

**LAPORAN AKSI PERUBAHAN KINERJA ORGANISASI
TRANSFORMASI DIGITALISASI MELALUI
STRATEGI TERINTEGRASI PENGAWASAN DIGITAL
KEMENTERIAN TRANSMIGRASI (SIGAP DITRANS)**



Disusun Oleh:

Adityo Wisnu Sumarto

NDH : 02

**PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR
ANGKATAN X KEMENTERIAN PERTANIAN**

**KEMENTERIAN PERTANIAN
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM PERTANIAN
BALAI BESAR PELATIHAN MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN
PERTANIAN (BBPMKP)
CIAWI – BOGOR
2025**

LEMBAR PENGESAHAN

LAPORAN AKSI PERUBAHAN

Judul : Transformasi Digital melalui Strategi Terintegrasi Pengawasan Digital Kementerian Transmigrasi (SIGAP DITRANS)

Nama : Adityo Wisnu Sumarto, S.H., M.M., CRMP.

NIP : 19840919 200901 1 003

Jabatan : Kepala Bagian Fasilitas TLHP & Umum

Unit Kerja : Sekretariat Inspektorat Jenderal

Telah diuji di depan Tim Penguji pada hari Selasa Tanggal 09 Desember 2025

Mentor

Coach

Ir. Lalu Samsul Hakim MT, CGRE, CGCAE.

NIP. 19681212 200003 1 007

Lalu Ismail, SP, M.Sc

NIP. 19671231 198703 1 002

Penguji

Dr. Wiwik Yuniarti, SP, MSi

NIP 19830525 200604 2 001

KATA PENGANTAR

Asalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucap alhamdulillah atas segala berkah dan rahmatNya sehingga penyusun dapat menyelesaikan seluruh rangkaian penugasan pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan X di Kementerian Pertanian ini. Laporan yang sedang berada di hadapan pembaca adalah laporan akhir aksi perubahan dengan tema Transformasi Digitalisasi melalui Strategi Terintegrasi Pengawasan Digital pada Kementerian Transmigrasi atau bisa disebut dengan SIGAPDITRANS.

Sebagai salah satu bagian dari Aparat Pengawas Intern Pemerintah penyusun merasa berkewajiban dalam mendukung kinerja organisasi menjadi lebih cepat, tepat, efektif dan efisien sehingga dapat selaras dengan laju institusi untuk mendukung *astha cita* Presiden. Dengan masih menyandang status sebagai institusi baru, Kementerian Transmigrasi mempunyai banyak sekali pekerjaan rumah yang harus dilaksanakan dalam tempo yang sesingkat-singkatnya berkaitan dengan penataan organisasi sekaligus membangun infrastruktur pendukung.

Dalam laju kinerja yang dituntut cepat di lingkungan internal organisasi, Inspektorat Jenderal (Itjen) mempunyai tugas ganda. Di satu sisi sebagai salah satu unit kerja, Itjen yang bersama dengan unit kerja lain sedang berusaha membangun infrastruktur organisasinya, namun di sisi lain Itjen juga harus melakukan pengawasan kepada unit kerja lain dalam realisasi anggaran dan kegiatan. Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri di tengah keterbatasan personil dan tentu saja anggaran untuk melaksanakan tugas dan fungsi tersebut. Hal tersebut mendasari pemikiran penyusun untuk bersama dengan pimpinan menyusun strategi organisasi agar tugas dan fungsi dapat berjalan dengan lancar di tengah berbagai keterbatasan yang masih harus dihadapi, sekaligus menyusun *blueprint* bagi pembangunan pengawasan yang efektif dan efisien pada instansi yang masih relatif baru tersebut.

Mencermati kelebihan dan kelemahan organisasi serta di tengah tuntutan kemajuan zaman maka langkah untuk melakukan digitalisasi pada pengawasan menjadi strategi yang dipilih dengan pertimbangan penggunaan teknologi digital mampu membantu organisasi yang relatif kurang jumlah SDMnya, dapat menekan anggaran dibandingkan dengan pengawasan konvensional, dan mendukung Sistem

Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). dalam segi pengawasan pun, teknis audit berbantuan komputer (TABK) mulai digunakan secara luas. Berdasarkan pemilihan strategi tersebut, penyusun menginisiasi sebuah *grand design* pengawasan menggunakan metode berbantuan teknologi informasi yang dilengkapi dengan langkah-langkah peralihan digitalisasinya serta rencana peningkatan sumber daya manusia yang mendukung pemanfaatan teknologi digital tersebut.

Dalam implementasinya, penyusun sebagai *project leader* mendapatkan banyak bantuan, saran dan masukan yang membangun dari berbagai pihak sehingga aksi perubahan dapat lebih realistis untuk diimplementasikan. Pada kesempatan ini, penyusun mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Kepala Balai Besar Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (BBPMKP) Ciawi Bogor yang telah mengizinkan penyusun untuk dapat mengikuti seluruh rangkaian Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan X di Kementerian Pertanian;
2. Dr. Yusep Fatria, S.IP., M.Si., CGCAE., CGRE. Inspektur Jenderal Kementerian Transmigrasi yang telah memberikan saran yang membangun, memfasilitasi penyusun untuk mengembangkan aksi perubahan sehingga berguna optimal bagi kemajuan organisasi;
3. Ir. Lalu Samsul Hakim, MT., CGRE., CGCAE. sebagai Mentor atas dukungan, arahan dan pencerahan dari pengalaman memimpin beliau kepada penyusun sehingga penyusun dapat melakukan pengembangan diri selama berlangsungnya pelatihan ini;
4. Lalu Ismail, SP., M.Sc. selaku *Coach* atas bimbingan dan dukungan penuhnya pada penyusun dalam menyelesaikan aksi perubahan ini;
5. Dr. Wiwik Yuniarti, SP., M.Si. Selaku Penguji atas kritik dan saran yang membangun dalam penyempurnaan aksi perubahan;
6. Segenap pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi atas dukungan dan kerjasama yang baik;
7. Seluruh rekan peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan X Tahun 2025 terutama yang tergabung dalam Kelompok I atas kerjasama, kesediaannya dalam berbagi ilmu dan pengetahuan selama berlangsungnya pelatihan;

8. Seluruh Tim Efektif yang telah membantu penyusun untuk menyelesaikan output dari Pelatihan Kepemimpinan Administrator; dan
9. Dan seluruh pihak yang telah membantu pada proses penyelesaian aksi perubahan ini.

Dengan adanya aksi perubahan ini diharapkan seluruh pihak yang berkepentingan mendapatkan dampak yang positif untuk mendukung tujuan organisasi. Semoga aksi perubahan ini dapat dilaksanakan dan dikembangkan untuk mendorong perbaikan pada area perubahan reformasi Birokrasi khususnya pada area digitalisasi administrasi pemerintahan.

Wasalamu'alaikum warakhmatullahi wabarakatuh

Bogor, Desember 2025

Project Leader

Adityo Wisnu Sumarto, S.H., M.M., CRMP.

RINGKASAN EKSEKUTIF
TRANSFORMASI DIGITALISASI MELALUI
STRATEGI TERINTEGRASI PENGAWASAN DIGITAL KEMENTERIAN
TRANSMIGRASI (SIGAP DITRANS)

Inspektorat Jenderal sebagai unit kerja yang mempunyai tugas dan fungsi pengawasan internal bagi organisasi dengan memberikan keyakinan memadai (*assurance*) bahwa program dan kegiatan kementerian/lembaga dilaksanakan sesuai dengan rencana strategis, peraturan perundang-undangan, dan prinsip-prinsip tata kelola yang baik (ekonomis, efisien, dan efektif). Itjen juga berperan dalam memberikan konsultasi dan peringatan dini untuk perbaikan manajemen risiko dan pengendalian internal.

Sebagai instansi yang relatif baru dibentuk melalui Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 172 Tahun 2024 tentang Kementerian Transmigrasi terdapat berbagai kendala yang dihadapi oleh organisasi yaitu belum adanya dasar arah kebijakan dan pengembangan organisasi jangka panjang, organisasi masih dihadapkan dengan keterbatasan jumlah maupun kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Itjen Kementerian Transmigrasi. Implikasinya, permasalahan tersebut jika tidak ditindaklanjuti secara cepat akan membuat unit kerja tidak dapat dengan efektif dan efisien melakukan pengawasan terhadap kinerja program dan kinerja keuangan instansi Kementerian Transmigrasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, aksi perubahan berupaya untuk mengatasi permasalahan tersebut melalui digitalisasi pada sektor pengawasan sesuai dengan tugas dan fungsi Inspektorat Jenderal. *Output* yang menjadi tujuan aksi perubahan adalah penyusunan *grand design* pada *continuous audit dan continuous monitoring* (CACM) sebagai kerangka jangka panjang dalam rangka efektivitas dan efisiensi teknis pengawasan. Untuk langkah-langkah di awal diperinci dengan penyusunan *roadmap* digitalisasi pengawasan serta dokumen perencanaan pengembangan kapasitas sumber daya manusia (HCDP). Tiga hal tersebut disahkan dalam regulasi untuk menjamin keberlanjutan aksi perubahan di kemudian hari.

Kata kunci: digitalisasi pengawasan, pengembangan SDM.

Daftar Isi

LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
RINGKASAN EKSEKUTIF	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Aksi Perubahan	6
BAB II RANCANGAN AKSI PERUBAHAN.....	8
A. Analisis Permasalahan Organisasi	8
B. Analisis Penyebab Masalah dengan Metode Pohon Masalah	9
C. Solusi Mengatasi Masalah.....	11
D. Kondisi Ideal yang Diharapkan	13
E. Strategi Penyelesaian Masalah.....	14
F. Inovasi yang Ditawarkan	26
G. Tahapan Perubahan (<i>Milestone</i>).....	29
H. Sumber Daya yang Dibutuhkan	37
I. Pemetaan <i>Stakeholder</i>	38
J. Strategi Komunikasi <i>Stakeholder</i>	41
K. Manajemen Risiko.....	43
L. Strategi Pengembangan Kompetensi dalam Aksi Perubahan	49
M. Pemetaan Sikap dan Perilaku Kepemimpinan.....	49
N. Strategi Pengembangan Kompetensi Diri.....	52
O. Kebutuhan Mata Pelatihan Pilihan	52
BAB III DESKRIPSI PROSES DAN HASIL KEPEMIMPINAN	53
A. Memperkenalkan Budaya Kerja Digital (Pemanfaatan IT)	53
B. Membangun Integritas dan Akuntabilitas Organisasi.....	56
C. Membangun Jejaring dan Kolaborasi	59
D. Hasil Perbaikan Kinerja Organisasi	63
E. Implementasi Kegiatan	65
F. Manfaat Aksi Perubahan	84

G. Implementasi Pengembangan Kompetensi dalam Aksi Perubahan	85
BAB IV KETERKAITAN DENGAN MATA PELATIHAN PIMPINAN.....	87
A. Peningkatan kompetensi digital.....	87
B. Pelatihan Berakhlak - Akuntabel.....	88
C. Pelatihan Berakhlak- Seni Berkomunikasi.....	89
D. Pelatihan Berakhlak- Adaptif	90
BAB V DISEMINASI DAN PUBLIKASI PERUBAHAN.....	91
BAB VI KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN	92
A. Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 81 Tahun 2025.....	92
B. Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 79 Tahun 2025.....	92
C. Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 80 Tahun 2025.....	92
D. Regulasi dan infrastruktur	92
E. Sumber Daya Manusia yang berkelanjutan.....	93
F. Peningkatan kapasitas sistem	93
BAB VII PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI DIRI.....	94
BAB VIII PENUTUP	99
A. Kesimpulan	99
B. Rekomendasi	100
DAFTAR PUSTAKA	101
Lampiran.....	102

Daftar Tabel

Tabel 1.1 Perbandingan Kebutuhan JFA pada Inspektorat Jenderal	4
Tabel 2.1 Kondisi yang Diharapkan	13
Tabel 2.2 Identifikasi Faktor Internal dan Eksternal.....	14
Tabel 2.3 Tabel Analisis EFAS dan IFAS.....	15
Tabel 2.4 Strategi Alternatif.....	17
Tabel 2.5 Tapisan Mc. Namara.....	18
Tabel 2.6 Aplikasi Internal Kementerian Transmigrasi	22
Tabel 2.7 Aplikasi Eksternal Milik K/L Lain	24
Tabel 2.8 Kegiatan Jangka Pendek	30
Tabel 2.9 Kegiatan Jangka Menengah dan Jangka Panjang.....	34
Tabel 2.10 Peran dan Tanggung Jawab Pihak-Pihak pada Aksi Perubahan	37
Tabel 2.11 Pemetaan Stakeholders.....	38
Tabel 2.12 Strategi Komunikasi.....	41
Tabel 2.13 Peran dan Tanggung Jawab	42
Tabel 2.14 Identifikasi dan Mitigasi Risiko Jangka Pendek	44
Tabel 2.15 Strategi Pengembangan Kompetensi	49
Tabel 2.16 Strategi Pengembangan Kompetensi	52
Tabel 3.1 Hasil Perbaikan Kinerja Organisasi	63
Tabel 3.2 Implementasi Kegiatan Jangka Pendek (60 Hari).....	66
Tabel 3.3 Kegiatan Jangka Menengah dan Jangka Panjang.....	82
Tabel 3.4 Kegiatan Pengembangan Kompetensi.....	85
Tabel 7.1 Hasil Pengembangan Kompetensi Diri.....	95
Tabel 8.1 Rekomendasi Tindak Lanjut Aksi Perubahan.....	100

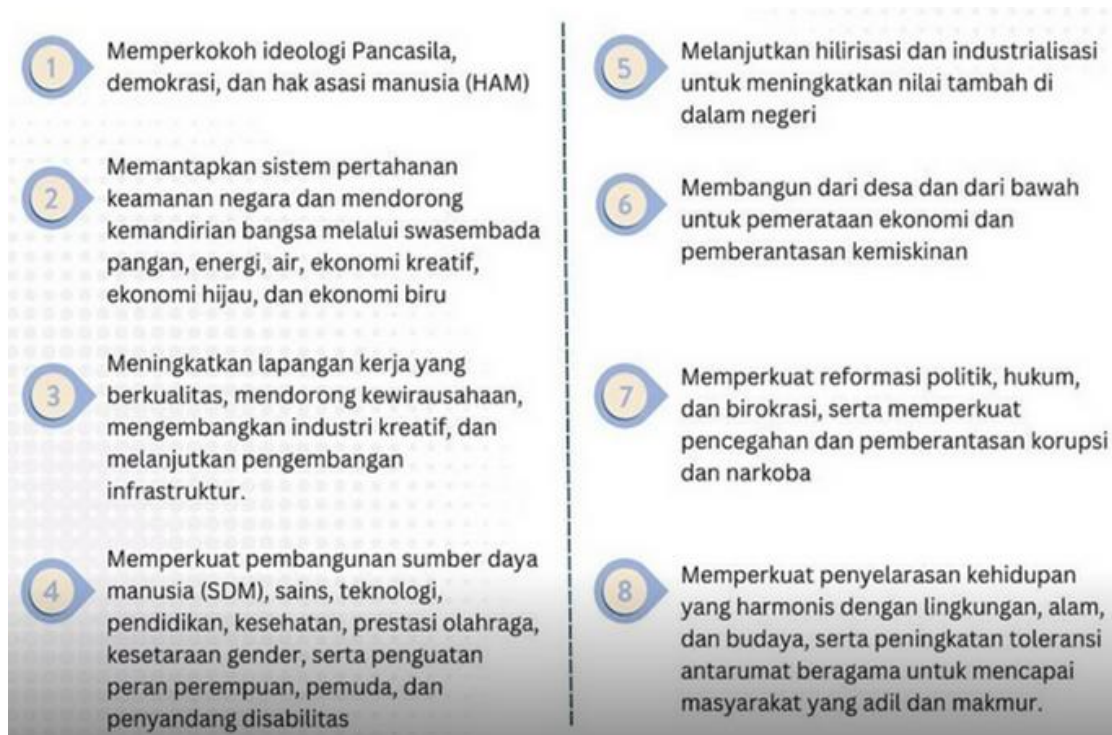
Daftar Gambar

Gambar 1 Misi Asta Cita Presiden dan Wakil Presiden	1
Gambar 2.1 Analisis PESTEL	8
Gambar 2.2 Analisis Pohon Masalah	10
Gambar 2.3 Analisis matrik IFAS dan EFAS	17
Gambar 2.4 Gambaran Umum Roadmap Digitalisasi Pengawasan	28
Gambar 2.5 Peran dan Tanggung Jawab Pihak-pihak pada Aksi Perubahan	37
Gambar 2.6 Peta Stakeholders	40
Gambar 2.7 Rekap Nilai Akhir Sikap Perilaku Peserta	50
Gambar 2.8 Rekap Nilai Gabungan Peserta dan Mentor	50
 Gambar 3.1 Ilustrasi CACM	 55
Gambar 3.2 Hubungan antara CA dan CM	55
Gambar 3.3 Kuadran Stakeholder Sebelum Aksi Perubahan	62
Gambar 3.4 Kuadran Stakeholder Setelah Aksi Perubahan	63
 Tabel 7.1 Hasil Pengembangan Kompetensi Diri.....	 95

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembentukan Kementerian Transmigrasi melalui Peraturan Presiden Nomor 172 Tahun 2024 tentang Kementerian Transmigrasi Republik Indonesia menegaskan komitmen pemerintah dalam meningkatkan pengelolaan transmigrasi sebagai bagian integral dari program pembangunan nasional. Hal tersebut sejalan dengan visi dan misi presiden dan wakil presiden yang diwujudkan dengan 8 misi atau disebut Asta Cita, yaitu pada Misi ke-2 memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi kreatif, ekonomi hijau, dan ekonomi biru, dan Misi ke-6 yaitu membangun dari desa dan dari bawah untuk pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan.



Gambar 1 Misi Asta Cita Presiden dan Wakil Presiden

Dalam pembentukannya, dengan berpisahnya Kementerian Transmigrasi sehingga berdiri sendiri menimbulkan tantangan dan dinamika yang harus diatasi di dalam internal instansi yaitu pembangunan infrastruktur organisasi dan tata kelola kelembagaan. Disamping tantangan internal,

tuntutan tugas dan fungsi organisasi perlu segera dipenuhi dengan salah satu isu utamanya yaitu ketimpangan sosial dan budaya antar wilayah, dimana transmigran yang berasal dari daerah tertentu memiliki latar belakang budaya, adat dan bahasa yang berbeda dengan masyarakat di wilayah tujuan transmigran sehingga berpotensi menimbulkan konflik sosial dan kesulitan dalam adaptasi.

Selain itu masih terdapat permasalahan lain yaitu, faktor kesejahteraan dan lapangan kerja, menjadi kendala serius, karena banyak transmigran yang sulit memperoleh penghasilan yang layak di daerah baru akibat terbatasnya akses terhadap pendidikan, pelatihan, dan peluang kerja. Ketimpangan juga terlihat dari minimnya infrastruktur dan layanan dasar seperti jalan, fasilitas kesehatan, dan pendidikan di wilayah transmigrasi, sehingga menghambat integrasi dan pembangunan berkelanjutan. Permasalahan lingkungan juga perlu menjadi perhatian, sebab kegiatan transmigrasi dapat menyebabkan deforestasi dan kerusakan ekosistem jika tidak dikelola secara berkelanjutan. Hal lain yang sering menjadi masalah adalah terkait ketidakjelasan hak atas tanah seringkali memicu konflik antara transmigran dan masyarakat lokal, sementara partisipasi masyarakat setempat dalam proses transmigrasi masih kurang, menimbulkan resistensi dan ketegangan. Terbatasnya anggaran dan dukungan dari pemerintah dalam hal pembiayaan, infrastruktur, serta pemberdayaan masyarakat menjadi tantangan penting agar program transmigrasi dapat berjalan secara efektif dan memberi manfaat jangka panjang. Semua permasalahan ini menuntut pengelolaan yang matang, partisipatif, dan berkelanjutan agar program transmigrasi dapat memberikan manfaat besar bagi perkembangan nasional.

Dari hal tersebut, dapat dikatakan sektor transmigrasi memegang peranan penting untuk mendorong dan pemerataan ekonomi masyarakat, serta mengurangi kesenjangan yang cukup tinggi antara Pulau Jawa dan wilayah di luar Pulau Jawa atau wilayah barat dan timur Indonesia. Melalui RPJMN 2025–2045, Kawasan Transmigrasi diarahkan untuk dikembangkan menjadi pusat pertumbuhan lokal melalui peningkatan nilai tambah dan diversifikasi aktivitas ekonomi perdesaan strategis yang berkelanjutan. Untuk mendorong

pertumbuhan berkualitas berkelanjutan, pemerataan pembangunan dan mengurangi ketimpangan antar wilayah, saat ini transmigrasi dilaksanakan dengan paradigma baru bukan hanya sekedar merelokasi penduduk tetapi bagaimana transmigrasi dapat membangun pusat pertumbuhan baru yang modern dan terintegrasi.

Inspektorat Jenderal selaku APIP kemudian mengambil peran yang lebih penting. Hal tersebut karena selain menyiapkan infrastruktur sebagai bagian dari instansi yang baru, Itjen juga berkewajiban untuk memantau belanja anggaran yang dilaksanakan oleh seluruh UKE-1. Dukungan untuk keberhasilan program tersebut ditopang oleh fungsi perencanaan yang baik, perorganisasian yang efektif dan pelaksanaan yang efisien dan juga dukungan fungsi pengawasan yang optimal. Peran yang dilakukan oleh pengawas tidak hanya sebagai pengawas/pemeriksa dan hanya fokus pada aspek kepatuhan (*compliance-based*), melainkan bertransformasi sebagai *strategic partner* dan *trusted advisor* yang membantu mitra kerja pada peningkatan kinerja dan mitigasi risiko (*risk-based* dan *value-added auditing*) agar tujuan kementerian dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Dengan tuntutan tersebut, Inspektorat Jenderal harus mampu berperan mulai dari perencanaan, pelaksanaan program dan kegiatan serta penyusunan laporan akuntabilitas kinerja Kementerian Transmigrasi secara menyeluruh terhadap program dan kegiatan yang telah dilakukan secara berkala. Inspektorat Jenderal diharapkan dapat lebih mengutamakan langkah pencegahan (*preventif* audit) melalui deteksi dini dan penangkalan, serta mendorong proses perbaikan manajemen guna memaksimalkan kinerja auditan serta meminimalkan terjadinya inefisiensi dan kebocoran yang mengarah kepada kerugian negara.

Beberapa permasalahan utama yang diidentifikasi di dalam internal organisasi sebagai berikut:

1. Keterbatasan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Surat Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor KH.01.01/S-440/K/JF/2025 tanggal 10 Juni 2025 perihal Rekomendasi kebutuhan JFA pada Inspektorat Kementerian Transmigrasi

disampaikan setelah dilakukan verifikasi dan validasi kebutuhan Jabatan Fungsional Auditor adalah sebanyak 80 auditor, namun pada kondisi aktual ketersediaan jumlah auditor dapat dilihat:

Tabel 1.1 Perbandingan Kebutuhan JFA pada Inspektorat Jenderal

	Jenjang Jabatan	Rekom BPKP	Aktual	Selisih
	Auditor Ahli Utama	2	0	2
	Auditor Ahli Madya	6	2	4
	Auditor Ahli Muda	18	1	17
	Auditor Ahli Pertama	36	5	31
	Auditor Mahir	8	0	8
	Auditor Terampil	10	0	10
	Jumlah	80	8	72

Keterbatasan sumber daya dalam menjalankan fungsi pengawasan menyebabkan pengawasan yang dilakukan belum optimal sehingga menghambat tercapainya efektivitas organisasi. Jumlah pegawai pengawas yang tersedia masih belum sebanding dengan beban kerja yang harus diawasi, sehingga pengawasan yang dilakukan berisiko tidak dapat dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan.

Selain itu, kompetensi dan pengalaman Sebagian aparatur pengawas masih terbatas, baik dari segi pemahaman regulasi, keterampilan teknis maupun kemampuan analisis, sehingga hasil pengawasan belum mampu memberikan rekomendasi yang tajam dan solutif. Keterbatasan ini semakin diperburuk dengan kurangnya pemanfaatan teknologi pendukung, yang membuat proses pengawasan berjalan lambat, berbelit dan kurang efisien. Akibatnya, fungsi pengawasan tidak dapat berperan secara optimal dalam mencegah penyimpangan maupun memastikan pencapaian tujuan organisasi tepat.

2. Belum efektifnya Tata Kelola Organisasi

Tata kelola organisasi saat ini belum berjalan efektif dalam melaksanakan fungsi pengawasan. Kondisi ini terjadi karena struktur organisasi dan tata

kelola masih dalam tahap penyesuaian mengingat lembaga baru dibentuk, sehingga mekanisme kerja dan alur pengawasan belum sepenuhnya terbangun. Jejaring koordinasi dengan kementerian/lembaga lain seperti Kementerian Keuangan, BPKP, KPK, Kementerian PANRB, serta Inspektorat Jenderal lainnya juga belum terbentuk secara sistematis, sehingga proses sinergi dan harmonisasi pengawasan masih sangat terbatas. Di sisi internal, komunikasi antar unit masih berbelit dan belum mengalir dengan baik, menyebabkan keterlambatan dalam penyampaian informasi dan tindak lanjut pengawasan.

Selain itu, akses terhadap data dan informasi yang dibutuhkan dalam proses pengawasan juga masih terbatas, baik dari sisi ketersediaan, kualitas, maupun keterhubungan antar sistem, sehingga aparat pengawas kesulitan melakukan analisis secara komprehensif. Keterbatasan teknis serta ketiadaan data dukung dan informasi pendukung lainnya menambah hambatan dalam memastikan pengawasan berjalan optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tata kelola organisasi belum mampu memberikan kontrol dan jaminan akuntabilitas yang memadai, sehingga ke depan diperlukan penguatan struktur, percepatan integrasi data, serta pembangunan jejaring koordinasi yang lebih solid dengan kementerian/lembaga terkait untuk meningkatkan efektivitas fungsi pengawasan.

3. Belum adanya Pola Penganggaran yang mendukung Teknis Pelaksanaan Pengawasan

Dalam pelaksanaan yang sudah dilakukan, penganggaran kegiatan pengawasan belum menemukan pola yang dibutuhkan dalam mencapai *output* dan *outcome* yang akan dituju. Hal tersebut disebabkan karena anggaran pengawasan masih bersifat umum belum diarahkan kepada kebutuhan teknis yang spesifik seperti pengembangan sistem informasi maupun penguatan kapasitas sumber daya manusia pengawas. Tanpa adanya desain besar yang terintegrasi antara perencanaan, penganggaran sampai dengan pelaporan, alokasi dana menjadi kurang tepat sasaran dan berpotensi menimbulkan inefisiensi. Kondisi ini menegaskan pentingnya

dibentuk *grand design* penganggaran yang mampu memberikan kepastian dukungan sumber daya bagi pelaksanaan pengawasan, agar fungsi kontrol organisasi dapat berjalan optimal, sistematis dan berkesinambungan.

B. Tujuan Aksi Perubahan

Tujuan dari dipilihnya objek aksi perubahan ini adalah untuk perbaikan tata kelola pengawasan di lingkungan Kementerian Transmigrasi menjadi tepat sasaran, efektif dan efisien. Berdasarkan tahap perubahan yang akan ditetapkan, maka tujuan dibagi menjadi tiga sebagai berikut:

1. Tujuan Jangka Pendek

Tujuan jangka pendek yang diharapkan dapat diselesaikan dalam waktu 60 hari pertama pelaksanaan aksi perubahan untuk menyediakan dasar regulasi transformasi pengawasan yang efektif berbasis digital meliputi:

- a. Tersedianya *grand design* pelaksanaan *Continuous Audit - Continuous Monitoring* (CACM) sebagai dasar setiap tahapan implementasi pelaksanaan pengawasan berkelanjutan;
- b. Tersedianya regulasi tentang roadmap pengawasan berbasis digital sebagai langkah untuk transformasi digitalisasi pengawasan di lingkungan Itjen Kementerian Transmigrasi; dan
- c. Tersusunnya *Human Capital Development Plan* (HCDP) dengan tujuan menyiapkan SDM di lingkungan Itjen dalam rangka pengawasan yang tepat sasaran, efektif dan efisien.

2. Tujuan Jangka Menengah

Tujuan jangka menengah difokuskan untuk meningkatkan tata kelola organisasi dalam pengawasan yang tepat sasaran, efektif dan efisien melalui:

- a. Tersedianya aplikasi rintisan sebagai implementasi langkah selanjutnya dari CACM berupa aplikasi sistem pengawasan yang membantu APIP melaksanakan penugasan pengawasan;
- b. Terbangunnya jejaring dengan instansi lain yang menjadi wali data seperti Kementerian Keuangan, KemenPAN-RB, BKN, Bappenas

hingga Kementerian ATR-BPN dalam mendukung kinerja ketransmigrasian; dan

- c. Terselenggarakannya HCDP pada tujuan jangka menengah diharapkan dapat dicapai dalam waktu 6 bulan sampai dengan 1 tahun pertama sejak awal diselenggarakannya aksi perubahan.

3. Tujuan Jangka Panjang

Dalam jangka panjang diharapkan dapat dicapai dalam waktu 1-2 tahun pertama, aksi perubahan dimaksudkan agar Kementerian Transmigrasi dapat mengimplementasikan Budaya Kerja Digital dengan *Continuous Audit Continuous Monitoring* (CACM) yang sepenuhnya berbasis komputer dengan APIP yang memenuhi kompetensi tersebut.

BAB II

RANCANGAN AKSI PERUBAHAN

A. Analisis Permasalahan Organisasi

Dalam menjalankan fungsi pengawasan, Inspektorat Jenderal dituntut tidak hanya berperan sebagai penjamin kepatuhan, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam memberikan masukan perbaikan, peringatan dini (*early warning system*), serta solusi atas berbagai tantangan tata kelola yang dihadapi kementerian. Untuk dapat menjalankan fungsi tersebut secara optimal, diperlukan pemetaan mengenai kesenjangan antara kinerja organisasi saat ini dengan kinerja organisasi yang diharapkan. Kesenjangan tersebut merupakan gap organisasi, dan membutuhkan prioritas penyelesaian masalah. Untuk melakukan identifikasi secara komprehensif diperlukan analisis kebutuhan yang berasal dari eksternal organisasi dan internal organisasi. Analisis eksternal menggunakan pendekatan *Political, Economic, Sosial, Technology, Ecology* dan *Legal* (PESTEL) sebagai berikut:



Gambar 2.1 Analisis PESTEL

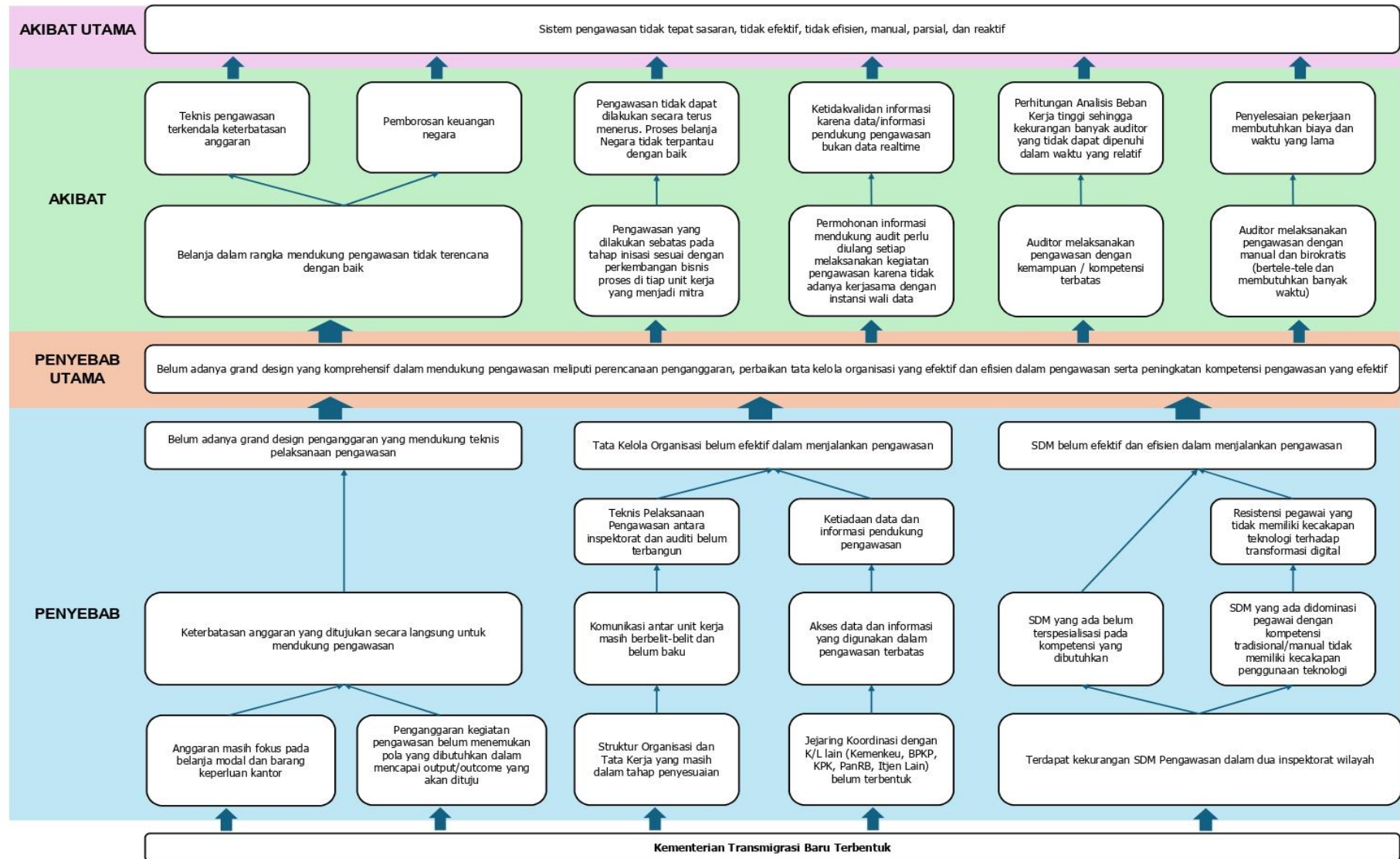
Untuk menjalankan perannya sebagai mitra strategis dalam membangun transmigrasi Inspektorat Jenderal berkomitmen untuk terus meningkatkan kapabilitas APIP dan mengembangkan sistem pengawasan sesuai perkembangan kebutuhan organisasi. Namun sehubungan dengan Kementerian Transmigrasi merupakan organisasi yang baru dibentuk melalui

Peraturan Presiden Nomor 172 Tahun 2024 tentang Kementerian Transmigrasi Republik Indonesia, sehingga terdapat beberapa aspek yang belum ideal pada sumber daya manusia, tata kelola organisasi, penganggaran teknis pelaksanaan pengawasan, infrastruktur kelembagaan, dan infrastruktur teknis dalam mendukung tugas dan fungsi pengawasan. Adapun beberapa kelemahan yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Belum tersedianya regulasi terkait kegiatan pengawasan dan pengembangan kompetensi sebagai dasar bagi APIP dalam menjalankan tugas dan fungsinya;
2. Belum tersedianya peta jalan digitalisasi pengawasan dan unit khusus yang mempunyai tugas dan fungsi pengembangan teknologi pengawasan berbasis digital;
3. Kurangnya personil pengawasan serta kompetensinya dibandingkan tugas dan fungsi yang diemban oleh APIP;
4. Masih terbatasnya pengembangan teknologi informasi di lingkungan Inspektorat Jenderal;
5. Minimnya penggunaan TABK dalam kegiatan pengawasan (mayoritas masih menggunakan pendekatan konvensional);
6. Pengelolaan data masih tergantung pada wali data dari instansi lain sehingga terdapat kesulitan akses data realtime dengan keterbatasan akses karena belum adanya perjanjian kerjasama penggunaan data;
7. Belum adanya standar keamanan informasi yang dimiliki oleh instansi (ISO 27001); dan
8. Belum adanya standar format data di setiap unit kerja sehingga menyulitkan pada saat konsolidasi data.

B. Analisis Penyebab Masalah dengan Metode Pohon Masalah

Pendekatan penyebab permasalahan dilakukan analisis dengan menggunakan metode pohon masalah. Melalui pohon masalah dapat menunjukkan akar penyebab yang mendasarinya. Dengan pemetaan ini, solusi yang disusun lebih menysasar pada sumber permasalahan yang dihadapi. Pada analisis ini dapat menjelaskan faktor penyebab yang melahirkan masalah, isu utama sampai dengan akibat yang akan dihadapi serta pihak yang terlibat.



Gambar 2.2 Analisis Pohon Masalah

Hasil analisa menggunakan pohon masalah pada gambar diatas mendapatkan penyebab dasar (*root cause*) dari permasalahan yang diangkat adalah belum adanya regulasi kerja yang baku dan desain besar bagi arah tujuan organisasi dalam hal ini unit kerja yang berperan sebagai APIP. Tidak adanya desain tersebut karena Kementerian Transmigrasi yang baru terbentuk kurang dari satu tahun. Setelah diidentifikasi, belum maksimalnya fungsi pengawasan disebabkan tiga hal mendasar yaitu:

1. Prioritas penggunaan anggaran masih berkisar pada penyediaan sarana dan prasarana dasar seperti pembelian peralatan komputer, perabot dan lain sebagainya;
2. Belum terbentuknya jejaring organisasi baik dengan sesama unit kerja internal maupun dari instansi lain termasuk di dalamnya pola hubungan kerja antara APIP dengan auditi; dan
3. Kompetensi pegawai dan jumlah pegawai yang masih belum memadai serta belum adanya peta pengembangan kompetensi pegawai yang baik.

Penyebab utama dari hal tersebut diatas adalah Belum adanya *grand design* yang komprehensif dalam mendukung pengawasan meliputi perencanaan penganggaran, perbaikan tata kelola organisasi yang efektif dan efisien dalam pengawasan serta peningkatan kompetensi pengawasan yang efektif. Hal tersebut berakibat pada sistem pengawasan masih manual, parsial dan sifatnya reaktif.

C. Solusi Mengatasi Masalah

Sehubungan dengan masalah yang telah diidentifikasi diatas, Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi perlu menyusun *Grand Design* Implementasi Pengawasan Berkelanjutan Pemantauan Berkelanjutan (CACM) yang berguna sebagai panduan pelaksanaan tahapan implementasi CACM dan referensi dalam melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan Pengawasan Berkelanjutan Pemantauan Berkelanjutan. Tujuannya adalah untuk:

1. Peningkatan performa pengawasan yang dilakukan oleh APIP dan penyediaan data dukung oleh manajemen sekaligus mitra kerja APIP yang berguna bagi kedua belah pihak;
2. Peningkatan nilai kapabilitas APIP melalui penilaian IACM menjadi level *managed* atau *optimizing*;
3. Optimalnya fungsi pengawasan oleh APIP sebagai mitra bagi unit kerja yang menjadi binaannya; dan
4. Sebagai dasar bagi pembangunan infrastruktur pengawasan digital yang dilakukan di lingkungan Kementerian Transmigrasi.

Dalam rangka mengimplementasi Pengawasan Berkelanjutan Pemantauan Berkelanjutan, Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi menyusun kebijakan sebagai berikut:

1. *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan Kementerian Transmigrasi sebagai acuan, referensi, dan panduan dalam melaksanakan Digitalisasi Pengawasan internal oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi, yaitu:
 - a. Mewujudkan pengawasan internal yang efektif demi mendukung tata kelola Kementerian Transmigrasi yang akuntabel, profesional dan berkinerja unggul;
 - b. Penguatan Kapabilitas APIP yang optimal dan berintegritas;
 - c. Peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*); dan
 - d. Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam proses pengawasan mulai dari perencanaan, pengendalian mutu, penyusunan kertas kerja, pelaporan, tindak lanjut hasil pengawasan, dan penerapan manajemen risiko.

Selain itu tujuan penyusunan *roadmap* digitalisasi pengawasan dalam rangka mendukung *Continuous Auditing* (Auditing Berkelanjutan) sebagai upaya menggeser paradigma pengawasan dari yang bersifat periodik menjadi pemantauan otomatis dan berkelanjutan (*real-time* atau hampir *real-time*). Hal ini memungkinkan deteksi dini permasalahan dan

penyimpangan terhadap program dan kegiatan di lingkungan Kementerian Transmigrasi.

2. *Human Capital Development Plan* (HCDP) terkait kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi pegawai di Lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi sebagai upaya mendukung pelaksanaan Pengawasan Berkelanjutan Pemantauan Berkelanjutan.

D. Kondisi Ideal yang Diharapkan

Adanya aksi perubahan berupa Implementasi Budaya Kerja Digital dengan *Continuous Audit Continuous Monitoring* (CACM) yang sepenuhnya berbasis komputer dan didukung dengan APIP yang kompeten, beberapa kondisi kinerja saat ini sudah kearah kondisi kinerja yang diharapkan.

Tabel 2.1 Kondisi yang Diharapkan

Kondisi Kinerja saat ini	Kondisi Ideal
Struktur Organisasi dan Tata Kerja yang masih dalam tahap penyesuaian	Struktur Organisasi dan Tata Kerja yang telah ditetapkan secara definitif
Anggaran kegiatan pengawasan belum menemukan pola yang dibutuhkan dalam mencapai <i>output/outcome</i> yang akan dituju	Anggaran yang dialokasikan berbasis kinerja sehingga setiap rupiah dapat diukur kontribusinya terhadap <i>output/outcome</i> program
Anggaran masih fokus pada belanja modal dan barang keperluan kantor	Proporsi anggaran lebih seimbang untuk mendukung kegiatan inti pengawasan
Pola pengawasan masih dilakukan secara manual, pencatatan dan pelaporan belum terdigitalisasi	1. Pola Pengawasan terintegrasi secara digital dan dapat dimonitor secara berkala dan terdokumentasi dengan baik dengan memanfaatkan teknologi; 2. Digitalisasi kegiatan pengawasan Kementrans. Transformasi kegiatan pengawasan yang semula konvensional menjadi digital; 3. Terbangunnya <i>early warning system</i> terkait pengelolaan keuangan dan kinerja sehingga lebih fokus pada pengendalian preventif dan detektif; 4. Tersedianya informasi audit untuk digunakan dalam pengambilan keputusan

Kondisi Kinerja saat ini	Kondisi Ideal
	<i>secara real time</i>
Terdapat kekurangan Kompetensi SDM dalam melakukan Pengawasan	Jumlah SDM Inspektorat Jenderal sesuai dengan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja
Belum terbentuknya jejaring koordinasi antara Kementerian/Lembaga lain	Terbentuknya jejaring koordinasi antara Kementerian/Lembaga lain

E. Strategi Penyelesaian Masalah

Dalam rangka merumuskan strategi terbaik dalam penyelesaian masalah, maka dilakukan analisis SWOT untuk mengidentifikasi kekuatan (*Strengths*), kelemahan (*Weaknesses*), peluang (*Opportunities*), dan ancaman (*Threats*). Dalam melakukan analisis SWOT, terdapat lima tahapan yang dilakukan, yaitu: (1) identifikasi faktor internal, (2) identifikasi faktor eksternal, (3) analisis lingkungan internal, (4) analisis lingkungan eksternal, (5) penyusunan strategi alternatif.

1. Identifikasi Faktor Internal dan Eksternal

Tabel 2.2 Identifikasi Faktor Internal dan Eksternal

	S = Strengths	W = Weakness
1.	Status Instansi baru sehingga menjadi kesempatan untuk membangun sistem dan budaya kerja dari awal tanpa terbebani prosedur dan kebiasaan lama	Struktur organisasi belum mapan sehingga dapat berisiko pembagian tugas yang belum jelas yang akan menghambat efektivitas dan efisien kerja
2.	Dukungan Pimpinan dalam transformasi pengawasan berbantuan teknologi komputer	Jumlah SDM kurang sehingga berisiko menghambat kemampuan dalam mengimplementasikan program
3.	Rata-rata pegawai yang berusia muda dan melek teknologi	<i>Mindset</i> pegawai yang berpikiran audit menggunakan cara konvensional
	O = Opportunities	T = Threats
1.	Adopsi Teknologi baru menjadi peluang besar dalam memanfaatkan dashboard digital dalam tata kelola pengawasan	Beban kerja personil APIP yang tinggi berisiko pengawasan tidak komprehensif
2.	Terdapat banyak sumber data digital yang dapat digunakan untuk tujuan pengawasan	Penolakan pemantauan kinerja/keuangan berkelanjutan dari mitra auditi

3.	Lingkup tugas dan fungsi kementerian transmigrasi yang spesifik dan jelas	Ego sektoral dalam data sharing yang digunakan dalam pengawasan
----	---	---

2. Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal

Tabel 2.3 Tabel Analisis EFAS dan IFAS

Tabel Faktor Internal (IFAS)				Tabel Faktor Eksternal (EFAS)			
Indikator	Bobot	Rating	Skor	Indikator	Bobot	Rating	Skor
Strengths				Opportunities			
Status Instansi baru sehingga menjadi kesempatan untuk membangun sistem dan budaya kerja dari awal tanpa terbebani prosedur dan kebiasaan lama.	0,45	4	1,8	Adopsi Teknologi baru menjadi peluang besar dalam memanfaatkan dashboard digital dalam tata kelola pengawasan.	0,40	4	1,6
Dukungan Pimpinan dalam transformasi pengawasan berbantuan teknologi komputer	0,28	3	0,84	Terdapat banyak sumber data digital yang dapat digunakan untuk tujuan pengawasan	0,3	3	0,9
Rata-rata pegawai yang berusia muda dan melek teknologi	0,27	2	0,54	Lingkup tugas dan fungsi kementerian transmigrasi yang spesifik dan jelas	0,30	2	0,6
Jumlah	1,00		3,18	Jumlah	1,00		3,1
Weakness				Threats			
Struktur organisasi belum mapan sehingga dapat berisiko pembagian tugas yang belum jelas yang akan menghambat	0,48	4	1,92	Beban kerja personil APIP yang tinggi berisiko pengawasan tidak komprehensif.	0,33	2	0,66

efektivitas dan efisien kerja.							
Kompetensi SDM kurang sehingga berisiko menghambat kemampuan dalam mengimplementasikan program.	0,33	2	0,66	Penolakan pemantauan kinerja/keuangan berkelanjutan dari mitra auditi.	0,31	3	0,93
Mindset pegawai yang berpikiran audit menggunakan cara konvensional	0,30	3	0,90	Ego sektoral dalam data sharing yang digunakan dalam pengawasan	0,48	4	3,03
Jumlah	1,00		3,26	Jumlah	1,00		3,03

Keterangan:

Jumlah Bobot : 1,00

Nilai Bobot : 1,00 - 0,00 (dari sangat penting hingga tidak penting)

Rating : SO 4-1 (dari besar ke kecil); WT 1-4 (dari besar ke kecil)

Skor : Bobot X Rating

IFAS : *Internal Factor Analysis Summary*

EFAS : *External Factor Analysis Summary*

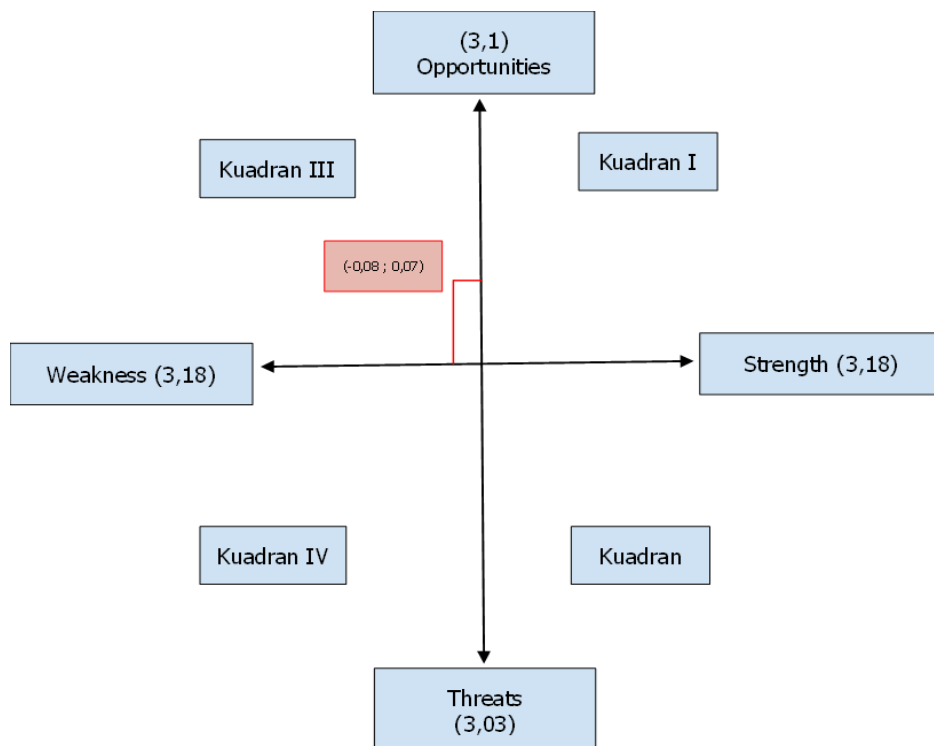
3. Penyusunan Strategi Alternatif

Analisis SWOT memiliki empat kuadran yang memiliki strategi yang berbeda-beda untuk setiap kuadrannya. Dalam menentukan strategi alternatif pemecahan masalah, setelah diketahui Skor atas analisis lingkungan internal dan eksternal. Ditentukan strategi berada pada kuadran dengan cara:

a. Sumbu X = skor total kekuatan (S) – skor total kelemahan (W) = - 0,08

b. Sumbu Y = skor total peluang (O) – skor total ancaman (T) = 0,07

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa hasil analisis matrik IFAS dan EFAS menghasilkan koordinat (-0,08;0,07) yang berada pada kuadran III (Strategi *Turnaround* - Strategi WO). Strategi yang disusun harus memperhatikan Kelemahan dan Peluang yang dimiliki oleh organisasi. Penentuan kuadran dalam analisis IFAS dan EFAS sebagai berikut:



Gambar 2.3 Analisis matrik IFAS dan EFAS

Tabel 2.4 Strategi Alternatif

Internal/Eksternal	<i>Opportunities (O)</i>	<i>Threats (T)</i>
Strengths (S)	Strategi SO (Agresif/Growth) 1. Memanfaatkan komitmen pimpinan untuk mengadopsi teknologi baru dalam tata kelola pengawasan. 2. Memanfaatkan pegawai usia muda dan melek teknologi untuk mengelola sumber daya digital. 3. Memperkuat sistem tata kelola dan tugas dan fungsi pada masa pembangunan sistem dan budaya kerja dengan mengevaluasi prosedur dan kebiasaan lama.	Strategi ST (Diversifikasi) 1. Memanfaatkan rekomendasi kebutuhan JFA untuk menyusun analisis beban kerja (ABK) 2. Mensosialisasikan pengawasan berbantuan komputer kepada mitra auditi 3. Pemberian pelatihan pengawasan berbantuan komputer kepada JFA
Weakness (W)	Strategi WO (Turnaround) 1. Menerapkan teknologi pengawasan untuk mencegah	Strategi WT (Defensif) 1. Menyusun Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) dengan

Internal/Eksternal	<i>Opportunities (O)</i>	<i>Threats (T)</i>
	burnout karena beban kerja untuk meningkatkan efektivitas. 2. Memperkuat koordinasi dengan membangun kerjasama dengan pihak terkait. 3. Menyusun strategi organisasi dalam delegasi tugas dan komunikasi efektif.	memperhatikan sumber daya berupa anggaran dan pegawai. 2. Memanfaatkan analisis beban kerja (ABK) JFA dalam pelaksanaan pengawasan 3. Memanfaatkan pengawasan berbantuan komputer dengan mensosialisasikan kepada seluruh pegawai

Alternatif strategi pada Kuadran III, adalah sebagai berikut:

- Penguatan tata kelola pengawasan organisasi di Lingkungan Itjen Kementerian Transmigrasi.
- Penggunaan teknologi informasi dalam rangka pengawasan berkelanjutan.
- Pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang sistematis dan terarah.

Untuk menentukan strategi solusi prioritas, selanjutnya akan digunakan Tapisan Mc. Namara berdasarkan aspek Kontribusi (K), Biaya (B), dan kelayakan (L) diterapkan dalam mengatasi permasalahan kinerja organisasi.

Tabel 2.5 Tapisan Mc. Namara

No	Alternatif Strategi	Aspek			Skor	Rank
		K	B	L		
1	Penguatan tata kelola pengawasan organisasi di Lingkungan Itjen Kementerian Transmigrasi	4	5	3	12	2
2	Penggunaan teknologi informasi dalam rangka pengawasan berkelanjutan	5	3	5	13	1
3	Pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang sistematis dan terarah	3	4	4	11	3

- a. Penggunaan teknologi informasi dapat dilakukan dengan pembangunan *Grand design* pelaksanaan *Continuous Audit - Continuous Monitoring* (CACM) sehingga fungsi pengawasan secara eksplisit mengintegrasikan teknologi pada setiap tahap untuk mencapai tujuan utamanya yaitu peningkatan efisiensi, efektivitas dan pemberian jaminan yang lebih tepat waktu.

Sebelum implementasi pengawasan berkelanjutan dan pemantauan berkelanjutan (CACM) dapat dilakukan sepenuhnya, tahap yang dilakukan adalah melakukan digitalisasi pengawasan. Tahap ini merupakan tahapan pertama dan paling penting dalam menentukan hasil akhir seluruh desain pemantauan dan pengawasan yang saling berhubungan. Tahapan ini mempunyai tujuan akhir untuk membangun data warehouse dalam tiap aplikasi di lingkungan Kementerian Transmigrasi sehingga dapat dilakukan pengawasan dan untuk selanjutnya dikembangkan dalam data analytics dalam rangka pengawasan berkelanjutan dan pemantauan berkelanjutan (CACM).

Langkah digitalisasi merupakan amanah dari Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dengan tujuan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, efisien, transparan, dan akuntabel melalui terselenggarakannya Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE).

Langkah yang ditempuh pada dasarnya melakukan digitalisasi pada layanan baik layanan administrasi maupun layanan publik. Digitalisasi layanan administrasi adalah pengalihan layanan yang semula dilakukan dalam bentuk konvensional seperti surat menyurat, pengiriman nota dinas/surat dinas dan layanan lain menjadi sepenuhnya menggunakan teknologi, sedangkan digitalisasi layanan publik adalah penggunaan teknologi dalam pelayanan publik seperti layanan WBS, pengaduan masyarakat, pemberian respon pada permintaan informasi dan perizinan yang semula menggunakan metode tatap muka dengan

berkas yang harus dibawa menjadi sepenuhnya berbasis elektronik dan paperless.

Digitalisasi layanan ini memudahkan manajemen dalam melakukan pemantauan dan memudahkan APIP untuk melakukan audit secara umum karena dapat dipantau dari berbagai tempat dengan data yang *real time*.

1) Metode Pengembangan Sistem Terdigitalisasi

Digitalisasi sistem bertujuan untuk mengoptimalkan proses pengawasan internal melalui penerapan teknologi digital. Digitalisasi pengawasan ini dirancang untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta akuntabilitas dalam seluruh tahapan proses pengawasan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga tindak lanjut hasil pengawasan, serta dukungan pengawasan. Adapun metode pengembangan pengawasan berbasis digital sebagai berikut:

a) Integrasi Sistem Informasi Pengawasan

Inspektorat Jenderal akan membangun dan mengintegrasikan berbagai aplikasi pengawasan yang mendukung seluruh proses bisnis. Sistem ini selanjutnya akan diintegrasikan dengan sistem lainnya, baik di internal Inspektorat Jenderal maupun kementerian/lembaga lain untuk mempercepat aliran data dan informasi serta memudahkan proses pengambilan keputusan berbasis data.

b) Pemanfaatan *Data Analytics* dan *Artificial Intelligence* (AI)

Teknologi *big data analytics* digunakan untuk mengelola dan menganalisis data kompleks dari berbagai sumber untuk membantu dalam mendeteksi anomali, potensi pelanggaran, dan area yang memerlukan perhatian khusus. Sedangkan penerapan kecerdasan buatan (AI) dalam proses pengawasan diperlukan untuk meningkatkan akurasi hasil pengawasan, mempercepat proses identifikasi risiko, dan memberikan rekomendasi berbasis data yang lebih cepat dan tepat.

c) Automasi Proses Pengawasan

Otomatisasi pengawasan mulai dari perencanaan, pelaporan, hingga tindak lanjut hasil audit, diotomatisasi untuk mengurangi potensi kesalahan manusia (*human error*) dan meningkatkan efisiensi. Disamping itu, perlu penambahan fitur notifikasi dan sistem pengingat otomatis melalui email atau aplikasi pesan seperti *WhatsApp*.

d) Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia

Pelatihan Teknologi Digital untuk Seluruh Pegawai/ *User* Sistem Informasi Inspektorat Jenderal melalui pelaksanaan program pelatihan teknologi digital kepada seluruh auditor agar mereka mampu mengoperasikan sistem pengawasan berbasis teknologi serta memahami penggunaan *data analytics* dan AI dalam proses audit serta pelaksanaan sosialisasi pemanfaatan sistem informasi manajemen keamanan, dan hal lain terkait perkembangan teknologi informasi untuk seluruh pegawai Inspektorat Jenderal.

e) Penerapan *Dashboard*

Mengembangkan *dashboard* pengawasan yang dapat diakses secara *real-time* oleh pimpinan, pegawai untuk memantau, mengelola dan evaluasi berbagai aspek operasional keuangan dan kepatuhan internal Kementerian Transmigrasi serta pelaporan otomatis yang memungkinkan setiap unit kerja mendapatkan laporan pengawasan tanpa harus melalui proses manual yang memakan waktu.

f) Kolaborasi Antar Lembaga

Dalam rangka meningkatkan sinergi, Inspektorat Jenderal akan menjalin kerja sama dengan berbagai kementerian/ lembaga lain untuk pertukaran data dan integrasi pengawasan lintas institusi.

g) Evaluasi dan Monitoring Berkelanjutan

Untuk memastikan sistem yang diterapkan bekerja secara optimal dan memberikan dampak yang diinginkan perlu dilakukan evaluasi kinerja digitalisasi, evaluasi berkala terhadap hasil implementasi digitalisasi pengawasan, dan pengembangan berkelanjutan untuk menyesuaikan teknologi terkini dan kebutuhan organisasi.

2) Strategi Pengembangan Aplikasi

Berdasarkan hasil identifikasi terhadap aplikasi eksisting dan rencana pembangunan dan pengembangan aplikasi Kementerian Transmigrasi Tahun 2026 ditemukan 11 aplikasi yang telah ada di Kementerian Transmigrasi dan 5 aplikasi dalam proses perencanaan pembangunan.

- b. Penguatan tata kelola pengawasan organisasi di lingkungan inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi dilakukan dengan menyusun regulasi tentang roadmap pengawasan berbasis digital di lingkungan Kementerian Transmigrasi sehingga arah strategis dan legitimasi kewenangan bukan hanya dokumen strategis namun instrumen strategis yang dapat mendukung pelaksanaan akuntabilitas.

Dalam mendukung tata kelola ketransmigrasian, Kementerian Transmigrasi telah mempunyai aplikasi yang menunjang layanan, kinerja dan informasi ketransmigrasian. Aplikasi tersebut juga dapat membantu dalam upaya mendukung kelancaran tugas Inspektorat Jenderal dalam hal pengawasan di Kementerian Transmigrasi dan sebagai komitmen dalam mendukung program transformasi digital nasional. Saat ini aplikasi yang ada di Kementerian Transmigrasi sebagai berikut:

Tabel 2. 6 Aplikasi Internal Kementerian Transmigrasi

No	Aplikasi	Domain	Fungsi
1.	Website Transmigrasi	transmigrasi.go.id	Website resmi Kementerian Transmigrasi yang memuat informasi umum dan layanan publik

2.	SIPUKAT	transmigrasi.go.id/sipukat	Menyajikan informasi kawasan transmigrasi secara spasial
3.	JDIH	transmigrasi.go.id/jdih	Menyediakan informasi peraturan dan produk hukum Kementerian Transmigrasi.
4.	E-Presensi	e-presensi.transmigrasi.go.id	Mendukung pegawai dalam melakukan dan mengecek perekaman kehadiran
5.	E-ipt	e-ipt.transmigrasi.go.id	Layanan perizinan penggunaan lahan transmigrasi secara elektronik
6.	Sibarduktrans	sibarduktrans.transmigrasi.go.id	Melayani pendaftaran calon transmigran dan mengelola data penempatan transmigran
7.	Siditrans	siditrans.kemendesa.go.id	Melayani pendaftaran program penjarangan siswa berprestasi di kawasan transmigrasi (PPSBKT)
8.	Trans Tuntas	transmigrasi.go.id/transtuntas	Memfasilitasi pelaporan masyarakat terkait permasalahan tanah transmigrasi
9.	Tali Pegas	https://gis.kemendesa.go.id/portal/apps/webappviewer/index.html?id=d19451df51734963b95944afde421b1b	Platform data geospasial yang memetakan permasalahan pertanahan transmigrasi.
10.	Trans Cloud	transmigrasi.go.id/cloud	Penyimpanan data digital transmigrasi
11.	Sistem Pengawasan Transmigrasi (SIMWAS-Trans)	Belum dibangun	Aplikasi Induk yang akan memiliki modul: TCmore, Audit dan Tindak Lanjutnya

12.	Trans Continuous Monitoring and Reporting	https://Transmigrasi.go.id/Awasi	Aplikasi untuk melakukan monitoring kontraktual yang source datanya diambil dari Omspan
13.	Whistle Blowing System (WBS)	Belum dibangun	Aplikasi Whistleblowing System (WBS) adalah sistem yang dibangun sebagai media pelaporan terhadap adanya tindak pelanggaran, baik yang sudah atau yang akan terjadi baik dilingkungan Kementerian Transmigrasi
14.	Continuous Audit (CA)	Belum dibangun	Aplikasi untuk melakukan pengawasan berkelanjutan
15.	<i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP)	Belum dibangun	Aplikasi yang fungsinya untuk merencanakan pengembangan kompetensi SDM
16.	TLHP	Belum dibangun	Aplikasi yang digunakan untuk memantau dan mengelola Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP)

Sedangkan aplikasi eksternal milik K/L lain yang digunakan oleh Kementerian Transmigrasi adalah sebagai berikut:

Tabel 2.7 Aplikasi Eksternal Milik K/L Lain

NO	APLIKASI	DOMAIN	FUNGSI
1.	Surel dikelola Komdigi	surel.mail.go.id/ multidomain	Layanan email resmi untuk pegawai Kementerian Transmigrasi
2.	Srikandi Aplikasi dikelola ANRI	srikandi.arsip.go. id	Aplikasi persuratan
3.	Pengadaan barang/jasa	spse.inaproc.id/ katalog.inaproc.i d/	Aplikasi proses pengadaan barang/jasa
4.	Sakti dikelola	sakti.kemenkeu.g	Aplikasi integrasi

	Kementerian Keuangan	o.id	pengelolaan keuangan negara
5.	Bhumi ATR/BPN dikelola Kementerian ATR/BPN	bhumi.atrbpn.go.id	Aplikasi untuk mengakses data geospasial pertanahan yang dimiliki oleh ATR/BPN
6.	Minerba dikelola Kementerian ESDM	geoportal.esdm.go.id/minerba	Aplikasi untuk mengakses data geospasial sektor pertambangan milik Kementerian ESDM
7.	Romantik dikelola BPS	romantik.web.bps.go.id	Mengajukan rancangan kegiatan statistik sektoral mereka kepada BPS
8.	My ASN dikelola BKN	myasn.bkn.go.id	Layanan kepegawaian untuk ASN (PNS & PPPK)
9.	E-Kinerja dikelola BKN	kinerja.bkn.go.id	Memantau, mengelola, dan mengevaluasi kinerja ASN
10.	Krisna kolaborasi Bappenas, Kementerian Keuangan, dan PANRB	krisna.systems/author/portal	Mendukung perencanaan, penganggaran, dan pelaporan informasi kinerja pemerintah pusat dan daerah
11.	SIA SPBE dikelola PANRB	arsitektur.spbe.go.id	Portal yang mendokumentasikan kerangka (arsitektur) SPBE
12.	Ega SPBE dikelola Komdigi dan PANRB	ega-spbe.layanan.go.id	Pengajuan Clearance belanja TIK/SPBE
13.	e-MONEV	https://e-monev.bappenas.go.id	Aplikasi pelaporan data realisasi hasil pemantauan dan evaluasi (monitoring dan evaluasi) pelaksanaan rencana pembangunan nasional, khususnya yang bersumber dari APBN
14.	SMART	https://monev.kemkeu.go.id/	Aplikasi berbasis web yang dirancang untuk memudahkan satuan kerja dalam monitoring dan evaluasi pelaksanaan

			anggaran
--	--	--	----------

Dalam hal data dan aplikasi, Inspektorat Jenderal belum mempunyai atau membangun aplikasi internal yang menunjang dalam tata kelola kegiatan pengawasan. Sehingga masih menjadi kendala dan hambatan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi untuk mendukung keakuratan data dan informasi hasil pengawasan.

Adapun manfaat dari terlaksananya fungsi IT dalam upaya digitalisasi pengawasan di lingkungan Kementerian Transmigrasi adalah:

- 1) Tersedianya data yang akurat, riil, dan akuntabel.
 - 2) Mempermudah dan mempercepat informasi tentang hasil-hasil pengawasan.
 - 3) Mempermudah kontrol terhadap hasil-hasil pengawasan.
 - 4) Percepatan proses penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan.
- c. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang sistematis dan terarah dilakukan dengan menyusun *Human Capital Development Plan* (HCDP) agar menyiapkan SDM di lingkungan Itjen dalam rangka pengawasan yang tepat sasaran, efektif dan efisien sehingga rencana induk (*blueprint*) teridentifikasi, terbangun dan terpelihara sesuai dengan kompetensi spesifik yang dibutuhkan. Melalui penyusunan HCDP dapat terlihat analisis antara kompetensi SDM saat ini dengan kompetensi yang dibutuhkan sehingga pengembangan kompetensi yang diberikan dapat mengisi kesenjangan yang telah diidentifikasi.

F. Inovasi yang Ditawarkan

Berdasarkan hasil identifikasi permasalahan, penentuan isu prioritas dan analisis SWOT untuk menghasilkan alternatif strategi, maka terobosan utama dari aksi perubahan ini adalah mengimplementasikan Budaya Kerja Digital dengan Pengawasan Berkelanjutan Pemantauan Berkelanjutan yang sepenuhnya berbasis komputer dan didukung dengan APIP yang kompeten. berbasis komputer dan didukung dengan APIP yang kompeten, Inspektorat Jenderal dapat melakukan pemantauan atas seluruh kegiatan baik kegiatan

utama maupun penunjang di Kementerian Transmigrasi secara *real time* dan berbasis teknologi informasi sehingga kondisi ideal yang ingin dicapai dapat diwujudkan.

Dalam menerapkan digitalisasi pengawasan diharapkan dapat menjadi landasan fundamental dalam pembangunan upaya-upaya digitalisasi pengawasan. Berbagai perubahan dan kebijakan yang berkaitan dengan implementasi digitalisasi pengawasan Kementerian Transmigrasi dilakukan dalam rangka meningkatkan tugas dan fungsi Inspektorat Jenderal sebagai *trusted advisor* dan *strategic partner* masing-masing mitra kerja di Kementerian Transmigrasi dan dapat meningkatkan pelayanan yang lebih baik (*good government*). Pelaksanaan audit saat ini pada dasarnya masih yang semula dilaksanakan dengan proses input manual, tidak adanya integrasi data, kurang terdokumentasinya proses-proses audit, serta pelaksanaan audit yang dinilai kurang efektif dan efisien.

Digitalisasi Pengawasan ditunjukkan pada gambar dibawah yang dimaknai sebagai langkah-langkah dalam mewujudkan digitalisasi pengawasan di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi.



Gambar 2.4 Gambaran Umum Roadmap Digitalisasi Pengawasan

Keberhasilan dalam mewujudkan peran Inspektorat Jenderal sebagai APIP dalam melaksanakan pengawasan secara digital melalui pemanfaatan teknologi informasi, dapat dimulai dengan beberapa langkah berikut:

1. Menyusun kebijakan-kebijakan terkait digitalisasi pengawasan di lingkungan Inspektorat Jenderal sesuai peraturan perundangan yang berlaku sebagai salah satu payung hukum dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan.
2. Membentuk infrastruktur kebijakan, melakukan peningkatan kompetensi melalui pemenuhan kebutuhan dalam pembangunan aplikasi dan kebutuhan lainnya, serta melaksanakan implementasi dan penilaian sebagai evaluasi awal untuk membentuk sinergi dalam membangun digitalisasi pengawasan di Inspektorat Jenderal.
3. Melaksanakan kegiatan secara teknis melalui koordinasi dan kerjasama dalam bentuk *Application Programming Interface* (API) yakni seperangkat

aturan dan protokol yang memungkinkan dua aplikasi perangkat lunak (atau sistem) untuk berkomunikasi dan bertukar data satu sama lain. API berfungsi sebagai perantara atau "jembatan" yang menghubungkan permintaan dari satu aplikasi ke aplikasi lainnya, dan kemudian mengirimkan kembali responnya dengan mitra kerja baik dari lingkungan internal maupun eksternal (K/L) serta aktivitas lainnya.

4. Membangun suatu langkah inisiatif yang mudah dan dapat dicapai dalam kurun waktu yang tidak terlalu lama atau disebut dengan *Quick Wins*.

Mewujudkan implementasi digitalisasi pengawasan di lingkungan Kementerian Transmigrasi secara bertahap dan menyeluruh melalui pemanfaatan teknologi informasi.

G. Tahapan Perubahan (*Milestone*)

Sebagai pedoman pelaksanaan aksi perubahan, maka perlu disusun *milestone* dan tahapan kegiatan yang terbagi menjadi jangka pendek (60 hari), jangka menengah (6 bulan - 1 tahun) dan jangka panjang (1-2 tahun). Berikut *milestone* dan tahapan kegiatan yang akan dilaksanakan selama aksi perubaha

Tabel 2. 8 Kegiatan Jangka Pendek

[illegible]

[illegible]

[illegible]

No	Uraian Kegiatan	Pihak yang Terlibat	<i>Output</i>	Target Pelaksanaan													
				Sep			Okt					Nov					Des
				2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1
e	Meminta saran/ masukan substantif kepada <i>Stakeholders</i>	Inspektur Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, Inspektur I, Inspektur II, Tim Kerja, dan eksternal terkait	Draft Keputusan Inspektur Jenderal														
f	Melaksanakan rapat finalisasi pedoman <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP) di lingkungan Inspektorat Jenderal	Tim Kerja	Draft Keputusan Inspektur Jenderal														
g	Menetapkan Keputusan Inspektur Jenderal tentang pedoman <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP) di lingkungan Inspektorat Jenderal	Inspektur Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, dan Tim Kerja	Keputusan Inspektur Jenderal														
C Sosialisasi dokumen kebijakan																	
1	Melaksanakan sosialisasi <i>roadmap</i> pengawasan berbasis digital dan pedoman <i>Continuous Audit - Continuous Monitoring</i> (CACM)	<i>Stakeholders</i> Kementerian Transmigrasi, <i>Stakeholders</i> Inspektorat Jenderal, dan Tim Kerja	Notulen Dokumentasi														
2	Melaksanakan sosialisasi pedoman <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP) di lingkungan Inspektorat Jenderal	Inspektorat Jenderal dan Tim Kerja	- Notulen - Dokumentasi														

Tabel 2. 9 Kegiatan Jangka Menengah dan Jangka Panjang

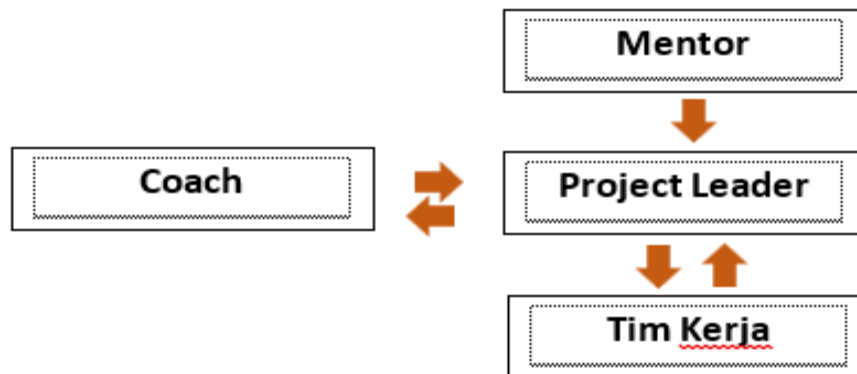
No	Uraian Kegiatan	Pihak yang Terlibat	Output	Target Pelaksanaan					
				2026	2027	2028	2029	2030	
I	Jangka Menengah (6 bulan -1 Tahun)								
A	Aplikasi rintisan sistem pengawasan sebagai implementasi langkah selanjutnya dari CACM								
1	Melaksanakan rapat penyusunan kerangka acuan kerja sistem pengawasan berbasis digital	Tim Teknis Inspektorat Jenderal	Kerangka Acuan Kerja						
2	Meminta saran/ masukan substantif kepada <i>Stakeholders</i> Inspektorat Jenderal	Inspektur Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, Inspektur I, dan Tim Kerja	Notulen						
3	Membangun sistem pengawasan berbasis digital	Tim Teknis Inspektorat Jenderal	Desain sistem pengawasan berbasis digital						
4	Melakukan uji coba sistem pengawasan berbasis digital	Inspektur Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, Inspektur I, dan Tim Teknis Inspektorat Jenderal	<i>Mock up</i> sistem pengawasan berbasis digital						
5	Melakukan finalisasi sistem pengawasan berbasis digital	Inspektur Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, Inspektur I, dan Tim Teknis Inspektorat Jenderal	Sistem pengawasan berbasis digital						
B	Terbangunnya jejaring dengan instansi lain yang menjadi wali data dalam mendukung kinerja ketransmigrasian								
1	Menyusun prioritas dan <i>timeline</i> MoU kerjasama	Tim Teknis Inspektorat Jenderal	Notulen						

No	Uraian Kegiatan	Pihak yang Terlibat	Output	Target Pelaksanaan				
				2026	2027	2028	2029	2030
2	Melakukan koordinasi dengan K/L terkait dan pelaksanaan <i>benchmarking</i>	Pihak eksternal terkait, Inspektorat Jenderal, dan Tim Teknis Inspektorat Jenderal	Notulen					
3	Menyusun MoU kerjasama	Tim Teknis Inspektorat Jenderal dan Biro Hukum	Draft MoU Kerjasama					
4	Penandatanganan MoU	Pihak eksternal terkait dan Inspektur Jenderal	Dokumen MoU					
C Terselenggaranya HCDP								
1	Mengalokasikan anggaran kegiatan peningkatan kapasitas pegawai di lingkungan Inspektorat Jenderal	Sekretaris Inspektorat Jenderal	Rencana Kerja					
2	Pelaksanaan kegiatan peningkatan kapasitas SDM Inspektorat Jenderal berdasarkan <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP)	Pegawai di lingkungan Inspektorat Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, dan Instansi penyelenggara diklat	Laporan dan Sertifikat Diklat					
III Jangka Panjang (1-2 Tahun)								
Terimplementasinya Budaya Kerja Digital dengan <i>Continuous Audit Continuous Monitoring</i> (CACM) yang sepenuhnya berbasis komputer dengan didukung APIP yang kompeten								
A	Melakukan identifikasi poin pengembangan sistem pengawasan berbasis digital	Tim Teknis Inspektorat Jenderal	Kerangka Acuan Kerja					
B	Mengajukan anggaran pengembangan sistem pengawasan berbasis digital	Sekretaris Inspektorat Jenderal	Rencana Kerja					
C	Menambahkan fitur dalam sistem pengawasan berbasis digital	Tim Teknis Inspektorat Jenderal	<i>Updating</i> sistem pengawasan berbasis digital					

No	Uraian Kegiatan	Pihak yang Terlibat	Output	Target Pelaksanaan				
				2026	2027	2028	2029	2030
D	Melakukan uji coba sistem pengawasan berbasis digital	Inspektur Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, Inspektur I dan Tim Teknis Inspektorat Jenderal	Mock up sistem pengawasan berbasis digital					
E	Melakukan finalisasi sistem pengawasan berbasis digital	Inspektur Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, Inspektur I, dan Tim Teknis Inspektorat Jenderal	Sistem pengawasan berbasis digital					

H. Sumber Daya yang Dibutuhkan

Dalam pelaksanaan aksi perubahan, *Project Leader* menyusun tim proyek perubahan yang membantu implementasi aksi perubahan dengan sasaran penguatan organisasi. Tim proyek perubahan berhubungan langsung dengan *project manager* secara dua arah dalam mendukung serta memberi masukan bagi aksi perubahan.



Gambar 2.5 Peran dan Tanggung Jawab Pihak-pihak pada Aksi Perubahan

Peran dan Tanggungjawab Tim Proyek Perubahan dirinci sebagai berikut:

Tabel 2. 10 Peran dan Tanggung Jawab Pihak-Pihak pada Aksi Perubahan

No	Tim Kerja	Peran dan Tanggung Jawab
1	Project Leader	a. Penanggungjawab kegiatan yang mendukung aksi perubahan b. Memimpin tim efektif dalam tiap tahapan yang terdapat dalam milestone kegiatan c. Menyusun rencana kerja d. Melakukan monitoring dan evaluasi setiap pelaksanaan tahapan aksi perubahan e. Menyampaikan laporan proyek perubahan
	Coach	a. Memberikan arahan, masukan dan pertimbangan dalam pematangan gagasan aksi perubahan b. Memberikan bimbingan dalam metodologi yang digunakan
	Mentor	a. Memberikan masukan dan pertimbangan dalam pemilihan gagasan aksi perubahan b. Memberikan masukan dalam pelaksanaan aksi perubahan c. Memberikan pendampingan dan dukungan dalam pelaksanaan aksi perubahan

		d. Memberikan dukungan administrasi selama pelaksanaan aksi perubahan
	Tim Efektif	a. Membantu Pelaksanaan Aksi perubahan terutama dalam output aksi perubahan. b. Menyiapkan kelengkapan administrasi selama proses pelaksanaan aksi perubahan

I. Pemetaan *Stakeholder*

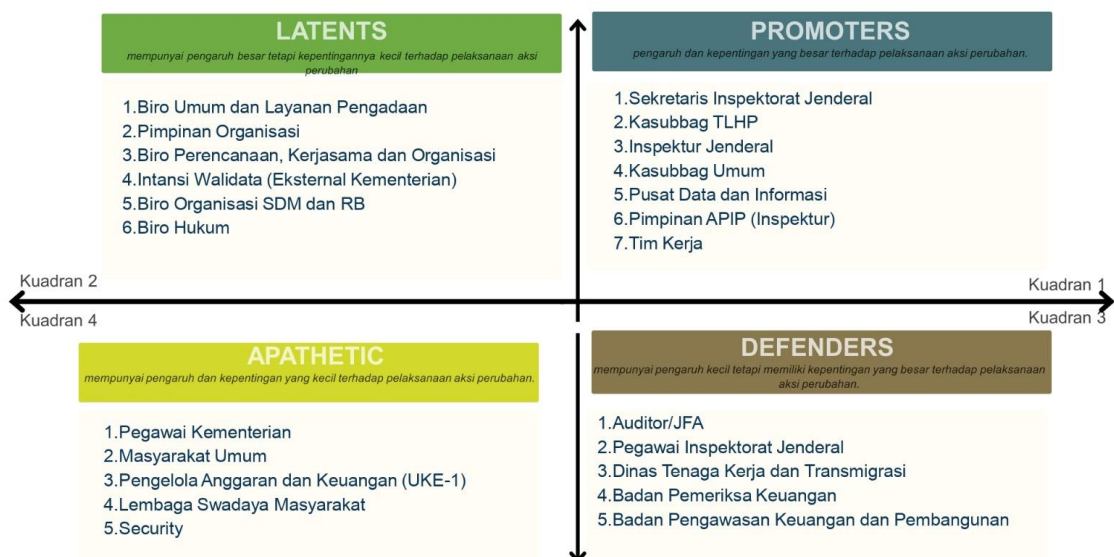
Pemetaan *stakeholders* bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat kepentingan dan pengaruh berdasarkan perannya dalam aksi perubahan. Dalam penentuan stakeholder ini disesuaikan dengan substansi aksi perubahan.

Tabel 2.11 Pemetaan Stakeholders

No	Kuadran	<i>Stakeholder</i>	Tugas dan Fungsi Terkait	Kepentingan
1	<i>Promoters</i>	Inspektur Jenderal	Membantu Menteri dalam melaksanakan pengawasan intern di lingkungan organisasi	Pengarah Aksi Perubahan
2	<i>Promoters</i>	Sekretaris Inspektorat Jenderal	Melaksanakan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh unsur di lingkungan inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi	Pimpinan Teknis dan Administratif Pengawasan
3	<i>Promoters</i>	Pimpinan Tinggi Pratama Internal APIP (Inspektur)	Memimpin pelaksanaan pengawasan intern terhadap pelaksanaan kinerja dan keuangan pada unit kerja eselon I	Pimpinan Teknis Pengawasan
4	<i>Latens</i>	Pimpinan Auditi	Melaksanakan Perumusan dan Pelaksanaan Kebijakan di Bidang Ketransmigrasian sesuai dengan kewenangan masing-masing Unit kerja dalam rangka mendukung pencapaian tujuan instansi	Kelompok Umum/Mitra Pendukung

No	Kuadran	Stakeholder	Tugas dan Fungsi Terkait	Kepentingan
5	<i>Latens</i>	Instansi Pengampu Data (wali data: Kemenkeu, Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, ATR/BPN)	Instansi Pemerintah baik K/L/D/I yang memiliki keterkaitan data/informasi dalam rangka mendukung pencapaian tujuan Kementerian Transmigrasi	
6	<i>Latens</i>	Biro Hukum	melaksanakan koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan serta pelaksanaan pelayanan hukum dan advokasi hukum.	Pendukung Teknis Aksi Perubahan
7	<i>Latens</i>	Biro Perencanaan, Kerja Sama, dan Hubungan Masyarakat	melaksanakan koordinasi dan penyusunan rencana, program, anggaran dan administrasi kerja sama, serta pengelolaan hubungan masyarakat	Pendukung Teknis Aksi Perubahan
8	<i>Latens</i>	Biro Organisasi, Sumber Daya Manusia, dan Reformasi Birokrasi	melaksanakan penataan organisasi dan tata laksana, pengelolaan kepegawaian, pembinaan jabatan fungsional, dan koordinasi dan fasilitasi reformasi birokrasi Kementerian	Pendukung Teknis Aksi Perubahan
9	<i>Latens</i>	Biro Umum dan layanan Pengadaan	melaksanakan urusan kerumahtanggaan dan perlengkapan, tata usaha dan protokol, pengelolaan persuratan dan kearsipan, serta layanan pengadaan barang dan jasa	Pendukung Teknis Aksi Perubahan
10	<i>Promoters</i>	Kepala Pusdatin	melaksanakan pengelolaan data dan informasi di bidang ketransmigrasian	Pendukung Teknis Aksi Perubahan
11	<i>Apathetics</i>	Pengelola Anggaran dan Keuangan (Auditi UKE-1)	Melaksanakan Teknis Kegiatan dan Belanja Anggaran pada Unit Kerja terkait sesuai dengan tugas pokok fungsi masing masing	Mitra Kerja Pengawasan
12	<i>Promoters</i>	Kepala Sub Bagian TLHP	Melakukan penyiapan dan pengelolaan administrasi tindak lanjut hasil pengawasan	

No	Kuadran	Stakeholder	Tugas dan Fungsi Terkait	Kepentingan
13	<i>Promoters</i>	Kepala Sub Bagian Umum	melakukan urusan fasilitasi penyusunan rencana, program, dan anggaran, pelaporan kinerja, koordinasi data dan informasi, koordinasi administrasi penerapan sistem pengendalian intern, administrasi sumber daya manusia, ketatalaksanaan, administrasi keuangan, administrasi barang milik negara, tata persuratan, kearsipan, serta kerumahtanggaan Inspektorat Jenderal	
14	<i>Promoters</i>	Tim Kerja	Melakukan dukungan terhadap implementasi aksi perubahan	Pendukung Teknis Aksi Perubahan
15	Apathetic	Masyarakat Umum dan LSM dan lainnya	Melakukan pengawasan aktif atas implementasi program serta kontrol sosial yang dapat menyampaikan pengaduan atas ketidaksesuaian.	
16	Defenders	BPK dan BPKP	Melakukan pengawasan dan monitoring rutin menggunakan big data secara realtime bagian dari proses yang telah dijalankan oleh Aksi perubahan	Pengguna Aksi perubahan



Gambar 2.6 Peta Stakeholders

J. Strategi Komunikasi *Stakeholder*

Setelah dilakukan pemetaan posisi dan kepentingan yang dibawa setiap *stakeholder*, kemudian dilakukan perancangan strategi komunikasi yang efektif sehingga tujuan dan manfaat aksi perubahan dapat tersampaikan. Selain itu perancangan strategi komunikasi bertujuan untuk menyebarluaskan informasi, membangun persepsi, meningkatkan dukungan *stakeholder*, dan didapatkan mitigasi potensi bagi pihak yang semula resisten menjadi dukungan sehingga posisi awal yang latent atau *apathetic* dapat menjadi posisi *defender* atau *promoter*. Strategi komunikasi yang diambil untuk masing-masing *stakeholder* dirinci sebagai berikut:

Tabel 2.12 Strategi Komunikasi

Kuadran	Stakeholders	Strategi Komunikasi
<i>Promoters</i>	1. Inspektur Jenderal 2. Sekretaris Inspektorat Jenderal 3. Ka Sub Bagian TLHP Itjen 4. Ka Sub Bagian Umum Itjen	1. Memberikan laporan kemajuan secara berkala atas aksi perubahan. 2. Meminta arahan strategis untuk memastikan proyek tetap dalam jalur yang benar, meminta tanggapan yang konstruktif, mendengarkan arahan promotor dengan terperinci. 3. Melibatkan promotor dalam pengambilan keputusan mulai dari perencanaan, perencanaan hingga evaluasi.
<i>Latents</i>	1. Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Itjen (Inspektur) 2. Kepala Pusdatin 3. Instansi Eksternal Pengelola Data (wali data) 4. Para Kepala Biro	1. Melakukan sosialisasi dan audiensi untuk meyakinkan mereka tentang manfaat jangka panjang dari proyek ini, terutama terkait efisiensi dan akuntabilitas; 2. Melakukan pendekatan personal yang persuasif untuk meyakinkan adanya efek yang bermanfaat positif bagi unit kerjanya; 3. Melakukan permintaan komitmen dukungan dari pimpinan unit kerja terkait berupa surat dukungan, atau testimoni dukungan. 4. Pelibatan pada proses aksi perubahan dengan mengikutsertakan dalam pembahasan (rapat, benchmarking ke instansi lain dsb) 5. Memaparkan data dukung positif pada implementasi digitalisasi pengawasan.

Kuadran	Stakeholders	Strategi Komunikasi
<i>Defenders</i>	1. APIP (JF Auditor dan personil dukungan manajemen) 2. Tim pendukung aksi perubahan	1. <i>Keep Informed</i>: Memberikan informasi rutin tentang perkembangan proyek untuk menjaga dukungan dan partisipasi mereka. 2. Melibatkan dalam diskusi serta menjangkar saran/masukan sehingga tercipta ruang untuk memberikan <i>feedback</i> pengembangan sistem terintegrasi bagi pengawasan digital. 3. Memberikan pemahaman bahwa pengawasan digital akan meningkatkan mekanisme pencegahan bagi kesalahan dalam pelaksanaan belanja anggaran sehingga meningkatkan akuntabilitas organisasi
<i>Apathetics</i>	1. Pengelola Kegiatan dan Keuangan 2. Pegawai Kementerian Transmigrasi 3. Masyarakat Umum	1. <i>Minimal Effort</i>: Memberikan informasi dasar tentang proyek dan manfaatnya, terutama jika ada permintaan, untuk menghindari resistensi yang tidak perlu. 2. Penyampaian informasi umum melalui media komunikasi massal misal melalui whatsapp group, apel pagi, upacara, surat edaran; 3. Memberikan informasi nilai positif yang akan didapatkan setelah implementasi aksi perubahan

Dalam kaitannya memastikan bahwa dashboard CACM dirancang dan dikembangkan sesuai kebutuhan semua pemangku kepentingan yang relevan, sekaligus meminimalkan konflik dan risiko selama implementasi. Untuk setiap kategori *stakeholder* dalam tahap pengembangan sistem CACM, perlu ditentukan peran spesifik dan tanggung jawabnya dalam siklus pengembangan aplikasi:

Tabel 2.13 Peran dan Tanggung Jawab

<i>Stakeholder</i>	Peran	Tanggung Jawab
Pengguna Akhir (<i>End-User</i>)	Memberikan masukan terkait kebutuhan dan pengalaman	Pengujian aplikasi dan <i>feedback</i>

<i>Stakeholder</i>	Peran	Tanggung Jawab
Product <i>Owner</i>	Menentukan fitur utama dan prioritas bisnis	Mengelola <i>backlog</i> dan komunikasi antar tim
Tim Pengembang	Implementasi fitur berdasarkan spesifikasi	Pengkodean, <i>debugging</i> , dan dokumentasi teknis
Tim QA/ <i>Tester</i>	Menjamin kualitas aplikasi	Melakukan uji coba dan memastikan aplikasi bebas bug
Regulator	Memastikan kepatuhan	Audit dan validasi kepatuhan terhadap regulasi
Tim Operasional	Pemeliharaan sistem	Memantau dan pemecahan masalah setelah peluncuran

Tiap *stakeholder* yang diidentifikasi juga harus dipetakan berdasarkan tahapan implementasi yang akan dilakukan. Setiap tahapan implementasi dilakukan pemetaan *stakeholder*-nya karena dapat berubah jumlah dan kepentingannya.

K. Manajemen Risiko

Pada pelaksanaannya, aksi perubahan tidak terlepas dari adanya kemungkinan terjadinya risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan dari milestone yang ditetapkan. Untuk itu disusun Identifikasi dan Mitigasi Risiko atas Aksi Perubahan. Sampai saat pelaksanaan *milestone*, belum ada keterjadian risiko dari risiko yang teridentifikasi tidak terjadi karena *project leader* telah mengantisipasi dari kegiatan dalam memitigasi risiko yang sudah dipetakan. Berikut matriks identifikasi risiko dan mitigasinya:

Tabel 2. 14 Identifikasi dan Mitigasi Risiko Jangka Pendek

Kegiatan	Sub Kegiatan	Risiko	Penyebab	Dampak	Level Kemungkinan	Level Dampak	Skala Risiko	Tingkat Risiko	Mitigasi
Persiapan Konsep dan Dukungan Administratif (Pra Pelaksanaan RAP)	Melakukan konsultasi dengan Mentor / Atasan terkait Konsep Proyek Perubahan yang diangkat	kurangnya komitmen pimpinan	Mentor/Atasan banyak penugasan dari pimpinan	rancangan proyek perubahan tidak berjalan optimal	4	3	14	sedang	menyusun jadwal konsultasi dan pelaporan secara berkala kepada pimpinan
	Berdiskusi/ masukan substantif kepada Stakeholders Inspektorat Jenderal	<i>Stakeholders</i> kurang responsif	<i>Stakeholders</i> kurang <i>aware</i> dengan rancangan proyek perubahan	penyusunan proyek perubahan terhambat	3	3	13	sedang	komunikasi secara berkala
	Mengidentifikasi sarana dan prasarana dalam mencapai target	Kesalahan Pengidentifikasian kebutuhan	Keterbatasan kemampuan	Target tidak tercapai	2	3	11	rendah	tidak dimitigasi
	Melaksanakan Seminar Rancangan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi (Jadwal: 06 Oktober 2025)	hasil seminar kurang didukung oleh penguji	Peserta tidak siap seminar	proposal ditolak dan diganti tema	1	5	20	tinggi	1. Melakukan pra seminar dan 2. konsultasi dengan mentor dan pimpinan memastikan bahwa proposal sudah sesuai dengan isu-isu yang selaras dengan kebijakan organisasi dan sesuai kriteria
Persiapan Teknis	Membentuk Tim Kerja	kesulitan identifikasi Tim Kerja	terbatasnya SDM	penyusunan SK tim terhambat	3	3	13	sedang	konsolidasi internal
		kurangnya komitmen tim	anggota tim tidak peduli	kinerja tim tidak optimal	3	3	13	sedang	pembagian tugas secara proporsional dan terukur

Kegiatan	Sub Kegiatan	Risiko	Penyebab	Dampak	Level Kemungkinan	Level Dampak	Skala Risiko	Tingkat Risiko	Mitigasi
	Melaksanakan rapat koordinasi Tim Kerja	penentuan waktu rapat yang kurang tepat	anggota tim banyak penugasan lainnya	rapat koordinasi tidak dapat dilaksanakan	4	2	9	rendah	penjadwalan rapat koordinasi dan mensosialisasikan kepada tim
	Melaksanakan rapat dengan <i>Stakeholders</i> Inspektorat Jenderal untuk mensosialisasikan rancangan aksi perubahan	masukan atas proyek perubahan sulit diakomodasi	ketidapkahaman stakeholders terkait isu aksi perubahan	rancangan proyek perubahan tidak optimal	1	4	15	sedang	koordinasi dan sosialisasi
Regulasi tentang Roadmap Pengawasan Berbasis Digital	Menyusun kerangka kerja pengawasan berbasis digital	Data dukung terbatas	Kerangka kerja tidak sesuai kebutuhan	aksi proyek perubahan terhambat	2	3	11	rendah	tidak dimitigasi
	Menyusun rancangan roadmap pengawasan berbasis digital	rancangan/draft regulasi kurang data dukung	keterbatasan data dukung	draft regulasi tidak selesai tepat waktu	3	3	13	sedang	konsultasi dan meminta masukan dari unit kerja internal di Kementrans dan pihak eksternal (yang kompeten)
	Melaporkan kepada mentor hasil design dan rencana pengembangan kompetensi tim kerja	Kesulitan menentukan waktu untuk melakukan pelaporan	Kesibukan mentor dan <i>project leader</i>	aksi proyek perubahan terhambat	2	3	11	rendah	tidak dimitigasi
	Meminta saran/ masukan substantif kepada Stakeholders secara Daring dengan Instrumen Google Form	<i>feedback</i> dari stakeholder sulit diakomodasi	pemahaman stakeholders rendah	draft regulasi tidak selesai tepat waktu	1	3	10	rendah	tidak dimitigasi

Kegiatan	Sub Kegiatan	Risiko	Penyebab	Dampak	Level Kemungkinan	Level Dampak	Skala Risiko	Tingkat Risiko	Mitigasi
	Melaksanakan rapat finalisasi roadmap pengawasan berbasis digital	Proses <i>review</i> memakan waktu terlalu lama	rapat tidak substantif	draft regulasi tidak selesai tepat waktu	3	3	13	sedang	rapat finalisasi dilakukan lebih dari satu kali dengan memperhatikan efisiensi waktu
	Menetapkan/Melauncing Keputusan Inspektur Jenderal tentang roadmap pengawasan berbasis digital	lamanya proses tanda tangan oleh pimpinan	kesibukan pimpinan	keputusan Inspektorat Jenderal tidak terbit	4	2	9	rendah	tidak dimitigasi
Grand design pelaksanaan <i>Continuous Audit - Continuous Monitoring</i> (CACM)	Menyusun kerangka kerja pelaksanaan <i>Continuous Audit - Continuous Monitoring</i> (CACM)	kerangka kerja teoritis	kerangka kerja tidak didukung materi yang relevan	sulit diimplementasikan di lingkungan kerja	3	3	13	sedang	sosialisasi
	Menyusun rancangan pedoman CACM	penyusun Rancangan pedoman kurang paham substansi	Penyusun rancangan kurang data dukung	rancangan tidak selesai	4	3	14	sedang	bentuk tim penyusun yang kompeten
	Meminta saran/masukan substantif kepada <i>Stakeholders</i>	feedback dari stakeholder sulit diakomodasi	pemahaman stakehoders rendah	draft regulasi tidak selesai tepat waktu	2	2	6	rendah	tidak dimitigasi
	Melaksanakan rapat finalisasi pedoman <i>Continuous Audit - Continuous Monitoring</i> (CACM)	kurangnya kompetensi peserta rapat	peserta rapat kurang paham terkait CACM	masukan atas pedoman tidak relevan	2	4	16	tinggi	rapat finalisasi dilakukan lebih dari satu kali dengan memperhatikan efisiensi waktu
	Menetapkan/Melauncing Keputusan Inspektur Jenderal tentang roadmap pengawasan berbasis digital	Pedoman tidak ditetapkan menjadi Keputusan Inspektorat Jenderal sesuai jadwal	kesibukan pimpinan	pedoman tidak terbit	3	2	8	rendah	tidak dimitigasi

Kegiatan	Sub Kegiatan	Risiko	Penyebab	Dampak	Level Kemungkinan	Level Dampak	Skala Risiko	Tingkat Risiko	Mitigasi
Human Capital Development Plan (HCDP) di lingkungan Inspektorat Jenderal	Menyusun kerangka kerja <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP) di lingkungan Inspektorat Jenderal	Pedoman HCDP Tidak Sesuai Kebutuhan	kerangka kerja tidak sesuai kriteria	Waktu yang dibutuhkan melebihi target waktu penyusunan	2	5	21	sangat tinggi	1. Lakukan <i>cross-check</i> hasil pendataan 2. <i>focus group discussion</i> (FGD) sebelum perumusan pedoman 3 Libatkan Ahli SDM/Hukum
	Menyusun instrumen pendataan <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP) di lingkungan Inspektorat Jenderal	instrumen yang disusun bermakna ganda	identifikasi data dukung yang tidak tepat	pendataan HCDP tidak akurat	3	3	13	sedang	melakukan identifikasi dan analisis
	Melakukan pendataan <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP) di lingkungan Inspektorat Jenderal	data yang diperlukan tidak sesuai kebutuhan	data dukung masih mentah	pendataan HCDP tidak akurat	4	3	14	Sedang	identifikasi dan pemetaan data yang dibutuhkan
	Mengolah data <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP) di lingkungan Inspektorat Jenderal	Data mentah tidak bersih atau terjadi <i>human error</i> dalam analisis	Sistem olah data belum komprehensif	hasil kesimpulan olah data salah	3	4	18	tinggi	analisis data dan penunjukan pic pengolah data yang kompeten
	Meminta saran/ masukan substantif kepada <i>Stakeholders</i>	<i>feedback</i> dari <i>stakeholders</i> sulit di akomodasi	Peserta rapat yang hadir tidak kompeten	draft regulasi tidak selesai tepat waktu	2	3	11	Rendah	Tidak dimitigasi

[illegible]

L. Strategi Pengembangan Kompetensi dalam Aksi Perubahan

Dalam rangka meningkatkan kualitas pencapaian tujuan, perlu dilakukan analisis guna mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi. Strategi pengembangan kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel 2.15 Strategi Pengembangan Kompetensi

Identifikasi Masalah dalam Tim Kerja	Sasaran	Strategi Pengembangan Kompetensi
Pemahaman yang kurang menyeluruh terhadap rancangan aksi perubahan, kemanfaatan dan keberlanjutan aksi perubahan	Seluruh Tim Efektif	Melakukan coaching dan mentoring
Pengarsipan dokumen belum secara efektif dan terdigitalisasi	Tim Administrasi	Mempelajari Teknik pengarsipan yang efektif berbasis digital
Kendala dalam pengembangan sistem informasi	Tim TI	Mempelajari Teknik pengembangan sistem informasi yang mudah dioperasikan (user friendly)
Ketidakselarasan penyusunan proses bisnis dan SOP kegiatan penyelenggaraan pelatihan	Tim Administrasi Tim Evaluasi Pejabat Fungsional	Sosialisasi penyusunan proses bisnis dan SOP kegiatan penyelenggaraan pelatihan

M. Pemetaan Sikap dan Perilaku Kepemimpinan

Pemetaan sikap perilaku kepemimpinan diperlukan untuk mengetahui potensi diri dari *project leader* serta penilaian dari mentor untuk meningkatkan kemampuan mengelola diri guna mewujudkan tujuan aksi perubahan yang berkualitas. Hasil akhir nilai sikap perilaku merupakan nilai penggabungan *assessment* dari penulis dan mentor.

REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA

Nama Peserta : Adityo Wisnu Sumarto
 NIP : 198409192009011003
 Jabatan : Kabag Fasilitas TLHP dan Umum
 Instansi : Kementerian Transmigrasi
 Program : 0

Nama Mentor : Lalu Samsul Hakim
 NIP: : 198812122000031007
 Jabatan : Sekretaris Inspektorat Jenderal
 Instansi : Kementerian Transmigrasi

	Nilai Komponen				Kualifikasi Total Sub Komponen
	Sub Komponen Integritas	Sub Komponen Kerjasama	Sub Komponen Mengelola Perubahan	Rata-Rata Total Sub Komponen	
Peserta	8,67	8,40	8,40	8,49	Baik
Mentor	8,50	8,00	8,50	7,67	Baik
Nilai Rata-Rata Per Sub Komponen	8,55	8,12	7,07	7,91	Baik
Kualifikasi Per Sub Komponen	Baik	Baik	Baik	Baik	

Keterangan Kualifikasi

9,99-10 Istimewa
 7-8,99 Baik
 5-6,99 Cukup
 3-4,99 Kurang
 1-2,99 Sangat Kurang

Akhir Sikap Perilaku
7,91
Kualifikasi:
Baik

Gambar 2.7 Rekap Nilai Akhir Sikap Perilaku Peserta

REKAP NILAI GABUNGAN PESERTA DAN MENTOR

Nama : Adityo Wisnu Sumarto
 NIP : 198409192009011003
 Jabatan : Kabag Fasilitas TLHP dan Umum
 Instansi : Kementerian Transmigrasi
 Program : 0

Nama Mentor : Lalu Samsul Hakim
 NIP: : 198812122000031007
 Jabatan : Sekretaris Inspektorat Jenderal
 Instansi : Kementerian Transmigrasi

Komponen	Sub Komponen	Nilai Peserta	Nilai Mentor	Nilai Rata-Rata	Kualifikasi
Integritas	Tanggung jawab	8	8	8,00	Baik
	Komitmen	8	8	8,00	Baik
	Kedisiplinan	9	9	9,00	Istimewa
	Kejujuran	9	8	8,30	Baik
	Konsistensi	9	9	9,00	Istimewa
	Pengambilan Keputusan Dilema	9	9	9,00	Istimewa
	Rata-Rata	8,67	8,50	8,55	Baik
Kerjasama	Kerjasama Internal	8	8	8,00	Baik
	Kerjasama Eksternal	9	8	8,30	Baik
	Komunikasi	9	7	7,60	Baik
	Fleksibilitas	8	8	8,00	Baik
	Komitmen dalam Tim	8	9	8,70	Baik
	Rata-Rata	8,40	8,00	8,12	Baik
Mengelola Perubahan	Orientasi Pelayanan	8	8	8,00	Baik
	Adaptabilitas	8	7	7,30	Baik
	Pengembangan diri & org lain	9	9	9,00	Istimewa
	Orientasi pada hasil	9	7	7,60	Baik
	Inisiatif	8	8	8,00	Baik
Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku :		8,49	8,10	7,98	Baik
				8,22	Baik

Gambar 2.8 Rekap Nilai Gabungan Peserta dan Mentor

Berdasarkan rekap nilai gabungan, dapat diketahui terdapat dua nilai pada subkomponen mengelola perubahan yang perlu ditingkatkan, meskipun berdasarkan penilaian mentor sudah berada dalam kategori baik. Aspek tersebut adalah aspek komunikasi, adaptabilitas dan orientasi pada hasil.

Strategi pengembangan potensi diri yang akan dilaksanakan pada guna meningkatkan kemampuan mengelola perubahan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi ditunjukkan dengan mampu menjalin relasi verbal dengan lawan bicara sehingga memiliki efek persuasif dan mempengaruhi orang lain untuk mendukung tujuan komunikasi itu sendiri. Kemampuan komunikasi yang baik membantu menyampaikan dan menerima pesan, ide, atau informasi secara efektif kepada orang lain melalui berbagai bentuk, seperti lisan, tulisan, dan non-verbal.

Strategi yang dilakukan dalam mengembangkan komunikasi dengan Mempelajari bahasa tubuh nonverbal untuk mendukung komunikasi seperti kontak mata, gerakan tangan, dan postur untuk membantu penyampaian substansi komunikasi dengan lebih baik.

2. Kemampuan Adaptabilitas

Adaptabilitas ditunjukkan dengan kemampuan mengantisipasi kebutuhan perubahan dan menyiapkan alternatif solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi perubahan tersebut guna meningkatkan kinerja organisasi.

Strategi yang dilakukan untuk mengembangkan daya adaptabilitas adalah meningkatkan intensitas dalam kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dengan tim kerja. Perubahan personil dalam tim memungkinkan untuk *practice by doing* dalam mengidentifikasi, mengelola dan memberdayakan potensi tim.

3. Orientasi pada Hasil

Orientasi pada hasil adalah kemampuan dan komitmen untuk fokus pada pencapaian tujuan serta target yang telah ditetapkan, memastikan setiap tindakan berkontribusi pada hasil yang diinginkan, bukan sekadar menyelesaikan tugas. Ini adalah keterampilan lunak yang melibatkan perencanaan strategis, prioritas, dan pelaksanaan tugas untuk mencapai produktivitas dan keberhasilan organisasi atau individu. Strategi yang dilakukan, yaitu:

- a. Menetapkan sasaran yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART goals) sebagai panduan tindakan.

- b. Melakukan evaluasi kinerja secara terjadwal dan beradaptasi dengan perubahan untuk memastikan tujuan tetap tercapai.

N. Strategi Pengembangan Kompetensi Diri

Dalam rangka meningkatkan kualitas pencapaian tujuan, perlu dilakukan analisis guna mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi. Strategi pengembangan kompetensi sebagai berikut:

Tabel 2.16 Strategi Pengembangan Kompetensi

Identifikasi Masalah dalam Tim Kerja	Sasaran	Strategi Pengembangan Kompetensi
Pemahaman yang kurang menyeluruh terhadap rancangan aksi perubahan, kemanfaatan dan keberlanjutan aksi perubahan	Seluruh Tim Efektif	Melakukan coaching dan mentoring
Pengarsipan dokumen belum secara efektif dan terdigitalisasi	Tim Administrasi	Mempelajari Teknik pengarsipan yang efektif berbasis digital
Kendala dalam pengembangan sistem informasi	Tim TI	Mempelajari Teknik pengembangan sistem informasi yang mudah dioperasikan (<i>user friendly</i>)
Ketidakselarasan penyusunan proses bisnis dan SOP kegiatan penyelenggaraan pelatihan	Tim Administrasi Tim Evaluasi Pejabat Fungsional	Sosialisasi penyusunan proses bisnis dan SOP kegiatan penyelenggaraan pelatihan

O. Kebutuhan Mata Pelatihan Pilihan

Mata pelatihan pilihan yang dibutuhkan dalam menunjang keberhasilan implementasi rancangan perubahan adalah pelatihan literasi digital. Mata pelatihan ini terkait dengan area perubahan yang diambil yaitu Strategi Terintegrasi Pengawasan Digital di Kementerian Transmigrasi. Mata latihan ini mempelajari 4 (empat) pilar utama literasi digital yaitu etika digital, budaya digital, keamanan digital, dan kecakapan digital.

BAB III

DESKRIPSI PROSES DAN HASIL KEPEMIMPINAN

A. Memperkenalkan Budaya Kerja Digital (Pemanfaatan IT)

Akselerasi teknologi informasi sebagai respons terhadap pergeseran zaman telah mendorong perubahan signifikan dalam pengelolaan organisasi, termasuk dalam peran audit internal. Transformasi digital tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga menuntut pembaruan metode pengawasan agar selaras dengan dinamika teknologi. Dalam konteks ini, audit internal pada sektor publik maupun privat memiliki peran yang semakin strategis dalam memastikan efektivitas, efisiensi, dan kepatuhan proses bisnis terhadap regulasi.

Modernisasi audit internal tergambar melalui pemanfaatan teknologi yang memungkinkan proses audit menjadi lebih adaptif dan berbasis data. Salah satu bentuknya adalah *Continuous Auditing* (CA), yaitu pendekatan pengawasan berkelanjutan yang memanfaatkan sistem informasi untuk menganalisis data secara *real time*. Integrasi CA yang memungkinkan deteksi dini terhadap anomali dan potensi penyimpangan, sehingga meningkatkan ketepatan waktu dan efektivitas pengawasan.

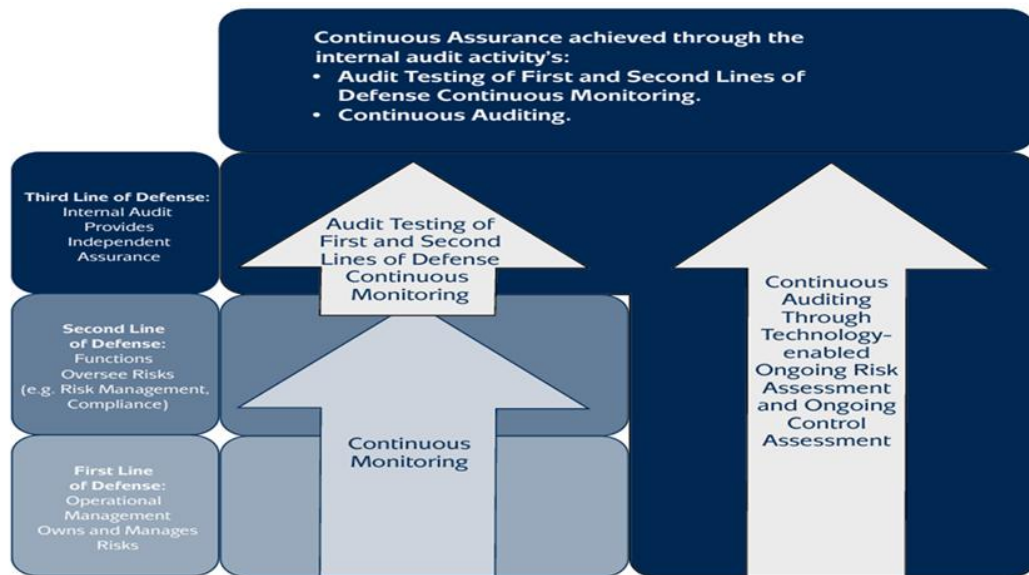
Dengan penerapan CA, auditor internal beralih dari peran konvensional sebagai pemeriksa akhir periode menjadi mitra strategis yang mampu memberikan peringatan dini atas risiko. Audit tradisional atau konvensional dinilai kurang relevan dalam menghadapi kondisi dan permasalahan yang menuntut respons secara *real time*. Pelaporan audit yang dilakukan hanya sekali atau dengan frekuensi rendah setiap tahun tidak mampu memberikan respons cepat, sehingga informasi yang dihasilkan sering kali dianggap tidak mutakhir. Salah satu penyebab utama keterlambatan tersebut adalah ketergantungan audit konvensional pada prosedur manual yang memerlukan waktu dan sumber daya manusia yang signifikan (Chan, 2011).

Dengan demikian, peralihan dari audit konvensional menuju CA mencerminkan transformasi peran audit internal dalam merespons kompleksitas tantangan di era digital. Fungsi audit internal kini dituntut untuk lebih *agile*, berorientasi risiko, serta mampu memberikan nilai strategis melalui mekanisme pengawasan yang responsif dan berbasis teknologi.

Dalam hal ini, Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi menetapkan komitmen strategis untuk mengembangkan dan mengimplementasikan Pengawasan Berkelanjutan Pemantauan Berkelanjutan (CACM) sebagai bentuk transformasi pengawasan internal.

Pengawasan Berkelanjutan Pemantauan Berkelanjutan adalah pendekatan pengawasan yang memanfaatkan teknologi informasi untuk melakukan audit dan pemantauan secara berkelanjutan. Dalam *Global Technology Audit Guide* (GTAG) edisi kedua yang diterbitkan oleh *The Institute of Internal Auditors* (IIA) pada tahun 2015, *Continuous Auditing* (Pengawasan Berkelanjutan) merupakan kombinasi dari penilaian risiko dan pengendalian yang dilakukan secara berkelanjutan dengan dukungan teknologi. Pengawasan berkelanjutan dirancang untuk memungkinkan auditor internal melaporkan suatu hal atau area audit dalam jangka waktu yang jauh lebih singkat dibandingkan dengan pendekatan tradisional yang bersifat retrospektif (setelah kejadian). Dalam GTAG edisi kedua juga mendefinisikan *Continuous Monitoring* (Pemantauan Berkelanjutan) merupakan proses manajemen yang secara terus-menerus memantau apakah pengendalian internal berfungsi secara efektif (PA 2320-4: *Continuous Assurance*).

Sebagai the *third line of defense*, auditor internal berusaha untuk mendeteksi area-area yang menjadi perhatian dalam pengendalian dan manajemen risiko dalam kerangka pengendalian internal yang ada. Dengan menggunakan perangkat teknologi informasi, internal auditor juga melakukan asesmen atas pengendalian internal dan risiko yang sedang berlangsung. Pada akhirnya, internal auditor dapat menyediakan *assurance* yang independen terhadap pelaksanaan operasional di organisasi. Hal tersebut dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:



Sumber: IIA, GTAG 2nd Edition: 4

Gambar 3. 1 Ilustrasi CACM

Jika manajemen belum melaksanakan monitoring secara komprehensif atau pemantauan berkelanjutan kurang/tidak konsisten dilaksanakan, auditor harus mengembangkan pengujiannya menggunakan teknik-teknik CA. Sementara itu, ketika manajemen dalam *first line of defense* dan *second line of defense* telah berfungsi secara baik dan komprehensif, maka internal auditor tidak boleh melaksanakan teknik yang sama ketika CM tidak berjalan baik. Maka, tugas CA lebih baik diarahkan pada proses pengujian atas keandalan CM-nya. Perbedaan lingkup audit tersebut dijelaskan sebagai berikut:



Sumber: IIA, GTAG 2nd Edition: 4

Gambar 3.2 Hubungan antara CA dan CM

Dalam mendukung budaya kerja digital di Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi, seperti halnya yang dirancang dalam aksi

perubahan ini yaitu membuat suatu digitalisasi dalam pengawasan melalui penyusunan *Grand Design CACM*, *project leader* berupaya memberikan kemudahan atas pelaksanaan pengawasan di Inspektorat Jenderal melalui pembangunan aplikasi TC-More. Selain itu dalam menerapkan budaya kerja digital di lingkungan Inspektorat Jenderal, hal-hal yang telah dilakukan adalah:

1. Penggunaan aplikasi Srikandi untuk korespondensi dokumen;
2. Penggunaan aplikasi Sakti untuk mengintegrasikan pengelolaan keuangan;
3. Penggunaan aplikasi Krisna untuk mendukung perencanaan, penganggaran, dan pelaporan informasi kinerja;
4. Penggunaan aplikasi SPSE dan E-Katalog untuk proses pengadaan barang/jasa; dan
5. Penggunaan aplikasi My-ASN untuk Layanan kepegawaian.

B. Membangun Integritas dan Akuntabilitas Organisasi

Benturan kepentingan dan gratifikasi merupakan dua risiko yang paling sering muncul dalam proses audit, keduanya dapat mengganggu independensi auditor dalam melakukan tugas dan fungsinya karena berpengaruh terhadap penurunan kualitas pemeriksaan. Untuk meminimalkan risiko tersebut, pengawasan berbasis teknologi merupakan pendekatan yang objektif, akurat yang dapat dipilih dalam mengurangi risiko yang ada.

Penerapan Teknologi memungkinkan setiap tahapan audit terekam dan terpantau secara transparan dan *real-time* sehingga mengurangi peluang terjadinya komunikasi informal yang berpotensi menjadi pintu masuk gratifikasi. Akses kontrol memastikan auditor hanya mengakses data yang relevan dengan penugasannya, sehingga mencegah adanya penyalahgunaan wewenang. Melalui cara ini, data analisis dapat digunakan untuk mengidentifikasi pola-pola mencurigakan yang mengarah pada gratifikasi, seperti perubahan data yang tidak wajar/anomali, penundaan proses secara berulang tanpa alasan yang jelas atau keputusan yang tidak sejalan dengan bukti audit. Sehingga sistem peringatan dini (*early warning system*) dapat membantu manajemen melakukan tindakan korektif lebih cepat.

Risiko atas Benturan Kepentingan dan Gratifikasi akan tetap tinggi jika proses pengawasan tidak berfokus kepada perkembangan tata kelola pemerintahan, tuntutan akuntabilitas publik serta percepatan digitalisasi.

Perubahan kondisi yang ada mendorong peran strategis APIP dalam memberikan keyakinan objektif dalam proses, kebijakan dan program yang dilaksanakan Kementerian Transmigrasi telah berjalan efektif bukan sekedar menemukan kelemahan administratif.

Sejalan dengan perubahan tersebut, pengawasan pun bergeser menjadi lebih proaktif. Alih-alih menunggu temuan muncul, pengawas dapat memberikan *insight* kepada manajemen untuk memperbaiki proses sebelum masalah membesar. Cara ini membuat pengawas dipandang sebagai mitra yang membantu memecahkan masalah, bukan hanya melaporkan pelanggaran.

Komitmen pimpinan juga berperan penting dalam menormalisasi budaya bahwa digitalisasi bukan semata alat, tetapi bagian dari strategi integritas organisasi. Ketika pimpinan mendukung penuh penggunaan sistem digital—mulai dari penugasan berbasis aplikasi, pelaporan otomatis, hingga dokumentasi elektronik—maka seluruh proses menjadi lebih terukur dan bebas kontak langsung. Ini memperkuat persepsi bahwa pengawas bekerja dalam kerangka yang adil, objektif, dan tidak dapat dipengaruhi.

Seiring meningkatnya kualitas data dan berkurangnya interaksi yang berpotensi membuka jalan suap, pengawas dapat fokus pada fungsi konsultatif: memberikan *early warning*, menyusun analisis risiko, dan membantu manajemen mencapai tujuan strategis dengan lebih efektif. Perpindahan peran ini tidak menghilangkan independensi pengawas, tetapi justru memperkuatnya karena pengawasan dibangun atas dasar transparansi dan akuntabilitas digital.

Pada akhirnya, digitalisasi yang didorong oleh komitmen pimpinan bukan hanya mencegah suap melalui minimnya tatap muka, tetapi juga mengubah paradigma pengawasan. Dari sekadar pengawas konvensional, *watchdog* berkembang menjadi *strategic partner* yang berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja, tata kelola yang lebih baik, dan budaya organisasi yang berintegritas.

Digitalisasi membawa perubahan besar dalam tata kelola pemerintahan dan organisasi. Salah satu dampak paling nyata adalah penurunan biaya operasional, khususnya anggaran yang sebelumnya terserap untuk ATK, kertas, penggandaan dokumen, perjalanan dinas, hingga rapat tatap muka. Selain

efisiensi keuangan, digitalisasi juga membantu menutup celah terjadinya praktik korupsi yang sering muncul dalam proses-proses manual.

Sistem digital menggantikan kebutuhan menulis, mencetak, dan menyimpan dokumen fisik sehingga pembelian ATK (pulpen, map, stapler) turun drastis, pemakaian kertas berkurang karena dokumen tidak lagi dicetak dan tidak perlu penggandaan untuk distribusi memo atau laporan. Efisiensi ini menekan potensi *mark-up* pengadaan ATK atau pengadaan yang tidak sesuai kebutuhan, salah satu modus korupsi yang umum terjadi. Bukan hanya itu, sistem digital memungkinkan distribusi dokumen melalui aplikasi internal sehingga tidak ada lagi biaya fotokopi berulang dan tidak ada biaya pengiriman fisik dokumen. Hal tersebut mengakibatkan seluruh dokumen tercatat elektronik sehingga jejak auditnya jelas dan sulit dimanipulasi.

Oleh karena itu, Digitalisasi tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga menjadi instrumen kuat dalam mencegah korupsi. Dengan mengurangi penggunaan ATK, kertas, penggandaan, dan rapat fisik, organisasi dapat menekan biaya operasional, meminimalkan risiko penyelewengan pengadaan, menghilangkan modus korupsi melalui biaya fiktif, memperkuat pengawasan berbasis data dan jejak digital serta menciptakan proses kerja yang transparan dan akuntabel.

Transformasi pengawasan pemerintah menuju tata kelola yang lebih transparan, efisien, dan bebas korupsi tidak dapat berdiri sendiri. Berbagai upaya—mulai dari mengurangi tatap muka untuk menekan suap, menekan anggaran ATK/kertas/penggandaan, meningkatkan integritas auditor melalui teknologi, hingga menggeser peran APIP dari *watchdog* menjadi mitra strategis—semuanya menemukan titik temu dalam Grand Design *Continuous Audit–Continuous Monitoring* dan *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan.

Grand Design CA–CM bukan sekadar modernisasi alat audit, tetapi kerangka besar untuk melembagakan budaya pengawasan digital, di mana pengukuran, deteksi, dan pengendalian dilakukan secara real-time, otomatis, dan berbasis data. Roadmap digitalisasi menjadi jalur implementasi yang sistematis, sehingga transformasi tidak berjalan sporadis, tetapi terencana dan konsisten. Pelaksanaan Audit berbasis CA–CM memungkinkan setiap aktivitas pengawasan memiliki jejak digital (*audit trail*) sehingga proses penugasan auditor dilakukan otomatis dan transparan, adanya *screening* otomatis

terhadap potensi benturan kepentingan, interaksi tatap muka jauh berkurang karena data dan bukti dikumpulkan secara digital serta setiap perubahan data, persetujuan, dan akses tercatat sehingga risiko suap atau intervensi dapat dideteksi secara dini. *Grand design* CA-CM mendorong pergeseran peran APIP sebagai berikut:

1. Dari Audit reaktif menjadi audit real-time. APIP tidak lagi menunggu laporan akhir, tetapi memonitor indikator risiko dan kinerja sepanjang tahun.
2. Dari pencarian kesalahan ke pemberian solusi berbasis data. Dashboard CA–CM memberikan insight yang bisa langsung digunakan pimpinan untuk perbaikan program dan mitigasi risiko.
3. Dari pemeriksa administrasi ke analis risiko dan konsultan strategis. Dengan otomatisasi pekerjaan repetitif, APIP dapat fokus pada analisis mendalam, asesmen risiko, rekomendasi strategis serta peningkatan kualitas kebijakan.
4. Meningkatkan kepercayaan pimpinan. Karena data CA–CM objektif dan *real-time*, rekomendasi APIP lebih kredibel, sehingga hubungan APIP–pimpinan berubah dari sekadar pengawasan menjadi kemitraan strategis berbasis data.

Dalam jangka menengah, pelaksanaan roadmap digital berfungsi memastikan integrasi antara sistem audit, monitoring, pelaporan, dan pengendalian internal, penyediaan platform tunggal untuk pengawasan, standar data, standar dokumen elektronik, dan standar pelaporan audit digital serta pembangunan budaya kerja berbasis teknologi. Sehingga pelaksanaan pengawasan menjadi terstruktur, terukur, berorientasi jangka panjang dan selaras dengan kebutuhan pengawasan.

C. Membangun Jejaring dan Kolaborasi

Dalam membangun jejaring dan kolaborasi antar *stakeholder*, capaian yang berhasil didapatkan oleh *project leader* selama masa aksi perubahan meliputi:

1. Mengembangkan tim efektif dalam mencapai *output* aksi perubahan.

Project leader membangun tim kerja yang anggotanya dari masing-masing bidang keahlian ilmu dengan memperbantuan personil dari unit kerja lain sehingga didapatkan sudut pandang yang lengkap tidak hanya dari kacamata pengawasan. Tim kerja telah dapat dikondisikan untuk dapat:

- a. Membangun hubungan kerjasama yang baik tanpa melihat latar belakang unit kerja;
- b. Tim kerja dapat berorientasi hasil sehingga dalam waktu yang terbatas dapat menyelesaikan *output* yang diharapkan dalam aksi perubahan;
- c. Mempunyai anggota dan pemimpin tim yang dapat berkoordinasi, berkomitmen dan komunikasi yang baik;
- d. Saling melengkapi, karena tiga *output* yang dihasilkan oleh tiga sub tim saling berkaitan. *Project leader* mengonsolidasikan konsep sehingga didapatkan tiga regulasi yang saling melengkapi satu dengan yang lain;
- e. Mempunyai komitmen untuk membangun perubahan melalui aksi perubahan.

2. Membangun Jejaring dengan Instansi Lain dan Unit Kerja Lain.

Implementasi penggunaan data digital dalam pengawasan berarti memungkinkan data sharing dengan lebih efektif dan efisien. Pertukaran data menjadi lebih sering dilakukan sebagai bahan pendukung pengawasan baik dengan instansi lain yang menjadi walidata, instansi lain yang mempunyai *modeling* aplikasi dan juga pendukung pelaksanaan *continuous monitoring* yaitu pihak manajemen sebagai pelaksana kegiatan dan anggaran. Aksi perubahan telah membawa beberapa *stakeholder* menjadi *promotor* dikaitkan dengan dukungan dan komitmen nyata yang diberikan kepada aksi perubahan. Beberapa hal yang telah dilakukan berkaitan

Hal yang telah dilaksanakan adalah:

- a. Melakukan koordinasi dan studi tiru dengan instansi yang telah mengimplementasikan *continuous audit continuous monitoring* yaitu Kementerian Komunikasi dan Digital yang dilaksanakan pada hari Selasa, Tanggal 25 November 2025;

- b. Melakukan konsolidasi dengan Pihak Pusdatin berkaitan dengan peninjauan adanya digitalisasi *whistleblowing system* dan pengimplementasian produk aplikasi pengawasan pertama di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi yaitu TCMore. Pembahasan pertama TCMore dilaksanakan antara Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi dengan Pusdatin pada hari Senin Tanggal 22 September 2025.
3. Mendorong Percepatan implementasi Digitalisasi dan *output* aksi perubahan dalam pelaksanaan Pekerjaan

Project leader membangun kepercayaan *stakeholder* dalam rangka mendorong aksi perubahan untuk penggunaan data-data digital dalam membantu penyelesaian pekerjaan. Hal ini telah dilakukan melalui aksi perubahan dan didukung kolaborasi dari berbagai pihak untuk penggunaan teknologi dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari seperti:

 - a. Penggunaan aplikasi Srikandi untuk korespondensi dokumen dengan unit kerja maupun instansi lain sehingga mengefektifkan waktu dan biaya atas persuratan;
 - b. Digitalisasi dokumen-dokumen sehingga akses dokumen tidak memerlukan penggandaan/*hardcopy* dan dapat diakses kapan saja dan dimana saja;
 - c. Digitalisasi dokumen menggunakan aplikasi. Pada aksi perubahan yang secara garis besar mendorong adanya digitalisasi dalam pengawasan melalui penyusunan *Grand Design* CACM serta dalam *milestone* awalnya menggunakan digitalisasi pengawasan melalui penyusunan *roadmap*-nya, *project leader* telah mempercepat dilaksanakannya *milestone* jangka menengah yaitu dibangunnya aplikasi TCMore sebagai monitoring pelaksanaan kontrak. Hal tersebut sejalan dengan jabatan *project leader* yang juga sebagai pejabat pembuat komitmen. Aplikasi ini merupakan salah satu dukungan awal dari digitalisasi pengawasan sehingga monitoring berjalannya kontrak;
 - d. Melaksanakan diklat audit bagi pegawai non auditor dalam rangka pemenuhan kekurangan pegawai yang berkompetensi pengawasan

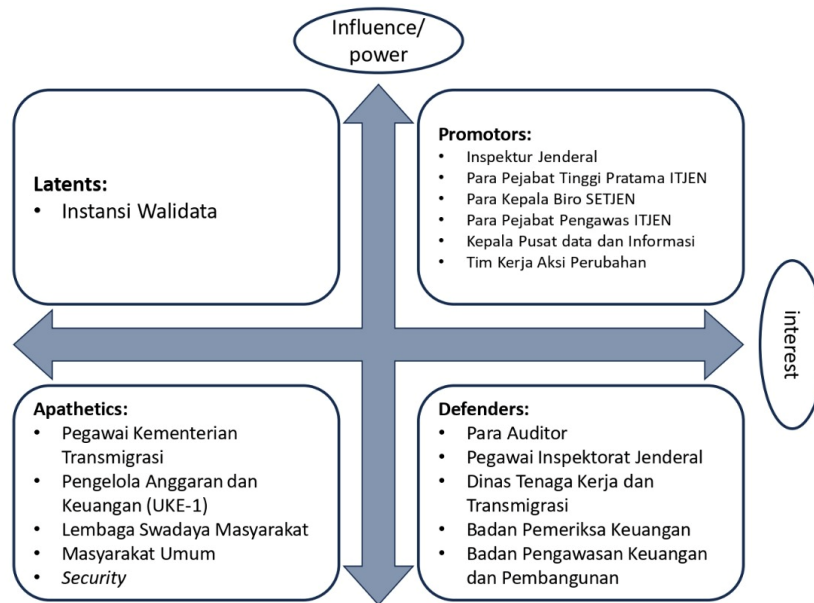
4. Membangun Dukungan dari *Stakeholder* (pejabat) terkait.

Berkaitan dengan aksi perubahan yang banyak berhubungan dengan digitalisasi untuk mendukung sistem pemerintahan berbasis elektronik, aksi perubahan meminta dukungan kepada Kepala Pusdatin, Kementerian Transmigrasi untuk turut serta dan berkolaborasi dalam implementasi aksi perubahan.

Dengan adanya pengelolaan tim yang baik dan terciptanya koordinasi dengan *stakeholder* menghasilkan aksi perubahan yang dapat dirasakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Hasil dari sosialisasi aksi perubahan SIGAP DITRANS mampu merubah posisi *stakeholder* yang sebelumnya berperan sebagai *latents* menjadi *promoters*. Sebelum dilaksanakan Aksi Perubahan, para Kepala Biro dan Kepala Pusdatin menjadi *latents*, dan setelah Aksi Perubahan dilakukan dan disosialisasikan terjadi perubahan posisi pada kuadran. Para Kepala Biro dan Kepala Pusdatin menjadi *promoters* Aksi Perubahan dan hanya menyisakan instansi walidata pada kuadran *latents*, perubahan kuadran tersebut dapat terlihat pada:



Gambar 3. 3 Kuadran Stakeholder Sebelum Aksi Perubahan



Gambar 3.4 Kuadran Stakeholder Setelah Aksi Perubahan

D. Hasil Perbaikan Kinerja Organisasi

Tujuan jangka pendek dari aksi perubahan yaitu tersedianya *grand design* pelaksanaan *Continuous Audit - Continuous Monitoring* (CACM), tersedianya regulasi tentang roadmap pengawasan berbasis digital, dan tersusunnya *Human Capital Development Plan* (HCDP). Terdapat dua (2) kegiatan jangka menengah yang dapat direalisasikan di jangka pendek yaitu pembangunan **aplikasi rintisan sistem pengawasan sebagai implementasi langkah selanjutnya dari CACM dan terselenggaranya HCDP**. Implementasi aksi perubahan pada jangka pendek telah dilaksanakan mulai tanggal 7 Oktober sampai dengan 5 Desember 2025 selama 60 hari kalender. Hasil dari capaian aksi perubahan dalam *milestone* jangka pendek dan jangka menengah yang direalisasikan di jangka pendek memperlihatkan perbaikan kinerja organisasi. sebagai berikut:

Tabel 3.1 Hasil Perbaikan Kinerja Organisasi

No	Sebelum Aksi Perubahan	Alternatif Strategi	Setelah Aksi Perubahan
1	Kegiatan Pengawasan belum menemukan pola yang dibutuhkan dalam mencapai	Penggunaan teknologi informasi dalam rangka pengawasan berkelanjutan	• Terbangunan arah kebijakan dan strategi pengawasan berkelanjutan dan pemantauan berkelanjutan serta pengawasan berbasis digital.

No	Sebelum Aksi Perubahan	Alternatif Strategi	Setelah Aksi Perubahan
	output/outcome yang akan dituju		• Percepatan pembangunan aplikasi rintisan sistem pengawasan yaitu aplikasi TC-More sebagai bentuk komitmen pimpinan dalam peningkatan tata kelola pengawasan. • Perubahan paradigma auditor dalam melaksanakan pengawasan yang semula manual menjadi digital sehingga tercipta pengawasan yang cepat, akurat, transparan, dan efisien.
2	Struktur Organisasi dan Tata Kerja yang masih dalam tahap penyesuaian	Penguatan tata kelola pengawasan organisasi di Lingkungan Itjen Kementerian Transmigrasi	• Tersusunnya perencanaan pembangunan dan pengembangan aplikasi yang ada di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi. • Terbangunnya hubungan dengan Kementerian Komunikasi dan Digital melalui pelaksanaan <i>benchmarking</i> pengawasan berbasis digital yang bermanfaat bagi pegawai untuk peningkatan pengetahuan, memperluas wawasan, serta menimbulkan kepedulian terhadap pemanfaatan teknologi dalam pelaksanaan tugas. Hubungan yang telah terjadi dengan Kementerian Komunikasi dan Digital membuka peluang terjalinnya kemitraan di kemudian hari.
3	Kekurangan Kompetensi SDM dalam melakukan pengawasan	Pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang sistematis dan terarah	Adanya <i>blueprint</i> pengembangan SDM melalui HCDP sebagai dasar pelaksanaan pelatihan di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi

E. Implementasi Kegiatan

Target output jangka pendek semula terdiri atas 3 dokumen kebijakan yang terdiri atas *Grand Design* pelaksanaan *Continuous Audit - Continuous Monitoring* (CACM), Regulasi tentang *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan Kementerian Transmigrasi, dan *Human Capital Development Plan* (HCDP) di lingkungan Inspektorat Jenderal. Namun, dalam implementasinya terdapat 2 *output* yang semula akan dilaksanakan pada jangka menengah dinilai mendesak untuk dilaksanakan pada jangka pendek yaitu aplikasi rintisan sistem pengawasan sebagai implementasi langkah selanjutnya dari CACM dan penyelenggaraan HCDP. Sehingga output yang dihasilkan dalam jangka pendek menjadi 5 kegiatan.

Pelaksanaan kegiatan dimulai dari proses persiapan konsep dan dukungan administratif (Pra Pelaksanaan RAP) dimana *Project Leader* melakukan konsultasi dengan mentor dan melakukan diskusi untuk meminta masukan substantif dari *stakeholder* Inspektorat Jenderal terkait konsep proyek perubahan yang diangkat pada tanggal 22 September 2025. Selanjutnya *Project Leader* melakukan identifikasi terhadap sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam penyusunan output rencana aksi perubahan. Adapun kebutuhan sarana dan prasarana adalah Tim Kerja sebanyak 10-15 orang yang akan dibagi menjadi 3 sub tim kerja, data dan informasi sebagai input penyusunan output kebijakan, kebutuhan anggaran rapat sebanyak 9-12 kali. Selanjutnya *Project Leader* melaksanakan seminar rancangan aksi perubahan kinerja organisasi pada 6 Oktober 2025. Selanjutnya *Project Leader* melaksanakan tahapan kegiatan (*milestone*) yang telah dirancang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2 Implementasi Kegiatan Jangka Pendek (60 Hari)

[illegible]

No	Uraian Kegiatan	Pihak yang Terlibat	Output	Target Pelaksanaan													
				September			Oktober					November					Des
				III	IV	V	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V	I
d	Meminta saran/ masukan substantif kepada <i>Stakeholders</i>	Inspektur Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, Inspektur I, Inspektur II, Tim Kerja, dan eksternal terkait	Draft Keputusan Inspektur Jenderal														
e	Melaksanakan rapat finalisasi pedoman <i>Continuous Audit - Continuous Monitoring</i> (CACM)	Tim Kerja	Draft Keputusan Inspektur Jenderal														
f	Menetapkan Keputusan Inspektur Jenderal tentang pedoman <i>Continuous Audit - Continuous Monitoring</i> (CACM)	Inspektur Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, dan Tim Kerja	Keputusan Inspektur Jenderal														
2	Regulasi tentang Roadmap Digitalisasi Pengawasan Kementerian Transmigrasi																
a	Menyusun kerangka kerja pengawasan berbasis digital	Tim Kerja	- Notulen														
			- Dokumentasi														
b	Menyusun rancangan <i>roadmap</i> pengawasan berbasis digital	Tim Kerja	Draft Keputusan Inspektur Jenderal														
c	Melaporkan Kepada Mentor Hasil rancangan roadmap pengawasan berbasis digital	<i>Project Leader</i> dan Mentor	Draft masukan mentor														
d	Meminta saran/ masukan substantif kepada <i>Stakeholders secara Daring dengan Instrumen Google Form</i>	Inspektur Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, Inspektur I, Inspektur II, Tim Kerja, dan Pihak eksternal terkait	Draft Keputusan Inspektur Jenderal														

[illegible]

[illegible]

No	Uraian Kegiatan	Pihak yang Terlibat	Output	Target Pelaksanaan													
				September			Oktober					November					Des
				III	IV	V	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V	I
e	Meminta saran/ masukan substantif kepada <i>Stakeholders</i>	Inspektur Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, Inspektur I, Inspektur II, Tim Kerja, dan eksternal terkait	- Notulen - Draft Keputusan Inspektur Jenderal														
f	Melaksanakan rapat finalisasi pedoman <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP) di lingkungan Inspektorat Jenderal	Tim Kerja	Draft Keputusan Inspektur Jenderal														
g	Menetapkan Keputusan Inspektur Jenderal tentang pedoman <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP) di lingkungan Inspektorat Jenderal	Inspektur Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, dan Tim Kerja	Keputusan Inspektur Jenderal														
5	Terselenggaranya HCDP																
1	Mengalokasikan anggaran kegiatan peningkatan kapasitas pegawai di lingkungan Inspektorat Jenderal	Sekretaris Inspektorat Jenderal	Rencana Kerja														
2	Pelaksanaan kegiatan peningkatan kapasitas SDM Inspektorat Jenderal berdasarkan <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP)	Pegawai di lingkungan Inspektorat Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, dan Instansi	Laporan/ Sertifikat Diklat														

No	Uraian Kegiatan	Pihak yang Terlibat	Output	Target Pelaksanaan													
				September			Oktober					November					Des
				III	IV	V	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V	I
		penyelenggara diklat															
C	Sosialisasi dokumen kebijakan																
1	Melaksanakan sosialisasi <i>roadmap</i> pengawasan berbasis digital dan pedoman <i>Continuous Audit - Continuous Monitoring</i> (CACM)	Stakeholders Kementerian Transmigrasi, Stakeholders Inspektorat Jenderal, dan Tim Kerja	- Notulen														
			- Dokumentasi														
2	Melaksanakan sosialisasi pedoman <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP) di lingkungan Inspektorat Jenderal	Inspektorat Jenderal dan Tim Kerja	- Notulen														
			- Dokumentasi														

Penjelasan implementasi kegiatan jangka pendek secara lebih rinci adalah sebagai berikut:

1. Persiapan Teknis

Pembentukan Tim Kerja dilaksanakan melalui Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 70 tahun 2025 tanggal 10 Oktober 2025 tentang Pembentukan Tim Efektif Implementasi Proyek Perubahan Transformasi Digitalisasi Melalui Strategi Terintegrasi Pengawasan Digital Kementerian Transmigrasi (SIGAP DITRANS) yang beranggotakan 15 orang dan terbagi dalam tiga tim kerja yaitu Tim penyusunan *Road Map* Pengawasan Berbasis Digital, *Grand Design Continuous Audit Continuous Monitoring* (CACM), dan *Human Capital Development Plan* (HCDP) Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi.

Tim Kerja melaksanakan rapat koordinasi pada Senin, 13 Oktober 2025 untuk pembagian peran dan *timeline* pelaksanaan kegiatan Tim Kerja Strategi Terintegrasi Pengawasan Digital Kementerian Transmigrasi (SIGAP DITRANS). Pada rapat ini ditekankan terkait pentingnya komitmen dari setiap Tim Kerja dalam menyusun substansi pedoman serta peran dari koordinator untuk memastikan penyelesaian output sesuai timeline yaitu paling lambat seluruh substansi pedoman dapat diselesaikan pada minggu kedua Bulan November, dan di minggu ketiga s.d. Minggu keempat pedoman sudah masuk dalam proses *legal drafting*.

Rapat Tim Kerja tersebut dilanjutkan dengan kegiatan sosialisasi rencana aksi proyek perubahan "Strategi Terintegrasi Pengawasan Digital Kementerian Transmigrasi (SIGAP DITRANS)" untuk mensosialisasikan rencana output rancangan aksi perubahan sekaligus menyusun strategi Pengawasan Digital pada Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi dengan melibatkan *stakeholder* Inspektur Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, Inspektur I, Inspektur II, dan Tim Kerja.

2. Proses Pelaksanaan

- a. *Grand Design* Pelaksanaan *Continuous Audit - Continuous Monitoring* (CACM)

Penyusunan *Grand Design* CACM dilaksanakan dengan rapat Tim Kerja untuk menyusun kerangka/ sistematika dan penyamaan persepsi terkait konsep *Grand Design* CACM yang akan diterapkan di Kementerian Transmigrasi. Kegiatan dilanjutkan dengan *brainstorming* dan diskusi internal dalam penyusunan *Grand Design* CACM. Setelah diperoleh penyamaan persepsi, Koordinator Tim Kerja *Grand Design* CACM membagi tugas dalam penyusunan draft *Grand Design* CACM. Selanjutnya selama kurang lebih 4 minggu terhitung dari minggu ketiga Bulan Oktober s.d. Minggu kedua Bulan November, Tim Kerja *Grand Design* CACM melaksanakan koordinasi dan diskusi intens baik secara daring/luring.

Dalam proses penyusunan draft, Tim Kerja dan *Project Leader* memandang penting untuk dilaksanakan koordinasi dengan K/L terkait dan *benchmarking* dalam hal ini dengan Kementerian Komunikasi dan Digital (Komdigi) sebagai salah satu *pioneer* dalam implementasi CACM. Melalui pelaksanaan *benchmarking* ini, Tim Kerja memperoleh banyak referensi dalam pengembangan CACM di Lingkungan Kementerian Transmigrasi dimana penerapan CACM di Komdigi telah memanfaatkan *Application Programming Interface* (API) sebagai penghubung utama integrasi data antar *platform*, dengan pembaruan data secara *real-time* (delay H+1). Pemanfaatan API memberikan nilai tambah (*added value*) karena memudahkan kinerja unit kerja (UKE I/UKE II) dalam mengakses data tanpa harus melakukan input ulang. Integrasi melalui API telah terhubung dengan beberapa instansi, seperti Kementerian Keuangan, Bappenas, dan LKPP. Berdasarkan hasil *benchmarking*, selanjutnya Tim kerja melakukan penyesuaian yang diperlukan dalam konsep *Grand Design* CACM di Kementerian Transmigrasi.

Pada tanggal 26 November 2025, Tim Kerja melaksanakan rapat dengan para pimpinan Inspektorat Jenderal untuk mendapat saran dan masukan substantif atas draft *Grand Design* CACM. Adapun beberapa masukan yang disampaikan adalah terkait dengan kejelasan tanggung

jawab dari setiap lini dalam implementasi CACM, penetapan indikator keberhasilan, strategi SDM dan pengembangan kompetensi yang diperlukan dalam implementasi CACM, struktur, aspek risiko dan sebagainya. Disamping itu, dalam rapat ini disepakati bahwa nomenklatur untuk penetapan *Grand Design* CACM akan didefinisikan dalam bahasa Indonesia yaitu menjadi "Pengawasan Berkelanjutan dan Pemantauan Berkelanjutan".

Selanjutnya berdasarkan masukan tersebut diatas, Tim Kerja melakukan penyesuaian dan finalisasi draft *Grand Design* CACM untuk selanjutnya diproses *legal drafting* sebagai Keputusan Inspektur Jenderal tentang Implementasi Pengawasan Berkelanjutan dan Pemantauan Berkelanjutan di Lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi.

Melalui proses *legal drafting*, telah ditetapkan Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 81 Tahun 2025 tanggal 4 Desember Tahun 2025 tentang *Grand Design* Implementasi Pengawasan Berkelanjutan dan Pemantauan Berkelanjutan di Lingkungan Kementerian Transmigrasi. *Grand Design* tersebut memuat Strategi Implementasi Pengawasan Berkelanjutan Pemantauan Berkelanjutan sebagai panduan pelaksanaan tahapan implementasi CACM dan referensi dalam melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan pengawasan berkelanjutan dan pemantauan berkelanjutan untuk mewujudkan:

- 1) Peningkatan performa pengawasan yang dilakukan oleh APIP dan penyediaan data dukung oleh manajemen sekaligus mitra kerja APIP yang berguna bagi kedua belah pihak;
- 2) Peningkatan nilai kapabilitas APIP melalui penilaian IACM menjadi level managed atau optimizing;
- 3) Optimalnya fungsi pengawasan oleh APIP sebagai mitra bagi unit kerja yang menjadi binaannya;
- 4) Sebagai dasar bagi pembangunan infrastruktur pengawasan digital yang dilakukan di lingkungan Kementerian Transmigrasi.

Ruang lingkup yang diatur dalam *Grand Design* Implementasi Pengawasan Berkelanjutan Pemantauan Berkelanjutan ini meliputi:

- 1) Tahapan dalam transformasi pengawasan dari metode konvensional menuju penggunaan teknologi digital;
 - 2) Pengembangan sistem, penyediaan data dan infrastruktur berupa perangkat lunak dan perangkat keras yang dapat dilakukan oleh manajemen untuk menerapkan sistem pemerintahan berbasis elektronik dalam rangka pemantauan dan pengawasan berkelanjutan; dan
 - 3) Pembangunan sumber daya pendukung implementasi Pengawasan Berkelanjutan Pemantauan Berkelanjutan meliputi pengembangan sumber daya manusia, sumber daya pendukung dalam organisasi dan regulasi/kebijakan yang mendukung.
- b. Regulasi tentang *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan Kementerian Transmigrasi

Penyusunan *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan dilaksanakan dengan rapat Tim Kerja pada tanggal 14 Oktober 2025 untuk menyusun kerangka/ sistematika dan penyamaan persepsi terkait konsep *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan yang akan diterapkan di Kementerian Transmigrasi. Kegiatan dilanjutkan dengan rapat pada tanggal 17 oktober 2025 untuk melakukan *brainstorming* dan diskusi internal dalam penyusunan *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan. Setelah diperoleh penyamaan persepsi, Koordinator Tim Kerja *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan membagi tugas dalam penyusunan draft *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan. Selanjutnya selama kurang lebih 2 minggu terhitung dari minggu ketiga s.d. minggu keempat Bulan Oktober, Tim Kerja *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan melaksanakan koordinasi dan diskusi intens baik secara daring/luring untuk menyusun draft *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan.

Setelah tersusun draft *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan, selanjutnya pada tanggal 22 Oktober 2025, *Project Leader* meminta masukan kepada Mentor. Adapun beberapa masukan yang disampaikan adalah

terkait dengan penajaman fokus strategis, indikator kinerja pengawasan digital, penjelasan terkait arsitektur SPBE dan konektivitas data, serta pemetaan risiko. Selanjutnya, pada tanggal 3 November 2025 Tim Kerja melaksanakan rapat dengan para pimpinan Inspektorat Jenderal untuk mendapat saran dan masukan substantif atas draft *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan. Adapun beberapa masukan yang disampaikan adalah terkait dengan penambahan data pada bagian pendahuluan dan kondisi saat ini, penajaman dalam pemetaan aplikasi, penambahan strategi tata kelola data dan implementasi teknologi, penambahan BAB khusus terkait arsitektur SPBE, dsb. Selanjutnya berdasarkan masukan tersebut diatas, pada tanggal 4 dan 5 November 2025, Tim Kerja melakukan penyesuaian dan finalisasi draft *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan untuk selanjutnya diproses *legal drafting* sebagai Keputusan Inspektur Jenderal tentang *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan Kementerian Transmigrasi Tahun 2025-2029.

Melalui proses *legal drafting*, telah ditetapkan Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 79 Tahun 2025 tentang *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan Kementerian Transmigrasi Tahun 2025-2029. *Roadmap* tersebut disusun sebagai rencana strategis digitalisasi pengawasan yang memuat arah kebijakan dalam pelaksanaan digitalisasi pengawasan di lingkungan Kementerian Transmigrasi dalam pemanfaatan teknologi informasi yang bersifat menyeluruh, terpadu, terkoordinasi dan berkelanjutan yang dinamis, serta mengaitkan aspek-aspek pengawasan internal berupa proses kegiatan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi.

Ruang lingkup *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan Kementerian Transmigrasi adalah meliputi proses digitalisasi pengawasan dari perencanaan, pengendalian mutu, penyusunan kertas kerja, pelaporan, tindak lanjut hasil pengawasan, dan penerapan manajemen risiko.

- c. Aplikasi Rintisan Sistem Pengawasan sebagai Implementasi Langkah Selanjutnya dari CACM

Sehubungan dengan telah tersusunnya draft *Grand Design* Implementasi Pengawasan Berkelanjutan dan Pemantauan Berkelanjutan di Lingkungan Kementerian Transmigrasi dan *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan Kementerian Transmigrasi Tahun 2025-2029 pada bulan November 2025, diidentifikasi bahwa terdapat urgensi terkait pengembangan aplikasi untuk pemantauan dan pelaporan program serta anggaran di lingkungan Kementerian Transmigrasi untuk mendukung fungsi pengawasan secara lebih efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Urgensi tersebut didorong oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Proses pelaporan & monitoring program anggaran masih manual dan tidak *realtime*.
- 2) Belum ada format pelaporan seragam antar unit kerja.
- 3) Minim visualisasi data untuk pengambilan keputusan.
- 4) Diperlukan desain sistem terintegrasi (*blueprint*) agar pengembangan aplikasi lebih efisien.

Sehingga kegiatan pengembangan aplikasi rintisan sistem pengawasan sebagai implementasi langkah selanjutnya dari CACM yang semula akan dilaksanakan pada jangka menengah menjadi dilaksanakan pada jangka pendek. Aplikasi yang dikembangkan yaitu Sistem Monitoring Program & Anggaran (*Trans Continuous Monitoring and Reporting/ TC-More*) yang utamanya diperuntukkan sebagai alat monitoring kontraktual yang sumber datanya diambil dari OMSPAN.

Pengembangan TC-More dilaksanakan dengan penyusunan draft kerangka acuan kerja jasa konsultan penyusunan desain sistem pemantauan dan pelaporan program serta anggaran. Selanjutnya, pada tanggal 20 November 2025 Tim Kerja melaksanakan rapat dengan para pimpinan Inspektorat Jenderal untuk mendapat saran dan masukan substantif atas KAK TC-More. Adapun beberapa masukan yang disampaikan adalah terkait dengan penajaman fokus terhadap keabsahan data, aspek integrasi dan konsistensi data, dan penekanan desain dengan mempertimbangkan *user journey* setiap level pengguna

dengan matang khususnya Pimpinan Kementerian dan Inspektorat Jenderal. Berdasarkan masukan tersebut diatas, Tim Kerja melakukan penyesuaian terhadap KAK dan melakukan proses pengadaan.

Selanjutnya, Tim Kerja memulai pengembangan TC-More dengan jangka waktu 30 hari kerja setelah SPMK ditandatangani. Langkah pengembangan sistem yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Analisis awal terhadap kebutuhan Kementerian Transmigrasi, hasil *kick-off meeting*, serta rencana kerja terperinci dan menyepakati metodologi yang akan digunakan dalam penyusunan desain sistem;
 - 2) Penyusunan dokumen Desain Sistem yang berisi rancangan menyeluruh meliputi arsitektur informasi dan alur kerja, rancangan menu, modul fungsional, serta integrasi antar level pengguna (Satker, UKE I, Itjen, Pimpinan) yang dilaksanakan pada minggu keempat Bulan Oktober s.d. Minggu kesatu Bulan November 2025;
 - 3) Pelaksanaan uji coba sistem meliputi *wireframe* dan *mockup* antarmuka pengguna (UI/UX), spesifikasi fungsional sistem, dan rancangan *database* konseptual yang dilaksanakan pada minggu kedua Bulan November 2025;
 - 4) Melakukan finalisasi sistem pengawasan berbasis digital yang meliputi penyusunan dokumen spesifikasi teknis terkait penjelasan teknis terkait standar desain, format laporan, mekanisme audit trail, validasi data, serta rancangan notifikasi sistem yang akan menjadi pedoman teknis bagi tim pengembang di tahap berikutnya serta penyusunan laporan akhir yang berisi seluruh hasil desain yang telah divalidasi oleh pihak Kementerian Transmigrasi.
- d. *Human Capital Development Plan* (HCDP) di Lingkungan Inspektorat Jenderal

Penyusunan *draft* HCDP dilaksanakan dengan rapat Tim Kerja pada tanggal 07 November 2025 untuk menyusun Petunjuk Pengisian HCDP bagi pegawai di Lingkungan Inspektorat Jenderal. Petunjuk pengisian ini disusun untuk memudahkan pegawai dalam memahami langkah-

langkah pengisian formulir HCDP secara benar, terstruktur, dan sesuai dengan standar yang berlaku. Dengan demikian, dokumen yang dihasilkan tidak hanya menjadi formalitas administrasi, tetapi benar-benar dapat dijadikan dasar dalam penyusunan rencana kegiatan pengembangan kompetensi pegawai, baik secara klasikal maupun non-klasikal.

Selanjutnya pada minggu ketiga Bulan November, Tim Kerja menyusun instrumen pendataan HCDP dan *google form* serta link permintaan data pada <https://bit.ly/HCDP-ItjenKementrans2025>. Instrumen ini disusun agar setiap pegawai mampu mengidentifikasi kesenjangan kompetensi yang dimiliki, merencanakan strategi pengembangan diri, serta menyelaraskan kebutuhan pengembangan kompetensi individu dengan kebutuhan organisasi.

Selanjutnya melalui Nota Dinas Sekretaris Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi Nomor 947/KPG.02.01/XI/2025 tanggal 13 November 2025 hal Permohonan Pengisian Kuesioner Penilaian Mandiri Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai kepada seluruh Pegawai ASN (PNS dan PPPK) di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi dilakukan pendataan kebutuhan pengembangan kompetensi sampai dengan tanggal 17 November 2025. Berdasarkan Nota Dinas tersebut diatas, Tim Kerja mengolah data HCDP yang terdiri atas 36 pegawai dan memetakan kebutuhan kompetensinya.

Pada tanggal 25 November 2025 Tim Kerja melaksanakan rapat dengan para pimpinan Inspektorat Jenderal untuk mendapat saran dan masukan substantif atas draft HCDP. Adapun beberapa masukan yang disampaikan adalah terkait dengan penambahan daftar pelatihan yang hingga saat ini belum terlaksana sebagaimana tercantum dalam rencana kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai yang pernah disusun pada awal Tahun 2025. Berdasarkan masukan tersebut diatas, pada tanggal 26 November 2025, Tim Kerja melakukan penyesuaian dan finalisasi draft HCDP untuk selanjutnya diproses *legal drafting*

sebagai Keputusan Inspektur Jenderal tentang Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai di Lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi.

Melalui proses *legal drafting*, telah ditetapkan Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 80 Tahun 2025 tanggal 4 Desember Tahun 2025 tentang Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai di Lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi. Pedoman ini digunakan sebagai bahan penyusunan rencana pengembangan kompetensi tingkat Unit Kerja yang diselenggarakan oleh Unit kerja yang menyelenggarakan pengembangan kompetensi di Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi yang mencakup:

- 1) Rencana Pengembangan Kompetensi;
- 2) Manajerial dan Sosial Kultural;
- 3) Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis;
- 4) Rencana Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan dan Manajerial Aparatur Sipil Negara;
- 5) Rencana Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional; dan
- 6) Rencana Pengembangan Pendidikan.

e. Terselenggaranya HCDP

Sehubungan dengan telah dilaksanakannya pendataan dan pemetaan kebutuhan kompetensi sampai dengan tanggal 17 November 2025 di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi, terdapat Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional yang dinilai mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kaitannya dengan pengembangan tata kelola Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi sebagai unit pengawasan. Sehingga kegiatan pelatihan sebagai implementasi HCDP yang semula akan dilaksanakan pada jangka menengah, sebagian menjadi dilaksanakan pada jangka pendek. Adapun pengembangan kompetensi yang dimaksud adalah:

- 1) Pelatihan dan Sertifikasi *Certification of Government Chief Audit Executive* (CGCAE) yaitu merupakan pelatihan pimpinan APIP untuk meningkatkan kompetensi dalam rangka perbaikan tata

kelola organisasi. Ruang lingkup pelatihan ini adalah Audit Intern, Tata Kelola Manajemen Risiko dan Pengendalian Intern (TKMRPI), dan Kebijakan Pengawasan.

- 2) Pelatihan *Audit for Non-Auditor* (Pelatihan Audit untuk Non-Auditor/AFNA) yaitu program yang dirancang khusus untuk membekali individu yang tidak memiliki latar belakang atau jabatan sebagai auditor profesional, tetapi pekerjaannya membutuhkan pemahaman dasar tentang proses, prinsip, dan hasil audit.

Dalam rangka pelaksanaan pelatihan tersebut, Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi menggunakan anggaran internalnya dan bekerjasama dengan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Kegiatan sertifikasi CGCAE dilaksanakan secara daring pada tanggal 17 s.d. 28 November 2025 dan secara tatap muka di Pusdiklatwas BPKP pada tanggal 1 s.d. 5 Desember 2025 dengan peserta Inspektur II. Sedangkan untuk pelatihan AFNA dilaksanakan pada tanggal 30 November s.d. 6 Desember 2025 di Pusdiklatwas BPKP dengan peserta 22 pegawai Inspektorat Jenderal non auditor. Melalui pelatihan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas tata kelola Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi dalam hal manajemen organisasi di level pimpinan maupun level staf terkait pengelolaan kegiatan pengawasan.

3. Sosialisasi Dokumen Kebijakan

Sosialisasi terkait dokumen kebijakan yang telah ditetapkan bertujuan untuk menginformasikan dan mendorong efektivitas implementasi substansi kebijakan yang disusun. Sosialisasi dilaksanakan secara daring dengan rincian sebagai berikut:

- a. Sosialisasi yang melibatkan *stakeholders* Kementerian Transmigrasi dan Inspektorat Jenderal. Kebijakan yang disosialisasikan adalah Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 81 Tahun 2025 tanggal 4 Desember Tahun 2025 tentang *Grand Design* Implementasi Pengawasan Berkelanjutan dan Pemantauan Berkelanjutan di Lingkungan Kementerian Transmigrasi dan Keputusan Inspektur

Jenderal Nomor 79 Tahun 2025 tentang *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan Kementerian Transmigrasi Tahun 2025-2029. Kegiatan sosialisasi ini dilaksanakan pada tanggal 5 Desember 2025 dengan peserta sebanyak 58 pegawai yang mewakili unit kerja eselon I di lingkungan Kementerian Transmigrasi; dan

- b. Sosialisasi yang melibatkan *stakeholders* Inspektorat Jenderal. Kebijakan yang disosialisasikan adalah Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 80 Tahun 2025 tanggal 4 Desember Tahun 2025 tentang Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai di Lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi. Kegiatan sosialisasi ini dilaksanakan pada tanggal 5 Desember 2025 pada seluruh pegawai di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi. Sehubungan dengan kegiatan yang telah dilaksanakan dan output yang dihasilkan pada *milestone* jangka pendek, maka terdapat perubahan pada kegiatan yang akan dilaksanakan pada jangka menengah (6 bulan - 1 tahun) dan jangka panjang (1-2 tahun) menjadi sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Kegiatan Jangka Menengah dan Jangka Panjang

No	Uraian Kegiatan	Pihak yang Terlibat	Output	Target Pelaksanaan
I	Jangka Menengah (6 bulan -1 Tahun)			
A	Terbangunnya jejaring dengan instansi lain yang menjadi wali data dalam mendukung kinerja ketransmigrasian			
1	Menyusun prioritas dan <i>timeline</i> MoU kerjasama	Tim Teknis Inspektorat Jenderal	Notulen	Januari 2026
2	Melakukan koordinasi dengan K/L terkait dan pelaksanaan <i>benchmarking</i>	Pihak eksternal terkait, Inspektorat Jenderal, dan Tim Teknis nspektorat Jenderal	Notulen	Januari 2026
3	Menyusun MoU kerjasama	Tim Teknis Inspektorat Jenderal dan Biro Hukum	Draft MoU Kerjasama	Februari - Maret 2026
4	Penandatanganan MoU	Pihak eksternal terkait dan Inspektur Jenderal	Dokumen MoU	April 2026
B	Terselenggaranya HCDP secara berkelanjutan			
1	Mengalokasikan anggaran kegiatan peningkatan kapasitas pegawai di lingkungan Inspektorat Jenderal	Sekretaris Inspektorat Jenderal	Rencana Kerja	Januari 2026

2	Pelaksanaan kegiatan peningkatan kapasitas SDM Inspektorat Jenderal berdasarkan <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP)	Pegawai di lingkungan Inspektorat Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, dan Instansi penyelenggara diklat	Laporan dan Sertifikat Diklat	Februari - Desember 2026
C Terimplementasinya Budaya Kerja Digital dengan <i>Continuous Audit Continuous Monitoring</i> (CACM) yang sepenuhnya berbasis komputer dengan didukung APIP yang kompeten				
A	Melakukan identifikasi poin pengembangan sistem pengawasan berbasis digital	Tim Teknis Inspektorat Jenderal	Kerangka Acuan Kerja	Januari 2026
B	Mengajukan anggaran pengembangan sistem pengawasan berbasis digital	Sekretaris Inspektorat Jenderal	Rencana Kerja	Februari - Maret 2026
C	Menambahkan fitur dalam sistem pengawasan berbasis digital	Tim Teknis Inspektorat Jenderal	<i>Updating</i> sistem pengawasan berbasis digital	April - Juni 2026
D	Melakukan uji coba sistem pengawasan berbasis digital	Inspektur Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, Inspektur I dan Tim Teknis Inspektorat Jenderal	<i>Mock up</i> sistem pengawasan berbasis digital	Juli 2026
E	Melakukan finalisasi sistem pengawasan berbasis digital	Inspektur Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, Inspektur I, dan Tim Teknis Inspektorat Jenderal	Sistem pengawasan berbasis digital	Juli 2026
III Jangka Panjang (1-2 Tahun)				
Terintegrasinya Sistem Pengawasan Digital dan APIP yang Kompeten				
A	Melakukan inventarisasi dan pembaharuan aplikasi pengawasan	Tim Teknis Inspektorat Jenderal	Notulen	Januari 2027
B	Membuat rencana kerja integrasi sistem pengawasan dengan berpedoman pada Roadmap Digitalisasi Pengawasan	Tim Teknis Inspektorat Jenderal	Rencana Kerja	Februari 2027
C	Mengajukan anggaran integrasi sistem pengawasan	Sekretaris Inspektorat Jenderal	Rencana Kerja	Februari - Maret 2027
D	Melakukan integrasi sistem pengawasan	Tim Teknis Inspektorat Jenderal	Rancangan Integrasi Sistem Pengawasan	April - Juni 2027
E	Melakukan uji coba sistem pengawasan terintegrasi	Inspektur Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, Inspektur I dan Tim Teknis Inspektorat Jenderal	Mock up Integrasi Sistem Pengawasan	Juli 2027

F	Melakukan finalisasi sistem pengawasan terintegrasi	Inspektur Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, Inspektur I, dan Tim Teknis Inspektorat Jenderal	Sistem Pengawasan Terintegrasi	Juli 2027
---	---	---	--------------------------------	-----------

Dalam rangka mendukung pelaksanaan kegiatan jangka menengah dan jangka panjang pada tahun 2026 - 2027, Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi telah melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

1. Koordinasi awal dengan Kementerian Komunikasi dan Digital (Komdigi) dalam rangka pembangunan jejaring dengan instansi lain yang menjadi wali data dalam mendukung kinerja ketransmigrasian; dan
2. Pengalokasian anggaran kegiatan peningkatan kapasitas pegawai di lingkungan Inspektorat Jenderal dalam RKA K/L Tahun Anggaran 2026.

F. Manfaat Aksi Perubahan

Manfaat yang diperoleh berdasarkan capaian aksi perubahan terutama jangka pendek serta percepatan pelaksanaan aksi perubahan jangka menengah menjadi jangka pendek terbagi menjadi beberapa penerima manfaat yaitu:

Bagi organisasi Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi, manfaat yang diperoleh antara lain:

1. Melalui pembangunan aplikasi TC-More mempermudah Inspektorat Jenderal dalam melaksanakan pengawasan serta menciptakan budaya kerja digital yang efektif dan efisien;
2. Terbangunnya *early warning system* terkait pengelolaan keuangan dan kinerja sehingga lebih fokus pada pengendalian preventif dan detektif.
3. Tersusunnya arah kebijakan dan strategi jangka panjang dan jangka menengah dalam pengawasan berkelanjutan dan pemantauan berkelanjutan serta digitalisasi pengawasan.
4. Meningkatnya kapabilitas APIP melalui pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi yang berkembang.
5. Meningkatnya transparansi, akuntabilitas, efektivitas, dan objektivitas dalam pelaksanaan pengawasan melalui digitalisasi pengawasan memperkuat kepercayaan publik pada Kementerian Transmigrasi.

Bagi *stakeholder*, manfaat yang diperoleh antara lain:

1. Memberikan kejelasan peran dan tanggungjawab masing-masing serta pemahaman konsekuensi dari penerapan digitalisasi pengawasan.
2. Meningkatkan integritas penggunaan anggaran dan kegiatan melalui pemantauan berkelanjutan yang dilakukan oleh unit kerja yang mempunyai tugas dan tanggung jawab pengawasan.
3. Memudahkan koordinasi, kolaborasi dan pertukaran informasi antar unit kerja dan instansi lainnya.

Bagi *project leader*, manfaat aksi perubahan yang telah diimplementasikan antara lain:

1. Meningkatkan kompetensi dalam perencanaan strategis, penyusunan kebijakan, manajemen risiko, dan pengelolaan perubahan.
2. Mendapatkan pengalaman strategis dalam merancang regulasi, transformasi organisasi dan pengelolaan perubahan.
3. Meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan kemampuan menyelesaikan setiap permasalahan yang muncul (mitigasi risiko) dalam mencapai tujuan.

G. Implementasi Pengembangan Kompetensi dalam Aksi Perubahan

Pembentukan tim kerja perlu dilakukan peningkatan kompetensi yang diarahkan untuk membangun kapabilitas tim dan organisasi. Dengan peningkatan kompetensi seperti pada pengetahuan, ketrampilan dan sikap dalam melaksanakan tugas dengan tepat maka dapat meningkatkan produktivitas, inovasi dan kualitas kerja sehingga berbanding lurus dengan kemajuan organisasi. Kegiatan pengembangan kompetensi sudah dilakukan untuk tim dan *stakeholder* sebagai berikut:

Tabel 3.4 Kegiatan Pengembangan Kompetensi

No	Nama Kegiatan	Sasaran	Dokumentasi
1	Memimpin tim efektif: Selain bekerjasama dalam aksi perubahan, baik tim efektif maupun pegawai di lingkungan Itjen Kementrans, secara intensif melaksanakan briefing/ diskusi	Tim Efektif dan Pegawai di lingkungan Kementrans	Tolong eviden

2	Kendala dalam pengembangan sistem informasi maka dilakukan <i>Benchmarking</i> dengan instansi lain yakni Komdigi Koordinasi ini dilakukan untuk studi tiru dalam digitalisasi pengawasan dan pengaplikasian CACM	Tim Efektif dan Pegawai di lingkungan Kementrans	
3	Ketidakselarasan penyusunan proses bisnis dan SOP kegiatan: Melakukan rapat penyusunan SOP		
4	Sosialisasi Keputusan Inspektur Jenderal	Stakeholder pemberi dan penerima layanan	

BAB IV

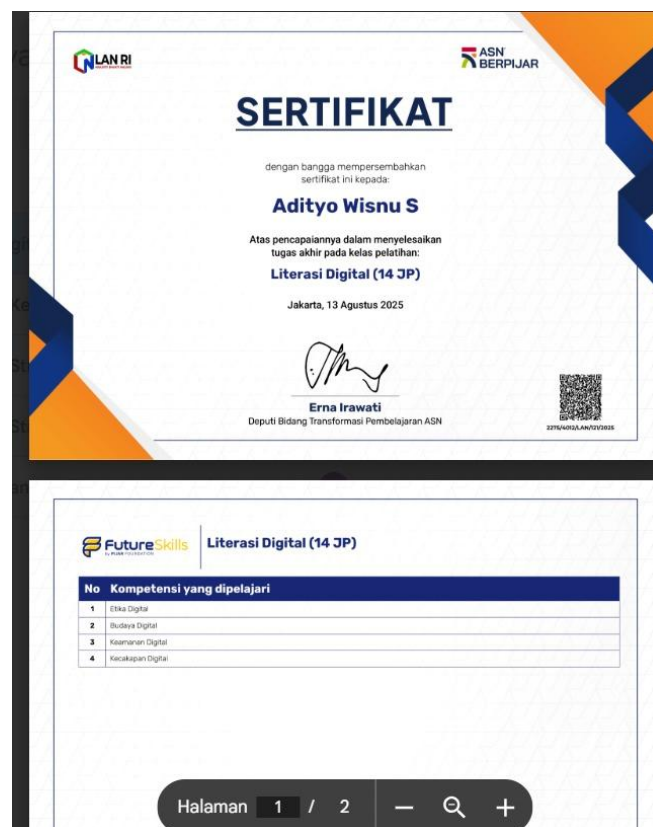
KETERKAITAN DENGAN MATA PELATIHAN PIMPINAN

Sebagai upaya dalam mendukung keberhasilan implementasi aksi perubahan, memerlukan pengetahuan lainnya melalui Mata Pelatihan Pilihan. Mata pelatihan pilihan yang bermanfaat dalam implementasi aksi perubahan sebagai berikut:

A. Peningkatan kompetensi digital

Yakni mengikuti pelatihan Literasi Digital yang berfokus pada pengembangan "*future skills*" seperti kecakapan digital, etika, keamanan siber, analisis data, AI, dan manajemen proyek digital, agar ASN adaptif, inovatif, dan mampu menghadapi tantangan masa depan dalam pelayanan publik.

Pelatihan ini dilaksanakan tanggal 13 Agustus 2025 engan mengikuti pelatihan secara daring pada web <https://asn.futureskills.id/> yang diselenggarakan oleh *Pijar Foundation* dan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.



Gambar 4.1 Sertifikat Literasi Digital

B. Pelatihan Berakhlak - Akuntabel

Pelatihan ini berfokus pada penanaman nilai kejujuran, tanggung jawab, kecermatan, kedisiplinan, dan integritas tinggi dalam menjalankan tugas, termasuk penggunaan aset negara yang efektif, efisien, dan tidak menyalahgunakan wewenang, sebagai bagian dari budaya kerja ASN yang profesional dan melayani publik.

Pelatihan ini dilaksanakan tanggal 1 Desember 2025 dengan mengikuti pelatihan secara daring pada web <https://asn.futureskills.id/> yang diselenggarakan oleh *Pijar Foundation* dan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. Materi yang diberikan berfokus pada pembentukan nilai-nilai dasar akuntabilitas melalui substansi pembelajaran yang terkait dengan pelaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi, penggunaan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien serta tidak menyalahgunakan kewenangan jabatannya.



Gambar 4.2 Sertifikat BerAkhlak-Akuntabel

C. Pelatihan Berakhlak- Seni Berkomunikasi

Pelatihan menguasai seni berkomunikasi adalah program pengembangan diri yang melatih kemampuan menyampaikan dan menerima pesan secara efektif, mencakup teknik berbicara, mendengarkan aktif, bahasa tubuh, serta negosiasi untuk membangun hubungan harmonis dan mencapai tujuan personal maupun profesional dengan percaya diri, jelas, dan tanpa merusak relasi. Pelatihan ini mengajarkan cara mengungkapkan pikiran, perasaan, dan kebutuhan dengan efektif, serta memahami perspektif orang lain untuk menciptakan dialog yang produktif.

Pelatihan ini dilaksanakan tanggal 1 Desember 2025 dengan mengikuti pelatihan secara daring pada web <https://asn.futureskills.id/> yang diselenggarakan oleh Pijar Foundation dan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. Materi yang diberikan adalah konsep dasar dan jenis-jenis komunikasi, teknis berkomunikasi, menguasai public speaking dan praktik seni berkomunikasi.



Gambar 4.3 Sertifikat Seni Berkomunikasi

D. Pelatihan Berakhlak- Adaptif

Pelatihan ini berfokus pada kemampuan untuk cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas, serta bertindak proaktif menghadapi tantangan zaman demi pelayanan publik yang lebih baik. Tujuannya agar ASN siap menghadapi dinamika lingkungan kerja, memanfaatkan teknologi, dan menjadi motor penggerak kemajuan instansi.

Pelatihan ini dilaksanakan tanggal 2 Desember 2025 dengan mengikuti pelatihan secara daring pada web <https://asn.futureskills.id/> yang diselenggarakan oleh Pijar Foundation dan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.



Gambar 4. 4 Sertifikat BerAkhlak-Adaptif

BAB V

DISEMINASI DAN PUBLIKASI PERUBAHAN

Diseminasi dan publikasi hasil aksi perubahan dilakukan diselenggarakannya 3 (tiga) kegiatan yakni:

1. Sosialisasi *roadmap* pengawasan berbasis digital pada tanggal 5 Desember 2025 Kegiatan ini diselenggarakan secara Daring Peserta yang hadir sejumlah 58 orang yang terdiri 4 Pejabat Struktural Eselon I, 1 Staf Ahli Menteri, 27 Pejabat Struktural Eselon II, berasal dari 4 Unit Kerja Eselon I, dan diikuti juga oleh beberapa pegawai perwakilan dari masing-masing unit kerja stakeholder.
2. Sosialisasi pedoman *Continuous Audit - Continuous Monitoring* (CACM) pada tanggal 5 Desember 2025 Kegiatan ini diselenggarakan secara Daring Peserta yang hadir sejumlah 58 orang yang terdiri 4 Pejabat Struktural Eselon I, 1 Staf Ahli Menteri, 27 Pejabat Struktural Eselon II, berasal dari 4 Unit Kerja Eselon I, dan diikuti juga oleh beberapa pegawai perwakilan dari masing-masing unit kerja stakeholder.
3. Sosialisasi pedoman *Human Capital Development Plan* (HCDP) di lingkungan Inspektorat Jenderal pada tanggal 5 Desember 2025. Kegiatan ini diselenggarakan secara Daring. Peserta yang hadir sejumlah 18 pegawai yang terdiri dari seluruh Struktural, Pejabat Fungsional Ahli Madya, Pejabat Fungsional Ahli Muda, Pejabat Ahli Pertama, Pejabat Fungsional Umum, dan beberapa perwakilan pegawai yang berasal dari Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi.

Selanjutnya terhadap pedoman yang telah disosialisasikan, akan dipublikasikan melalui JDIH Kementerian Transmigrasi Republik Indonesia, yang dikelola oleh masing-masing PIC Unit Kerja.

BAB VI

KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

Aksi Perubahan ini telah berhasil meletakkan fondasi yang kuat bagi transformasi digital pengawasan di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi. Tiga keluaran utama Aksi Perubahan ini saling melengkapi untuk mewujudkan pengawasan yang tepat sasaran, efektif, dan efisien:

A. Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 81 Tahun 2025

"*Grand Design* Implementasi Pengawasan Berkelanjutan dan Pemantauan Berkelanjutan di Lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi": Dokumen induk ini telah menyediakan kerangka kerja teknis dan metodologis yang terstruktur untuk mengimplementasikan pengawasan berkelanjutan, mengubah pengawasan dari reaktif menjadi proaktif.

B. Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 79 Tahun 2025

"*Roadmap* Pengawasan Berbasis Digital Tahun Anggaran 2025-2029": Regulasi ini mengikat komitmen pimpinan secara formal dan memberikan panduan tahapan yang jelas untuk adopsi teknologi pengawasan selama lima tahun ke depan, memastikan transformasi digital adalah mandatori, bukan opsional.

C. Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 80 Tahun 2025

"Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai di Lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi": Dokumen ini telah mengidentifikasi celah kompetensi dan menyusun program pengembangan SDM yang relevan.

Sesuai dengan tiga keluaran diatas, dalam mendukung Keberlanjutan Aksi Perubahan ini dapat diuraikan dalam rencana sebagai berikut:

D. Regulasi dan infrastruktur

Pimpinan akan mendorong mekanisme dan prosedur pengawasan untuk menerapkan *Continuous Audit* dan *Continuous Monitoring* sebagai metode pengawasan baku serta mengalokasikan anggaran operasional yang dihemat dari proses konvensional (misalnya, perjalanan dinas, ATK) ke dalam pos anggaran pemeliharaan sistem CACM dan *Data Warehouse* pengawasan.

E. Sumber Daya Manusia yang berkelanjutan.

Keberlanjutan pengawasan digital sangat bergantung pada kemampuan auditor. HCDP akan dioperasionalkan secara konsisten, sehingga pengembangan SDM diwajibkan bagi seluruh auditor yang dihubungkan dengan jenjang karier dan promosi. Selain itu untuk mengukur keberhasilan pemanfaatan data dan sistem akan dinilai melalui Indikator Kinerja Individu Auditor. Auditor harus dinilai berdasarkan seberapa efektif mereka menggunakan alat digital untuk menghasilkan temuan audit yang berbasis data.

F. Peningkatan kapasitas sistem

Sistem CACM harus terus berinovasi agar relevan dengan perkembangan teknologi dan modus operandi korupsi. Hal tersebut akan dilakukan dengan Integrasi Data Lintas Unit teknis (misalnya, unit keuangan, kepegawaian) untuk membuka akses data yang lebih luas ke dalam *Data Warehouse* CACM serta mengimplementasikan notifikasi otomatis pada dashboard CACM, sehingga setiap transaksi data yang melanggar batas toleransi (misalnya, pembayaran ganda atau persetujuan di luar batas waktu) akan memicu peringatan seketika kepada pimpinan pengawasan.

BAB VII

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI DIRI

Berdasarkan rekap nilai gabungan dari penilaian sikap peserta oleh mentor dan peserta sebelum implementasi aksi perubahan, dapat diketahui terdapat tiga nilai pada subkomponen mengelola perubahan yang perlu ditingkatkan, yakni aspek komunikasi, adaptabilitas dan orientasi pada hasil. Melalui penguatan terhadap beberapa sikap peserta yang masih perlu ditingkatkan maka selama aksi perubahan, hasil pelaksanaan pengembangan kompetensi diri adalah sebagai berikut:

Tabel 7.1 Hasil Pengembangan Kompetensi Diri

No	Komponen/ sub komponen	Panduan intervensi	Kegiatan pengembangan diri untuk mendukung pelaksanaan aksi perubahan	Kegiatan/ tahapan aksi perubahan	Waktu pelaksanaan pengembangan diri		Keterangan
					Rencana	Realisasi	
1	Kerjasama/ Komunikasi	Kemampuan komunikasi ditunjukkan dengan mampu menjalin relasi verbal dengan lawan bicara sehingga memiliki efek persuasif dan mempengaruhi orang lain untuk mendukung tujuan komunikasi itu sendiri. Kemampuan komunikasi yang baik membantu menyampaikan dan menerima pesan, ide, atau informasi secara efektif kepada orang lain melalui berbagai bentuk, seperti lisan, tulisan, dan non-verbal	Pengembangan melalui pelatihan secara daring dengan mempelajari konsep dasar dan jenis-jenis komunikasi, teknis berkomunikasi, menguasai public speaking dan praktik seni berkomunikasi. Selain itu terus menjalin komunikasi dengan tim kerja dan stakeholder, kegiatan lain melakukan benchmarking ke Komdigi.	1. Rapat koordinasi dengan tim efektif, komunikasi yang intens dengan tim terhadap kendala dan hambatan selama aksi perubahan; 2. Melakukan benchmarking ke Komdigi sebagai langkah kerja sama dan menjalin komunikasi dengan stakeholder eksternal untuk mendapatkan pengetahuan terkait isu dalam aksi perubahan	M1 Oktober 2025	13 Oktober 2025	Kegiatan pengembangan diri terlaksana dengan baik dan mendukung aksi perubahan
					M1 November 2025	25 November 2025	

No	Komponen/ sub komponen	Panduan intervensi	Kegiatan pengembangan diri untuk mendukung pelaksanaan aksi perubahan	Kegiatan/ tahapan aksi perubahan	Waktu pelaksanaan pengembangan diri		Keterangan
					Rencana	Realisasi	
2	Mengelola Perubahan/ Adaptabilitas	Kemampuan mengantisipasi kebutuhan perubahan dan menyiapkan alternatif solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi perubahan tersebut guna meningkatkan kinerja organisasi.	Melatih diri untuk meninjau ulang cara kerja yang dilakukan secara efektif. Sehingga memunculkan inisiatif perubahan yang aktual dalam lingkungan kerja/organisasi.	1. Pembentukan Tim Efektif;	M1 Oktober 2025	10 Oktober 2025	Kegiatan pengembangan diri terlaksana dengan baik dan mendukung aksi perubahan
				2. Terbatasnya SDM Auditor, berinisiatif meminta bantuan dengan unit kerja lain yang memahami IT dalam rangka digitalisasi pengawasan; dan	M3 Oktober 2025	M1 November 2025	
				3. Hasil pertemuan dengan Kondigi menjadi panduan untuk mereplikasi digitalisasi pengawasan melalui CACM	M2 November 2025	26 Oktober 2025	
3	Mengelola Perubahan/ Orientasi pada hasil	Kemampuan dan komitmen untuk fokus pada pencapaian tujuan serta target yang telah ditetapkan, memastikan setiap Tindakan berkontribusi pada hasil	Pembelajaran mengenai monitoring dan evaluasi kerja dalam rangka tahapan kerja sesuai target sehingga berorientasi pada kualitas.	1. Penyusunan Grand Design CACM; 2. Penyusunan dan finalisasi Road Map Digitalisasi Pengawasan; dan	13 Oktober 2025 14 Oktober 2025	4 Des- 2025 14 Okt-11 Nov 2025	Kegiatan pengembangan diri terlaksana dengan baik dan mendukung aksi perubahan

No	Komponen/ sub komponen	Panduan intervensi	Kegiatan pengembangan diri untuk mendukung pelaksanaan aksi perubahan	Kegiatan/ tahapan aksi perubahan	Waktu pelaksanaan pengembangan diri		Keterangan
					Rencana	Realisasi	
		yang diinginkan, bukan sekadar menyelesaikan tugas		3. Penyusunan dan Finalisasi HCDP	26 November 2025	4 Des- 2025	

Adanya aksi perubahan maka dilakukan penilaian ulang sikap peserta oleh mentor dan peserta. Hasil penilaian menunjukkan adanya perbaikan pada sikap peserta dan sangat membantu dalam meningkatkan kapasitas atau perilaku peserta.

REKAP NILAI GABUNGAN PESERTA DAN MENTOR					
Nama	: Adityo Wisnu Sumarto	Nama Mentor	: Lalu Samsul Hakim		
NIP	: 198409152009011000	NIP:	: 196812122000031000		
Jabatan	: Kepala Bagian Fasilitas TLHP dan Umum	Jabatan	: Sekretaris Inspektorat Jenderal		
Instansi	: Kementerian Transmigrasi	Instansi	: Kementerian Transmigrasi		
Program	: 0				
Komponen	Sub Komponen	Nilai Peserta	Nilai Mentor	Nilai Rata-Rata	Kualifikasi
Integritas	Tanggung jawab	8	8	8,00	Baik
	Komitmen	8	8	8,00	Baik
	Kedisiplinan	9	9	9,00	Istimewa
	Kejujuran	9	9	9,00	Istimewa
	Konsistensi	9	9	9,00	Istimewa
	Pengambilan Keputusan Dilema	9	9	9,00	Istimewa
	Rata-Rata	8,67	8,67	8,67	Baik
Kerjasama	Kerjasama Internal	8	8	8,00	Baik
	Kerjasama Eksternal	9	8	8,30	Baik
	Komunikasi	9	9	9,00	Istimewa
	Fleksibilitas	8	8	8,00	Baik
	Komitmen dalam Tim	8	9	8,70	Baik
	Rata-Rata	8,40	8,40	8,40	Baik
Mengelola Perubahan	Orientasi Pelayanan	8	8	8,00	Baik
	Adaptabilitas	8	8	8,00	Baik
	Pengembangan diri & org lain	9	9	9,00	Istimewa
	Orientasi pada hasil	9	9	9,00	Istimewa
	Inisiatif	8	8	8,00	Baik
	Rata-Rata	8,40	8,40	8,40	Baik
Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku :		8,49	8,49	8,49	Baik

Gambar 7. 1 Rekap Gabungan Sikap Perilaku Peserta Setelah Aksi Perubahan

REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA					
Nama Peserta	: Adityo Wisnu Sumarto	Nama Mentor	: Lalu Samsul Hakim		
NIP	: 198409152009011000	NIP:	: 196812122000031000		
Jabatan	: Kepala Bagian Fasilitas TLHP dan Umum	Jabatan	: Sekretaris Inspektorat Jenderal		
Instansi	: Kementerian Transmigrasi	Instansi	: Kementerian Transmigrasi		
Program	: 0				
	Sub Komponen Integritas	Sub Komponen Kerjasama	Sub Komponen Mengelola Perubahan	Rata-Rata Total Sub Komponen	Kualifikasi Total Sub
Peserta	8,67	8,40	8,40	8,49	Baik
Mentor	8,67	8,40	7,00	8,02	Baik
Nilai Rata-Rata Per Sub Komponen	8,67	8,40	7,42	8,16	Baik
Kualifikasi Per Sub Komponen	Baik	Baik	Baik	Baik	
Keterangan Kualifikasi			Akhir Sikap Perilaku		
9.99-10	Istimewa		8,16		
7-8.99	Baik		Kualifikasi: Baik		
5-6.99	Cukup				
3-4.99	Kurang				
1-2.99	Sangat Kurang				

Gambar 7. 2 Rekap Akhir Sikap Perilaku Peserta

BAB VIII PENUTUP

A. Kesimpulan

Laporan aksi perubahan dalam rangka memenuhi target kinerja *project leader* sesuai agenda pembelajaran Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan X Tahun 2025 telah dilaksanakan di lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi. Aksi perubahan ini mengidentifikasi kegiatan pengawasan belum menemukan pola yang dibutuhkan dalam mencapai output/outcome yang akan dituju sebagai isu utama untuk segera ditangani dengan bentuk gagasan inovatifnya berupa Budaya Kerja Digital dengan *Continuous Audit Continuous Monitoring* (CACM). Beberapa kesimpulan diperoleh atas kegiatan aksi perubahan sebagai berikut:

1. Target tujuan jangka pendek telah dapat dipenuhi 100%, yaitu tersusunnya Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 81 Tahun 2025 tanggal 4 November Tahun 2025 tentang *Grand Design* Implementasi Pengawasan Berkelanjutan dan Pemantauan Berkelanjutan di Lingkungan Kementerian Transmigrasi; Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 79 Tahun 2025 tanggal 11 November Tahun 2025 tentang *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan Kementerian Transmigrasi TA 2025-2029; dan Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 80 Tahun 2025 tanggal 4 Desember Tahun 2025 tentang Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai (HCDP) di Lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi;
2. Target tujuan jangka menengah berupa Aplikasi rintisan sistem pengawasan sebagai implementasi langkah selanjutnya dari CACM dengan nama aplikasi *Trans Continuous Monitoring and Reporting* (TC-More) dan Terselenggaranya HCDP telah dilakukan pada rentang waktu jangka pendek, sehingga secara keseluruhan terdapat 2 kegiatan telah berhasil diimplementasikan;
3. Target jangka menengah selanjutnya akan berfokus pada pembangunan jejaring wali data, implementasi HCDP secara berkelanjutan, dan penambahan fitur atas sistem yang sudah dibangun dalam rangka mengembangkan budaya kerja digital; dan

4. Tujuan jangka panjang atas pengembangan budaya kerja digital akan berfokus pada integrasi antar sistem pengawasan yang telah dibangun dan memastikan efisiensi dan efektivitas pengawasan dalam meningkatkan kualitas tata kelola organisasi.

B. Rekomendasi

Aksi perubahan ini didasari oleh gagasan dalam Budaya Kerja Digital dengan *Continuous Audit Continuous Monitoring* (CACM). Dalam implementasi dan keberlanjutannya membutuhkan komitmen kuat dan dukungan dari stakeholder terkait. Saran tindakan lanjut atas aksi perbuahan sebagai berikut:

Tabel 8.1 Rekomendasi Tindak Lanjut Aksi Perubahan

No	Perrmasalahan yang masih ada	Saran Tindak Lanjut	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan
1	Terdapat kekurangan Kompetensi SDM dalam melakukan Pengawasan	Usulan permintaan pegawai kepada Biro SDM	Sekretaris Inspektorat Jenderal	Januari 2026
2	Pengembangan TC-More yang belum terinternalisasi seluruh <i>stakeholders</i>	Sosialisasi dan diseminasi informasi secara masif dan berkelanjutan	Sekretaris Inspektorat Jenderal	Februari 2026
3	Dukungan anggaran untuk keberlanjutan pembangunan digitalisasi pengawasan	Mengintegrasikan dalam rencana kegiatan dan anggaran unit kerja	Kepala Bagian Fasilitas TLHP dan Umum	Juli 2026

DAFTAR PUSTAKA

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah.

Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang Grand Design Implementasi Pengawasan Berkelanjutan dan Pemantauan Berkelanjutan di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 tahun 2023 tentang Kurikulum Pelatihan Struktural Kepemimpinan.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan.

[LAN] Lembaga Administrasi Negara. 2021. *Modul Manajemen Perubahan Sektor Publik*. Jakarta: LAN.

[LAN] Lembaga Administrasi Negara. 2021. *Modul Kepemimpinan Transformasional*. Jakarta: LAN.

[LAN] Lembaga Administrasi Negara. 2021. *Modul Strategi Komunikasi Sektor Publik*. Jakarta: LAN.

[LAN] Lembaga Administrasi Negara. 2021. *Modul Akuntabilitas Kinerja*. Jakarta: LAN.

[LAN] Lembaga Administrasi Negara. 2021. *Modul Organisasi Digital*. Jakarta: LAN.

[LAN] Lembaga Administrasi Negara. 2021. *Modul Manajemen Kinerja*. Jakarta: LAN.

[LAN] Lembaga Administrasi Negara. 2021. *Modul Manajemen Risiko*. Jakarta: LAN.

[LAN] Lembaga Administrasi Negara. 2021. *Modul Aksi Perubahan Kepemimpinan Pelatihan Administrator*. Jakarta: LAN.

Lampiran

Lampiran 1. Data Mentor dan Gagasan Aksi Perubahan

FORM DATA MENTOR
PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR
ANGKATAN X
TAHUN 2025

Nama Peserta	: Adityo Wisnu S, S.H., M.M., CRMP
Nomor Daftar Hadir	: 02
Instansi	: Kementerian Transmigrasi
Jabatan	: Kepala Bagian Fasilitasi Tindak Lanjut Hasil Pengawasan dan Umum

Nama Mentor	: Ir. Lalu Samsul Hakim, MT, CGRE, CGCAE
NIP	: 19681212 200003 1 007
No NPWP	: 48.918.439.0-326.000
NIK Mentor	: 1871021212680010
Instansi	: Kementerian Transmigrasi
Jabatan	: Sekretaris Inspektorat Jenderal
No. Handphone	: 081221044686

Mengetahui
Atasan Langsung,



Disetujui Oleh :
Mentor,



Ir. Lalu Samsul Hakim, MT, CGRE, CGCAE
NIP. 19681212 200003 1 007

Ir. Lalu Samsul Hakim, MT, CGRE, CGCAE
NIP. 19681212 200003 1 007

No	Tanggal	Kegiatan	Output	Catatan	Media	Paraf
4	3 Okt 2025	Tata urutan penyusunan bahan tayang	Sistematika minimum bahan tayang	Waktu presentasi 15 menit	Tatap muka langsung	
Evidence						
						
5	4 Okt 2025	Cek persiapan bahan tayang untuk seminar rancangan	Bahan tayang siap dipresentasikan	Aspek minimal yang harus dipaparkan	Tatap muka langsung	
Evidence						
						

No	Tanggal	Kegiatan	Output	Catatan	Media	Paraf
1	29 Sept 2025	Pemetaan Sikap perilaku kepemimpinan	Nilai pemetaan perilaku	Aspek Mengelola Perubahan yang perlu ditingkatkan	Tatap muka/ Langsung	
<i>Evidence</i>  						
2	2 Oktober 2025	Konsultasi ranah Rencana Aksi Perubahan	RAPKO	Fokus pada Output Jangka Pendek	Tatap muka/ Langsung	
<i>Evidence</i>  						

Lampiran 4. Bukti Implementasi Aksi Perubahan

Kegiatan 1. Konsultasi dengan Pimpinan Inspektorat Jenderal terkait Aksi Perubahan

NOTULENSI	
Hal	: Rapat Pemberian Masukan atas rencana penyusunan dokumen strategis terkait pengawasan berbasis digital lingkungan Kementerian Transmigrasi
Hari/Tanggal	: Senin, 22 September 2025
Tempat	: Ruang Rapat Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi

1. Rapat Pemberian Masukan atas rencana penyusunan dokumen strategis terkait pengawasan berbasis digital dilaksanakan pada hari Senin, tanggal 22 September 2025 di Ruang Rapat Inspektorat Jenderal Kementerian pada jam 13.00 sd. Selesai.
2. Rapat dipimpin oleh Inspektur Jenderal, dan dihadiri oleh Sekretaris Inspektorat Jenderal, Inspektur I, Inspektur II, *Project Leader* serta anggota Tim Efektif.
3. Tujuan rapat dilakukan dalam rangka memberikan masukan dari *stakeholders* internal atas rencana penyusunan dokumen-dokumen strategis dalam rangka pelaksanaan pengawasan berbasis digital di lingkungan Kementerian Transmigrasi.
4. Poin-poin Pembahasan:
 - a. Inspektur I (Imam Yunarto)
Masukan terhadap Grand Design CACM (Continuous Audit – Continuous Monitoring):
 - 1) Penguatan Keterhubungan Grand Design dengan IACM
 - Grand Design perlu secara eksplisit memetakan bagaimana



Kegiatan 2. Membentuk Tim Kerja

NOTULEN RAPAT			
Jenis Kegiatan :	Koordinasi Tim Kerja Strategi Terintegrasi Pengawasan Digital Kementerian Transmigrasi (SIGAP DITRANS)	Hari Tanggal :	Senin, 13/10/2025
Pimpinan Rapat:	Inspektur Jenderal	Lokasi :	Ruang Rapat Inspektorat Jenderal
Topik :	Pembagian Peran dan <i>Timeline</i> Pelaksanaan Kegiatan Tim Kerja Strategi Terintegrasi Pengawasan Digital Kementerian Transmigrasi (SIGAP DITRANS)		

PESERTA RAPAT					
No	NAMA	JABATAN	No	NAMA	JABATAN
1	Yusep Eatria	Inspektur Jenderal	11	Adam Riezatul Haq	Auditor Ahli Pertama
2	Lalu Samsul Hakim	Sekretaris Inspektorat Jenderal	12	Arip Agustian	Auditor Ahli Pertama
3	Imam Yunarto	Inspektur I	13	Ben Guritno	Auditor Ahli Pertama
4	Andi Wijaya	Inspektur II	14	Adi Riyanto	Auditor Ahli Pertama
5	Adityo Wisnu S	Kepala Bagian Fasilitas TLHP dan Umum	15	Ayu Ditha	Auditor Ahli Pertama
6	Lena Ariestavissa Agus	Kasubbag TLHP	16	Melita Prihayati	Arsiparis Terampil
7	Dimas Hardiansyah	Kasubbag Umum	17	Shinta Kusumastuti	Penelaah Teknis Kebijakan
8	Fenning Elvind	Kasubbag TU Inspektorat II	18	Dithya Rahmayanti	Penata Layanan Operasional
9	Diana Melvawati Situmorang	Kasubbag TU Inspektorat I			
10	Johanes Marbun	Berurusan Materi Hukum dan UU			





KEMENTERIAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN INSPEKTUR JENDERAL

NOMOR 10 TAHUN 2025

TENTANG

PEMBENTUKAN TIM EFEKTIF IMPLEMENTASI PROYEK PERUBAHAN TRANSFORMASI DIGITALISASI MELALUI STRATEGI TERINTEGRASI PENGAWASAN DIGITAL KEMENTERIAN TRANSMIGRASI (SIGAP DITRANS)

INSPEKTUR JENDERAL

KEMENTERIAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA

Menimbang : a. bahwa sebagai bagian dari kurikulum Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan X Tahun 2025 dilaksanakan Implementasi Proyek Perubahan;

b. bahwa untuk melaksanakan maksud tersebut pada huruf a perlu dibentuk Tim Efektif yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Inspektur Jenderal Kementerian Transmigrasi; dan

c. bahwa pejabat/pegawai yang namanya tercantum dalam lampiran keputusan ini dipandang mampu dan memiliki

Kegiatan 3. Sosialisasi Rancangan Aksi Perubahan Kepada Pimpinan ITJEN

NOTULEN RAPAT			
Jenis kegiatan :	Sosialisasi Rencana Aksi Proyek Perubahan "Strategi Terintegrasi Pengawasan Digital Kementerian Transmigrasi (SIGAP DITRANS)"	Hari Tanggal :	Selasa, 14/10/2025
Pimpinan Rapat:	Inspektur Jenderal	Lokasi :	Ruang Rapat Inspektorat Jenderal
Topik :	Sosialisasi Rencana Output Rancangan Aksi Perubahan sekaligus menyusun Strategi Pengawasan Digital pada Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi		

PESERTA RAPAT

No	NAMA	JABATAN
1	Yusep Fatria	Inspektur Jenderal
2	Lalu Samsul Hakim	Sekretaris Inspektorat Jenderal
3	Imam Yudianto	Inspektur I
4	Andi Wijaya	Inspektur II
5	Adityo Wisnu S	Kepala Bagian Fasilitas TLHP dan Umum
6	Lena Ariestavisa Agus	Kasubbag TLHP
7	Dimas Hardiansyah	Kasubbag Umum
8	Feming Elvind	Kasubbag TU Inspektorat II
9	Diana Melvawati Situmorang	Kasubbag TU Inspektorat I



Kegiatan 4. Penyusunan Kerangka Kerja *Grand Design* CACM

Executive Summary Penyusunan Grand Design CACM Kementerian Transmigrasi

A. Pendahuluan

Transformasi digital di sektor publik mengharuskan aparat pengawasan intern pemerintah (APIP) mengubah pendekatan pengawasan dari model konvensional yang bersifat manual, retrospektif, dan berbasis kepatuhan, menuju model modern yang proaktif, *real-time*, berbasis risiko, dan berbasis teknologi.

Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi merespons perubahan tersebut melalui penyusunan *Grand Design Continuous Audit and Continuous Monitoring* (CACM). Dokumen ini menjadi pedoman jangka panjang dalam membangun ekosistem pengawasan digital yang terintegrasi, efisien, dan mampu memberikan *early warning system* kepada manajemen.

B. Tujuan Grand Design

Grand Design disusun untuk:

1. Meningkatkan efektivitas pengawasan internal melalui digitalisasi proses dan pemanfaatan data *real-time*.
2. Mendorong kapabilitas APIP hingga mencapai level *managed – optimizing* sesuai *Internal Audit Capability Model* (IACM).
3. Memperkuat peran Itjen sebagai *strategic partner* dan *trusted advisor* bagi manajemen.
4. Membangun infrastruktur pengawasan digital yang mendukung pengambilan keputusan berbasis data dan mitigasi risiko lebih dini.

C. Isu Strategis dan Tantangan Utama

Berdasarkan analisis kondisi saat ini, terdapat beberapa isu strategis:

1. Keterbatasan SDM dan Kompetensi

- Pengawasan masih dominan konvensional dan minim penggunaan Teknik Audit Berbantuan Komputer (TABK).

NOTULENSI

Hal	: Rapat Penyusunan Kerangka Kerja <i>Grand Design</i> CACM di lingkungan Kementerian Transmigrasi
Hari/Tanggal	: Jumat, 10 Oktober 2025
Tempat	: Gazebo Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi

1. Rapat Penyusunan Kerangka Kerja *Grand Design* CACM di lingkungan Kementerian Transmigrasi dilaksanakan pada hari Jumat, tanggal 10 Oktober 2025 di Gazebo Inspektorat Jenderal Kementerian pada jam 09.00 sd. Selesai.
2. Rapat dipimpin oleh *Project Leader* dan anggota Tim Penyusun *Grand Design* CACM.
3. Tujuan rapat dilakukan dalam rangka penyusunan kerangka acuan kerja *Grand Design* CACM yang akan menjadi panduan dalam implementasi CACM di lingkungan Kementerian Transmigrasi.
4. Poin-poin Pembahasan:
 - a. CACM dilaksanakan di Kementerian Transmigrasi;
 - b. Inspektorat Jenderal sebagai inisiator atau pemrakarsa kegiatan;
 - c. Program/kegiatan ini merupakan Program Pusat Data dan Informasi Transmigrasi, dengan sasaran kegiatan yaitu Terlaksanannya pengawasan internal berbasis sistem informasi terintegrasi;
 - d. Rincian output berupa Pembangunan Peta Jalan Pengawasan Berbasis Digital, dengan Sub Komponen **Pembangunan Sistem Aplikasi Audit Berkelanjutan dan Monitoring Berkelanjutan** (CACM);
 - e. Tantangan utama adalah Proses pengawasan saat ini masih menghadapi tantangan seperti pelaporan belum terstandarisasi, audit bersifat manual dan tersebar, serta pengelolaan tindak lanjut yang belum sistematis;
 - f. Tujuan utama yaitu:
 - Mewujudkan pengawasan internal yang efektif demi mendukung tata kelola Kementerian Transmigrasi yang **akuntabel, profesional, dan berkinerja unggul**;
 - Penguatan Kapabilitas APIP; dan

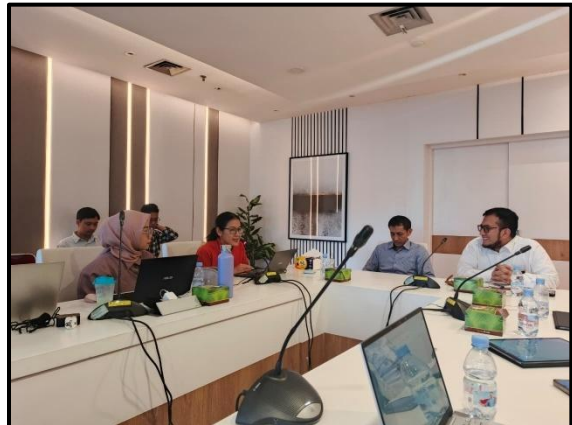
Kegiatan 5. Penyusunan Rancangan Pedoman *Grand Design* CACM

NOTULENSI	
Hal	: Penyusunan Rancangan Pedoman <i>Grand Design</i> CACM di lingkungan Kementerian Transmigrasi
Hari/Tanggal	: Senin, 13 Oktober 2025
Tempat	: Ruang Rapat Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi

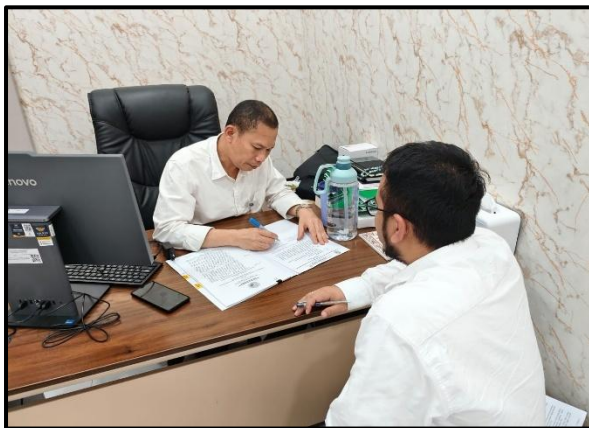
1. Rapat Penyusunan Rancangan Pedoman *Grand Design* CACM di lingkungan Kementerian Transmigrasi dilaksanakan pada hari Senin, tanggal 13 Oktober 2025 di Ruang Rapat Inspektorat Jenderal Kementerian pada jam 09.00 sd. Selesai.
2. Rapat dipimpin oleh *Project Leader* dan anggota Tim Penyusun *Grand Design* CACM.
3. Tujuan rapat dilakukan dalam rangka penyusunan Rancangan Pedoman *Grand Design* CACM yang akan menjadi landasan hukum dalam implementasi CACM di lingkungan Kementerian Transmigrasi.
4. Poin-poin Pembahasan:
 - a. **Pergeseran Paradigma Pengawasan:** Terdapat pergeseran peran APiP dari fokus kepatuhan menjadi katalis, mitra strategis, dan konsultan untuk mewujudkan *good governance*;
 - b. **Pergeseran Pendekatan:** Pendekatan pengawasan bergeser dari represif menjadi preventif, berorientasi pada hasil (*risk-based and value-based assurance*);
 - c. **Kebutuhan Digitalisasi:** Cara pengawasan konvensional yang parsial dan berfokus pada akhir masa anggaran tidak lagi memadai. Diperlukan inovasi menggunakan teknologi informasi untuk mewujudkan *early warning system*;
 - d. **Dasar Hukum:** Konsep CACM sejalan dengan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE);
 - e. **Peningkatan Kapabilitas APiP:** Adopsi dan implementasi CA/CACM mendukung peningkatan kematangan organisasi dan dapat menempatkan APiP pada kategori/level 3 IACM (*Internal Audit Capability Model*) atau lebih tinggi;
 - f. **Maksud:** Sebagai panduan pelaksanaan tahapan implementasi CACM dan referensi dalam kegiatan yang berhubungan dengan pengawasan berkelanjutan dan pemantauan berkelanjutan;



Kegiatan 6. Benchmarking dengan Kementerian Komunikasi dan Digital



Kegiatan 7. Konsultasi Dengan Mentor Terkait Penyusunan Pedoman Roadmap Pengawasan Berbasis Digital





DRAFT

**KEMENTERIAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

KEPUTUSAN INSPEKTUR JENDERAL
NOMOR TAHUN 2025

TENTANG

ROADMAP DIGITALISASI PENGAWASAN KEMENTERIAN TRANSMIGRASI
TAHUN ANGGARAN 2025-2029

INSPEKTUR JENDERAL
KEMENTERIAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA

Menimbang : a. bahwa dalam rangka penyelenggaraan sistem pemerintahan berbasis elektronik di lingkungan Kementerian Transmigrasi, perlu disusun *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan Kementerian Transmigrasi Tahun Anggaran 2025-2029 sebagai acuan, referensi, dan panduan yang jelas bagi program dan kegiatan terkait dengan digitalisasi pengawasan di lingkungan Kementerian Transmigrasi;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Inspektur Jenderal Kementerian Transmigrasi tentang *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan Kementerian Transmigrasi Tahun Anggaran 2025-2029;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3682) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5050);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127);

3. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 182);

Kegiatan 8. Rapat Finalisasi Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 79 tentang Roadmap Pengawasan Berbasis Digital





KEMENTERIAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN INSPEKTUR JENDERAL
NOMOR 79 TAHUN 2025

TENTANG

ROADMAP DIGITALISASI PENGAWASAN KEMENTERIAN TRANSMIGRASI
TAHUN ANGGARAN 2025-2029

INSPEKTUR JENDERAL
KEMENTERIAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA

Menimbang : a. bahwa dalam rangka penyelenggaraan sistem pemerintahan berbasis elektronik di lingkungan Kementerian Transmigrasi, perlu disusun *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan Kementerian Transmigrasi Tahun Anggaran 2025-2029 sebagai acuan, referensi, dan panduan yang jelas bagi program dan kegiatan terkait dengan digitalisasi pengawasan di lingkungan Kementerian Transmigrasi;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Inspektur Jenderal Kementerian Transmigrasi tentang *Roadmap* Digitalisasi Pengawasan Kementerian Transmigrasi Tahun Anggaran 2025-2029;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3682) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5050);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127);

3. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 182);

4. Peraturan Presiden Nomor 172 Tahun 2024 tentang Kementerian Transmigrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 368);

5. Peraturan ...

Kegiatan 9. Pengolahan Data HCDP Inspektorat Jenderal

docs.google.com/spreadsheets/d/1ZXLI3z6dRIhnu5QQYQ0UjdT0a1jqtG/edit?gid=1798682508&gid=1798682508

Response Kuesioner HCDP_Itjen

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	Column2	Column3	Column4	Column5	Column6	Column7	Column8	Column9	Column10
1	No	Nama Lengkap Beserta Gelar	Nomor Induk Pegawai (NIP)	Pangkat/Golongan Ruang	Jabatan Saat Ini	Unit Kerja Ekokon I	Unit Kerja Ekokon II atau III (Balai)	Pendidikan Terakhir	Jurusan Terakhir
2	1	Mekdiana Citasari Ratna Nugraha, S.Tr.A.P.	19950510 201903 2 006	Penata Muda/III.a	Arsiparis Terampil	Inspektoral Jenderal	Inspektoral I	S1/D4	Admini Nisgare
3	2	Mirna Puspita Sari, S.E.	19931019 202521 2 034	IX	Penata Layanan Operasional	Inspektoral Jenderal	Inspektoral I	S1/D4	Ekonon
4	3	Ben Guritno, S.E	198803202018031001	Penata Muda Tk. 1/III.b	Auditor Pertama	Inspektoral Jenderal	Inspektoral I	S2	Manaje
5	4	Andoko Dwi Puro, S.Sos	196911051998031001	Penia TK V III.d	Auditor Muda	Inspektoral Jenderal	Inspektoral I	S1/D4	Ilmu Sc
6	5	adam rizwanul haq, SE	199010102019031010	penata muda Tk.1/III.b	auditor ahli pertama	Inspektoral Jenderal	Inspektoral I	S1/D4	manaje
7	6	Iv Diana Melviani	196905152003122001	Penata Tk. 1/ III.d	Kasubbag TU Jr.1	Inspektoral Jenderal	Inspektoral I	S1/D4	Teknik
8	7	Imam Yunarto, Ak. MAco, CA, CGAP, CGCAE, CRMP	197110031992021001	Pembina Utama Muda / IV C	Inspektoral I	Inspektoral Jenderal	Inspektoral I	S2	Manaje
9	8	Johannes Setyawan S.H	196703271994031901	Pembina Muda / IV. c	Auditor Madya	Inspektoral Jenderal	Inspektoral I	S1/D4	Ilmu Hk
10	9	Ferning Elvind	197702202002121005	Penata Tingkat I / III d	Kasubbag TU	Inspektoral Jenderal	Inspektoral II	D3	Admini
11	10	Arip Agustin, S.E.	198908192018031901	Penata Muda Tk. 1/III.b	Auditor Ahli Pertama	Inspektoral Jenderal	Inspektoral II	S1/D4	Manaje
12	11	Ayu Ditha Puspita, SE	19911030 201803 2 001	Penata Muda Tk.1/III.b	Auditor Ahli Pertama	Inspektoral Jenderal	Inspektoral II	S1/D4	Ekonon
13	12	Adi Riyanto, S.E	19881122 201903 1 005	Penata Muda Tk.1/III.b	Auditor Ahli Pertama	Inspektoral Jenderal	Inspektoral II	S1/D4	Akuntan
14	13	Cristina, S.Si	19790804 202421 2 009	IX	Arsiparis Ahli Pertama	Inspektoral Jenderal	Inspektoral II	S1/D4	Biologi
15	14	Dr. Ir. Andi Wijaya, S.T., M.M. M.A.P., CGRE.	19730819199803 1 002	IV.d	Inspektoral II	Inspektoral Jenderal	Inspektoral II	S3	Ilmu Pe
16	15	Yuni Susilowati, S.Sos.MM	196609011987032002	Pembina IV/b	Auditor Madya	Inspektoral Jenderal	Inspektoral II	S2	Manaje
17	16	Adityo Wenu S, SH, MM, CRMP	198409192009010003	Pembina/IV A	Kabag Fasilitas TLHP & Umum	Inspektoral Jenderal	Sekretariat Inspektoral Jenderal	S2	Manaje
18	17	Shinta Kusumastuti, S.Psi.	19980429 202203 2 028	Penata Muda/III.a	Penelaah Teknis Kebijakan	Inspektoral Jenderal	Sekretariat Inspektoral Jenderal	S1/D4	Psikolo
19	18	Mellia Pehayati, S.Tr.A.P	19970522 201903 2 001	Penata Muda/III.a	Arsiparis Terampil	Inspektoral Jenderal	Sekretariat Inspektoral Jenderal	S1/D4	Admini

Kegiatan 10. Pengolahan Data HCDP dan Penyusunan Draft Keputusan Inspektur Jenderal tentang Kebutuhan Dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai Di Lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi

DRAFT INSTRUMEN HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT PLAN (HCDP) DI LINGKUNGAN INSPEKTORAT JENDERAL		
NO	INSTRUMEN PERTANYAAN	OPSI
A	IDENTITAS	
1	Nama Lengkap Beserta Gelar	
2	Nomor Induk Pegawai (NIP)	
3	Pangkat/Golongan Ruang	
4	Jabatan Saat Ini	
5	Unit Kerja Eselon II	
6	Pendidikan Terakhir	• S3 • S2 • S1/D4 • D3 • SMA
7	Jurusan Pendidikan Terakhir	
B	PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIAL KULTURAL	
1	Kompetensi manajerial dan sosial kultural prioritas 1 yang perlu dikembangkan	Pada bagian ini Anda diminta untuk memilih 3 kompetensi manajerial dan sosial kultural yang perlu dikembangkan berdasarkan prioritas Anda. Daftar kompetensi manajerial dan sosial kultural dapat diakses pada tautan berikut ini https://www.transmigrasi.go.id/cloud/index.php/s/qXcP4cxCANTGcaB • Integritas • Kerja Sama • Komunikasi • Orientasi pada Hasil • Pelayanan Publik • Pengembangan Diri dan Orang Lain • Mengelola Perubahan • Pengambilan Keputusan • Perekat Bangsa

Kuesioner Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi

Selamat pagi/siang/sore Bapak dan Ibu, saat ini Sekretariat Inspektorat Jenderal sedang menyusun rencana kebutuhan pengembangan kompetensi langg sejumlah Inspektoran Kuesioner di Kementerian Transmigrasi sebagai dasar pelaksanaan pelatihan di tahun 2020-2025. Untuk itu kami mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner di bawah ini dengan sebaik-baiknya.

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu.

doded.hayati8@gmail.com Ganti nama
 Tidak dibagikan

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

A. DATA DIRI PESAWAI *

Nama Lengkap Beserta Gelar *

Jawaban Anda

Nomor Induk Pegawai (NIP) *

	DRAFT	
KEMENTERIAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA KEPUTUSAN INSPEKTUR JENDERAL NOMOR TAHUN 2025 TENTANG KEBUTUHAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI PECAWAI DI LINGKUNGAN INSPKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN TRANSMIGRASI INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA		
Menimbang :	a. bahwa untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan Pasal 30 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Inspekturat Jenderal Kementerian Transmigrasi; b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, perlu menetapkan Keputusan Inspektur Jenderal Kementerian Transmigrasi tentang Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai di Lingkungan Inspekturat Jenderal Kementerian Transmigrasi;	
Meringkat :	1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketranasmigrasian (Lembran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 37, Tambahan Lembran Negara Republik Indonesia Nomor 3682) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketranasmigrasian (Lembran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 131, Tambahan Lembran Negara Republik Indonesia Nomor 5050); 2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141); 3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembran Negara Republik ...	

Kegiatan 11. Finalisasi Keputusan Inspektur Jenderal tentang Kebutuhan Dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai Di Lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi

NOTULEN RAPAT			
Jenis Kegiatan :	Finalisasi Draft <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP) Inspektorat Jenderal Tahun 2025	Hari Tanggal :	Rabu, 26/11/2025
Pimpinan Rapat:	Kepala Bagian <i>Fasilitasi</i> TLHP dan Umum	Lokasi :	Ruang Rapat Inspektorat Jenderal
Topik :	Penetapan <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP) Inspektorat Jenderal Tahun 2025		

PESERTA RAPAT		
No	NAMA	JABATAN
1	Adityo Wisnu S	Kepala Bagian <i>Fasilitasi</i> TLHP dan Umum
2	Lena Ariestavissa Agus	Kasubbag TLHP
3	Dimas Hardiansyah	Kasubbag Umum
4	Diana Melvawati	Kasubbag TU Inspektorat I
5	Feming Elvind	Kasubbag TU Inspektorat II
6	Meidiana Ciptasari	Arsiparis Terampil
7	Nery Noviasuti	Perencana Ahli Muda
8	Rosmala Dewi	Penata Layanan Operasional
9	Shinta Kusumastuti	Penelaah Teknis Kebijakan
10	Riantoko	Staff



Kegiatan 12. Penetapan Keputusan Inspektur Jenderal tentang Grand Design CACM dan HCDP Inspektorat Jenderal



 INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA KEPUTUSAN INSPEKTUR JENDERAL NOMOR 81 TAHUN 2025 TENTANG GRAND DESIGN IMPLEMENTASI PENGAWASAN BERKELANJUTAN DAN PEMANTAUAN BERKELANJUTAN DI LINGKUNGAN INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN TRANSMIGRASI INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA Menimbang : a. bahwa terdapat persiapan kondisi komputerisasi dan digitalisasi dalam pengelolaan proses bisnis di lingkungan pemerintahan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan dan akuntabel; b. bahwa untuk meningkatkan peran pengawasan internal melalui keterpaduan dan efisiensi sistem pemerintahan berbasis elektronik dengan membangun sistem peringatan dini bagi setiap permasalahan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi; dan c. berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Inspektur Jenderal Kementerian Transmigrasi tentang Grand Design Implementasi Pengawasan Berkelanjutan dan Pemantauan Berkelanjutan di Lingkungan Kementerian Transmigrasi. Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3682) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5050); 2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890); 3. Peraturan Presiden Nomor 172 Tahun 2024 tentang Kementerian Transmigrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 368);	
4. Peraturan...	

 KEMENTERIAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA KEPUTUSAN INSPEKTUR JENDERAL NOMOR 80 TAHUN 2025 TENTANG KEBUTUHAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKAWAI DI LINGKUNGAN INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN TRANSMIGRASI INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA Menimbang : a. bahwa untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan Pasal 203 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi; b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, perlu menetapkan Keputusan Inspektur Jenderal Kementerian Transmigrasi tentang Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai di Lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi; Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3682) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5050); 2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141); 3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 12, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5035);	
3. Peraturan...	

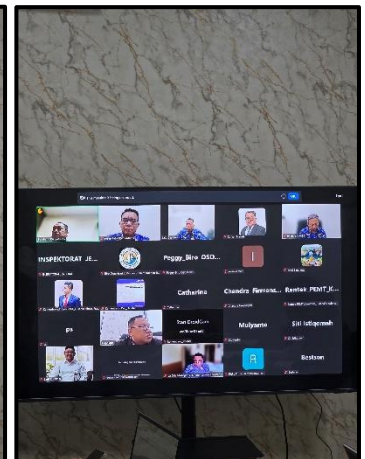
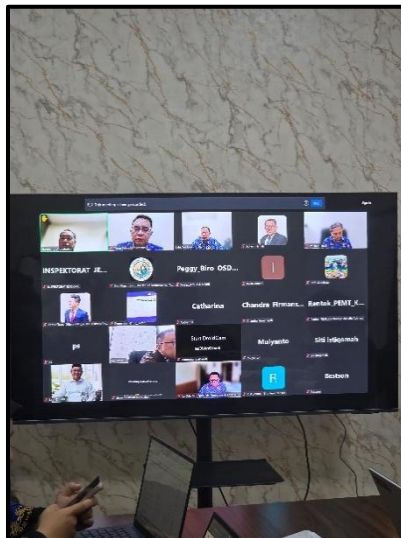
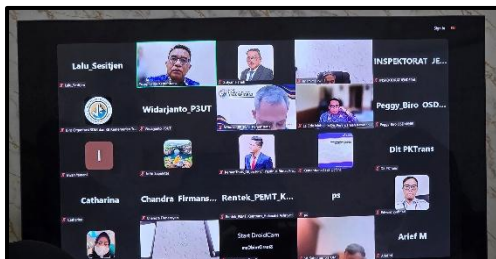
Kegiatan 13. Sosialisasi Dengan Stakeholder

- Sosialisasi Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 80 tentang Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai di lingkungan Inspektorat J endral

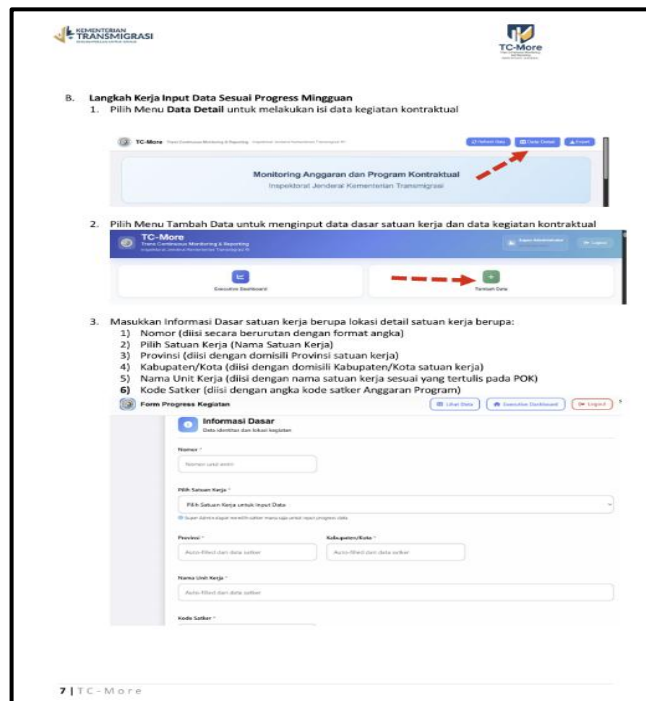
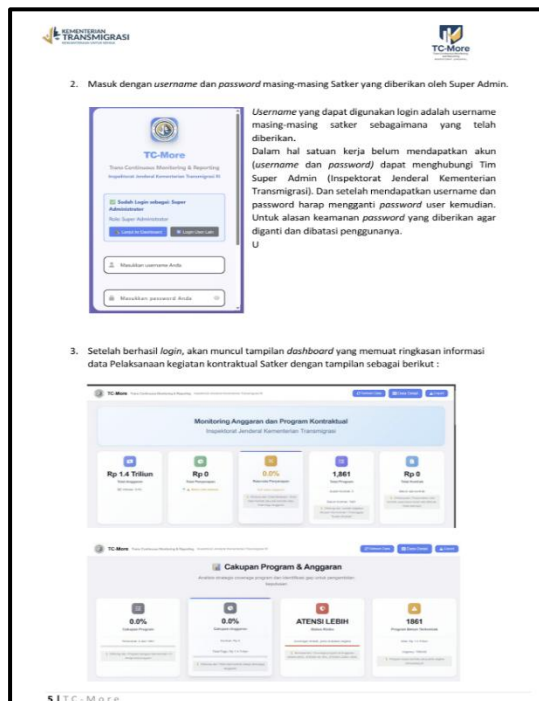
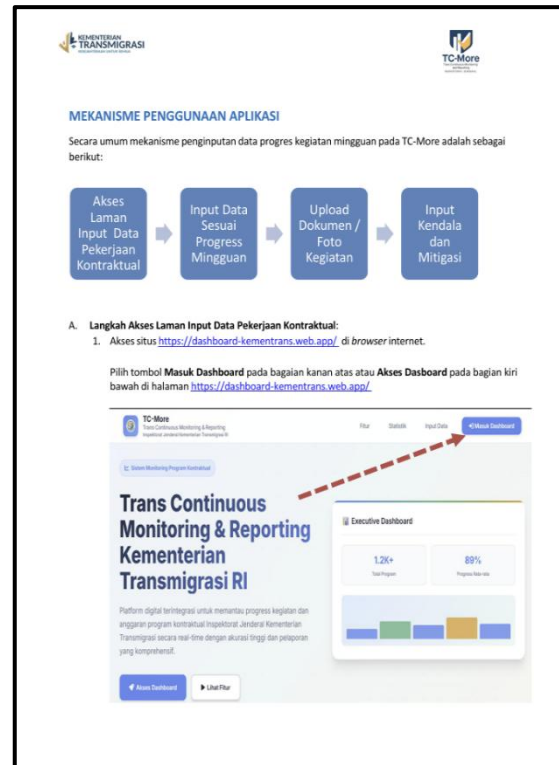
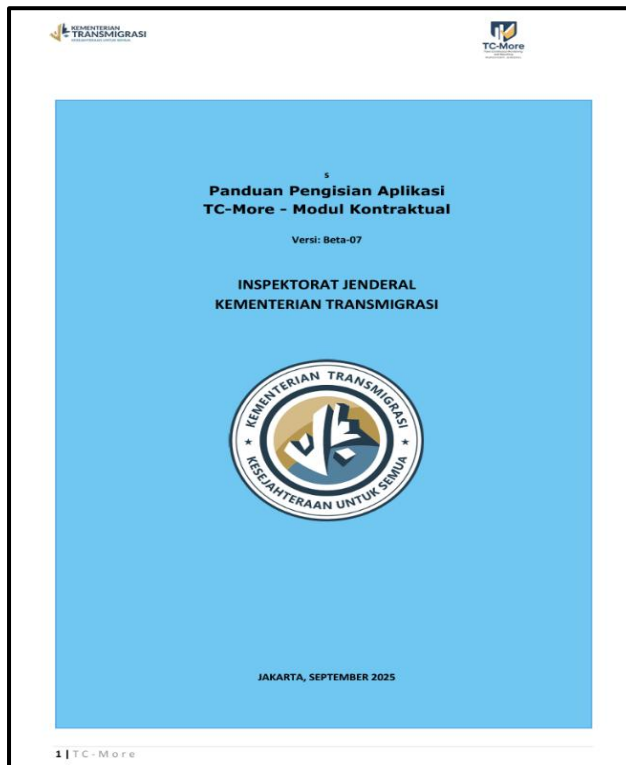
No	Nama/NIP	Jabatan	Kebutuhan Pengembangan	Rencana Pengembangan
1	2	3	4	5
1	Imam Yudianto, AE, MAcc, CA, CGAP, CGCAS, CRMP NIP. 197110031992021001	Inspektur I	Kompetensi Manajerial & Sosial Kultural	Pengembangan Diri dan Orang Lain Manajemen, Berkeadilan Kerja Sama Leadership

No	Nama/NIP	Jabatan	Kebutuhan Pengembangan	Rencana Pengembangan
1	2	3	4	5
1	Imam Yudianto, AE, MAcc, CA, CGAP, CGCAS, CRMP NIP. 197110031992021001	Inspektur I	Kompetensi Manajerial & Sosial Kultural	Pengembangan Diri dan Orang Lain Manajemen, Berkeadilan Kerja Sama Leadership

- Sosialisasi Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 79 tentang Roadmap Digitalisasi Pengawasan Kementerian Transmigrasi Tahun 2025-2029 dan Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 81 tentang Grand Design Implementasi Pengawasan Berkelanjutan dan Pemantauan Berkelanjutan di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Transmigrasi

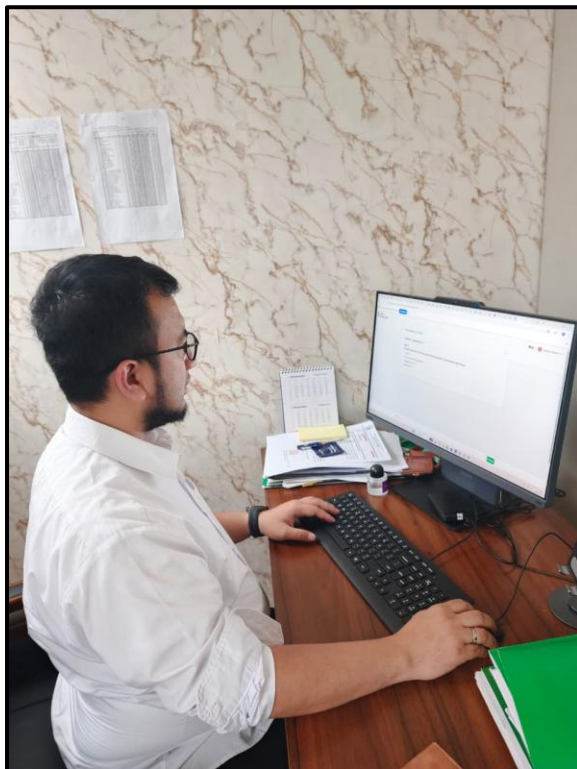
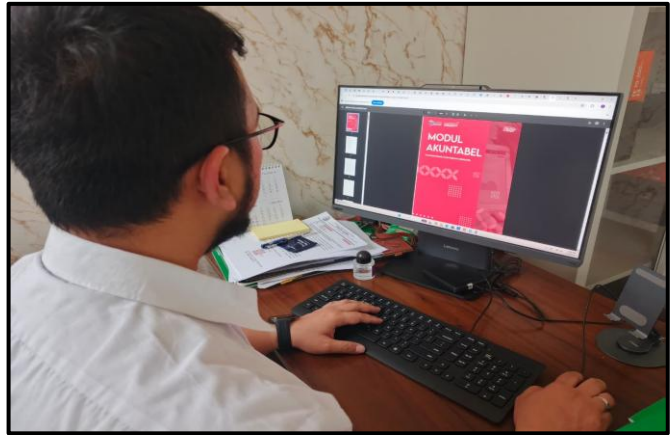
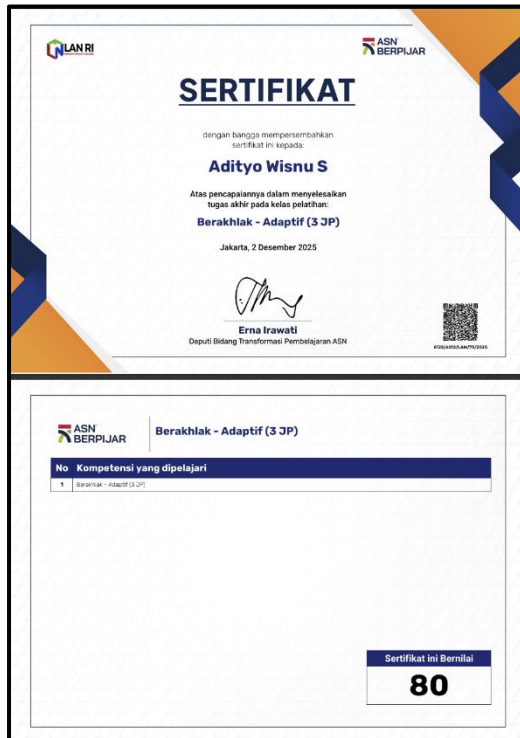


Lampiran 5. Aplikasi Rintisan TC More



Lampiran 6. Bukti Peningkatan Kapasitas Diri

Mengikuti pelatihan ASN FutureSkill dari Pijar Foundation



Lampiran 7. Pelaksanaan HCDP Inspektorat Jenderal

Diklat Audit for Non-Auditor BPKP Bali



Lampiran 8. Dukungan dari Stakeholder

Dukungan dari Kepala Bagian Umum dan Rumah Tangga Sekreriat Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi



Dukungan dari Kepala Bagian Umum dan Rumah Tangga Biro Umum dan Layanan Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Transmigrasi

