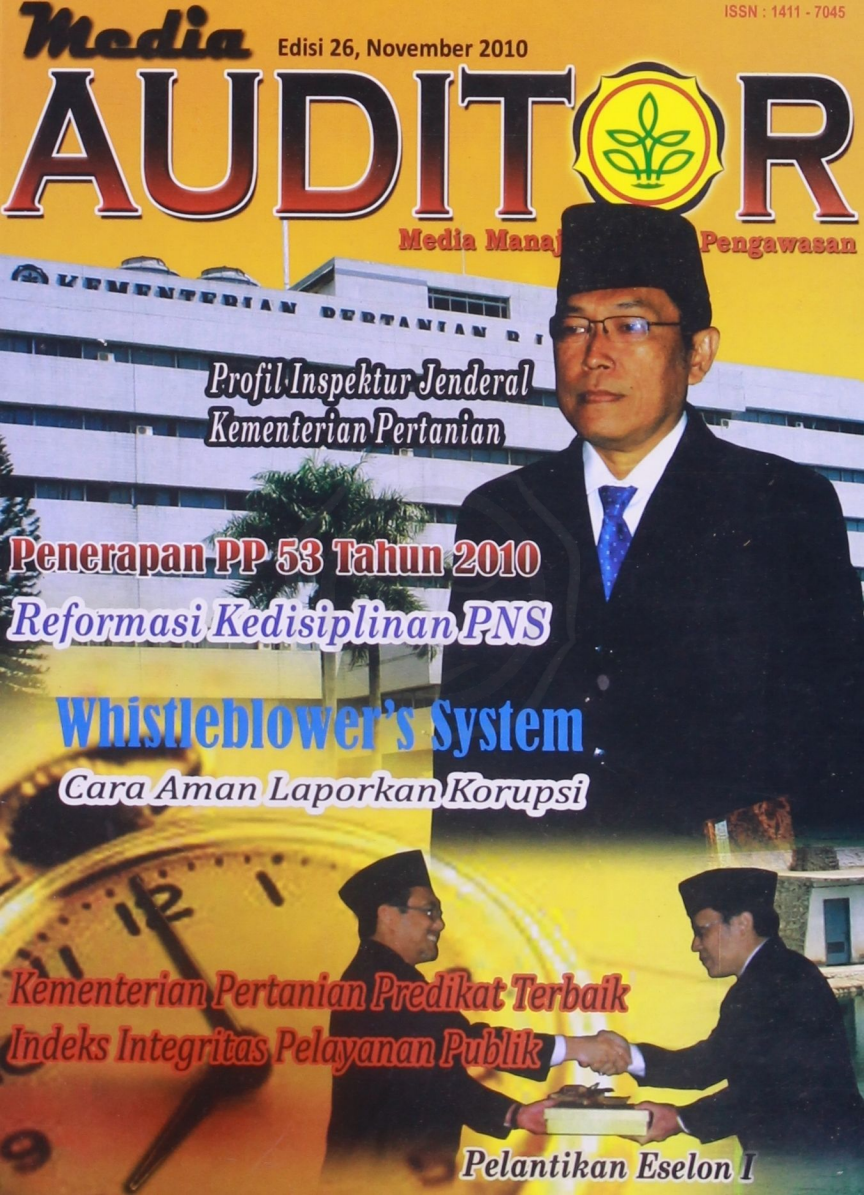
ISSN : 1411 - 7045

Media Edisi 26, November 2010

Media AUDITOR

Media Manaj Pengawasan



Profil Inspektur Jenderal Kementerian Pertanian

Penerapan PP 53 Tahun 2010

Reformasi Kedisiplinan PNS

Whistleblower's System

Cara Aman Laporkan Korupsi

Kementerian Pertanian Predikat Terbaik Indeks Integritas Pelayanan Publik

Pelantikan Eselon I

INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN PERTANIAN

2010 - 2015

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 kepemerintahan 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.



Harapan Kepada Pejabat Eselon I Baru

Menteri Pertanian tanggal 1 Nopember 2010 telah melantik para pejabat Eselon I lingkup Kementerian Pertanian. Dasar pelantikan tersebut adalah Keputusan Presiden Nomor 157/M tahun 2010 tanggal 21 Oktober 2010. Dari 12 orang Eselon I yang memimpin unit kerja eselon I seluruhnya dari dalam lingkungan Kementerian Pertanian. Pejabat eselon I yang dilantik tersebut terdiri dari; 3 orang tetap pada posisi semula (Dirjen Pengelolaan Pengolahan Hasil Pertanian, Kepala Badan Ketahanan Pangan, dan Kepala Badan Sumber Daya Manusia Pertanian) 3 orang mutasi antar eselon I (Sekretaris Jenderal, Dirjen Hortikultura, Dirjen Sarana dan Prasarana Pertanian), 6 orang dipromosikan dari eselon II (Dirjen Tanaman Pangan, Dirjen Perkebunan, Dirjen Peternakan dan Kesehatan Hewan, Kepala Badan Karantina Pertanian, Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian dan Inspektur Jenderal).

Dari 6 orang pejabat eselon I yang dipromosikan patut kita berbangga karena 2 orang diantaranya adalah merupakan pejabat eselon II lingkup Inspektorat Jenderal. Kedua pejabat tersebut adalah Drh. Prabowo Respatyo, MM dilantik sebagai Dirjen Peternakan dan Kesehatan Hewan sebelumnya Inspektur IV. sedangkan Ir. R. Azis Hidayat, MM ditunjuk sebagai Inspektur Jenderal sebelumnya Inspektur I. Kami sampaikan selamat atas kepercayaan yang sangat besar tersebut, sekaligus kami juga berharap amanah tersebut dapat dijalankan dengan iklas demi terlaksananya 4 sukses pertanian.

Pada saat bersamaan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) mengumumkan keberhasilan Kementerian Pertanian meraih skor integritas tertinggi untuk kedua kalinya. Nilai skor Kementerian Pertanian mencapai 7,63 (dengan skala 0-10) sedangkan nilai terendah dari survey tahun 2010 tersebut adalah 4,21. Survey integritas tersebut dilakukan setiap tahun untuk mengukur tingkat korupsi dan faktor terjadinya korupsi di lembaga publik dengan responden pengguna langsung layanan publik.

Keberhasilan memperoleh skor integritas tertinggi dari KPK tersebut merupakan prestasi seluruh pegawai dan pejabat jajaran Kementerian Pertanian.. Prestasi ini sekaligus sebagai indikasi bahwa upaya pencegahan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) dan penegakan *good governace* dan *clean goverment* di lingkungan Kementerian Pertanian telah berlangsung pada jalur yang benar. Seperti diketahui, upaya terprogram pemberantasan KKN dan perbaikan pelayanan kepada masyarakat di lingkungan Kementerian Pertanian telah banyak dilakukan. Diantaranya melalui kegiatan *Wilayah Bebas dari Korupasi (WBK), penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)* dan berbagai penerapan *International Standard Organisation (ISO)* dalam pelayanan. Berbagai langkah konkrit tersebut tidak terlepas dari dampak pelaksanaan reformasi birokrasi di Kementerian Pertanian yang sampai saat ini masih berlangsung. Terkait dengan hal tersebut, masih dalam penantian seluruh pegawai Kementerian Pertanian termasuk jajaran karyawan Inspektorat Jenderal untuk memperoleh renumerasi sesuai program reformasi birokrasi. Harapan yang sangat besar tertuju kepada seluruh penentu kebijakan di negeri ini mulai Presiden, Menteri Pertanian dan para pejabat Eselon I yang baru dilantik, termasuk Inspektur Jenderal.

Pembaca yang terhormat, ***Media Auditor*** Edisi 26 ini hadir dengan bahasan utama terkait pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Peraturan Pemerintah tersebut sebagai pengganti Keputusan Presiden Nomor 30 Tahun 1980 menarik disimak karena terkait langsung dengan disiplin pegawai negeri sipil (PNS), termasuk auditor.

Bagian lain, edisi ini juga menyajikan beberapa tulisan tentang pengadaan barang dan jasa Pemerintah versi Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2010 yang merupakan penyempurnaan dari Keputusan Presiden Nomor 80 Tahun 2003. Peraturan Pemerintah Nomor 54 ini mulai digunakan tahun 2011, harus dipahami oleh seluruh jajaran pegawai termasuk auditor. Mudah-mudahan, beberapa tulisan tersebut membantu pembaca untuk memahami proses pengadaan barang dan jasa. Selamat membaca ….. !

BP/*Media Auditor*

Daftar Isi

Pelindung
Inspektur Jenderal Departemen Pertanian

Pembina
Sekretaris dan Para Inspektur Lingkup Itjentan

Penanggung jawab
Kabag Org. Kepeg. Hukum dan Dumas

Wakil Penanggung jawab
Kasubag Hukum dan Dumas

Pemimpin Redaksi
Ir. Bambang Pamuji

Redaksi
Ir. Wardjito, MM
YC Sumunarjati, STP
Ir. Widono, MM
Ir. Dahono, M.Si
Ir. R. Muh. Imron Rosjidi, M.Si
Ir. Syaiful Bahri, MM
Widodo Teguh S, SE
Drh. I.G.M. Kuswandana, MM
Heni NUgraha, SE, MM

Sekretaris Redaksi
Bambang Sugihartono
Desy Permatasari, SH, M.Hum

Artistik
Suparmadi, SE
Memet Darmawan, STP

Photography
Teguh Sundawan

Humas
Darmawan Hadi Soeseno, S.Kom
Rakhmi Amaroh, SE

Alamat Redaksi :
Jl. Harsono RM No. 3 Gd. B Lt. III
Ragunan, Jakarta Selatan
Telp. (021) 7804018, Fax (021) 7800220

Redaksi menerima tulisan atau berita tentang manajemen dan pengawasan. Redaksi berhak mengubah tulisan tanpa mengubah isi secara keseluruhan. Isi artikel menjadi tanggungjawab penulis.

MEJA KAMI 1
DAFTAR ISI 2
EDITORIAL 3

MENU UTAMA

- Ketidakselarasan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dengan Undang-undang Tindak Pidana Korupsi 5
- Penerapan Sanksi PP No 53 Tahun 2010 (Tindakan Indisipliner jam kerja) Perlu Komitmen/Ketegasan Pimpinan dan Dukungan Budaya Kerja Pegawai 8
- PP 53 Tahun 2010 Reformasi Kedisiplinan PNS 11
- Meraba Penegakan Integritas dan Etika Pegawai Negeri Sipil melalui PP 60 Tahun 2008 dan PP 53 Tahun 2010 14
- Meningkat Citra Pegawai Neneri Sipil Dengan Disiplin Kehadiran 18

PROFIL

- *Profil : Ir. Raden Azis Hidajat, MM* Inspektur Jenderal Kementerian Pertanian 22

WAWASAN

- Kementerian Pertanian Memperoleh Predikat Terbaik dalam Indeks Integritas Pelayanan Publik Versi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Tahun 2010 24
- Predikat C (Agak Kurang) Untuk LAKIP Kementerian Pertanian dan Langkah Pembenahannya 27
- Optimalisasi Sistem Remunerasi Dalam Menciptakan *Clean Governance* 32
- Penyelenggaraan Untuk Peningkatan Kinerja 39
- Mengapa Harus SKTM Pada Tuntutan Ganti Rugi (TGR), Apa Dasar dan Latar Belakangnya...?? 43
- Metode Pemilihan Penyedia Barang / Jasa : Antara Keppres No. 80 Tahun 2003 vs Perpres No. 54 Tahun 2010..... 45
- Konsep Dasar SAP dan Kaitannya dengan Pencegahan Korupsi 51
- Tantangan Auditor Profesional di Abad 21 56
- Organisasi Pengadaan Barang / Jasa Berdasarkan Perpres No. 54 Tahun 2010 61
- Reformasi Birokrasi Guna Membangun Pegawai Negeri Sipil Lebih Potensial 65
- Mengkode-etikkan Kode Etik Auditor Sebuah Upaya Menggapai dan Mempertahankan WBK 71
- Whisteblower's 75
- Tips Untuk Melaksanakan Evaluasi Kinerja Organisasi 79
- Kementerian Pertanian sebagai *Pilot Project* Penerapan Strategi Nasional dan Rencana Aksi Pemberantasan Korupsi 2010 – 2025 84

IINFO MEDIA

- Pelantikan Eselon I Lingkup Kementerian Pertanian..... 86
- Sosialisasi PP53 tahun 2010 di lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian 88

Disiplin atau *Out*.....

Reformasi birokrasi yang di gerakkan oleh pemerintah salah satu target utama mendisiplinkan aparaturnya, hal ini penting dan mendasar, karena system apapun yang diterapkan manusialah yang akan menjalankannya. Keseriusan pemerintah dalam mendisiplinkan pegawai antara lain dengan dirubahnya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menjadi PP No 53 tahun 2010, perubahan itu didasarkan bahwa PP 30 tahun 1980 sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan perkembangan situasi dan kondisi saat ini, timbul pertanyaan kenapa PNS wajib menenerapkan PP 53 tahun 2010 ?., alasan yang dirasa logis adalah bahwa PNS merupakan penggerak di negara ini, 90% pergerakan ada di tangan aparatur Negara. Aparatur negara terdiri dari 90% PNS dan 10% Polri, TNI, dan pejabat politik. Oleh karena itu, maju mundurnya negara ini sebagian besar terletak di tangan PNS. Untuk memperbaiki keadaan negara ini, maka yang harus diperbaiki terlebih dahulu adalah PNS-nya. Ada dua cara yang dapat dilakukan yaitu meningkatkan produktivitas dan inovasi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi maka seluruh PNS harus memiliki disiplin yang tinggi. Di negara maju rata-rata kedisiplinan aparatur negaranya tinggi. Untuk meningkatkan kedisiplinan PNS inilah PP 30 tahun 1980 disempurnakan dalam PP 53/2010.

Perubahan PP No 53 tahun 2010, secara substansi tidak banyak perubahan, tetapi terdapat beberapa perubahan cukup mendasar. seperti adanya pencapaian kinerja bagi PNS, kejelasan penjatuhan hukuman pada setiap tingkatan hukuman disiplin, dan adanya pemberian hak bagi PNS untuk mengajukan banding atas keberatan sanksi yang dijatuhkan, dimana ketegasan tersebut belum tercantum dalam PP 30 tahun 1980, sehingga penjatuhan PP 30 tahun 1980 masih belum optimal dan belum memberikan pembinaan yang matang terhadap kedisiplinan Aparatur Negara. penerapan tingkat displin yang tertuang dalam PP No 53 Tahun 2010 jauh lebih berat dibandingkan dengan yang tercantum dalam PP No 30 Tahun 1980. Pelanggaran tingkat berat di peraturan baru antara lain turun pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun, sedangkan di peraturan lama hanya selama satu tahun. Dengan lebih beratnya disiplin ini, maka PNS senantiasa dituntut menjadi teladan bagi masyarakat. PNS harus mengetahui mana yang patut dan tidak patut di lakukannya.

Perubahan PP tersebut jelas diharapkan adanya peningkatan yang lebih baik terhadap tingkat kedisiplinan PNS, Tujuan agenda reformasi birokrasi dengan tekad mewujudkan *good governance and clean government* dengan menjadikan PNS yang handal, professional, bertanggungjawab, disiplin, jujur, adil, tranasparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas sebagai aparatur Negara dapat dicapai dengan cepat dan lancar.

Penerapan PP baru tersebut tentu saja memungkinkan terjadi permasalahan dalam pelaksanaanya, konsistensi pimpinan berpengaruh terhadap optimalnya penerapan. Tentu saja yang sangat logis menjadi alasan lemahnya penerapan PP tersebut adalah masih rendahnya kesejahteraan

PNS, sehingga percepatan renumerasi yang telah digagas pemerintah harus segera direalisasikan, sebagai penyeimbang reward and punishment. Kendala lainnya dalam penerapan PP 53 tahun 2010 adalah terkait dengan jenis sanksi / hukuman yang secara jelas lebih keras dari PP sebelumnya. Akan tetapi, aparatur negara harus tetap berusaha meningkatkan disiplin sebagai suatu bentuk reformasi birokrasi. Oleh sebab itu seluruh pejabat diharapkan menerapkan hukuman disiplin ini sesuai aturan. Faktor subjektivitas harus ditinggalkan

Tantangan kedepan semakin menuntut meningkatnya kinerja PNS, tidak ada pilihan lagi bagi aparatur Negara untuk tidak disiplin, mungkin hanya satu kalimat... disiplin mulai sekarang...atau out.... Tetapi suatu peraturan akan tercapai apabila ada niat dan kemauan untuk melaksanaknnya dengan baik, tidak semata-mata tergantung pada kesempurnaan dan ancaman sanksi yang diberikan, harus ada komitmen yang konsisten dari seluruh aparatur Negara.

Suparmadi- Media Auditor



Ketidakselarasan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dengan Undang-undang Tindak Pidana Korupsi

Menerima hadiah (gratifikasi) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu larangan yang diatur dalam PP 53 tahun 2010. Larangan tersebut kiranya masih perlu dikaji dan dicermati serta diselaraskan dengan Undang-undang Tindak Pidana Korupsi, agar tidak berpotensi menjerumuskan PNS untuk melakukan tindakan yang tidak benar.

Oleh Heni Nugraha

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2008 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dipandang tidak relevan lagi dengan kebutuhan dan perkembangan kondisi saat ini. Dalam kurun waktu 30 tahun, tentu telah banyak terjadi perubahan dinamika kehidupan bernegara dan telah terjadi perubahan-perubahan beberapa peraturan perundangan di bidang kepegawaian. Perubahan tersebut jelas mempunyai dampak terhadap eksistensi, operasionalisasi dan implementasi PP 30 Tahun 1980 tersebut, serta PP tersebut dipandang tidak operasional/interpelatif dan tidak mendorong peningkatan kinerja PNS. Sehingga dalam rangka mendukung reformasi birokrasi yang lagi mengharu biru dan untuk meningkatkan kinerja PNS, serta mendukung aparatur pemerintah yang bersih dan akuntabel, maka pemerintah menerbitkan PP No.53 Tahun 2010 sebagai penyempurnaannya.

Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat diberikan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Dalam Peraturan Pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini.

PP No.53 tahun 2010 menyatakan bahwa yang dimaksud dengan disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan. Apabila PNS yang bersangkutan tidak menaati atau melanggar akan diproses untuk dijatuhi hukuman disiplin.

Berdasarkan definisi tersebut terdapat dua kata kunci yang perlu digarisbawahi yaitu kata kewajiban dan larangan. Kewajiban merupakan segala sesuatu yang harus ditaati oleh setiap PNS sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, sedangkan larangan berkaitan dengan hal-hal yang tidak boleh dilakukan oleh PNS dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan.

Kewajiban dan larangan sudah barang tentu mempunyai sebuah konsekuensi bagi PNS. PNS yang dapat menaati kewajibannya dengan baik sudah selayaknya dapat diberikan penghargaan *(reward)* sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang dicapai,

sedangkan bagi PNS yang melanggar larangan disiplin baik secara ucapan, tulisan atau perbuatan baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja akan diberikan hukuman *(punishment)* sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Kewajiban dan larangan bagi PNS dan Calon PNS (CPNS) dalam PP No.53 Tahun 2010 diatur pada Bab II mulai pasal 3 dan 4. **Pasal 3** menguraikan 17 item kewajiban yang harus dilakukan oleh PNS dan CPNS, sedangkan **pasal 4** menguraikan sebanyak 15 item larangan yang harus dihindari oleh setiap PNS maupun CPNS. Dari 15 item larangan yang tidak boleh dilakukan oleh PNS maupun CPNS terdapat 1 item yang perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius yaitu **angka 8**, yang berbunyi sebagai berikut, ***"setiap PNS maupun CPNS dilarang menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya".*** Mengenai larangan tersebut dalam penjelasan pasal demi pasal, khususnya dalam penjelasan pasal 4 angka 8 disebutkan bahwa: ***"PNS dilarang menerima hadiah, padahal diketahui dan patut diduga bahwa hadiah tersebut diberikan sebagai akibat atau disebabkan karena telah melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya yang bertentangan dengan Kewajibannya".***

Dari penjelasan diatas (khususnya adanya kalimat **"yang bertentangan dengan kewajibannya"**), masih bermakna bias dan multi tafsir. Guna memudahkan pemahaman dari penjelasan tersebut, diilustrasikan dalam beberapa kasus berikut.

Kasus kegiatan pengadaan barang dan jasa

Misalnya, dalam suatu kegiatan pengadaan barang dan jasa, panitia pengadaan barang dan jasa telah bekerja secara profesional, bersih dan bertanggung jawab tidak melakukan tindak kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN) dan barang/jasa yang dihasilkan telah sesuai dengan spesifikasi teknis yang telah ditetapkan dalam kontrak serta barang/jasa dapat dimanfaatkan dengan baik, sehingga secara kewajiban dapat dikatakan bahwa panitia pengadaan tersebut telah melaksanakan kewajibannya dengan baik. Dalam perjalanan waktu sebagai ucapan terima kasih, pihak ketiga memberikan sebagian keuntungannya kepada panitia pengadaan tersebut sebagai rasa terima kasih (hadiah).

Kasus kenaikan pangkat pegawai

Misalnya, Seorang Staf Kepegawaian suatu instansi telah melaksakan tugasnya dengan baik sesuai dengan kewajibannya, dengan memberikan pelayanan kepegawaian untuk kenaikan pangkat. Dalam melaksanakan tugasnya, staf tersebut telah bekerja secara professional, bersih dan bertanggung jawab tidak melakukan tindak kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN) dalam memproses kenaikan pangkat seorang pegawai unit kerjanya di daerah telah sesuai ketentuan dan berlaku, sehingga kenaikan pangkat tersebut dapat tepat waktu dan tanpa dipungut biaya. Berdasarkan kondisi tersebut dapat dikatakan bahwa staf kepegawaian tersebut telah melaksanakan kewajibannya dengan baik serta tidak melanggar larangan (ketentuan). Dalam perjalanan waktu sebagai ucapan terima kasih, pegawai daerah yang telah dilayani tadi, memberikan sebuah hadiah sebagai rasa ucapan terima kasihnya kepada staf kepegawaian tersebut karena kenaikan pangkatnya dapat tepat waktu dan tanpa dipungut biaya.

Berdasarkan kedua kasus di atas, pertanyaannya adalah:

1. Apakah panitia pengadaan barang/jasa dan kepegawaian tersebut boleh menerima hadiah atas pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik dan tidak melanggar larangan (padahal berhubungan dengan jabatan/pekerjaannya)?
2. Apakah ini bukan merupakan gratifikasi yang dilarang oleh UU No.31 Tahun 1999 jo UU No.20 Tahun 2001?

Berdasarkan kasus tersebut dapat dikatakan bahwa panitia pengadaan barang/jasa tidak melanggar larangan dan telah melaksanakan kewajibannya

dengan baik, sehingga apabila panitia tersebut menerima hadiah pemberian dari pihak ketiga pun tidak bertentangan dengan larangan nomor 8 dan penjelasaanya, mengingat panitia tersebut ....."*tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya yang bertentangan dengan Kewajibannya*" seperti yang tertuang dalam penjelasan angka 8 tersebut. Sedangkan dalam Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 jo UU No.20 Tahun 2001 tentang Gratifikasi, dijelaskan bahwa setiap gratifikasi kepada pegawai negeri atau penyelenggara Negara dianggap pemberian suap, apabila berhubungan dengan jabatannya dan yang berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya.

Terdapat perbedaan definisi mengenai hadiah antara PP No.53 Tahun 2010 dengan UU No.31 Tahun 1999 jo UU No.20 Tahun 2001, sebagai berikut:

Definisi	UU No.31 Tahun 1999 jo UU No.20 Tahun 2001	PP No.53 Tahun 2010 (Pasal 4 Angka 8 dan Penjelasannya)
	Pasal 11, pegawai negeri atau penyelenggara negara yang menerima hadiah atau janji padahal diketahui atau patut diduga, bahwa hadiah atau janji tersebut diberikan karena **kekuasaan atau kewenangan yang berhubungan dengan jabatannya** atau yang menurut pikiran orang yang memberikan hadiah atau janji tersebut ada hubungannya dengan jabatannya; **Pasal 12, huruf b.** pengawai negeri atau penyelenggara Negara yang menerima hadiah, padahal diketahui atau diduga bahwa hadiah tersebut diberikan sebagai akibat atau disebabkan **karena telah melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya yang bertentangan dengan kewajibannya;**	"PN.S dilarang menerima hadiah, padahal diketahui dan patut diduga bahwa hadiah tersebut diberikan ***sebagai akibat atau disebabkan karena telah melakukan atau tidak***

Sesuai dengan defisini UU No.20 Tahun 2001 dalam pasal 11 dan pasal 12.b. disebutkan dengan jelas dan tidak multi tafsir ***"…..berhubungan dengan jabatannya dan yang berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya",*** sedangkan dalam PP No.53 Tahun 2010, "……***sebagai akibat atau disebabkan karena telah melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya* yang bertentangan dengan Kewajibannya",** terkandung makna bias dan multi tafsir.

Berangkat dari kondisi tersebut, perlu mengusulkan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Badan Kepegawaian Nasional agar mengkaji lebih lanjut perbedaan definisi tersebut, atau perlu dilakukan telaahan lebih lanjut terhadap definisi hadiah (gratifikasi) yang ada dalam PP No.53 Tahun 2010 guna penyempurnaannya dengan mengacu pada UU UU No.31 Tahun 1999 jo No.20 Tahun 2001, sehingga definisi larangan menerima hadiah tidak bias dan multi tafsir dan menjerumuskan PNS ke dalam tindakan yang tidak benar.

Penulis : Auditor Inspektorat Khusus

Penerapan Sanksi PP No 53 Tahun 2010 (Tindakan Indisipliner jam kerja) Perlu Komitmen/Ketegasan Pimpinan dan Dukungan Budaya Kerja Pegawai

Oleh :Raswad

Implikasi dari Peraturan Pemerintah (PP) N0 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai pengganti PP N0 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil perlu adanya komitmen/ ketegasan yang tinggi dari pimpinan dan etos kerja yang baik. Resiko tidak diterapkan ketentuan secara konsinten maka sasaran capaian kinerja pegawai tidak tercapai.

Pertimbangan dikeluarkanya PP No 53 tahun 2010 sebagai pengganti PP 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain mengikuti adanya kebutuhan dan perkembangan keadaan yang memerlukan penyempurnaan serta melaksanakan amanat dari Undang undang No 43 tahun 1999 (pasal 30) tetang Pokok-pokok kepegawaian. Penggantian tersebut pada asasnya agar terjadi peningkatan kinerja yang efektif.

Perjalanan PP 30 tahun 80 dalam kurun waktu hampir selama 30 tahun dirasakan kurang efektif dalam rangka menegakan disiplin pegawai, antara lain pejabat kesulitan untuk menerapkan jenis sanksi dikaitkan dengan bentuk pelanggaran yang dilakukan. Hal tersebut terjadi, disebabkan rincian larangan yang terkandung didalamnya tidak lengkap sehingga seringkali untuk menerapkan sanksi dengan menggunakan jusdment (karena serat dengan multi tafsir). Seperti bagaimana kriteria hukuman terhadap tingkat ringan, sedang dan berat. Penggolongan terhadap jenis pelanggaran pada ketiga tingkatan hukuman tersebut belum jelas. Hal ini berbeda dengan cakupan sanksi dan jenis pelanggaran yang ditetapkan PP 53 tahun 2010 dirasakan lebih komprenhensif dan tegas dimana setiap jenis larangan yang dilanggar ditentukan sanksinya.

Hasil beberapa pendapat/kajian terhadap disiplin pegawai umumnya masih rendah (pegawai kurang memperhatikan jam kerja yang sudah ditetapkan), walaupun tidak dipungkiri beberapa pegawai menunjukkan kinerja yang cukup berarti. Demikian juga etos kerja/produktivitas pegawai selama ini belum sesuai yang diharapkan yaitu kurang memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan kepada public sehingga masyarakat/pelanggan (*customer*) sangat dirugikan. Hal ini dikarenakan budaya/etos kerja pegawai belum menunjukan kedisiplinan yang tinggi, mengingat budaya kerja yang baik merupakan salah satu barometer penilaian kinerja pegawai. Dalam modul diklat prajabatan CPNS tentang budaya kerja dijelaskan bahwa melalui budaya kerja yang baik akan merubah sikap dan perilaku sumberdaya manusia (SDM) untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Selain itu dapat menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik, adanya keterbukaan, kebersamaan dan tanggungjawab untuk tercapainya tujuan. Kenyataanya pegawai umumnya belum menunjukkan budaya kerja yang dapat menimbulkan gairah kerja.

Dalam melaksanakan tugasnya tidak sedikit pegawai melakukan pelanggaran terhadap jam kerja dan seringkali pejabat (atasan) dalam menentukan sanksi terhadap bawahanya cenderung ragu-ragu sekalipun pembuktian pelanggaran yang diinventarisasi sudah akurat. Ketidak tegasan serta sifat kehati-hatian dari pejabat (atasan) dalam penjatuhan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melanggar disiplin kerja selama ini menjadi factor pemicu kecemburuan pegawai lain tidak bekerja dengan baik. Terhadap beberapa kasus pelanggaran banyak putusan-putusan hukuman yang dihasilkan/ditetapkan belum sesuai (sebanding) dengan perbuatan yang dilakukan. Keputusan tersebut menjadi factor pemicu mangkirnya para abdi Negara

tersebut. Ketegasan pimpinan berperan penting dalam penegakan disiplin kerja pegawai bila ingin sasaran dan tujuan suatu program tercapai. Atasan yang kurang tegas menindakbawahnya yang melakukan pelanggaran jelas akan mengganggu mekanisme kerja pegawai serta timbul kecemburuan bagi pegawai yang melaksanakan tugas secara disiplin. Disamping tidak memperbaiki sikap mental dan etos kerja pegawai. Ketegasan pimpinan akan menciptakan kinerja suatu instansi yang lebih hidup, sehingga pegawai tidak bertindak semaunya dan tetap memperhatikan pekerjaan dalam melayani public. Selain permasalah tersebut juga banyak hal yang perlu diperhatikan oleh atasan antara lain pemberian *reward* dan *funisment* yang kurang tepat sehingga meninbulkan kekuranggan kegairahan pegawai dalam melaksnakan tugas.

Pada prinsipnya PP 53 tahun 2010 memberikan peluang yang sempit bagi pegawai untuk melaksanakan pelanggaran/penyimpangan dan bahkan setiap tindakan pegawai yang tidak sesuai diberlakukan sanksi hukum. Sanksi hukuman tersebut dari perbuatan yang tidak menyenangkan atas pelayanan yang diberikan maupun etos kerja yang rendah. Sampai dengan saknsi bila melakukan dukungan politik pada pemilihan perwakilan rakyat, pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Penerapan sanksi tegas juga terlihat pada pelanggaran jam kerja bagi pegawai yaitu dari saknsi ringan hingga sampai dengan pemberhentian dengan tidak hormat sebagai pegawai negeri sipil. Barangkali saknsi yang ini memberikan terapi yang tepat mengingat umumnya pegawai kurang memperhatikan dan mematuhi jam kerja.

Terhadap penyelesaian pelanggaran disiplin pegawai juga peraturan ini memberikan mekanisme yang jelas yaitu dari proses mendapatkan alat bukti terjadinya pelanggaran sampai dengan bagaimana menetapkan penjatuhan sanksi hingga adanya prosedur kebaratan bagi pegawai yang merasa dirugikan. Jenis penggolongan sanksi disiplin pegawai tetap masih meliputi 3 tingkatan yaitu hukuman Ringan, Sedang dan Berat. Ikhtisar pelanggaran dari masing-masing hukuman pada peraturan ini sudah rinci/jelas, mulai dari pelanggaran ketentuan jam kerja hingga pelanggaran yang terkait dengan tugas dan fungsi pekerjaanya. Yaitu pelanggaran yang berhubungan dengan tugasnya antara lain bila suatu perbuatan berdampak negative, didapatkan pelanggaran tanpa alasan yang sah dan capaian sasaran kerja pegawai hanya 25-50% serta capain sasaran yang kurang dari < 25 %. Terhadap pelanggaran-pelanggaran tersebut dapat dikenakan sanksi sebagaimana termuat pada pasal 3 angka 3,4,5,6,7,8,9,10,11,13,15,16, dan 17

Sedangkan pelanggaran dan hukuman disiplin tehadap ketentuan jam kerja, secara rinci dapat iktisharkan sebagai berikut:

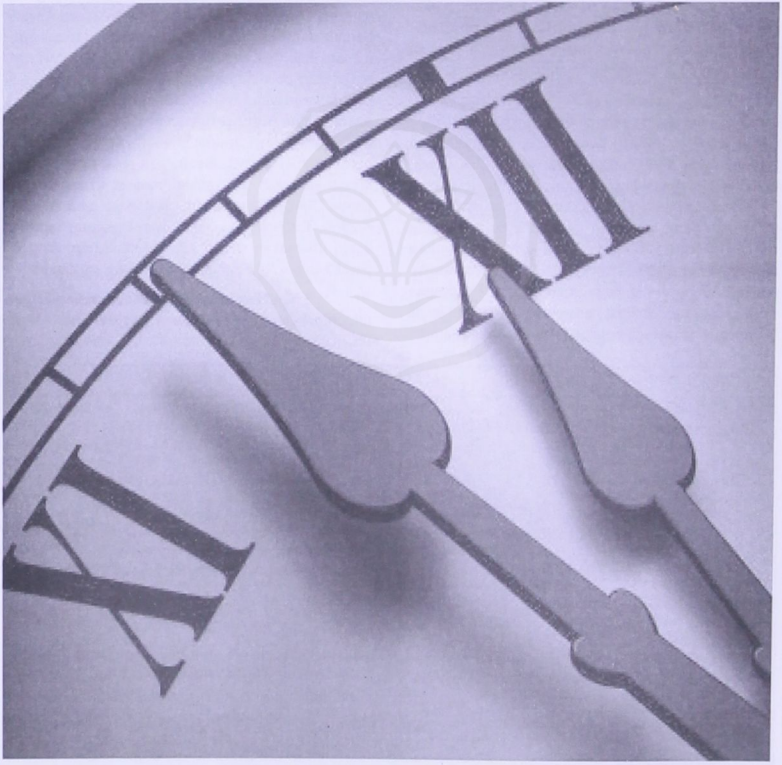
No	Tidak Masuk	Tingkat hukuman	Jenis Hukuman
1	5 hari kerja	Ringan	Teguran Lisan
2	6-10 hari kerja	Ringan	Teguran tertulis
3	11-15 hari kerja	Ringan	Pernyataan tidak puas secara tertulis
4	16-20 hari kerja	Sedang	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun
5	21-25 hari kerja	Sedang	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun
6	26-30 hari kerja	Sedang	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun
7	31-35 hari kerja	Berat	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun
8	36-40 hari kerja	Berat	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
9	41-45 hari kerja	Berat	Pembebasan dari jabatan PNS yang menduduki jabatan structural atau fungsional tertentu
10	> 46 hari kerja	Berat	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Solusi penyelesaian terhadap beberapa permasalahan indisipliner PNS, selain diterapkan ketentuan dengan konsisten dapat juga dilakukan pada saat proses rekruitmen pegawai yang cermat dengan menentukan criteria yang jelas dan tegas. Menerapkan sistim pembinaan pegawai yang membuat pegawai gairah bekerja dan tidak melakukan dari praktek-pratek yang tidak benar serta merugikan masyarakat. Menghilangkan sikap *like* and *dislike* juga termasuk bagian dalam penerapan sanksi.

Sumber data:

1. Modul Diklat Prajbatan CPNS
2. PP no 53 tahun 2010
3. PP No 30 tahun 1980
4. Isu-isu yang berkembang terhadap disiplin PNS

Penulis : Auditor Inspektorat III



PP 53 Tahun 2010 Reformasi Kedisiplinan PNS

Oleh Suparmadi

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan keadaan; lahirnya Peraturan pengganti yaitu PP 53 tahun 2010 diharapkan bisa mendasari rencana menuju reformasi birokrasi yang akan datang.

Sejak tanggal 6 Juni 2010 telah diundangkan Oleh Menkumham tentang berlakukan PP Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai. Selama kurang lebih 30 (tigapuluh) tahun Pemerintah menggunakan PP 30 tahun 1980 sebagai acaun dalam mendisiplinkan aparatur negara. Peraturan pemerintah yang terkenal dengan 26 kewajiban dan 18 larangan tersebut di rasa sudah kurang sesuai dengan perkembangan jaman. Lahirnya PP 53 tahun 2010 sebagai pengganti PP 30 tahun 1980 merupakan wujud nyata reformasi dalam peraturan kedisiplinan pegawai.

Remunerasi yang sudah dinikmati oleh beberapa instansi dan direncanakan akan merambah ke seluruh Instansi pemerintah , memang harus di barengi dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, sehingga kinerja aparatur Negara dapat lebih optimal dalam melayani masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dirubahnya PP 30 tahun 1980 tentu saja tidak tanpa alasan yang mendasar, selain bawha PP tersebut sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan keadaan. Perubahan tersebut merupakan amanat dalam melaksanakan ketentuan pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, perlu mengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipi.

Dalam perjalanan PP No. 30 Tahun 1980 ada indikasi pembiaran/masa bodoh oleh atasan terhadap pegawai atau karyawan bawahannya, sehingga mengakibatkan berulangnya pelanggaran yang dilakukan pegawai, seharusnya atasan langsung lebih tahu tentang kedisiplinan pegawainya, bukan Aparat Pengawas atau bagian biro kepegawaian. Dalam PP No. 53 Tahun 2010 ini memang tidak banyak perubahan, tetapi ada perubahan yang cukup mendasar. Ke depan diharapkan yang mengawasi tingkat kedisiplinan pegawai adalah atasan langsung. Apabila hal ini tidak dilaksanakan berarti ada fungsi yang tidak berjalan dalam sistem.

Kedisiplinan Kerja

Salah satu yang diatur secara tegas dalam PP 53 tahun 2010 adalah disiplin kerja, pemahaman terhadap aturan yang penting adalah kewajiban dan sanksi yang diterima atas pelanggaran.

PP 53 tahun 2010 menjelaskan lebih rinci tentang kewajiban dan sanksi pelanggaran, salah satunya pelanggaran terhadap disiplin kerja " bolos" tidak masuk kerja. , dijelaskan bahwa yang dimaksud jumlah hari bolos kerja adalah akumulasi satu tahun. Artinya, pelanggaran yang dilakukan dihitung mulai bulan Januari sampai dengan Desember tahun yang bersangkutan. Selain itu membolos dalam hitungan jam juga dapat dikenakan sanksi, artinya jika kita terlambat atau pulang cepat dari jam kerja yang ditentukan, maka tinggal menjumlahkan saja, jika telah mamenuhi 7,5 jam maka akan dikonversi dengan ketentuan 7,5 jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja. Sanksi pelanggaran bolos dapat dilihat dalam tabel

Dalam penjatuhan hukuman disiplin dilakukan oleh pejabat yang mempunyai berwenang untuk menghukum, dan apa bila pejabat tersebut tidak memberikan hukuman kepada PNS yang secara jelas dan nyata telah melanggar, maka pejabat tersebut akan

Lama Bolos Kerja	Kategori	Sanksi
5 hari	Ringan	Teguran Lisan
6 – 10 hari	Ringan	Teguran Tertulis
11 – 15 hari	Ringan	Pernyataan Tidak Puas Secara tertulis
16 - 20	Sedang	Penundaan Gaji Berkala 1 tahun
21 – 25 hari	Sedang	Penundaan Kenaikan Pangkat 1 tahun
26 – 30 hari	Sedang	Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
31 – 35 hari	Berat	Penurunan pangkat setingkat lebih renda selama 3 (tiga) tahun
36 – 40 hari	Berat	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
41 – 45	Barat	Pembebasan dari jabatan PNS
> 45 hari	Berat	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri

dijatuhi hukuman oleh atasannya, setelah mendengarkan keterangan yang bersangkutan tanpa dilakukan pemeriksaan ytang dituangkan dalam berita acara pemeriksaan.

Hal baru dalam PP 53 tahun 2010

PP 53 tahun 2010 layak disebut sebagai perturan perubahan, karena didalamnya terdapat beberapa perubahan/hal baru yang cukup mendasar, yaitu :

1. Pada penjelasan tiap bab, bagian, dan ayat dikupas secara rinci, contohnya setiap pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan diperinci jenis hukumannya , meliputi hukuman disiplin ringan, sedang dan berat (pasal 8 dst).
2. PP baru ini juga mengatur secara rigid dan detail tentang siapa saja pejabat yang berwenang memberikan hukuman dan kepada siapa pejabat tersebut memberikan hukuman.
3. Adanya penambahan bab yang lebih rinci terhadap upaya administrative pegawai yang tidak puas dengan hukuman yang diterimanya, yaitu berupa pengajuan banding administrative, dimana pada PP 30 tahun 1980 hanya merupakan bagian singkat mengenai keberatan atas hukuman disiplin. Penambahan bab dan penjelasan secara rinci pada PP baru tersebut , penulis berpendapat bahwa ada unsur yang lebih manusiawi, karena Pegawai yang dijatuhi hukuman dapat menyatakan banding / keberatan terhadap hukuman tersebut, karena penyimpangan yang dilakukan pegawai dapat terjadi karena beberapa aspek, dapat karena memang disengaja, atau tidak disengaja karena kurangnya pemahaman. Ketidaksengajaan karena kurangnya pemahaman tersebut , maka seharusnya dapat menjadi pertiumbangan untuk banding, agar mendapat keringanan.
4. Pasal- pasal pada kewajiban dan larangan terjadi pengurangan, tetapi secara substansi penerapan kedisiplinan aparatur Negara justru malah bertambah, seperti larangan bagi PNS bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing dan lembaga swada masyarakat asing. Dan yang paling krusial adalah adanya larangan tentang keterlibatan PNS dalam mendukung parpol, baik perseorangan maupun pasangan calon dalam pemilu, seperti dijelaskan pada Bab II pasal 4 ayat 12 s.d 15.
5. Adanya sasaran kerja pegawai. PNS akan mendapat hukuman disiplin sedang jika kewajiban capaian sasaran kerjanya dalam satu tahun hanya 25 % s.d 50 %, dan akan mendapat hukuman disiplin berat jika sasaran kerjanya dalam satu tahun kurang dari 25 %.

Perbedaan hukuman disiplin

Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS. Pada tingkat penjatuhan hukuman disiplin terdapat beberapa perbedaan antara PP30 tahun 1980 dan PP 53 tahun 2010 dalam tingkat hukuman disiplin (lihat table berikut)

NO	PP 30 Th 1980	PP 53 Th 2010
A	**Tingkat Ringan**	**Tingkat Ringan**
1	Teguran lisan	Teguran lisan
2	Teguran tertulis	Teguran tertulis
3	Pernyataan tidak puas secara tertulis	Pernyataan tidak puas secara tertulis
B	**Tingkat Sedang**	**Tingkat Sedang**
1	Tunda Kenaikan Gaji Berkala Paling Lama 1 tahun	Tunda Kenaikan Gaji Berkala selama 1 tahun
2	Turun gaji sebesar 1x kenaikan gaji berkala paling lama 1 tahun	Tunda kenaikan pangkat selama 1 tahun
3	Tunda kenaikan pangkat paling lama 1 tahun	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun
C	**Tingkat Berat**	**Tingkat Berat**
1	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah paling lama 1 tahun	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun
2	Pembebasan dari Jabatan	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
3	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	Pembebasan dari Jabatan
4	Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
5	—	Pemberhentian tidak dengan hormat sebagi PNS

Pada tingkat hukuman disiplin ringan tidak terdapat perbedaan. Sedangkan pada tingkat hukuman sedang, PP 53 tahun 2010 memberikan pernyataan lebih tegas, karena waktu penundaan kenaikan gaji ataupun penurunan pangkat telah disebutkan dengan jelas selama 1 tahun.

Pada tingkat hukuman berat, PP 53 tahun 2010 menambah satu jenis hukuman, yaitu pemindahan/ mutasi dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah. Dan waktu penurunan pangkat juga disebutkan secara tegas selama 3 tahun.

Penutup

Dengan diterapkannya PP 53 tahun 2010 maka PNS senantiasa dituntut dalam keteladannya kepada masyarakat, dan diharapkan mengetahui mana yang pantas dan yang tidak pantas dilakukan, selain itu setiap atasan harus dapat memberikan contoh yang baik bagi bawahannya, serta sebagai aparatur negara seharusnya selalu bertindak disiplin dan penuh ketaatan , tidak perlu dengan ancaman sanksi.

Aturan telah dibuat dengan baik dan selalu disempurnakan seiring dengan kebutuhan dan perkembangan jaman, tetapi penegakan tergantung dari pelaksanaannya , apabila penegakan aturan tersebut berbenturan dengan kepentingan-kepentingan yang tidak sejalan, maka seketat apapun aturan tersebut tidak berguna, tetap saja dicari celah untuk dilanggar. Tujuan suatu peraturan-peraturan yang ditetapkan akan dicapai apabila ada niat dan kemauan untuk melaksanakan denganbaik, dan kunci untuk melakukan perubahan yang lebih baik itu adalah sifata amanah, produktif, inovasi, kreasi dan berkinerja.

Daftar Bacaan

- *PP 30 tahun 1980, tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.*
- *PP No 53 Tahun 2010, tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (perubahan PP No.30 Tahun 1980)*

Penulis Staf Bagian Tindaklanjut Hasil Audit

Meraba Penegakan Integritas dan Etika Pegawai Negeri Sipil melalui PP 60 Tahun 2008 dan PP 53 Tahun 2010

Oleh : Memet Darmawan

Dalam bahasa yang mudah, integritas dapat diartikan, "menyatunya ucapan dan perilaku kedalam perilaku yang bermoral, sedangkan etika dapat diartikan, " tatanan nilai (etis) yang berkaitan dengan baik dan buruk, hak dan kewajiban moral (akhlak)."

Pendahuluan

Berbagai perangkat peraturan telah diciptakan oleh pemerintah dalam rangka untuk meningkatkan integritas dan etika aparatnya. Yang terbaru, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). PP 60 tahun 2008 diterbitkan dalam upaya untuk memperbaiki sistem pengendalian manajemen yang selama ini dipandang belum memadai, sedangkan PP 53 Tahun 2010 sebagai penyempurnaan PP 30 Tahun 1980 yang dinilai sudah tidak relevan dengan kondisi saat ini dan kurang operasional lagi sebagai kebijakan untuk penegakan integritas dan nilai-nilai etika dan mendorong peningkatan kinerja aparat pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam PP 60 Tahun 2008 dinyatakan bahwa, untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dalam suatu organisasi/unit kerja diperlukan penegakan integritas dan nilai-nilai etika. Munculnya *soft control* dalam peraturan tersebut, bahwa aspek si pelaku sistem, tercermin dalam komponen lingkungan pengendalian, yang menekankan perlunya penegakan integritas dan nilai etika, filosofis manajemen dan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi. Dalam pasal 5 PP ini disebutkan bahwa untuk mendukung penegakan integritas dan nilai etika, perlu diterapkan suatu aturan perilaku yang berisi mengenai praktik yang dapat diterima dan tidak dapat diterima, termasuk benturan kepentingan *(conflict of interest)*. Sebagai contoh, batasan "ucapan terimakasih" yang boleh diterima dari pihak yang menerima jasa pelayanan birokrasi pemerintah memang cukup sulit untuk ditentukan dan dibuktikan dalam praktiknya. Hal ini mendorong unsur *soft control* ini juga perlu dibarengi dengan mekanisme pengawasan dan penerapan sanksi apabila terjadi pelanggaran etika.

Selain itu, dalam pasal 7 PP 60 tahun 2008 menguraikan mengenai aspek kepemimpinan yang kondusif antara lain, komitmen pimpinan instansi pemerintah dalam mempertimbangkan risiko dalam pengambilan keputusan, menerapkan manajemen berbasis kinerja serta respon positif terhadap pelaporan terkait keuangan, penganggaran, program dan kegiatan. Dalam kontek kepemimpinan, seorang pimpinan dituntut harus mampu memberikan suritauladan dalam hal kebaikan bagi bawahannya, tidak cukup hanya memberikan contoh secara lisan, namun harus diikuti dengan perbuatan (aksi) yang nyata, sehingga bawahan akan memberikan respon yang positif.

PP 53 Tahun 2010 sepertinya mampu menjawab dan saling melengkapi kebutuhan PP 60 tahun 2008, khususnya dalam hal mekanisme

pengawasan dan penerapan sanksi apabila terjadi pelanggaran etika, yang dilakukan oleh aparat pemerintah. Dalam Peraturan Pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum dan memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang memberikan hukuman dan mekanismenya telah ditentukan dalam peraturan pemerintah ini.

PP No.53 tahun 2010 mendefinisikan disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan. Apabila PNS yang bersangkutan tidak menaati atau melanggar akan diproses untuk dijatuhi hukuman disiplin. berdasarkan definisi tersebut ada dua kata kunci yang perlu digarisbawahi yaitu kata "kewajiban dan larangan". Kewajiban merupakan segala sesuatu yang harus ditaati oleh setiap PNS sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, sedangkan larangan berkaitan dengan hal-hal yang tidak boleh dilakukan oleh PNS dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan.

Salah satu bentuk penegakan integritas dan nilai-nilai etika bagi PNS juga telah tercermin dalam ketentuan ini. Misalnya dimulai dengan penerapan disiplin pegawai yang benar dan obyektif bagi seluruh PNS serta tidak pandang bulu. Kewajiban dan larangan sudah barang tentu mempunyai sebuah konsekuensi bagi PNS. PNS yang dapat menaati kewajibannya dengan baik sudah selayaknya dapat diberikan penghargaan *(reward)* sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang dicapai, sedangkan bagi PNS yang melanggar larangan disiplin baik secara ucapan, tulisan atau perbuatan baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja akan diberikan hukuman *(punishment)* sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Integritas dan etika

Sebelum meraba lebih jauh mengenai peran PP 60 Tahun 2008 dan PP 53 Tahun 2010 untuk penegakan integritas dan nilai-nilai etika di kalangan PNS, perlu kiranya kita segarkan kembali ingatan kita mengenai apa yang dimaksud dengan Integritas dan Nilai Etika. Integritas adalah sebuah konsep dari sebuah tindakan, nilai-nilai, metode, pengukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi dan hasil yang dilaksanakan secara konsisten (Wikipedia).

Sedangkan, Etika berasal dari bahasa Yunani Kuno: "*ethikos*", berarti "timbul dari kebiasaan") adalah cabang utama filsafat yang mempelajari nilai atau kualitas yang menjadi studi mengenai standar dan penilaian moral. Etika mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar, salah, baik, buruk, dan tanggung jawab.

Warrant Buffet mengatakan dalam memilih seseorang dapat dilihat dari kualitas: kecerdasan *(intelligence)*, semangat kerja *(energy)* dan integritas *(integrity)*. Namun, menurut *Warrant Buffet* bahwa integritas merupakan hal yang paling penting, karena jika mereka tidak memiliki itu, kecerdasan dan semangat kerja bisa sangat berbahaya bagi jiwa dan organisasi.

Apabila suatu organisasi ingin membangun sebuah lingkungan kerja yang kondusif, minimal harus dimulai dari penegakan disiplin bagi pegawainya untuk mendukung penegakan integritas dan nilai-nilai etika. Dalam pasal 1 angka 3 dinyatakan bahwa, *"pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar ketentuan disiplin PNS baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja"*.

Pertanyaannya adalah apakah PP 53 Tahun 2010 telah memadai untuk menegakkan disiplin bagi seluruh aparat pemerintah?. Karena, jika dikaji lebih mendalam terhadap pasal-pasalnya masih ditemukan beberapa kelemahan, antara lain:

Pasal 4 angka 8 disebutkan bahwa PNS dilarang *"menerima hadiah atau sesuatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaanya."* Kalimat penjelasan pasal 4 angka 8, **"…..yang bertentangan dengan kewajibannya"**, tidak salah jika diartikan,

apabila PNS telah melakukan tugasnya dengan baik dan tidak bertentangan dengan kewajibannya, maka PNS tersebut boleh menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja. Namun sesungguhnya penjelasan tersebut kurang selaras dengan pasal 11 dan 12.b, UU No.31 Tahun 1999 jo UU No.31 Tahun 2001 tentang Tindak Pidana Korupsi, yang menyatakan bahwa, *"pegawai negeri atau penyelenggara Negara yang menerima hadiah atau janji, padahal diketahui atau patut diduga, bahwa hadiah atau janji tersebut diberikan karena kekuasaan atau kewenangan yang berhubungan dengan jabatannya atau menurut pikiran orang yang memberikan hadiah atau janji tersebut* ***ada hubungan dengan jabatannya***.

Pasal 6 PP No.53 Tahun 2010 juga disebutkan bahwa, "dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undang pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin." Sedangkan dalam penjelasan ada penegasan bahwa, *"PNS yang melanggar ketentuan disiplin PNS dijatuhi hukuman disiplin dan apabila perbuatan tersebut terdapat unsur pidana, maka terdapat PNS tersebut tidak tertutup kemungkinan dapat dikenakan hukuman pidana"*. Pertanyaannya adalah sampai sejauhmana tindakan pelanggaran disiplin yang dapat ditindakpidanakan belum dijelaskan secara konkrit dalam PP 53 Tahun 2010. Selain itu, pernyataan, *"...tidak tertutup kemungkinan dapat dikenakan hukuman pidana"*, dapat melemahkan hukuman pidana yang harus dikenakan kepada PNS yang melanggar ketentuan disiplin, yang diduga mempunyai unsur pidana. Hal tersebut dapat menimbulkan unsur subyektivitas dalam penentuan hukuman pidana, karena mekanisme penanganan atas perbuatan yang mengandung unsur pidana belum diatur secara jelas.

Dalam pasal 7 ayat 4, belum mengatur secara rinci pengenaan hukuman disiplin berat bagi pejabat fungsional, khususnya berkaitan dengan angka kreditnya. Misalnya, terdapat pejabat fungsional yang dikenakan hukuman disiplin berat dengan penurunan pangkat, bagaimana dengan angka kreditnya, apakah perlu juga diturunkan? Kalau memang harus diturunkan bagaimana mekanismenya, juga belum diatur dalam PP 53 Tahun 2010. Begitu juga dengan hukuman penurunan jabatan bagi pejabat fungsional.

Kesimpulan dan saran

Penegakan integritas dan nilai-nilai etika memang tidak semudah membalikkan telapak tangan, sehingga diperlukan sebuah langkah nyata dan harus dimulai dari sekarang. *Warrant Buffet* telah mengatakan betapa pentingnya integritas bagi organisasi, menurutnya semangat kerja dan kecerdasan itu juga penting, namun tanpa di dukung dengan integritas yang baik, maka semangat kerja dan kecerdasan akan dapat membahayakan jiwa dan organisasi.

Keseriusan pemerintah dalam menegakkan integritas dan nilai-nilai etika bagi aparatnya, salah satu upayanya dengan menerbitkan dua peraturan, yaitu PP 60 Tahun 2008 dan PP 53 Tahun 2010. Kedua peraturan tersebut pada dasarnya, sebagai langkah perbaikan sistem pengendalian manajemen (waskat) yang sudah mati suri dan penegakan integritas dan nilai-nilai etika dengan peningkatan disiplin PNS. Namun harus kita sadari bersama, bahwa yang namanya sistem dan peraturan sudah pasti tidaklah dapat langsung sempurna, sehingga masih diperlukan penyempurnaan disana-sini.

Misalnya, PP53 Tahun 2010 terdapat beberapa pasal yang perlu klarifikasi dan penyempurnaan, antara lain penjelasan pasal 4 angka 8 tentang larangan bagi PNS, pasal 6 mengenai pengenaan hukuman pidana bagi PNS dan pasal 7 mengenai pengenaan hukuman disiplin berat bagi pejabat fungsional, khususnya berkaitan dengan angka kreditnya.

Sebagai upaya nyata untuk perbaikan dan operasionalisasi peraturan tersebut, maka Inspektorat Khusus telah mencoba mengirim surat klarifikasi kepada Sekretaris Kementerian PAN dan Reformasi Birokrasi berkaitan dengan pasal 4 huruf 8 PP 53 Tahun 2010 tersebut, dan telah menyusun draf Surat Edaran Menteri Pertanian mengenai langkah-langkah yang harus dilakukan oleh PNS lingkup Kementerian Pertanian, berkaitan dengan adanya dugaan

pelanggaran yang mengandung unsur pidana (pidana umum dan pidana khusus).

Starting point penegakan integritas dan nilai-nilai etika bagi PNS, sangat diperlukan suatu komitmen dan konsistensi dalam menjalankan nilai-nilai luhur *(value)* dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi yang telah ada, serta pentingnya sebuah keteladanan dan kepemimpinan yang kondusif dari pimpinan dan aksi nyata *(action)*, tanpa itu semua, penegakan integritas dan nilai-nilai etika bagi PNS hanya baru sebuah wacana belaka.

Penulis : Auditor Inspektorat Khusus

Anda harus mempelajari aturan permainan. Dan kemudian harus bermain lebih baik daripada orang lain

Albert Einstein, Ilmuwan Amerika Serikat (1879 - 1955)

Meningkat Citra Pegawai Neneri Sipil Dengan Disiplin Kehadiran

Oleh : Surti Ismirantiningsih

Kehadiran ditempat kerja tidak tergantung ada atau tidak ada pimpinan di tempat

Pendahuluan

Ada sebagian orang beranggapan bahwa bekerja menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat "enak", kerjanya santai, datang dan pulang kantor sesukanya dan lain sebagainya yang bernada miring. Sesungguhnya nada miring tersebut tidak semuanya benar, hanya sebagian kecil saja yang berbuat negatif maka imbasnya semua PNS yang berada di pusat maupun daerah. Sedangkan kinerja PNS yang baik dan sempurna kurang diamati oleh masyarakat, hanya perbuatan yang negatif saja yang dinilai oleh masyarakat. Untuk menghilangkan kesan negatif tersebut pemerintah berusaha memperbaiki citra PNS dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS yang mengatur antara lain tentang disiplin dan hukumannya, sebagai penyempurnaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang dipandang sudah tidak relevan untuk mendorong kinerja PNS.

Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional dan bermoral, mutlak diperlukan disiplin yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakan disiplin kinerja, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Dengan terbitnya PP nomor 53 tahun 2010 ini diharapkan bisa merubah sikap, perilaku PNS yang selama ini bekerja kurang optimal, dan diharapkan pemerintah pusat/daerah agar tetap komit dengan aturan yang sudah dibuat.

Kinerja PNS akan bertambah baik apabila dimulai dari hal yang kecil yaitu disiplin kerja, datang dan pulang kerja sesuai aturan yang ada, yaitu masuk pukul 7.30 dan pulang pukul 16.00, istirahat mulai pukul 12.00 sampai dengan pukul 13.00 dan tidak ada PNS yang lalu lalang di pasar-pasar atau mall pada saat jam kerja tanpa surat perintah tugas. Dalam PP nomor 53 tahun 2010 bab II pasal 3 anggka 11 mengatur tentang masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja, artinya setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas dan pulang sesuai dengan ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang. Keterlambatan masuk kerja atau pulang lebih cepat dihutung secara kumulatif dan dikonfersi 7,5 jam atau sama dengan satu hari tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah.

Pengertian disiplin

Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel, mendefinisikan bahwa disiplin kerja merupakan

kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang agar taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku. Kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab seorang karyawan. Kemauan adalah mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya karena adanya paksaan (mengerjakan tugas dengan iklas). Sedangkan kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang karyawan. Memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya, sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja. Dengan kata lain disiplin adalah suatu sikap yang membuat orang bisa lebih tertib akan aturan yang ada.

Sejak akal dan pikiran kita berfungsi sebagaimana mestinya, maka disitulah disiplin dimulai, misalnya disiplin untuk bangun pagi, bekerja, sekolah dan disiplin menjalankan perintah agama. Sikap disiplin ini perlu dimiliki oleh semua orang, bahkan sejak duduk di bangku sekolah anak sudah harus ditanamkan sikap disiplin, kelak dewasa bisa patuh dan taat kepada aturan yang telah ditetapkan. Banyak orang sukses setuju bila faktor disiplin disertakan sebagai salah satu resep keberhasilan mereka. Kesuksesan sesorang bukan cuma pada karir saja, tapi dalam kehidupan pribadi diri sendiri. Disiplin mengelola hidup akan memberikan hasil jauh lebih bermakna ketimbang sekadar mencari uang.

Tanpa disiplin, seseorang tak akan mampu menyelesaikan segala apa yang telah direncanakannya. Setiap orang tidak akan mampu melakukan sebuah strategi secara berkesinambungan untuk meraih tujuan jika tidak disiplin dan tak peduli, seberapa berat tugas yang dihadapi akan terlaksana dengan baik, apabila taat pada disiplin kerja. Orang yang disiplin tahu apa saja yang perlu dilakukan dan berfokus pada rencana. Definisi disiplin PNS menurut PP nomor 53 tahun 2010 bab 1 ayat 1 yaitu adalah "kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangan-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin".

Disiplin kerja

Setiap orang yang ingin bekerja apakah sebagai buruh harian lepas, pegawai swasta atau pegawai negeri wajib hukumnya untuk selalu dengan/hadir ketempat dimana ia bekerja. Masing-masing kantor ada aturan tentang jam kerja dan ada pula aturan pelanggaran disiplin apabila melanggar. Ada kantor yang memberlakukan jam kerja mulai pukul 8.00 sampai dengan pukul 16.00 atau pukul 8.30 sampai dengan pukul 16.30 yang pada dasarnya ada aturan yang harus ditaati oleh setiap pegawai.

Aturan jam kerja tercantum dalam PP nomor 30 tahun 1980 pasal 2 nomor 9 tertulis bahwa setiap PNS agar mentaati ketentuan jam kerja, apabila tidak mentaati berarti melanggar disiplin PNS. Peraturan tersebut sangat lemah atau kurang diperhatikan oleh setiap PNS, sehingga ada beberapa PNS yang masuk dan pulang kerja sesuka hatinya, seharusnya aturan masuk kerja pukul 8.00 menjadi mundur pukul 9.00 atau 9.30 begitu pula pada saat pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan. Ada juga yang memanfaatkan waktu pada saat pimpinan tidak berada ditempat, misalnya pimpinan sedang tugas ke luar kota atau sedang rapat, maka kesempatan tersebut dimanfaatkan oleh para bawahan atau staf untuk ikut tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah atau bolos, bahkan kesempatan tersebut dimanfaatkan untuk berbelanja ke pasar atau ke mall. Berbagai macam cara di gunakan oleh sebagian PNS untuk bersantai-santai, bolos atau untuk mengerjakan pekerjaan yang bukan Tugas dan Fungsi (TUSI) sebagai PNS pada saat jam kerja. Ada atau tidak ada pimpinan kehadiran PNS ditempat kerja harus ditaati, tidak ada istilah tidak masuk kerja karena tidak ada pimpinan. Kehadiran PNS ditempat kerja bukan karena ada atau tidak ada pimpinan, tetapi berdasarkan tanggungjawab sebagai seorang PNS yang telah bersumpah pada saat mulai masuk kerja.

Disiplin kehadiran sesuai dengan PP nomor 30 tahun 1980 sangat lemah, sanksi yang diberikan tidak jelas apabila terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dan pulang sebelum waktunya, seakan-akan pegawai negeri tidak ada aturan tentang jam kerja. Pemerintah berusaha memperbaiki kelemahan tersebut dengan menerbitkan PP nomor 53 tahun 2010 yang mana peraturan yang terkandung didalamnya lebih terinci dan konkrit, antara lain penilaian kehadiran dan ketepatan pulang kerja yang kemudian diakumulasikan dalam satu bulan berapa hari tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah. Misalnya jika PNS terlambat masuk kerja beberapa menit yang dilakukan secara berturut-turut, maka keterlambatan tersebut diakumulasikan dalam satu bulan, jika telah mencapai tujuh setengah jam, maka yang bersangkutan dianggap bolos kerja satu hari, dan seterusnya dalam jangka waktu 12 bulan akan terlihat berapa hari terlambat masuk kerjanya. Sementara pada PP nomor 30 tahun 1980 pasal 2 nomor 9 hanya berbunyi setiap PNS agar mentaati ketentuan jam kerja, tidak merinci apabila terlambat masuk kerja dan pulang kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, serta tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, sanksi apa yang akan diberikan.

Diharapkan dengan diberlakukannya PP nomor 53 tahun 2010 kinerja PNS akan lebih baik, khususnya dalam hal kehadiran ditempat kerja, mereka menyadari bahwa keberadaannya di kantor sangat diperlukan, apalagi bila diimbangi dengan adanya tambahan tunjangan kinerja. Bagi PNS yang berada di daerah ada Tunjangan Daerah (Tunda), sedangkan untuk PNS pada kementerian belum seluruhnya mendapat tunjangan kinerja atau remunerasi. Namun ada atau tidak, tambahan penghasilan PNS diharapkan mampu bekerja sesuai dengan kemampuannya. Memang pada awalnya sangat sulit dilaksanakan tetapi lambat laun akan terbiasa dengan aturan yang ada.

Jenis hukuman disiplin

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak atau menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Setiap perbuatan yang melanggar peraturan, pasti mendapat hukuman, apakah hukuman tersebut ringan, sedang atau berat, tergantung dari jenis pelanggran yang dilakukan. Bagi PNS yang melakukan pelanggaran disipiln ada aturannya yaitu PP nomor 53 tahun 2010 yang terurai jelas dan rinci yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi, apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar sudah termasuk melakukan pelanggran. Difinisi diatas sangat jelas, tidak adalagi celah untuk menyanggah tentang difinisi disiplin PNS.

Sebelum pejabat menentukan hukuman disiplin kepada bawahannya terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan yang obyektif agar tidak terjadi kesalahan dalam melakukan tindakan. Penjelasan dalam PP nomor 53 tahun 2010 pasal 24 ayat 1 yaitu tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah PNS yang bersangkutan benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin, serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan PNS tersebut melakukan pelanggaran disiplin.

Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar PP nomor 53 tahun 2010, sesuai pasal 8 angka 9, dan pasal 9 angka 11 serta pasal 10 angka 9. Berikut diuraikan ketentuan pelanggaran disiplin, tingkat hukuman dan jenis hukuman bagi PNS dengan rincian sebagai berikut :

Teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang

No.	Tidak Masuk Tanpa Alasan Yang Sah	Tingkat Hukuman	Jenis Hukuman
1	5 hari kerja	Ringan	Teguran lisan
2	6 – 10 hari kerja	Ringan	Teguran tertulis
3	11 – 15 hari kerja	Ringan	Pernyataan tidak puas secara tertulis
4	16 – 20 hari kerja	Sedang	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
5	21 – 25 hari kerja	Sedang	Penundaan kenaikan pangkat berkala selama 1 (satu) tahun
6	26 – 30 hari kerja	Sedang	Penundaan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
7	31 -35 hari kerja	Berat	Penundaan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
8	36 – 40 hari kerja	Berat	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
9.	41 – 45 hari kerja	Berat	Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu
10	> 46 hari kerja	Berat	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

menghukum PNS yang melakukan pelanggaran dan pernyataan tidak puas secara tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Dalam penjelasan umum PP nomor 30 tahun 1980 pasal 6 ayat 2 huruf a dan PP nomor 53 tahun 2010 pasal 7 ayat 2 huruf a yaitu "Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, maka itu bukan hukuman disiplin".

Berkaitan dengan hal tersebut, apabila Pimpinan Unit kerja/atasan langsung tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin, maka pejabat tersebut dapat dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya sesuai dengan PP Nomor 53 tahun 2010 pasal 21 ayat 2.

Guna meningkatkan citra PNS dimata masyarakat diharapkan setiap pimpinan unit kerja masing-masing mampu memberikan teladan kepada bawahan dengan menegakan dan meningkatkan disiplin pegawai. Selain itu pengawasan dan pembinaan pegawai terus dimonitor secara rutin dan tidak ada perbedaan atau tebang pilih bagi pegawai yang melanggar disiplin harus ditindak sesuai aturan yang ada. Tidak hanya hukuman disiplin yang diberikan kepada PNS yang melanggar aturan disiplin tetapi diimbangi dengan memberikan penghargaan bagi yang berprestasi, atau adanya *rewards and punishment.*

Penulis : Auditor Inspektorat III

Referensi :

1. PP30/1980 ttg Peraturan Disiplin PNS
2. PP53/2010 ttg Disiplin PNS dan Hukumannya

Ir. Raden Azis Hidajat, MM

Inspektur Jenderal Kementerian Pertanian



Ir. Raden Azis Hidayat, MM, biasa disapa Pak Azis sejak 1 November 2010 resmi menjadi orang nomor satu di Inspektorat Jenderal. Pria kelahiran Madiun, 26 April 1957, sebelumnya Inspektur I diangkat menjadi Inspektur Jenderal menggantikan Pelaksana Tugas (Plt) Irjen yaitu Prof. Dr. Ir. Zaenal Bachruddin, M.Sc. Irjen sebelumnya dijabat oleh Dr. Ir Mulyanto, M.Eng yang sekarang menjabat sebagai Sekretaris Menteri Riset dan Teknologi sejak bulan Juli 2010.

Pelantikan sekaligus pembacaan sumpah jabatan Ir. Raden Azis Hidayat, MM sebagai Inspektur Jenderal dilakukan oleh Menteri Pertanian, Ir. Suswono, MMA bersamaan dengan 16 Pejabat Eselon I lingkup Kementerian Pertanian di Auditorium Gedung F Kementerian Pertanian. Seusai pelantikan, acara dilanjutkan dengan serah terima jabatan dan pisah sambut Irjen di Ruang Achmad Affandi, Gedung B. Serah terima jabatan ditandai dengan pemotongan tumpeng oleh Irjen baru dan diserahkan kepada Plt. Irjen.

Dalam sambutannya, Azis Hidayat, berkomitmen akan lebih meningkatkan Inspektorat Jenderal menjadi unit kerja yang profesional, akuntabel dan amanah. Tantangan Itjen semakin berat untuk mengawal pembangunan pertanian yang bebas dari KKN, mengingat anggaran Kementerian Pertanian naik sebesar 88% atau menjadi 16,8 triliun. Disamping itu, peningkatan profesionalisme auditor juga menjadi prioritas yang penting.

Azis Hidayat mengawali karirnya menjadi CPNS pada tahun 1985 di Departemen Kehutanan dan Perkebunan (sekarang berubah nama menjadi Kementerian Pertanian). Selanjutnya, diangkat menjadi Pjs. Pemeriksa bidang Perkebunan, 1987; Pj. Pemeriksa bidang Perkebunan, 1989; Pemeriksa bidang Perkebunan, 1992; Pj. Inspektur Pembantu Bidang Perkebunan, 1997; Inspektur Pembantu Pembangunan Wilayah I Inspektorat Jenderal Departemen kehutanan dan Perkebunan, 1999; Auditor Ahli Madya pada Inspektorat Jenderal Departemen Kehutanan dan Perkebunan, 2000; Auditor Ahli Madya pada Inspektorat Jenderal Dept. Pertanian; Inspektur III Itjen Deptan, 2005; dan Inspektur I Itjen Deptan, 2006.

Pria S2 lulusan *University Of The Philipines at* Los Banos (UPLB), Studi *Development Management* merupakan pria yang kesehariannya berpenampilan sahaja dan *low profile*. Tanda kehormatan yang pernah diperoleh adalah *Certificate of Appreciation* tahun 1993 dari *President of International Student Association-Universitas Of Philippines*, Los Banos; *Special Citation For Exemplary Involvement in Important Activities* tahun 1993 dari *Chairman of The Department of Development Management-Universitas Of*



Philippines, Los Banos; Satya Lencana Karya Satya 10 tahun pada tahun 2000 dari Presiden RI; Pengawas Teladan Tahun 2001 dari Irjen Deptan dan Satya Lancana Karya Satya 20 tahun dari Presiden RI pada tahun 2006. Selain itu, beliau telah menyelesaikan Diklat Spama tahun 1996 dan Diklatpim Tk II tahun 2002. ***(Widodo- media Auditor)***

Biodata:

Nama	:	Ir. Raden Azis Hidajat, MM
Lahir	:	Madiun, 26 April 1957
Jabatan	:	Inspektur Jenderal, Kementerian Pertanian
Istri	:	Yuni Irianti, Bsc
Anak	:	- RR.Kharizza Kusumaniaz - R.Romario Kusuma Yudha -RR.Kayla Myscha Kusumadyna
Pendidikan	:	S-1 Sekolah Tinggi Perkebunan Yogyakarta S-2 University Of The Philippines at Los Banos (UPLB)
Karir	:	Pjs. Pemeriksa bidang Perkebunan, 1987; Pj. Pemeriksa bidang Perkebunan, 1989; Pemeriksa bidang Perkebunan, 1992; Pj. Inspektur Pembantu Bidang Perkebunan, 1997; Inspektur Pembantu Pembangunan Wilayah I Inspektorat Jenderal Departemen kehutanan dan Perkebunan, 1999; Auditor Ahli Madya pada Inspektorat Jenderal Departemen Kehutanan dan Perkebunan, 2000; Auditor Ahli Madya pada Inspektorat Jenderal Dept. Pertanian; Inspektur III Itjen Deptan, 2005; dan Inspektur I Itjen Deptan, 2006.

Kementerian Pertanian Memperoleh Predikat Terbaik dalam Indeks Integritas Pelayanan Publik Versi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Tahun 2010

Oleh Heni Nugraha

Salah satu bentuk upaya yang dilakukan KPK dalam rangka optimalisasi pencegahan korupsi, dengan menelusuri akar permasalahan korupsi di sektor pelayanan publik serta mendorong dan membantu lembaga publik mempersiapkan upaya-upaya pencegahan korupsi yang efektif pada wilayah dan layanan yang rentan terjadinya korupsi melalui metode Survei Integritas Sektor Publik.

Dua tahun berturut-turut yaitu tahun 2009 dan 2010, Kementerian Pertanian memperoleh predikat terbaik dalam integritas pelayanan publik. Pada tahun 2010, dua unit pelayanan Kementerian Pertanian yang disurvei, yaitu Unit Pelayanan Izin Pemasukan dan Pengeluaran Benih dengan nilai integritas sebesar 7,70 dan Unit Pelayanan Izin Pemasukan Karkas, Jeroan dan Daging dari Luar Negeri dengan nilai integritas sebesar 7,56. Berdasarkan hasil survey yang telah dirilis KPK pada tanggal 1 November 2010, kedua unit pelayanan tersebut menempati urutan pertama dan ketiga, dari 45 unit instansi dari 13 kementerian dan 10 BUMN Pusat yang disurvei oleh KPK. Sungguh merupakan suatu prestasi yang membanggakan.

Survei Integritas 2010 dilakukan oleh Litbang KKP pada bulan April-Agustus 2010, yang dilakukan pada 353 unit layanan yang tersebar di 23 instansi pusat, 6 instansi vertikal, dan 22 pemerintah kota. Melibatkan total responden pengguna layanan sebanyak 12.616 orang yang terdiri dari 2.763 orang responden di tingkat pusat, 7.730 orang responden di tingkat instansi vertikal, dan 2.123 orang responden di tingkat pemerintah kota. Seluruh responden merupakan pengguna langsung dari layanan publik yang disurvei dalam satu tahun terakhir.

Penilaian survei integritas pelayanan dilakukan dengan menggabungkan dua unsur, pengalaman integritas (bobot 0,667): merefleksikan pengalaman responden terhadap tingkat korupsi yang dialaminya dan potensial integritas (bobot 0,333): merefleksikan faktor-faktor yang berpotensi menyebabkan terjadinya korupsi yang dipersepsikan oleh responden. Sebagai gambaran secara menyeluruh mengenai variable, indikator dan sub indikator penilaian integritas pelayanan publik yang dilakukan KPK dapat dilihat pada table.

Standar minimal integritas yang ditetapkan oleh KPK dalam survei ini sebesar 6,00 dari skala 0 – 10,00. Semakin besar nilai, semakin baik integritasnya.

Berdasarkan hasil survei integritas yang dilakukan KPK tahun 2010 mengindikasikan bahwa sektor pelayanan publik di Indonesia masih menunjukkan kerentanan terjadinya korupsi. Hal tersebut ditunjukan dengan turunnya Indeks Integritas Nasional sebesar 1,1 dibandingkan tahun sebelumnya (dari 6,5 di tahun 2009 menjadi 5,42 di tahun 2010). Salah satunya disebabkan oleh menurunnya kualitas pelayanan publik di beberapa unit layanan baik di instansi pusat, instansi vertikal maupun pemerintah kota. Selain itu, dijelaskan oleh KPK bahwa menurunnya indeks integritas nasional disebabkan pula

Tabel : Bobot Variabel, Indikator dan Sub Indikator Penilaian Integritas Pelayanan Publik Tahun 2010

Integritas	Variabel	Indikator	Sub-Indikator
Integritas (1,00)	Pengalaman Integritas (0,667)	Pengalaman Korupsi (0,250)	Frekuensi pemberian gratifikasi (0,550) Jumlah/Besaran gratifikasi (0,210) Waktu pemberian gratifikasi (0,240)
		Cara Pandang terhadap Korupsi (0,750) (0,750)	Tujuan pemberian gratifikasi (0,750) Arti pemberian gratifikasi (0,250)
	Potensi Integritas (0,333)	Lingkungan Kerja (0,127)	Kebiasaan pemberian gratifikasi (0,392) Kebutuhan pertemuan di luar prosedu (0,164) Keterlibatan calo (0,221) Fasilitas di sekitar lingkungan pelayanan (0,100) Suasana/kondisi di sekitar palayanan (0,123)
		Sistem Administrasi (0,280)	Kepraktisan SOP (0,281) Keterbukaan informasi (0,584) Pemanfaatan teknologi informasi (0,135)
		Perilaku Individu (0,280)	Keadilan dalam layanan (0,413) Ekspektasi petugas terhadap gratifikasi (0,327) Perilaku pengguna layanan (0,260)
		Pencegahan Korupsi (0,313)	Tingkat Upaya Anti Korupsi (0,750) Mekanisme Pengaduan Masyarakat (0,250)

oleh perluasan sebaran geografis mencakup wilayah Indonesia bagian timur serta perluasan sebaran unit layanan terhadap instansi vertikal di 22 kota besar. Dengan menurunnya Indeks Integritas Nasional maka diperlukan upaya perbaikan layanan publik secara lebih optimal.

Dengan perincian nilai rata-rata integritas di tingkat pusat 6,16, nilai rata-rata integritas sektor publik di tingkat instansi vertikal adalah 5,26, dan nilai rata-rata integritas di tingkat pemerintah kota 5,07. Bila dibandingkan, nilai integritas pemerintah kota relatif lebih rendah dibanding nilai integritas instansi di tingkat pusat maupun instansi vertikal di 22 kota.

Guna memberikan penjelasan terhadap hasil survey integritas pelayanan public yang telah di *launching* KPK melalui media pada tanggal 1 November 2010, maka KPK mengundang 23 instansi pusat, 13 pemkot, dan 6 instansi vertikal yang menjadi objek survei, di gedung KPK, pada tanggal 2 November 2010. Dalam pertemuan tersebut antaranya dibahas mengenai akar permasalahan korupsi di sektor pelayanan publik, untuk selanjutkan KPK mendorong dan membantu lembaga publik mempersiapkan upaya-upaya pencegahan korupsi yang efektif pada wilayah dan layanan yang rentan terjadinya korupsi, khususnya pada sector pelayanan public. Selain itu, juga dibahas mengenai teknik pengambilan sampel dan penetapan responden, metodologi yang digunakan dalam survey integritas pelayanan publik tahun 2010.

Adapun pertemuan yang dibagi menjadi dua sesi, peserta yang hadir adalah BPN, Polri, Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian Agama, Pengadilan Negeri, PLN, Kementerian Perhubungan, Kementerian Kelautan dan Perikanan,

PT. Angkasa Pura II, BNP2TKI, Kementerian Pertanian, Kementerian Keuangan, Kementerian Perdagangan, PT. Pelindo II, Kementerian Perindustrian, RSCM, Kementerian Pendidikan Nasional, Kementerian Kesehatan, Kementerian Kehutanan, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kementerian ESDM, Kemkominfo, PT. Sucofindo, Kementerian Luar Negeri, BPOM, PT. KBN, Bank Indonesia, BKPM, Pemkot Jaksel, Pemkot Jakut, Pemkot Jakpus, Pemkot Jayapura, Pemkot Serang, Pemkot Surabaya, Pemkot Tanjung Pinang, Pemkot Pontianak, Pemkot Ambon, Pemkot Yogyakarta, Pemkot Samarinda, Pemkot Jaktim, dan Pemkot Jakbar.

Di tahun-tahun mendatang KPK tetap akan melakukan survei ini secara rutin setiap tahun untuk terus memantau sejauh mana efektivitas pengendalian terjadinya korupsi di layanan publik sebagai mekanisme *check & balance* antara penyedia dan pengguna layanan publik. Hasil survei integritas diharapkan dapat berfungsi sebagai peringatan awal *(early warning system)* kepada instansi pusat, instansi vertikal maupun pemerintah kota untuk terus melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas dalam kegiatan layanan publiknya. KPK akan terus melakukan pemantauan terhadap berbagai sektor pelayanan publik yang ada di instansi pusat maupun daerah.



Jika dicermati dari hasil survei integritas pelayanan publik di Kementerian Pertanian berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, menunjukan bahwa pada unit pelayanan izin pemasukan dan pengeluaran benih dalam pemanfaatan teknologi informasi masih rendah atau dengan nilai 5,25. Sedangkan untuk unit pelayanan izin pemasukan karkas, jeroan dan daging dari luar negeri menunjukkan bahwa tingkat keterbukaan informasi memperoleh nilai 5,79 dan pemanfaatan teknologi informasi dengan nilai 5,00, atau masih dibawah standar yang ditetapkan oleh KPK sebesar 6,00.

Dengan kondisi tersebut, kedepan Kementerian Pertanian lebih mempunyai tantangan yang lebih berat untuk mempertahankan prestasi yang telah dicapai tersebut. Sehingga perlu komitmen pimpinan dan upaya nyata (konkrit), *misalnya* dengan melakukan pembinaan/sosialisasi kepada seluruh unit pelayanan di lingkup Kementerian Pertanian mengenai pentingnya integritas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat *(public)* dan *stakeholder* pertanian, sehingga prestasi yang telah dicapai dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan.

Penulis Auditor Inspektorat Khusus

" Keberhasilan dalam Tim adalah hasil kerjasama semua anggota...bukan hasil kerja individual... "

Predikat C (Agak Kurang) Untuk LAKIP Kementerian Pertanian dan Langkah Pembenahannya

Oleh: Laurensius Sihaloho dan Alwi Munsyir Lubis

Perlu komitmen dan perhatian yang sungguh-sungguh dari para pucuk pimpinan untuk membenahi manajemen pemerintahan yang berbasis kinerja di lingkup Kementerian Pertanian agar LAKIP Kemtan di masa yang akan datang memperoleh nilai evaluasi yang baik, yaitu nilai yang menggambarkan tingkat akuntabilitas kinerja terhadap kinerja yang telah dicapai.

Akhir Maret 2010 Tim Penggerak Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kementerian Pertanian (Kemtan) yang ditetapkan berdasarkan SK Inspektur Jenderal Kemtan Nomor 65/Kpts/OT.160/H/1/2010 tanggal 12 Januari 2010 mendapatkan sebuah "hadiah" berupa *fotocopy* berita. Substansi dari berita tersebut adalah LAKIP Kementerian Pertanian termasuk predikat C (agak kurang) bersama 28 instansi lain yang memperoleh predikat yang sama dari 72 instansi pemerintah pusat yang dinilai oleh Kementerian PAN dan Reformasi Birokrasi. Sementara instansi di atas predikat Kemtan yang memperoleh predikat "B" (baik) sebanyak 7 instansi dengan nilai tertinggi 68,55 (dari skala 100) dan predikat "CC" (cukup baik) sebanyak 33 instansi, dan instansi di bawah predikat Kemtan sebanyak 3 instansi dengan predikat "D" (kurang) dengan nilai terendah 22,52. Bersama kopian berita tersebit ada disposisi Irjen yang menanyakan kriteria penilaian LAKIP dan menginstruksikan untuk merancang agenda guna memperbaiki LAKIP Kemtan.

Memperhatikan disposisi tersebut dan berdasarkan pengamatan dan pengalaman penulis yang juga merupakan anggota Tim Penggerak SAKIP, penulis menyampaikan beberapa hal untuk membenahi pelaksanaan dan perbaikan SAKIP unit kerja lingkup Eselon I Kementerian Pertanian.

Sekilas tentang SAKIP

Sebagaimana dikutip dari Modul Pelatihan LAKIP yang diterbitkan Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dijelaskan bahwa Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP), sebagaimana dimaksud dalam Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 dibangun dan dikembangkan dalam rangka perwujudan per-tanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber daya pelaksanaan kebijakan dan program yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah, berdasarkan suatu sistem akuntabilitas yang memadai. Dalam hal ini, setiap instansi pemerintah secara rutin (biasanya maksimal tiga bulan setelah tahun anggaran berakhir) wajib mengkomunikasikan pencapaian tujuan dan sasaran strategis organisasi kepada para *stakeholders*, yang dituangkan melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Penyusunan LAKIP, dalam Sistem AKIP, dilakukan melalui proses

penyusunan rencana strategis, penyusunan rencana kinerja, serta pengukuran dan evaluasi kinerja.

Dalam Sistem AKIP, rencana strategis, rencana kinerja dan penetapan kinerja mempunyai keterkaitan yang sangat erat sebagai dokumen perencanaan. Jika rencana strategis memberikan arah pembangunan organisasi dalam jangka menengah, maka rencana kinerja dan penetapan kinerja menetapkan target dan komitmen kinerja yang akan diwujudkan pada suatu tahun tertentu. Setiap tahun rencana strategis ini dituangkan dalam suatu rencana kinerja tahunan (*annual performance plan*). Rencana kinerja ini merupakan penjabaran lebih lanjut dari rencana strategis, di dalamnya memuat seluruh rencana atau target kinerja yang hendak dicapai dalam satu tahun yang dituangkan dalam sejumlah indikator kinerja strategis (*strategic performance indicators*) yang relevan. Rencana kinerja yang telah disesuaikan dengan ketersediaan alokasi anggaran, dituangkan dalam suatu penetapan kinerja. Pada setiap akhir tahun, penetapan kinerja ini akan dipertanggungjawabkan capaian kinerjanya dalam LAKIP.

Di dalam kerangka AKIP, LAKIP yang berperan sebagai alat kendali, alat penilai kualitas kinerja, dan alat pendorong terwujudnya *good governance* dimaksudkan untuk mengkomunikasikan capaian kinerja instansi pemerintah dalam suatu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah. Selanjutnya tahap akhir dari sistem akuntabilitas kinerja adalah dimanfaatkannya LAKIP bagi perbaikan kinerja berkesinambungan.

Dalam perspektif yang lebih luas, LAKIP juga berfungsi sebagai media pertanggungjawaban kepada publik. Semua itu memerlukan dukungan dan peran serta aktif seluruh lembaga pemerintahan pusat dan daerah, serta partisipasi masyarakat. Dukungan tersebut merupakan pendorong utama dalam penyusunan LAKIP dan sebagai perwujudan pelaksanaan Sistem AKIP.

Secara ringkas dapat disebutkan bahwa LAKIP yang baik memberikan beberapa manfaat. Pertama, sebagai *feedback* bagi pimpinan dalam untuk akuntabilitas kinerja di lingkungan unit organisasi yang dipimpinnya. Kedua, sebagai bahan masukan bagi para pihak yang memiliki kepentingan (stakeholders) dalam merumuskan kebijakan untuk mendorong terwujudnya instansi pemerintah yang akuntabel dan berkinerja tinggi, sehingga tugas dan fungsi dalam mengelola pemerintahan di bidangnya dapat berjalan lancar secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat. Ketiga, sebagai pendorong bagi instansi pemerintah untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi tata kelola pemerintahan secara baik dan benar sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dalam pembuatan kebijakan dapat dilakukan secara transparan dan dipertanggungjawabkan kepada masyarakat, sehingga kepercayaan masyarakat kepada pemerintah dapat terpelihara. Keempat, sebagai sarana penting untuk melaksanakan reformasi dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Kelima, sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah atau unit kerja berdasarkan rencana kerja yang jelas dan sistematis dengan sasaran kinerja yang terukur secara berkelanjutan. Keenam, sebagai sarana untuk mengetahui dan mengukur tingkat keberhasilan atau kegagalan dari setiap pimpinan instansi atau 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 unit kerja. Ketujuh, sebagai sarana untuk mendorong usaha penyempurnaan struktur organisasi, kebijakan publik, ketatalaksanaan, mekanisme pelaporan, metode kerja, dan prosedur pelayanan masyarakat berdasarkan permasalahan nyata yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen pemerintahan secara berkelanjutan.

Kriteria Penilaian LAKIP

Pada dasarnya, LAKIP memuat informasi kinerja (*performance information*), yakni hasil pengolahan data capaian kinerja yang membandingkan antara realisasi capaian kinerja (*performance result*) dengan rencana kinerja (*performance plan*) yang ada sehingga diperoleh pengetahuan (dapat bersifat positif jika capaian kinerja melebihi rencana kinerja maupun bersifat negatif jika capaian kinerja berada di bawah rencana kinerja) mengenai keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi dan dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja instansi. Dalam konteks akuntabilitas kinerja, adanya *gap* kinerja negatif tidak diartikan secara sempit sebagai kegagalan instansi dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan melainkan secara positif mengidentifikasikan adanya peluang bagi instansi untuk melakukan perbaikan kinerja.

Berdasarkan evaluasi Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian terhadap LAKIP yang disajikan oleh masing-masing unit kerja tersebut ada kecenderungan bahwa LAKIP hanya suatu **kewajiban** (formalitas) **bukan** merupakan suatu **kebutuhan** sebagai alat dan sarana untuk mengetahui dan mengukur tingkat keberhasilan atau kegagalan dari setiap pimpinan instansi atau unit kerja dalam menjalankan amanah yang dibebankan kepadanya. Di samping itu, tindak lanjut evaluasi yang dilakukan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian belum sepenuhnya dipakai oleh pimpinan dalam menilai kinerja pimpinan yang bersangkutan dalam mengalokasikan anggaran bagi instansi tersebut.

Permasalahan lain yang sering ditemukan ketika auditor Itjen Kementerian Pertanian melakukan penilaian dan evaluasi LAKIP unit kerja lingkup Eselon I Kementerian Pertanian antara lain sebagai berikut. Pertama, rencana strategis (renstra) Eselon II tidak dibuat atau dirancang dari awal dan belum ditetapkan secara formal oleh pimpinan unit kerja. Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyebutkan bahwa perencanaan strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Selanjutnya di dalam Surat Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Menyebutkan bahwa suatu perencanaan strategis setidaknya memuat visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, dan program serta ukuran (indikator kinerja) keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya. Kedua, Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan LAKIP dibuat secara bersamaan serta renstra tidak dijadikan acuan kerja dalam penyusunan RKT. Perencanaan kinerja (PK) yang semestinya dibuat sebelum DIPA turun merupakan proses penetapan target-target kinerja berikut kegiatan-kegiatan tahunan beserta indikator kinerjanya serta penetapan indikator kinerja sasaran sesuai dengan program, kebijaksanaan, dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra. Oleh karena itu, substansi dari penyusunan RKT adalah *target setting* dari capaian indikator kinerja. Ketiga, LAKIP Eselon I disusun mendahului LAKIP Eselon II. Keempat, LAKIP yang disajikan kurang memadai dan tidak dilakukan analisis capaian kinerja. Demikian juga, LAKIP belum mencerminkan secara komprehensif kegiatan yang ada di level Unit Pelaksana Teknis maupun kegiatan yang didanai oleh Dana Dekonsentrasi dan dana Tugas Pembantuan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh penulis disebutkan bahwa menurut penilaian Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara terhadap LAKIP Kementerian Pertanian (sebelumnya disebut Departemen Pertanian) antara lain belum memuat Perencanaan Kinerja (PK) serta isi LAKIP belum memadai. Padahal sebagaimana diketahui bahwa perencanaan kinerja memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Menghubungkan perencanaan strategis, perencanaan tindakan, maupun perencanaan operasional yang terinci.

2. Menajamkan dan mengoperasionalkan rangkaian perencanaan sampai penganggaran.
3. Memudahkan melakukan pengukuran dan penilaian kinerja.
4. Memudahkan proses monitoring dan evaluasi kinerja serta melancarkan mekanisme umpan balik bagi peningkatan kinerja.
5. Memudahkan manajemen dalam menetapkan beban atau target pada unit kerja.
6. Memudahkan dalam membuat spesifikasi kontrak untuk pembayaran kepada pihak yang diberi pekerjaan berdasarkan capaian kinerja.

Kriteria yang digunakan oleh auditor Itjen Kementerian Pertanian dalam melakukan penilaian LAKIP unit kerja lingkup Eselon I tidak jauh berbeda dengan kriteria yang dibuat oleh Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi antara lain menilai

Langkah-langkah Pembenahan LAKIP

Mengingat tugas pokok dan fungsinya sebagaimana terkandung dalam Peraturan Presiden No. 47 Tahun 2009, Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian sebagai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) merasa terpanggil untuk ikut serta mendorong terselenggaranya SAKIP melalui upaya dasar hukum SAKIP dan sosialisasi kepada setiap jajaran unit kerja atau instansi lingkup Kementerian Pertanian, dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan SAKIP melalui evaluasi yang terarah dan konsisten berikut beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian. Pertama, segera menugaskan Tim Penggerak Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kementerian Pertanian (Kemtan) yang telah ditetapkan bersadarkan SK Inspektur Jenderal Kemtan Nomor 65/Kpts/OT.160/H/1/2010 tanggal 12 Januari 2010. Dalam klausul menimbang pada SK tersebut disebutkan bahwa dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja seluruh unit kerja lingkup Eselon I Kemtan melalui penerapan SAKIP sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dibutuhkan gerakan percepatan implementasi SAKIP yang terpadu. Menindaklanjuti SK tersebut telah membuat proposal pelaksanaan program Aksi Gerakan SAKIP tahun 2010 melalui kegiatan Sosialisasi SAKIP Kementerian Pertanian Tahun 2010 yang melibatkan para koordinator dan para kepala bagian di lingkup Inspektorat Jenderal, serta para Sekretaris Satuan Pelaksanan Pengendalian Intern (Satlak PI) lingkup Kementerian Pertanian dengan maksud dan tujuan untuk memberikan wawasan dan pengetahuan bagi peserta di dalam penyelenggaraan Sosialisasi SAKIP melalui upaya peningkatan pemahaman peserta terhadap pentingnya LAKIP dalam mengukur kinerja pimpinan serta memadukan SAKIP dengan sistem perencanaan dan penganggaran. Disamping itu, melalui kegiatan ini peserta memperoleh bekal pengetahuan dalam penerapan SAKIP dan menyajikan serta melaksanakan evaluasi LAKIP sehingga diperoleh kesamaan persepsi dalam melakukan pembinaan dan penilaian LAKIP. Sayangnya informasi yang diperoleh menyebutkan bahwa tidak dialokasikan dana untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

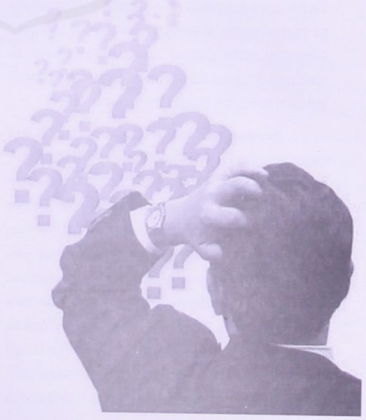
Informasi ini mengingatkan penulis pada pertemuan tanggal 30 Juni 2008 ketika Inspektur Jenderal yang baru (Dr. Mulyanto, MEng) mengawali tugasnya dengan mengumpulkan para Pengendali Teknis dan Ketua Tim yang melakukan evaluasi LAKIP Eselon I di Ruang Intan II. Beliau menginginkan agar penilaian LAKIP yang dilakukan oleh Itjen bisa dimanfaatkan sebagai "anjing gila" (dengan memberikan pelabelan) untuk meningkatkan kinerja para pejabat di unit kerja lingkup eselon I. Dalam pertemuan tersebut untuk menjawab pertanyaan Irjen apakah dilakukan pengecekan ke lapang diungkapkan bahwa tidak ada alokasi dana untuk melakukan uji petik (*on the spot*) menilai kebenaran informasi yang diberikan dalam LAKIP unit kerja lingkup Eselon I dan hal ini dibenarkan oleh

Pejabat Pembuat Komitmen yang juga ikut hadir pada saat itu. Dengan memperhatikan semangat beliau seharusnya alokasi dana untuk evaluasi LAKIP pada tahun anggaran berikutnya diusulkan. Namun, sepertinya karakter *business as usual* dan bersifat reaktif masih melekat di sebagian besar benak kita sebagaimana di lingkungan organisasi pemerintah lainnya. Padahal reformasi birokrasi yang telah dicanangkan Pemerintah akan dimulai per 1 Januari 2011 tinggal menghitung hari. Bila dimaknai dengan benar, pada hakikatnya reformasi birokrasi adalah perubahan pola pikir, pola sikap, dan pola tindak sehingga kinerja kita akan meningkat. Selanjutnya, kinerja tersebut akan dinilai dan diapresiasi seberapa besar harga (tunjangan kinerja) yang akan diperoleh atas kinerja yang telah dicapai yang dikenal dengan istilah remunerasi.

Ke depan, diperlukan figur-figur yang memiliki sifat atau karakter *designer*, *visioner*, *steward*, dan *teacher* sebagaimana diungkapkan dalam buku "***The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization***" yang ditulis Peter Senge pada tahun 1990 untuk mengembangkan dan menjalankan organisasi sesuai arahan pimpinan. Kenyataan dapat dilihat bersama bahwa semangat kita untuk menggelorakan Gerakan SAKIP ini belum senyaring semangat menggemakan Sistem Pengendalian Intern (SPI) apalagi jika dibandingkan dengan gairah gerakan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) melalui metode Tafakur, Hisab, dan Dzikir (THD). Kedua, perlu komitmen yang sungguh-sungguh (*genuine*) dari pimpinan unit kerja lingkup Eselon I Kementerian Pertanian untuk memberikan perhatian dalam penyusunan LAKIP unit kerja yang dipimpinnya sebagai perwujudan akuntabilitas instansi yang dipimpinnya kepada para pihak yang memberi mandat. Untuk itu, Inspektorat Jenderal perlu senantiasa mendorong para pimpinan unit kerja untuk membuat LAKIP unit kerjanya sesuai peraturan perundangan yang berlaku dan untuk mempercepat pelaksanaan implementasi SAKIP sebagai wujud pertanggungjawaban kinerjanya. Ketiga, Inspektorat Jenderal melalui para auditornya senantiasa melakukan koordinasi dan pembinaan dengan para penyusun LAKIP unit kerja lingkup Eselon I yang menjadi mitra kerja. Keempat, Inspektorat Jenderal dan Sekretariat Jenderal yang bertanggungjawab membuat LAKIP Kementerian Pertanian duduk bersama dalam membuat LAKIP Kementerian Pertanian yang akan diajukan kepada Presiden RI yang selanjutnya LAKIP tersebut akan digunakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai bahan penilaian akuntabilitas kinerja. Kelima, mendorong Menteri Pertanian dan Pejabat Eselon I untuk menggunakan LAKIP sebagai salah satu faktor *rewards* and *punishment* dalam menilai kinerja pimpinan dan penetapan anggaran suatu unit kerja.

Demikian beberapa langkah yang dapat diupayakan untuk meningkatkan dan memperbaiki LAKIP unit kerja lingkup Eselon I dan LAKIP Kementerian Pertanian serta untuk membenahi dalam implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkup Kementerian Pertanian.

Penulis : Auditor Inspektorat II & III



Optimalisasi Sistem Remunerasi Dalam Menciptakan *Clean Governance*

Oleh : Budi Susetyo

Kebijakan remunerasi di lingkungan departemen atau instansi pemerintah di Indonesia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan reformasi birokrasi. Hal itu dilatar belakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah bagi terwujudnya *clean and good governance*.

A. Pendahuluan

Baru-baru ini bangsa Indonesia dikejutkan suatu kasus yang menimpa pegawai Ditjen Pajak bernama Gayus. Betapa tidak, sebab Gayus sebagai seorang pegawai negeri dengan golongan IIIA tetapi di dalam rekening bank yang dimilikinya tersimpan dana sebesar 27 milyar, suatu jumlah yang fantastis untuk seorang pegawai negeri golongan IVE sekalipun. Kondisi Gayus yang hidup bak milyarder adalah sesuatu realita yang ironis, sebab ribuan bahkan jutaan pegawai negeri segolongan dengan dia hidupnya sangat pas-pasan secara ekonomi. Mereka masih disibukkan dengan urusan-urusan yang sifatnya primer seperti misalnya kebutuhan pangan, sandang, dan papan serta biaya sekolah anaknya. Jangankan deposito, tabungan di bank bernilai kecilpun belum tentu dimilikinya.

Fenomena Gayus adalah suatu potret yang menyedihkan bagi sistem birokrasi di Indonesia. Gayus bekerja di Ditjen Pajak dan berada di dalam Kementrian Keuangan. Dalam upaya menciptakan sosok karyawan kementrian keuangan yang bersih, jujur dan berwibawa kementerian ini telah menerapkan kebijakan remunerasi. Artinya bahwa penghasilan Gayus lebih besar dibandingkan pegawai negeri segolongan dengan dia tetapi berada di departemen atau instansi pemerintah lainnya. Namun penghasilan Gayus yang sudah melebihi pegawai negeri lainnya ternyata tidak menjamin bahwa dirinya terbebas dari godaan untuk melakukan tindak penyimpangan dan kecurangan sebagai makelar pajak. Upaya kebijakan remunerasi di Kemenkeu agar pegawainya tidak terpeleset melakukan praktek korupsi dan penyimpangan ternyata masih sebatas harapan dan belum terwujud seperti apa yang diidealkan.

Idealnya ketika para pegawai ditingkatkan penghasilannya maka dia akan semakin meningkat rasa tanggung jawabnya atas tugas-tugas yang dilakukan dan sudah barang tentu akan meningkat pula loyalitas dan akuntabilitasnya. Akan tetapi kenyataan membuktikan situasi yang berbeda, jaminan ekonomi dalam bentuk pemberian remunerasi tidak selalu paralel dengan munculnya sikap hidup dan kinerja yang mengedepankan kejujuran, keadilan dan sikap-sikap mulia lainnya. Kebijakan remunerasi yang diaplikasikan di suatu departemen atau instansi pemerintah bermaksud membangun daya tangkal (imunitas) yang maksimal dari para pegawainya dari rayuan, godaan atau iming-iming lainnya, sehingga pegawai itu tidak terperosok melakukan perbuatan tercela atau kecurangan, tetapi dalam prakteknya, hasilnya tidak selalu seindah yang diangankan.

Fakta yang terjadi pada Gayus memunculkan suatu pertanyaan apakah

kebijakan remunerasi sebagai upaya menciptakan pegawai/aparat yang jujur masih perlu dipertahankan? Jawaban atas pertanyaan ini bisa "ya" dan bisa "tidak". Jawaban yang mengambang ini lebih disebabkan karena adanya anggapan yang berbeda-beda berkaitan dengan upaya menciptakan suatu tata kelola dan aparat pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Ada yang menyatakan bahwa perbaikan kesejahteraan pegawai akan dapat menekan angka korupsi. Tetapi pihak lain menyatakan bahwa meskipun pensejahteraan pegawai ditingkatkan berlipat-lipat namun tanpa dibarengi dengan penegakkan hukum dan pemerintah tidak menampakkan ketegasannya dalam memberantas pelaku korupsi maka pesimis akan terjadinya suatu struktur birokrasi yang bersih dan bebas dari penyelewengan. Saat ini penyelewengan keuangan negara makin berstruktur dan sistematis sehingga diperlukan kerjasama dan koordinasi semua pihak dalam upaya penanggulangannya.hukum harus dijadikan panglima di dalam mengatasi situasi yang carut marut tersebut.

Meskipun belum menampakkan hasil yang maksimal tetapi penerapan kebijakan remunerasi dalam sistem birokrasi di Indonesia masih diharapkan pengaruhnya untuk mencegah tindak korupsi di kalangan aparat pemerintahan. Remunerasi secara harfiah artinya adalah imbalan atau gaji. Tetapi dalam konteks reformasi birokrasi pengertian remunerasi adalah penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kerja. Kebijakan remunerasi di lingkungan departemen atau instansi pemerintah di Indonesia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan reformasi birokrasi. Hal itu dilatar belakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah bagi terwujudnya *clean and good governance*.

Perubahan dan pembenahan aparatur pemerintah hanya dapat dilakukan dengan optimal apabila kesejahteraan pegawai pemerintah ditingkatkan. Upaya untuk menata dan meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri adalah merupakan kebutuhan yang sangat elementer. Dengan struktur penggajian yang baru maka diharapkan akan membangun imunitas para pegawai dari godaan melakukan penyimpangan, penyelewengan dan penyalahgunaan wewenang.

Reformasi bermakna sangat strategis dalam mewujudkan *good and clean governance* karena dampak perubahan sikap dan perilaku sangat ditentukan oleh terjadinya perubahan kultur dalam iklim birokrasi yang melingkupinya. Terjadinya perubahan kultur dalam sistem birokrasi sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan para aparatur pengelolanya. Dengan kebijakan remunerasi ini juga akan memotivasi munculnya kreatifitas dan profesionalisme di kalangan aparat pemerintah. Hal itu disebabkan dengan remunerasi maka sistem penggajian akan dilakukan secara adil dan proporsional. Ini berarti pegawai yang memiliki etos kerja, loyalitas dan dedikasi yang tinggi akan memperoleh apresiasi dalam bentuk pemberian *reward* yang memadai. Sebaliknya apabila pegawai itu menampakkan kinerja yang rendah maka dia tidak mendapatkan penghargaan atau *reward*. Kondisi tersebut tentu akan memacu para pegawai untuk lebih berprestasi, sehingga *output* kerja dapat meningkat dan kualitas pelayanan pada publik bisa optimal (Robert Anthony, 1998).

B. Upaya Terciptanya *Clean and Good Governance* di Indonesia

Birokrasi adalah merupakan pilar dalam suatu negara termasuk Indonesia, karena di

tangannya segala urusan, kebijakan dan tata laksana pemerintahan dipercayakan. Sebagai suatu pilar maka keberadannya sangat strategis; oleh karenanya performa kinerja dituntut selalu dievaluasi dan disempurnakan. Wajah birokrat yang profesional akan dapat membangun kepercayaan publik terhadap keberadaannya, untuk itu birokrasi harus bersih dari segala bentuk penyelewengan, penyalahgunaan dan tindak-tindak tercela lainnya. Untuk itulah maka sistem birokrasi di Indonesia harus direformasi; dibersihkan dari segala virus korupsi di dalamnnya. Hanya dengan cara itulah maka birokrasi akan menjadi instrumen yang signifikan bagi terwujudnya *clean and good governance* (Budi Santoso, 1997).

Good governance secara umum diterjemahkan sebagai suatu pemerintahan yang baik, selain itu, good governance juga dapat diartikan sebagai tindakan atau tingkah laku yang didasarkan pada nilai-nilai yang sifatnya mengarahkan, mengendalikan atau mempengaruhi masalah publik;dalam rangka mewujudkan nilai-nilai itu dalam tindakan dan kehidupan keseharian. *Good governance* juga dapat diartikan efisiensi dalam management sektor publik, menciptakan akuntabilitas publik, tersedianya infrastruktur hukum, adanya sistem informasi yang menjamin akses masyarakat terhadap informasi yang berisi kebijakan, dan adanya transparansi dari berbagai kebijakan.

Good governance adalah sebuah bentuk kesadaran akan tanggung jawab dalam mengelola sumber daya alam serta menjunjung tinggi hak-hak asasi manusia serta bisa menjamin keamanan warganya. Disamping itu, pelaksanaan *good governance* harus mengimplementasikan kebijakan sosial politik bagi kemaslahatan masyarakat/publik dan bukan hanya untuk kemakmuran orang-perorang atau kelompok tertentu. Untuk menciptaan suatu sistem pemerintahan yang terkategori *good governance* maka harus dilakukan suatu proses reformasi birokrasi. Proses reformasi birokrasi di sini dapat diidentikkan sebagai perubahan secara mendasar maupun *mind set* maupun *culture set* penyelenggara negara dari mentalitas yang bersifat mengawasi, mengontrol dan menguasai masyarakat menjadi suatu sistem penyelenggaraan negara (birokrasi) yang pro kepada *good public service* serta tata kelola pemerintahan yang dapat meminimalisir terjadinya tindak KKN baik pada tingkat suprastruktur dan infrastruktur penyelenggara negara dan penegakkan supremasi hukum.

Fungsi sebuah pemerintahan sangat berhubungan erat dengan upaya-upaya yang kedepannya agar pemerintahan itu dapat berperan maksimal bagi masyarakatnya. Sebetulnya apabila pemerintahan yang baik itu telah tercipta dan benar-benar terbentuk, maka akan banyak sekali timbul fungsi bagi masyarakat ataupun aparatur pemerintah ataupun setiap kelompok. Fungsi-fungsi dari pemerintahan yang baik dan bersih itu diantaranya adalah: (1) Terwujudnya aparatur negara yang bersih, profesional, bertanggung jawab serta untuk menciptakan birokrasi yang efisien dan efektif agar dapat memberikan pelayanan yang bermutu bagi seluruh masyarakat, (2) Mengurangi secara nyata praktek korupsi di birokrasi, (3) Menciptakan sistem pemerintahan dan birokrasi yang bersih, akuntabel, transparan, efisien dan berwibawa, (4) Menhapuskan aturan, peraturan dan praktek yang bersifat diskriminatif terhadap warga negara, kelompok atau golongan masyarakat, (5) Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengambilan kebijakan publik, (6) Menjamin konsistensi seluruh peraturan pusat dan daerah dan tidak bertentangan dengan peraturan dan perundangan diatasnya (Kutut Suwondo, 2003).

Tetapi dalam prakteknya hal-hal ideal diatas belum terimplementasi secara sempurna dalam pelaksanaan tata kelola sistem pemerintahan Indonesia. Reformasi politik yang diharapkan dapat beriringan dengan reformasi birokrasi, tetapi dalam perjalanannya reformasi birokrasi mengalami banyak hambatan yang signifikan. Akibatnya *performance good governance* dan *clean government* masih menjadi utopia bagi rakyat Indonesia; ini artinya rakyat belum dapat banyak memetik manfaat secara memuaskan dari reformasi yang terjadi di Indonesia. Untuk itulah maka akselerasi proses reformasi birokrasi harus ditingkatkan. Pemerintah dituntut secara serius, transparan dan berkelanjutan mewujudkan suatu citra birokrasi yang kredibel, profesional dan dapat dipercaya dengan mengerahkan segala daya dan upayanya.

C. Optimalisasi Remunerasi Dalam Menciptakan *Good Governance*

Ciri dari suatu pemerintah yang bersih dan dapat dipecaya adalah: (1) Adanya partisipasi, semua warga negara, dalam iklim demokratis, berhak terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penentuan kebijakan. Pemerintah harus menjadi *public server* dengan memberikan pelayanan yang memuaskan, (2) Adanya penegakkan hukum, sistem hukum yang tegas, adil dan berwibawa sangat berguna untuk menjaga stabilitas nasional, yang didalamnya harus mengandung unsur supremasi hukum, kepastian hukum, hukum yang responsif, penegakkan hukum yang konsisten dan nondiskriminatif serta adanya independensi peradilan, (3) Transparansi, di dalam pengelolaan negara harus menerapkan unsur-unsur transparansi, diantaranya adalah dalam penetapan posisi dan jabatan, kekayaan pejabat publik, pemberian penghargaan, penetapan kebijakan yang berkait dengan pencerahan kehidupan, kesehatan, moralitas pejabat dan aparatur pelayanan publik, keamanan dan ketertiban serta kebijakan strategis untuk pencerahan masyarakat, (5) Keadilan dan kesetaraan, azas keadilan dan kesetaraan harus diterapkan dalam memberikan pelayanan terhadap publik tanpa membedakan aspek-aspek SARA, (6) Akuntabilitas, pejabat pemerintah harus memberikan pertanggung jawaban kinerjanya pada masyarakat.

Unsur-unsur yang melekat dalam suatu sistem pemerintah yang dibingkai semangat *good governance* di atas hanya dapat terealisasi apabila didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi. Sosok birokrat penampilannya harus profesional sekaligus taat hukum, netral, rasional, demokratis, inovatif, mandiri, memiliki integritas yang tinggi serta menjunjung tinggi etika administrasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Peningkatan profesionalisme aparatur harus ditunjang dengan integritas yang tinggi, dengan mengupayakan terlembaganya karakteristik sebagai berikut: (1) Mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tujuan dan cita-cita negara, (2) Memiliki kompetensi yang dipersyaratkan dalam mengemban tugas pengelolaan pelayanan dan kebijakan publik, (3) Berkemampuan melaksanakan tugas dengan terampil, kreatif dan inovatif, (4) Taat azas dan disiplin dalam bekerja berdasarkan sifat dan etika profesi, (5) Memaksimalkan efisiensi, kualitas dan produktifitas (Miftah Thoha, 1996).

Untuk mewujudkan sosok birokrat yang memiliki unsur-unsur kompetensi dan profesional diatas rasanya mustahil apabila kesejahteraannya tidak dibenahi dan ditingkatkan. Namun demikian sistem pemberian *reward* kepada aparat birokrasi

tidak dapat dipukul rata. Pemberian *reward* kepada aparat birokrat ini harus berbasis prestasi dan kualitas kerjanya. Sehingga hanya aparat yang benar-benar memiliki integritas, profesional, kreatif dan inovatif yang berhak memperoleh penghargaan ekonomi dalam bentuk gaji maupun penghasilan lainnya yang setimpal. Dengan cara inilah maka remunerasi dalam sistem penggajian akan menjadi suatu kebijakan yang dapat memotivasi kinerja aparat birokrat secara maksimal. Oleh karena itu maka sistem remunerasi harus dijadikan sebagai media maupun momentum dengan sebaik-baiknya bagi setiap departemen atau instansi pemerintah lainnya dalam memotivasi para anggotanya untuk segera merubah kultur dan meningkatkan profesionalismenya. Kebijakan masa lalu sebelum reformasi digulirkan di mata angotanya pimpinan tahunya hanya menuntut perubahan dan peningkatan kinerja tanpa imbalan apapun. Tetapi kali ini mereka dapat melihat bahwa setiap aparat yang berprestasi akan diberi imbalan dengan peningkatan kesejahteraan baik berupa tunjangan kinerja atau kenaikan gaji.

Sesuai dengan undang-undang No. 17/ 2007 tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang 2005-2025 dan Peraturan Meneg PAN no: 2 PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi, kebijakan remunerasi diperuntukkan bagi seluruh pegawai negeri di seluruh lembaga pemerintahan. Yang berdasarkan urgensinya dikelompokkan berdasarkan skala prioritas ke dalam tiga kelompok. Kelompok prioritas tersebut adalah: (a) Prioritas pertama adalah seluruh instansi rumpun penegak hukum, rumpun pengelola keuangan negara, rumpun pengawas dan pemeriksa keuangan negara serta lembaga penertiban aparatur negara, (b) Prioritas kedua adalah kementerian/lembaga yang terkait dengan kegiatan ekonomi, sistem produksi, sumber penghasil keuangan negara dan unit organisasi yang melayani masyarakat secara langsung termasuk pemda, (c) Prioritas ketiga adalah seluruh lembaga/kementerian yang tidak termasuk prioritas pertama dan kedua.

Landasan hukum dari kebijakan remunerasi adalah UU No. 29/1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Baik dan Bebas KKN, UU No. 43/1999 tentang perubahan atas UU No. 8/1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (khususnya pasal 7), UU No. 17/2007 tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang 2005-2025 (khususnya pada bab IV butir 1 bab 2, huruf E), Perpres No. 7/2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional, Konvensi ILO No. 100 yang diratifikasi pada tahun 1999, bunyinya "*equal remuneration for job of equal value*".

Agar berlangsung secara adil dan proporsional maka dalam pelaksanaan kebijakan remunerasi harus dilakukan upaya yang profesional, akuntabel dan objektif. Sistem remunerasi berangkat dari kemampuan kerja seorang karyawan. Mereka dituntut memiliki *skill* dan pengetahuan inovatif yang dibutuhkan oleh instansi dimana dia bekerja. Untuk itu aparat yang dapat memperoleh penghasilan tinggi adalah mereka yang aktif, kreatif dan inovatif. Untuk mengantisipasi hal itu, maka langkah pertama dan menentukan dalam proses remunerasi adalah proses *recruitment* para pegawainya. Dalam proses seleksi penerimaan pegawai baru harus benar-benar dilakukan penapisan secara ketat. Hanya mereka yang memiliki kemampuan, kecerdasan dan moralitas tinggi yang dapat diterima. Demikian pula latar belakang pendidikannya (ijazah), harus benar-benar sesuai dan relevan antara latar belakang

jenis pendidikannya dengan bidang tugas dan bidang kegiatan yang akan digelutinya.

Langkah berikutnya dalam implementasi kebijakan remunerasi adalah menetapkan kriteria yang dapat dijadikan acuan dalam penentuan standar gaji yang diberikan. Adapun kriteria tersebut adalah:

1. Memberikan suatu pedoman dan aturan bahwa individu dan tim kerjanya harus memiliki sasaran/target hasil kerja yang jelas dan adanya standar dari hasil kerjanya tersebut. Disini karyawan harus diberikan suatu standar dan kriteria hasil kerja yang diidealkan. Karyawan harus diarahkan untuk menjalankan kinerjanya dengan akuntabilitas yang tinggi dan berdasarkan sistem pengukuran kerja yang jelas dan mudah dipahami. Karyawan harus diberi penjelasan bahwa hanya mereka yang memiliki kinerja yang tinggi, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan maka secara otomatis akan mendapat insentif yang sesuai dan meningkat.
2. Karyawan harus diarahkan dan dipantau agar bekerja sesuai dengan jalur kinerja yang telah dirumuskan dalam mencapai target dan memenuhi standar yang menjadi ukuran kualitas kinerjanya. Kinerja memang harus diukur dengan tepat sebab harga insentif akan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang bersangkutan. Kinerja sistem akuntabilitas tidak bisa dipisahkan dengan sistem remunerasi.
3. Karyawan harus selalu disarankan untuk kreatif, inovatif dan produktif. Mereka disadarkan bahwa mereka memiliki posisi yang menentukan untuk terjadinya perubahan atau tidak dalam instansinya itu. Oleh karenanya mereka dimotivasi agar selalu meningkatkan dan menyempurnakan kompetensi yang dimilikinya. Untuk itu karyawan harus ditumbuhkan sikap dan perilaku untuk selalu berprestasi.
4. Karyawan juga harus diberikan informasi secara transparan dan terperinci tentang penghargaan yang akan diperolehnya apabila dia kreatif dan berprestasi. Perlu keterbukaan dan transparansi berapa imbalan yang akan diperoleh apabila mereka berhasil mewujudkan kinerja sesuai dengan standar yang ditentukan. Disamping mengetahui tata cara dan aturan main yang tertuang dalam sistem remunerasi juga mengetahui *reward* yang akan didapatkan apabila mereka disiplin, produktif dan inovatif.
5. Karyawan diberi penyadaran dan motivasi bahwasannya penghargaan yang akan diperolehnya akan paralel/sebanding dengan kualitas kerja yang dihasilkan.
6. Penghargaan haruslah menyeluruh, artinya karyawan diberi pemahaman dan institusi harus benar-benar merealisasikan bahwasannya pemberian insentif dan bonus diberikan kepada siapapun karyawan di instansi itu yang berprestasi. Jadi sistem itu tidak hanya berlaku pada kelompok tertentu saja, akan tetapi berlaku kepada seluruh individu karyawan yang ada di instansi tersebut (Hana Permana Subanegara, 2009).

Apabila kriteria-kriteria tersebut diatas dapat diimplementasikan secara konsisten, serius dan berkelanjutan maka harapan akan adanya kualitas pelayanan yang baik bukan hanya sekedar impian, imbasnya citra institusi menjadi terbangun. Hal ini disebabkan karena dengan adanya kinerja yang baik dari karyawannya maka: (1) Perilaku KKN dapat diminimalisasi, (2) Disiplin dan etos kerja karyawan dapat ditingkatkan, (3) Kualitas management pemerintahan dapat dibenahi

sehingga akan produktif, efektif dan efisien dan (4) Kualitas pelayanan publik yang akuntabel dan transparan dapat tercipta.

D. Kesimpulan

Perubahan dan pembenahan aparatur pemerintah adalah bagian tak terpisahkan atau pilar bagi tegaknya suatu sistem pemeritahan yang dibingkai azas *good governance* dan *clean government*. Hal ini adalah salah satu amanat dan cita-cita dari proses reformasi di segala bidang di Indonesia.

Untuk terciptanya suatu tata pemerintahan yang berlandaskan semangat *clean* dan *good governance* membutuhkan dukungan karyawan yang efektif, kreatif, disiplin, akuntabel dan inovatif. Untuk mewujudkan harapan itu maka karyawan harus ditingkatkan kesejahteraannya.

Salah satu cara untuk memperbaiki tingkat kesejahteraan karyawan adalah dengan memberlakukan kebijakan remunerasi. Kebijakan ini adalah merupakan suatu sistem penggajian yang berbasis prestasi dan kualitas kerja.

Dengan adanya implementasi kebijakan remunerasi ini diharapkan akan memotivasi karyawan berprestasi, imbasnya kinerja karyawan semakin optimal, kualitas pelayanan menjadi meningkat dan citra institusi menjadi positif. Hasil akhirnya adalah suatu sosok birokrat yang akuntabel, inovatif, profesional dan dapat meraih kembali kepercayaan publik.

E. Daftar Pustaka

Anthony, Robert N; 2001, *Management Control System*, McGrawhill Companies, USA.

Budi Santoso, 1997, *Birokrasi Pemerintah Orde Baru*, Rajawali, Jakarta.

Hana Permana Subanegara, 2009, *Modul Remuneration System*, Management Training and Consulting, Jakarta.

Kutut Suwondo, 2002, *Perubahan Pola Pemerintahan dan Kepemimpinan Lokal*, Forsa Pustaka, Salatiga.

Miftah Thoha, 1996, *Revitalisasi Birokrasi*, Rajawali Pers, Jakarta.

Penulis : auditor pada Inspektorat Khusus



Penyelenggaraan Untuk Peningkatan Kinerja

Oleh : Dahono

Pilihan penyelarasan berada pada tangan kita sendiri, setiap saat harus selalu siap dengan tantangan untuk maju

Seorang ahli pernah mengingatkan dan tidak selayaknya untuk diabaikan bahwa yang masih ingin berkembang untuk waspada dengan fenomena katak rebus (*Boilling frog phenomenon*), yaitu katak hidup yang direbus dalam air secara perlahan-lahan. Pada saat ia sadar semua sudah terlambat dan tidak punya tenaga lagi untuk menyelamatkan diri. Tidak dapat dipungkiri bahwa kita-pun dapat terjebak dalam kondisi demikian, tanpa ZÜ9ÜTTSW terjadinya perubahan meski perlahan-lahan namun pasti dan dapat membahayakan, sebagai tantangan, kompetisi maupun persaingan tanpa permisi yang posisinya sudah di depan mata.

Bila saja sikap kita terus menunggu, tidak waspada, dan menunda-tangguhkan dalam merespon, bahkan terlambat mengambil tindakan maupun gagal mengantisipasi, maka tentu saja kondisi akan menjadi semakin parah. Setelah tersebut tersadar dari keterlenaan, segalanyaÜdÞsudah terlambat dan berakhir fatal. Untuk hal demikian, selain dibutuhkan sikap dan tindakan yang responsif, tindakan penyelarasan (*alignment*) sepantasnya tidak dikesampingkan.

Pilihan penyelarasan berada pada tangan kita sendiri yang tentunya setiap saat harus selalu siap dengan tantangan untuk maju. Layaknya pendaki gunung (*climbers*), juga dapat sebagai *champers* yang menikmati atau meng-*enjoy* perubahan sedikit demi sedikit. Tentu saja yang perlu untuk dihindari adalah menjadi *quiters* yaitu seseorangyang baru mencoba mealkukan sedikit perubahan, langsung kembali kepada kebiasaan lama atau anti perubahan. Merupakan kesenantiasaan bahwa mencapai kinerja yang baik dan meningkat tentunya dibutuhkan beberapa tindakan penyelarasan terhadap perubahan secara progresif, antisipatif dengan waktu yang tepat sehingga memberikan daya guna.

1. Penyelarasan Peran Organisasi

Keberadaan organisasi pengawasan, jatidiri, mempunyai arti penting dan konstribusinya terhadap kepuasan pengguna, dalam hal ini auditan menjadi tuntutan yang tak terelakkan. Peran organisasi pengawasan pada masanya harus berorientasi pada eksistensi organisasi secara *future oriented* atau berorientasi pada masa depan, antara lain dengan penyelarasan orientasi pengawasan dari pengawasan ketaatan (*complient audit*) menuju pengawasan kinerja (*performance audit*).

Organisasi pengawasan yang secara kontekstual merupakan wadah dalam rangka mencapai tujuan, tidak perlu "menampik" maupun berpaling untuk melakukan penyelarasan sesuai dengan bidang tugas strategi pengawasan yang telah dirumuskan. Seiring dengan perubahan lingkungan strategis terkini yang berpengaruh signifikan terhadap mandat organisasi pengawasan internal Kementerian Pertanian serta formulasi strategi pengawasan. Organisasi yang mampu menyelaraskan kepentingan komponen organisasi dan mengakselerasi terhadap perubahan dan inovasi teknologi untuk peningkatan kinerja organisasi pengawasan secara menyeluruh sangat dibutuhkan.

Penetapan posisi dan peran organisasi pengawasan merupakan salah satu strategi ditingkat pimpinan. Beberapa strategi yang dapat dipilih, antara lain organisasi pengawasan akankah memposisikan diri terhadap perannya sebagai auditor kepatuhan (*watchdog*), konsultan (*consultant*) maupun sebagai katalis (*catalyst*). Pemilihan dan penetapan strategi ini dilakukan dengan mempertimbangkan mandat pengawasan yang telah dirumuskan dengan mengutamakan kebutuhan pengguna (*user oriented*), pelanggan (*customer*) dan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) dengan memperhatkian alokasi sumberdaya yang tersedia dalam organisasi pengawasan itu sendiri sehingga mampu memberikan nilai tambah.

Seperti yang dikatakan *Lawrence B Sawyer* dalam *An Internal Audit Philosophy* (1995) bahwa Internal Auditor harus bisa memberikan nilai tambah. Fungsi internal auditor harus bisa memberikan nilai tambah kepada semua pihak yang berkepentingan dengan tugas-tugasnya, artinya bahwa setiap aktivitas yang dilakukan oleh auditor kepada pihak *stakeholder* harus membawa perubahan yang positif dalam pencapaian visi dan misi organisasinya.

Audit internal dituntut ketika membereikan perbaikan saat meninggalkan suatu tempat sehingga menjadi lebih baik, dibandingkan ketika ia datang (*To leave every place a little better than i found it*). Auditor harus dapat mewarnai organisasi pengguna jasa, sekecil apapun perubahan positif yang dapat dikerjakannya.

Fungsi audit internal akan dilaksanakan dengan baik jika memiliki kewenangan/mandat dan landasan hukum yang jelas dan kuat serta memperoleh dukungan dari pimpinan tertinggi dalam organisasi. Jika yang terjadi sebaliknya, maka sebagus apapun sumber daya manusia, sarana prasarana dan metode kerja yang dimiliki oleh organisasi audit internal. Hal demikian, hampir dapat dipastikan tidak akan mampu mengubah impian *stakeholder* menjadi lebih baik dibandingkan dengan kondisi sebelumnya.

Audit internal akan terlaksana dengan efisien dan efektif serta dapat memberikan nilai tambah kepada pihak *stakeholder* apabila auditor internal memenuhi apa yang menjadi keinginan dari *stkeholders*. Dibutuhkan kejelian fungsi audit untuk dapat "mengawal" pencapaian tujuan organisasi dari pihak *stakeholders*. Satu dari prasyarat mutlak yaitu membangun suatu komunikasi yang efektif pemberi mandat dan penerima mandat untuk melaksanakan tugas audi. Hal ini untuk menghindari adanya kekeliruan dalam penetapan strategi dan operasionalisasi kegiatan pada organisasi auditor. Kesinambungan dan keteraturan komunikasi juga diharapkan dapat mampu memberikan jaminan kepada manajemen puncak bahwa organisasi sudah berada pada jalur dan arah yang benar dalam mencapai tujuannya, maupun hal yang memerlukan perubahan yang signifikan dan bersifat segera.

Fungsi utama dari auditor adalah memperoleh, mengumpulkan dan menyajikan informasi-fakta secara akurat. Berdasarkan fakta dan informasi yang diperoleh dimaksud, auditor merumuskan simpulan dan rekomendasi yang konstruktif bagi auditan. Baik buruknya simpulan dan rekomendasi dari auditor tentunya sangat tergantung pada kualitas informasi yang diperolehnya dari pihak *stakeholders*. Beranjak dari hal tersebut, maka auditor harus mengembangkan sikap kehati-hatian, teliti, dan profesional dalam proses pengumpulan data, informasi, fakta sehingga auditor ibarat peran seorang pemberi keterangan ahli dalam sidang pengadilan, dengan memperjelas suatu perkara dan meyakinkan untuk mendapatian keyakinan.

2. Penyelarasan Sumber Daya

Sumberdaya manusia (SDM) pengawasan (internal) sangat patut senantiasa merubah dan menyelaraskan (*alignment*) perannya, dapat memberikan mutu kinerja sesuai standar, maka auditor memerlukan keahlian yang dibangun melalui pendidikan, pelatihan dan sertifikasi berjenjang serta terukur. Secara holistik merupakan penyelarasan

vertikal antara lain melalui peningkatan kualitas SDM seperti terpapar diatas, sedangkan secara horisontal melalui perluasan pandangan dan wawasan serta cakrawala pengawasan, baik pada jenjang pengawas maupun jenjang auditor. Sumberdaya manusia (SDM), baik secara kuantitas dan kualitas harus mendapatkan sentuhan yang nyata. Kuantita salah satunya didasarkan pada kebutuhan atas beban kerja yang harus dilaksanakan, sedangkan kualita pada aspek mutu pendidikan dan kapabilitas SDM. Selain itu, tidak terlepas pula dengan kompetensi, integritas, maupun loyalitas yang merupakan yang esensial dalam pelaksanaan fungsi audit.

Tentunya, auditor harus memiliki dan melaksanakan ketiga aspek tersebut sebagai syarat mendapatkan pengakuan atas profesionalisme dan integritasnya. namun demikian, ketiga aspek penting yang dimiliki tersebut akan menjadi sia-sia apabila auditor tidak peduli atau tidak memahami budaya dan situasi politis yang berkembang dalam organisasi *stakeholder*, sehingga kepedulian sangat diperlukan. Dapat dinyatakan bahwa auditor disebut "ahli" dan "bijak" jika dapat bekerja secara cermat sesuai dengan kode etik dan standar audit, serta mampu peduli memahami budaya dan situasi terkini.

Penyelarasan kompetensi diimplementasikan melalui mutu pendidikan yang diharapkan dapat meningkatkan keahlian SDM dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab profesinya. Profesionalisme merupakan *impact* dari fungsi pendidikan dan pelatihan. Asersi ini merupakan pendukung yang vital dalam upaya melakukan penyelarasan melalui upaya peningkatan kemampuan maupun kompetensi SDM pengawasan. Pendidikan dan pelatihan yang merupakan bagian penting fasilitasi pengembangan profesionalisme auditor.

Peningkatan kemampuan dan kompetensi SDM pengawasan dapat dilakukan dengan memperluas wawasan, pandangan maupun pola pikir (*maindset*) dapat berasal dari pelatihan kantor sendiri/PKS *in house training*, seminar, *workshop*, pengkajian ilmiah pada media profesi internal tertentu. Misalnya peduli dan mau mengasah profesinya secara berkelanjuta. Model pendidikan profesi berkesinambungan/ *Continuing Proffessional Education/CPE* dapat memberi konstribusi yang diharapkan mendorong integritas dan loyalitas auditor.

Hal tersebut diatas sangat diperlukan bagi auditor dalam rangka mengasah, mempertajam analisis permasalahan dalam pelaksanaan audit dan memberikan rekomendasi yang konstruktif. Selain itu, juga merupakan sarana penyegaran atas kemampuan maupun "rekondisi" kapabilitas SDM atas perkembangan IPTEK sehingga dapat dihindari terjadinya *gap* maupun untuk mempersempit *gap* yang terlalu lebar sehingga tidak tertinggal secara ilmiah dalam melaksanakan tugas pengawasan.

Kinerja auditor sangat diharapkan dapat terus maju ke depan, sehingga mampu menyelaraskan ritme kinerja individu sesuai tuntutan pengguna (*User*) maupun pelanggan (*customers*) yang merupakan auditan (*auditee*). SDM pengawasan diharapkan mampu menjadi pemberi solusi pemecahan masalah (*problem solving solution*) untuk secara dini maupun kedepan (*futuristic*) daripada memposisikan diri menjadi pemapar permasalahan (*problem exposer*). Menyelaraskan peran tersebut supaya tidak menimbulkan sifat kontra produktif, bahkan dapat menyebabkan terjadinya *antithesis* pencapaian kinerja perlu disikapi secara positip.

Kualitas auditor salah satunya dapat dinilai dari ketepatan serta keakurasian rekomendasi yang diberikan terhadap permasalahan hasil yang ditemukan., sehingga rekomendasi tersebut ditindaklanjuti secara tuntas oleh auditan, dengan kata lain dapat dipandang sebagai salah satu Indikator keberhasilan audit. Disisi lain, merupakan kewajiban auditan untuk menanggapi hasil audit secara tuntas sebagai perwujudan komitmen pimpinan auditan atas hasil audit sebagai salah satu akses ke *good governance*.

3. Penyelarasan Inovasi Teknologi

Salah satu aspek profesi auditor sebagai konsultan yang membantu organisasi dalam mengelola sumber daya secara efektif dan efisien serta ekonomis, melalui suatu metodologi audit operasional atau managemen audit. Dalam penugasan audit, pendekatan yang dilakukan auditor juga mengidentifikasi penyimpangan antara kondisi terhadap kriteria. Namun demikian, setelah temuan tersebut dapat diidentifikasi, auditor berusaha mencari akar permasalahan terjadinya penyimpangan yang disebut dengan penyebab, serta mengidentifikasi akibat terjadinya penyimpangan tersebut. Hasil dari pelaksanaan audit adalah suatu rekomendasi konstruktif operasional yang berusaha untuk menghilangkan unsur penyebab dan memininamilisir akibat yang ditimbulkan, sehingga organisasi dapat beroperasi lebih efektif dan efisien serta ekonomis (3E).

Beranjak hal tersebut tentunya diperlukan penyelerasan penguasaan atas dukungan teknologi dan inovasinya, baik pada perangkat keras teknologi (*hardware*) maupun perangkat lunaknya (*software*). Ruh aspek ini adalah meningkatkan capaian kinerja dengan inovasi teknologi melalui penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang merupakan bagian 17 pasang unsur-unsur budaya kerja sesuai dengan yang tercantum dalam keputusan Menteri PAN Nomor 25/M.PAN/4/2002.

Tanpa didahului penyelerasan teknologi dan inovasinya serta penguasaan operasionalisasi pelaksanaan tugas audit sangatlah riskan untuk mempercepat proses kerja yang sudah merupakan sebuah keniscayaan bila ingin dapat bertahan dan berkompetisi serta meneguhkan eksistensi unit kerja pengawasan dan sumberdaya. Namun demikian, apabila kita berpaling dari hal tersebut, maka sejatinya tanpa disadari bahwa proses keruntuhan eksistensi dan keterbelakangan sedang berlangsung.

4. Penyelarasan anggaran

Diatas telah disebutkan bahwa salah satu mandat pengawasan yaitu mengutamakan kebutuhan pelanggan, pengguna maupun pemangku kebijakan yaitu auditor harus dapat memberikan bagi perubahan positif sekecil apapun bagi organisasi pengguna jasa.

Pilihan rumusan penyelerasan organisasi, optimalisasi sumberdaya, budaya dan politik dalam implemetasinya tidak dapat dilepaskan dari penyelarasan anggaran yang memadai, optimalisasi dan efektivitas penggunaan anggaran. Anggaran yang telah direncanakan dengan berbasis kinerja dapat memberikan capaian kinerja keluar yang terukur merupakan komitmen manajemen. Rencana yang perlu penyelarasan bahkan perubahan atas kegiatan yang telah digariskan bukan merupakan hal yang diharamkan, sepanjang masih dalam kepatuhan atas koridor relevansi atas tugas pokok dan fungsi organisasi, sehingga tidak menyebabkan bergesernya arah dari mandatnya, bahkan bila menimbulkan kondisi ketidakpastian (*uncertainly conditions*) dalam capaian kinerja audit berupa kecukupan cakupan audit perlu mendapatkan perhatian yang serius untuk kelayakannya.

Terbangun dan eksisnya kredibiltas organisasi pengawasan bila kebutuhan pelanggan, pengguna maupun pemangku kepentingan dapat dipenuhi, sehingga auditor dan organisasi pengawasannya mampu mendorong tercapainya *good governance*. Penyelarasan kita punya pilihan untuk setiap saat siap menantang diri untuk maju dan seperti layaknya *Climber* atau para pendaki gunung. Tentu saja dalam rangka mencapai kinerja yang baik diperlukan beberapa penyelarasan terhadap perubahan peran secara progresif antisipatif dalam kerangka waktu yang tepat sehingga dapat memberikan capaian kinerja cakupan audit yang telah ditetapkan.

Penulis adalah Auditor pada Inspektorat 3

Mengapa Harus SKTM Pada Tuntutan Ganti Rugi (TGR), Apa Dasar dan Latar Belakangnya...??

Oleh : Raswad dan Awan Triyono

Kesanggupan penyelesaian kerugian negara oleh Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) dan atau Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) sebagai pengelola anggaran menjamin terselesainya kerugian negara secara tuntas.

Jumlah satker lingkup Kementerian Pertanian beberapa tahun terakhir dapat dikatakan selalu meningkat, peningkatan ini antara lain dikarenakan dalam rangka mempercepat pembangunan pertanian khususnya di daerah-daerah dan dukungan terhadap pelaksanaan tugas pembantuan yang merupakan tanggungjawab pemerintahan pusat. Berlakunya undang-undang otonomi daerah yang memberikan pelimpahan beberapa kewenangan ke Pemerintah Daerah (Pemda) untuk mengurus rumah tangga sendiri memicu terhadap pemerintah pusat untuk meningkatkan dan membangun koordinasi secara sinergis dengan Pemda, dalam rangka mempercepat pembangunan pertanian. Salah satu solusi percepatan pembangunan pertanian tersebut yaitu dengan mengalokasikan APBN ke dalam satker-satker di daerah. Melalui dana dana dekonsentrasi (DK) dan dana tugas pembantuan (TP) baik yang dikelola ditingkat provinsi maupun tingkat kabupaten.

Hasil evaluasi Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian pada Rapat Kerja tanggal 28 Januari 2010 sampai dengan 30 Januari 2010 yang dilaksanakan di Ciloto Jawa Barat. Memberikan data/catatan bahwa sampai dengan tahun 2009 jumlah satker lingkup Kementerian Pertanian mencapai 3000 satker, walaupun setelah dilakukan evaluasi terhadap efektifitas satker pada tahun 2010 terjadi penurunan, dimana jumlah satker hanya 700 satker. terhadap satker yang cukup banyak tersebut, hanya dapat dilakukan audit mencapai sekitar 35 %. Pada kesempatan raker juga disampaikan beberapa materi antara lain permasalahan penyelesaian tindak lanjut kerugian Negara dari hasil audit yang tidak dapat ditindaklanjuti secara tuntas. Penyebab dari permasalahan tersebut dikarenakan temuan kerugian negara tidak didukung dengan bukti yang rekomacu seperti dukungan dengan surat pengakuan dari pihak-pihak yang bertanggungjawab. Dalam diskusi muncul beberapa pendapat bagaimana format yang sesungguhnya dalam merumuskan kerugian Negara, bila yang diklaim pihak ketiga (dalam hal kontraktual) apakah KPA atau PPK.

Dari hasil Audit Kinerja maupun Audit Khusus maupun beberapa pengawalan kegiatan strategis, kerugian Negara yang paling menonjol diakibatkan dari pelaksanaan pekerjaan dengan pihak ke tiga (kontrak kerja atau sejenisnya) seperti terjadinya keterlambatan penyelesaian pekerjaan sehingga pihak rekanan dikenakan sanksi denda keterlambatan, atau pihak rekanan melarikan diri meninggalkan tanggungjawab pekerjaan yang tidak tuntas, adanya perhitungan kemahalan harga atas satuan harga yang ditetapkan. Umumnya hasil rekomendasi dari kegiatan audit tim terhadap permasalahan tersebut adalah melakukan sanksi klaim agar pihak pelaksana mengembalikan sejumlah uang pada negara, istilah lain yang lebih poupler adalah tuntutan ganti rugi.

Permasalahan tuntutan ganti rugi menjadi kendala mana kala pihak penyedia jasa tidak melakukan atau keberatan dilakukan klaim karena beberapa alasan teknis di lapangan pada saat melaksanakan pekerjaan. Dari hasil monitoring pelaksanaan tindaklanjut hasil audit, masih banyak ditemukan rekomendasi kerugian Negara yang belum ditindaklanjuti, karena pihak rekanan merasa keberatan, dukungan satker (KPA/PPK) sebagai pengelola anggaran untuk mengupayakan penyelesaian kerugian Negara kurang maksimal, alat bukti yang didapat sebagai upaya klaim tidak lengkap/akurat yang memenuhi syarat formal yang ditentukan.

Undang –Undang 17 tahun 2003 yang merupakan undang-undang reformasi di bidang keuangan memberikan

solusi pertanggungjawaban atas penyimpangan pengelolaan anggaran yang diterima/dikelola. Pemuatan aturan materi siapa yang bertanggungjawab terhadap penyimpangan atas dana yang dikelola memberikan gambaran/penegasan bahwa : 1) dalam pengeloaan anggaran penuh dengan resiko penyimpangan, sehingga harus jelas pihak-pihak yang menanggung, 2) memberikan kemudahan penyelesaian klaim karena pada prakteknya sering terjadi kesulitan dalam melaksanakan eksekusi rekomendasi, 3) Kejelasan sanksi hukum bagi pengelola jika lalai dalam melaksanakan kewenanganya. Yang pada akhirnya sebagai upaya preventif dan represif, serta berfungsinya sebagai jaminan atas ditaatinya ketentuan pengelolaan anggaran.

Dalam melaksanakan Audit, bila ditemukan penyimpangan kerugian Negara khususnya yang dilakukan/ditimbulkan oleh pihak rekanan/penyedia jasa sering kali terjadi perbedaan pemahaman diantara auditan dan dihadapkan persoalan bagaimana merumuskan format yang benar, bukan persoalan materi kalimat, akan tetapi siapa yang berwenang menandatangani jika dibuat SKTM. Dipihak lain pengelola satker juga umumnya belum mengerti atau jelas siapa yang bertanggungjawab apakah Kuasa Pengguna Anggaran atau Pejabat Pembuat Komitmen.

Prinsip dalam pengeloaan anggaran APBN adalah prinsif hukum keperdataan artinya pertanggungjawaban melekat secara pribadi bagi pihak-pihak yang melakukan perikatan atau diberikan menjalankan kewenangannya. Bab XI pasal 59 (1), pasal 60 (1) dan (2) Undang-udnag No 1 tahun 2004 merupakan rujukan aturan main penyelesaian kerugian Negara/derah mewajibkan setiap orang yang karena tindakanya merugikan Negara wajib membuat Surat Keterangan Tanggung Jawab Mutlak. Demikian garis-garis/ batas penyelesaian kerugian Negara di atur pula pada Undang – Undang RI No. 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

Rumusan pasal – pasal tersebut yaitu " Setiap kerugian Negara/daerah yang disebabkan oleh tindakan melanggar hukum atau kelalaian seseorang harus segera diselesaikan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku (pasal 59 (1)) dan segera setelah kerugian Negara tersebut diketahui, kepada bendahara, pegawai negeri bukan bendahara atau pejabat lain yang nyata-nyata melanggar hukum atau melalaikan kewajibannya segera dimintakan surat pernyataan kesanggupan (SKTM) dan atau pengakuan bahwa kerugian tersebut menjadi tanggungjawabnya dan bersedia mengganti kerugian dimaksud.

Dalam kontek penjelasan pasal demi pasal di Undang-undang no 17 tahun 2003 menjelaskan bahwa pimpinan unit organisasi kementerian Negara/lembaga dan Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah bertanggungjawab atas pelaksanaan kegiatan APBN/ABPD. Selain itu perlu ditegaskan bahwa prinsip yang berlaku universal bahwa barang siapa yang diberi wewenang menerima, menyimpan dan membayar atau menyerahkan uang, surat berharga atau barang milik Negara bertanggungjawab secara pribadi. Merujuk pada dasar-dasar ketentuan tersebut dapat disimpulkan bila terjadi penyimpangan dalam pengelolaan anggaran sehingga terjadi tuntutan kerugian pada pihak ketiga, maka yang bertanggungjawab dan menandatangani SKTM adalah KPA karena otoritas pengelola anggaran ditingkat organisasi/satker adalah KPA, walaupun tidak menutup kemungkinan mendapat keterangan lain sebagai alat bukti tambahan seperti dikuatkan dengan PPK dan kesanggupan rekanan yang bersangkutan.

Kebijakan adanya keharusan setiap penyelenggaraan audit mewajibkan tim/Auditor untuk mendapatkan Surat Keterangan Tanggungjawab Mutlak dilingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian sudah diterbitkan melalui pedum audit yang ditetapkan oleh Inspektur Jenderal. Walaupun dalam praktek sering terjadi benturan-benturan dengan pihak satker, namun kewajiban tersebut mutlak harus dilakukan hal ini membantu dan menyamin penyelesaian kerugian Negara yang lebih cepat.

Sumber data:

1. Bahan raker Itjen tanggal 28 Januari 2010 sd 30 Januari 2010
2. Hasil monitoring tindak lanjut tim Itjen
3. Undang-undang No. 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara
4. Undang-undang No. 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.

Penulis

Auditor Inspektorat III & Khusus

Metode Pemilihan Penyedia Barang / Jasa : Antara Keppres No. 80 Tahun 2003 vs Perpres No. 54 Tahun 2010

Oleh : Yuris Triyanto, M. Usnun Kurniawan

Penetapan Metode Pemilihan Penyedia Barang dan Jasa merupakan salah satu kunci sukses awal dari proses pelaksanaan pengadaan barang dan jasa yang efisien, efektif, terbuka dan bersaing, transparan, adil dan akuntabel. Perpres No. 54 Tahun 2010 menyempurnakan kelemahan-kelemahan dan mengatur ketentuan baru yang dibutuhkan serta tidak terakomodasi pada Keppres No. 80 Tahun 2003

Proses Pengadaan barang dan jasa senantiasa mendapatkan sorotan dan pengawasan yang tajam baik dari pengawas internal pemerintah maupun elemen masyarakat anti korupsi, karena pekerjaan ini rawan dengan tindak korupsi. Data KPK menunjukkan pada periode 2004 – 2007, KPK menangani sedikitnya 57 kasus korupsi dan 66% diantaranya terkait dengan pengadaan barang dan jasa, sisanya 34 % merupakan kasus penyuapan dan penyalahgunaan anggaran negara. Menurut data ICW (*Indonesian Corruption Watch*) periode 2008 – 2009, kasus korupsi juga masih didominasi kasus yang terkait dengan pengadaan barang dan jasa yaitu penggelembungan anggaran dan penunjukan langsung pengadaan barang dan jasa. Bahkan ICW sebagai mana dikutip pada Harian Media Indonesia edisi Selasa 10 Agustus 2010, menemukan sedikitnya 9 modus korupsi dalam pengadaan barang tanpa tender, yaitu pemalsuan, penyuapan, penggelapan, uang komisi, pemerasan, perlakuan tidak adil terhadap investor, suap, sumbangan ilegal dan penyalahgunaan wewenang.

Sebenarnya proses pengadaan barang dan jasa telah diatur dengan jelas pada Keppres No 80 tahun 2003, yang telah mengalami 7 (tujuh) kali perubahan. Perubahan yang terakhir adalah perubahan ke-7 menjadi Perpres No 95 tahun 2007. Urutan perubahan Keppres No. 80 Tahun 2003 adalah sebagai berikut :

Keputusan Presiden No. 80 Tahun 2003

↓

Perubahan 1 - Perpres No. 61 Tahun 2004
Perubahan 2 - Perpres No. 32 Tahun 2005
Perubahan 3 - Perpres No. 70 Tahun 2005
Perubahan 4 - Perpres No. 8 Tahun 2006
Perubahan 5 - Perpres No. 79 Tahun 2006
Perubahan 6 - Perpres No. 85 Tahun 2006
Perubahan 7 - Perpres No. 95 Tahun 2007

↓

Perpres No 54 tahun 2010

Maksud dikeluarkannya Keppres dan adendumnya tersebut adalah untuk mengatur pelaksanaan pengadaan barang/jasa yang sebagian atau seluruhnya dibiayai dari APBN/APBD sesuai dengan tugas, fungsi, hak dan kewajiban serta peranan masing-masing pihak dalam pengadaan barang/jasa instansi pemerintah. Tujuan dikeluarkannya Keppres tersebut adalah agar pelaksanaan pengadaan barang/jasa yang sebagian atau seluruhnya dibiayai APBN/APBD diperoleh barang/jasa yang dibutuhkan instansi

pemerintah dalam jumlah yang cukup, dengan kualitas dan harga yang dapat dipertanggungjawabkan dalam waktu dan tempat tertentu secara (i) efisien, (ii) efektif, (iii) terbuka dan bersaing, (iv) transparan, (v) adil/tidak diskriminatif, (vi) akuntabel. Tetapi dalam pelaksanaannya masih ada peluang-peluang tindak korupsi dalam proses pengadaan barang dan jasa sebagaimana data pada paragraf pertama. Untuk menegakkan prinsip pengadaan barang dan jasa yang efisien, efektif, terbuka dan bersaing, transparan, adil dan akuntabel maka sejak 6 Agustus 2010, Presiden Republik Indonesia menandatangani Peraturan Presiden No 54 tahun 2010 sebagai pengganti Keputusan Presiden No 80 tahun 2003.

Perpres No. 54 Tahun 2010 secara hukum dinyatakan berlaku sejak ditandatangani, namun oleh Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) diberikan aturan peralihan dan pengecualian bagi Pengadaan Barang/Jasa serta Kontrak-Kontrak yang sedang berjalan dan masih menggunakan aturan Keppres No. 80 Tahun 2003 dan perubahannya. Namun, peralihan ini tidak berlaku apabila proses pengadaan barang/jasa dilaksanakan setelah penandatanganan Perpres dilaksanakan. Perpres No. 54 Tahun 2010 banyak berisi aturan-aturan baru yang menyempurnakan aturan pada Keppres No 80 Tahun 03, bahkan ada pula aturan baru menjadi kebutuhan pelaksanaan pengadaan barang dan jasa yang sebelumnya tidak diatur pada Keppres No. 80 Tahun 2003.

Permasalahan Metode Pemilihan Penyedia Barang/Jasa pada Keppres No 80 tahun 2003

Sebagaimana pada pembukaan diatas, salah satu pintu kesuksesan pengadaan barang/jasa pemerintah yang sesuai dengan peraturan yang berlaku adalah penetapan metode pemilihan penyedia barang dan jasa. Menurut penulis terdapat beberapa permasalahan khususnya tentang metode pemilihan penyedia barang / jasa pada Keppres No. 80 Tahun 2003 sehingga sering pengadaan barang/jasa tidak mencapai tujuan sebagaimana diamanatkan dalam peraturan yang berlaku. Beberapa permasalahan tersebut adalah :

Pertama, ketentuan metode pemilihan penyedia barang/jasa lainnya/ jasa pemborongan/jasa konsultansi pada Keppres No 80 Tahun 2003 bermasalah, diantaranya masih kurang efektif dan efisien dalam prosedur pelaksanaannya. Tingkat serapan anggaran dari berbagai proses pengadaan sebelumnya masih lambat karena batas nilai pengadaan yang rendah serta peranan usaha kecil yang masih kurang optimal.

Kedua, Keppres No. 80 Tahun 2003 tidak menentukan kriteria keadaan tertentu yang jelas pada proses penunjukan langsung, sehingga menimbulkan multi tafsir. Misalnya, seberapa darurat suatu keadaan sehingga dapat masuk dalam kriteria keadaan tertentu. Kemudian, apakah sudah ada daftar pekerjaan yang perlu dirahasiakan yang menyangkut pertahanan dan keamanan Negara, atau apakah pekerjaan itu akan ditetapkan oleh presiden secara kasus per-kasus serta tentang kondisi bencana yang hanya disebabkan alam.

Ketiga, terdapat poin pada keadaan tertentu yang sudah tidak relevan dengan masa kekinian, yaitu pengadaan barang/jasa untuk pilkada sampai tahun 2005 dan pengadaan barang dan jasa dalam rangka rehabilitasi Aceh Nias.

Keempat, Keppres No. 80 Tahun 2003 tidak menjelaskan apakah pejabat yang memiliki kewenangan tertinggi di suatu instansi pemerintah berwenang untuk menentukan apakah suatu pengadaan barang/jasa dapat dilakukan dengan metode penunjukan langsung.

Permasalahan yang tersebut diatas telah disempurnakan dengan diterbitkannya Peraturan Presiden No 54 tahun 2010. Berikut disampaikan beberapa perbaikan.

Metode Pengadaan

Metode pengadaan barang/jasa lainnya/ pengadaan pekerjaan konstruksi / jasa konsultansi pada Perpres No. 54 Tahun 2010 telah menjawab

permasalahan tentang kekurangan metode pemilihan penyedia barang/jasa pada Keppres no. 80 tahun 2003.

Pada Perpres No. 54 Tahun 2010, prosedur pelaksanaan pengadaan barang/jasa lebih sederhana dengan menambahkan metode pelelangan sederhana dan pengadaan langsung. Sehingga dengan prosedur yang semakin mudah dan ringkas maka multiplayer effect dari proses pengadaan barang/jasa semakin efektif dan efisien. Misalnya ; proses pelelangan sederhana, dengan ketentuan yang semakin mudah dan batas nilai pengadaan yang semakin tinggi, maka tingkat serapan belanja semakin cepat, proses pengadaan semakin singkat, kebutuhan semakin cepat terpenuhi, outcome dari barang/jasa semakin cepat dirasakan dan akhirnya pengawasan dan evaluasi bisa tepat waktu dilakukan.

Perpres no. 54 tahun 2010 menaikkan batas nilai pengadaan untuk pelelangan umum dari Rp 100 juta menjadi Rp 200 juta. Kemudian pelelangan sederhana sampai dengan Rp 200 juta. Pengadaan langsung sampai Rp 100 juta. Dengan langkah ini diharapkan tingkat serapan belanja akan semakin cepat dan semakin besar, sehingga pertumbuhan perekonomian semakin meningkat.

Perpres No. 54 tahun 2010 memberikan peran yang lebih optimal kepada usaha kecil dengan menambahkan metode Pengadaan Langsung yang secara khusus untuk peserta Badan Usaha Kecil atau perorangan, serta batas nilai sampai dengan Rp100 juta. Selama ini, peluang usaha bagi usaha kecil dalam pengadaan barang/jasa pemerintah berkisar antara 30 – 40% dari total nilai pengadaan secara nasional. Peran usaha kecil yang diotimalkan ini juga dalam rangka menjalankan amanat UU Nomor 9 Tahun 1995 yang mewajibkan pemerintah memberikan peluang usaha kepada usaha kecil.

Lima Kategori

Pengadaan barang/jasa, metode pemilihannya dibagi menjadi 5 (lima), dimana pada Keppres 80/2003 terbagi menjadi 4 (empat). Terdapat penghapusan metode Pelelangan langsung dan pemilihan langsung. Diperbaharui dengan metode pelelangan sederhana, pengadaan langsung dan sayembara / kontes. Pada Perpres 54/10 juga menaikkan batas nilai pengadaan.

1. **Pelelangan umum** yaitu dilakukan secara terbuka dengan pengumuman secara luas melalui media massa dan papan pengumuman resmi institusi. Biasa dilakukan untuk pengadaan dengan **nilai diatas Rp. 200.000.000,-** (dua ratus Juta rupiah).
2. **Pelelangan sederhana** yaitu pengadaan barang / jasa lainnya dengan ketentuan : (i) bukan pekerjaan kompleks (ii) menggunakan prinsip pasca kualifikasi (iii) pengumuman secara luas hanya 3 hari (iv) bernilai **sampai dengan Rp. 200.000.000,-** (dua ratus juta rupiah).
3. **Penunjukan langsung** yaitu Metode dengan langsung menunjuk 1 (satu) penyedia barang/jasa dengan cara melakukan negosiasi teknis maupun harga. Biasanya digunakan dalam keadaan tertentu dan keadaan khusus dan **tanpa batasan nilai**.
4. **Pengadaan langsung** yaitu pengadaan barang/ jasa lainnya dengan ketentuan : (i) untuk kebutuhan operasional K/L/D/I (ii) kategori teknologi yang sederhana (iii) beresiko kecil (iv) penyedia adalah orang perorang dan atau badan usaha kecil (v) untuk pengadaan **sampai dengan Rp. 100.000.000,-** (seratus juta rupiah).
5. **Kontes/Sayembara**, menurut ketentuan dalam Perpres 54/10 adalah sebagai berikut : (i) merupakan proses dan hasil gagasan, kreatifitas, inovasi dan metode pelaksanaan tertentu (ii) tidak dapat ditetapkan berdasarkan harga satuan (iii) sayembara : memperlombakan gagasan, ide (iv) kontes : memperlombakan sesuatu yang sudah ada (v) persyaratan penyedia lebih mudah (vi) terdapat evaluasi oleh tim juri/ahli

Sementara pengadaan pekerjaan konstruksi, metode pemilihannya dibagi menjadi 5 (lima), dimana pada Keppres 80/2003 terbagi menjadi 4 (empat). Terdapat penambahan dengan metode pengadaan

langsung. Perbedaan dengan pengadaan barang/jasa lainnya adalah metode pemilihan penyedia pekerjaan konstruksi tetap disesuaikan dengan PP no 29 tahun 2000 tentang penyelenggaraan jasa konstruksi. Pada Perpres 54/10 juga menaikkan batas nilai pengadaan pekerjaan konstruksi dengan keterangan sebagai berikut :

1. **Pelelangan umum** adalah pelelangan yang dilakukan secara terbuka dengan pengumuman secara luas melalui media massa, sekurang-kurangnya 1 (satu) media cetak dan papan pengumuman resmi untuk umum sehingga masyarakat luas dunia usaha yang berminat dan memenuhi kualifikasi dapat mengikutinya dengan nilai pengadaan **lebih dari Rp. 200.000.000,-** (dua ratus juta rupiah).

2. **Pelelangan terbatas** adalah pelelangan untuk pekerjaan tertentu yang kompleks dan diikuti oleh penyedia jasa yang dinyatakan telah lulus prakualifikasi dan jumlahnya diyakini terbatas dengan pengumuman secara luas melalui media massa, sekurang-kurangnya 1 (satu) media cetak dan papan pengumuman resmi untuk umum sehingga masyarakat luas dunia usaha yang berminat dan memenuhi kualifikasi dapat mengikutinya dan nilai pengadaan **lebih dari Rp. 200.000.000,-** (dua ratus juta rupiah).

3. **Pemilihan langsung** adalah pengadaan jasa konstruksi tanpa melalui pelelangan umum atau pelelangan terbatas, yang dilakukan dengan membandingkan sekurang-kurangnya 3 (tiga) penawar dari penyedia jasa dan dapat dilakukan negosiasi, baik dari segi teknis maupun harga, sehingga diperoleh harga yang wajar dan secara teknis dapat dipertanggungjawabkan dengan nilai pengadaan **sampai dengan Rp. 200.000.000,-** (dua ratus juta rupiah).

4. **Penunjukan langsung** adalah pengadaan jasa konstruksi yang dilakukan tanpa melalui pelelangan umum, pelelangan terbatas, atau pemilihan langsung yang dilakukan hanya terhadap 1 (satu) penyedia jasa dengan cara melakukan negosiasi baik dari segi teknis maupun harga sehingga diperoleh harga yang wajar dan secara teknis dapat dipertanggungjawabkan dengan **tanpa batasan nilai** pengadaan.

5. **Pengadaan Langsung** yaitu pengadaan pekerjaan konstruksi dengan ketentuan : (i) untuk kebutuhan operasional K/L/D/I (ii) kategori teknologi yang sederhana (iii) beresiko kecil (iv) penyedia adalah orang perorang dan atau badan usaha kecil (v) untuk pengadaan **sampai dengan Rp. 100.000.000,-** (seratus juta rupiah).

Dalam pengadaan jasa konsultansi, metode pemilihannya dibagi menjadi 5 (lima), dimana pada Keppres 80/03 terbagi menjadi 4 (empat). Terdapat penghapusan metode seleksi terbatas dan seleksi langsung. Diperbaharui dengan metode seleksi sederhana, pengadaan langsung dan sayembara. Pada Perpres 54/10 juga menaikkan batas nilai pengadaan jasa konsultansi dengan keterangan sebagai berikut :

1. **Seleksi umum** adalah metoda pemilihan penyedia jasa konsultansi yang daftar pendek pesertanya dipilih melalui proses prakualifikasi secara terbuka yaitu diumumkan secara luas melalui media massa dan papan pengumuman resmi untuk penerangan umum sehingga masyarakat luas mengetahui dan penyedia jasa konsultansi yang berminat dan memenuhi kualifikasi dapat mengikutinya dengan nilai pengadaan **lebih dari Rp. 200.000.000,-** (dua ratus juta rupiah).

2. **Seleksi sederhana** adalah metoda pemilihan penyedia jasa konsultansi untuk pekerjaan yang bersifat sederhana dan diumumkankan kepada masyarakat umum selama 3 (tiga) hari dengan nilai pengadaan **sampai dengan Rp. 200.000.000,-** (dua ratus juta rupiah).

3. **Penunjukan langsung** yaitu Metode dengan langsung menunjuk 1 (satu) penyedia jasa konsultansi dengan cara melakukan negosiasi teknis maupun harga. Biasanya digunakan dalam keadaan tertentu dan keadaan khusus dengan **tanpa batasan nilai**.

4. **Pengadaan langsung** yaitu pengadaan jasa konsultansi dengan ketentuan : (i) untuk kebutuhan operasional K/L/D/I (ii) untuk pengadaan **sampai dengan Rp. 50.000.000,-** (lima puluh juta rupiah).

5. **Kontes/Sayembara,** menurut ketentuan dalam Perpres 54/10 adalah sebagai berikut : (i) merupakan proses dan hasil gagasan, kreatifitas, inovasi dan metode pelaksanaan tertentu (ii) tidak dapat ditetapkan berdasarkan harga satuan (iii) sayembara : memperlombakan gagasan, ide (iv) kontes : memperlombakan sesuatu yang sudah ada (v) persyaratan penyedia lebih mudah (vi) terdapat evaluasi oleh tim juri/ahli

Kriteria Keadaan Tertentu

Kriteria keadaan tertentu dan keadaan khusus Perpres 54/2010 memberikan catatan dan perubahan yang mendasar sebagai berikut :

a. Lebih memperkuat dan memperluas aturan penunjukan langsung dengan lebih menjelaskan faktor bencana non alam dan bencana.

b. Bahwa **tidak ada lagi** alasan penunjukan langsung untuk kategori barang/jasa yang **bersifat rahasia**

c. Pengadaan **mobil, motor dan kendaraan bermotor** lainnya sudah dapat dilaksanakan dengan **Penunjukan Langsung**

d. Tidak ada lagi batasan nilai untuk pengadaan dalam keadaan tertentu dan barang khusus.

e. Keterangan **barang/pekerjaan khusus** disamping terdiri dari 5 (lima) jenis **ditambahkan 4 (empat)** jenis barang/pekerjaan.

Redaksional Keadaan tertentu dan barang/pekerjaan khusus adalah sebagai berikut:

Kriteria keadaan tertentu yang memungkinkan dilakukan Penunjukan Langsung terhadap Penyedia Barang/Pekerjaan Konstruksi/Jasa Lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, meliputi:

a) Keadaan tertentu adalah :

1) Penanganan darurat yang tidak dapat direncanakan sebelumnya dan waktu penyelesaian pekerjaannya harus segera, untuk:

a. pertahanan negara, dan/atau

b. keamanan masyarakat dan/atau

c. keselamatan/perlindungan masyarakat :

a) akibat adanya bencana alam dan/atau bencana non alam dan/atau bencana sosial; dan/atau

b) dalam rangka pencegahan bencana; dan/atau

c) akibat kerusakan infrastruktur yang dapat menghentikan kegiatan pelayanan publik.

2) Pekerjaan penyelenggaraan penyiapan konferensi yang mendadak untuk menindaklanjuti komitmen internasional dan dihadiri oleh Presiden/Wakil Presiden.

3) Kegiatan menyangkut pertahanan negara yang ditetapkan oleh Menteri Pertahanan serta kegiatan yang menyangkut keamanan dan ketertiban masyarakat yang ditetapkan oleh Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia; dan/atau

4) Pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh satu Penyedia Barang/Pekerjaan Konstruksi/Jasa Lainnya, pabrikan tunggal, pemegang hak paten atau pihak yang telah mendapat izin dari pemegang hak paten.

b) Barang / pekerjaan khusus

(1) Pekerjaan berdasarkan tarif resmi yang ditetapkan pemerintah; atau

(2) Pekerjaan/barang spesifik yang hanya dapat dilaksanakan oleh satu penyedia barang/jasa, pabrikan, pemegang hak paten; atau

(3) Merupakan hasil produksi usaha kecil atau koperasi kecil atau pengrajin industri kecil yang telah mempunyai pasar dan harga yang relatif stabil; atau

(4) Pekerjaan yang kompleks yang hanya dapat dilaksanakan dengan penggunaan teknologi khusus dan/atau hanya ada satu penyedia barang/jasa yang mampu mengaplikasikannya; atau

(5) Pekerjaan pengadaan dan distribusi bahan obat, obat dan alat kesehatan dalam rangka menjamin ketersediaan obat untuk pelaksanaan peningkatan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang jenis, jumlah dan harganya telah ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang kesehatan."

(6) Pekerjaan pengadaan mobil, sepeda motor dan/atau

(7) kendaraan bermotor lainnya dengan harga khusus untuk pemerintah (GSO /Government Sales Operation)

(8) Sewa penginapan/hotel; atau

(9) lanjutan sewa gedung/kantor, dan lanjutan sewa ruang terbuka atau tertutup lainnya.

Materi Kadaluarsa dan ULP

Dalam Keppres no 80 tahun 2003 terdapatnya poin pada keadaan tertentu yang sudah tidak relevan dengan masa kekinian, yaitu pengadaan barang/jasa untuk pilkada sampai tahun 2005 dan pengadaan barang dan jasa dalam rangka rehabilitasi Aceh Nias. Tentang hal ini sudah dihapus dan diperbaharui seperti tertulis pada penjelasan tentang keadaan tertentu sesuai Perpres 54/10.

Keppres No. 80/2003 tidak menjelaskan apakah pejabat yang memiliki kewenangan tertinggi di suatu instansi pemerintah berwenang untuk menentukan apakah suatu pengadaan barang/jasa dapat dilakukan dengan metode penunjukan langsung. Jawabannya terdapat pada Perpres No. 54 Tahun 2010 Pasal 34 Ayat (2), yang melaksanakan perencanaan pengadaan termasuk penentuan metode pemilihan, dilakukan oleh PPK dan/atau ULP/Pejabat Pengadaan.

Penutup

Dari uraian permasalahan tentang metode pemilihan penyedia barang/jasa pada Keppres no 80 tahun 2003, semua permasalahan yang penulis ungkapkan sudah mendapatkan solusinya pada metode pemilihan penyedia barang/jasa Perpres no 54 tahun 2010, besar harapan penulis Perpres no 54 tahun 2010 ini akan menutup celah-celah tindak korupsi yang selama ini terjadi pada proses pengadaan barang/jasa pemerintah, sehingga prinsip dasar pengadaan barang/jasa yang efisien, efektif, terbuka dan bersaing, transparan, adil dan akuntabel dapat mencapai tujuannya yaitu untuk memperoleh barang atau jasa dengan harga yang dapat dipertanggungjawabkan, dengan jumlah dan mutu yang sesuai serta pada waktunya dapat tercapai. ***selesai***

Sumber data :

1. http://khalidmustafa.info/?p=1131
2. http://arijuliano.blogspot.com/2007/02/seputar-masalah-penunjukan-langsung.html
3. Http:/ pengadaan.info
4. Keppres No. 80 Tahun 2003
5. Perpres No. 54 Rahun 2010

Penulis adalah

1) Auditor Inspektorat 1

2) CPNS

Konsep Dasar SAP dan Kaitannya dengan Pencegahan Korupsi

Oleh: Nurul Nugrahaningrum

Target yang ingin dicapai dari SAP adalah pemerintah akan semakin transparan dan akuntabel. Segala macam akan ketahuan sebab yang dikelola adalah uang rakyat dan rakyat wajib diberi informasi bagaimana pemerintah memakai uangnya.

Pendahuluan

Pemerintah dengan persetujuan DPR-RI telah menetapkan satu paket undang-undang di bidang keuangan Negara, yaitu Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-Undang Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, dan Undang-Undang Nomor 15 tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara. Ketiga undang-undang tersebut menjadi dasar bagi institusi Negara mengubah pola administrasi keuangan (*Financial administration*) menjadi pengelolaan keuangan (*Financial management*).

Pemerintah melalui Keputusan Presiden Nomor 2 tahun 2005 yang mengacu pada UU No. 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan UU No. 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara membentuk Komite Standar Akuntansi Pemerintahan (KSAP). Tugas pokok KSAP yang terdiri dari Komite Konsultatif dan Komite Kerja ini adalah menyiapkan Rancangan Peraturan Pemerintah (PP) tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), hasil kerja KSAP itu pada tanggal 13 Juni 2005 disahkan oleh Presiden dan terbitlah PP No. 24 tahun 2005 tentang SAP.

Tahun 2006 adalah momentum bagi bangsa Indonesia, karena pada tahun inilah terbit laporan keuangan pemerintah yang disusun berdasarkan SAP, hal ini sesuai dengan PP No. 24/2005 yang menyatakan bahwa laporan keuangan pemerintah baik Pusat maupun Daerah harus disusun berdasarkan SAP yang berlaku untuk laporan keuangan. Bagi masyarakat akuntansi, PP No. 24/2005 ini dianggap sebagai tonggak sejarah karena sektor pemerintah selama ini belum mempunyai standar akuntansi.

UU No. 17 tahun 2003 mewajibkan Presiden dan Gubernur/Bupati/Walikota untuk menyampaikan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBN/APBD berupa laporan keuangan. Laporan keuangan tersebut setidak-tidaknya meliputi Laporan Realisasi Anggaran APBN/APBD, Neraca, Laporan Arus Kas, dan Catatan atas Laporan Keuangan, yang dilampiri dengan laporan keuangan perusahaan Negara/daerah dan badan lainnya. Disebutkan pula bahwa bentuk dan isi laporan keuangan tersebut disusun dan disajikan sesuai dengan SAP. Maka bersama PP No. 24/2005 dan UU Keuangan lainnya, seluruh pengelolaan keuangan Negara "dipaksa" untuk bekerja dan mengacu pada produk hukum tersebut.

Konsep Dasar SAP

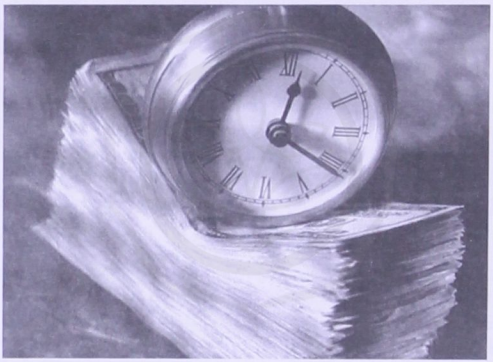
Beberapa faktor penting yang menjadi pendorong tumbuh pesatnya akuntansi pemerintahan di Indonesia adalah.

1. Ditetapkannya tiga paket UU yang mengatur Keuangan Negara Pasal 32 (1) UU No. 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara mengamanatkan bahwa laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBN/APBD berupa laporan keuangan yang disusun dan disajikan sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan.

2. Pasal 184 ayat (1) UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menyebutkan bahwa laporan keuangan disusun dan disajikan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

3. **Profesi akuntansi**. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) telah lama menginginkan adanya standar akuntansi di sektor publik sebagai hal yang paralel dengan telah adanya lebih dahulu standar akuntansi di sektor komersil.

4. **Birokrasi**. Pemerintahan merupakan penyusun dan sekaligus pemakai yang sangat berkepentingan akan adanya suatu akuntansi pemerintahan yang handal. Dengan diundangkannya tiga paket keuangan negara maupun undang-undang yang terkait dengan pemerintahan daerah mendorong instansi pemerintah baik pusat dan daerah untuk secara serius menyiapkan sumber daya dalam pengembangan dan penyusunan laporan keuangan pemerintah.



5. **Masyarakat (LSM dan wakil rakyat)**. Masyarakat melalui LSM dan wakil rakyat di DPR, DPD, dan DPRD juga menaruh perhatian terhadap praktik *good governance* pada pemerintahan di Indonesia.

6. **Sektor Swasta**. Perhatian dari sektor swasta mungkin tidak terlalu signifikan karena akuntansi pemerintahan tidak terlalu berdampak secara langsung atas kegiatan dari sektor swasta. Namun, penggunaan teknologi informasi dan pengembangan sistem informasi berbasis akuntansi akan mendorong sebagian pelaku bisnis di sektor swasta untuk ikut menekuninya.

7. **Akademisi**. Akademisi terutama di sektor akuntansi menaruh perhatian yang cukup besar atas perkembangan pengetahuan di bidang akuntansi pemerintahan. Perhatian ini sangat erat kaitannya dengan penyiapan SDM yang menguasai kemampuan di bidang akuntansi pemerintahan untuk memenuhi kebutuhan tenaga operasional dan manajer akuntansi di pemerintahan.

8. **Dunia Internasional (*lender* dan *investor*)**. World Bank, ADB, dan JBIC, merupakan lembaga internasional (*lender*), yang ikut berkepentingan untuk berkembangnya akuntansi sektor publik yang baik di Indonesia. Perkembangan akuntansi tadi diharapkan dapat meningkatkan transparansi dan akuntanbilitas dari proyek pembangunan yang didanai oleh lembaga tersebut.

9. **Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)**. UU No. 17 tahun 2003 dan UU No. 15 tahun 2004 menyebutkan bahwa Pertanggungjawaban pelaksanaan APBN dan APBD diperiksa oleh BPK. Untuk dapat memberikan opininya, BPK memerlukan suatu standar akuntansi pemerintahan yang diterima secara umum.

10. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah. APIP yang meliputi Bawasda/Inspektorat Daerah, Irjen, dan BPKP merupakan auditor intern pemerintah yang berperan untuk membantu pimpinan untuk terwujudnya sistem pengendalian intern yang baik sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja instansi pemerintah sekaligus mencegah praktik-praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Akuntansi pemerintahan sangat erat kaitan dan dampaknya terhadap sistem pengendalian intern sehingga auditor intern mau tidak mau harus memiliki kemampuan di bidang akuntansi pemerintahan sehingga dapat berperan untuk mendorong penerapan akutansi pemerintahan yang sedang dikembangkan.

Standar Akuntansi Pemerintahan, selanjutnya disebut SAP adalah prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah.

Standar Akuntansi Pemerintahan dimaksud dibutuhkan dalam rangka penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBN/APBD berupa laporan keuangan yang setidak-tidaknya meliputi Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, Laporan Arus Kas, dan Catatan atas Laporan Keuangan.

Dengan mengacu pada Standar Akuntansi Pemerintahan maka diharapkan laporan keuangan pemerintahan akan dapat diperbandingkan, sehingga sangat berguna untuk penilaian kinerja pemerintah daerah. Lebih lanjut pada tahun 2005, ADB mengatakan bahwa standar sangat penting dalam penyusunan laporan keuangan karena standar merupakan *a common framework to enable review, analysis and interpretation of financial information across entities, countries and regions, transparent, timely, reliable financial information instills investor confidence.*

SAP adalah prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah. Dengan demikian, SAP merupakan persyaratan yang mempunyai kekuatan hukum dalam upaya meningkatkan kualitas laporan keuangan pemerintah di Indonesia.

SAP diterapkan di lingkup pemerintahan, yaitu pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan satuan organisasi di lingkungan pemerintah pusat/daerah. Maka setiap entitas pelaporan pemerintah pusat (termasuk Kementerian Pertanian) dan pemerintah daerah wajib menerapkan SAP.

Landasan Hukum SAP

1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
4. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tenťang Pemerintahan Daerah.
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah.

SAP dan Kaitannya dengan Pencegahan Korupsi

Dalam rangka mewujudkan tata kelola yang baik (*good governance*), pemerintah terus melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan tranparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara.

Pengelolaan keuangan Negara harus transparan dan akuntabel. Salah satu upaya konkrit untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan Negara adalah penyampaian laporan pertanggungjawaban keuangan pemerintah yang memenuhi prinsip tepat waktu dan disusun dengan mengikuti standar akuntansi pemerintahan yang telah diterima secara umum. Hal tersebut diatur dalam UU No. 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara yang mensyaratkan bentuk dan isi laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBN/APBD disusun dan disajikan sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Jadi perlu ada pedoman penyajian laporan

penggunaan APBN dan APBD yang seragam dan berstandar internasional. Harus diakui, selama ini kita tak punya standar, baru sistem akuntansi saja yang ada. Dengan SAP, semua pengguna baik DPR, DPRD, Pemerintah, Investor, Kreditor, Donatur, dan Masyarakat dapat menilai apakah laporan itu transparan dan akuntabel.

Adapun target yang ingin dicapai dari SAP adalah pemerintah akan semakin transparan dan akuntabel. Segala macam penggunaan anggaran akan dapat diketahui sebab yang dikelola adalah uang rakyat dan rakyat wajib diberi informasi bagaimana pemerintah memakai uangnya. Pemerintah pusat saja baru tahun anggaran 2006 ketahuan berapa asetnya, utang, dan kekayaan bersihnya, namun itupun belum Wajar Tanpa Pengecualian. Sampai dengan per 31 Desember 2009, Neraca Kementerian Pertanian sendiri mempunyai kondisi sebagai berikut.

a. Akun Persediaan dalam Neraca per 31 Desember 2009 senilai Rp35.371.670.549,00, sedangkan berdasarkan Laporan Barang Pengguna Tahunan (LBPT) senilai Rp35.669.579.417,00, sehingga terdapat selisih senilai Rp297.900.868,00. Selain hal tersebut, akun Persediaan yang tersaji di neraca belum seluruhnya didukung dengan Laporan Persediaan hasil *stock opname* fisik dan tidak dilengkapi dengan Berita Acara *stock opname*, serta belum seluruh satker lingkup Kementerian Pertanian melaporkan akun Persediaan di Neraca.

b. Saldo akun Bagian Lancar TP/TGR pada pos Aset Lancar dan akun Tagihan TP/TGR pada pos Aset Lainnya yang tersaji di neraca berasal dari Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Kinerja Inspektorat Jenderal, sedangkan yang berasal dari LHP BPK, BPKP dan Audit Khusus (Irsus) Inspektorat Jenderal belum dibukukan.

c. Nilai Aset Tetap yang tersaji dalam Neraca per 31 Desember 2009 senilai Rp13.128.336.406.220,00 belum sepenuhnya sesuai dengan LBPT tahun 2009 senilai Rp13.045.240.640.941,00, sehingga terdapat selisih dalam Neraca senilai Rp83.095.765.279,00.

Salah satu alat untuk memfasilitasi terciptanya transparansi dan akuntabilitas publik adalah melalui penyajian laporan keuangan pemerintah yang komprehensif. Pemerintah diharapkan dapat menyajikan laporan keuangan. Laporan Keuangan tersebut merupakan komponen penting untuk menciptakan akuntabilitas sektor publik dan merupakan salah satu alat ukur kinerja finansial pemerintah. Bagi pihak eksternal, laporan keuangan pemerintah yang berisi informasi keuangan akan digunakan sebagai dasar pertimbangan untuk pengambilan keputusan ekonomi, sosial, dan politik. Sedangkan bagi pihak intern pemerintah, laporan keuangan tersebut dapat digunakan sebagai alat untuk penilaian kinerja.

Pelaporan keuangan pemerintahan saat ini berhubungan erat dengan akuntabilitas dan korupsi. Klitgaard et al dalam Halim, 2004, secara sangat jelas menguraikan bahwa korupsi berbanding terbalik dengan akuntabilitas. Semakin akuntabel suatu pelaporan keuangan maka tingkat korupsi akan mengalami penurunan.

Jadi apakah SAP dapat mencegah korupsi? Ya, karena dengan sistem pelaporan dan komputerisasi, segalanya menjadi transparan. Bila SAP dilaksanakan, si pembaca laporan akan mudah melakukan analisa apakah kinerja pemerintah bagus atau tidak. Contohnya dalam APBN ada pos Belaja Modal untuk pembelian aset tetap, misalnya untuk membeli tanah, bangunan, alat dan mesin pertanian, dan lain-lain. Sampai kini, jangankan daerah, pusat saja tidak tahu persis berapa asetnya. Mengapa ini terjadi? karena mereka tidak mengenal laporan. Kita senang menghabiskan anggaran tapi kurang suka mempertanggungjawabkannya. Berdasarkan hasil reviu Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian di 19 provinsi pada bulan Januari 2010, masih terdapat 156 satker yang belum dilakukan Inventarisasi dan Penilaian (IP) terhadap aset tetap sekurang-kurangnya

senilai Rp83.842.486.767,00. Berdasarkan hasil monitoring tingkat kementerian yang dilakukan oleh Bagian Perlengkapan pada Biro Keuangan dan Perlengkapan jumlah satker yang belum di IP sebanyak 1.467 satker dari 3.024 satker tahun 2009.

Pelaporan, keakurasian angka-angka yang tertera di laporan keuangan dan dihasilkan oleh sistem akuntansi yang memadai dengan pengendalian yang baik akan sangat menentukan akuntabilitas pelaporan itu sendiri. Angka-angka yang memang mencerminkan transaksi, setiap peristiwa ekonomi yang mengakibatkan perubahan terhadap suatu entitas. Angka-angka yang mencerminkan kinerja sesungguhnya, angka-angka yang menggambarkan peristiwa sesungguhnya. Dengan demikian laporan keuangan menjadi transparan, relevan, reliable dan tepat waktu sangat didambakan, yang sangat berguna untuk pemberantasan korupsi.

Kesimpulan

Dengan ditetapkannya PP SAP maka pemerintah pusat dan pemerintah daerah telah memiliki suatu pedoman dalam penyusunan dan penyajian laporan keuangan sesuai dengan prinsip-prinsip yang berlaku secara internasional. Hal ini menandai dimulainya suatu era baru dalam pertanggungjawaban pelaksanaan APBN/APBD dalam rangka memenuhi prinsip transparansi dan akuntabilitas.

Di sisi lain, SAP membuat Pemerintah Pusat termasuk Kementerian/Lembaga, DPRD, masyarakat dan LSM, BPK dan Pemda, mempunyai cara pandang yang sama dalam menilai pertanggungjawaban penggunaan uang Negara. Jadi masing-masing bisa bertindak sebagai "pengawas" bahkan sejak penyusunan anggaran dimulai. Keterbukaan dan kemudahan untuk menilai anggaran inilah merupakan kunci penting SAP. Akuntabilitas tidak lagi menjadi tuntutan tapi sudah melekat sebagai norma yang wajib dipatuhi.

Penulis : Auditor Inspektorat I

Daftar Pustaka

1. Komite Standar Akuntansi Pemerintahan, 2005, Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
2. Halim, Abdul, 2004, Akuntansi Keuangan Daerah, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
3. Moktan, Kathleen M., 2005, *Definition and Enforcement of International Accounting Standards, ADB/OECD Anti Corruption Initiative for Asia and the Pacific, 3rd Training Seminar*, February, 2005.

"Hidup adalah kegelapan jika tanpa hasrat dan keinginan. Dan semua hasrat - keinginan adalah buta, jika tidak disertai pengetahuan . Dan pengetahuan adalah hampa jika tidak diikuti pelajaran. Dan setiap pelajaran akan sia - sia jika tidak disertai cinta".

Khalil Gibran

Tantangan Auditor Profesional di Abad 21

Oleh: Dyah Widoretno

Seiring dengan perkembangan jaman yang berjalan demikian pesat, profesi auditor internal mengalami perkembangan yang cukup berarti pada awal abad 21, dimana profesi tersebut semakin dihargai dalam organisasi dan turut berperan dalam mewujudkan Good Government Governance (GGG) kepemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih.

Pendahuluan

Banyak pendapat tentang *Good Governance* seperti yang tertuang dalam beberapa tulisan di media AUDITOR edisi Juni 2010, diantaranya Kutut Suwondo yang mengartikan bahwa *good governance* adalah suatu tindakan atau tingkah laku yang didasarkan pada nilai-nilai yang sifatnya mengarahkan, mengendalikan atau mengarahkan masalah publik dalam rangka mewujudkan nilai-nilai itu dalam tindakan dan kehidupan keseharian.

Para birokrat termasuk auditor diharapkan dapat melaksanakan profesinya dengan baik sesuai dengan nilai-nilai *good governance* yang tentunya untukmenghindari kemungkinan terjadi peluang kasus suap atau suatu kolusi antara auditor dengan auditan. Mengingat bahwa pada saat ini, tingkat kesejahteraan PNS pada umumnya dinilai kurang mencukupi

Profesi auditor internal sempat terpuruk dengan munculnya kasus Enron & Worldcom yang menghebohkan kalangan dunia usaha dengan berbagai kasus kolapsnya beberapa perusahaan yang



melibatkan peran auditor internalnya dengan melakukan *mark up* keuangan, sehingga menimbulkan gejolak baru bagi profesi auditor diseluruh dunia termasuk di Indonesia. Dampak dari kasus ini adalah runtuhnya akuntan dunia Arthur Andersen (Auditor, 2002), pengertian dari kasus tersebut, maka seorang auditor professional harus memahami pengertian tentang audit internal yang menurut *"Professional Practices Framework": International Standards for The Professional Practice of Internal Audit, IIA (2004)* adalah suatu aktivitas independen yang memberikan jaminan keyakinan serta konsultasi (*consulting)* yang dirancang untuk memberikan suatu nilai tambah (*to add value)* serta meningkatkan kegiatan operasi organisasi.

Internal auditing membantu organisasi dalam usaha mencapai tujuannya dengan cara memberikan suatu pendekatan disiplin yang sistematis untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektifitas manajemen risiko (*risk management)*, pengendalian (*control)* dan proses tata kelola (*governance*

Secara internasional, standar internal profesi auditor telah dituangan kedalam : *The Standards for The Professional Practice of Internal Auditing* (SPPIA) tahun 2002 yang ditetapkan oleh *The Institute of Internal Auditors*, dengan tujuan untuk

1. Menggambarkan dengan jelas bahwa prinsip dasar dari pelaksanaan audit internal diterapkan.
2. Menyiapkan kerangka pelaksanaan dan promosi aktivitas audit internal yang lebih luas dengan nilai tambah.
3. Menetapkan basis pengukuran pada pelaksanaan audit internal.
4. Membantu perkembangan organisasi dalam proses dan operasinya.

Auditor internal merupakan suatu profesi yang memiliki peranan tertentu yang menjunjung tinggi standar terhadap mutu (kualitas) pekerjaannya. Kepatuhan / ketaatan terhadap SPPIA (Standar Profesi Audit Internal) adalah sangat penting supaya terdapat kesamaan dalam wewenang, fungsi dan tanggungjawab para auditor internal.

Kode Etik

Profesi audit internal tidak terlepas dari kode etik profesi yaitu suatu pernyataan tentang prinsip moral dan nilai yang digunaka oleh auditor sebagai pedoman tingkah laku dalam melaksanakan tugas pengawasan yang harus ditaati dan dijalankan oleh segenap auditor. Kode etik tersebut memuat standar perilaku yang harus dipedomani oleh seluruh auditor internal. Konsorsium Organisasi Profesi Auditor Internal (2004) telah menetapkan kode etik bagi para auditor internal yang terdiri dari 10 hal yaitu :

1. Auditor internal harus menunjukkan kejujuran, obyektivitas dan kesanggupan dalam melaksanakan tugas dan memenuhi tanggungjawab profesinya.
2. Auditor internal harus menunjukkan loyalitas terhadap organisasinya atau terhadap pihak yang dilayani. Namun demikian, auditor internal tidak boleh secara sadar terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang menyimpang atau melanggar hukum.
3. Auditor internal tidak boleh secara sadar terlibat dalam tindakan atau kegiatan yang dapat mendiskreditkan profesi audit internal atau mendiskreditkan organisasinya.
4. Auditor internal harus menahan diri dari kegiatan-kegiatan yang dapat menibulkan konflik dengan kepentingan organisasinya atau kegiatan-kegiatan yang dapat menimbulkan prasangka, yang meragukan kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas dan memenuhi tanggungjawab profesinya secara obyektif.
5. Auditor internal tidak boleh menerima sesuatu dalam bentuk apapun dari karyawan, klien, pelanggan, pemasok ataupun mitra bisnis organisasinya, yang dapat atau patut diduga dapat mempengaruhi pertimbangan profesionalnya.
6. Auditor internal hanya melakukan jasa-jasa yang dapat diselesikan dengan menggunakan kompetensi profesional yang dimilikinya.

7. Auditor internal harus mengusahakan berbagai upaya agar senantiasa memenuhi Standar Profesi Audit Internal.
8. Auditor internal harus bersikap hati-hati dan bijaksana dalam menggunakan informasi yang diperoleh dalam pelaksanaan tugasnya. Auditor internal tidak boleh menggunakan informasi rahasia (i) untuk mendapatkan keuntungan pribadi, (ii) Melakukan untuk melanggar hukum (iii) yang dapat menimbulkan kerugian terhadap organisasinya.
9. Dalam melaporkan hasil pekerjaannya, auditor internal harus mengungkapkan semua fakta-fakta penting yang diketahuinya, yaitu fakta-fakta yang jika tidak diungkap dapat (i) mendistorsi laporan atas kegiatan yang direview, atau (ii) menutupi adanya praktik-praktik yang melanggar hukum.
10. Auditor internal harus senantiasa meningkatkan kompetensi dan efektivitas serta kualitas pelaksanaan tugasnya. Auditor internal wajib mengikuti pendidikan profesional berkelanjutan.

Selain itu menurut *The Institute of Internal Auditors* (IIA), terdapat 4 (empat) prinsip yang harus dipegang teguh dan diterapkan oleh auditor internal yaitu : *Integrity , Objectivity, Confidentiality dan Competency* dimana yang dimaksud dengan:

Integritas adalah

1. melakukan pekerjaan dengan kejujuran, ketekunan, dan tanggung jawab
2. memperhatikan aturan/hukum dan membuat pengungkapan yang diharapkan oleh hukum dan profesinya
3. tidak memiihak dalam setiap aktivitas ilegal, atau terlibat dalam tindakan-tindakan yang tidak wajar dalam profesi audit internal ataupun dalam organisasi
4. menghormati dan berkontribusi untuk tujuan yang sah pada etika organisasi

Obyektifitas yaitu:

1. tidak berpartisipasi dalam aktivitas atau hubungan yang dapat mengganggu atau dianggap merugikan dalam pengambilan keputusan
2. tidak menerima apa pun yang dapat mengganggu atau dianggap merugikan professional mereka
3. mengungkapkan fakta material semua yang mereka ketahui, jika tidak diungkapkan, bisa mendistorsi pelaporan kegiatan yang diperiksa

Confidentiality yaitu:

1. bijaksana dalam pemanfaatan dan perlindungan informasi yang diperoleh dalam menjalankan tugasnya
2. tidak menggunakan informasi untuk keuntungan pribadi atau dengan cara apapun yang akan bertentangan dengan hukum atau merugikan tujuan-tujuan yang sah dan etika organisasi

Competency yaitu:

1. terlibat hanya dalam pelayanan, keterampilan dan pengalaman yang diperlukan
2. melakukan jasa audit internal sesuai dengan standar profesional audit internal secara terus-menerus dengan meningkatkan kecakapan (keterampilan) dan efektivitas serta kualitas layanan mereka.

Tantangan Internal Auditor Abad 21

Dalam era globalisasi audit yang obyektive dari sebuah organisasi oleh auditor internal menjadi hal yang mutlak untuk dilaksanakan. Audit merupakan salah satu proses yang wajib bagi perusahaan atau organisasi dalam rangka untuk memperoleh keterpercayaan dari masyrakat maupun pihak-pihak lain yang memiliki kepentingan terhadap organisasi tersebut. Dalam melaksanakan audit, seorang auditor haruslah independen dan menaati kode etik profesi yang berlaku (professional). Profesi auditor

diharapkan banyak orang untuk dapat memperoleh kepercayaan terhadap hasil pemeriksaan dan memberikan pendapat, sehingga profesionalisme menjadi tuntutan utama seseorang yang bekerja sebagai auditor internal. Dibalik tuntutan tersebut terdapat beberapa tantangan yang harus dihadapi auditor internal antara lain sbb :

1. Audit berbasiskan risiko (*Risk- based Audit).*

Auditor internal harus merubah pendekatan dari audit konvensional menuju audit berbasiskan risiko (*risk based audit approach*). Pola audit yang didasarkan atas pendekatan risiko yang dilakukan oleh auditor internal lebih difokuskan terhadap masalah parameter *risk assessment* (Melakukan perencanaan dan penilaian kegiatan audit berdasarkan resiko atau dampak yang ditimbulkan (infact oriented) yang diformulasikan pada *risk based audit plan* (perencanaan audit yang berdasarkan resiko). Berdasarkan risk assesment tersebut dapat diketahui *risk matrix*, sehingga dapat membantu auditor internal untuk menyusun *risk audit matrix (*menyusun rencana kerja, waktu, tempat/lokasi, siapa yang terlibat, apa objeknya dan apa output atau outcome dari kegiatan yang dilaksanakan serta berapa pembiayaannya

Auditor internal apabila menggunakan *risk based audit approach*, akan lebih efisien & efektif dalam melakukan audit, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu Auditor internal juga harus berubah dari paradigma lama menuju paradigma baru, yang ditandai dengan perubahan orientasi dan peran profesi internal auditor.

2. Perspektif global *(Global Perspective)*

Auditor internal harus berpandangan luas dan dalam menilai sesuatu secara global bukan secara sempit (mikro). Pada era globalisasi saat ini, sudah tidak ada lagi batas-batas antar negara dalam menjalankan bisnis.

3. Keahlian dalam pemerintahan (*Governance Expertise*)

Auditor internal harus melaksanakan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik yaitu Good Goverment Governance (GGG) dan harus memiliki pengetahuan yang cukup tentang GGG. Auditor internal berperanan penting dalam implementasi GGG di pemerintahan. Efektivitas sistem pengendalian internal dan auditor internal merupakan salah satu kriteria penilaian dalam implementasi GGG. Para auditor internal harus menggunakan kompetensi yang dimiliki untuk bekerja secara profesional sehingga dapat memberikan nilai tambah bagi organisasinya.

4. Memiliki Keahlian Dalam Bidang Tehnologi (*Technologically Adept)*

Auditor internal harus senantiasa mengikuti perkembangan teknologi, terutama Teknologi Informasi. Auditor internal harus memiliki *technology proficiency*, misalnya ahli dibidang Audit Sistem Informasi (*System Information Audit*). Apabila diperlukan auditor internal dapat mengambil gelar sertifikasi *Certified Information System Audit* (CISA). Selain itu auditor internal harus dapat menggunakan kemampuan di bidang teknologi (*technologicall skills*) untuk menganalisis / mitigasi risiko, perbaikan proses (*improve process*) dan evaluasi efisiensi (*upgrade efficiency*).

5. Kecerdasan dalam bekerja (*Business Acumen).*

Auditor internal harus memiliki jiwa *entrepeneurship* yang tinggi, sehingga dapat mengikuti setiap perkembangan dalam proses bisnis (*business process*). Pada masa lalu auditor internal lebih mengedepankan perannya sebagai *watchdog*, saat ini auditor internal diharapkan lebih berperan sebagai mitra bisnis (*business partner*) bagi manajemen dan lebih berorientasi untuk memberikan kepuasan kepada jajaran manajemen sebagai pelanggan (*customer satisfaction*).

6. **Berpikir kreatif & berperan dalam pemecahan suatu permasalahan (*Creative Thinking & Problem Solving).***

   Auditor internal harus selalu berpikir positif dan inovatif serta lebih berorientasi pada pemecahan masalah. Untuk menjadi *problem solver* auditor internal memerlukan pengalaman bertahun-tahun melakukan audit berbagai fungsi / unit kerja suatu organisasi / perusahaan.

7. ***Strong Ethical Compass.***

   Auditor internal harus selalu menjaga kode etik dan moralitas yang berlandaskan ajaran agama dalam menjalankan tugas, sehingga terhindar dari perilaku yang tidak terpuji.

8. **Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik (*Communication Skills)***

   Pekerjaan auditor internal berhubungan erat dengan unit organisasi lain, yaitu manajemen, komite audit, auditor eksternal oleh karena itu auditor internal harus menjalin komunikasi yang baik dengan pihak-pihak lain tersebut. Dalam hal ini, auditor internal perlu memiliki kemampuan dalam bidang komunikasi, baik lisan maupun tertulis.

Penutup

Dalam melaksanakan proses audit, auditor dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaannya sebaik mungkin dengan menjunjung tinggi kode etik profesi Auditor yang memilki tanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit sehingga dapat memperoleh tingkat keyakinan yang memadai dan terbebas dari kesalahan penyajian yang material baik disebabkan oleh kekeliruan maupun oleh kecurangan.

DAFTAR PUSTAKA

Auditor,2002. Edisi Juni

Brown, Brian G., "*The Global Practice of Internal Auditing*", Institute of Internal Auditor (IIA), *2006.*

Chambers, Richard F., *"Improving Integrity and Fighting Corruption With Strong Internal Audit"*, Institute of Internal Auditor (IIA) Learning Center, *IIA, 2004.*

Effendi, M. Arief, "*Paradigma Baru Internal Auditor"*, Auditor, Jakarta, Edisi No. 05 Tahun 2002.

Effendi, M. Arief, "*Risk Based Internal Auditing"* , Media Akuntansi, Jakarta, Edisi April 2003

Effendi, M. Arief, "*Value Added Internal Auditing"*, Auditor, Jakarta, Edisi No. 08 Tahun 2003

Institute of Internal Auditors, *Applying COSO's Enterprise Risk Management — Integrated Framework,* September 29, 2004.

Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal, "*Standar Profesi Audit Internal*", Yayasan Pendidikan Internal Audit (YPIA), Jakarta, cetakan pertama, 2004.

Lapelosa, Michael, "*Modern Integrated Audit Approach*", Internal Auditing Seminar, IIA, 2007.

Moeller, Robert , *"Brink's Modern Internal Auditing*", 6th Edition, John Wiley & Sons, 2005.

Sawyer, Lawrence B. et. all, Sawyer's Internal Auditing, *The Practice of Modern Internal Auditing*, 5th Edition, IIA, 2003.

Penulis : Auditor Inspektorat III

Organisasi Pengadaan Barang / Jasa Berdasarkan Perpres No. 54 Tahun 2010

Oleh:
Yuris Tiyanto*
Linda Dewi P.S.**

Organisasi pengadaan berperan mewujudkan proses pengadaan yang efektif, efisien, terbuka dan bersaing, transparan, tidak diskriminatif, dan akuntabel. Beberapa perubahan organisasi pengadaan dari Perpres No.80 tahun 2003 meliputi masalah struktur organisasi, tugas, wewenang, dan pembagian tanggung jawab

Pengadaan barang/jasa adalah kegiatan penyediaan barang/jasa kebutuhan pemerintah yang dibiayai seluruhnya maupun sebagian oleh Anggaran Pendapatan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBN/APBD). Pengadaan tersebut harus dapat dipertanggungjawabkan baik segi fisik, keuangan, maupun manfaatnya sesuai dengan tugas, fungsi, hak dan kewajiban serta peranan masing-masing pihak dalam pengadaan barang/jasa instansi pemerintah. Dalam pelaksanaan pengadaan diperlukan sebuah unit organisasi sebagai penanggungjawab proses tersebut.

Struktur organisasi menggambarkan herarki tanggung jawab dan pembagian tugas dalam organisasi. Masing-masing orang memiliki kemahiran dan potensi yang berbeda-beda. *Positioning* yang tepat akan mampu menutupi kekurangan orang lain dengan kemahiran seseorang sehingga dapat terwujud suatu tim yang solid. Hal ini menunjukkan pentingnya keberadaan struktur organisasi dalam suatu unit kerja.

Kerangka hukum dan perundang-undangan tentang pengadaan barang dan jasa untuk pemerintah telah mengalami kemajuan cukup pesat dengan dikeluarkannya Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 80 tahun 2003 tentang pedoman pengadaan barang/jasa pemerintah. Keppres ini mendorong penerapan prinsip-prinsip dasar dalam proses pengadaan barang/jasa yang efektif, efisien, terbuka dan bersaing, transparan, tidak diskriminatif, dan akuntabel. Tetapi, apabila dilihat dari berbagai aspek sistem pengadaan di Indonesia masih dipandang belum terlaksana dengan baik. Sistem tersebut tidak berorientasi ke pasar, rawan terhadap penyalahgunaan dan manipulasi, serta mengurangi nilai dana untuk kepentingan rakyat. Menurut Laporan Kajian Pengadaan Pemerintah yang dipaparkan oleh *World Bank* menyatakan beberapa alasan utama penyebab sistem pengadaan barang/jasa nasional belum berfungsi dengan baik antara lain terkait dengan peraturan/dasar hukum dan profesionalisme di bidang pengadaan. Profesionalisme erat kaitannya dengan pemahaman tentang tugas, wewenang, dan tanggungjawabnya yang terangkum dalam struktur organisasi dalam suatu satuan kerja.

Keputusan Presiden Nomor 80 tahun 2003 sebagai dasar hukum tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah telah mengalami beberapa kali penyempurnaan mengingat Keppres tersebut lahir sebelum Undang-undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-undang Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, dan Undang-undang Nomor 15 tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan Keuangan Negara. Salah

satu penyempurnaan yang dilakukan adalah tentang organisasi pengadaan pada suatu satuan kerja dan ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 8 tahun 2006.

Penyempurnaan terbaru terhadap Keppres Nomor 80 tahun 2003 ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 54 tahun 2010. Terkait dengan masalah organisasi pengadaan, ada beberapa penyempurnaan yang dilakukan terhadap Keppres No.80 tahun 2003. Keppres No.80 tahun 2003 menyebutkan beberapa pihak yang terkait dalam pengadaan barang/jasa pemerintah antara lain pengguna barang/jasa, panitia/pejabat pengadaan, dan penyedia barang/jasa. Pihak-pihak tersebut tidak menunjukkan pengelompokan organisasi yang jelas. Perpres No.54 tahun 2010 menyempurnakan struktur organisasi pelaksana pengadaan barang/jasa ke dalam empat kelompok yakni: Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran (PA/KPA), Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), Unit Layanan Pengadaan/Pejabat Pengadaan (ULP), dan Panitia/Pejabat Penerima Hasil Pekerjaan (PPHP). Pada Perpres No.54 tahun 2010 sudah ditekankan mengenai Unit Layanan Pengadaan (ULP) dan menambahkan satu struktur baru yakni Panitia/Pejabat Penerima Hasil Pekerjaan (PPHP).

Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran (PA/KPA)

Penyempurnaan terkait dengan Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran adalah menyangkut masalah tugas dan wewenang PA/KPA. Pada Perpres No.54 tahun 2010 dijelaskan bahwa tugas dan kewenangan PA/KPA adalah mengumumkan rencana umum pengadaan dan menetapkan Panitia/Pejabat Penerima Hasil Pekerjaan. PA/KPA diwajibkan untuk mengumumkan rencana umum pengadaan pada awal tahun anggaran yang bertujuan agar proses pengadaan lebih transparan karena penyedia barang/jasa sudah mengetahui rencana pengadaan Kementerian/Lembaga/ Daerah/ Institusi (K/L/D/I) lebih awal.

Penyempurnaan berikutnya terkait dengan penetapan pemenang/penyedia oleh PA/KPA di Kementerian/Lembaga/Institusi atau Kepala Daerah di Daerah yang sebelumnya ditetapkan untuk pengadaan barang/jasa di atas Rp.50 miliar, pada Perpres No.54 tahun 2010 terdapat perbedaan. Paket pengadaan barang/pekerjaan konstruksi/jasa lainnya di atas Rp.100 miliar sedangkan pada paket pengadaan jasa konsultasi di atas Rp.10 miliar. Dengan menaikkan batas nilai pengadaan yang harus ditetapkan oleh PA/KPA, maka diharapkan proses lelang jadi lebih mudah dan cepat.

Pengangkatan KPA pada Keppres No.80 tahun 2003 tidak diatur dengan jelas. Pada Perpres No.54 tahun 2010 ditetapkan bahwa KPA dapat diangkat lebih dari satu orang sesuai beban pekerjaan/rentang kendali PA. KPA diangkat oleh PA untuk tingkat pusat sedangkan untuk tingkat daerah diangkat oleh Kepala Daerah. KPA untuk dana dekonsentrasi dan tugas pembantuan diangkat oleh PA atas usul Kepala Daerah.

Pejabat Pembuat Komitmen (PPK)

Tugas dan fungsi PPK pada Keppres No.80 tahun 2003 adalah menetapkan dokumen pengadaan dan menetapkan pemenang. Berdasarkan Perpres No.54 tahun 2010 PPK tidak lagi menetapkan dokumen pengadaan tetapi hanya menetapkan bagian dari dokumen pengadaan yaitu Spesifikasi Teknis, Rincian HPS, dan Rancangan kontrak. Karena PPK tidak lagi menetapkan dokumen pengadaan maka PPK tidak lagi menetapkan pemenang melainkan diserahkan kepada ULP. Tambahan tugas dan fungsi PPK adalah menyimpan dan menjaga keutuhan seluruh dokumen pelaksanaan pengadaan. Selain tugas dan fungsi PPK, Perpres No.54 tahun 2010 juga memaparkan tentang kewenangan lain PPK yang sebelumnya tidak terdapat pada Keppres No.80 tahun 2003 yakni dapat mengusulkan perubahan paket dan jadwal pekerjaan kepada PA serta menetapkan tim pendukung dan aanwijzer (tim atau tenaga ahli pemberi penjelasan teknis) yang

akan membantu ULP dalam pelaksanaan pekerjaan.

Unit Layanan Pengadaan/Pejabat Pengadaan (ULP)

Salah satu langkah penting dalam mendukung profesionalitas pengelola anggaran adalah dengan membentuk Unit Layanan Pengadaan (ULP). Perpres No.8 tahun 2006 telah memberi dasar hukum pembentukan unit ini. Pembentukan ULP pada Keppres No.80 tahun 2003 belum diatur. Sedangkan Perpres No.54 tahun 2010 menyebutkan bahwa ULP dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri/Pimpinan Lembaga/Kepala Daerah/Pimpinan Institusi. Perpres ini juga mewajibkan pembentukan ULP dapat diselesaikan paling lambat pada tahun 2014 dan berbentuk struktural di seluruh K/L/D/I.

Fungsi ULP yang sebelumnya adalah melaksanakan pengadaan barang/jasa konstruksi/ jasa lainnya dengan nilai di atas Rp.50 juta maka pada Perpres No.54 tahun 2010 mengalami penyempurnaan yakni pelaksanaan pengadaan dengan nilai di atas Rp.100 juta untuk pengadaan barang/pekerjaan konstruksi/jasa lainnya sedangkan untuk jasa konsultasi bernilai di atas Rp.50 juta. Kelompok kerja ULP pada Keppres No.80 tahun 2003 disebutkan jumlah ULP yang melaksanakan pengadaan berjumlah gasal minimal 3 orang sesuai besaran nilai pekerjaan. Perpres No.54 tahun 2010 disebutkan bahwa jumlah ULP yang melaksanakan pengadaan/ pemilihan berjumlah gasal minimal 3 orang yang ditentukan berdasarkan kompleksitas pekerjaan dan bukan lagi berdasarkan besaran nilai pekerjaan. Tim ini juga dapat dibantu oleh tenaga ahli sebagai aanwijzer.

Tugas, wewenang, dan tanggung jawab ULP pada Keppres No.80 tahun 2003 disebutkan sebagai penyusun dokumen pengadaan dan mengusulkan pemenang. Pada Perpres No.54 tahun 2010 diperluas yaitu tidak hanya sekedar menyusun dokumen dan mengusulkan pemenang, melainkan juga menetapkan dokumen dan menetapkan pemenang lelang yang sebelumnya menjadi tanggung jawab PPK. Selain itu, untuk menjawab sanggahan juga menjadi tanggung jawab ULP. Jadi, seluruh tanggung jawab pengadaan secara penuh sudah diberikan kepada ULP. Kewenangan lain ULP berdasarkan Perpres No.54 tahun 2010 adalah ULP dapat mengajukan usulan perubahan HPS dan spesifikasi sesuai kondisi pada saat pengadaan apabila ada ketidaksesuaian HPS dan Spesifikasi. Perangkat organisasi ULP terdiri atas Kepala, Sekretaris, Staf Pendukung, dan Kelompok Kerja. Dengan adanya organisasi khusus pengadaan, maka proses pengadaan diharapkan akan lebih profesional. Kelompok kerja juga dibagi berdasarkan jenis pengadaan sehingga pelaksanaannya menjadi lebih fokus.

Panitia/Pejabat Penerima Hasil Pekerjaan (PPHP)

Pejabat Penerima Hasil Pekerjaan baru ditetapkan secara resmi pada Perpres No. 54 tahun 2010. Pada Keppres No.80 tahun 2003 belum diatur. Berdasarkan Ketentuan Umum, PPHP ditetapkan oleh PA/KPA dan merupakan Pegawai Negeri.

PPHP dalam kinerjanya dapat dibantu oleh tim/tenaga ahli yang ditetapkan oleh PA/KPA. PPHP memiliki tugas dan fungsi untuk memeriksa hasil pekerjaan, menerima hasil pekerjaan, dan membuat serta menandatangani Berita Acara serah terima. Dengan adanya peraturan khusus untuk PPHP maka ada pertanggungjawaban terhadap hasil pelaksanaan pengadaan secara lebih jelas dan detil.

Penyedia Barang/Jasa

Penyedia barang/jasa merupakan badan atau usaha perseorangan yang kegiatannya menyediakan barang/jasa. Pihak ini berada di luar struktur organisasi pengadaan barang/jasa tetapi memiliki peran yang penting karena sebagai penyuplai barang/jasa yag dibutuhkan oleh

pemerintah dalam pelaksanaan kerja. Oleh karena itu, ketentuan terhadap penyedia barang/jasa juga diatur dalam Keppres No.80 tahun 2003 dan Perpres No.54 tahun 2010. Penyempurnaan Keppres No.80 tahun 2003 terkait dengan persyaratan yang diberikan bagi penyedia barang/jasa. Persyaratan sebelumnya disebutkan bahwa persyaratan Kemampuan Dasar (KD) untuk pengadaan barang, jasa pemborongan, dan jasa lainnya dan persyaratan Sisa Kemampuan Paket(SKP) untuk pengadaan jasa pemborongan. Perpres No.54 tahun 2010 menghapuskan persyaratan KD untuk pengadaan barang dan menambahkan persyaratan SKP untuk jasa lainnya. Persyaratan KD yang sebelumnya ditetapkan KD=2 NPt untuk jasa pemborongan, KD=5 NPt untuk barang/jasa lainnya, dan KD=3 NPt untuk jasa konsultasi, serta jangka waktu yang dapat dihitung sebagai NPt adalah 7 tahun terakhir, pada Perpres No.54 tahun 2010 diturunkan KD=3 NPt untuk pekerjaan konstruksi, KD=5 NPt untuk jasa lainnya dan jangka waktu yang dapat dihitung sebagai NPt ditambah menjadi 10 tahun. Untuk masalah nilai KD minimum, pada Keppres No.80 tahun 2003 nilai minimum KD tidak diatur namun dalam prakteknya panitia menggunakan batasan nilai pagu anggaran. Ketentuan ini dipertegas pada Perpres No.54 tahun 2010 dengan menentukan bahwa nilai minimum KD adalah sama dengan nilai total HPS. Pada Perpres No.54 tahun 2010 terdapat perubahan nama yang sebelumnya jasa pemborongan menjadi pekerjaan konstruksi. Hal ini bertujuan agar sejalan dengan *International Best Practice*.

Permasalahan Lain

Permasalahan lain di luar konteks struktur organisasi tetapi masih berhubungan adalah terkait masalah pembagian tanggung jawab pada perencanaan pengadaan. Pada Keppres No.80 tahun 2003, pembagian tanggung jawab dalam perencanaan pengadaan antara PA/KPA dan PPK tidak diatur dengan jelas. Perpres No.54 tahun 2010 menjelaskan tentang perencanaan dibagi menjadi 3, yaitu:

1. Rencana umum pengadaan yang dibuat oleh PA/KPA
2. Rencana teknis pengadaan termasuk spesifikasi, HPS, dan hal-hal yang bersifat teknis lainnya dibuat oleh PPK
3. Rencana pelaksanaan pemilihan penyedia barang/jasa disusun oleh ULP

Penutup

Kejelasan posisi dalam struktur organisasi akan memberikan kejelasan tentang tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing pihak yang terlibat dalam proses pengadaan barang/jasa. Hal ini akan mendorong pihak-pihak terkait untuk meningkatkan profesionalisme karena pertanggungjawaban untuk masing-masing tugas dan wewenang sudah terplot sesuai posisinya sehingga tidak ada pihak yang saling melimpahkan tanggung jawab. Dengan meningkatnya profesionalisme akan menjadi titik terang ke arah proses pengadaan yang efektif, efisien, terbuka dan bersaing, transparan, tidak diskriminatif, dan akuntabel.

Penulis:
*) Auditor Inspektorat I
**) CPNS

Sumber data :

http://khalidmustafa.info
Tjik, Djang, 2008, *Modul Diklat Teknis Substantif Spesialisasi (DTSS) Pengadaan Barang dan Jasa*, Departemen Keuangan RI, Jakarta.
World Bank, 2001, *Laporan Kajian Pengadaan Pemerintah,* World Bank, Jakarta

Reformasi Birokrasi Guna Membangun Pegawai Negeri Sipil Lebih Potensial

Oleh : Hery Wijayanto dan Siti Halimah

Tanpa reformasi birokrasi yang dilaksanakan dengan penuh konsistensi terarah akan sulit bagi pemerintah dan negara ini untuk fokus dalam menggerakkan roda pemerintahan, pembangunan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai paradigma dan alternatif pendekatan untuk menata ulang sistem penyelenggaraan negara dan pembangunan bangsa, mendeterminasikan keimanan, ketaqwaan, dan keseimbangkan posisi dan peran pemerintah dan masyarakat, serta konsistensi dalam mewujudkan nilai dan prinsip; termasuk penegakan hukum, penerapan prinsip dan sendi-sendi kedaulatan rakyat dalam penyelenggaraan negara, menghormati oposisi dan perbedaan pendapat, serta menjunjung tinggi kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Dalam rangka itu, *Good Goverment* sebagai sistem organisasi dan manajemen pemerintahan, diharapkan tampil dengan susunan *organisasi pemerintahan* yang sederhana, agenda kebijakan yang tepat, pembagian tugas kelembagaan yang jelas, kewenangan yang seimbang, personnel yang professional, prosedur pelayanaan publik yang efisien, kelembagaan pengawasan yang mantap, dan sistem pertanggung jawaban yang tegas. Sedangkan *manajemen pemerintahan* harus dapat secara sistematis mengembangkan dan menerapkan nilai dan prinsip *Good Goverment*, serta memiliki visi, misi, strategi, dan kebijakan yang tepat dalam menghadapi berbagai permasalahan bangsa.

Dalam pada itu, "SDM di dalam organisasi pemerintahan", baik para birokrat karier mau pun *political appointees*, diharapkan menjiwai perannya dalam mengemban "misi perjuangan bangsa", dan mampu melaksanakan tugasnya sebagai *abdi masyarakat* dan *abdi negara* yang bertanggung jawab, bijak, efektip, efisien, adil, dan santun, baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung, maupun dalam "pengeloĺaan berbagai kebijakan" dalam menghadapi permasalahan bangsa dan dalam perjuangan mewujudkan cita-cita dan tujuan bangsa bernegara. Sejalan dengan itu, setiap warga negara dan masyarakat pun diharapkan lebih menyadari hak, kewajiban, dan tanggungjawabnya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, dalam perjuangan mewujudkan cita-cita dan tujuan bersama dalam bernegara.

Dengan demikian, reformasi sistem birokrasi dalam rangka perwujudan *Good Goverment* harus menyentuh keseluruhan pilar pendukungnya dan secara substansial meliputi unsur "organisasi, manajemen, dan sumber daya manusia" yang didasarkan dan terarah. Dalam rangka penyelenggaraan negara dan pembangunan bangsa kita, semua itu merupakan manifestasi dari *dimensi-dimensi spiritual Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia (SANKRI)* yang *harus diamalkan secara konsisten* dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan bangsa baik oleh aparatur negara mau pun warga masyarakat bangsa.

Nilai dan prinsip *Good Goverment* harus merupakan komitmen dan melekat pada setiap individu dan institusi sesuai posisi dan peran masing-masing dalam kehidupan bernegara. Dalam pembangunan birokrasi, fungsi dari nilai-nilai tersebut adalah menjadi *pedoman perilaku* dalam bersikap, berpikir, dan bertindak, baik secara individual maupun secara institusional, yang dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi kepemerintahan dapat dijabarkan antara lain dalam format "pengelolaan pelayanan dan kebijakan prima" (*excellent management of public services and policies*) yang memungkinkan *karya dan kinerja* keseluruhan pilar.



Permasalahan "birokrasi" yang mengemuka dalam rangka penyelenggaraan negara dan pembangunan bangsa dewasa ini antaranya adalah "tatanan organisasi dan manajemen pemerintah pusat yang belum mantap, desentralisasi yang menyulitkan koordinasi, format perangkat pemerintahan di daerah yang duplikatif, kompetensi aparatur yang memperihatinkan, dan agenda kebijakan yang tidak efektif dalam menghadapi permasalahan dan tantangan pembangunan bangsa". Namun esensi kelemahan aparatur yang diidentifikasikan sebagai fenomena yang memang *mungkin atau bisa* timbul dalam kondisi birokrasi seperti di atas.

Semua itu mengindikasikan diperlukannya suatu *"grand strategy"* dalam penataan birokrasi secara sistemik, yang mempertimbangkan bukan saja keseluruhan kondisi internal birokrasi tetapi juga permasalahan dan tantangan stratejik yang dihadapkan lingkungannya. Dalam konteks perubahan internal tersebut, reformasi birokrasi nasional perlu diarahkanan pada (1) penyesuaian visi, misi, dan strategi, (2) perampingan organisasi dan penyederhanaan tata kerja, (3) pemantapan sistem manajemen, dan (4) peningkatan kompetensi sumber daya manusia; secara keseluruhan semua itu disesuaikan dengan dimensi-dimensi spiritual *SANKRI*, nilai dan prinsip *Good Goverment* dan tantangan lingkungan stratejik yang dihadapi.

Birokrasi Pemerintah perlu memiliki visi, misi, strategi, agenda kebijakan, kompetensi, dan komitmen pembangunan dan pelayanan yang jelas dilandasi dimensi-dimensi spiritual SANKRI dan tegas terfokus pada permasalahan yang mendesak perlu di atasi, dan terarah pada perwujudan cita-cita dan tujuan bangsa bernegara. Dengan visi, misi, strategi yang didasarkan pada *paradigma pembangunan dan agenda kebijakan yang tepat*, didukung dengan sistem manajemen yang berorientasi pada penerapan nilai dan prinsip *Good Goverment*, disertai kompetensi dan komitmen yang kuat dalam keseluruhan tatanan organisasinya yang tersusun secara tepat disertai pelimpahan kewenangan yang seimbang, pemerintah akan dapat mencapai kinerja yang optimal dalam menghadapi berbagai permasalahan dan tantangan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan bangsa.

Penataan Organisasi dan Tata Kerja. Penataan organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah didasarkan pada visi, misi, sasaran, strategi, agenda

kebijakan, program, dan kinerja kegiatan yang terencana; dan diarahkan pada terbangunnya sosok birokrasi yang ramping, desentralistik, efisien, efektif, berpertanggung jawaban, terbuka, dan aksesif; serta terjalin dengan jelas satu sama lain sebagai satu kesatuan birokrasi nasional dalam SANKRI. Seiring dengan itu, penyederhanaan tata kerja dalam hubungan antar aparatur, serta antara aparatur dan masyarakat dikembangkan terarah pada penerapan pelayanan prima yang efektif, dan mendorong peningkatan produktivitas kegiatan pelayanan aparatur dan masyarakat.

Pemantapan Sistem Manajemen. Dengan makin meningkatnya dinamika masyarakat dalam penyelengaraan negara dan pembangunan bangsa, pengembangan sistem manajemen pemerintahan diprioritaskan pada revitalisasi pelaksanaan fungsi-fungsi pengelolaan kebijakan dan pelayanan publik yang kondusif, transparan, dan akuntabel, disertai dukungan sistem informatika yang sudah terarah pada pengembangan e-government. Peran birokrasi lebih difokuskan sebagai agen pembaharuan, sebagai motivator dan fasilitator bagi tumbuh dan berkembangnya swakarsa dan swadaya serta meningkatnya kompetensi masyarakat dan dunia usaha. Dengan demikian, dunia usaha dan masyarakat dapat menjadi bagian dari masyarakat yang terus belajar (*learning community*), mengacu kepada terwujudnya PNS yang berdaya saing tinggi.

Peningkatan Kompetensi SDM Aparatur. Mengantisipasi tantangan global, pembinaan sumber daya manusia aparatur negara perlu mengacu pada standar kompetensi internasional (*world class*). Sosok aparatur masa depan penampilannya harus profesional sekaligus taat hukum, rasional, inovatif, memiliki integritas yang tinggi serta menjunjung tinggi etika administrasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Peningkatan profesionalisme aparatur harus ditunjang dengan integritas yang tinggi, dengan mengupayakan terlembagakannya karakteristik sebagai berikut: (a) mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perjuangan mencapai cita-cita dan tujuan bernegara, (b) memiliki kompetensi yang dipersyaratkan dalam mengemban tugas pengelolaan pelayanan dan kebijakan publik, (c) berkemamapuan melaksanakan tugas dengan terampil, kreatif, dan inovatif, (d) disiplin dalam bekerja berdasarkan sifat dan etika profesional, (e) memiliki daya tanggap dan sikap bertanggung gugat (akuntabilitas), (f) memiliki derajat otonomi yang penuh rasa tanggung jawab dalam membuat dan melaksanakan berbagai keputusan sesuai kewenangan, dan (g) memaksimalkan efisiensi, kualitas, dan produktivitas.

Sementara itu untuk mengaktualisasikan potensi masyarakat, dan untuk mengatasi berbagai permasalahan dan kendala yang dihadapi bangsa, perlu dijamin perkembangnya kreativitas dan oto-aktivitas masyarakat bangsa yang terarah pada pemberdayaan, peningkatan kesejahteraan masyarakat, serta ketahanan dan daya saing perekonomian bangsa. Dalam rangka itu, reformasi sistem birokrasi dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan perlu diperhatikan antara lain prinsip-prinsip *pelayanan, pemberdayaan, 'partisipasi, kemitraan, desentralisasi, transparansi, konsistensi kebijakan, kepastian hukum, dan akuntabilitas*.

Dalam rangka peningkatan kehidupan demokrasi, pemberdayaan, perluasan partisipasi, peningkatan pembangunan daerah dan pemberian pelayanan guna meningkatkan *kesejahteraan sosial ekonomi masyarakat*, sekaligus juga terpeliharanya kesatuan dan persatuan bangsa, negara, dan tanah air, diperlukan pengembangan sistem dan kebijakan yang mantap, berfokus pada desentralisasi kewenangan tertentu dalam pengelolaan kebijakan dan penyelenggaraan tugas pelayanan pemerintah kepada masyarakat, berdasarkan *pedoman* berisikan norma, standar, dan prosedur *nasional*. *Pedoman nasional dalam pengelolaan kebijakan* yang berorietasi pada *meningkatnya kesejahteraan sosial ekonomi masyarakat* daerah tersebut harus dapat memperlancar aparatur daerah dalam melakukan *pengelolaan* kebijakan dan pelayanan prima kepada masyarakat di daerah.

Pemberdayaan PNS menyentuh nilai-nilai kemanusian dan pengakuan terhadap hak dan kewajiban masyarakat dalam negara hukum yang demokratis. Hidupnya demokrasi dalam suatu negara bangsa, dicerminkan oleh adanya pengakuan dan penghormatan negara atas hak dan kewajiban warga negara, termasuk kebebasan untuk menentukan pilihan dan mengekspresikan diri secara rasional sebagai wujud rasa tanggung jawabnya dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan bangsa, serta terbukanya peluang untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembangunan. Dalam upaya *memberdayakan PNS* dalam memikul tanggung jawab pembangunan, reformasi birokrasi pemerintah perlu diarahkan antara lain pada (a) pengurangan hambatan dan kendala-kendala bagi kreativitas dan partisipasi PNS, (b) perluasan akses pelayanan untuk menunjang berbagai kegiatan sosial ekonomi PNS, dan (c) pengembangan program untuk lebih meningkatkan keamampuan dan memberikan kesempatan kepada PNS berperan aktif dalam memanfaatkan dan mendayaguna-kan sumber daya produktif yang tersedia sehingga memiliki nilai tambah tinggi.

Tegaknya hukum yang berkeadilan merupakan jasa pemerintahan yang terasa teramat sulit diwujudkan, namun mutlak diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, justru di tengah kemajemukan, berbagai ketidak pastian perkembangan lingkungan, dan menajamnya persaingan. Peningkatan dan efisiensi nasional membutuhkan penyesuaian kebijakan dan perangkat perundang-undangan, namun tidak berarti harus mengabaikan kepastian hukum. Adanya kepastian hukum merupakan indikator professionalisme dan syarat bagi kredibilitas pemerintahan, sebab bersifat vital dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, serta dalam pengembangan hubungan internasional. Tegaknya kepastian hukum juga mensyaratkan kecermatan dalam penyusunan berbagai kebijaksanaan pembangunan. Sebab berbagai kebijaksanaan publik tersebut pada akhirnya harus ditungkan dalam sistem perundang-undangan untuk memiliki kekuatan hukum, dan harus mengandung kepastian hukum.

Dalam era globalisasi, dalam ekonomi yang makin terbuka, meskipun untuk meningkatkan efisiensi perekonomian harus makin diarahkan kepada ekonomi pasar, namun intervensi pemerintah harus menjamin bahwa persaingan berjalan dengan berimbang, dan pemerataan terpelihara. Yang terutama harus dicegah terjadinya proses kesenjangan yang makin melebar, karena kesempatan yang muncul dari ekonomi yang terbuka hanya dapat dimanfaatkan oleh wilayah, sektor, atau golongan ekonomi yang lebih maju. Peranan pemerintah makin dituntut untuk lebih dicurahkan pada upaya pemerataan dan pemberdayaan.

Pemerintah melalui berbagai perangkat kebijakan makro ekonomi yang tepat, dan berbagai kebijakan lainnya di sektor riil, disertai pembenahan kelembagaan yang mantap akan dapat mendorong peningkatan efisiensi, produktivitas, pemerataan alokasi dan pemanfaatan sumber daya ekonomi. Selain itu, melalui kebijakan anggaran, aparatur pemerintah harus dapat mengarahkan dan memperlancar aliran sumber daya untuk mendorong pemberdayaan, pemerataan dan pertumbuhan, penguasaan iptek, dan pengembangan sistem manajemen modern seiring dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kesejahteraan masyarakat.

Prinsip yang perlu diperhatikan, antara lain mencakup: (a) peningkatan kompetensi sumber daya manusianya secara optimal, dengan antara lain mendayagunakan jabatan fungsional sehingga akan mengurangi tingkatan hirarkhi, bentuk organisasi berubah kearah matriks dan flat; (b) Tugas-tugas Kementerian Pertanian sebagai berikut: (1) Instansi pusat difokuskan pada (i) penentuan kebijakan (*policy*), (ii) perencanaan berskala nasional/regional, (iii) pembinaan dan pengarahan melalui pengembangan norma, prinsif, standar, sesuai sektornya, (iv) desentralisasi perijinan, (2) Tugas-tugas operasional pada skala regional dan lokal dapat didekonstrasikan pada aparatur provinsi, namun

umumnya didesentralisasikan pada aparatur Kabupaten/Kota; (3) Sejauh mungkin memanfaatkan potensi masyarakat melalui pola kemitraan, privatisasi, ataupun sistem kontrak.

Upaya tersebut sudah semestinya didukung secara luas dan dengan penuh kesungguhan dari para birokrat/penyelenggara negara, pengusaha, dan masyarakat luas. Harapan utama adalah bagaimana secara komprehensif korupsi, walaupun harus secara bertahap, dapat diberantas dari negeri tercinta ini. Memang secara riil akan menghadapi banyak kendala, namun dari segi waktu pemberantasan korupsi sudah sangat mendesak untuk dilaksanakan sejalan dengan upaya pemerintah menciptakan *"good governance"* dan *"clean goverment"*.

Peningkatan kesejahteraan PNS agar mempunyai sinergi positif terhadap peningkatan kinerja PNS secara keseluruhan. Memang perlu waktu, tetapi paling tidak langkah nyata ke arah peningkatan kesejahteraan PNS sudah dapat dilihat dan dinikmati.

Disamping upaya-upaya di atas, sebenarnya pemerintah juga memperhatikan peningkatan kesejahteraan PNS yaitu melalui kenaikan gaji/ tunjangan pegawai negeri pada setiap tahunnya. Kebijakan ini diharapkan akan terus berjalan tentunya dengan sangat memperhatikan kondisi keuangan negara secara riil. Khusus bagi PNS yang berprestasi dan mempunyai kinerja yang baik diberikan *"reward"* berupa Satya Lencana dan hadiah khusus, sedangkan bagi PNS yang memang menghadapi masalah tertentu, maka dalam rangka pembinaan diberikan *"punishment"*, antara lain berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan penundaan kenaikan pangkat. Baik adanya *"reward"* maupun *"punishment"* tersebut, pada dasarnya adalah untuk dan dalam rangka peningkatan kinerja PNS

Bangsa Indonesia sendiri sebenarnya sudah mulai ingin mempercepat proses reformasi, dan dalam mempercepat proses reformasi birokrasi di Indonesia diperlukan adanya kehendak bersama, tujuan yang sama, persepsi yang sama dan yang pasti adalah adanya action plan yang sama. Semua komponen bangsa pada hakekatnya punya cita-cita yang baik dan mulia untuk bangsa dan Negara. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan kerja sama yang sinergi sehingga hasil yang diinginkan tidak kontra produktif. Dalam menuju arah reformasi untuk perbaikan semua sendi maka cita-cita bersama harus dilandasi oleh kesungguhan dan ke"ajeg"an (*Consistency*).

Menghadapi permasalahan-permasalahan reformasi birokrasi muncul pula tantangan-tantangan yang perlu dihadapi diantaranya adalah tantangan GLOBAL : dimana Aplikasi Teknologi Vs Kebutuhan Lapangan Kerja, Tenaga Profesional dan Kehendak. Pendekatan Holistik perlu diterapkan dengan menetapkan tujuan dari reformasi birokrasi itu sendiri dan mencari akar masalah sesungguhnya. Caranya adalah dengan mengaitkan semua aspek yang berpengaruh, sehingga dapat menemukan cara paling tepat untuk mengatasinya. Karena birokrasi itu sendiri adalah "organisme" hidup yang tumbuh dan berkembang karena ada keterkaitan dan saling ketergantungan antarfaktor secara biologis, sosial, dan lingkungannya (*deep ecology*). Reformasi birokrasi bagi PNS juga berarti bahwa seorang PNS harus memahami dan mengerti apa itu Prinsip-prinsip *Good Governance* yaitu :

a. Asas Kepastian Hukum, adalah asas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan per-UU-an, kepatuhan dan eadilan dalam setiap kebijakan Penyelenggara Negara.

b. Asas Tertib Penyelenggaraan Negara, adalah asas yang menjadi landasan keteraturan, keserasian dan keseimbangan dalam pengendalian Penyelenggara Negara;

c. Asas Kepentingan Umum, adalah asas yang mendahulukan kesejahteraan umum dengan kepentingan individu atau kelompok dengan cara yang aspiratif, akomodatif dan selektif.

d. Asas Keterbukaan, adalah asas yang membuka diri 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.

e. Asas Proporsionalitas, adalah asas yang mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban Penyelenggara Negara.

f. Asas Profesionalitas, adalah asas yang mengutamakan keahlian yang berlandaskan kompetensi, kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

g. Asas Akuntabilitas, adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Penyelenggara Negara harus dapat dipertanggungjawabkan.

h. Asas Efektifitas, adalah asas yang berorientasi pada tujuan yang tepat guna dan berdaya guna.

i. Asas Efisiensi, adalah asas yang berorientasi pada minimalisasi penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil kerja yang terbaik.

Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian meliputi perbaikan mekanisme kerja dan desain struktur organisasi untuk mengoptimalisasikan fungsi berupa, (i) perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen, (ii) pembangunan pola mutasi, (iii) pembangunan sistem assessment center, (iv) pembangunan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi, (v) peningkatan akuntabilitas, dan (vi) peningkatan koordinasi dan kolaborasi dengan unit pembina kepegawaian dan unit teknis terkait. Dengan tujuan keberhasilan reformasi pertanian maka menuntut dilaksanakannya reformasi birokrasi Kementerian Pertanian, pilar Reformasi Birokrasi yang ditetapkan adalah Pelayanan Publik, Peningkatan Kinerja dan *Good Governance* dengan *key performance incators* adalah Penataan Organisasi , Penyempurnaan Proses Bisnis, Peningkatan Disiplin dan Manajemen SDM, remunerasi dan reformasi keuangan negara.

Setelah reformasi birokrasi diterapkan di Kementerian Pertanian maka setiap PNS dituntut untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan organisasi, setiap pegawai dituntut untuk memiliki integritas yang sesuai dengan tuntutan organisasi dan harapan masyarakat, dan setiap pegawai dituntut untuk berdisiplin dalam melaksanakan tugas dan mentaati jam kerja, selanjutnya setiap pelanggaran kinerja, integritas, dan disiplin yang dilakukan oleh pegawai diancam dengan sanksi pemotongan pendapatan yang menjadi hak pegawai.

Penulis : Auditor Ir. IV dan Ir. II

Sumber Data :

1. Undang-undang No.32/2004 pasal 20 tentang Prinsip-prinsip *Good Governance*.
2. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Bapak Taufiq Effendi dalam Seminar HUT Korpri ke-37 tahun 2008 di Dephan RI.
3. Peraturan Pemerintah (PP) No.53 tahun 2010.
4. Handoko, T. Hani, 1992. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2, Penerbit BPFE, Yogyakarta.



Mengkode- etikkan Kode Etik Auditor Sebuah Upaya Menggapai dan Mempertahankan WBK

Oleh : Pujo Harmadi

"Penerapan kode etik auditor akan mempermudah Inspektorat Jenderal kementerian pertanian dan auditan meraih dan mempertahankan WBK"

Korupsi sebuah kata yang sangat familiar akhir-akhir ini. Disemua lini baik birokrasi, swasta dan masyarakat di level atas maupun kalangan bawah tidak asing dengan istilah tersebut. Hampir setiap hari kita dengar dan kita lihat diberbagai media massa, berita mengenai kasus-kasus korupsi baik mengenai kejadian maupun pembahasan-pembahasan ilmiah. Seakan akan korupsi itu sudah merupakan bagian yang wajar di lingkungan kita.. Korupsi ada di setiap level kehidupan kita, baik yang kita sadari maupun tanpa kita sadari.

Apa sebenarnya korupsi itu.....? Kita sering mendengar terjemahan korupsi secara hukum positif berdasarkan undang-undang,seperti pada Undang-undang No. 31 tahun 1999 jo UU No. 20 tahun 2001 tentang pemberantasan korupsi yaitu *"setiap orang, memperkaya diri sendiri, orang lain atau suatu korporasi, dengan cara melawan hukum dapat merugikan keuangan Negara atau perekonomian Negara"*.

Namun kita kadang lupa bahwa sebenarnya korupsi tidak dapat diartikan sempit bagi kehidupan kita sehari hari. Korupsi menurut penulis tidak hanya terkait material saja namun juga immaterial atau hati/moral/jiwa yang akan tampak dalam perilaku.

Korupsi secara umum berarti mengurangi atau bahwa meniadakan dari sesuatu apapun itu. Secara tidak sadar kadang kita mengkorupsi hati/moral/jiwa kita sendiri walaupun secara material tidak akan tampak dampak yang signifikan terlihat dari kerugian material. Sebagai contoh, sering kali kita mengkorupsi kata hati kita. Kata hati menuntun kita menuju sesuatu yang baik namun kadang kita mengingkari atau mengkorupsinya sehingga perilaku kita tidak utuh mengimplementasikannya. Menyitir perkataan Mario Teguh dalam sebuah acara di TV swasta "The Golden Ways" bahwa apabila kamu ragu dengan apa yang akan kamu lakukan, apakah baik atau tidak maka tanyakan kepada ***Kata Hatimu***, karena kata hati tidak pernah berbohong dan kata hati akan menuntun pada perilaku yang baik seorang individu.

Seperti halnya kata-kata korupsi, istilah WBK "Wilayah Bebas dari Korupsi" juga telah familiar di lingkungan Kementerian Pertanian. Sejak dilaunching oleh Inspektorat Jenderal pada tahun 2008, istilah tersebut terus berdengung sejalan dengan kegiatan-kegiatan pendukungnya seperti penetapan unit kerja WBK, kegiatan THD, WBK Vaganza dan kegiatan sosialisasi yang lain. WBK dengan standar penilaian yang dibuat oleh Inspektorat Jenderal berusaha untuk mendorong Kepmentan lebih bersih dalam pelaksanaan tupoksinya dan diharapkan akan terjadi perubahan perilaku pelaksananya dalam hal ini karyawan/karyawati lingkup Kepmentan dan merambah pada lingkungan eksternalnya.

Kode Etik Sebuah Tatanan Moral

Kembali berbicara mengenai perilaku , banyak hal dapat mempengaruhinya. Lingkungan merupakan pengaruh terbesar untuk membentuk perilaku seseorang. Ada kiasan yang menurut penulis tidak mutlak benar yaitu **"siapa + dimana = dimana "** yang artinya seseorang berada dilingkungan apa maka ia akan berubah menjadi seperti lingkungan tersebut. Seorang yang berperilaku baik apabila dia berada di lingkungan yang tidak baik maka kemungkinan dia akan menjadi tidak baik sangat besar dan sebaliknya. Untuk itu diperlukan suatu aturan perilaku bagi individu sebagai bagian dari kontrol menghadapi beragam lingkungan yang dihadapi dan kode etik lah yang digunakan sebagai alat kontrol tersebut.

Difinisi "etik" berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia tahun 1988 yaitu sebagai (1) kumpulan azas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak, (2) nilai mengenai benar atau salah yang dianut suatu golongan atau masyarakat. Sedangkan etika adalah ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak). Kode etik merupakan aturan perilaku yang dibuat untuk membatasi perilaku anggotanya sehingga tidak keluar atau terpengaruh dengan lingkungan yang dihadapi dalam menjalankan profesi atau pekerjaannya dan kode etik ini dibuat bersama dan ditetapkan oleh komunitas pemakainya.

Kode etik telah banyak dipakai oleh organisasi profesi untuk mengatur perilaku/moral/akhlak anggotanya seperti contoh kode etik dokter, kode etik akuntan, kode etik auditor dan masih banyak lagi.

Kode Etik Auditor

Auditor tentu kita telah mengenal kode etik auditor. Sejak menjalani diklat pembentukkan auditor ahli telah diberikan materi mengenai kode etik dan standar audit (KESA) namun kadang aplikasinya secara tidak sadar telah dan atau belum kita jalankan secara maksimal. Mungkin juga kita tidak pernah lagi membaca apa itu kode etik profesi kita walau hanya untuk sekedar mengingatnya .

Kode etik auditor sangat penting untuk peningkatan kinerja profesi karena perilaku yang diatur dalam kode etik berhubungan erat dengan tingkat kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap kinerja auditor.

Sekedar mengingatkan kembali mengenai kode etik auditor internal pemerintah (APIP) (*bahan ajar diklat pembentukan auditor ahli, Pusdiklatwas BPKP 2008*), terdapat beberapa hal penting mendasar mengatur perilaku auditor yaitu.

1. **Prinsip Perilaku**

   a. **Integritas**, auditor dituntut untuk memiliki kepribadian yang dilandasi oleh sifat jujur, berani, bijaksana dan bertanggungjawab untuk membangun kepercayaan guna memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang handal.

   b. **Obyektifitas**, auditor dituntut menjunjung tinggi ketidak-berpihakan professional dalam mengumpulkan, mengevaluasi dan memproses data/informasi audit.

   c. **Kerahasiaan,** auditor harus menghargai kepemilikan informasi yang diterimanya dan tidak mengungkapkan informasi tersebut tanpa otoritas yang memadai, kecuali diharuskan oleh peraturan perundangan.

   d. **Kompetensi**, auditor dituntut untuk memiliki pengetahuan, keahlian,pengalaman dan ketrampilan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.

2. **Aturan Perilaku** yang merupakan pengejawantahan/implementasi dari prinsip-prinsip perilaku auditor (Integritas, objektivitas, kerahasiaan dan kompetensi).

Selain aturan dan prinsip juga diatur mengenai pelanggaran, pengecualian dan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh auditor.

Di lingkungan auditor Inspektorat Jenderal Kementan yang berada di bawah naungan organisasi profesi Ikatan Auditor Internal Pertanian (IAIDP), sebenarnya untuk mengatur perilaku anggotanya telah dibuat kode etik auditor Inspektorat Jenderal Kementan. Penyusunan kode etik auditor Itjen Kepmentan dimulai sejak masa kepemimpinan Itjen Dr. Zaenal Bachrudin dan telah dilakukan sosialisasi oleh tim penyusun kepada seluruh auditor dan berdasarkan informasi hanya tinggal pengesahan saja.

Kode etik auditor merupakan system dari prinsip-prinsip moral yang diberlakukan dalam kelompok profesi auditor yang ditetapkan secara bersama dan merupakan aturan perilaku yang harus dipatuhi oleh setiap mereka yang menjalankan audit. Kode etik auditor dimaksudkan untuk menetapkan dan menjabarkan mengenai aturan tingkah laku auditor yang professional dan sebagai pedoman dalam berperilaku bagi auditor baik. Dalam draf kode etik tersebut, telah dibuat lebih lengkap dan jelas mengatur perilaku auditor yang dibagi menjadi dua yaitu prinsip audit (integritas, objektivitas, kerahasiaan, kompetensi, independensi dan ketaatan terhadap peraturan perundangan) dan aturan perilaku auditor (perilaku auditor dalam organisasi, perilaku auditor terhadap sesama auditor dan perilaku auditor terhadap auditan. Selain itu juga telah diatur mengenai pelaksanaan dan sanksi atas pelanggaran yang terjadi.

Implementasi Percepatan Kode Etik Auditor

Beberapa hal yang menjadi sorotan atau ukuran kepercayaan masyarakat terhadap kinerja auditor banyak dipengaruhi oleh perilaku auditor terhadap auditan. Dalam draf kode etik auditor Itjentan beberapa aturan perilaku auditor terhadap auditan adalah.

1. Menjalin interaksi yang kondusif dengan pihak auditan yaitu mampu berkomunikasi persuasive dengan pihak yang diperiksa, sopan dan memperlakukan pihak auditan sebagai subyek bukan objek.
2. Menciptakan iklim kerja yang baik dengan pihak auditan yaitu, a) Menghindari perbuatan yang mengakibatkan terjadinya konflik kepentingan, b) Mengutamakan prinsip praduga tak bersalah pada auditan, c) Memberikan saran/rekomendasi yang konstruktif dan operasioanl
3. Menggalang kerjasama yang kondusif dengan pihak yang diperiksa, yaitu, a) Tidak mencari informasi yang tidak relevan, b) Tidak menyampaikan temuan kepada pihak yang tidak kompeten, c) Saling menghargai dan dapat bekerjasama dengan pihak uaditan tanpa mengurangi objektivitas, d) ***Tidak meminta sesuatu untuk kepentingan pribadi dari auditan,*** e) ***Tidak menerima imbalan dalam bentuk apapun baik langsung dari pihak yang diawasi/auditan diluar ketentuan berlaku, baik sedang melaksanakan audit maupun setelah selesainya tugas pengawasan yang akan dapat mempengaruhi independensi dan objektivitas dalam pelaksanaan audit.***

Sering muncul pertanyaan mendasar mengenai kode etik ini yaitu auditor telah mempunyai kode etik dalam pelaksanaan tugasnya namun apakah auditor merasa memilikinya dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam tugasnya??

Beberapa hal yang dapat dilaksanakan untuk mempercepat implementasi penerapan kode etik sebagai upaya mempertahankan WBK di Itjenkementan adalah.

1. Segera disahkan kode etik auditor Itjenkementan untuk dijadikan pedoman perilaku yang berlaku bagi seluruh auditor Itjenkementan dan bersifat mengikat.
2. Kode etik auditor dicetak seperti buku saku yang harus dimiliki oleh seluruh auditor dan fleksibel untuk dibawa dalam penugasan.
3. Melaksanakan pemberian sanksi terhadap pelanggaran terhadap kode etik tanpa pandang bulu dan secara konsisten.

4. Memberikan kewenangan yang luas kepada Dewan Kehormatan Auditor untuk mengawasi pelaksanaan kode etik oleh auditor dalam tugasnya.

Dengan penerapan kode etik yang berlaku untuk semua auditor, tidak akan terjadi ketidaksamaan perilaku auditor dalam tugasnya dan akan menghilangkan kecurigaan antar sesama auditor maupun dengan auditan. Selain itu akan mendorong juga perilaku auditan untuk bersikap sama dengan auditor dalam pelaksanakan tupoksinya sehingga pencapaian WBK dan mempertahankan WBK akan semakin mudah.

Selain kode etik auditor, sebenarnya juga perlu diatur mengenai perilaku pegawai/karyawan di luar auditor sehingga terdapat kesamaan sikap dalam memandang suatu hal dalam penugasaan sehari-hari. Atau dapat juga dibuat sebagai kode etik pegawai Itjenkementan. Sebagai contoh di Kementerian Keuangan terdapat juga Kode Etik Pegawai Kementerian Keuangan yang mengatur perilaku pegawai dalam menjalankan fungsinya masing-masing.

Dengan diaturnya perilaku masing-masing komponen di Itjenkementan, akan semakin mempermudah upaya-upaya WBK dan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Penulis : Auditor Inspektorat Khusus

Referensi

1. KESA (Diktat Pembentukkan Auditor Ahli, BPKP 2008)
2. Draf Kode Etik Auditor Inspektoral Jenderal Pertanian



Whistleblower's

Oleh : YB Kuncoro

Komisi Pemberantasan Korupsi telah membangun sebuah sistem pengaduan yang diberi nama *KPK Whistleblower's System (KWS),* sebagai upaya memberikan perlindungan terhadap saksi atau pelapor adanya tindakan pidana korupsi

Pendahuluan

Pemberitaan di berbagai media massa beberapa waktu lalu didominasi oleh sosok Khairiansyah pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang berani bekerja sama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) untuk mengungkapkan praktek korupsi yang berlangsung di tubuh Komisi Pemilihan Umum (KPU), dan Susno Duaji, mantan kepala Bareskrim Polri yang menghembuskan mengenai Cicak dan Buaya, serta yang akhir-akhir ini berani membongkar kasus pajak dan rekening gendut di Kepolisian.

Di mata Masyarakat Indonesia, tindakan Khairiansyah dan Susno Duaji patut diacungi jempol, apalagi dalam sejarah di mana aparat negara yang berani mengungkapkan kebobrokan penguasa ataupun sebuah lembaga negara jumlahnya sangat minim. Di Indonesia ada kecenderungan jika seseorang mencoba melawan kekuasaan, niscaya dalam waktu singkat dia akan disingkirkan, minimal akan dikucilkan. Hal tersebut pun pada akhirnya menimpa Khairiansyah yang sudah mencoba membongkar kebobrokan di tubuh KPU dan Susno Duaji yang 'terpaksa' mengundurkan diri Polri karena telah membuka kasus mafia pajak dan rekening gendut di kepolisian.

Pengalaman selama ini, justru memperlihatkan bahwa posisi saksi sangat rawan dan mudah berubah menjadi tersangka, apalagi saksi tersebut lemah dalam mengungkapkan fakta-fakta yuridis. Pelaku korupsi acap kali mempergunakan berbagai cara untuk menyerang saksi, salah satu cara tersebut adalah "upaya pencemaran nama baik".

Contoh di atas menunjukkan betapa rentannya menjadi saksi pelapor dalam kasus korupsi. Jelas, anggota masyarakat khawatir melaporkan indikasi tindak pidana korupsi bila mereka akan menghadapi ancaman dijadikan tersangka pencemaran nama baik. Ibarat pisau bermata dua, pengaduan kasus korupsi bisa menjadi bumerang bagi sang pelapor menjadi tersangka.

Whistle Blowing

Secara definisi, *whistleblower* adalah seorang pegawai (*employee*) atau karyawan dalam suatu organisasi yang melaporkan, menyaksikan, mengetahui adanya kejahatan ataupun adanya praktik yang menyimpang dan mengancam kepentingan publik di dalam organisasinya dan yang memutuskan untuk mengungkap penyimpangan tersebut kepada publik atau instansi yang berwenang *(Wikipedia, Columbia electronic encyclopedia : 2005).*

Whistle blowing adalah tindakan seorang pekerja yang memutuskan untuk melapor kepada media, kekuasaan internal atau eksternal tentang hal-hal ilegal dan tidak etis yang terjadi di lingkungan kerja. Sedangkan untuk pelapor disebut dengan *whistleblower's.*

Whistle blowing merupakan isu yang penting dan dapat berdampak buruk, baik kepada individu tersebut maupun organisasi yang dilaporkan *(Vinten,*

1994). Menurut *Vardi* dan *Wiener (1996),* tindakan ini termasuk tindakan menyimpang karena menyalahi aturan inti pekerjaan dalam perusahaan yang harus dipatuhi oleh semua pekerja. Sedangkan menurut *Moberg* (1997) tindakan ini dikategorikan sebagai pengkhianatan terhadap perusahaan.

Sementara itu, beberapa peneliti menganggap *whistle blowing* sebagai suatu bentuk tindakan kewarganegaraan yang baik *(Dworkin & Nera, 1997),* harus didorong dan bahkan dianugerahi penghargaan. Namun, w*histle blowing* biasanya dipandang sebagai perilaku menyimpang. Para atasan menganggapnya sebagai tindakan yang merusak yang kadang berupa langkah pembalasan dendam yang nyata *(Near & Miceli, 1986).* Para atasan berpendapat bahwa pada saat tindakan yang tidak etis terungkap, maka mereka harus berhadapan dengan pihak intern mereka sendiri. Penelitian *Near & Miceli* mengungkapkan bahwa *whistle blower* lebih memilih melakukan aksi balas dendam apabila mereka tidak mendapat dukungan yang mereka inginkan dari atasannya, insiden yang terjadi tergolong serius, dan menggunakan sarana eksternal untuk melaporkan kesalahan yang ada.

Perilaku *whistle blowing* berkembang atas beberapa alasan. **Pertama**, pergerakan dalam perekonomian yang berhubungan dengan peningkatan kualitas pendidikan, keahlian, dan kepedualian sosial dari para pekerja. **Kedua**, keadaan ekonomi sekarang telah memberi informasi yang intensif dan menjadi penggerak informasi. **Ketiga**, akses informasi dan kemudahan berpublikasi menuntun *whistle blowing* sebagai fenomena yang tidak bisa dicegah atas pergeseran perekonomian ini *(Rothschild & Miethe, 1999).*

De George (1986) menetapkan tiga kriteria atas *whistle blowing* yang adil. *Pertama* organisasi yang dapat menyebabkan bahaya kepada para pekerjanya atau kepada kepentingan publik yang luas. *Kedua*, kesalahan harus dilaporkan pertama kali kepada pihak internal yang memiliki kekuasaan lebih tinggi, dan *ketiga*, apabila penyimpangan telah dilaporkan kepada pihak internal yang berwenang namun tidak mendapat hasil, dan bahkan penyimpangan terus berjalan, maka pelaporan penyimpangan kepada pihak eksternal dapat disebut sebagai tindakan kewarganegaraan yang baik.

Perilaku *whistle blowing* dapat terjadi sebagai akibat dari penanaman nilai yang kuat atas suatu organisasi, mencakup bagaimana dan apa nilai-nilai serta budaya yang terdapat dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh sosial dan budaya organisasi merupakan pengaruh yang kuat terhadap terjadinya *whistle blowing.*

Satu tokoh *whistleblower* yang populer adalah *Dr.Jeffrey Wigand.* Ia adalah mantan wakil presiden *Research* pada *Brown & Williamson Tobacco* di AS. *Jeffrey* dipecat karena mengungkap praktik manipulasi data nikotin pada rokok yang diproduksi perusahaannya. Tak hanya dipecat, ia pun kerap mendapat pelecahan dan ancaman terkait dengan tindakannya hingga saat ini.

"I had what I would consider some moral compass issues that I was dealing with in terms of what principle do I need...is my guiding principle here? And I wanted to get the truth out. I wanted to make sure it got out. I felt that the industry as a whole had defrauded the public. And there were things that I felt needed to be said."(Dr Jeffrey Wigand, Tokoh *Whistleblower* dalam Kasus *Big Tobacco* di *USA.*

Di Indonesia, kendati tak lengkap dan hanya spesifik untuk perkara korupsi, negeri ini sebenarnya telah memiliki aturan perlindungan saksi. Pasal 15 UU No. 30/2002 tentang Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menyebutkan bahwa KPK berkewajiban memberikan perlindungan terhadap saksi atau pelapor yang menyampaikan laporan atau memberikan keterangan mengenai tindak pidana korupsi. Perlindungan itu meliputi pemberian jaminan keamanan dengan meminta bantuan dari kepolisian atau mengganti identitas pelapor atau melakukan evakuasi termasuk melakukan perlindungan hukum.

Sementara itu, Pasal 5 (1) PP No. 71 tahun 2000 tentang Cara Pelaksanaan Peran Serta Masyarakat dan Pemberian Penghargaan dalam Pemberantasan dan Pencegahan Tindak Pidana Korupsi menyebutkan bahwa setiap orang, organisasi masyarakat atau LSM berhak atas perlindungan hukum baik mengenai status hukum atau rasa aman. Status hukum yang dimaksud disini adalah status seseorang saat menyampaikan suatu informasi, pendapat kepada penegak hukum atau komisi dijamin tetap. Misalnya status sebagai pelapor tidak diubah menjadi tersangka.

Kemudian, Pasal 6 (1) PP yang sama menyebutkan penegak hukum atau komisi wajib merahasiakan kemungkinan dapat diketahuinya identitas pelapor atau isi informasi, saran, atau pendapat yang disampaikan. Dalam hal pengamanan fisik, Pasal (2) peraturan tersebut menyebutkan bahwa, pengamanan fisik kepada pelapor dan keluarganya dapat diberikan apabila diperlukan atas permintaan pelapor, penegak hukum atau komisi.

Masalahnya adalah, pasal-pasal di atas amat indah didengar, namun belum mewujud dalam realitanya. Tanpa bermaksud merendahkan KPK, lembaga ini baru berdiri dan belum teruji dalam hal perlindungan saksi tindak pidana korupsi. Membiarkan KPK bekerja sendiri melindungi saksi tanpa dukungan negara dan masyarakat jelas kurang arif. Dengan dibuatnya, UU Perlindungan Saksi dan Korban (PSK) dapat menjadi perisai bagi para saksi yang membongkar berbagai kasus tindak pidana korupsi.

Nasib para pelapor kasus korupsi di negeri ini ternyata kerap tidak lebih baik dari orang-orang yang mereka laporkan. Nasib para saksi pelapor korupsi (lazim disebut *witness* ataupun *whistleblower*) pada kasus-kasus sebelumnya juga tak begitu indah. Alih-alih disebut pahlawan, mereka malah mengalami kekerasan fisik hingga digugat balik atas dasar pencemaran nama baik. Seperti telah diduga sebelumnya, yaitu nasib seorang *whistleblower*, pada akhirnya pun tersandung dengan urusan hukum itu sendiri. Seperti halnya Khairiansyah dan Sosno Duaji sebagai pelapor adanya indikasi suap dan korupsi harus berhadapan dengan tim penyidik Kejari.

Langkah positif KPK

Pada tanggal 25 Agustus 2010 KPK melakukan Sosialisasi *KPK Whistleblower's System (KWS)*, yang diikuti oleh 10 peserta, yang terdiri dari Inspektorat Jenderal Kementerian (Pendidikan Nasional, Dalam Negeri, Pertanian, Pekerjaan Umum, Keuangan, Kesehatan dan Kehutanan), Pimpinan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK), Dewan Pengawasan PT. PLN (Persero) dan Direktur Program *Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ)* Indonesia.

KWS merupakan sistem pengaduan secara *online* yang dibangun oleh KPK sebagai sarana bagi *whistleblower's* untuk melakukan pengaduan adanya dugaan tindak pidana korupsi yang telah maupun akan terjadi yang melibatkan aparat penegak hukum, penyelenggara Negara dan orang lain yang berkaitan dengan tindak pidana korupsi yang secara teknis dapat memberikan perlindungan kerahasiaan identitas pelapor, menyediakan kotak komunikasi yang dapat menggunakan nama samaran dan kata sandi (*password*) yang hanya diketahui oleh pelapor dan untuk menghindari fitnah.

PT. PLN (Persero) dan tujuh Inspektorat Jenderal kementerian yang diundang sebagai percontohan *(pilot project)* dan diharapkan dapat menjadi mitra KPK untuk segera mensosialisasikan dan mengimplementasikan KWS di lingkungan kerjanya masing-masing, dengan *linked* ke KWS tersebut pada *website* masing-masing.

KPK memilih tujuh kementerian dan PT.PLN (persero) sebagai percontohan karena dinilai telah memiliki kepedulian tinggi terhadap pemberantasan korupsi. Diharapkan ke depan, sistem ini dapat diimplementasikan di semua instansi pemerintah.

Kesimpulan dan saran

Khairiansyah Salman dan Susno Duaji barangkali bukanlah seorang *whistleblower's*. Khairiansyah hanyalah auditor investigatif pada BPK yang barangkali dianggap bertindak 'agak jauh' untuk tidak sekedar mengaudit, namun juga mengungkap sisi korupsi dari lembaga KPU. Khairiansyah Salman dan Susno Duaji barangkali juga tidak murni sebagai saksi pelapor. Beberapa pihak menyebutnya sebagai bagian ataupun partisipan dari strategi KPK untuk menjerat tersangka pelaku korupsi di KPU. Namun, terlepas dari status tersebut, keberanian Khairiansyah dan Susno Duaji patut diapresiasi oleh para legislator dan seluruh masyarakat di negeri ini.

Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) dan pemerintah sudah selayaknya mengupayakan upaya konkrit untuk memberikan perlindungan secara normatif maupun empiris bagi masyarakat, dan terhadap para saksi dan *whistleblowers*. Antara lain, dengan tidak mudah mengungkap identitas mereka dan keluarganya untuk tujuan-tujuan yang kurang penting mengingat perlindungan secara normatif dan legalis saja kurang cukup di negeri ini.

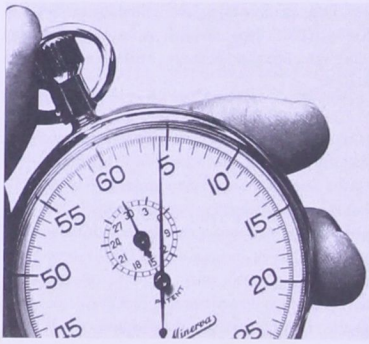
Mungkin perlu juga digali dari khasanah kearifan lokal negeri ini, suatu mekanisme, entah bernama hukum kebiasaan, adat, solidaritas, *semi autonomous social field*, apapun namanya, yang dapat saling memproteksi orang-orang yang perlu diproteksi tanpa harus terlalu bergantung pada lembaga negara.

Dengan dibuatnya, UU Perlindungan Saksi dan Korban (PSK) dan KWS ini, dapat menjadi tameng para saksi yang membongkar berbagai kasus. UU PSK tersebut dapat menjadi landasan hukum bagi perlindungan para saksi dan korban kasus tindak pidana, karena mereka berhak atas perlindungan saksi. Selain kepada saksi, seharusnya perlindungan juga diberikan kepada keluarga saksi dan korban atas berbagai ancaman fisik serta psikis dari pihak tertentu terkait dengan pengaduannya. Sehingga saksi dapat menjadi lebih terbuka dan berani melaporkan adanya dugaan adanya tindak pidana korupsi. Sebaliknya, dapat memicu aparat penegak hukum untuk semakin memotivasi diri semakin meningkatkan profesionalismenya.

Karena nantinya jangan sampai semangat pemberantasan korupsi yang sudah didengungkan semenjak Susilo Bambang Yudhoyono dilantik menjadi Presiden Indonesia, justru menemui kendala karena mekanisme perlindungan hukum terhadap saksi tidak ada. Betapa pun banyaknya aturan normatif yang mengatur upaya pemberantasan korupsi, niscaya tidak akan bisa optimal jika tidak diikuti dengan upaya hukum untuk melindungi para saksi. Sehingga diharapkan pada akhirnya para *whistleblower's* dan "Khairiansyah atau Susno Duaji berikutnya' tidak akan mengalami situasi tidak nyaman ini.

Penulis adalah Auditor Inspektorat IV

Waktu Ibarat Roda yang sewaktu-waktu dapat menggilasmu



Tips Untuk Melaksanakan Evaluasi Kinerja Organisasi

Oleh: Laurensius Sihaloho

Reformasi birokrasi bukan sekadar tersusunnya SOP, terlaksananya analisis setiap jabatan dan beban kerja, terlaksananya evaluasi kinerja organisasi, dan sejenisnya. Makna reformasi birokrasi yang sesungguhnya adalah pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan dan pendayagunaan aparatur negara untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan amanah sehingga keberadaan organisasi pemerintah dirasakan manfaatnya oleh masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya.

Itjen Kementan melalui spanduk yang dipajangnya mengklaim sudah melaksanakan reformasi birokrasi pada tahun 2010. Harapan kita bersama semoga makna reformasi birokrasi yang terkandung dalam spanduk tersebut bukan sekadar tersusunnya sekitar 1000 SOP yang rinci dan komprehensif (baik di lingkungan Sekretariat maupun di Inspektorat), melakukan evaluasi jabatan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran rinci tugas yang dilaksanakan oleh setiap jabatan (tingkat efisiensi jabatan), melakukan analisis beban kerja (*work load*) untuk mendapatkan gambaran informasi tentang waktu dan jumlah personel yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, pengaturan jam kerja (masuk, ISHOMA, dan pulang kantor) sebagai awal pengembangan budaya kerja, pengadaan barang dan jasa secara elektronis (*e-procurement*). Makna yang sebenarnya yang diinginkan, sebagaimana terkandung dalam makna kata reformasi yaitu pembaharuan dan perubahan mendasar, melalui reformasi birokrasi yang telah dimulai di lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian diharapkan ada perubahan, perbaikan, ataupun penyempurnaan pola pikir, pola sikap, dan pola tindak setiap individu (personel) dalam kelembagaan (*rightsizing*) dan ketatalaksanaan (*business process*) yang mendasar pada setiap kegiatan di lingkup Itjen Kementerian Pertanian. Selanjutnya dengan perubahan tersebut pada akhirnya tercipta tata pemerintahan yang baik dan berwibawa (*good governance*), pemerintah yang bersih, beramanah, bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme (*clean government*). Secara singkat dapat disebutkan bahwa reformasi birokrasi bukan sekadar tersusunnya SOP, terlaksananya analisis setiap jabatan dan beban kerja, terlaksananya evaluasi kinerja organisasi, dan sejenisnya. Makna reformasi birokrasi yang sesungguhnya adalah pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan dan pen-



dayagunaan aparatur negara untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan amanah sehingga keberadaan organisasi pemerintah dirasakan manfaatnya oleh masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya.

Dengan demikian diharapkan per tanggal 1 Januari 2011, remunerasi yang menjadi salah satu alat memotivasi setiap personel untuk memperbaiki dan meningkatkan akuntabel, transparansi, efisiensi, efektivitas, profesionalisme dan kredibilitas, disiplin, taat aturan perundangan pada gilirannya dapat tercapai. Kita berharap hal-hal yang telah dan akan dilakukan oleh Tim Reformasi Birokrasi lingkup Itjen Kementerian Pertanian tidak berhenti hanya sampai pada tataran konsep namun harus sampai pada tataran pelaksaan secara konsisten, terus menerus, dan berkelanjutan untuk tetap menjaga kinerja organisasi bagi terwujudnya reformasi birokrasi yang sesungguhnya.



Reformasi Birokrasi telah menjadi agenda besar dan penting yang harus diwujudkan di Kementerian Pertanian, khususnya di lingkup Itjen Kementerian Pertanian. Salah satu agenda yang telah dilakukan oleh Itjen Kementerian Pertanian adalah melakukan evaluasi kinerja organisasi sesuai dengan Surat Penugasan Menteri Pertanian Nomor 232/KP.340/5/2010 tanggal 12 Mei 2010 berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor Per/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi. Evaluasi kinerja organisasi Kementerian Pertanian dengan instrumen yang dipakai sesuai dengan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Organisasi Pemerintah yang diterbitkan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor Per/19/M.PAN/11/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi.

Evaluasi kinerja organisasi yang telah dilaksanakan menggunakan instrumen berupa *template Criteria Referenced Test* (CRT) yang disusun Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN dan RB). Menurut informasi yang diberikan salah seorang tim penyusun CRT dari Kemen PAN dan RB *template* tersebut diadopsi dari kriteria yang digunakan untuk penganugerahan *Malcolm Baldrige National Quality Award* (MBNQA) bagi instansi yang berkinerja sangat baik (*excellence*). Sayangnya kriteria tersebut belum pernah diujicobakan (disosialisasikan) kepada para evaluator sehingga menimbulkan berbagai perbedaan persepsi dalam pelaksanaannya.

Tulisan berikut mencoba memberikan beberapa tip agar pelaksanaan evaluasi kinerja organisasi yang menggunakan instrumen CRT menjadi lebih gampang. Sebagian tip tersebut diunduh dan diadopsi dari http://www.nist.gov/baldrige dan http://www.asq/government, namun tip tersebut telah disesuaikan dengan kondisi lingkungan organisasi Kementan. NIST adalah akronim dari *The National Institute of Standards and Technology*, yang merupakan lembaga yang berada di lingkup Kementerian Perdagangan Amerika Serikat, sedangkan ASQ adalah singkatan dari *The American Society Quality*, suatu lembaga yang sejak tahun 1991 ditunjuk sebagai administrator penilaian lembaga baik pemerintah maupun swasta yang layak memperoleh MBNQA. Tip tersebut diharapkan dapat dimanfaatkan ketika para auditor hendak melakukan evaluasi kinerja organisasi baik untuk tingkat Kementerian Pertanian maupun tingkat Eselon I lingkup Kementan.

Hasil EKO Kementan dan Eselon I

Berdasarkan hasil Evaluasi Kinerja Organisasi (EKO) yang dilakukan oleh Itjen Kementan nilai EKO Kementan sebesar 48,61 dari skala 0 – 100, sedangkan nilai EKO eselon 1 lingkup Kementan berkisar dari antara 37,19 – 40,78. Nilai tersebut merupakan total penjumlahan nilai atas delapan aspek meliputi 1) Kepemimpinan (mencakup 3 kompenen yaitu komitmen pimpinan, kemampuan pimpinan, dan peran pimpinan; 2) Perencanaan Kinerja (ada empat komponen yaitu proses perencanaan kinerja, kualitas perencanaan kinerja, pemanfaatan perencanaan kinerja, dan keselarasan perancanaan kinerja); 3) Organisasi (fokus pada komponen kesesuaian organisasi dengan pelaksanaan strategi pencapaian tujuan); 4) Manajemen Sumber Daya Manusia (ada delapan komponen yaitu perencanaan pegawai, rekruitmen pegawai, penempatan pegawai, pendidikan dan pelatihan pegawai, penilaian kinerja pegawai, pengembangan karier pegawai, sistem *reward and punishment*, dan pengembangan sistem informasi pegawai); 5) Penganggaran (mencakup dua komponen yaitu keselarasan penganggaran, dan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran); 6) Pengukuran, Analisis, dan Manajemen Informasi Kinerja (mencakup tiga komponen yaitu indikator, pengukuran dan analisis kinerja organisasi, manajemen dan teknologi informasi, dan penyajian dan pengkomunikasian informasi kinerja); 7) Manajemen Proses (mencakup tiga komponen yaitu ketersediaan *Standard Operating Procedure* (*SOP*), ketersediaan Standar Pelayanan Minimal, dan manajemen pemberian pelayanan); dan 8) Pencapaian Hasil (terdiri dari enam komponen yaitu capaian kepemimpinan, capaian target-target kinerja yang direncanakan, capaian organisasi, capaian manajemen sumber daya manusia, capaian penganggaran, dan capaian manajemen proses. Penilaian capaian tersebut berdasarkan indikator kinerja yang tersedia (yang dibuat oleh organisasi yang dinilai) mencakup penilaian capaian indikator kinerja, ketepatan penetapan *target*, *trend* dan *benchmark*).

Ada sebanyak 194 kriteria dalam lembar CRT yang digunakan untuk mengevaluasi kedelapan aspek tersebut. Tujuh aspek pertama memberikan kontribusi 55% dan aspek kedelapan (aspek pencapaian hasil) memberikan kontribusi 45% dari total penilaian 100. Memperhatikan nilai bobotnya, aspek pencapaian mendapatkan perhatian utama bagi para evaluator ketika melakukan penilaian karena pada umumnya organisasi tidak membuat indikator kinerja sehingga untuk mensiasatinya agar nilai tidak *jeblok* maka indikator kinerja dibuat dan disusun bersama evaluatan dan evaluator pada saat penilaian (yang seharusnya evaluator sesuai dengan tugasnya hanya menilai indikator yang dibuat oleh evaluatan sebelum proses evaluasi). Proses pembuatan indikator kinerja dan penilaian keseluruhan terhadap kedelapan aspek menimbulkan "ketidakjelasan (*overwhelming*)" bagi para evaluator yang memang baru pertama kali mendapatkan tugas untuk mengevaluasi dengan menggunakan 194 kriteria tadi. Hal ini nampak pada saat tim kecil yang ditunjuk untuk meminimalkan perbedaan penilaian antar evaluator berdiskusi dan menyamakan persepsi terhadap setiap kriteria. Diakui ternyata memang ada perbedaan yang mencolok bagi setiap evaluator dalam memahami setiap frasa dalam 194 kriteria tersebut. Di samping itu, tidak semua kriteria yang diadopsi oleh Kemen PAN dan RB relevan dengan organisasi pemerintah seperti Kementan. Hal ini juga diakui oleh narasumber dari Kemen PAN dan RB yang terlibat dalam penyusunan CRT ketika diundang oleh Itjen Kementan menjelaskan CRT. Lebih juga disampaikannya bahwa penyusunan CRT tersebut merupakan "proyek kejar tayang" sehingga belum sempat dievaluasi dan direvisi.

Tip Memahami Kriteria

Untuk mengurangi *overwhelming* terutama bagi para evaluator yang baru pertama kali membaca *template criteria refence test* (*the first-time responders*) sebagaimana disebutkan di atas tadi, berikut enam tip yang dapat dimanfaatkan untuk memudahkan evaluasi.

1. **Baca seluruh kriteria (194 item) agar familiar**. Setiap kriteria merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan kriteria dalam suatu system manajemen yang bersifat holistik. Adalah mudah mencontreng pilihan a, b, c, atau d untuk setiap kriteria, namun tidak ada cara yang lebih

gampang untuk memahami CRT kecuali evaluator membaca setiap kriteria dan merujuk setiap pilihan yang telah dicontreng dengan buku panduan penilaian.

2. **Awali dengan profil organisasi**. Profil organisasi memberikan informasi awal tentang organisasi yang akan dievaluasi. Pelajari tugas pokok dan fungsi, visi dan misi, serta struktur organisasinya. Adalah tidak tepat jika evaluator langsung membaca dan menilai setiap kriteria tanpa mengenali terlebih dahulu organisasinya. Jika tidak, evaluator bisa jadi akan sering mengubah pilihan (contrengan) yang telah diberikan setiap kali menemukan kriteria yang hamper sama bunyinya di aspek yang lain.

3. **Bagi (*break*) setiap pertanyaan dan pilihan jawaban setiap kriteria ke dalam frasa (*pieces*)**. Setiap pertanyaan maupun pilihan jawabannya (a, b, c, atau d) dalam setiap kriteria memiliki frasa yang berbeda nuansanya sehingga boleh jadi memberikan perbedaan dalam pencontrengan. Perhatikan ilustrasi berikut.

   Apakah pimpinan organisasi selalu belajar dan membuat perubahan?

   A. Selalu belajar dan membuat perubahan, serta terdapat penyesuaian-penyesuaian dalam organisasi maupun oleh pihak pimpinan dalam hal pembelajaran dan perubahan. Keseluruhannya memperlihatkan adanya integrasi dengan sistem yang dimiliki oleh organisasi dan antar unit organisasi.

   B. Selalu belajar dan membuat perubahan, serta terdapat penyesuaian-penyesuaian dalam organisasi maupun oleh pihak pimpinan dalam hal pembelajaran dan perubahan.

   C. Selalu belajar dan membuat perubahan.

   D. Tidak selalu belajar dan membuat perubahan.

   Dalam kriteria di atas ada dua pertanyaan dan setiap pertanyaan tersebut harus dijawab. Pelajari sampai kita dapat menemukan nuansa perbedaannya, kemudian barulah tentukan pilahan jawabannya.

4. **Awalilah pilihan jawaban skor terendah**. Setiap kriteria pada aspek pertama sampai dengan aspek ketujuh memiliki empat pilihan jawaban. Mulailah pilihan (*response*) Anda dari skor terendah (dalam hal ini D). Jika D terpenuhi selanjutnya kejenjang pilihan yang setingkat lebih tinggi. Sebagai ilustrasi dapat dipakai tip nomor 3 di atas.

5. **Pahami arti dan makna setiap kata (*glossary*)**. Tip ini terutama bermanfaat pada aspek capaian hasil. Pada aspek ini ada beberapa kata yang perlu dipahami benar maknanya sebelum memberikan penilaian seperti kata *trend*, *benchmark*. Dalam *Baldrige Excellence Glossary for Business, Public Sector, and Other Nonprofit Organizations*, kata *trend* ditakrifkan sebagai informasi berupa angka (*numerical*) yang menunjukkan arah dan rerata perubahan capaian hasil (kinerja) suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu (sekurang-kurangnya tiga tahun terakhir, namun angka yang dipakai sudah angka tetap bukan merupakan angka sementara atau angka ramalan). Kata *benchmark* merujuk kepada proses-proses dan hasil-hasil yang mewakili *best practices* dan *performance* untuk kegiatan yang sama yang digunakan sebagai pembanding capaian organisasi yang sedang dievaluasi. *Benchmark* dapat dilakukan dengan organisasi yang sama di wilayah yang sama maupun dengan organisasi yang memiliki produk yang mirip di wilayah lain.

6. **Rujuk pilihan jawaban dengan pilihan pada bagian lain**. Sebagaimana diutarakan sebelumnya, setiap kriteria merupakan bagian dari suatu system manajemen. Sebagai ilustrasi digunakan salah satu kriteria pada informasi manajemen proses dari aspek manajemen proses seperti di bawah ini.

   Apakah telah ada indikator kinerja untuk mengukur keberhasilan manajemen proses?

   A. Apabila telah terdapat lebih dari cukup indikator kinerja untuk mengukur keberhasilan manajemen proses.

   B. Apabila telah terdapat cukup indikator kinerja untuk mengukur keberhasilan manajemen proses.

C. Apabila telah terdapat sedikit indikator kinerja untuk mengukur keberhasilan manajemen proses.

D. Apabila organisasi belum mempunyai indikator kinerja untuk mengukur keberhasilan manajemen proses.

Andaikan penilaian evaluator pada kriteria di atas adalah D (Nilai).

Selanjutnya perhatikan salah satu kriteria pada aspek capaian hasil untuk kinerja manajemen proses berikut.

Ketepatan penetapan target

A. Apabila, ada penetapan target indikator kinerja, dan dasar penetapannya dilakukan dengan metode dan data yang akurat serta dilakukan riviu secara berkala.

B. Apabila, ada penetapan target indikator kinerja, dan dasar penetapannya dilakukan dengan metode dan data yang akurat.

C. Apabila, ada penetapan target indikator kinerja, dan dasar penetapannya dilakukan tidak dengan metode dan data yang akurat.

D. Apabila, tidak ada penetapan target indikator kinerja.

Pada kriteria aspek capaian hasil tersebut si evaluator memberikan pilihan C (Nilai 1). Ini berarti ada ketidakkonsistenan dalam pemberian penilaian.

Saran

Mengingat bahwa evaluasi kinerja organisasi akan dilaksanakan minimal setahun sekali dan berdasarkan pengalaman melakukan evaluasi serta diskusi bersama rekan evaluator yang lain berikut beberapa saran yang perlu diperhatikan.

Pertama, Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian perlu menyusun Petunjuk Teknis (Juknis) dengan mengacu kepada Petunjuk Pelaksanaan (Juklak) Evaluasi Kinerja Organisasi Pemerintah yang diterbitkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, namun disesuaikan dengan kondisi organisasi Kementerian Pertanian. Dari 194 kriteria yang disusun oleh Kemen PAN dan RB, sekitar 30 item tidak sesuai dengan kondisi organisasi Kementerian Pertanian. Melalui penyusunan Juknis diharapkan kriteria yang dibuat disesuaikan (*down to earth*) dengan lingkungan organisasi Kementan. ***Kedua***, Inspektorat Jenderal Kementerian perlu mensosialisasikan Juklak yang disusun oleh Kemen PAN dan RB dan Juknis yang dibuat oleh Itjen Kementan kepada unit eselon I lingkup Kementan sehingga para evaluatan memahami kriteria yang akan digunaklan dalam mengevaluasi kinerja organisasi evaluatan. **Ketiga**, Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian perlu membentuk kelompok kerja (pokja) evaluasi kienrja organisasi dengan jumlah evaluator sekitar 20 orang. Hal ini dimaksudkan agar tingkat keragaman pemahaman dan penilaian untuk setiap kriteria rendah. Dengan demikian hasil evaluasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien dalam menggunakan sumberdaya yang ada.

Penulis : Auditor Inspektorat II

Ilmu dan agama itu selalu sepakat, tetapi ilmu dan iman selalu bertengkar.

Khalil Gibran

Kementerian Pertanian sebagai *Pilot Project* Penerapan Strategi Nasional dan Rencana Aksi Pemberantasan Korupsi 2010 – 2025

Oleh : Awan Triyono

Kementerian Pertanian ditunjuk Bappenas sebagai pilot project dalam implementasi Stranas-PK karena selama ini telah melakukan aksi nyata dalam pencegahan dan pemberantasan korupsi di lingkungannya.

Bappenas berencana akan *launching* Strategi Nasional dan Rencana Aksi Pemberantasan Korupsi (Stranas-PK) pada tanggal 9 Desember 2010 yang bertepatan dengan Hari Anti Korupsi Sedunia. Rencananya kegiatan tersebut akan dihadiri oleh Presiden Republik Indonesia, Soesilo Bambang Yudoyono (SBY) dan mantan Sekjen Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Kofi Annan.

Stranas-PK dirancang untuk melanjutkan, mengkonsolidasikan dan menyempurnakan berbagai upaya dan kebijakan pemberantasan korupsi supaya dapat memberikan dampak *(impact)* yang konkrit dalam meningkatkan kesejahteraan, keberlangsungan pembangunan berkelanjutan. Penyusunan Stranas-PK harus melibatkan seluruh komponen bernegara dan pemangku kepentingan *(stakeholder)*, seperti masyarakat sipil, pengusaha dan berbagai lembaga swadaya masyarakat, selain peran aktif dari pemerintah. Stranas-PK memiliki 6 (enam) strategi, yaitu : (1) strategi pencegahan korupsi, (2) penindakan, (3) penyusunan peraturan perundangan, (4) penyelamatan asset hasil tindak pidana korupsi, (5) meningkatkan kerjasama internasional dalam pemberantasan korupsi, dan (6) pelaporan pelaksanaan upaya pemberantasan korupsi.

Strategi I (Pencegahan Korupsi), pelaksanaan upaya pencegahan diharapkan akan membawa hasil perbaikan kinerja pemerintah, dengan harapan masyarakat dapat merasakan kemudahan-kemudahan dalam urusan administrasi (misalnya : pelayanan perijinan dan pengurusan KTP/SIM/PASPOR), sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah yang bebas dari KKN. *Strategi II (Penindakan)*, pelaksanaan-pelaksanaan strategis penindakan tindak pindana korupsi. Strategi ini sebagai upaya penindakan kasus-kasus korupsi yang terkoordinasi antar aparat penegak hukum secara transparan dan akuntabel, serta memberikan jaminan hukum yang lebih memadai bagi masyarakat. *Strategi III (Penyusunan Peraturan Perundangan)*, harmonisasi peraturan perundangan bidang pemberantasan korupsi, sebagai upaya untuk mengharmonisasikan berbagai peraturan pemberantasan korupsi yang mungkin tumpang tindih; *Strategi IV (Penyelamatan Asset Hasil Tindak Pidana Korupsi)*, sebagai bentuk upaya untuk menyelamatkan kekayaan negara yang telah dikorupsi dan mencegah berkurangannya nilai asset tersebut untuk kepentingan masyarakat. *Strategi V (Meningkatkan Kerjasama Internasional dalam*

Pemberantasan Korupsi), dibidang pencegahan, penindakan, pelatihan dan penyelesaian kasus korupsi yang pelakunya melarikan diri ke luar negeri; dan *Strategi VI (Pelaporan Pelaksanaan upaya Pemberantasan Korupsi)*, peningkatan koordinasi pelaporan pelaksanaan upaya pemberantasan korupsi, untuk menyediakan informasi yang lebih memadai mengenai upaya yang telah dilakukan kepada masyarakat Indonesia dan Internasional atas aksi pemberantasan korupsi yang telah dilaksanakan.

Sebenarnya, Stranas-PK ini merupakan upaya nyata dari Inpres No.5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi di Indonesia. Nantinya, implementasi Stranas-PK melibatkan kementerian/lembaga dan digunakan dalam penyusunan Renstra dan RKA-KL sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Selain itu, bahwa penerapan Stranas-PK diperlukan peningkatan koordinasi yang intensif antara penegak hukum, pengelolaan asset hasil korupsi yang akuntabel dan transparan, sistem dan mekanisme pelaporan, legislasi dan perlunya peningkatan kerjasama internasional dalam pemberantasan korupsi.

Sesuai dengan Stranas-PK 2010 – 2025 yang telah disusun Bappenas, bahwa strategi pemberantasan korupsi di daerah sebagai *leader*-nya Kementerian Dalam Negeri yang didukung oleh MenPAN dan Reformasi Birokrasi (RB), Kementerian Luar Negeri dan Bappenas. Sedangkan untuk monitoring dan evaluasi Stranas-PK dilakukan oleh MenPAN dan RB didukung dengan koordinasi dari Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) dan Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan (BPKP).

Bappenas ditugaskan untuk memfasilitasi penyusunan Rencana Aksi Intansi (RAI) Stranas - PK untuk 4 (empat) kementerian/lembaga, yaitu : Kejaksaan Agung, Kementerian Agama, Kementerian Hukum dan HAM, dan Komisi Pemberantasan Korupsi (PKP), sedangkan 9 (Sembilan) kementerian akan difasilitasi oleh *United Nation Office on Drug and Crime (UNODC)*, yaitu Kementerian Pertanian, Kementerian Kesehatan, Kementerian Pendidikan Nasional, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Kementerian Perhubungan, Kementerian ESDM, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kementerian Kehutanan serta Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata.

Pertimbangan ditunjuknya Kementerian Pertanian sebagai *pilot project* implementasi Stranas-PK, karena selama ini dinilai telah melakukan langkah konkrit dalam upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi di lingkungannya. Hasil survey integritas KPK tahun 2009 menempatkan Kementerian Pertanian sebagai urutan pertama " Diani Prameswari, SH, LLM (Direktur Hukum dan Hak Asasi Manusia Bappenas)".

Tantangan Kementerian Pertanian kedepan lebih berat, yaitu untuk mempertahankan, kalau perlu meningkatkan integritas pelayanan kepada masyarakat dan *stakeholder* serta dalam upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi di lingkungannya, karena semua kegiatan aksi pencegahan dan pemberantasan korupsi harus dituangkan ke dalam Rencana Aksi Instansi upaya Pemberantasan Korupsi (RAI-PK) yang dilengkapi dengan indikator kinerja yang terukur, mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kegiatan dan Anggaran Kementerian/ Lembaga (RKA-KL) Kementerian Pertanian, serta membuat laporan pelaksanaan aksi tersebut kepada Bappenas secara berkelanjutan.

Jika dikaji, materi yang disajikan dalam Stranas-PK 2010-2025 sangat bagus, namun pada umumnya masih dalam tataran teoritis, sehingga masih perlu perjuangan yang sungguh-sungguh agar strategi-strategi yang telah disusun dapat dijalankan dengan baik. Untuk itu, Kementerian Pertanian dalam rangka untuk mempertahankan statusnya, terkait upaya aksi pencegahan dan pemberantasan korupsi yang telah diraih, sebaiknya dalam menyusun RAI-PK harus dilengkapi dengan indikator yang terukur dan kegiatan-kegiatan yang konkrit, serta melibatkan personil dari Inspektorat Jenderal dan Sekretariat Jenderal guna mensinergiskan antara RAI-PK dengan Renstra Kementerian Pertanian.

Penulis adalah Auditor Inspektorat Khusus

Sumber (Referensi) : STRANAS-PK 2010-2025



Pelantikan Eselon I Lingkup Kementerian Pertanian

JAKARTA, 1 November 2010 Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian kembali dipimpin oleh putra terbaiknya, yang melangkah satu tingkat pada Jabatan Eselon I sebagai Inspektur Jenderal Kementerian Pertanian, bagi kalangan pegawai Inspektorat Jenderal Nama Ir. R Azis Hidajat, MM tidak asing lagi, Pria kelahiran Madiun, 26 April 1957 menjadi orang nomor satu di inspektorat Jenderal setelah tongkat kepemimpinan sebagai Irjen diserahterimakan pada acara pelantikan pejabat Eselon I lingkup Kementerian Pertanian oleh Menteri Pertanian Suswono, pada hari Senian tanggal 1 November 2010, di Gedung F kantor Pusat Kementerian Pertanian.

Selain pengambilan sumpah jabatan, para pejabat eselon I yang dilantik juga melakukan penandatanganan pakta integritas, sebagai pedoman para pejabat dalam mengemban amanahnya. Dimana Pakta integritas tersebut antara lain berisi komitmen untuk berperan aktif melakukan pemberantasan KKN dan tidak melakukan perbuatan tercela serta menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Beberapa arahan Menteri Pertanian menekankan bahwa jabatan yang dimiliki adalah amanah yang harus diemban dengan sebaik-baiknya, sehingga diharapkan para pejabat untuk segera melakukan langkah-langkah nyata, dan menunjukkan kinerjanya dalam mencapai tujuan pembangunan pertanian yang meliputi 4 (empat) sukses, yaitu 1) pencapaian swasembada dan swasembada berkelanjutan, 2) peningkatan diversifikasi pangan, 3) peningkatan nilai tambah, daya saing dan ekspor, dan 4) peningkatan kesejahteraan petani.

Berdasarkan keputusan Presiden RI Nomor : 157/M Tahun 2010, para pejabat Eselon I lingkup Kementerian Pertanian yang dilantik adalah :

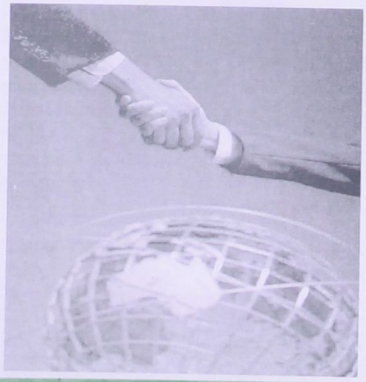
1. Ir. Hari Priyono, M.Si, sebagai Sekretaris Jenderal Kementerian Pertanian.
2. Dr. Ir. H. Sumarjo Gatot Irianto, MS, DAA, sebagai Direktur Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian.
3. Ir. Udhoro Kasih Anggoro, MS, sebagai Direktur Jendferal Tanaman Pangan.

4. Dr. Ir. Hasanuddin Ibrahim, Sp.I, sebagai Direktur Jenderal Hortikulkultura.
5. Ir. Gamal Nasir, MS, sebagai Direktur Jenderal Perkebunan.
6. Drh. Prabowo Respatiyo CR, MM, PhD, sebagai Direktur Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan.
7. Prof. Dr. Ir. Zaenal Bachruddin, M.Sc, sebagai Direktur Jenderal Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian.
8. Ir. Raden Azis Hidajat, MM, sebagai Inspektur Jenderal.
9. Dr. Ir. Haryono, M.Sc, sebagai Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian.
10. Dr. Ir. Ato Suprapto, MS, sebagai Kepala badan Penyuluihan dan pengembangan SDM Pertanian.
11. Prof. (riset) Dr. Ir. Achmad Suryana, MS, sebagai Kepala Badan Ketahanan Pangan.
12. Ir. Banun Harpini, M.Sc, sebagai Kepala Badan Karantina Pertanian.
13. Ir. Hj. Yusni Emilia Harahap, MM, sebagai Staf Ahli Bidang Lingkungan.
14. Dr. Ir. H. Iskandar Andi Nuhung, MS, sebagai Staf Ahli Bidang Inovasi dan Teknologi.
15. Ir. Syukur Iwantoro, MS, MBA, sebagai Staf Ahli Bidang Investasi Pertanian.
16. Prof. Dr. Ir. Pantjar Simatupang, sebagai Staf Ahli Bidang Kebijakan Pembangunan Pertanian.
17. Prof. Dr. Ir. Tahlim Sudaryanto, sebagai Staf Ahli Bidang Kerjasama Internasional.

Usai mengikuti pelantikan Pejabat Eselon I lingkup Kementerian Pertanian, Inspektur Jenderal Kementerian Pertanian Ir. R. Azis Hidajat, MM, melakukan acara ramah tamah dengan seluruh pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian. Beberapa program strategis Inspektorat Jenderal yang belum terealisir menjadi sorotan utama, mengingat waktu yang sudah semakin beranjak akhir tahun. Menjadi pimpinan yang professional , amanah dan Akuntabel merupakan komitmen beliau dalam memimpin Inspektorat Jenderal kedepan, hal tersebut disampaikan disela sambutan pada acara ramah tamah dengan seluruh pegawai Inspektorat Jenderal. Acara yang diakhiri dengan makan siang bersama tersebut merupakan awal beliau melakukan aktivitas sebagai Inspektur Jenderal Kementerian Pertanian. (***Suparmadi- - Media Auditor***)

Seluruh Pengurus Media auditor Mengucapkan Selamat atas dilantiknya putra terbaik Inspektorat Jenderal menjadi pejabat Eselon I, yaitu kepada

1. Ir. R. Azis Hidajat, MM , sebagai Inspektur Jenderal Kementerian Pertanian.
2. Drh. Prabowo Rspatiyo CR, MM, PhD, sebagai Direktur Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan.



Sosialisasi PP53 tahun 2010 di lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian

Menyampaikan informasi dan mengkomunikasikan dengan baik merupakan penerapan pasal 41 PP no.60 tahun 2008, tentang system pengendalian intern pemerintah (SPIP), dimana disebutkan bahwa pimpinan instansi wajib mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat. Sejak diterbitkannya PP 53 tahun 2010 pada tanggal 6 Juni 2010, pada hari senin, tanggal 20 Oktober 2010, Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian melakukan sosialisasi PP 53 tahun 2010, bertempat di ruang rapat Ahmad Affandi , gedung B lantai dasar, dengan peserta seluruh pejabat dan pegawai lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian.

Perubahan dalam perturan tersebut sangat penting untuk segera di informasikan kepada seluruh pegawai, karena terdapat beberapa perubahan yang cukup mendasar. PP Nomor 53 Tahun 2010 mengatur tentang hukuman dan pemberian sanksi secara detail dan jelas, secara garis besar PP ini mengatur tentang kewajiban dan larangan Pegawai Negeri Sipil yang dituangkan dalambab tersendiri, yaitu pada Bab II, yang terbagi menjadi 2 bagian. Bagian kesatu adalah kewajiban dan bagian kedua adalah larangan, sedangkan jenis hukuman disiplin tetap sama, yaitu hukuman disiplin ringan, sedang dan berat.

Perubahan yang cukup mendasar dalam PP ini antara lain mengenai keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja. Apabila dalam satu tahun jumlah akumulatif ini memenuhi kriteria untuk diberikan hukuman disiplin, maka pejabat yang berwenang harus segera memberikan sanksi sesuai dengan kewenangannya, jika tidak maka pejabat tersebut akan kena sanksi.

Kedepan setiap pegawai harus memiliki sasaran kerja, yaitu rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai, yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan atasan langsung.

Tentu saja pada akhirnya kepedulian dan konsistensi seluruh aparatur Negara yang dapat menjamin terwujudnya penerapan PP tersebut, sehingga kedepan akan dihasilkan Aparatur Negara yang bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugasnya.

(Suparmadi – Media Auditor)



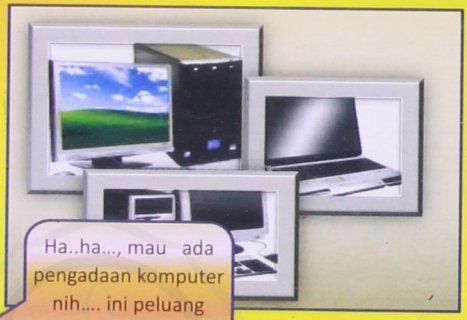
Serial Pejuang Anti Korupsi



Seri 2

Ternyata masih banyak Tikus yang lepas, padahal Republik WBK saat itu sedang melakukan pengadaan barang/jasa











Bersambung .....

Design & Ide Cerita : Suparmadi
Gambar : Browsing Internet
Media Auditor - Itjen Kementan

Segenap Pengurus

Media AUDITOR

Mengucapkan :

Selamat atas dilantiknya :

1. Ir. Azis Hidajat, MM

sebagai Inspektur Jenderal Kementerian Pertanian

2. Drh. Prabowo Respatiyo. CR, MM, Phd,

sebagai Direktur Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan







