakan. Simplifikasi ini menggambarkan keputusan birokrasi Indonesia

Reformasi Birokrasi (RB) merupakan bagian dari manajemen perubahan di sektor publik yang diartikan sebagai upaya menuju arah kinerja yang lebih baik dan mengelola individu yang terkena dampak proses perubahan tersebut. Manajemen perubahan pada organisasi birokrasi, khususnya di negara berkembang, menjadi pekerjaan tersulit. Alasannya, ketidakjelasan siapa “pemilik organisasi”. Tak jarang RB pun terganjal oleh perlawanan dari pihak-pihak yang resisten karena berada di *comfort zone*. “*Administrative reform in*

karena kurangnya pengetahuan mengenai bagaimana RB harus dilaksanakan dan apa hasil yang harus dicapai.

Penulis memaparkan empat hal pokok penyebab “kegagalan” proses RB di Indonesia berdasarkan kajian yang dilakukan pada 12 organisasi pemerintahan di pusat dan daerah. Pertama, kegagalan memahami makna manajemen perubahan dan reformasi. Kebijakan pemerintah memahami bahwa manajemen perubahan merupakan bagian dari reformasi birokrasi. Padahal manajemen perubahan merupakan nama generik tentang perubahan, yang mencakup reformasi birokrasi. Kedua, konsep dan strategi reformasi birokrasi disusun secara canggih (*softicated*) sehingga tidak sedikit yang tidak paham bagaimana melaksanakannya. Ketiga, terdapat sejumlah komplikasi konseptual yang mengidentikkan manajemen perubahan di sektor publik dengan sektor bisnis. Keempat, masih ada komplikasi manajerial dalam implementasi manajemen perubahan pada organisasi pemerintahan. Selain itu, penulis mengulas beberapa kerancuan dalam muatan RB karena banyaknya duplikasi pada program-program di tingkat makro, meso, dan mikro. Namun demikian, penulis tidak berusaha menafikan kerja keras pemerintah dalam melakukan manajemen perubahan sector publik. Buku ini merupakan upaya penyempurnaan yang diharapkan akan me-leverage



pengarang buku *Change Management untuk Birokrasi*, Dr. Riant Nugroho

proses RB di Indonesia.

Pada bab 6 dengan judul “Kasus Khusus: Menangani Resistensi Manajemen Perubahan”, penulis menilai pendekatan untuk menyelesaikan resistensi perubahan pada pedoman umum Kepmenpan dan Reformasi Birokrasi 10/2010 cukup baik. Namun demikian, kendala utamanya adalah bahwa pendekatannya bersifat formal-akademis bahkan cenderung spiritual, atau dapat disebut sebagai “*soft-approach*”. Oleh karena itu penulis menyarankan pendekatan tersebut baik dilakukan namun disarankan sebagai upaya instrumental karena menurut pengalaman dan diskusi langsung penulis dengan para pemimpin perubahan, untuk menyelenggarakan manajemen perubahan yang berhasil ha-

rus dilaksanakan dengan enam nilai utama yaitu: cepat, terarah, terpimpin, terpadu, memberikan hasil yang tampak, dan menyenangkan. Faktor “kecepatan” menjadi penentu utama sehingga pendekatan “*soft-approach*” disarankan menjadi pendekatan pendamping pendekatan utama “*hard approach*”.

RB pada akhirnya bukanlah suatu gerakan kolosal, melainkan langkah sederhana yang berfokus pada “kembali pada misi organisasi” dan memastikan birokrasi relevan dengan zaman.

Dari sisi kepustakaan, buku ini sangat lengkap memaparkan bahasa kutipan dari buku-buku tentang perubahan, khususnya terkait birokrasi. Penulis juga memberikan peta perubahan berupa gambaran yang komprehensif tentang praktik-praktik RB yang sudah dilaksanakan di dunia.

Penulis selain konsultan juga staf pengajar pada berbagai universitas dan perguruan tinggi, seperti Universitas Indonesia, Universitas Pertahanan Indonesia, Sekolah Komando TNI, Kursus Pimpinan I dan II LAN; Senior Lecturer University of Malaya, Kuala Lumpur, Adjunct Professor School of Political Science and Public Administration Chengdu, China dan perguruan tinggi lainnya. Sejumlah buku yang ditulisnya, antara lain *Reiventing Indonesia* (2001), *Kebijakan Publik untuk Negara Berkembang* (2006), dan *Public Policy* (2012)■

(ayu/dian)

Menjadi Konsultan Profesional, Siapkah?

oleh: Yunita Meldasari

Hal apa yang terbersit pertama kali di benak penulis saat mendengar kata konsultan profesional? Penampilan rapi, cerdas, dan fasih berbahasa Inggris. Jika ia seorang pria, maka dasinya akan *matching* dengan kemejanya, dana apabila ia wanita, ber-*high heels* minimal 5 cm, dengan setelan blazer yang *chic*. Tepatnya itu merupakan gambaran tentang konsultan profesional ketika penulis masih duduk di bangku SMA.

Tapi ternyata siapa yang menduga, BPKP kemudian menjalani peran *consulting* selain *assurance* sebagai Internal Auditor pemerintah. Sehingga, penulis dan rekan-rekan auditor yang berada di dalamnya, seketika harus juga berperan menjadi seorang konsultan.

Definisi konsultan menurut kamus wikipedia adalah seorang tenaga profesional yang menyediakan jasa kepenasihatannya (*consultancy service*) dalam bidang keahlian tertentu. Menurut *The Institute of Internal Auditors* (IIA), kegiatan *consulting* bersifat pemberian nasihat, dan umumnya dilaksanakan atas permintaan spesifik dari klien. Sifat dan ruang lingkup *consulting*, tergantung kesepakatan dengan klien. *Consulting* umumnya melibatkan



dua pihak: orang atau kelompok yang menawarkan nasihat (Internal Audit), orang atau kelompok yang membutuhkan dan menerima nasihat (klien).

Layaknya penasihat, tentu harus memiliki kemampuan lebih dari orang yang dinasihati. Apa bedanya dengan audit, bukankah auditor harus memiliki kompetensi juga untuk memberikan suatu rekomendasi? Tentu saja, namun satu hal perlu diingat, hubungan auditor dengan auditan jauh berbeda dengan hubungan konsultan dengan klien.

Penulis mengutip 10 *Traits of a Great Consultant* (Ross and Mukherjee, 2013) yang dirangkum menjadi 6 poin:

- *Have self-confidence.*

Memiliki kepercayaan diri adalah hal mutlak sebagai

konsultan. Logikanya, bagaimana klien mempercayai kita kalau kita sendiri tidak merasa yakin dengan kemampuan diri sendiri. Sayangnya, di lapangan kerap dijumpai rekan-rekan auditor yang tidak percaya diri, baik dalam berkomunikasi, berpresentasi ataupun dalam mengemukakan argumennya.

- *Have a good understanding of the business and of themselves.* Terkait dengan poin sebelumnya, salah satu penyebabnya adalah ketidakpahaman mengenai permasalahan yang dikonsultasikan atau ditanyakan. *A consultant has theoretical and practical knowledge.* Di sini mulai terlihat beratnya menjadi konsultan, seolah-olah ketidaktahuan adalah suatu aib. Menjadi

konsultan adalah *knowledge worker*, konsekuensinya harus *update* dengan pengetahuan dan keterampilan baru di bidangnya. Kemampuan untuk belajar secara mandiri mutlak diperlukan. Jarang dijumpai rekan-rekan auditor yang mau membeli buku atau menyempatkan waktunya, *browsing*, untuk memperdalam pengetahuan..

- *Have the ability to simplify and explain a problem.*

Konsultan adalah *problem solver*, konsultan adalah *part of solution*. Tugas konsultan adalah meringankan beban klien, bukan malah menambah beban karena konsultan sejatinya bukan *part of the problem*. Dalam berkomunikasi dengan klien, konsultan harus menggunakan kacamata klien, tidak menggunakan bahasa “planet” yang membuat klien menjadi pusing, sehingga solusi dapat diperoleh. Pernah penulis menjumpai, rekan auditor terlalu teknis dan “njelimet” menguraikan formulir *risk management* tanpa menyadari audience yang berlatar belakang dari berbagai ilmu pengetahuan seperti hukum, teknik dan lainnya, duduk di belakang dengan mengernyitkan kening.

- *Have more than one solution to a problem.*

Kreatif dan inovatif adalah senjata konsultan dalam menghadapi lingkungan yang heterogen dan dinamis. Dalam

memberikan suatu asistensi pada BUMN yang kerap penulis lakukan, pendekatan yang dilakukan harus berbeda pula, sehingga tujuan bimtek itu sendiri dapat tercapai. Bagaimana menghadapi BUMN yang serba *paperless* dengan BUMN yang masih menganggap komputer adalah pekerjaannya orang IT, tentu berbeda. Bagaimana menghadapi BUMN yang sebagian pekerjaannya adalah orang-orang lapangan dengan BUMN yang pekerjaannya di belakang meja, tentu berbeda pula. *One size fits all*, tentu tidak berlaku. Di lapangan seringkali rekan auditor tidak memiliki terobosan jika menemui suatu kendala, sehingga solusinya adalah memperpanjang waktu penugasan.

- *Be a good listener.*

Untuk memahami suatu kebutuhan klien, konsultan harus menjadi pendengar yang baik. Terbiasa menjadi auditor yang harus didengar pendapatnya oleh auditan, membutuhkan waktu untuk mengubah kebiasaan tersebut. Bahkan untuk hal-hal yang sebenarnya tidak relevan, konsultan juga harus rela menyediakan waktunya. Ini pentingnya *interpersonnal skills*. Penulis pernah mengalami kejadian tersebut ketika tugas ke cabang salah satu BUMN. Pegawai di sana kemudian “curhat” panjang lebar tentang kondisi mereka, bahkan, sebagian terlihat emosi.

- *Be a team player.*

Hubungan konsultan dengan klien adalah sebuah tim, yang mendahulukan kepentingan klien. Dalam mempertimbangkan hari dan tempat saat tugas ke luar kota, misalnya, kecenderungan untuk memihak pada kepentingan sendiri seharusnya dihindari. Demikian pula karena keterbatasan waktu klien, rapat dengan klien harus diselenggarakan dari pagi sampai malam hari, sebagai konsultan kita harus siap melayaninya.

Pertanyaan lebih lanjut adalah, apakah penulis atau rekan-rekan auditor di BPKP sanggup untuk menjadi konsultan yang profesional? Pertanyaan ini memang tepatnya diajukan kepada klien BPKP. Kalau boleh jujur pada diri sendiri, sudahkah kita menjadi konsultan yang baik? Dengan poin yang ada di atas seberapa banyakkah yang sudah kita penuhi? Lebih dari 3, 5 atau 7?

Tepatkah alasannya kalau kita beragurmen: faktor-faktor yang ada apakah sudah mendukung kita untuk menjadi konsultan yang profesional? Kutipan sederhana ini layak disimak: *consultant not only someone who borrows your watch, tells you the time, but also charge you for the priviledge.*” (*Timesnewspaper*).

* penulis adalah PFA Bidang Akuntan negara BPKP Perwakilan DKI Jakarta

Membangun Komitmen Terhadap Kompetensi

Oleh: Sumardi

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah dalam perjalanannya mengalami banyak hambatan. Hambatan tersebut dapat dipecahkan dengan cara membangun dua elemen yang bersifat *hard element* dan *soft element*. Elemen yang bersifat *hard* misalnya berupa peraturan, prosedur pelaksanaan, anggaran serta sarana dan prasarana untuk mendukung berjalannya sistem, sedangkan yang bersifat *soft* misalnya komitmen atau *political will* untuk melaksanakan kebijakan secara konsisten. Dua elemen besar tersebut harus berjalan bersama-sama sehingga kepastian berjalannya sistem tersebut yaitu terwujudnya *good governance* menjadi kenyataan.

Khusus terhadap unsur pertama dalam SPIP yaitu lingkungan pengendalian, harus dibangun sebuah praktik nyata agar terpelihara suatu kondisi yang menimbulkan perilaku positif dan

kondusif untuk penerapan SPIP di lingkungan kerja masing-masing, melalui tujuh langkah sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ketentuan tersebut. Lebih khusus lagi mengenai komitmen terhadap kompetensi sudah seharusnya di setiap Kementerian/Lembaga/



Pemda dibangun desain yang tepat bagaimana melakukan langkah nyata dalam membangun komitmen tersebut. Selanjutnya melakukan implementasi pelaksanaannya secara berkesinambungan. Dalam hal ini peran pucuk pimpinan dalam budaya birokrasi di Indonesia yang menganut sistem paternalistik memegang peran sangat penting sebagai penggerak utama sekaligus sebagai *role model*. Ibarat sebuah bangunan, maka pada komitmen terhadap kompetensi harus dibangun pondasi yang kuat agar

dapat menopang seluruh komponen bangunan birokrasi yang ada.

Langkah Membangun Komitmen terhadap Kompetensi

Langkah membangun komitmen terhadap kompetensi dilakukan melalui cara sebagai berikut: pertama, setiap Kementerian/Lembaga/Pemda seharusnya mempunyai Rencana Strategis (Renstra) yang korelatif dengan road map manajemen sumber daya manusia aparatur dalam suatu periode tertentu. Visi yang akan diraih oleh suatu instansi semestinya didukung oleh sumber daya manusia yang cukup baik secara jumlah, jenis maupun kualifikasi kompetensinya. Demikian halnya dalam pengembangan kompetensi pegawai juga harus mempunyai korelasi dengan visi yang akan diraih oleh sebuah instansi. Praktik birokrasi di lapangan seringkali kita menyaksikan visi instansi menuju ke arah A, namun langkah pengembangan pegawai yang dilakukan menuju ke arah B yang sama sekali tidak berkaitan atau mendukung pencapaian visi tersebut.

Kedua, setiap Kementerian/Lembaga/Pemda membangun dan



menetapkan standar kompetensi seluruh jabatan baik jabatan struktural, fungsional tertentu maupun jabatan fungsional umum. Sampai saat ini sebagian besar instansi pemerintah belum mempunyai standar kompetensi jabatan yang ada di lingkungannya masing-masing. Walaupun standar kompetensi tersebut ada umumnya masih bersifat parsial yaitu hanya jabatan tertentu saja dan belum ditetapkan sebagai sebuah ketentuan intern yang dijadikan sebagai standar penilaian kompetensi pegawai. Standar kompetensi pegawai sebaiknya dibangun secara menyeluruh baik standar kompetensi umum yang berlaku bagi seluruh pegawai, standar kompetensi teknis, dan standar kompetensi managerial dalam berbagai *level* jabatan pada suatu instansi. Tersedianya standar kompetensi dalam bentuk kebijakan pimpinan instansi dan implementasinya sudah sangat mendesak diperlukan karena standar kompetensi merupakan *backbone* bagi sebuah instansi yang mendeklarasikan dirinya sebagai organisasi yang pengelolaan sumber daya

manusianya berbasis kompetensi atau *competency based human resources management* (CBHRM). Disamping itu standar kompetensi yang dibangun dan ditetapkan oleh pimpinan instansi harus dibuka secara transparan sehingga semua pegawai mengetahui dan dapat mempersiapkan diri untuk memenuhi tuntutan standar kompetensi sesuai dengan jabatannya masing-masing.

Ketiga, dalam rekrutmen dan seleksi calon pegawai selalu didasarkan pada standar kompetensi dan *values* sebagaimana telah dibangun dan ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah. Dalam tahap ini calon pegawai harus dipilih kandidat dengan latar belakang pendidikan, model atau jenis seleksi dan materi seleksi yang tepat, sehingga diperoleh pegawai yang tepat juga sesuai dengan standar kompetensi dan *values* yang ditetapkan oleh suatu instansi. Ketidaksesuaian antara ketiga hal tersebut dengan standar kompetensi dan *values* yang dianut akan merugikan instansi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh karena itu sering dikatakan bahwa tahap

rekrutmen dan seleksi merupakan tahap yang paling kritis dalam siklus pengelolaan sumber daya manusia. Khusus di lingkungan birokrasi kesalahan dalam tahap ini dampak keuangannya akan ditanggung oleh negara selama lebih dari tiga puluh tahun.

Keempat, penempatan pegawai didasarkan pada jabatan sesuai dengan formasi yang diajukan oleh instansi sebelum rekrutmen. Tahap penempatan pegawai dalam suatu jabatan dan domisili unit kerja merupakan tahap penting karena menyangkut masa-masa awal calon pegawai mengabdikan dirinya pada suatu instansi. Dalam tahap ini disamping ditempatkan sesuai dengan jabatan yang ditawarkan oleh instansi juga harus dilakukan pembimbingan atau mentoring kepada pegawai baru tersebut. Ketepatan dalam penempatan pegawai secara otomatis akan memunculkan “benang merah” sebagai perwujudan korelasi antara kompetensi yang dimiliki oleh pegawai baru dengan tuntutan kompetensi jabatan yang akan dilaksanakannya. Sangat disayangkan jika calon pegawai diseleksi dengan biaya yang



mahal serta persyaratan kualifikasi tinggi namun realisasinya ditempatkan pada posisi jabatan yang lebih rendah dari jabatan yang ditawarkan di awal seleksi. Kesalahan dalam tahap penempatan ini disamping dapat berakibat demotivasi bagi pegawai baru juga dalam skala lebih luas merugikan keuangan negara.

Kelima, adanya unit teknis/lem-baga atau satuan tugas yang secara khusus melakukan assessmen terhadap kompetensi pegawai baik kompetensi umum, teknis dan managerial yang didukung dengan infrastruktur yang cukup, baik personil, anggaran dan sarana prasarana. Keberadaan unit atau satuan tugas tersebut sangat penting untuk melakukan penilaian terhadap kompetensi seluruh pegawai sebuah instansi. Penilaian

atau assessmen yang bersifat *soft competence* dilakukan oleh para assessor bersertifikat baik yang berlatar belakang psikolog maupun non psikolog, sedangkan assessmen terhadap kompetensi teknis dapat dilakukan oleh Tim/Komite yang semua anggotanya menguasai dan mampu menilai bidang teknis pengetahuan dan ketrampilan tersebut. Jika jumlah pegawai pada suatu instansi tersebut tidak terlalu banyak maka instansi tersebut dapat memanfaatkan unit assessmen center lain baik milik swasta atau pemerintah.

Keenam, dilakukan assessmen secara berkala terhadap semua pegawai mulai dari tingkat pelaksana sampai dengan pucuk pimpinan. Jika suatu instansi komitmen untuk membangun kompetensi maka pelaksanaan assessmen terhadap

seluruh pegawai mutlak dilakukan untuk mengetahui peta kompetensi masing-masing pegawai. Pelaksanaan assessmen pegawai dapat dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan masing-masing instansi, namun targetnya harus jelas kapan harus diselesaikan pelaksanaan assessmen tersebut. Dimilikinya data kompetensi seluruh pegawai hasil assessmen tersebut akan memudahkan bagi instansi untuk melakukan berbagai tindakan di bidang sumber daya manusia aparatur baik untuk promosi, mutasi, maupun untuk keperluan pengembangan. Hasil assessmen kompetensi sebaiknya juga diperlakukan secara transparan namun terbatas pada pegawai terkait sehingga hasil tersebut dapat dimanfaatkan sebagai *feed back*

bagi pegawai yang bersangkutan untuk melakukan perbaikan.

Ketujuh, data kompetensi seluruh pegawai instansi disimpan dan dipelihara secara khusus dalam suatu *database*, sehingga memudahkan penggunaannya. Kemajuan teknologi informasi saat ini sudah seharusnya dimanfaatkan untuk membangun data base kompetensi seluruh pegawai yang dapat diakses secara terbatas oleh pegawai atau pejabat tertentu yang berkepentingan. Adanya data base kompetensi pegawai yang selalu dipelihara secara khusus diharapkan mampu menjawab tuntutan kecepatan dan akurasi yang diperlukan oleh pimpinan untuk pengambilan keputusan di bidang sumber daya aparatur.

Kedelapan, pelaksanaan mutasi antar unit kerja dan jabatan mempertimbangkan kompetensi pegawai. Mutasi pegawai merupakan hal biasa terjadi di lingkungan instansi pemerintah yang bertujuan untuk meminimalisasi kebosanan/memberikan penyegaran, memberikan tantangan baru, dan pemerataan beban kerja. Namun demikian satu hal penting yang harus diperhatikan dalam mutasi adalah niat untuk pengayaan kompetensi pegawai. Mutasi pegawai hendaknya juga didasari pertimbangan untuk menambah kompetensi sekaligus pengalaman sehingga pegawai mempunyai bekal kompetensi mendalam sekaligus relatif bervariasi. Dengan demikian pada saatnya nanti pegawai tersebut mempunyai

bekal kompetensi yang lengkap untuk mengemban tugas pada level jabatan yang lebih tinggi.

Kesembilan, dalam pelaksanaan promosi jabatan semaksimal mungkin didasarkan pada hasil *assessmen* berupa *job profile match* (JPM) kompetensi pegawai dibandingkan dengan standar kompetensi *job target* yang akan dituju dalam promosi tersebut. Kompetensi yang terdiri dari elemen *knowledge*, *skill*, dan *attitude* harus menjadi faktor atau kriteria utama dalam pelaksanaan promosi disamping kinerja pegawai yang juga memegang peran penting. Penggunaan kriteria yang tidak jelas difahami dan dirasakan tidak adil oleh pegawai untuk promosi ke jabatan yang lebih tinggi akan memberikan dampak negatif bagi pegawai yang berujung pada demotivasi. Kondisi tersebut jika tidak dikelola secara tepat dapat memberikan dampak semakin banyaknya pegawai yang berkualitas *resign* dari instansi tersebut.

Kesepuluh, pengembangan (*development*) pegawai dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat), magang, *workshop* serta jenis pengembangan lainnya didasarkan pada kompetensi pegawai. Hal ini berarti bahwa pengembangan pegawai dilakukan dalam rangka mengisi *gap competency* pegawai yang diperoleh dari hasil perbandingan antara tuntutan kompetensi berdasarkan standar kompetensi jabatan dengan kompetensi yang dimiliki

oleh pegawai pada saat tertentu. Dengan demikian semua pegawai mempunyai kesempatan yang relatif sama untuk dikembangkan sepanjang yang bersangkutan mempunyai *gap competency* yang perlu diisi melalui salah satu jenis pengembangan di atas. Tidak benar bahwa pegawai yang mempunyai kinerja bagus saja yang diikuti dalam program pengembangan. Pegawai yang berkinerja tidak bagus atau *underperformance* mungkin saja disebabkan karena permasalahan kompetensi dan karenanya perlu dilakukan tindakan pengembangan melalui diklat atau *workshop*.

Simpulan

Kesepuluh langkah yang ditawarkan di atas kalau dilaksanakan secara konsisten akan dapat memberikan kontribusi dalam membangun komitmen terhadap kompetensi suatu instansi. Jika komitmen tersebut sudah terbentuk dan berjalan secara berkelanjutan maka akan dapat terwujud lingkungan pengendalian yang kondusif bagi tumbuhnya *good governance*. Hal terpenting sebagai kunci dalam membangun komitmen terhadap kompetensi adalah *political will* yang kuat dari pimpinan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah untuk melaksanakan secara konsisten prinsip-prinsip dasar pengelolaan sumber daya aparatur berdasarkan kompetensi serta dukungan segenap anggota instansi■

*Penulis adalah Kepala Bagian Organisasi pada Biro Kepegawaian dan

Sistem Pengelolaan Pengaduan dan Pengendalian Gratifikasi di BPKP



Jajaran pimpinan BPKP rupanya tidak setengah-setengah mendukung gerakan anti korupsi. Pasca penancangan zona integritas di lingkungan BPKP di awal tahun 2013, Kepala BPKP mengeluarkan dua peraturan sekaligus: Peraturan Kepala BPKP Nomor 32 Tahun 2013 tentang Sistem Pengelolaan Pengaduan di Lingkungan BPKP dan Peraturan Kepala BPKP Nomor 33 Tahun 2013 tentang Sistem Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan BPKP. Kedua peraturan tersebut diharapkan dapat segera menggerakkan sege-

nap komponen BPKP melangkah menuju Wilayah Bebas dari Korupsi.

Inspektorat BPKP sebagai aparat pengawasan intern di lingkungan BPKP ditunjuk Kepala sebagai motor utama berjalannya kedua sistem tersebut. Oleh karena itu, pada rapat kerja Inspektorat, di Cirebon, akhir tahun 2013 ini, tim penyusun perka melakukan sosialisasi awal ke seluruh pegawai Inspektorat.

Sistem Pengelolaan Pengaduan

Perka BPKP Nomor 32/2013 tentang Sistem Pengelolaan

Pengaduan di Lingkungan BPKP tersebut terdiri dari 7 bab dengan 22 pasal. Tujuh bab tersebut adalah:

- Bab I Ketentuan Umum
- Bab II Maksud, Tujuan dan Ruang Lingkup
- Bab III Mekanisme Penanganan Pengaduan
- Bab IV Laporan Pengaduan
- Bab V Pemberian Penghargaan
- Bab VI Ketentuan Lain-lain
- Bab VII Ketentuan

Sistem pengelolaan pengaduan ini dibentuk untuk menyediakan ruang bagi pelapor untuk mela-

porkan terjadinya pelanggaran ketentuan oleh pegawai BPKP untuk ditindaklanjuti dalam rangka memperbaiki sistem manajemen pada BPKP menuju birokrasi yang bersih sehingga dapat meningkatkan kepercayaan para pemangku kepentingan pada BPKP.

Saluran pengaduan dalam sistem ini, meliputi surat pengaduan, surat elektronik, pesan singkat kepada nomor yang ditentukan, telepon pada nomor yang ditentukan, kotak saran dan pengaduan, dan/atau Pejabat Penerima Pengaduan. Pejabat Penerima Pengaduan, yang nantinya ditunjuk oleh Kepala BPKP, bertanggung jawab langsung kepada Inspektur. Inspektorat ditugaskan Kepala BPKP untuk mengelola sistem tersebut.

Tidak hanya hak dan tanggung jawab Pelapor saja yang diatur dalam perka tersebut. Namun hak dan tanggung jawab Inspektorat juga diatur. Namun untuk mekanisme penanganan pengaduan dan pemberian penghargaan belum diatur secara terinci dalam perka. Menurut tim penyusun perka, aturan lebih rinci mengenai hal tersebut akan segera dibuat.

Sistem Pengendalian Gratifikasi

Bagi orang timur, pemberian sesuatu kepada orang lain sering dianggap sebagai suatu bentuk

keakraban dalam menjalin suatu hubungan. Dan hal tersebut kadang terbawa dalam hubungan kerja di lingkungan penyelenggaraan negara. Ketentuan di negara ini, pemberian sesuatu pada para penyelenggara negara atau gratifikasi dapat dianggap sebagai suatu tindakan yang tidak pantas dan dapat berujung pada pidana.

Dalam rangka memberikan keseragaman pemahaman perlakuan atas



penerimaan dan pemberian gratifikasi di lingkungan BPKP, Kepala BPKP mengeluarkan Peraturan Kepala BPKP Nomor 33 Tahun 2013 tentang Sistem Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan BPKP. Perka ini terbagi dalam lima bab dengan dua puluh pasal.

Gratifikasi terdiri atas:

- Gratifikasi yang dapat dianggap

suap, yaitu gratifikasi yang diperoleh pegawai dan/atau keluarganya yang berkaitan dengan jabatan dan/atau kedudukan dan berlawanan dengan tugas dan kewajiban dari pegawai.

- Gratifikasi dalam kedinasan, antara lain biaya perjalanan dinas, honorarium, yang bersumber dari anggaran dalam rangka tugas, hidangan/jamuan makan dan minum yang wajar, seminar kits, cinderamata dari penyelenggara seminar dan sejenisnya, sepanjang tidak terdapat konflik kepentingan.

Gratifikasi bukan suap dan kedinasan, antara lain hadiah langsung/ rabat/diskon, hadiah dari prestasi akademis dan non akademis, hasil investasi, yang berlaku secara umum dan tidak terkait dengan kedinasan.

Prinsip dasarnya adalah setiap pegawai dilarang menerima dan/atau memberikan gratifikasi yang dapat dianggap suap. Setiap pegawai bertanggung jawab menjaga profesionalitas dan integritas BPKP dengan melaporkan penerimaan dan/atau pemberian gratifikasi. Dalam sistem ini, Inspektorat bertugas dan bertanggung jawab dalam pengendalian dan pengelolaan gratifikasi■

(Harbow)

Membangun Komunikasi Nan Mencerdaskan

Kehadiran Suryopratomo dalam acara Pertemuan Bakohumas Tingkat Nasional dan Anugerah Media Humas (November 2013) di Surakarta, cukup menarik perhatian. Hal ini dapat dilihat usai Direktur Pemberitaan Metro TV tersebut menyampaikan paparannya. Beberapa pejabat humas langsung mendekati Suryopratomo, dan terlibat dalam sebuah diskusi kecil. Tommy, nama akrab Suryopratomo, nampak cukup sibuk berdiskusi yang diselingi dengan permintaan berfoto bersama.

Ketertarikan para pejabat humas tersebut tidak bisa dipisahkan dari judul makalah yang dipaparkan Tommy sebelumnya yaitu “Membangun Komunikasi yang Mencerdaskan untuk Kemajuan Bangsa”. Di dalam makalahnya, mantan pemimpin redaksi harian Kompas tersebut menegaskan bahwa media massa termasuk televisi mempunyai tanggung jawab untuk turut membentuk masyarakat berbasis pengetahuan. Apalagi bagi masyarakat Indonesia yang budayanya lebih kuat menonton (*watching culture*) daripada membaca (*reading culture*). Peringatan dari berbagai pihak tentang peran televisi yang harus ikut mencerdaskan bangsa sudah lama disampaikan. Namun, orientasi televisi sebagai sebuah industri jauh lebih menonjol.

Akibatnya televisi lebih dilihat sebagai alat pemupuk modal daripada alat pemupuk peradaban.

Tommy mengonfirmasikan bahwa Metro TV senantiasa memberikan ruang untuk informasi yang mencerdaskan dan sekaligus memberikan pencerahan. Metro terus berupaya menyajikan berbagai program baik yang dibuat sendiri maupun *import* yang menarik dan meningkatkan pengetahuan pemirsanya. Disamping itu Metro TV juga siap menerima dan menayangkan program yang diusulkan *stakeholders*-nya sepanjang isinya sesuai dengan visi misi Metro TV.

Bapak dua anak yang ramah senyum ini juga mengingatkan dua faktor penyebab lemahnya berkomunikasi di media massa. Pertama, isu yang tidak dikuasai secara benar. Kedua, cara mengomunikasikannya yang tidak artikulatif, sehingga memberikan penafsiran yang keliru. Oleh karena itu berkomunikasi di era demokrasi membutuhkan kepiawaian tersendiri. Segala sesuatu harus dipersiapkan secara matang agar kemudian pesannya bisa ditangkap benar oleh media dan kemudian secara benar pula kepada masyarakat■

(Sari)



Dirut Tanpa Rumah dan Mobil Dinas



Jabatan direktur utama pada sebuah perusahaan BUMN selalu identik dengan fasilitas *first class*. Sudah menjadi pemandangan umum bila pemimpin puncak sebuah perusahaan, apalagi plat merah, mendapat segala kemudahan yang mengikuti jabatannya. Tapi jangan pukul rata! Direktur Utama PT Rajawali Nusantara Indonesia (RNI) Persero, Ismed Hasan Putro adalah sosok yang berbeda. Ia memiliki visi, integritas, dan standar moral yang tinggi. Ismed mengaku risih dengan kehidupan mewah, sementara perusahaannya mendapat sorotan negatif karena merugi hingga Rp64 miliar pada 2011 lalu.

Dengan mengubah pola kepemimpinan di perusahaan yang fokus di bidang agro industri, farmasi dan alat kesehatan, serta perdagangan ini, Ismed mampu mengantarkan RNI membukukan laba sebesar Rp463 miliar pada Desember 2012. Itu semua dilakukan hanya dalam sepuluh bulan kepemimpinannya. Tak hanya itu, pengakuan pun datang dari Majalah Infobank yang memilih RNI sebagai BUMN Perkebunan Terbaik 2012. Pada pertengahan Agustus 2013, RNI melalui anak perusahaannya PT Phapros Tbk meraih penghargaan

'Bronze' pada BUMN Marketing Award 2013 untuk kategori *Strategic & Tactical*

Apa saja yang dilakukan oleh mantan Dirut Jawa Pos ini dalam membenahi perusahaan yang namanya sempat mencuat saat Dirutnya tertembak orang tak dikenal beberapa saat yang lalu itu? Ismed mengawali perubahan secara drastis dalam tubuh RNI dengan hal-hal yang menurutnya tidak menjadi *concern* bagi sebagian besar pemimpin. Dirut yang baru dilantik pada Maret 2012 ini berani menanggalkan semua fasilitas *first class*. Ismed tidak menerima rumah dinas dan mobil dinas.

Ismed lebih memilih bepergian dengan pesawat kelas ekonomi dan menginap di mess perusahaan bersama karyawannya. "Menerima fasilitas kelas satu itu hanya akan menurunkan derajat saya. Saya punya 40 ribu karyawan, bagaimana saya bisa mengajarkan efisiensi sementara saya bergaya hidup boros," tutur pria penggemar sepatu kets ini ketika menjadi pembicara dalam Indonesia *Public Relations Awards* (IPRAS) dengan tema "Reputasi Bangsa dan Kejayaan Indonesia" di Yogyakarta (29/11).

Ismed mengaku lebih suka menyebut dirinya kepala karyawan,

bukan dirut, karena ingin selalu berjalan bersama-sama dengan karyawannya. Hal ini menurutnya mampu membangun kepercayaan diri karyawan dalam menghadapi berbagai kesulitan perusahaan. Tak ayal, langkahnya diteladani oleh beberapa direksinya. Prinsipnya adalah, efisiensi dimulai dari atasan.

Ismed memiliki penilaian tersendiri terkait swasembada pangan. "Jika sumber daya negara tidak dikuasai mafia cukong-cukong, khususnya daging dan gula, kebijakan impor bukanlah satu-satunya jalan keluar untuk memenuhi kebutuhan pangan," terang Ismed.

Menurutnya, kebijakan harga pangan di Indonesia dibuat berdasar kepentingan para mafia. RNI yang harus berkontribusi di sektor ketahanan pangan pun merasa kesulitan karena upayanya terhalang oleh mafia-mafia pangan. "Saya akan tetap mereinkarnasi diri saya sebagai ninja untuk membunuh mafia-mafia ini," tekad Ismed ■

(ayu)



**Kepala Pusat Pembinaan
JFA BPKP
Sidik Wiyoto**



**Kepala Pusat Pendidikan
dan Pelatihan Pengawasan
BPKP
Dadang Kurnia**

Pertanyaan:

Bersama ini saya sampaikan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Untuk JFA pada peringkat kinerja menempati *grade* berapa untuk tiap – tiap tingkatan auditor.
2. Jika melihat tunjangan dari JFA untuk auditor terampil terlalu sedikit, apakah dengan tunjangan seperti itu tidak berpotensi menimbulkan adanya praktik-praktik suap untuk pejabat auditor di lapangan.
3. Untuk pengangkatan JFA auditor, jika saya telah menduduki jabatan struktural eselon Va dengan pangkat III/b dan akan kenaikan pangkat per oktober 2014, jika saya lulus dan diangkat menjadi JFA pada tahun 2013 ini apakah kenaikan pangkatnya otomatis mengikuti mekanisme kenaikan pangkat JFA.
4. Jika pada poin 3 seperti itu, berarti pangkat IIIb saya yang telah saya jalani selama 3 tahun tidak berarti.

amirmahmud(umumprofil2013@gmail.com)

**mahkamah agung
Provinsi DKI Jakarta**

Jawaban:

1. *Grade* peringkat kinerja untuk masing-masing tingkatan auditor, tidak sama di setiap instansi. Tergantung dari hasil penentuan kinerja yang dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB. Sebagai contoh *grade* peringkat kinerja di BPKP dari *grade* 6 sampai dengan *grade* 14

2. Besarnya tunjangan dari JFA, sudah berdasarkan kajian atas beban kerja per peran auditor, yang dilakukan oleh BPKP, Kementerian PAN dan RB serta Kementerian Keuangan. Selanjutnya dibahas oleh Kementerian Hukum dan HAM untuk diterbitkan Perpres

3. PNS yang sudah diangkat dalam JFA, maka kenaikan jabatan dan pangkat harus mengikuti peraturan JFA

4. Pangkat yang telah dijalani selama 3 tahun bukan tidak berarti, karena telah diperhitungkan dalam tabel pemberian angka kredit melalui *inpassing*, yang telah mengakomodir masa kerja pangkat dan golongan, serta masa kerja di bidang pengawasan

Pertanyaan

Saat ini kami sedang menyusun DUPAK SMT I periode 1 Jan s.d 30 Juni 2013 terdapat ST tertanggal 20 juni 2013 untuk masa tugas selama 11 hr (TMT 24 Juni s.d 8 Juli 2013). LAK ditandatangani oleh PFA tgl 8 Juli 2013, DUPAK ditandatangani oleh Pejabat Pengusul tgl 10 Juli 2013. Pertanyaan saya apakah dalam periode ini (SMT I) bias dinilai jam realisasi selama 11 hr sekaligus atau hanya 5 hr saja untuk SMT I dan 6 hr sisanya dinilai pada SMT II. Mohon penjelasan dan trims

Sriwahyuni

Badan Pengawas Daerah Kab. Aceh Utara

Jawaban:

Sesuai dengan Surat Edaran Ketua Tim Penilai Pusat Nomor : SE-352/D.IV/2011 tanggal 11 Agustus 2011 tentang penegasan penerapan PPAK Auditor. Untuk kondisi tersebut dapat dihitung secara proporsional sesuai realisasi hari pada semester 1 yaitu selama 5 hari, dengan dokumen hasil berupa surat keterangan progres pekerjaan,

Sedangkan sisanya selama 6 hari diperhitungkan pada penilaian periode semester 2 tahun 2013, dengan dokumen hasil berupa laporan Hasil audit.

Pertanyaan:

Ass. Yth. Ibu/Bapak Kepala Pusbin jfa.

Nama saya EDI JAYA, saya dari Inspektorat Kab. Serang kemarin saya telah mengikuti Ujian JFA Reguler periode Juli 2013. Dari Kab. Serang mengirimkan sebanyak 13 (tiga belas) orang, (untuk Kab. Serang Baru mempunyai 1 (satu) orang Auditor sementara Jumlah cakupan pemeriksaan 308 Desa, 28 Kecamatan, 9 Badan, 13 Dinas). pertanyaannya:

1. ketika kami belum lulus sebagai auditor, apakah diperbolehkan untuk memeriksa karena kedudukan kami selaku APIP. sementara kami hanya mempunyai sertifikat diklat selama satu bulan.
2. Pada bulan Juli kemarin tanggal 1 s.d 4 juli 2013 Kabupaten Serang mengirimkan tes untuk JFA sebanyak 13 orang, diinformasikan untuk Kabupaten Serang, hanya mempunyai 1 (satu) orang Auditor, dan salahnya pihak kami terlambat mengajukan perlakuan khusus. Apakah ada toleransi kelulusan untuk kabupaten Serang yg hanya mempunyai 1 (satu) orang auditor walaupun tidak ikut dalam kategori pemberlakuan khusus.
- 2 Kapan untuk periode bulan juli 2013 diumumkan?

Edi Jaya(ediajay14@ymail.com)

BadanPengawas Daerah Kabupaten Serang

Jawaban:

1. Penugasan pengawasan merupakan kewenangan dari Inspektur, tetapi untuk menjaga praktik-praktik profesionalisme diharapkan personil yang menjalankan tugas pengawasan dilakukan oleh personil yang mempunyai kompetensi tersertifikasi. Namun demikian oleh karena di unit kerja saudara belum mempunyai auditor yg bersertifikat, tetap dapat melakukan tugas pengawasan
2. Tidak ada toleransi kelulusan untuk auditor, karena sudah ada kriteria kelulusan, termasuk peserta ujian *inpassing*.
3. Pengumuman hasil ujian JFA paling lambat tiga bulan setelah ujian dilaksanakan, dan dapat diakses melalui Website BPKP dengan alamat www.bpkp.go.id

Hasil ujian JFA periode Juli 2013 telah keluar. Silahkan anda lihat di *website* BPKP

Pertanyaan:

Ass.wr.wb. Saya Auditor Pelaksana Gol II/d telah mendapatkan ijazah S1 Akuntan, Apakah bisa mendapatkan tambahan angka kredit dari unsur penunjang pada poin perolehan gelar kesarjanaannya sebesar 5 poin? Info saya belum mengikuti diklat pindah jalur ke Ahli mohon penjelasannya. terimakasih

suherman (amel_herman@yahoo.com)

BadanPengawas Daerah Kota Solok | solok |
Provinsi Sumatera Barat

Jawaban:

Sesuai dengan Peraturan Kepala BPKP Nomor: PER-708/K/JF/2009 tentang penilaian dan penetapan angka kredit auditor, jika terdapat auditor memperoleh peningkatan ijazah yang telah diakui secara kedinasan oleh pembina kepegawaian setempat, dan telah lulus sertifikasi alih Jabatan (diklat pindah jalur), maka atas perolehan peningkatan ijazah tersebut dapat diakui pada unsur pendidikan formal, dengan angka kredit tambahan sebanyak 40, sehingga angka kredit pendidikan menjadi 100 (S1/sarjana). Perolehan peningkatan pendidikan S1 Akuntansi tersebut, bukan dikelompokkan pada unsur penunjang sebanyak 5

Pembaca, rubrik ini kami sediakan untuk anda yang mempunyai masalah dengan Jabatan Fungsional Auditor (JFA), baik seputar aturan-aturan JFA, angka kredit maupun sertifikasinya. Pengasuh rubrik ini adalah Cak Sidik Wiyoto dan Kang Dadang Kurnia. Surat yang ada layangkan untuk rubrik ini, hendaknya ditujukan ke warta_pengawasan@bpkp.go.id atau redaksi **Warta Pengawasan**

Pertanyaan:

Saya baru dimutasi ke inspektorat dan diusulkan ke JFA bulan juli 2013, tapi permasalahannya kenaikan pangkat regular saya dari IIIa ke IIIb bisa naik bulan april 2014, apa bila saya menerima usulan jabatan fungsional, kenaikan pangkat saya bisa tertunda, bagaimana menurut bapak dan apakah ada aturan yang mengaturnya sehingga kita bias menolak? Terimakasih

anto (widyusufmadiyansah@yahoo.co.id)

Badan Pengawas Daerah Kabupaten Sumbawa Barat | taliwang | Provinsi Nusa Tenggara Barat

Jawaban:

Tidak ada ketentuan yang mengatur tentang penolakan PNS untuk menduduki suatu jabatan. Untuk menduduki suatu jabatan diperlukan pertimbangan ketersediaan formasi, anggaran, kompetensi dan penilaian atasan mengenai *knowledge, skill* dan *attitude*. Bagi seorang PNS, kenaikan jabatan/pangkat bukan merupakan suatu hak, sehingga untuk diangkat dalam suatu jabatan diserahkan pada Pimpinan Unit Kerja/Pejabat Pembina Kepegawaian untuk pertimbangannya.

Untuk diangkat menjadi auditor melalui pengangkatan perpindahan, Saudara diharuskan lulus sertifikasi pembentukan auditor. Pengusulan Saudara menjadi auditor, dapat dilakukan setelah Saudara naik pangkat ke III b tahun 2014

Pertanyaan:

Sdr. A. Pattileamonia, S.Sos NIP. 010119638 pangkat Penata Tk. I (III/d) Jabatan Auditor Penyelia diangkat dalam jabatan auditor melalui inpassing dan telah ditetapkan dengan Keputusan Walikota Ambon Nomor 362 Tahun 2004 tanggal 25 Sep 2004 TMT 31 Maret 2004, yang bersangkutan telah mengikuti Diklat Sertifikasi Auditor Terampil, namun dinyatakan Tidak Lulus dan perlu ditambahkan pula bahwa yang bersangkutan mendapat gelar sarjana setelah *Inpassing*. 1. Apakah yang bersangkutan dapat diikutsertakan pada Diklat Sertifikasi Auditor Ahli dan bagaimana status *inpassingnya*? 2. Apabila yg bersangkutan harus menempuh kembali ujian sertifikasi Auditor

Terampil dan setelah lulus mengikuti pindah jalur, apakah tidak menghambat karier ybs ?

A.G. Latuheru, SH (non@non.com)

Badan Pengawas Daerah Kota Ambon | Ambon | Provinsi Maluku

Jawaban

Mengingat Sdr. A. Pattileamonia, S.Sos diangkat sebagai Auditor Penyelia melalui inpassing, maka ybs harus lulus Diklat Pembentukan Auditor Terampil

Apabila telah lulus Diklat Pembentukan Terampil, yang bersangkutan dapat diusulkan untuk mengikuti Diklat Pindah Jalur dengan mempertimbangkan formasi yg tersedia pada jenjang jabatan Auditor Ahli. Perlu kami tambahkan bahwa karir auditor sebagai SDM Pengawasan internal adalah posisi strategis sehingga kenaikan pangkat dan jabatannya seharusnya benar-benar didukung dengan peningkatan kinerja berbasis angka kredit dan kompetensi yang tersertifikasi

Pertanyaan:

Pengasuh rubrik konsultasi JFA yang baik saya ingin menanyakan beberapa hal: 1. Apakah bisa sebagai PNS ingin menjadi JFA? 2. Apakah syaratnya, apakah dibatasi usia? 3. Dengan pengalaman pada jabatan struktural es 4 di Biro Keuangan dan Biro Perencanaan dan gol IV a pangkat terakhir. 4. Apakah bisa dengan inpassing ke JFA ? trima kasih

Intan (lina.bebi87@gmail.com)

Mahkamah Agung | Jakarta | Provinsi DKI Jakarta

Jawaban

Dapat diangkat menjadi JFA sepanjang memenuhi persyaratan. Usia pengangkatan dalam jabatan auditor melalui pengangkatan perpindahan maksimal berumur 50 tahun. Pengalaman yang dapat diperhitungkan adalah pengalaman di unit APIP. Inpassing ke dlm JFA tahun 2013 hanya diperuntukkan bagi unit APIP yang tidak memiliki Auditor.

Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua! Pada Pemerintah Daerah

Hendri Santosa*

Terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor: 64 Tahun 2013 tentang penerapan standar akuntansi pemerintahan (SAP) berbasis akrual pada pemerintah daerah, sebagai mandat dari pasal 7 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor: 71 Tahun 2010, tentang standar akuntansi pemerintahan, akan memberikan dampak yang besar dalam perubahan sistem akuntansi yang diterapkan oleh pemerintah daerah. Perubahan mendasar yang mempengaruhi sistem akuntansi adalah perubahan basis akuntansi. Basis akuntansi yang dianut oleh Peraturan Pemerintah Nomor: 24 Tahun 2005 adalah basis kas menuju akrual (*cash towards accrual*), sedangkan pada Peraturan Pemerintah Nomor: 71 Tahun 2010, basis akuntansi adalah basis akrual. Basis *cash toward accrual* adalah penggunaan basis kas dan basis akrual dalam penyusunan laporan keuangan. Ada bagian laporan keuangan yang menggunakan basis kas yakni untuk pengakuan pendapatan, belanja dan pembiayaan, dan sebagian lagi menggunakan basis

akrual yakni pengakuan aset, kewajiban dan ekuitas. Pengertian dari basis kas adalah suatu transaksi ekonomi atau peristiwa akuntansi diakui dan dicatat apabila telah terjadi



penerimaan atau pengeluaran kas, Sedangkan Basis akrual adalah basis akuntansi dimana transaksi ekonomi atau peristiwa akuntansi diakui, dicatat, dan disajikan dalam laporan keuangan pada saat terjadinya transaksi tersebut, tanpa memperhatikan waktu kas diterima atau dibayarkan. Menurut

Permendagri No. 64 Tahun 2013 yang dimaksud SAP Berbasis Akrua! adalah SAP yang mengakui pendapatan, beban, aset, utang, dan ekuitas dalam pelaporan finansial berbasis akrual, serta mengakui pendapatan, belanja dan pembiayaan dalam pelaporan pelaksanaan anggaran berdasarkan basis yang ditetapkan dalam APBD. Bila dibanding dengan penerapan basis kas menuju akrual sebagai mana diatur dalam PP Nomor: 24 Tahun 2005 Kelebihan akuntansi berbasis akrual antara lain; menyajikan informasi dengan lebih lengkap dan memenuhi fungsi manajerial pengawasan. Penerapan akuntansi berbasis kas menuju akrual hanya menghasilkan 4 laporan keuangan pokok yakni laporan realisasi anggaran (LRA), Neraca, laporan arus kas (LAK), dan catatan atas laporan keuangan (caLK), Sedangkan penerapan akuntansi berbasis akrual menghasilkan 7 laporan keuangan pokok, yakni laporan realisasi anggaran (LRA), laporan perubahan saldo anggaran (SAL), laporan operasional (LO), Neraca, Laporan arus kas (LAK), laporan perubahan ekuitas(LPE)

dan catatan atas laporan keuangan (caLK).

Implementasi SAP Basis AkruaI pada Pemda

Faktor kesiapan pemerintah daerah, tentunya menjadi sangat penting dalam implementasi akuntansi berbasis akrual yang harus di laksanakan pada tahun 2015. Permendagri No.64 Tahun 2013, memberi panduan dalam rangka mengimplementasikan akuntansi berbasis akrual berkaitan dengan penyusunan peraturan kepala daerah mengenai Kebijakan akuntansi, Sistem

akruaI. Dokumen yang ditetapkan dalam peraturan kepala daerah ini harus dipedomani dengan baik oleh fungsi-fungsi akuntansi, baik di SKPD (satuan kerja perangkat daerah) maupun di SKPKD (satuan kerja pengelola keuangan daerah) Selain itu, dokumen ini juga seyogyanya dipedomani oleh pihak-pihak lain seperti perencanaan dan tim anggaran pemerintah daerah. Penyusunan kebijakan akuntansi harus melibatkan semua pihak dan perlu dijelaskan setiap dampak dari metode yang dipilih, baik pada proses penganggaran, penatausahaan maupun pelaporan.

dalam pilihan-pilihan metode, baik dalam pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan. Penyusunan kebijakan akuntansi pemerintah daerah dapat dilakukan melalui beberapa tahapan berdasarkan komponen utama kebijakan akuntansi ,yakni:

- Tahap Penyusunan Kebijakan Akuntansi Pelaporan Keuangan, Tahapan penyusunan kebijakan akuntansi terkait laporan keuangan dimulai dari pengumpulan rujukan atau referensi berupa peraturan perundangan dan literatur lain yang terkait dengan kebijakan akuntansi laporan keuangan pemerintah daerah, antara lain: a) PSAP 01 tentang Penyajian Laporan Keuangan; b) PSAP 02 tentang Laporan Realisasi Anggaran; c) PSAP 03 tentang Laporan Arus Kas; d) PSAP 04 tentang Catatan atas Laporan Keuangan; e) PSAP 11 tentang Laporan Keuangan Konsolidasian; f) PSAP 12 tentang Laporan Operasional; dan g) IPSAP dan Buletin Teknis SAP terkait pelaporan keuangan.
- Tahap Penyusunan Kebijakan Akuntansi Akun, Tahapan penyusunan kebijakan akuntansi terkait akun dimulai dari pengumpulan rujukan atau referensi dari standar akuntansi Pemerintahan, khususnya: a) PSAP 05 tentang Akuntansi Persediaan; b) PSAP 06 tentang Akuntansi Investasi; c) PSAP 07 tentang Akuntansi Aset Tetap; d) PSAP 08 tentang



akuntansi, dan Penyusunan bagan akun standar (BAS)

1. Penyusunan peraturan kepala daerah tentang kebijakan akuntansi.

Kebijakan akuntansi merupakan instrumen penting dalam penerapan akuntansi berbasis

Dengan demikian, kebijakan akuntansi yang dihasilkan menjadi operasional serta dapat diantisipasi implementasinya. Peraturan Kepala Daerah yang mengatur kebijakan akuntansi dapat mengambil unsur-unsur pokok dari SAP, lalu mengembangkan

Akuntansi Konstruksi Dalam Pengerjaan; e) PSAP 09 tentang Akuntansi Kewajiban; f) PSAP 10 tentang Koreksi Kesalahan, Perubahan Kebijakan Akuntansi, Perubahan Estimasi Akuntansi, dan Operasi yang Tidak Dilanjutkan; dan Buletin Teknis SAP terkait akun.

Tim penyusun kebijakan akuntansi perlu melakukan penelaahan bersama-sama SKPD terkait dengan pembahasan akun-akun tertentu seperti pembahasan kapitalisasi pemeliharaan jalan bersama dinas terkait.

- Penyusunan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Sistem akuntansi pemerintah daerah (SAPD) merupakan suatu instrumen penting yang harus disiapkan dalam rangka implementasi SAP berbasis akrual. SAPD sebagai alat untuk mewujudkan prinsip-prinsip dasar yang telah ditetapkan oleh SAP dan kebijakan akuntansi menjadi serangkaian prosedur pencatatan dengan menggunakan akuntansi *double entry* melalui alat-alatnya berupa buku jurnal, buku besar, neraca saldo, dan laporan keuangan itu sendiri. Sebagai sebuah pedoman, SAPD menjelaskan siapa melakukan apa sekaligus menegaskan transaksi apa dan dicatat bagaimana. Pedoman ini dapat diuraikan dalam sebuah penjelasan langkah



Sistem akuntansi pemerintah daerah (SAPD) merupakan suatu instrumen penting yang harus disiapkan dalam rangka implementasi SAP berbasis akrual.

demikian langkah yang dijelaskan melalui sebuah gambaran deskriptif atau bagan alir. Intinya SAPD sebagai suatu pedoman dapat dipahami dan dilaksanakan oleh para petugas khususnya fungsi akuntansi. Dalam menyusun SAPD tersebut, perlu memperhatikan beberapa tahapan sebagai berikut : a) Identifikasi prosedur, dimulai dari memahami proses bisnis pada pemerintah daerah khususnya terkait siklus pengelolaan keuangan daerah, dilanjutkan mengidentifikasi prosedur-prosedur apa saja yang harus dibuat. b) Menentukan pihak-pihak terkait, setelah prosedur-prosedur teridentifikasi, ditentukan pihak-pihak yang

terkait pada masing-masing prosedur. Masing-masing pihak memiliki peran tersendiri agar prosedur dapat menghasilkan *output* yang diinginkan. c) Menentukan dokumen terkait, yakni mengidentifikasi dokumen-dokumen yang mengalir pada prosedur sekaligus menentukan pihak-pihak pengguna dokumen tersebut. Dari semua dokumen tersebut diidentifikasi dokumen mana yang valid untuk dijadikan sebagai dokumen sumber pencatatan jurnal. d) Menentukan jurnal standar, menentukan jurnal debit dan kredit yang akan digunakan untuk mencatat. e) Menuangkannya dalam langkah teknis, menjelaskan pihak-



Bagan Akun Standar (BAS) merupakan pedoman bagi pemerintah daerah dalam melakukan kodifikasi akun yang menggambarkan struktur laporan keuangan secara lengkap dan digunakan dalam pencatatan transaksi pada buku jurnal, pengklasifikasian pada buku besar, pengikhtisaran pada neraca saldo, dan penyajian pada laporan keuangan

pihak yang melaksanakan sistem akuntansi, dokumen apa saja yang diperlukan, dan bagaimana pihak-pihak tersebut memperlakukan dokumen-dokumen yang terkait. Selain itu, diberikan ilustrasi atau format pencatatan dalam bentuk penjurnalan akuntansi pada setiap bagan alur atau transaksi yang membutuhkan pencatatan.

Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah (SAPD), terdiri dari sistem akuntansi SKPKD mencakup teknik pencatatan, pengakuan dan pengungkapan atas pendapatan-LO, beban, pendapatan-LRA, belanja, transfer, pembiayaan, aset, kewajiban, ekuitas, penye-

suain dan koreksi, penyusunan laporan keuangan SKPKD serta penyusunan laporan keuangan konsolidasian pemerintah daerah, dan Sistem akuntansi SKPD mencakup teknik pencatatan, pengakuan dan pengungkapan atas pendapatan-LO, beban, pendapatan-LRA, belanja, aset, kewajiban, ekuitas, penyesuaian, koreksi dan penyusunan laporan keuangan SKPD.

- Penyusunan bagan akun standar (BAS)
Bagan Akun Standar (BAS) merupakan pedoman bagi pemerintah daerah dalam melakukan kodifikasi akun yang menggambarkan struktur laporan keuangan secara

lengkap dan digunakan dalam pencatatan transaksi pada buku jurnal, pengklasifikasian pada buku besar, pengikhtisaran pada neraca saldo, dan penyajian pada laporan keuangan. Terdapat 9 kode akun yang menggambarkan karakteristik masing-masing akun, sebagai berikut: a) akun 1 (satu) menunjukkan asset; b) akun 2 (dua) menunjukkan kewajiban; c) akun 3 (tiga) menunjukkan ekuitas; d) akun 4 (empat) menunjukkan pendapatan-LRA; e) akun 5 (lima) menunjukkan belanja; f) akun 6 (enam) menunjukkan transfer; g) akun 7 (tujuh) menunjukkan pembiayaan; h) akun 8 (delapan) menunjukkan pendapatan-LO; dan i) akun 9 (sembilan) menunjukkan beban.

Selain menyiapkan perangkat aturan penerapan akuntansi berbasis akrual, pemerintah daerah juga perlu melakukan penataan SOTK (struktur organisasi dan tata kerja) terkait dengan tugas dan fungsi akuntansi pada SKPD dan SKPKD, demikian juga perlu meningkatkan kompetensi tenaga akuntansi yang menangani pengelolaan keuangan pada masing-masing SKPD pengguna anggaran dan SKPKD dan terakhir perlu menjaga komitmen aparat pemerintah daerah dalam penerapan akuntansi berbasis akrual.

*) Auditor Madya pada Deputi Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah

Gubernur Sumatera Barat Prof. DR. Irwan Prayitno, Psi., MSc

BANGKIT MENUJU PEMERINTAHAN YANG BERSIH DAN MELAYANI

Upaya Irwan Prayitno memotivasi aparat dan masyarakat yang dipimpinnya untuk bangkit menata daerah pasca bencana, kini telah menampakkan hasilnya. Salah satunya adalah diraihnya opini WTP atas hasil pemeriksaan Laporan Keuangan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2012 oleh BPK. Peraihan opini WTP setelah dua tahun sebelumnya WDP (Tahun 2010 dan 2011), bahkan sempat Disclaimer Tahun 2009 didapat berkat komitmen bersama Pemerintah Provinsi, Pimpinan dan Anggota DPRD Provinsi Sumatera Barat mewujudkan *good governance* dan *clean government*. Didampingi Zainuddin, Kepala Dinas Pengelola Keuangan Daerah (DPKD) dan Hansastri, Staf Ahli Gubernur Bidang Ekonomi dan Keuangan, Gubernur Provinsi Sumatera Barat ke-12 ini bertutur mengenai upaya penataan organisasi yang dipimpinnya kepada Warta Pengawasan (WP) usai acara pemaparan hasil pengawasan BPKP Tahun 2013 pada Pemerintah Prov Sumatera barat.

WP: Selain mempertahankan opini WTP dalam upaya mewujudkan ‘*good governance*’ dan ‘*clean government*’ di Provinsi Sumatera Barat, apa harapan Bapak selanjutnya?

IP: Pemerintah hadir untuk melayani masyarakat. Oleh karena itu, organisasi harus menyiapkan program-program yang ujungnya melayani masyarakat. Mungkin di provinsi satuan kerja yang melayani masyarakat tidak banyak, seperti BPKD, Samsat, Dinas Kesehatan, dan Dinas Pendidikan. Walaupun ada satuan kerja yang tidak langsung melayani masyarakat, tetapi kalau kita urut ujungnya ke masyarakat juga. Misalnya, Badan Penanaman Modal tidak langsung ke masyarakat, berurusan di meja di



dGubernur Sumbar - Irwan Prayitno dan , Staf Ahli Keuangan Pemprov Sumbar - Hansastri pada acara pemaparan hasil pengawasan BPKP pada Pemrov Sumbar oleh Kepala Perwakilan BPKP Sumbar Achdiman Kartadimadja 10 September 2013

kantor, tetapi ujungnya dirasakan oleh masyarakat yang berurusan, minta izin, minta rekomendasi dan sebagainya. Jadi, intinya semua pemerintah walaupun tidak langsung tetapi terkait. Demikian pula dengan Biro Humas yang tidak berurusan langsung *face to face*, tetapi produknya dirasakan oleh masyarakat, seperti sosialisasi, program untuk mencerdaskan dan memotivasi masyarakat.

WP: Bagaimana upaya pemerintah daerah agar dapat memberikan layanan prima kepada publik

IP: Pemerintah daerah sebagai organisasi harus baik, demikian pula dengan SDMnya. Semuanya harus memenuhi karakteristik profesional. Selama ini kata profesional amat sangat jauh dari PNS, khususnya PNS pemda. Beberapa kementerian dan lembaga sudah bagus, tetapi PNS Pemda apalagi di kecamatan dan kelurahan, *imagennya* sangat jauh. Gayanya memerintah, *mindset* dan *culture* setnya bukan melayani tapi ingin dilayani. Misalnya, memarahi masyarakat yang datang ke kantor, karena persyaratannya kurang lengkap. Begitu pula menyuruh orang datang dengan pakaian rapih itu tidak benar



dari kiri ke kanan: Gubernur Sumatera Barat, Irwan Prayitno, Kepala BPKAD Pemprov Sumbar - Zainudin dan Staf Ahli Keuangan Pemprov Sumbar - Hansastri saat wawancara dengan tim WP

apalagi dia sendiri tidak rapi. Seharusnya dia yang rapi, bukan masyarakat yang melayani kita, bukan masyarakat yang merapi-rapikan diri untuk menemui kita. Berarti dia mau masyarakat yang melayani dia, itu salah! Kalau ada cermin kaca di luar itu harusnya dicabut ditarik ke dalam, untuk kita bercermin melayani masyarakat, konsep seperti itu kan untuk melayani, tetapi tidak banyak yang seperti ini .

WP: Bagaimana perwujudan organisasi yang profesional?

IP: Organisasi yang profesional, misalnya dari segi keuangan ukurannya dan targetnya adalah WTP, walaupun itu prosesnya panjang. Dari segi perencanaannya, prosesnya, pertanggungjawaban akuntabilitasnya, laporannya dan pengawasannya, semuanya satu ruang lingkup yang terkait dengan keuangan. Berhubung saya bukan birokrat, bukan akuntan dan tidak auditor, tidak punya pengalaman sebagai birokrat , auditor dan pengawas, maka untuk mengenal pasti dan menjamin langkah demi langkah mengikuti aturan dan tata cara yang berlaku dan sebagainya, maka saya *hired* (perbantuan) pegawai BPKP (Zainuddin - red.) sebagai staf ahli keuangan, karena kewenangannya tidak ada sekaligus memegang bendahara BPKD. Berarti, di salah satu sisi sebagian besar telah terselesaikan untuk urusan-urusan perencanaan, keuangan, pelaporan dan sebagainya sudah bisa terselesaikan bahkan bisa memberikan masukan

kepada yang lain.

Karena sudah menekuni satu kegiatan tidak bisa keluar, maka untuk keluarnya kita minta lagi satu lagi orang BPKP (Hansastri – red) untuk mengawasi keseluruhan dan menjadi konsultan untuk menjadi profesionalnya keuangan supaya organisasi betul-betul profesional keuangannya dan didalamnya reformasi birokrasi.

WP: Pendekatan apa yang Bapak gunakan untuk mendapatkan SDM yang tepat.

IP: Pendekatan yang digunakan gubernur lama hampir mirip dengan saya, yaitu mereka yang masuk di tes. Nah waktu saya masuk, dites ulang eselon 2 sebanyak 46 org, ada 3 orang dibawah yang nilainya dibawah rata-rata. Ketiganya sudah saya ganti, tetapi ketika proses waktu berjalan ketiganya saya ganti sudah saya perhatikan tipikal ke 3 orang ini, ternyata dalam bekerja banyak masalah. Temuan inspektorat, beberapa kegiatannya tidak bisa dipertanggungjawabkan, dan kemudian ada teguran dari Baperjakat, langsung saya *non job* kan.

Untuk yang memegang struktur , bila catatan kinerja yang kurang, saya posisikan tidak memegang struktur, ada 3 orang. Ada 1 lagi yang memasuki usia pensiun, saya pensiunkan.

Untuk mengganti yang pensiun, proses itu tetap berjalan, itu ada pergubnya. Saya buat pergubnya, termasuk nilai-nilai, angka-angka yang mau dipromosikan berapa nilainya. Semua sudah ada sistemnya. Jadi tim Baperjakat bekerja sudah ada aturannya. Jadi dia mengirim surat ke saya sudah sesuai dengan prosedur, menyebut nilainya, menyebut kinerjanya dan sebagainya. Diterima, tinggal promosi apa tidak. Jadi kita kelola SDMnya. Sistemnya dalam bentuk aturan-aturan perda/pergub kita lengkapi, mungkin kalau RB 60 s.d. 70 sudah kita buat aturannya.

WP: Apakah ada tes atau sistem yang menjamin

integritas seseorang, karena seseorang yang hasil tes IQ, EQ, dan SQ nya bagus, tetapi dalam perjalanan waktu integritasnya tidak terjaga.

IP: Kalau untuk urusan integritas ada beberapa tes, tetapi yang paling menjamin adalah *track record*, karena PNS orang kita semua. Kecuali kalau mengambil baru, yang tidak kita ketahui *track record*-nya baru penting sekali test integritas untuk melihat. Tetapi penting sekali melihat *track record* yang bisa dilihat pada inspektur, BKD, mereka itu anggota baperjakat langsung nilai. Saya menegor eselon 2, karena berpergian 1 bulan. Saya punya matrik, untuk memantau.

WP: Apakah ada Reward and Punishment untuk SKPD?

IP: Di pergub kami ada tunjangan dasar dan tunjangan kinerja tambahan. Tunjangan dasar kita beri, hadir tidak hadir kita beri. Karena kita berniat melengkapi gaji dia saja. Tetapi ada tunjangan tambahan kinerja, kalau dia tidak hadir berkurang. Itu materi. Tetapi *reward* dalam masalah penempatan, kenaikan pangkat dan golongan itu kita berikan. Sebagai contoh kita kemarin WTP, ada masalah aset, ada unit kerja yang kinerjanya dianggap luar biasa. Contoh di PU, itu akhirnya yang bersangkutan kita naikan golongannya dalam setahun 2 kali. Dia berprestasi dalam bidangnya dan kemudian saya naikan.

Kepada unit kerja yang berprestasi diberikan piagam, misalnya terhadap SKPD yang LAKIPnya bagus, yaitu Bappedal, Kehutanan, Inspektorat. Gubernur mengirim SMS berapa, nilainya di sms dari yang terbaik sampai ke terendah ke semua kepala SKPD, yang dapat prestasi dan sangsi saya beritahu. Penghargaan lisan pun disampaikan. Sanksi pun diberikan dengan pembinaan, yang ujung-ujungnya dicopot. Lisan, tertulis, kalau tidak berubah juga dicopot. beriringan sanksi dan *reward*.

WP: Dalam optimalisasi pengawasan nasional, bagaimana peran Kepala Daerah?

IP: Kalau bisa pengawasan satu, tetapi komprehensif termasuk juga penilaian.

Sebagai gubernur tidak ada satu tugas spesifik

husus mengawasi dari tahap mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai ke pelaporan, itu tidak ada. Tugas gubernur itu fleksibel sekali. Oleh karenanya, untuk mengenal pasti perjalanan itu baik dan pasti, SDM yang memegang amanah itu ada keterampilan, potensi ditempatkan.

Kedua, kita sendiri selalu memberikan arahan dan sosialisasi kepada mereka semua agar mereka melaksanakan tugas-tugas itu secara baik dan benar sesuai dengan aturan yang ada. Sebagai contoh Hasil Evaluasi AKIP sebelumnya kami dapat C lalu menjadi CC. Untuk sampai pada kondisi ini, saya panggil SKPD, saya tanya sampai perencanaannya sampai dengan Februari harus sudah selesai membuat IKU. Pada waktu yang bersamaan dia harus buat perencanaan tahun berikutnya. Saya tanya satu-satu dan saya sms, saya kawal. Penanggung jawabnya Biro Organisasi yang selanjutnya melapor ke saya, lalu dirapatkan. Dengan cara itu bergerak akhirnya naik jadi CC. Pada acara Pemaparan Hasil Pengawasan BPKP Tahun 2013 terhadap Pemprov Sumatera Barat yang dihadiri pimpinan SKPD ini, Pak Achdiman untuk acara tadi saya minta sebagai narasumber. Para peserta diminta untuk aktif, karena akan saya uji.

Pengawasan dalam bentuk yang sederhana. Contoh surat masuk, saya sudah ancam, kalau ada surat ke saya, suratnya salah secara administrasi dan redaksional, saya beri peluang kesalahan sampai dengan 10 kali. Kalau lebih saya pertimbangan, apakah dinonjobkan atau tidak. Tetapi kalau satu berdampak politis dan hukum langsung kena. Saya punya matriksnya. Surat tidak ada yang bermalam di meja saya. Hp dibuka selama 24 jam

WP : Pengaduan masyarakat dari mana saja?

IP: *Billboard* pada pemda ada nomor pengaduan sampai dengan setahun. Yang masuk kita *follow up* di SKPD masing-masing. Yang mengelola sespi saya, dari situ ke SKPD lain, lalu juga ke HP saya, mereka sudah tahu Hp saya, lalu saya teruskan ke SKPD. Lembaga pengaduan yang kita punya yaitu lembaga pengaduan masyarakat. Pengaduan Provinsi Sumbar, ada *web*-nya■

(ajat, tine, adi, nuri)



Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik atau *Good Governance* adalah sebuah keharusan bagi sebuah institusi/lembaga pemerintah untuk meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat yang lebih baik.

Beberapa institusi baik pemerintah daerah, instansi pusat, maupun BUMN/D dan BLU/D melakukan *Memorandum of Understanding* (MoU) atau Nota Kesepahaman dengan BPKP guna mewujudkan *good governance* di lingkungannya. Ruang lingkup kerjasama dapat mencakup pengelolaan keuangan, pengawasan internal, bimtek/sosialisasi, pendampingan atau asistensi, dan sebagainya.

Belum lama berselang, Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) menandatangani Nota Kesepahaman dengan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. Penandatanganan MoU bertajuk Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik itu dilaksanakan bersamaan dengan Rakornas BNPB dan BPBD

Provinsi seluruh Indonesia yang dihadiri hampir seluruh pejabat struktural dan Kepala Harian BPBD Provinsi seluruh Indonesia. Selain Kepala BPKP Mardiasmo, Kepala BNPB Syamsul Maarif, hadir juga para Deputi Kepala BPKP Bidang Polsoskam Binsar H. Simanjuntak, Deputi Kepala BPKP Bidang Akuntan Negara Gatot Darmasto, Kepala Pusat, Direktur dan Kepala Perwakilan BPKP Provinsi DKI dan Banten.

Kerjasama ini menunjukkan Komitmen Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) untuk mewujudkan *value creation* berupa meningkatnya reputasi sebagai instansi yang terpercaya (*good public image*) dan meningkatnya kinerja (*high performance*) melalui peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik, ditandai dengan ditandatanganinya MOU

dengan BPKP. “Kami sebagai instansi pemerintah yang menangani bencana mulai pra bencana, saat bencana maupun pasca bencana, sangat mengharapkan kerjasama dengan BPKP sebagai momentum dan wujud nyata menjadikan prinsip-prinsip *Good Governance* sebagai landasan operasional yang ketat dalam meningkatkan kualitas akuntabilitas pengelolaan keuangan negara dan tata kelola serta efektifitas manajemen risiko. Kami dalam penanganan bencana tidak mau tertimpa ‘bencana’ adanya penyimpangan yang dapat mengakibatkan kerugian keuangan negara,” kata Syamsul Maarif.

Mardiasmo menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada BNPB atas kepercayaan yang diberikan kepada BPKP untuk menjadi mitra



Kepala BNPB Syamsul Maarif(kiri) bersama Kepala BPKP, Mardiasmo menandatangani Nota Kesepahaman

dalam upaya penegakkan tata kelola pemerintahan yang baik, terutama berkaitan dengan penguatan efektifitas pengelolaan proses *governance*, pengendalian intern dan pengelolaan manajemen risiko. Penandatanganan MoU ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah (*value creation*) yang pada akhirnya BNPB diharapkan menjadi instansi pemerintah yang terpercaya dimana BPKP senantiasa memberikan pelayanan kepada semua mitra kerja melalui salah satu strategi pengawasan yang bersifat preventif yaitu membantu terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good public governance*) sehingga dapat memberikan kontribusi nyata bagi terwujudnya kepercayaan kepada pemerintah.

Jasa konsultasi yang dapat diberikan BPKP difokuskan pada tiga domain utama yaitu *governance*, *risk management*, dan *control*. “Kami siap memberikan pelayanan melalui evaluasi/review menindaklanjuti temuan BPK tahun anggaran 2012 dan memperbaiki kelemahan-

kelemahan yang menjadi catatan opini BPK. Selain itu untuk tahun anggaran 2013, kami juga siap melayani pendampingan penyusunan dan review laporan keuangan,” ujar Mardiasmo.

Di daerah, BPKP Perwakilan telah banyak melakukan MoU atau perpanjangan MoU dengan Pemerintah daerah diantaranya adalah dengan Pemerintah Kota Bontang – Kalimantan Timur. Penandatanganan MoU adalah Walikota Bontang Ir. H. Adi Darma, M.Si dan Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Timur Bambang Wahyudi Basuki di Ruang Rapat Kepala Perwakilan BPKP Kaltim. Dalam pidato sambutan MoU-nya, Walikota Bontang Adi Darma mengatakan bahwa MoU ini merupakan salah satu tujuan bersama dalam perbaikan pengelolaan terutama di bidang keuangan dan lain-lainya.

“Saya berharap, dengan MoU ini dinas-dinas terkait akan menindaklanjutinya, karena banyak sekali kegiatan-kegiatan di Kota Bontang yang memerlukan

pendampingan, terutama proyek-proyek yang besar,” ujar Adi. “Proyek-proyek besar ini harus dilakukan, jika pembangunan ini tidak dilaksanakan, kesejahteraan tidak akan berkembang, sehingga sudah menjadi kewajiban pemerintah terutama kepala daerah bagaimana inovasi berkaitan dengan pembangunan, kesejahteraan yang ada di daerah tentu harus mendapatkan prioritas yang menjadi bagian dari program pemerintah daerah”, lanjut Adi. Adi juga menyampaikan bahwa Pemkot Bontang sudah enam kali meraih predikat Wajar Dengan Pengecualian (WDP). Kendala utama untuk meraih opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) adalah pada penatausahaan aset. Untuk itu beliau meminta BPKP Kaltim agar memberikan pendampingan sehingga permasalahan ini dapat segera terselesaikan.

Bambang Wahyudi Basuki itu menjelaskan bagaimana pola kerja BPKP yang saat ini tak hanya melakukan audit, tetapi juga sebagai mitra kerja yang selalu mendorong Pemerintah Daerah untuk melakukan kegiatan sesuai dengan aturan yang berlaku. “Apalagi nanti akan ada sistem yang baru menggunakan *accrual basis* sesuai permendagri yang harus dilaksanakan oleh pemda juga, dalam implementasinya BPKP akan selalu mendampingi dalam pelaksanaannya agar sesuai dengan standar yang ada”, tambah Bambang.

Sebagaimana diketahui, minimal terdapat tiga *output* kinerja Pemda



Kepala Perwakilan BPKP Provinsi, IGB Surya Negara berjabat tangan Wakil Bupati Musi Rawas H. Hendra Gunawan usai penandatanganan MoU

yang dinilai oleh tiga unit yang berbeda pula: Laporan keuangan yang dinilai oleh BPK; LAKIP oleh MenPAN-RB; dan LPPD oleh Mendagri. “Pemkot Bontang harus fokus terhadap tiga kegiatan tersebut,” ujar Bambang. Ketiga hal ini bisa difokuskan dalam bentuk pendampingan- pendampingan agar pelaporan ini diakhir tahun bisa selesai tepat waktu dan tentu menghasilkan hal yang baik. Ketiga laporan ini harus diselesaikan dalam waktu yang sama, sehingga perlu dibagi tugas, walaupun pengerjaannya terpisah namun dapat diselesaikan dalam waktu yang

bersamaan.

Dalam kesempatan itu, Bambang WB juga memperkenalkan program unggulan yang dimiliki BPKP, yaitu *Fraud Control Plan* (FCP), yaitu program pencegahan korupsi yang secara teknis akan langsung mengarah ke subyek pencegahan korupsi itu sendiri.

Sementara itu Pemerintah Kabupaten Musi Rawas kembali memperpanjang MoU dengan BPKP Perwakilan Sumatera Selatan (07/11). Wakil Bupati Musi Rawas H. Hendra Gunawan disela-sela penandatanganan MoU pada pidatonya menyambut baik kerjasama dengan BPKP yang sangat berguna untuk menciptakan akuntabilitas dan transparansi keuangan daerah yang lebih baik. Kepercayaan Pemerintah Kabupaten Musi Rawas kepada BPKP demikian tinggi, hal itu

bukan saja tercermin dari upaya Pemkab menyelenggarakan diklat dan bimtek dengan narasumber dari BPKP, tetapi juga beberapa pejabat di Pemkab Musi Rawas juga berasal dari pegawai BPKP yang dipekerjakan. Sebut saja Pujo Wiloso (pegawai pada BPKP Yogya) yang kini menjabat Sekretaris Inspektorat dan Syahrizal Ali yang sebelumnya bertugas di BPKP Kalsel, dipercaya sebagai Kepala Bagian Akuntansi.

Usai menandatangani MoU, Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan IGB Surya Negara, menegaskan kembali bahwa kunci keberhasilan pengelolaan keuangan daerah bermula dari komitmen pimpinan, juga suasana yang kondusif yang dapat menciptakan lingkungan pengendalian yang baik. Acara MoU kemudian dilanjutkan dengan pemaparan pengelolaan keuangan daerah oleh Kabid Akuntabilitas Pemda BPKP Sumsel Arif Ardiyanto, yang baru seminggu ini dilantik, menggantikan Kabid APD sebelumnya Zulfan. Adapun Zulfan kini dipekerjakan sebagai Kepala BPKD Pemko Palembang. Saat yang sama, Kabid Akuntan Negara Dikdik Sadikin memberikan pemaparan mengenai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), sebagai upaya pemda untuk meningkatkan pelayanan kepada publik, seperti rumah sakit, dimana laporan keuangannya tidak saja menggunakan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) tetapi juga Standar Akuntansi Keuangan (SAK).



Walikota Bontang Adi Dharma (kiri), berjabat tangan dengan Kepala Perwakilan Kalimantan Timur Bambang Wahyudi Basuki, usai penandatanganan MoU

Komitmen Pimpinan Membangun SDM BPKP yang Berkualitas

Hari Sabtu (30/11/2013), jajaran pimpinan BPKP berkumpul di Kantor Perwakilan BPKP Yogyakarta khusus membicarakan pengembangan sumber daya manusia BPKP ke depan. Rapat kerja khusus yang mengusung tema “Membangun BPKP Melalui SDM yang Berkualitas” selain dihadiri oleh seluruh Kepala Perwakilan dari seluruh unit kerja di daerah juga para Kepala Pusat, Kepala Biro, dan Inspektur. Rakersus dipimpin oleh Kepala BPKP Mardiasmo yang didampingi oleh Sekretaris Utama Meidyah Indreswari, dan para deputi. Setelah menyanyikan lagu kebangsaan “Indonesia Raya”, Kepala BPKP Mardiasmo mengajak para peserta rapat menyanyikan lagu “Indonesia Pusaka”. Lagu ini seolah mengingatkan kembali tentang siapa kita dan bagaimana tanggung jawab kita kepada negara. Perilaku korup para penyelenggara negara menjadi bahan berita yang tiada hentinya. Hal tersebut mendorong keprihatinan mendalam jajaran pimpinan BPKP.

Kepala BPKP mengatakan bahwa cepat atau lambat peran BPKP akan semakin dibutuhkan masyarakat luas, khususnya kementerian/lembaga. Oleh karena itu SDM BPKP harus selalu siap dan berkomitmen untuk membangun

“Saya ingin BPKP mempunyai karakter. Karena cepat atau lambat peran BPKP akan semakin dibutuhkan masyarakat luas,” ujar Kepala BPKP Mardiasmo mengawali rapat kerja khusus pembangunan SDM BPKP



Kepala BPKP, Mardiasmo (tengah) didampingi para deputi saat memberikan paparan pada Rapat Kerja Khusus BPKP

insan BPKP tidak hanya fisik namun juga membangun karakternya.

Tahun depan, selain program pendidikan sarjana dan pasca sarjana, BPKP akan mengirim pegawai untuk mengikuti program pelatihan baik di dalam maupun ke luar negeri dengan pembiayaan dari program STAR (*State Accountability Revitalization*) dan SPIRIT (*Scholarship Program for Strengthening The Reforming Institution*). Program pelatihan dari STAR antara lain: *High Level - Accounting and Auditing Reform* (South Africa), *Capacity Building in Internal Control* (Belanda), *Risk Assessment and Managing Risk in Government Agencies* (Australia), *Risk Based Audit* (Hongkong, London, dan Jakarta), *Strategic Planning and Budgeting* (London),

Change Management (Maastricht Belanda), dan *Training Risk Management in Budgeting* (New Zealand). Sedangkan dari SPIRIT: *Leadership in Bureaucratic Reform* (Korsel), *HR Management* (Singapura), *Reengineering The Management in Government Agency* (Belanda), *Professional Training in Strengthening Good Governance* (Kanada), dan *Public Financial Management* (New Zealand).

Kepada para pegawai juga akan diberikan kesempatan untuk mengikuti sertifikasi: CfrA, CFE, CRMP, CHRP, CISA, CPMA, CCNA, Sertifikasi Ahli Akuntansi Pemerintah, hingga ujian tes TOEFL yang akan dibiayai dari DIPA BPKP ■

(HB/Aj/Id)

Tetap Cantik dan Menarik dengan Anti Aging Alami

Bagaimana reaksi wanita pada umumnya saat menemukan kerutan dan garis-garis halus menghiasi kulit wajahnya? Hampir pasti senada: terkejut dan panik! Tapi jangan putus asa, kerutan dan garis-garis halus pada kulit itu adalah bagian dari proses penuaan yang alami, namun bukan berarti kaum hawa harus menyerah untuk tetap tampil segar dan terlihat muda.

Bagi kaum hawa pada umumnya, tak dapat dipungkiri kecantikan kulit adalah aset berharga. Setiap wanita pasti selalu ingin tampil cantik dan menarik. Namun perlu diingat, faktor lingkungan pemicu stres, seperti sinar ultra violet dan radikal bebas juga dapat memperlemah sel-sel kulit dan menimbulkan penuaan dini.

Demikian yang bisa dipetik dari penyelenggaraan Seminar Kesehatan yang digagas oleh Dharma Wanita Persatuan BPKP (20/12). Acara yang dihelat di Aula Gandhi Kantor Pusat BPKP itu juga dimaksudkan untuk memperingati Hari Ibu itu, dan menghadirkan Dr. Toki Himawati, praktisi kecantikan yang sehari-harinya juga bertugas



Dr. Toki Himawati, praktisi kecantikan yang sehari-harinya juga bertugas di Perwakilan BPKP Provinsi DI Yogyakarta (baju putih) mempraktikkan beberapa gerakan olahraga sederhana sebagai olahraga anti aging

di Perwakilan BPKP Provinsi DI Yogyakarta.

Saat membuka acara, Ketua Dharma Wanita Persatuan BPKP Pusat Setyawati Mardiasmo mengaku sengaja mendatangkan narasumber pakar kecantikan agar para ibu-ibu Dharma Wanita agar dapat tampil cantik dan menarik.

Dalam Seminar yang bertema-

kan “Tampil Cantik dan Menarik” ini, dr. Toki membawakan materi tampil cantik dan menarik dengan teknik *anti aging* alami. “Caranya mudah, yaitu dengan mengatur pola makan dan menjaga kesehatan rohani,” ujar dokter yang juga berpraktik di RS. Wiro Husodo Yogyakarta. Didampingi oleh Dr. Ari Wulandari sebagai moderator,

Dr. Toki juga mempraktikkan beberapa gerakan olahraga sederhana sebagai olahraga anti aging, seperti oksigenasi jaringan dan latihan kardio. Tak lupa, dr. Toki memberikan tips-tips mengatur pola makan yang baik dan benar.

Acara yang dibuka dengan laporan ketua panitia Ibu Hanung Nurdin ini juga dimeriahkan oleh *Vocal Group* Dharma Wanita Persatuan yang menyanyikan lagu Hymne Hari Ibu dan Doa Untuk Ibu.



Ketua Dharma Wanita Persatuan BPKP Pusat Setyawati Mardiasmo, memberikan cinderamata kepada Praktisi Kecantikan, Dr. Toki Himawati

Reproduksi Wanita

Pada kesempatan sebelumnya,



Deputi Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), Julianto Witjaksono

....dengan mengatur pola makan dan menjaga kesehatan rohani merupakan salah satu cara tampil cantik dan menarik dengan teknik anti aging alami....

DWP BPKP juga menyelenggarakan seminar kesehatan yang mengambil tema seputar reproduksi wanita. Seminar berjudul “Kesehatan Reproduksi Wanita” ini menghadirkan Julianto Witjaksono, Deputi Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) sebagai narasumber utama. Acara yang digelar di Aula Timur BPKP Pusat (10/10) itu adalah bagian dari pertemuan rutin Dharma Wanita BPKP Pusat. Saat membuka acara, Sekretaris Utama BPKP Meidyah Indreswari mengingatkan, “materi yang disajikan sangat penting agar dapat mengantisipasi penyakit

tersebut supaya tidak terjadi pada diri kita.”

Menurut Julianto Witjaksono, terdapat sedikitnya 17 penyakit yang membayangi wanita usia reproduksi, dua diantaranya adalah myoma dan kista. “Faktor pencetus myoma uteri bisa berupa obesitas, sakit perut bagian bawah. Harus diingat, wanita yang bekerja di lingkungan dengan tekanan tinggi juga berisiko terkena myoma uteri,” ujarnya. Untuk menghindari kedua penyakit itu, mantan Direktur Medik RSCM itu menganjurkan agar memperbanyak makan sayur, olah raga teratur, dan menghindari makanan berlemak■

(ita)



Kinerja merupakan salah satu pilar yang dapat mendorong keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Jika kinerja meningkat maka proses pencapaian tujuan organisasi akan lebih mudah dilakukan dan otomatis kualitas layanan kepada stakeholders juga turut meningkat.

Demikian kira-kira inti pesan Deputy Kepala BPKP Bidang Akuntan Negara Gatot Darmasto saat membuka secara resmi Koordinasi Pengawasan Deputy Akuntan Negara dan Bidang Akuntan Negara di Aula Gandhi Kantor Pusat BPKP Jakarta (4/12). Koordinasi Pengawasan bertitel "Peningkatan Kualitas Sistem Guna Mencapai Kinerja Deputy Bidang Akuntan

Negara yang Ekselen" itu dihadiri hampir 200 peserta dari lingkup Kedeputan Akuntan Negara dan Bidang Akuntan Negara di seluruh Perwakilan BPKP.

Gatot juga menuturkan telah menjadi komitmen BPKP untuk mendukung peningkatan kinerja BUMD di daerah. Untuk diketahui, selama periode 2013, BPKP telah menyelesaikan 333 Laporan Audit Kinerja PDAM. Dari laporan tersebut dapat disimpulkan lebih dari separuhnya divonis berpredikat "tidak sehat". Padahal sesuai dengan amanah UUNo. 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah, BUMD memiliki peran strategis dalam pembangunan daerah yang diharapkan bisa berkontribusi dalam pembangunan nasional. Antara lain dengan menyelenggarakan kemandirian

umum, menyediakan kesempatan kerja, sekaligus memberikan darah segar kepada Pemda berupa Pendapatan Asli Daerah.

Faktanya, banyak BUMD hanya membebani anggaran Pemda. Saat yang sama, kontribusi terhadap Pemda berupa pajak dan dividen juga masih minim. "Penyebab predikat tidak sehat sebagian besar berasal dari pengendalian intern yang tidak memadai," tegas Gatot. Untuk itu, BPKP terutama di perwakilan diharapkan dapat lebih fokus pada peningkatan kinerja BUMD. Sasarannya, laporan keuangan BUMD memperoleh predikat Wajar Tanpa Pengecualian, BUMD tidak lagi membebani Pemda, dan dapat memberikan kontribusi berupa pajak dan dividen.

BUMN Bersih

Secara umum, tujuan rakor sebagaimana disampaikan oleh Direktur Pengawasan Badan Usaha Jasa Perhubungan, Pariwisata, Kawasan Industri, dan Jasa Lainnya BPKP, Roely Kadir adalah mengevaluasi kinerja tahun 2013 sekaligus mematangkan perencanaan kegiatan tahun 2014. Tak kalah pentingnya, kegiatan ini diagendakan juga untuk melakukan penyelarasan data kinerja Bidang Akuntan Negara seluruh perwakilan BPKP sebagai bahan penyusunan LAKIP Deputy Akuntan Negara tahun 2013.

penyusunan LAKIP. Di samping itu, koordinasi juga dilakukan untuk kegiatan BUMN Bersih yang rencananya akan dilakukan di awal tahun 2014 dan perolehan predikat ISO9001:2008 untuk kegiatan GCG.

Setelah pembukaan oleh Deputy Bidang Akuntan Negara, acara dilanjutkan dengan pemaparan mengenai sistem manajemen mutu oleh I Putu Maharta narasumber dari TuvNord Indonesia berkaitan dengan rencana DAN untuk menerapkan ISO 9001:2008 pada

jasa *assessment* GCG BUMN. Sesi selanjutnya membahas latar belakang, maksud dan tujuan dari program BUMN Bersih yang disampaikan oleh Harry Susetyo Nugroho, Staf Ahli Bidang Tata Kelola BUMN pada Kementerian BUMN. Pada kesempatan ini, Tim BPKP yang dipercaya melakukan penilaian BUMN Bersih juga memaparkan pengolahan data dan metodologi penilaian BUMN Bersih. Survei BUMN Bersih akan dilaksanakan dalam tiga tahap. Untuk tahap pertama, survei ditujukan untuk mengetahui komitmen direksi, dewan komisaris, dan dewan pengawas. Tahap kedua, komitmen untuk satu level di bawah direksi. Sedangkan tahap ketiga, komitmen untuk dua level di bawah direksi.

Di hari kedua (5/12) para peserta rakorwas membahas rencana penyelesaian LAKIP DAN tahun 2013 dan melakukan validasi data kinerja masing-masing Bidang AN. Di sela-sela acara, Roy Sembel, pakar investasi yang kerap muncul dalam beberapa forum tampak berbagi pengalaman yang dikemas

dalam judul apik: “Menghindari Perangkat Keputusan: Pelajaran dari Riset Perilaku Ekonomi”. Pelajaran penting yang bisa dipetik, banyak keputusan yang diambil secara tidak tepat karena orang cenderung melihat suatu permasalahan secara parsial, tidak holistik. Hasilnya dapat diduga, banyak orang mengalami kegagalan dalam berinvestasi, karena 3TA: Tamak, Takut dan Tamat. Untuk mengatasi kondisi tersebut, Roy membagi tip penangkalnya yaitu “6 B”, Belajar, Belajar, Belajar, Belajar, dan Belajar.

Di hari terakhir, Direktur Pengawasan Badan Usaha Agrobisnis, Jasa Konstruksi dan Perdagangan - Bambang Utoyo dan Direktur Pengawasan BUMD - Nyoman Sardiana secara bergantian memaparkan Peta Strategik Deputy Akuntan Negara 2015-2019 dan hasil audit kinerja tahun 2012 terhadap 333 PDAM berikut rekomendasinya kepada Kementerian Pekerjaan Umum, Kementerian Keuangan, Kementerian Dalam Negeri, dan para Kepala Daerah ■

(htd/hjk/mil)



Semangat Baru dan Sinergi para Akuntan Membangun Sumatera Barat



dari kiri ke kanan: Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat - Arman Sahri Harahap, Kepala BPKP, Mardiasmo, Wakil Gubernur Sumbar - Muslim Kasim, menyaksikan tarian persembahan untuk meresmikan penggunaan gedung baru perwakilan



Ketua IAI-Munadi Arifin(kiri) memberikan cinderamata kepada Kepala BPKP - Mardiasmo

Guna memperbaiki infrastruktur yang rusak karena gempa pada 30 September 2009 lalu di Provinsi Sumatera Barat, Pemerintah pusat melalui DIPA BPKP membangun gedung kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat yang baru. Peresmiannya secara menyeluruh dilaksanakan pada Selasa (17/12) oleh Kepala BPKP Mardiasmo dan Wakil Gubernur Sumatera Barat Muslim Kasim dengan penandatanganan prasasti dan penanaman pohon secara simbolis.

Wakil Gubernur Sumbar, Muslim Kasim pada pidatonya berharap peresmian penggunaan gedung baru ini dapat mendorong gairah, motivasi kerja, dan kualitas kinerja

pegawai BPKP Pemprov Sumbar sebagai lembaga yang turut bertanggung jawab mengawal jalannya reformasi birokrasi pada semua sektor. Sementara itu, Kepala BPKP Mardiasmo menginginkan dengan adanya gedung baru ini ada perubahan *mind set* pegawai agar menunjukkan produktivitas kerja, etos kerja, pola kerja yang dapat memberikan kontribusi terbaik dan nilai tambah yang optimal bagi *stakeholders*.

Usai peresmian gedung baru, diadakan seminar yang digagas oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) Wilayah Sumatera Barat bertema “Penyamaan Persepsi dalam Upaya Memperoleh Opini Wajar Tanpa Pengecualian atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Tahun 2013”. Seminar yang diawali peresmian kantor Sekretariat IAI Wilayah Sumatera Barat ini dihadiri para pimpinan daerah dan APIP kabupaten/kota se Sumatera Barat. Dalam arahan seminar, Kepala BPKP yang juga Ketua DPN IAI ini berharap agar Wakil Gubernur dapat mengoptimalkan peran IAI Wilayah Sumatera Barat untuk dapat bersinergi dengan Pemda mempertahankan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dan meningkatkan opini pemda yang masih berstatus Wajar Dengan Pengecualian (WDP) menjadi WTP. Cris Kuntadi, Kepala Pusdiklat BPK RI turut membekali peserta seminar mengenai “Kewajaran LKPD dalam Kaca Mata Pemeriksa BPK”.

Sinergi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui Wakil Gubernur, Muslim Kasim bersama Kepala BPKP Perwakilan Sumbar, Arman Sahri Harahap, dan Ketua IAI Wilayah Sumbar, Munadi Arifin, Direktur Utama PT Semen Padang yang semuanya akuntan ini sangat membantu terwujudnya *good governance* dan *clean government* di wilayah yang baru bangkit dari gempa■

(hjk, yus, isna, nuri)

GALERI FOTO

BPKP

Kepala BPKP, Mardiasmo memberikan materi pada Seminar Publik Penguatan Nilai-Nilai Anti Korupsi di Sekretariat Negara.

- 12 Nov 2013



Kunjungan Anggota DPRD Bandung ke Kantor Pusat BPKP.

- 18 Nov 2013



Workshop Neuro Linguistic Programming yang diselenggarakan oleh Puslitbangwas BPKP.

- 11 Des 2013



Exit Meeting Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal ke Kantor Pusat BPKP.

- 31 Des 2013





**KEEP
CALM
AND
NO**

CORRUPTION



Iklan layanan masyarakat ini dipersembahkan oleh:
Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan
Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat