



PENGAWASAN

MEMBANGUN *GOOD GOVERNANCE* MENUJU *CLEAN GOVERNMENT*



MENATAP DIMENSI BARU PENGAWASAN INTERN

SELAMAT

KEPADA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
ATAS PEROLEHAN PENGHARGAAN MUSEUM REKOR INDONESIA
UJIAN TOEFL SERENTAK DI LOKASI DAN PESERTA TERBANYAK



Kesempurnaan

Pembaca setia,

Berusaha menuju kesempurnaan merupakan kewajiban setiap insan. Meski tidak ada ukuran kuantitatif atas sebuah kesempurnaan tetapi upaya menuju kesempurnaan merupakan sesuatu yang layak untuk diperjuangkan. Situasi sulit yang dihadapi bangsa Indonesia selama tahun 2012 dan berbagai upaya untuk memperbaiki merupakan bagian dari upaya bangsa Indonesia menuju kesempurnaan.

Pembaca Setia,

Sulit rasanya menuju sebuah kesempurnaan dalam lingkup yang luas seperti bernegara tetapi minimal kita dapat melakukannya dari diri sendiri, keluarga, dan berlanjut ke organisasi tempat kita bekerja. BPKP, sebagai instansi yang memiliki peran sangat strategis dalam mendukung terwujudnya tata pemerintahan yang baik di Indonesia, mencoba memberikan lebih kepada pemerintah dalam bentuk penyampaian informasi terkini terkait dunia pengawasan melalui penerbitan majalah Warta Pengawasan. Setiap edisi, redaksi selalu melakukan upaya

perbaikan demi perbaikan menuju kesempurnaan melalui evaluasi. Dipenghujung tahun 2012, redaksi bahkan telah mengundang tiga orang narasumber untuk mengevaluasi majalah WP, dan produk-produk humas lainnya.

Pembaca Setia,

Tidak banyak yang kita perbaiki dari evaluasi tersebut, tetapi, pembaca dapat melihat sudah terdapat beberapa perubahan mulai dari cover sampai konten. Jika cover sebelumnya, redaksi selalu menampilkan sosok tokoh maka pada edisi kali ini redaksi mencoba menyajikan ilustrasi yang menggambarkan isu yang ingin kita angkat yaitu dimensi baru pengawasan intern. Dari aspek konten, redaksi mencoba lebih banyak mengetengahkan persoalan-persoalan yang menjadi *concern* APIP. Ulasan terhadap laput, diawali dengan mengulas dimensi baru pengawasan intern dari aspek teoritis, kompetensi yang dibutuhkan pengawas internal untuk menjawab dimensi baru tersebut, serta berbagai bentuk pengembangan kompetensi yang

memungkinkan pengawas internal untuk menjalankan perannya sebagaimana tuntutan dimensi baru, diantaranya melalui sertifikasi serta strategi pengembangan APIP di Indonesia. Melalui edisi, redaksi berharap agar para pengawas internal di lingkungan pemerintah semakin memahami tantangan APIP ke depan semakin kompleks tetapi keberhasilan APIP melalui proses tersebut dapat berdampak pada semakin bernilainya APIP bukan hanya di depan *stakeholders*nya tetapi juga masyarakat.

Pembaca Setia,

Edisi penghujung tahun 2012 disadari masih jauh dari sempurna, tetapi redaksi akan selalu berupaya untuk mendekati kesempurnaan. Untuk itu, redaksi mengucapkan terima kasih kepada pembaca yang selalu setia menyempatkan diri membuka lembar demi lembar majalah warta pengawasan sekaligus mengucapkan Selamat Hari Natal dan Tahun Baru 2013. Semoga kita semua memperoleh semangat baru, kinerja yang lebih baik ■

Redaksi



dari kiri ke kanan: Teguh Poeradisastra (Managing Director SWA/Juri Anugerah Media Kehumasan Bakohumas), Kaditwas Penyelenggaraan Keuangan Daerah Wilayah I, Kasminto, Miskudin Taufik (Redaktur Senior Kantor Berita Antara), Jaka Sugiyanta (Kepala Biro Kantor Berita Antara di DPR)

Pelindung :
Kepala BPKP

Pembina :
Sekretaris Utama

Penasihat :
Para Deputi Kepala BPKP

Penanggung Jawab:
Momock Bambang Sumiarso

Kontributor Ahli:
Binsar H. Simanjuntak, Achmad Sanusi,
Iman Bastari, Ardan Adiperdana, Eddy
Mulyadi Soepardi, Meidyah Indreswari,
A.Animaharsi, Sidik Wiyoto, Elly Fariani,
Hari Setiadi, Justan Siahaan, Priti Pratiwi
Bakti, Dadang Kurnia, Priyatno, Bam-
bang Utoyo, Amdi Very Dharma, Ratna
Tianti Ernawati, Rudy M. Harahap.

Pemimpin Umum:
Nuri Sujarwati

Pemimpin Redaksi:
Tri Wibowo

Pemimpin Administrasi:
Harry Bowo

Redaktur Pelaksana:
Nani Ulina K. N

Redaktur
Hananto Widyatmoko, Sudarsari
Sjamsoe, Diana Chandra

Reporter
Harry Jumpono, R.r. Sri Hartanti,
Erwin Tarzani

Keuangan
Ajat Sudrajat, Isnawati Ekarini

Desain Grafis
Hilwiya Agustine, Idiya Zikra

Administrasi
Dian Setyawati, Ika Nur Asizah

Fotografer
Yustinus Santo Nugroho,
Rosita Susilowati, Putriane

Sirkulasi
Edi Purwanto, Adi Sasongko

8

Laporan Utama

Bagi pengawas intern, mengamati dan memahami perubahan pada sistem organisasi merupakan hal yang penting, utamanya untuk memahami kualitas sistem pengendalian dan risiko yang akan dihadapi sejalan dengan perubahan tersebut.

5 Editorial

6 Round Up



21

"AAIPI dapat mengisi kevakuman dalam proses peningkatan kualitas aparat pengawas intern pemerintah di Indonesia"



42

Nasional

"Persoalan yang menyangkut masyarakat, jangan dilepas dan jangan di biarkan tetapi mesti diatasi dan dikelola secara adil, tepat, tuntas, serta konklusif sehingga tidak menjadi bom waktu di masa depan"

44



"SIN dapat menjawab tantangan pemberantasan korupsi yang belum dilakukan secara sistematis dan masih sebagai pendekatan proyek"

49 Warta Pusat



53

Reformasi Birokrasi

56 Kolom

68 Warta Daerah

71 SPIP

73 Manajemen

75 Seputar Kita

77 Luar Negeri

79 Apa Siapa

"Bagi kami di daerah, yang penting melakukan langkah-langkah konkrit dan dapat dilaksanakan di lapangan"

5

"Kami memerlukan BPKP untuk mengawasi anggaran Pemprov DKI, kalau saya harus melototi anggaran, kapan saya bisa *blusukan*"



81

MOU

84 BPKP dalam Berita

Ralat

1. pada majalah Warta Pengawasan Volume XIX No. 3 September 2012 pada halaman 68 terdapat keterangan gambar dengan nama Bupati Badung, namun pada gambar tidak ada, yang tampak pada gambar adalah gambar Wakil Bupati Badung. Nama Wakil Bupati Badung adalah Drs. I Ketut Sudikerta
2. pada halaman 59 juga terdapat kesalahan gambar. pada keterangan gambar tertera Bupati Sigi, namun pada gambar adalah gambar wakil bupati sigi.
3. pada halaman 34 untuk keterangan gambar tertulis Kepala BPKP Perwakilan Provinsi

Riau, yang seharusnya Kepala Perwakilan BPKP Kepulauan Riau.

Redaksi

Yth. Kepala Biro Hukum dan Humas
Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan
di
Jakarta

Bersama ini kami sampaikan, bahwa Inspektorat Jenderal Kementerian Perdagangan bermaksud mengajukan Permintaan Warta Pengawasan BPKP untuk setiap edisi sebanyak 50 eksemplar. Warta Pengawasan BPKP tersebut akan digunakan untuk menambah wawasan

dan dan pengetahuan tentang pengawasan di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Perdagangan.

Demikian atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Sekretaris Inspektorat
Jenderal
Enny Wahyuni Soebroto

Terima kasih atas perhatian Inspektorat Jenderal Kementerian Perdagangan terhadap majalah kami. Majalah Warta Pengawasan akan kami kirimkan sesuai dengan permintaan ibu. Semoga Majalah Warta Pengawasan tersebut bisa bermanfaat.



Kalender Baru, Era Baru, dan Tantangan Baru..

Batas akhir waktu Kalender Maya yang jatuh pada tanggal 21 Desember 2012 berlalu sudah. Sebuah tanggal yang semula diyakini banyak pihak sebagai akhir kehidupan ternyata berjalan seperti hari-hari sebelumnya. Tidak terjadi *black out*, apalagi kehancuran kehidupan seperti yang digambarkan pada film '2012'. Tanggal 21 Desember berlalu seperti berakhirnya kalender tahun takwin biasa. Sebagian besar meyakini, ini seperti memasuki kalender baru, sebuah era baru.

Memasuki era baru bagaikan memasuki dunia baru, dengan suasana dan tantangan yang baru juga. Positifnya, biasanya diikuti juga dengan semangat yang baru. Hal ini pun terjadi pada dunia pengawasan intern. Terdapat beberapa tantangan baru bagi pengawasan intern baik yang terjadi secara global maupun hanya bagi dunia pengawasan intern Indonesia.

Tantangan global pertama adalah perubahan paradigma atau dimensi atas peran dan fungsi pengawasan intern yang masih terus berjalan. Dari hari ke hari peran dan fungsi pengawasan intern ini terus menjadi bahan pembahasan yang menarik, utamanya terkait eksistensi dan reputasi pengawas intern dan bagaimana pengawas intern dapat meningkatkan nilai dari produk dan layanan organisasi.

Kedua, perubahan paradigma dan peran itu membawa konsekuensi terhadap kompetensi seorang pengawas intern. Dengan paradigma dan dimensi baru ini, kompetensi yang dibutuhkan semakin tinggi dan *common body of knowledge* seorang pengawas intern pun semakin luas. Pengetahuan tentang standarisasi internasional (ISO) dan konsep-konsep manajemen modern pun harus dikuasai. Tidak sekedar pengetahuan tentang *Risk Management* dan *Good Governance*, namun pengetahuan yang lebih teknis terkait proses bisnis juga dibutuhkan.

Ketiga, dampak dari perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat. Perkembangan yang pesat ini telah mendorong terjadinya sejumlah perubahan perilaku dan jenis transaksi ekonomi dalam kehidupan sehari-hari. Bagi pengawas intern yang memiliki tugas menjaga efektivitas sistem pengendalian, pengelolaan risiko, dan tata kelola, perkembangan ini harus diantisipasi dengan tepat. Pemahaman yang memadai

tentang teknologi informasi dan dampaknya pada sistem pengendalian, risiko, dan tata kelola harus dipahami dengan baik.

Sementara itu tantangan bagi pengawasan intern di Indonesia pun tidak kalah beratnya. Reformasi yang baru terjadi satu dekade yang lalu memberi warna lain bagi pengawas intern di Indonesia, termasuk memberi tantangan tersendiri.

Tantangan pertama adalah mengangkat kapabilitas aparat pengawas intern, khususnya sektor pemerintahan ke tingkat yang memadai. Hasil evaluasi terakhir mengenai hal itu menunjukkan masih rendahnya kapabilitas APIP di Indonesia. Konon, 93 persen APIP di Indonesia masih pada tingkatan *initial* atau sekedar ada. Dengan kondisi ini mustahil pengawas intern akan mampu menjalankan peran dan fungsinya pada era baru secara efektif.

Tantangan berikutnya adalah terkait dengan penerapan IFRS pada akuntansi sektor korporasi dan akrual basis pada akuntansi sektor pemerintahan. Hal ini menjadi tantangan yang tidak mudah juga, apalagi dikaitkan dengan masih lemahnya kapasitas para pengelola keuangannya. Pada sektor pemerintahan, tantangan

besar karena pada tahun 2014 setiap instansi pemerintah harus dapat menerapkan akuntansi berbasis akrual, pada sisi lain instansi yang sama diwajibkan untuk mendapat opini Wajar Tanpa Pengecualian dari BPK RI.

Ketiga, penerapan sistem pengendalian dan pengelolaan risiko. Saat ini masih terjadi kegamangan pada sebagian pihak tentang sejauh mana sistem pengendalian dan pengelolaan risiko harus dibangun dalam organisasi. Apakah penerapan kedua hal ini akan memberikan keuntungan bagi organisasi atau hanya menambah beban saja. Membangun keyakinan pada manajemen merupakan tantangan yang tidak mudah jika tidak disertai sebuah contoh nyata.

Beberapa hal di atas memang menjadi tantangan baru di era baru pengawasan intern saat ini. Pada sektor pemerintahan, kelahiran Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia atau AAIP diharapkan banyak pihak dapat menjadi sebuah *oase* di tengah kerasnya dinamika dan kompetisi yang ada. Semoga lahirnya AAIP menjadi solusi tepat dalam menghadapi era baru pengawasan intern ■

(triwib)



Menyambut Dimensi Baru Dengan Penguatan Kompetensi



Peran aparat pengawasan intern makin lama makin strategis, dan bergerak mengikuti kebutuhan jaman. Berawal dari perannya sebagai *internal check*, saat ini aparat pengawasan intern diharapkan menjadi agen perubahan yang dapat menciptakan nilai tambah pada produk atau layanan organisasi. Pada sisi lain, perkembangan konsep pengelolaan organisasi juga berkembang pesat, seperti munculnya konsep *strategic management*, *risk management*, hingga perkembangan teknologi informasi yang pesat. Secara tidak langsung, hal ini juga mengubah ukuran keberhasilan sebuah aparat pengawasan intern. *The Institute of Internal Auditor* mengungkapkan hal berikut ini.

Organization exist to create value to their owners, other stakeholders, customers, and clients. This concept provides purpose for their existence. Value is provided through their development of product and services and their use of resources to promote those products and services. In the process of gathering data to understand and assess risk, internal auditors develop significant insights into operations and opportunities for improvement that can be in the form of consultation, advice, written communications or through other products all of which should be properly communicated to the appropriated management or operating personnel.

Pada masa lalu, salah satu ukuran keberhasilan aparat pengawasan intern pada sektor publik di Indonesia seringkali dinilai dari jumlah temuan hasil pemeriksaan. Semakin besar temuan hasil audit, terutama setoran ke kas negara/daerah, maka aparat pengawasan intern tersebut dinilai semakin

baik kinerjanya. Semakin besar kasus yang diungkap, akan dinilai semakin hebat.

Sejalan dengan perubahan di atas, dimensi itu lambat laun bergeser. Walaupun peran pengawas intern untuk mendeteksi penyimpangan masih berjalan, namun peran lain mulai muncul menjadi sebuah kebutuhan. Perubahan paradigma dan dimensi tersebut tercermin, salah satunya pada penugasan aparat pengawasan intern Perserikatan Bangsa-Bangsa (*Under Secretary General for the Internal Oversight Services, United Nations*). Jika pada tahun 2010 penugasannya didominasi oleh *Operational Audit*, *Regularity Compliance*, dan *Financial Risk*, maka untuk lima tahun ke depan akan didominasi oleh kegiatan *corporate governance*, *ERM process*, dan *Ethic Review*.

Hal senada disampaikan oleh Spencer Pickett (2009). Sejalan dengan paradigma dan dimensi baru aparat pengawasan intern yang terjadi saat ini, fokus pengawas intern dalam menjalankan tugas dan fungsinya juga mengalami perubahan. Pickett mengidentifikasi 19 fokus baru yang menjadi dimensi baru aparat pengawas intern, seperti perubahan fokus dari *hard control* menjadi *soft control*, *control evaluation* menjadi *self assessment*, dan *detective* menjadi *preventive*.

Untuk menjaga profesionalismenya, perubahan ini tentu harus diikuti dengan peningkatan kompetensi aparat pengawas intern. Pengetahuan dan ketrampilan minimal yang dibutuhkan dari pengawas intern juga mengalami perubahan. Jika dahulu kompetensi aparat lebih didominasi oleh ilmu akuntansi dan *auditing*, saat ini

pengawas intern membutuhkan berbagai jenis disiplin ilmu untuk mendukungnya. *The Institute of Internal Auditor* (IIA) pernah merilis, dengan dimensi ini setidaknya ada 20 disiplin ilmu yang harus dikuasai oleh seorang pengawas intern. Literatur lain menyebutkan beberapa pengetahuan yang menjadi a *common body of knowledge* pengawas intern.

Selain itu, saat ini tuntutan bagi pengawas intern untuk memiliki keahlian terapan tertentu juga semakin meningkat. Berbagai program sertifikasi diselenggarakan oleh lembaga pendidikan di tingkat nasional maupun internasional. IIA sendiri memiliki program pendidikan untuk membentuk pengawas intern yang bersertifikat *Certificate of Internal Auditor* (CIA), spesialisasi fasilitator pengembangan *Internal Control System* (CCSA), atau spesialisasi pengawas sektor publik (CGAP). Sementara dari dalam negeri, Yayasan Pendidikan Internal Auditor (YPIA) mengembangkan program sertifikasi *Qualified Internal Auditor* (QIA). Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sendiri telah memiliki Pusat Pendidikan dan Pelatihan pengawasan yang memelihara kompetensi para Pejabat Fungsional Auditor (PFA) sejak dari pembentukan awal hingga tingkat jabatan fungsional auditor tertinggi. Berbagai program ini tidak lepas dari semakin besarnya kebutuhan dunia akan peran aparat pengawas intern yang andal. Hanya dengan kompetensi yang memadai aparat pengawasan intern akan mampu menatap dan menghadapi paradigma dan dimensi baru peran pengawas intern di masa mendatang ■

(triwib)



10

DIMENSI BARU PENGAWASAN INTERN

HARDControl

SoftCONTROL

"Nothing endures but change" Heraclitus 540 – 480 BC

Tidak ada yang bertahan kecuali perubahan. Kata bijak ini sering menjadi motivator bagi setiap insan manusia untuk selalu siap menghadapi perubahan yang selalu terjadi. Sebagaimana perubahan musim yang selalu berganti,

namun siklus kehidupan akan membawa kita kembali pada musim semula walau dengan berbagai perubahan kondisi. Perubahan yang berjalan secara terus menerus mempengaruhi sistem yang bekerja membantu manusia menjalani kehidupannya. Dalam perubahan sebuah

sistem, terdapat beberapa komponen yang bersifat tetap dan tidak mengalami perubahan, namun ada beberapa faktor yang harus berubah mengikuti kebutuhan jaman. Ada beberapa komponen yang harus dibuang, ada beberapa komponen yang harus ditambahkan.

Bagi pengawas intern, mengamati dan memahami perubahan pada sistem organisasi merupakan hal yang penting, utamanya untuk memahami kualitas sistem pengendalian dan risiko yang akan dihadapi sejalan dengan perubahan tersebut. Pengawas intern harus memiliki keyakinan bahwa roda organisasi tetap berjalan sebagaimana mestinya di tengah perubahan yang ada. Pengawas Intern harus memiliki keyakinan bahwa tujuan akan tetap dapat tercapai walaupun terjadi perubahan yang ekstrim. Kita perlu melihat apakah *contingency plan* telah mencukupi? Apakah sistem akan tetap berjalan ketika pegawai kunci tidak hadir karena sakit atau bahkan tiba-tiba pindah? Apakah sistem dan informasi tetap tersedia sebagaimana mestinya ketika terjadi pemadaman listrik atau problem komunikasi? Apakah seluruh sistem tetap efektif dalam mendukung pencapaian tujuan ketika muncul teknologi baru? Pengawas Internlah yang harus selalu hadir dan tampil untuk mengawal jalannya roda organisasi walaupun musim dan cuaca selalu berubah setiap saat.

Oleh karena itu, menilai kesuksesan pengawas intern dari jumlah kesalahan yang ditemukan bukanlah hal yang relevan lagi. Kunci sukses pengawas intern justru hadir ketika roda organisasi dapat berjalan baik di tengah gejolak dinamika kehidupan dimana organisasi berkecimpung. Kesuksesan navigator hadir ketika sang pembalap dapat mencatat waktu tercepat. Kesuksesan navigator seorang nakhoda justru tampak ketika nakhoda mampu membawa biduknya menghadapi ganasnya gelombang lautan. Ketercapaian tujuan organisasi itulah yang menjadi ukuran kesuksesan pengawas intern, walaupun harus dilengkapi dengan satu variabel antara yaitu adanya kepercayaan pimpinan pada pengawas internnya.

Perubahan dimensi ini membawa dampak adanya perubahan atau penambahan fokus dari penugasan pengawas intern. Spencer Pickett (2003) mengungkapkan perubahan atau penambahan fokus antara lain :

- a. Dari *Hard Control* menjadi *Soft Control*
- b. Dari *Control Evaluation* menjadi *Self Assessment*
- c. Dari *Control* menjadi Risiko
- d. Dari *Detective* menjadi *Preventive*
- e. Dari *Audit Knowledge* menjadi *Business Knowledge*
- f. Dari *Operational Audit* menjadi *Strategy Audit*
- g. Dari *Independence* menjadi *Value*

Dari *Hard Control* menjadi *Soft Control*

Selama ini pengawas intern telah membina unit kerja lain dalam membangun '*hard control*' yang baik, seperti penyusunan perencanaan kinerja, penyusunan sistem, penyusunan laporan keuangan, evaluasi kinerja, atau penugasan lain yang mendukung terbangunnya '*hard control*' yang baik. Sejalan dengan perkembangan konsep sistem pengendalian intern, dimana titik berat sistem pada '*soft control*'nya, maka fokus penugasan pengawasan internpun mulai masuk ke arah perwujudan hal tersebut. Di masa mendatang, pengawas intern mulai menyentuh penugasan yang mendukung penerapan nilai-nilai dan etika organisasi serta integritas pegawai, terbangunnya kompetensi pegawai, atau terwujudnya pengawasan intern yang efektif. Pembangunan manusia sebagai operator sistem ini diyakini akan memberi pengaruh yang sangat besar dalam mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Untuk itu pengawas intern perlu dan sangat perlu mengawalinya. Jenis penugasan seperti *ethic review*, pendidikan dan pelatihan, atau bimbingan pembentukan aparat pengawasan intern yang kapabel akan mewarnai penugasan pengawas intern di masa mendatang.

Dari *Control Evaluation* menjadi *Self Assessment*

Akhir-akhir ini aparat pengawas intern sudah mengamati kecukupan sistem pengendalian intern organisasi dalam mengantisipasi risiko. Pada umumnya kegiatan ini dilakukan melalui evaluasi atas kualitas sistem pengendalian intern yang dilakukan oleh tim pengawas intern, baik secara *desk evaluation*, maupun pengamatan, serta wawancara dengan pejabat yang bersangkutan. Melihat pengalaman yang ada, pendekatan ini dinilai belum sepenuhnya efektif. Saat ini, pendekatan yang berkembang adalah melalui *Control and Risk Self Assessment*. Pendekatan ini dilakukan dengan metode yang berbeda, dimana pengawas intern berperan sebagai fasilitator bagi proses pembangunan secara mandiri terhadap sistem pengendalian dan pengelolaan risiko melalui sebuah diskusi kelompok atau teknik lain. Dengan pendekatan ini diharapkan identifikasi risiko, analisis risiko, penilaian risiko, respon risiko, serta aktivitas pengendalian yang harus dibangun disusun oleh unit kerja itu sendiri, yang dipandang paling memahami dan mengerti hal itu. Pendekatan *Self Assessment* ini akan lebih mewarnai penugasan pengawas intern di masa mendatang.

Dari *Control* menjadi Risiko

Akhir-akhir ini muncul sebuah pemeco "Bicara Risiko tanpa bicara sistem pengendalian adalah sia-

sia, bicara Sistem Pengendalian tanpa bicara risiko adalah pemborosan". Pemeo ini mengandung arti jika sebuah organisasi hanya konsentrasi mengelola risiko tetapi tidak pernah menyempurnakan sistem pengendaliannya, yang terjadi adalah sebuah kesia-siaan. Jika suatu saat risiko itu muncul, organisasi tidak akan mampu mengantisipasinya dengan baik. Sebaliknya, jika organisasi hanya konsentrasi membangun sistem pengendaliannya, tanpa mengaitkan dengan risiko yang ada, maka sistem yang terbangun akan menjadi terlalu besar dan rumit serta tidak terarah. Hal ini sebuah pemborosan.

Dengan pandangan ini, pengawas intern menyadari pentingnya mengelola risiko organisasi. Risiko menjadi fokus baru bagi pengawas intern di masa mendatang. Tanpa pengelolaan risiko yang optimal, tidak mungkin akan terwujud operasi organisasi yang efisien dan efektif.

Dari Detective menjadi Preventive

Selama ini tugas pengawas intern identik dengan pemeriksaan atau audit. Sebuah riset menunjukkan adanya persepsi pada sebagian pegawai bahwa pengawas intern itu seperti seorang polisi, *informer*, *checker*, bahkan *gestapo* (Wood and Wilson, 1990). Hal ini karena penugasan pengawas intern selama ini didominasi dengan kegiatan-kegiatan yang bersifat mendeteksi penyimpangan.

Perubahan paradigma saat ini membawa peran pengawas intern yang lebih luas dan strategis pada organisasi. Pengawas intern tidak sekedar *'watch dog'*, namun sebagai konsultan dan penjamin mutu. Dengan peran dan fungsi ini, maka penugasan yang dilakukan lebih banyak yang bersifat preventif atau pencegahan. Tugas bimbingan teknis dan pembinaan akan lebih mendominasi tugas pengawas intern di masa mendatang. Perubahan ini mengandung arti juga adanya perubahan peran pengawas intern dari auditor menjadi *consultant*.

Dari Audit Knowledge menjadi Bussiness Knowledge

Perubahan dimensi ini membawa konsekuensi pada diri pengawas intern. Konsekuensi utamanya adalah perubahan kompetensi yang harus dimilikinya, termasuk pengetahuannya. Jika selama ini pengawas auditor harus dibekali dengan pengetahuan mengenai pengawasan (*audit knowledge*), di masa mendatang pengetahuan tentang *core bussiness* organisasi tidak kalah pentingnya. Berbagai jenis layanan yang diberikan pengawas intern saat ini menuntut pengetahuan yang memadai tentang *core bussiness* organisasi. Misalnya

jika bicara tentang pengelolaan risiko, pengawas intern harus memahami *core bussiness* secara memadai. Jika mendapat tugas membangun sistem pengendalian intern, pengetahuan itu juga sangat dibutuhkan. Dengan demikian perubahan dimensi pengawas intern telah membawa perubahan fokus dari *audit knowledge* menjadi *bussiness knowledge*.

Dari Operational Audit menjadi Strategy Audit

Fokus pekerjaan pengawas intern pada masa lalu lebih didominasi dengan pemeriksaan pada *level* bawah organisasi, yaitu melalui audit ketaatan dan audit operasional. Perubahan dimensi pengawas intern ini telah menambah fokus dengan melakukan evaluasi terhadap produk-produk *level* atas organisasi. Pengawas intern di masa mendatang akan lebih terlibat dalam melakukan evaluasi terhadap strategi organisasi dalam mencapai tujuan. Jenis penugasan seperti *policy evaluation* atau *strategy audit* akan menjadi fokus baru di masa mendatang.

Dari Independence menjadi Value

Independensi sering kali menjadi fokus dalam pelaksanaan tugas pengawas intern selama ini. Sesuai dengan standar umum yang berlaku, seorang pengawas intern harus mampu menjaga dan memelihara sikap independen dalam pelaksanaan tugasnya. Pada praktiknya, hal tersebut tidaklah mudah. Selalu terjadi *conflict of interest* dalam pelaksanaannya hingga independensi pengawas intern sulit untuk dijaga.

Pada dimensi baru, hal ini tidak terlalu menjadi fokus perhatian lagi. Hal ini terkait dengan perubahan tujuan keberadaan pengawas intern yang berkembang menjadi pendorong terciptanya *value* bagi organisasi. Fokus diskusi berubah dari masalah independensi menjadi bagaimana caranya agar pengawas intern dapat menciptakan *value* atau nilai bagi organisasi. Kegiatan apa yang harus dikembangkan agar *value* organisasi dapat meningkat melalui peran pengawas intern.

Perubahan atau penambahan fokus di atas menjadi tantangan baru bagi pengawas intern saat ini dan di masa mendatang. Perubahan memang selalu terjadi dan terjadi lagi. Agar pengawas intern tetap eksis dan menjadi kebutuhan masyarakat, perubahan tersebut harus disikapi dengan tepat. Salah satu jawaban yang paling tepat adalah menjaga dan memperkuat kompetensi diri, karena kompetensi adalah pedang kehormatan seorang satria pengawasan intern ■

(triwib)



KOMPETENSI AUDITOR di era baru

Tidak dapat dipungkiri bahwa senjata paling tepat untuk menghadapi dimensi baru pengawasan intern di masa mendatang adalah membangun dan menjaga kompetensi...

Kompetensi seorang auditor bagi sebuah pedang bagi seorang satria. Semakin tinggi kompetensinya, maka semakin tajam pedang yang dipakainya. Tanpa pedang yang tajam, kecil kemungkinan sang satria akan mampu menebas habis musuh-musuhnya. Tanpa kompetensi yang memadai, kecil kemungkinan seorang pengawas akan mampu menjalankan tugas dan perannya secara efektif.

Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*), dan Perilaku (*attitude*). Ungkapan ini tidak banyak berubah sejak masa lalu hingga masa kini. Yang berubah adalah substansi materi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku apa yang harus dimiliki agar sesuai kompetensi yang dibutuhkan saat menjalankan tugas dan fungsinya. Demikian halnya dengan aparat pengawasan intern, perubahan peran, fungsi, serta dimensi penugasan menuntut aparat pengawasan intern untuk selalu mengasah dan meng-update *knowledge*, *skill*, dan *attitude*-nya.

Lalu, apa saja pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang dibutuhkan ?

Pengetahuan (*Knowledge*)

Setiap profesi harus memiliki *a common body of knowledge* (CBOK), atau pengetahuan minimal yang harus dimiliki oleh setiap orang yang menyandang sebuah profesi. Demikian juga halnya dengan pengawas intern, profesi ini memiliki sebuah CBOK.

Beberapa literatur mengungkapkan tentang CBOK dari pengawas intern. Secara garis besar, CBOK pengawas intern pada era saat ini meliputi :

a. Sistem Pengendalian Intern

Terdapat beberapa konsep Sistem Pengendalian Intern yang beredar saat ini. Pengetahuan Pengawas intern tentang konsep-konsep ini sangat penting karena masing-masing konsep yang ada memiliki karakteristik tersendiri. Implementasi yang baik sebuah konsep pada sebuah organisasi, belum tentu tepat jika diterapkan pada organisasi lainnya. Untuk itu pengawas intern perlu memahami berbagai model yang ada.

Beberapa konsep yang beredar saat ini antara lain *Internal Control* versi COSO atau CoCo. Pada organisasi yang menggunakan sistem berbasis komputer, konsep COBIT sudah menjadi standar yang baku untuk diterapkan.

Untuk di Indonesia, konsep Sistem Pengendalian Intern pada instansi pemerintah mengacu pada Peraturan Pemerintah nomor 60 tahun 2008. Sedangkan pada sektor korporasi, penerapan konsep sesuai dengan kondisi masing-masing dan tidak

terikat pada ketentuan tersebut.

b. Profesionalisme Pengawas Intern

Setiap profesi harus menjaga profesionalismenya. Untuk itu diperlukan pengetahuan tentang pembangunan profesionalisme, termasuk pada pengawas intern. Pengetahuan tentang profesionalisme membahas tentang standar-standar yang berlaku pada profesi bersangkutan, sertifikasi profesi, serta penjagaan kualitas hasil profesi. Standar yang terkait dengan pengawas intern saat sudah banyak terbangun baik di dunia internasional maupun nasional. Untuk tingkat internasional, standar profesi pengawas intern banyak yang menggunakan *the Profesional Practices Framework* (PPF) yang diterbitkan oleh *The Institute of Internal Auditor*, yang di dalamnya termasuk *Standard for The Professional Practice of Internal Auditing* dan *Code of Ethics*. Sedangkan di Indonesia, standar bagi Pengawas Intern yang saat ini berlaku adalah standar yang diterbitkan oleh Kementerian PAN dan RB.

c. Pengelolaan Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Intern.

Pengetahuan ini terkait dengan fungsi dan peran Pengawas Intern, pembuatan '*charter*' penugasan, mengelola SDM sesuai kompetensi yang dibutuhkan, membangun strategi pengawasan yang baik, dan pendokumentasian seluruh pengelolaan unit pengawasan intern.

d. Teknik Pekerjaan Lapangan Pengawasan Intern

Pengetahuan tehnik pengawasan intern mutlak dibutuhkan oleh setiap penyandang profesi pengawas intern. Pengetahuan ini meliputi perencanaan tugas pengawasan atau penyusunan audit program, pengujian, penilaian, dan evaluasi bukti audit, hingga penyusunan pelaporan hasil pengawasan. Selain itu, dengan perkembangan jenis penugasan pengawasan intern yang lebih beragam, membutuhkan pengetahuan yang lebih beragam juga seperti *Control and Risk Self Assessment* atau jenis penugasan lainnya.

Hadirnya dimensi baru pengawasan intern menuntut auditor untuk memiliki pengetahuan yang lebih luas. Beberapa hal baru dalam CBOK Pengawas intern adalah

a. Perspektif Tata Kelola (*Governance*) Pengawasan Intern

Perspektif tata kelola Pengawasan Intern merupakan pengetahuan terkait dengan perwujudan tata kelola yang baik dalam sebuah organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Pada umumnya materi pembahasan terdiri struktur dan fungsi komite audit pada suatu korporasi, pembangunan etika dan integritas organisasi, mem-

bangun *whistleblower system*, dan pencegahan dan deteksi *fraud* dalam organisasi.

b. Pengelolaan Risiko

Hal ini terkait pengetahuan tentang pengelolaan risiko secara efektif dalam organisasi. Pengetahuan yang dibutuhkan bukan sekedar terkait penilaian dan analisis risiko saja, namun meliputi juga respon risiko serta membangun kesadaran dalam organisasi untuk mengelola risiko dengan baik. Pengetahuan tentang pengelolaan risiko di dunia internasional banyak mengacu pada konsep *Enterprise Risk Management* yang dikembangkan oleh COSO. Sedangkan di lingkup nasional mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 dan pedoman-pedoman yang diterbitkan oleh BPKP.

c. Dampak Perkembangan Teknologi Informasi terhadap fungsi Pengawasan Intern

Pesatnya perkembangan Teknologi Informasi memberi dampak yang sangat besar terhadap tugas dan fungsi pengawas intern. Saat ini bermunculan berbagai alat baru dalam melakukan transaksi atau mengelola informasi pada sebuah organisasi. Hal itu memberi tuntutan pada pengawas intern untuk meng-*update* pengetahuannya.

Hal yang utama adalah pemahaman tentang Sistem Pengendalian Intern pada sistem berbasis komputer. Lebih jauh lagi pemahaman tentang *cybersecurity* dan *privacy* menjadi domain penugasan Pengawas Intern. Hal ini sejalan dengan makin beragamnya kejahatan di bidang komputer yang mengancam keamanan aset dan informasi organisasi. Dengan adanya kasus 9/11, saat ini berkembang konsep *Business Continuity Planning* yang akan menjaga keberlanjutan kehidupan organisasi.

d. Pengetahuan Pendukung Pengawasan Intern

Beberapa pengetahuan terkait pengelolaan bisnis organisasi dibutuhkan sebagai pendukung terwujudnya pengawas intern yang profesional. Beberapa pengetahuan itu meliputi pengetahuan standar internasional seperti ISO 27001 dan ISO 9000, ASQ Standards, *Six Sigma* dan *Lean Technique*,

dan Standar *Auditing* dan Akuntansi yang berlaku Internasional seperti IFRS.

Selain itu, *The Institute of Internal Auditor* (IIA) pernah merilis dua puluh jenis disiplin ilmu yang minimal harus dikuasai oleh seorang pengawas intern, yaitu:

- *Reasoning*
- *Auditing*



kemampuan berpikir logis dalam mengolah dan menganalisis informasi, mendesain dan menguji pemecahan masalah, dan memformulasikan rencana kerja yang tepat

- *Communications*
- *Ethics*
- *Organization*
- *Sociology*
- *Fraud*
- *Computers*
- *Financial Accounting*
- *Data Gathering*
- *Managerial Accounting*
- *Government*
- *Legal*
- *Finance*
- *Taxes*
- *Quantitative Methods*
- *Marketing*
- *Statistics*
- *Economics*
- *International*

Keterampilan (Skill)

Robert Moeller pada bukunya "*Brink's Modern Internal Auditor*" (2009) mengungkapkan beberapa keterampilan

(skill) yang dibutuhkan seorang pengawas intern moderen. Keterampilan tersebut meliputi :

a. *Interview skills*

Kemampuan yang memadai dalam melakukan interviu atau wawancara dengan manajemen atau pegawai merupakan hal yang penting pada tugas pengawasan. Keterampilan ni sangat dibutuhkan terutama saat melakukan reviu atas kualitas sistem pengendalian, memahami proses bisnis organisasi, dan langkah kerja lainnya.

Interviu pertama kali dengan manajemen merupakan pintu masuk utama dalam proses pengawasan selanjutnya. Kegagalan dalam melakukan interviu saat pertama kali akan mempersulit dan membawa proses audit ke arah yang tidak tepat. Sebaliknya, interviu dengan metode dan terhadap pegawai yang tepat akan memberikan masukan yang sangat berharga. Interviu yang efektif tidak hanya dilakukan pada situasi formal seperti rapat resmi dengan manajemen atau wawancara terjadwal, namun terkadang dapat dilakukan pada pertemuan tidak formal seperti di ruang merokok, ruang olahraga, atau kantin kantor.

b. *Analytical skills*

Analitycal skill didefinisikan sebagai kemampuan untuk

memisualisasi, mengartikulasi, dan memecahkan masalah yang rumit serta membuat keputusan berdasarkan informasi yang tersedia. Keterampilan ini termasuk kemampuan berpikir logis dalam mengolah dan menganalisis informasi, mendesain dan menguji pemecahan masalah, dan memformulasikan rencana kerja yang tepat.

Dalam penyusunan kesimpulan atau temuan hasil audit, terkadang tampak jelas dan mudah bagi auditor. Namun tidak jarang penyusunan kesimpulan dan temuan hasil audit menjadi sangat rumit dan membingungkan. Dalam keterbatasan bukti audit yang ada, auditor dituntut untuk tetap mampu merumuskan kondisi, kriteria, penyebab dan akibat secara tepat. Hal ini membutuhkan ketrampilan analitik yang baik.

c. *Testing and analysis skills*

Selain kemampuan analitik di atas, tantangan bagi pengawas intern dan menjadi kompetensi kunci adalah kemampuan untuk menguji, mereviu, dan menilai seluruh bahan yang ada. Dalam membangun kemampuan ini, pengawas intern harus memiliki kemampuan yang memadai tentang berbagai teknik sampling seperti *statistical sampling* atau *judgmental sampling*. Pengawas intern harus memiliki kemampuan untuk memberi keyakinan bahwa teknik sampling yang diambil sudah memadai dalam pengambilan simpulan atau sebuah populasi.

Selain itu berbagai pendekatan dalam melakukan pengujian harus dimiliki seorang pengawas intern. Beberapa pendekatan yang bisa dilakukan seperti Pemeriksaan (observasi) fisik, *independent confirmation*, uji ketaatan (*compliance test*), *exception or deficiency testing*, dan *accuracy testing*. Pengawas intern harus dapat memberi keyakinan bahwa pendekatan yang diambil saat pengujian telah tepat dan mencukupi untuk dijadikan dasar pengambilan kesimpulan hasil audit.

Dengan pendekatan *compliance test*, *ex-*

Salah satu tantangan bagi pengawas intern adalah menyediakan dokumentasi seluruh pelaksanaan tugas pengawasan yang berarti dan membantu



ception or deficiency testing dan *accuracy testing*, auditor harus memiliki pengetahuan yang memadai tentang proses bisnis *auditee*. Demikian juga pemahaman tentang pengukuran efisiensi dan efektivitas sebuah program dan kegiatan sangat dibutuhkan dalam mendukung pelaksanaannya.

d. *Documentation skills*

Salah satu tantangan bagi pengawas intern adalah menyediakan dokumentasi seluruh pelaksanaan tugas pengawasan yang berarti dan membantu. Kemampuan auditor dalam mendokumentasikan tugas pengawasan antara lain kemampuan dalam menulis naratif dan deskripsi, melakukan simplifikasi, menentukan dokumen apa saja yang harus didokumentasikan, dan sebagainya. Kemampuan ini akan menentukan juga tingkat kecukupan bukti yang kompeten.

Pada saat sistem informasi masih manual, dokumentasi pengawasan lebih sederhana melalui penyusunan Kertas Kerja Audit pada sebuah *ordner*. Namun dengan perkembangan teknologi dan sistem informasi berbasis komputer, maka dokumentasi pengawasan menjadi lebih kompleks. Semakin canggih sistem informasi dan proses bisnis *auditee*, akan semakin rumit dalam menyusun dokumentasi hasil pengawasan.

Dalam tugas pengawasan pada sistem *auditee* yang sudah berbasis komputer, dibutuhkan ketrampilan di bidang komputer seperti pengelolaan *password*, *back up data*, keamanan sistem, dan sebagainya. Untuk itu pengawas intern harus memiliki ketrampilan tersebut.

Tantangan menyusun dokumentasi yang baik tidak hanya melekat pada tim audit. Yang tidak kalah penting adalah dokumentasi seluruh KKA pada unit kerja aparat pengawasan intern. Dokumentasi yang baik tidak hanya memberi manfaat dalam mendukung simpulan hasil audit, namun dapat bermanfaat bagi tim audit berikutnya. Dengan dokumentasi yang tertib dan rapi, akan meningkatkan efisiensi tugas pengawasan.

e. *Recommending results and corrective actions*

Peran utama pengawas intern adalah memberikan rekomendasi yang dapat menjadi solusi tepat bagi permasalahan yang dihadapi *auditee*. Untuk dapat menyusun rekomendasi yang tepat, dibutuhkan sebuah kemampuan merangkum seluruh hasil pengawasan, mengidentifikasi permasalahan, dan membangun tindakan korektif yang tepat.

Secara garis besar, untuk menyusun rekomendasi yang tepat diperlukan jawaban atas beberapa pertanyaan

berikut: apa tujuan dari penugasan pengawasan? Apa yang sudah diperoleh dari pelaksanaan tugas? Apa penyebab dari permasalahan atau temuan yang diperoleh? Lalu apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kesalahan atau perbaikan sistem pengendalian yang dibutuhkan? Dan terakhir bagaimana rumusan rekomendasinya?

Pengawas intern harus membangun kompetensi untuk berpikir panjang dalam merumuskan hal itu. Mereviu seluruh bukti yang ada, untuk kemudian merumuskan rekomendasi yang tepat bukanlah pekerjaan yang mudah, terutama pada organisasi yang proses bisnisnya rumit.

f. *Communication skills*

Memaparkan simpulan hasil pengawasan dan rekomendasinya merupakan satu langkah kerja sangat penting dalam pelaksanaan tugas pengawasan. Hal ini membutuhkan kompetensi yang tinggi dalam berkomunikasi. Pengawas Intern harus memiliki kemampuan untuk berdiskusi dan menyampaikan simpulan serta beradu argumentasi secara sehat dalam penyampaian hasil tersebut. Bukan sebuah pekerjaan yang mudah untuk dapat menyampaikan hasil pengawasan secara efektif. Bagi pengawas intern lebih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas komunikasi hasil pengawasan dibandingkan dengan pengawas ekstern.

Tantangan lain adalah kemampuan bahasa yang memadai. Saat ini banyak sekali kontrak pekerjaan dalam bahasa asing dan bekerja dengan pekerja asing juga. Hal ini membutuhkan kompetensi tersendiri.

g. *Negotiation skills*

Istilah negosiasi sering berkonotasi negatif. Namun bagi pengawas intern tetap dibutuhkan kemampuan bernegosiasi dalam konteks positif, yaitu kemampuan negosiasi dalam membangun kesamaan persepsi atas permasalahan yang ada dan menyusun rekomendasi yang konstruktif. Pada saat menyampaikan simpulan hasil audit, ada kemungkinan pengawas intern akan mendapat bantahan atau sanggahan atas setiap hal yang dijadikan permasalahan. Dalam hal ini pengawas intern harus memiliki kemampuan negosiasi dan membangun kesepakatan tentang hal-hal yang menjadi permasalahan dan harus diungkap pada laporan. Jika kesepakatan dengan *auditee* sulit diperoleh, pengawas harus memiliki kemampuan untuk mengungkap permasalahan disertai respon *auditee* pada laporan.

h. *Facilitator skills*

Fungsi pengawas intern tidak semata-mata berupa

kegiatan *assurer*, namun juga fungsi sebagai *consultant*. Akhir-akhir ini penugasan konsultatif semakin banyak dan beragam seperti *Control and Risk Self Assessment*. Penugasan ini membutuhkan kemampuan sebagai fasilitator atau sebagai pihak yang membantu terbangunnya sebuah proses penyampaian pemikiran atau aspirasi dalam sebuah diskusi kelompok. Bukan hanya itu, kemampuan fasilitator juga dibutuhkan dalam penerapan sebuah sistem atau ketentuan yang berlaku.

Perilaku (*Attitude*).

Perilaku sebuah profesi diatur oleh sebuah kode etik. Kode etik ini mengatur apa perilaku yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan. Pada profesi pengawas intern juga telah terbangun sebuah kode etik yang harus menjadi acuan bagi seluruh penyandang profesi. Kode etik pengawas intern yang berlaku di Indonesia yang diatur oleh Peraturan MenPAN dan RB sama dengan yang berlaku secara internasional pada umumnya yaitu *Integrity, Objectivity, Competency, dan Confidentiality*.

a. *Integrity*

Bagi pengawas intern, integritas diartikan :

- Selalu bekerja dengan kejujuran, tekun, dan bertanggung jawab
- Selalu mengamati dinamika perkembangan peraturan dan menjalankannya
- Tidak menjadi bagian atas sebuah kegiatan yang ilegal atau bertindak yang dapat mendiskreditkan profesi atau organisasi.

- Menghargai dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi

b. *Objectivity*

Bagi pengawas intern, obyektivitas diartikan sebagai:

- Tidak berpartisipasi pada kegiatan atau hubungan yang dapat merusak atau diduga dapat merusak penilaian yang dibuat.
- Tidak menerima apapun yang mungkin dapat merusak *professional judgment*.
- Mengungkapkan seluruh fakta yang material yang diketahui jika tidak diungkapkan akan dapat mendistorsi pelaporan kegiatan yang direview.

c. *Competency*

Bagi pengawas intern, kompetensi diartikan sebagai:

- Memberi layanan pada pekerjaan yang didukung pengetahuan, ketrampilan (*skill*), dan pengalaman yang mencukupi.
- Memberi layanan sesuai pada standar yang berlaku
- Secara berkesinambungan meningkatkan kecakapan serta efektivitas dan kualitas layanan yang diberikan

d. *Confidentiality*

Bagi pengawas intern, *confidential* diartikan sebagai

- Hati-hati dalam menggunakan dan melindungi informasi yang diperoleh selama penugasan
- Tidak menggunakan informasi untuk keuntungan orang lain atau bertentangan dengan peraturan atau tujuan organisasi■

(triwib)

FACILITATOR SKILL



Fungsi pengawas intern tidak semata-mata berupa kegiatan *assurer*, namun juga fungsi sebagai konsultan. Salah satu fungsi pengawas intern Penugasan ini membutuhkan kemampuan sebagai fasilitator atau sebagai pihak yang membantu terbangunnya sebuah proses penyampaian pemikiran atau aspirasi dalam sebuah diskusi kelompok.

Menghadapi Dinamika Lingkungan dengan

5C



The only thing unchanged is change! Perubahan menjadi dimensi baru terpapar pada kita. Dinamika dan paradigma baru selalu dihadapi oleh semua insan, tak luput juga pada aparatur negara, pengelola pemerintahan.

Tantangan dan tuntutan masyarakat kian hari semakin cepat dan semakin maju. Demikian pula yang dirasakan dan terjadi pada setiap Aparat Pengawasan Intern Pemerintah. Pengawasan intern yang tadinya lebih pada posisi *post*, pada akhirnya tidak dapat berlaku sedemikian statis. Justru, pada masa sekarang ini, peran *consulting* dan *assurance* harus berjalan seiring, sehingga peran pengawasan intern menjadi lebih responsif dan progresif. Bagaimana tantangan dan dinamika pengawasan ini disikapi jajaran Pimpinan BPKP? Berikut hasil bincang-bincang Warta Pengawasan dengan Kepala BPKP, Mardiasmo menyikapi dinamika tugas pengawasan intern saat ini.

Warta Pengawasan (WP): Tugas dan peran Aparat Pengawasan Intern terus berkembang sesuai kebutuhan jaman. Bagaimana Aparat Pengawas Intern harus menyikapinya?

Mardiasmo(M) : Dinamika lingkungan, tantangan dan tugas, membawa pada sebuah pilihan-pilihan organisasi, segera bergerak, beradaptasi, atau segera terlibas oleh perubahan tersebut. Dinamika ini harus disikapi secara cepat dan tepat oleh jajaran Aparat Pengawas Intern. Tentunya kita tidak boleh terpaku pada pola-pola pengawasan lama, lebih pada *post*, namun harus bergerak lebih cepat, lebih maju,

melakukan pengawasan pada obyek yang bergerak dinamis. Utamanya, setiap Aparat Pengawas intern harus meningkatkan kapabilitasnya agar mampu menjalankan tugas dan perannya dengan baik, seiring dengan kedinamisan lingkungan tugasnya. Pada era saat ini, Aparat Pengawas Intern tidak hanya dituntut dapat menjadi mata telinga dari pimpinan, namun harus dapat menjadi agen perubahan organisasi yang mendorong terciptanya *value* dari produk dan layanan yang diberikan organisasi pada *stakeholder*-nya. Hal ini akan mempengaruhi eksistensi kita di dunia yang dinamis dan kompetitif.

WP : Bagaimana BPKP menyikapi hal ini ?

M: BPKP harus berubah. Perubahan BPKP pada saat ini berlaku dalam dua perspektif, formal dan informal, menuntut adanya aturan-aturan main yang baru, penyesuaian kultur, intinya *We must be changed, or to be nothing.*

Dimensi perubahan pertama, adalah perubahan pada aturan-aturan, ketentuan, dan perundangan yang terkait dengan pengawasan intern serta ketentuan yang berdampak pada, paling tidak, pengelolaan keuangan negara, wilayah yang kita awasi. Perubahan secara formal. Perubahan ini, tentunya, menjadi suatu amanat, sehingga peran dan tantangan baru yang

timbul menjadi semacam obligasi, suatu aturan yang memang harus kita taati.

Dimensi perubahan kedua, tidak kalah pentingnya, bagaimana sisi aktor-nya, manusianya harus mampu berubah dan menyikapi tuntutan perubahan lingkungannya, perubahan informal. Sisi ini terkait dengan sisi informal atau sisi *soft*-nya. Bagaimana perilaku dan kesepakatan-kesepakatan tidak tertulis antar personil harus menyesuaikan dengan dinamika yang terjadi. Bagaimana pesonil organisasi seperti BPKP, harus menyesuaikan dirinya, berperilaku sesuai dengan tuntutan dinamika dan paradigma yang dihadapi. Perubahan informal, yang tidak terlihat, dalam bentuk perubahan budaya, yang menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam menyikapi "paradigma baru" birokrasi dan tuntutan masyarakat. Sisi itu yang sedang dan terus menjadi fokus BPKP untuk *"struggle"*, beradaptasi dan selalu menjadi organisasi yang bernilai tambah dalam perubahan.

WP : Menarik sekali Bapak, jadi seperti dua sisi mata uang yang harus dilewati?

M: Betul, formal dan informal. Seperti yang saya jelaskan tadi, kalau formal, itu *compliance*, bila perubahan tersebut tidak ditaati menjadi tidak amanah. BPKP sudah dan harus berubah dalam banyak hal, satu saja tentang pergeseran peran menjadi *assurance* dan

consulting. Formal sudah harus menjadi seperti itu. Tetapi dari sisi informalnya, manusianya, juga harus berubah. Bagaimana budayanya tidak saja menjadi pengawas, jiwa PIONIR dan 5th As, bagaimana jiwa melayannya juga harus dikembangkan, dan seterusnya. Itu lebih kepada perubahan kultur. Sehingga sikap BPKP, harus 'bermain' dalam dua area, *Change the Culture* dan juga *Change the Game*. Merubah secara menyeluruh, menunjukkan BPKP yang adaptif dan progresif.

WP: Bagaimana langkah untuk mewujudkan hal itu ?

M: Kembali lagi, dari sisi formalnya, kita taati, kita harus menyesuaikan diri menjadi sebuah institusi pengawasan intern Presiden, yang tidak hanya berdiri di belakang, *post action*. Tetapi lebih menjadi sebuah bagian dari solusi, *early warning system*. Itu sebuah amanah dan harus ditaati. Pada sisi yang lain, *informal change*, kita fokus pada pembangunan manusia, menjadikan insan BPKP sebagai manusia yang bersumber daya, dalam kerangka *Human Capital Development Plan*. Karena kualitas dan kinerja SDM merupakan penentu posisi organisasi pada lingkungan yang dinamis dan kompetitif. 'Right person in a right place, right time, and right support' harus diwujudkan untuk mendukung *positioning* dan kinerja BPKP. BPKP berupaya melakukan beberapa hal seperti mengembangkan sistem perekrutan pegawai yang baik, mengembangkan dan memotivasi SDM agar dapat

kita harus menyesuaikan diri menjadi sebuah institusi pengawasan intern Presiden, yang tidak hanya berdiri di belakang, *post action*. Tetapi lebih menjadi sebuah bagian dari solusi, *early warning system*. Itu sebuah amanah dan harus ditaati. Pada sisi yang lain, *informal change*, kita fokus pada pembangunan manusia, menjadikan insan BPKP sebagai manusia yang bersumber daya, dalam kerangka *Human Capital Development Plan*.

mengeluarkan seluruh potensinya, mendesain sistem kompensasi yang sehat dan kompetitif, mengembangkan sistem pengukuran kinerja individual, dan mendesain program pendidikan dan pelatihan yang dapat mengembangkan dan memelihara kompetensi pegawai.

Upaya membangun sumber daya dan terlebih pada kultur dengan semangat 5 C yaitu *Commitment, Competence, Conducive, Change, dan Continuity*. Dengan 5 C ini, kapabilitas organisasi akan terus berkembang dan mampu menjawab tantangan jaman.

WP : Bisa dijelaskan konsep 5 C itu ?

M: 5 C harus dipahami dan disepakati oleh seluruh unsur organisasi. Seluruh pegawai, dari *top level management* sampai ke pelaksana, dari Kepala sampai ke pegawai tata usaha sekalipun, harus berkomitmen bahwa kita harus berubah untuk bersama-sama dan bergandeng tangan mencapai tujuan organisasi.

Komitmen ini menjadi landasan dalam kita semua mulai menyongsong, menghadapi, dan melakukan perubahan. Kesadaran untuk beradaptasi menghadapi paradigma-paradigma yang ada sekarang ini, menjadi modal pertama dan diaktualisasikan sebagai kemauan. Itu C yang pertama, *commitment*.

Selanjutnya adalah pekerjaan membangun kultur, membangun kebiasaan-kebiasaan baru, terkait dengan manusia. Sangat terkait dengan kompetensi SDM yang menjalankan. Kompetensi ini terkait dengan pengetahuan, *skill*, dan pengalaman kerja

pegawai yang dapat mendukung SDM yang bersangkutan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Dalam pembangunan kompetensi SDM, BPKP menggunakan pendekatan *Competency Based Human Resources (CBHR)*. Pendekatan ini meliputi siklus pengelolaan SDM meliputi *recruitment, selection, training and development, compensation, human relations, human resources information systems, performance management, dan man power plan*. Permasalahan SDM menjadi sangat penting bagi organisasi, sekali sebuah organisasi salah menerima atau mengelola pegawai baru, sampai dengan *retire*-nya pegawai itu, selamanya akan menjadi beban organisasi. Maka dari itu, BPKP sangat *concern* terhadap pengelolaan SDM, dari awal hingga pensiunnya.

Berikutnya adalah *Conducive*. Hal ini berkaitan dengan pembentukan perilaku dan

lingkungan kerja yang kondusif dalam organisasi dalam mencapai tujuannya. Langkah untuk hal ini yang pertama adalah membangun semangat kebersamaan '*unity in diversity*'. Kita harus memiliki semangat 'Satu BPKP'. Berikutnya membangun budaya kerja meliputi budaya profesional, disiplin, tepat waktu, berkualitas, melayani dan berakuntabilitas. Semua pegawai harus menyadari bahwa *everyone is a role model*. Setiap pegawai harus menjadi teladan bagi orang lain. Keharmonisan itu, tentunya bukan menjadi pekerjaan kantor semata. Saya sangat menyadari, dukungan keluarga yang harmonis turut menjadi kunci keberhasilan kinerja seseorang. Dengan keseimbangan tersebut, kekondusifan dalam lingkungan kerja dan rumah tangga akan menjadi pendorong kinerja yang optimal.

Yang keempat, terkait *Change* atau perubahan itu sendiri. Perubahan yang dapat dilakukan berupa meminimalkan bahkan menghilangkan budaya negatif yang mendorong kegagalan

organisasi, yang akan diubah menjadi budaya positif yang mendukung pencapaian kinerja organisasi. Budaya negatif yang masih sering terjadi seperti *ewuh pakewuh*, saling sikut, *one man show* tapi cari muka, atau perilaku tidak profesional lainnya diubah menjadi budaya saling percaya dan saling membutuhkan, budaya profesional, akuntabilitas dan integritas, serta budaya mengedepankan nilai moral dan etika.

Terakhir, *Continuity* terkait dengan menjaga kesinambungan proses perubahan itu sendiri. Perubahan tanpa kesinambungan, dikhawatirkan hanya akan menjadi anarki. Terlalu banyak perubahan, tapi sebenarnya tidak pernah berubah. Untuk menjaga kesinambungan sebuah sukses adalah dengan terus berinovasi sesuai kebutuhan jaman. Untuk itu dibangun kesadaran untuk terus mengembangkan diri (*awareness*), keinginan untuk maju (*desire*), mengembangkan dan memelihara pengetahuan

(*knowledge*), meningkatkan kemampuan (*ability*), dan terus menerus didukung dan didorong oleh atasan (*reinforcement*).

Jika 5 C ini terus dijaga, maka organisasi akan terus berkembang dan dapat eksis di tengah lingkungan yang dinamis dan kompetitif.

Sayangnya waktu juga yang membatasi bincang-bincang dengan mantan Direktur Jenderal Perimbangan Keuangan Kementerian Keuangan ini. Sambil mengakhiri bincang-bincangnya, ia menyampaikan pesannya agar setiap aparat pengawas intern pemerintah untuk selalu memantau perubahan dan dinamika yang terjadi di lingkungannya supaya dapat mengawal pimpinan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta menjaga eksistensi organisasinya. APIP harus menjadi agen perubahan yang memberi sumbang pada *value* organisasi ■

(triwib)



Pembentukan AAIP: Menjawab Tantangan Baru



Salah satu solusi dalam menghadapi tantangan baru Pengawasan Intern adalah adanya peningkatan mutu hasil pengawasannya.

Untuk itu dibutuhkan sebuah organisasi profesi yang dapat menjaga dan memelihara hal itu. Setelah melewati berbagai hambatan, akhirnya organisasi profesi pengawas intern pemerintah dapat terbentuk. Organisasi ini mengambil nama yaitu Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia atau AAIP

Sebagai puncak dari proses pembentukan organisasi ini diselenggarakan acara pengukuhan Pengurus AAIP oleh Wakil Presiden RI, Boediono, pada hari Rabu, tanggal 19 Desember 2012 di Kantor Wakil Presiden RI. Selain Wakil Presiden, acara pengukuhan dihadiri oleh juga oleh Menteri Keuangan, Agus Martowardojo, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Azwar Abubakar, Menteri Pekerjaan

Umum, Djoko Kirmanto, dan Kepala BPKP, Mardiasmo.

Pada sambutannya, Wakil Presiden mengungkapkan kegembiraannya atas terbentuknya organisasi profesi ini. Ia mengharapkan, AAIP dapat mengisi kevakuman dalam proses peningkatan kualitas aparat pengawas intern pemerintah di Indonesia. Ia juga mengingatkan adanya kajian yang menyebutkan bahwa kualitas sebagian besar APIP di Indonesia (94%) masih ada pada *level initial* atau awal dari lima tingkatan yang ada. Hal inilah yang menjadi pekerjaan rumah bagi asosiasi ini.

Boediono juga menyarankan agar asosiasi ini membuat rencana kerja yang jelas hingga tahun 2015. Dengan adanya rencana tersebut diharapkan akan memotivasi organisasi untuk terus maju.

Sementara itu selaku anggota Dewan Pembina, Kepala BPKP Mardiasmo menyampaikan bahwa pembentukan organisasi ini merupakan kebutuhan pembangunan. Pada saat ini, masih sering muncul

berita terkait rendahnya akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, masih buruknya kualitas pelayanan publik, dan banyaknya kasus pelanggaran hukum dan kasus korupsi oleh pejabat publik. Hal ini merupakan salah satu indikasi peran *assurance* dan *consulting* APIP belum berjalan efektif. Dengan terbentuknya organisasi ini diharapkan akan mendorong peningkatan efektivitas peran APIP. Organisasi ini diharapkan sebagai sarana penguatan dan peningkatan profesionalisme pengawasan intern pemerintah. Mardiasmo juga menyebutkan kegiatan utama AAIP yang menjadi prioritas saat ini adalah menyusun kode etik, standar audit, standar telaah sejawat, dan pengembangan profesi auditor intern pemerintah.

Setelah pengukuhan oleh Wakil Presiden, acara dilanjutkan dengan seminar dengan tema "Peran AAIP dalam pencegahan dan pemberantasan korupsi di Indonesia". Pada seminar tersebut, Ketua BPK RI Hadi Purnomo menyampaikan beberapa



para narasumber dari kiri ke kanan : Wakil Ketua KPK, Zulkarnain, Kepala BPKP, Mardiasmo, Ketua BPK, Hadi Purnomo, Wamen PAN dan RB, Eko Prasjo, dan Irjen PU, Basuki Hadimoeljo

hal antara lain banyaknya temuan BPK karena kelemahan SPIP dan ketidakpatuhan terhadap perundang-undangan. Hal ini perlu mendapat perhatian dari para pengawas intern. Ia mengingatkan bahwa APIP merupakan benteng pertama untuk mencegah terjadinya penyimpangan. Untuk itu APIP harus meningkatkan kapasitas dan kapabilitasnya.

Wakil Ketua KPK, Zulkarnain. Ia

mengungkapkan peran auditor intern pemerintah dalam pemberantasan korupsi. Peran auditor intern dalam pencegahan meliputi dua hal yaitu membuat dan memelihara secara terus-menerus budaya kejujuran dan integritas, dan menyusun dan menjamin terlaksananya manajemen risiko secara konsisten dan berkelanjutan.

Wakil Menteri PAN dan RB, Eko Prasjo juga mengungkapkan pentingnya pengawasan. Pengawasan merupakan fungsi dasar manajemen untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan kebijakan dilaksanakan dengan proses yang baik, memenuhi standar norma hukum, dan mencapai hasil yang ditetapkan. Ia juga mengungkapkan penguatan pengawasan intern meliputi penguatan profesionalisme, independensi, sistem dan mekanisme, dan kejelasan peran, wewenang, fungsi, dan tugas.

Terakhir, Kepala BPKP, Mardiasmo menyampaikan paradigma APIP sebagai pengawal *Good Governance* menuju *Clean Government*. Ia mengungkapkan adanya paradigma baru berarti tantangan baru bagi pengawas intern. APIP sebagai bagian manajemen pemerintah harus bersih dan dapat membersihkan *bad accountability*, layanan publik yang buruk, *bottlenecking*, KKN dan *bad governance*. APIP harus menjadi bagian dari solusi, bukan membebani■

(triwib/tanti/nuri/harbow)



■ Basuki Hadimoeljo, Ketua Umum AAPI

AAPI Metamorfosa Forbes APIP

dan menyosialisasikan kode etik, standar audit, telaah sejawat serta pengembangan profesi yang akan menjadi pegangan bagi seluruh APIP. Di samping tugas utama tersebut, AAPI sebagai mitra pemerintah, sangat diharapkan perannya untuk dapat memberikan masukan kepada pemerintah atas kebijakan-kebijakan yang diperlukan dalam membangun sistem pengawasan yang lebih efektif, lebih transparan, dan lebih independen.

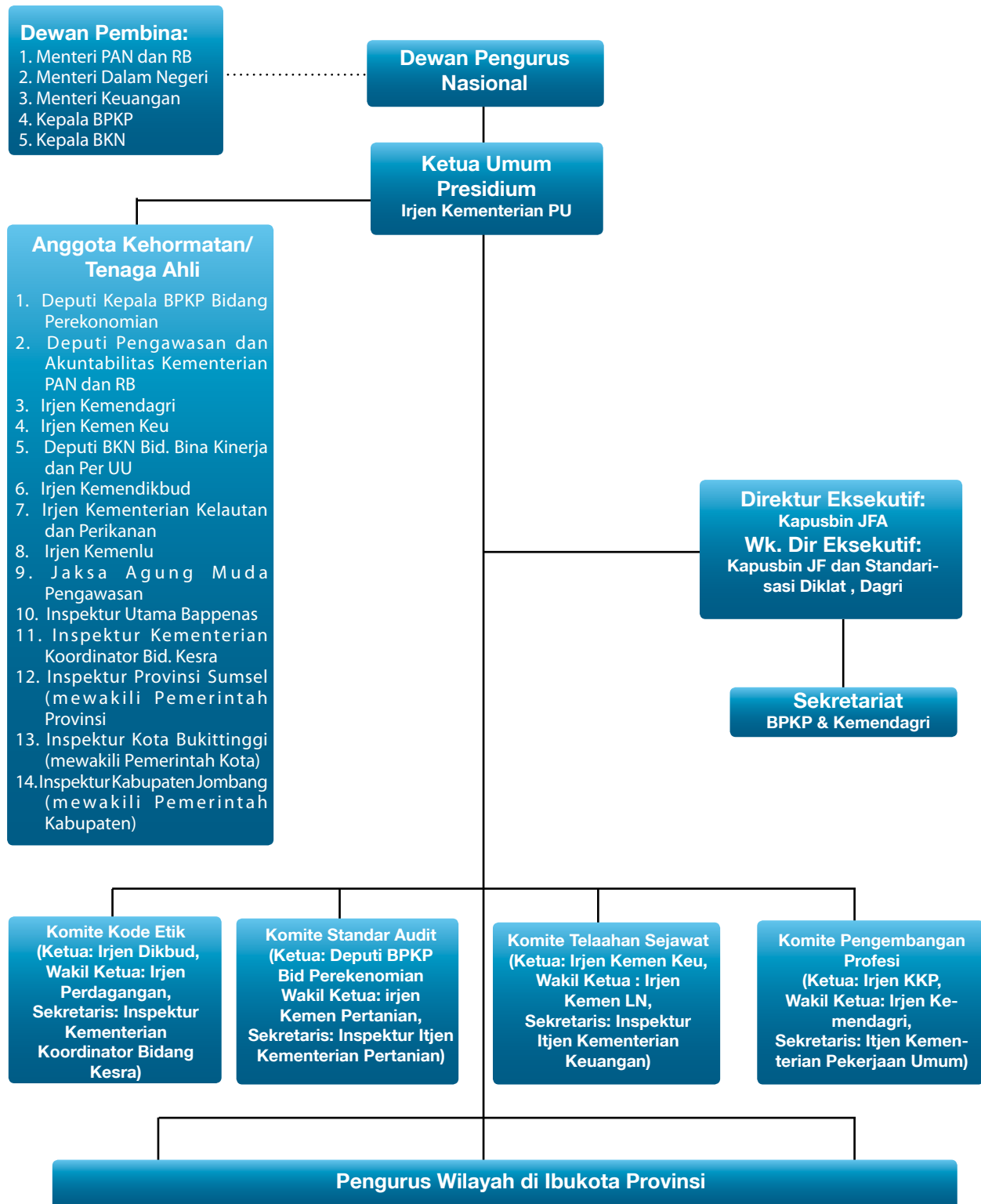
Pemahaman dan pengertian independen memerlukan hubungan pola pikir, perubahan perilaku, dan komitmen bersama dalam mengembangkan nilai-nilai integritas yang harus kita junjung bersama. Peraturan Presiden nomor 55 Tahun

2012, meminta agar AAPI dapat mengawal rencana aksi pencegahan dan pemberantasan korupsi yang dibuat oleh para menteri. Pengawas Intern memiliki beberapa tugas, pertama, memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas dan fungsi kementerian. Kedua, memberikan peringatan dini dan peningkatan efektivitas manajemen risiko tersebut, dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi kementerian masing-masing. Ketiga, dapat terus mendorong pemulihan dan peningkatan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi kementerian■

Pembentukan AAPI ini merupakan metamorfosa Forum Bersama (Forbes) APIP yang menjadi babak baru sistem pengawasan intern di Indonesia. Hal ini untuk mengembangkan dan meningkatkan profesionalisme seluruh aparat pengawasan di K/L dan Pemda.

Selanjutnya tugas utama AAPI adalah segera melaksanakan program kerjanya, antara lain menyusun

KEPENGURUSAN
Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI)
Periode 30 November 2012 - 30 November 2015





Profesionalisme Melalui Sertifikasi

Di era globalisasi saat ini, pengisian posisi atau jabatan pasti akan selalu dikaitkan dengan kompetensi dan profesionalisme. Terutama untuk bidang pekerjaan yang spesifik, seperti seorang *engineer*. Jika hanya sarjana teknik jurusan sipil, jumlahnya pasti sangat banyak karena setiap tahun seluruh universitas akan meluluskan ratusan bahkan ribuan mahasiswa untuk jurusan yang sama. Namun, ketika ia hendak mencari kerja, pasti yang ditanya, pengalaman kerja dan keahlian yang dimiliki.

Demikian juga untuk profesi pengawas intern. Jika sebelumnya cukup menempatkan tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan akuntansi, maka saat ini, itu saja belum cukup karena perubahan dinamika global dan pergeseran kebutuhan akan seorang internal auditor membutuhkan lebih dari sekedar sarjana jurusan akuntansi.

Artikel sebelumnya, kita telah mengulas secara panjang lebar tentang dimensi baru pengawasan intern yang tentu saja akan berdampak pada perubahan bahkan penambahan atau pergeseran fokus penugasan pengawasan yang akan dilaksanakan oleh pengawas intern, baik yang berada pada sebuah korporasi maupun yang bekerja pada sektor pemerintah atau yang dikenal dengan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah. Perubahan atau

penambahan fokus dari internal auditor dalam menjalankan peran pengawasannya tentu akan sangat bergantung pada kapabilitas dari internal auditor itu sendiri.

Perubahan fokus internal auditor dari semula menitik beratkan pada *hard control* atau pembangunan infrastruktur menjadi fokus pada *Soft Control*; dari *Control Evaluation* menjadi *Self Assessment*; dari *Control* menjadi Risiko; dari *Detective* menjadi *Preventive*; dari *Audit Knowledge* menjadi *Business Knowledge*; dari *Operational Audit* menjadi *Strategy Audit*; serta dari *Independence* menjadi *Value* pasti membutuhkan *effort* yang tidak sedikit. Karena, jika tidak, maka internal auditor hanya akan mampu melaksanakan perannya sesuai dimensi lama itupun tidak akan efektif.

Oleh sebab itu, tidak cukup hanya berbekal pendidikan formal yang diperoleh di bangku kuliah untuk menjadi internal auditor yang handal dan diakui. Selain peningkatan pengetahuan, juga diperlukan jam terbang yang tinggi untuk dapat menjalankan peran internal auditor sesuai tuntutan sebagaimana disebut dengan dimensi baru pengawasan. Untuk menjawab tantangan tersebut, sertifikasi khusus internal auditor merupakan salah satu jawaban.

Setidaknya, sertifikasi internal auditor akan memberikan pengaruh yang cukup signifikan untuk diperolehnya sebuah pengakuan atas profesi internal auditor. Sertifikasi juga dapat menjadi cara bagi internal auditor untuk memperkaya diri dengan berbagai kompetensi termasuk keahlian dan dapat melaksanakan perannya dengan mengaitkannya perkembangan terkini terkait profesinya. Perkembangan

teknologi, proses bisnis, ilmu pengetahuan, serta modus-modus penyimpangan, serta harapan dari *stakeholders* yang tanpa henti memang menuntut seorang internal auditor untuk secara terus-menerus meningkatkan dan memelihara kompetensinya.

Saat ini, kita mengenal cukup banyak jenis sertifikasi untuk internal auditor baik yang dikeluarkan organisasi profesi tingkat lokal maupun internasional. Untuk tingkat nasional, kita mengenal Yayasan Pendidikan Internal Auditor (YPIA) dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sementara untuk skala internasional, yang paling dikenal adalah *Institute Internal Auditor* (IIA), ISACA, dan *The Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE).

Untuk tingkat nasional, sertifikasi internal auditor dikeluarkan oleh Dewan Standar *Qualified Internal Auditor* dengan gelar QIA (*Qualified Internal Auditor*). Gelar QIA akan diperoleh oleh seorang internal auditor setelah melalui serangkaian pelatihan dan ujian sertifikasi yang dilakukan oleh Yayasan Pendidikan Internal Auditor (YPIA) pada 3 jenjang yaitu pelatihan audit intern tingkat dasar I dan II, lanjutan I dan II, dan tingkat manajerial.

Setiap jenjang akan dilakukan ujian-ujian dan bagi yang lulus dalam jenjang pelatihan akan memperoleh sertifikasi khusus pada tingkat manajerial selain harus menempuh ujian komprehensif serta makalah yang harus dipresentasikan di hadapan Dewan Penguji dan dewan Sertifikasi QIA. Jika dinyatakan lulus, barulah peserta berhak untuk memperoleh gelar QIA.

Meskipun demikian, sertifikasi yang diperoleh tidak akan berlaku

untuk selamanya karena si pemilik gelar QIA sejak 3 tahun, harus memenuhi perolehan atau kewajiban PPL, minimal 180 jam. Jika tidak, gelar tersebut akan dicabut kembali oleh Dewan Sertifikasi QIA.

Di samping itu, untuk internal auditor pemerintah atau yang dikenal dengan APIP, kita juga mengenal sertifikasi yang dikeluarkan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) melalui Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor (Pusbin JFA) BPKP, dengan *level* penjenjangan, pengendali mutu, pengendali teknis, ketua tim, dan anggota tim.

Tahapan proses sertifikasi yang dikeluarkan BPKP akan diawali dengan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan BPKP selanjutnya dilaksanakan ujian sertifikasi. Kepada internal auditor pemerintah yang dinyatakan lulus akan diberikan sertifikat sesuai jenjang yang diambil.

Untuk skala internasional, organisasi yang paling dikenal dan diakui dalam melakukan sertifikasi untuk internal auditor adalah *Institute of Internal Auditor* atau yang lebih dikenal IIA. Jenis sertifikasi yang dikeluarkan juga bervariasi, tetapi yang paling diminati adalah *Certified Internal Auditor* (CIA). Saat ini, sejak terbentuk tahun 1974, IIA setidaknya telah memberikan gelar CIA kepada lebih dari 50.000 *internal auditor* dari seluruh dunia. Internal auditor yang telah memiliki CIA berarti telah memiliki pengakuan secara internasional untuk menjalankan profesi sebagai internal auditor baik secara kompetensi ataupun profesionalismenya.

Selain CIA, IIA juga mengeluarkan beberapa jenis sertifikasi untuk internal auditor, yaitu *Certified Government Auditing Professional* (CGAP) yang dirancang khusus untuk internal auditor yang bekerja di sektor publik, *Certified Financial Services Auditor* (CFSA) yang merupakan sertifikasi khusus internal auditor yang bekerja pada sektor perbankan dan lembaga keuangan, *Certification in Control Self-Assessment* (CCSA) yang mengkhususkan pada aktivitas *control self assessment*, serta *Certification In Risk Management Assurance* (CRMA) yang mengkhususkan pada kemampuan internal auditor untuk menjamin proses bisnis dalam menjamin risiko manajemen dan tata kelola.

Organisasi profesi lain yang juga mengeluarkan sertifikasi untuk profesi internal auditor, yaitu ISACA. ISACA adalah suatu organisasi profesi internasional di bidang tata kelola teknologi informasi yang didirikan di Amerika Serikat pada tahun 1967. Saat ini, ISACA telah memiliki kurang lebih 70.000 anggota yang tersebar di 140 negara. Anggota ISACA terdiri dari auditor sistem informasi, konsultan, pengajar, profesional keamanan sistem informasi, pembuat perundangan, CIO, serta auditor internal. Jaringan

....Dengan memperoleh CFE, Internal Auditor harus menunjukkan kompetensi dan komitmen profesional yang membedakan diri anda dari teman-teman sekitar yang belum memiliki sertifikasi, dan anda mendapat kredibilitas dan visibilitas profesional dari pemberi kerja....

ISACA terdiri dari sekitar 170 cabang yang berada di lebih dari 60 negara, termasuk di Indonesia. Sertifikasi yang dikeluarkan ISACA meliputi *Certified Information Systems Auditor* (CISA), *Certified Information Security Manager* (CISM), serta *Certified in the Governance of Enterprise IT* (CGEIT).

Sertifikasi lain yang juga sangat penting terutama karena semakin maraknya kasus *fraud* adalah sertifikasi *Certified Fraud Examiner* (CFE) yang dikeluarkan oleh *The Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE). Di Indonesia, pada tahun 2002, telah terbentuk ACFE Indonesia. Saat ini, ACFE Indonesia telah beranggotakan 500 orang yang berasal

dari berbagai instansi, pemerintah dan swasta. Peraturan di ACFE mengenai pembentukan sebuah *chapter* mewajibkan adanya petisi yang didukung oleh setidaknya sepuluh CFE di Indonesia. Seorang *Certified Fraud Examiner* (CFE) adalah seorang spesialis dalam mencegah dan memberantas *fraud*. CFE merepresentasikan standar yang paling tinggi yang dimiliki ACFE dan memiliki keahlian dalam semua aspek dari profesi anti-*fraud*. Standar CFE ditentukan oleh *ACFE Board of Regents*, suatu dewan yang dipilih oleh para anggota CFE yang paling berpengalaman.

Kredensial atau sebutan dan pengakuan sebagai *Certified Fraud Examiner* (CFE) merupakan pembuktian pengetahuan dan pengalaman pemegang kredensial tersebut sebagai seorang profesional di bidang anti-*fraud*. Dengan memperoleh CFE, *Internal Auditor* harus menunjukkan kompetensi dan komitmen profesional yang membedakan diri anda dari teman-teman sekitar yang belum memiliki sertifikasi, dan anda mendapat kredibilitas dan visibilitas profesional dari pemberi kerja

Saat ini, CFE telah memiliki pengakuan secara internasional. Para pemberi kerja di seluruh dunia saat ini mengetahui nilai dari CFE dan mereka mencari ahli-ahli yang memiliki CFE. Menurut survey

2010/2011 *Compensation Guide for Anti-Fraud Professionals*, para CFE memperoleh penghasilan hampir 22% lebih tinggi dari pada rekan kerja yang bukan CFE. "CFE telah tumbuh menjadi standar emas di area anti *fraud*," kata perusahaan pencari eksekutif A.E. Feldman. Studi terbaru oleh Robert Half International mengidentifikasi CFE sebagai sedang dibutuhkan atau "in-demand" dan terdaftar sebagai "one of the most marketable credentials today." Kredensial CFE diakui pada kebijakan pengangkatan dan promosi di organisasi terkemuka seperti FBI, U.S.

Sayangnya, di Indonesia, geliat memperoleh sertifikasi sepertinya baru dimiliki internal auditor pada sektor korporasi dan masih belum dirasakan kebutuhannya oleh internal auditor pemerintah. Padahal sertifikasi merupakan proses mengasah kompetensi dan profesionalisme serta menjadikan internal pemerintah menjadi terspesialisasi pada area-area tertentu sesuai *concern* organisasi. Melalui tenaga internal auditor pemerintah yang bersertifikat maka dapat dipastikan hasil pengawasan akan lebih bermakna dan berkualitas. Bagaimana upaya pencegahan atau *early warning system* dan upaya meningkatkan kapabilitas

keharusan. Buktinya, keterbatasan PFA bersertifikasi menjadi alasan bagi siapapun yang ditempatkan organisasinya sebagai staf APIP untuk melakukan aktivitas audit. Hal ini tentu saja berdampak pada mutu hasil pengawasan yang dilakukan.

Hasil pemetaan yang dilakukan Pusbin JFA BPKP terhadap tata kelola pada 40 Inspektorat Prov/Kab/Kota dan 10 APIP di lingkungan pemerintah pusat dengan menggunakan *internal audit capability model* (IA CM) yang dikeluarkan IIA menunjukkan kondisi APIP masih belum sesuai harapan, yaitu 98% atau 49 dari 50 APIP masih berada pada *level 1* (initial), dan 1 APIP Pusat berada



CERTIFIED FRAUD EXAMINER

Department of Defense, dan U.S. Securities and Exchange Commission (SEC).

Hal yang sama juga terjadi di Indonesia, organisasi terkemuka di sektor publik dan swasta seperti Komisi Pemberantasan Korupsi, Badan Pemeriksa Keuangan, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, dan Kementerian Keuangan, serta beberapa perusahaan swasta besar terkemuka mencari dan mempekerjakan CFE serta mendidik pegawainya untuk dipromosikan menjadi CFE. Bahkan, di BPKP, telah cukup banyak SDM yang memiliki sertifikasi CFE termasuk para pejabat eselon 1.

organisasi dapat dicapai jika si pelaksana *early warning system* dan penjamin kapabilitas organisasi yaitu internal auditor tidak memiliki kompetensi dan profesionalisme yang terstandarisasi.

Salah satu yang menjadi penyebab masih belum adanya geliat dari internal auditor untuk memperoleh atau memperkaya kompetensi dan profesionalismenya, diantaranya, belum ada standar kompetensi APIP dilingkungan pemerintah yang mengacu pada proses bisnis organisasi tempatnya bekerja. Saat ini proses sertifikasi yang dikeluarkan oleh BPKP dalam bentuk sertifikasi bagi Pejabat Fungsional Auditor, itupun masih belum berjalan optimal karena sifatnya masih bukan menjadi

pada *level 3* (*integrated*).

Indikator diatas cukup menjadi bahan pemikiran perlunya diatur pola kompetensi APIP termasuk kewajiban sertifikasi yang harus dimiliki sehingga APIP tidak hanya melakukan audit tetapi dapat menjadi unit organisasi yang dapat mendorong organisasi mencapai tujuan secara efisien, efektif, serta bernilai di mata *stakeholders*nya. Pemerintah sudah seharusnya mendorong APIP untuk mengejar sertifikasi demi sebuah profesionalisme. Jika APIP berkualitas, hasil pengawasan intern berkualitas, maka tata kelola atau *good governance* di Indonesia akan menjadi sesuatu yang mudah untuk diraih ■

(nani)



Membentuk dan Memelihara

Dunia Pengawasan Intern selalu berkembang dan tidak pernah berhenti untuk berubah menemukan sesuatu yang lebih baik dari yang ada sekarang. Oleh karenanya, kompetensi para auditor harus terus dijaga dan dipelihara agar dapat mengikuti perkembangan dimensi baru pengawasan intern.

30

Seorang auditor di jaman sekarang tidak cukup hanya dengan memiliki ilmu akuntansi dan audit saja, akan tetapi harus dilengkapi juga dengan ilmu-ilmu lainnya terkait seperti teknologi informasi, hukum, manajemen risiko, manajemen stratejik, dan lain-lain.

Salah satu cara auditor untuk selalu menjaga dan meningkatkan serta memelihara kompetensi serta profesionalismenya adalah dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) secara berkala dan berkesinambungan. Dengan demikian, lembaga pendidikan dan pelatihan menjadi sebuah unit kerja yang mempunyai peran strategis dalam memelihara dan meningkatkan kompetensi, termasuk untuk

Aparat Pengawas Internal Pemerintah.

Untuk kalangan APIP, unit yang sudah mapan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan BPKP. Unit kerja yang telah mendapat sertifikat ISO 9001 dari TUV NORD ini memiliki sertifikat untuk menyelenggarakan diklat sertifikasi pembentukan awal seorang auditor hingga jenjang tertinggi pendidikan fungsional auditor. Jenis-jenis diklat yang telah diselenggarakan secara rutin antara lain pembentukan auditor trampil, auditor ahli, auditor ketua tim, auditor pengendali teknis, dan auditor pengendali mutu. Selain itu Pusdiklatwas BPKP juga telah memiliki sertifikasi seperti manajemen pengawasan, pengadaan barang dan jasa, dan audit pengadaan barang dan jasa. Unit yang berlokasi di Ciawi, Bogor ini juga memiliki sertifikat untuk diklat kepemimpinan.

Selain menyelenggarakan sendiri, Pusdiklatwas BPKP juga sering bekerjasama dengan Inspektorat Kementerian/Lembaga/Provinsi/kabupaten/kota dalam penyelenggaraan diklat pengawasan. Diklat tidak hanya terkait materi seperti tersebut di atas, namun kadang kala materi diklat disesuaikan dengan kebutuhan unit kerja terkait.



Kompetensi Melalui Diklat Berkelanjutan

Kapasitas Pusdiklatwas BPKP cukup besar untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Pada tahun 2011, unit kerja ini telah menyelenggarakan 378 kelas dengan peserta sebanyak 10.948 pegawai dari berbagai instansi.

Sedangkan untuk sektor korporasi di Indonesia, program pendidikan dan pelatihan pengawas intern diselenggarakan antara lain oleh Yayasan Pendidikan Internal Auditor (YPIA) yang berlokasi di Pasar Minggu, Jakarta. Salah satu program yayasan ini adalah program sertifikasi *Qualified Internal Audit (QIA)*. Selain itu YPIA menyelenggarakan berbagai kursus dan *workshop* untuk peningkatan dan pengembangan profesi.

Semakin tingginya tuntutan atas kompetensi APIP saat ini memang membutuhkan lembaga pendidikan dan pelatihan yang mapan. Keberadaan Pusdiklatwas BPKP dan YPIA telah memberi warna tersendiri. Walaupun masih terdapat berbagai kekurangan, namun program pelatihan dan sarana prasarana yang ada sangat bermanfaat bagi peningkatan kompetensi pengawas Intern di Indonesia.

Namun demikian, jika kita cermati pelaksanaannya, masih terdapat beberapa *area of improvement* yang harus ditangani agar dapat menjawab dimensi baru pengawasan intern. Beberapa hal yang dapat dikembangkan antara lain peningkatan sarana laboratorium yang memadai. Sebagai ilmu terapan, pendidikan dan pelatihan ilmu pengawasan membutuhkan praktik kerja yang mencukupi. Selain itu, untuk membentuk seorang konsultan yang kompeten dibutuhkan pemahaman yang memadai terkait materi-materi yang dibimbingnya seperti praktik Sistem Informasi manajemen



keuangan Daerah atau SIAKPA. Hal-hal ini tentunya membutuhkan sarana laboratorium yang mencukupi.

Area lain yang dapat dikembangkan adalah peningkatan kualitas kurikulum yang sesuai kebutuhan saat ini. Perkembangan teknologi dan maraknya berbagai jenis kejahatan yang dapat mengakibatkan kerugian keuangan negara menuntut auditor untuk memiliki pengetahuan dan *skill* yang cukup untuk mendeteksi dan mengumpulkan bukti yang cukup pada sistem yang canggih tersebut. Semakin beragam dan rumitnya jenis-jenis transaksi di bidang keuangan seperti pada dunia perbankan juga membutuhkan pengetahuan tersendiri. Untuk itu kurikulum pembentukan auditor perlu dievaluasi secara terus menerus dan disempurnakan setiap saat. Ketrampilan-ketrampilan khusus perlu diberikan seperti Teknik Audit Berbantuan Komputer (TABK) / *Computer Assited Auditing Technique (CAAT)* dan komputer forensik. Dapat dipertimbangkan untuk mengkaji keselarasan kurikulum dengan *a common body of knowledge* yang dibutuhkan seorang pengawas intern ■

(HJK)

STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI APIP

32



Aparat pengawasan intern pemerintah (APIP) tidak diragukan lagi memiliki peran yang sangat penting dalam fungsi manajemen pemerintahan. Ketika APIP kuat baik dari aspek integritas maupun profesionalisme maka manajemen pemerintahan pun akan kuat. Tetapi, jika APIP yang sering disebut sebagai mata dan telinga pimpinan lemah jika dilihat dari kedua aspek tersebut maka manajemen pemerintahan pun akan menjadi lemah.

Bagaimana sesungguhnya pola pengembangan APIP di Indonesia, bagaimana permasalahannya, dan strategi ke depan?

Jika mau jujur, sesungguhnya, kondisi APIP di Indonesia masih cukup jauh dari kondisi ideal. Berbagai kasus korupsi yang

menyeret beberapa pimpinan kementerian/lembaga bahkan pemerintah daerah dapat menjadi cerminan belum optimalnya peran APIP. Setidaknya terdapat dua kemungkinan, pertama, APIP tidak mampu menjalankan perannya sebagai *early warning system* dan kedua pimpinan Kementerian/

Lembaga dan Pemda yang terseret kasus korupsi tidak memanfaatkan peran APIP sebagai pihak yang seharusnya mengingatkan atau memberi rambu-rambu agar tidak terjadi penyimpangan.

Kondisi di atas juga diperkuat dengan hasil penilaian kapabilitas APIP dengan menggunakan

model IACM yang dilakukan BPKP dengan hasil 98% atau 49 dari 50 APIP masih berada pada *level 1* (initial) dan 1 APIP berada pada *level 3 (integrated)*. Hasil penilaian di atas menunjukkan kalau APIP di Indonesia secara umum hanya mampu melakukan peran sebagai *watch dog* yang merupakan paradigma lama dari intern auditor. Jadi jika dikaitkan dengan dimensi baru pengawasan intern maka kondisi APIP kita masih jauh untuk dapat melaksanakan peran tersebut.

Mengacu pada laporan pembinaan auditor dan tata kelola APIP yang dikeluarkan oleh BPKP, setidaknya terdapat tiga persoalan utama APIP, yaitu APIP belum sepenuhnya dapat menerapkan independensi dan obyektifitas dalam melaksanakan perannya, SDM APIP kurang profesional, serta lemahnya proses bisnis pengawasan.

Menyikapi kondisi diatas, kita perlu melihat seperti apa sesungguhnya pola pengembangan APIP yang sedang berjalan dan bagaimana strategi pengembangan APIP ke depan?

Jika dilihat dari keberadaannya, maka APIP secara struktur telah melekat pada setiap Kementerian, Lembaga, dan Pemda. Dari struktur APIP maka untuk tingkat kementerian, secara umum posisi APIP telah berada pada posisi eselon 1 dan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan kementerian sehingga *inappearance*, posisi APIP sudah cukup kuat sementara untuk beberapa lembaga pemerintahan non kementerian dan pemerintah daerah, posisi APIP masih pada level eselon II sehingga *inappearance*, posisinya belum

cukup kuat.

Persoalan kedua adalah menyangkut profesionalisme SDM APIP. Jika berbicara profesionalisme maka kita akan berbicara masalah kompetensi. Dari sisi kompetensi, secara umum kita melihat kalau kompetensi APIP masih belum sesuai harapan. Sebagaimana kita ketahui untuk APIP di Indonesia, salah satu standar resmi yang bisa kita pergunakan untuk melihat kompetensi APIP adalah sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor yang dikeluarkan BPKP sebagaimana diamanatkan dalam PP No 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan PermenPAN dan RB No PER/220/M.PAN/7/2008. Berdasarkan Laporan Pembinaan Auditor dan Tata Kelola APIP tahun 2011 yang dikeluarkan Pusat Pembinaan JFA BPKP, jumlah unit APIP yang telah menerapkan JFA baru sejumlah 272 unit kerja dari 579 unit APIP, dengan rincian 47 unit kerja (85,45%) dan 55 unit APIP pusat dan 225 unit kerja (42,94%) dari 524 unit APIP daerah. Itupun jika dilihat dari sebarannya, sebanyak 3.329 orang dari 7837 orang merupakan auditor dari BPKP. Kondisi tersebut baru dilihat dari sertifikasi JFA. Padahal untuk dapat menjadi auditor yang mumpuni menjalankan peran sebagaimana disebutkan dalam dimensi baru pengawasan intern, sertifikasi JFA baru sertifikasi dasar selain sertifikasi-sertifikasi yang berskala nasional yang dikeluarkan oleh YPIA dan organisasi profesi berskala internasional.

Melihat kondisi di atas maka sesungguhnya peran yang diberikan kepada BPKP sebagai pembina APIP bukanlah pekerjaan mudah. Pertama, APIP tersebar di seluruh kementerian/

lembaga dan pemerintah daerah dengan jumlah yang banyak dengan latar belakang pendidikan yang juga sangat beragam, kedua, tidak semua K/L dan Pemda memandang APIP sebagai bagian penting dalam sistem pemerintahannya. Bagaimana BPKP dapat melakukan pembinaan terhadap APIPnya jika K/L dan Pemda tidak memberi dukungan bagi APIP nya untuk mengembangkan kapabilitasnya baik dari aspek SDM maupun posisinya dalam organisasi.

Saat ini yang dapat dilakukan BPKP masih dalam tatanan pengembangan kompetensi SDM APIP melalui keberadaan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor yang melakukan peran penelaahan dan penyusunan peraturan, standar, pedoman, program pembinaan, dan pelaksanaan sertifikasi serta evaluasi pelaksanaan sertifikasi, angka kredit, dan efektivitas tim penilai JFA di lingkungan BPKP dan APIP lainnya. Di samping itu, BPKP juga memiliki Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan yang melakukan tugas pendidikan dan pelatihan SDM APIP, serta Perwakilan BPKP dan Kedeputusan teknis BPKP yang diberi tugas untuk melakukan pembinaan secara teknis.

Sinergitas antara ketiga unsur tersebut diharapkan dapat menghasilkan APIP yang memiliki kapabilitas dalam menjalankan peran APIP yang kian kompleks. Namun, sedemikian baiknya pola pengembangan APIP yang menjadi tugas dari BPKP tanpa didukung oleh komitmen Kementerian/ Lembaga dan Pemerintah Daerah maka pola pengembangan APIP tidak akan mampu menghasilkan tenaga auditor intern pemerintah yang handal dan mampu

menjawab tuntutan zaman.

Menyikapi kondisi tersebut, Pusbin JFA mengidentifikasi setidaknya terdapat tiga poin yang harus dilakukan untuk pengembangan APIP ke depan, yaitu:

- 1) Penguatan Kelembagaan APIP
Penguatan kelembagaan APIP, sebaiknya diawali dengan mengupayakan penerbitan UU tentang APIP, terbentuknya komite pengawasan intern pemerintah, diimplementasikannya piagam pengawasan intern pemerintah, serta terbitnya standar kompetensi pejabat struktural pengawasan dan sistem rekrutmen dan seleksi pimpinan APIP.
- 2) Pengembangan proses bisnis pengawasan
Pengembangan proses bisnis pengawasan dilakukan dengan membangun sistem dan prosedur perencanaan pengawasan dan pelaporan yang terintegrasi dan berbasis risiko serta menekankan pengawasan pada 4 fokus area yaitu pengadaan barang dan jasa, laporan keuangan, pengelolaan kepegawaian, dan pelayanan publik. Disamping itu, perlu membangun sistem dan prosedur pengendalian mutu pengawasan dan

- 3) Pengembangan SDM pengawasan
Langkah yang akan dilakukan mencakup pemenuhan kebutuhan formasi auditor, kewajiban sertifikasi untuk melaksanakan peran pengawasan, memiliki sistem dan prosedur rekrutmen auditor, adanya sistem penilaian kinerja individu yang terintegrasi dengan kinerja organisasi APIP, terbentuknya organisasi profesi.
- Untuk meningkatkan kompetensi APIP, baru-baru ini, pemerintah telah membentuk asosiasi yang disebut Asosiasi Internal Auditor Pemerintah yang diharapkan dapat melakukan tugas sebagaimana halnya organisasi profesi lain diantaranya menyusun kode etik profesi, membentuk dewan kehormatan profesi, menerbitkan standar pengawasan, menjamin kompetensi seluruh APIP, serta menjamin kualitas pelaksanaan peran pengawasan yang dilakukan oleh seluruh anggotanya.

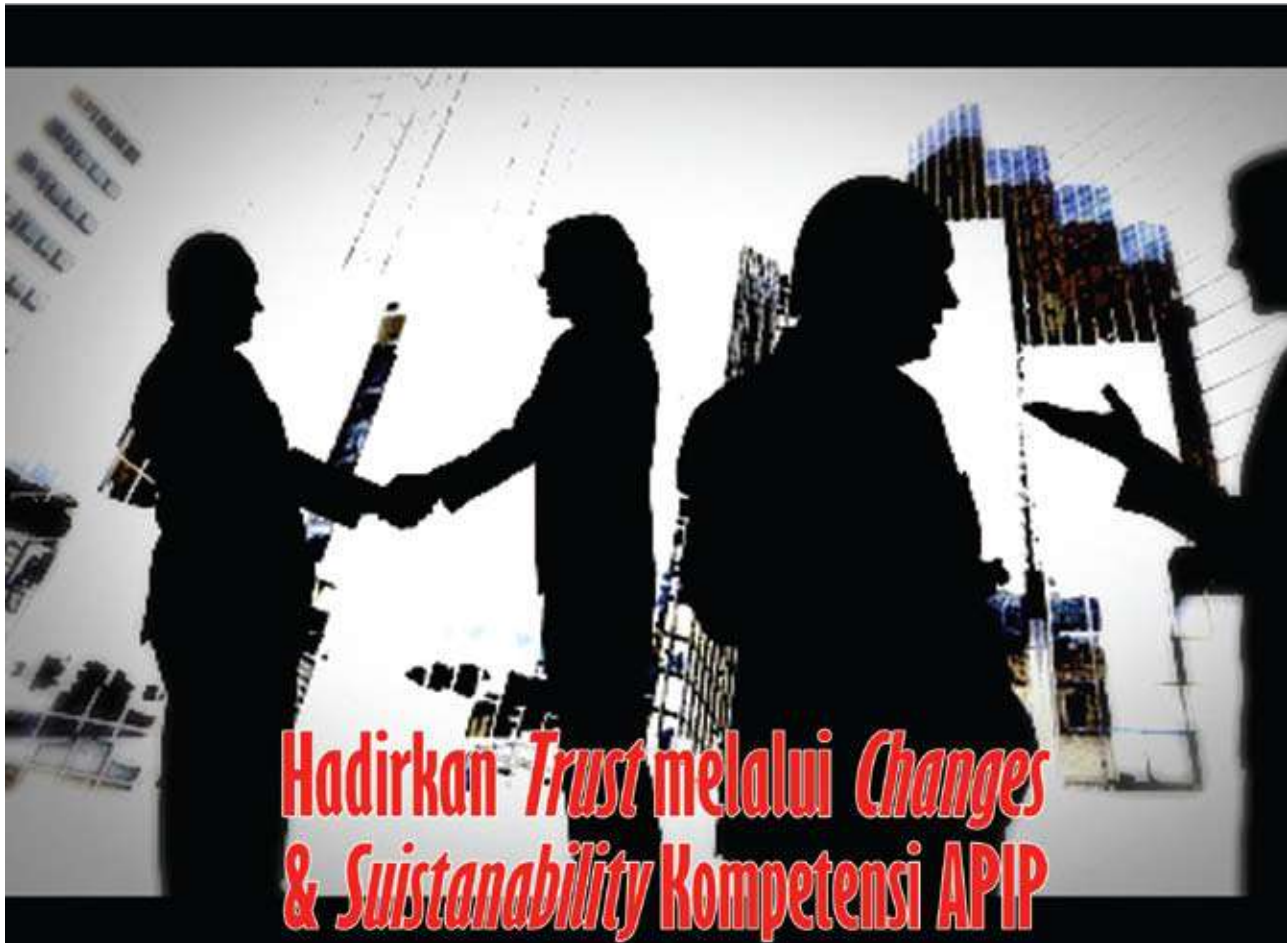
Selama ini, pola pengembangan APIP di Indonesia mengacu pada PP No 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP),

PermenPAN dan RB No PER/220/M. PAN/7/2008, PerMenPAN dan RB No PER/05/M.PAN/03/2008 tentang Standar Audit APIP, PerMenPAN dan RB No PER/04/M. PAN/03/2008 tentang Kode Etik APIP, serta PerMenPAN dan RB No PER/28 tahun 2012 tentang Pedoman Telaah Sejawat Hasil Audit APIP. Namun, dalam pelaksanaannya masih belum optimal. Salah satu yang menjadi penghambat adalah masih belum sinergisnya pola pengembangan APIP dan belum adanya pihak yang memiliki kewenangan secara utuh dan memiliki kekuatan memaksa dalam pengembangan APIP termasuk menentukan standar kompetensi auditor. Saat ini, siapapun yang menjadi staf pada APIP dapat melakukan audit dan tidak berjalannya reviu teman sejawat sebagaimana diatur oleh PerMenPAN dan RB.

Melalui pembentukan asosiasi internal auditor pemerintah ini, diharapkan, selain menerbitkan standar-standar pengawasan, asosiasi juga dapat menjadi media yang mengawal pola pengembangan APIP yang lebih baik di masa yang akan datang sehingga dapat menjalankan perannya sebagaimana diharapkan dalam dimensi baru pengawasan intern ■

(nani)





Siapa menyangka, proses Pilkada DKI Jakarta menjadi momen paling bersejarah dalam era demokrasi di Indonesia. Ketika seorang pria yang sederhana bisa menaklukkan hati warga DKI Jakarta dan akhirnya menjatuhkan pilihan kepada pemimpin yang sangat senang *blusukan* ke rumah-rumah kumuh, ke kali-kali tempat komunitas masyarakat Indonesia kebanyakan. Kuncinya cuma satu yaitu *trust*.

Ya, masyarakat DKI Jakarta percaya Jokowi mampu mengatasi persoalan kompleks yang tengah dihadapi ibu kota negara RI, mulai kemacetan, banjir, pemukiman kumuh, transportasi yang tidak layak, serta maraknya kejahatan.

Jika kita berkaca kepada sosok Jokowi, maka kata "*trust*" harus menjadi poin penting yang harus kita miliki terutama bagi profesi internal auditor. Bagaimana seorang internal auditor mampu menghadirkan *trust* dari *stakeholders*nya yaitu pimpinan dan organisasi. Ketika pemimpin tidak memanfaatkan profesi kita untuk mendukung kinerjanya, maka kita sudah seharusnya bertanya, apakah pimpinan kita memiliki *trust* kepada profesi kita?

Lalu bagaimana *internal auditor* untuk memperoleh *trust* dari para pemangku kepentingan kita? Cukupkah hanya dengan kompetensi saja, atau integritas saja, atau perlu keduanya? Disadari atau tidak, kita terkadang melupakan satu siklus terpenting dari proses manajemen, yaitu pengawasan. Terlebih, tuntutan pemangku kepentingan selalu berkembang dan tanpa batas. Jika internal auditor asyik berkutat melakukan audit dan mencari-cari kesalahan, puas hanya dengan ilmu auditnya maka lama-kelamaan pimpinan akan meninggalkannya. Menyikapi pergerakan dunia pengawasan yang demikian cepat, apakah APIP kita siap menghadapinya? Untuk itu, kita mencoba berbincang-bincang dengan praktisi untuk mengetahui bagaimana APIP harus menyikapi dimensi baru pengawasan tersebut.

Pada prinsipnya, salah satu kelemahan pengawas intern pemerintah adalah terkait kompetensi. Hal itu diutarakan oleh Inspektur Kota Banjarbaru, Harmidi. Ia menekankan perlu pendidikan satu pintu bagi internal auditor pemerintah. Di samping itu, lanjutnya, harus berkelanjutan. Saat ini, kita memiliki BPKP sebagai pembina APIP. Bahkan, BPKP telah dilengkapi dengan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan yang selalu siap meng-*upgrade* kompetensi internal auditor pemerintah.

Bagi Harmidi, menjalani peran sebagai aparat pengawasan intern pemerintah (APIP), merupakan tantangan tersendiri. Sejak dipercaya sebagai Inspektur Kota Banjarbaru, dirinya paling *concern* pada ketersediaan tenaga auditor yang memenuhi kualifikasi sebagai auditor. Tanpa kualifikasi yang tepat, lanjutnya, Inspektorat akan mengalami kendala dalam menjalankan peran APIP yang kian strategis ditengah tuntutan yang kian beragam terutama untuk

memperoleh *trust* dari pimpinan. Apa yang bisa dilakukan, menurutnya, itulah yang kami lakukan. Perubahan mendasar, bahkan telah dilakukan Kota Banjarbaru yaitu dengan membagi struktur organisasi berdasarkan *mapping* permasalahan. Agak berbeda dengan pembagian struktur organisasi APIP pada K/L dan Pemda lain, Kota Banjarbaru membaginya menjadi empat bidang yaitu bidang Pengadaan Barang dan Jasa, Pengelolaan Aset, Pengelolaan Keuangan, dan SDM dan Aparatur dan Kebijakan.

Menghadapi kendala terkait kompetensi APIP di lingkungannya, saat ini yang dapat dilakukannya adalah mengirimkan para *internal auditor*nya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan Pusdiklatwas BPKP ataupun mengundang BPKP Perwakilan untuk menyelenggarakan pelatihan kantor sendiri. Memang masih belum optimal, lanjutnya. Ada beberapa faktor yang menjadi kendala diantaranya minimnya anggaran untuk peningkatan kompetensi SDM nya. Ia setuju jika ada diklat yang berkelanjutan bukan hanya sertifikasi tetapi diklat substantif seperti audit investigatif, audit atas pengadaan barang dan jasa, revidi laporan keuangan, dan sebagainya sesuai kebutuhan.

"Sudah beberapa tahun ini, kami meminta bantuan BPKP dalam melakukan kegiatan

pengawasan. Ke depan, kita ingin dapat mandiri." jelasnya. Mungkin, lanjutnya, perlu ada kebijakan diklat satu pintu terhadap auditor intern pemerintah, seperti BPKP. Di samping itu, perlu perubahan pola diklat dari semula kami harus mengirimkan SDM untuk didiklatkan ke Pusdiklatwas BPKP, ke depan, biarkan tenaga pengajarnya yang mendatangi. Hal ini, lanjutnya, untuk mengatasi keterbatasan dana dan nilai plusnya, peserta yang dapat mengikuti diklat akan lebih banyak.

Materi diklat pun, ungkap Hamidi, perlu di-*update* sesuai isu yang berkembang saat ini. Jika sekarang internal auditor pemerintah dituntut untuk lebih berorientasi pada kegiatan konsultasi dan *quality assurance* maka kami perlu mengetahui seperti apa standarisasi dalam melakukan kegiatan tersebut sehingga dapat dipertanggung-jawabkan.

Hal itu juga diamini oleh Kaper BPKP Prov. Kalsel, Eddy Karim. Hal itu, sangat penting, lanjutnya mengingat APIP lah salah satu pilar yang dapat mendukung sistem presidensial yang sampai saat ini masih kita anut. "APIPlah yang dapat mempersatukan NKRI. Tetapi, bagaimana caranya?" jelasnya.

Sejak bergulirnya semangat reformasi yang diikuti dengan perubahan sistem manajemen pemerintahan secara mendasar, diantaranya melalui amandemen UUD 1945 dan terbitnya berbagai perangkat UU, termasuk terbitnya UU tentang Otonomi Daerah serta UU yang memperkuat peran legislatif. Dengan diberlakukannya UU Otonomi Daerah, maka ketika itu pula, kita melihat ada kesan pemerintahan



Inspektur Kota Banjarbaru, Harmidi

menjadi terkotak-kotak. Presiden sebagai pemegang kekuasaan pemerintahan seperti tidak memiliki kendali terhadap pelaksanaan pemerintahan secara keseluruhan. Salah satu contoh adalah peran pengawasan intern pemerintah. Saat ini, setiap K/L dan Pemda memiliki aparat pengawasan intern yang bertanggungjawab secara langsung kepada pimpinan K/L dan Pemda, terkecuali BPKP. BPKP, melalui PP No 60 tahun 2008 tentang SPIP disebutkan sebagai aparat pengawasan intern yang perannya melakukan pengawasan atas permintaan Presiden, membantu tugas perbendaharaan Negara, serta melakukan audit lintas sektoral. Di samping itu, BPKP juga diberi peran sebagai Pembina SPIP yang salah satu perannya meningkatkan kapabilitas dari APIP.

Secara umum, jelas Eddy, kondisi APIP yang melekat pada masing-masing K/L dan Pemda masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Pergeseran peran APIP sebagai auditor menjadi konsultasi tentu saja memerlukan kompetensi yang tidak sederhana dan terbatas pada ilmu audit saja.

Kondisi tersebut juga menjadi *concern* Eddy. Saat ini, menurutnya, yang paling penting bagi BPKP sebagai pembina SPIP yang salah satu perannya untuk meningkatkan kapabilitas APIP. Untuk itu, ia dan jajarannya mencoba meyakinkan pimpinan Pemda baik Gubernur/Bupati/Walikota agar memiliki kepedulian atas pentingnya pengawasan. Dalam sistem manajemen dimanapun termasuk pemerintahan, lanjutnya, hal yang paling krusial selain perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan adalah pengawasan.

Ketika pimpinan memiliki *awareness* terhadap peran aparat pengawasan intern pemerintah, maka, hal tersebut merupakan langkah awal bagi terbangunnya kapabilitas APIP yang berujung pada kapabilitas organisasi. Tanpa itu, lenjutnya, APIP, hanya ada sebagai pelengkap struktur organisasi pemerintahan tanpa dapat memberi nilai buat organisasi. Pada beberapa pemerintah daerah, lanjutnya, APIP hanya difungsikan jika terjadi masalah. Padahal, APIP seharusnya lebih mengedepankan pada upaya preventif atau pencegahan.

"BPKP harus memberi keyakinan kepada Presiden dan masyarakat bahwa APIP itu bisa berperan efektif dan secara nyata berkontribusi dalam sistem manajemen pemerintahan. Dengan demikian, pimpinan K/L dan Pemda menyadari bahwa manajemen pemerintahan harus dikuatkan dengan peran pengawasan, bukan hanya tertera dalam struktur organisasi tetapi memikirkan kualitas SDM, dan kapabilitasnya," jelasnya.

Menyikapi konsep IACM sebagai *tools* yang digunakan untuk menilai kapabilitas APIP, pada prinsipnya ia sependapat, namun, harus diatur tersendiri dalam Peraturan Kepala BPKP. Konsep IACM menunjukkan bagaimana APIP harus dibangun secara utuh sehingga dapat menuju APIP yang kuat.



Kepala Perwakilan BPKP Prov. Kalsel, Eddy Karim

Sebagai perpanjangan tangan BPKP di perwakilan, Eddy mencoba memberi keyakinan kepada para pimpinan Kepala Daerah agar memfungsikan APIP. Namun, memfungsikan jika tidak dibekali dengan kompetensi yang tepat justru tidak akan mampu memberi *feedback* kepada pimpinan. Untuk itu, ia dan jajarannya berupaya melakukan pendekatan kepada para Inspektur untuk meningkatkan kompetensi auditornya, diantaranya melalui sertifikasi maupun diklat-diklat substansi. Namun, ia juga tidak menampik, bahwa pada beberapa daerah, Inspektorat tidak didukung oleh pendanaan yang memadai baik untuk melakukan perannya maupun meningkatkan kapasitasnya.

Ke depan, ia juga menyarankan perlu diperjelas mekanisme pengawasan yang akhirnya harus bermuara dan bermanfaat bagi presiden. Hal ini, lanjutnya, untuk menguatkan sistem presidensial yang masih dianut

oleh Indonesia. BPKP, lanjutnya harus dapat mendorong para pemimpin K/L dan Pemda untuk mengoptimalkan peran APIP untuk mencapai visi dan misi pimpinan K/L dan Pemda. Jadi, jika APIP diperkuat, bukan untuk BPKP tapi demi terbangunnya sistem presidensial.

Inspektur Kota Banjar, Agus Eka Sumpna, SE, juga menyadari peran strategis yang dimiliki APIP, namun, kembali lagi harus mendapatkan dukungan dari pimpinan. Itulah kondisi yang menyebabkan Inspektorat di Kota Banjar dapat lebih optimal dalam menjalankan perannya. Kota Banjar, lanjutnya, saat ini fokus pada dua hal yaitu, pengelolaan keuangan dan pengelolaan kinerja. Untuk itu, APIP harus siap terutama dari aspek kompetensi.

Ditengah kompleksitas peran APIP, ia menyadari persoalan kualitas SDM menjadi kendala tersendiri. Salah satu, minimnya staf yang telah mempunyai sertifikasi JFA. Di samping itu, lanjutnya, APIP di daerah memiliki 2 pembina APIP, satunya BPKP yang mengeluarkan sertifikasi JFA dan satu lagi (Pejabat Pengawasan Urusan Pemerintah Daerah)P2UPD dari Kemendagri yang

mengeluarkan sertifikasi P2UPD. Memang terdapat perbedaan dari keduanya, yaitu JFA, ranahnya audit atas keuangan sementara P2UPD ranahnya selain keuangan seperti audit kinerja dan operasional.

Menyikapi dualisme JFA dan P2UPD ini, menurutnya menyimpang dari terminologi keilmuan yang ada. Karena kalau diibaratkan dokter kan sama-sama *level* dokter umum kenapa sudah dikotak-kotakkan? Menurutnya, *auditing* adalah suatu ilmu tersendiri sehingga siapapun yang mempelajari tidak masalah namun pada *entry barriernya* harus ada matrikulasi sehingga bisa mempunyai kemampuan dasar yang sama. Karena kalau di pemerintah daerah, Inspektorat tidak bisa hanya menerima lulusan akuntansi saja karena memang melakukan pengawasan terhadap proses bisnis termasuk kebijakan yang membutuhkan auditor yang memiliki kemampuan multidisiplin ilmu. Untuk

pengembangan APIP di Kabupaten Banjar, jelasnya, cukup banyak kontribusi



Inspektur Kabupaten Gorontalo, Darwin Romi Sjahrini

dari BPKP. "Selama ini, kami menjalin kerjasama tata kelola pemerintahan yang baik mulai dari membangun sistem maupun pendampingan, evaluasi Optimalisasi Penerimaan Daerah. Keberadaan BPKP, lanjutnya, sangat membantu Kota Banjar mengatasi keterbatasan kompetensi SDM," pungkasnya.

Inspektur Kabupaten Gorontalo, Drs. Darwin Romi Sjahrini juga menyadari kendala kompetensi yang dimiliki staf Inspektorat Daerah. "Ke depan," lanjutnya, "kita memang akan fokus pada pengembangan kompetensi." Untuk sertifikasi, ia membebaskan apakah mau mengikuti sertifikasi JFA ataupun P2UPD. "Tetapi, saya melihat Kemendagri belum serius. Mesti ada sosialisasi terlebih dahulu bagaimana mengatur jabatan fungsional, perhitungan



Inspektur Kota Banjar, Agus Eka Sumpna, SE



Inspektur Kabupaten Jombang, I Nyoman Swardiana

Untuk itu, ia mengawali dengan melakukan pemetaan kompetensi untuk memadukan komposisi tim. Dengan APIP yang kuat, ia yakin, APIP bisa menjawab tuntutan terhadap APIP yang lebih ke arah pencegahan. Ia juga menekankan agar APIP ke depan, tidak hanya berkutat pada pemeriksaan yang sifatnya *post audit* tetapi lebih ke arah *pre audit* dan audit pada saat pelaksanaan sehingga adanya penyimpangan dapat diantisipasi.

"Jangan sampai kita hanya berkutat di sesuatu

dipahami termasuk bagaimana tehnik persuasi agar orang tidak mau melakukan penyimpangan.

Demikian juga dengan Inspektur Kabupaten Jombang, I Nyoman Swardiana. Kabupaten Jombang, lanjutnya, menggantungkan harapannya kepada BPKP dalam menggodok internal auditornya. Hal ini dilakukan dalam rangka menjawab tuntutan yang semakin kompleks terhadap peran APIP di Jombang. Dalam waktu dekat, Nyoman akan mengirim lagi 13 orang auditornya untuk di godok di BPKP. Ia menganggap BPKP itu partner yang "pas" untuk meningkatkan kompetensi maupun kapabilitas auditor nya. Selain memiliki Pusdiklat dan mempunyai Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor, ia percaya BPKP telah memiliki standar yang tinggi untuk meluluskan seorang auditor dari sertifikasi.

Selain berbagai pelatihan yang diberikan Nyoman kepada SDMnya, dia juga memberikan berbagai motivasi untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif di antara auditornya. Ia cukupi kebutuhan literatur yang berkaitan dengan tugas-tugas pengawasan, serta meningkatkan sarana dan prasarana penunjang kelancaran tugas-tugas pengawasan.

Menurut Nyoman, pola pengembangan kompetensi yang ideal yang harus ada untuk membekali para auditornya yaitu semua auditor harus LULUS Diklat sertifikasi. Selain itu, Auditor APIP harus banyak mengikuti *workshop-workshop* dan seminar dalam rangka mengembangkan wawasan. "Auditor harus aktif belajar dari auditor yang senior yang lebih banyak pengalamannya. Bahkan. Ia berkeinginan BPKP

angka kreditnya, serta bagaimana masa depan auditor yang beralih status menjadi P2UPD.

Untuk meningkatkan kompetensi APIP, Inspektorat Kabupaten Gorontalo menyeleksi secara serius rekrutmen calon auditor baik yang berasal dari CPNS maupun PNS. "Tidak mudah menjadi auditor karena ada persyaratan integritas pribadinya," jelasnya. Orang yang mau masuk ke Inspektorat disaring secara serius, mulai kompetensi, prestasi. Disini ada kompetensi teknis, bukan hanya bidang akunting, tetapi kesehatan, pendidikan, tehnik, karena dalam menjalankan perannya, auditor akan selalu bersinggungan dengan disiplin ilmu audit dan teknis. "Perpaduan antara keduanya," jelasnya, "akan membuat para auditor mampu meneropong secara umum."

Terkait pola pengembangan APIP, ia berharap selain kompetensi khusus juga umum.

yang sifatnya rutinitas karena pemeriksaan yang dilaksanakan secara terus menerus, potensi pelanggaran tetap sama dan cenderung temuan berulang.

Apa yang dilakukannya juga sangat didukung oleh stafnya. "Saya tekankan, kalau mereka tidak *upgrade* pengetahuannya maka bisa jadi *auditee* akan lebih pintar dari auditornya. Untuk itu, kami selalu mengirim staf Inspektorat untuk mengikuti diklat sertifikasi. Sementara untuk diklat substantif seperti audit investigatif belum pernah dilakukan karena belum ada informasi tentang itu. Jika ada, tentu akan mengirimkan stafnya untuk belajar ke sana.

Menyikapi kurikulum yang ditawarkan Pusdiklatwas BPKP, ia menyarankan agar lebih banyak menekankan pada aspek peran auditor sebagai *early warning system* termasuk tehnik pengajaran yang lebih menekankan pada praktik-praktik yang mudah

berkenan membawa auditornya dalam kegiatan pemeriksaan di BPKP sehingga dapat langsung belajar bagaimana cara BPKP bekerja.

Untuk efektivitas, Nyoman menyarankan agar diklat sertifikasi atau diklat teknis dapat dilakukan di tingkat wilayah artinya di provinsi tidak hanya di Pusdiklat Ciawi. Dengan demikian, peserta dari daerah, akan lebih banyak yang mengikuti. Ia berharap teori yang diberikan diikuti dengan materi prakteknya, sehingga dapat diaplikasikan di instansi masing-masing. Paling tidak, lanjutnya, sistem diklatnya 40% teori dan 60% aplikasinya sehingga dapat langsung dipraktekkan.

Di tengah tuntutan kepada Inspektorat yang semakin beragam, Inspektur Kota Yogya, Wahyu W, justru lebih mengedepankan pendekatan preventif. Untuk itu, semua

permasalahan yang terjadi terlebih dahulu dilakukan pengkajian sebelum melakukan kegiatan pengawasan. Oleh karena itu, keberadaan tenaga auditor yang handal sudah merupakan keharusan. "APIP tidak hanya profesional dalam auditing, tetapi harus memiliki intuisi yang kuat dalam melaksanakan tugasnya. Ketajaman intuisi, selain melalui belajar juga pengalaman.

Untuk itu, pihaknya, lanjutnya telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas APIP, diantaranya dengan mengikutsertakan dalam pelatihan yang diselenggarakan di Pusdiklatwas BPKP Ciawi, mengundang narasumber dari Pusbin JFA BPKP, pihak lain, termasuk memberikan beasiswa kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan S2.

Hal itu, diamini oleh Wakil Walikota Yogyakarta, Imam Priyono Dwi Putranto.

Sebagai pimpinan, ia menyadari pentingnya fungsi pengawasan dalam sebuah organisasi, terutama pengawasan atas anggaran. Menurutnya, perlu dilakukan pengawasan yang preventif, yang dilakukan sejak awal.

Idealnya, jelasnya, pengawasan dilaksanakan oleh aparat yang mampu menterjemahkan tugasnya



Inspektur Kota Yogya, Wahyu W

dan ditunjang dengan sistem otorisasi yang baik. Di dalam kondisi tersebut, jika tetap terjadi penyimpangan, maka itu terjadi karena faktor ketidaksengajaan.

Berbagai pendapat dari praktisi yang *notabene* adalah pengawas intern, secara umum permasalahan kompetensi menjadi prioritas yang harus segera dicarikan solusinya. Diantara solusi yang ditawarkan adalah pendidikan satu pintu terhadap profesi pengawas intern dengan kurikulum pendidikan 40% teori dan 60%praktek, perlu kurikulum yang menyentuh aspek integritas, adanya standar kompetensi yang tegas untuk dapat melaksanakan peran pengawasan, serta ekstensifikasi pola pendidikan bagi internal auditor. Artinya, pendidikan JFA jangan hanya terpusat di Jakarta tetapi dapat dilakukan perwilayah sehingga cakupannya akan semakin luas■

(Tim Humas)



Wakil Walikota Yogyakarta, Imam Priyono Dwi Putranto



APIP dengan *Added Value*

Setya Nugraha*

Sudah cukup sering kita dengar kalimat-kalimat seperti: “Aduh minggu depan Itjen kita datang nih, mana kita lagi repot, pasti tambah repot ya kita”; “Inspektorat kita gimana sih, membuat temuan kok memaksa, padahal mereka kan nggak tahu kejadian di lapangan”; “apa sebenarnya kerja APIP kita, kok korupsi masih merajalela” dan berbagai ungkapan kekecewaan lain yang menggambarkan ketidakpuasan terhadap keberadaan Internal Auditor atau Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

Kekecewaan *stakeholders* terhadap peran APIP tentu saja beralasan, karena mengindikasikan adanya *expectation gap* antara peran APIP selama ini dengan harapan *stakeholders* terhadap APIP. Singkatnya, sebagian *stakeholders* yang masih memiliki opini terhadap APIP sebagaimana dinyatakan dalam alinea pertama di atas, memang belum merasakan “sentuhan” APIP yakni manfaat dan *value* yang nyata dari keberadaan APIP. Inilah tantangan bagi APIP menjawab kegalauan *users*, bagaimana menjadi APIP yang memiliki *added value*.

Kompetensi APIP syarat mutlak

Untuk menjadi APIP yang memiliki *added value*, kompetensi APIP menjadi modal dasar bagi APIP, selaras dengan *theory of competence-based strategic management* (Sanchez and Heene, 2004), yang mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan

secara bersinambungan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya guna menciptakan dan memberikan *value* kepada *stakeholders*. Kompetensi APIP menjadi prasyarat mutlak seiring dengan peran baru pengawas intern yang didefinisikan sebagai berikut:

“Internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value an organization’s operation. It helps an organization accomplish its objective by bringing a systematic, disciplined, approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control and governance process” (Institute of Internal Auditor).

Kondisi eksternal maupun internal yang sangat dinamis dan penuh risiko menuntut Kementerian/Lembaga/Pemda (K/L/P) untuk memberikan respon positif agar tujuan organisasi tetap dapat tercapai. Sebagai bagian dari manajemen, yaitu *Planning, Organizing, Actuating* dan *Con-*

trolling, APIP wajib membantu K/L/P meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian dan proses *governance*. Dengan tuntutan terhadap APIP yang semakin berat, APIP harus memiliki kompetensi yang handal antara lain pengetahuan yang komprehensif, keterampilan yang tinggi dan sikap proaktif, profesional, independen serta obyektif melalui penerapan standar kompetensi auditor, peningkatan kualifikasi pendidikan, sertifikasi keahlian, dan pelatihan auditor APIP serta pembinaan kompetensi auditor secara konsisten.

APIP juga perlu bersinergi dengan APIP lain untuk memperkuat *networking* serta bertukar pengalaman guna memperkaya database masalah pengawasan lengkap dengan solusinya. APIP sebaiknya juga tergabung dalam organisasi profesi APIP untuk memperkuat peran dan kedudukan APIP yang rawan terhadap tuntutan hukum mengingat kondisi turbulensi

politik, ekonomi, sosial budaya saat ini serta masyarakat yang semakin kritis dan sadar hukum.

Kompetensi APIP dibutuhkan untuk menjawab makna definisi baru IIA, yakni APIP harus berfungsi memberikan jasa *assurance* dan *consulting* untuk memberikan *added value* bagi K/L/P. Pimpinan K/L/P sangat membutuhkan APIP dapat menjalankan peran *assurance* dan *consulting* tersebut. Mereka tidak ingin “tergelincir” di tengah gencarnya pemberantasan korupsi saat ini namun menginginkan suatu keyakinan yang memadai bahwa APIP telah menjaga dan mengamankan seluruh proses bisnis di instansi pemerintah serta berjalan sesuai rules yang berlaku. Salah satu contoh yang dapat dilakukan APIP adalah melakukan audit berpeduli risiko atau *risk based audit*. Melalui jenis audit ini, auditor mampu menemukan simpul-simpul masalah sehingga dapat memberikan peringatan dan rekomendasi perbaikan kepada pimpinan K/L/P.

Kompetensi APIP sebagai konsultan berarti APIP harus membantu manajemen dalam mengidentifikasi risiko sekaligus menganalisis seluruh risiko organisasi untuk menyusun langkah-langkah pengendaliannya. Dalam hal ini, pengetahuan auditor APIP tentang manajemen risiko adalah suatu keharusan.

Early warning system dan solution maker

Rentetan kasus penyimpangan akhir-akhir ini di instansi pemerintah yang mengarah ke Tindak Pidana Korupsi (TPK), memunculkan tanda tanya bagi publik, “Dimanakah gerangan APIP berada?” Karena “khittah” APIP

adalah memberikan langkah pencegahan dan memberikan saran perbaikan. Dengan demikian kasus-kasus tersebut sebenarnya tidak perlu terjadi apabila APIP sudah menjalankan peran sistem peringatan dini, yang mengingatkan dan mencegah pimpinan instansi pemerintah melakukan penyimpangan dalam proses *governance*.

Namun tentu saja, terdapat pula kemungkinan pimpinan instansi pemerintah sendiri yang tidak peduli dengan peringatan dan pencegahan dari APIP. Dalam kasus demikian, justru APIP yang sengaja “dikebiri” perannya agar tidak menjadi “penghalang” niat buruk pimpinan instansi pemerintah tersebut. Kalau sudah seperti itu, risiko ditanggung pimpinan K/L/P kalau suatu hari harus merasakan dinginnya jeruji besi.

APIP sebagai *solution maker* harus mampu memberikan rekomendasi perbaikan yang mampu menghilangkan penyebab yang sistemik dari suatu penyimpangan. Sebagai contoh dalam kasus dobel perjalanan dinas, maka rekomendasi perbaikan yang baik antara lain menyarankan pimpinan K/L/P membuat sistem perjalanan dinas yang terintegrasi sehingga sistem akan menolak nama seseorang yang mengajukan perjalanan dinas ganda. Contoh lain, adanya penyimpangan dalam pengadaan barang jasa, maka APIP perlu merekomendasikan sistem *electronic procurement* yang di *back up* dengan Sistem Teknologi Informasi yang handal guna meminimalisir potensi penyimpangan *mark up* harga barang dan lelang sistem arisan.

Meski APIP lebih banyak berperan secara *preventive* apakah peran *watch dog* hilang sama



sekali?
Beberapa

literatur menyatakan tidak, karena dalam beberapa kasus ketika APIP menemukan penyimpangan tentu rekomendasi yang sifatnya *repressive* untuk menimbulkan efek jera harus dilaksanakan karena *repressive* di sini juga dimaksudkan untuk mendukung upaya *preventive*. Sebagai contoh, seorang Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) yang memang nyata-nyata menyimpang, maka rekomendasi pemberian sanksi untuk *repressive* bermanfaat bagi PPK dan pejabat yang lain untuk tidak melakukan penyimpangan yang sama di kemudian hari.

Peran pencegahan termasuk peran *quality assurance*, menuntut APIP harus banyak melakukan langkah konstruktif yakni evaluasi, *monitoring* dan beberapa jenis audit non opini (contoh audit kinerja dan audit tujuan tertentu), serta kajian terhadap berbagai kebijakan. Bukti empiris menyatakan bahwa korupsi dapat dimulai dari penetapan kebijakan atau sejak

tahap perencanaan. APIP harus peka terhadap hal-hal seperti ini, dan segera membunyikan “peluit” untuk mencegah pimpinan K/L/P agar tidak mengeksekusi kebijakan yang *corrupt* tersebut. Contoh suatu korupsi kebijakan adalah kebijakan penerimaan pegawai suatu instansi pemerintah dengan klausul yang mengarahkan pada kelompok tertentu untuk diterima, meski sebenarnya tidak kompeten. APIP harus merekomendasikan revisi kebijakan untuk menghindarkan penyimpangan ini. Peran APIP sebagai *preventive system* dapat terselenggara apabila APIP berperan sedini mungkin sehingga bukan sebagai “pemadam kebakaran”. Inilah wujud nyata pergeseran peran APIP dari *watch dog* ke mitra strategis bagi auditan, yakni APIP lebih banyak melakukan *current audit* daripada *post audit*.

Sesuai PP no 60 tahun 2008,

APIP harus membantu K/L/Pemda mengimplementasikan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) sebagaimana dinyatakan dalam PP tersebut. APIP menjadi pelopor instansi pemerintah untuk berkomitmen menerapkan SPIP agar instansi pemerintah mampu mengamankan aset-asetnya, mampu mendapatkan opini WTP atas laporan keuangan yang handal, mampu menjalankan organisasi secara efektif dan efisien dan tetap berjalan sesuai koridor hukum dan peraturan perundang-undangan. Penerapan SPIP yang konsisten sejalan dengan reformasi birokrasi yang dijalankan Pemerintah karena APIP merupakan *quality assurance* dari proses reformasi birokrasi tersebut.

APIP bertanggungjawab untuk menguji kecukupan dan keandalan sistem pengendalian (SPIP) yang dibuat manajemen terhadap lima unsur SPIP yakni lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan guna memastikan efektivitas *risk, control* dan *governance process* pada instansi pemerintah.

Bahan Perenungan untuk APIP

Penulis teringat film lama yang berjudul *Bay Watch*. Tokoh-tokoh yang menjalankan pengawas pantai itu tidak henti-hentinya bekerja

keras, mengelilingi lingkungan, memberikan rambu-rambu peringatan di lokasi pantai mana yang berbahaya, mengingatkan sambil terus bergerak memantau situasi dan siap melakukan upaya penyelamatan jika *stakeholders* dalam keadaan nyaris tergelincir dan kecelakaan. Meski tidak seratus persen tepat, namun kurang lebih seperti itulah menurut hemat penulis gambaran peran APIP seharusnya. Ketika banyak *stakeholders* “tergelincir” dan “celaka”, secara logika sebenarnya APIP turut bertanggung jawab kecuali satu kondisi tersebut di atas yakni APIP yang sengaja tidak diperankan.

Sebagai instropeksi bagi APIP, apakah Bapak Ibu sudah seringkali memberikan solusi atas berbagai permasalahan di K/L/P?, apakah kehadiran Bapak Ibu dalam setiap penugasan sangat dinantikan?, apakah Bapak Ibu sudah mengakomodasi dan menjawab kebutuhan *stakeholders* dalam mencapai tujuannya?. Apakah APIP tempat Bapak Ibu bekerja, sudah mencegah berbagai penyimpangan baik yang mengarah ke TPK maupun tidak? Jika jawabannya SUDAH, maka berarti APIP di tempat Bapak Ibu telah menjadi mitra strategis yang memberikan *added value* bagi K/L/P dan tentunya prestasi dan kinerja APIP tetap terus ditingkatkan. Namun apabila jawaban masih BELUM, maka sekaranglah saatnya berbenah untuk menjadi APIP yang memiliki *added value*. Syarat utama adalah kompetensi APIP yang handal, sikap proaktif, profesional, independen dan obyektif dengan penuh integritas guna menjalankan peran APIP sebagai *assurance* dan *consulting*.

Penulis adalah Kasubdit di Deputi Polsoskam BPKP





Presiden RI: Susilo Bambang Yudhoyono

Atasi dan Kelola Konflik

44

Konflik komunal dan kekerasan horizontal, sengketa perburuhan, sengketa ketenagakerjaan, konflik pertanahan, ketidakadilan, lemahnya *law enforcement*, saat ini menjadi isu yang kerap kali terjadi di negeri Indonesia. Kondisi tersebut cukup menjadi perhatian Presiden RI Susilo Bambang Yudhoyono.

Persoalan-persoalan yang secara langsung ataupun tidak langsung berpengaruh pada seluruh aspek kehidupan masyarakat mendorong Presiden untuk menyampaikan beberapa poin arahan kepada 973 peserta Rapat Koordinasi yang diadakan oleh Kementerian Dalam Negeri.

Atasi dan Kelola Permasalahan

Di depan seluruh gubernur, bupati, walikota, pangdam, serta kapolda seluruh Indonesia, SBY meminta agar permasalahan-permasalahan tersebut segera diatasi dan dikelola dengan baik. "Persoalan yang menyangkut masyarakat, jangan dilepas dan

jangan dibiarkan, tetapi mesti diatasi dan dikelola secara adil, tepat, tuntas, serta konklusif sehingga tidak menjadi bom waktu di masa depan," jelasnya. Jika tidak, lanjutnya, maka akan merusak rasa keadilan, mengganggu kepastian hukum, menimbulkan rasa tidak aman dan tenteram masyarakat. Bahkan, lanjutnya mengganggu kepastian berusaha dan investasi. "Jangan ada kesan seolah-olah terjadi pembiaran oleh pemerintahan," tegasnya.

Oleh karena itu, SBY menyampaikan empat arahan dan instruksi, pertama atasi dan kelola konflik komunal dan kekerasan horizontal, kedua, atasi dan kelola permasalahan perburuhan atau

ketenagakerjaan, ketiga, atasi sengketa pertanahan atau lahan, dan keempat melakukan segala upaya untuk menyelesaikan pemilu tahun 2014.

Pada kesempatan itu, ia mengingatkan bahwa aksi kekerasan, tindakan main hakim sendiri, konflik komunal masih sering terjadi. Mengapa masih terjadi? Harus disadari jika bangsa Indonesia merupakan bangsa yang majemuk dan multikultural, majemuk dari sisi agama, etnis, suku, daerah, bahkan politik.

Namun, kemajemukan tersebut, lanjut SBY, harus dipandang sebagai sebuah rahmat yang harus disyukuri. Tetapi, di sisi lain, memiliki sisi negatif yaitu

memunculkan kerawanan karena masyarakat cenderung mudah terprovokasi dan berdampak pada munculnya konflik bahkan benturan.

Jika sebelumnya, penanganan konflik dilakukan dengan sistem otoritarian atau aparaturnya negara dibentuk dan ditugasi untuk mengontrol tindakan apapun, demi tegaknya stabilitas dan keamanan, maka di era demokrasi, rakyat merasa lebih bebas terkadang cenderung tidak terkontrol maka di situlah peran pemerintah diperlukan.

Meskipun kebebasan adalah ruh dari demokrasi, jelasnya, tetapi penyalahgunaan kebebasan jika tidak dikelola dapat menjadi racun dari demokrasi.

Kalau dulu ada orang kuat "*strong man*", ada aparaturnya yang kuat "*Strong Institution*", sehingga negara lebih melakukan peran kontrol dan terkadang pemaksaan maka peran orang kuat, peran institusi yang mengontrol, sekarang digantikan dengan hukum dan aturan "*rule of law*". Untuk itu, lanjutnya, yang dapat dilakukan adalah penegakan hukum secara tepat dan sungguh-sungguh. "Manakala hukum tidak bisa ditegakkan dan tidak bisa dijunjung tinggi maka era demokrasi menjadi tidak lebih baik dari era otoritarian yang dulu," tegasnya.

Pentingnya Kepemimpinan Kepala Daerah

Untuk itu, ia mengingatkan juga pentingnya peran kepemimpinan kepala daerah terutama bupati dan walikota. "Mengapa saya ingin menggaris bawahi peran bupati dan walikota?" kata SBY. Saat ini, merekalah yang paling mengetahui denyut nadi kehidupan rakyat, perkembangan situasi di desa, kecamatan, kabupaten, dan kota sehari-hari karena gubernur sudah

berjarak, menteri sudah berjarak, apalagi Presiden yang tidak langsung berada di seluruh wilayah Indonesia ini.

"Setiap jengkal wilayah Indonesia telah ada pemimpinnya. Tidak ada tanah yang menganga, tidak ada kelompok masyarakat yang tidak ada pemimpinnya," tegasnya.

Untuk itu, aparat pemerintah terutama yang berada dekat dengan masyarakat harus bijak dalam mengatasi dan mengelola persoalan baik sosial, ekonomi, budaya, dan politik sehingga tidak berdampak pada munculnya ketidaknyamanan bagi masyarakat. Ia juga mengingatkan beberapa faktor penting untuk mengatasi dan mengelola permasalahan sosial gangguan Kamtibmas serta kekerasan horizontal yaitu mengutamakan dimensi pencegahan, kedua penegakan hukum yang berkeadilan, dan sensitif terhadap permasalahan masyarakat sekecil apapun.

Buka Semua Saluran Komunikasi Masyarakat

Para pemimpin di daerah harus mengajak camat dan kepala desa, kapolsek, banpin, kamtibmas, danramil dan babinsa untuk sensitif terhadap isu yang berkembang. Selanjutnya, jelasnya, buka semua saluran komunikasi dengan masyarakat. "Sudah tidak peka, tidak sensitif, tersumbat pula saluran komunikasinya sehingga memicu ledakan-ledakan atau aksi kekerasan. Aparat pemerintah harus pro aktif menjemput bola dan tidak menunggu," jelasnya.

Dimensi pencegahan sangat penting. Manakala dengan segala upaya pencegahan tidak berhasil, maka aparat kemanan dan penegak hukum dapat melakukan penindakan secara profesional dan proporsional juga tuntas.

"Jangan menghindar, jangan membiarkan." ungkapnya, Dengan kepemimpinan lapangan yang baik, ia yakin semua permasalahan kemasyarakatan dapat terselesaikan dengan baik.

Ia juga tidak menepis jika banyak pimpinan di jajaran kepolisian daerah dan teritorial TNI yang berprestasi dan bekerja baik dalam menangani konflik sosial. Namun sekali lagi, jelasnya, masih tetap terjadi permasalahan sosial hukum, keadilan, serta keamanan dan ketertiban masyarakat.

Setiap permasalahan pada semua aspek, lanjutnya, harus dikawal, diikuti, dikelola, sampai tidak ada lagi. "Jangan terkesan menghindar, ragu-ragu, atau pembiaran," tegasnya.

Ia juga mengingatkan besarnya peran media massa dalam memunculkan isu-isu yang dapat berdampak positif bahkan negatif. "Saya berharap agar walikota, gubernur, kepolisian untuk terus berkomunikasi dengan pers. Pers juga memiliki kode etik dan harus *care* terhadap bangsa dan negara," jelasnya. Kalau pemberitaan tidak tepat, lanjutnya, akan semakin membuat konflik semakin keras. Ia juga mengingatkan bahwa saat ini telah memasuki era media sosial, sehingga jangan biarkan berita tidak benar memprovokasi. "Masuklah ke media sosial, segera masuk dan didik rakyat."

Jika dikaitkan dengan persoalan *good governance*, maka persoalan yang menyangkut tata kelola keuangan negara, seperti inefisiensi, kasus korupsi, ketidakefektifan pengelolaan keuangan negara yang tengah dialami bangsa Indonesia, maka tidak ada cara lain selain menyelesaikannya sampai tuntas sehingga cita-cita untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan sejahtera akan segera terwujud ■

(nani/nuri/harjum)



dari kiri kekanan: Direktur dari UKP4, Mardianto Jatna, Wakil Ketua KPK, Busyro Muqoddas, Wamen PPN/Wakil Kepala Bap-penas, Lukita Dinarsyah Tuwo

Sistem Integritas Nasional: Solusi Pemberantasan Korupsi

Korupsi harus dipandang sebagai persoalan seluruh bangsa sehingga harus diselesaikan secara bersama-sama sebab jika tidak kita hanya akan menghabiskan energi, waktu, dan biaya yang besar tanpa hasil nyata.

Kita dapat melihat satu persatu pejabat negara harus duduk di kursi pesakitan di persidangan. Lalu sampai kapan harus membiarkan masyarakat menyaksikan tontonan yang memilukan tersebut? Kita sepakat selama ada *interest* dari pejabat publik maka disitulah akan

terjadi perilaku korupsi, mulai dari pembuatan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, bahkan sampai pada pengawalan kebijakan.

Indeks Persepsi Korupsi yang baru-baru ini dirilis menunjukkan dari 176 negara Indonesia masih berada di urutan 118 dengan nilai 32 dari rentang skore 0-100. Angka tersebut menunjukkan Indonesia

dari aspek pelayanan publik masih termasuk negara dengan tingkat risiko terjadinya korupsi sangat tinggi atau *high corruption*. Jika dilihat dari tiga negara dengan peringkat tertinggi yaitu Denmark, Finlandia, dan New Zealand dengan skor 90 maka kekuatannya hanya dua yaitu transparansi dan pejabat publik yang kuat dan

akuntabel.

Di Indonesia telah cukup banyak langkah yang dilakukan untuk menunjukkan komitmen pemberantasan korupsi mulai dari pembentukan komisi, seperti Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Ombudsman maupun penerbitan regulasi. Tujuannya tentu saja untuk mempercepat upaya pemberantasan korupsi. Tetapi jika kita cermati, langkah tersebut masih belum dapat menghasilkan sesuatu yang cukup berarti dan dirasakan oleh masyarakat karena KPK masih belum menunjukkan perbaikan yang berarti.

Hal itu juga yang menjadi isu hangat yang diperbincangkan dalam acara Peringatan Hari Anti Korupsi Komite Nasional Pemberantasan Korupsi (KNPK) 2012 yang menghadirkan konsep pembangunan Sistem Integritas Nasional (SIN) Pemberantasan Korupsi tanggal 5 Desember 2012 lalu. SIN pada prinsipnya merupakan kesatuan dan keselarasan dari institusi, peraturan, prosedur, praktik dan perilaku berdasarkan nilai-nilai luhur bangsa dari seluruh elemen bangsa untuk mencapai tujuan nasional dalam lingkup NKRI.

Wakil Ketua KPK, Busyro Muqoddas dalam kesempatan tersebut berharap SIN dapat menjawab tantangan pemberantasan korupsi yang belum dilakukan secara sistematis dan masih sebagai pendekatan proyek. Hal inilah yang menurutnya masih menjadi penyebab upaya pemberantasan korupsi selama ini belum efektif. Menurutnya, pendekatan yang digunakan dalam pemberantasan korupsi masih dalam tatanan konsep dan infrastruktur belum menyentuh nilai-nilai luhur bangsa



Ketua DPD, Irman Gusman (kiri) dan Wakil Presiden RI Boediono (kanan)

dan belum mampu memberikan pemahaman dan kesadaran kepada seluruh elemen bangsa untuk ikut berkontribusi aktif.

Konsep SIN diperlukan keselarasan antara nilai individu, nilai organisasi, nilai lingkungan, nilai nasional, dan nilai universal. "Proses pembangunan SIN dari institusi sendiri merupakan proses yang terpadu dan tidak terpisah satu dengan lainnya. Dengan kata lain, pembangunan SIN menempatkan institusi dan organisasi sebagai titik awal proses pembangunan sistem integritas nasional," jelas Wakil Ketua KPK. Sistem ini, sebagaimana disampaikan Busyro, rencananya akan dibangun mulai awal tahun 2013.

Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi yang diwacanakan pada dasarnya

merupakan inovasi baru dalam mengatasi persoalan korupsi di Indonesia yang mengakomodasi tiga pilar anti korupsi, yaitu pemerintahan dalam arti luas, masyarakat madani, dan dunia usaha. Secara khusus, pada tataran implementasi akan dikembangkan enam strategi yaitu melaksanakan upaya-upaya pencegahan, langkah-langkah strategis di bidang penegakan hukum, upaya-upaya harmonisasi penyusunan peraturan perundang-undangan di bidang pemberantasan korupsi dan sektor terkait lain, kerja sama internasional dan penyelamatan aset hasil tipikor, meningkatkan upaya pendidikan dan budaya anti korupsi, serta meningkatkan koordinasi dalam rangka mekanisme pelaporan pelaksanaan upaya pemberantasan korupsi.

Rencana pembangunan



Walikota Palembang, Eddy Santana Putra

Bappenas, Armida Alisjahbana, Walikota Palembang, Menteri BUMN, Direktur Utama Garuda Indonesia, pihak Kemitraan, dan Wakil dari Astra International.

Salah satu yang menarik dari diskusi adalah apa yang disampaikan Direktur Risk, Control, dan Audit dari Aqua Group, Agus Hertianto. Agus

eksternal dan penugasan investigasi yang terpusat, serta *sanction and corrective measure* dilakukan melalui *monitoring* atas sanksi untuk menjaga konsistensi antara kebijakan dan perbaikan internal, serta *reporting* untuk menjamin kelengkapan pelaporan kasus kecurangan.

Selain Aqua Group, hadir pula sebagai narasumber, PT Garuda Indonesia, Walikota Palembang, dan wakil dari kemitraan.

Kegiatan peringatan Hari Antikorupsi Sedunia 2012 harus dijadikan sebagai momentum bagi Indonesia untuk melakukan refleksi, koreksi, dan peningkatan upaya pemberantasan korupsi secara bersama-sama.

Langkah pencanangan Sistem Integritas Nasional sesungguhnya merupakan bentuk keprihatinan KPK terhadap upaya pemberantasan korupsi yang masih terkesan setengah-setengah. Seluruh elemen bangsa terutama masyarakat dan perusahaan sebagai pihak yang berada diluar pemerintah harus ikut aktif mendukung diantaranya melalui sikap anti *fraud*. Sementara dari aspek birokrasi, kita sangat berharap agar program reformasi birokrasi nasional dapat menjadi solusi mengatasi masih banyaknya birokrasi yang memiliki kecenderungan melakukan penyimpangan. Kuncinya hanya satu yaitu mengedepankan kepentingan bangsa di atas kepentingan pribadi dan golongan serta menghilangkan segala bentuk *conflic of interest* mulai dari penyusunan regulasi, melaksanakan, dan mengawasi ■

(Nani/Yus/Adi)

SIN diapresiasi oleh Wakil Presiden RI Boediono. Dalam kata sambutannya di depan perwakilan lembaga pemerintah, LSM, BUMN, Pemerintah Daerah, akademisi, dan beberapa asosiasi profesi, Boediono mengatakan bahwa koordinasi antar instansi perlu terus ditingkatkan untuk menguatkan upaya pemberantasan korupsi dengan tetap memperhatikan *core* dari masing-masing instansi. Strategi pemberantasan korupsi sudah saatnya memasukkan upaya penguatan sistem integritas yang melibatkan seluruh elemen bangsa agar pemberantasan korupsi dapat lebih sistematis, terukur dan komprehensif sehingga dapat mencegah terjadinya korupsi.

Konferensi memfasilitasi proses *sharing* informasi, pemetaan, rekomendasi hal-hal yang perlu diintegrasikan dalam sistem. Kegiatan ini menghadirkan beberapa narasumber dengan masing-masing *bestpractices* yang dapat menjadi masukan pembentukan SIN, diantaranya, Wakil Menteri

memperkenalkan apa yang disebutnya Aqua Group *Anti Fraud Program* melalui penerapan nilai-nilai perusahaan atau yang disebut HOPE yaitu *Humanism, Openness, Proximity, dan Enthusiasm*. Agus juga menyampaikan tujuh langkah program anti *fraud* di institusinya yaitu *fraud risk assessment, awareness, pencegahan, deteksi, investigasi, sanction and corrective measures, dan reporting*. *Fraud risk assessment* dilakukan melalui *workshop* dan kertas kerja atas langkah-langkah mitigasi risiko, *awareness* dilakukan melalui komunikasi masif, pencegahan dilakukan melalui pembangunan *culture* dan infrastruktur untuk kontrol internal dan program anti kecurangan yang baik dan efektif, deteksi dilakukan melalui peningkatan peran dan kemampuan *line management* dalam mendeteksi kecurangan, investigasi dilakukan melalui peningkatan kemampuan investigasi dari tim terkait, menggunakan investigator



Ketua BPK, Hadi Purnomo

Kongres ACFE: Membangun Anti *Fraud* dengan *Awareness*

49

Praktik-praktik korupsi yang terjadi di Indonesia memang menjadi perhatian semua pihak termasuk *Association of Certified Fraud Examiners Indonesia Chapter*. Untuk itu, asosiasi yang didirikan dengan misi untuk meminimalisir praktik-praktik korupsi di dunia ini, kembali menyelenggarakan *National Anti Fraud Conference* dengan tema “Mewujudkan Budaya Anti melalui Perbaikan Tata Kelola, Pengelolaan Risiko dan Kepatuhan yang memadai (*cultivating anti fraud through the improvement of governance, managing risk & compliance*)”.

Acara yang berlangsung selama 2 hari di Hotel Aryaduta 20-21/11) dihadiri juga oleh anggota CFE baik yang berasal dari Kementerian/Lembaga maupun dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Kongres ACFE dibuka secara langsung oleh Ketua BPK RI, Hadi Purnomo yang diisi juga dengan tanya jawab dari para peserta. Mengawali acara tersebut, *Director Certification of ACFE* menyerahkan sertifikat CFE secara simbolis kepada para CFE baru yang diwakili oleh salah satu staf BPKP yaitu Felix dan N. Zahra dari BPK RI disaksikan oleh Ketua BPK RI, Hadi Purnomo dan Kepala BPKP, Mardiasmo.

Materi yang disampaikan juga sangat menarik dengan narasumber yang tidak kalah menarik, diantaranya, topik “*Overview on Recent Initiatives of Good Governance, Risk Management & Compliance Relating to Anti Fraud Awareness*” yang disampaikan oleh Director of CRMS Indonesia, Antonius Alijoyo, Deputy Director Banking Research and Regulation Group Bank

Indonesia, Antonius Harie Prasetyo Moerdianto, serta Ketua Komite Nasional Kebijakan *Governance*, Mas Achmad Daniri.

Mas Achmad Daniri, menyampaikan fenomena *fraud* di Indonesia. Menurutnya, gerakan reformasi dalam implementasi *Good Corporate Governance* (GCG) di Indonesia harus dimulai dengan membangun *awareness anti fraud*. Pada setiap aspek tata kelola baik di Indonesia maupun di tingkat internasional, lanjutnya, pasti berpotensi *fraud* yang berdampak pada pertumbuhan ekonomi yang tidak berkualitas. Artinya, lanjutnya, pertumbuhan ekonomi di Indonesia tidak selalu diikuti dengan pemerataan tingkat pendapatan masyarakat. Untuk itu, yang terpenting, ungkap Daniri adalah dengan memunculkan *trust* dan penegakan hukum. "Hasil survei dari ACGA-GCG Watch 2012, menunjukkan nilai GCG Indonesia berada pada posisi 11 di bawah Philipina, dengan unsur yang paling lemah adalah *law enforcement* dan *political & regulatory*."

Pada sektor *corporate*, lanjutnya, budaya GCG sebagai kebutuhan sudah kelihatan. Namun, yang menjadi persoalan, secara internal, masih sebatas *compliance* dan belum ber GCG, bahkan belum bermigrasi pada *culture*. Padahal, lanjutnya, untuk menjadi *culture*, sangat dipengaruhi etika bisnis, sementara etika bisnis sangat dipengaruhi oleh lingkungan. Oleh karena itu, tidak ada cara lain untuk membenahi kecuali tekad kebersamaan seluruh pilar secara bersama-sama. Salah satu infrastruktur yang cukup efektif menurutnya adalah *whistleblowing*

system.

Pada kesempatan yang sama, Antonius Harie menitik beratkan anti *fraud* dari kacamata risiko. "Jika berbicara *fraud*, kita berbicara risiko yang akan ada di *level* mana saja termasuk 3 organ vital organisasi yaitu komisaris, direksi, bahkan pemegang saham," jelasnya. Dengan demikian, untuk memunculkan anti *fraud* harus dimulai dari organ vital tersebut. "Ketiganya, harus bersih dari berbagai konflik kepentingan yang akan berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Seminar juga menghadirkan narasumber lain, diantaranya *President Director Insight consulting*, Phil Leifermann, *Head of Fraud Prevention and Integrity Risk Hill & Associates*, John McFarland, pakar *Neuro Linguistic Programming*, Edie Surachmat, *Chief Audit Executive PT Astra International*, Daniel Phua, serta, *Senior Manager Ernst & Young Indonesia*, Stevanus Alexander Sianturi.

Dari berbagai paparan narasumber tersebut, poin penting yang dapat diambil adalah melakukan gerakan perubahan secara bersama-sama mulai dari pemerintah, perusahaan, serta masyarakat. Perubahan yang dimaksud tentu saja dimulai dari perubahan unsur-unsur yang bersifat *soft*, seperti kejujuran. Ketika pelaku proses bisnis mengedepankan kejujuran maka akan diikuti oleh kejujuran-kejujuran lain karena setiap proses baik dalam tata kelola pemerintahan maupun perusahaan, keduanya akan bersinggungan dengan kepentingan masyarakat dan bangsa ■

(nani/yus)



dari kiri ke kanan: Antonius Alijoyo (CRMS Indonesia), Antonius Harie Prasetyo (Bank Indonesia), Mas Achmad Daniri (Komite Nasional Kebijakan *Governance*), dan Hari Setianto (YPIA)



Koordinasi dan Supervisi Pencegahan Korupsi

Dalam meningkatkan fungsi pencegahan korupsi, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) bekerja sama dengan BPKP memperkuat koordinasi dan supervisi (korsup) dalam pencegahan korupsi. Hal ini dilakukan dengan melakukan pengamatan secara intensif terhadap tiga jenis kegiatan strategis pada pemerintahan Daerah meliputi kegiatan perencanaan dan penganggaran, pengadaan barang dan jasa, dan pelayanan publik, dan pada instansi vertikal (BPN dan Kantor Imigrasi) meliputi kegiatan pelayanan publik.

Mengawali kegiatan tersebut, dilakukan launching pada tanggal 18 februari 2012 di Jakarta yang dihadiri oleh Menteri PAN dan RB, Azwar Abubakar, Wakil Ketua KPK, Bambang Widjajanto, Kepala BPKP, Mardiasmo, Irjen Kemendagri, Maliki Heru Santosa, dan Komisioner Ombudsman.

Setelah *launching* tersebut, KPK bersama BPKP

melakukan pengamatan terhadap pelaksanaan ketiga aspek tersebut pada 33 Provinsi dan 33 Kota di seluruh Indonesia. Hasil pengamatan tersebut selanjutnya diungkapkan melalui Seminar dengan mengundang seluruh komponen masyarakat seperti Kepala SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah, Pemuka Agama, LSM, Organisasi masyarakat, atau mahasiswa. Selama bulan November 2012, secara

serentak dilaksanakan seminar yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah bersama Perwakilan BPKP. Seminar yang dibuka oleh Kepala Daerah tersebut, mengundang narasumber dari Pimpinan KPK, KemenPan dan RB, Ombudsman, LSM Fitra dan IPW. Setiap seminar, diakhiri dengan pelaksanaan *press conference*.

Pelaksanaan seminar di berbagai daerah berlangsung cukup hangat. Antusias peserta terasa cukup tinggi. Demikian juga dengan harapan masyarakat terhadap efektivitas kegiatan ini. Di Jawa Timur, Seminar dilaksanakan di Gedung Graha di pada tanggal 28 November 2012 dihadiri oleh Wakil



Pelaksanaan Korsup di Jawa Timur

Ketua KPK, Zulkarnain, Wakil Gubernur Jawa Timur, Saifullah Yusuf, Sekdaprov Jawa Timur, Rasiyo, Ketua DPRD, Sunardi, para akademisi, organisasi keagamaan, redaksi media massa, BEM, serta beberapa LSM. Dalam kesempatan ini dilakukan juga penandatanganan Deklarasi Komitmen Penerapan Program Pengendalian Gratifikasi, oleh Wakil Gubernur Jawa Timur, Saifullah Yusuf, mewakili Gubernur Jawa Timur dan Wakil Ketua KPK, Zulkarnain.



Pelaksanaan Korsup di Kalimantan Selatan

Di Kalimantan Selatan, seminar diselenggarakan pada tanggal 27 November 2012 dengan mengambil tema yaitu "Pencegahan Korupsi Melalui Peningkatan Akuntabilitas Pelayanan Publik dan Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)". Seminar di Provinsi Kalimantan Selatan tersebut bertempat di Aula Graha Abdi Persada Kantor Gubernur Kalimantan Selatan. Seminar dibuka oleh Wakil Gubernur. Pada kesempatan itu, Wakil Gubernur menyampaikan bahwa korupsi merupakan masalah besar yang dihadapi oleh negara sehingga mengakibatkan berkurangnya kualitas layanan publik dan pembangunan.

Hadir sebagai pembicara seminar yaitu Direktur Pengawasan Bidang Fiskal dan Investasi Deputy Pengawasan Instansi Pemerintah Bidang Perekonomian BPKP, Djoko Prihardono, Direktur Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat Deputy Pencegahan KPK, Dedie A. Rachim, narasumber dari LSM FITRA, Hadi Prayitno, LSM IPW, Sidarta Budianto dan pemaparan hasil koordinasi supervisi pada Provinsi Kalimantan Selatan oleh Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Selatan, Edy Karim.

Di Sulawesi Tenggara, seminar diselenggarakan di Aula Sangia Ni Bandera, Rumah Jabatan Gubernur Provinsi Sulawesi Tenggara pada hari Rabu, 28 November 2012 dengan tema "Peningkatan Akuntabilitas Pelayanan Publik dan Pengelolaan APBD". Dalam seminar dipaparkan hasil pengamatan dan identifikasi masalah yang berpotensi menimbulkan praktik korupsi dalam proses pelayanan publik dan pengelolaan APBD termasuk di dalamnya Pengadaan Barang dan Jasa di Sulawesi Tenggara.

Hadir dalam forum tersebut Wakil Gubernur Provinsi Sulawesi Tenggara, HM Saleh Lasata; Penasehat KPK, Said Zainal Abidin; Kasubdit



Wakil Gubernur Jakarta, Basuki Tjahaja Purnama memberikan sambutan pada saat pelaksanaan korsup di Pemprov DKI



Pelaksanaan Korsup di Pemprow Sulawesi Tenggara

Pengawasan Keuangan Daerah Wilayah II BPKP Pusat, Arief Tri Hardiyanto; Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara, Danny Amanda; Kepala Perwakilan Ombudsman RI Provinsi Sulawesi Tenggara, Aksah; Pejabat di jajaran Pemprow Sulawesi Tenggara serta narasumber dari *Indonesia Procurement Watch* (IPW) dan Forum Indonesia untuk Transparansi Anggaran (FITRA).

Sementara itu di Provinsi DKI Jakarta, seminar diselenggarakan pada hari rabu, 28 November 2012 yang dihadiri oleh Wakil Gubernur, Basuki Tjahja Purnama, Ketua KPK, Abraham Samad, Ketua Ombudsman, Danang, dan Kepala BPKP, Mardiasmo.

Pada kesempatan tersebut, Ketua KPK menyampaikan pentingnya pemberantasan korupsi di Indonesia. Ia menjabarkan beberapa dampak dari maraknya korupsi di Indonesia seperti masih tingginya angka kemiskinan, tingginya hutang luar negeri, dan kerusakan alam. Ia mengungkapkan peran KPK dalam pemberantasan korupsi, termasuk dalam fungsi pencegahan. Untuk itu ia melakukan koordinasi dan supervisi dalam pencegahan korupsi bersama BPKP untuk melakukan pengawasan terhadap pelayanan publik, pengadaan barang dan jasa, serta penganggaran pada seluruh pemerintah daerah di Indonesia.

Sementara itu Kepala BPKP mengungkapkan peran BPKP dalam kegiatan tersebut. Ia juga mengungkapkan perlunya reformasi birokrasi di lingkungan Pemprow DKI Jakarta untuk menghilangkan *gap* antara kinerja Pemprow DKI Jakarta saat ini dengan harapan *stakeholder*. Hal

ini dilakukan melalui penciptaan Pemprow DKI yang bersih dan bebas KKN, efisiensi dan efektivitas operasional Pemprow DKI, peningkatan kualitas pengambilan kebijakan, dan peningkatan kualitas layanan publik. Setelah pembukaan, acara seminar dilanjutkan dengan pemaparan materi oleh Kepala Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta, Sekjen FITRA, Yuna Farhan, dan beberapa pembicara lainnya.

Di Sumatera barat, acara diselenggarakan di Aula Gubernur Provinsi Sumatera Barat (20/11) yang dihadiri langsung oleh Gubernur Sumatera Barat, Irwan Prayitno, hadir pula dalam acara tersebut Direktur Investigasi BUMN & BUMD Deputi Investigasi BPKP Pusat, Gatot Darmasto; Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, Achdiman Kartadimadja; wakil dari FITRA (Forum Indonesia untuk Transparansi Anggaran); serta wakil dari IPW (*Indonesian Procurement Watch*). Adapun peserta seminar berasal dari kalangan Organisasi Masyarakat, Mahasiswa, SKPD, DPRD, serta dari pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.

Selain itu, di Sulawesi Selatan, seminar diseleng-

garakan di Kantor Gubernur Sulawesi Selatan Selasa, 13 Nopember 2012 dihadiri Ketua KPK, Abraham Samad, Wakil Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan, Agus Arifin Numang, Deputi Investigasi BPKP, Eddy Mulyadi Soepardi, Ketua Ombudsman RI Danang Girindwardana, Kepala Perwakilan BPKP

Provinsi Sulsel, Hamonangan Simarmata, dan para kepala SKPD di lingkungan Pemprow. Sulawesi Selatan, Pimpinan dan Ketua Komisi dan anggota DPRD Prov.



Pelaksanaan Korsup di Pemprow Sumatera Barat



Pelaksanaan Korsup di Pemprow Sulawesi Selatan

Sulawesi Selatan, Pimpinan Perguruan Tinggi serta para LSM. Sebagai narasumber seminar, hadir dari LSM Fitra dan IPW serta Ombudsman Perwakilan Provinsi Sulsel. Deputy Bidang Investigasi BPKP, Eddy Mulyadi Soepardi dalam sambutannya mengingatkan bahwa sekarang ini perilaku korupsi dimulai pada saat perencanaan dan penganggaran, sehingga dari awal sangat dibutuhkan upaya koordinasi dan supervisi pencegahan dalam tahapan tersebut.

Sementara koordinasi dan supervisi yang dilaksanakan di Bali pada tanggal 21 November 2012, diselenggarakan di Wisma Sabha, Kantor Gubernur Bali, Denpasar. Pesertanya adalah Ketua Komisi II DPRD Provinsi Bali, anggota Forum Komunikasi Pimpinan Daerah, 71 kepala/staf satuan kerja di wilayah Provinsi Bali, 31 kepala/staf satuan kerja di wilayah kabupaten/kota se-Provinsi Bali, serta 27 peserta umum yang berasal dari LSM dan mahasiswa universitas di wilayah Provinsi Bali.

Seminar ini diawali dengan sambutan oleh Gubernur Bali (I Made Mangku Pastika), Deputy Bidang



Pelaksanaan Korsup di Pemprov Bali

terbaik dan aplikatif dalam mewujudkan reformasi birokrasi yang handal dan akuntabel. Iswan Elmi dalam paparan materinya menghimbau agar upaya penindakan terhadap kasus korupsi jangan sampai lebih dominan daripada upaya pencegahannya. Diungkapkan bahwa salah satu upaya KPK bermitra dengan Pemda untuk memberantas korupsi adalah melalui upaya pencegahan berupa *Fraud Control Plan* dan SPIP. Senada dengan hal tersebut, Sri Penny Ratnasari mengungkapkan bahwa upaya mencegah atau mengurangi terjadinya *fraud* dapat dilaksanakan melalui penguatan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Upaya peningkatan pelayanan publik merupakan salah satu tindakan pencegahan korupsi yang dapat dilakukan oleh Pemda. Menurut Rusdianto, kewajiban penyelenggara pelayanan publik adalah menyusun, menetapkan, dan menerapkan standar pelayanan dengan melibatkan aspirasi atau usulan dari masyarakat.

Mirawati Sudjono memaparkan hasil Korsup yang merupakan pengamatan terhadap Perencanaan dan Penganggaran APBD, Pengadaan Barang/Jasa, serta Pelayanan Publik di Provinsi Bali dengan sampling beberapa SKPD. Hasilnya merupakan area perbaikan (*area of improvement*), bukan temuan. Uchok Sky Khadafi (FITRA) mengungkapkan bahwa banyak terjadi kebocoran APBD di berbagai sektor mulai dari tahap perencanaan hingga realisasi. Sedangkan Sidhalta Budiyanto (IPW) mengungkapkan modus korupsi yang terkait dengan pengadaan barang/jasa yang terjadi di Indonesia.

Selain ketujuh provinsi di atas, seminar diselenggarakan juga di seluruh provinsi di Indonesia. Koordinasi dan supervisi ini direncanakan akan diperdalam dan dikembangkan lebih lanjut pada tahun-tahun berikutnya agar pencegahan korupsi dapat ditingkatkan efektivitasnya ■

(tim humas)



Pelaksanaan Korsup di Pemprov Bali

Pencegahan KPK (Iswan Elmi), Direktur Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah Wilayah III BPKP (Sri Penny Ratnasari), dan Staf ahli Menteri Bidang Kebijakan Publik Kementerian PAN dan RB (Rusdianto). Kemudian, dilanjutkan dengan penyampaian materi mengenai hasil Korsup oleh Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Bali (Mirawati Sudjono), dilanjutkan oleh Asisten Madya Bidang Pencegahan Ombudsman RI (Winarso), anggota Forum Indonesia untuk Transparansi Anggaran/FITRA (Uchok Sky Khadafi), dan anggota *Indonesian Procurement Watch/IPW* (Sidhalta Budiyanto).

Mangku Pastika menyampaikan harapan bahwa seminar ini dapat menyatukan pemahaman dan gerak langkah dalam memberantas korupsi, sehingga diharapkan dapat tercipta saran dan solusi yang

Inovasi Layanan Publik di Daerah

Seorang rekan kerja, secara mengagetkan menunjukkan sebuah media terbitan Jakarta (19/12) dengan *headline* : Reformasi Birokrasi Gagal. Benarkah?

Kondisi yang diungkap secara gamblang tersebut rada berbeda dengan apa yang didengar dan disaksikan melalui kegiatan *Focus Group Discussion* (FGD). Atas inisiatif Ketua UKP4, Kuntoro mangkusubroto, Tim *Quality Assurance*, secara khusus diminta untuk menguji atau melihat apakah program reformasi birokrasi benar-benar telah berdampak kepada masyarakat. Pekerjaan yang tidak mudah karena jika kita menggunakan angka-angka indikator, maka masyarakat akan kembali menanyakan kebenaran dan keakuratan angka-angka tetapi ketika kita ingin melihat secara kualitatif maka masyarakat kembali akan menanyakan apa ukurannya?

Menyikapi hal tersebut, Tim *Quality Assurance* berinisiatif untuk menghimpun atau mengkonsolidasi hasil survei yang telah dilakukan oleh beberapa lembaga. Hasil survei yang coba dikonsolidasikan meliputi survei yang dilakukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi, survei yang dilakukan Ombudsman, survei yang dilakukan KemenPAN dan RB melalui Tempo, serta survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Masing-masing survei, menggunakan metodologi yang berbeda-beda, namun, substansinya masih menyangkut

kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik yang merupakan tujuan akhir dari reformasi birokrasi.

Di samping mengkonsolidasi hasil survei, dengan dukungan dari Ausaids, TQA juga menginisiasi kegiatan FGD dengan mengundang delapan kepala daerah yang dinilai telah melakukan berbagai inovasi dengan penekanan pada tiga isu yang saat ini menjadi perhatian publik, yaitu inovasi di bidang pelayanan publik, inovasi dalam pencegahan KKN, dan inovasi dalam membangun tata kelola pemerintahan yang

baik. Ke-8 kepala daerah yang diundang adalah Gubernur DKI Jakarta Joko Widodo, Gubernur Jawa Timur, Soekarwo, Gubernur Jambi yang diwakili Sekretaris Daerah Syahrudin, Walikota Surabaya, Tri Rismaharini, Walikota Palembang Eddy Santana Putra, Bupati Bantaeng Nurdin Abdullah, Bupati Gorontalo, dan Bupati Banjar.

Banyak hal menarik yang dapat dipetik dari proses FGD yang berlangsung selama 3 hari (5, 17, dan 18 Desember 2012), namun, secara umum, dapat ditarik sebuah benang merah yaitu inovasi-

55



Gubernur Jawa Timur, Soekarwo

inovasi harus didukung oleh *leadership* yang kuat dan tentu saja inovatif. Terdapat beberapa poin yang menarik diantaranya yang disampaikan Gubernur Jatim yang akrab disapa Pakde Karwo. Dengan logat khas *wong Suroboyo*, Pakde menyebutkan bahwa sulit bagi daerah melaksanakan berbagai regulasi dari pemerintah pusat seperti halnya dengan Perpres 81 tahun 2010 tentang reformasi birokrasi. "Bagi kami di daerah, yang penting melakukan langkah-langkah konkrit dan dapat dilaksanakan di lapangan" jelasnya. Beberapa inovasi yang sempat didiskusikan meliputi, konsep *citizen charter* atau melibatkan masyarakat dalam merumuskan kebijakan dan mengutamakan azas kemanfaatan.

la mencontohkan, untuk pelayanan Puskesmas di desa, jam kerja baru dimulai pukul 16.00 WIB s.d 21.00 WIB karena pada pagi hari hingga sore hari, penduduk yang berprofesi sebagai petani masih

bekerja disawah. Ia menyebutnya dengan konsep *partisipatoris* dalam berdemokrasi. Bentuk lain dari konsep *citizen charter* adalah orang harus bertemu sistem. "Kalau orang bertemu orang akan muncul kemungkinan komplain dan pungli," jelasnya. Selain itu, ia juga memanfaatkan *multiple technology* dalam proses pelayanan. Satu lagi yang juga menarik adalah memberikan ruang publik atau yang berulang kali disebutkan dengan *public sphere* untuk protes bahkan di setiap gedung pemerintahan. Kita seperti berada di negara maju, ternyata Provinsi Jawa Timur telah menerapkan sistem perizinan sampai pembayaran secara *online* atau yang disebut *privated prevented* sektor. Rumus sederhana yang menjadi acuan bagi Pakde adalah *Good Governance*=regulasi+SDM+TI+control.

Inovasi berbeda juga disampaikan Bupati Bantaeng. Memegang amanah sebagai *leader* di kaki pulau Sulawesi atau tepatnya di Sulawesi Selatan yang semula rentan bencana, daerah minus tanpa sumber daya alam, diakuinya tidak mudah. Tetapi keinginannya untuk merubah *image* Bantaeng yang dikenal sebagai daerah terbelakang menjadi motivasi tersendiri buat Nurdin Abdullah.

Kita mungkin tidak pernah melirik salah satu wilayah RI yang pernah menjadi pusat pemerintahan pada zaman pemerintahan Belanda. Berbagai persoalan yang menghimpit Bantaeng saat ini, satu persatu mulai terselesaikan, mulai dari persoalan banjir. Ia telah berhasil merubah Bantaeng yang selalu tergenang menjadi Bantaeng yang indah. Dengan membangun waduk serba guna, Pemkab Bantaeng berhasil mengatasi persoalan utama di



Bupati Bantaeng, Nurdin Abdullah (baju putih) menciptakan inovasi dengan menjadikan Kabupaten Bantaeng sebagai sentra penghasil apel kedua setelah Malang

Bantaeng. Bahkan waduk yang awalnya digunakan untuk tempat penampungan air hujan telah memiliki fungsi 3 in 1 yaitu sebagai waduk, tempat menanam benih ikan, dan objek wisata. Sekali lagi, inovasi seorang pemimpin dapat mengubah sesuatu yang mustahil menjadi kenyataan. Jika dulu masyarakat Bantaeng lebih memilih mencari pekerjaan keluar Bantaeng, maka sekarang mereka akan memilih membangun Bantaeng.

Bayangkan saja, saat ini Bantaeng telah menjadi penghasil apel kedua setelah Kota Malang dan penghasil strawberry asal Ciwidey bahkan dengan rasa dan ukuran yang lebih besar. Bukan itu saja, Bantaeng juga telah menjadi penghasil beragam buah-buahan yang telah memiliki pasar seperti durian, duku, padi unggulan, manggis, dan tambak ikan nila gesit. Ia juga berhasil mengundang empat mega proyek untuk berinvestasi di Bantaeng. Untuk pelayanan publik, bidang kesehatan, Pemkab Bantaeng memiliki BSB dengan mendatangi masyarakat dan pendidikan dengan menerapkan sistem guru mendatangi murid. Untuk tata kelola, Kabupaten Bantaeng telah memiliki perda perencanaan per desa.

Sementara, Walikota Palembang, Eddy Santana Putra, poin penting yang ia sampaikan adalah upaya mereformasi pengelolaan PDAM dengan memisahkan secara tegas dari birokrasi. "Semua PNS yang bekerja di PDAM dikembalikan ke Pemko dan diganti seluruhnya dengan pegawai baru dengan rekrutmen melibatkan Universitas Sriwijaya. Inovasi kedua dengan menyerahkan pengelolaan Bus Trans Musi ke unit tersendiri

sejumlah 125 unit dengan SDM sejumlah 8 orang," jelasnya.

Lalu, yang sangat mengagumkan adalah apa yang dilakukan *leaders* dengan *gender* berbeda dari kepala daerah lainnya. Srikandi Indonesia bernama Risma Trismaharini, dengan gaya bicara yang lugas dan terkesan

murah juga melibatkan masyarakat secara langsung dalam proses pembangunan.

Prestasi yang diraihny bahkan telah menjadi pusat perhatian kepala daerah lainnya,



Walikota Surabaya, Risma Trismaharini

nothing to lose ini mampu membuat para peserta FGD terkesima dengan penerapan *e-government* sampai kesemua lini pengelolaan pemerintahan. Sepertinya, apa yang diterapkan Risma jika diterapkan dalam skala nasional, manajemen pemerintahan Indonesia akan membanggakan. Sebagai pimpinan, yang dilakukan juga ada kesamaan dengan Gubernur DKI Jakarta, Joko Widodo yaitu dengan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk melihat langsung pekerjaan ke lapangan dan permasalahan masyarakat. Untuk memudahkan proses pengawasan, ia telah memasang CCTV di setiap sudut kota Surabaya, mulai kemacetan sampai kasus kejahatan. Untuk tata kelola pemerintahan, yang menonjol dari kebijakan Risma adalah melakukan pekerjaan dengan cara swakelola, selain lebih

bahkan Gubernur Jokowi mengatakan akan mengikuti apa yang telah dilakukan Risma dalam mengelola pemerintahan di Kota Surabaya. Berbagai inovasi yang telah ditunjukkan 8 kepala daerah dalam proses FGD, sudah sepatutnya menjadi cerminan bahwa reformasi birokrasi sudah berlangsung di pemerintah daerah bahkan yang jauh pusat pemerintahan seperti Kab Bantaeng, Kab Gorontalo, dan Kab Banjar. Kita juga cukup berbangga, proses demokrasi meski belum berjalan mulus telah berhasil menghasilkan pimpinan yang inovatif. Fakta di atas, dapat menjadi cerminan, bahwa *statement* yang mengatakan reformasi birokrasi gagal atau otonomi daerah gagal, tidak sepenuhnya benar. Kita sedang dalam proses menuju perbaikan birokrasi termasuk belajar berdemokrasi secara sehat■

(nani)

Kiat Atasi Pegawai “*Trouble maker*”

Soebroto*



Kesalahpahaman manajer terhadap pegawai “*trouble maker*”, mereka akan berusaha menyingkirkan orang-orang seperti itu. Manajer beranggapan dengan memelihara orang tersebut akan mengeluarkan energi lebih besar untuk membina agar sepaham atau menuruti perintah. Bagaimana jika orang yang dimaksud memiliki potensi yang sangat berguna bagi organisasi?, haruskah kita menyingkirkan atau mencampakkan aset yang berharga begitu saja?.

58

Saat Cak Bro sedang libur di rumah, asyik melihat anak bungsunya sedang mengotak-atik memperbaiki mainan Mobil “Tamiya” yang rusak (sejenis mainan mobil balap “*knock down*” yang dapat dibongkar pasang). Ternyata kerusakan terjadi pada dinamo yang menghubungkan keempat roda sebagai penggerak, setelah dinamo tersebut diganti dengan baru akhirnya mobil tersebut dapat dipergunakan kembali.

Kemudian Cak Bro mengambil dinamo yang rusak dan membongkar nya, ternyata isi dinamo tersebut terdiri dari dua buah magnet yang saling berhadapan dan ditengahnya terdapat sebuah lilitan atau kumparan dari logam tembaga. Diambilnya dua buah magnet melengkung, ketika magnet yang satu didekatkan dengan magnet lainnya akan terjadi penolakan, dan jika batang magnet dirubah posisinya akan terjadi tarik menarik.

Peristiwa tarik menarik atas kedua batang magnet karena dipengaruhi oleh posisi kutub magnet, dan jika posisi dirubah maka akan terjadi sebaliknya. Timbul dalam pikiran Cak Bro atas prinsip kerja magnet bahwa jika di dalam organisasi terdapat pegawai “bermasalah” yang selalu menolak tugas atau perintah atasan harus kita kaji lebih dahulu titik permasalahannya, mungkin karena perbedaan kutub sehingga perlu merubah posisi kutub tersebut. Prinsip kerja magnet tersebut mengilhami Cak Bro untuk membuat tulisan terkait dengan tingkah laku pegawai (*human behavioral*) dalam organisasi.

Jika ada dua orang yang memiliki sikap berlawanan, mereka akan berseteru, bertengkar atau saling berselisih. Jika orang tersebut berada di dalam organisasi, jelas sangat merugikan karena mereka dianggap tidak dapat bekerjasama dalam melaksanakan tugas, Yang berisiko

adalah jika yang berseteru adalah pimpinan dan bawahan, maka pegawai tersebut dianggap sebagai “*trouble maker*” dan sangat tidak disukai oleh pimpinan atau manajer, bahkan mereka ingin menyingkirkan orang-orang tersebut.

Dalam organisasi, umumnya seorang manajer akan berusaha mengumpulkan orang-orang yang sepaham atau satu ideologi/prinsip untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Adanya kesamaan pandangan tersebut menurut manajer justru akan menghasilkan energi untuk menggerakkan roda organisasi. Namun patut kita sadari, bahwa dalam organisasi sangatlah jarang kita memiliki kondisi ideal atau memiliki pegawai seperti itu karena akan selalu ada orang-orang yang menentang atau tidak sepaham dengan kita.

Dan kesalahpahaman bagi manajer, umumnya mereka justru akan berusaha menyingkirkan

orang-orang seperti itu. Mereka beranggapan dengan memelihara orang tersebut akan mengeluarkan energi lebih besar untuk membina agar sepaham atau menuruti perintah, sehingga pimpinan akan berusaha menyingkirkan segera jika mereka tidak dapat berkerjasama (menuruti perintah) dengannya. Bagaimana jika orang yang dimaksud memiliki potensi yang sangat berguna bagi organisasi?, haruskah kita menyingkirkan atau mencampakkan aset yang berharga begitu saja?.

Penulis teringat sebuah artikel yang berjudul *"Systemic Leadership: an Adaptation of System on Leadership and Human Resources Management*, oleh Prof. Dr. Cyris Achouri, University of Nuertingen-Geislingen, Faculty economics, Germany. Berdasarkan penelitiannya terhadap beberapa organisasi disimpulkan bahwa tidak mungkin membentuk kepemimpinan secara universal dalam suatu organisasi karena adanya keunikan perilaku manusia di dalam organisasi. Oleh karenanya, Prof. Cyrus tersebut memperkenalkan apa yang disebut dengan delapan paradigma sistemik yakni :

1. Pada prinsipnya setiap manusia akan mengorganisir dirinya sendiri tanpa diperintah
2. Kehidupan manusia dalam organisasi bergantung pada keberadaan sistem
3. Adaptasi terhadap lingkungan diwujudkan secara tidak menguntungkan berkaitan dengan *viability* (kemampuan bertahan hidup) dan kesuksesan yang diraihinya.



4. Aksi dan reaksi tiap manusia berbeda-beda terkait dengan pengorganisasi dirinya, bergantung dengan sikap dan perilakunya. Selain itu, interaksi yang dihasilkan pada tiap-tiap individu menunjukkan reaksi yang tidak dapat diprediksi.
5. Pembelajaran, perubahan dan penyelesaian masalah terjadi pada tiap-tiap individu, aktif diri dan konstruktif berdasarkan sumber daya yang dimilikinya.
6. Organisasi diri pada pegawai dan departemen akan meningkat secara kreatif dan kreativitas meningkatkan *viability*-nya (bertahan) dari perusahaan.
7. Pada dasarnya manajer tidak dapat memotivasi pegawai, karena tiap-tiap individu melakukan untuk dirinya sendiri
8. Strategi untuk mencapai kesuksesan dalam hidup seseorang diperoleh tidak berdasarkan kompetisinya, melainkan hasil interaksi atas kerjasama dan *network*-nya.

Berarti dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai sebagai

individu dalam organisasi tidak disebabkan kepatuhan pada pimpinan, namun komitmen yang timbul dari dirinya sendiri karena terpenuhinya kepentingan atau kebutuhan pribadi entah kebutuhan dasar atau aktualisasi diri, dan lainnya (Abraham Maslow). Selain itu, komitmen terhadap organisasi juga timbul karena adanya interaksi antar individu maupun antar dirinya dengan organisasi.

Dan perlu penulis tambahkan pula bahwa gaya setiap manajer berbeda-beda, ada yang bersikap *Risk Taker* yakni berani mengambil risiko dan ada pula yang sebaliknya *Risk Avoider* (tidak berani mengambil risiko alias konservatif). Ada pula yang bersikap moderat atau demokrat dan ada pula bersifat otokratik. Ada pemimpin kharismatik karena sikapnya, adapula sebagai pemimpin berdasarkan *legitimate* (karena peran atau tugas/wewenang yang diterima). Dari dua faktor tersebut dapat kita simpulkan betapa kompleksnya menangani organisasi bagi manajer, belum lagi lagi dipandang berdasarkan skala organisasi, jenis organisasi, bisnis proses yang ditangani, lingkungan organisasi dan perubahanyang terjadi.

Penulis tidak membandingkan sikap dan gaya manajer tersebut, karena keberhasilan manajer dalam memimpin organisasi bergantung terhadap situasi dan kondisi maupun jenis organisasi yang dipimpin, termasuk SDM didalamnya. Ada sebagian manajer yang terlalu percaya diri bahwa keberhasilannya dalam mengelola pegawai karena legitimasi-nya menerapkan kebijakan yang

begitu ketat. Namun sekali lagi, patut disadari keberhasilan tersebut tidak akan bertahan lama sepanjang kebutuhan individu tidak terpenuhi dengan baik.

Seorang manajer yang baik tidak hanya mengelola orang-orang agar dapat menjalankan tugas agar tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, atau bagaimana dia dapat mendelegasikan wewenang sebagian atau seluruhnya kepada bawahan. Namun, seorang manajer yang baik selain harus dapat memahami prinsip-prinsip organisasi yang telah penulis sebutkan diatas, juga bagaimana memahami sikap dan karakter setiap orang atau individu didalam organisasi, terutama orang-orang yang kita anggap "*trouble maker*" atau memiliki tipe pemberontak (bahkan sebagai penghasut atau *agitator*), dia termasuk orang yang dianggap "berseberangan" atau tidak sepaham dengan kita sebagai manajer.

Hal yang penting lainnya, bagaimana kita mencoba untuk menggabungkan, dan meng-kombinasikan mereka melalui kordinasi, kolaborasi maupun elaborasi yang sedemikian rupa sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan baik

dan tercapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Namun yang terjadi justru sebaliknya terkait dengan orang-orang yang kita anggap sebagai "benalu" atau "duri dalam daging", sebagian besar manajer merasa bangga jika mereka dapat menyingkirkan atau "menekan" agar mereka tunduk dan patuh terhadap aturan yang kita tetapkan.

Padahal, kita telah membuang atau tidak memanfaatkan aset yang berharga bagi organisasi, apalagi jika orang tersebut merupakan orang yang potensial dari hasil didikan organisasi, berarti kita telah membuang uang percuma atas investasi yang telah tertanam dalam diri orang tersebut entah melalui Diklat, mengirim kursus/seminar ke luar negeri. Bisa anda bayangkan, hanya karena 'berseberangan' sikap atau menentang pendapat kita, dengan mudah kita melemparkan orang tersebut begitu saja. Tanpa kita sadari, apa yang kita lakukan justru tidak memperbaiki keadaan, bahkan berdampak negatif atau tidak menguntungkan bagi organisasi di masa mendatang.

Dengan penanganan, pembinaan dan pengarahan yang baik, kita dapat memperoleh keuntungan yang mungkin tidak

terpikirkan sebelumnya. Kiat atau cara terbaik menanganinya dengan metode prinsip dasar "magnet", jika kedua magnet dihadapkan terjadi aksi tolak-menolak, bukankah kita cukup merubah posisi magnet tersebut agar terjadi aksi tarik menarik?

Bila kumpulan orang yang sama atau sepaham dengan keinginan kita, maka gabungan atau tim kerja akan berdampak positif secara standar, atau secara matematis dapat dihitung bahwa $1 + 1 = 2$. Akan tetapi, jika kita dapat mensinergikan dengan prinsip "magnet" akan menimbulkan energi sinergisitas dan akan menghasilkan dampak positif yang lebih banyak lagi, atau secara matematis, dapat dihitung bahwa $1 + 1 \Rightarrow 2$, atau bisa menjadi 4 atau 8, dst.

Kita tidak dapat membayangkan, sebuah tim sepakbola menempatkan enam orang pemain striker sekaligus, justru tidak akan efektif bukan? Bukankah tim sepakbola yang baik, manajer akan menempatkan orang-orang sesuai dengan tugas dan perannya masing-masing?

* Penulis saat ini bertugas pada Perwakilan BPKP Prov. Kalimantan Selatan





Pengawas Intern dalam Perspektif Hukum Pidana dan Tata Negara

M. Muslihuddin*

Dalam pengusutan perkara pidana termasuk pidana korupsi, seorang tersangka mempunyai hak untuk membuktikan bahwa dirinya tidak bersalah. Sebagaimana diketahui, dalam pembuktian perkara korupsi hakim tidak boleh menjatuhkan vonis kecuali didukung minimal dua bukti plus keyakinan bahwa yang bersangkutanlah yang bersalah. Alat bukti yang paling berkaitan dengan lembaga pengawasan dan sering dijadikan bahan pembelaan oleh terdakwa korupsi adalah laporan hasil audit perhitungan kerugian keuangan negara. Muara akhir dari laporan hasil audit perhitungan kerugian keuangan negara tersebut adalah alat bukti berupa keterangan ahli. Terdakwa korupsi melalui kuasa hukumnya akan melakukan upaya apapun untuk bebas dari jeratan korupsi. Salah satu upaya tersebut adalah melakukan "serangan" (upaya pembelaan) terhadap lembaga pengawasan, baik eksternal atau internal yang lebih dikenal sebagai APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah). Tidak mengherankan apabila kalimat-kalimat yang bernada pembelaan dari terdakwa dan kuasa hukumnya seringkali menghiasi halaman media: "BPKP tidak berwenang...", "Laporan Hasil Perhitungan BPKP tidak sah...", "yang berwenang melakukan audit adalah BPK...", dan seterusnya.

Meluruskan Serangan terhadap Lembaga Pengawasan

Para terdakwa korupsi dan kuasa hukumnya sering menggunakan pijakan awal Pasal 23E ayat (1) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa "Untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab tentang Keuangan Negara diadakan satu Badan Pemeriksa Keuangan yang bebas dan mandiri". Argumentasi akan dilanjutkan dengan mengutip UU Nomor 15 tahun 2004 yang antara lain menyatakan bahwa "BPK melaksanakan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan Negara". Dari pasal-pasal di atas, mereka menyimpulkan seolah-olah hanya BPK yang dapat melakukan audit kerugian negara. Terhadap argumentasi ini Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa kata "satu" dalam Pasal 23E UUD 1945 itu merupakan penegasan bahwa tidak boleh ada badan atau lembaga lain yang memiliki kewenangan memeriksa pengelolaan

dan tanggung jawab keuangan negara yang kebebasan dan kemandiriannya sama dengan BPK dan kedudukannya sederajat dengan BPK. Jika Pemerintah (Presiden) untuk memenuhi tuntutan kebutuhan adanya internal audit memandang perlu membentuk suatu instansi tersendiri, maka hal demikian dimungkinkan oleh UUD 1945 (Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 3/PUU-VI/2008 tanggal 15 Mei 2008). Hal senada juga pernah diargumentasikan dalam hak uji materiil Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2005 tentang Pemeriksaan Pendapatan Negara Bukan Pajak (putusan Mahkamah Agung Nomor: 22/P/HUM/2006 tanggal 21 Januari 2008).

Cara lain yang dilakukan terdakwa dan kuasa hukumnya untuk meyakinkan persidangan bahwa mereka tidak bersalah adalah dengan membangun konstruksi bahwa "lembaga pengawasan intern pemerintah tidak berwenang membantu penyidik untuk ikut membuktikan terjadinya kerugian keuangan negara, yang berwenang menghitung kerugian negara hanyalah BPK." Dengan asumsi bisa membatalkan perhitungan auditor APIP, mereka berharap dapat dibebaskan dari tuduhan korupsi. Bukan hanya para terdakwa, bahkan sebagian pakarpun ikut berpendapat seolah-olah hanya lembaga pengawas eksternal saja yang dapat melakukan audit. Pendapat ini perlu diluruskan. Pendapat yang demikian berangkat dari cara membaca peraturan yang sepotong-potong. Apabila kita membaca peraturan secara menyeluruh termasuk filosofi pembuatannya maka kita tidak akan sampai pada kesimpulan yang demikian. Seperti misalnya sesuai UU Nomor 15 tahun 2004, BPK dapat memanfaatkan hasil pemeriksaan aparat pengawasan intern pemerintah (Pasal 9 ayat (1)ss). Hal ini menunjukkan adanya pengakuan terhadap eksistensi pengawasan Intern.

UU Nomor 15 tahun 2004 merupakan satu rangkaian dengan UU Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara. Dalam UU tersebut Presiden selaku Kepala Pemerintahan diberikan wewenang untuk mengatur dan menyelenggarakan sistem pengendalian intern di lingkungan pemerintahan secara menyeluruh (lihat pasal 58). Atas mandat tersebut diterbitkanlah PP Nomor 60 tahun 2008 yang didalamnya berisi tentang



sistem pengendalian intern pemerintah, lembaga yang melaksanakannya dan tata cara melakukan pekerjaannya, yang salah satunya dengan cara melakukan audit investigatif (lihat pasal 49 dan 50 beserta penjelasannya). Bukankah hal ini juga merupakan pengakuan yang terang atas eksistensi lembaga pengawasan intern?

Satu lagi strategi yang digunakan oleh terdakwa dan kuasa hukumnya untuk melakukan pembelaan di pengadilan adalah dengan membanding-bandingkan pengaturan lembaga pengawasan yang diatur dengan UUD 1945 atau UU dengan pengaturan lembaga pengawasan intern yang diatur dengan peraturan yang lebih rendah. Argumentasi yang demikian tentu tidak tepat, masing-masing lembaga sesuai pembagian fungsinya mempunyai landasan pengaturan yang berbeda-beda. Hal yang diperbandingkanpun tidak simetris, merupakan hal yang berbeda. Apabila ditarik ke atas, pengaturan kelembagaan yang dilakukan oleh Presiden juga bersumber pada konstitusi, tepatnya pasal 4 ayat (1) UUD 1945. Memaksakan penerapan asas hukum *lex supreiore derogat lex infriore* (peraturan yang lebih tinggi mengesampingkan yang lebih rendah) maupun asas hukum *lex postereore derogat legi priore* (peraturan terbaru mengesampingkan peraturan lama), dengan cara memahami secara parsial suatu peraturan tanpa melihat secara keseluruhan maksud dibuatnya peraturan, merupakan cara penerapan hukum yang keliru.

Ditinjau dari hukum tata negara, lembaga pengawasan seperti halnya BPKP berada di bawah Presiden (eksekutif). Sesuai dengan pasal 4 ayat (1) UUD 1945, Presiden adalah pemegang kekuasaan pemerintahan. Dalam menjalankan wewenang konstitusionalnya sebagai kepala pemerintahan, Presiden membentuk lembaga pengawasan termasuk BPKP. Pasal 25 UU Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara juga secara jelas mengakui eksistensi Lembaga Pemerintah Nonkementerian, termasuk BPKP.

Pembentukan lembaga pengawasan merupakan representasi Presiden sebagai kepala pemerintahan atas fungsi pengawasan (*controlling*), disamping fungsi-fungsi penyelenggaraan manajemen pemerintahan lain (*planning*, *organizing*, dan *actuating*).

Disamping alasan yuridis di atas, dapat dikemukakan logika sederhana bahwa tidak ada satu lembagaupun (termasuk yang diatur dengan UUD 1945) yang sengaja dibentuk khusus hanya untuk membantu penyidik dalam mengungkap perkara korupsi. Coba kita baca pasal 13 UU 15 Tahun 2004 "Pemeriksa dapat melaksanakan pemeriksaan investigatif guna mengungkap adanya indikasi kerugian negara/daerah dan/atau unsur pidana" atau Pasal 8 ayat (3) UU Nomor 15 tahun 2006 "Apabila dalam pemeriksaan ditemukan unsur pidana, BPK melaporkan hal tersebut kepada instansi yang berwenang...". Ketentuan tersebut (frasa "dapat" atau "apabila ditemukan") menunjukkan bahwa membantu atau berhubungan dengan penyidik bukanlah tupoksi utama pemeriksa. Di dalam ke dua aturan tersebut (dan aturan-aturan lain) tidak ada satupun ketentuan yang berbunyi "yang berwenang membantu penyidik dalam menghitung kerugian keuangan Negara adalah badan/instansi X". Tidak ada instansi yang namanya semacam "Lembaga Penghitung Kerugian Negara". Artinya untuk membantu penyidik dalam mengungkap perkara korupsi bukanlah monopoli suatu lembaga tertentu. Sesuai ketentuan UU, lembaga penyidik berwenang berkoordinasi (meminta bantuan) lembaga manapun, termasuk lembaga pengawasan, baik eksternal maupun internal. Oleh siapapun perhitungan dilakukan, di sana terkandung unsur unsur profesionalisme, perhitungan dilakukan oleh auditor (ahli auditing dan akunting) yang memenuhi kualifikasi dan syarat-syarat tertentu, dengan menggunakan standard, metode dan kode etik tertentu pula. Dalam laporan hasil perhitungan selalu ada tandatangan auditor sebagai wujud pertanggungjawaban profesi, sehingga tidak relevan mempersoalkan lembaga mana yang berwenang menghitung. Justru lembaga menjadi faktor penguat darimana ahli berasal, bahwa yang bersangkutan memang ahli dan bergelut dibidangnya, sehari-hari melakukan tugas di bidang auditing dan akunting termasuk perhitungan kerugian keuangan Negara. Yang lebih penting untuk dipermasalahkan/diuji disini adalah bagaimana hasil perhitungannya, bukan lembaga mana yang menghitung.

Mengenai kewenangan dan koordinasi penyidik dan lembaga pengawasan, Mahkamah Konstitusi melalui putusannya nomor MK nomor 31/PUU-X/2012 tanggal 23 oktober 2012, pada pokoknya antara lain menyatakan bahwa kewenangan BPKP dan BPK masing-masing telah diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan. BPKP mempunyai wewenang melaksanakan tugas pemerintah di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan

yang berlaku (vide Pasal 52 Keppres 103/2001). Pasal 49 PP 60/2008 menyebutkan BPKP sebagai salah satu aparat pengawasan intern pemerintah, melakukan pengawasan intern itu termasuk audit investigatif. Kewenangan BPK diatur dalam Pasal 23E ayat (1) UUD 1945, dan diatur lebih lanjut dalam Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006. Dengan demikian, tugas dan kewenangan dari masing-masing instansi seperti BPKP dan BPK telah jelas diatur dalam peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu menurut Mahkamah, KPK bukan hanya dapat berkoordinasi dengan BPKP dan BPK dalam rangka pembuktian suatu tindak pidana korupsi, melainkan dapat juga berkoordinasi dengan instansi lain, bahkan bisa membuktikan sendiri di luar temuan BPKP dan BPK.

Mendorong Peran Strategis APIP

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 31/PUU-X/2012 di atas seharusnya mengakhiri polemik siapa yang dapat membantu penyidik dalam mengungkap perkara korupsi. Apabila dipadukan dengan baik, potensi pengawasan dalam ikut membangun bangsa ini sangatlah besar, salah satunya ikut berpartisipasi dalam upaya pemberantasan korupsi. Salah satu hal yang membuat pengawasan kurang efektif adalah konstruksi pengaturan dan kebijakan menyangkut lembaga pengawasan, khususnya pengawasan intern yang tidak padu. Hal ini yang terkadang dijadikan amunisi pihak luar dan sering membuka celah kurang maksimalnya kiprah lembaga pengawasan intern pemerintah. Selain permasalahan dikotomi pusat dan daerah, ketidakpaduan tersebut misalnya, disaat sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) sedang dibangun dan masih berkembang, muncul gagasan baru berupa Manajemen Resiko Pemerintah yang Terintegrasi (MRPT) yang isinya kira-kira tidak jauh beda dengan yang ada dalam SPIP sebagaimana diatur dalam PP Nomor 60 tahun 2008. Kekurang paduan lain adalah adanya rumpun jabatan auditor yang bermacam-macam penyebutannya. Belum lagi tidak jelasnya *grand design* pengawasan nasional yang menambah kurang efektifnya peran pengawasan intern dalam skala nasional. Masih banyak yang perlu diselaraskan, setidaknya dalam pelaksanaan di lapangan.

Disamping pembenahan intern di lingkungan APIP, hubungan antara *internal control* dan *external control* yang sudah baik perlu terus dikembangkan. Mantan Ketua BPK S.B. Joedono pernah menyatakan bahwa auditor eksternal dan auditor internal pemerintah dapat dan perlu berjalan bersama. Pandangan demokrasi yang terkandung dalam

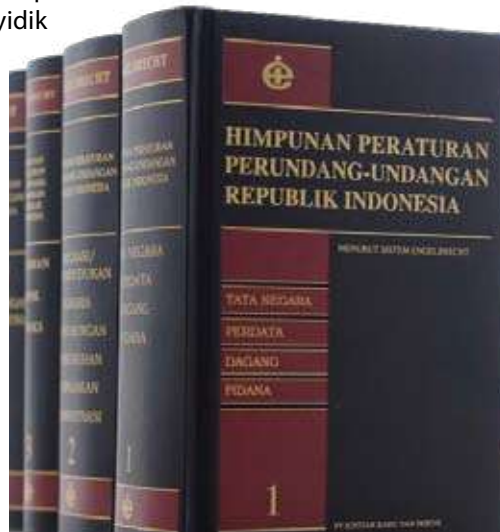
UUD 1945 maupun praktik auditing yang lazim dianut di seluruh dunia mendukung terdapatnya dua macam auditor yaitu auditor intern yang bertanggung jawab kepada pimpinan lembaga dan auditor ekstern yang bertindak untuk kepentingan pemilik atau pemegang kedaulatan. Dalam semua sistem pengawasan keuangan yang berjalan baik, auditor ekstern seharusnya mampu bertumpu pada hasil-hasil pemeriksaan auditor intern. Salah satu ciri demokrasi adalah tidak ada satu lembaga negarapun yang memonopoli kekuasaan, agar mereka bisa saling mengecek (S.B.Joedono, BPK-RI dan Reformasi: Kembali ke Dasar-Dasar (Back to basics), Majalah Triwulan BPK-RI, Nomor 69, Maret-April 1999). Pengawas intern harus aktif bertindak sebagai counterpart BPK. Dari definisi The Institute of Internal Auditors terlihat peran penting internal auditor lebih terkait dengan pemberian jaminan keyakinan (*assurance*) dan bantuan pemberian saran (*consultation*) untuk memberikan nilai tambah

operasional suatu organisasi. APIP dapat memaksimalkan perannya sebagai “early warning system” (Hasan Bisri, Peran BPK dan APIP Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, 2010). Keberadaan unit internal audit yang secara efektif melakukan pemeriksaan yang independent akan membuat calon pelaku kecurangan menghitung-hitung kembali apakah kecurangan dapat dilakukan dengan aman atau besar kemungkinan akan terungkap (Handoyo Sudrajat, Pembekalan Teknis Peran APIP Dalam Pengembangan *Early*

Warning System Pencegahan Korupsi Pengadaan Barang dan Jasa, 2010).

Untuk kepentingan yang lebih besar semua pihak wajib mendukung upaya pemberantasan korupsi yang dilakukan dengan *fair play*. Mencari-cari kelemahan aturan untuk tujuan pelemahan upaya pemberantasan tindak pidana korupsi hanya akan menghasilkan kebingungan. Lebih jauh lagi korupsi jelas hanya akan membawa bangsa ini kepada jurang kemiskinan. Peraturan perundang-undangan haruslah dimaknai dalam konteksnya, bukan sesuai kepentingannya. Bahkan apabila aturan tersebut ternyata betul-betul mengandung kelemahan, salah atau tidak aplikatif, maka untuk kepentingan bersama kita berkewajiban menjaganya, salah satunya dengan merubahnya menjadi lebih baik. Sudah saatnya peran lembaga pengawasan intern dalam upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi dimaksimalkan.

Penulis adalah Kepala Sub Bagian Pemberhentian Pegawai pada Biro Kepegawaian dan Organisasi BPKP



State Adviser Heli Restiati*



Membeli ekspektasi adalah kosakata yang sering terdengar di dunia bursa efek yaitu bagaimana ekspektasi investor memengaruhi pergerakan pasar modal dan indeks saham

64

Investasi di bursa saham sebenarnya membeli ekspektasi atau harapan. Harga saham adalah cerminan dari nilai sekarang (*present value*) atas harapan pemodal akan masa depan perusahaan. Ekspektasi positif melawan ekspektasi negatif merupakan daya tawar dan beli dari suatu perdagangan saham. Indeks saham gabungan yang turun tajam diperkirakan karena sentimen negatif, sementara indeks akan kembali naik bila sentimen positif kembali datang. Ekspektasi investor dipengaruhi oleh bagaimana mereka mempersepsikan risiko perusahaan. Informasi menjadi basis penting bagi pemodal untuk memengaruhi ekspektasi risiko dan memutuskan aksi beli atau jual. Bentuk keterbukaan informasi di pasar modal yang diberikan kepada publik antara lain laporan keuangan, aksi korporasi, segmen usaha dan kinerja, komitmen pelaksanaan *good corporate governance*, *social responsibility* serta *whistle blowing*. Informasi eksternal seperti pergerakan valas, prediksi harga minyak naik, dan sebagainya, juga akan membawa sentimen investor yang ditandai dengan naik turunnya harga.

Profesor Eugene Fama dengan teori *efficient market hypothesis* mengatakan bahwa pasar dengan tipe *semi strong market efficiency* adalah pasar dimana harga saham mencerminkan semua informasi yang tersedia bagi publik. Survei juga menunjukkan adanya korelasi antara harga premium yang dibayar investor untuk perusahaan yang *well-governed*. Premium ini menandakan suatu keyakinan dan ekspektasi yang tinggi bahwa perusahaan dikelola dengan akuntabilitas dan tanggung jawab tinggi dan bebas dari KKN.

Bagaimana dengan persepsi dalam pembentukan indeks di dunia internasional? Bila dianalogikan dengan pasar modal, peringkat suatu negara di mata dunia internasional termasuk investor asing dipengaruhi

oleh *country* atau *state risk*. Tengok saja di *website www.doingbusiness.org*, sebuah survei oleh *World Bank* tentang lingkungan peraturan bagi kemudahan melakukan usaha, menempatkan Indonesia pada urutan 121 dari 183 negara di tahun 2011. Masih ada lagi indeks pembangunan manusia, indeks persepsi korupsi, dan indeks lainnya. Tingginya angka indeks-indeks tersebut boleh dibilang sebagai cerminan masih tingginya ekspektasi atas *state risk* di Indonesia.

State Adviser

Mem-benchmark Australia, khususnya di *Victorian Government*, disana ada *Victorian Managed Insurance Authority* (VMIA). VMIA yaitu badan yang bertugas membantu pemerintah mengelola risiko yaitu sebagai *state's insurer* dan *risk management advisor* untuk sektor publik. VMIA memiliki 3 peran yang terintegrasi yaitu *State Insurer*, *Enterprise Risk Management Adviser* dan *Adviser to Government*. VMIA menjalankan peran penting sebagai penasihat bagi sektor publik dalam atas risiko non-keuangan, risiko *insurable* dan risiko *non-insurable*. Dengan peran tersebut, VMIA menyediakan informasi risiko kepada pemerintah dalam kerangka 3 tingkatan *risk register* yaitu mulai dari risiko spesifik per sektor publik, *inter agency risk* sampai dengan *state significant risk*. Risiko spesifik sektor adalah risiko pada tingkat departemen dan lembaga sektor publik yang akan dapat menjadi *state-sector risks* karena tingkat signifikansinya (misalnya proyek besar). *Inter agency risks* adalah risiko atas kegiatan yang melibatkan beberapa departemen dan sektor publik dengan "*shared policy objectives*" sehingga memerlukan koordinasi dalam mengelola risiko. *State risk* didefinisikan sebagai risiko signifikan yang dihadapi oleh negara yang berasal dari beberapa sumber yang disebut juga *whole-of-government risks*. Keberhasilan pelaksanaan peran VMIA memiliki *outcome*

“menurunkan” *state risk*.

Untuk mencapai misi mengurangi *total cost of risk* dari 3 level risiko, VMIA mengadopsi operating model yang merupakan kombinasi dari kekuatan atas 3 peran tersebut. Model memiliki 3 proses yaitu “*enable-alert-protect*”. Peran “*alert*” dilakukan dengan tujuan *deliver timely quality advice to government*. Peran “*prevent*”, dilakukan dengan *implement quality risk management advice and support to clients* melalui *assessment* atas penerapan manajemen risiko, membantu sektor publik menerapkan risiko mulai dari training sampai dengan proses penerapan dan *assessment* risiko sektor publik. Peran “*protect*” dilakukan dengan tujuan “*provide tailored and appropriate insurance products and services*”

Enable-Alert

Peran VMIA “*enable-alert*” di dalam pengelolaan risiko sektor publik, di atas dapat menjadi *benchmark* bagi penguatan pembinaan SPIP. Manajemen risiko di Indonesia mulai dikenal meluas bersamaan dengan terbitnya PP SPIP. SPIP melalui pengujian risiko merupakan jalan untuk penyediaan informasi risiko “*Indonesia risk register*” pada 3 level yaitu instansi, *interdepartement* dan *state risk*.

Tahun lalu, melalui Inpres Nomor 9 Tahun 2011 tentang Rencana Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi mengamanatkan kepada BPKP melakukan *assessment* SPIP dan tindak lanjut perbaikan untuk seluruh Kementerian/Lembaga dan pemerintah daerah. Penugasan ini, bila dilihat dari sisi kegiatan (mikro) adalah target yang harus dipenuhi bagi kinerja pembinaan. Dengan menggeser sedikit kacamata memandang secara lebih makro, hasil *assessment* SPIP tersebut dapat diharapkan sebagai bentuk asersi pimpinan instansi atas kekuatan pengendalian. Dalam perspektif pembinaan, dapat menghasilkan informasi awal *risk register*. Asersi dan *risk register* adalah informasi yang diberikan pemerintah kepada investor, masyarakat dan dunia internasional atas kuat lemahnya pengendalian akan menjadi informasi atas “harapan”. Ekspektasi positif terbentuk sebagai cerminan meningkatnya kepercayaan dan harapan dunia internasional dan investor bahwa *internal control* dan *governance* di Indonesia akan lebih baik di masa depan. Dunia internasional dan investor asing akan melihat informasi kekuatan pengendalian dan perbaikan tersebut sebagai upaya yang akan menurunkan *country risk* yaitu percepatan pencapaian tujuan melalui peningkatan efisiensi, *governance*, dan akuntabilitas.

Celebrate Success

Proses *culture development* mengenal “*celebrate small*

success”, yang dimaknai sederhana, yaitu merayakan keberhasilan secara bertahap. *Department of Human Services di Victorian Government*, merancang dengan bertahap untuk menerapkan *risk management* sampai tiga tahun pertama. Pada akhir tahun ketiga, mulai dievaluasi bagaimana ke-integrasiannya sampai kepada risiko yang bersifat interdepartemen. Melihat penerapan ini, penerapan SPIP seyogyanya juga diarahkan kepada fleksibilitas dalam penentuan targetnya sampai suatu instansi pemerintah mencapai tingkat keintegrasian yang memadai. Kebutuhan integrasi ke seluruh kegiatan instansi pemerintah tidak harus menjadi agenda pada tahapan dini penerapan SPIP. Penerapan dari yang simple dan mudah, selanjutnya secara bertahap menyeluruh dan terintegrasi dilaksanakan sejalan dengan tingkat maturitas pemahaman dan budaya di instansi pemerintah tersebut. *Celebrate small success* harus ada dalam strategi pembinaan SPIP, dimana instansi pemerintah dapat juga merayakan keberhasilan, tanpa harus menunggu proses panjang yang sulit dipastikan dimana dan kapan ujungnya.

Dimanapun praktik dijalankan, yang terberat adalah membentuk “*culture*”, yang dibutuhkan untuk terlaksananya penerapan manajemen risiko dan pengendalian. Saking pentingnya *culture*, panduan di *Victorian Government Risk Management Framework* menyebutkan “*If risk management is not working, a change in culture may be necessary*”. Perubahan *culture* dilakukan dengan mengarahkan cara pandang sektor publik dalam penerapan SPIP, yaitu menekankan pada “*why*” yaitu membuat orang paham mengapa sesuatu dilakukan. Dan bukan kepada “*how*” yaitu bagaimana cara melakukan, yang sangat mungkin membuat penerapan menjadi berat bila pemahaman *how*-nya sendiri masih jauh dari yang diharapkan. Pergeseran ini akan sedikit menyadarkan orang untuk melaksanakan karena dorongan kebutuhan dan membentuknya *internal drive to improve* di lingkungan sektor publik. Kesadaran ingin mencapai tujuan dengan lebih baik yang cukup kuat ini tak lain adalah suatu tanda Bergeraknya kebutuhan “*from compliance to culture*”.

Menjadi suatu tantangan untuk bisa menjadi state adviser atas pengelolaan risiko dan menyediakan informasi risiko spesifik per sektor publik, *inter agency risk* sampai kepada *state significant risk*. Pekerjaan besar dan berat, namun bayangkan, bila hasil pembinaan dan perbaikan SPIP ini dapat menggerakkan ekspektasi masyarakat dan dunia internasional atas turunnya *Indonesian's state risk*. Kalo memang benar demikian, betapa sebuah kebanggaan besar, karena disinilah kepercayaan akan dibentuk. Semoga.

Human Resources Audit & Peningkatan Kinerja SDM

Lady Martha Napitupulu*



Kata “audit” pada beberapa orang akan langsung dihubungkan dengan aktivitas pengecekan dan pemeriksaan apakah sebuah proses sudah dijalankan sesuai prosedur atau standar yang berlaku. Kondisi tersebut mungkin tidak dirasakan oleh kita yang berkecimpung dalam kegiatan audit atas aspek keuangan. Dalam menjalankan profesi sebagai auditor, kita telah dilengkapi acuan berupa standar internasional, seperti GAAP, Sarbanes-Oxley, IFRS dan lain lain. Bahkan, untuk aspek manajemen, telah ada standar ISO (9001, 14000, 18000).

66

Dengan perkembangan teknologi, sistem, manajemen, maupun kebutuhan organisasi, saat ini, fungsi audit sudah semakin meluas hampir pada semua aspek manajemen. Ada audit keuangan, finansial, *Information Technology*, *Safety*, Lingkungan, audit energi bahkan SDM sendiri termasuk obyek yang dapat diaudit.

Mungkin, sebagian orang belum lazim mendengar istilah *Human Resources Audit* (HR Audit). Pertanyaan berikut pasti langsung muncul begitu mendengar istilah HR Audit : Apa HR Audit itu? Standar apa yang dipakai? Mengapa harus ada HR Audit? Apa gunanya ?

Manusia adalah unsur dinamis untuk terjadinya proses perbaikan di dalam organisasi dibanding sumber daya lainnya. Tanpa manusia, organisasi tidak akan mampu mencapai visinya. Pentingnya SDM sudah kian disadari pentingnya. Untuk itu, baru-baru ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN dan RB) telah menetapkan PermenPan dan RB nomor 40 tahun 2012 tanggal 31 Agustus 2012 tentang Jabatan Fungsional (Jafung) Auditor Kepegawaian dan angka kreditnya dan PermenPan dan RB nomor 41 tahun 2012 tanggal 17 Juli 2012 tentang Jafung Assessor Sumber daya manusia Aparatur (SDMA) dan angka kreditnya serta telah diundangkan di Jakarta tanggal 31 Agustus 2012 oleh Menteri Hukum

dan Hak Asasi Manusia Amir Syamsuddin dalam berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 nomor 875 dan nomor 876.

Untuk itu, sangatlah relevan jika kita bisa mengenal lebih lanjut dan mungkin menerapkan HR audit di lingkungan organisasi kita mengingat peran strategis SDM sebagai sumber daya utama BPPK saat ini.

HR audit dimaksudkan untuk menguji dimensi-dimensi teknis dan praktis dari fungsi-fungsi sumber daya manusia dan untuk menciptakan sistem komprehensif yang bernilai tambah (*add value*) untuk organisasi. Tujuan dari HR audit untuk mengidentifikasi dan mengklarifikasi persoalan sumber daya manusia dengan kajian, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, serta memberikan rekomendasi dalam bentuk kerangka untuk perencanaan strategi sumber daya manusia.

Gomez-Mejia, 2001:28, menyebutkan HR audit sebagai tinjauan berkala yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia untuk mengukur efektifitas penggunaan sumber daya manusia yang terdapat di dalam suatu perusahaan. Audit memberikan suatu perspektif yang komprehensif terhadap praktik yang berlaku sekarang, sumber daya, dan kebijakan manajemen mengenai pengelolaan SDM serta menemukan peluang dan strategi untuk mengarahkan ulang peluang dan strategi tersebut. Intinya, melalui audit dapat ditemukan

permasalahan dan memastikan kepatuhan terhadap berbagai peraturan perundangan-undangan, serta rencana-rencana strategis perusahaan.

Sementara, Rosari, 12 Mei 2008 menyebutkan HR Audit sebagai suatu metode evaluasi untuk menjamin bahwa potensi SDM dikembangkan secara optimal. Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Jadi HR audit merupakan proses pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, obyektif, komprehensif, dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen sumber daya manusia. Sebagai contoh, proyeksi masa depan kebutuhan SDM organisasi harus dapat memastikan dipenuhinya azas kesesuaian, efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran-sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang, sesuai dengan standar lokal (Pemda/Pemprov), standar internal (SOP/ Company Policy), atau regulasi (International Standard/ standar pemerintah).

HR audit dapat berfungsi sebagai 'quality control check' secara menyeluruh atas aktivitas-aktivitas pengelolaan SDM di suatu organisasi atau salah satu unit kerjanya untuk mendapatkan gambaran sejauh mana dukungan aktivitas tersebut dalam pelaksanaan strategi organisasi.

Pelaksanaan HR Audit sendiri mempunyai sejumlah keuntungan bagi organisasi, diantaranya adalah:

- Sebagai stimulant keseragaman kebijakan peraturan kepegawaian dan pelaksanaannya
- Menemukan masalah – masalah kritis kepegawaian
- Memastikan kepatuhan tepat waktu terhadap peraturan yang diminta
- Mengurangi biaya sumber daya melalui prosedur kepegawaian yang efektif
- Kajian sistem informasi HR secara keseluruhan'
- Perbaikan kualitas dan kinerja karyawan

A s p e k

SDM yang dapat diaudit cukup luas, karena SDM itu sendiri mencakup fungsi perencanaan, fungsi pengembangan, fungsi pemeliharaan, fungsi informasi, fungsi penghargaan dan penghukuman, serta fungsi peningkatan kinerja. Dengan demikian jika dirinci, obyek yang dapat diaudit adalah sebagai berikut :

- Fungsi Perencanaan : *Manpower Planning, Manpower Recruitment, Manpower Fulfillment, Sourcing Candidate.*
- Pengembangan: *Training, Development, Coaching, Mentoring.*
- Informasi & Teknologi: *Personnel Database, Sistem Informasi Manajemen SDM (HRIS).*
- Fungsi Pemeliharaan : *Industrial Relation, Coorporate Social Responsibility.*
- Fungsi Penghargaan dan Penghukuman: *Compensation & Benefit, Reward, Termination, Punishment.*
- Fungsi Peningkatan kinerja: *Performance Management System, Pay for Performance.*

Aspek di atas merupakan sisi *Hard Capabilities Organization* karena masih banyak berkulat dalam hal sistem dan prosedur. Perkembangan selanjutnya yang bisa menjadi pertimbangan audit adalah mengaudit aspek *Soft Organization*, antara lain :

- Budaya Organisasi,
- *Audit Competency Staff SDM,*
- Audit kepuasan terhadap fungsi SDM.

Mengingat SDM merupakan sumber daya yang paling berperan dan strategis dalam organisasi, mungkin kita perlu mewacanakan pelaksanaan HR Audit demi menghentikan dan mencegah kesalahan yang sering terjadi dalam organisasi, mendapatkan cara-cara yang lebih baik dari yang sudah dilakukan, memberikan jalan keluar, serta meningkatkan kinerja organisasi yang pada ujungnya mampu mewujudkan *clean government*.

*)Penulis adalah PFA pada Kedeputan Perekonomian



Memperkuat Kesadaran Pengendalian Intern Melalui Peran Kehumasan

Tri Wibowo & Nani Ulina K.N

Tidak disangkal lagi, kesadaran (*awareness*) atas kebutuhan sistem pengendalian intern yang efektif merupakan salah satu kunci keberhasilan penerapan sistem tersebut. Komitmen serta pembangunan sistem yang berkelanjutan hanya dapat terwujud jika kesadaran itu muncul, terutama pada jajaran pimpinan. Sepertinya hal ini *sepele*, tetapi kenyataannya tidak semudah itu. Saat ini, masih muncul keraguan dan kegaman, sejauh mana sistem pengendalian intern harus dibangun hingga dapat memberikan keuntungan bagi organisasi dan benar-benar mampu mencegah kerugian. Keraguan inilah yang menjadi salah satu penyebab utama tersendatnya penerapan sistem pengendalian. Hal ini menjadi tantangan bagi pimpinan dan unit pengawasan intern.

Banyak cara yang dapat digunakan untuk membangun kesadaran tersebut, salah satunya melalui jalur komunikasi publik atau kehumasan. Setiap organisasi dapat mengoptimalkan peran kehumasan dalam membangun kesadaran bahwa sistem pengendalian intern itu sebuah kebutuhan. Lebih jauh lagi, peran kehumasan dapat merubah perilaku pegawai guna mendukung tegaknya sistem pengendalian intern.

Secara teoritis, komunikasi publik merupakan pertukaran pesan dengan sejumlah orang dalam suatu organisasi atau dengan orang di luar organisasi. Komunikasi publik memiliki tiga tingkatan tujuan. Pertama, komunikasi dari pemberi pesan kepada penerima pesan dibangun dalam rangka memberikan informasi tertentu. Tingkat berikutnya, komunikasi dibangun oleh pemberi pesan untuk merubah persepsi atau pandangan penerima pesan. Tingkat tertinggi, komunikasi dibangun untuk merubah perilaku penerima pesan. Komunikasi ini dapat dilakukan secara langsung atau melalui media dengan berbagai teknik.

Komunikasi Publik oleh Pembina Penyelenggaraan SPIP

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) merupakan sistem pengendalian yang lebih mengedepankan perilaku manusia sebagai operator sistemnya (*soft control*). Sebuah sistem akan sulit berjalan dengan baik jika manusianya tidak didukung oleh 'perangkat lunak' yang baik juga. Untuk itu, saat BPKP membina penyelenggaraan SPIP, tentunya tidak sekedar membantu instansi pemerintah dalam membangun perangkat kerasnya (*hard control*) saja, yang tidak

kalah penting adalah bagaimana membangun perangkat lunaknya (*soft control*). BPKP tidak sekedar membimbing instansi pemerintah dalam penyusunan perencanaan, pencatatan, akuntansi, pelaporan, pengawasan intern, dan perangkat keras lainnya dengan baik, namun harus membimbing juga pembangunan integritas, kepemimpinan yang kondusif, penerapan etika, pengembangan kompetensi, dan perangkat lunak lainnya dengan baik.

Untuk mencapai itu, kegiatan komunikasi publik BPKP dapat dioptimalkan melalui pengembangan teknik-teknik komunikasi yang lebih efektif sesuai dengan tingkatan tujuannya sebagaimana disebutkan sebelumnya. Pada kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan tingkat pertama, yaitu penyampaian

informasi tentang SPIP agar penyelenggara SPIP memiliki pemahaman yang cukup, telah dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti sosialisasi, pendistribusian pedoman, dan artikel SPIP pada majalah dan *website*. Kegiatan-kegiatan ini cukup efektif dalam memberi pemahaman penyelenggara SPIP, khususnya pemahaman konsepsi dan teoritis. Namun demikian, kegiatan-kegiatan tersebut belum cukup untuk memberikan pemahaman yang memadai tentang praktik SPIP sesuai kondisi lingkungannya masing-masing. Masih banyak pihak yang merasa gamang dengan praktik-praktik SPIP dalam kehidupan sehari-hari.



Salah satu sosialisasi SPIP dalam bentuk komik

Beberapa teknik atau kegiatan komunikasi publik dapat dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Pertama, penerbitan buku sosialisasi SPIP yang dikemas dalam bentuk yang lebih menarik dan mudah dicerna pembaca. Misalnya, dalam bentuk komik, buku saku, atau buku tanya jawab. Komik tentang SPIP akan mempermudah tingkat penyerapan pembaca terhadap konsepsi dan praktik SPIP. Dengan gambar yang lebih segar dan menyenangkan akan meningkatkan antusias pembaca untuk memahaminya. Buku ini dapat didistribusikan dalam bentuk *hard copy* maupun *soft copy*. Kedua, pengembangan konten SPIP pada *website* BPKP dengan materi yang lebih menarik dan *user friendly*. Jika memungkinkan, layanan komunikasi dua arah melalui *website* (2.0) bisa menjadi pilihan. Ketiga, pengembangan buletin *on line* SPIP yang dikirim secara langsung kepada alamat email setiap penyelenggara SPIP. Selain relatif murah, pendekatan ini lebih tepat sasaran.

Kegiatan komunikasi publik dapat dilakukan juga untuk mencapai tujuan tingkat berikutnya, yaitu terbangunnya persepsi yang positif dan rasa optimis terhadap SPIP. Hal ini lebih mudah terbangun jika seseorang memperoleh contoh nyata keberhasilan penerapan sistem. Untuk itu kegiatan komunikasi publik harus diarahkan pada penyebaran kisah-kisah keberhasilan. Pada tahap awal, hal ini dapat dilakukan melalui penyampaian keberhasilan pada negara lain melalui majalah, *website*, komik, atau *email*. Namun ketika keberhasilan penerapan sistem di dalam negeri mulai muncul, penyebaran informasi ini dapat dilakukan secara lebih nyata, misalnya melalui *advetorial* di media cetak bergengsi. Kegiatan lain yang dapat dikembangkan adalah kegiatan pameran dan pemberian penghargaan, walaupun kedua kegiatan ini harus dilakukan secara cermat dan hati-hati agar tidak menimbulkan rasa apatis pada masyarakat.

Kegiatan komunikasi publik untuk tujuan berikutnya, yaitu untuk merubah perilaku penyelenggara SPIP, dapat dilakukan melalui penyampaian pesan yang memotivasi orang untuk mengubah perilakunya. Penyampaian pesan dapat dilakukan melalui poster, spot televisi, atau sms motivasi. Pesan-pesan untuk menegakkan etika, kejujuran, kepemimpinan, atau hal-hal lain yang mendukung terbangunnya sistem pengendalian, dapat dilakukan secara berkesinambungan melalui berbagai media komunikasi yang ada, termasuk *gadget* pribadi.

Komunikasi Publik oleh Penyelenggara SPIP

Bagi penyelenggara SPIP, komunikasi lebih ditekankan

pada internal organisasi. Penyelenggara SPIP perlu mengoptimalkan fungsi kehumasan dalam membangun komunikasi yang baik. Pemanfaatan media kehumasan instansi dapat dioptimalkan dalam mendukung peningkatan kesadaran pengendalian intern pada organisasi.

Misalnya, pada APIP yang sudah melakukan penilaian terhadap penerapan nilai-nilai organisasi tentunya memiliki data mengenai kelemahan penerapan nilai-nilai pada organisasi. Media kehumasan yang ada dapat dihunikan untuk mendorong perbaikan kelemahan itu. Jika pada organisasi sering terjadi pelanggaran ketepatan waktu kehadiran, tentunya pihak kehumasan dapat membuat poster atau banner yang mendorong ketepatan waktu kehadiran.

Artikel-artikel tentang SPIP pada media internal juga dapat dikembangkan, baik oleh pegawai organisasi terkait atau bekerja sama dengan pembina penyelenggara SPIP. Hal ini tentunya akan mempermudah distribusi informasi pada penyelenggara SPIP dalam

organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesadaran perlunya pembangunan SPIP pada instansi masing-masing. Mungkin yang seringkali terlupakan, individu dalam organisasi seringkali tidak mengetahui apa yang akan, sedang, dan telah dilakukan dalam pengembangan SPIP. Media *website*, intranet organisasi dapat dimanfaatkan untuk melakukan internalisasi untuk mengikutsertakan setiap individu dalam organisasi untuk ikut mendukung setiap tahapan bahkan membuka keran untuk berkomunikasi. Tidak berbeda dengan komunikasi yang dilakukan Pembina Penyelenggaraan SPIP, tips komunikasi yang sama juga dapat diterapkan oleh penyelenggara SPIP. Ungkapan tidak kenal maka tidak sayang dapat juga diberlakukan dengan SPIP. Melalui komunikasi yang

santai dan menarik, informasi-informasi yang teoritis dan terkesan rumit dapat lebih mudah dipahami dan dikenali. Setelah mengenali maka akan memunculkan rasa membutuhkan. Pada titik inilah penerapan SPIP relatif lebih mudah untuk dilaksanakan. Penyebaran informasi *best story* penerapan SPIP oleh unit kerja tertentu dari K/L atau Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) pada Pemerintah Daerah tertentu dapat disampaikan melalui media kehumasan dengan bahasa yang relatif santai dan sederhana.

Komunikasi yang efektif, itulah salah satu kunci dari keberhasilan peran pembinaan dan penyelenggaraan SPIP. Tanpa komunikasi yang efektif maka proses implementasi SPIP akan sulit mencapai hasil yang diharapkan ■



Poster yang memberi motivasi

Leadership

Kunci Sukses Otonomi Daerah

Jika kita melihat secara arif, sudah cukup banyak pemerintah daerah yang sukses dalam menjalankan agenda otonomi daerah. Ruh dari otonomi daerah sesungguhnya agar pembangunan di daerah menjadi lebih cepat. Kita juga tidak dapat memungkiri, sistem pemerintahan yang sentralistik, terkadang tidak menyentuh pembangunan sampai tingkat daerah. Pembangunan seringkali tersentralistik di tingkat kota. Ini juga yang menyebabkan pembangunan di daerah menjadi sangat lamban.

Saat ini, kita sudah cukup gembira karena beberapa pemerintah daerah telah berhasil mengelola potensi daerah untuk kemakmuran masyarakatnya. Untuk itu, WP edisi kali ini kita mencoba mengangkat kisah sukses beberapa Kepala Daerah dalam memanfaatkan momen otonomi daerah dengan berbagai kebijakannya mulai dari memberi kemudahan dalam berinvestasi, membuka ruang partisipasi masyarakat, membangun sistem, bahkan membuka ruang bagi masyarakat untuk menyampaikan *unek-unek*nya langsung kepada sang pemimpin. Berikut berbagai *success story* membangun daerah dengan kekuatan *leadership*.

Walikota Banjarbaru M. Ruzaidin Noor Beri Kemudahan Berinvestasi

Menjalankan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik atau akrab dikenal *good governance*, tanpa melibatkan partisipasi perangkat dan masyarakat, pasti sulit dilaksanakan. Di samping itu, satu hal yang juga tidak

kalah penting bahkan sangat penting, sebagaimana diungkapkan Ruzaidin adalah kepemimpinan. "Beruntung, ketika pembentukan Kota Banjarbaru, kita diberikan pemimpin yang *visioner* dan sangat inovatif," jelasnya. Budaya organisasi yang telah terbentuk, diakuinya, adalah melibatkan masyarakat dan seluruh perangkat daerah dalam pembuatan kebijakan di daerah.

"Saya dan staf sudah seperti teman, karena tanpa mereka saya bukan apa-apa dan bukan siapa-siapa," jelasnya. Sebagai pemimpin, kita harus dapat berkomunikasi dengan siapapun.

Sistem *reward* juga sudah berjalan di Kota Banjarbaru, dalam bentuk tunjangan kinerja. Caranya, lanjutnya, dengan memangkas biaya honorarium.

Sebenarnya di dalam tugas pemerintahan ada 3 *domain* yang sangat berperan, pemerintah itu sendiri, masyarakat, dan swasta. Sehingga dalam menjalankan tata kelola pemerintahan masalah transparansi kita terapkan pada semua komponen. Bahkan, lanjutnya, Pemkot Banjarbaru membuat forum RT/RW sampai tingkat kota.

Untuk menggerakkan sektor riil, ia menekankan pada upaya



menciptakan lapangan kerja, diantaranya melalui penataan pengusaha ekonomi lemah serta memberi kemudahan dalam berinvestasi melalui kebijakan kemudahan dalam pengurusan perijinan. "Setiap pihak yang ingin berinvestasi di Kota Banjarbaru, saya berikan jaminan tidak ada biaya, di luar dari ketentuan yang berlaku," jelasnya. Bahkan, lanjutnya, pihaknya juga berani memberikan penundaan pembayaran IMB. "Silahkan membangun dahulu, namun setelah selesai pembangunan baru kita perhitungkan, karena rata-rata orang yang berinvestasi modalnya berasal dari pinjaman bank, terutama untuk investasi yang menyerap tenaga kerja". jelasnya. Intinya, lanjutnya, investasi yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah banyak, pasti diberi kemudahan.

Pengawasan atas kemungkinan adanya pungutan liar juga dilakukan dengan menutup celah bertemunya masyarakat dengan Lurah dan Camat serta pemasangan alur pelayanan dan biaya pengurusan termasuk yang bebas biaya di kantor Kelurahan dan Kecamatan. Dengan itu, ia berharap masyarakat mengetahui dan ikut mengawasi.

Yang unik dari Kota Banjarbaru adalah membangun tanpa pembebasan lahan. Hal itu dibenarkan Ruzaidin. Jika di daerah lain membangun jalan sering menghadapi persoalan pembebasan lahan, maka hal itu tidak berlaku bagi Kota Banjarbaru. Bahkan, masyarakat dengan suka rela menyerahkan lahannya tanpa dibayar. Kuncinya, kepercayaan masyarakat. "Ketika masyarakat mempercayai pemerintah, mudah sekali mempengaruhinya," jelasnya. Ia mencontohkan normalisasi

Sungai Kemuning yang melibatkan masyarakat mulai dari proses normalisasi dengan memindahkan rumah-rumah yang menempel di pinggir sungai sampai dengan pemeliharaannya dan pembangunan infrastruktur jalan. Kebijakan kami, lanjutnya, kalau sertifikatnya kena segel kita bantu betulin, kalau kena pagarnya kita ganti pagarnya. "Semua partisipasi masyarakat tanpa ganti rugi," jelasnya.

Kepemimpinan yang dilakoni Ruzaidin menjadikan Kota Banjarbaru menjadi tempat yang paling diminati bahkan oleh warga di luar Banjarbaru untuk berusaha. Selain diberi kemudahan dalam proses perizinan, juga tidak ada pungli bagi masyarakat yang berinvestasi. Seorang warga Madura pada sebuah media terbitan Banjarbaru menceritakan pengalamannya berdagang di Banjarbaru. Menurutny, keuntungan yang diperoleh ketika berdagang di Banjarbaru jauh lebih tinggi jika dibandingkan ketika ia berusaha di Jakarta. Sepertinya *high cost economi* di Indonesia menjadi persoalan yang perlu penanganan secara serius.

Kalau Kota Banjarbaru mampu menghilangkan pungli maka yang lain pasti bisa. Kuncinya tentu saja komitmen pemerintah dan masyarakat.

Gubernur Gorontalo Rusli Habibie Pemerintah di *Manage by system*

Kekuatan sebuah *leadership*, diakui Rusli cukup berpengaruh dalam mereformasi birokrasi di daerah. Hal itu pula yang ditunjukkannya dengan membuka diri kepada siapa saja 24 jam, pejabat tidak boleh dilayani dan harus melayani, serta dirinya siap dihubungi dimanapun dan kapanpun.

Dikatakan Rusli, bahwa dirinya akan melihat segala sesuatu secara profesional, tidak melihat saudara atau bukan. Pemerintahan di-*manage by system*. Bahkan, untuk promosi saja, jelasnya, ia meminta bantuan BPKP melalui *Assessment Centre*. "Kita tidak dapat sepenuhnya mengandalkan Baperjakat karena sangat subjektif sekali," ungkap Rusli.

Menyikapi program reformasi yang tengah dicanangkan pemerintah, ia dengan tegas



menyatakan masih terkesan setengah-setengah dan sangat tergantung *leadership* di daerah. Jika pemimpinnya bagus, maka agenda reformasi akan berhasil. Jika tidak, lanjutnya, hanya akan menjadi program yang hasilnya tidak dapat dirasakan masyarakat secara keseluruhan. "Bagi sebagian daerah yang pemimpinnya bagus, maka pelayanan akan bagus demikian pula sebaliknya," jelasnya.

Terhadap kepemimpinannya, ia juga menegaskan kepada seluruh stafnya termasuk Inspektorat agar menegurnya jika melakukan kebijakan yang bertentangan dengan aturan.

Walikota Banjar Herman Sutrisno

Mapping untuk Pembangunan Berkelanjutan

Bila melihat sejarah Kota Banjar, dulu kota ini merupakan daerah yang tidak pernah mati. Hal ini karena Banjar merupakan tempat transit sebelum ke Pangandaran. Inilah kenapa seorang Herman Sutrisno memperjuangkan Kota Banjar menjadi kota administratif. Namun setelah perjuangan ini terwujud, Kota Banjar tidak pernah lagi dibangun oleh Ciamis sebagai induknya. Pembukaan jalur baru ke Pangandaran dari Jakarta maupun Bandung juga semakin mematikan Kota Banjar. Ketika itulah, saat Herman menjadi Kepala Rumah Sakit Daerah Banjar, dia mengadakan kerja sama dengan sejumlah lembaga untuk pengadaan alat-alat pencuci darah dan ct-scan sehingga banyak penduduk sekitar dari Tasik, Ciamis Barat, maupun Jawa Tengah bagian Barat yang berobat ke Banjar. Kemudian setelah Banjar menjadi kota yang mandiri, dimana Herman terpilih sebagai walikota, dana operasional



walikota dia pergunakan untuk memberikan layanan Puskesmas secara gratis.

Hal yang sama juga dilakoni Herman Sutrisno. Berlatar belakang seorang dokter, maka dalam membangun daerahnya Herman mendiagnosa terlebih dahulu keadaan masyarakat. *Style* kepemimpinannya, diakuinya lebih menggunakan pendekatan diskusi. Langkah awal yang dijalkannya adalah membangun pusat-pusat sentra pembangunan daerah. Sebagai daerah otonom baru yang tidak bergantung ke induknya, maka infrastruktur dibangun sesuai keinginan masyarakat, misalnya kalau sakit mudah berobat, untuk ke sekolah aksesnya mudah, jalannya mulus, listrik menyala dan air mengalir. Selanjutnya, ia juga menerapkan kebijakan yang berpihak kepada kepentingan masyarakat, dengan pelayanan kesehatan gratis di puskesmas dan rumah sakit untuk kelas tiga. Di samping itu, untuk mengendalikan jumlah penduduk, ia mendirikan Kampung KB (Keluarga Berencana). Untuk pendidikan, Pemko Banjar mengalokasikan dana operasional

(DO) dan tidak mengikuti BOS, dan penambahan *accessibility* untuk sekolah. , dulu hanya ada enam SMP Negeri, satu SMU Negeri , dan satu SMK Negeri.

Hal yang mungkin belum terpikirkan daerah lain adalah mengetahui tingkat kepuasan masyarakat, pihaknya juga melakukan survei indeks kepuasan terhadap Puskesmas, dan hasilnya 34% tidak mau menggunakan Puskesmas padahal sudah digratiskan. Ternyata, yang menjadi penyebab adalah biaya transportasi yang terlalu mahal. Untuk itu, pihaknya berupaya mendekatkan layanan kesehatan dengan masyarakat melalui pembangunan 42 Puskesmas Pembantu untuk 25 desa/ kelurahan.

Berbagai *style* kepemimpinan yang dipraktikkan oleh ketiga kepala daerah yang merupakan daerah hasil pemekaran dapat menjadi contoh bagaimana *leadership* yang baik dapat menggerakkan roda perekonomian daerah■

(tim humas)

Walikota Gorontalo, David Bobbie Akie: Ber SPIP ala Gorontalo



Berbekal jenjang karir yang panjang di birokrasi, membawa Bupati Gorontalo berpikir “out of box”. Berbagai terobosan dilakukan David agar pemda dan masyarakat bahu membahu membangun kabupaten Gorontalo. Bahkan, Reformasi Birokrasi pun sudah diterapkan David sejak tahun 2005. Sementara SPIP sudah mulai tancap gas di tahun 2009.

73

Kabupaten Gorontalo, disamping dikenal produk jagungnya, juga sarat dengan prestasi. Sejauh ini, sudah 131 penghargaan yang diterima. Terakhir, penghargaan sebagai Kabupaten Layak Anak dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak pada medio Oktober 2012 lalu.

Kunci untuk mencapainya, menurut David, dengan membangun sistem. “Sistem yang dapat mengatur orang, karena siapapun orangnya, pasti akan ikut dalam sistem tersebut” jelasnya. Disamping itu, perlu disiapkan administrasi yang baik dan menanamkan budaya organisasi yang egaliter. Untuk itu, lanjut David diperlukannya kesadaran bersama dari seluruh aparatur bahwa tujuan

organisasi ditetapkan mulai dari *level* yang berhubungan langsung ke masyarakat (desa) dan bertekad bersama untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurutnya, tujuan atau target organisasi bukan hanya keinginan pimpinan semata, tetapi digali dari bawah sehingga semua berkomitmen untuk mencapainya. Untuk itu, tambah David perlu disiplin diri yang kuat dan mendarah daging dalam melaksanakan tugas. David menyiapkan aparaturnya, tidak hanya yang cerdas secara intelektual, namun juga cerdas secara emosional dan spiritual.

David melakukan Tes Kapasitas Mental dengan melibatkan konsultan untuk melihat profil kepribadian seseorang dengan menggunakan lima skala, yaitu:

sangat produktif, produktif, cukup produktif, tidak produktif dan tidak dapat dianalisa. Selanjutnya dilakukan pelatihan untuk memperbaiki profil masing-masing pejabat agar mampu mengemban tugas.

Dengan persiapan “infrastruktur” lingkungan pengendalian tersebut, David berani menyerahkan lebih dari 400 wewenang ke wakil bupati, asisten SKPD, camat, bahkan kepala desa sejak Oktober 2005. Agar pelimpahan wewenang dapat berjalan efektif, David memulainya dengan menyusun RPJM mulai tingkat desa meski belum ada ketentuan tentang itu. Menurutnya, birokrat bekerja harus ada targetnya, sehingga kinerjanya dapat diukur. Sementara itu, untuk membuat target pun, harus

diperhitungkan dengan cermat, karena setiap desa mempunyai kemampuan yang berbeda, dan besaran anggaran juga disesuaikan dengan kegiatan/programnya.

Konsekuensinya, jelasnya, perlu dilakukan pengawasan dan evaluasi secara ketat. Dalam hal ini, bupati didukung oleh Inspektorat dan tim SPIP. Tim SPIP lanjutnya, tersebar di semua SKPD, 1 orang di setiap SKPD. Untuk membedakannya, aparatur SPIP diberi mereka diberi identitas khusus, berupa seragam dan PIN. Tim ini secara resmi dilantik oleh Deputi Kepala BPKP, Imam Bastari. Menurut David, bantuan BPKP dalam mengelola anggaran dan pengawasan di Pemkab Gorontalo, sangat besar. "BPKP selalu siap memberikan berbagai pelatihan maupun bimbingan teknis kepada aparat pemkab Gorontalo," jelas David.

Agar tim SPIP dapat bekerja dengan efektif, maka setiap aparatur SPIP mempunyai akses langsung ke Bupati. Apabila ada kebijakan atau peraturan yang tidak dapat dilaksanakan, mereka dapat

langsung menyampaikannya ke bupati. Mereka, jelasnya, juga membantu bupati dalam menangani pengaduan masyarakat. Keberadaan tim SPIP ini cukup efektif dan dapat membantu Inspektorat dalam melakukan tindak lanjut temuan. David menyatakan keberadaan tim SPIP cukup disegani oleh seluruh SKPD. Mereka bekerja secara profesional dan integritasnya tetap terjaga meski tetap loyal kepada Kepala SKPD. Namun, dapat dipastikan, mereka dapat menjaga integritas dan independensinya.

Keberadaan tim SPIP, sudah barang tentu memberikan nilai tambah kepada Pemkab Gorontalo. Hal ini, tercermin dalam pelaksanaan program pendidikan dan kesehatan. Dinas Pendidikan, dapat menghilangkan penyimpangan yang telah bertahun-tahun terjadi. Sebagai contoh, aparatur tim SPIP dapat menemukan adanya penyimpangan pembayaran gaji guru di daerah terpencil. Ternyata, lanjutnya, mereka ternyata gaji mereka hanya dibayar sampai

bulan Oktober saja. Karena tidak pernah komplain, kasus ini tidak pernah terungkap. Begitu juga petugas SPIP di Dinas Kesehatan, menemukan adanya penjualan sisa obat yang tidak terpakai. Untuk kedua kasus tersebut telah dilakukan penyelesaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Inovasi dan gaya kepemimpinannya David tersebut, juga telah membawanya terpilih sebagai Bupati Terbaik tahun 2008 versi majalah TEMPO. Di samping itu, bupati dengan tradisi prestasi ini, telah mendapat undangan dari Kementerian Dalam Negeri untuk mengikuti kegiatan *Executive Education Training Program* di Kennedy School, Universitas Harvard, AS, September - Oktober 2012. Berbagai prestasi yang berhasil diraih Pemkab Gorontalo tidak terlepas dari 3 hal yaitu komitmen pemimpin terhadap pencapaian tujuan organisasi diantaranya dengan membangun SDM yang cerdas baik kompetensi dan integritas, membangun sistem dan menjaankan sistem yang telah dibangun ■

(Sari, Harry,Ita)



Mengenali Risiko dan Penyebab Risiko

Riki Antariksa*



Pada bungkus rokok merk apapun di negeri ini, pasti akan kita temukan kalimat ini: “Merokok dapat menyebabkan kanker, serangan jantung, impotensi, dan gangguan kehamilan dan janin”. Atau pada kalimat “banjir tersebut telah mengakibatkan tenggelamnya ratusan bangunan dan manusia di sekitarnya.”

Jika diperhatikan, terdapat perbedaan antara kata “menyebabkan” dan kata “mengakibatkan”. Asal kata menyebabkan adalah “sebab” yang diberi imbuhan me-kan. Umumnya pengertian dari satu kata yang diberi imbuhan me-kan, maka dapat diartikan “membuat sesuatu menjadi”, Kata yang diberi imbuhan me-kan tersebut umumnya memerlukan obyek setelah kata tersebut. Misalnya kata “melumpuhkan”, maka perlu ditambahkan obyek di belakangnya, menjadi “melumpuhkan binatang liar”. Jika tidak demikian, maka kata tersebut akan kehilangan makna: melumpuhkan... melumpuhkan apa? Melumpuhkan siapa?

Dalam konsep risiko maka probabilitas dan dampak menjadi unsur risiko, selain potensi kejadiannya. Di samping itu, perlu juga menganalisis penyebab atau faktor risiko karena suatu risiko pasti ada penyebabnya, Untuk mengidentifikasi penyebab maka ada baiknya kita memahami tentang penyebab. Berdasarkan literatur, penyebab disebutkan sebagai (1) “a factor or event that produces a second event” atau (2) “something that brings about a particular condition, result or effect”. Sedangkan definisi risiko adalah “a chance of something happening that will have an impact upon objectives”. Jika risiko adalah kemungkinan kejadian, maka penyebab adalah sesuatu yang menghasilkan (membawa) kejadian itu. Faktor risiko merupakan pemicu yang ‘mempercepat’, mendorong, atau ‘mempermudah’ timbulnya kejadian risiko, misalnya suasana, letak bangunan, wilayah rawan, perilaku, atau waktu tertentu.

Lihat kembali kalimat ini: “Merokok dapat menyebabkan kanker, serangan jantung, impotensi, dan gangguan kehamilan dan janin”. Kata merokok adalah faktor risiko, yaitu yang memicu munculnya (risiko) kanker, dan seterusnya. Dalam hal ini, merokok

merupakan perilaku atau perbuatan yang mempercepat timbulnya penyakit tertentu. Jika merokok dikatakan sebagai penyebab kanker, mengapa ada juga orang yang tidak terkena kanker walaupun sudah bertahun-tahun merokok? Lalu, apa penyebab kanker? Virus? Bakteri? Atau lainnya?

Jadi, dalam kasus di atas, kalimat “merokok dapat menyebabkan kanker...dan seterusnya”, dimaksudkan di sini adalah perbuatan/perilaku merokok akan dapat merangsang/ menimbulkan sesuatu yang (nantinya) menjadi sebab bagi penyakit kanker. Dengan kata lain, merokok adalah pemicu bagi sebab mendasar munculnya penyakit kanker, dan bukan penyebab utamanya itu sendiri. Jika merokok adalah penyebab, maka kalimat yang seharusnya adalah: “merokok dapat mengakibatkan kanker, serangan jantung, dst”. Kata “mengakibatkan” mengandung makna yang memberi dampak langsung bagi sesuatu.

Dari sudut pandang penilaian risiko, identifikasi dan analisis yang dapat dilakukan adalah:

- Peristiwanya: munculnya kanker, serangan jantung, impotensi, dan gangguan kehamilan dan janin;
- faktor risikonya: perbuatan (kebiasaan) merokok;
- dampaknya: penderitaan, cacat, kerugian keuangan, kehilangan, atau kematian (bagi yang bersangkutan), bahkan juga ke masyarakat sekitar, misalnya merokok di dalam kendaraan umum, dampaknya lebih luas lagi.
- probabilitas/kemungkinannya: perlu memperhatikan beberapa hal, misalnya berapa kali merokok dalam sehari, seminggu, sebulan? Apakah sudah memeriksakan kondisi kesehatan (paru) ke dokter? Berapa kali ke dokter? Apakah Anda meminum obat tertentu?

Jika Anda merokok dengan kemungkinan sbb:

- Merokok lebih dari 2 bungkus sehari, tentu probabilitas risikonya lebih tinggi daripada merokok cuma beberapa batang sehari.
- Memeriksa kesehatan ke dokter cuma 1 tahun sekali, tentu probabilitas risikonya lebih tinggi daripada memeriksa kesehatan 2-3 bulan sekali.

Contoh Lain: Gadis Cantik Pulang Telat

Bayangkanlah skenario ini: Seorang gadis cantik, tinggi semampai, body bikin deg-degan, berpakaian cukup mengundang, perhiasannya memenuhi sekujur badannya, sedang pulang dari kantornya sendirian menuju rumahnya. Tak seperti biasa, ia pulang agak terlambat sehingga hari sudah gelap ketika melewati lorong jalan menuju rumahnya. Jantungnya mulai berdegup kencang, ia cemas, khawatir terjadi sesuatu. Lorong itu memang gelap, cuma ada satu lampu penerang di ujung jalan. Anda bisa bayangkan risiko apa saja yang mungkin terjadi pada gadis itu?

Jika kita menengok ke penilaian risiko, maka dapat dikenali hal-hal berikut:

- Apa tujuan gadis itu? Tentu saja pulang menuju rumahnya
- Apa peristiwa (risiko) yang mungkin terjadi? Pelecehan seksual, penodongan, perampokan, penculikan, pemerkosaan, bahkan mungkin pembunuhan
- Apa dampaknya? Trauma atas kekerasan yang dialami, kerugian material (uang, perhiasan), cedera/luka, atau kematian.
- Seberapa besar kemungkinannya? Dengan melihat suasana yang sepi dan gelap (walaupun ini masih perlu dianalisis lebih lanjut), maka kemungkinan besar dapat terjadi risiko di atas.

Apa penyebab peristiwa risiko yang disebutkan di atas? Umumnya kita akan membeberkan beberapa "penyebab" berikut ini:

- Gadis itu memakai perhiasan terlalu mencolok
- Gadis itu body-nya terlalu mengundang
- Gadis itu cantik
- Gadis itu berpakaian minim
- Gadis itu sendirian, tidak ada teman atau pengawalanya
- Lorong terlalu gelap, lampu terlalu minim
- Suasana malam yang sepi

Coba perhatikan, yang diajukan atau dipersalahkan adalah hal-hal menyangkut diri gadis itu sendiri atau kondisi di sekitarnya (lorong gelap, malam hari, penerangan minim), tetapi kurang memberi perhatian pada penyebab sesungguhnya, yaitu si pelaku kejahatan. Kita cenderung lebih mencermati hal-hal yang berada dalam jangkauan kendali atau jangkauan panca indera kita. Hal ini tidak dapat dikatakan salah. Namun akan lebih baik jika kita perluas jangkauan tersebut. Kita coba buktikan hal tersebut dengan membalikkan semua kondisi yang ada, skenarionya dimulai dari gadis itu:

- Gadis itu tidak memakai perhiasan
- Gadis itu body-nya biasa-biasa saja
- Gadis itu tidak cantik
- Gadis itu berpakaian sopan
- Gadis itu berjalan bersama temannya

- Lorong itu terang benderang (di malam hari) atau gadis itu berjalan di sore hari saat keadaan masih terang
- Suasananya ramai orang lalu lalang

Nah, pertanyaannya adalah: apakah masih ada risiko yang sama seperti disebutkan sebelum ini (pelecehan seksual, penodongan, perampokan, penculikan, pemerkosaan, atau pembunuhan)? Anda tentu menjawab: ada, masih tetap ada, walaupun kemungkinan terjadinya adalah lebih kecil dibandingkan skenario pertama.

Dari analisis di atas, kita tahu bahwa kondisi gadis dan keadaan di sekitarnya merupakan faktor (pencetus) risiko, bukan penyebab risiko itu sendiri. Meminjam pernyataan pada bungkus rokok, jika dibuat kalimat mungkin seperti ini, "Memakai perhiasan berlebihan atau berpakaian terlalu seronok di lorong sepi dapat menyebabkan kanker (kantong kering), serangan perampok dan pemerkosa, dan gangguan pelecehan seksual dan kekerasan". Cukup provokatif, bukan?

Lalu bagaimana dengan penyebab sesungguhnya? Kita alihkan perhatian kepada si pelaku kejahatan itu. Apa motifnya melakukan hal tersebut? Banyak kemungkinan jawaban, mulai dari masalah ekonomi yang mendesak sampai dengan masalah psikologis atau bahkan gangguan kejiwaan. Sesungguhnya kita tidak tahu pasti apa penyebabnya kecuali jika kita interogasi si pelaku dan orang-orang yang mengenalnya. Bahkan bisa terjadi suatu kondisi dimana di pelaku tadinya tidak ada maksud apapun terhadap gadis tersebut, hanya sekedar lewat berpapasan. Namun, *who knows what's in his mind in the next seconds?*

Dari kedua contoh di atas, dapat kita peroleh beberapa hal yang dapat menjadi acuan dalam identifikasi risiko yaitu:

- Faktor risiko berbeda dari penyebab risiko. Faktor risiko adalah pencetus, sementara penyebab lebih substansial dari itu. Orang lebih mudah melihat faktor risiko dibandingkan menemukan penyebab sesungguhnya dari risiko.
- Kemungkinan terjadinya risiko bisa diubah yaitu dengan mengendalikan faktor risiko, lebih jelasnya dengan mengubah (mengoreksi) kondisi intern dan ekstern dari diri seseorang. Dengan kata lain, mengendalikan faktor risiko dapat disamakan dengan membuat kegiatan pengendalian (*control activity*) yang tepat untuk dapat mengurangi tingkat risikonya.
- Dalam kerangka sistem pengendalian intern, terutama penilaian risiko, identifikasi dan analisis risiko dapat menjadi lebih tajam, fokus, dan tepat dilakukan.

*) Penulis adalah Kepala Sub Bidang Program Puslitbangwas BPKP



Bila Auditor Jadi Hakim Tipikor

Oleh : Alexander Marwata

Ketika akhirnya saya dinyatakan lolos seleksi menjadi Hakim Ad Hoc Tindak Pidana Korupsi (tipikor), banyak teman sesama auditor yang heran: kok bisa? Kenapa tidak! Jadi hakim toh tidak seseram yang dibayangkan. Lingkup kerjanya pun tidak lebih rumit dari pada kerja auditor. Malah kalau mau jujur, saya sekarang kerjanya "lebih ringan". Ketika masih menjadi auditor dan mendapat tugas audit investigatif, rasanya hampir tidak pernah lepas dari tumpukan berkas-berkas. Memilah, memilih, mengevaluasi, menganalisa, menghubungkan bukti yang satu dengan bukti yang lain sampai ada kesimpulan dan menuangkannya dalam laporan audit. Sangat melelahkan dengan hasil yang kadang-kadang kurang maksimal karena keterbatasan akses pada alat bukti.

Bagaimana sekarang setelah menjadi Hakim Ad Hoc Tipikor? Lebih kurang sama dengan tugas auditor. Lingkup kerjanya pun tidak lepas dari memilah, memilih, menganalisa, menghubungkan alat-alat bukti dan mengambil simpulan yang dituangkan dalam putusan untuk menentukan siapa yang bersalah. Hanya bedanya semua alat-alat bukti sudah tersaji dan disiapkan oleh Penuntut Umum. Saya hanya tinggal duduk manis sambil mendengarkan dan menyimak para pihak, yakni Penuntut Umum dan Penasehat Hukum terdakwa, menanyakan para saksi sesuai kepentingan dan kebutuhannya masing-

masing. Sebagai hakim yang memeriksa perkara, tentu saya harus mampu menggali fakta-fakta persidangan sehingga duduk perkaranya menjadi jelas. Berbekal pengalaman sebagai seorang auditor investigatif, rasanya saya tidak menemui kesulitan untuk menggali informasi dari para saksi atau terdakwa.

Saya merasa beruntung sebelum memutuskan untuk alih profesi menjadi hakim tipikor saya pernah *keceemplung* di kawah candradimuka-nya BPKP di Ciawi. Berbagai diklat audit yang berkaitan dengan tipikor dan fraud pernah saya ikuti. Berbekal pengalaman ngaudit dan diklat yang pernah saya ikuti, saya percaya diri ketika test wawancara dengan yang mulia Hakim Agung. Meski planga-plongo ketika ditanya tentang Hukum Acara Pidana, saya bisa dengan lancar menjelaskan problem korupsi dan upaya pencegahannya dari sudut pandang fraud auditor. Eh, ternyata lulus. Bukan sekedar lulus, ketika penempatan pun saya mendapat tugas di Pengadilan Tipikor pada Pengadilan Negeri (PN) Jakarta Pusat. Sungguh, kalau bukan alumni Deputi Investigasi BPKP saya tidak yakin bakal ditempatkan di PN Jakarta Pusat.

Sekarang, per tanggal 28 Desember 2012, genap 1 tahun saya bertugas sebagai Hakim Ad Hoc Tipikor. Jumlah perkara yang saya tangani sebagai Hakim Anggota sekitar 25. Hampir semua perkara menyangkut kejahatan

korupsi korporasi (BUMN) saya ikut. Pertanyaannya, adakah kontribusi auditor dalam mengadili perkara korupsi? Sekali lagi saya sangat beruntung bekerja di BPKP yang telah memberi kesempatan berharga turut terlibat dalam berbagai audit investigatif. Saya yakin tidak ada auditor yang menggeluti bidang investigasi di BPKP yang tidak faham pada audit pengadaan barang/jasa, di mana titik lemahnya dan bagaimana mengungkap penyimpangannya. Saya juga yakin sebagai auditor dengan *background* pendidikan akuntansi sudah tidak asing lagi dengan transaksi-transaksi keuangan yang bersifat rekayasa. Pemahaman seperti itulah yang saya manfaatkan ketika memeriksa saksi-saksi dan barang bukti di persidangan.

Ketika memeriksa perkara penyimpangan investasi pada sebuah BUMN, saksi-saksi yang dihadirkan semuanya menyatakan bahwa BUMN itu tidak pernah dinyatakan melanggar peraturan perundang-undangan dalam penempatan investasi. Laporan Akuntan Publik pun memberikan opini WTP (wajar tanpa pengecualian) atas laporan keuangan BUMN itu. Penasehat Hukum terdakwa mengatakan perkara yang melibatkan kliennya (mantan direktur di BUMN tersebut) murni perkara perdata, dan tidak layak diajukan di pengadilan tipikor. Namun dengan berjalannya waktu, setelah memeriksa saksi-saksi saya melihat investasi yang dilakukan oleh BUMN itu tak lebih dari rekayasa keuangan untuk mendongkrak kinerja BUMN tersebut. Atas dasar itu saya berkeyakinan telah terjadi perbuatan melawan hukum yang merugikan keuangan negara. Barangkali itu salah satu kelebihan kalau majelis hakimnya ada yang berlatar belakang auditor dan akuntan. Oleh karena itu saya berharap semakin banyak auditor BPKP yang bersedia menjadi hakim tipikor. Saat ini baru ada 3 orang hakim *ad hoc* tipikor yang berasal dari BPKP.

Apa lebihnya menjadi hakim? Sebetulnya dari sisi pekerjaan tak beda dengan profesi lainnya. Ini hanya masalah pilihan. Ketika memutuskan untuk menjadi hakim saya hanya membayangkan betapa enaknya

bekerja tanpa perintah atau intervensi dari atasan atau pimpinan. Apa yang saya kerjakan dan putuskan semua tergantung dari kemampuan dan pengetahuan yang saya miliki. Tidak ada yang melarang, apalagi lagi menghukum, jika pendapat saya berbeda dengan majelis hakim lainnya. Saya sudah dua kali memberi putusan berbeda atau dikenal dengan *dissenting opinion*. Tidak ada masalah, karena masing-masing anggota majelis hakim berhak menyampaikan pendapatnya menurut keyakinannya berdasarkan alat-alat bukti yang terungkap di persidangan. Kalau memang dalam musyawarah tidak tercapai kata sepakat, ya tidak perlu dipaksakan. Undang-undang tidak mengharuskan putusan diambil dengan suara bulat. Terus terang saya merasa sangat nyaman dengan kebebasan dalam bersikap dan bertindak yang dimiliki oleh seorang hakim. Saya tidak ada beban ketika pendapat saya berseberangan dengan pendapat mayoritas anggota majelis hakim lainnya.

Tentu saja meski bebas mandiri dalam memberikan pendapat, kemudian bisa seenaknya membuat putusan. Tanggungjawabnya sungguh amat berat, karena menyangkut nasib orang, hak-hak asasi seseorang. Tidak ada profesi lain yang diberi kuasa untuk menghukum dan merampas hak-hak seseorang kecuali hakim. Hanya kepada Tuhan saja seorang hakim mempertanggungjawabkan putusannya. Oleh karena itu dalam dunia peradilan dikenal *adagium* "lebih baik membebaskan seribu orang yang bersalah dari pada menghukum satu orang yang tidak bersalah". Jadi kalau tidak benar-benar yakin (*beyond reasonable doubt*) lebih baik jangan menghukum seseorang. Tugas hakim, khususnya hakim tipikor, bukan menghukum orang yang didakwa melakukan korupsi, tetapi memberikan keadilan bagi para pihak yang mendambakan keadilan, tidak saja bagi masyarakat yang menjadi korban perilaku koruptif para pejabat negara, tetapi juga bagi terdakwa dan keluarganya ■

penulis saat ini bertugas sebagai hakim tipikor





Award FutureGov Summit For Indonesia

Ditengah berbagai persoalan bangsa yang selalu silih berganti, sebagai anak bangsa kita harus berbangga juga dengan berbagai prestasi yang berhasil diraih pemerintahan Indonesia.

79

Ketika menghadiri *FutureGov Summit* di Chiang Mai, Thailand, pada Oktober 2012, mewakili BPKP, penulis beserta delegasi dari Indonesia lainnya, merasakan kebanggaan ketika Dewan Juri *FutureGov Awards* 2012 berasal dari berbagai negara, yaitu James Smith, Singapura; Mick Chisnall, Australia; Dato' Nor Aliah bt Mohd Zahri, Malaysia; Laurence Millar, New Zealand; dan Zainal A Hasibuan, Indonesia menyatakan Indonesia sebagai peraih empat *award* pada *FutureGov Award* tahun 2012. Meraih empat *award* dalam ajang internasional (lihat Box), dirasakan sebagai prestasi terbesar Indonesia setelah 3 tahun *vacum*.

Prestasi Indonesia kali ini, jauh lebih baik dibandingkan yang pernah diraih tahun 2008 oleh Badan Rehabilitasi dan Rekonstruksi Aceh, dengan proyek *Recovery Aceh-Nias Database* (RAND) pada kategori Information Management. Setelah tahun 2008, kita patut bernafas lega karena Indonesia kembali memperoleh *award*.

Dari sisi jumlah, pada *FutureGov Summit* 2012,

delegasi Indonesia semakin bertambah dibandingkan dengan tahun sebelumnya dan BPKP ikut ambil bagian dalam kompetisi tingkat Internasional meski belum berhasil meraih *award*. Format *Interactive Discussion Table* (IDT) merupakan yang sangat disukai peserta. Banyak manfaat yang diperoleh peserta dari *event* tersebut, seperti menambah jaringan dan teman dari negara lain, bertukar pikiran, dan mengetahui teknologi yang digunakan masing-masing peserta.

Award dalam skala internasional ini juga telah menampung berbagai kepentingan bisnis. Proyek e-KTP, *e-procurement*, dan Sistarlih akan memberikan peluang bisnis besar di masa datang. Para *vendor* pun mulai mempromosikan *single ID* untuk layanan *online*, terutama *online payment*.

Menghadapi hal itu, semua pihak di Indonesia harus saling bahu-membahu mengambil peran. Lembaga Sandi Negara (Lemsaneg) harus berperan sebagai pengelola keamanan ID negara, bukan hanya keamanan ID pemerintah. Sistem enkripsi yang sudah dikembangkan Lemsaneg pada sistem *e-procurement*

Penerima FutureGov Award 2012 dari Indonesia

1. Komisi Pemilihan Umum/KPU dengan Proyek "SIDALIH" memenangkan penghargaan dalam kategori Information Management unggul dari
 - a. Department of Social Welfare and Development National Household Targeting Office, The Philippines
 - b. Federal Department of Town and Country Planning Peninsular Malaysia & Royal Malaysian Police Safe City Monitoring System Malaysia
 - c. Ministry of Education Student Hub (SH) & Analytical Hub (AH) Singapore
 - d. Vietnam Competition Authority anti-dumping early warning system Vietnam
2. Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah/LKPP dengan Project "Nasional e-procurement" memenangkan penghargaan dalam Kategori Technology Leadership, unggul dari:
 - a. Ministry of Education Student Hub (SH) & Analytical Hub (AH) Singapore
 - b. Adelaide City Council 3D Model Project Australia
 - c. E-Government National Centre (EGNC) e-Government Innovation Centre (Eg.Inc) Brunei
3. Direktorat Administrasi Kependudukan, dengan proyek "e-kt" memenangkan penghargaan dalam kategori Information Security, unggul dari
 - a. ICTA Sri Lanka eSamurshi Sri Lanka
 - b. Sabah State Computer Services Department JPKN's Information Security Management System Certification Malaysia
 - c. Securities and Exchange Commission Smart SEC Office Thailand
 - d. Public Procurement Service (PPS) Fingerprint Recognition e-Bidding System South Korea
4. Kota Surakarta, dengan Proyek Relokasi dan Pemberdayaan Pedagang Jalanan, mendapatkan penghargaan pada kategori Public Sector of The Year di ASEAN

LKPP (atau dikenal sebagai LPSE) harus dikembangkan menjadi sistem enkripsi untuk seluruh warga negara Indonesia. Lemsaneg harus diarahkan menjadi *Certification Authority* (CA) Indonesia sementara Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo) berperan pada pengembangan regulasi dan kebijakan pengelolaan keamanan.

FutureGov Award juga terus mendorong BPKP dan banyak instansi pemerintah berkompetisi dalam skala internasional, bukan lagi skala nasional. Kompetisi ini akan terus membangun kepercayaan diri aparat pemerintah serta akan semakin menunjukkan daya saing Indonesia dalam lingkup internasional.

LKPP dengan unggulan LPSE telah mendapat award karena telah memberikan manfaat besar bagi sektor swasta dalam mengikuti tender pengadaan pemerintah. Selain sangat mendukung ekonomi pasar, sistem, yang dibangun tersebut akan mendorong peringkat kemudahan berbisnis di Indonesia.

Pada *FutureGov Summit*, banyak pihak yang bersemangat mensponsori, sebagai contoh, Visa sebab, sistem *e-procurement* nantinya akan membuka peluang lebih besar berbisnis di Indonesia dengan bisnis *online payment*.

Sebenarnya, masih banyak unggulan lain yang bisa dibawa ke *level* internasional dari

Indonesia. Masalahnya, tidak banyak pihak mampu mengemasnya untuk berkompetisi di ajang internasional seperti halnya LPSE. Sistem LPSE adalah sistem yang sederhana, tetapi unggul dalam melibatkan banyak *stakeholders*.

Kemampuan pimpinan LKPP untuk mendokumentasikan dan mengkomunikasikan ke publik juga sangat bagus. Mereka melakukan kolaborasi dengan individu-individu eks perusahaan swasta yang punya idealisme, para akademisi, serta mengoptimalkan Lemsaneg dalam pengembangan sistem enkripsi dan BPKP dalam membuat modul *e-audit*. Kolaborasi yang sangat lengkap yang jarang diterapkan di Indonesia.

Walaupun setelah dilakukan telaah secara mendalam, cukup miris ketika melihat ternyata Indonesia baru dalam tahap mempopulerkan sistem *e-procurement*. Padahal, di negara lain sistem ini sudah diterapkan sejak lama dan bukan isu penting lagi di banyak negara. Mereka sudah melompat jauh dalam mengintegrasikan layanan publik. Karena itu, login dengan *single ID* memanfaatkan semacam *token* untuk kepentingan keamanan telah menjadi topik sendiri pada *FutureGov Summit*, dengan mengambil pengalaman dari Denmark. Begitu juga dengan ide pengembangan *multi-channel service* ke publik yang dipromosikan oleh Avaya.

Harus diakui kegagalan dalam integrasi sistem layanan di negara berkembang bukan hanya karena ketidaksiapan suatu negara, tetapi karena keterbatasan *vendor* dalam mendukung interoperabilitas pada produk *voice*, *messaging*, dan data. Selain itu, banyak juga produk TI yang belum *mature*, telah diluncurkan ke pasar dan dikonsumsi oleh instansi pemerintah.

Sayangnya, banyak sesi diskusi di *FutureGov Summit* yang agenda *setting*-nya berbeda dengan negara berkembang. *FutureGov Summit* sangat bersemangat mengangkat isu *cloud computing*, di mana HP, RedHat, Lockedmartin memiliki kepentingan. Padahal, isu negara berkembang bukan pada *cloud computing* yang merupakan agenda *setting* para *vendor* TI untuk mempromosikan produknya, yang tidak lain rebranding dari kata "*outsourcing*". Kata *outsourcing* sudah berkonotasi buruk sehingga para *vendor* tidak lagi menggunakan kata itu.

Setidaknya keberhasilan delegasi Indonesia meraih empat *award* dapat memberikan kebanggaan tersendiri bagi masyarakat Indonesia dan terus memotivasi setiap instansi pemerintah untuk lebih mengoptimalkan pemanfaatan IT yang tidak hanya bersifat sektoral bahkan lintas sektoral■

(Rudi)

Djoko Wahyono Pahlawan Kemanusiaan dari BPKP Provinsi Bengkulu



Djoko Wahyono (kanan) berfoto bersama Ketua Palang Merah Indonesia, Jusuf Kalla (kiri)

Bersama 1.402 Donor Darah Sukarela (DDS) dari seluruh Indonesia, Djoko Wahyono, Dalnis (Pengendali Teknis) di perwakilan BPKP Provinsi Bengkulu menerima penghargaan Satyalancana Kebaktian Sosial dari Presiden RI di *Plenary Hall Jakarta Convention Center* (JCC) pada tanggal 14 Desember 2012. Sampai dengan saat ini, Djoko telah 104 kali menyumbangkan darahnya, baik datang langsung ke Unit Donor Darah PMI, atau pada kegiatan donor darah yang diselenggarakan BPKP. Keinginan untuk membantu sesama mengingat banyak orang yang membutuhkan darah menggiring pria kelahiran Kebumen ini rutin menyumbangkan darahnya setiap tiga bulan sekali. Selain alasan kemanusiaan tersebut, Djoko telah merasakan manfaat donor darah bagi kesehatannya, antara lain fisiknya senantiasa segar.

Pemberian penghargaan kepada DDS yang menyumbangkan darahnya lebih dari 100 kali atau kurang lebih 30 liter ini telah dilakukan sejak tahun 1976. Acara ini bertujuan memotivasi masyarakat, khususnya generasi muda agar tergerak hatinya

menolong sesama. Ketua Umum PMI, Jusuf Kalla mengatakan bahwa upaya yang dilaksanakan saat ini adalah bagaimana membiasakan donor darah itu menjadi kebiasaan atau *life style* masyarakat, khususnya generasi muda.

Dalam sambutannya, Presiden SBY menyampaikan ucapan selamat, terimakasih dan penghargaan kepada para DDS yang telah menyumbangkan darahnya untuk misi kemanusiaan dan berpesan, "Terus lah menjadi pahlawan kemanusiaan, terus lah menjadi teladan". SBY juga menjelaskan bahwa darah merupakan aset bangsa dan setiap negara hendaknya dapat memenuhi kebutuhan darah warga negaranya sendiri yang disumbangkan secara sukarela. Oleh karena itu, Donor Darah Sukarela adalah aset bangsa. Lebih lanjut, SBY mengutarakan bahwa saat ini budaya bantu membantu, tolong menolong, serta gotong royong semakin mengalami pergeseran yang cenderung ke arah negatif. Melalui program donor darah, masyarakat diajak untuk memiliki rasa empati dan saling tenggang rasa terhadap sesama sebagai bagian dari nilai-nilai

kesetiakawanan sosial.

BPKP patut bersyukur, karena Djoko Wahyono yang pertama kali mendonorkan darahnya saat menjalani Masa Perkenalan Kampus (MPK) STAN Tahun 1982 menjadi contoh penyumbang darah sedari muda. Berpegang pada sabda Nabi Muhammad SAW, bahwa manusia yang terbaik adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain, Djoko menghimbau kalangan muda agar mendonorkan darahnya secara rutin dan ikhlas.

Di akhir sambutannya, SBY menekankan empat alasan pentingnya donor darah di Indonesia, "Pertama, negara kita rawan bencana. Kedua, banyak penderita penyakit baik yang secara insidental maupun berkala memerlukan pemberian atau transfusi darah. Ketiga, tidak sedikit para korban kecelakaan yang memerlukan darah. Terakhir, diperlukan stok darah yang cukup secara nasional untuk menghadapi keadaan darurat tertentu, terutama bencana alam maupun untuk bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhan darah di seluruh tanah air secara rutin ■

(Nuri, Rahendra)

Jaya Suprana Mengabdikan Melalui MURI

Dibesarkan dalam kultur Jawa, Jaya Suprana dikenal sebagai seorang yang berkepribadian unik, jenius, kreatif dan memiliki berbagai bakat. Ia terlahir dengan nama Poa Kok Tjiang, di Denpasar tanggal 27 Januari 1949 dengan multitalenta, mulai dari komposer, pianist, pengusaha, dan presenter TV. Ia mendirikan sebuah pencatatan rekor terkemuka di Indonesia, yaitu Museum Rekor Dunia Indonesia (MURI) pada tanggal 27 Januari 1990 di Semarang. Tujuannya hanya satu yaitu sebagai bentuk pengabdian bakti-budaya dengan cara menghimpun data-data rekor superlatif yang hadir di Indonesia oleh putera-puteri Indonesia. Ia berharap kegiatan MURI dapat menjadi inspirasi penggugah semangat bangsa untuk selalu berjuang mempersembahkan karya dan karya yang terbaik di bidang keahlian masing-masing.

Sambutan masyarakat terhadap MURI luar biasa antusias, hingga praktis setiap hari terjadi peristiwa penciptaan maupun pemecahan rekor. Untuk periode bulan November lalu saja, Jaya Suprana sudah 3 kali ke Yogyakarta untuk memberikan rekor MURI. Awal November, ia mendampingi Sri Sultan pada satu acara pelestarian becak di Yogyakarta sebagai bentuk kota yang cinta budaya sendiri. Sri Sultan dan Jaya Suprana sudah sepakat untuk mencalonkan becak Yogyakarta masuk nominasi warisan budaya dunia Unesco.

Pertengahan bulan November, Jaya Suprana kembali ke Yogyakarta untuk memberi rekor "Pembagian Rompi Kepada Tukang Becak Terbanyak" dalam rangka HUT Lalu Lintas Bhayangkara ke-57, di Alun-alun Utara Yogyakarta. Setelah kedua even tersebut, Jaya kembali ke Yogyakarta untuk menorehkan rekor dunia atas "Ujian Toefl ITP secara Serentak di 33 lokasi dan Peserta Terbanyak yaitu sebanyak 762 Peserta" kepada BPKP. Menurut Jaya, pemberian rekor tersebut dapat menghantarkan BPKP sebagai model bagi seluruh instansi pemerintah dalam melakukan pembinaan SDM di era Globalisasi melalui bahasa Inggris.

Lulusan sekolah musik Hochschule, Muenster, Jerman pada tahun 1970, dengan predikat terbaik di bidang pianoforte ini, mengakui bahwa ia menghormati semua pegawai BPKP. Ia menganggap BPKP sebagai pamong bagi Negara dan bangsa Indonesia. "Kelemahan bangsa kita itu adalah manajerial, terutama manajerial keuangan", katanya. Akuntansi lah yang bisa menyelamatkan Negara kita. Kalau tidak ada akuntansi, lanjutnya, tidak bisa kita bayangkan akan terjadi *chaos* yang luar biasa.

"Hari ini, saya bangga sekali kepada BPKP. Saya baru tahu fungsi BPKP begitu banyak dan penting." tegasnya. Menurutnnya, BPKP itu sama sakti mandragunanya seperti jamu.

"Saya bangga karena rekor ini diajukan sebagai rekor dunia.

"ungkap Jaya. Kebetulan MURI sedang membangun museum baru di Jakarta, kata Jaya. Museum ini khusus hanya memuat rekor dunia dan sudah dapat di pastikan BPKP akan masuk dalam museum ini. Mungkin, lanjutnya, Malaysia akan lebih banyak memasukkan rekornya dalam museum ini. Namun, rekor yang diraih BPKP tidak bisa digugurkan karena anda adalah lembaga... kata Jaya sesaat sebelum memberi rekor dunia kepada BPKP ■

(DCH/Nuri/Harbow/Harjum/edi)



MoU

Awal Sinergi Tata Kelola

Memorandum of Understanding (MoU) bagi sebagian orang hanya dipandang sebagai kegiatan seremonial. Padahal, terdapat pesan penting dari sebuah proses MoU yaitu sebagai awal dari sebuah proses menuju sesuatu yang pasti lebih baik. Keinginan membangun tata kelola pemerintahan yang lebih baik juga mewarnai kegiatan BPKP dalam kurun waktu Oktober hingga Desember 2012.

Sinergi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dilingkungan pemerintah diawali dengan MoU dengan Pemprov DKI Jakarta, Joko Widodo. Sosok kepala daerah yang akrab disapa Jokowi saat proses MoU menyampaikan bahwa pihaknya sangat memerlukan dukungan BPKP untuk mengawasi anggaran Pemprov DKI Jakarta. Langkah tersebut, lanjutnya untuk mengantisipasi tindakan penyelewengan anggaran yang mungkin bisa saja dilakukan oleh jajarannya di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. "Kalau saya harus melototi anggaran, kapan saya bisa blusukan" tegas Jokowi.

Sementara itu, Kepala BPKP Mardiasmo menyatakan komitmen dirinya dan jajarannya untuk mengawal tata kelola pemerintahan terutama dalam pengelolaan keuangan tidak hanya di Pemprov DKI Jakarta tetapi seluruh instansi pemerintah.

"MoU ini merupakan kelanjutan dari kerja sama yang selama ini telah menghasilkan beberapa kemajuan dalam tata kelola pemerintahan pemprov DKI Jakarta. "Jelasnya. Dengan adanya kerja sama ini, BPKP, lanjutnya akan

tetap berkontribusi membantu kelancaran pembangunan di Provinsi DKI Jakarta, termasuk mencari solusi atas hambatan kelancaran pembangunan, masalah monorel, *Mass Rapid Transit* (MRT), dan percepatan pemanfaatan rusunawa," jelasnya.

Di samping itu, MoU juga dilaksanakan dengan beberapa kabupaten/kota serta BUMN/D di Indonesia yang difasilitasi oleh Perwakilan BPKP, diantaranya Perwakilan BPKP Prov Maluku Utara dengan Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat, Perwakilan BPKP Provinsi DIY dengan Pemerintah Kabupaten Cilacap, Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera

Utara dengan Pemerintah Kabupaten Dairi, Perwakilan BPKP Provinsi Riau dengan

Pemerintah Kota Pekanbaru, Perwakilan BPKP Provinsi Bali dengan Pemerintah Kabupaten Karangasem dan Pemerintah Kabupaten Gianyar, Perwakilan BPKP Prov Sulawesi Utara dengan RSUD Bitung, dan Perwakilan BPKP DKI Jakarta dengan Perum PNRI, PT Inhutani. Di tengah kegiatan penandatanganan MoU tersebut kita dapat menarik beberapa harapan baik dari jajaran pimpinan BPKP baik pusat maupun perwakilan terhadap MoU yang telah ditandatangani. Berikut beberapa petikan pernyataan baik dari pihak BPKP maupun

Kementerian/Lembaga dan Pemda yang difasilitasi oleh BPKP.



Gubernur Jakarta, Joko Widodo melayani pertanyaan wartawan usai MoU dengan Pemprov DKI pada Oktober 2012



■ **Sekretaris Kota Bitung, Drs. Edison Humiang, M.Si.**

"Apresiasi kepada BPKP yang telah turut memfasilitasi persiapan RSUD Bitung menjadi BLUD mulai dari sosialisasi dan pendampingan dalam penyusunan dokumen persyaratan administratif pembentukan BLUD. Semoga perubahan RSUD Bitung menjadi BLUD dapat semakin meningkatkan pelayanan kepada publik dan menciptakan rumah sakit yang berorientasi kepada layanan masyarakat."



■ **Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara, Bonny Anang Dwijanto:**

"BPKP akan memberi dukungan sesuai peran BPKP, dengan lingkup MoU mulai dari perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran dan pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran; Pengembangan dan penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Pembinaan dan Pendampingan Penyusunan Standar Pelayanan Minimal; Pengembangan dan Penyelenggaraan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD); Penyelenggaraan Pengawasan dan Peningkatan Kapasitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Daerah; Pengembangan dan penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP); dan Peningkatan Kinerja Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)."



■ **Bupati Dairi, KRA. Jhonny Sitohang Adinegoro,**

"Pemkab Dairi menginginkan dukungan dari BPKP untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan pengelolaan keuangan daerah."

■ **Walikota Pekanbaru, Firdaus ST, MT**

"Penandatanganan MoU merupakan bentuk komitmen keseriusan Pemerintahan Kota Pekanbaru bekerja sama dengan BPKP Provinsi Riau dalam mengelola laporan keuangan dengan baik. Kami berharap agar BPKP dapat terus mendampingi dan membina SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru dan mengucapkan terima kasih kepada BPKP yang telah membantu, baik dalam pendampingan maupun konsultasi atas rencana aksi menuju WTP tahun 2013".



■ **Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Riau, Mulyana**

"Yang terpenting dari MoU adalah bagaimana mengimplementasikannya dengan baik sehingga menjadi suatu rencana aksi yang nyata bukan menjadikannya sebagai prasasti belaka. BPKP siap membantu Pemerintah Kota Pekanbaru dalam mencapai pengelolaan keuangan negara yang baik".





■ **Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Bali, Mirawati Sudjono.**

"APIP agar lebih memerankan sebagai *assurance* dan *consulting* dari pada sebagai *watchdog*. Harapannya, Pemerintah Kabupaten Karangasem dalam tahun 2012 laporan keuangannya dapat memperoleh opini WTP dan menuju *good governance*."



■ **Bupati Gianyar, Dr. Ir. Tjok Oka Artha Ardhana Sukawati, M.Si**

"Penandatanganan nota kesepahaman merupakan wujud komitmen, kerja sama, dan payung hukum antara BPKP dan SKPD di lingkungan Pemkab Gianyar untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik."



■ **Bupati Karangasem, I Wayan Geredeg**

"Apresiasi yang tinggi kepada Perwakilan BPKP Provinsi Bali atas perannya selama ini dalam mendukung terwujudnya *good governance* melalui kegiatan sosialisasi, pelatihan, pendampingan dan kegiatan lainnya, dan memandang perlu adanya kesinambungan kemitraan dengan Perwakilan BPKP Provinsi Bali."



■ **Bupati Cilacap H. Totto Suarto Pamuji**

"Untuk menciptakan Kepemerintahan yang baik perlu didukung dengan pengelolaan keuangan yang baik. Salah satu indikator baiknya Laporan Keuangan Daerah adalah opini WTP atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Untuk itu, kami mohon bimbingan dan bantuan dari Perwakilan BPKP DIY agar Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Pemkab Cilacap semakin baik dan pada gilirannya mendapat opini WTP."



■ **Bupati Halmahera Barat, Namto H Roba**

"Kerja sama dengan BPKP demi memperbaiki manajemen pemerintahan terutama untuk memperbaiki kualitas laporan keuangan yang masih memperoleh opini *Disclaimer* dari BPK RI."

Kinerja “DAN” Sehatkan BUMN

Kinerja Kedeputan Akuntan Negara (DAN) selalu dikaitkan dengan kinerja BUMN/D. Itulah yang menjadi salah satu alasan, Kedeputan yang memiliki peran memberi dukungan untuk terciptanya *good corporate governance* perusahaan-perusahaan plat merah atau BUMN/D menyelenggarakan Rapat Koordinasi yang berlangsung sejak 19 November hingga 22 November 2012. Acara Rakor dibuka secara langsung oleh Kepala BPKP, Mardiasmo.

Dalam arahannya, beliau mengingatkan kembali arahan Presiden pada acara Rapat Koordinasi BUMN di Yogyakarta pada Oktober 2012 lalu, agar BUMN dapat menjadi lokomotif pembangunan dan memberikan kontribusi nyata dalam setiap agenda pembangunan nasional, mulai program pengentasan kemiskinan, ketahanan pangan dan energi, infrastruktur, dan

transportasi ramah lingkungan. Hal ini, lanjutnya, merupakan tantangan yang harus dijawab dengan mengoptimalkan peran Kedeputan Akuntan Negara dalam membantu menyehatkan BUMN.

Dikatakan juga bahwa perusahaan BUMN tidak cukup dengan *clean*, tapi juga harus *Clean and Clear* (C&C). Perusahaan yang tidak *clear* tidaklah melanggar hukum, tapi tidak mendapat kepercayaan publik. “BUMN adalah perusahaan publik sehingga praktik C&C menjadi sangat penting,” jelasnya,

Dengan mengusung tema “Peningkatan Kompetensi SDM dan Penerapan Standar Manajemen Mutu ISO 9001: “2008 Menuju Pelayanan Keakuntannegaraan yang Unggul”, rapat koordinasi yang dihadiri para pegawai di unit Kedeputan Akuntan Negara, para Kepala Bidang Akuntan Negara dari seluruh Perwakilan BPKP, Pengendali Teknis, Ketua Tim, dan Anggota Tim berjumlah 229 orang,

bertujuan untuk menyamakan persepsi seluruh jajaran Kedeputan Akuntan Negara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Rapat Kerja ini juga ditujukan untuk mengevaluasi kinerja Deputy Bidang Akuntan Negara tahun 2012.

Materi-materi yang disampaikan juga cukup menarik, di antaranya sosialisasi penerapan manajemen mutu ISO 9001 : 2008 oleh Dirut TUV NORD Indonesia; sosialisasi parameter GCG yang baru oleh Staf Ahli Menteri Negara BUMN Bidang Tata Kelola, Tongam Pribadi, sosialisasi tarif listrik oleh narasumber dari PLN, dan monev Akuntan Negara. Rapat Kerja juga akan diisi oleh Workshop Penilaian Kinerja PDAM yang menghadirkan narasumber Ketua Badan Pendukung Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (BPPSPAM), Rahmat Karnadi■

(Harjum)



Kepala BPKP, Mardiasmo membuka Rapat Koordinasi di Lingkungan Deputy Akuntan Negara ditandai dengan pemukulan gong didampingi Deputy Akuntan Negara, Ardan Adiperdana (kiri)

Gugatan Hukum: Tantangan BPKP ke Depan?



Dra Winny Windrawati Sutopo, M.PsiT,
Konsultan MAC BPKP



Tri Wahyuningsih, S.H., M.H., Kasubdit
Pembinaan Perancang Peraturan PerUU
Kementerian Hukum dan HAM RI



Magdalena Wenas, CPR., M. Comm,
Presiden *Public Relation Society*

Ketika hasil kerja BPKP terutama audit investigatif atau perhitungan kerugian keuangan negara digugat pihak lain, maka disitu lah tantangan terbesar BPKP. Profesionalisme dan integritas BPKP sebagai lembaga yang dipercaya oleh instansi penyidik untuk membantu jalannya penegakan hukum di Indonesia menjadi teruji. Mampukah BPKP mengatasi berbagai gugatan? Di samping itu, yang terpenting juga adalah bagaimana menyampaikan kinerja BPKP ke masyarakat?

Kedua peran tersebut sesungguhnya merupakan peran yang sangat strategis. Itu juga yang menjadi perhatian serius dari Sekretaris Utama BPKP, Suwartomo. "BPKP senantiasa mendapat tugas yang terus berkembang bukan hanya dari aspek jumlah bahkan tingkat kerumitannya." jelasnya. Namun, lanjutnya, kondisi tersebut merupakan cermin kepercayaan *stakeholders* kepada BPKP.

Untuk itu, BPKP terus-menerus meningkatkan kompetensinya, dan bekerja secara profesional. "Apalagi

adanya cara-cara masyarakat yang terkena eksekusi dari pelaksanaan tugas BPKP dan merasa dirugikan atau terkena temuan BPKP selalu berupaya untuk menjatuhkan BPKP" jelasnya. Untuk mengantisipasi hal tersebut, lanjutnya, BPKP selalu bekerja dengan memegang nilai-nilai yang ada dalam PIONIR (Profesional, Integritas, Orientasi pada pengguna, Nurani dan akal sehat, Independen dan Responsibel). Selain itu, peningkatan kompetensi dan wawasan selalu diberikan kepada SDM BPKP. Salah satunya dengan menyelenggarakan *Workshop* pengembangan kompetensi bidang Hukum dan Humas medio Desember silam.

Ia berharap, staf Biro Hukum dan Humas dapat melaksanakan perannya dalam mendukung tugas-tugas teknis BPKP. Hadir sebagai narasumber dalam kegiatan *workshop* adalah Dra Winny Windrawati Sutopo, M.PsiT, seorang konsultan MAC BPKP, yang memaparkan materi tentang "*Team Building*". Tri Wahyuningsih, S.H., M.H., Kasubdit Pembinaan

Perancang Peraturan Perundang-Undangan, Kementerian Hukum dan HAM RI, yang memberikan paparan materi mengenai "Teknik Penyusunan Perundang-undangan". Dalam paparannya dikatakan bahwa semua Peraturan Kepala BPKP hendaknya dimasukkan dalam Berita Negara, agar peraturan tersebut menjadi *legal*. Dia juga memberikan informasi bahwa di Kemenkumham ada jabatan fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan. SDM di Biro Hukum dan Humas dapat juga menggunakan jabatan fungsional ini. Magdalena Wenas, CPR., M. Comm, Presiden *Public Relation Society*, memberi paparan mengenai Audit Komunikasi dan Litigasi *Public Relation* (DCH)



tim kelompok sedang menyusun puzzle yang merupakan bagian dari materi *team building*

Identifikasi *Fraud Corporate*: BPKP Gagasan *Workshop Capacity Building TOPN*

Peran BPKP dalam optimalisasi penerimaan negara semakin dirasakan manfaatnya oleh para *stakeholders* BPKP. Kondisi ini merupakan tantangan tersendiri bagi BPKP dan tentu saja auditor-auditor di lingkungan BPKP (23/11). Berbagai kasus *fraud* tidak hanya terjadi di lingkungan birokrasi, bahkan terjadi juga di dunia swasta yang akan memiliki dampak serius bagi upaya pemerintah dalam mengoptimalkan penerimaan negara. Menyikapi kondisi tersebut, Kedeputan Perekonomian BPKP menghadirkan *Director of Jakarta Future Exchange*, Prof Roy Sembel PhMD. Roy, sebagai narasumber yang mengangkat tema "Kontrak Derivatif, *Future*, dan *Hedging*."

Kegiatan rutin yang selalu digagas kedeputan perekonomian untuk *upgrade* kompetensi auditornya juga dihadiri oleh Deputi Kepala BPKP Bidang Perekonomian, Binsar H Simanjuntak Materi yang disampaikan Roy, sangat menarik



Director of Jakarta Future Exchange,
Roy Sembel

mengingat saat ini kasus *fraud* dalam investasi terutama transaksi pasar uang semakin marak. Dampaknya sangat mengkhawatirkan terutama pada perekonomian makro di Indonesia juga berpotensi merugikan keuangan negara terutama dari aspek perpajakan dan potensi penerimaan negara lainnya.

Melalui *workshop* ini, Deputi Kepala BPKP, Binsar H Simanjuntak berharap, auditor BPKP memahami isu-isu terkini terkait modus *investment fraud* dan dampaknya pada penerimaan negara. Roy, menambahkan, terdapat 3 hal yang harus diperhatikan dalam melakukan audit tim optimalisasi penerimaan negara (TOPN), yaitu *spekulasi*, *arbitrage*, dan *hedging*. Setiap perusahaan, lanjutnya pasti akan fokus pada keuntungan, sehingga auditor BPKP harus mengantisipasi semua kemungkinan adanya *investment fraud*.

Selain itu, *workshop* juga menghadirkan pakar *transfer pricing*, Balim yang mengulas aspek perpajakan dalam transaksi derivatif. Dalam paparannya, Balim menyebutkan bahwa instrumen derivatif sebagaimana diatur dalam PSAK DD memiliki karakteristik, yaitu 1) nilai berubah mengikuti perubahan nilai *underlying asset* 2) tidak dibutuhkan investasi awal untuk menutup kontrak, dan kontrak akan diselesaikan pada suatu tanggal tertentu dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, dalam menjalankan audit TOPN, lanjutnya, prinsip kehati-hatian menjadi mutlak diperlukan agar upaya TOPN untuk mengoptimalkan penerimaan negara dapat berjalan sesuai harapan para *stakeholders* BPKP dan masyarakat Indonesia pada umumnya. Dengan prinsip kehati-hatian dan profesionalisme yang tinggi, TOPN diharapkan dapat memberi nilai tambah BPKP di mata masyarakat ■ (nani)



Deputi Kepala BPKP Bidang Perekonomian,
Binsar H Simanjuntak



pakar *transfer pricing*, Balim



U ngkapan Iman Bastari, Deputi Pengawasan Instansi Pemerintah Bidang Penyelenggaraan Keuangan Daerah tersebut disampaikan saat membuka Forum Akuntabilitas Pemerintah Daerah yang diselenggarakan di Solo, tanggal 5 – 8 Desember 2012. Pesan Iman tersebut diangkat dari harapan yang semakin besar dari *stakeholder* kepada BPKP untuk membantu mewujudkan pemerintahan yang Baik di bumi pertiwi ini.

Pada kesempatan itu, Iman mengungkapkan berbagai harapan para pejabat terhadap BPKP seperti dari Kabareskrim, Jampidsus, dan Para Kepala Daerah. Harapan *stakeholders* BPKP tersebut, lanjutnya harus disikapi dengan tepat oleh BPKP.

“Bagaimanapun, kalau instansi tersebut dicubit, kitapun ikut merasakan sakitnya”, ungkapnya.

Iman menyampaikan juga 10 bidang rawan korupsi di Indonesia, diantaranya Pengadaan Barang dan Jasa, Perpajakan, Perbankan, Minyak dan Gas, Pelayanan Umum, BUMN/BUMD, dan Kepabeanan dan Cukai. “Sebagai pembina SPIP, BPKP harus melakukan kajian, bagaimana dengan aspek SPIP-nya”, tambahnya.

Forum yang diikuti oleh 140 pejabat struktural, PFA diisi dengan pembahasan berbagai hal strategis terkait Bimtek SPIP di daerah, SIAPda, Peningkatan kualitas LKPD, dan *Probit Audit*■

(Triwib)

Inovasi untuk *Core Area* BPKP

"Pada banyak negara atau institusi yang telah maju, baik di sektor publik maupun privat, motor penggerak proses inovasi terletak pada kegiatan penelitian dan pengembangan"

Setidaknya, itulah pandangan Kepala BPKP mengawali arahan ketika membuka Seminar Penelitian dan Pengembangan BPKP (23/10) yang berlangsung di Jakarta.

Produk-produk kelitbang, lanjutnya, merupakan salah satu instrumen untuk mendukung pengembangan kapasitas dan kapabilitas organisasi. Seminar Hasil Litbang tahun 2012, dihadiri oleh Sekretaris Utama BPKP, Suwartomo, beserta para pejabat BPKP dan peserta seminar berjumlah 226 orang yang merupakan pejabat eselon III, pegawai/pejabat fungsional auditor di lingkungan BPKP Pusat, Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta dan Perwakilan BPKP Provinsi Banten.

Dalam sambutannya, Mardiasmo mengatakan bahwa seminar hasil litbang ini merupakan suatu bentuk penghargaan atas kualitas, dan

bentuk penghargaan atas upaya intelektual yang terus menerus dilaksanakan oleh seluruh insan di BPKP. Upaya yang terus menerus untuk meningkatkan kapabilitas tersebut telah menjadi tuntutan yang tidak dapat dihindari, karena lingkungan organisasi selalu mengalami perubahan. Ia juga mendorong agar insan Litbang untuk selalu berinovasi agar suatu BPKP dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungannya.

"Inovasi yang ingin dikembangkan hendaknya diarahkan pada *core area* yang dijalankan BPKP yaitu dalam rangka mengawal akuntabilitas pengelolaan keuangan Negara dan memperkuat sistem manajemen pemerintah melalui pemberian layanan *assurance* dan *consultancy*, ujar Mardiasmo.

Proses inovasi yang dibangun melalui aktivitas litbang, lanjutnya, bermakna bahwa BPKP harus mampu untuk menginisiasi konsep-konsep terkini yang relevan dengan peran dan fungsi BPKP melalui penelitian, kemudian berupaya untuk mengembangkannya da-

lam praktek-praktek yang dapat diimplementasikan secara nyata dan efektif oleh *stakeholder* Puslitbangwas maupun BPKP. Pada kesempatan yang sama. Kepala Puslitbangwas BPKP, Elly Fariani mengatakan bahwa hasil penelitian yang diseminarkan kali ini dipilih berdasarkan penelitian yang diharapkan dapat membantu dan sangat relevan dengan kondisi dan persoalan yang dihadapi oleh BPKP dan APIP lainnya dan dipandang perlu untuk segera diketahui dan dikomunikasikan.

Lima hasil penelitian semester I tahun 2012, yang menjadi topik utama seminar adalah Indikator dan Penilaian Efektivitas Penyelenggaraan SPIP, Pengembangan dan Implementasi Manajemen Pengetahuan di BPKP, Konten Informasi Laporan Hasil Pengawasan Berkala BPKP, Kebutuhan dan Pengelolaan Informasi Pimpinan BPKP Terkait *Current Issues* serta hasil penelitian mengenai Instrumen Pengukuran Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Negara■

(DCH)



peserta seminar mengikuti dengan serius hasil seminar litbang yang sedang dipaparkan



Kepala BPKP Mardiasmo menerima penghargaan dari Menteri PAN dan RB, Azwar Abubakar untuk capaian Akuntabilitas Kinerja kategori "B" bagi Pemerintah Pusat

P eristiwa rutin yang merupakan agenda tahunan Kementerian PAN dan RB digelar sebagai bagian dari upaya menuju pemerintahan yang akuntabel sebagai salah satu pilar dari *good government*. Even tersebut sering juga dipandang sebagai kegiatan seremonial tetapi jika kita mendalamai maksud penyelenggaraannya tidak lain untuk menunjukkan pentingnya sebuah akuntabilitas terurama dalam mengelola sebuah pemerintahan. Penyerahan penghargaan capaian akuntabilitas kinerja terbaik bagi pemerintah pusat dan provinsi berlangsung di Grand Ballroom Hotel Sultan, Senayan, Jakarta (5/12) yang dihadiri 81 Kementerian/lembaga serta 33 Provinsi.

Penyerahan penghargaan dihadiri Wakil Presiden Boediono, para menteri, kepala lembaga non kementerian, dan para gubernur. Penilaian yang dilakukan Kemen-PAN dan RB menghasilkan penilaian A untuk 3 K/L yaitu Kementerian Keuangan, BPKP, dan KPK, nilai B untuk 26 K/L termasuk BPKP, nilai CC untuk 48 k/L, dan nilai C untuk 4 K/L. Pada pemerintah Provinsi, tercatat

sebanyak 6 provinsi yang meraih nilai B, 17 provinsi mendapat nilai CC, 9 provinsi mendapat nilai C, dan masih ada satu provinsi yang nilainya D. Enam pemprov yang memperoleh nilai B adalah DIY, Jawa Tengah, Jawa Timur, Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, dan Sumatera Selatan.

Banyak pihak mempertanyakan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Apa saja kriteria penilaiannya? Dalam penilaian tersebut, materi yang dievaluasi meliputi lima komponen, yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan implementasi pengukuran, pelaporan, evaluasi kinerja, serta pencapaian kinerja yang terdiri dari kinerja yang dilaporkan (*output* dan *outcome*), dan kinerja lainnya.

Dalam pidatonya MenPAN dan RB Azwar Abubakar, mengatakan bahwa SAKIP merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan. Dalam hal ini, lanjutnya, setiap organisasi diwajibkan mencatat dan melaporkan setiap peng-

gunaan keuangan negara serta kesesuaiannya dengan ketentuan yang berlaku. "Kalau akuntabilitas keuangan hasilnya berupa laporan keuangan, sedangkan produk akhir dari SAKIP adalah LAKIP, yang menggambarkan kinerja yang dicapai oleh suatu instansi pemerintah atas pelaksanaan program dan kegiatan yang dibiayai APBN/APBD," ujar Azwar.

Sementara itu, Wapres Boediono dalam arahannya menyampaikan bahwa terdapat dua akuntabilitas yang harus dilaksanakan oleh pemerintah pusat dan pemda, yakni akuntabilitas keuangan dan akuntabilitas kinerja. Namun yang lebih menjadi perhatian dari instansi pemerintah pusat dan pemda adalah akuntabilitas keuangan karena menyangkut *penalty* dan *reward* dari Kemenkeu. Adapun perhatian akan akuntabilitas kinerja memang masih perlu terus didorong lagi. Boediono juga menyetujui usulan untuk menyederhanakan laporan yang harus dibuat oleh instansi pemerintah pusat dan pemerintah daerah namun tetap fokus pada hal-hal yang strategis■

(HJK/Edi)

Profesional dan Berintegritas

BPKP menggelar Rakor Penyelenggaraan SPIP, Reformasi Birokrasi dan Budaya Kerja yang dihadiri 310 pejabat struktural di lingkungan BPKP.

Rakor yang berlangsung sejak 25 November hingga 27 November 2012 dimaksudkan untuk memperoleh gagasan proses kerja yang lebih baik untuk kinerja yang sesuai dengan harapan masyarakat dan *stakeholders*. Dalam kata sambutan pembukaan Kepala BPKP Mardiasmo berharap rakor dapat menghasilkan *action plan* BPKP ke depan. "Saya menginginkan BPKP yang profesional dan berintegritas," jelasnya.

Sejalan dengan keinginan Kepala BPKP, secara umum, materi rakor lebih mengedepankan faktor pembangunan integritas SDM di BPKP yang akan berdampak pada terwujudnya organisasi BPKP yang mampu memberi *value* kepada pemerintah.

Rakor yang mengangkat tema "Dengan Implementasi SPIP, Reformasi Birokrasi, dan Budaya Kerja secara Terintegrasi Mantapkan Identitas Diri dan Tingkatkan Kinerja" dibuka oleh Kepala BPKP Mardiasmo. Dalam arahannya, Mardiasmo di depan 310 pejabat di lingkungan BPKP, mengatakan agar kita bersama-sama memanfaatkan momentum rakor untuk memberikan *leaving a memorable and worthy legacy* "This organization is really need". Untuk itu, rakor harus benar-benar memikirkan apa yang kita inginkan bersama. *Good leadership* harus diikuti dengan *good followership*. Artinya, hasil rakor harus disampaikan kepada staf secara tepat. Kekuatan BPKP adalah SDM-nya. Menurut BPKP tanpa

didukung SDM yang berintegritas tidak akan mampu menghasilkan *outcome* yang diharapkan. Kinerja harus didukung dengan empat hal terkait SDM yaitu motivasi, kemampuan dan kompetensi, hubungan dengan organisasi, serta dukungan pegawai.

Mardiasmo juga mengatakan bahwa sebuah organisasi haruslah dinamis dan terus memperbaiki diri, berisikan karakter positif personal yang diperlukan untuk perubahan, menuju kultur akuntabilitas. Organisasi harus berubah. Perubahan organisasi baik formal dan informal dijalankan dengan amanah. Perubahan informal seperti *integrity, morale, ethical value, obligation to competencies, intellectual efforts*, PIONIR, 5 As, dikembangkan dan ditumbuhkan sebagai *new cultures* sehingga berdampak pada proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Kesemua ini diharapkan akan mendorong terciptanya *change the culture dan change the game*. Kepala men-*challenge* peserta apakah siap melalui perubahan yang sedang dihadapi BPKP.

Kesempatan Rakor juga diisi dengan pemberian penghargaan rekor dunia MURI yang disampaikan oleh Jaya Suprana. Rekor dunia MURI dianugerahkan kepada BPKP atas penyelenggaraan TOEFL ITP Secara Serentak di Lokasi dan Peserta Terbanyak dengan jumlah peserta sebanyak 762 peserta di 33 provinsi. Dalam kata sambutannya, Jaya Suprana mengatakan apresiasinya

atas 'ide gila' pembuatan rekor dunia MURI tersebut dalam rangka pengembangan organisasi berbasis pengetahuan. Jaya juga menyampaikan penghargaan atas peran yang dilakukan BPKP sebagai instansi yang mengedepankan pencegahan dan mendorong instansi lain untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.



Erbe Sentanu dari Kata Hati Institute

Dalam rakor di Yogya ini, dilakukan evaluasi terkait penyerapan anggaran BPKP, *progress* penyelenggaraan SPIP di BPKP, *progress* pembinaan penyelenggaraan SPIP di Kementerian/Lembaga serta Pemda. Dipaparkan juga tentang penilaian Reformasi Birokrasi BPKP dan penyalarsan penerapan Permenpan no.53/2011 dengan Permenpan no.1/2012. Pada Rakor ini juga dilakukan sosialisasi beberapa peraturan baru, yakni sosialisasi peraturan budaya kerja (Permenpan no.39/2012), sosialisasi peraturan kualifikasi pendidikan pejabat fungsional (Perka

1362/2012), dan sosialisasi peraturan ujian dinas dan ujian penyesuaian (Perka 1362/2012).

Kegiatan Rakor diisi seminar yaitu "Quantum Ikhlas" oleh Erbe Sentanu dari Kata Hati Institute. Sentanu mengatakan bahwa keikhlasan dalam bekerja akan memberikan dampak yang besar atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan disamping akan memberikan kesempurnaan dalam penyelesaian pekerjaan. Seminar berikutnya adalah bertema "Etika Publik" oleh DR. Haryatmoko (Direktur Pelatihan Etika Publik di *Indonesian Center For Ethics* – Dosen UGM). Haryatmoko mengatakan bahwa semangat pelayanan bagi para pejabat dan profesional dapat dikembangkan dengan adanya kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat yang kurang mampu. Seminar selanjutnya bertema "Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja Menuju Aparatur Berintegritas dan Berpelayanan Prima" oleh Prof. Fendi Suhariadi yang merupakan Guru Besar Psikologi Universitas Airlangga. Suhariadi mengatakan bahwa perubahan pola pikir dan budaya kerja dapat dilakukan dengan melatih kemampuan otak (otak kiri atau kanan) dari yang cenderung digunakan menjadi peng-

gunaan yang seimbang yang akan membantu selain berpikir logis dan rasional juga akan relatif untuk bersikap humanis.

Rapat Kerja BPKP Tahun 2012 ditutup oleh Sekretaris Utama BPKP, Suwartomo dengan menyerahkan penghargaan anugerah Adi Pakarti, Adi Kinerja, Pelayanan Prima, dan Perwakilan BPKP dengan Penyerapan Anggaran Tertinggi. Pemenang Anugerah Adi Pakarti untuk Unit Eselon II Mandiri adalah Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah; Perwakilan BPKP Provinsi DIY; dan Perwakilan BPKP Provinsi Lampung. Sedangkan Pemenang Anugerah Adi Pakarti untuk Unit Eselon II Pusat adalah Direktorat Pengawasan PHLN; Biro Kepegawaian dan Organisasi; dan Biro Perencanaan Pengawasan.

Sementara pemenang anugerah Adi Kinerja, yakni dari urutan pertama Imelda Mauldivita dari Biro Kepegawaian dan Organisasi; Hendra Cipta dari BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat; dan Heru Setiawan dari Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah. Untuk pemenang anugerah Pelayanan Prima, yakni: Edy Prasetyo dari Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur; Yani Nurapriyani M dari Biro Hukum dan Humas; dan Adin Sukardi dari Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah.

Penghargaan bagi Perwakilan BPKP dengan Penyerapan Anggaran Tertinggi adalah dari Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Barat.

Kegiatan Rakor yang digelar setiap penghujung tahun ini di-



dari kiri kekanan: Kepala Perwakilan BPKP Prov. DI Yogyakarta, Condro Imantoro, Heru Setiawan dari Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah, Hendra Cipta dari BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat; Imelda Mauldivita dari Biro Kepegawaian dan Organisasi, Suwartomo, Sestama BPKP, Adin Sukardi dari Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah, Yani Nurapriyani M dari Biro Hukum dan Humas, Edy Prasetyo dari Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur; dan Dadang Kurnia, Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi

Perwakilan pemenang Anugerah Adi Pakarti Tahun 2012 berfoto bersama. dari kiri ke kanan: Kaper BPKP Prov Jateng, Sudjono, Kaper BPKP Prov DI Yogyakarta Condro Imantoro, Kaper BPKP Prov. Lampung, Deni Suardini, Perwakilan dari Perwakilan BPKP Prov Jatim, Luhur Depari, Direktur Pengawasan PHLN, Nurdin, Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi, Dadang Kurnia, Kepala Biro Perencanaan Pengawasan, Justan Siahaan, Kaditwas Penyelenggaraan Keuangan daerah wilyah III, Sri Penny Ratnasari

harapkan dapat menjadi langkah awal bagi seluruh insan BPKP untuk menggapai kinerja yang lebih baik■

(HJK/Nuri/hrbow/edi/diana)

Audit HKP: Solusi *Debottlenecking*

Mangkraknya pembangunan MRT yang merupakan salah satu proyek besar Pemprov DKI Jakarta bukan merupakan satu-satunya kasus yang terhambat pelaksanaannya. Cukup banyak kasus serupa yang dialami, bukan hanya di pemerintah daerah tetapi di Kementerian dan Lembaga. Salah satu penyebabnya adalah lemahnya sinergi antar instansi.

Jika kita mencermati, hampir tidak ada, proyek infrastruktur besar yang tidak melibatkan instansi lain. Konsekuensinya, sinergi dan koordinasi merupakan prasyarat mutlak untuk sukses dalam pelaksanaannya. Itu juga yang menjadi salah satu penyebab terhambatnya penyerapan anggaran.

Tidak banyak juga pihak yang mengetahui jika BPKP sudah cukup banyak terlibat dalam menjembatani lemahnya koordinasi sinergitas antar instansi atau yang sering disebut *debottlenecking*. Audit Hambatan Kelancaran Pembangunan atau Audit HKP telah banyak dilakukan oleh BPKP, yang salah satunya Proyek MRT. Untuk itu, melalui forum Bakohumas yang diadakan di BPKP, diangkatlah tema "Meningkatkan Kinerja Instansi Pemerintah Melalui Pemanfaatan Evaluasi Hambatan Kelancaran Pembangunan".

Kegiatan yang berlangsung di Gedung Kantor Pusat BPKP (21/11) diawali dengan pembacaan

laporan Ketua Pelaksana Forum Bakohumas di BPKP, Momock Bambang Sumiarso dan dilanjutkan dengan sambutan Staf Ahli Menteri Kominfo Bidang Sosial, Ekonomi, dan Budaya Dr. Suprawoto, S.H., M.Si, mewakili Ketua Forum Bakohumas Pemerintah Pusat serta sambutan dari Sekretaris Utama BPKP, Suwartomo. Kegiatan forum diisi dengan penyampaian beberapa materi diantaranya sosialisasi Evaluasi HKP yang disampaikan oleh Direktur Investigasi Hambatan Kelancaran Pembangunan Deputy Investigasi BPKP, Agus Sukaton Wignjo Soebroto, Asisten Deputy Pengembangan Sistem Administrasi Umum Pemerintahan Kementerian PAN dan RB, Widiastuti yang membawakan materi tentang "Kiat-kiat mempublikasikan Kinerja Kementerian dan Lembaga", Kapuslitbangwas BPKP, Alphonsa Ani Maharsi, yang mengulas tentang sistem pengelolaan pengaduan publik di BPKP.

Untuk meningkatkan kompetensi peserta, yang

merupakan Pengelola kehumasan pemerintah, Forum Bakohumas di BPKP juga menghadirkan managing editor majalah SWA, Teguh Poeradisastra dan presenter Helmy Yahya. Teguh menyampaikan bagaimana bermitra dengan media. Menurutnya, era keterbukaan merupakan eranya media massa. Untuk itu, tidak ada cara lain yang dapat dilakukan instansi pemerintah selain melibatkan media massa untuk mendapatkan dukungan dari masyarakat. Yang perlu diketahui masyarakat, lanjutnya, adalah apa yang telah dilakukan pemerintah untuk mereka. Medianya, tentu saja, media massa. Sementara itu, Helmy Yahya yang juga pernah menjadi bagian dari birokrasi menyampaikan materi *public speaking* dengan *style* yang sangat menarik.

Kelemahan instansi pemerintah, ungkap Helmy adalah kemampuan *public speaking*. Untuk itu, ia mengajak seluruh kehumasan pemerintah untuk cerdas dalam mengelola dan menyampaikan informasi kepada masyarakat.



dari kiri ke kanan: Direktur Investigasi Hambatan Kelancaran Pembangunan Deputy Investigasi BPKP, Agus Sukaton Wignjo Soebroto, Asisten Deputy Pengembangan Sistem Administrasi Umum Pemerintahan Kementerian PAN dan RB, Widiastuti, Alphonsa Animaharsi, Kapusinfowas BPKP, Managing Director Majalah SWA, Teguh Poeradisastra, Direktur pada Kedeputan Perekomian, Nurdin



1. Public Speaking, Helmy Yahya. 2. Para peserta Forum Bakohumas mendengarkan paparan dari narasumber

"Masyarakat perlu tahu apa yang dilakukan pemerintah tetapi dengan bahasa yang mereka pahami," jelasnya.

Selain penyampaian materi yang merupakan bagian komitmen BPKP untuk meningkatkan kompetensi kehumasan pemerintah, Forum kali ini juga menampilkan pameran dengan tema "Kiprah BPKP Dulu dan Kini"

Forum Bakohumas yang diadakan di BPKP ini, merupakan media bagi seluruh insan kehumasan seluruh K/L untuk menyampaikan atau menyosialisasikan kebijakan baru, kinerja, dan produk instansi. Selain ajang untuk bersilaturahmi, Forum Bakohumas juga menjadi salah satu wahana strategis dan potensial bagi para pejabat humas untuk membangun sinergitas operasional humas pemerintah di seluruh wilayah Indonesia. Hal itu dikatakan Menteri Komunikasi dan Informatika Tifatul Sembiring, pada acara Pertemuan Tahunan Bakohumas Tingkat Nasional Tahun 2012 di Makasar. Tifatul berharap sinergitas *Government Public Relation/GPR* mampu memberikan kontribusi bagi penciptaan citra

positif pemerintah dan kinerja pemerintah yang berkualitas.

Tifatul berkata bahwa ada korelasi antara peran yang diemban humas dengan kinerja pemerintah. Semakin baik peran yang dilakukan oleh humas pemerintah, maka semakin baik pula citra pemerintah di mata publik/rakyat. Semakin baik citra pemerintah di mata publik, maka semakin tinggi pula peran serta masyarakat yang diwujudkan. "Hipotesis ini harus kita jawab dan buktikan kebenarannya", kata Tifatul.

Ada tiga aspek yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan masak-masak dalam upaya meningkatkan kinerja kehumasan

pemerintah, yaitu suprastruktur, infrastruktur dan infostruktur, kata Tifatul. Aspek suprastruktur Badan publik terkait *goodwill* pimpinan/ kebijakan pimpinan,

penyediaan SDM dan legalitas pengelola layanan informasinya. Aspek infrastruktur terkait dengan sarana dan prasarana kerja dalam mengoptimalkan informasi. Aspek infostruktur terkait bagaimana informasi yang dimiliki badan publik dapat distruktur sedemikian rupa dapat dikemas dengan baik, sehingga informasi yang disampaikan kepada publik memberi nilai tambah bagi kehidupan masyarakat, urai Tifatul. Tifatul berharap humas pemerintah berkomitmen dan bekerja secara nyata untuk bangsa dan negara tercinta Indonesia ■

(diana/nani/ita)



Sekretaris Utama, Suwartomo menerima cinderamata dari Staf Ahli Menteri Kominfo Bidang Sosial, Ekonomi, dan Budaya, Suprawoto (kanan)

Kantor Baru, Semangat Baru, Kinerja Baru

Gempa bumi di Sumatera Barat pada tahun 2009 telah meluluhlantakkan beberapa kota di provinsi itu. Untung tak dapat diraih, malang tak dapat ditolak, Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat yang terletak di Kota Padang juga ikut terkena dampak kerusakan akibat gempa.



Wakil Gubernur Sumatera Barat, Muslim Kasim meresmikan kantor perwakilan BPKP Prov. Sumatera Barat ditandai dengan pengguntingan pita didampingi Kepala BPKP, Mardiasmo (kanan)

Kini, setelah 3 tahun menjalankan aktivitas dengan ruang kantor seadanya, seluruh jajaran BPKP yang bertugas di provinsi rawan gempa sudah bisa bekerja di ruang kerja baru yang pasti lebih baik. Gedung yang di areal seluas 4.600 m² sudah bisa digunakan setelah dilakukan peresmian oleh Kepala BPKP, Prof. Mardiasmo (20/12). Prosesi dimulainya aktivitas gedung baru Perwakilan BPKP Perwakilan Sumbar juga dihadiri Wakil Gubernur Sumatera Barat, Muslim Kasim. Saah satu rangkaian acara adalah penandatanganan prasasti peresmian gedung oleh Kepala BPKP dan pengguntingan pita tanda pengoperasian gedung oleh Wakil Gubernur Sumatera Barat.

Wakil Gubernur Sumatera Barat Muslim Kasim, dalam sambutannya, berharap momen ini dapat menjadi dorongan yang positif bagi para auditor BPKP untuk memberikan kinerja terbaik terutama untuk terus membantu pemerintah daerah di wilayah Provinsi Sumatera Barat untuk secara terus menerus memperbaiki tata kelola terutama keuangan negara. "Kerjasama dengan BPKP agar semakin intensif

terutama untuk menciptakan akuntabilitas penggunaan dana pemerintah daerah yang sangat didambakan," tukas Muslim.

Terdapat poin penting yang disampaikan Kepala BPKP, Mardiasmo yaitu agar *layout* dan artistik gedung Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat dijadikan sebagai *role model* bagi seluruh Kantor Perwakilan BPKP di Indonesia. "Tipe gedung seperti ini diharapkan telah representatif dan di-*design* untuk mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai-pegawai BPKP," jelasnya. Oleh karena itu, diharapkan Kantor Perwakilan BPKP lainnya menggunakan *design* dan *prototype* Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat ini, dengan tambahan ciri khas masing-masing wilayahnya.

Kantor baru diharapkan dapat memicu semangat kerja baru dan kinerja baru. Selain itu, selain menjadikan *design* gedung Perwakilan BPKP Prov Sumbar sebagai *prototype* gedung Perwakilan BPKP lainnya, diharapkan Perwakilan BPKP Prov Sumbar dapat menjadikan kinerjanya sebagai *prototype* kinerja Perwakilan BPKP lainnya ■

(HJK/Nuri/Edi)



Kantor Perwakilan BPKP Prov Sumatera Barat

Kiat Menghadapi Era Digital

"Teknologi di era digital bak mata pisau, bisa bermanfaat bisa juga menjadi petaka tergantung dari kita yang memakainya. Bermanfaat apabila digunakan dengan baik, tetapi menjadi bencana apabila tidak dapat memanfaatkan dengan baik."

Satu kalimat yang patut menjadi renungan setiap orang tua tersebut disampaikan Ketua Dharma Wanita BPKP, Retno Mardiasmo dalam kegiatan pertemuan Dharma Wanita BPKP (9/11).

Acara yang berlangsung di aula Gandhi ini mencoba mengangkat tema "Mendidik Anak di Era Digital" dengan narasumber Elly Risman, Psi dan dihadiri anggota Dharma Wanita BPKP Pusat, Perwakilan BPKP DKI Jakarta, Perwakilan BPKP Provinsi Banten, warakawuri dan karyawan BPKP.

Acara diawali dengan pembacaan Laporan Penyelenggaraan yang disampaikan oleh Ibu Iman Bastari, yang dilanjutkan dengan sambutan dari Ketua Dharma Wanita BPKP, Retno Mardiasmo. Alunan suara dari ibu-ibu Dharma Wanita dan karyawan BPKP turut memeriahkan suasana acara ini dan dilanjutkan dengan paparan dari Ibu Elly Risman, Psi yang bertema Mendidik Anak di Era Digital.

"Pornografi adalah masalah yang sangat serius dan berdampak

luas terhadap kehidupan bangsa dan negara." Jelas Elly. Salah satu pintu masuknya, lanjutnya adalah internet atau yang selalu kita kenal dengan komunikasi dunia maya. "Perkembangan teknologi yang sangat pesat mengakibatkan orang dengan sangat mudah mengaksesnya."ungkapnya. Bagaimana pebisnis pornografi membidik anak-anak kita?

"*Misscall* jangan diangkat. Tekankan kepada anak-anak agar tidak mengangkat *misscall* termasuk melalui BBM. *Misscall*, akan terekam oleh mereka.



dari kiri ke kanan: Ibu Djadja Sukirman, Ibu Arie Soelendro, dan Ibu Retno Mardiasmo mendengarkan penjelasan dari Elly Risman



Dharma Wanita BPKP mengikuti internalisasi budaya kerja

98

Mereka akan memperhatikannya lebih dari kita" ujar Elly Risman memulai paparannya. Mereka, lanjutnya, akan menggiring anak-anak kita lewat internet, games, film dan komik. Sasaran yang pertama adalah anak-anak kita di tingkat Sekolah Dasar dan SMP. Ia juga menyampaikan apa yang dikemukakan Mark B. Kastleman bahwa apa yang kita lihat sekarang adalah narkoba baru. Menurut Mark B. Kastleman CANDEO, ada tiga hal yang mereka inginkan dari anak-anak kita, yaitu pertama, mereka ingin anak kita memiliki perpustakaan porno di kepalanya, kedua, mereka ingin anak kita rusak otaknya, ketiga, mereka

ingin anak kita menjadi pelanggan seumur hidupnya

Untuk itu, lanjutnya, peran orang tua sangat dibutuhkan dalam membendung efek negatif dari era digital. Tanpa orang tua sadari dan mengetahui, mereka menggunakan internet dan *facebook*. "Kita harus memantau *facebook* dan harus tahu bahasa sms anak kita," jelasnya. Kita, tambahnya, tidak bisa mengukur jarak anak kita dengan kilometer. "Perangkatnya kita bayar, pulsanya kita bayar, smsnya kita tidak tahu," jelasnya dengan semangat. Saat ini, kita sedang mengasuh generasi Z yaitu anak yang lahir sejak tahun 1994 sampai dengan 2009 yang

persoalannya tidak sama dengan kita.

Menghadapi anak generasi digital berbeda dengan jaman dahulu. Jangan bicara dengan cara yang sama dengan anak jaman dahulu.

Caranya, mulailah dengan melakukan kerjasama dalam pengasuhan anak. Sebagai orang tua, kita harus meluangkan waktu untuk anak kita, terimalah anak apa adanya, hargai apa yang dilakukan, dan terakhir ia menegaskan perlunya sang ayah untuk mulai mencurahkan perhatian bukan hanya materi.

Rangkaian lain dari kegiatan Dharma Wanita BPKP adalah ketika ibu-ibu BPKP turut menghadiri dan berpartisipasi dalam kegiatan Rapat Koordinasi BPKP yang berlangsung di Yogyakarta. Cukup banyak kegiatan yang dilakoni ibu-ibu Dharma Wanita BPKP di Kota Gudeg Yogyakarta, diantaranya mengunjungi museum seni budaya, kegiatan *outbound*, serta Seminar Etika Publik.

Upaya untuk menambah wawasan seorang ibu sangatlah penting untuk menjalankan peran sebagai seorang istri yang harus mendukung kinerja suami dan mendidik buah hati yang akan membawa Indonesia ke arah yang lebih baik dan lebih baik lagi ■

(Tine/Diana)





**Segenap Pengelola Majalah Warta Pengawasan
Mengucapkan:**

**Selamat Natal dan Tahun Baru 2013
Kita Songsong Tahun 2013 dengan
Semangat Kerja yang Tinggi**

HATI – HATI



kegagalan menjaga

Obyektivitas



Independensi

berarti kegagalan menjaga

Kehormatan AUDITOR