

Media

Edisi 30, Agustus 2012

AUDITOR

Media Manajemen dan Pengawasan



SAKIP

Kementerian Pertanian

Peningkatan Akuntabilitas
Dalam Pengelolaan APBN

Paradigma Pengawasan Internal

DR. H. Rusman Heriawan
Wakil Menteri Pertanian RI

Evaluasi kinerja Atase Pertanian
di Washington DC - USA



hal. 41

Penjajakan Kerjasama Dengan
Commision On Audit (COA) Di Filipina



hal. 75

INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN PERTANIAN

2010 - 2014

VISI

Menjadi lembaga Pengawasan yang profesional dalam menegakkan pemerintahan yang baik dan bebas dari KKN di Kementerian Pertanian

MISI

1. Melaksanakan pengawasan secara profesional dan berintegritas dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance) dan bebas dari KKN (clean government) di Kementerian Pertanian;
2. Mendorong terlaksananya program dan kegiatan pembangunan pertanian secara ekonomis, efisien, efektif serta sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku di Kementerian Pertanian;
3. Mencegah terjadinya penyimpangan terhadap pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan pertanian di Kementerian Pertanian;
4. Mendorong terwujudnya sumberdaya manusia yang profesional dan berintegritas tinggi di Kementerian Pertanian;
5. Mendorong terwujudnya penerapan Sistem Pengendalian Intern pada unit-unit kerja lingkup Kementerian Pertanian secara efektif;
6. Mendorong terwujudnya penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja pada unit-unit kerja lingkup Kementerian Pertanian;
7. Mendorong terwujudnya penerapan pengelolaan keuangan Kementerian Pertanian sesuai dengan SAI dengan mendapatkan opini wajar.

Salam Hangat para Pembaca **Media Auditor**,



Pemimpin Redaksi
Bambang Purnaji

Media Auditor Edisi 30 Tahun 2012 menjumpai pembaca kembali. Sesuai dengan visi **Media Auditor** masih setia mengupas permasalahan dan informasi tentang manajemen dan pengawasan. Pada edisi ini, kami menampilkan topik masalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Artikel yang kami terima dari simpatisan penulis cukup banyak untuk mengisi rubrik menu utama maupun wawasan, sehingga kami pun harus menyeleksi secara ketat khususnya pada Menu Utama. Tema kali ini ternyata sangat familier bagi teman-teman Auditor, sehingga jumlah tulisan menu utama pada edisi ini paling banyak mengkomodasi tulisan para Auditor. Selain itu, pada Rubrik Wawasan kami tampilkan informasi yang banyak memberikan pengetahuan

yang cukup menarik. Pada Bagian lain, beberapa kegiatan Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian juga kami tampilkan pada info media.

Pembaca yang budiman, tema SAKIP kami tampilkan sebagai rasa syukur kami, karena dengan komitmen dan semangat yang tinggi, nilai LAKIP Kementerian Pertanian mengalami perbaikan dan peningkatan yang cukup mengembirakan dibandingkan tahun sebelumnya. Tentu saja perolehan nilai "B" tahun ini belum membuat kita semua sebagai warga Kementerian Pertanian puas diri, sehingga gerakan untuk peningkatan penerapan SAKIP tetap dilaksanakan dengan konsisten. Harapannya, tahun depan kita dapat memperoleh nilai yang lebih baik.

Kami mohon maaf karena penerbitan edisi 30 Tahun 2012 mengalami keterlambatan dari rencana. Kami berharap, pembaca tidak kecewa atas keterlambatan tersebut, karena kami akan selalu memperbaiki kualitas penerbitan **Media Auditor** menuju media yang profesional, termasuk dalam memenuhi target waktu penerbitan. Bantuan dan perhatian pembaca sangat diperlukan, antara lain sumbangan artikel untuk memperkaya khasanah dunia manajemen dan pengawasan.

Tidak lupa, kami jajaran redaksi Media auditor mengucapkan, Selamat ulang tahun Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian yang ke-45. Semoga ijen tetap menjadi lembaga pengawasan yang profesional dalam menegakkan pemerintahan yang baik dan bebas dari KKN, serta memberikan kontribusi yang nyata bagi terwujudnya 4 sukses pembangunan pertanian. Kami ucapkan juga Selamat Hari Raya Idul Fitri 1433 H, minal aidin wal faidzin, mohon maaf lahir dan batin.

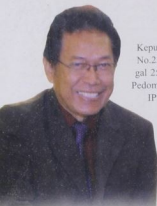
Pembaca yang budiman, selamat membaca mudah-mudahan tema kali ini dapat memberikan informasi dan pengetahuan tentang manajemen pengawasan termasuk SAKIP. (BP/PAR - MA)

"Seseorang dengan wawasan yang cukup untuk mengakui kekurangannya berada paling dekat dengan kesempurnaan"

- Maria Singh



Gerakan SAKIP Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian



Berdasarkan Surat Keputusan Kepala LAN No. 239/X/6/8/2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Pedoman Penyusunan LAKIP wajib dilakukan oleh Menteri/Badan/Lembaga Negara di Pusat dan Daerah. Kementerian Pertanian tidak terlepas dari kewajiban tersebut, tahun 2009 s.d 2011 hasil evaluasi LAKIP yang dilakukan oleh Kementerian Nega-

ra Pendayagunaan Aparatur Negara (PAN) dan Reformasi Birokrasi (RB) terhadap Kementerian Pertanian menunjukkan perubahan yang menggembirakan yaitu dari nilai C (agak kurang/perlu banyak perbaikan) pada tahun 2009, CC (cukup baik/perlu banyak perbaikan tetapi tidak mendasar) pada tahun 2010 dan B (baik/perlu sedikit perbaikan) pada tahun 2011.

Pencapaian nilai B terhadap Laporan Akutabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kementerian Pertanian tersebut sudah sesuai dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian melalui gerakan Sistem Akutabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), namun kita tetap perlu meraih predikat yang lebih baik di tahun mendatang. Hal tersebut tidak terlepas dari peran Inspektorat Jenderal (Itjentan) dalam rangka meningkatkan kualitas pelaporan dan peringkat hasil penilaian atas LAKIP tingkat Eselon I dan Kementerian di lingkup Kementerian Pertanian. Untuk itu Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian tetap berkomitmen untuk senantiasa memberikan masukan dan saran kepada unit-unit kerja Eselon I teknis dalam bentuk

kegiatan evaluasi maupun *workshop* guna menyampaikan pemahaman dan merumuskan langkah-langkah kebijakan yang disepakati untuk pihak-pihak yang berinteraksi dalam kegiatan dimaksud.

Bagaimana strategi kedepan dan gerakan apa yang telah dirancang tahun 2012 oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian dalam mendukung LAKIP menjadi lebih baik, berikut petikan wawancara dengan Inspektur Jenderal Kementerian Pertanian Ir. R. Azis Hidajat, MM.

1. Media Auditor (MA) : *Proses pencapaian nilai LAKIP Kementerian Pertanian tidak semudah yang diharapkan, sebenarnya hal mendasar apa yang membuat LAKIP Kementerian Pertanian dari tahun 2008 dan 2009 masih dinilai kurang baik ?*

Azis Hidajat (AH) : Kementerian PAN dan RB telah melakukan penilaian penerapan SAKIP di Kementerian Pertanian sejak penerapan SAKIP tahun 2008, tahun 2009 dan tahun 2010, dengan hasil penilaian C untuk tahun 2008 dan CC untuk tahun 2009 dan menjadi B pada penerapan SAKIP tahun 2010. Penilaian SAKIP yang dilakukan oleh KemenPAN dan RB tidak terbatas pada penilaian penyusunan LAKIP semata, tetapi mencakup pada penerapan SAKIP yang terdiri dari 5 sub komponen yang dinilai yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja. Penilaian penerapan SAKIP oleh kemenPAN dan RB juga dilakukan terhadap penerapan SAKIP unit eselon I secara uji petik yang mencakup terhadap lima komponen penilaian tersebut, dengan alat bantu penilaian yang telah disusun secara sistematis yang disebut *template*. Pada awalnya kurang kita sadari bahwa komponen yang dinilai oleh KemenPAN dan RB mencakup pada penerapan sistem AKIP, sedangkan kita (kementerian dan eselon I) hanya terfokus pada penyusunan LAKIP saja, yang hanya memiliki bobot penilaian sebesar 15 % dari keseluruhan kom-

2. **MA:** Pada Tahun 2010 hasil penilaian LAKIP cukup menggembirakan dengan meraih nilai B (baik), kontribusi apa yang dilakukan Inspektorat Jenderal, sehingga penilaian LAKIP dapat meningkat?

AH: Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian memberikan perhatian yang besar terhadap penerapan SAKIP di lingkup Kementerian Pertanian, hal ini terlihat dari Peran Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian sejak tahun 2006 sampai dengan tahun 2011 telah melakukan evaluasi dan penilaian penerapan SAKIP di unit eselon I lingkup kementerian sesuai dengan yang diamanatkan Surat Keputusan MenPAN No.135, bahwa lembaga pengawasan diberikan kewenangan untuk melakukan evaluasi dan penilaian penerapan SAKIP unit eselon I di lingkungan kementerian/lembaga. Kemudian pada tahun 2010 Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian membentuk Tim Penggerak SAKIP yang ditetapkan dengan Keputusan Inspektur Jenderal Kementerian Pertanian, dengan tugas antara lain melaksanakan sosialisasi, *workshop*, pelatihan penerapan SAKIP lingkup Kementerian Pertanian dan melakukan *reviu* penerapan SAKIP Kementerian Pertanian tahun 2010 dan 2011 sebelum LAKIP Kementerian Pertanian disampaikan kepada Kementerian PAN dan RB. Tim Penggerak SAKIP Ijen Kementan juga memberikan pelayanan sebagai pendamping atau narasumber dalam kegiatan sosialisasi/*workshop* penerapan SAKIP lingkup Kementerian Pertanian. Kegiatan tersebut telah mendorong penerapan SAKIP di lingkup unit kerja Kementerian Pertanian semakin lebih baik.

3. **MA:** Apa hambatan penerapan SAKIP di Kementerian Pertanian?

AH: Penerapan SAKIP memerlukan komitmen bersama dari seluruh unsur penyelenggara/pelaksana pemerintah, dimulai pimpinan tertinggi sampai dengan bagian terkecil dari unit kerja. Penerapan SAKIP di Kementerian Pertanian belum sepenuhnya mendapat apresiasi yang memadai, sehingga penerapan SAKIP lebih sekedar melakukan kewajiban menyusun LAKIP daripada kebutuhan untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya yaitu melaporkan keber-

hasilan dan kegagalan dari suatu unit kerja dalam mencapai sasaran strategis sesuai dengan target kinerjanya. Penerapan SAKIP bagaikan dua belah sisi mata uang logam dengan laporan realisasi anggaran dalam sistem akuntansi instansi pemerintah, tetapi apresiasi penyusunan laporan realisasi anggaran oleh unit kerja lebih besar dibanding dengan penerapan SAKIP (penyusunan LAKIP), karena belum ada sanksi yang konkrit bagi pimpinan unit kerja yang tidak menerapkan SAKIP dengan baik, sedangkan bagi satker yang tidak membuat laporan realisasi anggaran dengan baik ada sanksi, antara lain pengurangan anggaran tahun berikutnya. Dari aspek organisasi penerapan SAKIP umumnya dilakukan oleh bagian evaluasi dengan daya dukung anggaran yang kurang memadai, sedangkan dalam penilaian dan evaluasi capaian kinerja diperlukan survei tentang kepuasan pelanggan dan kepentingan *stakeholder*, sehingga kurang tergalinya tingkat capaian kinerja terhadap indikator *outcome*, *benefit*, dan *impact*.

4. **MA:** Apa kesulitan penilaian penerapan SAKIP di Kementerian Pertanian?

AH: Penerapan SAKIP merupakan tanggungjawab kinerja dari suatu unit kerja yang direncanakan, dilaksanakan, dievaluasi dan dilaporkan sendiri oleh unit kerja yang bersangkutan (*self assessment*), sehingga diperlukan penilaian dan evaluasi oleh pihak lain. Inspektorat Jenderal sebagai lembaga pengawasan internal di Kementerian Pertanian diberi kewenangan untuk melakukan evaluasi dan penilaian penerapan SAKIP di setiap unit kerja eselon I dan unit kerja dibawahnya, dan melakukan *reviu* atas penerapan SAKIP Kementerian Pertanian. Inspektorat Jenderal setiap tahun telah melakukan evaluasi dan penilaian terhadap penerapan SAKIP eselon I lingkup Kementerian dan melakukan *reviu* atas LAKIP Kementerian Pertanian pada tahun 2010 dan 2011. SAKIP merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja suatu instansi, yang selalu berkembang dan dinamis, sehingga diperlukan pemahaman yang terus menerus pada setiap ada perubahan kebijakan yang terjadi. SAKIP belum sepenuhnya dipahami oleh seluruh jajaran satuan unit kerja di tiap eselon I, termasuk belum seluruh auditor yang melakukan penilaian dan evaluasi juga memahami SAKIP, sehingga masih diperlukan pembinaan terhadap pema-



haman SAKIP. Kebijakan dan pedoman SAKIP dan penyusunan LAKIP yang ada juga tidak mudah diaplikasikan pada suatu unit kerja dalam penyusunan perencanaan kinerja dan indikatornya dengan jenis kegiatan yang beragam. Disamping itu juga diperlukan komitmen pimpinan dan seluruh pelaksana.

5. **MA :** Gerakan SAKIP yang telah dilaksanakan oleh Itjen Kementan telah memberikan kontribusi dalam peningkatan penilaian LAKIP, apa yang akan dilakukan Inspektorat Jenderal untuk meningkatkan penilaian LAKIP di tahun 2012 ?

AH : Serangkaian kegiatan gerakan SAKIP pada tahun 2012 telah dilakukan dan direncanakan, yaitu: reviu terhadap draft LAKIP Kementerian Pertanian tahun 2011 yang dilakukan pada awal bulan Maret 2012 dengan tujuan memberikan masukan dan koreksi atas LAKIP Kementerian Pertanian sebelum disampaikan kepada Kementerian PAN dan RB; melakukan pendampingan penyusunan LAKIP eselon I dan UPT lingkup Kementerian Pertanian tahun 2011 sesuai dengan permintaan eselon I dan UPT yang bersangkutan; penyusunan pedoman evaluasi dan penilaian terhadap LAKIP eselon I dan unit kerja lingkup eselon I dan pertemuan dengan para Sekretaris Ditjen/Badan dan Kepala Bagian Evaluasi dalam rangka persiapan evaluasi dan penilaian SAKIP Eselon I; melakukan evaluasi dan penilaian terhadap penerapan SAKIP eselon I lingkup Kementerian Pertanian yang dilaksanakan pada bulan Juni 2012; melakukan pembinaan/workshop penerapan SAKIP; dan penyusunan LAKIP terhadap unit kerja dan UPT lingkup Kementerian Pertanian yang akan dilaksanakan pada bulan Oktober 2012.

6. **MA :** Penilaian LAKIP tahun 2011 dengan nilai B (baik) artinya masih ada sedikit yang perlu diperbaiki, aspek apa yang perlu dilakukan perbaikan ?

AH : Seluruh aspek perlu mendapat perhatian untuk perbaikan, baik aspek perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja. Dari aspek perencanaan kinerja, Kementerian Pertanian telah melakukan revisi perencanaan strategis (Renstra) Kementerian Pertanian tahun 2010 – 2014, terkait dengan perubahan organisasi di tingkat eselon

I dan perbaikan terhadap indikator kinerja dan target kinerja pada sasaran utama Kementerian Pertanian. Revisi Renstra Kementerian Pertanian tersebut akan segera diikuti dengan revisi Renstra eselon I. Selain itu Kementerian Pertanian dalam waktu dekat akan mengeluarkan Pedoman Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama. Diharapkan pedoman tersebut akan memudahkan dan menyelaraskan perencanaan pembangunan pertanian dan pengukuran capaian kinerja terhadap sasaran yang ditetapkan. Dari aspek pelaporan kinerja, kita terus meningkatkan pembinaan kepada unit kerja lingkup Kementerian Pertanian agar kesadaran dan komitmen serta pemahaman seluruh pelaksana terhadap SAKIP lebih baik lagi. Kita harus berupaya untuk membangun SAKIP dengan membangun jaringan informasi dan komunikasi untuk mendapatkan data yang akurat dan andal berkaitan dengan informasi capaian kinerja pada pelanggan (*customer*) dan pemangku kepentingan lainnya dalam pembangunan pertanian. Untuk itu dalam waktu dekat Sekretariat Jenderal Kementan akan menyempurnakan Permentan No 31 tahun 2010 tentang *monitoring*, evaluasi dan pelaporan.

7. **MA :** Banyak kegiatan gerakan di Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian, dan semuanya memberikan dampak yang signifikan, bagaimana cara membagi sumberdaya di Inspektorat Jenderal Kementan sehingga semua gerakan yang dilaksanakan di Itjen Kementan dapat dilaksanakan secara optimal, khususnya gerakan SAKIP ?

AH : Di Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian semua kegiatan telah direncanakan dengan baik, mulai dari sumberdaya anggaran, semua kegiatan audit (kinerja, investigasi) dan non audit baik pembinaan Sistem Pembinaan Intern Pemerintah (SPIP), Komitmen Anti Korupsi (KAK) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), gerakan SAKIP dan gerakan Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) telah dialokasikan anggaran dalam DIPA Itjen tahun 2012. Inspektorat Jenderal sejak awal tahun anggaran telah membentuk Tim Gerakan SAKIP, Tim SPIP dan Tim KAK menuju WBK yang didasarkan atas hasil rapat kerja Inspektorat Jenderal pada bulan Januari 2012. Tim tersebut telah ditetapkan berdasarkan Keputusan Inspektur Jenderal dan telah mempunyai uraian tugas dan fungsi masing-masing.

8. **MA** : Harapan untuk penerapan SAKIP di Kementerian Pertanian, mengingat kontribusi Inspektorat Jenderal Kementan sangat diperlukan ?

AH : Harapan kami penerapan SAKIP di Kementerian Pertanian dari tahun ke tahun semakin baik, pencapaian sasaran utama Kementerian Pertanian yaitu empat target sukses pembangunan pertanian dapat tercapai dan akuntabel. Inspektorat Jenderal akan selalu berperan aktif dan sesuai dengan tugas dan fungsi, mendorong pencapaian sasaran utama tersebut dan penerapan SAKIP lingkup Kementerian Pertanian lebih akuntabel, jujur, dan obyektif serta transparan.

9. **MA** : Optimiskah untuk tahun 2012 LAKIP Kementerian Pertanian dapat meningkat menjadi predikat A (sangat baik).

AH : Kami optimis bahwa penilaian penerapan SAKIP di Kementerian Pertanian pada tahun-tahun mendatang dapat meningkat. Untuk itu diperlukan komitmen dan dukungan serta peran serta secara aktif pada pimpinan seluruh unit kerja eselon I dan jajarannya, untuk bekerja keras mewujudkan pencapaian sasaran utama Kementerian Pertanian yaitu empat sukses pembangunan pertanian seperti yang telah ditetapkan dalam Renstra Kementerian Pertanian tahun 2010 – 2014.

(Suparmadi - Media Auditor)



Pentingnya Akuntabilitas dalam Pengelolaan APBN

Dalam rangka terselenggaranya *good governance* diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban APBN yang tepat, jelas, terukur, dan sah sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan negara diwajibkan untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan suatu perencanaan strategis yang ditetapkan oleh masing-masing instansi (Inpres No 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah).

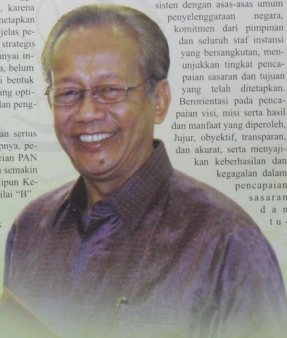
Beberapa alasan mengapa banyak instansi pemerintah yang belum dapat mengukur kinerjanya sehingga tidak/belum tahu tingkat kinerja yang dicapai, karena pada umumnya instansi pemerintah belum menetapkan beberapa aspek utama, yaitu antara lain Belum jelas perumusan tujuan (*goal*), belum memiliki sasaran strategis yang spesifik, jelas, dan terukur, Belum mempunyai indikator kinerja untuk mengukur keberhasilannya, belum berani menetapkan target-target kinerja sebagai bentuk komitmen organisasi bagi pencapaian kinerja yang optimal, dan belum memiliki sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja.

Kementerian Pertanian sangat konsen dan serius dalam mendorong penerapan SAKIP di lingkungannya, penilaian LAKIP yang dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB terhadap LAKIP Kementerian Pertanian semakin memberikan hasil peningkatan yang baik, meskipun Kementerian Pertanian belum puas dengan hasil/nilai "B" yang diraihinya pada LAKIP tahun 2011.

Penerapan system akuntabilitas yang baik tentu saja berpengaruh terhadap pengelolaan anggaran, karena pada dasarnya akuntabilitas merupakan istilah yang terkait dengan tata kelola pemerintahan termasuk didalamnya mempertanggungjawabkan anggaran yang direalisasikan, atau sebuah pertanggungjawaban untuk memberitahukan, menjelaskan terhadap tiap-tiap tindakan dan keputusannya agar dapat disetujui maupun ditolak atau dapat diberikan hu-

kuman bilamana ditemukan adanya penyalahgunaan kewenangan.

Ada 3 kunci sebagai dasar pola pikir untuk mewujudkan agar kita selalu dalam jalur yang benar, seperti yang disampaikan oleh Wakil Menteri Pertanian Dr. H. Rusman Heriawan pada acara Komitmen Anti Korupsi menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) di Jogjakarta. Pertama kita harus pahami target dan tujuan pembangunan pertanian yang harus diselesaikan, kedua, ada kapasitas dan potensi yang perlu dioptimalkan baik SDM pada bagian pengawasan maupun pelaksanaan atau pengelolaan anggaran, ketiga, ada pedoman dan aturan yang wajib dipahami oleh seluruh pegawai. Hal tersebut sejalan dengan prinsip-prinsip akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan yaitu berpedoman pada sistem yang dapat menjamin penggunaan sumberdaya yang konsisten dengan asas-asas umum penyelenggaraan negara, komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi yang bersangkutan, menunjukkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Berorientasi pada pencapaian visi, misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh, jujur, obyektif, transparan, dan akurat, serta menyajikan keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tu-



DR. H. Rusman Heriawan
Wakil Menteri Pertanian RI

juan yang telah ditetapkan.

Wakil Menteri Pertanian mengingatkan bahwa akuntabilitas itu sesungguhnya tidak diukur pada bagaimana kita bisa mempertanggungjawabkan pengelolaan secara baik sesuai aturan atau akuntabilitas formal. Tetapi sesungguhnya akuntabilitas itu harus diukur dari semua proses anggaran mulai dari perencanaan. Apabila dalam konteks perencanaan sudah punya kepentingan-kepentingan lain bukan kepentingan untuk masyarakat, maka hal itu sudah tidak sehat dari awalnya. Perencanaan harus dilakukan dengan niat bahwa perencanaan itu harus bermanfaat untuk masyarakat. Hal ini menjadi perhatian bagi Inspektorat Jenderal sebagai instansi pengawas internal, Wamentan meminta Inspektorat Jenderal untuk terus melakukan equal treatment pada seluruh unit kerja yang diaudit, serta melakukan penilaian terhadap *external accountability* yang disebut *impact indicator*, Inspektorat Jenderal juga harus berani dan tegas melakukan evaluasi kebijakan/program pembangunan pertanian, terutama

untuk program yang kurang memberikan manfaat, tetapi terus dilaksanakan.

Akuntabilitas yang buruk dapat dilihat dari proses pelayanan publik yang berbelit-belit dan sebagai pemicu suburnya tindak pidana korupsi, hal ini menjadi perhatian khusus Menteri Pertanian yang menginginkan proses administrasi pemerintahan dapat berjalan secara terpadu dan efektif antar unit kerja eselon I lingkup Kementerian Pertanian, sehingga sesuai dengan roh dari reformasi birokrasi yaitu pelayanan publik yang terbaik (*excellent public service*). Sehingga penilaian yang dilakukan oleh KPK yaitu penilaian-penilaian Survei Integritas Sektor Layanan Publik dan Penilaian Inisiatif Anti Korupsi (PIAK), dan LAKIP, menjadi sangat penting untuk mengukur akuntabilitas kinerja kita, apakah pada tataran yang rendah, sehingga harus dilakukan peningkatan di berbagai aspek, atau sedang sehingga perlu dilakukan peningkatan, dan apakah tinggi sehingga perlu dipertahankan atau bahkan dikembangkan menjadi lebih baik. (Parmadi- MA)



Kegiatan Komitmen Anti Korupsi Menuju WBK, Jogjakarta

Penyerahan Cenderamata Kegiatan Komitmen Anti Korupsi Menuju WBK kepada Wakil Menteri Pertanian di Jogjakarta



Konsepsi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Oleh : Yayat Supriatna

"Penerapan SPIP tidak akan sepenuhnya berhasil, jika SAKIP tidak diterapkan dengan baik"

Semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance* dan *clean government*) telah mendorong pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang jelas, tepat, teratur, dan efektif yang dikenal dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Penerapan sistem tersebut bertujuan agar penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bertanggung jawab dan bebas dari praktik-praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN).

Dari berbagai definisi tentang akuntabilitas, dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban berupa laporan akuntabilitas kinerja secara periodik.

Akuntabilitas sebenarnya merupakan sisi-sisi sikap dan watak kehidupan manusia yang meliputi: akuntabilitas internal dan eksternal. Dari sisi internal seseorang, akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban orang tersebut kepada Tuhannya. Akuntabilitas yang demikian ini meliputi pertanggungjawaban diri sendiri mengenai segala sesuatu yang dijalankannya yang hanya diketahui dan dipahami oleh dia sendiri. Akuntabilitas eksternal seseorang adalah akuntabilitas orang tersebut kepada lingkungannya baik lingkungan formal (atasan-bawahan) maupun lingkungan masyarakat. Kegagalan seseorang untuk memenuhi akuntabilitas eksternal mengakibatkan pemborosan waktu, pemborosan sumber dana dan sumber-sumber daya yang lain, penyimpangan kewenangan, dan menurunnya kepercayaan masyarakat kepadanya. Akuntabilitas eksternal lebih mudah diukur mengingat norma dan standar yang tersedia memang sudah jelas. Kontrol dan penilaian dari pihak eksternal sudah ada dalam mekanisme yang terbentuk dalam suatu sistem dan prosedur kerja.

Kewajiban instansi pemerintah untuk menerapkan sistem akuntabilitas kinerja berlandaskan pada Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam Inpres tersebut dinyatakan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan 'keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban secara periodik.

Siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dimulai dari penyusunan perencanaan strategik (Renstra) yang meliputi penyusunan visi, misi, tujuan, dan sasaran serta menetapkan strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Perencanaan strategik ini kemudian dijabarkan dalam perencanaan kinerja tahunan yang dibuat setiap tahun. Rencana kinerja ini mengungkapkan seluruh target kinerja yang ingin dicapai (*output/outcome*) dari seluruh sasaran strategik dalam tahun yang bersangkutan serta strategi untuk mencapainya. Rencana kinerja ini merupakan tolok ukur yang akan digunakan dalam penilaian kinerja penyelenggaraan pemerintahan untuk suatu periode tertentu. Setelah rencana kinerja ditetapkan, tahap selanjutnya adalah pengukuran kinerja. Dalam melaksanakan kegiatan, dilakukan pengumpulan dan pencatatan data kinerja. Data kinerja tersebut merupakan capaian kinerja yang dinyatakan dalam satuan indikator kinerja. Dengan diperlukannya data kinerja yang akan digunakan untuk pengukuran kinerja, maka instansi pemerintah perlu mengembangkan sistem pengumpulan data kinerja, yaitu tatanan, instrumen, dan metode pengumpulan data kinerja. Pada akhir suatu periode, capaian kinerja tersebut dilaporkan kepada pihak yang berkepentingan atau yang meminta dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Tahap terakhir, informasi yang termuat dalam LAKIP tersebut dimanfaatkan bagi perbaikan kinerja instansi secara berkesinambungan.

LAKIP sebagai komponen SAKIP merupakan salah satu dari berbagai jenis laporan yang harus disusun oleh Pemerintah Pusat maupun Daerah, sering dianggap sebelah mata oleh penyelenggara pemerintahan. LAKIP tidak begitu populer dibandingkan dengan Laporan Keuangan dalam hal proses penyusunan. Kalau kualitas laporan keuangan dinilai berdasarkan opini yang diberikan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK-RI), maka kualitas penerapan SAKIP (termasuk di dalamnya LAKIP) ditentukan oleh penilaian hasil evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kempan dan RB). Meski keduanya dilakukan penilaian oleh pihak ekstern, hingga saat ini kualitas penerapan SAKIP masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Kesadaran penyelenggara pemerintahan untuk memperbaiki kualitas penerapan SAKIP pun sepertinya masih kurang jika dibandingkan dengan keinginan untuk mendapatkan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari BPK.

Sistem AKIP dikaitkan dengan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008, nampak jelas bahwa dalam SPIP terdapat sub unsur evaluasi kinerja dan indikator kinerja yang pada dasarnya adalah bagian dari Sistem AKIP. Namun, mengapa Sistem AKIP hingga saat ini belum mendapatkan perhatian yang memadai? Seharusnya tidak demikian. Karena penerapan SPIP tidak akan sepenuhnya berhasil, apabila penerapan SAKIP kurang berhasil.

Bagaimanapun, perencanaan dan pelaksanaan 4 (empat) target utama Kementerian Pertanian, yaitu 1) Pencapaian Swasembada dan Swasembada Berkelanjutan; 2) Peningkatan Diversifikasi Pangan; 3) Peningkatan Nilai Tambah, Daya Saing dan Ekspor; dan 4) Peningkatan Kesejahteraan Petani, harus dapat diketahui tingkat akuntabilitas kerjanya. Keberhasilan atau kegagalan keempat program tersebut secara transparan dapat diketahui dengan menilai sejauhmana pencapaian tingkat *output, outcome, benefit, impact* yang ditetapkan mulai unit kerja/satker lini terbawah sampai tingkat *top manajemen* Kementerian Pertanian. Untuk hal itu, SAKIP yang terdiri dari komponen/aspek Perencanaan Kinerja, Penetapan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Kinerja merupakan perangkat yang dapat memberikan gambaran sampai sejauhmana tingkat keberhasilan maupun kegagalan/kekurangan suatu kegiatan /

Perkembangan Konsepsi SAKIP

Perjalanan konsep akuntabilitas kinerja instansi pemerintah hingga saat ini sudah berjalan lebih dari satu dasawarsa. Sampai dengan tahun 2012, perkembangan LAKIP (selanjutnya SAKIP) sudah sampai pada tahun ke tiga belas sejak diterbitkannya Inpres nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pada awal 2000-an, MENPAN selaku pembina dan pengusung konsep SAKIP mulai memperkenalkan bagaimana bentuk pertanggungjawaban kinerja yang seharusnya. Dengan munculnya SK LAN Nomor 589/IX/6/Y/1999 yang kemudian digantikan dengan SK LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai bukti kesungguhan bahwa instansi pemerintah harus mempertanggungjawabkan kinerja dalam suatu laporan.

LAKIP pada dasarnya hanyalah muara dari sebuah SAKIP yang dimulai dari RPJMN, Perencanaan Stragis, Perencanaan Kinerja, Penetapan Kinerja baru kemudian diakhir tahun disusunlah LAKIP. Artinya, sistem tersebut baru akan berjalan dengan baik jika keseluruhan subsistem yang menopang telah terbangun dengan baik.

Untuk mendapatkan gambaran indikator kinerja yang terukur, dikeluarkan juga Peraturan Menteri PAN Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah dan Nomor 20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyusunan Indikator Kinerja Utama. Pedum dan Julkal tersebut semakin memperjelas ukuran-ukuran indikator kinerja yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran. Dalam peraturan ini pemerintah diwajibkan untuk menetapkan indikator kinerja utama (IKU) yang harus memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik yaitu spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan keberhasilan sesuatu yang diukur, dan dapat dikuantifikasi dan diukur. Selain itu, peraturan ini juga memberikan arahan bahwa IKU harus digunakan dalam penyusunan dokumen-dokumen perencanaan baik jangka menengah maupun tahunan, penyusunan laporan akuntabilitas kinerja, evaluasi kinerja instansi pemerintah, dan pemantauan dan pengendalian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan. IKU yang sudah ditetapkan haruslah dimanfaatkan sehingga perencanaan tidak hanya suatu kegiatan untuk mendapatkan.



anggaran dalam rangka pelaksanaan kegiatan/program atau hanya dalam rangka untuk memenuhi persyaratan Reformasi Birokrasi yang ujungnya untuk mendapatkan remunerasi.

Permenpan No. PER/09/M.PAN/5/2007 dan Permenpan No. 20/M.PAN/11/2008 menjadi sebuah titik terang penerapan konsep AKIP. Selain itu, peraturan lain yang dapat menjadi pendorong perbaikan penerapan sistem AKIP adalah RPJMN 2010-2014 yang sudah memasukkan unsur sasaran beserta target yang ingin dicapai. Selanjutnya, hasil dari berbagai kajian dengan memperhatikan perkembangan manajemen pemerintahan yang dikaitkan dengan program reformasi birokrasi, Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menegpan dan RB) menerbitkan peraturan Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai pengembangan dari pedoman yang diatur dalam SK LAN Nomor 239/IX/6/8/2003. Dalam peraturan tersebut, Penetapan Kinerja (PK) yang mencantumkan sasaran strategis, indikator kinerja utama organisasi, beserta target kinerja dan anggaran, harus mendapat perhatian yang seksama sebelum dilakukan Pengukuran Kinerja yang selanjutnya dilaporkan dalam bentuk LAKIP. Penyusunan PK harus memperhatikan: Pembuatan Kontrak kinerja antara Presiden dengan Menteri, Dokumen perencanaan jangka menengah; Dokumen perencanaan kinerja tahunan; dan Dokumen penganggaran dan atau pelaksanaan anggaran.

Pengumpulan data dalam rangka pengukuran kinerja atas indikator kinerja yang tertuang dalam Penetapan Kinerja dan Rencana Kinerja Tahunan memerlukan pemahaman dan *tools* yang memadai. Untuk itu, Menteri Pertanian telah menerbitkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 31 Tahun 2010 tentang Tanggal 19 Maret 2010 tentang Pedoman Sistem Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pembangunan Pertanian. Pedoman tersebut memberikan acuan bagaimana mekanisme pemantauan pembangunan pertanian dengan format laporan dan cara pengisian formulir hasil pemantauan, juga memberikan acuan bagaimana melakukan evaluasi kinerja pembangunan pertanian serta acuan tentang SAKIP dan koordinasi kegiatan pemantauan untuk pelaksanaan pemantauan pembangunan pertanian.

Berkaitan dengan pedoman tersebut, perlu kiranya mendapat jawaban atas pertanyaan: Apakah pengelola kegiatan serta unit kerja struktural penanggungjawab pem-

angunan pertanian telah melaksanakan pedoman tersebut? Apakah metodologi untuk pelaksanaan pemantauan dan evaluasi cukup memadai serta sumber data primer dan sekunder yang digunakan dapat dipertanggungjawabkan sehingga dapat memberikan gambaran mengenai tingkat akuntabilitas kinerja? Kedua pertanyaan tersebut memerlukan evaluasi lebih lanjut sehingga dapat memberikan gambaran kondisi atas kedua pertanyaan tersebut.

Adapun khusus mengenai acuan tentang SAKIP dalam pedoman tersebut, memerlukan telaahan lebih lanjut mengingat adanya beberapa perbedaan mendasar mengenai Pengukuran Kinerja dan Pelaporan Kinerja (LAKIP) dengan kebijakan terakhir dari Kemeneppan dan RB sebagai pembina SAKIP. Hal tersebut disebabkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 31 Tahun 2010 diterbitkan pada tanggal 19 Maret 2010 masih mengacu kepada Surat Keputusan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), sedangkan untuk pengukuran dan pelaporan kinerja sudah diperbaharui dengan Permenpan dan RB Nomor 29 Tahun 2010 tanggal 31 Desember 2010. Pengukuran Kinerja dalam Permenpan Nomor 31 Tahun 2010 masih menggunakan formulir Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK) dan Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS), sedangkan dalam Permenegpan dan RB Nomor 29 Tahun 2010 tidak lagi menggunakan formulir tersebut tetapi menggunakan formulir yang lebih menekankan kepada pencapaian sasaran strategis dengan memperhatikan Indikator Kinerja yang ditetapkan. Perbedaan mengenai kewajiban penyusunan LAKIP antara Permenpan Nomor 31 Tahun 2010 dengan Permenegpan dan RB Nomor 29 Tahun 2010 yaitu:

Permenpan No. 31 Tahun 2010	Permenegpan & RB No. 29 Tahun 2010
1. Kementerian 2. Unit Organisasi/Eselon I 3. Unit Eselon II 4. Unit Kerja Mandiri	1. Kementerian/Lembaga; 2. Unit Eselon I (mengelola anggaran tersendiri) 3. Unit Kerja Mandiri (Unit Eselon II, Eselon III, Eselon IV, Satuan Kerja yang mengelola anggaran tersendiri), yang diatur oleh Menteri.

Namun Unit Eselon II, III dan IV yang tidak mengelola anggaran tersendiri tetap harus menyusun Penetapan Kinerja dan melakukan Pengukuran Kinerja yang hasilnya disampaikan kepada atasannya untuk menjadi bahan penyusunan LAKIP.

Adanya perbedaan dalam Pengukuran Kinerja dan Pelaporan Kinerja sebagaimana diuraikan di atas, tentunya akan mempengaruhi proses evaluasi atas akuntabilitas kinerja tingkat Kementerian Pertanian dan Unit Eselon I sebagai sample yang dilakukan oleh Kemenpan dan RB, serta yang dilakukan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian atas akuntabilitas kinerja Unit Eselon I dan Unit Organisasi di bawahnya sebagai sampel. Dengan demikian, perlu kejelasan dengan adanya perbedaan kebijakan tersebut, sehingga akan ada kesamaan pemahaman dalam penerapan SAKIP yang meliputi aspek Perencanaan Kinerja, Penetapan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Kinerja dalam rangka meningkatkan hasil penilaian atas akuntabilitas kinerja maupun mendapatkan gambaran keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan/program.

Evaluasi SAKIP Kementerian Pertanian

Hasil evaluasi Kemenegpan dan RB atas Akuntabilitas Kinerja Kementerian Pertanian (penerapan Sistem AKIP) tahun demi tahun meningkat. Pada tahun 2008 mendapat kategori C, tahun 2009 mendapat kategori CC, kemudian terakhir yaitu tahun 2010 mendapat kategori B. Sedangkan untuk tahun 2011 belum mendapat penilaian dari Kemenpan dan RB.

Mendapat kategori B dari hasil evaluasi Kemenpan dan RB atas Akuntabilitas Kinerja Kementerian Pertanian Tahun 2010 adalah penetapan normatif dari evaluator. Yang lebih utama adalah penerapan sistem dalam rangka peningkatan akuntabilitas kinerja dari berbagai aspek, sehingga perencanaan dan pelaksanaan kegiatan dapat berjalan secara efektif, efisien, ekonomis dan tertib, serta manfaat dapat diberikan kepada *stakeholders* maupun *customers* sesuai dengan harapan. Namun demikian, atribut yang diperoleh dari hasil penilaian evaluator yang menggunakan metoda penilaian yang relatif memadai merupakan cerminan kondisi tingkat akuntabilitas kinerja yang dievaluasi.

Memperhatikan nilai hasil evaluasi dari Kemenegpan dan RB atas Akuntabilitas Kinerja Kementerian Pertanian Tahun 2010 yaitu mendapat Kategori B dengan nilai 65,61. Sedangkan interval nilai untuk Kategori B adalah 65 – 75, berarti nilai yang didapat adalah masih pada batas minimum interval tersebut. Berikut disampaikan berbagai kekurangan pada masing-masing komponen/aspek SAKIP di Kementerian Pertanian, yaitu :

Bagian Perencanaan Kinerja, khususnya Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tingkat satuan kerja sebagian besar disusun sesudah anggaran disetujui, sehingga mengurangi hakikat makna dari RKT sebagai acuan dalam penyusunan anggaran, selain itu dokumen Penetapan Kinerja belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya secara berkala, sehingga belum dapat dimanfaatkan sebagai alat untuk mengendalikan dan memperbaiki kinerja. Pengukuran Kinerja juga menjadi bagian penting untuk diperbaiki, kualitas rumusan indikator kinerja belum seluruhnya memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik, Indikator Kinerja Utama (IKU) belum dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran, hasil pengukuran kinerja belum dapat digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala, dan Kementerian Pertanian belum membangun sistem pengumpulan data kinerja secara memadai, tetapi masih bersifat *ad hoc* pada saat penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

LAKIP, terutama di tingkat unit kerja, belum menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja secara memadai, tetapi lebih banyak menggambarkan program/kegiatan yang telah dilaksanakan. Evaluasi juga menyebutkan LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai, sehingga belum menggambarkan informasi kinerja organisasi secara utuh, selain itu LAKIP belum dimanfaatkan untuk memperbaiki perencanaan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi dan untuk meningkatkan kinerja.

Hasil evaluasi belum dimanfaatkan untuk perbaikan perencanaan kinerja dan perbaikan penerapan manajemen kinerja di lingkungan Kementerian Pertanian. Perumusan indikator kinerja outcome yang tidak memadai sehingga capaian kinerja yang disajikan dalam LAKIP belum menggambarkan kinerja yang sesungguhnya.

Penulis adalah auditor utama pada Inspektorat I

" Bukan mereka yang terkutuk & terbesar yang akan dapat mempertahankan eksistensinya. Tapi hanya mereka yang mampu beradaptasi terhadap perubahan ".

- Mario Teguh -

Akuntabilitas dan Pengukuran Kinerja Pemerintah

Oleh : Mulyadi

Tujuan pemerintah adalah melayani kebutuhan masyarakat dengan sebaik-baiknya, yang dilaksanakan dengan pembentukan kementerian atau dinas yang melaksanakan program. Kinerja kementerian atau dinas tersebut tidak dapat diukur dengan rasio-rasio yang biasa didapatkan dari sebuah laporan keuangan karena sebenarnya dalam kinerja pemerintah tidak pernah ada "net profit".

Pendahuluan

Pemerintah Indonesia saat ini sedang memasuki era kebangkitan dari krisis ekonomi yang berkepanjangan. Seluruh pihak termasuk pemerintah sendiri mencoba mengatasi hal ini dengan melakukan reformasi di segala bidang. Salah satu usaha memulihkan kondisi ekonomi, sosial dan politik adalah dengan mengembalikan kepercayaan rakyat kepada pemerintah dengan mencoba mewujudkan suatu pemerintahan yang bersih dan berwibawa atau yang dikenal dengan istilah *good governance*. Upaya ini juga didukung oleh banyak pihak baik pemerintah sendiri sebagai lembaga eksekutif, DPR sebagai lembaga legislatif, pers dan juga oleh lembaga-lembaga swadaya masyarakat. Unsur-unsur pokok upaya perwujudan *good governance* ini adalah keterbukaan, kewajaran, pertanggungjawaban dan akuntabilitas. *Good governance* adalah tuntutan keterbukaan (*transparency*), peningkatan efisiensi di segala bidang (*efficiency*), tanggung jawab yang lebih jelas (*responsibility*) dan kewajaran (*fairness*). Hal ini muncul sebenarnya sebagai akibat dari perkembangan proses demokratisasi di berbagai bidang serta kemajuan profesionalisme. Dengan demikian pemerintah sebagai pelaku utama pelaksanaan *good governance* ini dituntut untuk memberikan pertanggungjawaban yang lebih transparan dan lebih akurat. Hal ini semakin penting untuk dilakukan dalam era reformasi ini melalui pemberdayaan peran lembaga-lembaga kontrol sebagai pengimbang kekuasaan pemerintah. Saat ini di Indonesia telah diberlakukan suatu standar akuntansi pemerintahan, namun tampak bahwa akuntabilitas pemerintahan di Indonesia masih berfokus pada sisi pengelolaan keuangan negara atau daerah.

Memasuki era reformasi, masyarakat di sebagian

besar wilayah Indonesia, baik di propinsi, kota maupun kabupaten mulai membahas laporan pertanggungjawaban kepala daerah masing-masing dengan lebih seksama. Beberapa kali terjadi pernyataan ketidakpuasan atas kepemimpinan kepala daerah dalam melakukan manajemen pelayanan publik maupun penggunaan anggaran belanja daerah. Melihat pengalaman di negara-negara maju, ternyata dalam pelaksanaannya, keingintahuan masyarakat tentang akuntabilitas pemerintahan tidak dapat dipenuhi hanya oleh informasi keuangan saja. Masyarakat ingin tahu lebih jauh apakah pemerintah yang dipilihnya telah beroperasi dengan ekonomis, efisien dan efektif.

Sifat Akuntabilitas Pemerintah

Laporan keuangan pemerintah harus menyediakan informasi yang dapat dipakai oleh pengguna laporan keuangan untuk menilai akuntabilitas pemerintahan dalam membuat keputusan ekonomi, sosial dan politik. Akuntabilitas diartikan sebagai hubungan antara pihak yang memegang kendali dan mengatur entitas dengan pihak yang memiliki kekuatan formal atas pihak pengendalian tersebut. Dalam hal ini dibutuhkan juga pihak ketiga yang akuntabel untuk memberikan penjelasan atau alasan yang masuk akal terhadap seluruh kegiatan yang dilakukan dan hasil usaha yang diperoleh sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas dan pencapaian suatu tujuan tertentu. Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan, akuntabilitas pemerintah tidak dapat diketahui tanpa pemerintah memberitahukan kepada rakyat tentang informasi sehubungan dengan pengumpulan sumber daya dan sumber dana masyarakat beserta penggunaannya.

Dari perspektif akuntansi, akuntabilitas suatu entitas pemerintahan dapat dibagi dalam empat kelompok, yaitu akuntabilitas terhadap : (1) Sumber daya financial, (2) Kepatuhan terhadap aturan hukum dan kebijaksanaan administratif, (3) Efisiensi dan ekonomisnya suatu kegiatan, dan (4) Hasil program dan kegiatan pemerintah yang tercermin dalam pencapaian tujuan, manfaat dan efektivitas.

Sedangkan dari perspektif fungsional, akuntabilitas

dilihat sebagai suatu tingkatan dengan lima tahap yang berbeda, yaitu :

1. Akuntabilitas ketaatan. Hal ini menyangkut pertanggungjawaban penggunaan dana sesuai dengan anggaran yang telah disetujui dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (*compliance*).
2. Akuntabilitas proses. Dalam hal ini digunakan proses, prosedur, atau ukuran-ukuran dalam melaksanakan kegiatan yang ditentukan (*planning, allocating and managing*).
3. Akuntabilitas kinerja. Pada level ini dilihat apakah kegiatan yang dilakukan sudah efisien dan ekonomis (*efficient and economy*).
4. Akuntabilitas program. Di sini akan disoroti penetapan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan tersebut (*outcomes and effectiveness*).
5. Akuntabilitas kebijakan. Dalam tahap ini dilakukan pemilihan berbagai kebijakan yang akan diterapkan atau tidak (*value*).

Dari perspektif sistem akuntabilitas, terdapat beberapa karakteristik pokok sistem akuntabilitas ini, yaitu :

1. Berfokus pada hasil (*outcomes*)
2. Menggunakan beberapa indikator yang telah dipilih untuk mengukur kinerja
3. Menghasilkan informasi yang berguna bagi pengambilan keputusan atas suatu program atau kebijakan
4. Menghasilkan data secara konsisten dari waktu ke waktu
5. Melaporkan hasil (*outcomes*) dan mempublikasikannya secara teratur

Akuntabilitas pemerintahan di negara yang menganut paham demokrasi sebenarnya tidak lepas dari prinsip dasar demokrasi, yaitu kedaulatan adalah di tangan rakyat. Pemerintahan demokrasi menjalankan dan mengatur kehidupan rakyat dalam bernegara dengan mengeluarkan sejumlah aturan serta mengambil dan menggunakan sumber dana masyarakat. Pemerintah wajib memberikan pertanggungjawabannya atas semua aktivitasnya kepada masyarakat. Seiring dengan meningkatnya aktivitas pemerintah dalam pengaturan perdagangan dan industri, perlindungan hak asasi dan kepemilikan serta penyediaan jasa sosial, timbul kesadaran yang luas untuk mencipta-

kan sistem pertanggungjawaban pemerintah yang lebih komprehensif. Sistem tersebut antara lain meliputi sistem anggaran pendapatan dan belanja, organisasi pelayanan pemerintah, manajemen wilayah yang profesional serta pengembangan praktek akuntansi dan pelaporan keuangan. Ternyata dalam pelaksanaannya, keinginan masyarakat tentang akuntabilitas pemerintahan tidak dapat dipenuhi hanya dengan informasi keuangan saja. Masyarakat ingin tahu lebih jauh apakah pemerintah yang dipilihnya telah beroperasi dengan ekonomis, efisien dan efektif. Beberapa teknik yang dikembangkan untuk memperkuat sistem akuntabilitas sangat dipengaruhi oleh metode yang banyak dipakai dalam akuntansi, manajemen, riset seperti *management by objectives*, anggaran kinerja, riset operasi, audit kepatuhan dan kinerja, akuntansi biaya, analisis keuangan dan survey yang dilakukan terhadap masyarakat sendiri. Teknik-teknik tersebut tentunya juga dipakai oleh pemerintah sendiri untuk meningkatkan kinerjanya.

Pelaporan pengukuran kinerja (*performance measurement*) berkaitan erat dengan suatu proses yang dinamakan *managing for results* (pengelolaan pencapaian). Proses ini timbul terhadap tuntutan yang meningkat bahwa manajemen pemerintahan perlu memakai pendekatan yang sama dengan manajemen di sektor swasta maupun organisasi-organisasi nirlaba lainnya. Proses ini merupakan pendekatan komprehensif untuk memfokuskan suatu organisasi terhadap misi (*mission*), sasaran (*goals*) dan tujuan (*objectives*).

Tahap-tahap dalam proses *managing for results* adalah: (1) Perencanaan strategik (*strategic planning*), (2) Perencanaan program (*program planning*), (3) Menetapkan prioritas (*setting priorities*) dan alokasi sumber daya (*allocating resources*), (4) Perencanaan dan pengorganisasian kegiatan (*activity planning and organization*), (5) Manajemen operasi (*operation management*), (6) Monitor kegiatan (*monitoring operations*) dan pengukuran pencapaian (*measuring results*), serta (7) Analisis pencapaian, pelaporan pencapaian dan mendapatkan umpan balik mengenai pencapaian tersebut (*analysis of, reporting and obtaining feedback on results*).

Akuntabilitas dan Pelaporan Keuangan

Tujuan pemerintah adalah melayani kebutuhan masyarakat dengan sebaik-baiknya, yang dilaksanakan dengan pembentukan Kementerian atau dinas yang melaksanakan program. Kinerja Kementerian atau dinas tersebut tidak dapat diukur dengan rasio-rasio yang biasa didapatkan dari sebuah laporan keuangan seperti *return*



on investment, jumlah sumber daya yang digunakan atau rasio pendapatan dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan. Hal ini disebabkan karena sebenarnya dalam kinerja pemerintah tidak pernah ada "net profit". Kewajiban pemerintah untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya dengan sendirinya dipenuhi dengan menyampaikan informasi yang relevan sehubungan dengan hasil dari program yang dilaksanakan kepada wakil rakyat dan juga kelompok-kelompok masyarakat yang memang ingin menilai kinerja pemerintah. Pelaporan keuangan pemerintah pada umumnya hanya menekankan pada pertanggungjawaban apakah sumber daya yang diperoleh sudah digunakan sesuai dengan anggaran atau perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian pelaporan keuangan yang ada hanya memaparkan informasi yang berkaitan dengan sumber pendapatan pemerintah, bagaimana penggunaannya dan posisi keuangan pemerintah saat itu. Jika hal ini dikaitkan dengan perspektif fungsional akuntabilitas, maka baru tahap ketataan (*compliance*) yang dipenuhi. Di sini tampak bahwa jika Indonesia hanya menerapkan pertanggungjawaban anggaran belanja dan pendapatan daerah atau negara, maka dalam kaitannya dengan penjelasan di atas, akuntabilitas pemerintahan di Indonesia baru sebatas tahap kepatuhan atau *compliance*. Harus diingat, tahap ini barulah tahap awal dari lima tahap akuntabilitas sesuai perspektif fungsional.

Dalam organisasi dengan "profit oriented", pelaporan keuangan harus menyediakan informasi sehubungan dengan kinerja keuangan perusahaan (*financial performance*) dalam periode tertentu. Fokus utamanya adalah informasi mengenai kinerja perusahaan dengan mengukur pendapatan (*comprehensive income*) dan komponen-komponennya. Sedangkan dalam organisasi nirlaba dalam hal ini pemerintah, pelaporan keuangan harus menyediakan informasi sehubungan dengan kinerja (*performance*) dalam periode tertentu. Informasi yang paling dibutuhkan untuk menilai kinerja ini adalah pengukuran periodik atas perubahan jumlah dan sifat *net resources* dari organisasi yang bersangkutan dan informasi mengenai *service efforts* dan *accomplishment*. *Service efforts* berarti bagaimana sumber daya digunakan untuk melaksanakan berbagai program atau pelayanan jasa yang beragam. *Service accomplishment* diartikan sebagai prestasi dari program tertentu. Di samping itu perlu disampaikan juga penjelasan tertentu berkaitan dengan pelaporan kinerja ini (*explanatory information*). Pengukuran-pengukuran ini melaporkan jasa apa saja yang disediakan oleh pemerintah, apakah jasa tersebut sudah memenuhi tujuan yang ditentukan dan apakah efek yang ditimbulkan terhadap penerima layanan/jasa tersebut.

Efforts atau usaha adalah jumlah sumber daya keuangan dan non keuangan, dinyatakan dalam uang atau satuan lainnya, yang dipakai dalam pelaksanaan suatu program atau jasa pelayanan. Pengukuran *service efforts* meliputi pemakaian rasio yang membandingkan sumber daya keuangan dan non keuangan dengan ukuran lain yang menunjukkan permintaan potensial atas jasa yang diberikan seperti populasi umum, populasi jasa atau panjang jalan raya. Contoh sumber daya keuangan adalah biaya gaji, fasilitas pegawai, peralatan, perlengkapan dan kontrak-kontrak pelayanan. Pengukuran *efforts* yang berkaitan dengan sumber daya keuangan antara lain adalah dana yang digunakan untuk pendidikan dan dana pendidikan untuk per orang siswa, dana untuk transportasi publik dan dana transportasi publik per orang, dana untuk investigasi kejahatan per kapita. Tampak bahwa pengukuran *efforts* ini selain melihat pemakaian dana untuk kegiatan tertentu, juga pemakaian dana untuk kegiatan tertentu tersebut dikaitkan dengan jumlah pengguna. Contoh sumber daya non keuangan yang paling utama adalah jumlah personalia pemerintah. Ukuran yang paling sering dipakai adalah jumlah pegawai (ekuivalen dengan pegawai dengan jam kerja penuh) atau jumlah jam kerja per jasa yang diberikan. Misalnya jumlah guru untuk seluruh murid atau per murid. Selain personalia, contoh sumber daya non keuangan adalah fasilitas umum lainnya seperti kendaraan, gedung pemerintah atau jalan raya.

Pengukuran terhadap *accomplishment* atau prestasi ada dua jenis ukuran, yaitu *outputs* dan *outcomes*. *Outputs* mengukur kuantitas jasa yang disediakan, dan *outcomes* mengukur hasil dari penyediaan *outputs* tersebut. *Outputs* dapat mengukur hanya sebatas kuantitas jasa yang disediakan, atau lebih dari itu, mengukur kuantitas jasa yang disediakan yang memenuhi standar kualitas tertentu. Misalnya, *outputs* mengukur jumlah siswa yang lulus, jumlah angkutan umum, jumlah jalan raya yang diperbaiki. Lebih lanjut, *outputs* juga bisa mengukur jumlah siswa yang lulus dengan batas nilai tertentu, jumlah angkutan umum yang memenuhi jadwal keberangkatan dan kedatangan dengan tepat, jumlah jalan raya yang diperbaiki dengan kondisi memuaskan. *Outcomes* mengukur hasil yang muncul dari output yang ada, misalnya persentase siswa yang mempunyai keahlian tertentu dalam membaca, jumlah penumpang yang dapat terlayani oleh angkutan umum, persentase jalan raya yang dalam kondisi amat bagus dan kondisi bagus. *Outcomes* ini akan sangat berguna jika dalam penggunaannya dibandingkan dengan *outcomes* tahun-tahun sebelumnya atau dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Misalnya, pada tahun ini 30% masyarakat telah dapat dilayani dengan angkutan

umum, yang berarti naik 5% dibandingkan dengan tahun lalu, meskipun ini masih belum memenuhi target mela-
ni masyarakat yang ditetapkan sebesar 40%.

Perbandingan antara *efforts* dan *accomplishment*

Pembandingan yang pertama adalah pembandingan antara *efforts* dengan *outputs* untuk mengukur efisiensi. Informasi yang ingin diberikan adalah sejauh mana hasil yang diberikan selubung dengan jumlah tertentu sumber daya yang dipakai. Contoh pengukuran efisiensi ini misalnya biaya yang dikeluarkan untuk tiap siswa yang lulus, biaya perbaikan per kilometer jalan raya, biaya in-
vestigasi per kasus kejahatan yang terjadi.

Pembandingan yang kedua adalah pembandingan antara *efforts* dengan *outcomes*. Pembandingan ini juga untuk mengukur efisiensi namun dalam target tertentu. Misalnya biaya yang dikeluarkan untuk tiap siswa yang lulus dengan kemampuan membaca yang sangat bagus, biaya perbaikan per kilometer jalan raya menjadi jalan dalam kondisi bagus, biaya investigasi per kasus kejahat-
an yang terjadi yang berhasil diselesaikan. Informasi ini juga akan lebih berguna jika dibandingkan dengan ting-
kat efisiensi tahun sebelumnya dan dibandingkan dengan target pencapaian tingkat efisiensi tertentu. Hal ini diken-
al juga dengan istilah indeks produktivitas atau indeks efisiensi. Indeks ini dihitung dengan mengaitkan rasio produktivitas atau efisiensi tahun sekarang dengan satu tahun dasar tertentu.

Manfaat Pengukuran Kinerja

Wayne C. Parker (1996) menyebutkan lima man-
faat adanya pengukuran kinerja suatu entitas pemerinta-
han, yaitu :

1. Pengukuran kinerja meningkatkan mutu pengambil-
an keputusan. Seringkali keputusan yang diambil pemerintah dilakukan dalam keterbatasan data dan ber-
bagai pertimbangan politik serta tekanan dari pihak-pihak yang berkepentingan. Proses pengem-
bangan pengukuran kinerja ini akan memungkinkan pemerintah untuk menentukan misi dan menetapkan tujuan pencapaian hasil tertentu. Di samping itu dap-
at juga dipilih metode pengukuran kinerja untuk melihat kesuksesan program yang ada. Di sisi lain, adanya pengukuran kinerja membuat pihak legislatif dapat memfokuskan perhatian pada hasil yang dida-
pat, memberikan evaluasi yang benar terhadap pelak-
sanaan anggaran serta melakukan diskusi mengenai

usulan-usulan program baru.

2. Pengukuran kinerja meningkatkan akuntabilitas in-
ternal. Dengan adanya pengukuran kinerja ini, secara otomatis akan tercipta akuntabilitas di seluruh lini pemerintahan, dari lini terbawah sampai teratas. Lini teratas pun kemudian akan bertanggungjawab kepada pihak legislatif. Dalam hal ini diperlukan pemakaian sistem pengukuran standar untuk mengukur *outputs* dan *outcomes*.
3. Pengukuran kinerja meningkatkan akuntabilitas pub-
lik. Meskipun bagi sebagian pihak, pelaporan evalu-
asi kinerja pemerintah kepada masyarakat dirasakan cukup menakutkan, namun publikasi laporan ini sang-
at penting dalam keberhasilan sistem pengukuran kinerja yang baik. Keterlibatan masyarakat terhadap pengambilan kebijakan pemerintah menjadi semakin besar dan kualitas hasil suatu program juga semakin diperhatikan.
4. Pengukuran kinerja mendukung perencanaan strategi dan penetapan tujuan. Proses perencanaan strategi dan tujuan akan kurang berarti tanpa adanya ke-
mampuan untuk mengukur kinerja dan kemajuan suatu program. Tanpa ukuran-ukuran ini, kesuksesan suatu program juga tidak pernah akan dinilai dengan obyektif.
5. Pengukuran kinerja memungkinkan suatu entitas untuk menentukan penggunaan sumber daya secara efektif. Masyarakat semakin kritis untuk menilai program-program pokok pemerintah selubung dengan meningkatnya pajak yang dikenakan kepada mereka. Evaluasi yang dilakukan cenderung men-
garah kepada penilaian apakah pemerintah memang dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Dalam hal ini pemerintah juga mempun-
yai kesempatan untuk menyerahkan sebagian pelaya-
nan publik kepada sektor swasta dengan tetap ber-
tujuan untuk memberikan pelayanan yang terbaik.

Dengan adanya pengukuran, analisis dan evaluasi terhadap data yang berkaitan dengan kinerja, pemerintah dapat segera menentukan berbagai cara untuk memperta-
hankan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan dan sekaligus memberikan informasi obyektif kepada publik mengenai pencapaian hasil (*results*) yang diperoleh.

Keterbatasan Pelaporan Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja bukan merupakan satu-satunya alat yang dipakai untuk menilai akuntabilitas pemerintahan. Seperti halnya dengan keterbatasan pelaporan pengukuran kinerja lainnya, ada beberapa keterbatasan yang perlu dipahami oleh para pengguna pelaporan pengukuran kinerja ini agar informasi yang diperoleh dapat digunakan sebaik-baiknya. Keterbatasan-keterbatasan itu antara lain:

1. Pemakaian satu ukuran tertentu tidak disarankan mengingat satu ukuran yang dipakai tidak dapat menggambarkan secara lengkap hasil yang dicapai oleh pemerintah. Pengguna laporan pengukuran kinerja diharapkan menggunakan juga lebih dari satu ukuran.
2. Informasi mengenai kinerja ini tidak menjelaskan alasan yang membuat pemerintah hanya mencapai prestasi tertentu, bagaimana meningkatkannya dan sejauh mana pengaruh faktor-faktor lain dalam pencapaian kinerja tersebut. Misalnya kemampuan akademik seorang siswa tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh sistem pendidikan tetapi juga sesering apakah siswa tersebut berlatih bersama orang tua atau siswa yang lain.
3. Proses dan strategi yang dipakai untuk menyediakan jasa seringkali tidak disampaikan dalam pelaporan ini walaupun hal tersebut merupakan informasi penting untuk memahami mengapa pemerintah hanya mencapai prestasi tertentu.

Kesimpulan

Meskipun saat ini di Indonesia telah banyak diterbitkan regulasi yang terkait dengan good governance, namun jika dicermati lebih lanjut, tampak bahwa akuntabilitas pemerintahan di Indonesia masih berfokus hanya dari sisi pengelolaan keuangan negara. Sedangkan dalam kenyataan sehari-hari keingintahuan masyarakat tentang akuntabilitas pemerintahan tidak dapat dipenuhi hanya oleh informasi keuangan saja. Kinerja kementerian atau dinas tersebut tidak dapat diukur dengan rasio-rasio yang biasa didapatkan dari sebuah laporan keuangan. Hal ini disebabkan karena sebenarnya dalam kinerja pemerintah tidak pernah ada "net profit". Pengukuran kinerja pemerintah dapat dilihat dari: (1) indikator pengukuran *service efforts*, (2) indikator pengukuran *service accomplishment*, dan (3) indikator yang menghubungkan antara *efforts* dengan *accomplishment*. Seperti halnya dengan keterbatasan pelaporan pengukuran kinerja lainnya, ada beberapa keterbatasan yang perlu dipahami oleh para

pengguna pelaporan pengukuran kinerja ini agar informasi yang didapatkan dapat digunakan sebaik-baiknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Parker, Wayne C. (1993). Performance Measurement in the Public Sector. State of Utah. www.rutgers.edu/Accounting/raw/seagov/pmg/perfmeasure, September 2000.
- Prodjoharjono, Soepomo (2000). Redefinisi Akuntan Sektor Publik dalam Upaya
- Penciptaan Good Governance. Makalah, Kongres Nasional Akuntan Indonesia IV, Jakarta.
- Soelendro, Ari (2000). Paradigma Baru Aparat Pengawasan Intern Pemerintah. Makalah, Kongres Nasional Akuntan Indonesia IV, Jakarta.

Penulis adalah Auditor pada Inspektorat I

*"Sukses dalam hidup
tidak ditentukan oleh
kartu baik,
tapi dengan cara
memainkan kartu bu-
ruk dengan baik".*

-Marka Teguh-

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Masih Bersifat Formalitas Dan Alternatifnya

Oleh : Agus Triwibowo

Sejak diberlakukan kewajiban instansi untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) masih terdapat hambatan maupun kelemahan dalam menetapkan pedoman penyusunan. Persoalanya mulai darimana kita memperbaikinya.

A. Kebijakan Penyusunan LAKIP.

Surat Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 239/X/6/8/2003 tanggal 25 Maret tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan LAKIP wajib dilakukan oleh Menteri, badan dan lembaga negara di pusat dan daerah. Kenyataan dalam implementasinya secara umum belum dilakukan sesuai dengan ketentuan, terutama oleh tingkat daerah yang masih banyak belum membuat LAKIP. Hal tersebut tidak terlepas dari tingkat kemampuan sumber daya manusia yang belum memahami SAKIP dan atau personil yang sudah cukup memahami terjadi perpindahan tugas/mutasi tanpa adanya pengkaderan. Bahkan kebijakan penyusunan LAKIP kurang ditanggapi secara serius oleh instansi/unit kerja, karena pekerjaan secara penuh diserahkan kepada staf perencanaan dan atau evaluasi tanpa adanya kepedulian dari pimpinan instansi. Bahkan untuk mencapai target nilai yang dikehendaki pimpinan instansi, maka akan semakin menurunkan kualitas pengukuran akuntabilitas yang benar dan akurat, sehingga belum mengacu pada ketentuan. Hal tersebut terlihat dari hasil audit/evaluasi LAKIP ditingkat Eselon I pusat setiap tahun masih dijumpai kesalahan yang berulang dan belum ada bukti telah dilakukan review oleh Eselon II maupun Eselon I nya.

Dalam mendukung penyusunan LAKIP yang lebih baik di tingkat pusat maupun daerah telah dilakukan kebijakan untuk melakukan pelatihan/sosialisasi, baik yang dilakukan oleh Inspektorat Jenderal, Penanggungjawab Program/eselon I dan tingkat daerah dengan nara sumber dari pihak yang kompeten. Bahkan untuk beberapa/sebagian unit kerja telah mengikuti lebih dari sekali kegiatan tersebut, namun pemahaman para narasumber juga masih ada keragaman dalam menyampaikan materi LAKIP, sehingga dapat menimbulkan keraguan para peserta atas keyakinannya dalam menyusun LAKIP yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal tersebut dapat dipahami karena LAKIP merupakan hal yang baru dan masih mencari bentuk yang baku, serta ketentuan/pedoman tersebut sangat perlu untuk dicermati, karena berpotensi

masih dijumpai banyak kelemahan.

Kebijakan penyusunan LAKIP seperti tersebut di atas pada umumnya masih diserahkan kepada bagian perencanaan di tingkat daerah dan pada bagian evaluasi di tingkat pusat. Artinya belum dibentuk tim yang melibatkan perwakilan dari setiap struktur organisasi maupun fungsional. Sedangkan untuk di tingkat pusat penyusunan LAKIP diserahkan pada masing-masing Eselon II dan hasil diserahkan pada tingkat sekretariat untuk tabulasi, tanpa dilakukan penilaian dan koreksi dari tim perwakilan tingkat Eselon I.

Kelemahan yang cukup mendasar dari penyusunan LAKIP pada masing-masing Eselon II tersebut tidak disertai dengan kebijakan untuk melakukan sosialisasi di tingkat interennya yang juga seharusnya dihadiri pimpinannya. Selanjutnya setelah dilakukan rekapitulasi pada tingkat Eselon I dilakukan sosialisasi dengan melibatkan seluruh struktural unit kerja, sehingga kelemahan yang dijumpai tidak terulang lagi. Kebijakan kehandalan informasi yang disajikan dalam LAKIP seharusnya wajib didukung dengan surat keputusan menteri menyangkut prosedur penyusunannya, sehingga para pengambil kebijakan mengetahui kelemahannya secara langsung dan bukan karena baru mengetahui atas hasil audit internal.

Rasa enggan para pejabat untuk tidak terlibat dalam penilaian LAKIP internalnya, antara lain karena belum ditetapkan kebijakan dari menteri bahwa minimal para pejabat Eselon II mengetahui SAKIP yaitu dengan secara langsung mengikuti pelatihan/sosialisasi, serta hadir dalam setiap pembahasan hasil audit/evaluasi internal. Selanjutnya dalam rangka penyusunan LAKIP tingkat Eselon I belum wajib dilakukan ekspose terlebih dahulu oleh para pejabat Eselon II. Kemudian untuk bahan LAKIP tingkat kementerian/lembaga, maka para pejabat Eselon I seharusnya juga melakukan ekspose dihadapan menteri dan atau yang mewakilinya.

Kebijakan yang kurang konsisten juga terlihat dari ketentuan dalam penetapan indikator kinerja dalam pe-



nyusunan LAKIP hanya sampai indikator *outcome*, sedangkan sebelumnya sampai indikator *impact*. Bahkan ada ketentuan dari Bappenas bahwa untuk eselon II hanya sampai indikator *output* dan Eselon I sampai indikator *outcome*. Hal inilah yang menimbulkan para pelaksana kebijakan mengalami kesulitan untuk membuat LAKIP, walaupun ada ketentuan bahwa suatu kebijakan dapat direvisi dan diperbaharui.

Penilaian LAKIP diakhiri dengan penetapan kriteria kualitas kinerja dengan kebijakan pemberian nilai melalui *template* yang terdiri dari beberapa unsur penilaian menggunakan bobot. Namun terdapat bagian unsur dalam *template* tersebut yang belum sesuai dengan kenyataan operasional unit kerja yang akan dinilai, karena sebagian hanya berisikan materi yang ingin memperoleh ada atau tidak adanya dokumen. Selain itu akan mengalami kesulitan untuk dapat menilai pada unit kerja Eselon I yang mandiri, karena *template* menilai sampai Eselon II, sehingga diperlukan penyesuaian dan atau jika tetap dinilai yang akan diperoleh akan rendah karena nilai Eselon II juga sebagai unsur pembagi. Jika Eselon I mandiri mewajibkan Eselon II nya menyusun LAKIP untuk menyesuaikan dengan *template*, berarti harus atas revisi atas ketentuan yang menetapkan adanya Eselon I mandiri.

Permasalahan yang cukup mendasar dari kurang tertib dan kurang handalnya informasi yang tersaji dalam LAKIP adalah belum adanya kebijakan penerapan sanksi bagi unit kerja yang memperoleh nilai kurang baik, bahkan bagi instansi yang tidak membuat LAKIP. Penerapan sanksi sebenarnya dapat diatur dalam kebijakan intern, diantaranya dengan pemberian sanksi ringan terhadap kesalahan yang berulang sampai dengan sanksi berat untuk unit kerja yang terlambat dan atau belum membuat laporan, termasuk bagi pembuatan LAKIP tanpa didukung dengan bukti capaian kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan.

B. Hambatan Penyusunan LAKIP.

Dijumpai kelemahan dalam penyusunan LAKIP selain permasalahan tersebut di atas, sehingga hasilnya kurang handal dan bahkan dapat menjadi bumerang bagi pimpinan atas kinerjanya, karena informasi yang disajikan dalam LAKIP tidak sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Kondisi berikut dapat dijadikan masukan bagi pengambil kebijakan apakah memang perlu dilakukan penyusunan LAKIP pada intern Kementerian, yaitu dengan kondisi sebagai berikut.

1. Sampai saat sekarang masih banyak dijumpai di tingkat para penyusun LAKIP belum memahami dalam

meletakkan indikator kinerja, terutama *output* sampai *impact*, karena antar indikator kinerja diletakkan secara terbalik yaitu indikator *output* dinyatakan sebagai *outcome* dan indikator *outcome* dinyatakan sebagai indikator *benefit* atau kebalikannya, yaitu indikator *benefit* sebagai *outcome* dan seterusnya. Apakah para penyusun LAKIP tidak paham dalam menempatkan indikator tersebut ataukah ada unsur kesengajaan untuk dapat memenuhi nilai yang baik, sehingga berupaya meningkatkan nilai indikator kinerja, sesuai dengan keinginan pimpinan atau supaya pimpinan menilai kinerja bawahannya baik.

Penjelasan yang kurang disampaikan dalam setiap pelaksanaan sosialisasi adalah bahwa penilaian kinerja harus dapat dinilai secara kuantitatif, sehingga masih banyak unit kerja menggunakan persentase untuk menilai capaian kinerja kegiatannya, tanpa data pendukung sebagai pembanding. Kesalahan yang cukup mendasar tersebut dapat dipastikan LAKIP yang disusun akan kurang akurat.

2. Para unit kerja yang memiliki kewajiban menyusun LAKIP akan berupaya untuk memperoleh penilaian dengan indikator kinerja yang paling tinggi pada setiap kegiatannya antara *outcome* sampai *impact*, karena sudah jelas bahwa indikator hasil atau *output* merupakan realisasi penggunaan anggaran. Artinya suatu instansi/ unit kerja tidak mau menilai dan atau dinilai kegiatannya hanya sampai indikator *output*, karena takut dikategorikan sebagai kegiatan yang hanya menghabiskan anggaran. Sedangkan suatu kegiatan dapat dinilai sudah mencapai indikator *outcome*, wajib disertai dengan bukti yang memadai bahwa *output* hasil tersebut telah memberikan manfaat pada tahun berjalan. Artinya data tersebut diperoleh dari hasil *monitoring* dan evaluasi, terutama untuk kegiatan yang aplikasi dilakukan pada suatu wilayah atau tingkat lapangan.
3. Pada umumnya kegiatan pada lingkup kementan belum dapat dinilai sampai dengan indikator *outcome* pada tahun berjalan, terutama untuk kegiatan yang terkait dengan komoditas yang baru menghasilkan beberapa tahun kemudian dan tanaman semusim yang baru ditanam menjelang akhir tahun, serta ternak yang baru dibagikan ke masyarakat, sehingga produksinya baru diperoleh pada tahun berikutnya. Padahal sudah jelas bahwa pada tahun berikutnya sudah tidak layak dilakukan penilaian terhadap suatu kegiatan kedalam LAKIP, karena sudah menggunakan tambahan input.

4. Adanya kebijakan dari Bappenas seperti tersebut di atas bahwa Eselon II menyusun LAKIP hanya sampai dengan indikator output dan Eselon I sampai indikator *outcome* sangat tidak berdasar dan belum dapat dipertanggungjawabkan kinerja atau akuntabilitasnya. Bagaimana mungkin suatu Eselon I dapat menilai kinerja *outcome* jika eselon di bawahnya hanya sampai indikator *output*. Artinya tidak mungkin para tim penyusun LAKIP Eselon I melakukan *monitoring* dan evaluasi terutama ketinggian daerah/lapangan tanpa melibatkan atau dari sumber data para penanggungjawab kegiatan di bawahnya, yaitu yang lebih memahami kegiatan yang direncanakannya dan telah menggunakan indikator *output*. Selain itu belum ada suatu cara yang dapat menciptakan parameter pengukuran indikator kinerja *output* oleh Eselon II menjadi indikator *outcome* pada Eselon I tanpa bukti yang memadai, sehingga capaian kinerja secara formal didasarkan atas penilaian mulai dari struktural dibawahnya.
5. Penilaian dalam LAKIP diantaranya mencantumkan Renstra, visi, misi, program dan kegiatan. Namun sampai saat sekarang belum ada pedoman bagaimana cara menjabarkan suatu Renstra menjadi visi dan misi, serta selanjutnya menjabarkan misi menjadi program dan dari program menjadi kegiatan sampai periode tertentu. Artinya belum ada pemikiran dari para penyusun Pedum SAKIP, yaitu bagaimana untuk mengkaitkan capaian suatu kegiatan yang mengerucut terhadap capaian kinerja program, misi dan visi. Kondisi tersebut pada akhirnya kebijakan dalam penetapan program, misi dan visi dalam LAKIP hanya merupakan slogan yang tidak dapat diukur waktu capainnya. Hal tersebut juga semakin terbukti dengan kegiatan yang dilakukan pada setiap unit kerja tidak berkesinambungan antar tahun, sehingga hanya formalitas sebagai rutinitas pekerjaan tahunan.
6. Pada setiap pergantian pemerintahan dengan pembentukan kabinet dengan masa jabatan selama 5 tahun akan disertai dengan penyusunan renstra dengan menetapkan untuk setiap Eselon I di lingkungan Kematan ditetapkan satu program. Namun belum ada kriteria yang ditetapkan untuk menjabarkan capaian program selama jabatan menteri tersebut, yaitu apakah program tersebut harus dicapai. Seharusnya program tersebut dapat dicapai dengan menjabarkan dalam bentuk kegiatan setiap tahun. Wujud alternatifnya dalam jangka 5 tahun harus dicapai target tujuan program dengan bobot 100%, sehingga dalam setiap tahun dijabarkan dalam target capaian kinerja

program dengan nilai bobot tertentu. Selain itu belum ada ketentuan maksud dari ditetapkan suatu program, apakah dalam mendukung misi atau hanya sekedar tercantum saja dalam LAKIP. Jika mendukung misi akan semakin sulit menilai/ mengukur capaian program tersebut, karena setiap kementerian/ Eselon I memiliki beberapa misi atau terjadi kerucut terbalik dengan hanya adanya ketentuan dari Bappenas bahwa setiap Eselon I hanya ditetapkan satu program. Padahal sudah jelas bahwa misi mendukung visi, sehingga akan semakin menyulitkan menilai dan menghubungkan keterkaitannya dalam pencapaian kinerja.

7. Kinerja program yang tidak dapat dan atau tidak dilakukan penilaian menunjukkan kinerja yang kurang baik dari kementerian, karena sudah disebutkan di atas bahwa kegiatan secara umum tanpa target terukur dan hanya untuk menghabiskan anggaran. Hal tersebut terlihat sejak ada istilah PELITA I sampai sekarang bahwa petani selalu dicekoki bantuan benih/ bibit dan pendukungnya bahkan petani memiliki berbagai nama kelompok disesuaikan dengan jenis bantuannya. Artinya keberadaan kementerian seolah tidak signifikan dengan pengembangan komoditas, sehingga selalu diciptakan selalu adanya bantuan ke petani. Hal tersebut sangat ironis bagi kementerian kita yang masih berorientasi output sebagai kinerja yang mandek setiap tahun dan selanjutnya merekek lagi mengajukan anggaran untuk kegiatan sejenis tahun berikutnya. Pernyataan tersebut jangan dinyatakan sebagai sinisme, tetapi kita harus sudah mawas diri dan berbenah untuk tidak terpuruk pada kondisi yang stagnan sepanjang tahun dengan meningkatnya import.
8. Memang tidak mudah menilai capaian kinerja program, tetapi akan semakin sulit jika tidak memulainya jika dibandingkan melakukan penilaian kegiatan melalui LAKIP yang bersifat tahunan dan tidak bermanfaat. Penciptaan parameter pengukuran program juga tidak mudah, yaitu apakah kriteria program dapat tercapai 100% jika kegiatan pendukungnya juga telah mencapai tujuan. Jika hanya sebagian tujuan kegiatan yang tercapai, apakah sasaran program juga sudah tercapai. Hal itulah yang seharusnya sudah kita pikirkan untuk dapat menilai kinerja program. Berbeda dengan kementerian lain, misalnya Kementerian PU diantaranya dengan kegiatan pembangunan fisik yang dapat dimanfaatkan langsung oleh masyarakat dengan masa tertentu, tetapi mungkin pada kementerian lain dijumpai kondisi yang tidak jauh berbeda dengan kementerian kita.



9. Penyelenggaraan organisasi dengan adanya PP 60 tahun 2008 diwajibkan untuk menyelenggarakan SPIP dengan membentuk tim pelaksana untuk memudahkan dalam implementasinya. Keberadaan tim tersebut cukup signifikan jika dikaitkan dengan adanya kewajiban unit kerjanya untuk menyusun LAKIP, sehingga sebagai unsur pengendalian intern dapat sekaligus berperan sebagai media untuk menilai kehandalan LAKIP dan dapat bersikap lebih independen, yaitu jika LAKIP yang telah disusun tersebut belum memenuhi ketentuan dengan menyampaikan hambatan/ permasalahannya. Namun sampai saat ini norma tersebut belum berjalan, karena tidak ada perangkat yang mengatur peran tim satlak atas keberadaan LAKIP.

C. Kebijakan Melakukan Audit/Evaluasi Terhadap LAKIP.

Di atas telah disebutkan bahwa Inspektorat Jenderal Kementan dalam kebijakan pengawasannya untuk melakukan penilaiannya atas LAKIP yang telah disusun oleh para Eselon I maupun yang disusun oleh Kementerian. Dalam melakukan kegiatan tersebut ada beberapa hal yang masih perlu menjadi perhatian, diantaranya yaitu.

1. Sampai saat ini masih ada indikasi bahwa pemahaman dalam penilaian LAKIP antar auditor juga masih beragam, terutama untuk menilai indikator kinerja. Dalam posisi inilah diketahui bahwa LAKIP yang dibuat terkadang hanya bersifat formalitas dan bahkan terlalu dipaksakan. Hal tersebut terlihat antara lain dari penyusunan LAKIP struktural di atasnya tanpa didukung dengan LAKIP struktural dibawahnya, serta dokumen kinerja yang dinilai tidak terhimpuh pada tim penyusun LAKIP, sehingga tidak ada kriteria/bukti capaian suatu kegiatan yang akan dinilai indikator kinerjanya.
2. Pada penyusunan LAKIP untuk Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK) mencantumkan program, namun tidak ada prosedur untuk mengukur program tersebut, sehingga semakin menunjukkan formalitasnya penetapan program dalam LAKIP maupun kebijakan yang telah ditetapkan oleh Bappenas maupun kementerian atas penetapan program tersebut pada setiap Eselon I. Artinya suatu kebijakan yang ditetapkan belum ada sinergisitas antara kegiatan dengan program atau merupakan pekerjaan yang sia-sia karena sudah disebutkan di atas bahwa suatu kegiatan yang hanya dapat dinilai sampai kinerja *output* saja merupakan kegiatan untuk menghabiskan anggaran.

3. Kondisi tersebut di atas bagi Inspektorat Jenderal juga akan mengalami kesulitan dalam melakukan audit evaluasi atas LAKIP yang disusun para Eselon I maupun Kementerian, karena belum ada kriteria/pedoman menilai program, apalagi bila dikaitkan dengan visi dan misi. Selain itu untuk menilai LAKIP, terutama dalam menilai indikator *manfaat/outcome* terhadap suatu kegiatan akan mengalami kesulitan jika tanpa didukung dengan bukti secara tertulis yang mengarah ke program, misi dan visi tersebut. Sedangkan secara teknis tidak mungkin auditor pada saat audit/evaluasi LAKIP akan membuktikan capaian indikator tersebut, terutama yang terkait dengan kegiatan yang dilakukan pada tingkat lapangan dengan lokasi tersebar, karena waktu audit sangat terbatas. Bahkan Eselon I sendiri sebagai penyusun LAKIP tidak memiliki mekanisme pemantauan yang ditujukan untuk menilai indikator *outcome* tersebut, sehingga akan semakin menunjukkan kurang akuntabelnya dalam melakukan penilaian LAKIP, atau semakin tidak mungkin untuk dapat mencantumkan dan menilai capaian kinerja terhadap indikator benefit dan impact sesuai dengan konsep awal ketentuan pembuatan LAKIP.
4. Pada akhirnya dalam penyusunan LAKIP dilindungi kementerian merupakan suatu keterpaksaan dan atau formalitas untuk memenuhi ketentuan, tanpa memperhatikan unsur teknis yang mempengaruhinya. Kecuali adanya suatu kebijakan bahwa dalam penyusunan LAKIP dapat diterima walaupun capaiannya hanya sampai indikator *output* setiap tahun. Namun kinerja kementerian akan mendapat predikat yang kurang baik karena kegiatan yang dilakukan hanya untuk menghabiskan anggaran tanpa minimal ada nilai capaian indikator *manfaat/outcome*.
5. Keterpaksaan penyusunan LAKIP dapat diimbangi dengan adanya ketentuan untuk melakukan penilaian program, sehingga perlu ditetapkan parameter pengukurannya terlebih dahulu. Artinya target kinerja menteri dan para Eselon I untuk mencapai tujuan program dapat dinilai selama 5 tahun, sehingga presiden dapat mengontrol capaian atas target tahunan yang disampaikan menteri, serta dapat memberikan teguran jika tidak tercapai kinerjanya dalam setiap tahun. Hal tersebut secara hirarki menunjukkan bahwa selama diberlakukannya penyusunan LAKIP terbukti tidak dimanfaatkannya penyusunan untuk memperbaiki kinerjanya maupun sebagai salah satu kebijakan untuk memberi penghargaan dan atau hukuman atas capaian kinerja bawahannya.

D. Subtansi potensial yang menghambat penyusunan LAKIP.

Uraian di atas telah disebutkan bahwa para pelaksana penyusunan LAKIP mengalami kesulitan menilai indikator kinerja manfaat/outcome suatu kegiatan secara benar, karena secara umum mengalami kesulitan untuk memperoleh bukti serta belum ada alat ukur yang tepat dan kesepakatan semua pihak, sehingga dalam melakukan penilaian akuntabilitas kinerja secara teknis berdasarkan standart yang lebih akurat.

Persepsi mengenai pengertian manfaatpun belum ada kriteria yang baku, yaitu apakah dengan telah digunakannya indikator input dipastikan sudah dapat dinilai manfaatnya (bersifat sesaat) atau manfaat berkesinambungan dalam mencapai program. Sebagai contoh adanya bansos berupa input bibit padi bersertifikat dan pupuk sesuai anjuran yang diharapkan dapat meningkatkan produksi/outcome, namun petani pada musim tanam kedua di tahun yang sama menanam lagi secara swadana tetapi tidak menggunakan bibit bersertifikat dan pupuk hanya sekedarnya, sehingga produksi rendah kembali seperti sebelum menerima bansos. Apakah pada tanaman kedua masih dikatakan bermanfaat atau pemberian bansos tersebut. Hal ini yang menimbulkan kesulitan dalam menilai capaian kinerja kegiatan yang hakiki, sehingga seperti tersebut di atas bahwa pencantuman program dalam LAKIP bersifat formalitas atau tidak akan dapat dinilai.

E. Alternatif pemecahan masalah.

Jika kondisi tersebut di atas secara teknis dapat diyakini kebenarannya bahwa dalam penyusunan LAKIP kurang cocok dan atau adanya unsur keterpaksaan yang mengarah pada sifat formalitas, maka perlu mengkaji kembali untuk melakukan penyusunan dan atau menetapkan pemeriksaan/evaluasi LAKIP dengan upaya melakukan konsolidasi maupun koordinasi minimal di tingkat intern kementerian dengan mengundang pembuat kebijakan dalam penyusunan LAKIP, yaitu dalam upaya SAKIP dapat terimplementasikan secara benar.

Jika pembuatan LAKIP terindikasi bersifat formalitas, maka dapat dimungkinkan untuk dilakukan kajian pembuatan LAKIP, sehingga diantaranya memberikan rekomendasi meninjau kembali penyusunan LAKIP dalam lingkup kementerian. Dengan kata lain sesuai dengan filosofi audit/evaluasi perlu dicari penyebab hakiki tidak tersajinya LAKIP yang handal, rekomacu dan ketika meninggalkan hasil audit/evaluasi pada auditan memberi-

kan manfaat, atau memberikan kondisi yang lebih baik di tingkat penyusunan LAKIP. Jika kondisi tersebut sulit dilakukan, maka perlu dilakukan kebijakan menilai capaian kinerja program dengan menciptakan parameter pengukurannya, yaitu sebagai kebijakan penggati penyusunan LAKIP. Demikian pula dengan kebijakan unit kerja maupun kementerian yang telah menetapkan visi dan misi, namun sulit untuk dilakukan penilaian capaiannya karena tanpa kriteria parameter pengukuran. Maka diharapkan untuk dilakukan peninjauan/merumuskan kembali terhadap penetapan visi dan misi.

Inspektorat Jenderal yang diberi tanggungjawab dalam mendorong pemberdayaan LAKIP di tingkat intern, perlu melakukan konsolidasi yang memadai untuk dapat menerapkan SAKIP maupun penyusunan LAKIP yang lebih cermat, terutama untuk melakukan penilaian indikator outcome dengan bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian kualitas informasi LAKIP dapat lebih rendah dari laporan tahunan satker dan tidak pernah digunakan sebagai penentu kebijakan serta normatif, sehingga ibarat seonggok laporan (bukan harta) terpendam yang tidak bernilai. Selanjutnya perlu upaya untuk melakukan telaahan, yaitu perlu tidaknya penyusunan LAKIP untuk disampaikan pada instansi yang berkenaan dengan alternatif lain.

Atas kondisi tersebut diperlukan keberanian intelektual untuk memberikan pendapat bahwa, penyusunan LAKIP saat ini yang hanya sampai dengan capaian kinerja output pada sebagian besar kegiatan, sehingga tidak dapat menilai kinerja outcome apalagi program. Maka perlu ditinjau kembali penyusunan LAKIP dan berupaya dialihkan untuk dapat menilai capaian kinerja program seperti telah diuraikan di atas. Artinya dalam hal ini bukan kita bersifat pesimis, melainkan kita berupaya terhindar dari tidak pahamiya menilai LAKIP dan mengikuti petunjuk suatu kebijakan yang kurang tepat yang menghasilkan legilitas formalitas tanpa mawas diri, sehingga membuat kita melakukan suatu tindakan ibarat kuda bendi. *Why not.*

Penulis adalah Auditor Pada Inspektorat IV

Integrasi Sistem Informasi untuk Meningkatkan Efektifitas Operasionalisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Lingkup Kementerian Pertanian

Oleh: Memet Darmawan

Pemahaman atas elemen-elemen SAKIP dan sistem informasi telah berjalan di Kementerian Pertanian. Langkah langkah awal dalam meningkatkan efektivitas penerapan SAKIP lingkup Kementerian Pertanian

Pengertian dan Sasaran

Sistem berasal dari bahasa Latin (*systema*) dan bahasa Yunani (*sustēma*) adalah himpunan atau kombinasi bagian-bagian atau elemen-elemen yang saling berhubungan dan terorganisir dalam suatu kesatuan kompleks untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Karakteristik system yaitu, (1) goal oriented (*cybernetic*) atau selalu berorientasi pada tujuan; (2) holistic atau menyeluruh, tidak bersifat parsial; dan (3) efektifitas yang diutamakan bukan pada efisiensi.

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan / kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Sistem informasi adalah koleksi dari hardware, software, data, orang, dan prosedur yang bekerja bersama untuk menghasilkan informasi yang berkualitas. Sedangkan arti dari informasi adalah data yang telah diproses menjadi bentuk yang berarti bagi penerima dan mempunyai nilai untuk pengambilan keputusan (pilihan), bila memenuhi persyaratan ketepatan, waktu, jenis, kegunaan, dan biaya.

Merujuk pada pengertian sistem dan akuntabilitas di atas, maka SAKIP secara sederhana dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian "elemen" yang digunakan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan / kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

Dalam Inpres nomor 7 tahun 1999, disebutkan bahwa tujuan SAKIP adalah untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya. Adapun sasaran SAKIP adalah men-

jadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsive terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya; mewujudkan transparansi instansi pemerintah; mewujudkan partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional; serta memelihara kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

Elemen-elemen SAKIP

Pemahaman terhadap elemen-elemen dalam SAKIP merupakan syarat untuk meningkatkan efektivitas penerapan SAKIP itu sendiri. Menurut pendapat penulis, elemen-elemen pembentuk SAKIP terdiri dari

1. Perencanaan strategis, yang dilakukan melalui
 - a. perumusan visi, misi, faktor-faktor kunci keberhasilan, tujuan, sasaran dan strategi instansi Pemerintah
 - b. perumusan indikator kinerja instansi Pemerintah dengan berpedoman pada kegiatan yang dominan, menjadi isu nasional dan vital bagi pencapaian visi dan misi instansi Pemerintah
2. Pengukuran pencapaian kinerja
3. Pelaporan akuntabilitas kinerja yang dituangkan dalam

Dilihat dari elemen-elemen tersebut, sudah barang tentu dalam pelaksanaan SAKIP terdapat arus data dan informasi. Kehandalan data dan ketepatan pengolahan data tersebut menjadi informasi, menjadi faktor penentu kehandalan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Selain itu, kualitas sumberdaya manusia sebagai tokoh utama penggerak SAKIP tentunya akan sangat menentukan.

Berdasarkan pengalaman penulis dalam pelaksanaan evaluasi SAKIP/ evaluasi LAKIP, secara umum dapat disampaikan bahwa masih terdapat beberapa kelemahan dalam pelaksanaan SAKIP lingkup Kementerian Pertanian. Kelemahan utama yang penulis temukan yaitu pada cara pengumpulan data kinerja yang dilakukan oleh petugas yang bertanggung jawab terhadap penyusunan LAKIP.

Kelemahan tersebut antara lain data yang dikumpulkan untuk pengukuran kinerja tidak aktual dan tidak seluruh unit kerja pelaksana anggaran menyampai-kan laporan capaian kinerjanya, sehingga informasi yang dihasilkan menjadi tidak handal. Selain itu, pada beberapa kasus, data yang dimasukkan sebagai capaian kinerja merupakan data perkiraan atau dikira-kira oleh petugas pusat.

Kelemahan lain yang terjadi yaitu, pengumpulan data capaian kinerja yang dilakukan untuk penyusunan LAKIP, seolah-olah terpisah dari kegiatan lainnya. Padahal, untuk urusan yang berkaitan atau dapat dikaitkan dengan kinerja, pengumpulan data juga dilakukan antara lain melalui SIMONEV dan SAI (SAK dan SABMN/ SIMAK BMN).

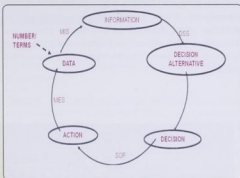
Kedua aktivitas tersebut (SIMONEV dan SAI) telah dilaksanakan secara online, melalui sistem informasi. Secara umum data yang dikumpulkan berkaitan dengan tingkat capaian kinerja, misalnya pada SIMONEV, data yang disampaikan dari pelaksana anggaran berupa realisasi anggaran dan kinerja fisik kegiatan.

Integrasi sistem informasi

Sebagaimana telah penulis sampaikan sebelumnya, bahwa data yang dikumpulkan pada pelaksanaan SIMONEV dan SAI pun berkaitan dengan capaian kinerja, maka pada dasarnya data tersebut dapat dimanfaatkan untuk mengukur capaian kinerja pada SAKIP yang dituangkan dalam LAKIP. Hal ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk melakukan integrasi sistem pengumpulan data.

Sesuai dengan siklus informasi, data-data yang dikumpulkan pada pelaksanaan SIMONEV dan SAI, diolah menjadi informasi yang dapat dimanfaatkan untuk LAKIP dengan menggunakan suatu sistem informasi manajemen. Informasi yang dihasilkan tersebut, selanjutnya dipilah-pilah untuk dimanfaatkan pada LAKIP, maupun

SIMONEV dan SAI itu sendiri. Siklus informasi dapat dilihat pada gambar berikut.



Langkah awal yang harus dilakukan, yaitu membuat basis data yang konsisten antara SAKIP, SIMONEV, dan SAI. Hal ini seharusnya tidak akan menjadi kendala, karena pada dasarnya data yang dikumpulkan dalam SIMONEV dan SAI merupakan data pelaksanaan kegiatan yang seharusnya sejalan dengan perencanaan strategis yang telah ditetapkan.

Setelah data konsisten, langkah selanjutnya yaitu menyusun suatu sistem informasi manajemen untuk mengolah data yang telah dikumpulkan. Informasi yang dihasilkan dari sistem informasi manajemen ini dapat digunakan sebagai dasar penyusunan LAKIP. Dalam pemanfaatan informasi untuk LAKIP, pada tahap lanjutan dapat memanfaatkan suatu *decision support system* (DSS) untuk memperoleh alternatif-alternatif keputusan mengenai tingkat capaian kinerja. Pemanfaatan DSS ini akan mempercepat analisa terhadap informasi yang telah dihasilkan.

Melalui pemanfaatan sistem ini, ketidaklengkapan data kinerja dari pelaksana anggaran di daerah, yang umumnya disebabkan oleh kurang tersedianya anggaran dan SDM untuk melakukan pengumpulan data, dapat diatasi. Hal ini sangat memungkinkan, karena sistem yang telah berjalan selama ini untuk SIMONEV dan SAI dilakukan secara online.

Pemanfaatan sistem online inipun sekaligus dapat memenuhi karakteristik dari sistem yang telah penulis sampaikan pada awal tulisan ini. Kriteria pertama dari suatu sistem, yaitu *goal oriented*, dapat dicapai melalui kehandalan LAKIP yang disampaikan yang didasarkan pada data yang lengkap dan aktual. Kriteria kedua yaitu



holistik, dapat dipenuhi dengan lengkapnya data yang digunakan sebagai dasar penyusunan LAKIP, karena telah mengeliminasi kendala anggaran dan SDM melalui pemanfaatan sistem online. Adapun criteria ketiga, efektifitas, akan diperoleh karena dengan penggunaan data yang handal, aktual, dan lengkap, maka kebijakan-kebijakan yang diambil berdasarkan LAKIP akan lebih efektif.

Mengenai kemampuan untuk membangun suatu sistem informasi manajemen dan DSS untuk integrasi sistem ini, penulis yakin bahwa Pusat Data dan Informasi Setjen Kementerian Pertanian mempunyai kapasitas yang sangat memadai untuk melakukannya.

Penulis adalah auditor pada Inspektorat Investigasi

Sumber : Dari berbagai sumber

Pegawai Negeri Memalsukan Buku Untuk Pemeriksaan Administrasi adalah Korupsi



Pasal 9 UU No.31 Tahun 1999 jo. UU No. 20 Tahun 2001 :

Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp250.000.000,00 (dua ratus lima puluh juta rupiah) pegawai negeri atau orang selain pegawai negeri yang diberi tugas menjalankan suatu jabatan umum secara terus menerus atau untuk sementara waktu, dengan sengaja memalsukan buku-buku atau daftar yang khusus untuk pemeriksaan administrasi

Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Melalui Pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP)

Oleh : Uun Undayarsari*

"Seharusnya peningkatan kinerja instansi pemerintah berbanding lurus dengan aplikasi SOP secara tertib pada seluruh aktivitas organisasi"

Akuntabilitas kinerja menurut instruksi presiden nomor 7 tahun 1999 adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Masih menurut inpres tersebut Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) bertujuan untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya dengan sasaran menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efektif, efisien dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya, terwujudnya transparansi pemerintah dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan serta terpeliharanya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Seperti tahun-tahun sebelumnya Kementerian PAN dan RB melakukan evaluasi laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) tahun 2011. Pelaksanaan evaluasi dilaksanakan terhadap 82 kementerian/lembaga (K/L) yang menyerahkan LAKIP tepat waktu. Ada lima aspek yang dinilai, yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja.

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut diketahui bahwa Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) meraih predikat yang terbaik dalam penilaian akuntabilitas kinerja tersebut. Keduanya mendapatkan predikat sangat baik (A) diantara kementerian/lembaga. K/L yang akuntabilitas kinerjanya tahun 2011 berpredikat CC ke atas mencapai 82,93 %, meningkat dari tahun 2010 yakni 63,29 % dan tahun 2009 hanya 47,37 %. Kementerian Pertanian sendiri mendapat predikat B (Baik) bersama dengan 16 Kementerian/Lembaga lainnya.

Selama ini yang tersirat dalam pikiran kita apabila berbicara tentang SAKIP hanya terbatas pada LAKIP

(Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) yang biasanya dibuat pada akhir tahun anggaran. Pertanyaannya sekarang apakah benar LAKIP yang dibuat oleh instansi pemerintah tersebut telah sepenuhnya mencerminkan kinerja dari instansi yang berkaitan? Apakah penilaian LAKIP tersebut telah mencerminkan pengukuran tingkat kinerja suatu instansi?

Kinerja atau juga disebut *performance* dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau the degree of accomplishment. Sementara itu, Atmosudirdjo (1997) mengatakan bahwa kinerja juga dapat berarti prestasi kerja atau Faustino (1995) memberi batasan bahwa kinerja adalah cara mengukur kontribusi anggota organisasi kepada organisasinya. Peter Jennergen (1993) mendefinisikan kinerja organisasi adalah tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi dapat tercapai. Dengan demikian, kinerja menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dilakukan dalam rangka mencapai tujuan.

Penilaian terhadap kinerja dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Penilaian tersebut dapat juga dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya. Dalam institusi pemerintah, penilaian kinerja berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan program/kegiatan, memotivasi pelaksana, melakukan penyesuaian anggaran, mendorong pemerintah agar lebih memperhatikan kebutuhan masyarakat dan menuntun perbaikan dalam pelayanan publik.

Menurut Tjipto Atmoko pengukuran kinerja organisasi publik sulit dilakukan karena belum ditemukannya alat ukur kinerja yang sesuai. Kesulitan dalam pengukuran kinerja organisasi publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi publik bersifat multidimensional. Organisasi publik memiliki *stakeholders* yang jauh lebih banyak dan kompleks bila dibandingkan dengan organisasi privat. *Stakeholders* dari organisasi

Media



publik seringkali memiliki kepentingan yang berbenturan satu sama lain. Akibatnya, ukuran kinerja organisasi publik di mata para stakeholders juga berbeda-beda. Para pelaksana seringkali menempatkan pencapaian target sebagai ukuran kinerja sementara masyarakat pengguna jasa lebih suka menggunakan kualitas pelayanan sebagai ukuran kinerja. Lenvine (1996) mengemukakan tiga konsep yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik, yaitu.

1. Responsivitas (*responsiveness*)

Menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya. Penilaian responsivitas bersumber pada data organisasi dan masyarakat. Data organisasi dipakai untuk mengidentifikasi jenis-jenis kegiatan dan program organisasi, sedangkan data masyarakat pengguna jasa diperlukan untuk mengidentifikasi demand dan kebutuhan masyarakat.

2. Responsibilitas (*responsibility*)

Pelaksanaan kegiatan organisasi publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi. Responsibilitas dapat dinilai dari analisis terhadap dokumen dan laporan kegiatan. Penilaian dilakukan dengan membandingkan antara pelaksanaan kegiatan dan program organisasi dengan prosedur administrasi dan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

3. Akuntabilitas (*accountability*)

Menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat yang dipilih oleh rakyat. Data akuntabilitas dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti penilaian dari wakil rakyat, para pejabat politis, dan oleh masyarakat.

Indikator pengukuran kinerja organisasi publik menurut Weisbord dalam Tjipto Atmoko terdiri dari tujuan, struktur, reward, mekanisme tata kerja, tata hubungan dan kepemimpinan. Tujuan berkaitan dengan arah yang hendak ditempuh organisasi, sehingga tujuan organisasi harus direncanakan dengan cermat dengan melibatkan anggota organisasi meliputi perumusan sampai pada pelaksanaan dan upaya pencapaian tujuan. Struktur berkaitan dengan hubungan antara berbagai fungsi dalam organisasi termasuk pembagian kerja ke dalam satuan-satuannya dan koordinasi satuan-satuan tersebut.

Struktur organisasi merupakan kerangka yang mewujudkan pola hubungan antara bidang-bidang kerja maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing dalam suatu sistem kerjasama.

Mekanisme tata kerja adalah kesatuan yang terdiri atas bagian-bagian yang saling berhubungan. Mekanisme tata kerja bermanfaat bagi organisasi dalam koordinasi, integrasi kerja dan monitoring, untuk mengetahui keberhasilan kegiatan. Unsur-unsur penting dalam mekanisme tata kerja meliputi; prosedur kebijakan, agenda, pertemuan formal, aktivitas dan tersedianya sarana atau alat yang mungkin ditemukan untuk membantu orang-orang untuk bekerja sama; dan penemuan, kreativitas pegawai secara spontan untuk memecahkan permasalahan dalam bekerja.

Paradigma *good government* dan *clean governance* membawa perubahan dalam pola hubungan antara pemerintah dengan masyarakat berupa penerapan prinsip-prinsip *corporate governance* terutama perubahan pada manajemen menjadi lebih memiliki standar yang harus dipatuhi instansi pemerintah dalam melaksanakan aktivitas-aktivitasnya. Standar kinerja ini sekaligus dapat digunakan untuk menilai kinerja instansi pemerintah secara internal maupun eksternal. Standar internal yang bersifat prosedural ini disebut Standar Operasional Prosedur (SOP).

Perumusan SOP menjadi penting karena merupakan tolok ukur untuk menilai efektivitas dan efisiensi kinerja instansi pemerintah dalam melaksanakan program kerjanya. Secara harfiah prosedur diartikan sebagai langkah-langkah/instruksi yang dilakukan untuk menuju pada suatu proses yang dikehendaki berupa sistem proses kerja dalam bentuk aktivitas, aliran data, dan aliran kerja.

SOP berfungsi membentuk sistem kerja & aliran kerja yang teratur, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan, menggambarkan bagaimana tujuan pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku, menjelaskan bagaimana proses pelaksanaan kegiatan berlangsung, serta menjamin konsistensi dan proses kerja yang sistematis.

SOP merupakan dokumen/instrumen yang memuat proses dan prosedur suatu kegiatan yang bersifat efektif dan efisien berdasarkan suatu standar baku. Pengembangan instrumen manajemen tersebut dimaksudkan untuk memastikan bahwa proses pelayanan di seluruh unit kerja pemerintahan dapat terkendali dan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sebagai suatu instrumen manajemen, SOP berlandaskan pada sistem manajemen

kualitas (*Quality Management System*), yakni sekumpulan prosedur terdokumentasi dan praktek-praktek standar untuk manajemen sistem yang bertujuan menjamin kesesuaian dari suatu proses dan produk (barang dan/atau jasa) terhadap kebutuhan atau persyaratan tertentu. Sistem manajemen kualitas berfokus pada konsistensi dari proses kerja yang berlandaskan pada pencegahan kesalahan, sehingga bersifat proaktif, bukan pada deteksi kesalahan yang bersifat reaktif. Selain itu SOP memuat informasi jangka waktu pelaksanaan kegiatan, penggunaan layanan, hirarkhi struktur organisasi, serta langkah-langkah kerja dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Pelaksanaan SOP dalam penyelenggaraan pemerintahan memiliki multifungsi yaitu sebagai alat deteksi potensi penyimpangan tugas pokok dan fungsi; sebagai alat koreksi atas setiap penyimpangan yang terjadi; sebagai alat evaluasi untuk meningkatkan kinerja setiap satuan kerja ke tingkat yang lebih efektif, efisien, profesional, transparan dan handal.

Evaluasi kinerja pada instansi pemerintah memiliki standar penilaian kinerja yang sifatnya eksternal atau berhubungan langsung dengan publik didasarkan pada indikator-indikator responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Sementara standar penilaian kinerja yang sifatnya internal didasarkan pada SOP dan pengendalian program kerja dari instansi yang bersangkutan. Kedua jenis standar ini (eksternal maupun internal) diarahkan untuk menilai sejauh mana akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat dicapai. Dengan kata lain, standar eksternal dan standar internal pada akhirnya akan menghasilkan penilaian tercapainya masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*results*), manfaat (*benefits*) dan dampak (*impacts*) yang dikehendaki dari suatu program.

Pada prinsipnya, SOP lebih diorientasikan pada penilaian kinerja internal kelembagaan, terutama dalam hal kejelasan proses kerja di lingkungan organisasi termasuk kelancaran kegiatan operasional dan terwujudnya koordinasi, fasilitasi dan pengendalian untuk meminimalkan proses kegiatan yang tumpang tindih pada bagian organisasi. SOP berbeda dengan pengendalian program yang lebih diorientasikan pada penilaian pelaksanaan dan pencapaian outcome program/kegiatan. Namun keduanya saling berkaitan karena SOP merupakan acuan bagi aparat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, termasuk dalam pelaksanaan program/kegiatan. SOP dapat digunakan untuk penilaian kinerja secara internal, dan apabila pedoman yang sifatnya internal ini digabungkan dengan pedoman eksternal (penilaian kinerja organisasi publik di mata masyarakat) berupa responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas, akan mengarah pada terwujudnya akuntabilitas kinerja aparatur dan instansi peme-

rintah. Selama ini, penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah umumnya didasarkan pada standar eksternal, padahal sebagai bentuk organisasi publik, instansi pemerintah memiliki karakteristik khusus yakni sifat birokratis dalam internal organisasinya. Oleh karena itu, untuk menilai pelaksanaan mekanisme kerja internal tersebut unit kerja pelayanan publik harus memiliki acuan untuk menilai pelaksanaan kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai dengan tata hubungan kerja dalam organisasi yang bersangkutan dalam bentuk SOP.

Bagaimana dengan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang disusun setiap akhir tahun, apakah telah cukup mencerminkan kinerja kita? Saya rasa tidak, nilai yang tertuang dalam LAKIP yang kita buat belum cukup untuk menggambarkan tingkat kinerja kita. Hal tersebut terjadi karena diantaranya belum seluruh kegiatan pada beberapa instansi memiliki SOP atau meskipun SOP telah dibuat, belum dilaksanakan secara maksimal. Seharusnya peningkatan kinerja instansi pemerintah berbanding lurus dengan aplikasi SOP secara tertib pada seluruh aktivitas organisasi.

LAKIP kementerian disusun berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 239/IX/6/8/2003 tanggal 25 Maret 2003, serta Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 29 tahun 2010 tanggal 31 Desember 2010. Mari kita telaah LAKIP yang kita buat, didalamnya diantaranya berisi 1) Perencanaan yang terdiri dari Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dan Penetapan Kinerja (PK); 2) Pengukuran Kinerja yang terdiri dari Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK) dan Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) yang juga berkaitan dengan pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU).

Apabila kita merujuk pada Indikator pengukuran kinerja organisasi publik menurut Weisbord yang terdiri dari tujuan, struktur, reward, mekanisme tata kerja, tata hubungan dan kepemimpinan, yang diantaranya sangat berkaitan dengan prosedur dan mekanisme kerja dalam hal ini SOP, maka LAKIP yang disusun selama ini belum sepenuhnya dapat mencerminkan tingkat kinerja instansi pemerintah.

Sumber :

1. Inpres No. 7 tahun 1999
2. Tjpto Atmoko, SOP dan Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah

*Penulis adalah Auditor Inspektorat II

Peluang Perbaikan Perolehan Predikat Atas SAKIP Kementerian Pertanian

Oleh : Wardjito

Media pertanggungjawaban dari kinerja instansi pemerintah dituangkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Kewajiban penyusunan LAKIP pada awalnya diamanatkan dalam Instruksi Presiden RI No 7 Tahun 1999, melalui beberapa kali revisi pedoman penyusunannya, terakhir dengan Peraturan Menteri Negara PAN dan RB No 29 Tahun 2010. Dalam rentang waktu yang sudah me-lampaui satu dasawarsa, hasil evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Kementerian Tahun 2010 mendapat nilai 65,61 atau berpredikat B. Perolehan nilai tersebut menunjukkan adanya perbaikan implementasi dan pengembangan akuntabilitas, dibanding untuk periode Tahun 2009 yang nilai perolehan sebesar 56,16 atau berpredikat CC. Bagaimana peluang untuk peningkatan nilai pada Tahun 2011, ini yang menjadi concern kita warga Kementan, khususnya Inspektorat Jenderal.

Pendahuluan

Memasuki periode reformasi yang dimulai sejak pergantian orde pemerintahan, kinerja institusi birokrasi pemerintahan dituntut lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab. Secara ringkas dituntut adanya akuntabilitas kinerjanya sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Media pertanggungjawaban tersebut dituangkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Sementara ini masih terjadi kerancuan pemahaman, yang menganggap bahwa yang dievaluasi adalah LAKIP. Kerancuan tersebut tidak hanya ada pada unit Eselon I, tetapi juga ada di intern auditor. Pemahamannya yang benar adalah yang dievaluasi adalah penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). LAKIP hanya merupakan salah satu komponen dari lima aspek akuntabilitas kinerjanya.

SAKIP adalah perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi serta pengelolaan sumberdaya dan pelaksanaan kebijakan dan program yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah berdasarkan suatu sistem akuntabilitas. SAKIP diimplementasikan secara *self assessment* oleh setiap instansi, artinya bahwa perencanaan, pelaksanaan, pengukuran dan pemantauan serta pelaporan kepada instansi yang lebih tinggi atas kinerjanya dilaksanakan oleh instansi yang bersangkutan.

Jadi jelas berbeda dengan LAKIP, bahwa LAKIP adalah sarana untuk mengkomunikasikan pencapaian tujuan dan sasaran strategis organisasi kepada para pemangku kepentingan. Sebagai instrumen komunikasi, LAKIP mempunyai empat fungsi utama yaitu sebagai: a) Media

hubungan kerja organisasi; b) Wujud tertulis pertanggungjawaban kepada pemberi amanah/mandat; c) Media Akuntabilitas; dan d) Media Informasi.

Peran APIP

Siapa yang bertugas melakukan penilaian terhadap AKIP? Ini sering menjadi bahan pertanyaan sebagian kalangan di unit eselon I. Tugas untuk melakukan penilaian atau evaluasi terhadap unit kerja lingkup Kementerian Pertanian ada pada lembaga pengawas intern pemerintah, Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP), dalam hal ini Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian, dan Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (PAN) dan Reformasi Birokrasi (RB). Kewenangan Kementerian PAN dan RB didasarkan kepada Peraturan Presiden No 9 Tahun 2005 dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No PER/01/M. PAN/01/2009 yang menyebutkan bahwa salah satu tugas kementerian tersebut adalah melakukan penguatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan sekaligus peningkatannya, dilakukan antara lain melalui evaluasi AKIP. Ikhtisar hasil evaluasi oleh Itjen Kementan dilaporkan kepada Kementerian Negara PAN dan RB untuk dapat digunakan sebagai bahan informasi dalam rangka evaluasi oleh Kementerian Negara PAN dan RB.

Urgensi Evaluasi

Apa urgensinya bahwa AKIP perlu dievaluasi? Demikian pertanyaan lainnya yang juga sering mengemuka. Tujuan dilakukannya evaluasi AKIP adalah: a) meng-

identifikasi berbagai kelemahan dalam penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP); b) memberikan rekomendasi untuk perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi; dan c) menyusun pemeringkatan hasil evaluasi guna kepentingan penetapan kebijakan di bidang pendayagunaan aparatur Negara. Evaluasi dapat memberikan stimulus bagi para pejabat pemegang amanah untuk berusaha menyempurnakan praktek penyelenggaraan pemerintahan yang baik berdasarkan prinsip *good governance* dan fungsi manajemen berbasis kinerja.

Obyek yang dievaluasi adalah instansi pemerintah sebagai entitas yang harus memberikan akuntabilitas kinerja kepada pemberi amanah. Jadi obyeknya adalah unit kerja, bukan hanya pimpinannya saja seperti pemahamannya selama ini. *Mind set* tersebut yang semestinya diubah, bahwa akuntabilitas itu menjadi komitmen keseluruhan anggota organisasi unit kerja. Hasil pengukuran kinerja dilaporkan sebagai Laporan Akuntabilitas Kinerja atau yang dikenal dengan sebutan LAKIP.

Instansi yang wajib menyusun LAKIP adalah: a) Kementerian/ Lembaga; b) Pemerintah Provinsi/ Kabupaten/ Kota; c) Unit Organisasi Eselon I pada Kementerian/Lembaga; d) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD); dan e) Unit Kerja Mandiri yang ditetapkan

Strategi Peningkatan Nilai Akuntabilitas

Masih adakah peluang untuk mencapai nilai yang lebih baik bagi Kementan atas hasil evaluasi akuntabilitas dari Kementerian PAN dan RB untuk periode Tahun 2011? Secara teoritis kemungkinan tersebut terbuka peluang untuk peningkatan nilai perolehan. Pijakan dasar untuk mencapai hal tersebut, tentunya harus mempelajari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Tahun 2010. Kementerian PAN dan RB sudah melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja Kementan Tahun 2010. Evaluasi untuk menilai implementasi dan pengembangan akuntabilitas kinerja di lingkungan Kementan dalam rangka mendorong terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*).

Sesuai penilaian yang dilakukan oleh KemenPAN dan RB yang mencakup lima aspek yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja. Nilai akumulasi yang dicapai Kementerian Pertanian adalah 65,61 masuk dalam kategori B, mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yang nilainya sebesar 56,16 atau kategori CC. Peningkatan tersebut bukan hanya secara kumulatif, tetapi semua dari ke-5 (lima) komponen menunjukkan adanya peningkatan.

nilai. Hal ini berarti unit kerja lingkup Kementan memperlihatkan keseriusannya dalam merespon temuan dan rekomendasi hasil evaluasi sebelumnya. Dengan kata lain, salah satu tugas Kementerian PAN dan RB untuk melakukan penguatan dan peningkatan akuntabilitas kinerja Kementan menunjukkan hasil positif.

Perbandingan capaian nilai akuntabilitas kinerja Kementan Tahun 2010 dengan Tahun 2011, dapat dilihat pada Tabel berikut:

No	Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai 2009	Nilai 2010
1.	Perencanaan Kinerja	35	21,40	24,66
2.	Pengukuran Kinerja	20	12,75	14,13
3.	Pelaporan Kinerja	15	6,88	9,88
4.	Evaluasi Kinerja	10	5,42	5,69
5.	Capaian Kinerja	20	9,72	11,25
Nilai Hasil Evaluasi		100	56,16	65,61
Tingkat Akuntabilitas kinerja			CC	B

Terlihat bahwa keseluruhan komponen menunjukkan peningkatan nilai, meski demikian tentunya kita belum puas berhenti pada nilai tersebut. Tantangan tahun 2012 adalah mencapai nilai atau kategori satu tingkat lebih tinggi menjadi kategori A. Cara sederhananya dengan mempelajari kelemahan yang masih ada pada setiap komponen penilaian sekaligus mempersiapkan rencana aksi untuk perbaikannya.

Pada aspek Perencanaan Kinerja, sudah memenuhi norma yang dipersyaratkan dengan disusunnya Perencanaan Strategis (Renstra), Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan Penetapan Kinerja (PK). Kekurangannya adalah bahwa penyusunan RKT pasca disetujuinya anggaran. Nam-pak bahwa penyusunan RKT hanya sekedar pemenuhan formalitas dokumen, menghilangkan makna dari RKT itu sendiri sebagai dokumen acuan dalam penyusunan anggaran, seharusnya RKT disusun untuk usulan perencanaan anggaran. Demikian juga dengan dokumen Penetapan Kinerja (PK) yang secara formal ada, tetapi belum dimanfaatkan sebagai alat kendali untuk dipantau tingkat capai-annya.

Komponen Pengukuran Kinerja, Kementan sudah mengesahkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai instrumen pengukuran tingkat keberhasilan entitas, dan telah dilakukan pengukuran atas target. Kelemahannya bahwa rumusan indikator belum memenuhi persyaratan kriteria, IKU belum dimanfaatkan untuk perencanaan

anggaran, hasil pengukuran kinerja belum dapat digunakan untuk pengendalian dan pemantauan berkala, belum dibangun sistem pengumpulan data kinerja secara memadai, pengerjaan pendataan bersifat *ad hoc* sebatas saat penyusunan LAKIP, bukan menjadi kebutuhan rutin.

Komponen Pelaporan Kinerja sudah memenuhi persyaratan, karena LAKIP tahun sebelumnya sudah disusun dan dikirimkan ke Presiden melalui Kemen PAN Dan RB. Kelemahan yang ada adalah pada tingkat unit kerja belum dilakukan evaluasi dan analisis capaian kinerja secara memadai, hanya uraian pelaksanaan program/kegiatan, selain belum dilakukan *bench marking* dengan membandingkan kinerja instansi sejenis. Pemanfaatan LAKIP juga belum optimal, karena belum dijadikan dasar untuk perencanaan berikutnya dalam rangka peningkatan kinerja instansi. Capaian kinerja yang dilaporkan dalam LAKIP, khususnya untuk capaian kinerja *outcome*, belum menggambarkan kinerja riil.

Beberapa rekomendasi untuk perbaikan kedepan berkenaan dengan SAKIP menjadi titik tolaknya, antara lain; penyusunan RKT yang tidak tepat waktu, RKT TA 2013; semua unit eselon I harus menyelesaikan dan menyerahkannya kepada Biro Perencanaan Setjen pada Juni 2012; tidak lagi setelah persetujuan anggaran. Hal lain yang cukup mendasar adalah memperbaiki penyajian LAKIP, karena potensi untuk di-tingkatkan nilai perole-

hannya masih cukup tersedia. Penting juga melakukan revisi renstra, berkenaan dengan adanya perubahan organisasi lingkup Kementan, dan revisi IKU.

PENUTUP

Evaluasi terhadap AKIP Kementan Tahun 2011 akan dilakukan oleh Kementerian Negara PAN Dan RB pada sekitar bulan September 2012. Inspektorat Jenderal selaku APIP, sudah menjalankan tugas pendampingan kepada Tim penyusun LAKIP Kementan dari Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal yang bertugas menyusun LAKIP Kementerian 2011. LAKIP Kementan hasil pembahasan bersama antara Setjen dengan Itjen sudah disusun dan disampaikan kepada Kementerian Negara PAN Dan RB pada Maret 2012 untuk bahan evaluasi.

Beberapa langkah perbaikan dalam penyajian LAKIP telah diupayakan dengan mengacu kepada kelemahan dan rekomendasi hasil evaluasi Kemeneg PAN dan RB. Diharapkan melalui kerjasama antara 2 (dua) institusi yang peduli dengan akuntabilitas kinerja kementerian, menghasilkan perolehan hasil evaluasi akuntabilitas yang lebih baik dari sebelumnya.

Semoga.

Penulis adalah Auditor Utama pada Inspektorat I.



Keterkaitan Sistem Pengendalian Intern dengan Sistem AKIP

Oleh: Ir. Laurensius Sihalo

Ada korelasi positif antara Sistem Pengendalian Intern (SPI) dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Semakin baik SPI instansi pemerintah, seyogyanya semakin baik akuntabilitas kerjanya.

Hasil evaluasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN dan RB) atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kementerian Pertanian Tahun 2010 menyatakan bahwa Kementerian Pertanian mendapat nilai 65,61 atau dengan predikat penilaian Baik (B). Hasil evaluasi atas AKIP Tahun 2010 ini menunjukkan ada peningkatan nilai dan predikat dibandingkan tahun-tahun sebelumnya yaitu tahun 2008 Kementan memperoleh nilai 48,24 atau dengan predikat Agak Kurang (C) dan tahun 2009 dengan nilai 56,16 atau dengan predikat Cukup Baik (CC). Sebagaimana tertuang dalam surat Menteri PAN dan RB Nomor B/593/M.PAN-RB/02/2012 tanggal 14 Februari 2012 tentang hasil evaluasi atas AKIP, evaluasi ditujukan untuk menilai implementasi dan pengembangan akuntabilitas kinerja di lingkungan Kementerian Pertanian dalam rangka mendorong terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*).

Memperhatikan hasil evaluasi di atas menunjukkan bahwa terdapat perbaikan yang signifikan dan terus menerus dilakukan oleh para pimpinan di lingkungan Kementan secara bersama-sama untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja di seluruh unit kerja lingkup Kementan antara lain pada tahun 2010 Inspektorat Jenderal Kementan mensosialisasikan SPI dan mencanangkan gerakan SAKIP. Sebelum anggaran berbasis kinerja diimplementasikan mulai tahun 2006, perhatian pemerintah terhadap akuntabilitas kinerja sangat minim. Pemerintah lebih menonjolkan kepada akuntabilitas keuangan yang mengutamakan penghabisan anggaran yang benar sesuai dengan bukti administrasi.

Diharapkan dengan melalui tulisan ini kita khususnya rekan-rekan auditor mendapatkan gambaran konsepsi SAKIP yang benar dikaitkan dengan SPI.

SAKIP dan Pemerintahan yang Baik

Ketetapan MPR Nomor XI/MPR/1998 dan UU

Nomor 28/1999 mengamankan bahwa setiap program dan kegiatan dari penyelenggara negara harus dapat dipertanggungjawabkan kinerjanya kepada rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara. Pertanggungjawaban kinerja pemerintah selaku penyelenggara Negara merupakan perwujudan pemerintahan yang baik yang lebih populer dengan istilah *good governance*. Untuk menjabarkan amanat tersebut, Pemerintah mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pedoman tentang pelaksanaan Inpres tersebut dikeluarkan Lembaga Administrasi Negara (LAN) melalui Surat Keputusan Kepala LAN Nomor -239/IX/6/8/2003 Tahun 2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Inpres Nomor 7/1999 mengatakan bahwa setiap instansi pemerintah wajib untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan program/kegiatan dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Alat pertanggungjawaban tersebut dikenal dengan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). LAKIP ini menjadi media bagi masyarakat untuk menilai dan mengevaluasi kinerja instansi pemerintah tersebut dalam mengelola dan memanfaatkan anggaran negara dan sumberdaya lainnya yang diamanahkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Hal ini merupakan bagian dari bentuk partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pemerintahan yang baik atau *good governance*.

Pengertian Pemerintahan yang Baik menurut Penjelasan atas Pasal 2 huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 adalah "kepemimpinan yang mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi hukum, dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat". Sementara



dalam modul Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang diterbitkan bersama oleh Lembaga Administrasi Negara dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Republik Indonesia pada tahun 2000 menyebutkan bahwa "proses penyelenggaraan kekuasaan negara dalam melaksanakan penyediaan public goods and services disebut kepemerintahan atau *governance*, sedang praktik terbaiknya disebut *good governance* (kepemerintahan yang baik). Selanjutnya dikemukakan bahwa *good governance* yang efektif menuntut adanya "*alignment*" (koordinasi) yang baik, integritas, profesionalisme, serta etos kerja dan moral yang tinggi.

Sebagaimana diketahui, Sistem AKIP diawali dengan proses penyusunan Perencanaan Kinerja, selanjutnya dilakukan proses Pengukuran Kinerja (membandingkan target dan realisasi) yang akan dilaporkan dalam LAKIP, serta diakhiri dengan Evaluasi Kinerja dan Pemanfaatan LHE. Proses tersebut berlangsung secara sistematis, berkelanjutan dan berkesinambungan.

Perencanaan Kinerja merupakan aktivitas-aktivitas perencanaan yang saling terkait tentang penetapan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dalam kurun waktu tertentu dan berorientasi kepada hasil (kinerja) dan manfaat kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, serta kewenangan yang melekat pada suatu unit kerja. Aktivitas-aktivitas tersebut mencakup Perencanaan Strategis (Renstra), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dan Penetapan Kinerja (PK). Dalam Sistem AKIP, Renstra, RKT, dan PK mempunyai keterkaitan yang sangat erat sebagai dokumen perencanaan kinerja. Renstra memberikan arah pembangunan organisasi dalam jangka menengah yang hendak dicapai dalam kurun waktu 1-5 tahun, maka RKT dan PK menetapkan target dan komitmen kinerja yang akan diwujudkan pada suatu tahun tertentu. RKT merupakan penjabaran lebih lanjut dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra dan memuat seluruh rencana atau target kinerja yang hendak dicapai dalam satu tahun yang dituangkan dalam sejumlah indikator kinerja strategis yang spesifik, objektif, terukur, dan relevan. Selanjutnya, RKT yang telah disesuaikan dengan ketersediaan anggaran, dituangkan dalam suatu penetapan kinerja.

Penetapan Kinerja merupakan suatu janji kinerja yang akan diwujudkan oleh seorang pimpinan unit kerja sebagai penerima amanah dalam suatu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumberdaya yang dikelolanya kepada atasan langsungnya sebagai pemberi amanah. Tu-

juan diterapkannya Penetapan Kinerja adalah 1) meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur; 2) sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah; 3) sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi; 4) menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur; dan 5) sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi.

Sesuai dengan Lampiran 1b Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tanggal 31 Desember 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, PK melampirkan perjanjian kinerja dalam rangka mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Lampiran tersebut mencakup sasaran strategis unit kerja, indikator kinerja utama, dan target. Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja, maka setiap sasaran strategis harus ditetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ditetapkan oleh pimpinan Kementerian/Lembaga/Gubernur/Bupati/Walikota. Karakteristik IKU haruslah memenuhi karakteristik spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan keberhasilan sesuatu yang diukur, dan dapat dikuantifikasi dan diukur sebagaimana ditentukan pada Pasal 8 Peraturan Menteri Negara PAN Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tanggal 31 Mei 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Pengukuran kinerja dengan menggunakan IKU tersebut dianalisis capaian kinerjanya dan dilaporkan dalam LAKIP. Fungsi LAKIP sendiri sebagaimana ditetapkan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tanggal 15 September 2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah a) sebagai sarana/instrument penting (vital) untuk melaksanakan reformasi dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat; b) sebagai cara dan sarana yang efektif untuk mendorong seluruh aparatur pemerintah meningkatkan disiplin dalam menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance* dan fungsi-fungsi manajemen kinerja secara taat azas (konsisten); c) sebagai cara dan sarana yang efektif untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah/unit kerja berdasarkan rencana kerja yang jelas dan sistematis dengan sasaran kinerja yang terukur secara berkelanjutan; d) sebagai alat untuk mengetahui dan mengukur tingkat keberhasilan

atau kegagalan dari setiap pimpinan instansi/unit kerja dalam menjalankan misi, tugas/jabatan, sehingga dapat dijadikan faktor utama dalam evaluasi kebijakan, program kerja, struktur organisasi, dan penetapan alokasi anggaran setiap tahun bagi setiap instansi/unit kerja; e) sebagai cara dan sarana untuk mendorong usaha mekanisme pelaporan, metode kerja, dan prosedur pelayanan masyarakat berdasarkan permasalahan nyata yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen pemerintahan secara berkelanjutan.

Secara ringkas dapat dikatakan bahwa sebagai suatu media akuntabilitas, LAKIP berperan sebagai alat kendali, alat penilai kualitas kinerja, dan alat pendorong terwujudnya good governance. Oleh karena itu, LAKIP yang dibuat pada akhir tahun anggaran harus disusun dengan jujur, objektif, dan transparan sehingga LAKIP dapat dimanfaatkan sebagai perbaikan kinerja berkesinambungan.

Berdasarkan penjelasan di atas, evaluasi akuntabilitas kinerja baik oleh Kemen PAN dan RB untuk tingkat kementerian/lembaga maupun oleh Inspektorat Jenderal misalnya untuk unit eselon I, II, dan Unit Kerja Mandiri lingkup Kementerian Pertanian dilakukan pada komponen atau aspek 1) perencanaan kinerja dengan bobot penilaian 35%; 2) pengukuran kinerja (20%); 3) pelaporan kinerja (15%); 4) evaluasi kinerja (10%); dan 5) capaian kinerja (20%). Sebagaimana diutarakan diawal, nilai hasil evaluasi AKIP Kementerian untuk AKIP Tahun 2010 adalah 65,61 dengan tingkat akuntabilitas kinerja Baik (B). Namun, perlu diperhatikan bahwa evaluasi tersebut lebih menekankan kepada evaluasi akuntabilitas kinerja, bukan evaluasi kinerja secara keseluruhan. Ditinjau dari aspek pembobotan dengan menggunakan instrumen Criteria Referenced Survey evaluasi akuntabilitas kinerja lebih berfokus kepada proses berakuntabilitas, sedangkan aspek kinerja yaitu capaian kinerja hanya mendapatkan porsi atau bobot 20%. Keterbatasan evaluasi akuntabilitas kinerja antara lain instrumen lebih menekankan pada aspek perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi, sementara aspek perilaku sumberdaya manusia (*personal behavior*) mulai dari staf pelaksana sampai dengan pimpinan, dan perilaku/kultur instansi/unit kerja (*organizational behavior and culture*) belum dievaluasi. Selain itu, evaluasi akuntabilitas kinerja tidak melakukan pengujian terhadap kebenaran pengelolaan keuangan (dana) dimana evaluasi akuntabilitas kinerja hanya melihat pemanfaatan sumber dana dengan pencapaian hasil (*outcome*).

SPIP dan Peningkatan Kinerja, Transparansi, dan Akuntabilitas

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tanggal 28 Agustus 2008 merupakan amanah dari bunyi Pasal 58 ayat 1 Bab X Pengendalian Intern Pemerintah Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara. Pasal tersebut menyatakan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan Negara, Presiden selaku kepala pemerintahan mengatur dan menyelenggarakan sistem pengendalian intern di lingkungan pemerintahan secara menyeluruh.

Sebelum PP Nomor 60/2008 diterbitkan, pada tahun 2006, Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tanggal 3 April 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah sebagai amanah Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara. Menurut PP Nomor 8/2006 Sistem Akuntabilitas Kinerja dikembangkan secara terintegrasi dengan Sistem Perencanaan, Sistem Anggaran, Sistem Perbendaharaan, dan Sistem Akuntansi Pemerintahan. Oleh karena itu, PP ini melalui Pasal 20 ayat 3 menyebutkan agar Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ditetapkan dalam Peraturan Presiden (Perpres), namun sampai saat ini Perpres tersebut belum terbit, padahal Perpres ini sangat penting sekali untuk memperbaiki Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di setiap Instansi sebagai pengganti Inpres Nomor 7 Tahun 1999.

Dalam PP Nomor 60/2008 disebutkan bahwa SPIP adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Selanjutnya disebutkan juga bahwa tujuan SPIP untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset Negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (lihat Pasal 2 ayat 3).

Unsur-unsur untuk mencapai tujuan SPIP ada lima unsur yang satu sama lainnya tidak bisa dipisahkan dan dilaksanakan menyatu dan menjadi bagian integral dari kegiatan instansi pemerintah. Kelima unsur SPIP tersebut terdiri dari 1) unsur lingkungan pengendalian; 2) peni-



lain risiko; 3) unsur kegiatan pengendalian; 4) unsur informasi dan komunikasi; dan 5) unsur pemantauan pengendalian intern.

Memperhatikan kelima unsur tersebut, SPIP boleh jadi bentuk penyederhanaan dan merupakan metamorfosa dari pengawasan melekat (waskat) sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/46/M.PAN/4/2004 tanggal 26 April 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Melekat Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan. Dalam pedoman tersebut disebutkan pengawasan melekat merupakan paduan pengendalian manajemen atau pengendalian intern adalah segala upaya yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk mengarahkan seluruh kegiatan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif, efisien, dan ekonomis; segala sumber daya dimanfaatkan dan dilindungi, data dan laporan dapat dipercaya dan disajikan secara wajar dan ditaatinya segala ketentuan yang berlaku. Ada delapan unsur Waskat yaitu 1) pengorganisasian; 2) personil; 3) kebijakan; 4) perencanaan; 5) prosedur; 6) pencatatan; 7) pelaporan; dan 8) supervise dan reviu intern.

Dengan demikian, bagi auditor penerapan SPIP dalam melaksanakan tugas pengawasan adalah hal yang sederhana, tidak rumit.

Keterkaitan SPI dan SAKIP

Memperhatikan penjelasan tersebut di atas SPI dan SAKIP memiliki hubungan atau keterkaitan yang sangat jelas dan erat. Dengan kata lain, ada korelasi positif antara Sistem Pengendalian Intern (SPI) dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Semakin baik SPI instansi/unit kerja pemerintah, seyogyanya semakin baik akuntabilitas kinerjanya.

Menurut hasil evaluasi AKIP Kementan Tahun 2010 beberapa kelemahan AKIP Kementan yang perlu mendapatkan perhatian adalah 1) perencanaan kinerja misalnya dokumen penetapan kinerja belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya; 2) pengukuran kinerja misalnya sistem pengumpulan data kinerja masih bersifat adhoc; 3) pelaporan kinerja seperti LAKIP belum menyajikan evaluasi dan analisis capaian kinerja secara memadai dan 4) evaluasi kinerja misalnya hasil evaluasi belum dimanfaatkan untuk perbaikan baik perencanaan kinerja maupun penerapan manajemen kinerja.

Untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan pada setiap komponen AKIP tersebut dan untuk meningkatkan keandalan laporan kinerja (LAKIP) Pasal 33 ayat 1 PP Nomor 8 Tahun 2006 disebutkan bahwa setiap entitas wajib menyelenggarakan Sistem Pengendalian Intern sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang terkait. Hal ini juga sejalan dengan Pasal 2 ayat 1 PP Nomor 60 Tahun 2008 yang mengatakan bahwa untuk men-

capai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, menteri/pimpinan lembaga, gubernur, dan bupati/walikota wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan. Dengan demikian tujuan SPIP sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 2 ayat 3 tercapai.

Sebagai ilustrasi sederhana untuk perbaikan AKIP dengan SPI yang handal dapat dilihat mulai dari aspek perencanaan pada SAKIP dan unsur penilaian risiko. Aspek perencanaan kinerja (mencakup dokumen-dokumen Renstra, RKT, dan PK yang saling terkait) merupakan dasar bagi penilaian risiko karena memiliki tujuan dan sasaran setiap program/ kegiatan yang ditetapkan oleh unit kerja. Sesuai dengan PP Nomor 60/2008, aspek perencanaan kinerja yang baik haruslah mengidentifikasi dan menetapkan kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi instansi/unit kerja (bandingkan dengan Bagian Kedua Lingkungan Pengendalian Pasal 6 huruf a PP Nomor 60 Tahun 2008). Selanjutnya Pasal 13 dan Pasal 14 mengamanatkan bahwa perlu dilakukan penilaian risiko pada setiap tujuan kegiatan yang disusun berdasarkan pada tujuan dan rencana strategis yang telah ditetapkan instansi pemerintah (lihat Bagian Ketiga Penilaian Risiko).

Demikian juga dengan kelemahan seperti hasil pengukuran kinerja belum digunakan untuk pengendalian dapat diperbaiki jika pimpinan instansi/unit kerja menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi instansi (bandingkan dengan Bagian Keempat Kegiatan Pengendalian Pasal 18 ayat (1) dan Pasal 35 ayat (1) PP Nomor 60 Tahun 2008). Kelemahan lain seperti belum dimanfaatkannya LAKIP dan hasil evaluasi kinerja untuk perbaikan dapat diatasi bila SPI instansi/unit kerja tersebut berjalan dengan baik sebagaimana tersirat dalam Bagian Kelima Informasi dan Komunikasi Pasal 41 dan Pasal 42 ayat 2 serta Bagian Keenam Pemantauan Pasal 43 ayat (2) PP Nomor 60 Tahun 2008). Secara ringkas dapat dinyatakan bahwa kelima unsur SPI tersebut memainkan peranan signifikan dalam mengatasi berbagai kelemahan AKIP suatu instansi/unit kerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa 1) sebagai alat dalam rangka peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas kinerja instansi/unit kerja pemerintah, evaluasi akuntabilitas kinerja semakin dibutuhkan guna mempertanggungjawabkan kinerjanya dan 2) semakin tangguh (dapat memberikan keyakinan yang memadai) SPI suatu unit kerja, semakin baik AKIP unit kerja tersebut.

Penulis adalah Auditor Pada Inspektorat II

Keterkaitan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dalam Mendorong Terwujudnya *Good Governance* : Tinjauan Sebuah Resolusi

Oleh : Heni Nugraha

Sesuatu yang dapat dikendalikan (controllable) lebih dapat dipertanggungjawabkan (accountable)

Latar belakang

Good Governance diartikan sebagai sebuah tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa, serta sering dikaitkan dengan pemerintah yang bersih (*clean government*) dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Reformasi Birokrasi merupakan perubahan signifikan elemen-elemen birokrasi, antara lain: kelembagaan, sumber daya manusia aparatur, ketatalaksanaan, akuntabilitas aparatur, pengawasan, dan pelayanan publik. Beberapa contoh reformasi birokrasi, yaitu: reformasi kelembagaan dan kepegawaian, keuangan, perbendaharaan, perencanaan dan penganggaran. Hal penting dalam reformasi birokrasi adalah perubahan *mind-set* dan *culture-set* serta pengembangan budaya kerja. Reformasi Birokrasi diarahkan pada upaya-upaya mencegah dan mempercepat pemberantasan korupsi secara berkelanjutan dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa (*good governance*), pemerintah yang bersih (*clean government*), dan bebas KKN.

United Nations Development Project/UNDP(2003) memandang sepuluh karakteristik Tata Kelola Kepemerintahan yang Baik (*good governance*), terdiri atas : (1) Kesetaraan (*equity*), (2) Pengawasan (*supervision*), (3) Penegakan hukum (*law enforcement*), (4) Daya tanggap (*responsiveness*), (5) Efisiensi dan efektivitas (*effectiveness and efficiency*), (6) Partisipasi (*participation*), (7) Profesionalisme atau profesionalitas (*professionalism*), (8) Akuntabilitas (*accountability*), (9) Wawasan ke depan (*strategic vision*), dan (10) Transparansi (*transparency*). Penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan mulai bergeser dari *Government* (pemerintah) ke *Governance* (pemerintahan). Tata pemerintahan yang baik, sangat erat kaitannya dengan reformasi birokrasi, penegakan hukum, peningkatan kualitas pelayanan publik, perubahan *mind-set* dan *culture-set*, serta perubahan pola pikir, pola sikap, dan pola tindak, menjadi lebih produk-

tif, efisien dan efektif.

Menurut Bank Dunia (1992), *good governance* adalah sistem pemerintahan yang handal, pelayanan publik yang efisien, serta pemerintahan yang akuntabel terhadap publik. Jusuf Wanandi (1998), mengemukakan makna *good governance* adalah kekuasaan yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, segala kebijakan yang diambil secara transparan, dan dapat dipertanggung-jawabkan (akuntabel) kepada masyarakat.

Dalam rangka mewujudkan *good governance*, pemerintah sejak tahun 1999 telah mengeluarkan Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP), yang tujuannya untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya. Selang waktu kurang lebih sembilan tahun kemudian pemerintah mengeluarkan PP 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Lalu bagaimana keterkaitan antara kedua sistem tersebut, yang sama-sama untuk mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Sehubungan dengan hal tersebut, artikel ini akan membahas keterkaitan dari keduanya berdasarkan peran dan fungsi dari keduanya.

Akuntabilitas dan transparansi

Dari sepuluh karakteristik *good governance* versi UNDP (2003) diantaranya adalah akuntabilitas dan transparansi. Akuntabilitas adalah bentuk pertanggung-jawaban keberhasilan/kegagalan pelaksanaan visi dari

misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui sarana pertanggungjawaban secara periodik. Berdasarkan definisi tersebut, maka penyelenggara negara wajib mempertanggungjawabkan setiap kegiatan dan hasil akhir kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karenanya setiap Aparatur Negara harus meningkatkan akuntabilitas, dengan memperhatikan tuntutan dan dinamika perubahan yang terjadi. Seperti halnya tuntutan dari *Reinventing Government*, bahwa akuntabilitas yang semula berorientasi pada masukan (*input*) dan keluaran (*output*), namun pada saat ini lebih difokuskan kepada hasil (*outcome*) dan manfaat (*benefits*). Dengan demikian tanggungjawab dan tanggunggugat para pengambil keputusan dalam segala bidang yang menyangkut kepentingan masyarakat luas harus ikut ditingkatkan.

Akuntabilitas (*accountability*) sebagai salah satu prasyarat dari penyelenggaraan negara yang baik, didasarkan pada konsep organisasi dalam manajemen, menyangkut: (1) Luas kewenangan dan rentang kendali (*span of control*) organisasi; (2) Faktor-faktor yang dapat dikendalikan (*controllable*) dan tidak dapat dikendalikan (*uncontrollable*) pada level manajemen atau tingkat kekuasaan tertentu. Rentang manajemen berjalan paralel dengan pertumbuhan organisasi, semakin bertambah besar organisasi dari suatu entitas dituntut pendelegasian wewenang yang lebih luas, atau perlunya pemisahan kekuasaan yang proporsional.

Keterbukaan (*Transparency*) merupakan asas keterbukaan terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia Negara (UU No.14 Tahun 2008). Di samping dua hal di atas, aparat negara harus meningkatkan kinerja, profesional, menjunjung tinggi netralitas, kompetensi, beretika sosial dan budaya, politik dan pemerintahan, ekonomi dan bisnis, penegakan hukum yang berkeadilan, keilmuan, dan etika lingkungan. Minimal, jika dua karakteristik (akuntabilitas dan transparansi) dapat dibangun dengan baik oleh setiap unit kerja pemerintah dan aparat negara maka tingkat kepercayaan (*trust*) masyarakat terhadap penyelenggaraan negara akan meningkat. Hal yang tidak kalah penting dalam rangka untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat adalah sikap keteladanan, kejujuran, kedisiplinan dari aparat negara sangat diperlukan.

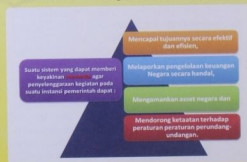
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh Pimpinan Unit Kerja dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap Peraturan Perundang-undangan. Penerapan SPIP adalah penggunaan unsur-unsur SPIP di dalam pelaksanaan tugas dan fungsi padasetiap Unit Kerja di lingkungan Kementerian/Lembaga/Pemda (K/L/Pemda) dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good governance*) untuk menuju pemerintah yang bersih (*Clean Government*).

Pembangunan SPIP di lingkungan K/L/Pemda bertujuan untuk mewujudkan pengendalian yang dapat memberikan keyakinan yang memadai, bahwa program atau kegiatan terlaksana dengan baik secara Efektif, Efisien, Ekonomis (3E) dan taat terhadap peraturan yang berlaku. SPIP diharapkan menjadi sistem pengendalian yang lebih menekankan pada aspek *soft control* dan berbasis risiko terhadap pengelolaan keuangan sehingga tercipta ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, pengamanan aset yang tinggi, laporan keuangan yang handal, serta dapat menekan perilaku korupsi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi.

SPIP telah merinci pengendalian intern dalam 5 (lima) unsur yaitu :Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, serta Pemantauan Pengendalian Intern.

Gambar 1 : Sistem Pengendalian Intern Pemerintah



Sumber : PP 60 Tahun 2008

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

Membicarakan SAKIP tidak dapat lepas dari sumber hukum awalnya, yaitu Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Petunjuk teknis tentang pelaksanaan Inpres tersebut dikeluarkan Lembaga Administrasi Negara (LAN) melalui Surat Keputusan Kepala LAN Nomor :239/IX/6/8/2003 Tahun 2003 Tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam Inpres tersebut mengatur Perencanaan, Pengukuran dan Pelaporan. Perencanaan menurut Inpres ini disebut dengan Rencana Strategis (Renstra) harus memuat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan formulasi untuk mencapai Tujuan dan Sasaran yang terdiri dari Kebijakan, Program dan Kegiatan. Hubungan diantaranya harus logis. Dalam sasaran harus ada indikatornya. Menurut Inpres ini bahwa Renstra mempunyai masa lima tahun dan tiap tahunnya dijabarkan dalam bentuk Rencana Kinerja Tahunan (RKT). Keterkaitan antara Renstra dan RKT menurut inpres ini harus jelas, khusus untuk sasaran dan indikator dalam RKT harus mengacu pada Renstra.

Gambar 2 : Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah



(Sumber: Inpres 7 Tahun 1999)

Aparatur Negara sebagai pertanggungjawaban (akuntabilitas) penerima amanah kepada pemberi amanah, maka setiap tahunnya menurut inpres ini harus disusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Setiap pimpinan unit kerja yang mengelola DIPa mandiri wajib menyusun Renstra dan LAKIP yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang mengacu pada Inpres Nomor 7 Tahun 1999 yang mengharuskan adanya sasaran (sasaran instansi) dan indikatornya.

Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah sebagai amanah Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Negara. Menurut PP tersebut mengemukakan bahwa Sistem Akuntabilitas Kinerja dikembangkan secara terintegrasi dengan Sistem Perencanaan, Sistem Anggaran, Sistem Perbendaharaan dan Sistem Akuntansi Pemerintahan. Selain itu, PP tersebut juga mengamanatkan agar Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ditetapkan dalam Peraturan Presiden (Perpres), namun sampai saat ini Perpres tersebut belum terbit, padahal Perpres ini sangat penting sekali untuk memperbaiki Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di setiap Instansi.

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Seperti telah dikemukakan di atas bahwa tujuan SAKIP untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya. Adapun sasaran SAKIP adalah : (a) menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya; (b) terwujudnya transparansi instansi pemerintah; (c) terwujudnya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional; dan (d) terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah (Inpres 7 Tahun 1999).

Keterkaitan SPIP dan SAKIP Terhadap Akuntabilitas

Keterkaitan SPIP dan SAKIP terhadap Akuntabilitas Keuangan dan Non-Keuangan dapat digambarkan seperti gambar 3 di bawah:

Gambar 3



Berdasarkan gambar di atas dapat dikemukakan bahwa, apabila unit kerja telah menyusun Renstra, yang didalamnya telah menginformasikan Indikator Kinerja Utama (IKU) secara tepat, akurat dan obyektif, maka akan memudahkan bagi pimpinan dalam mendesain sistem pengendalian intern yang memadai, berupa kebijakan, Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai sarana pengendalian secara konsisten dalam pencapaian target serta tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, mekanisme pertanggungjawaban, transparansi dan akuntabilitas terhadap capaian kinerja pengelolaan keuangan dan non-keuangan kepada masyarakat (*stakeholder*) dapat dilaksanakan dengan baik, dan pada gilirannya pengambilan keputusan akan dapat dilakukan dengan tepat, karena didukung informasi kinerja yang memadai.

Dimana peran dan ruang lingkup SPIP terhadap transparansi dan akuntabilitas pengelolaan anggaran negara dapat digambarkan pada gambar 4 berikut:



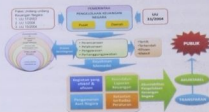
Sumber : Dari berbagai literatur diolah

Seperti digambarkan di atas, bahwa peran SPIP lebih luas dibandingkan dengan SAKIP, mengingat SPIP lebih bersifat manajemen, sedangkan SAKIP lebih bersifat operasional, walaupun keduanya saling terkait dan mendukung dalam mewujudkan transparansi dan akuntabilitas unit kerja. Melalui sistem pengendalian intern yang memadai, tentu akan membantu pimpinan dalam mengendalikan pencapaian target program/kegiatan yang tertuang dalam renstra berdasarkan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi Instansi Pemerintah yang bersangkutan [PP 60 Tahun 2008, pasal 18 (1)].

Selain gambaran di atas, dapat disampaikan prespektif lain terkait peran SPIP dalam Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Negara seperti gambar 5 di bawah:

Gambar 5

Peran SPIP Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Negara



Sumber : BPKP, 2010

Sesuai amanah paket undang-undang pengelolaan keuangan negara, yaitu: UU No.17 Tahun 2003, UU No.1 Tahun 2004, UU No.15 Tahun 2004 dan UU No.33 Tahun 2004, pemerintah mengeluarkan PP 60 Tahun 2008 yang tujuannya untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara, kehandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset serta taat terhadap peraturan perundangan yang berlaku, yang dilaksanakan secara integral disetiap tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai. Pimpinan dalam hal ini berperan sebagai tone on the top di unit kerjanya.

Peran SPIP terkait pengelolaan keuangan negara, secara spesifik telah dijelaskan dalam pasal 2, PP 60 Tahun 2008, bahwa untuk mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, menteri/pimpinan lembaga, gubernur, dan bupati/walikota wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan. Pengelolaan keuangan dimaksud adalah mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pertanggungjawabannya harus dilakukan berbingkai kelima unsur pengendalian intern (lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan pengendalian intern), sehingga pengelolaan keuangan dapat dilaksanakan dengan tertib, terkendali, efisien dan efektif, yang pada gilirannya akuntabilitas pengelolaan keuangan negara dapat dipertanggungjawabkan secara transparan dan akuntabel kepada masyarakat selaku penggugat.

Kesimpulan

Dari berbagai argumentasi di atas dapat disimpulkan, bahwa SAKIP berperan mulai dari proses perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, laporan kinerja, dan evaluasi kinerja berdasarkan kompleksitas masing-masing unit kerja, penetapan tujuan instansi pemerintah secara keseluruhan dalam bentuk misi, tujuan, sasaran, sebagaimana dituangkan dalam rencana strategis dan rencana kinerja tahunan. Adapun SPIP lebih berperan dalam pengendalian pelaksanaan kegiatan kelima unsur pengendalian memastikan apakah kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan kebijakan, prosedur dan target, serta penanganan risiko kegiatan guna memberikan keyakinan yang memadai terkait capaian kinerja dari unit kerja melalui lima unsur pengendalian, yang pada gilirannya pengelolaan keuangan negara dapat dilaksanakan dengan tertib, transparan dan akuntabel.

SPIP dan SAKIP mempunyai keterkaitan dan saling mendukung, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pertanggungjawaban. Dengan demikian, sesuatu yang dapat dikendalikan (*controllable*), lebih dapat dipertanggungjawabkan (*accountable*) oleh pimpinan atau pejabat publik. Sebaliknya, hal yang tidak diken-

dalikan (*uncontrollable*) lebih cenderung tidak akuntabel.

Dalam pelaksanaan akuntabilitas, pejabat publik harus mengenal lingkungannya (*environment*) baik internal maupun eksternal, karena akuntabilitas itu hanya dapat tumbuh dan berkembang apabila didukung dalam suasana demokratis, keterbukaan, dan aspirasi masyarakat yang diakomodir dengan baik. Hal tersebut sebagai bentuk refleksi good governance yang tidak dapat dipisahkan dari amanat dan interaksi publik yang merupakan keniscayaan yang harus dilakukan, serta mempertanggungjawabkan perkembangan seluruh hasil pelaksanaan kegiatannya melalui media yang sesuai dan dapat diterima oleh publik.

Penulis adalah Staf pada Itjen Kementan

Bahan bacaan:

- Inpres 7 Tahun 1999
- PP 60 Tahun 2008
- PermenPAN dan RB Nomor: PER/20/M.PAN/11/2008
- Handbook SPIP BPKP, 2009

“ Yang anda butuhkan
untuk meraih cita-cita adalah
keinginan kuat yang akan membawa
anda menjadi pekerja keras “. - Mario Teguh -

Segenap Redaksi & Staff Media Auditor Kementerian Pertanian

Mengucapkan :

Selamat Hari Raya Idul Fitri

1433 H

Minal Aidin Wal Faidzin

Mohon Maaf Lahir & Batin

Evaluasi Kinerja Atase Pertanian R.I di Washington D.C. - USA

Sesuai dengan program kerja Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian, bahwa setiap Atase Pertanian (Attani) dilakukan evaluasi dua tahun sekali. Pada tahun 2012 salah satu Attani yang dievaluasi adalah Attani RI di Washington, D.C, Amerika Serikat, evaluasi dilakukan pada tanggal 24 Juni sampai dengan 1 Juli 2012.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa secara umum Attani telah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik terutama dalam melaksanakan kerjasama luar negeri di bidang pertanian, seperti menjalin kerjasama teknik, pertemuan promosi dagang dengan negara mitra kerja. Total impor produk pertanian (pertanian, perikanan dan kehutanan) dari Amerika Serikat (AS) ke Indonesia pada tahun 2011 adalah sebesar \$ 2.891.924.000,- mengalami peningkatan sebesar \$596.775.000,- (25,5%) dibanding tahun 2010. Sedangkan total ekspor produk pertanian Indonesia ke AS pada tahun 2011 adalah sebesar \$5.674.703.000,- mengalami peningkatan sebesar \$1.553.327.000,- (37,7%) dibanding tahun 2010. Dengan demikian, Indonesia menikmati surplus neraca perdagangan dibidang pertanian dengan AS pada tahun 2011 sebesar \$2.782.779.000,-. Penyumbang utama surplus neraca perdagangan Indonesia terhadap Amerika adalah produk hasil pertanian diikuti oleh produk perikanan.

Beberapa masalah yang masih menjadi issue dalam perdagangan kedua negara yang sampai saat ini belum dapat diatasi antara lain;

Pelaksanaan Eksportasi Biji Kakao ke Amerika Serikat

Impor biji kakao dari Indonesia sejak tahun 1999 dikenakan automatic detention oleh AS, masalah utama yang dihadapi kakao Indonesia adalah banyaknya kotoran yang ditemukan di dalam karung-karung pengiriman biji kakao termasuk diantaranya serangga. Beberapa kemajuan yang sudah mulai terlihat pada kakao Indonesia yang masuk melalui pelabuhan di Camden, New Jersey, yaitu berkurangnya kotoran-kotoran seperti ranting dan sampah lainnya. Akan tetapi masih banyak ditemukan serangga disekitar karung-karung kakao. Jarak tempuh yang cukup lama (sekitar 40-60 hari) dan pengaruh kelembaban memberi kesempatan kepada telur serangga untuk menetas dan

berkembang pada saat-saat tersebut. Selain itu biji kakao Indonesia yang tiba di pelabuhan Camden, New Jersey, mempunyai ukuran dan bentuk yang sangat beragam satu dengan lainnya. Untuk mengatasi permasalahan tersebut pihak Indonesia melalui KBRI di Amerika Serikat telah melakukan pendekatan ke berbagai pihak di AS diantaranya adalah USTR dan USFDA, namun sampai saat ini belum menemui hasil seperti yang diharapkan.

Kampanye Negatif Minyak Kelapa Sawit (Palm Oil) di AS

Sejak tahun 1980 telah terjadi kampanye negatif terhadap produk palm oil oleh LSM di AS. Kampanye negatif yang masih terus dilakukan adalah yang berkaitan dengan penebangan hutan alami dan pembunuhan orang utan. Namun pada akhir tahun 2011 muncul isu baru yaitu bahwa produk kelapa sawit dari Indonesia tidak memenuhi syarat sebagai bahan baku pembuatan bio-fuel dan renewable bio-diesel. Meskipun eksport kelapa sawit Indonesia ke AS masih tergolong kecil dibandingkan Malaysia, namun kampanye negatif tentang praktek perkebunan kelapa sawit Indonesia di AS dapat mempengaruhi pandangan Negara lain terhadap produk kelapa sawit Indonesia.

Untuk mengcounter isu negatif terhadap kelapa sawit, dalam setiap pertemuan telah dijelaskan berbagai upaya yang telah dilaksanakan oleh perkebunan kelapa sawit Indonesia telah mengacu pada aspek keberlanjutan (sustainability), pelestarian lingkungan, pengentasan kemiskinan, dan perlindungan terhadap orang utan. Selain itu pada bulan Mei 2012 dalam kunjungan Menteri Kehutanan RI ke AS, dengan fasilitasi dari KBRI Washington, DC melakukan pertemuan dengan Environmental Protection Agency (US-EPA) berkaitan EPA NODA. Dalam kesempatan tersebut telah dijelaskan bahwa tidak ada kaitan secara langsung antara pengembangan perkebunan kelapa sawit dengan pengundulan hutan (deforestation).



Kebijakan Penutupan Pelabuhan Tanjung Priok untuk Pemasukan Buah-buahan dan/atau Sayuran ke dalam Wilayah Negara RI

Pemerintah AS, melalui Deputy US Trade Representative Ambassador (USTR) menyampaikan keprihatinan Pemerintah AS terkait Permentan No. 89 tahun 2011 tanggal 14 Desember 2011 yang menetapkan 3 pelabuhan laut masing-masing pelabuhan Tanjung Perak Surabaya, Pelabuhan Laut Belawan Medan, Pelabuhan Makassar dan satu bandar udara, yaitu Bandar Udara Soekarno-Hatta Jakarta, sebagai tempat-tempat masuknya buah-buahan dan/atau sayuran segar ke dalam wilayah Republik Indonesia.

Menurut Deputy USTR, pembatasan pelabuhan masuk ini, terutama ditutupnya Pelabuhan Laut Tanjung Priok sebagai tempat pemasukan buah-buahan dan/atau sayuran segar, akan mengganggu kinerja business community kedua belah pihak. Khusus untuk pihak AS, pe-

nutupan pelabuhan laut Tanjung Priok akan mengganggu kinerja ekspor buah-buahan Amerika Serikat ke Indonesia yang nilai mencapai US\$200 juta pertahun.

Pemerintah RI telah memberi penjelasan bahwa kebijakan penutupan sejumlah pelabuhan tersebut semata-mata didasari atas kepentingan melindungi wilayah Indonesia dari potensi masuknya hama dan penyakit dari negara asal buah-buahan dan/atau sayuran segar dan melindungi konsumen Indonesia dari buah-buahan dan sayuran tercemar. Kebijakan ini sama sekali tidak ada unsur diskriminasi yang ditujukan kepada negara tertentu termasuk AS. Penutupan pelabuhan laut Tanjung Priok juga didasarkan pada pertimbangan bahwa pelabuhan tersebut telah sangat sibuk dan melampaui kapasitasnya sehingga selain berpotensi mengurangi intensitas pengawasan yang akan berakibat pada lolosnya hama; penyakit dan buah/sayuran tercemar juga berpotensi memperlambat proses pengeluaran barang impor dari pelabuhan.

Yanuar / Media Auditor



**Segenap pengurus Media Auditor
mengucapkan**

"Selamat"

Kepada :



Ir. Dian Yuniarti, MM



Ir. Susanto, MM



Drs. Yayik Tiyono



Ir. Heni Aswiatin AT



Ir. Agus Sidik Purwoko, MM

atas terpilihnya sebagai

Auditor Berprestasi

**Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian
Tahun 2012**



Paradigma Pengawasan Internal

Oleh : Bambang Pamuji

Perubahan paradigma pengawasan dari *watchdog* ke *consultant* telah diikuti penyesuaian kebijakan pengawasan. Beberapa kegiatan yang menjadi mandat pengawas internal belum dilengkapi dengan standar pelaksanaan. Paradigma baru tersebut menuntut auditor harus meningkatkan kompetensi.

Kata "paradigma" (*paradigm*) mulai populer pada awal dekade 1990-an. Menurut Subarto Zaini, kata paradigma sebenarnya telah lama diperkenalkan oleh Thomas S. Kuhn dalam bukunya *The Structure of Scientific Revolution*. Tetapi, kata paradigma menjadi sangat terkenal, khususnya di bidang manajemen, setelah diterbitkan buku *Paradigms: The Business of Discovering the Future* yang disusun Joel Arthur Barker. Ia adalah seorang konsultan yang mengkhususkan bidang manajemen perubahan melalui paradigma perubahan.

Kata paradigma berasal dari bahasa Yunani Kuno "para" dan "deigma", yang berarti model, pola atau contoh. Ada banyak definisi yang ditawarkan para pakar mengenai arti paradigma. Menurut Peter M. Sange, penulis buku *The Fifth Discipline*, paradigma itu jarang sekali yang dinyatakan secara eksplisit. Keberadaan dan keberannya diterima secara absolut, dan tidak pernah dipertanyakan keabsahannya. Oleh karena itu, paradigma pada umumnya diwariskan dari generasi ke generasi melalui pengalaman langsung dan bukan diajarkan.

Dari *watchdog* ke *consultant*

Perubahan paradigma juga terjadi di lingkungan tata kelola pemerintahan, termasuk di bidang pengawasan. Sesuai dengan reformasi birokrasi di Indonesia, paradigma pengawasan Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian juga mengalami perubahan dari pengawasan sebelumnya bersifat *watchdog* menjadi pengawasan yang bersifat *consultant*. Transformasi paradigma *watchdog* ke paradigma *consultant* di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian ini merupakan perubahan cara pandang fungsi dan tugas pengawasan. Greget perubahan ini telah dirintis sejak tahun 1999 mengikuti perkembangan pandangan dan definisi audit internal khususnya yang dibuat *The Institut of Internal Auditor* (IIA) meskipun saat itu belum didukung dengan penyesuaian tugas dan fungsi secara formal.

Perbedaan antara paradigma *watchdog* dan *consultant* ditunjukkan dari sudut pandangnya yaitu *watch-*

dog hanya memprioritaskan pada audit saja dan temuan menjadi fokus utama. Keberhasilan paradigma *watchdog* ditunjukkan banyaknya jumlah temuan yang dapat dihimpun oleh auditor (tim audit) dan akumulasi temuan dalam sebuah organisasi atau lembaga pengawasan baik atas pelanggaran peraturan dan perundangan maupun efisiensi, efektifitas serta keekonomisan dalam penggunaan anggaran. Dari berbagai temuan pada paradigma *watchdog* tersebut, kemudian dibuatkan saran atau rekomendasi yang diharapkan dapat mengatasi akibat atau kerugian yang terjadi lebih lanjut dan mencegah terjadinya pengulangan kesalahan pada masa mendatang. Pada tahapan ini, melahirkan paradigma pengawasan yang bersifat *assurance*, yaitu kebijakan pengawasan yang lebih mengedepankan aspek kualitas saran dan rekomendasi yang dapat dihasilkan. Apabila saran dan rekomendasi hasil audit tersebut dilaksanakan oleh auditi akan memberikan jaminan bahwa tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai secara efisien dan efektif. Kesamaan antara *watchdog* dan *assurance* adalah menekankan pada aspek ketaatan atas peraturan perundangan, kebijakan, sistem/prosedur serta aspek efisiensi, efektifitas dan ekonomis atau dikenal juga sebagai *complain audit*. Meskipun masih terjadi silang pendapat, beberapa ahli menyatakan bahwa paradigma *assurance* merupakan kelanjutan dari paradigma pengawasan yang bersifat *watchdog* atau *complain*. Bahkan beberapa ahli juga berpendapat bahwa dalam rangkaian proses audit tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *watchdog* dengan *assurance*.

Perbedaan mendasar antara *watchdog* dengan *consultant* atau konsultan diantaranya adalah pada paradigma konsultasi auditor dituntut menjadi mitra strategis, tidak hanya mencari-cari kesalahan tetapi mencari solusi. Auditor harus mampu menyiapkan solusi yang dapat ditindaklanjuti sehingga berbagai masalah yang dihadapi dapat diatasi dan tindak lanjut tersebut mampu mendorong tercapainya tujuan organisasi/program/kegiatan. Untuk itu, auditor harus mampu memetakan, merancang dan memitigasi risiko yang timbul dari suatu program/kegiatan yang dirancang auditee. Paradigma konsultasi ini sama sekali

tidak menafikan aspek *complain* namun sangat terbuka untuk memberikan penilaian apakah berbagai perangkat peraturan telah cukup memberikan dukungan tercapainya tujuan program/kegiatan, atau harus dibuat aturan baru.

Beberapa pengertian *assurance* yang telah disampaikan tersebut merupakan jaminan terbatas untuk tercapainya tujuan organisasi. Pengertian lain *assurance* juga bermakna jaminan atas pelaksanaan tugas dan fungsi serta program/kegiatan yang dirancang *auditee* dalam jangka panjang atau dikenal sebagai *quality assurance*. Peran pengawasan sebagai *quality assurance* atau *catalyst* ini lebih mengarahkan kepada pengantar suatu unit kerja untuk meningkatkan kualitas kinerja agar tujuan organisasi dan program atau kegiatan yang dikelola *auditee* dapat dilaksanakan sesuai rencana. Paradigma *quality assurance* saat ini banyak diimplementasikan dengan berbagai kebijakan dan kegiatan yang bersifat antisipasi sangat dini supaya berbagai penyimpangan tidak terjadi dan mendorong tercapainya tujuan organisasi.

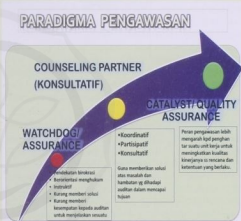
Standar belum lengkap

Definisi audit internal dalam Sawyer's Internal Auditing adalah aktivitas pemberian keyakinan obyektif yang independen dan aktivitas konsultasi yang dilakukan untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kinerja operasi organisasi. Definisi tersebut sama dengan makna audit dalam *The Institute of Internal Auditor* (AAI). Definisi pengawasan menurut Peraturan Pemerintah (PP) nomor 60 Tahun 2008 agak berbeda dengan definisi internal sesuai *The Institute of Internal Auditor*. Menurut AAI, secara jelas menyebutkan bahwa kegiatan audit internal meliputi *assurance* dan konsultasi sedangkan definisi menurut PP 60 Tahun 2008 lebih ditekankan pada *assurance* yang meliputi audit, *reviu*, evaluasi dan pemantauan. Sementara kegiatan konsultasi dalam PP 60 Tahun dikategorikan sebagai kegiatan pengawasan lainnya.

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik Indonesia, dan Peraturan Menteri Pertanian No. 299/Kpts/OT.140/7/2005 tanggal 25 Juli 2005 jo. No. 61/Permentan/OT.140/10/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian, dinyatakan bahwa Tugas Inspektoral Jenderal Kementerian Pertanian adalah melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas lingkup Kementerian Pertanian. Tugas Inspektoral Jenderal Kementerian Pertanian diantaranya melaksanakan pengawasan intern di lingkungan Kementerian Pertanian terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, *reviu*, evaluasi,

pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya. Tugas konsultasi dalam Peraturan Presiden dan Peraturan Menteri Pertanian tersebut juga tidak menyebutkan secara eksplisit, tetapi tugas tersebut merupakan pengembangan dari kegiatan pengawasan lainnya.

Sebagai turunan dari PP 60 Tahun 2008, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara telah menerbitkan standar audit bagi Aparat Pengawas Internal Pemerintahan (APIP) dengan Permenpan nomor PER/05/Men. PAN/03/2008 namun hanya mengatur untuk kegiatan audit yang meliputi audit kinerja dan investigatif sedangkan untuk kegiatan lainnya belum ditetapkan standarnya. Oleh karena itu, kegiatan di luar audit seperti *reviu*, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya mendesak untuk segera dirancang standar pelaksanaannya sebagai pedoman bagi auditor.



Kebijakan Pengawasan

Sesuai dengan paradigma pengawasan yang telah berkembang selama ini, Inspektoral Jenderal juga telah menetapkan kebijakan pengawasan meliputi; korektif, represif, preventif dan pre-emptif. Kebijakan korektif, represif dan preventif telah lama menjadi pokok bahasan dalam pengawasan sedangkan kebijakan pre-emptif merupakan kebijakan yang baru dikembangkan dalam sepuluh tahun terakhir.

Kegiatan pengawasan dengan kategori korektif ditujukan kepada pegawai yang telah dinyatakan melanggar disiplin atau melakukan tindakan melawan hukum lainnya. Contohnya adalah penerapan sanksi sesuai Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 kepada pegawai terkait dengan hasil audit khusus, mulai dari,



KEBUKTIAN PENGAWASAN

Pre-emptif

Preventif

Represif

Korektif

- 1. Pembinaan Moral
- 2. Pemeriksaan Rutin
- 3. Pengawasan Tujuan Tertentu
- 4. Reviu Laporan Keuangan
- 5. Evaluasi AKIP
- 6. Evaluasi Program Strategis
- 7. Pengawasan TUPP

- 1. Pembinaan Moral
- 2. Pemeriksaan Rutin
- 3. Pengawasan Tujuan Tertentu
- 4. Reviu Laporan Keuangan
- 5. Evaluasi AKIP
- 6. Evaluasi Program Strategis
- 7. Pengawasan TUPP

- 1. Pembinaan Moral
- 2. Pemeriksaan Rutin
- 3. Pengawasan Tujuan Tertentu
- 4. Reviu Laporan Keuangan
- 5. Evaluasi AKIP
- 6. Evaluasi Program Strategis
- 7. Pengawasan TUPP

- 1. Pembinaan Moral
- 2. Pemeriksaan Rutin
- 3. Pengawasan Tujuan Tertentu
- 4. Reviu Laporan Keuangan
- 5. Evaluasi AKIP
- 6. Evaluasi Program Strategis
- 7. Pengawasan TUPP

sanksi ringan sampai dengan sanksi berat. Beberapa kasus hasil audit khusus yang menimbulkan kerugian negara sangat material, juga ditindaklanjuti dengan penyerahan kasus tersebut kepada aparat penegak hukum. Tujuan dari kebijakan kuratif adalah agar penyimpangan tersebut tidak berlanjut-larut, tidak menjadi lebih besar atau menggurita dan memberikan efek jera kepada pegawai bersangkutan serta pegawai lain untuk tidak melakukan pelanggaran serupa.

Pengawasan bersifat represif merupakan kegiatan pengawasan yang dilakukan atas berbagai pelaksanaan tugas dan fungsi maupun program/kegiatan yang telah selesai dilaksanakan audit. Tujuan pengawasan ini untuk menilai suatu tugas dan fungsi maupun kegiatan/program telah dilaksanakan secara efisien, efektif dan ekonomis serta taat pada peraturan dan perundangan. Pengawasan represif ini merupakan kelompok kegiatan yang cukup dominan di lingkup Inspektorat Jenderal meliputi kegiatan audit terdiri dari; audit kinerja dan investigatif maupun tindak lanjut hasil audit, serta kegiatan non audit yang terdiri dari; pengawasan dengan tujuan tertentu, reviu laporan keuangan, evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), evaluasi kegiatan/program bernilai strategis. Saran dan rekomendasi dari berbagai kegiatan pengawasan represif tersebut juga tidak sedikit berupa perbaikan manajemen maupun teknis program/kegiatan yang dikelola audit untuk keberhasilan program/kegiatan serupa pada masa mendatang. Hasil pengawasan represif yang juga mempunyai saran/rekomendasi bersifat preventif antara lain; audit kinerja, pengawasan dengan tujuan tertentu, reviu laporan keuangan, evaluasi AKIP, evaluasi kegiatan/program bernilai strategis. Pengawasan represif yang berdampak preventif tersebut disebabkan

program/kegiatan yang diawasi bersifat multi year dan berlanjut pada tahun-tahun berikutnya.

Kebijakan pengawasan preventif bertujuan untuk menciptakan kondisi pelaksanaan tugas dan fungsi suatu organisasi/unit kerja termasuk pengelolaan program/kegiatan agar berjalan efektif, efisien, dan ekonomis. Kelompok kegiatan yang masuk dalam kategori pengawasan preventif di lingkungan Inspektorat Jenderal antara lain: Gerakan Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), pengawasan kegiatan utama lingkup Kementerian Pertanian, pendampingan proses pengadaan barang dan jasa serta audit perencanaan. Pengawasan bersifat pre-emptif serupa dengan kegiatan pengawasan preventif. Perbedaan kebijakan pengawasan pre-emptif lebih bersifat antisipasi sangat dini atau pembinaan pada bagian hulu. Tujuannya agar setiap orang sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya, selanjutnya setiap pegawai mempunyai komitmen untuk melaksanakan tugas dan tidak melakukan penyimpangan demi tercapainya tujuan organisasi, program maupun kegiatan secara efisien, efektif dan ekonomis. Kelompok kegiatan pre-emptif ini meliputi; Pembinaan Sumber daya manusia melalui Kiat Cegah Korupsi (Gerakan Wilayah Bebas dari Korupsi), Pembinaan Sistem Pengendalian Intern (SPI), Pelaksanaan Pakta Integritas dan Reformasi Birokrasi.

Pedoman Sementara

Seperti disampaikan sebelumnya, beberapa kegiatan non audit di lingkungan Inspektorat Jenderal belum dilengkapi dengan standar pelaksanaan. Sambal menunggu penyusunan standar pelaksanaan berbagai kegiatan di luar audit tersebut, telah disusun pedoman kegiatan sebagai acuan sementara pelaksanaan kegiatan di lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian. Perangkat pedoman tersebut diharapkan sekaligus digunakan sebagai standar pelaksanaan beberapa kegiatan yang bersifat preventif diantaranya pengawasan, evaluasi, pendampingan proses pengadaan barang dan jasa dan gerakan Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), dan kegiatan yang bersifat pre-emptif diantaranya Pembinaan Sistem Pengendalian Intern (SPI), Pembinaan Kiat Cegah Korupsi melalui Gerakan WBK, Pelaksanaan Pakta Integritas.

Beberapa tugas Inspektorat Jenderal terkait tugas di luar audit yang merupakan "mandat lanjutan" dari Kementerian Keuangan dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang bersifat represif sekaligus juga membangun sifat preventif yaitu reviu laporan keuangan dan evaluasi AKIP. Pendekatan represif atas kedua kegiatan tersebut dicerminkan dalam

proses pelaksanaan *reviu* laporan keuangan dan evaluasi AKIP dengan obyek pokok dokumen berupa laporan untuk diidentifikasi melalui penelusuran angka-angka, permintaan keterangan, prosedur analitik dan berbagai kekurangan yang terjadi diberikan saran perbaikan. Seperti diketahui, apabila audit mampu melakukan perbaikan sesuai saran auditor dari hasil *reviu* dan evaluasi tersebut diharapkan akan terjadi perbaikan kualitas laporan keuangan dan laporan AKIP. Dengan demikian, tidak berlebihan dinyatakan bahwa pelaksanaan pengawasan melalui *reviu* laporan keuangan dan evaluasi laporan AKIP memberikan jaminan atau *assurance* secara terbatas atas penyusunan laporan telah memenuhi kaidah perangkat aturan. Rujukan tugas *reviu* laporan keuangan adalah Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 171/PMK.05/2007 tanggal 27 Desember 2007 sedangkan pelaksanaan evaluasi AKIP Tahun 2011 berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2011 tanggal 25 Juli 2011.

Peningkatan kompetensi

Seperti diketahui, paradigma pengawasan internal telah mengalami perubahan dari fungsi awal "*tulen*" *watchdog* bergeser kearah *assurance* dan *consultant*, dari menemukan masalah dan mencari solusi penyelesaian menjadi mencegah agar tidak terjadi masalah. Pengawasan internal harus mampu mengantisipasi agar tugas dan fungsi organisasi serta program/kegiatan yang dikelola audit jauh dari berbagai masalah yang menghambat bahkan menggagalkan tercapainya tujuan program/kegiatan. Dalam praktik pengawasan, fungsi audit internal harus menjadi mitra strategis (konsultan) unit-unit organisasi audit pengelola program/kegiatan dengan cara mengevaluasi proses manajemen risiko, tata kelola dan pengendalian pada kegiatan/program maupun organisasi tersebut. Audit internal harus menjadi sistem peringatan dini atau *early warning system* untuk mencegah agar risiko-risiko yang telah diidentifikasi tidak menjadi kenyataan (terjadi). Dengan demikian, tujuan dan sasaran kegiatan/program yang dikelola unit kerja atau organisasi audit dapat dicapai secara optimal dengan efisien, efektif dan ekonomis.

Keberhasilan pelaksanaan paradigma pengawasan tersebut, harus didukung dengan kemampuan sumber

daya manusia termasuk auditor. Peningkatan kompetensi SDM auditor di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian harus mempertimbangkan tiga hal utama yaitu; terkait dengan pemahaman *governance* serta manajemen risiko dan kontrol, termasuk penguasaan terhadap *framework core* bisnis Inspektorat secara tepat. Kemampuan pemahaman *governance* serta manajemen risiko dan kontrol sangat mendukung dalam melakukan evaluasi sistem dan manajemen secara cepat dan tepat sehingga kinerja auditor diharapkan mampu mendorong tercapainya tujuan organisasi maupun program/kegiatan yang dikelola audit secara optimal.



Auditor harus sangat paham dengan tugas dan fungsi Kementerian Pertanian termasuk masing-masing eselon I yang menjadi mitra kerjanya. Hal ini terkait dengan penilaian atas rancangan berbagai program dan kegiatan apakah telah selaras dengan tugas dan fungsi atau mandat organisasi. Saat ini, auditor harus mampu memberikan justifikasi atas berbagai kebijakan yang ditetapkan eselon I apakah telah mendukung sukses 4 program utama Kementerian Pertanian yang meliputi pencapaian swasembada dan swasembada berkelanjutan, peningkatan diversifikasi pangan, peningkatan nilai tambah, daya saing dan ekspor, peningkatan kesejahteraan petani. Selain 4 program utama, auditor juga harus menguasai dengan berbagai Indikator Kinerja Utama (IKU) Kementerian Pertanian dan eselon I serta memiliki pengetahuan yang luas terkait dengan rencana strategis eselon I.

Kebijakan makro juga menjadi pertimbangan dalam melakukan analisis berbagai rancangan program/kegiatan yang dikelola eselon I. Untuk itu, berbagai perangkat peraturan yang mengatur pelaksanaan tugas dan fungsi berbagai lembaga penyelenggara negara/pemerintah serta tata laksana harus dikuasai auditor. Perangkat kebijakan tersebut antara lain; peraturan tentang mekanisme dan sistem perencanaan, peraturan pengelolaan keuangan negara, peraturan tentang pengadaan barang dan jasa pemerintah serta berbagai peraturan tentang alokasi anggaran serta tugas dekonsentrasi dan pembantuan.

Manajemen risiko dan kontrol akan banyak membantu dalam pelaksanaan pengawasan internal bagi auditor Inspektorat Jenderal. Auditor harus mampu mengidentifikasi risiko-risiko yang penting setiap program/kegiatan utama dan tercapainya Indikator

Kinerja Utama lainnya tingkat Kementerian Pertanian maupun eselon I sehingga kebijakan pengawasan dapat diarahkan untuk memprioritaskan pendekatan risk base audit.

Peningkatan hard skill auditor diantaranya kemampuan penulisan laporan juga menjadi tuntutan. Hal ini dimaksudkan agar setiap hasil konsultasi maupun bimbingan serta kesepakatan kebijakan langsung dilaporkan secara tertulis kepada atasan pemberi tugas

dengan cepat dan komunikatif. Selain itu, hasil yang segera ditulis dan dilaporkan akan segera menjadi dokumen kegiatan yang segera dapat digunakan sebagai bahan tindak lanjut. Peningkatan soft skill auditor yang terdiri atas kemampuan komunikasi, kemampuan berhubungan dan membangun interaksi dengan pihak lain yang diaudit.

Penulis adalah Auditor pada Inspektorat II

corruption



whistleblower

berani.....?

Kekhawatiran Atas Nisbah Integritas dan Profesionalisme Dari Sisi Pandang Auditor

Oleh Dahono

Integritas tidak dapat dikompromikan dan profesionalisme dalam penggunaan dan pengembangan ketrampilan sangat dibutuhkan dalam paradigma Green Audits

Muara dari Reformasi Birokrasi saat ini adalah diperolehnya capaian kinerja organisasi yang tinggi atas penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya memberikan pelayanan umum kepada stakeholder. Hal demikian dapat dilakukan melalui perubahan-perubahan berupa *mindset* (pola pikir), *system set* (sistem) maupun perubahan *culture set* (budaya), sehingga mampu mendorong dan meningkatkan tercapainya tatakelola pemerintahan/keperintahan yang baik dan bersih dari KKN (*Good Governance dan Clean Government*). Cukup lama sudah paradigma *Green audits* dirilis, namun integritas dan profesionalisme sebagai sub unsurnya belum berjalan secara linier terhadap capaian hasil Indeks Persepsi Nilai Dasar Budaya Kerja (IPNBK).

Hasil pengukuran perubahan atas nilai budaya tersebut tertuang dalam nilai IPNBK yang dilaksanakan setiap tahun untuk memperoleh gambaran tentang persepsi budaya kerja. IPNBK tersebut seyogya dimanfaatkan oleh pimpinan dan jajarannya untuk memperbaiki tampilan kinerja organisasi dalam mendorong nilai-nilai budaya kerja yang ada dalam organisasi yang menjadi mandat tugas-pokok dan fungsinya. Tulisan ini sebagai pemaknaan atas capaian indeks persepsi saat ini dan terutama kandungan apresiasi yang besar terhadap derajat capaian persepsi budaya kerja kerja unit kerja kedepan. Bahkan pada suatu kesempatan, pimpinan telah menyampaikan demikian pentingnya budaya kerja organisasi untuk mendapatkan perhatian dan peningkatan derajat capainnya kedepan, terkait integritas dan profesionalisme yang merupakan salah satu butir *Green Audits*.

Persepsi

Persepsi merupakan gambaran atas apa yang dilihat dan dirasakan oleh seseorang yang disampaikan dalam bentuk indikator-indikator persepsi. Bila dikaitkan dengan visi Inspektorat Jenderal yaitu terdapat dalam mewujudkan *good governance* dan bebas KKN di Kementerian Pertanian dengan misi antara lain mewujudkan birokrasi dan aparatur pertanian yang professional dan memiliki integritas moral yang tinggi, meningkatkan

kemandirian dan profesionalisme di bidang pengawasan, menghasilkan laporan hasil audit yang valid, akuntabel, dan mampu mendorong terwujudnya *good governance* dan bebas KKN maka hasil penilaian IPNBK tersebut cukup sangat mengkhawatirkan, sehingga perlu disikapi pimpinan maupun seluruh jajarannya dalam rangka untuk mewujudkan prinsip-prinsip *Good governance* atau kepeleminintahan yang baik.

Selaras dengan makna akuntabilitas publik yang merupakan aspek pertanggungjawaban dari semua kegiatan birokrasi pemerintah kepada masyarakat selaku pemegang kedaulatan tertinggi, untuk mewujudkan *good governance*, maka setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan harus sesuai dengan prinsip ekonomis, efisiensi, efektivitas, bernilai guna dan nilai manfaat. Sedangkan profesionalisme dengan fokus pada keahlian jajaran yang berlandaskan kompetensi, kode etik dan peraturan perundang-undangan yang berlaku merupakan hal yang perlu mendapatkan pengutamaan dalam meraih capaian kinerja melalui penerapan budaya kerja secara intens dalam kelembagaan.

Beranjak dari hal tersebut tentunya tidak dapat dipungkiri adanya kebutuhan akan nilai-nilai integritas dan profesionalisme yang tinggi untuk melaksanakan tugas pokok-fungsi organisasi kelembagaan secara baik yang merupakan branding kelembagaan dengan paradigma baru *Green Audits*.

Integritas

Integritas secara harafiah diartikan sebagai keadaan menjadi lengkap, merupakan kesatuan. Maknanya, apabila seseorang mempunyai integritas, kata-kata dan perbuatannya sesuai atau selaras tindakannya. Mereka adalah dirinya sendiri, tidak peduli dimana mereka berada dan sedang bersama siapa. Orang memiliki integritas tidak terbagi, atau hanya berpura-pura atau munafik. Mereka utuh dan kehidupannya menjadi satu. Selain itu, pribadi yang memiliki integritas senantiasa terbuka atau tidak menyembunyikan sesuatu dan tidak penakut, kehidupannya bagaikan sebuah buku yang terbuka. Bahkan



Howard A. Walter memaknai integritas merupakan nilai kejujuran diri. Dari padanya tercermin apa diri kita yang sesungguhnya, sedangkan citra adalah apa yang dipikirkan orang lain mengenai diri kita.

Selaras dengan asersi tersebut diatas, John Maxwell menganggap integritas penting karena membina kepercayaan, punya nilai pengaruh tinggi, memudahkan standar tinggi, menghasilkan reputasi yang kuat bukan hanya citra, dan merupakan prestasi yang dicapai dengan susah payah. Integritas yang tinggi mendorong budaya kerja yang tinggi, sedangkan budaya kerja memerlukan adanya etos kerja, Jansen Sinamo mengatakan "kerja adalah panggilan" sehingga individu yang berintegritas tinggi akan bekerja secara tuntas dengan penuh integritas.

Demikian halnya kewajiban yang harus dilaksanakan oleh suatu satker atau lembaga atas integritas dalam memberikan jaminan atas seluruh aktivitas kegiatan organisasi telah dilaksanakan secara tertib dengan menjunjung tinggi kepatuhan terhadap peraturan perundangan, efisien, ekonomis dan memberikan nilai manfaat. bahwa integritas harus ditegakkan dan nilai etika merupakan pelaksanaan lingkungan pengendalian satker. Selain itu, juga diperlukan adanya komitmen terhadap kompetensi, kepemimpinan yang kondusif, pendelegasian wewenang dan tanggungjawab yang tepat, penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumberdaya manusia organisasi, merupakan makna yang terkandung dalam Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Profesionalisme

Dalam uraian diatas telah diretas visi, satu diantaranya adalah mewujudkan birokrasi dan aparatur pertanian yang profesional dan memiliki integritas moral yang tinggi, meningkatkan kemandirian dan profesionalisme di bidang pengawasan. Profesionalisme merupakan bekal yang sangat penting dalam melaksanakan tugas fungsi kelembagaan, khususnya tugas fungsi lembaga audit dan auditor dapat dilaksanakan dengan baik untuk memberikan jaminan atas akuntabilitas hasil kerjanya.

Terkait dengan tugas fungsi auditor antara lain melakukan auditing, seperti asersi *The American Accounting Association Committee on Basic Auditing Concepts* yang dikutip oleh Teodoros M Tuanakotta mendefinisikan bahwa auditing "A Systematic process of objectively obtaining and evaluation evidence regarding assertions the degree of correspondence between those assertion and established criteria and communicating the result to interested user". Bahwa, audit merupakan proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara obyektif mengenai pernyataan-pernyataan

tentang kegiatan-kegiatan dan kejadian ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara pernyataan dengan kriteria yang telah ditetapkan atau kriteria teoritis, serta mengkomunikasikan hasilnya untuk mendapatkan perhatian pihak-pihak pengguna atau yang berkepentingan. Tugas fungsi tersebut dapat berjalan baik bila pelaksana tugas memiliki kemahiran sesuai yang ditetapkan dalam standar umum, khususnya profesionalisme.

Tentunya, bila derajat profesionalisme masih relatif rendah dan dikhawatirkan terhadap nilai-nilai budaya kerja satker, tentunya branding kelembagaan untuk dapat mewujudkan birokrasi dan aparatur pertanian yang profesional dan memiliki integritas moral yang tinggi, meningkatkan kemandirian dan profesionalisme di bidang pengawasan seperti tersebut diatas, akan masih menempuh perjalanan yang panjang, dan memerlukan waktu yang relatif lama, mengingat antara lain terhadap penguasaan untuk memahami permasalahan transaksi yang ditemukan dengan tepat pada konteks profesionalisme menjadi meragukan.

Hal tersebut meski telah dilakukan secara independen, namun bila hanya sekedar independensi belumlah mencukupi tanpa disertai dengan pemahaman auditor membedakan secara profesional terhadap hakikat kegiatan atau transaksi yang diauditnya, sehingga independensi harus disertai dengan penguasaan untuk memahami dan meletakkan permasalahan transaksi yang ditemukan dengan tepat pada konteks profesionalisme. Selain itu, profesionalisme merupakan wujud penyalarsan vertikal berupa peningkatan kualitas SDM auditor sedangkan secara horizontal merupakan perluasan wawasan atau cakrawala pengawasan.

Profesionalisme secara kontekstual untuk memelihara kemampuan profesinya yang harus tetap mengikuti perkembangan terkini atas standar, prosedur dan teknik audit yang dapat dilakukan melalui pendidikan berkelanjutan, mengikuti seminar, konferensi, maupun program pendidikan dan pelatihan substansi yang teratur dan terstruktur secara baik sehingga dapat memberikan pemenuhan tanggungjawabnya sebagai auditor yang profesional.

Profesionalisme sering dilihat dari sisi yang sempit, pandangan yang sempit tentang profesionalisme tentunya tidak harus menjebak atau mengkooptasi, bahwa hal tersebut hanya diukur dari lulusnya dari pelatihan. Dilain pihak, pelatihan tersebut hanyalah sekedar tataran penyalarsan dengan tujuan penyamaan persepsi, terminologi dan pengetahuan dasar bidang pengawasan mengingat beragamnya disiplin keilmuan auditor. Dengan pelatihan diharapkan auditor memiliki pola pikir dan pisau bedah analisis yang sama dalam pelaksanaan audit,

meskipun secara perspektif secara luas pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya mampu menjawab seluruh permasalahan audit yang semakin berkembang.

Profesionalisme dapat dimaknai dengan mengoptimalkan seluruh kemampuan profesi dan sumber daya yang merupakan performan pengembangan teknis-teknis audit spesifik. Selain itu, adanya kemauan diri untuk dapat terus meningkatkan kemampuan dan belajar mandiri untuk meningkatkan kualitas kerja. Profesionalisme senantiasa perlu dikembangkan dengan tujuan untuk menyedikan SDM yang memiliki kualitas tinggi, produktif, professional dengan core memelihara moral dan integritas.

Membangun profesionalisme bukan hanya tanggungjawab institusi, akan tetapi motivasi dalam diri pribadi yang tinggi untuk mengembangkan citra diri yang professional sangat dibutuhkan. Sikap professional tersebut harus ditumbuhkembangkan melalui budaya kerja dengan komitmen tinggi untuk melakukan perubahan dengan tindakan perbaikan, memiliki integritas yang dapat diandalkan dalam mencapai tujuan organisasi dan berusaha mencapai kinerja yang optimal secara berkelanjutan.

Budaya Kerja

Seperti diuraikan di atas bahwa sikap professional dapat ditumbuhkembangkan melalui budaya kerja dengan komitmen tinggi. Budaya kerja merupakan perwujudan dari suatu manajemen kualitas terpadu (*Total Quality Management*). Pelaksananya merujuk pada Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara ditetapkan dengan keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Men PAN) Nomor 25/Kep/M.PAN/4/2002 tanggal 25 April 2005.

Budaya kerja dengan meningkatkan sikap dan perilaku individu serta kelompok yang didasarkan pada kebenaran dalam pelaksanaan tugas sehari-hari atas nilai-nilai dasar aparatur Negara dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Pelaksanaan assesmen terhadap IP-BNK diperkuat secara internal dengan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 32/Permentan/OT.140/6/2009 tentang Pedoman Pengembangan Indeks Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja (IPNBK) Aparatur Negara Lingkup Kementerian Pertanian.

Budaya Kerja Aparatur Negara meskipun telah cukup lama dirilisnya, namun belum mengakar kuat dalam kultur personil entitas, sehingga perlu ditumbuhkembangkan tiada henti melalui beberapa tataran budaya kerja, yang dimulai dari tataran sosialisasi internal; tataran pengakuan nilai-nilai dasar dan implementasi, serta tataran penetapan capaian kerja yang akan dipakai sebagai standar kerja.

Assesmen Budaya Kerja

Perlu diketahui bersama bahwa IPNBK merupakan data dan informasi tentang tingkat penerapan nilai-nilai budaya kerja pada suatu unit kerja. Data dan informasi tersebut didapat dari hasil pengukuran, baik secara kuantitatif dan kualitatif atas persepsi seluruh pegawai terhadap budaya kerja di unit kerjanya. Budaya Kerja dimaknai sebagai sikap, perilaku individu dan aparatur Negara yang didasarkan atas nilai-nilai yang dimiliki, diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya setiap hari.

Budaya kerja mengandung nilai-nilai yang merupakan nilai-nilai yang dimiliki dan sudah diyakini kebenarannya yang tercakup ke dalam 34 unsur budaya kerja yang terangkai dalam 17 pasang nilai-nilai dasar yang diharapkan dapat dikembangkan oleh setiap aparatur Negara, yang diharapkan antara nilai-nilai yang diyakini tersebut akan dapat menumbuhkan motivasi dan tanggungjawab atas peningkatan produktivitas kinerja aparatur negara.

Dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor 32/Permentan/OT.140/6/2009 ditetapkan lima interval penilaian IPNBK yaitu Tidak Baik : 1,01-1,80 (E); Kurang baik : 1,81-2,60 (D); Cukup baik : 2,61 - 3,40 (C); Baik : 3,41 - 4,20 (B) dan Sangat baik : 4,21 - 5,0 (A). Hasil assesmen atas IPNBK Tahun 2011 diperoleh nilai persepsi rata-rata 3,46 atau masuk dalam klasifikasi B (Baik) dengan interval 3,41-4,20; Hasil penilaian atas masing-masing pasang unsur budaya kerja tahun 2011 tertinggi "Keteguhan dan Ketegasan" dengan nilai persepsi rata-rata 3,73 (Klasifikasi Baik/B), sedangkan hasil terendah yaitu indikator kinerja "Integritas dan Profesionalisme" dengan nilai persepsi rata-rata 3,10 atau masuk dalam interval 2,61-3,40 atau Klasifikasi Cukup Baik (C).

Hasil penilaian atas indikator IPNBK Tahun 2011 secara lengkap sebagai berikut :

No	Indikator	Indikator	Nilai Rataan
1	Komitmen dan Konsisten terhadap visi-misi	1,1-1,4	3,72
2	Wewenang dan Tanggungjawab	2,1 - 2,3	3,60
3	Keiklasan dan kejujuran	3,1-3,3	3,43
4	Integritas dan Profesionalisme	4,1-4,5	3,10



5	Kreativitas dan Kepekaan	5,1-5,3	3,23
6	Kepemimpinan dan Keteladanan	6,1-6,2	3,38
7	Kebersamaan dan dinamika Kelompok	7,1-7,2	3,38
8	Ketepatan dan Kecepatan	8,1-8,3	3,42
9	Rasionalitas dan Kecerdasan emosi	9,1-9,4	3,41
10	Keteguhan dan Ketegasan	10,1-10,3	3,73
11	Disiplin dan Keraturan kerja	11,1-11,5	3,53
12	Keberanian dan Keanifan	12,1-12,3	3,45
13	Dedikasi dan Loyalitas	13,1-13,2	3,51
14	Semangat dan Motivasi	14,1-14,3	3,46
15	Ketekunan dan Kesa- bararan	15,1-15,2	3,46
16	Keadilan dan Keterbu- kaan	16,1-16,3	3,43
17	Penguasaan Ilmu Peng- etahuan dan Teknologi	17,1-17,3	3,56
Nilai Persepsi Rata-rata IPNBK			3,46

Dari tabel tersebut diatas terlihat masih terdapat 9 pasang indikator kinerja atau 52,94% terhadap 17 pasang indikator nilai persepsi dibawah rata-rata yaitu terendah 3,10 (Integritas dan Profesionalisme) sedangkan tertinggi adalah Keberanian dan Keanifan dengan nilai persepsi 3,45.

Kekhawatiran yang mendasar

Hasil penilaian atas persepsi integritas dan profesionalisme tersebut tentunya cukup mengkhawatirkan terhadap capaian visi dan misi organisasi maupun paradigma baru Green Audit khususnya pada unsur Integrity dan Profesionalisme. Integritas dan profesionalisme mengandung makna seluruh jajaran organisasi harus mempunyai derajat keandalan yang tidak diragukan lagi. Perihal profesionalitas tentunya akan dan harus selalu terjaga dan ditingkatkan eksistensinya melalui pendidikan dan pelatihan baik pelatihan penjenjangan maupun pendidikan dan pelatihan substansial untuk mendorong peningkatan kapasitas dan kemampuan auditor serta mengoptimalkan kemampuan sumber daya entitas.

Derajat profesionalisme dan integritas entitas maupun auditor mutlak dibutuhkan untuk mendukung misi pertama yaitu melaksanakan pengawasan secara profesional dan berintegritas dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan Bebas dari KKN (*Clean Government*) sehingga entitas harus mampu mendorong terwujudnya Sumberdaya Manusia yang profesional dan berintegritas tinggi di Kementerian Pertanian.

Selain integritas dan profesionalisme yang indeks-nya dibawah rata-rata, juga kreativitas dan kepekaan (3,23); Kebersamaan dan Dinamika Kelompok (3,38) dan Kepemimpinan dan Keteladanan (3,28). Meskipun nisbah hasil atas aspek integritas dan profesionalisme bersifat perseptif artinya tidak mutlak (nisbi), yang mengandung kebenaran relativitas yang dipengaruhi atas pandangan dan pemaknaan dari sumberdaya, suasana kerja, suasana hati yang secara psikologis pribadi maupun sekuen waktu saat penilaian dilakukan akan dapat mempengaruhi persepsi yang dihasilkan. Namun demikian bagaimanapun kondisinya dan sebarangpun urgensinya tetap mengandung kebenaran yang diunggah dalam laporan hasil assesmen tersebut selayaknya mendapatkan atensi dari manajemen puncak untuk bersikap dan responsif bertindak sehingga kedepannya menjadi lebih baik..

Mencermati nisbah hasil penilaian persepsi budaya kerja khususnya integritas dan profesional yang relatif rendah tersebut perlu dikedepankan sikap dan tindak perbaikan utamanya terhadap capaian indikator-indikator yang nilai persesinya masih di bawah rata-rata antara lain melalui operasionalisasi fungsi Satuan Pelaksana Pengendalian Internal (Satlak-PI) telah dimandatkan dan diamanatkan oleh manajemen puncak untuk melaksanakan tugas pengendalian internal pada konteksnya yang meliputi unsur lingkungan pengendalian; penilaian risiko; kegiatan pengendalian; informasi dan komunikasi; dan pemantauan pengendalian intern. Unsur-unsur SPIP sebagaimana tersebut harus dilaksanakan menyatu dan menjadi bagian integral dari kegiatan instansi pemerintah. Konteks aktivitas dan optimalisasi tugas fungsi Satlak-PI perlu dikedepankan dengan meminjam sebuah iklan "*Talk Less Do More*" sebagai garda penegakan internal atas operasional tugas dan fungsi entitas bukan sebaliknya "*Talk More Do Less*". Dengan aksi tersebut memasukkan ruh kepercayaan (*trustworthy*), sehingga persepsi yang demikian mengkhawatirkan ini kedepan dapat didorong menuju derajat yang lebih baik.

Dari sisi auditor dalam pelaksanaan tugas operasionalnya dibutuhkan acuan baku untuk dipedomani, sehingga penyusunan pedoman umum pengawasan dipandang tinggi urgensinya. Terhadap pedoman yang telah disusunpun perlu dilakukan reviu secara berkala untuk

penyempurnaan mengacu atas peraturan perundangan terbaru, atau dilakukan penyusunan pedum pengawasan yang baru bila memang diperlukan perubahan besar. Dengan pedoman operasional pengawasan yang telah disempurnakan dan ditegaskan berlakunya untuk dipedomani dan dilaksanakan.

Selain itu, dengan penetapan dan penerapan kode etik dan standar audit dalam mendukung secara moral operasional auditor yang menyangkut hak, kewajiban, larangan maupun sanksi dalam upaya penegakan untuk pembinaan ke dalam dan pengembangan fungsional auditor.

Dalam rangka untuk mendapatkan masukan dalam operasional bidang pengawasan kedepan yang lebih baik, dan dalam rangka mendapatkan bahan introspeksi untuk koreksi perbaikan kinerja, dan sepanjang mempunyai tujuan dan sasaran perbaikan operasional pengawasan, tentunya kajian-kajian bidang pengawasan dapat dibenarkan dengan mempertimbangkan hasil (*outcome*). Dalam mendorong nilai-nilai integritas, tentunya butir-butir dalam pakta integritas yang telah ditandatangani oleh seluruh jajaran terkait untuk dilaksanakan sesuai yang diamanatkan dengan penuh amanah.

Sumberdaya manusia yang merupakan asset kelembagaan yang memiliki nilai tertinggi, pengelolaannya lebih bijaksana (*Human resources wisely*) yang me-

nyentuh pada penyusunan pola karir PNS, pola mutasi maupun rotasi, penerapan evaluasi kinerja pegawai, serta pemberian penghargaan terhadap pegawai maupun auditor yang memiliki keteladanan prestasi kerja sebagai bagian pengakuan atas keberadaan maupun eksistensinya. Tidak dipungkiri bahwa perubahan akan selalu terjadi, dalam menghadapi perubahan tersebut dan untuk menjadi sumberdaya manusia dan lembaga yang unggul salah satu jalan yang tidak boleh tidak, harus kita lakukan yaitu selalu memperhatikan perubahan lingkungan yang terjadi untuk memperbaiki diri tiada terputus upaya dan waktu dalam rangka mendorong peningkatan capaian hasil penilaian indikator kinerja kelembagaan kedepan yang didukung dengan derajat integritas dan profesionalisme yang handal.

Penulis adalah Auditor Utama pada Inspektorat II

Daftar bacaan :

1. John C Maxwell – Mengembangkan Kepemimpinan di Dalam Diri Anda
2. Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
3. Teodorus M. Tuanakotta – Audit Investigasi dan Audit Forensik

“BERPIKIR POSITIF dapat menghancurkan semua tembok pemisah antara ‘tidak bisa’ dan ‘bisa’

- Mario Teguh -



Permasalahan Pengadaan Jasa Konstruksi dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

Oleh : Mulyadi dan Darsani

Secara sederhana sektor konstruksi dapat dijelaskan sebagai sektor yang produk akhirnya berupa sarana dan prasarana dasar suatu negara untuk melangsungkan kehidupannya. Dari sini dapat dipahami bahwa tanpa sektor konstruksi kelangsungan kehidupan suatu negara akan terseok-seok. Sarana dan prasarana itu pada hakekatnya adalah infrastruktur yang meliputi perumahan, jaringan transportasi, air bersih dan sanitasi, telekomunikasi dan informasi, dan jaringan kelistrikan.

Peran infrastruktur dalam perekonomian semakin penting ketika suatu negara melakukan pembangunan. Infrastruktur merupakan prasarana tetap yang secara simultan menjadi subyek dan obyek pembangunan. Sebagai subyek, infrastruktur adalah penggerak pembangunan karena menciptakan kesempatan kerja, sedangkan sebagai obyek, infrastruktur mengalami pembangunan terus menerus baik dalam perluasan, peningkatan maupun perawatannya. Dinegara-negara yang mengalami krisis ekonomi, pembangunan infrastruktur menjadi andalan untuk keluar dari krisis ekonomi karena merupakan salah satu sektor penggerak perekonomian dengan kemampuannya : (i) menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dalam kurun waktu yang cukup lama, (ii) dan karenanya membantu peningkatan distribusi pendapatan, (iii) menstimulasi sektor produksi lain dengan dampak berganda (multiplier effect).

Pembangunan infrastruktur menjadi pemicu (trigger) yang memacu percepatan pemulihan ekonomi : (i) daya serap tenaga kerjanya membantu mengatasi masalah pengangguran, (ii) merangsang konsumsi pemerintah dan masyarakat sehingga memutar roda perekonomian, (iii) efisiensi yang dihasilkan dari infrastruktur yang baik

akan mengefisienkan biaya dan pada gilirannya meningkatkan daya saing perdagangan dan industri nasional, (iv) kemampuannya menggerakkan sektor riil yang lain akan membangkitkan kembali sektor riil yang mengalami kelesuan. Dari sejumlah studi menunjukkan hubungan yang signifikan antara infrastruktur dan pertumbuhan ekonomi. Bank Dunia dalam studinya (1994) menunjukkan elastisitas pertumbuhan PDB perkapita terhadap naiknya satu persen ketersediaan infrastruktur diberbagai Negara berkisar antara 0,07%-0,44%. Studi dari Calderon dan Servén (2002) menyebutkan elastisitas infrastruktur terhadap PDB pertenaaga kerja di Amerika Latin untuk telepon sebesar 0,156, listrik 1,63 dan jalan 0,178.

Karena hubungan yang signifikan antara infrastruktur dan pertumbuhan ekonomi, maka dapat disimpulkan bahwa keterbatasan ketersediaan infrastruktur akan menjadi pengambat (constrain) bagi pertumbuhan

©Mulyadi

han ekonomi dan berdampak besar pada kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat. Daya saing nasional pada Akhirnya juga akan mengalami penurunan, mengingat infrastruktur merupakan salah satu barometer utama dalam indeks daya saing (competitiveness index) suatu negara. Usaha Jasa Konstruksi

Pekerjaan konstruksi dalam pembangunan infrastruktur adalah rangkaian kegiatan perencanaan dan/atau pelaksanaan beserta pengawasan yang mencakup pekerjaan arsitektural, sipil, mekanikal, elektrikal dan tata lingkungan (ASMET). Karena menyangkut keselamatan masyarakat pengggma, maka pekerjaan konstruksi hanya dapat dilaksanakan oleh pelaku jasa konstruksi yang memiliki disiplin keilmuan, keahlian dan ketrampilan serta tanggung jawab profesional.

Undang-undang Republik Indonesia No.18/1999 tentang Jasa Konstruksi menetapkan persyaratan baik Badan Usaha, maupun tenaga ahli dan trampil yang bekerja di bidang jasa konstruksi harus memiliki sertifikat dan tanggung jawab profesional yang dilandasi prinsip-prinsip keahlian sesuai kaidah keilmuan, kepatutan dan kejujuran intelektual dalam menjalankan profesinya dengan tetap mengutamakan kepentingan umum (Pasal 8, 9,10 dan 11).

Isu Seputar Permasalahan Jasa Konstruksi di Indonesia

1. Internal :

- mudahnya membuat perusahaan jasa konstruksi
- jumlahnya yang besar dengan latar belakang keberadaan dan kemampuannya yang sangat beragam dengan jumlah sekitar 90% adalah golongan kecil yang masih membutuhkan waktu untuk dibina.
- kemitraan yang sinergis antar penyedia jasa dalam berbagai klasifikasi dan/atau kualifikasi dalam iklim usaha yang bersih dan sehat, tertib hukum, beretika bisnis dan profesi belum terbangun.
- kemampuan manajemen, penguasaan teknologi dan permodalan relatif lemah.
- lemahnya sumber daya manusia dibidang jasa konstruksi dengan keterbatasan tenaga ahli dan tenaga trampil yang tersebar merata di seluruh daerah.
- masih sangat menggantungkan diri pada proyek-proyek pemerintah.
- belum efektifnya asosiasi berperan dalam pembinaan pengembangan badan usaha anggotanya.

2. Eksternal :

- kekurangsetaraan hubungan kerja antara pengguna jasa dan penyedia jasa.
- belum mantapnya dukungan di berbagai sektor secara langsung maupun tidak langsung yang mempen-

garuhi kinerja dan keandalan jasa konstruksi nasional, antara lain akses kepada permodalan, pengembangan profesi keahlian dan ketrampilan, ketersediaan bahan bangunan yang standar.

- belum tertatanya pembinaan jasa konstruksi secara nasional, masih bersifat parsial dan sektoral.
- belum sepenuhnya tertata iklim usaha yang kondusif dalam : 1) kepranataan usaha, 2) pengembangan usaha, 3) partisipasi masyarakat, 4) pengaturan, pemberdayaan dan pengawasan.
- belum optimalnya Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi menjalankan fungsinya sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang- undang No. 18/1999 tentang Jasa Konstruksi.

APBN merupakan sumber pembiayaan pembangunan yang paling dominan yang dapat mencakup keseimbangan alokasi dan distribusi sumber daya yang langka ke seluruh wilayah negara. Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah adalah kegiatan pengadaan barang/jasa pemerintah yang dibiayai dengan APBN/APBD baik yang dilaksanakan secara swakelola maupun oleh penyedia barang/jasa.

Kebijakan Umum

Kebijakan umum yang ditetapkan dalam proses pengadaan barang/jasa pemerintah sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 antara lain adalah:

- Meningkatkan produksi dalam negeri, rancang bangun dan perekayasaan nasional yang sasarannya adalah memperluas lapangan kerja dan mengembangkan industri dalam negeri dalam rangka meningkatkan daya saing barang/jasa produksi dalam negeri pada perdagangan internasional.
- Meningkatkan peran serta usaha kecil termasuk koperasi kecil dan kelompok masyarakat dalam pengadaan barang/jasa.
- Menyederhanakan ketentuan dan tata cara untuk mempercepat proses pengambilan keputusan dalam pengadaan barang/jasa.
- Meningkatkan profesionalisme, kemandirian dan tanggung jawab pengguna barang/jasa, panitia/ pejabat pengadaan, dan penyedia barang/jasa.
- Meningkatkan penerimaan negara melalui sektor perpajakan.
- Menumbuhkembangkan peran serta usaha nasional.
- Mengharuskan pelaksanaan pemilihan penyedia barang/jasa dilakukan di dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.



8. Mengharuskan pengumuman secara terbuka rencana pengadaan barang/jasa kecuali pengadaan barang/jasa yang bersifat rahasia pada setiap awal pelaksanaan anggaran kepada masyarakat luas.
9. Mengumumkan kegiatan pengadaan barang/jasa pemerintah secara terbuka melalui surat kabar nasional atau surat kabar provinsi.

Kebijakan umum pertama kedua dan keenam ditetapkan dengan tujuan untuk lebih mendorong/meningkatkan perekonomian nasional termasuk membantu usaha kecil, kelompok masyarakat dan koperasi. Namun dalam pelaksanaan kebijakan ini sering kurang diperhatikan oleh para pejabat terkait dengan pengadaan barang/jasa pemerintah pada Satuan Kerja Kementerian Negara/Lembaga. Untuk itu diharapkan para pejabat yang terkait dengan pengadaan barang dan jasa dapat lebih memperhatikan.

Kebijakan umum ketiga dan keempat terkait ditetapkan untuk lebih mempercepat proses pengadaan barang/jasa dan meningkatkan profesionalitas para pejabat pengadaan barang/jasa, sedangkan kebijakan umum kelima ditetapkan dalam rangka mendorong penerimaan Negara di bidang perpajakan.

Kebijakan umum ketujuh, delapan dan kesembilan ditetapkan agar setiap pengusaha/rekanan yang berdomisili di seluruh Indonesia dapat mengikuti pengadaan barang/jasa di seluruh Tanah Air, pada gilirannya usahanya dapat lebih berkembang, di sisi lain agar harga yang ditetapkan murah. Kebijakan umum ini dalam rangka perwujudan dari tujuan adanya persaingan yang sehat, transparan, terbuka.

Perpres juga mengatur dalam pasal tersendiri tentang etika pengadaan yang harus dipatuhi oleh pengguna barang/jasa, penyedia barang/jasa dan para pihak yang terkait dalam pelaksanaan meliputi : (i) melaksanakan tugas secara tertib disertai rasa tanggung jawab, (ii) bekerja secara profesional dan mandiri atas dasar kejujuran, (iii) tidak saling mempengaruhi langsung/tidak langsung untuk mencegah persaingan tidak sehat, (iv) menerima dan bertanggung jawab atas segala keputusan sesuai kesepakatan para pihak, (v) menghindari dan mencegah terjadinya kepentingan para pihak langsung/tidak langsung (conflict of interest), (vi) menghindari dan mencegah terjadinya pemborosan dan kebocoran, (vii) menghindari dan mencegah penyalahgunaan wewenang dan/atau kolusi yang secara langsung/tidak langsung merugikan negara, (viii) tidak menerima, tidak menawarkan atau tidak

menjanjikan untuk memberi atau menerima hadiah, imbalan berupa apa saja kepada siapapun yang diketahui atau patut dapat diduga berkaitan dengan pengadaan barang/jasa.

Ruang lingkup yang diatur dalam Perpres no. 54/2010 meliputi pengadaan barang/jasa yang pembiayaannya sebagian atau seluruhnya : (i) dibebankan kepada APBN/APBD, (ii) dibiayai dari Pinjaman / Hibah Luar Negeri (PHLN) yang sesuai atau yang tidak bertentangan dengan pedoman dan ketentuan pengadaan barang/jasa dari pemberi pinjaman/hibah bersangkutan, (iii) untuk investasi dilingkungan BI, BHMN, BUMN, BUMD dibebankan kepada APBN. Perpres no. 54/2010 juga mengatur bahwa pengadaan barang/jasa pemerintah yang dibiayai dari dana APBN, apabila ditindak lanjuti dengan Keputusan Menteri / Pimpinan Lembaga / Panglima TNI / Kapolri / Direksi BI / Pimpinan BHMN / Direksi BUMN dan Peraturan Daerah / Keputusan Kepala Daerah yang mengatur pengadaan barang/pemerintah yang dibiayai dari dana APBD, semuanya harus tetap berpedoman serta tidak boleh bertentangan dengan ketentuan Perpres.

Permasalahan Dalam Pelaksanaan Keppres 80/2003 dan Perpres 54/2010

Aplikasi Keppres 80/2003 dan Perpres 54/2010 menunjukkan banyak permasalahan yang muncul dan terkesan terjadinya penyimpangan-penyimpangan atas peraturan yang ditetapkan dalam penerapan pelaksanaannya oleh pengguna jasa yang terjadi di berbagai daerah seperti antara lain :

1. Pemahaman/persepsi yang keliru atas kedudukan Perpres 54/2010 (Keppres 80/2003) terhadap Undang-undang No. 18/1999 tentang Jasa Konstruksi, sehingga terkesan kedudukan Perpres 54/2010 (Keppres 80/2003) diberlakukan setingkat dengan undang-undang dan bahkan ada yang mengabaikan ketentuan yang diatur dalam undang-undang, seperti tidak mensyaratkan secara spesifik keharusan kepemilikan Sertifikat Badan Usaha (SBU), Tenaga Ahli dan Tenaga Terampil serta ketentuan tentang klasifikasi dan kualifikasi.
2. Penetapan pangsa pasar kecil dan non kecil secara keliru tanpa memperhatikan Undang-undang No. 18/1999 dan Peraturan Pemerintah yang mengikutinya No. 28, 29 dan 30 Tahun 2003.
3. Penambahan persyaratan pelelangan diluar ketentuan Perpres 54/2010 (Keppres 80/2003).
4. Pelanggaran atas tata cara pelelangan dengan masih

ditetapkannya pelelangan umum dengan sistem pra-kualifikasi.

5. Pengkotakan pasar dan pemberlakuan diskriminatif kepada jenis pekerjaan tertentu dengan memberlakukan hanya yang memiliki SBU tertentu saja yang dapat ikut serta dalam pelelangan tanpa mengkaitkannya kepada kompetensi badan usaha.
6. Tidak terlihat adanya sanksi yang tegas yang dikenakan kepada pelaku pelanggaran, bahkan terkesan dibiarkan. Satu contoh yang ekstrim, ada Kementerian yang mengeluarkan kebijaksanaan menetapkan penanggung jawab pelaksana pembangunan tidak mengikuti ketentuan yang dipersyaratkan dan Kementerian yang membina jasa konstruksi seakan-akan tidak berdaya menghadapi Kementerian yang tidak menggubris teguran yang disampaikan.
7. Pengumuman tender yang banyak ditemukan tidak transparan
8. Mandulnya sistim sanggahan (atas keputusan panitia lelang) maupun sanggahan banding (kepada pengguna anggaran).

Dengan masih terjadinya berbagai pelanggaran dan penyimpangan atas pedoman yang ditetapkan dalam Perpres 54/2010 (Keppres 80/2003), mengindikasikan bahwa pedoman dalam Perpres 54/2010 (Keppres 80/2003) memiliki celah-celah yang memungkinkan pelaksanaan pengadaan barang/jasa diinterpretasikan berbeda oleh pengguna jasa maupun penyedia jasa sehingga memungkinkan terjadinya penyimpangan dan pelanggaran-pelanggaran yang muaranya membuka persekongkolan.

Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya penyimpangan dan pelanggaran-pelanggaran tersebut, antara lain :

1. Sosialisasi Perpres 54/2010 dan atau Keppres 80/2003 serta Kepmen Kimpraswil 339/2003 yang dilakukan selama ini tidak efektif dan tidak memenuhi sasaran. Hal ini terjadi karena dilakukan secara tidak terkoordinasi dan terpadu diantara jajaran pemerintah yang melibatkan pengelola anggaran serta penyedia jasa dan instansi-instansi pemerintah di daerah.
2. Kendala waktu yang sempit antara peraturan perundangan tersebut dikeluarkan dengan waktu pemberlakuannya.
3. Adanya pandangan Pemerintah Daerah yang menganggap undang-undang No. 22/1999 tentang Pemerintahan Daerah, memberi wewenang kepada Pemerintah Daerah untuk mengatur sendiri pengadaan barang dan jasa di daerahnya tanpa harus terikat pada Perpres 54/2010 (Keppres 80/2003).

4. Perpres 54/2010 (Keppres 80/2003) sendiri belum menumbuhkan iklim usaha yang kondusif yang mampu mendorong terjadinya persaingan yang sehat dalam pengadaan barang/jasa yang mendorong peningkatan daya saing dan menghasilkan barang/jasa yang berkualitas.

Dari uraian diatas, faktor pelaksanaan sangat tergantung pada manusia pelakunya. Kelemahan ini membuka peluang untuk terjadinya persengkokolan (kolusi) baik pada hubungan vertikal maupun horizontal. Bagi pengusaha, peluang usaha sekecil apapun biasanya dimanfaatkan secara efektif, karena karakteristik pengusaha : (i) selalu mencari kesempatan mendapatkan peluang usaha, (ii) menembus interface yang rumit sekalipun pada hitungan untung/rugi yang dapat menguntungkan, (iii) tidak mudah menyerah pada keadaan. Pada dasarnya karakter tersebut berkonotasi positif, yaitu menggambarkan sikap dinamis pengusaha dalam mengembangkan usahanya. Tetapi sikap dinamis pengusaha tersebut dalam langkah-langkahnya meraih peluang usaha dapat menjadi negatif karena dapat memasuki wilayah larangan, yaitu memanfaatkan kelemahan atau celah yang ada dalam peraturan yang membuka peluang untuk kolusi. Apalagi cara kerja pengusaha yang dinamis memungkinkan menembus akses kesumber pemegang keputusan/pemilik proyek. Pada konteks seperti ini pandangan negatif di masyarakat atas banyaknya kasus pelanggaran dan ataupun penyimpangan atas peraturan lebih banyak ditujukan kepada pengusaha dan pengguna jasanya dari pada kepada kelemahan peraturannya sendiri. Dalam pandangan negatif ini tampilan psikologis para pengusaha mirip penjahat-penjahat kerah putih, yaitu pintar, cenderung mencari jalan pintas dan melakukan kegiatan dilapangan permainan yang tidak seimbang serta umumnya beroperasi diluar aturan yang berlaku.

Bagaimana Peraturan Seharusnya dijalankan

Suatu peraturan akan memiliki nilai apabila dalam implementasi pelaksanaannya berjalan sesuai dengan yang ditetapkan. Sebaliknya sebaik-baiknya peraturan tidak akan memiliki nilai apapun apabila dalam pelaksanaannya masyarakat tidak menjalankannya terlebih-lebih lagi jika jajaran instansi pemerintah sendiri tidak memberi contoh melaksanakannya dengan benar dan sungguh-sungguh yang pada gilirannya membuat peraturan tidak "berdaya" dan tidak ada gunanya.

Faktor yang mempengaruhi bagaimana peraturan dapat dilaksanakan dengan baik adalah: (i) peraturannya sendiri memiliki pijakan yang membumi dimasyarakat dengan keterkaitan yang komprehensif dengan peraturan-peraturan lain yang telah ada, (ii) adanya dorongan berdisi-



plin dan taat hukum yang diikuti dengan penerapan sanksi yang efektif bagi para pelanggannya, (iii) mekanisme sosialisasi yang efektif dalam cakupan pemahamannya dan waktu pengimplementasiannya. Dalam konteks pengadaan barang/jasa pemerintah, pengguna jasa harus menegakkan rasa tanggungjawabnya dengan bersikap sungguh-sungguh menerapkan peraturan secara benar, sikapnya tersebut sudah dapat menghentikan hampir 90% (sembilan puluh persen) upaya mencari celah atau kelemahan dari peraturan, seperti tidak akan ada pengumuman lelang tidak transparan, tidak akan ada persyaratan-persyaratan tambahan diluar ketentuan, tidak akan ada peluang untuk mengatur tender dan atau me-markup penawaran, tidak mungkin ada Penunjukan Langsung (PL) atau pekerjaan diswakelolakan yang tidak didasari hal-hal yang diatur dan dibenarkan dalam peraturan, tidak akan ada pengambilan dokumen lelang dilakukan 1 (satu) hari atau beberapa jam sebelum pemasukan lelang, tidak akan ada penentuan pemenang tender yang keputusannya kontroversial, dan lain sebagainya. Manakala pengguna jasa menerapkan dengan sungguh-sungguh peraturan secara benar, maka penyedia jasa tidak akan mungkin atau menemukan celah untuk melakukan penyimpangan sehingga tidak dapat berbuat lain selain akan mengikuti ketentuan secara benar. Kuncinya adalah transparan dan kepatuhan yang sama kepada peraturan. KKN adalah musuh nomor 1 (satu) dalam pembangunan perekonomian negara, bukan hanya dilihat dari segi melawan hukum dan memperkaya diri sendiri atau golongan/kelompoknya tapi lebih pada dasar menumbuhkan watak tidak bermoral dalam tubuh sebagian bangsa Indonesia dan menghambat pembangunan bidang ekonomi yang seharusnya diarahkan kepada terwujudnya kesejahteraan rakyat.

Dalam demokrasi di bidang ekonomi, rakyat menghendaki adanya kesempatan yang sama bagi setiap warga negara untuk berpartisipasi di dalam proses produksi dan pengadaan barang/jasa dalam iklim usaha yang sehat, efisien, efektif yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan ekonomi dan bergairahnya ekonomi pasar yang wajar dan dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat. Pengusaha adalah bagian dari rakyat Indonesia yang harus terikat pada komitmen bersama seluruh bangsa untuk membangun bersama-sama Negara Republik Indonesia. Karena itu dalam konteks kepentingan bersama ini, harus ditumbuhkan perasaan bersalah jika seseorang lebih mengutamakan kepentingan diri sendiri, golongan atau kelompoknya dari pada kepentingan bersama apalagi jika dilakukan melalui langkah tidak terpuji dalam bentuk-bentuk KKN. Kelompok masyarakat

pada lingkungan pengusaha berada harus pula dapat memagari sikap negatif pengusaha dengan melakukan kontrol dan pengawasan terbuka. Yang lebih penting dari segalanya adalah sikap keteladanan yang harus ditunjukkan oleh pemimpin dan pemegang kebijakan, sehingga menjadi rujukan untuk diikuti. Dalam perjalanan sejarah Indonesia, kesulitan yang terjadi dalam penanganan pemberantasan KKN adalah karena sikap keteladanan dari pimpinan dan pemegang kebijakan tidak nampak.

Adanya Undang-Undang No. 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli Dan Persaingan Tidak Sehat harus dapat menjadi alat hukum yang efektif untuk menghadang terjadinya persengkokolan dalam tender baik vertikal maupun horizontal. Harus ada penguasaan hukuman yang melakukan persengkokolan dalam tender yang diumumkan secara luas kepada masyarakat, sehingga membuat seseorang menjadi takut. Pemberantasan KKN harus dilakukan melalui kerja yang tertata, bertahap dan melangkah maju : (i) masyarakat harus dilibatkan dari tahap awal hingga akhir dalam setiap kegiatan pemberantasan KKN, dengan target tumbuhnya kesadaran tentang keberadaan dan bahaya KKN, (ii) berjalannya mekanisme pengawasan yang efektif, (iii) perbaikan postur dan kinerja birokrasi.

Penutup

Perlunya anggaran pembangunan negara dijaga untuk tidak terjadi kebocoran disatu sisi dan disisi lain pengusaha harus dapat berkembang dalam suatu tataman persaingan usaha yang sehat dan memperoleh keuntungan sehingga dapat membayar pajak bagi mendukung pembiayaan pembangunan negara berkelanjutan. Karena itu harus dibangun pandangan baru bahwa keberhasilan dan sukses pengadaan barang/jasa bukan dibangun dengan prinsip persekongkolan dengan antara lain memberi secara timbal balik yang egois setiap kali bertransaksi, melainkan dengan kepedulian yang besar bagi keadilan dan kepentingan masyarakat luas yang jauh dari bentuk-bentuk KKN. Pengusaha dan pimpinan atau pejabat pemegang kebijaksanaan yang diterima masyarakat menjadi gravitasi terhadap pemahaman yang luas atas tanggungjawab dan realisasi dari saling ketergantungan dalam berkomunitas yang pada gilirannya mengangkat harkat dan martabat bangsa. Dalam pengertian yang lebih luas, melakukan apa yang benar dan bukan semata-mata yang mudah.

Penulis adalah Auditor di Inspektorat I dan II

Meretas Korupsi Melalui Reduksi Libido Ketamakan

Oleh : Dahono

Sikap koruptif akibat ketamakan direduksi dengan pendekatan penyadaran dan peningkatan keimanan sehingga handal moral dan integritasnya....

Korupsi yang merupakan salah satu pelanggaran hukum yang sangat meresahkan kita bangsa Indonesia sampai dengan hari-hari ini. Masih ingat atas tindak pidana korupsi bailout Bank Century yang diperkirakan merugikan keuangan Negara senilai Rp6,7 triliun, Traveller Check pemilihan Deputy Gubernur BI senilai Rp44 M, mafia pajak Gayus Tambunan, skandal Pembangunan Wisma Atlet maupun kasus lain yang merugikan keuangan Negara. Bahkan tindak pidana korupsi tersebut pada akhir-akhir ini telah merambah pada jajaran lembaga legislatif dan sejumlah kepala daerah tertentu terseret masuk tergulung dalam pusaran tindak kejahatan yang luar biasa tersebut.

Pusat Pelaporan Analisis Transaksi dan Keuangan (PPATK) mengungkapkan kejangalan pada rekening pribadi 10 Pegawai Negeri Sipil (PNS) muda yang konotasinya sebagai abdi negara bertumpuk uang miliaran rupiah yang dikenal dengan istilah "Rekening Gendut". Tentunya kondisi ini sangat mencurigakan untuk PNS apabila hanya bekerja di Instansi Pemerintah/Kementerian/Lembaga Negara yang sistem penggajiannya sudah sangat jelas dan sudah definitif.

Tindak pidana korupsi sudah merambah ke segala lapisan baik pada lembaga legislatif, eksekutif, yudikatif maupun BUMN/D, maupun swasta dengan sebutan "mega korupsi" yang belum jelas penyelesaiannya dan ancaman hukumannya tidak seberat akibat yang timbul atas tindak pidana dilakukan meskipun dengan samaran Apel Malang, Apel Washington, mungkin ke depan ada yang menggunakan Manga Manalagi.

Permasalahan penyelewengan yang besar sering tidak linier dengan penetapan penyelesaiannya bahkan terbalik. Dilain pihak hal yang "sepele" justru sangat berat tuntutan dan putusannya, misalnya masalah atau kasus tuduhan pencurian sandal jepit dipingir seharga Rp30 ribu milik seorang anggota oleh seorang anak dibawah umur (15 tahun) di Palu-Sulawesi tengah yang dilanjutkan prosesnya ke persidangan dengan ancaman

hukuman penjara selama 5 tahun tanpa ada upaya untuk mendiskresikan masalah ini secara hukum. Adil dan manusiawikah, seandainya secara legalitas seandainya memang terjadi pencurian benar, tidak adakah pertimbangan kemanusiaan hati nurani secara adil dan memenuhi kepatutan.? Memang tidak jarang hukum sangat keras untuk pihak yang lemah, namun sebaliknya sangat lemah untuk "orang kuat". Dan kasus-kasus yang dilakukan "orang-orang lemah" semacam ini tidak sedikit dan mereka tidak bisa berbuat banyak untuk melawan apalagi menghentikannya.

Fenomena diatas dapat dipastikan sangat memberikan ancaman kehidupan terhadap berbagai lapisan masyarakat, mengingat kelakuan negatif dimaksud terkait erat dengan sifat-sifat manusia yang tercela dan sangat tidak terpuji yaitu ketamakan, keserakahan dan ketidakpuasan terhadap apapun yang telah dimilikinya. Telah dipahami bersama bahwa sifat ketamakan merupakan nafsu yang tak kunjung terpenuhi dan tidak ada habis-habisnya terhadap kepemilikan. Sifat tersebut sama nista dan tidak terpujinya, meskipun antara ketamakan dan korupsi secara hakikat tidak dapat disamakan.

Tindakan koruptif merupakan tindakan untuk memperkaya diri atau golongan, dengan melawan hukum dapat dikatakan kriminal atau kejahatan bahkan secara spesifik disebut dengan kejahatan kerah putih (White-collar Crime) yang dapat dituntut dengan hukum positif, dan mengakibatkan terjadinya kerugian pada keuangan Negara, yang seharusnya keuangan tersebut dapat dipergunakan untuk membiayai pembangunan maupun fasilitas pelayanan publik. Pada kenyataannya yang seharusnya masuk ke Kas Negara dijarah dan dimiliki untuk kepentingan memperkaya diri atau kelompoknya.

Fenomena korupsi kian hari rasanya semakin mengkhawatirkan, bahkan ada yang menyebutnya telah masuk dalam "darurat korupsi", namun tentunya tidaklah tepat bilamana korupsi tersebut disebut "budaya" korupsi, mengingat makna budaya adalah hal-hal positif yang



diwariskan kepada generasi kedepan untuk dilestarikan oleh suatu kelompok, masyarakat maupun suatu bangsa. Penulis juga tidak mengetahui secara pasti apakah sifat koruptif tersebut merupakan akibat perubahan pola hidup modern yang mendahulukan harta dan kemewahan, atau yang lebih terkini disebut dengan pola hidup konsumerisme yang mengarah pada hedonisme.

Dalam korupsi dikenalakan beberapa teori yang mendasari terjadinya fenomena tersebut, diantaranya adalah GONE Theory yang merupakan gabungan beberapa unsur yang diduga sebagai penyebab utama terjadinya korupsi yang selanjutnya diakronimkan yaitu Greets-ketamakan, Oportunity-peluang, Need-kebutuhan; dan Eksplosure-pamer. Dewasa ini tanpa disadari bahwa orang terbawa arus kehidupan untuk melakukan pamer diri maupun kepemilikannya yang dapat berujung beriklan diri, advertorial di media massa yang apabila dicermati isi advertorialnya hanyalah normatif, bahkan kadang-kadang tidak berkaitan dengan isu-isu yang aktual meskipun menghamburkan biaya iklan yang tidak sedikit atau sangat mahal, tetapi hanya sekedar pencitraan diri.

Ketua Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Busyro Muqoddas dalam Seminar Peran Perguruan Tinggi Dalam Pemberantasan Korupsi di Indonesia di Auditorium Perpustakaan UI lantai 6 Kampus UI, Depok pada tanggal 18 Nopember 2011 bahkan melontarkan rumusan yang menurutnya menggambarkan munculnya tindak pidana korupsi di Indonesia. Rumusan tersebut adalah $C = D + M - A$. Uraiananya bahwa Corruption (C); Discretionary (D); Monopoly (M) dan Accountability (A). Rumusan tersebut menggambarkan bahwa "ketika siapapun juga memimpin suatu lembaga, tidak memiliki integritas moral, dia cenderung untuk menerjang rumus tersebut". Orang-orang yang berintegritas, ketika dia sudah memakai prinsip moralitas termasuk moralitas kepemimpinan dia harus mau dikritik, egaliter, transparan dan seterusnya.

Demikian halnya dengan ketamakan, yang lebih cenderung merupakan nafsu yang lepas kendali, yang tidak bisa secara langsung dijerat hukum positif, mengingat penyebab sepenuhnya adalah ke"iman"an seseorang dan moral pribadi yang salah satu unsurnya yang terpenting adalah hati nurani. Hal demikian seringkali tanpa disadari bahwa ketamakan atau keserakahan tersebut merupakan perihai yang dapat merugikan pihak lain, disamping kemarahan dan kesombongan. Sayangnya, yang dimaksud dengan ketamakan adalah sesuatu yang tidak kasat mata atau abstrak. Meskipun ketamakan hanya abstraksi sifatnya, namun hal tersebut lebih condong terha-

dap sikap atas kepemilikan pribadi akan harta – kekayaan yang bisa berupa uang maupun properti.

Demi memamerkan kehidupan mewahnya maka hal tersebut akan dilakukan, rasanya pola kehidupan hedonisme sudah menjangkiti kehidupan sebagian orang, yang penting bisa pamer namun tidak peduli bagaimana cara mendapatkan kemewahan yang dapat dipamerkan. Tentu saja cara mendapatkannya dengan menyalahi aturan hukum, bahkan dengan menyalahgunakan kekuasaan yang ada padanya (abuse of power) antara lain dengan tindakan pidana Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Fenomena hedonis akan semakin menjadi sepanjang orang hanya menilai properti apa yang dipamerkan, tanpa melihat cara mendapatkannya. Pada sisi lain, ada sementara pihak yang kehidupannya tidak jauh/dibawah dari garis batas ambang ekonomi kehidupan yang layak tentunya akan semakin meradang.

Ketamakan, Keserakahan

Kembali pada salah satu unsur teori yang diduga kuat sebagai faktor terjadinya tindak pidana korupsi, utamanya Great atau ketamakan, keserakahan, loba, rakus. Ketamakan tentunya harus dipahami melalui pemahaman pemilihan atas pribadi terhadap sesuatu. Tidak sedikit teori maupun argumentasi pemberian (bukan kebenaran) tentang pemilihan pribadi sehingga berlimpah dan berlebihan utamanya terhadap orang-orang berlebih harta dan benda. Tentunya harus dapat dipahami bila konotasi ketamakan lebih dekat dan menyangkut orang kaya (the have) dibanding keinginan dengan orang-orang marginal yang memiliki banyak keterbatasan dalam menjalani kehidupan, yang dapat dikatakan "hidup segan-segan" ataupun "hidup sepuasnya" sekalipun tidak berkehendak". Walaupun sifat ketamakan bisa menghampiri siapapun, namun orang-orang kaya akan lebih rentan terhadap ketamakan, kondisi tersebut dapat terjadi mengingat orang kaya mempunyai



akses sarana dan jalan masuk untuk melaksanakan hal tersebut yang sama sekali tidak dimiliki oleh kaum miskin.

Merujuk pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) bahwa ketamakan, tamak, atau serakah artinya selalu ingin memperoleh banyak untuk diri sendiri, loba dan serakah. Seperti telah disinggung dalam tulisan ini diatas, bahwa ketamakan dapat dimaknai sebagai suatu keinginan untuk memiliki uang, kekayaan, atau properti maupun layanan materi lain yang melebihi kebutuhan yang sah atau tidak terbatas, yang merupakan tingkah laku manusia. Ketamakan dapat diretas dalam wacana yang memiliki korelasi meskipun tidak bersifat absolutism atau mutlak. Meskipun nisbi sifatnya, wacana tersebut dapat memperkaya renungan atas aspek substansi bahasan.

Aspek kepemilikan pribadi atas kekayaan, harta, termasuk benda-benda alam semisal tanah, merupakan tuntutan kebutuhan hidup manusia. Demi keberlanjutannya, dalam rangka memiliki kebutuhan tentunya ada koridor tata aturan yang membingkainya yang harus dipenuhi. Atas perspektif kepemilikan harta seringkali kebanyakan orang hanya melihat terhadap berapa besar kepemilikan harta pribadinya, namun lupa bagaimana cara memperoleh atau mendapatkan harta kepemilikan tersebut. "Akan datang suatu masa ketika orang tidak lagi peduli dalam mendapatkan harta, apakah halal atau haram" (Sabda Rasulullah SAW). Meskipun orang lain melihat sebagai keburukan, tetapi ketamakan yang dilakukan dianggap benar adanya. Selanjutnya "Manusia itu akan menjadi tua, tetapi ada dua hal yang menjadi sebab manusia tetap muda, yaitu rakus terhadap harta dan rakus terhadap umur" (HR. Muslim dari Anas bin Malik RA).

Kepemilikan pribadi sebagai hak terjadi sah jika penguasaan dan pengurusan atas kekayaannya dilakukan dengan baik dan benar, yang salah satu tandanya adalah tidak melanggar hukum maupun perundangan yang berlaku. Diketahui sudah bahawasanya manusia adalah makhluk sosial sehingga segala hak ketunduk pada tuntutan kesejahteraan umum yang ditentukan dalam perundang-undangan.

dengan kepemilikan pribadi yang disebut harta kekayaan tersebut, diriwayatkan Bukhari dan Muslim bahwa Rasulullah SAW bersabda "Sesungguhnya harta itu indah dan manis. Barang siapa menyambutnya dengan murah hati (ridha) ia akan memperoleh berkah. Dan barang siapa mengambilnya dengan tamak, serta curang maka ia tidak akan memperoleh berkah. Ia seperti orang yang makan, tetapi tidak pernah kenyang. Dan tangan diatas (pemberi) lebih baik (afdhal) daripada tangan dibawah (peminta-minta/penerima)". Alangkah indahnya apabila atas ke-limpahan-rumahan kepemilikan pribadi yang mengikat sang pemilik dengan sikap moralitas yang benar untuk membantu semua kaum miskin yang membutuhkan, setaraf apapun kemiskinan itu dan apapun kebutuhan si miskin itu.

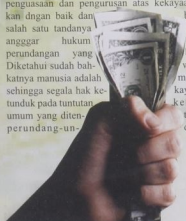
Konklusinya ketamakan-keserakah adalah merupakan sikap orang yang tak pernah merasa puas dari apa yang telah dicapai atas usahanya yang telah dilakukan. Ketidakpuasan itu akan mempengaruhi orang akan menempuh dengan segala cara tanpa melihat norma baku yang berupa ketentuan hukum maupun syariat agama, dan tidak pernah berfikir meski harus mengorbankan kepentingan orang lain, tetapi mendahulukan yang penting keinginannya terpenuhi. Sebuah hadits riwayat Imam Akhmad tentang keserakah berbunyi "Seandainya anak cucu Adam mendapatkan dua lembah berisi emas, niscaya dia masih menginginkan lembah emas yang ketiga. Tidak akan pernah kenyang perut anak Adam kecuali setelah ditutup tanah(mati). Dan Allah SWT akan mengampuni orang-orang yang bertaubat"

Banyak orang mungkin belum dapat mengalahkan sifat nista ketamakan, keserakah, loba, dan rakus dalam berbagai aspek namun tentunya kegagalan itu harus tanpa hentinya untuk diusahakan hingga mencapai keberhasilan. Thomas Alfa Edison mengatakan "banyak orang gagal karena mereka tidak tahu betapa dekatnya mereka dengan kesuksesan".

Belunggu gelang baja ketamakan memberikan keyakinan pada kita bahwa kita butuh lebih banyak. Orang yang memiliki banyak uang dan kekayaan akan menghasilkan properti yang lebih dari yang dibutuhkan melebihi kebutuhan normal. Pemikiran atau obsesi yang dapat memperdaya bahwa uang dapat membeli segalanya. Faktanya, mereka menginginkan untuk mendapatkan lebih dari apa yang menjadi hak mereka, maka terjadilah korupsi.

Bertambahnya harta maka akan mampu menambah orang-orang yang perhatian untuk ikut meng-habiskannya, layak sebuah peribahasa "ada gula ada semut". Ketika pada saat waktunya seluruhnya telah habis,

Berkaitan





maka tidak ada seorang temanpun yang hadir untuk peduli atau empati, apalagi untuk memberikan pertolongan, karena merekapun menganggap bahwa "pesta telah berakhir". Ketamakan menciptakan hukuman mencari demi gengsi, maka terjadilah kemiskinan dan kemelantaran, kehancuran diri dan masa depan. Bukti terhadap hal dimaksud pada saat ini banyak dimuat dalam mass media cetak maupun audio visual.

Hasil dari sifat tamak dapat menimbulkan kecanduan atau ketagihan. Pelaku akan senantiasa merasa haus akan uang, harta benda, kekuasaan dan lain-lain, sehingga dapat menyudutkan pelaku ketamakan ke dalam cengkeraman erat perbudakan materi, sehingga akan membius, memabukan dan melenakan kita pada perilaku menyimpang dan menimbulkan kehancuran secara perlahan namun pasti. Keberadaan atau kehadiran seseorang seharusnya lebih dihargai dibandingkan dengan hadiah, meskipun kadang-kadang terjadi friksi kecil atas relasi tersebut sehingga sering terlintas fikiran bahwa relationship is like glass, sometimes it is better to leave them broken than try to hurt your self putting it back.

Selain itu, ketamakan dapat menimbulkan bahaya karena sifat sejenis serakah, rakus, loba tersebut tidak akan pernah bisa membuat seseorang merasakan kepuasan dalam hidup. Ketamakan hanyalah akan mampu menghilangkan hakikat kehidupan seseorang. Menjaga hubungan transcendentall dengan sang maha pencipta untuk melawan ketamakan dengan bersyukur seluruh karunianya merupakan suatu kewajiban dan cara yang sangat bijak. Sesuai dengan firman-Nya dalam QS Ibrahim 14 : 7 yang berbunyi "Jika kamu bersyukur pasti kami akan menambah ni'mat kepadamu, jika kamu mengingkari ni'mat-Ku maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

Mereduksi Libido

Dalam perspektif pemberantasan korupsi yang merupakan tindakan yang tidak terpuji dan cenderung amoral yang merugikan semua pihak yang dapat mengakibatkan timbulnya permasalahan yang sangat luas dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat antara lain merusak sistem moral menjadi rendah, integritas personil rapuh, dan disiplin terhadap taat azas dan hukum formal dan informal tidak berjalan. Kepedulian yang rendah yang cenderung "masa bodo" terhadap tindakan yang sifatnya koruptif bukan sikap yang bijaksana, apalagi membiarkan hal demikian tumbuh terus merupakan tindakan pembunuhan generasi kedepan. Beranjak dari perspektif tersebut diatas maka, berikut disampaikan hal-hal yang harus diperhatikan

Pertama, Inspektorat Jenderal sebagai lembaga pengawasan internal sesuai dengan visinya "menjadi lembaga pengawasan yang profesional dalam menegakkan pemerintahan yang baik dan bebas dari KKN di Kementerian Pertanian" dengan salah satu misinya "melaksanakan pengawasan secara profesional dan berintegritas dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance) dan bebas dari KKN (clean government) di Kementerian Pertanian. Pada beberapa tahun lalu telah menginisiasi sebuah gerakan moral dengan menyentuh kalbu yang berupa upaya untuk terciptanya Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) di lingkungan Kementerian Pertanian melalui Tafakur, Hizab dan Dzikir (THDP).

Selanjutnya, upaya tersebut secara konsisten dan terstruktur dilakukan pematapan setiap waktu dengan gerakan Pembinaan Tekad Anti Korupsi melalui peningkatan Komitmen Anti Korupsi yang diikuti dengan penilaian penerapan WBK di lingkup pertanian yang diwujudkan dalam WBK Award yang ditandatangani oleh Menteri Pertanian. Langkah dimaksud untuk menyentuh sikap dan komitmen personil dari hati nuraninya yang paling dalam untuk menghindarkan dari perbuatan koruptif dengan mengembalikan kedalam hakikat kehidupan sebagai makhluk ciptaanNya.

Kedua Penerapan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dengan Gerakan SPIP, maupun Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa segala sesuatunya telah dilaksanakan dengan tertib sesuai dengan peraturan yang berlaku, efisien, ekonomis dan berdaya guna sehingga akuntabilitasnya dapat dipertanggungjawabkan. Secara internal diikuti oleh pegawai lingkup Inspektorat Jenderal dan unit Eselon I lingkup Kementerian Pertanian Secara keseluruhan hal-hal yang dilaksanakan tersebut diatas maknanya dalam upaya untuk menghilangkan atau men-zero-kan tingkat korupsi di lingkup Kementerian Pertanian.

Ketiga Komitmen anti korupsi maknanya mendorong tindakan melawan korupsi dengan menekan ketamakan yang dimulai dari dalam hati diri sendiri (janji) sehingga tidak sampai menimbulkan niat untuk melakukan korupsi meskipun kebutuhan memaksa dan peluang memungkinkan. Upaya-upaya sentuhan kalbu tersebut agar mendapatkan dorongan dari dalam (iner power) untuk mencegah timbul dan cekaman ketamakan antara lain mau mencoba belajar untuk bermurah hati, hidup sederhana, berniat tulus dan mencintai Tuhan.

a. Bermurah hati kepada orang lain

Bermurah hati merupakan sikap rela berbagi kepada orang lain atas yang hasil dicapai dari yang diusahakannya. Sikap ini untuk mengasah dan mengolah rasa bahwa terhadap semua yang kita miliki dititipkan hak-hak orang lain, sehingga harus kita berikan secara bijaksana sebagai manifestasi rasa bersyukur. Dan tangan diatas (pemberi) lebih baik (afidhal) daripada tangan dibawah (peminta-minta/penerima)”

Rasulullah SAW bersabda “Sesungguhnya harta itu indah dan manis. Barang siapa menyambutnya dengan murah hati (ridha) ia akan memperoleh berkah. Dan barang siapa mengambilnya dengan tamak, serta curang maka ia tidak akan memperoleh berkah. Ia seperti orang yang makan, tetapi tidak pernah kenyang”.

b. Hidup sederhana

Hiduplah sesederhana mungkin dalam segala kekayaanmu bukan berarti harus pola hidup layaknya orang yang kekurangan, namun kandungan maknanya adalah hidup selayaknya sesuai dengan kebutuhan tanpa glamour yang menunjukkan tingkat kecukupannya yang berlebih bahkan pamer kemewahan. Pada dasarnya sangat sukar untuk manusia merasa cukup, mengingat pada dasarnya setiap kecukupan melahirkan keinginan baru yang pada akhirnya tidak merasa cukup. Jika tidak berhati-hati maka rasa cukup dapat menjadi benih ketamakan yang merupakan ketidakpuasan tanpa batas, makin dipuaskan makin tidak merasa puas dan cukup, sehingga ingin mempunyai yang lebih lagi. Dalam hadits lain yang diriwayatkan oleh Muslim dari Abdullah bin Amru Ibnu Ash mengatakan “Sungguh beruntung orang yang berserah diri (muslim) kepada Allah, lalu diberi kecukupan (oleh Allah) dan Allah menjadikannya puas dengan apa yang telah diberikan Allah kepadanya”

c. Memiliki niat yang tulus dan selalu rendah hati

Beranjak dari makna bahwa dari semua yang kita miliki dititipkan hak-hak orang lain, niat/tulusnya terhadap apa yang akan dilaksanakan, ibaratnya jangan sampai tangan kiri tahu saat kita memberikan sesuatu pada pihak lain. Sesuatu yang didapat dapat akan lebih besar terhadap apa yang akan diberikan pada orang lain, dan pemberian itu jangan membuat menjadi sombong dan tinggi hati justru sebaliknya harus lebih rendah hati. Telah dimengerti kiranya disebutkan bahwa sifat rendah hati (tawadhu) merupakan sifat yang terpuji. “Dan hamba-hamba yang baik dari Allah Ar-Rahman, yaitu orang-orang yang berjalan di atas bumi dengan rendah hati. Apabila orang-orang

jahat menyapa mereka, mereka mengucapkan kata-kata yang mengandung keselamatan (QS 25 : 63)

d. Mencintai Allah-mu, karena kita datang ke dunia ini tanpa sehelai benangpun.

Manusia pada dasarnya dilahirkan dalam keadaan yang sama suci fitrah dan tanggungjawab, yang membedakan hanyalah capaian hasil yang diusahakan dan semua itu karena izin serta karunia Allah semata. Tidak ada satupun manusia bercita-cita ingin jadi koruptor pastinya, tetapi yang pasti setiap manusia ingin menjadi manusia yang baik dan berguna bagi lingkungannya. Mungkin pada kondisi tertentu akan terjadi penyimpangan dari yang seharusnya, menyimpang.

Hal terjadi permasalahan audit tentu akan lebih utama untuk dipertimbangkan kembali rekomendasi yang dapat memberikan peluang ataupun kesempatan dibandingkan punishment yang menghancurkan, agar pelaku dapat mendengarkan kembali bisikan hati nuraninya dalam bertindak menjalankan tugasnya secara Tawadhu (rendah hati), Qona'ah (menerima dan puas apa yang diberi oleh Allah), dan Wara (menahan diri, berhati-hati atau menjaga diri). Pada suatu kesempatan telah disampaikan bahwa meskipun Kode Etik dan Standar Audit (KESA) telah ditetapkan pedoman pelaksanaan audit, namun dalam praktik audit jangan hanya mengandalkan akal tetapi juga mempertimbangkan hati nurani.

e. Masih banyak orang yang dapat dijadikan teladan

Bukan memandang rendah orang lain tetapi memandang rendah diri sendiri dalam arti bukan menganggap diri kita hina, melainkan diri bukan yang paling sempurna tetapi memiliki kekurangan dan banyak melakukan kesalahan, dampaknya sehingga tidak menganggap remeh orang lain, tidak menganggap lebih baik daripada orang lain dan tidak menganggap mulia daripada orang lain. Belajar kebenaran untuk belajar bisa datang dari mana saja dan dari siapapun juga, baik dari si miskin, si pengemis, maupun tukang sapu jalanan maupun si pesuruh yang “mungkin” memiliki integritas dan komitmen atas moral lebih. Kenapa ragu kalo memang benar adanya, tentunya tidak bisa kita seandainya menaifkan mereka. Dengarkan kebenaran apa yang dikatakan, jangan sekalipun melihat siapa yang mengatakannya.

f. Merasa peduli terhadap lingkungan disekitar

Ketamakan dimuai dengan melihat apa yang tidak



kita miliki, oleh sebab itu kita mesti melatih diri untuk melihat apa yang kita miliki dan menghargai serta bersyukur. Tentunya jangan mencintai uang melebihi dirimu sendiri.

g. Menghargai kehadiran setiap orang

Aspek ini dapat ditampilkan dalam sifat menghargai orang lain terutama dalam hal menerima pendapatan orang lain dan tidak merasa dirinya paling benar sendiri.

Keempat Pelaksanaan kewenangan yang melekat pada tugas pokok dan fungsi Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian secara terstruktur dan teratur

Peraturan Menteri Pertanian Nomor 299/Kpts/OT.140/7/2005 tanggal 25 Juli 2005 jo Nomor 11/Permentan.OT.140/2/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian, dinyatakan bahwa Tugas Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian adalah melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas lingkup Kementerian Pertanian. Dalam melaksanakan tugas Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian melaksanakan fungsi pengawasan terhadap kinerja, keuangan dan pengawasan untuk tujuan tertentu atas petunjuk Menteri. Berkaitan dengan hal tersebut secara eksplisit Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian bertanggungjawab terhadap keberhasilan program/kegiatan pembangunan bidang pertanian.

Dalam melaksanakan tupoksinya, Inspektorat Jenderal selain melakukan audit yang bersifat represif melalui audit, juga melakukan kegiatan non audit yang bersifat preventif melalui monitoring, evaluasi, revidu, sosialisasi, asistensi dan konsultasi. Kegiatan ini pada dasarnya memiliki ruh yang sama dengan pelaksanaan pengawasan yang telah dilaksanakan. Secara keseluruhan pelaksanaan kegiatan secara efisien, ekonomis, tertib dan efektif muaranya.

Beranjak dari uraian diatas bahwa ketamakan adalah tentang bagaimana sikap dan berbuat sehingga manusia terperosok dalam kenistaan sebagai biang aneka nista kecil lain dalam perilakunya. Celaknya bagi tertib peradaban, ketamakan secara umum menyelimuti diri sehingga penampakannya dengan mengatasnamakan ketamanaan, yang tidak mudah dicegah dan ditindak sebelum bernetamorfosis kedalam bentuk tindakan yang melawan tatanan hukum formal.

Ketamakan rasa tidak pernah berhasil memberi kepuasan sebab semua kepuasan mesti berasal dari dalam diri kita sendiri. Berhenti menghuat dan menilai negatif serta menyalahkan institusi lain merupakan jalan ter-

baik dan bijaksana. Lebih utama berhenti mengkerdikan fungsi instansi lain dalam menangani KKN, dan belajar mendengar dan melihat sesuatu dengan jernih merupakan sikap bijaksana agar dapat memaknai hakikat kehidupan dari pada memaksakan diri melihat dengan kacamata retak yang dapat menghasilkan salah konklusi. Sentuhan hati nurani untuk mengouput dorongan internal mereduksi ketamakan diri dengan "bisa merasa" merupakan bagian derajat moral tinggi daripada "merasa bisa" yang hanya menunjukkan kesombongan dan ketamakan sehingga menjauhkan rasa bersyukur atas kepemilikannya.

Kekuatan dalam pengendalian diri untuk bersyukur terhadap apa yang dimiliki merupakan karunia dan langkah awal dalam mengendalikan sifat ketamakan, keserakahan, kelobaan, dan kerakusan yang merupakan salah penyakit hati yaitu sifat orang yang tidak pernah merasa puas terhadap apa yang sudah dicapainya. Kemampuan mengendalikan diri dan mereduksi ketamakan dimaksud dengan dapat menerima dan senantiasa bersyukur apa yang telah diperoleh saat ini merupakan kekuatan dalam diri untuk memberantas tindak pidana korupsi.

Menjaga hubungan transcendentall dengan sang maha pencipta untuk melawan ketamakan dengan bersyukur seluruh karunianya merupakan suatu kewajiban bagi ciptaannya dan cara yang sangat bijak. Sesuai dengan firman-Nya dalam Ibrahim QS 14 : 7 yang berbunyi "La insyakartum la aziidanakum, wala inkafartum inna azaabiin la syadiid" artinya "Jika kamu bersyukur pasti kami akan menambah ni'mat kepadamu, jika kamu mengingkari ni'mat-Ku maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

Mengempowering terhadap Integritas moral baik aparat organisasi kelembagaan dan etikanya perlu mendapatkan perhatian secara bijaksana yang disertai dengan pengawasan internal secara proaktif melalui SPIP dan penegakan hukum (law enforcement) kembali dengan berkeadilan dengan mengedepankan konteks pembinaan tanpa tendensi pembunuhan karakter seseorang sepanjang masih memungkinkan. Secara internal kelembagaan melaksanakan tugas pokok fungsinya, utamanya audit secara terstruktur dengan baik dan teratur merupakan yang secara hierarkis merupakan pencegahan dan penerapan yang merupakan tindakan untuk menekan derajad sikap dan tingkat koruptif dan abuse of power sehingga secara organisatoris nyata dapat mewujudkan wilayah bebas dari korupsi (WBK) yang didukung dengan pribadi yang memiliki komitmen anti korupsi dan integritas yang handal secara menyeluruh.

Penulis adalah Auditor pada Inspektorat 4

Menjaga Kualitas Hasil Audit

Oleh : Tin Latifah

Kualitas hasil audit belum seluruhnya sesuai harapan. Keputusan-keputusan dan rekomendasi yang diberikan belum seluruhnya memberikan perbaikan kinerja auditor.

Salah satu komitmen pemerintah dalam mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari KKN adalah dengan membangun Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang efektif. Diantara wujud komitmen itu adalah dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 (PP 60/2008) tentang SPIP. Berangkat dari hal tersebut, maka mau tidak mau, suka tidak suka, setiap Instansi Pemerintah harus membangun Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di lingkungannya. SPIP merupakan proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai yang diselenggarakan secara menyeluruh untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Sesuai PP 60/2008, Inspektorat Jenderal merupakan aparat pengawasan intern pemerintah yang melaksanakan audit, review, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya dan dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada menteri/pimpinan lembaga. Dalam Peraturan Peraturan Menteri Pertanian No. 299/Kpts/OT.140/7/2005 tanggal 25 Juli 2005 jo. No. 61/Permentan/OT.140/10/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian, dinyatakan bahwa Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian bertugas melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas lingkup Kementerian Pertanian terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya. Audit yang dilaksanakan merupakan tindakan mencari keterangan tentang apa yang dilaksanakan dalam suatu instansi yang diaudit, membandingkan hasil dengan kriteria yang ditetapkan, serta menyetujui atau menolak hasil dengan memberikan rekomendasi tentang tindakan-tindakan perbaikan. Dengan demikian kualitas hasil audit sangat ditentukan permasalahan yang menghasilkan rekomendasi dan tindakan perbaikan dalam rangka memperbaiki kinerja instansi yang diperiksa. Namun demikian bila dalam pelaksanaan audit telah sesuai dengan Kode etik dan Standar Audit, tidak adanya per-

masalahan yang ditemukan bukan berarti hasil audit tidak berkualitas. Hal tersebut bisa saja terjadi karena kondisi auditor dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya telah sesuai dengan rencana kerja dan ketentuan yang berlaku.

Pengukuran Kualitas Hasil Audit

Secara umum pengukuran kualitas hasil audit dapat dinilai dari seberapa sesuai audit yang dilakukan dibandingkan dengan standar audit. Permasalahan yang dihadapi APIP adalah bagaimana menerapkan sikap/perilaku dan kemampuan dalam melaksanakan audit sehingga audit yang dilaksanakan dapat berjalan secara wajar, efektif dan efisien. Untuk itu dalam menjalankan tugas dan fungsinya auditor intern pemerintah harus selalu berpegang teguh pada Kode Etik dan Standar Audit.

Salah satu cara untuk mengukur kualitas hasil pekerjaan auditor adalah melalui kualitas keputusan-keputusan yang diambil. Menurut Bedard dan Michelene (1993) ada dua pendekatan yang digunakan untuk mengevaluasi sebuah keputusan secara umum, yaitu *process oriented* dan *outcome oriented*.

Dalam pendekatan yang berorientasi proses (*process oriented*), kualitas hasil audit diukur dengan tingkat kepatuhan auditor terhadap Standard Auditing yang berlaku dan tingkat spesialisasi auditor dalam melaksanakan tugasnya. Norma dan ketentuan yang berlaku bagi auditor intern pemerintah terdiri dari Kode Etik APIP dan Standar Audit APIP. Kode etik dimaksudkan untuk menjaga perilaku APIP dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan Standar Audit dimaksudkan untuk menjaga mutu hasil audit yang dilaksanakan APIP.

Sebagaimana kita ketahui bersama salah satu tujuan ditetapkannya Kode Etik APIP sesuai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (PERMENPAN) Nomor PER/04/M.PAN/03/2008, adalah untuk mencegah terjadinya tingkah laku yang tidak etis, agar terpenuhi prinsip-prinsip kerja yang akuntabel dan terlaksananya pengendalian audit sehingga terwujud auditor yang kredibel dengan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan audit. Sedangkan Standar Audit APIP yang diatur dalam PER-



MENPAN Nomor PER/05/M.PAN/03/2008, digunakan sebagai acuan bagi seluruh APIP dalam melaksanakan audit. Standar umum dalam standar audit tersebut antara lain mengatur tentang independensi APIP dan obyektivitas auditor. Disebutkan dalam standar umum tersebut bahwa "dalam semua hal yang berkaitan dengan audit, APIP harus independen dan para auditornya harus obyektif dalam pelaksanaan tugasnya". Hal ini mengandung arti bahwa independensi APIP serta obyektivitas auditor diperlukan agar kualitas hasil pekerjaan APIP meningkat. Namun dalam implementasinya adakalanya kode etik sebagai rambu-rambu dalam pelaksanaan audit belum dapat dilaksanakan secara penuh karena keterbatasan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan audit.

Penilaian kualitas hasil audit yang berorientasi hasil (outcome oriented), adalah pengukuran kualitas audit berdasarkan laporan hasil audit (LHA). LHA merupakan media komunikasi APIP untuk menginformasikan hasil audit diantaranya memuat simpulan dan rekomendasi/saran untuk membantu pihak-pihak yang berkepentingan memecahkan permasalahan yang dihadapi. LHA berfungsi sebagai dokumen untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan kegiatan audit yang telah dilaksanakan APIP, dan LHA juga dapat berfungsi sebagai alat bukti dalam rangka penegakan hukum. Sehingga untuk dapat memenuhi fungsi tersebut LHA sekurang-kurangnya harus memenuhi empat tepat, yaitu tepat isi, tepat waktu, dan tepat saji, dan tepat alamat (Pusdiklatwas BPKP, 2005).

Lebih lanjut disampaikan bahwa agar LHA yang dihasilkan dapat memenuhi kualitas dan bermanfaat bagi setiap pihak yang berkepentingan dan setiap jenjang manajemen pengguna LHA, diperlukan delapan karakteristik standar kualitas. Pertama, langsung, penyajian LHA harus dilakukan dengan terus terang, faktual dan

tidak menggunakan kalimat yang bertele-tele. Kedua, ringkas, LHA harus ringkas tetapi mengemas ide pokok yang lebih banyak daripada penjelasan yang panjang lebar. Ketiga, tepat, setiap LHA harus menggunakan tekanan dan strategi yang tepat untuk menjelaskan informasi yang disajikan. Keempat, meyakinkan/Persuasive, LHA harus mampu menarik pembaca terhadap informasi yang disajikan sehingga mendorong untuk melaksanakan tindak lanjut. Kelima, membangun/Constructive, LHA yang berisi

kritik akan menimbulkan perlawanan dan bukan kerjasama, sehingga isi dan bahasa laporan harus dipilih agar menunjukkan manfaat yang positif dan memperoleh komitmen dari pembaca. Keenam, orientasi hasil/Result-oriented, LHA yang efektif menekankan pada hasil dengan cara menyampaikan rekomendasi yang spesifik dan terukur. Ketujuh, menarik/inviting, laporan yang menarik akan memperoleh perhatian

pembaca. Laporan yang menarik menggunakan format yang profesional, dan menggunakan judul yang jelas untuk setiap bagian. Kedelapan, tepat waktu/timely, LHA akan bermanfaat bila disajikan tepat waktu dan disampaikan segera kepada manajemen.

Berdasarkan uraian diatas dapat disampaikan bahwa pengukuran kualitas hasil audit dengan pendekatan outcome oriented akan lebih mudah dilakukan karena pengukuran kualitas dilakukan berdasarkan output kegiatan berupa laporan. Sedangkan pengukuran dengan pendekatan process oriented lebih bersifat kualitatif dan terpusat pada kinerja yang dilakukan auditor, sehingga sulit untuk dilakukan observasi secara langsung.

Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Audit

Banyak penelitian telah dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas hasil au-





dit. Salah satunya dilakukan oleh Ika Sukriah, dkk tahun 2009 yang menyatakan bahwa dalam menjaga kualitas hasil audit terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, yaitu Obyektifitas, Integritas, Independensi, Kompetensi dan Pengalaman Kerja Auditor.

Seorang auditor harus bersifat obyektif dalam melaksanakan audit. Obyektifitas dapat ditunjukkan dengan sikap jujur, tidak memihak atau terlibat dalam kepentingan atau pekerjaan yang merupakan tugas operasional obyek yang diaudit, tidak berangkat tugas dengan niat untuk mencari-cari kesalahan orang lain, dan mampu bertindak dan mengambil keputusan berdasarkan atas pemikiran yang logis. Dengan demikian semakin tinggi tingkat obyektifitas auditor maka diharapkan semakin baik kualitas hasil audit yang dihasilkannya.

Independensi juga sangat diperlukan dalam pelaksanaan audit. Auditor yang hanya memahami good governance tetapi dalam pelaksanaan audit tidak menegakkan independensinya maka tidak akan mampu menghasilkan keputusan dan rekomendasi audit yang akurat. Salah satu cara untuk menjaga independensi adalah dengan menghindari adanya benturan kepentingan (conflict of interest) dalam melaksanakan kegiatan audit.

Sedangkan integritas mengharuskan seorang auditor untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan audit. Auditor sebagai ujung tombak pelaksanaan tugas audit harus senantiasa memiliki integritas yang tinggi dan dengan integritasnya mampu menerima kesalahan yang tidak disengaja tetapi tidak menerima adanya kecurangan yang prinsip.

Kompetensi berkaitan dengan keahlian profesional yang dimiliki oleh auditor. Audit yang dilakukan oleh

auditor yang berkompeten, memiliki pengetahuan untuk memahami entitas yang diaudit, mampu bekerja sama dalam tim dan mampu menganalisa permasalahan akan menghasilkan kualitas hasil audit yang baik.

Pengalaman seorang auditor akan terus meningkat seiring dengan makin banyaknya audit yang dilakukan dan dengan pengalaman kerja tersebut biasanya akan membuat auditor mampu mendeteksi kesalahan, memahami terjadinya kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan. Untuk itu di Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian diterapkan metode magang bagi para calon auditor sebagai pengalaman dalam melaksanakan suatu penugasan audit. Hal tersebut mutlak dilakukan mengingat banyak terjadi kegagalan audit yang dilakukan auditor pada masa awal penugasan, walaupun pada masa tersebut tingkat independensi auditor relatif lebih tinggi, namun tingkat familiaritasnya terhadap permasalahan yang diaudit relatif masih rendah.

Berdasarkan uraian diatas, tidak dapat dipungkiri, memang tidak mudah menjaga independensi, obyektifitas serta integritas auditor. Pengalaman kerja dan kompetensi yang melekat pada diri auditor bukan jaminan bahwa auditor dapat meningkatkan kualitas hasil auditnya. Namun demikian dengan diterapkannya Kode etik dan Standar Audit pada setiap pelaksanaan audit serta selalu mengasah kompetensi baik melalui pendidikan formal, pelatihan maupun seminar diharapkan mampu memberikan dampak pada setiap keputusan yang diambil auditor dalam pelaksanaan audit, sehingga setiap keputusan yang diambil merupakan keputusan yang tepat. Selain itu keberadaan Pengendali Teknis dan Pengendali Mutu, untuk me-review kertas kerja, laporan dan menyediakan supervisi terhadap audit yang sedang dilaksanakan, diharapkan mampu meyakinkan bahwa pelaksanaan audit telah sesuai dengan standar, prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan, sehingga keputusan-keputusan dan rekomendasi yang dihasilkan dalam pelaksanaan audit dapat memberikan perbaikan kinerja instansi yang diperiksa secara optimal.

Penulis adalah Auditor Pada Inspektorat II

Gratifikasi dan Pegawai Negeri Sipil

Oleh Marolop J. Sihombing

"Penting bagi PNS untuk mengerti, memahami, menolak dan menjauhi gratifikasi dalam melaksanakan tugasnya"

Fenomena gratifikasi saat ini sedang marak diberitakan oleh masyarakat, seringkali hal tersebut dikaitkan dengan keberadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang notabene sebagai penyelenggara negara terlibat didalam kasus gratifikasi. Dengan dalih sebagai ucapan terima kasih seringkali gratifikasi dianggap sebagai hal yang wajar, lebih parah lagi PNS yang menerima gratifikasi menganggap gratifikasi itu sebagai sebuah rejeki. Sangat ironis apabila hal tersebut terus berlangsung dan tumbuh subur di negeri ini, tentunya akan merusak mental para PNS dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Pengetahuan mengenai gratifikasi pada kalangan PNS mungkin masih terbatas, masih sedikitnya sosialisasi mengenai gratifikasi mengakibatkan PNS belum sepenuhnya memahami mengenai gratifikasi, tetapi tidak sedikit PNS sudah memahami mengenai gratifikasi namun masih mau menerima gratifikasi terkait dengan tugas dan jabatannya.

Gratifikasi dalam arti luas adalah meliputi pemberian uang, barang, rabat (discount), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya. Berdasarkan Undang-Undang No. 31 tahun 1999 Pasal 12B ayat (1) jo UU No. 20 tahun 2001 disebutkan setiap gratifikasi kepada pegawai negeri atau penyeleng-

gara dianggap pemberian suap, apabila berhubungan dengan jabatannya dan yang berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya dengan ketentuan yaitu nilainya Rp10.000.000,00 atau lebih, pembuktian gratifikasi tersebut bukan merupakan suap dilakukan oleh penerima gratifikasi; nilainya kurang dari Rp10.000.000,00, pembuktian bahwa gratifikasi tersebut suap dilakukan oleh penuntut umum. Sanksi pidana paling singkat 4 tahun dan paling lama 20 tahun serta pidana denda paling sedikit Rp200.000.000,00 dan paling banyak 1.000.000.000,00.

Kekhawatiran bagi PNS yang ingin melaporkan dan menyerahkan gratifikasi yang diterimanya selama ini adalah ada perasaan takut apabila PNS tersebut melaporkan akan diusut lebih lanjutnya. Namun demikian dalam UU No. 20 tahun 2001 terhadap kekhawatiran tersebut sudah diatur dalam Pasal 12 C ayat (1) yaitu ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 B ayat (1) tidak berlaku jika penerima melaporkan gratifikasi yang diterimanya kepada Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi; dan ayat (2) menyebutkan penyampaian laporan wajib dilakukan oleh penerima gratifikasi paling lambat 30 hari kerja terhitung sejak tanggal gratifikasi tersebut diterima. Berdasarkan hal tersebut, jadi tidak perlu ada keraguan lagi bagi PNS untuk melaporkan dan menyerahkan gratifikasi yang diterimanya kepada Komisi Pemberantasan Korupsi.

Tidak dapat dipungkiri bahwa adanya gratifikasi merupakan suatu upaya tindakan balas jasa atas adanya kesepakatan yang dilakukan, simbol sebagai ucapan terima kasih dan mempererat tali persahabatan selalu dijadikan alasan untuk pembenaran dalam menerima gratifikasi. Pola pikir seperti diatas akan sangat merusak mental seorang PNS dan akan lebih berbahaya apabila hal tersebut sudah menjadi hal yang biasa. Berikut penulis mencoba mengutarakan beberapa hal yang mungkin sebagai penyebab adanya gratifikasi di kalangan PNS sebagai berikut:

1. Adanya Tindakan saling Menguntungkan

Tindakan ini tentunya berdasarkan adanya tindakan yang dilakukan oleh kedua belah pihak dimana



pihak pertama membutuhkan kondisi yang nyaman dan aman untuk memuluskan tujuannya sedangkan pihak kedua mendapatkan kompensasi atas jasa kenyamanan dan keamanan yang diberikan kepada pihak pertama. Tindakan ini jarang terlihat secara nyata mengingat modusnya sudah melibatkan kondisi yang sudah sistematis sehingga pelaksanaannya dapat berjalan dengan rapi. Siapa yang dapat menjamin bahwa proses pengadaan barang/jasa pemerintah yang sekarang dilakukan secara elektronik yang dimana pihak panitia pengadaan/ULP/Pokja tidak bertemu peserta lelang bebas dari kolusi? Selain dari kegiatan pengadaan barang/jasa, adanya pemberian gratifikasi mungkin saja bisa terjadi pada hal-hal yang kecil seperti pembuatan KTP dan SIM dimana supaya bisa cepat selesai dengan memberikan "uang tambahan" kepada petugas.

2. Sifat Tidak Puas

Sifat ini bisa dipicu dengan keadaan yang sedang dialami seseorang. Kondisi dimana gaji PNS yang secara matematis tidak dapat mencukupi kebutuhan minimal keluarga yang semakin mahal dapat sebagai pemicu adanya penerimaan gratifikasi terkait dengan jabatannya. Dilain pihak ada PNS yang secara matematis gajinya dapat atau lebih dalam mencukupi kebutuhan keluarga namun masih melakukan tindakan yang tidak benar untuk memperoleh gratifikasi. Kondisi ini sangat menyakiti hati rakyat mengingat uang yang diperoleh dari gratifikasi merupakan jerih payah rakyat melalui hasil pajak yang dibayarkannya.

3. Belum Optimalnya Pengendalian Pimpinan

Tindakan menerima gratifikasi dapat terjadi apabila pengendalian dalam unit kerja masih tergolong lemah, lemahnya lingkungan pengendalian yang diiptakan membuat potensi tindakan menerima gratifikasi masih terbuka lebar. Penerapan punishment terhadap PNS yang melanggar peraturan yang tidak

konsisten tidak akan menimbulkan efek jera terhadap oknum PNS yang melanggar peraturan. Oknum PNS senantiasa memanfaatkan peluang yang ada dengan longgarnya pengawasan yang dilakukan secara berjenjang yang diterapkan pimpinan. Bahkan kondisi tersebut mungkin bisa lebih diperparah apabila ternyata atau pimpinan oknum PNS tersebut ternyata ikut juga menikmati gratifikasi yang diperoleh anak buahnya.

4. Kurangnya frekuensi sosialisasi mengenai gratifikasi di kalangan PNS

Terkadang seseorang mudah lupa terhadap sesuatu hal yang pernah didengar dalam pelaksanaan sosialisasi,

apalagi topik yang disosialisasikan dianggap tidak menarik atau hanya sebagai sebuah slogan saja. Dengan dilaksanakannya secara rutin kegiatan sosialisasi, diharapkan mampu menggugah hati oknum PNS yang melanggar peraturan untuk menolak dan menjauhi gratifikasi.



Penyebab

tersebut diatas tentunya masih bisa diminimalisir dengan memegang teguh komitmen yang kuat untuk tidak menerima gratifikasi. Berikut penulis mencoba memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya mengatasi permasalahan gratifikasi di lingkungan PNS:

1. Tindakan yang saling menguntungkan tentunya dilakukan secara sistematis untuk mencapai tujuannya. Dalam hal pelaksanaan pengadaan barang/jasa, perlu dilakukan seleksi dengan menetapkan persyaratan yang ketat dalam penetapan personil yang ditunjuk baik untuk menjabat sebagai petugas ULP/LPSE/pokja/ panitia pengadaan. Pelaksanaan pengadaan pada era sekarang ini menjadi sorotan masyarakat dimana disinyalir praktek korupsi dan gratifikasi sangat mungkin terjadi dalam pelaksanaan pengadaan. Selain menerapkan persyaratan yang ketat, tentunya penerapan punishment terhadap petugas ULP/LPSE/pokja/ panitia pengadaan yang melanggar peraturan perlu diterapkan secara konsisten, dan tegas sehingga dapat diharapkan memberi efek jera bagi pelakunya.



2. Sifat tidak puas terhadap sesuatu sangat sulit untuk diukur secara matematis, kebutuhan masing-masing individu antara yang satu dengan yang lain pasti berbeda-beda. Permasalahan gaji PNS yang belum mencukupi kebutuhan disinyalir menjadi penyebab utama adanya penerimaan gratifikasi terkait dengan jabatannya. Namun satu hal yang mungkin sering dilupakan oleh PNS yang mempunyai sifat tidak puas yaitu banyak masyarakat disekitarnya masih hidup dalam lingkaran kekurangan secara materiil. Apabila kita tidak menutup mata hati kita untuk melihat lingkungan disekitar kita, maka seharusnya kita malu untuk menerima suatu gratifikasi. Selain itu tindakan gratifikasi juga sangat menyakiti hati rakyat mengingat uang yang diperoleh dari gratifikasi merupakan jerih payah rakyat melalui hasil pajak yang dibayarkannya.
3. Mengendalikan pegawai dalam jumlah yang banyak tentunya merupakan suatu hal yang sulit bagi seorang pimpinan, namun demikian pimpinan dapat meminimalisir penyimpangan yang mungkin bisa dilakukan oleh pegawai. Cara yang efektif adalah dengan memberikan punishment secara tegas terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan. Memang tidak mudah memberikan suatu punishment terhadap pegawai yang melanggar peraturan, namun demikian penerapan tersebut diharapkan sangat efektif untuk memberikan efek jera kepada pelaku dan sebagai warning bagi pegawai yang mempunyai niat untuk melakukan pelanggaran. Selain itu pemberian punishment terhadap pegawai yang melanggar peraturan merupakan perwujudan dari sebuah komitmen yang disepakati untuk senantiasa ditegakkan.
4. Perlu adanya pelaksanaan sosialisasi mengenai gratifikasi secara intensif kepada kalangan PNS, mengin-

gat selama ini mungkin PNS hanya mengerti dan memahami gratifikasi namun tidak menjauhi gratifikasi. Diharapkan dengan adanya sosialisasi yang intensif, dapat menimbulkan suatu dorongan yang kuat bagi PNS untuk menjauhi gratifikasi dalam melaksanakan tugasnya. Namun demikian, efektif tidaknya sosialisasi dapat merubah tingkah laku oknum PNS yang melanggar peraturan tergantung dari PNS itu sendiri.

Melihat kondisi diatas yang mungkin terjadi di sekitar kita, tentunya merupakan hal yang sangat mengecewakan dan tidak dapat dijadikan suatu pedoman untuk diteladani. Perlu menumbuhkan semangat dalam diri masing-masing PNS untuk senantiasa mencoba berubah menjadi pribadi yang lebih baik, dimana perlu mensyukuri rejeki yang seharusnya diterima dan tidak berpikir untuk memperoleh rejeki tambahan dari cara yang tidak benar yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan jabatannya. Memang tidak semudah membalikkan telapak tangan, namun tidak ada salahnya mencoba untuk menjadi lebih baik lagi.

Penulis adalah Auditor pada Inspektorat Investigasi

"Jangan pernah mengatakan sesuatu itu sulit apabila anda belum mencobanya, untuk itu jangan pernah menunda untuk menolak gratifikasi"

- Mario Teguh -

Swasembada Daging Sapi dan Kerbau Tahun 2014: Kenapa Tidak?

Oleh: Nur Wanto C. Negro

Sebagaimana kita ketahui terdapat empat sukses pembangunan pertanian yaitu a) pencapaian swasembada dan swasembada berkelanjutan, b) peningkatan diversifikasi pangan, c) peningkatan nilai tambah, daya saing, dan nilai ekspor serta d) peningkatan kesejahteraan petani. Salah satu yang dijadikan target swasembada yaitu swasembada daging tahun 2014.

Target waktu swasembada daging telah 2 (dua) kali direvisi oleh pemerintah yang pada akhir tahun 2005 dan 2010 namun mengalami kegagalan, terakhir tahun 2014 direvisi menjadi Pemerintah kembali menancangkan program kecukupan daging pada 2014. Program ini masuk dalam percepatan pelaksanaan prioritas pembangunan nasional 2010, dan menjadi bagian dari kontrak kinerja Menteri Pertanian kepada Presiden RI. Program Swasembada Daging Sapi dan Kerbau (PSDSK) tahun 2014 tercapai jika 90% kebutuhan konsumsi daging dapat pasok dari produksi dalam negeri. Selebihnya sebanyak 10% kebutuhan konsumsi daging masih diimpor dari luar negeri. Dalam rangka pencapaian program tersebut dibutuhkan langkah strategis yang tidak hanya berujung pada peningkatan populasi sapi dan kerbau tet-

pi juga menghindari adanya dampak negatif dalam proses pencapaian program tersebut.

Terdapat tiga skenario yang digunakan untuk membuat ilustrasi tingkat keberhasilan PSDSK 2014. Ketiga skenario tersebut adalah (a) *pesimistic*, dimana pada tahun 2014 Indonesia hanya akan mampu memenuhi 47,6% dari total kebutuhan sapi dan 52,4% dari total kebutuhan daging; (b) *most likely*, dimana pada tahun 2014 Indonesia telah mampu mengurangi impor sapi dan daging sampai 10% saja; (c) *optimistic*, dimana Indonesia akan dapat mengeksport sapi dan daging karena ada kelebihan 10% dari total kebutuhan dalam negeri. Perjalanan untuk mencapai tingkat keberhasilan berdasarkan tiga skenario tersebut dari tahun ke tahun diilustrasikan sebagai berikut.

Tahun	Produksi domestik%			Impor%		
	Pesimistic	Most Likely	Optimistic	Pesimistic	Most Likely	Optimistic
2009	63.5	63.5	63.5	46.5	46.5	46.5
2010	52.1	70.2	78.9	49.9	29.8	21.1
2011	50.8	75.5	85.9	49.2	24.5	14.1
2012	49.6	80.5	92.9	50.4	19.5	7.1
2013	48.6	85.5	100.9	51.4	14.7	-0.9
2014	47.6	90.0	110.0	52.4	10.0	-10.0

Sumber: Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan

Tabel tersebut mengilustrasikan bahwa untuk skenario pesimistik tanpa upaya-upaya terobosan yang hanya melakukan kegiatan reguler saja, produksi domestik akan mengalami penurunan sampai dengan 47,6% sehingga akan membuat ketergantungan impor semakin meningkat. Untuk skenario *most likely*, kita dapat memenuhi 90% kebutuhan dalam negeri dengan berbagai upaya sebagaimana direncanakan dalam kegiatan pokok dan kegiatan operasional yang harus dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan. Untuk skenario *optimistic* kita dapat melampaui kebutuhan daging dalam negeri dengan

berbagai upaya tambahan kegiatan dan anggaran untuk melaksanakan program PSDSK 2014.

Berdasarkan asumsi bahwa sapi potong di Indonesia tahun 2009 menurut data dari Ditjen Peternakan dan Kesehatan Hewan sebanyak 12.610.100 ekor dan impor sapi bakalan sebanyak 580.000 ekor serta impor daging sebanyak 72.800 ton, melalui berbagai kegiatan pokok dalam program PSDS, maka pada tahun 2014 populasi sapi potong di Indonesia meningkat menjadi sebanyak 14.197.700 ekor (*pesimistic*), atau sebanyak 14.231.700 ekor (*most likely*), atau sebanyak 14.423.000 ekor (*op-*



timistic). Adapun impor sapi bakalan menjadi sebanyak 687.460 ekor (*pesimistic*), atau sebanyak 85.000 ekor (*most likely*) atau 0 ekor (*optimistic*). Demikian juga dengan impor daging menjadi sebanyak 121.850 kg (*pesimistic*), atau sebanyak 15.380 kg (*most likely*) atau 0 kg (*optimistic*).

Salah satu faktor yang cukup menentukan dalam mengambil langkah strategis pencapaian program PSDSK adalah tersedianya data akurat khususnya data populasi sapi dan kerbau. Data populasi sapi dan kerbau yang digunakan selama ini bersumber dari laporan Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan (Ditjen PKH) Kementerian Pertanian. Data tersebut diperoleh dari laporan dinas yang membidangi fungsi peternakan di seluruh wilayah Indonesia. Sumber data lainnya adalah hasil Survei Peternakan Nasional (SPN) yang dilaksanakan oleh BPS bekerjasama dengan Ditjen PKH, Kementerian Pertanian pada tahun 2006–2008. Metode pengumpulan data dari kedua sumber data tersebut tidak dilakukan secara menyeluruh (sensus), sehingga masih memungkinkan terjadinya deviasi.

Untuk memperoleh data populasi yang lebih akurat, maka dilaksanakan dengan metode sensus, pada tahun 2011 oleh Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan (PKH) Kementerian Pertanian bekerjasama den-

gan Badan Pusat Statistik (BPS) untuk melaksanakan Pendataan Sapi Potong, Sapi Perah, dan Kerbau 2011 (PSPK 2011). Tujuan dari pelaksanaan PSPK 2011 adalah untuk memperoleh data populasi dasar (P0) sapi potong, sapi perah dan kerbau, memperoleh komposisi populasi berdasarkan umur dan jenis kelamin, mengetahui stok dalam negeri dan karakteristik peternakan lainnya serta membangun database peternakan (*by name by address*). Cakupan wilayah pencacahan PSPK 2011 adalah seluruh wilayah Indonesia yang meliputi 33 provinsi, 497 kabupaten/kota, 6.699 kecamatan, serta tersebar di 77.548 desa/kelurahan. Unit pencacahan adalah rumah tangga, perusahaan berbadan hukum serta unit lainnya yang melakukan pemeliharaan sapi potong, sapi perah, atau kerbau seperti koperasi, yayasan, pesantren, lembaga penelitian, sekolah, dan sebagainya. Pelaksanaan pendataan lapangan dilaksanakan tanggal 1–30 Juni 2011 dengan menetapkan tanggal 1 Juni 2011 sebagai “Hari Sensus” (*census date*). Dengan menetapkan tanggal 1 Juni 2011 sebagai hari sensus, maka seluruh informasi mengenai populasi maupun karakteristik peternakan lainnya mengacu pada keadaan tanggal 1 Juni 2011.

Berdasarkan hasil Pendataan Sapi Potong, Sapi Perah dan Kerbau (PSPK) 2011 yang dilaksanakan serentak di seluruh Indonesia mulai 1–30 Juni 2011, populasi sapi potong mencapai 14,8 juta ekor; sapi perah 597.200 ekor dan kerbau sebanyak 1,3 juta ekor. Dirinci menurut daerah, provinsi yang memiliki populasi sapi potong lebih dari 0,5 juta ekor berturut-turut adalah Jawa Timur sebanyak 4,7 juta ekor; Jawa Tengah sebanyak 1,9 juta ekor; Sulawesi Selatan sebanyak 983.985 ekor; Nusa Tenggara Timur sebanyak 778.633 ekor; Lampung sebanyak 742.776 ekor; Nusa Tenggara Barat sebanyak 685.810 ekor; Bali sebanyak 637.473 ekor dan Sumatera Utara sebanyak 541.698 ekor. Sementara untuk sapi perah populasi terbanyak di Jawa Timur sebanyak 296.350 ekor dan populasi kerbau terbanyak di Nusa Tenggara Timur sebanyak 150.038 ekor. Adapun secara regional populasi sapi potong terbesar terdapat di Pulau Jawa sebanyak

Regional	Sapi Potong		Sapi Perah		Kerbau	
	Populasi	%	Populasi	%	Populasi	%
Sumatera	2,724,384	18.38	2,383	0.40	512,821	39.29
Jawa	7,512,273	50.68	592,520	99.21	363,049	27.82
Bali dan Nusa Tenggara	2,101,916	14.18	189	0.03	257,610	19.74
Kalimantan	437,406	2.95	369	0.06	41,534	3.18
Sulawesi	1,790,318	12.08	1,741	0.29	110,393	8.46
Maluku dan Papua	258,076	1.74	11	0.00	19,671	1.51
INDONESIA	14,824,373	100.00	597,213	100.00	1,305,078	100.00

Sumber: Rilis Hasil Akhir PSPK 2011 dari Kementerian Pertanian-Badan Pusat Statistik

7,5 juta ekor, Sumatera sebanyak 2,7 juta ekor, Bali dan Nusa Tenggara sebanyak 2,1 juta ekor, Sulawesi sebanyak 1,8 juta ekor, Kalimantan sebanyak 437.406 ekor serta Maluku dan Papua sebanyak 258.076 ekor.

Jika dibandingkan dengan sensus pertanian pada tahun 2003 sebanyak 10,2 juta ekor, maka rata-rata pertumbuhan populasi sapi selama 2003-2011 mencapai 5,33% per tahun atau rata-rata pertambahan sekitar 655.500 ekor per tahun. Sebaliknya untuk populasi kerbau tercatat pada tahun 2003 sebanyak 1,4 juta ekor sedangkan pada tahun 2011 sebanyak 1,3 juta ekor sehingga rata-rata pertumbuhannya -0,58% atau berkurang rata-rata sekitar 7.800

ekor setiap tahunnya.

Sehubungan dengan dirilisnya hasil Pendataan Sapi Potong, Sapi Perah dan Kerbau (PSPK) 2011 yang menunjukkan angka diluar perkiraan awal bahkan untuk angka yang paling optimis sekalipun, maka dibuat revisi cetak biru (blue print) swasembada daging sapi dan kerbau 2014. Revisi juga telah memperhitungkan permintaan daging sapi yang terus meningkat seiring dengan pertumbuhan penduduk dan peningkatan pendapatan serta memuat proyeksi kenaikan tingkat konsumsi daging per kapita/tahun. Adapun hasil revisi dikemukakan pada tabel berikut.

No	Uraian	2010	2011 *)	2012	2013	2014
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
I	Konsumsi					
1	Per kapita per tahun (kg)	1.762	1.870	1.984	2.106	2.235
2	Total konsumsi (000 ton)	417.04	449.31	484.07	521.41	561.63
II	Produksi daging (000 ton)	417.04	449.31	484.05	521.41	561.63
1	Produk lokal	195.82	292.45	399.32	449.28	507.06
2	Impor	221.23	156.85	84.74	72.13	54.57
	Proporsi impor daging (%)	53.05	34.91	17.51	13.83	9.72
a	Ex sapi bakalan (daging)	101.23	76.85	50.83	41.64	31.52
	Setara ekor	520.000	394.800	282.596	213.925	161.941
b	daging	120.00	80.00	33.97	30.49	23.05
III	Populasi (ekor)	16.319.233	17.090.051	17.946.114	18.806.907	19.715.293
1	Sapi potong	14.434.927	15.175.179	15.995.946	16.816.218	17.678.242
2	Sapi Perah	582.207	603.852	630.326	661.353	697.534
3	Kerbau	1.302.100	1.311.021	1.319.842	1.329.336	1.339.517

*) Populasi pada akhir tahun 2011

Sumber: Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan

Berdasarkan data di atas dapat dikemukakan bahwa tingkat konsumsi daging per kapita/tahun pada tahun 2010 sebesar 1,762 kg, meningkat dari tahun ke tahun sebesar 6,13% dan pada tahun 2014 tingkat konsumsi daging per kapita/tahun mencapai sebesar 2,235 kg sehingga tingkat konsumsi daging pada tahun 2014 diperkirakan mencapai 561.630 ton untuk seluruh Indonesia. Kenaikan tingkat konsumsi daging juga diikuti dengan kenaikan produksi daging lokal yang terus naik dari sebanyak 195.820 ton (46,95% dari total produksi) pada tahun 2010 menjadi sebanyak 507.060 ton (90,28% dari total produksi) pada tahun 2014. Dengan demikian besarnya proporsi impor daging dan sapi bakalan dapat direduksi dari sebanyak 53,05% total kebutuhan pada tahun 2010 menjadi hanya sebesar 9,72% total kebutuhan pada tahun 2014. Hal tersebut terjadi karena adanya ke-

naikan populasi sapi dan kerbau dari sebanyak 16.319.233 ekor pada tahun 2010 menjadi sebanyak 19.715.293 ekor pada tahun 2014 atau terjadi kenaikan populasi sebesar 20,81% selama empat tahun.

Ada beberapa faktor yang memberikan optimisme tercapainya swasembada daging pada tahun 2014 yaitu:

1. Adanya program baru yang mendukung meningkatnya populasi ternak khususnya sapi potong yaitu Insentif dan Penyelamatan Sapi Betina Produktif. Kegiatan ini sangat penting dan strategis dilaksanakan mengingat tingginya angka pemotongan sapi/kerbau betina produktif. Berdasarkan data Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan Kementerian Pertanian, secara nasional setiap tahun diperkirakan terjadi pemotongan sapi/kerbau betina produktif

sebanyak 200.000 ekor dari kebutuhan pemotongan sebanyak 2.300.000 ekor.

Fenomena pemotongan sapi/kerbau betina produktif yang cukup tinggi sungguh merupakan kendala sekaligus tantangan untuk mewujudkan Program Swasembada Daging Sapi/Kerbau tahun 2014. Dalam upaya mengeliminasi kondisi yang kurang kondusif tersebut, pendekatan kegiatan dari sisi on farm dan hilir dinilai penting dan strategis untuk meningkatkan produktivitas dan populasi sapi sehingga sapi betina produktif sebanyak 200.000 ekor dapat terselamatkan setiap tahunnya.

Pendekatan dari sisi on farm merupakan pemberian penghargaan dalam bentuk insentif kepada peternak dan kelompok peternak yang telah membudidayakan sapi/kerbau betina produktif sampai menjadi bunting dan melahirkan. Pemberian insentif ini dimaksudkan sebagai upaya untuk mencegah dan memberikan pemahaman kepada para peternak, bahwa memelihara sapi/kerbau betina produktif dan bunting jauh lebih baik dan menguntungkan apabila dikembangkan karena dapat memberi nilai tambah potong hewan (anak yang akan dilahirkan). Sementara pendekatan dari sisi hilir sebagai upaya preventif untuk menyelamatkan sapi/kerbau betina produktif di rumah potong hewan (RPH) agar tidak dipotong. Pendekatan dari sisi hilir dimaksudkan agar sapi/kerbau betina produktif dapat terjaga dan berkembang biak secara berkelanjutan dalam rangka meningkatkan populasinya.

2. Adanya dukungan Eselon I lain lingkup Kementerian Pertanian terhadap pelaksanaan PSDS/K 2014 antara lain:

- a. Dukungan Ditjen Prasarana dan Sarana Pertanian berupa penyediaan infrastruktur mendukung peternakan dan kesehatan hewan utamanya pembuatan embung air, padang penggembalaan, hijauan pakan ternak dan biogas asal ternak.
- b. Dukungan Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian berupa stabilisasi kestabilan harga daging dan komoditas ternak sapi dan kerbau; informasi pasar, market intelegent; dan pasar hewan.
- c. Dukungan Ditjen Tanaman Pangan berupa pengembangan integrasi tanaman pangan-ternak dalam rangka meningkatkan pemanfaatan lahan dalam mendukung ketahanan pangan dan peningkatan pendapatan
- d. Dukungan Sekretariat Jenderal berupa subsidi bunga modal investasi, penjaminan kredit peternak,

dan penyediaan pendanaan yang sesuai dengan agribisnis peternakan

- e. Inspektoral Jenderal berupa pengendalian dan pengawalan pelaksanaan program dan kegiatan operasional PSDS/K.
- f. Dukungan Badan Pengembangan SDM dan Penyuluhan Pertanian berupa rekrutmen tenaga pendamping (Kesehatan Hewan dan Peternakan)

dan revitalisasi penyuluhan, pengembangan dan penguatan kelembagaan peternak (sapi potong/kerbau).

g. Dukungan Badan Karantina Pertanian berupa pencegahan penyebaran penyakit hewan menular strategis antar wilayah dan penyusunan *non tariff barrier*.

3. Adanya dukungan dari kementerian terkait antara lain:

a. Kementerian Dalam Negeri berupa penguatan ke-

wenangan dan fungsi peternakan di tingkat kabupaten/kota serta penetapan kawasan usaha peternakan dalam tata ruang wilayah.

- b. Kementerian Perdagangan berupa dukungan dalam efisiensi dan pengawasan mata rantai perdagangan ternak sapi lokal dan daging, dukungan penyempurnaan Harmonization System (HS) number impor produk ternak serta kebijakan fiskal terhadap bea masuk produk peternakan
- c. Kementerian Keuangan berupa dukungan kemudahan aksesibilitas peternak ke lembaga Perbankan (agunan), insentif pembiayaan (bunga rendah) untuk pengembangan pembibitan (KUPS), insentif dalam bentuk kemudahan dalam perijinan serta dukungan penyiapan dana pada rekening 999 untuk penyelamatan sapi betina produktif.
- d. Kementerian Negara BUMN berupa pemanfaatan dana *Corporate Social Responsibility* (CSR) dari BUMN untuk bidang peternakan, pengembangan sistem integrasi kelapa sawit dan sapi potong (SISKA), mendorong pengembangan sub sistem perbibitan oleh swasta/BUMN serta dukungan dalam penggunaan pupuk organik asal ternak.
- e. Kementerian Kehutanan dukungan dalam hal mendorong pemegang HPH untuk memberdayakan masyarakat sekitar hutan melalui pengembangan peternakan serta penyediaan lahan padang penggembalaan untuk pengembangan ternak dalam kawasan hutan (*silvopasture*).

Penulis adalah Auditor pada Inspektorat IV



Kerjasama Peningkatan Kapasitas Auditor dengan *Commision On Audit (COA)* di Filipina



Sebagai upaya peningkatan kinerja auditor telah dilakukan kerjasama pelatihan dengan COA Philipina. Kerjasama tahun 2012 ini meliputi pelatihan fraud investigation and legal evidence (FILE) dan Integrated Result and Risk Based Audit.

Dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku terkait peningkatan kapasitas auditor guna meningkatkan kinerja bidang pengawasan intern di Inspektorat Jenderal, maka Kerjasama tersebut berdasarkan payung hukum Peraturan Menteri Pertanian Nomor 61/Permentan/OT.140/10/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian, yang didukung dengan Surat Perintah Tugas (SPT) No.723/H/LL/06/2012 tanggal 4 Juni 2012.

Tidak dipungkiri bahwa kegiatan peningkatan kapasitas sumberdaya manusia (SDM) menjadi bagian penting dalam optimalisasi proses kerja suatu unit kerja/instansi. Tentunya, peran aparat pengawas di lingkungan Inspektorat Jenderal menjadi kunci utama suksesnya pencapaian tujuan organisasi Inspektorat Jenderal yang dilakukan secara profesional.

Pada tahun 2012, Inspektorat Jenderal telah menganggarkan kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat)

bagi para auditor yang memenuhi persyaratan tertentu untuk ikut serta dalam pengembangan kapasitas personil auditor, agar mampu bekerja dengan lebih baik sesuai ketentuan dan standar audit yang berlaku. Dengan pola perencanaan demikian, diharapkan seluruh auditor Inspektorat Jenderal setiap tahunnya akan mendapatkan kesempatan mengikuti diklat secara bertahap, khususnya yang lokasi penyelenggaraannya berada di luar negeri.

Tujuan Kerjasama

Kegiatan ini sepenuhnya mendukung pencapaian optimalisasi kinerja Inspektorat Jenderal melalui upaya peningkatan kapasitas auditor agar menjadi lebih profesional sesuai tugas dan fungsinya. Langkah awal ini tentunya menjadi pintu gerbang bagi auditor untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi pencapaian tujuan organisasi, baik yang tertuang dalam kontrak kerja instansi, Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kerja Tahunan (RKT) 2012 dan Rencana Strategis (Renstra) 2010 – 2014.

Tujuan kegiatan adalah membina hubungan antar institusi pengawas secara bilateral dalam bentuk kerjasama bidang diklat pengawasan dalam rangka peningkatan kapasitas auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian oleh *Commission On Audit (COA)*.



Inspektur Jenderal bersama delegasi sedang melakukan negosiasi kerjasama pelatihan bidang pengawasan dengan Melanie R. Anomuevo, Director III, Professional Development Office, COA (tengah)

Pelaksanaan Pelatihan

Berdasarkan hasil korespondensi beberapa waktu sebelumnya dengan pihak Commission On Audit (COA) Filipina, Inspektur Jenderal pada tanggal 25 Mei 2012 menerima surat undangan resmi dari Leila S. Paras selaku Director IV, Professional Development Office, COA yang menyatakan bahwa COA mengundang dan siap menerima kedatangan Inspektur Jenderal Kementerian Pertanian beserta delegasi, dalam rangka peninjauan kerjasama diklat audit, khususnya pada penyelenggaraan diklat Fraud Investigation and Legal Evidence (FILE) pada tanggal 30 Juli – 3 Agustus 2012 dan diklat Integrated Results and Risk-Based Audit (IRRBA) pada tanggal 15 – 24 Oktober 2012. Inspektur Jenderal dalam hal ini mengikutsertakan Ir. Eddy Santoso, MM (Kabag. Perencanaan) dan Hari Edi Soekirno, SE, MA (Kasubag. Evaluasi dan Pelaporan).

Kegiatan dilaksanakan berdasarkan Surat Perintah Tugas (SPT) No.723/H/LL/06/2012 tanggal 4 Juni 2012 dengan tujuan untuk melakukan kunjungan kerja ke lembaga Commission On Audit (COA) dalam rangka sharing experience penerapan Sistem Pengendalian Intern (SPI), serta peninjauan kerjasama pelatihan Fraud Investigation and Legal Evidence (FILE) dan Integrated Results and Risk-Based Audit (IRRBA).

a. Diklat Fraud Investigation and Legal Evidence (FILE)

Pihak COA telah menyusun materi diklat sedemikian rupa ditujukan bagi para pengendali teknis, ketua tim dan anggota tim audit. Diklat akan berlangsung selama 5 (lima) hari secara komprehensif dengan materi

pembahasan terkait antisipasi, pendeteksian dan penyelidikan atas praktek – praktek korupsi, gratifikasi dan kejahatan kerah putih lainnya. Para peserta akan menerima materi teknik interview, penuntutan terhadap penyimpangan oleh pegawai negeri, teknik melakukan investigasi pada saksi, serta bagaimana auditor dapat memperoleh dan mengelola bukti – bukti yang diakui oleh pengadilan setempat.

Dengan melihat susunan materi diklat tersebut, diharapkan para peserta diklat mampu untuk meningkatkan keahliannya dalam hal antisipasi, pendeteksian dan penyelidikan atas praktek – praktek korupsi, gratifikasi dan kejahatan kerah putih lainnya, menggunakan teknik yang efektif dalam mengelola saksi – saksi, mengenali jenis dan sumber – sumber perolehan bukti yang diakui pengadilan, menggunakan teknik lisan dan non-lisan dalam memperoleh bukti dari pelaku kejahatan, membagi pekerjaan secara proporsional sesuai tupoksi yang diamanatkan secara tegas dalam sebuah tim, serta menyiapkan hasil laporan yang kompeten dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai standar yang berlaku.

b. Diklat Integrated Results and Risk-Based Audit (IRRBA)

Seperti halnya pada diklat FILE, pihak COA telah menyusun materi diklat ini sedemikian rupa ditujukan bagi para pengendali teknis, ketua tim dan anggota tim audit. Diklat direncanakan akan berlangsung selama 8 (delapan) hari, namun dikarenakan keterbatasan anggaran yang dimiliki oleh Inspektur Jenderal, maka penyelenggaraan diklat dilaksanakan selama 6 (enam) hari dengan melakukan penyesuaian – penyesuaian terhadap materi diklat tersebut.

Dalam diklat ini peserta akan menerima diklat terkait koordinasi efektif dengan sesama aparat pengawas di instansi lain, pelaksanaan standar audit secara efektif, penerapan audit kinerja dan audit investigasi yang baik, serta seminar terhadap praktik – praktik penyimpangan yang kerap terjadi.

Dengan melihat susunan materi diklat tersebut, diharapkan para peserta diklat mampu untuk meningkatkan keahliannya dalam hal menyusun perencanaan audit yang baik, pengisian formulir penilaian risiko dan perencanaan audit dengan benar, memahami prosedur/langkah-langkah dalam melaksanakan pengujian pada audit kinerja, menyiapkan beberapa jenis laporan audit yang dapat disusun, menyelesaikan laporan hasil audit sesuai standar internasional, mengelola database hasil audit secara benar, serta

mengidentifikasi elemen – elemen kunci dari sistem pengendalian intern.

Penetapan Calon Peserta

Kegiatan diklat Fraud Investigation and Legal Evidence (FILE) pada tanggal 30 Juli – 3 Agustus 2012 rencananya akan diikuti oleh 5 (lima) orang peserta berasal dari auditor yang telah berpengalaman dan memiliki kemampuan berbahasa Inggris yang cukup baik.

Sedangkan untuk kegiatan diklat Integrated Results and Risk-Based Audit (IRRBA) pada tanggal 15 – 24 Oktober 2012 rencananya akan diikuti pula oleh 4 (empat) orang peserta berasal dari auditor lingkup Inspektorat I,

II, III dan IV yang telah berpengalaman dan memiliki kemampuan berbahasa Inggris yang cukup baik. Dengan memperhatikan alokasi anggaran yang telah ditetapkan dalam Daftar Isian Penerima Anggaran (DIPA) tahun 2012, maka pembahasan rincian materi kedua diklat yang disesuaikan dengan kebutuhan di Inspektorat Jenderal, penetapan jumlah hari pelatihan, jumlah peserta, dan pembiayaan perjalanan peserta dan pelatihan yang diikuti, serta beberapa fasilitas teknis/akomodasi yang perlu dipersiapkan pihak COA untuk para peserta, maka proses dealing dapat berjalan dengan baik sehingga kerjasama pelatihan secara resmi telah disepakati oleh kedua belah pihak sebelum tim delegasi kembali ke tanah air.

Hari Edi - Media Auditor

No.	Nama	Unit Kerja	Jabfung/Gol.
1	Drh. IGMN. Kuswandana, MM	Inspektorat Investigasi	Auditor Ahli Madya (IV/b)
2	Vivi Susilawati, SE, M.Ak	Inspektorat Investigasi	Auditor Ahli Muda (III/d)
3	Sembodo Pamenang, MP	Inspektorat Investigasi	Auditor Ahli Muda (III/d)
4	Rizka Bayu Wirawan, SP, MP	Inspektorat IV	Auditor Ahli Muda (III/c)
5	Memet Darmawan, S.TP	Inspektorat Investigasi	Auditor Ahli Muda (III/c)

Hidup tanpa mempunyai **TUJUAN** sama seperti
“ Layang-layang putus ” Miliki tujuan dan
PERCAYALAH anda dapat mencapainya

- Mario Teguh -



Isue-Isue Aktual Pembangunan Pertanian Dari Atani di Brussel

Tugas Pokok Atase Pertanian di Brussels adalah melakukan kerjasama luar negeri di bidang pertanian yang meliputi bidang teknologi pertanian, sosial ekonomi pertanian, agribisnis dan informasi-informasi lain yang menyangkut pembangunan pertanian dengan negara dan lembaga internasional/regional yang berkedudukan di negara dimana ia ditempatkan dan negara-negara yang menjadi wilayah observasinya.

Beberapa informasi yang diperoleh Atase Pertanian yang menyangkut pembangunan pertanian Indonesia adanya isue-isue aktual yang disampaikan oleh masyarakat Uni Eropa terkait pembangunan pertanian di Indonesia. Isue tersebut adalah rencana wajib pengujian laboratorium terhadap 20% dari seluruh komoditas pala, rencana amandemen EU direktif 1881/2006 menjadi batasan maksimum cadmium dalam kakao dan coklat, peluang ekspor komoditi kopi di Jerman dan Florida 2012 Word Horticultural Expo di Venlo Belanda.

Rencana Wajib Pengujian Laboratorium Terhadap 20 % dari keseluruhan consignment komoditi Pala

Indonesia merupakan Negara penghasil pala sejak pada masa penjajahan Belanda, yang dikenal sebagai Negara penghasil rempah-rempah yang dibutuhkan negara-negara Eropa. Pada beberapa tahun terakhir ini ekspor komoditas pala dari Indonesia ke UE menunjukkan peningkatan, baik nilai ekspor maupun volume ekspor. Nilai dan volume ekspor pala dari Indonesia ke Belgia dari tahun 2008 Sampai dengan tahun 2011 sebagai berikut.

Ekspor Komoditas Pala Indonesia Ke Uni Eropa

No	Tahun	Volume dan Nilai Ekspor	
		Volume (1.000 KG)	Nilai (1.000 Euro)
1.	2008	2.991,90	15.435,35
2.	2009	2.954,80	16.856,50
3.	2010	3.585,60	27.498,88
4.	2011	3.647,40	40.997,73

Dari tabel diatas bahwa ekspor pala Indonesia dari tahun ke tahun menunjukkan peningkatan, baik volume maupun nilai ekspor komoditas pala, sehingga komoditas pala mempunyai peranan penting bagi Indonesia dalam perolehan devisa negara. Berkaitan dengan komoditas pala, pada 30 mei 2012 Direktur D for Food Safety, DG Health Consumer Policy (DG SANCO), secara resmi telah mengirim surat kepada Direktur Mutu dan Standarisasi Kementerian Pertanian RI, yang intinya rencana UE untuk memberlakukan EC Regulation no. No669/2009 terkait dengan produk pala (Nutmeg) yang dimpor dari Indonesia.

Semakin seringnya DG SANCO menerima notifikasi Rapid Alert System for Food and Feed (RASFF) terkait tingginya kandungan aflatoxins pada komoditi pala asal Indonesia, maka sesuai ketentuan EC Regulation No. 669/2009, UE akan memberlakukan ketentuan wajib pemeriksaan dokumen dan sekaligus pemeriksaan fisik terhadap 20 % dari keseluruhan consignments komoditi pala (nutmeg, ground nutmeg, whole nutmeg, nutmeg shrivels) yang dimpor dari Indonesia. Pemeriksaan fisik atas komoditi pala asal Indonesia tersebut akan dilakukan melalui uji laboratorium untuk mengetahui tingkat kandungan aflatoxin, yang hasilnya harus disampaikan pada otoritas kompeten di pelabuhan-pelabuhan pintu masuk yang ditunjuk, sebagai kelengkapan persyaratan sebelum barang dapat didistribusikan di wilayah UE.

Rencana Amandemen EU Direktif 1881/2006 Mengenai Batasan Maksimum Kadmium Dalam Kakao dan Coklat



Pada akhir tahun 2011 komisi UE berencana menerapkan batas maksimum kandungan kadmium dalam semua produk kakao dan coklat yang termasuk dalam direktif 2000/36/EC sebesar 0,3 mg/kg – 0,5 mg/kg. Komisi UE merencanakan akan memberikan batasan maksimum kadmium sebesar : 0,1 mg/kg untuk susu coklat, 0,3 mg/kg untuk coklat dengan kandungan coklat padat < 50 %, 0,5 mg/kg untuk coklat dengan kandungan coklat padat > 50 %, 0,6 mg/kg untuk coklat powder. Rencana tersebut akan diimplementasikan tahun 2012.

Pada tanggal 17 Februari 2012 sebanyak 14 negara penghasil dan pengeksport coklat menyatakan keberatan terhadap rencana amandemen Regulasi EC 1881/2006 termasuk Indonesia turut menandatangani joint communication dengan 14 negara tersebut (Colombia, Costa Rica, Republik Dominika, Negara for Commonwealth of Dominica, St Kitts and Nevis, Saint Lucia and St. Vincent and the Grenadines, Granada, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Papua New Guinea, Peru, Venezuela dan Meksiko. Dalam Joint Communication ini negara-negara penghasil coklat/kakao meminta Komisi UE untuk meninjau kembali peraturan tersebut mengingat produk coklat hanya memberikan kontribusi yang kecil terhadap paparan Cadmium karena kecilnya jumlah yang dikonsumsi manusia.

Berdasarkan hasil studi yang dilakukan oleh Pusat Penelitian Kopi dan Kakao (PPKK) Indonesia diperoleh informasi bahwa :

- 1) Kontaminasi unsur Cd pada biji kakao dari beberapa sentra produksi di Indonesia pada umumnya mengandung kadar Cd sangat rendah. Sekitar kurang dari 10 % sampel mengandung Cd antara 0,3-1,0 mg/kg biji kakao.
- 2) Sampai saat ini PKK Indonesia belum memiliki data konsentrasi Cd dalam bubuk kakao. Potensi kadar Cd pada bubuk kakao akan meningkat, mengingat Cd tidak terikat pada bagian lemak kakao yang dipisahkan pada saat pembuatan bubuk kakao dari biji kakao. Peningkatan konsentrasi Cd dapat mencapai 1,5 kali konsentrasi sebelumnya pada biji kakao.
- 3) Ketersediaan unsur Cd pada tanah tempat tumbuh kakao dapat berasal dari dalam tanah maupun dari pupuk anorganik. Unsur dari pupuk diduga merupakan sumber utama terjadinya akumulasi dalam jaringan tanaman kakao.
- 4) PPKK mengusulkan sebaiknya pembatasan kadar Cd dalam coklat diberlakukan hanya pada produk akhir, tidak dalam biji kakao.

Peluang Ekspor Komoditi Kopi di Jerman

Hasil pertemuan Konsul Jenderal RI di Hamburg dengan Managing Director Asosiasi Kopi Jerman dan salah satu trading company kopi Jerman Hacotco GmbH diperoleh informasi sebagai berikut :

- 1) Jerman merupakan salah satu negara importir dan konsumen terbesar kopi di dunia. Dari sebanyak total 18 juta bag impor, sebanyak 10 juta bag merupakan konsumsi lokal. Impor kopi sebagian besar diperoleh dari Peru, Honduras, Brasil yang telah memiliki sertifikat produk.
- 2) Perusahaan coffee roaster terbesar di Jerman seperti Tchibo dan Nestle, dalam jangka waktu 3-4 tahun kedepan akan memprioritaskan sustainable coffee product (kopi organik) yang memiliki sertifikat 4C. Vietnam merupakan negara penyuplai nomor dua terbesar kopi setelah Brasil ke Jerman, namun mutu kopi Vietnam yang lebih rendah dibanding kopi Indonesia, mereka berharap Indonesia dapat meningkatkan produksinya dan mendaftarkan sertifikat 4C. Hal ini diyakini dalam 2-3 tahun kedepan kopi Indonesia akan meningkat signifikan di pasar Jerman.
- 3) Terkait dengan jenis kopi luwak di Jerman bukanlah merupakan produk dengan pasar yang besar, namun tetap disediakan supplainya dalam kuantitas tidak terlalu banyak. Konsumen juga banyak yang sering meragukan keaslian kopi luwak tersebut dan para trading company di Jerman kuatir berkembangnya isu perlindungan hewan terkait pemasaran kopi tersebut.
- 4) Capacity building dalam hal produksi kopi banyak diberikan Jerman atau perusahaan kopi swasta antar lain kepada Afrika dan Vietnam, sedangkan Indonesia dianggap telah memiliki kualitas produk yang cukup baik dibandingkan di wilayah tersebut. Bila ingin mendapatkan bantuan capacity building diharapkan petani kopi Indonesia membentuk kelompok usaha.

Peluang Ekspor Komoditi Teh di Jerman

Hasil pertemuan Konsul Jenderal di Hamburg dengan Managing Director Asosiasi Teh Jerman pada tanggal 9 Februari 2012 membicarakan hal-hal :

- 1) Berdasarkan data yang diperoleh dari Asosiasi Teh Jerman, pada tahun 2010 Indonesia menempati posisi ke 4 negara penyuplai teh terbesar di Jerman dengan presentasi 11,42 %, sedangkan posisi pertama adalah



China dengan prosentase 23,29 %, kedua India dengan prosentase 16,53 % dan ketiga Srilangka dengan prosentase 11,89 %.

- 2) Masalah yang dihadapi masuknya komoditi teh Indonesia ke Jerman adalah peraturan Jerman yang mensyaratkan produk pertanian organik, termasuk teh. Namun pada teh Indonesia ditemukan masih terdapat kandungan bahan pestisida. Asosiasi teh Jerman berharap dapat dibicarakan lebih lanjut dengan Asosiasi Teh Indonesia dan pejabat kementerian terkait mengenai kesulitan Indonesia memenuhi persyaratan yang diberikan Jerman.
- 3) Di wilayah Asean, Vietnam adalah kompetitor Indonesia yang banyak mengekspor teh ke Jerman karena harganya yang lebih murah. Berdasarkan informasi dari Dr. Beutgen, Vietnam juga menghadapi masalah yang sama yaitu pestisida, oleh karena itu jika Indonesia dapat mengatasi masalah pestisida, Indonesia akan tetap berpeluang lebih besar dari pada Vietnam karena teh Indonesia memiliki kualitas yang lebih baik.
- 4) Sebagian besar impor teh Jerman adalah dalam bentuk ball, untuk diproses (di blend dengan berbagai rasa sebagaimana permintaan konsumen di Jerman)

untuk konsumsi lokal atau diekspor kembali ke negara lain. Oleh karena itu akan sangat sulit untuk mengekspor teh ke Jerman dalam merk tertentu, kecuali untuk produk teh yang memiliki kualitas sangat tinggi dan spesialisasi tertentu, namun dengan kuantitas terbatas.

Floriade 2012, World Horticultural Expo di Venlo, Belanda

Pameran Floriade 2012 merupakan pameran hortikultura tingkat dunia yang dilaksanakan setiap 10 tahun di Venlo Belanda. Pelaksanaan Floriade 2012 di Venlo Belanda dimulai dari bulan Mei 2012 sampai dengan bulan Oktober 2012 dan materi yang dipamerkan adalah beberapa budaya yang berasal dari berbagai negara peserta. Indonesia menampilkan beberapa miniatur rumah adat toraja, rumah Jawa, rumah panggung. Materi yang dipamerkan dalam Floriade 2012 kurang sesuai dengan topik yang diambil dan yang menjadi penanggung jawab pelaksanaan dari Indonesia adalah Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, sehingga kesempatan Kementerian Pertanian untuk menampilkan hasil pembangunan pertanian tertunda.

Setiawan/Alwi Munsir Lubis - Media Auditor



Pameran Floriade 2012 - Venlo Belanda

Geliat SPIP Kementan di Tahun 2012



Kegiatan SPIP yang menjadi salah Indikator Kinerja Utama (IKU) Kementerian Pertanian telah memasuki babak baru yaitu Pembinaan SPIP. Tahap sebelumnya adalah tahap “Sosialisasi SPIP” yang telah diselenggarakan oleh Inspektorat Jenderal secara berturut-turut sejak tahun 2008 dengan fokus materi Penjelasan Pedum SPIP dan Modul I sampai dengan V yang terdiri dari Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, dan Pemantauan.

Sampai dengan tahun 2011 telah tersosialisasinya 3.257 pejabat lingkup Kementerian Pertanian di 33 propinsi. Tahap selanjutnya setelah dilakukan sosialisasi adalah tahapan pembinaan SPIP. Adapun tujuan dari tahapan pembinaan SPIP adalah tersusunnya Petunjuk Teknis SPIP untuk kegiatan strategis Kementerian Pertanian untuk tingkat propinsi dan kabupaten, sebagai pengelola dana dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Mengingat anggaran Kementerian Pertanian tahun anggaran 2012 sangat besar, mencapai Rp17,3 triliun, maka diperlukan komitmen yang kuat dari para Kepala Dinas yang membidangi pertanian di propinsi/kabupaten/kota, untuk merealisasikan SPIP di lingkungan kerja masing-masing, agar seluruh tugas-tugas dan target yang ditetapkan, dapat terwujud secara 3E dan 1T

Tahun 2012 kegiatan pembinaan SPIP dilaksanakan sebanyak 2 kali yaitu untuk wilayah Indo-

nesia bagian tengah dan timur diselenggarakan di Semarang pada tanggal 20 s.d. 22 Maret 2012 dihadiri 336 orang pejabat (KPA, PPK, Bendahara dan Bidang Evaluasi) berasal dari lingkup instansi Kementerian Pertanian dan dinas sektor pertanian yang tersebar di 19 propinsi wilayah tengah dan timur Indonesia, dan untuk wilayah Indonesia bagian barat yang diselenggarakan di kota Batam pada tanggal 24 s.d. 26 April 2012 dihadiri 295 peserta berasal dari 20 propinsi yang tersebar di wilayah barat Indonesia. Agenda kegiatan SPIP tahun 2012 ini akan ditutup dengan rangkaian kegiatan Forum Nasional SPIP yang rencananya akan diselenggarakan pada bulan November 2012 yang akan datang.

Pembinaan SPIP yang mengangkat tema “Melalui Penerapan Sistem Pengendalian Intern yang Handal pada Kegiatan Strategis di Kementerian Pertanian, Kita Wujudkan 4 Sukses Pembangunan Pertanian”. Kegiatan ini telah mampu menghasilkan keluaran yang berfungsi sebagai guidance (acuan) yang lebih konkret bagi suksesnya pencapaian 4 Sukses Pembangunan Pertanian. Ini dibuktikan dengan telah disusunya 5 (lima) Juklak SPIP untuk kegiatan strategis Kementerian Pertanian yaitu: Kegiatan Cetak Sawah; Kegiatan SL-PTT; Kegiatan Penyelamatan Sapi Betina; Program Swasembada Gula; dan Kegiatan Bantuan Sosial Desa Mandiri Pangan, yang dapat digunakan oleh para pelaksana SPIP di tingkat propinsi maupun kabupaten, agar diantara mereka tidak ada lagi perbedaan sudut pandang dan pola pikir mengenai penerapan SPIP pada 5 (lima) program/kegiatan strategis Kementerian Pertanian tersebut. Harapannya, juklak-juklak SPIP yang lain untuk seluruh kegiatan dapat dibuat juga dengan acuan 5 juklak yang telah disusun pada saat kegiatan pembinaan SPIP dilaksanakan.

Keberhasilan ini sangat didukung oleh komitmen para pimpinan dan narasumber yang kompeten dibidangnya. Hadir dan terlibat secara intern para Sekretaris lingkup Ditjen Prasarana dan Sarana Pertanian; Ditjen Tanaman Pangan; Ditjen Peterna-



kan dan Kesehatan Hewan; Ditjen Perkebunan; dan Badan Ketahanan Pangan.

Optimalisasi peran unit kerja Eselon I dalam memantau realisasi kegiatan strategisnya masing-masing, perlu ditingkatkan agar kegiatan strategis yang ditanganinya dapat berjalan dengan baik, efektif, efisien dan sesuai ketentuan yang berlaku.

Hasil nyata dari upaya kami selama beberapa tahun ini, telah membuahkan hasil yang menggembirakan diantaranya:

- Dengan diperolehnya predikat opini WDP (Wajar Dengan Pengecualian) dari BPK-RI untuk Laporan Keuangan Kementan tahun 2008 dan 2009;
- Meningkatnya peringkat penilaian LAKIP tingkat kementerian dari "C" di tahun 2008 menjadi

peringkat "CC" di tahun 2009, dan tahun 2010 menjadi peringkat "B";

- Diperolehnya predikat kementerian dengan integritas tertinggi selama dua tahun berturut-turut pada tahun 2009 dan 2010, sedangkan pada tahun 2011 berada di peringkat ke-8 berdasarkan hasil survey KPK;
- menurunnya tingkat kerugian negara secara bertahap setiap tahunnya; serta
- Meningkatnya penyelesaian tindak lanjut hasil audit (BPK RI, BPKP dan Inspektorat Propinsi/Kabupaten/Kota)
- Dengan demikian, kami yakin bahwa pencapaian 4 (empat) Sukses Pembangunan Pertanian, yaitu Pencapaian Swasembada dan Swasembada berkelanjutan; Peningkatan Diversifikasi Pangan; Peningkatan Nilai tambah, Daya saing dan Ekspor; serta Peningkatan Kesejahteraan Petani, dapat terwujud dengan baik, sesuai target yang telah ditetapkan.

Harapan besar dari terselenggaranya pembinaan SPII di tahun 2012 ini, akan lebih bermanfaat dengan sebaik-baiknya, khususnya memperdalam pemahaman dalam menerapkan langkah-langkah konkrit SPII di lingkungan kerja untuk mencapai perwujudan 4 Sukses Pembangunan Pertanian. (rif)

(Arief Kurniawan, - Media Auditor)

“orang bijak adalah orang yang selalu belajar dari kegagalannya sedangkan orang yang bodoh adalah orang yang selalu menutupi kegagalannya”

- Mario Teguh -

Pengembangan Kapasitas SDM Melalui Pembinaan Jasmani dan Rohani Lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian



Inspektorat Jenderal genap berusia 45 tahun pada 31 Mei 2012. Dalam usianya yang ke 45 ini telah berbagai pengalaman menarik dilalui. Perubahan paradigma pengawasan sebagai tupoksi Inspektorat Jenderal juga telah membawa perubahan pola kerja dan kemitraan yang dibangun antara Inspektorat Jenderal dengan mitra kerja unit eselon I lingkup Kementerian Pertanian. Paradigma lama *Watch Dog* dengan pendekatan represif telah bergeser menjadi paradigma baru sebagai Consulting Partner dengan pendekatan preemtif dalam bentuk upaya pembinaan dan pencegahan KKN melalui strategi pengawasan *GREEN AUDITS*.

Jejak langkah Inspektorat Jenderal semakin terlihat kiprahnya dan semakin membanggakan, baik di lingkup intern Kementerian Pertanian maupun di luar Kementerian Pertanian. Berbagai apresiasi dan penghargaan yang diterima dari KPK berhasil kita raih sejak tahun 2010, unit kerja Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) di lingkup Kementerian Pertanian semakin bertambah jumlahnya, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang semakin terlihat manfaatnya saat kita mampu meningkatkan opini BPK – RI dari *Disclaimer* menjadi *Wajar Dengan Pengecualian* (WDP) terhadap laporan keuangan Kementerian Pertanian tahun 2009, 2010 dan 2011. LAKIP Kementan berpredikat B pada tahun 2010. Hal ini tidaklah terlepas dari peran aktif pegawai-pegawai Inspektorat Jenderal dari seluruh lini yang bersama – sama telah berkomitmen dan menjunjung tinggi amanah yang diembannya masing- masing untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Upaya peningkatan kapasitas dan kapabilitas SDM senantiasa dilakukan melalui berbagai bentuk pendidikan dan latihan serta pengembangan skill dan managerial baik bagi fungsional auditor mau-

pun struktural. Salah satunya adalah pengembangan kapasitas sumber daya manusia melalui pembinaan jasmani dan rohani bagi pegawai lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian. Adapun rangkaian acaranya meliputi : (1) Peningkatan Kesegaran Jasmani melalui Senam Bersama dan Jalan Sehat, (2) Pembinaan Rohani dalam bentuk Seminar Keluarga yang dipandu oleh psikolog Elly Risman, P.Si.

Rangkaian acara yang diselenggarakan selama 2 hari yaitu tanggal 30 s.d. 31 Mei 2012 diikuti oleh seluruh pegawai lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian.

Peningkatan Kesegaran Jasmani dimeriahkan



dengan senam bersama dan jalan sehat mengelilingi Kantor Pusat Kementerian Pertanian diselenggarakan pada hari Rabu, 30 Mei 2012. Selain jalan sehat, panitia juga mengadakan kuis yang menguji pengetahuan peserta mengenai jenis-jenis pohon dan tanaman yang ada di lingkungan Kementerian Pertanian. Sebagian besar berhasil mengidentifikasi nama tanaman dan pohon pelindung di sekitar kantor pusat Kementerian Pertanian.

Hari kedua, Kamis 31 Mei 2012 dilaksanakan pembinaan SDM dalam rangka peningkatan rohani dalam bentuk Seminar Keluarga mengangkat tema “Komunikasi Efektif dalam Keluarga” dengan pembicara Ibu Elly Risman, P.Si dari Yayasan Kita dan



Buah Hati.

Sebelum acara seminar dimulai, dilaksanakan pelepasan pejabat dan pegawai Inspektoriat Jenderal yang telah memasuki masa purna bakti sebanyak 8 orang yaitu (1). Erif Hilmi, SH. (2). M. Zaenuri, SH, MM. (3). Ir. Mursid Suhadi, MM. (4). Drs. M. Arifin, MM. (5). Ir. Johnny Wahyono, MM. (6). Ir. Basuki Nurjadi, MM. (7). Ir. Rahertanto Joko W. (8). Sumarna. Bagi para purnabakti diberikan penghargaan dan cinderamata atas pengabdianya selama mengabdikan di Inspektoriat Jenderal Kementerian Pertanian.

Menurut psikolog, Elly Risman, P.Si, mas-



sesuai warna yang dimiliki. Mengetahui hal tersebut dan dengan pemberian jalan serta saluran bagi komunikasi antar individu akan diperoleh berbagai pengetahuan dan pengalaman yang nantinya dapat diasah lebih mendalam, terutama untuk membangun dan meningkatkan Integritas serta berkomitmen mencegah korupsi.

Persoalan saat ini adalah perbuatan orang tua di masa lalu, bagaimana kekerasan kata yang telah menghujam di sel darah yang mengalir dalam pikiran dan secara otomatis bekerja di simpul saraf. Untuk itu perlu dilakukan kanalisasi melalui komunikasi yang efektif agar persoalan individu dapat tersalurkan. Pegawai Inspektoriat Jenderal perlu terus didorong untuk berjuang menegakkan ilmu auditnya berjalan sesuai aturan yang berlaku, agar bangsa dan Negara Republik Indonesia menjadi lebih baik.

Arief Kurniawan (Media Auditor)



ing-masing individu unik dan berbeda dari garis gen dan keturunan sesuai berat-ringannya masa perjuangan yang dialaminya. Pengalaman hidup, masa lalu yang eksistensinya membekas saat ini, memerlukan kanalisasi dan penyaluran komunikasi agar bakat dan pengetahuan yang diperoleh dapat ditingkatkan

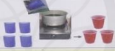
Pengobatan Tradisional Daun Sirsak

Berikut ini akan disajikan bagaimana cara mengolah tanaman sirsak mulai dari buah hingga daun yang dipadukan dengan ramuan herbal lainnya sebagai pengobatan alternatif tradisional dengan mengolah herbal tersebut dengan tangan sendiri untuk mengobati beberapa jenis penyakit yang dapat disembuhkan dengan daun sirsak, diantaranya :

1. Untuk mengobati kanker

Siapkan 10 lembar daun sirsak yang sudah tua, cuci bersih,

kemudian rebus dengan takaran 3 gelas air berukuran sedang, masak hingga mendidih hingga tersisa 1 gelas. Kemudian minum air rebusan tersebut 2 kali sehari (pagi dan sore hari) selama 2 minggu. Rebusan daun sirsak ini 10.000 kali lebih baik pengobatannya dibanding dengan kemoterapi. Air rebusan daun sirsak tersebut dapat menghentikan perkembangan dari sel-sel kanker yang tidak normal digantikan menjadi sel tubuh yang normal sehingga tubuh kembali sehat.

Stadium	Jumlah daun segar	Cara olah	Keterangan
Pemula	 10 daun		Naikkan jumlah daun sirsak 3 – 5 lembar tiap bulan. Pada bulan ke 3 maksimal 21 lembar. Rebus air 3 gelas hingga mendidih dan tersisa 1 atau 1,5 gelas.
1 – 3	 15 daun		Tambahkan 3 – 5 daun sirsak tiap 1 bulan. Pada bulan ke-3 maksimal 31 lembar. Rebus air 4 gelas hingga mendidih dan tersisa 3 gelas.
di atas 3	 21 daun		Pada bulan ke-3 digunakan 41 – 50 daun sirsak. Rebus air 5 gelas hingga mendidih dan tersisa 3 gelas. Penggunaan daun sirsak maksimal 70 lembar jika tidak dicampur herbal lain.

Keterangan Gambar :

- Untuk penderita kanker stadium pemula
- Untuk penderita kanker stadium 1 sampai stadium 3
- Untuk penderita kanker stadium diatas 3 atau kronis
- Untuk gelas biru sebagai takaran dalam membuat ramuan
- Untuk gelas merah sebagai hasil akhir dari rebusan ramuan

2. Mengobati sakit pinggang

Siapkan 20 helai daun sirsak kemudian cuci bersih dan masak dengan takaran air 5 gelas air, masak hingga mendidih dan sisakan 3 gelas air, diminum 1 kali sehari, sekali minum 3/4 gelas. Lebih baik diminum ketika malam hari sebelum tidur agar memaksimalkan ramuan tersebut bekerja dengan baik.

3. Mengobati balita atau bayi mencepet

Ambil daging buah sirsak yang sudah matang. Kemudian ambil beberapa daging buah sirsak diperas dan disaring untuk diambil airnya. Berikan pada balita atau bayi yang sedang mencepet sebanyak 2-3 sendok makan.

4. Mengobati Ambeien

Ambil daging buah sirsak yang sudah matang, kemudian peras untuk diambil airnya hingga terkumpul 1 gelas. Minum perasan buah sirsak tersebut 2 kali sehari pada pagi dan sore hari.

5. Mengobati Bisul

Ambil 2-3 lembar daun sirsak kemudian cuci bersih dan tumbuk hingga halus, kemudian tempelkan pada bisul hingga mengering. Jika bisul belum juga kempes, buatlah ramuan tersebut dan gunakan setiap hari hingga bisul mengecil.



6. Mengobati anyang-anyangan

Ambil buah sirsak utuh setengah matang dan gula pasir secukupnya. Kupas kulit buah sirsak dan rebus bersamaan dengan gula dan 2 gelas air, masak hingga mendidih saring dan minum.

7. Mengobati sakit pada kantung kemih

Buah sirsak utuh yang setengah matang dikupas dan dipotong kecil-kecil kemudian masak dengan tambahkan gula pasir secukupnya dan sedikit garam. Seluruh bahan dicampur dan dimasak seperti membuat kolak. Dimakan seperti biasa dan lakukan setiap hari selama 1 minggu berturut-turut atau sampai sembuh.

8. Mengobati sakit liver

Awalnya anda harus berpuasa atau menghindari makanan yang mengandung lemak dan makanan pedas seperti bakso, mie pangsit, rujak, gorengan. Buat dan minumlah jus sirsak selama 1 minggu.

9. Mengobati Eksim dan remautik

Ambil beberapa lembar daun sirsak kira-kira 3-5 lembar, cuci bersih kemudian tumbuk hingga halus, balurkan pada bagian yang sakit atau dapat dibalut dengan perban agar tumbukan daun sirsak dapat meresap sempurna.

Desi - Media Auditor

“Ketahuilah, hal-hal terindah di dunia ini terkadang tak bisa terlihat dalam pandangan atau teraba dgn sentuhan, mereka hanya bisa merasakan dengan hati”.

- Mario Teguh -



INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN

GREEN AUDITS

Strategi Pengawasan 2011-2014

Good Audit Practices
Responsibility and Accountability
Efficiency, Economically, and Effectively
Empower Resources Wisely
No Abuse and No Corruption

Accordance to the Law and Policy
Urgency Sense
Develop Audit Performance
Integrity and Professional
Trustworthy and Honestly
Smile, Smart, Smooth, Strict, and Serve
God the Best



INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN

LAYANAN KAMI TANPA SUAP, PUNGLI, DAN GRATIFIKASI

Pelaku suap, pungli, dan Gratifikasi
dapat dipidana
(UU No. 31 Th. 1999 jo UU No. 20 Th. 2001)

KEMENTERIAN PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA

SMS Pengaduan 0811121967

KPK
Komisi Pemberantasan Korupsi



HARI ANTI-KORUPSI SEBANYAK 311
TOLAK KORUPSI

