Media Edisi 31, Desember 2012

AUDITOR

Media Manajemen dan Pengawasan

Zona Integritas
menuju Wilayah Bebas dari Korupsi

Peran Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dalam Membangun Integritas Aparatur Pemerintah





Pembentukan Organisasi Profesi Auditor..... hal 63



Hari Anti Korupsi Sedunia... hal 61

ISSN : 1411-7045

INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN PERTANIAN

2010 - 2014

VISI

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

MISI

1. Melaksanakan pengawasan secara profesional dan berintegritas dalam mewujudkan 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.

Meretas tata kelelo pemerintahan yang bebas dari korupsi tentu saja bukan perkara yang mudah. Perlu tekad, dan komitmen yang konsisten dari pimpinan dan seluruh pegawai untuk mendorong percepatan membangun birokrasi yang kuat, akuntabel dan mampu melayani masyarakat secara lebih baik. Pencanangan zona integritas di Kementerian Pertanian sebagai bentuk penerapan pakta integritas yang dilaksanakan beberapa waktu yang lalu tentu saja bukan sekedar menjadi kegiatan seremonial, tetapi menjadi momentum untuk menegaskan bahwa pimpinan dan seluruh pegawai Kementerian Pertanian berkomitmen mewujudkan Kementan yang berintegrasi dan bebas dari korupsi.



Bambang Pamuji
Pemimpin Redaksi

Media Auditor Edisi 31 ini, hadir kehadapan Pembaca Sekalian dengan semangat pencanangan zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi. Semangat tersebut juga memotivasi kami untuk menghadirkan Media Auditor dengan materi tulisan yang semoga saja menginspirasi bagi kita semua dalam membangun integritas individu dan integritas organisasi di lingkungan kerja kita masing masing-masing.

Pada Edisi kali ini kami menyajikan wawancara dengan Deputi Bidang Pencegahan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Dedy A Rachim, tentang Zona Integritas untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi. Sebenarnya kami telah mengajukan wawancara dengan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi, namun sayang sampai saat Media Auditor siap Cetak belum ada jawaban.

Pembaca yang budiman, tanggal 20 November 2012 telah dibentuk organisasi Profesi Auditor Internal Pemerintah di Jakarta dengan nama Asosiasi Auditor Internal Pemerintah Indonesia atau disingkat AAIPI. Organisasi profesi ini menaungi seluruh jabatan fungsional auditor yang ada di Kementerian dan lembaga di pusat dan jabatan fungsional pengawas Penyelenggara Urusan Pemerintah Daerah (P2UPD) di pemerintahan propinsi maupun kabupaten/kota. Meskipun di tingkat pemerintah organisasi profesi ini baru dibentuk, organisasi Profesi Auditor Tingkat Kementerian Pertanian telah dibentuk tahun 2003. Mudah-mudahan terbentuknya Organisasi Profesi Auditor Internal pemerintah ini akan meningkatkan kinerja profesi Auditor.

Ralat Edisi 30

Hal 35 Edisi 30 2012

Judul awal .....Terwujudnya Good Governance : Tinjauan Sebuah Resolusi .;
Yang benar : ..... Terwujudnya Good Governance : Tinjauan Sebuah Regulasi
Mohon maaf atas kesalahan dalam penerbitan. Terima Kasih

Daftar Isi

MEJA REDAKSI iii
DAFTAR ISI iv
EDITORIAL 1

MENU UTAMA
- KPK Bangun Zona Integritas Untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi 2
- Mengenal Zona Integritas 5
- Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Kementerian Pertanian 7
- Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi ... 12
- Membangun Zona Integritas Mengakselerasi Reformasi Birokrasi 15
- Korupsi, Integritas Versus Penghasilan 21
- Peran Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dalam Membangun Integritas Aparatur Pemerintah 23
- Integritas APIP dalam Mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi 26
- Integritas Moral vs Korupsi 29

WAWASAN
- Pelaksanaan SAKIP Baru Semampunya, Belum Seharusnya. 32
- Self Assesment APIP Menggunakan Internal Audit Capability Model (IA-CM) Sebagai Perwujudan PP 60 Tahun 2008 36
- Persiapan Auditor dalam Memberikan Keterangan Ahli 39
- Menghadapi Sanggah dan Sanggahan Banding Dalam Proses Pengadaan Barang /Jasa 42
- Bunga Bank dan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) Dana Bansos 45
- Audit Investigasi dan Proses Pengumpulan Bukti 48
- Pentingnya Independensi Internal Audit 51
- Ketika Kualitas Hasil Audit Dipertanyakan 54
- Mengenal Resiko dalam Audit 58

INFO MEDIA
- Peringatan Hari Anti Korupsi Sedunia di Kementerian Pertanian 61
- Pembentukan Organisasi Profesi Auditor Pemerintah .. 63
- Pengukuhan Dewan Kehormatan Profesi Auditor dan Pengurus Ikatan Auditor Internal Kementerian Pertanian 65
- Forum Nasional SPIP Kementan 67
- Workshop Penerapan SAKIP Kementan 2012 69
- Semangat Baru KORPRI dalam usia ke 41 71

INFO KESEHATAN
- Manfaat Bawang Putih Untuk Kesehatan 72



Cover :
Acara Launching Zona Integritas Kementerian Pertanian, 21 September 2012 dihadiri Menteri Pertanian, Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Anggota BPK-RI dan Pejabat KPK

Media
AUDITOR

Pelindung
Inspektur Jenderal Kementerian Pertanian :
(Ir. R. Azis Hidajat, MM)

Pembina
1. Sekretaris Itjen : Ir. Yanuar, M.Ec
2. Inspektur I : Ir. Suprapto, MSi
3. Inspektur II : Ir. Widono, MM
4. Inspekturt III : Ir. Alwi Munsir Lubis, MM
5. Inspektur IV : Ir. Bambang Darmawan, MM
6. Inspektur Investigasi : Drs. Imam Subarkah, MM

Penanggung jawab
Kabag Org. Kepeg. Hukum dan Humas
(Drs. Djoko Supono, MM)

Wakil Penanggung Jawab
Kasubag Org. Kepeg. Hukum dan Humas
(Slamet, S.Sos, M.Si)

Pemimpin Redaksi
Ir. Bambang Pamuji

Redaksi
Ir. Wardjito, MM ; Ir. R. Muh. Imron Rosjidi, M.Si ; Rizka Bayu Wirawan, SP, MP ; Widodo Teguh Santoso, SE. ; Ika Setiasih, SP.; Hari Edi S., SE, MA.

Sekretaris Redaksi
Desy Permatasari, SH, M.Hum ; Yosita Yuswar, S.Kom ; Muhammad Havil, SH.

Artistik/Editor
Suparmadi, SE ; Arif Kurniawan, STP; Anggie Nur F., S.Sos

Photography
Teguh Sundawan ; Irfan Arnando

Humas
Nur Puji Winarsih ; Henri Saptoro ; Andri Cahyadi, S.Psi ; Usmeriyanti

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.

Zona Integritas Harapan Baru

Menuju Terbentuknya Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)

Tidak henti-hentinya para pendekar anti korupsi negeri ini membuat berbagai upaya pencegahan. Kali ini 3 (tiga) instansi yang sangat berkompeten dalam pemberantasan korupsi bergabung bentuk program penetapan Zona integritas, yaitu Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi (PAN-RB) dan Ombudsmen. Langkah awal diterbitkannya Permen PAN No.20 tahun 2010 tentang pedoman umum pembangunan Zona Integritas menuju WBK, dan telah diperbaharui menjadi Permen PAN No 60 tahun 2012.

Penetapan Zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi akan diterapkan di seluruh Kementerian/lembaga dan pemerintah daerah di Indonesia. Selain merupakan upaya mencegah terjadinya korupsi, penerapan zona integritas ini juga merupakan bagian dari upaya reformasi birokrasi sesuai Peraturan Menteri PAN dan RB No. 60/2012. Dalam penerapan zona integritas ada 20 hal yang harus dilakukan kementerian/lembaga dan pemerintah daerah agar wilayahnya bisa disebut bebas dari korupsi, 20 hal tersebut yaitu, penandatanganan pakta integritas, pemenuhan kewajiban penyampaian laporan harta kekayaan penyelenggaran negara (LHKPN), pemenuhan akuntabilitas kinerja, pemenuhan kewajiban pelaporan keuangan, penerapan displin PNS, penerapan kode etik khusus, penerapan kebijakan pelayanan public, penerapan whistleblower sistem tindak pidana korupsi, pengendalian gratifikasi, penanganan benturan kepentingan, kegiatan pendidikan/pembinaan dan promosi anti korupsi, pelaksanaan saran perbaikan yang diberikan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)/ Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)/ Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP), penerapan kebijakan pembinaan purna tugas, penerapan kebijakan pelaporan transaksi keuangan yang tidak sesuai dengan profil oleh PPATK, rekruitmen CPNS secara terbuka, promosi jabatan secara terbuka, mekanisme pengaduan masyarakat, pelaksanaan pengadaan barang dan jasa secara elektronik (e-procurement), pengukuran kinerja individu sesuai ketentuan yang berlaku, dan keterbukaan informasi publik. Hal tersebut merupakan syarat mutlak dalam penilaian oleh Tim independen yang akan dibentuk dari KPK, Kemen PAN-RB dan Ombudsmen dalam menetapkan kementerian/lembaga dan pemerintah daerah layak atau tidak untuk ditetapkan sebagai Zona Integritas.

Penerapan Zona Integritas melewati beberapa rangkaian, antara lain mulai dari Pencanangan/deklarasi Calon Unit kerja ZI oleh pimpinan, kemudian dilanjutkan pada pelaksanaan Program pakta integritas, pengiriman LHKPN, pengelolaan Gratifikasi,penerapan Kode Etik, Diklat anti korupsi, kampanye, Penilaian terhadap efektifitas standar operasional prosedur (SOP), pengadaan barang jasa, dan pelayanan piblik yang dipandu oleh Tim Penggerak Integritas. Rangkaian selanjutnya adalah Penetapan ZI oleh pimpinan K/l/Pemda berdasarkan usulan/rekomendasi Tim penggerak Integritas, hasil unit kerja yang diusulkan dilakukan monitoring dan penilaian oleh KPK dengan beberapa kriteria antara lain penilaian terhadap Survey integritas (Nilai rata-rata); hasil audit BPK/BPKP/Inspektorat (KN=0), dan Tidak ada pegawai yang menjadi tersangka korupsi. Jika memenuhi kriteria ditetapkan sebagai WBK, jika tidak memenuhi kriteria diadakan pembinaan kembali.

Bagaimana dengan Kementerian Pertanian ? Sebenarnya Kementerian Pertanian beberapa langkah sudah lebih di depan. Mungkin, Kementerian Pertanian satu-satunya lembaga yang melakukan Pembinaan Komitmen Anti Korupsi secara berkesinambungan dan konsisten. Sejak tahun 2009 telah dilakukan pembinan anti korupsi sebanyak 16 Angkatan dan sudah diikuti sejumlah 10.400 orang. Selain itu setiap tahun diadakan penilaian dan penetapan unit kerja WBK, hasil evaluasi menunjukkan ada peningkatan. Zona Integritas ini dinilai oleh KPK maka Kementerian Pertanian telah siap menerapkan Zona Integritas. (Parmadi-Media Auditor)

KPK Bangun Zona Integritas Untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi

(Wawancara Khusus dengan Deputi bidang Pencegahan KPK, Dedy A Rachim)
Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) mendorong Program Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) Kementerian Pertanian menjadi Program Nasional

Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menunjukkan konsistensinya dalam pencegahan korupsi, bersama Kementerian PAN-RB dan Ombudsman canangkan program membangun Zona Integritas untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM). Zona Integritas (ZI) adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai niat atau komitmen mewujudkan birokrasi yang bersih dan melayani. Sementara, Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja pada ZI yang memenuhi syarat indikator mutlak dan memperoleh hasil penilaian indikator operasional di antara 80 dan 90. Jika penilaian indikator operasional 90 atau lebih maka mendapat predikat Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani.



***Dedie A. Rachim** - Direktur Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat KPK*

Mewujudkan Zona Integritas dalam sektor pelayanan publik merupakan pencegahan korupsi yang tercantum dalam strategi nasional pemberantasan korupsi 2010 – 2015. KPK untuk sementara menetapkan 4 wilayah, yaitu Surabaya, Semarang, Bandung dan Palembang masuk ke dalam pilot project zona integritas. KPK menilai kesediaan beberapa daerah di tetapkan masuk zona integritas karena ada keinginan untuk merubah lebih baik dalam memberikan pelayanan publik.

KPK terus akan menambah jumlah daerah yang masuk zona integritas, dan tiap tahun serta akan menilai Kabupaten/kota yang memberikan pelayanan publik terbaik, KPK juga menyatakan bahwa selain perbaikan layanan publik tiga pilar pemberantasan korupsi untuk mencapai Zona Integritas yaitu melalui pendidikan anti korupsi dan pembentukan komunitas antikorupsi.

Dengan dikeluarkannya Peraturan Menpan dan RB No 20 tahun 2012 tanggal 10 April 2012, tentang pedoman umum pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah bebas dari Korupsi dan telah disempurnalan dengan dikeluarkannya Permenpan &RB No. 60 tahun 2012 tgl 13 September 2012, sampai saat ini mulai bertambah kementerian/lembaga/pemda berkomitmen ikut dalam program tersebut.

Untuk mengetahui banyak tentang Zona Integritas, berikut petikan wawancara Media Auditor dengan Direktur Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat KPK (Dedie A. Rachim) di ruang kerjanya yang sederhana, tetapi tertata rapi dan bersih.

Media Auditor (MA) : Apa yang melatarbelakangi terbentuknya konsep program Zona Integritas ?

Dedie A. Rachim (DR) : Sejak beberapa tahun yang lalu, kami mempelajari apa yang dilakukan Kementerian Pertanian dalam pencegahan korupsi, dari hasil pengamatan kami apa yang dilakukan Kementeran Pertanian sejalan dengan upaya-upaya pencegahan korupsi, sebenarnya KPK banyak mempunyai metodologi dalam pencegahan korupsi, tetapi yang kami lakukan lebih kepada pendekatan tugas pokok dan fungsi yang berada pada masing-masing direktorat yang ada di KPK. Sedangkan apa yang



Wawancara Media Auditor dengan Dedie A. Rachim

dilakukan Kementerian Pertanian lebih fundamental, artinya dimulai dari pemetaan dengan membuat peta rawan penyimpangan, sehingga dapat diketahui dimana UPT yang masih rawan, agak rawan, atau cukup rawan, dan dilanjutkan dengan membuat indikator penilaian untuk menetapkan wilayah bebas dari korupsi pada lingkup Unit Kerja di Kementerian Pertanian. KPK juga selalu mengikuti kegiatan sosialisasi WBK yang dilakukan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian, KPK juga pernah memberikan apresiasi melalui Pimpinan KPK. Apa yang dilaksanakan oleh Kementerian Pertanian menjadi pemikiran KPK untuk menjadikan konsep tersebut di tingkat nasional, yaitu membangun Zona Integritas untuk menuju WBK. Dalam mengoptimalkan program tersebut kami rumuskan dengan Kementerian PAN – RB dan Ombudsman. Konsep penilaian hampir sama dengan indikator yang dilakukan Kemenerian Pertanian, tetapi kami tambahkan lagi indikator program, yaitu melakukan penilaian terhadap pembangunan kode etik dan perilaku, perluasan kepatuhan menyampaikan LHKPN, program pengendalian gratifikasi, membangun westleblower system, dan sosialisasi anti korupsi.

MA : Program Zona Integritas dipelopori oleh KPK, Kemen PAN-RB dan Ombudsman, apa peran masing masing instansi tersebut dalam membangun Zona Integritas ?

DR : Sesuai Tugas Pokok dan Fungsinya KPK mempunyai peran melakukan pemberantasan dan pencegahan korupsi, Ombudsman mempunyai tugas mencegah dan menindaklanjuti maladministrasi, sedangkan Kemen PAN–RB mempunyai tugas melakukan pembinaan terhadap Aparatur Negara. Karena mempunyai kepentingan yang sama untuk mewujudkan wilayah bebas dari korupsi dan mewujudkan birokrasi yang bersih dan melayani, kami melakukan sinergi sehingga terbentuk konsep Zona Integritas. Kedepan akan dibuat tim independen untuk melakukan pemantauan dan penilaian progress pembentukan Zona Integritas di kementerian/lembaga /pemda.

MA : berbagai pencegahan korupsi telah dilakukan oleh KPK, antara lain dengan sosialisasi/kampanye anti korupsi, pendidikan anti korupsi, Integrity Fair, PIAK, Survay Integritas, dan masih banyak lagi. Apakah kegiatan tersebut belum cukup sebagai upaya pencegahan korupsi sehingga perlu program Zona Integritas ?

DR : KPK merasa belum cukup, kami mengupayakan berbagai strategi untuk pencegahan, upaya-upaya terobosan baru terus dikembangkan, KPK tidak hanya konsen pada penindakan, tetapi juga pada upaya-upaya pencegahan dengan berbagai metode. Zona Integritas penilaian dengan pendekatan yang lebih menyeluruh.

MA : Dalam membangun Zona Integritas, di Kementerian/Lembag/Pemda telah terdapat pengawas Internal (APIP), apa tugas APIP terkait kontribusinya dalam membangun Zona Integritas ?

DR : Aparat pengawas Intern Pemerintah yang ada di Kementerian /lembaga/Pemda difungsikan sebagai Unit penggerak, APIP mendorong setiap Unit kerja dibawahnya untuk menerapkan Sistem Pengendalian Internal sesuai PP 60 tahun 20102 secara maksimal, selaian melakukan pengawasan program- program secara langsung

MA : Apa Strategi KPK untuk mempercepat terbentuknya Zona Integritas di setiap kementerian/Lembaga/Pemda ?

DR : Dalam Percepatan kami serahkan kepada Kemen PAN-RB sebagai pemantaunya, sesuai yang telah di tetapkan dalam permenpan No 20 tahun 2010 dan telah di perbaruhi menjadi Permenpan No. 60 tahun 2012, dengan Permenpan tersebut juga sudah merupakan wujud sosialisasi kepada Kementerian/Lembaga/pemda serta masyarakat. Kami sudah menjadwalkan akan dilakukan sosialisasi bersama antara KPK, Men Pan-RB dan Ombudsman. Selain itu KPK mempunyai program koordinasi dan supervisi, dimana selaian melakukan pengamatan, juga dilakukan sosialisasi terhadap program pembangunan Zona Integritas. Sehingga diharapkan percepatan

pembangunan Zona Integritas dapat segera terwujud.

MA : Apa langkah awal yang harus dilakukan Kementerian/lembaga/pemda untuk masuk dalam program Zona Integritas ?

DR : Yang paling awal adalah adanya komitmen dari pimpinan. Komitmen dari Kementerian/lembaga/pemda tidak hanya kita tunggu saja, tetapi KPK juga mendorong agar pimpinan kementrian/lembaga/pemda untuk melakukan komitmen dalam upaya-upaya membangun Zona Integritas.

MA : Kementerian Pertanian sejak tahun 2008 telah melakukan program WBK yang kriteria penilaiannya tidak jauh berbeda dari Penetapan Zona Integritas, apakah program ini terinspirasi dari program WBK nya Kementerian Pertanian ?

DR : Dapat saya katakan benar, tetapi kami melakukan kombinasi dan penambahan indikator dalam penilaiannya, tetapi saya sarankan untuk penilaian WBK Kementerian Pertanian lebih diperketat, banyak yang lulus WBK tetapi kualitasnya masih diragukan, namun dengan sedikit yang lulus tetapi secara kualitasnya benar-benar memenuhi indikator-indikator yang sejalan dengan upaya-upaya pencegahan korupsi.

MA : Dari tahun 2007 KPK telah melakukan survey integritas, bagaimana peningkatannya ?

DR : Survei integritas yang kami lakukan adalah menilai atau mengukur kepuasan pengguna jasa layanan, yang diukur dari pengguna adalah pengalaman integritasnya, baik dari kesesuaian prosedur, ruangan yang representative, kecepatan layanan, atau harganya. Setiap tahun terdapat peningkatan, dan dari hasil survey yang dilakukan kami melihat ada upaya-upaya untuk melakukan perbaikan terhadap pelayanan publik.

Semoga Zona Integritas merupakan metode yang cepat dalam mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) di Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

Suparmadi-Media Auditor



Mengenal Zona Integritas

Oleh : Kadi dan Budi Hartoyo

Konsep Zona Integritas yang dipandegani Kementerian PAN dan RB, yang didukung penuh oleh KPK dan Ombudsman RI, adalah konsep untuk membentuk komitmen Kementerian/lembaga dan Pemerintah Daerah untuk memberantas korupsi. Konsep ini secara substansi tidak asing lagi bagi Kementerian Pertanian, lewat Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian sejak tahun 2008 telah melakukan gerakan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Perbedaanya, Zona Integritas mempunyai lingkup yang lebih luas yaitu secara nasional.

Sejak diterbitkan Peraturan Menteri PAN dan RB No 20 tahun 2012 tentang pedoman Umum pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi, maka disambut pula beberapa Kementerian melakukan launcing Zona Integritas sebagai komitmen dalam pemberantasan korupsi di wilayahnya. Pertimbangan yang diambil Oleh Kementerian PAN dan RB adalah bahwa pakta Integritas yang selama ini dilaksanakan dalam rangka pemberantasan korupsi belum optimal diimplementasikan dalam rangka mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi, sehingga diperlukan suatu pedoman dalam membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Kegiatan tersebut didukung penuh oleh Komisi pemberantasan korupsi (KPK) dan Ombudsman RI.

Zona Integritas merupakan hal yang baru diperkenalkan oleh Kementerian PAN - RB dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Kementerian Pertanian telah melakukan gerakan Wilayah bebas dari Korupsi (WBK) sejak tahun 2008. Penulis berpendapat gerakan WBK Kementerian Pertanian merupakan embrio dari kegiatan Zona Integritas. Dalam Peraturan Menteri PAN dan RB No 20 tahun 2012, dan telah diperbaruhi No.60 tahun 2012, definisi Zona Integritas adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada Kementerian/Lembaga / Pemerintah Daerah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai niat (komitmen) untuk mewujudkan birokrasi yang bersih dan melayani, sedangkan WBK adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja pada Zona Integritas yang memenuhi syarat indikator mutlak dan memperoleh hasil penilaian indikator operasional diantara 80 dan 90.

Membangun Zona Integritas

Latar belakang dari konsep ini adalah bahwa masih belum optimalnya hasil yang dicapai pada pemberantasan korupsi yang dilaksanakan selama ini. Hal tersebut disebabkan tidak dilaksanakan secara terpadu, sehingga Kementerian PAN dan RB serta KPK perlu menetapkan program pencegahan korupsi yang lebih efisien dan efektif dengan memadukan/mensinergikan semua bentuk kegiatan pencegahan korupsi, termasuk reformasi birokrasi, dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Program pembangunan zona integritas menuju (ZI) menuju terwujudnya wilayah bebas dari korupsi (WBK) diharapkan dapat memberi kontribusi yang signifikan dalam upaya pemberantasan korupsi secara nasional

Konsep yang digerakkan oleh Kementerian PAN-RB, KPK, dan Ombudsman RI ini lebih dominan kepada tindakan preventif, tetapi ketiga pihak tersebut berjalan pada porsinya masing-masing. KPK akan fokus pada kegiatan pencegahan korupsi, Kementerian PAN dan RB akan fokus pada kegiatan reformasi birokrasi dan pihak Ombudsman RI akan fokus pada kegiatan peningkatan kualitas pelayanan dan pengawasan. Kementerian/lembaga atau Pemerintah daerah yang telah siap atau sanggup berpredikat Zona Integritas harus berkomitmen dan melaksanakan kegiatan-kegiatan pencegahan korupsi yang nyata (kongkrit) secara terpadu dan disesuaikan dengan kebutuhan Kementerian/lembaga atau pemerintah daerah yang bersangkutan. Kegiatan konkrit yang dimaksud adalah dengan melakukan sosialisasi, pelatihan, kampanye anti korupsi, penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN), pembentukan unit pengendali gratifikasi, penyusunan kode etik pegawai, penyediaan system dan sarana pengaduan masyarakat, kajian dalam rangka perbaikan system, dan kegiatan lainnya yang merupakan inisiatif dari Kementerian/lembaga atau pemerintah daerah sendiri.

Peran APIP dan Proses Pembangunan Zona Integritas

Aparat Pengawas Pengawas Intern Pemerintah

(APIP) sangat berperan dalam membangun Zona Integritas, yaitu sebagai Unit penggerak Integritas (UPI). Definisi menurut peraturan Men PAN - RB No 20 tahun 2012, Unit penggerak Integritas (UPI) adalah unit kerja yang ditugasi untuk memberikan dorongan dan dukungan administrasi dan teknis kepada unit kerja dalam melaksanakan kegiatan pencegahan korupsi. APIP sebagai UPI juga melaksanakan pendampingan dalam bentuk memberikan sosialisasi, pelatihan, coaching, kajian system, fasilitasi, atau bentuk-bentuk pembinaan teknis lainnya. Kegiatan yang dilakukan UPI dengan memfungsikan APIP, sejak tahun 2008 telah dilakukan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian dengan gerakan WBK nya, bahkan setiap tahun telah dilakukan penilaian dan penetapan terhadap Unit yang dinilai telah memenuhi kriteria WBK, dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kementerian Pertanian telah membangun Zona Integritas menuju WBK.

Proses pembangunan Zona Integritas mempunyai gool untuk terwujudnya wilayah bebas dari korupsi di suatu kementerian/lembaga atau pemerintah daerah. Konsep yang di terapkan tidak jauh dengan konsep gerakan WBK Kementerian Pertanian, yaitu melalui proses identifikasi, penilaian dan penetapan.

Dalam proses berlangsungnya pembangunan Zona integritas, kementerian/lembaga atau pemerintah daerah sekurang-kurangnya telah memperoleh predikat Wajar dengan Pengecualian (WDP) dari Badan Pemeriksa Keuangan RI (BPK-RI) untuk laporan keuangannya, maka baru dapat melakukan identifikasi terhadap unit kerjanya yang berkinerja baik dan diusulkan menjadi unit kerja berpredikat WBK. Unit kerja yang telah diidentifikasi diusulkan oleh pimpinan kementerian/lembaga atau pemerintah daerah kepada Menteri PAN dan RB untuk dilakukan penilaian.

Tim penilai beranggotakan dari kementerian PAN dan RB, KPK dan Ombudsman. Untuk memperoleh predikat WBK beberapa indikator harus dipenuhi dalam penilainnya, yaitu indikator mutlak yang berlaku system gugur. Bagi unit kerja yang lulus dari indikator mutlak wajib memenuhi indikator lainnya yaitu indikator operasional yang terbagi 2 (dua) yaitu pada sub indikator Utama dengan bobot nilai 60% dan sub indikator penunjang dengan bobot 40%. Untuk dapat ditetapkan sebagai WBK maka unit kerja harus mempunyai nilai tertimbang pada indikator Opersional lebih besar dari 80 (>80) dan untuk memperoleh predikat wilayah birokrasi bersih dan melayani (WBBM) maka pada indikator operssional haru lebih besar dari 90 (>90).

Setelah dilakukan penilaian kemudian tahap penetapan, dengan usulan/rekmendasi dari Tim Penilai, Menteri PAN dan RB menerbitkan Keputusan yang menetapkan unit kerja tersebut sebagai unit kerja yang berpredikat WBK, sedangkan untuk predikat Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) ditetapkan oleh Presiden dengan usulan/rekomendasi dari tim penilai melalui Kementerian PAN dan RB. Penetapan WBK dapat dicabut sewaktu-waktu jika Unit kerja tidak memenuhi lagi indikator penilaian.

Pembinaan dan pengawasan

Pembinaan dilakukan kepada unit kerja untuk dapat mencapai dan mempertahankan predikat WBK dan WBBM, Untuk unit kerja dan pegawai, pembinaan terhadap unit kerja dengan cara memberikan asistensi perbaikan system dan prosedur, fasilitasi yang memadai, pelatihan teknis untuk mempersempit peluang/kesempatan korupsi, sedangkan pembinaan pegawai lebih kepada memperbaiki niat untuk sanggup meninggalkan perbuatan korupsi. Untuk pengawasan terhadap unit kerja WBK dilakukan oleh masyarakat dan pemantau independen yang ditunjuk oleh Menteri PAN dan RB, dan jika hasil pemantauan unit kerja terbukti adanya kejadian yang mengakibatkan tidak terpenuhinya indikator penilaian , maka predikat WBK dapat dicabut.

Reward dan punishmen.

Konsistensi dan komitmen suatu unit kerja dalam memelihara predikat WBK dapat dilakukan jika penerapan reward dan punishment yang diterapkan jelas dan tegas, hal ini perlu dirumuskan lebih mendalam oleh level pimpinan atas. Reward/penghargaan merupakan salah satu wujud motivasi yang kongkrit kepada Instansi atau pegawai., sedangkan punishment/hukuman merupakan upaya dalam memberikan batasan bagi siapa saja yang melanggar.

Konsep-konsep yang dirancang dalam penetapan Zona Integritas, serta melihat Instansi yang berperan dalam mendorong konsep tersebut, kami yakin pembentukan Zona Integritas dalam mewujudkan Wilayah bebas dari korupsi dapat terwujud di kementerian/lembaga atau pemerintah daerah di Indonesia. Tetapi sekali lagi komitmen pimpinan dan jajarannya di masing masing Kementerian/lembaga dan pemerintah daerah mempunyai peran yang besar dalam mempercepat terbentuknya Zona Integritas.

Penulis Auditor Inspektorat II

Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Kementerian Pertanian

Oleh : Susanto

Membangun Indonesia yang bebas korupsi adalah keyakinan dan optimisme bersama dalam menatap masa depan Indonesia. Upaya membangun Indonesia sebagai Island of Integrity dimana setiap kementerian/lembaga tingkat pusat maupun daerah menjadi lokus terkecil dari zona integritas tersebut, sedangkan wilayah kabupaten/kota dan provinsi menjadi lokus regional dari zona integritas.

Spirit membangun Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) ini merupakan salah satu amanat Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004, yang menyebutkan bahwa setiap kementerian/lembaga tingkat pusat maupun daerah harus meletakkan program wilayah bebas dari korupsi.Pembangunan WBK merupakan tahap yang harus dilalui untuk mewujudkan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Apakah yang dimaksud dengan Zona Integritas, WBK dan WBBM ?

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 tahun 2012, Zona Integritas (ZI) adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada Kementerian/Lembaga (K/L) dan Pemda serta jajarannya yang mempunyai niat (komitmen) untuk mewujudkan WBK/WBBM melalui upaya pencegahan korupsi, reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi syarat indikator hasil WBK dan memperoleh hasil penilaian indikator proses diatas 75 pada ZI yang telah memperoleh opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas laporan keuangannya. Adapun yang dimaksud dengan WBBM adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi syarat indikator hasil WBBM dan memperoleh hasil penilaian indikator proses diatas 75 pada ZI yang memperoleh opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dari BPK atas laporan keuangannya.

Kementerian Pertanian pada hakekatnya sejak tahun 2008 telah melaksanakan Pembinaan Tekad Anti Korupsi untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), melalui Gerakan WBK,yang merupakan pelaksanaan diktum ke-lima Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi di Indonesia. Gerakan WBK ini telah mampu membina lebih dari 11.000 pegawai Kementerian Pertanian melalui Pembinaan Tekad Anti Korupsi untuk Mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK).

Gerakan WBK dilaksanakan dalam bentuk: Sosialisasi, Pembinaan, serta Penilaian dan Penetapan Unit Kerja WBK. Model Pembinaan Tekad Anti Korupsi periode Tahun 2009 – 2010 di Kementerian Pertanian dikenal dengan Metode Tafakur-Hizab-Dzikir (THD), yang lebih menekankan pada pembinaanakhlak (sentuhan hati) dan perbaikan system. Selanjutnya sejak tahun 2011 ditingkatkan menjadi Pembinaan Komitmen Anti Korupsi (KAK).

Pada prinsipnya Kementerian Pertanian telah mengawawali kegiatan WBK sejak tahun 2008 walaupun kebijakan yang mengatur tentang Zona Integritas menuju WBK dan WBBM baru diterbitkan tahun 2012 yaitu Permenpan RB No.20 tahun 2012.

Tahap-Tahap Pembangunan Zona Integritas

Tahap Pembangunan Zona Integritas WBK dan WBBM sesuai Permenpan RB No.60 tahun 2012, terdiri dari :

1. Penandatanganan Pakta Integritas; Penandatangan Dokumen Pakta Integritas merupakan salah satu unsur indikator utama sebagai bagian dari indikator proses dalam penilaian unit kerja berpredikat WBK. Kementerian Pertanian telah melakukan penandatanganan Pakta Integritas yang dimulai sejak tahun 2008 terhadap seluruh jajaran pejabat dan pegawai sebelum dikeluarkannya ketentuan Permenpan RB No.60 tahun 2012. Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas mengacu pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 49 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pakta Integritas di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas selambat-lambatnya 31 Maret

2012 sebagaimana ditetapkan dalam Instruksi Presiden Nomor 17 Tahun 2011 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2012.

2. Pencanangan Pembangunan Zona Integritas; adalah deklarasi/pernyataan dari pimpinan K/L dan Pemda bahwa instansinya telah siap menjadi Instansi yang berpredikat Zona Integritas.

   Pencanangan Zona Integritas di Kementerian Pertanian dilaksanakan pada tanggal 21 September 2012 yang dilakukan oleh Menteri Pertanian, Suswono, disaksikan Menteri PAN dan RB, Azwar Abubakar; Ombudsman RI, Kartini Istikomah; dan Direktur Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat Komisi Pemberantasan Korupsi, Dedie A. Rachim; dengan didampingi oleh seluruh pejabat eselon I lingkup Kementerian Pertanian.

   Pada kesempatan yang sama Kementerian Pertanian juga melakukan Penetapan Unit Kerja yang Berintegritas Menuju WBBM yang selanjutnya akan diajukan untuk dilakukan penilaian oleh Kementerian PAN dan RB yaitu (1) Balai Besar Pengembangan Pengujian Mutu Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura, Cimanggis; (2) Balai Pengujian Mutu Produk Tanaman, Pasar Minggu-Jakarta; (3) Balai Pelatihan Pertanian Provinsi Jambi dan (4) Balai Besar Karantina Pertanian Soekarno-Hatta.

3. Proses Pembangunan Zona Integritas; merupakan tindak lanjut pencanangan yang telah dilakukan oleh pimpinan K/L dan Pemda. Proses pembangunan Zona Integritas terdiri dari.

   a. Penerapan Program Pencegahan Korupsi; Proses pembangunan ZI dilaksanakan melalui penerapan program pencegahan korupsi yang terdiri atas 20 kegiatan yang bersifat konkrit. Dari 20 kegiatan yang seharusnya dilaksanakan, Kementerian Pertanian telah berupaya melaksanakan 15 kegiatan (75%) sambil melakukan penyempurnaan lebih lanjut. Keberhasilan proses pembangunan ZI diukur melalui indikator proses dari kegiatan-kegiatan tersebut.

      1) Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas; Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas adalah Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 49 Tahun 2011 tentang Pedum Pakta Integritas di Lingkungan K/L dan Pemda.

      2) Pemenuhan Kewajiban LHKPN; Pemenuhan kewajiban LHKPN merupakan salah satu upaya strategis pencegahan korupsi melalui penerapan azas transparansi yang wajib bagi aparatur negara. Kementerian Pertanian telah melaksanakan kewajiban untuk mengisi LHKPN pada seluruh jajaran pejabat dan pegawainya.

      3) Pemenuhan Akuntabilitas Kinerja; Kementerian Pertanian telah mewajibkan seluruh jajaran Unit Eselon I dan Eselon II serta UPT mandiri untuk menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan membuat Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai wujud pertanggungjawaban Kinerja Instansi.

      4) Pemenuhan Kewajiban Pelaporan Keuangan; Ketentuan pelaporan keuangan yang seragam menjamin ketertiban penyajian laporan keuangan, sehingga informasi keuangan instansi dapat digunakan sebagai alat untuk memantau, mengawal, dan mengawasi terjadinya indikasi penyimpangan secara efektif. Kementerian Pertanian telah melaksanakan ketentuan Pelaporan keuangan melalui SAI untuk masing-masing unit kerja.

      5) Penerapan Disiplin PNS;Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak diikuti atau dilanggar dijatuhi hukuman, hal ini perlu diterapkan secara konsisten dan kontinyu untuk mengurangi terjadinya korupsi. Penerapan disiplin PNS di Kementan umumnya telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan berlaku sambil dilakukan penyempurnaan.

      6) Penerapan Kode Etik Khusus;Kode etik adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan pegawai di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidupsehari-hari. Sikap, tingkah laku, dan perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, termasuk yang berhubungan dengan pen-

gelolaan keuangan di lingkungan organisasi tempatnya bekerja perlu diatur secara jelas dengan tujuan menghindari sikap dan tingkah laku koruptif. Penerapan kode etik khusus pada hakekatnya telah dilaksanakan di Kementan, misalnya pada lingkup ITJEN Kementan telah ditetapkan Kode Etik dan Standar Audit (KESA).

7) Penerapan Kebijakan Pelayanan Publik; Pelayanan publik adalah pelayanan kepada masyarakat (publik) baik langsung maupun tidak langsung yang diselenggarakan dengan baik (secara prima) sehingga memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat. Penerapan pelayanan publik di Kementan telah dilaksanakan di berbagai bidang misalnya palayan jasa karantina yang telah dilaksanakan secara on line, maupun ijin dan pendaftaran yang dilaksanakan secara transparan.

8) Penerapan *Whistleblower System* Tindak Pidana Korupsi; Dalam rangka meningkatkan partisipasi pegawai untuk melaporkan tindak pidana korupsi di tempatnya bekerja yang diketahuinya, perlu dibangun sistem penanganan pengaduan tindak pidana korupsi (*whistleblower system*) untuk menindaklanjuti laporan dan memberikan jaminan perlindungan terhadap pelapor. Penerapan Whistleblower System Tindak Pidana Korupsi belum sepenuhnya dilaksanakan di lingkup Kementan.

9) Pengendalian Gratifikasi; Gratifikasi adalah pemberian uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya, baik diterima di dalam negeri maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik. Pengendalian gratifikasi di Kementan berupaya dilaksanakan secara terus menerus namun masih perlu perbaikan kebijakan dan sistem yang diterapkan untuk seluruh jajaran pegawai lingkup Kementan.

10) Penanganan Benturan Kepentingan; Penanganan benturan kepentingan (*conflict of interest*) merupakan upaya untuk mencegah terjadinya tindak pidana korupsi, terutama yang disebabkan oleh kedekatan hubungan pribadi dalam kegiatan tertentu yang berkaitan dengan penggunaan anggaran dan/atau sumber daya organisasi lainnya.Penanganan benturan kepentingan umumnya telah dilakukan di lingkup Kementan untuk menghindari penyimpangan/penyelewengan penggunaan anggaran.

11) Kegiatan Pendidikan/Pembinaan dan Promosi Anti Korupsi; merupakan rangkaian kegiatan sosialisasi, pelatihan, dan aksi/kampanye anti korupsi yang bertujuan menggugah semangat anti korupsi di lingkungan pegawai. Kegiatan Pendidikan/Pembinaan dan Promosi Anti Korupsi di lingkup Kementan telah dilakukan terus menerus dengan berbagai kegiatan yang dipelopori oleh Inspektorat Jenderal dalam upaya untuk mencegah terjadinya korupsi. Peraturan perundang-undangan yang menjadi acuan dalam penerapan kegiatan ini terutama adalah Instruksi Ke-10 dalam Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi yang mewajibkan pimpinan K/L dan Pemda untuk meningkatkan pembinaan dan pengawasan dalam rangka meniadakan perilaku koruptif di lingkungan instansi masing-masing.

12) Pelaksanaan Saran Perbaikan yang Diberikan oleh BPK/KPK/APIP:Kegiatan ini merupakan tindak lanjut atas saran-saran perbaikan dari BPK/KPK/APIP. Kementan telah aktif untuk melaksanakan tindaklanjut terhadap saran perbaikan yang diberikan oleh BPK/KPK dan APIP.

13) Penerapan Kebijakan Pembinaan Puma Tugas; Kebijakan ini mengatur kegiatan di lingkungan suatu instansi pemerintah, yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan oleh mantan personil, baik yang berstatus pensiun maupun yang masih aktif namun telah beralih tugas ke instansi lainnya, dengan tujuan menghindari terjadinya tindak pidana korupsi. Sampai dengan saat ini belum ada

peraturan perundang-undangan yang dapat dijadikan acuan sehingga belum diterapkan di lingkup Kementan. Oleh karena itu, dalam Pedoman ini belum dapat dijadikan salah satu unsur pembangunan Zona Integritas.

14) Penerapan Kebijakan Pelaporan Transaksi Keuangan Yang Tidak Sesuai dengan Profil oleh PPATK; Pimpinan instansi pemerintah wajib meminta kepada PPATK untuk menyampaikan laporan transaksi keuangan yang dilakukan oleh pegawai di lingkungannya yang akan dipromosikan sebagai pejabat eselon I dan eselon II. Di Lingkup Kementerian Pertanian belum sepenuhnya menerapkan penyampaian laporan transaksi keuangan apabila personil akan dipromosikan sebagai pejabat Eselon I atau Eselon II.

15) Rekrutmen Secara Terbuka; Tujuannya adalah menjaring sumber daya manusia aparatur yang berkualitas sejak awal karir pegawai negeri sipil. Rekrutmen pegawai secara terbuka pada prinsipnya telah dilaksanakan oleh Kementan yaitu pendaftaran pegawai melalui system on line dan dalam pelaksanaan seleksi dilakukan pengawalan oleh Itjen Kementan.

16) Promosi Jabatan Secara Terbuka; Tujuannya adalah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas yang berasal dari lingkungan internal ataupun eksternal melalui kompetisi yang sehat, terutama untuk jabatan struktural eselon I dan eselon II. Promosi jabatan secara terbuka umumnya belum dilakukan di Kementan. Sampai dengan saat ini promosi jabatan secara terbuka baru diterapkan sebagai uji coba pada Kementerian PAN dan RB serta beberapa LPNK yang berada di bawah koordinasi Kementerian PAN dan RB. Oleh karena itu, dalam pedoman ini, belum dijadikan salah satu indikator proses pembangunan Zona Integritas.

17) Mekanisme Pengaduan Masyarakat;Mekanisme pengaduan masyarakat yang dimaksudkan dalam pedoman ini adalah mekanisme pengaduan masyarakat yang dikhususkan kepada masalah maladminstrasi. Kementerian Pertanian telah melaksanakan mekanisme pengaduan masyarakat baik melalui mekanisme surat maupun media pesan singkat (SMS).

18) Pelaksanaan Pengadaan Barang dan Jasa Secara Elektronik (E- Procurement); Tujuannya untuk meningkatkan transparansi, efisiensi, kehematan, dan efektifitas pengadaan barang/jasa di lingkungan instansi pemerintah. Pada umumnya pelaksanaan pengadaan barang/jasa melalui pelelangan di lingkup Kementan dilaksanakan melalui e Procurement.

19) Pengukuran Kinerja Individu Sesuai dengan Ketentuan yang Berlaku; Tujuannya untuk mendorong peningkatan peran, kompetisi, dan kemampuan individu dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Pengukuran Kinerja Individu di lingkup Kementan belum dilaksanakan. Sesuai dengan Pasal 33 dalam PP Nomor 46 Tahun 2011 disebutkan bahwa Peraturan Pemerintah mulai dilaksanakan pada tanggal 1 Januari 2014. Oleh karena itu, dalam pedoman ini, belum menjadi salah satu indikator pembangunan Zona Integritas.

20) Keterbukaan Informasi Publik; Tujuannya untuk meningkatkan transparansi dalam penyelenggaraan negara termasuk dalam pengelolaan anggaran sehingga dapat mendorong peningkatan partisipasi masyarakat dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.Keterbukaan informasi publik di Kementan telah diupayakan untuk dilaksanakan namun masih diperlukan penyempuranaan.

b. Peran Unit Penggerak Integritas (UPI) dalam Pembangunan Zona Integritas; Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah sebagai Unit Penggerak Integritas (UPI) dalam proses pembangunan Zona Integritas. Pada hakikatnya, UPI berperan sebagai pembina melalui kegiatan konsultansi (sosialisasi, bimbingan teknis) berdasarkan Peraturan Pemerintah No-



mor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Konsultansi terutama dilaksanakan untuk hal-hal yang berhubungan dengan program-program pembangunan zona integritas. Apabila diperlukan, UPI dapat meminta bantuan pendampingan kepada instansi terkait, misalnya KPK, ORI, Kementerian PAN dan RB, BPK, BPKP, BKN, dan LKPP dalam proses pembinaan dan penegakan integritas. Pendampingan ini diarahkan pada kegiatan-kegiatan dalam rangka pemenuhan indikator-indikator penilaian unit kerja berpredikat WBK/WBBM.

c. Unit Pembangun Integritas (UPbI);Kementerian/ Lembaga dan Pemda dapat membentuk UPbI untuk mendorong terwujudnya WBK/WBBM pada masing-masing instansi. Unsur-unsur UPbI terdiri dari Sekretariat dan unit kerja/satuan kerja di luar APIP. UPbI dan UPI bekerja sama untuk mempercepat pembangunan Zona Integritas.

Kementerian Pertanian pada hakekatnya sejak tahun 2008 telah melakukan Gerakan WBK dan pada tahun 2011 ditingkatkan menjadi Pembinaan Komitmen Anti Korupsi (KAK) walaupun kebijakan yang mengatur tentang Zona Integritas menuju WBK dan WBBM baru diterbitkan oleh Permenpan RB No.20 tahun 2012.

Proses pembentukan Zona Integritas yang dilakukan melalui penerapan program pencegahan korupsi yang terdiri atas 20 kegiatan yang bersifat konkrit, baru dapat dilaksanakan oleh Kementerian Pertanian adalah 15 kegiatan (75%), namun perlu dilakukan kajian lebih lanjut apakah pelaksanannya telah sesuai dengan ketentuan Permenpan RB No.20 tahun 2012.

Dalam upaya untuk mengefektifkan pembentukan Zona Integritas di lingkungan Kementerian Pertanian Inspektorat Jenderal Kementan sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) lebih aktif sebagai Unit Penggerak Integritas (UPI) serta berperan sebagai pembina melalui kegiatan konsultansi (sosialisasi, bimbingan teknis) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Selain itu Kementerian Pertanian melakukan upaya pembentukan Unit Pembangun Integritas (UPbI) untuk masing-masing Unit Eselon I yang terdiri dari Sekretariat dan unit kerja/satuan kerja di luar APIP.

Penulis adalah auditor IR II

Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi

Oleh : Nur Wanto C Negoro

Kementerian Pertanian berkewajiban melaksanakan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi. Faktanya, Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian telah mengimplementasikan instruksi ke-5 tersebut dengan menetapkan program dan wilayah bebas korupsi.

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi, Presiden Republik Indonesia mengamanatkan kepada Para Menteri Kabinet Indonesia Bersatu, Jaksa Agung Republik Indonesia, Panglima Tentara Nasional Indonesia, Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, Para Kepala Lembaga Pemerintah Non Departemen, Para Gubernur, Para Bupati dan Walikota di seluruh wilayah Republik Indonesia untuk melaksanakan 12 Instruksi Presiden. Instruksi Presiden tersebut diantaranya segera melaporkan harta kekayaannya kepada Komisi Pemberantasan Korupsi bagi yang belum melaporkan harta kekayaannya; Membantu Komisi Pemberantasan Korupsi dalam rangka penyelenggaraan pelaporan, pendaftaran, pengumuman dan pemeriksaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggaraan Negara di lingkungannya; Membuat penetapan kinerja dengan Pejabat dibawahnya secara berjenjang, yang bertujuan untuk mewujudkan suatu capaian kinerja tertentu dengan sumber daya tertentu, melalui penetapan target kinerja serta indikator kinerja yang menggambarkan keberhasilan pencapaiannya baik berupa hasil maupun manfaat.

Instruksi selanjutnya yaitu meningkatkan kualitas pelayanan kepada publik baik dalam bentuk jasa ataupun perijinan melalui transparansi dan standarisasi pelayanan yang meliputi persyaratan-persyaratan, waktu penyelesaian, dan tarif biaya yang harus dibayar oleh rnasyarakat untuk mendapatkan pelayanan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan dan menghapuskan pungutan-pungutan liar. Materi Instruksi yang terkait dengan tulisan ini yaitu menetapkan program dan wilayah yang menjadi lingkup tugas, wewenang dan tanggungjawabnya sebagai program dan wilayah bebas korupsi. Selain itu, ada instruksi untuk menerapkan kesederhanaan baik dalam kedinasan maupun dalam kehidupan pribadi serta penghematan pada penyelenggaraan kegiatan yang berdampak langsung pada keuangan negara;

Salah satu instruksi yang minim implementasi adalah instruksi ke-5 yang ditujukan kepada seluruh pimpinan instansi pemerintah di pusat dan daerah untuk melaksanakan program wilayah bebas dari korupsi (WBK). Hasil evaluasi Kementerian PAN dan RB memperlihatkan bahwa WBK hanya dapat terwujud apabila didahului dengan komitmen pemberantasan korupsi oleh seluruh unsur dalam instansi pemerintah atau kementerian/lembaga/pemerintah daerah (K/L/Pemda). Komitmen pemberantasan korupsi sebagaimana disebutkan di atas, diwujudkan dalam bentuk Zona Integritas (ZI) dalam lingkup K/L/Pemda, yang dicirikan dengan adanya program pencegahan korupsi yang konkrit sebagai bagian dari upaya percepatan reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan publik, disertai dengan sosialisasi dan upaya penerapan program tersebut secara konsisten.

Berdasarkan pedoman yang telah dibahas bersama oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi, Komisi Pemberantasan Korupsi dan Ombudsman Republik Indonesia, pimpinan instansi pemerintah (K/L/Pemda) harus melakukan pencanangan bahwa instansi yang dipimpinnya telah siap untuk menjadi ZI sebagai persiapan menuju WBK. Kementerian Pertanian sebagai salah satu institusi yang ada dalam kabinet Indonesia Bersatu, berkewajiban untuk melaksanakan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi. Faktanya, Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian telah mengimplementasikan instruksi ke-5 yaitu menetapkan program dan wilayah yang menjadi lingkup tugas, wewenang dan tanggung jawabnya sebagai program dan wilayah bebas korupsi. Selain itu, beberapa hal yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Ko-

rupsi telah dilakukan, diantaranya pencanangan sebagai Zona Integritas yang diawali dengan penandatanganan Dokumen Pakta Integritas oleh pimpinan dan seluruh pegawai serta ditandai dengan penandatanganan deklarasi/pernyataan komitmen oleh pimpinan, walaupun baru dilaksanakan pada level Eselon I (Inspektorat Jenderal).

Pencanangan

Kementerian Pertanian diharapkan dapat segera mengimplementasikan Pedoman Umum Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi, sambil menunggu petunjuk pelaksanaan yang akan diterbitkan kemudian mengenai rincian indikator, baik indikator mutlak maupun indikator operasional. Beberapa hal yang dapat dimulai untuk dilaksanakan yaitu kegiatan pencanangan Kementerian Pertanian sebagai zona integritas yang telah dilaksanakan pada tanggal 21 September 2012. Pencanangan sebagai Zona Integritas diawali dengan penandatanganan Dokumen Pakta Integritas oleh Pimpinan dalam hal ini adalah Menteri Pertanian diikuti oleh seluruh pegawai Kementerian Pertanian. Selain itu, pencanangan ditandai dengan penandatanganan deklarasi/pernyataan komitmen oleh Menteri Pertanian dan dipublikasikan secara luas, dengan maksud agar semua pihak dapat memantau, mengawal, dan mengawasi serta berperan dalam pelaksanaan program kegiatan pencegahan korupsi. Tahapan pencanangan Kementerian Pertanian sebagai zona integritas dapat dimulai dengan mencetak dan menyebarkan Dokumen Pakta Integritas untuk ditandatangani oleh masing-masing pegawai Kementerian Pertanian. Setelah itu, mulai menjadwalkan rencana pelaksanaan pencanangan oleh Menteri Pertanian yang diikuti oleh pegawai Kementerian Pertanian.

Tahap selanjutnya bagi Kementerian Pertanian apabila telah mencanangkan kesiapan/kesanggupan menjadi Kementerian yang berpredikat Zona Integritas, yaitu mewujudkan komitmen pencegahan korupsi melalui pelaksanaan kegiatan-kegiatan pencegahan korupsi yang nyata (konkrit) secara terpadu dan disesuaikan dengan kebutuhan. Kegiatan-kegiatan pencegahan yang bersifat konkrit tersebut dapat berupa sosialisasi/pelatihan/kampanye anti korupsi, penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN), pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi, penyusunan kode etik pegawai, penyediaan sistem dan sarana pengaduan masyarakat (whistle blower system), kajian dalam rangka perbaikan sistem dan kegiatan-kegiatan lain yang merupakan inisiatif K/L/Pemda. Uniknya, beberapa kegiatan telah dilaksanakan oleh Kementerian Pertanian melalui inisiatif Inspektorat Jenderal yaitu sosialisasi/pelatihan/kampanye anti korupsi, penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN), penyusunan kode etik pegawai serta penyediaan sistem dan sarana pengaduan masyarakat (whistle blower system).

Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian dapat segera mengusulkan pembentukan Unit Penggerak Integritas (UPI) kepada Menteri Pertanian yang nantinya akan diberi tugas untuk memberikan dorongan dan dukungan administrasi dan teknis kepada unit kerja lain dalam melaksanakan kegiatan pencegahan korupsi. Bentuk kongkrit pendampingan yang dilakukan UPI adalah memberikan sosialisasi, pelatihan, coaching, kajian sistem, fasilitasi atau bentuk-bentuk pembinaan teknis lainnya. Walaupun beberapa kegiatan tersebut telah dilakukan oleh Unit Penggerak WBK Inspektorat Jenderal, namun Unit Penggerak Integritas belum pernah dibentuk secara legal formal mengingat, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi baru diterbitkan kemudian. Berdasarkan pedoman itu juga disebutkan bahwa tugas UPI secara ex-officio dilaksanakan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

Penilaian

Setelah proses pembangunan ZI berlangsung dalam waktu yang dinilai memadai, Kementerian Pertanian yang sudah memperoleh opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas laporan keuangan Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dapat melakukan identifikasi unit kerja yang dianggap berkinerja baik dan diusulkan menjadi unit kerja yang berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Identifikasi unit kerja dilakukan berdasarkan pada hasil evaluasi dan penilaian internal (self assesment) oleh UPI atas unit kerja yang bersangkutan dengan fokus penilaian pada hasil-hasil yang dicapai dari kegiatan pencegahan korupsi yang telah dilaksanakan sejak pencanangan kesiapan/kesanggupan untuk menjadi ZI. Unit kerja yang telah diidentifikasi atau terpilih, dapat diusulkan oleh Menteri Pertanian kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk dilakukan penilaian. Penilaian terhadap unit kerja yang dilakukan oleh Tim Penilai

Independen dengan keanggotaan Kementerian PAN dan RB, KPK, dan Ombudsman Republik Indonesia (ORI). Penilaian dilakukan untuk memperoleh kesimpulan apakah unit kerja yang diusulkan telah memenuhi syarat untuk mendapatkan predikat WBK yang dilakukan secara bertahap dimulai dengan penilaian indikator mutlak yang dilanjutkan pada indikator operasional apabila hasilnya memenuhi syarat minimum.

Penilaian unsur-unsur yang terdapat dalam indikator mutlak merupakan nilai minimum yang harus dipenuhi sebagai syarat untuk penilaian selanjutnya. Artinya, apabila ada salah satu unsur yang tidak terpenuhi maka unit kerja yang bersangkutan dinyatakan gugur sebagai calon WBK. Sebanyak 8 unsur yang merupakan indikator mutlak sesuai Permen PAN & RB Nomor 20 Tahun 2012 yaitu, nilai minimum indeks integritas berdasarkan penilaian KPK; nilai minimum indeks kepuasan masyarakat berdasarkan penilaian Kementerian PAN dan RB; jumlah maksimum kerugian negara yang belum diselesaikan berdasarkan penilaian BPK; jumlah maksimum temuan in-efektif berdasarkan penilaian Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP); jumlah maksimum temuan in-efisien berdasarkan penilaian APIP; persentase maksimum jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin karena penyalahgunaan pengelolaan keuangan berdasarkan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian; persentase maksimum jumlah pengaduan masyarakat yang tidak diselesaikan berdasarkan hasil pemeriksaan APIP; dan persentase maksimumjumlah pegawai yang dijatuhi hukuman karena tindak pidana korupsi berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Memperhatikan unsur-unsur tersebut, hanya terdapat 3 unsur yang dinilai oleh APIP yang merupakan lembaga internal Kementerian Pertanian. Selebihnya sebanyak 5 unsur dinilai oleh Tim Penilai Independen yang berasal dari lembaga eksternal yaitu Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Kementerian PAN dan RB maupun Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), sehingga hal tersebut menjamin pelaksanaan penilaian berlangsung secara objektif dan independen. Apabila seluruh unsur-unsur yang terdapat dalam indikator mutlak telah memenuhi syarat, maka penilaian dilanjutkan pada indikator operasional.

Indikator operasional terdiri dari dua indikator utama berbobot 60% dan indikator penunjang berbobot 40%. Unsur-unsur yang terdapat dalam indikator utama yaitu penandatanganan Dokumen Pakta Integritas; LHKPN; Akuntabilitas kinerja; laporan keuangan; kode etik; Sistem perlindungan pelapor (*whistle blower system*); program pengendalian gratifikasi; kebijakan penanganan benturan kepentingan (*conflict of interest*); program inisiatif anti korupsi; kebijakan pembinaan purna tugas (*Post employment policy*); pelaporan transaksi keuangan yang tidak wajar oleh PPATK. Adapun unsur-unsur yang terdapat pada indikator penunjang yaitu promosi jabatan secara terbuka; rekruitment secara terbuka; mekanisme pengaduan masyarakat; *e-Procurement*; pengukuran kinerja individu; dan keterbukaan informasi publik.

Untuk dapat ditetapkan sebagai WBK, nilai tertimbang kedua aspek indikator operasional harus lebih besar dari 80 (>80). Selanjutnya Tim Penilai Independen mengajukan usulan/rekomendasi kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk menetapkan unit kerja yang bersangkutan sebagai unit kerja berpredikat WBK. Untuk dapat ditetapkan sebagai Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM), nilai tertimbang kedua aspek indikator operasional harus lebih besar dari 90 (>90). Selanjutnya Tim Penilai Independen mengajukan usulan/rekomendasi kepada Presiden melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Secara lebih rinci indikator tersebut akan ditetapkan dalam petunjuk pelaksanaan.

Berdasarkan usulan/rekomendasi dari Tim Penilai Independen tersebut, maka Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menerbitkan Keputusan yang menetapkan unit kerja tersebut sebagai Unit Kerja berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), sedangkan unit kerja berpredikat Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) ditetapkan oleh Presiden. Penetapan predikat WBK ini dapat dicabut apabila pada waktu-waktu setelah penetapannya, ditemukan/terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan tidak dipenuhinya lagi indikator penilaian. Diharapkan, terbentuknya WBK pada berbagai K/L/Pemda akan mendorong percepatan pemberantasan korupsi melalui upaya yang bersifat pencegahan. Upaya ini diperlukan untuk mempercepat pencapaian indeks persepsi korupsi (IPK) Indonesia sehingga mencapai nilai 5,0 pada tahun 2014 sebagaimana ditetapkan dalam RPJMN II.

Penulis adalah Auditor Inspektorat IV

Membangun Zona Integritas Mengakselerasi Reformasi Birokrasi

Oleh : Dahono

Tidak ada akuntabilitas dan tranparansi tanpa integritas untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih bebas dari KKN

Reformasi birokrasi (RB) bertujuan untuk mewujudkan tatakelola pemerintahan yang baik dan aparatur berintegritas tinggi, produktif dan melayani dalam rangka meningkatkan kepercayaan publik. Konon, birokrasi kita sampai sekarang masih dalam kondisi yang kurang sehat alias sakit-sakitan. Sympton yang terdiagnosis antara lain dalam bentuk kecenderungan inefisiensi, adanya penyalahgunaan kekuasaan dan wewenang, korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), kualitas pelayanan publik relatif kurang memadai, membutuhkan waktu lama dan berbelit-belit. Bahkan hal demikian sering ada anekdot sindiran "kenapa dipermudah kalo bisa dipersulit?" Ujung-ungnya kinerja pelayanan publik yang diberikan belum sepenuhnya sesuai ekpetasi publik, bahkan dapat dikatakan masih "jauh panggang dari api".

Birokrasi yang kurang ideal yang cenderung gemuk kaya struktur namun marginal fungsi, pada era pemerintahan Megawati Sukarno Putri dijuluki dengan birokrasi "keranjang sampah" sehingga perlu penataan ulang atau direformasi, mengingat ada beberapa instrumen yang kurang kompatibel yang menimbulkan problematika kronis membelenggu birokrasi, antara lain keragaan kinerja birokrat yang relatif rendah dan terjadinya praktik-praktik yang tidak terpuji berupa penyalahgunaan wewenang (*abuse of power*) dan praktik-praktik yang menyimpang dari aturan formal.

Keseriusan pencegahan dan pemberantasan KKN, dengan terbitnya Inpres No 5 tahun 2004 yang menginstruksikan kepada seluruh pimpinan instansi pemerintah untuk melaksanakan upaya nyata pemberantasan korupsi dengan penuh tanggungjawab. Selain itu, juga ditegaskan kepada seluruh jajarannya untuk memberantas KKN dan mewujudkan pemerintahan yang bersih.

Kinerja birokrasi yang relatif rendah dan masih merebaknya praktek KKN dilingkungan birokrat, mengakibatkan kepercayaan publik kepada birokrat menjadi tipis. Perbaikan telah diupayakan namun secara umum birokrasi masih mengidap permasalahan yang rumit saling mengait, baik dalam aspek kelembagaan, ketatalaksanaan, pengawasan maupun aspek sumberdaya manusia, sehingga RB untuk menata suatu sistem pemerintahan agar dapat mencapai standar pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan harus disegerakan.

Upaya mengembalikan kepercayaan publik kepada aparatur negara sangat dipengaruhi oleh persepsi atas integritas aparatur, sehingga perlu dibangun zona integritas (*Integrity zone*) sebagai pengejawantahan komitmen pimpinan dan jajarannya dalam mengaktualisasikan birokrasi yang bersih dan melayani secara menyeluruh. Percepatan reformasi birokrasi sebagai upaya dalam meningkatkan tranparansi dan akuntabilitas aparatur melalui terwujudnya birokrasi yang berintegritas tinggi, transparan dan akuntabel sebagai prinsip tata kelola pemerintahan yang baik merupakan ekspetasi dan keniscayaan.

Makna Zona Integritas

Merujuk atas aksi pencegahan dan pemberantasan korupsi yang termaktuf dalam Instruksi Pemerintah No. 17 Tahun 2011, bahwa seluruh staf dan pimpinan menandatangani Pakta integritas yang merupakan janji atas komitmen pemerintah dan pimpinan lembaga untuk tidak korupsi, yang selanjutnya dibangun menjadi ZI.

Zona Integritas (ZI) merupakan sebutan atau predikat yang diberikan kepada Kementerian/Lembaga Pemerintah Daerah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai niat/komitmen untuk mewujudkan birokrasi yang bersih dan melayani. Tentunya niat atau komitmen pimpinan dan jajaran tersebut harus direncanakan dengan baik dan dilaksanakan secara konsistensi tinggi, dicanangkan zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi.

Pencanangan ZI seharusnya tidak hanya sebatas

slogan, tetapi butuh aksi nyata yang dapat memberi dampak manfaat pada publik. Tentunya publik tidak mau tahu dengan pencanangan ZI, publik hanya menginginkan pelayanan nyata yang baik sesuai dengan ekspetasinya. Entitas yang telah menandatangani ZI dapat memberikan layanan publik yang tinggi dan tidak melakukan pungutan di luar yang telah ditetapkan (liar). Diawali dengan penandatanganan pakta integritas (PI), yang fardlu bagi seluruh pegawai negeri sipil selaku birokrasi, dalam pelaksanaan ZI yang dicanangkan dikontrol kebenarannya oleh publik.

Pertanyaannya yang sering melintas, sejauh mana pencanangan ZI tersebut dapat mengatasi carut marut birokrasi karena *grey area* sehingga tumbuh korupsi, pemberantasan dan proses hukum tindak pidana korupsi dapat dituntaskan? Dapatkah ekspetasi publik terhadap kinerja birokrasi yang berintegritas tinggi dapat diwujudkan? dan langkah riil seperti apakah atas zona integritas yang dicanangkan? Tentunya harapan publik bahwa keharusan pencanangan ZI tersebut tidak hanya sebatas niat baik (*goodwill*), tetapi harus ditindaklanjuti dengan langkah kongkrit dalam mewujudkan ZI yang sebenarnya sehingga publik merasakan dampak nyata.

Sesuai sequen waktu bahwa komitmen anti korupsi harus mendahului wilayah bebas korupsi (WBK) untuk mewujudkan ZI yang dicirikan dengan program pencegahan korupsi secara kongkrit sebagai upaya percepatan RB dan pelayanan publik, disertai dengan sosialisasi dan upaya percepatan program tersebut secara konsisten untuk menuju WBK yang akan mendorong percepatan pemberantasan korupsi melalui upaya-upaya pencegahan (bukan penindakan) sehingga dapat mempercepat capaian indeks persepsi korupsi (IPK) Indonesia sebesar 5 digit tahun 2014.

Jack Bologne menyampaikan teori penyebab korupsi yaitu *GONE theori* yaitu *Greed*/Rakus/tamak; *Opportunity*/Kesempatan/peluang; *Needs*/Kebutuhan, dan Exposure/pengungkapan. Korupsi sama dengan Power/ Kekuatan/Kekuasaan minus *Accountability*/pertanggungjawaban atas tugas kewajibannya secara amanah (*obligation to answer*), dalam Green Audits sudah diwujudkan dalam unsur *No Abuse and No Corruption*.

Menuju WBK atau *Coruption Free Region* merupakan mandat dari Instruksi Presiden No. 5 tahun 2004 tentang percepatan pemberantasan korupsi, khususnya butir 5 yaitu kepada seluruh pimpinan instansi pemerintah di pusat dan daerah untuk melaksanakan program wilayah bebas korupsi. Program ini hanya dapat terwujud bila didahului dengan komitmen pemberantasan korupsi oleh seluruh unsur dalam birokrasi.

Membangun Zona Integritas dan WBK

Membangun ZI yang diawali dengan pelaksanaan kegiatan konkrit atas pencegahan tindak pidana KKN menuju WBK. Kegiatan dimaksud yang merupakan instrumen penting untuk menginisiasi terwujudnya ZI. Sesuai dengan tahapannya pembangunan ZI, bahwa Tim Independen Kemen PAN dan RB, KPK, Ombudsman RI (ORI) dan unsur terkait akan menilai atas indikator mutlak dan indikator operasional pada satker yang dinominasikan.

Penilaian atas "indikator mutlak" yang berupa parameter capaian nilai minimum indeks penilaian KPK, nilai indeks kepuasan publik Kemen PAN-RB, jumlah kerugian negara yang belum diselesaikan sesuai penilaian BPK, maksimum temuan in-efektif dan in-efisiensi sesuai hasil penilaian APIP, jumlah pegawai yang dijatuhi disiplin karena penyalahgunaan keuangan negara sesuai keputusan pejabat pembina kepegawaian dan jumlah pegawai yang jadi tersangka tindak pidana korupsi merujuk pada keputusan pengadilan yang telah berkuatan hukum, serta jumlah pengaduan yang tidak dapat diselesaikan hasil penilaian APIP. Mengingat mutlak sifatnya, maka bila salah satu hasil penilaian tidak lolos maka satker yang dinilai dinyatakan gugur.

Selanjutnya, diikuti penilaian atas "indeks operasional" yang utamanya terkait kegiatan pencegahan korupsi, dengan parameter indikator penunjang berupa dokumen penandatangan pakta integritas, kepatuhan penyampaian laporan harta kekayaan penyelenggara negara (LHKPN), Laporan akuntabilitas, laporan keuangan, sistim pelaporan dan pengaduan publik (*whistle blower system*), kode etik pegawai, penanganan *conflict interest,* mekanisme pengaduan masyarakat yang dapat diselesaikan dalam setahun, rekrutmen pegawai dan promosi jabatan secara terbuka, pengukuran kinerja individu, e-procurement, dan keterbukaan informasi publik.

Tentunya tidak boleh dilupakan, bahwa komitmen anti korupsi tersebut tidak akan dapat memberikan banyak arti sepanjang tidak diikuti dengan pelaksanaan kegiatan sosialisasi/pelatihan/kampanye anti korupsi, maupun kegiatan yang relevan dalam rangka pencegahan tindak pidana korupsi (*white collar crime*).

Tatakelola pemerintahan yang baik (*good governance*) sebagai budaya sehingga pelaksanaannya tidak sekedar patuh terhadap aturan formal. "Peningkatan mutu tata kelola dari sekedar patuh kepada aturan formal ke tingkat yang lebih tinggi, yaitu budaya tatakelola, menandai makin matangnya sebuah organisasi". Pada lingkungan Kementerian Pertanian dalam rangka mereduksi ruang gerak wilayah ""niat"" berkorupsi, telah diterapkan program Wilayah Bebas Korupsi (WBK), yang selanjutnya untuk mengurangi kesempatan berkorupsi juga telah dilakukan reformasi dan revitalisasi sistem pengendalian intern (SPI) sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 yang keseluruhan goal utamanya adalah untuk mencapai GG, meningkatkan pelayanan publik dan terciptanya pemberantasan KKN.

Sesuai dengan karakteristik dan nilai yang melekat dalam *good governance-GG* dalam pelaksanannya terkandung nilai yang membuat kinerja pemerintahan lebih efektif dalam mewujudkan kesejahteraan bersama melalui pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, serta berorientasi pada kepentingan publik. Berkaitan dengan hal tersebut, praktik-praktik pemerintahan dinilai baik, jika mampu mewujudkan transparansi, penegakkan hukum, dan akuntabilitas publik.

Reformasi Birokrasi

Kinerja birokrasi-birokrat, masih belum sesuai ekspetasi dalam memberikan pelayanan publik yang ideal mengingat masih digerogoti berbagai hal, sehingga diperlukan upaya untuk menata ulang suatu sistim pemerintahan agar dapat mencapai standar pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan publik menuju pemerintahan yang bersih (*clean government-CG*) dengan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance-GG*).

Telah diketahui bahwa RB merupakan sistim yang dijalankan oleh pegawai pemerintah yang secara umum disebut birokrat yang mencakup sistim manajemen dan kelembagaan. Mimpi kedepan RB yaitu terwujudnya pemerintah yang profesional dan berintegritas sehingga mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada publik atau masyarakat dan manajemen pemerintahan demokratis yang akan mampu menghadapi tantangan pada abad 21 melalui tata pemerintahan yang baik pada tahun 2025.

Untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa perlu dilakukan upaya aktif dan kreatif antara lain berupa pencegahan dan pemberantasan korupsi, maupun menumbuhkan prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintahan yang baik pada setiap tingkatan lembaga pemerintah agar dapat melaksanakan manajemen secara benar yang konsisten, berorientasi pada peningkatan capaian kinerja dan dapat memperkecil peluang terjadinya KKN selaras dengan pengembangan dan penerapan sistim akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Pengejawantahan GG sebagai suatu pemerintah yang baik, selain diartikan sebagai tindakan atau tingkah laku yang didasarkan pada nilai-nilai yang mengarahkan, mengendalikan atau mempengaruhi masalah publik dalam rangka mewujudkan nilai-nilai tersebut dalam tindakan dan kehidupan keseharian. Selain itu, juga sebagai tindakan efisiensi dalam manajemen sektor publik, tersedianya insprastruktur, hukum, adanya sistim informasi yang menjadi akses publik, sehingga informasi kebijakan lebih transparan. Dengan demikian, percepatan suatu sistim pemerintah yang berkatagori GG harus dilakukan.

Proses RB dapat dimaknai sebagai perubahan secara mendasar atas mindset maupun culture set penyelenggara negara dan mentalitas yang bersifat mengawasi, mengontrol dan menguasai publik menjadi suatu sistim penyelenggaraan negara (birokrasi) yang berupa pelayanan publik yang baik (*good public service*) serta tatakelola pemerintahan yang meminimalkan terjadinya tindakan KKN.

Pemerintahan yang baik dan bersih sosok fungsinya ditunjukkan antara lain (i) terwujudnya apatur negara yang bersih, profesional, tanggungjawab serta untuk menciptakan birokrasi yang efisien dan efektif agar dapat memberikan pelayanan publik yang bermutu, (ii) secara nyata mereduksi praktik-praktik korupsi di birokrasi, (iii) menciptakan sistim pemerintahan dan birokrasi yang bersih, akuntabel, transparan, efisien dan berwibawa; (iv) menghapus peraturan dan praktek diskriminatif terhadap warga negara, kelompok dan golongan; (v) meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengambilan kebijakan publik, (vi) menjamin konsistensi seluruh peraturan pusat dan daerah dan tidak bertentangan dengan peraturan perundangan diatasnya atau yang lebih tinggi.

Parallensi dan sinergitas pelaksanaan RB tidak terlepas terkait dengan kegiatan pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi. Kegiatan tersebut dilaksanakan melalui

1. Penataan dan Penyempurnaan Bidang Kelembagaan

Gerakan RB dalam upaya mendorong dan memotivasi pelaksanaan aksi birokrasi dalam mereformasi diri menjadi lebih profesional dan berintegritas tinggi dalam memberikan pelayanan publik. Selain itu, melakukan pemberdayaan (*empowerment*) kelembagan organisasi secara optimal meskipun dengan konsekuensi kebijakan terhadap struktur organisasi, baik melalui Downsizing, rightsizing, restructuring, reengineering bahkan apapun sebutannya, yang jelas pemberdayaan organisasi bukanlah sebuah tujuan, tetapi upaya untuk mereduksi biaya (*cost*) atau mendorong (*boost*) fungsi nilai tambah (*value adding fungtion*) dalam rangka pelayanan publik maupun pelanggan.

Permasalahan yang terkait dengan pelayanan publik pelaksanaan pelayanan yang berbelit-belit, tidak transparan dan berbagai hal lainnya. Dalam hal ini memperkuat unit–unit organisasi pelayananan yang berhadapadan langsung dengan masyarakat merupakan salah satu implementasi, selain penyempurnaan kelembagaan dengan rasionalisasi operasional yang proporsionalitas atas tugas fungsi kelembagaan.

2. Penataan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia pegawai merupakan aset dalam rangka mendukung pencapaian kinerja birokrasi yang dimulai dari perencanaan, rekruitment, penempatan, peningkatan kualitas, pembinaan pola karir, promosi pegawai harus dilaksanakan secara baik. Permasalahan yang sering terjadi antara lain (a) pertimbangan teknis Badan Kepegawaian Negara (BKN) tidak selalu diperhatikan dalam penentuan tenaga pegawai, (b) ketidak jelasan kebutuhan dan spesifikasi pegawai yang akan direkrut, (c) analisis beban kerja yang dilaksanakan dan yang dibutuhkan dalam menentukan formasi pegawai tetapi tidak dilaksanakan. (d) adanya tenaga siluman *Ghost employment*.

Permasalahan lainnya terkait sumberdaya dalam pelayanan publik dapat berupa profesionalisme, kompetensi, empati dan etika pelayanan serta kompensasi sistem pelayanan yang kurang memadai. Tentunya hal demikian perlu dilakukan perbaikan, perkuatan dan peningkatan kualitas SDM dalam percepatan RB.

Selain itu, percepatan reformasi SDM dapat dilakukan melalui membangun kapasitas (*capacity building*) SDM dengan tujuan utama adalah memberikan knowledge, skill dan attitude agar mampu menampilkan kinerja maksimal untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, meskipun tidak sedikit SDM yang melupakan komitmennya. Selain itu, masih rendahnya level *employee engagement* yang merupakan suatu keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkonstribusi dan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi.

Beberapa hal rendahnya *employee engagement* harus mendapatkan sentuhan dalam reformasi agar kinerja dapat mempercepat capaian reformasi birokrasi yaitu Pertama, penempatan SDM yang belum dikelola secara optimal, seharusnya dikelola secara cerdas sesuai kompetensi, dikomunikasi intensif dengan pegawai yang bersangkutan atas permasalahan dengan kejelasan mengenai jangka waktu bila mungkin disertai pilihan dan tantangan. Penempatan pegawai untuk jabatan tertentu, sebaiknya melalui seleksi dan evaluasi, *The Right Man on The Right Job*.

Kedua, sistim rencana karir *career planning system* dan *career path* individu belum terbangun secara baik, sehingga dapat "menjadikan kompetisi yang subyektivitasnya tinggi", sehingga dibutuhkan kebijakan mengenai career planning dan career path yang dibangun dengan parameter yang relevan, terukur, dapat dapat diketahui oleh seluruh pegawai yang selanjutnya diimplementasikan secara nyata dan konsisten.

Ketiga, pemberian *reward* belum kompetitif karena merujuk uraian tugas, tanggungjawab dan *job requirement*. yang relatif seragam/sama, sehingga harus dikembangkan *reward* berbasis kinerja terukur yang tidak hanya dikaitkan dengan aspek finansial tetapi aspek yang bersifat non financial terkait dengan aktualisasi diri, misalnya fasilitasi pendidikan, pelatihan baik di dalam maupun luar negeri, sebagai tantangan dengan tugas penting/tinggi dan strategis sehingga memotivasi dan menginisiasi SDM berkinerja tinggi. Tentunya pengelolaan SDM berorientasi kekinian dan masa depan, tidak seharusnya terjebak dalam anekdot PGPS (Pinter Goblog Penghasilan Sama), dan harus direformasi.

Permasalahan Keempat, budaya organisasi belum benar-benar terinternalisasi dalam jiwa SDM entitas dengan baik, yang berupa rasa memiliki organisasi, kekeluargaan, maupun mudahnya penyampaian gagasan/ide harus ditumbuhkan dan dikembangkan menjadi budaya organisasi. Demikian pula nilai-nilai

moral, etika maupun integritas harus menjadi sendi kehidupan organisasi benar-benar lebur menyatu menjadi sebuah *chemestry*.

3. Ketatalaksanaan

Paradigma GG dan CG berdampak perubahan pada masyarakat maupun pelaksanaan tugas instansi pemerintah secara nyata, sehingga diperlukan standar untuk menilai kinerja internal yang bersifat prosedur-al atau standar operasional prosedur (SOP), yang berfungsi membangun sistim kerja dan alir kerja yang tertata secara teratur sistimatis dan dapat dipertanggungjawabkan, menggambarkan tujuan pekerjaan yang dilaksanakan, proses pelaksanaannya, serta konsistensi dan proses kerja yang sistematik dapat dijamin. Hal dimaksud merupakan dokumen/instrumen yang berisi proses dan prosedur suatu kegiatan yang bersifat efektif dan efisien berdasarkan suatu standar baku yang mengacu pada sistim manajemen mutu.

4. Peraturan perundangan

Rule of law merupakan salah satu prinsip GG, sehingga sosok fungsi harapan RB antara lain mewujudkan aparatur negara yang bersih, profesional, tanggungjawab serta untuk menciptakan birokrasi yang efisien dan efektif agar dapat memberikan pelayanan publik yang bermutu. Menciptakan sistim pemerintahan dan birokrasi yang bersih, akuntabel, transparan, efisien dan berwibawa merupakan keniscayaan yag tidak dapat ditunda lagi.

Tidak terlepas dengan hal tersebut tentunya dibutuhkan keberanian untuk menciptakan kepatuhan pada aturan, membuat regulasi peraturan yang dapat memberikan lingkungan reformasi berjalan baik/kondusif, membuat peraturan yang produktif, menderegulasi terhadap peraturan yang terkait kontra produktif, merevisi peraturan-peraturan yang tidak konsisten secara hierarki hukum, bahkan menghilangkannya bila merugikan, menimbulkan praktek-praktek diskriminatif terhadap publik, kelompok dan golongan. Selanjutnya, dibutuhkan keberanian penegakan peraturan perundangan yang telah ditetapkaan secara konsisten, jujur dan tanpa memihak maupun tebang pilih.

5. Penguatan pengawasan dan akuntabilitas

Pengawasan merupakan unsur manajemen yang tidak dapat diabaikan baik secara internal maupun eksternal, sehingga harus dilakukan penguatan. Bahkan dikatakan bahwa entitas yang mengabaikan pengawasan (internal) akan berujung memanen berbagai permasalahan dikemudian hari. Pengawasan yang tajam dan komprehensif, bahkan equal treatment pada seluruh organisasi perlu dilakukan, Pengawasan melalui pelaksanaan evaluasi kebijakan/program pembangunan utamanya terhadap program yang kurang memberikan manfaat namun tetap dilaksanakan yang harus dikoreksi, sehingga secara holistik akan terbangun keragaan kinerja entitas yang tidak diragukan akuntabilitasnya.

Selaras dengan Instruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 mengatakan bahwa akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalannya dalam melaksanakan misi-misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban secara periodik. Akuntabilitas sesungguhnya tidak diukur pada bagaimana kita bisa mempertanggungjawabkan pengelolaan secara baik sesuai aturan atau akuntabilitas formal saja, tetapi sesungguhnya akuntabilitas harus diukur dari semua proses mulai perencanaan anggaran hingga luaran yang memberikan dampak. Perwujudan akuntabilitas yang buruk ditampakkan dari proses berbelit-belitnya layanan publik yang berakibat tumbuhsuburnya korupsi.

6. Peningkatan pelayanan publik

Makna pelayanan publik merupakan rangkaian kegiatan pelayanan pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warganegara dan penduduk atas barang dan jasa atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik yang diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) jenis yaitu (i) Pelayanan administrasi, (ii) Pelayanan Barang dan (iii) Pelayanan jasa yang dibutuhkan oleh publik (MenPAN No. 63 Tahun 2003)

Pelaksanaan pelayanan publik didasarkan atas azas (i) efisien, untuk kepuasan masyarakat dan pelaku, (ii) cepat untuk memperlancar pembangunan dan kesejahteraan masyarakat, (iii) akuntabel, penyelenggaraannya dapat dipertanggungjawabkan, (iv) best value for money, pembebanan anggaran negara dilakukan secara ekonomis, efisien dan efektif, (v) transparan, informasi tentang akses dan proses pelayanan publik mudah diperoleh, (vi) non diskriminatif

yaitu menghindarkan diskriminasi pelayanan atas dasar suku, agama, ras dan perbedaan kemampuan ekonomi.

Pelayanan publik senantiasa harus ditingkatkan, dan tidak dapat dipungkiri bahwa integritas (komitmen, kejujuran) dalam pelaksanaan tugas dan tanggung-jawab pelayanan publik sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Komitmen ini merupakan sistim ekstra yudisial dalam rangka mencegah terjadinya korupsi pada jajaran birokrasi seharusnya terkawal dengan baik.

7. Perubahan budaya kerja

Untuk melawan KKN salah satu hal penting adalah komitmen dan kesatuan langkah dari pimpinan yang berupa keteladanan pimpinan dan jajarannya dan selanjutnya, merubah hal tersebut menjadi budaya kerja organisasi yang anti KKN. Budaya kerja dalam RB utamanya mereformasi budaya kerja dengan meningkatkan sikap dan perilaku individu serta kelompok yang didasarkan pada kebenaran dalam pelaksanaan tugas sehari-hari atas nilai-nilai dasar aparatur negara dalam melaksanakan tanggungjawabnya profesional dan sikap profesional dapat ditumbuhkembangkan melalui budaya kerja dengan komitmen tinggi.

Budaya kerja merupakan perwujudan dari suatu manajemen kualitas terpadu (*Total Quality Management*) dengan merujuk pada Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara yang ditetapkan oleh MenPAN No. 25/Kep/M.PAN/4/2002 tanggal 25 April 2002 yang diwadahi dengan 17 pasang budaya kerja, namun senyatanya belum mengakar kuat dalam kultur personil.

Penciptaan dan penumbuhkembangan budaya kerja yang tiada henti melalui beberapa tataran budaya kerja merupakan keharusan, yang dimulai dengan sosialisasi secara internal atas pengakuan nilai-nilai dasar dan implementasi, serta tataran penetapan capaian kerja yang akan dipakai sebagai stadar kerja.

Terkait dengan RB, sebuah media massa mempublikasikan laporan hasil penelitian *Freedom House 2012* sebuah lembaga think thank AS yang prestisius yang terkait dengan akuntabilitas khususnya aturan hukum, kebebasan sipil, antikorupsi dan transparansi bahwa Indonesia memiliki skor 4.22 tertinggi di Asia Tenggara atau meningkat dibanding akuntabilitas tahun 2010 dengan skor 3.54. Meskipun skor akuntabilitas masih dibawah standar minimal 5, meski upaya RB tak bisa langsung kentara (*tangible*) namun telah menunjukkan trend peningkatan akuntabilitas publik.

Seringkali konstribusi birokrasi dan dominasi organisasi dalam mengatur pemerintah dominasi perannya, tidak dipungkiri terkadang terjebak pada berbagai kasus penyimpangan KKN, terutama pada birokrasi yang tidak siap dan tidak didukung oleh SDM yang handal, sistim yang masih lemah serta kuatnya kekuasaan politik pemerintah dalam mengendalikan birokrasi, sehingga diperlukan reformasi yang diarahkan pada perubahan pola pikir, pola sikap, pola tindak, dan etos kerja birokrat sehingga tercipta tata pemerintahan yang baik (GG), pemerintahan yang bersih (CG) yang bebas KKN.

Kultur birokrasi secara fungsi seharusnya menjadi pelayanan publik dan abdi negara, bukan justru sebaliknya menjadi yang dilayani, sering merugikan dan menjadi beban sehingga harus di-reengeneering menjadi kultur birokrasi yang transparan, akuntabel, bersih dan bertanggungjawab sebagai abdi negara menjadi contoh dan teladan. Pada prinsipnya tidak akan pernah ada pemerintahan yang bersih bebas dari KKN tanpa integritas, sehingga tidak akan ada akuntabilitas dan tranparansi nir-integritas yang diwujudkan dalam ZI.

Akhirnya, mensegerakan membangun ZI pada satu kelembagaan dimulai dari organisasi yang kecil ke dalam tingkatan yang lebih besar oleh pimpinan dan jajarannya yang berkomitmen tinggi secara sinergis dengan reformasi menuju birokrasi yang bersih dan melayani merupakan sebuah langkah percepatan pengejawantahan tujuan utama RB. Untuk mewujudkan ekspetasi tersebut, komitmen pimpinan dan jajarannya harus terimplementasi dalam rencana secara baik dan dilaksanakan dengan penuh konsistensi, dan proses berkelanjutan, tanpa semua itu niscaya RB hanya sebuah mimpi.

Penulis adalah Auditor Inspektorat II

Kerja adalah rasa cinta yang terlihat.
(Kahlil Gibran)

Korupsi, Integritas Versus Penghasilan

Oleh : Rizka Bayu Wirawan

Penghasilan atau gaji yang kecil bukan merupakan faktor utama yang menyebabkan seorang PNS melakukan korupsi, tetapi lebih kepada moral dan integritas pribadi yang bersangkutan.

Dalam Seminar Nasional Komisi Kejaksaan tanggal 11 Oktober 2012 yang lalu, Wakapolri Komisaris Jenderal Nanan Sukarna menyatakan bahwa salah satu faktor utama penyebab korupsi di kalangan birokrat adalah penghasilan yang minim. Menurut Nanan, dengan penghasilan yang minim seseorang akan mencari tambahan penghasilan diluar gaji resminya, baik secara positif melalui usaha yang halal maupun negatif dengan melakukan praktek korupsi.

Penghasilan PNS di Indonesia yang pada umumnya minim memang tidak terlepas dari belum adanya standar penggajian yang jelas dikaitkan dengan kebutuhan hidup layak seorang PNS, terutama bagi yang telah berkeluarga dan hidup di kota besar. Dapat dibayangkan betapa beratnya jika seorang PNS yang telah berkeluarga, memiliki anak, dan istrinya tidak bekerja dipaksa harus mampu bertahan hidup di kota besar dengan hanya mengandalkan penghaslan dari gajinya saja. Perkecualian mungkin dapat diberikan bagi para PNS yang bekerja pada Kementerian/Lembaga Negara yang telah mengalami perbaikan remunerasi.

Di sisi lain, banyak orang dengan penghasilan minim tetapi mampu bertahan untuk tidak melakukan korupsi hingga pensiun dan akhir hayatnya. Penulis mengambil contoh mantan Kapolri (alm) Jenderal Hoegeng Imam Santoso, yang semasa menjabat (9 Mei 1968 – 2 Oktober 1971) sampai dengan pensiun dan meninggal tanggal 14 Juli 2004 tidak pernah melakukan tindakan tercela berupa korupsi. Beliau hidup bahagia bersama keluarga sampai akhir hayatnya meskipun penghasilan yang diterimanya dari negara pas-pasan untuk ukuran seorang pejabat tinggi negara.

Berdasarkan contoh Jenderal Hoegeng tadi penulis sampai pada kesimpulan bahwa penghasilan atau gaji yang kecil bukan merupakan faktor utama yang menyebabkan seorang PNS melakukan korupsi, tetapi lebih kepada moral dan integritas pribadi yang bersangkutan. Seberat apapun godaannya, entah itu berasal dari sistem atau pengaruh lingkungan tempatnya bekerja, seseorang akan mampu mengatasinya bila memiliki integritas yang kuat. Gaji yang besar berikut bermacam-macam tunjanganpun tidak menjamin seseorang untuk tidak melakukan korupsi bila integritasnya lemah. Lihat saja praktek korupsi yang kerap melibatkan anggota DPR yang telah menerima gaji dan tunjangan lebih dari cukup untuk hidup layak.

Mantan Deputi Komisaris dan Kepala Operasi *Independent Comission Againts Corruption (ICAC)* atau KPK-nya Hongkong, Profesor Tony Kwok, pernah menyatakan bahwa untuk dapat mencapai hasil maksimal dalam memberantas korupsi, prinsip utama yang harus dipraktekkan adalah *zero tolerance* atau tidak ada toleransi sedikitpun dengan alasan apapun. ICAC pernah menangkap seorang tukang pos yang meminta tip dari pihak penerima paket yang dikirimkannya. Meskipun gaji tukang pos tadi kecil, ICAC berpendapat bahwa *big fish* dan *small fish* sama-sama merupakan praktek korupsi dalam skala yang berbeda. Jika ingin merubah kultur, jangan menoleransi korupsi sekecil apapun.

Saat kita melamar pekerjaan menjadi PNS, tentunya sudah mendapatkan gambaran tentang besaran gajinya sehingga salah satu konsekuensi paling mendasar bekerja sebagai PNS adalah siap untuk hidup sederhana dan kecilnya gaji tidak dapat dijadikan alasan pembenaran untuk melakukan korupsi. Oleh sebab itu, di tengah terbatasnya kondisi keuangan negara dalam menyejahterakan aparaturnya, PNS menghadapi tantangan berat untuk dapat bertahan dari godaan korupsi.

Bila seorang PNS menghadapi godaan korupsi di lingkungan kerjanya, secara normatif yang bersangkutan harus kembali mengacu pada *code of conduct* atau aturan perilaku yang berlaku, seperti kode etik organisasi. Keta-

atan seorang PNS terhadap *code of conduct* tadi haruslah didukung oleh integritasnya yang tinggi karena *code of conduct* tidak dapat memuat semua pedoman tindakan. Tindakan yang sudah jelas tertuang pada *code of conduct* masih tergolong mudah untuk dipatuhi, tetapi hal-hal yang masuk wilayah "abu-abu", dan biasanya godaan korupsi berasal dari wilayah ini, merupakan perjuangan tersendiri bagi seorang PNS untuk mematuhinya.

M. Luthfi Hakim (2012) mengemukakan bahwa integritas aparatur birokrasi harus mengandung aspek sebagai berikut :

1. Aspek potensial, bahwa setiap aparatur birokrasi memiliki potensi-potensi herediter yang bersifat dinamis yang terus berkembang dan dapat dikembangkan. Potensi-potensi tersebut antara lain daya mengingat, daya berpikir, bakat dan minat.
2. Aspek profesionalisme atau vokasional, bahwa setiap aparatur birokrasi memiliki kemampuan dan keterampilan kerja dalam bidang tertentu sehingga dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang optimal.
3. Aspek fungsional, bahwa setiap aparatur birokrasi melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula.
4. Aspek operasional, bahwa setiap aparatur birokrasi dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.
5. Aspek personal, bahwa setiap aparatur birokrasi harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya, misalnya : mandiri, tangguh, bertanggung jawab, tekun, rajin, mencintai pekerjaannya, disiplin dan berdedikasi tinggi.
6. Aspek produktivitas, bahwa setiap aparatur birokrasi harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil dan memberikan hasil dari pekerjaannya baik secara kuantittaif maupun kualitatif.

Berdasarkan hal tersebut, maka strategi dan kebijakan untuk meningkatkan integritas moral dan profesionalisme aparatur birokrasi dapat diimplementasikan dalam bentuk program yang secara simultan dilaksanakan melalui :

1. Proses seleksi yang diadakan untuk merekrut SDM aparatur birokrasi dilaksanakan seobyektif mungkin, dengan menggunakan standar yang ketat dan proses pelaksanaan seleksi yang jujur.
2. Aparatur birokrasi harus dapat menerapkan prinsip-prinsip *good governance*, seperti keterbukaan dan akuntabilitas. Keterbukaan dapat diartikan bahwa aparatur birokrasi adalah bagian dari masyarakat, yang berintegrasi dengan masyarakat serta memiliki hak yang sama sebagai warga negara. Sedangkan akuntabilitas mengandung arti bahwa aparatur birokrasi harus dapat mempertanggungjawabkan semua perilakunya secara hukum dan meminimalisir pelanggaran yang terjadi.
3. Perbaikan dalam sistem promosi, pendidikan, pelatihan, serta mekanisme pengawasan yang lebih memberikan peran serta yang besar kepada masyarakat terhadap perilaku aparatur birokrasi.
4. Peningkatan kesejahteraan aparatur birokrasi yang sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidup layak.

Upaya untuk meningkatkan integritas PNS perlu terus dilakukan baik secara intangible maupun *tangible* karena segala sesuatu akan berjalan baik bila dilakukan secara proporsional. Percuma saja bila kita hanya menitikberatkan upaya intangible seperti pelatihan anti korupsi tetapi tidak diiringi dengan upaya *tangible* yang memberikan solusi nyata bagi permasalahan kesejahteraan PNS seperti perbaikan remunerasi dan kemudahan akses bagi PNS beserta keluarganya untuk berwirausaha menambah penghasilan yang tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Penulis adalah Auditor Inspektorat IV

Daftar Pustaka :

Bambang Tjahjadi, 2005, Jihad Melawan Korupsi, Jakarta, Penerbit Buku Kompas.

M. Luthfi Hakim, 2012, Meningkatkan Integritas dan profesionalisme Aparatur Birokrasi Sebagai Upaya Mensukseskan Reformasi Birokrasi, Internet, diakses pada tanggal 8 November 2012.

Peran Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dalam Membangun Integritas Aparatur Pemerintah

Oleh : Heni Nugraha & Endang Supartidjah

Pembangunan integritas bagi aparatur pemerintah masih dilakukan setengah hati, sehingga mengakibatkan dilema integritas

Pendahuluan

Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) merupakan konsekuensi logis dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, yang mewajibkan bagi seluruh pimpinan lembaga dan aparatur pemerintah untuk menerapkan ke dalam pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing guna meminimalkan risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan dan sasaran unit kerja serta terjadinya kerugian negara. Penyelenggaraan (implementasi) SPIP dibagi menjadi beberapa tahapan kegiatan, sejak persiapan, pelaksanaan, sampai dengan pelaporan. Hal ini untuk menghindari penyimpangan dan kesalahan sedini mungkin (*early warning system*). Di dalam PP 60 Tahun 2008 dijelaskan bahwa tujuan SPIP adalah untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui : (1) kegiatan yang efektif dan efisien; (2) laporan keuangan yang dapat diandalkan; (3) pengamanan aset negara; dan (4) ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Unsur-unsur SPIP terdiri atas lima unsur, yaitu : (1) Lingkungan pengendalian; (2) Penilaian risiko; (3) Kegiatan pengendalian; (4) Informasi dan komunikasi; dan (5) Pemantauan pengendalian intern. Dari kelima unsur tersebut, unsur lingkungan pengendalian merupakan unsur yang paling fundamental di dalam membangun sistem pengendalian intern. Jika diibaratkan sebuah konstruksi sebuah bangunan, unsur lingkungan pengendalian adalah pondasinya. Sehingga apabila pandasinya kuat, maka bangunan tersebut akan tahan terhadap goncangan. SPIP pada dasarnya mengkonstruksikan sebuah sistem pengendalian melalui pendekatan dua komponen, yaitu perangkat/sarana pengendalian (*hard control*)— kebijakan, prosedur dan mekanisme— dan manusianya (*soft control*) seperti penegakan integritas dan nilai-nilai etika. Dengan demikian, SPIP harus dibangun melalui pendekatan perangkat sistem sekaligus orangnya. Keduanya harus didesain (*construct*) secara simultan, sehingga sistem pengendalian intern tersebut dapat mensinergikan antara unsur satu dengan unsur lainnya.

Lalu dimana peran SPIP dalam pembangunan itegritas aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selaku pengemban amanah masyarakat?

Tulisan ini diharapkan dapat menjembatani kesenjangan (gap) antara pemahaman yang telah melekat pada setiap individu dengan bagaimana menerapkan SPIP itu sendiri di setiap unit kerja, khususnya dalam penegakan integritas dan nilai-nilai etika, sehingga SPIP dapat mewarnai setiap aktivitas rutin sehari-hari berdasarkan nilai-nilai etika, integritas, profesionalitas yang pada akhirnya dapat menjadi sebuah budaya organisasi yang baik, sehingga dapat mendorong terwujudnya zona integritas di masing-masing unit kerja.

Etika dan integritas

Bertens (2000) menggambarkan konsep etika dengan beberapa arti, salah satu diantaranya biasa digunakan orang adalah kebiasaan, adat-istiadat atau watak, moralitas dan akhlak. Lebih lanjut dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1988), istilah etika disebut sebagai: (1) ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral; (2) kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak; dan (3) nilai mengenai benar dan salah yang dianut suatu golongan atau masyarakat. Memperhatikan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada tiga arti penting tentang etika, yaitu etika (1) sebagai nilai-nilai moral dan norma-norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya, atau disebut dengan "sistim nilai"; (2) sebagai kumpulan asas atau nilai moral yang sering dikenal dengan "kode etik"; dan (3) sebagai ilmu tentang yang baik atau buruk, yang acapkali disebut "filsafat moral". Pendapat ini dilandasi dari *The Encyclopedia of Philos-*

ophy yang menggunakan etika sebagai (1) *way of life;* (2) *moral code* atau *rules of conduct*; dan (3) penelitian tentang unsur pertama dan kedua diatas (lihat Denhardt, 1988: 28).

Kata "Integritas" dari bahasa Latin "Integer" yang berarti "utuh, lengkap". Dalam konteks ini, integritas adalah rasa batin "keutuhan" yang berasal dari kualitas seperti kejujuran, akhlak, dan konsistensi karakter. Dengan demikian, seseorang dapat mengklaim bahwa orang lain "memiliki integritas" sejauh bahwa yang bersangkutan bertindak sesuai dengan, nilai dan prinsip keyakinan yang meraka pegang dan yakini. Integritas adalah sebuah konsep konsistensi tindakan, nilai-nilai, metode, langkah-langkah, prinsip, harapan, dan hasil. Dalam etika, integritas dianggap sebagai kejujuran dan kebenaran yang merupakan kata kerja atau akurasi dari tindakan seseorang. Integritas menurut Purwadarminta adalah kata benda, yang berarti kesempurnaan, kesatuan, keterpaduan, ketulusan. Semua arti kata itu tepat sekali mendukung pembentukan sosok pribadi manusia sesuai yang diharapkan yaitu manusia yang "paripurna" atau secara sederhananya ialah manusia yang penuh dengan "kemuliaan".

Penguatan lingkungan pengendalian

Lingkungan pengendalian merupakan unsur pertama dari lima unsur SPIP dan merupakan pondasi bagi keempat unsur SPIP lainnya. Lingkungan pengendalian, terdiri atas delapan sub-unsur, yaitu: (1) Integritas dan nilai etika; (2) Komitmen terhadap kompetensi; (3) Kepemimpinan yang kondusif; (4) Struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan; (5) Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat; (6) Penyusunan dan penerapan kebijakan SDM; (7) Peran APIP yang efektif; serta; (8) Hubungan kerja yang baik. Guna mengetahui kondisi lingkungan pengendalian suatu unit kerja dapat dilakukan pemetaan atau penilaian atas sub-unsur lingkungan pengendalian tersebut di atas. Jika terdapat kelemahan dalam lingkungan pengendalian, maka perlu dilakukan pembenahan/pembangunan infrastruktur lingkungan pengendalian yang lebih baik, sehingga tercipta sebuah lingkungan kerja yang kondusif.

Pengembangan infrastruktur sub-unsur lingkungan pengendalian, dalam beberapa hal dipengaruhi oleh pengembangan infrastruktur tersebut pada setiap level organsasi pemerintah. Misalnya terkait dengan struktur organisasi, kebijakan SDM, dan aturan perilaku pegawai. Pengembangan infrastruktur pada sub-unsur lingkungan pengendalian perlu memerhatikan hasil pemetaan, hasil analisis risiko, dan hasil evaluasi penerapan SPIP yang menunjukkan adanya *area of improvement (AOI)* atau area-area yang diperlukan adanya sebuah perbaikan.

Dari kedelapan sub-unsur lingkungan pengendalian, secara spesifik dijelaskan bahwa dalam rangka untuk mengatur perilaku pegawai perlu dilakukan penegakan integritas dan nilai etika, serta komitmen pimpinan terhadap kompetensi. Artinya, pimpinan dituntut untuk dapat menciptakan perilaku baik dan kondusif di lingkungan kerjanya, guna mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Upaya membangun integritas

Sesuai dengan Pasal 5, PP 60 Tahun 2008 disebutkan bahwa dalam membangun integritas sekurang-kurangnya dilakukan dengan: (1) menyusun dan menerapkan aturan perilaku; (2) Memberikan keteladanan pelaksanaan aturan perilaku pada setiap tingkat pimpinan instansi pemerintah; (3) Menegakkan tindakan disiplin yang tepat atas penyimpangan terhadap kebijakan dan prosedur, atau pelanggaran terhadap aturan perilaku; (4) Menjelaskan dan mempertanggungjawabkan adanya intervensi atau pengabaian pengendalian intern; serta (5) Menghapus kebijakan atau penugasan yang dapat mendorong perilaku tidak etis.

Fenomena yang berkembang akhir-akhir ini bahwa salah satu unsur penilaian inisiatif anti korupsi (PIAK) oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sebagai upaya penegakan integritas pada unit kerja pemerintah adalah kode etik pegawai. Pertanyaannya, setelah kode etik pegawai disusun, *what's next?* Langkah pertama dan upaya yang harus dilakukan oleh pimpinan tentu harus menyosialisasikan kepada suluruh pimpinan dan pegawai, secara para *stakeholder* secara berkelanjutan, minimal untuk memberikan pemahaman mengenai substansi yang terkandung di dalam kode etik pegawai tersebut, sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Jangan sampai kode etik pegawai tersebut hanya sebagai pemenuhan persyaratan PIAK belaka, dan selanjutnya masuk laci meja.

Untuk mengetahui apakah kode etik pegawai tersebut diimplementasikan dan dalam rangka untuk mengetahui apakah terjadi pelanggaran kode etik oleh pegawai, maka diperlukan pemantauan melalui pengamatan oleh petugas khusus yang ditunjuk, serta dapat melibatkan partisipasi masyarakat dalam melakukan pemantauan terjadinya kasus-kasus pelanggaran terhadap kode etik pegawai yang telah ditetapkan. Pelaksanaan pengamatan

terhadap penerapan kode etik memang bukan pekerjaan yang mudah, dibutuhkan sarana dan mekanisme yang baik untuk mendukung dalam pelaksanaanya.

Terkait hal tersebut, pimpinan unit kerja harus mampu menyiapkan mekanisme dan sarana pengaduan (aksesbilitas) bagi pegawai di lingkungan kerja, pihak eksternal maupun dari para pemangku kepentingan (*stakeholder*), guna memudahkan bagi masyarakat dalam melakukan pengaduan atas penyimpangan dan pelanggaran kode etik oleh para pegawai. Selanjutnya, pengaduan tersebut harus dikelola dengan baik, hal tersebut untuk memudahkan bagi pimpinan dalam menentukan tindakan secara cepat dan tepat tindak lanjut dan proses penanganannya.

Ada hal lain yang tak kalah penting, yang harus dilakukan untuk membangun dan menegakan integritas yaitu, keteladanan pimpinan, penegakan aturan serta penerapan *reward and punishment*, dengan mengedepankan prinsip-prinsip transparan dan rasionalitas. Artinya, bagi pegawai yang dapat menjalankan kode etik dengan baik tentu harus diberikan apresiasi, adapun bagi yang melanggar sudah barang tentu harus diberikan hukuman (*punishment*) yang seadil mungkin.

Penutup

Kata Integritas cocok dan relevan dengan kondisi bangsa Indonesia yang sedang berbenah diri melalui *good governance* dan *clean government*. Sayangnya kita sendiri seringkali pandai mengambil kata itu hanya sebagai pajangan yang melahirkan dalil-dalil akal (dalil aqli), sehingga terkesan bahwa makna integritas hanya terkesan akal-akalan dan lips services belaka. Jika kita simak secara seksama, dari berbagai definisi tentang "kata integritas" sudah jelas "nasNya", bahkan selaras dengan definisi dari kitab-kitab suci buatan Tuhan, yang digunakan pegangan bagi Nabi dalam melaksanakan ajaranNya. Yang penting bagi kita sekarang ini adalah membuat komitmen (individu/kelompok) untuk melakukan "perubahan atau hijrah" menjadi manusia yang lebih baik dan berintegritas, mulai sekarang, bukan besok atau lusa.

Guna menjawab pertanyaan di atas, terkait pembangunan integritas aparatur pemerintah dalam rangka mewujudkan *good governance* dan *clean government*, maka pembangunan sistem pengendalian intern yang memadai harus memperhatikan dan dapat memberikan pemahaman bagi seluruh komponen organisasi aparatur pemerintah tentang prinsip-prinsip pengendalian intern seperti yang diamahkan PP 60 Tahun 2008, bahwa: (1) Sistem pengendalian intern sebagai proses yang integral dan menyatu dengan instansi atau kegiatan secara terus menerus; (2) Sistem pengendalian intern dipengaruhi oleh manusia; (3) Sistem pengendalian intern memberikan keyakinan yang memadai, bukan keyakinan yang mutlak; serta (4) Sistem pengendalian intern diterapkan sesuai dengan kebutuhan, ukuran, kompleksitas, sifat, tugas, dan fungsi instansi pemerintah.

Diantara kita semua ada pihak yang sangat peduli dengan nilai-nilai etika atau moral, berani melakukan pengaduan tentang pelanggaran moral. Mereka adalah pihak yang berani membongkar rahasia dan menguji tindakan-tindakan pelanggaran moral dan etika. Namun upaya untuk melakukan hal ini kadang-kadang dianggap sebagai upaya tidak terpuji, bahkan sering dikutuk perbuatannya, dan nasibnya bisa menjadi terancam. Pengalaman ini cenderung membuat mereka takut dan timbul kebiasaan untuk tidak mau "repot" atau tidak mau "berurusan" dengan hukum atau pengadilan, yang insentifnya tidak jelas. Akibatnya, peluang dari pihak-pihak yang berpengaruh dalam pelayanan publik terus terbuka untuk melakukan tindakan-tindakan pelanggaran moral dan etika. Karena itu, dalam rangka meningkatkan moralitas dalam pelayanan publiki, diperlukan perlindungan terhadap para pengadu, kalau perlu insentif khusus.

Dan, fenomena saling bongkar dan saling lapor antara eksekutif dan yudikatif akhir-akhir ini, dalam rangka membongkar praktik-praktik "kongkalikong" semoga sebagai langkah positif dan tonggak awal bangkitnya "Integritas" bagi bangsa ini. Untuk itu, mari kita laksanakan slogan KPK, "Berani Jujur, Hebat" menjadi sebuah perbuatan, mulai dari diri kita sendiri dan mulai saat ini.

Penulis adalah Auditor pada Inspektorat Investigasi

Daftar Pustaka:

- Bertens, K. 2000. Etika. Seri Filsafat Atma Jaya: 15. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Denhardt, Kathryn G. 1988. The ethics of Public Service. Westport, Connecticut: Greenwood Press.
- PP 60 Tahun 2008 tentang SPIP
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Terbitan Departeman Pendidikan dan Kebudayaan, 1988.

Integritas APIP dalam Mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi

Oleh : Memet Darmawan

Sekali auditor tergoda untuk mendahulukan kepentingan pribadi dengan mencederai integritasnya, maka hal itu akan berdampak besar tidak hanya pada kinerja auditan, pun pada eksistensi dan efektifitas dari pengawasan oleh APIP (auditor) itu sendiri dalam upaya mewujudkan WBK.

Aparat Pengawas Internal Peme-rintah (APIP), merupakan bagian dari unsur manajemen pemerintahan. Sesuai dengan namanya, APIP mem-punyai tugas utama untuk melakukan pengawasan internal baik menyangkut aspek kinerja maupun aspek keuangan suatu instansi pemerintah.

Dalam sistem pemerintahan Indo-nesia, setidaknya terdapat dua kutub besar pengawas internal, yaitu pengawas internal yang berada dalam suatu kementerian atau lembaga (termasuk pemerintah daerah dengan inspektorat wilayahnya) dan peng-awas internal yang berada langsung di bawah presiden, yaitu Badan Pengawasan Keuangan dan Pemba-ngunan (BPKP). Dalam suatu ke-menterian aparat pengawasan dise-but dengan istilah inspektorat jende-ral, sedangkan dalam lembaga dike-nal dengan nama inspektur utama. Dalam tulisan ini, penulis meng-gunakan istilah pengawas internal untuk semua fungsi pengawasan internal dalam suatu kementerian atau lembaga termasuk pemerintah daerah.

Berbicara tentang pengawas internal, secara umum masyarakat akan mengidentikkan dengan auditor. Hal ini tentunya tidak tepat, karena dalam suatu lembaga pengawas internal, selain pejabat fungsional auditor yang memang mempunyai tugas utama untuk melakukan pengawasan, terdapat pula pejabat struktural. Kedua jenis jabatan tersebut memegang peranan yang sama pentingnya dalam menunjang keber-hasilan dan keefektifian pelaksanaan pengawasan internal. Mengenai pe-ran pejabat/pegawai struktural pada suatu organisasi pengawas internal akan penulis sampaikan dalam bagian akhir dari tulisan ini.

Fungsi pengawas internal merupakan sebuah fungsi penilai independen yang dibentuk di dalam organisasi untuk memeriksa dan menilai kegiat-an organisasi tersebut. Pembentuk-an fungsi pengawas internal oleh organisasi bertujuan untuk membantu para anggota daam organisasi agar tugas dan tanggung jawabnya terlaksana secara efektif (Pambelum, 2009).

Auditor internal-pengawas internal suatu pemerintahan mempunyai peran yang signifikan dalam meningkatkan akuntabilitas pemerintah. Peran dan fungsi auditor internal-pengawas internal- pemerintah dapat berjalan maksimum apabila independensi organisasi pengawas internal didukung oleh pimpinan pemerintahan serta auditor mempunyai perilaku yang objektif dan keahlian yang cukup/memadai (Pambelum, 2009).

Integritas Pengawas Internal

Stanford Encyclopedia of Philosophy, menguraikan beberapa makna dari integritas. Makna integritas tersebut antara lain "Integritas sebagai kesatuan diri (*integrity as self-integration*)", "Integritas sebagai tujuan moral (*integrity as moral purpose*)", dan inte-gritas sebagai suatu kebajikan (*integrity as a virtue*)".

Integritas sebagai kesatuan diri adalah bagaimana seseorang meng-integrasikan berbagai sisi dari kepribadian mereka menjadi satu kesatuan yang harmonis utuh. Dipahami de-ngan cara ini, integritas orang analog dengan integritas sesuatu/hal/fisik: integritas terutama soal menjaga diri utuh dan tidak rusak.

Integritas sebagai tujuan moral, merangkul sudut pandang moral yang mendesak mereka untuk jelas dalam konsep, konsisten dalam logika, serta mempunyai pertimbangan mendalam tentang moral yang relevan. Orang yang berintegritas memberlakukan pembatasan pada diri mereka sendiri karena mereka khawatir, tidak hanya dengan mengambil posisi moral, tetapi dengan mengejar komitmen untuk melakukan apa yang terbaik.

Integritas sebagai suatu kebajikan mengacu pada karakter seseorang.

Menurut Oxford Dictionaries, inte-gritas diartikan

sebagai menjadi jujur dan mempunyai prinsip-prinsip moral yang jelas. Integritas juga diartikan sebagai bentuk utuh dan tidak terpisahkan.

Merujuk pada pengertian-pengertian di atas, integritas dapat diartikan sebagai suatu karakter dan berbagai sisi dari kepribadian seseorang secara utuh dan menjunjung nilai-nilai atau prinsip-prinsip moral. Integritas menuntut pemahaman seseorang akan prinsip-prinsip moral, profesionalisme, dan komitmen terhadap ke-baikan.

Pemahaman akan prinsip-prinsip moral menuntut seseorang, dalam hal ini auditor, untuk setidaknya memahami norma-norma yang berlaku di masyarakat dan sudah barang tentu ketentuan/syariat agama yang dianut. Hal ini dikarenakan aspek moral tidak akan pernah terpisah dari norma dan syariat agama.

Profesionalisme menuntut auditor untuk senantiasa meningkatkan kemampuan teknis personal. Kemam-puan teknis ini baik yang berkaitan langsung dengan substansi audit maupun kemampuan lain yang dapat digunakan dalam melaksanakan audit.

Profesionalisme menuntut adanya penerapan kode etik dalam pelaksa- naan aktifitas auditor. Kode etik ini telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor PER/04/M.PAN/03/2008 tentang Kode Etik APIP. Aturan tersebut mengatur prinsip-prinsip perilaku dan aturan perilaku.

Komitmen terhadap kebaikan dimaknai bahwa auditor mempunyai kewajiban yang membatasinya hanya untuk kebaikan atau auditor mendedikasikan pribadinya untuk kebaikan.

Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)

Sudah sejak tahun 2008, Kemen-terian Pertanian memperkenalkan konsep WBK. Konsep ini pada dasarnya merupakan pelaksanaan dari Diktum Kelima Inpres nomor 5 tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi.

WBK didefinisikan sebagai unit kerja yang memenuhi kriteria tertentu. Secara spesifik, Kementerian Pertanian telah menetapkan kriteria tersebut yang berlaku secara khusus untuk unit kerja lingkup Kementan.

Kriteria WBK yang ditetapkan dilingkup Kementan terdiri dari dua indikator utama, yaitu indikator pengelolaan keuangan dan indikator kinerja. Indikator pengelolaan keuangan berkaitan langsung dengan hasil audit APIP dan BPK,sedangkan indikator kinerja berkaitan dengan pelaksanaan tupoksi dan komitmen lembaga dalam pemberantasan korupsi. Secara lengkap, indikator WBK dituangkan pada Gambar 1.

KRITERIA *WBK*®

A. INDIKATOR KINERJA → *Passing Grade (≥ 80)*
   1. Pelaksanaan Tupoksi → BOBOT 40%
      a. LAKIP (Ada atau Tidak)
      b. Penilaian Tupoksi
   2. Komitmen Lembaga Dalam Pemberantasan Korupsi →BOBOT 60 %
      a. Pengiriman LHKPN
      b. Penandatanganan Pakta Integritas
      c. Penyusunan SOP
      d. *e-procurement*

B. INDIKATOR PENGELOLAAN KEUANGAN (Hasil Audit Dua Tahun Terakhir) → *Sistem Gugur*
   1. Jumlah Sisa Kerugian Negara ≤ 0,05% dari Jumlah Anggaran, dengan bobot :
      Itjen = 1 *BPKP* = 2 *BPK* = 3
   2. Jumlah Anggaran Tidak Efisien ≤ 0,40% dari Realisasi Jumlah Anggaran
   3. Jumlah Anggaran Tidak Efektif ≤ 0,50% dari Realisasi Jumlah Anggaran
   4. Pengenaan Rekomendasi Sanksi PP. 30 tahun 1980 ≤ 5% dari Jumlah Pegawai, dengan bobot :
      Ringan =1 *Sedang* = 2 *Berat* =3
   5. Ada Tidaknya Pegawai Yang Melakukan Tindak Pidana Korupsi, Penerimaan Gratifikasi/ Pungutan Liar →Yang Terbukti dalam LHP
   6. Kasus Korupsi ke Aparat Penegak Hukum →Kepolisian, Jaksa, KPK
      a. Yang Diteruskan oleh Deptan
      b. Sampai Ditetapkan Sebagai Tersangka → Bukan Atas Laporan Deptan

Secara nasional, dalam rangka Pembangunan Zona Integritas (ZI), Kementerian PAN dan RB telah menerbitkan Permenpan dan RB No. 60 tahun 2012 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani. Dalam peraturan tersebut telah ditetapkan indikator dan meka-nisme penetapan WBK dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Indikator yang ditetapkan merupakan pengembangan dari indikator WBK yang diterapkan di Kementan, karena pada dasarnya pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas ini merujuk pada indikator penerapan WBK di Kementan ditambah dengan indikator-indikator yang digunakan oleh KPK dalam melaksanakan Penilaian Inisitaif Anti Korupsi dan Survey Integritas.

Pembangunan ZI secara garis besar diawali dengan Pencanangan Pembangunan ZI pada masing-masing Kementerian/Lembaga oleh pimpinan K/L, penetapan unit kerja WBK oleh masing-masing kementerian, dan penetapan WBBM oleh Kemenpan dan RB.

Korelasi antara Integritas APIP dengan WBK dan Kinerja Kementerian

Sebagaimana telah diutarakan pada bagian awal dari tulisan ini, APIP mem-punyai tugas melakukan pengawasan intern. Pengawasan yang dilakukan oleh APIP tidak dimaksudkan untuk mencari-cari kesalahan dari unit kerja yang diawasinya (auditan), tetapi diarahkan untuk mendorong peningkatan kinerja dari auditan sebagai mitra kerja APIP.

Hal ini sejalan dengan perubahan pa-radigma pe-

ngawasan dari pengawasan bersifat *"watch dog/assurance"* ke *"catalyst/quality assurance"*. Sebagai *catalyst,* pengawasan diarahkan kepada menghantarkan suatu unit kerja untuk meningkatkatkan kualitas kinerjanya sesuai dengan rencana dan ketentuan berlaku. Namun demikian, perubahan paradigma menjadi catalyst tersebut tidak menghilangkan fungsi APIP pengawas, dalam arti pada hal-hal tertentu, paradigma *"watch dog"* masih tetap diperlukan.

Berangkat dari hal tersebut, sudah jelas bahwa dalam pelaksanaan tugasnya, APIP, dalam hal ini auditornya, akan bersinggungan secara langsung dengan kinerja unit yang diawasinya (auditan). Hubungan antara auditor dengan auditan ini, menuntut profesionalisme auditor dalam mendorong dan menilai kinerja auditan. Selain itu, integritas auditor dalam menilai kinerja auditan menjadi hal yang sangat menentukan efektifitas pengawasan yang dilakukan dan peningkatan kinerja auditan.

Sebagaimana telah diutarakan pada bagian sebelumnya, bahwa indikator yang digunakan untuk penetapan unit kerja sebagai unit kerja dengan predikat WBK baik yang berlaku dilingkup Kementan maupun yang akan diberlakukan secara nasional berkaitan langsung dengan fungsi pengawasan APIP. Integritas APIP (dalam hal ini auditornya) akan sangat menetukan keberhasilan dari kedua program WBK dan Pem-bangunan ZI tersebut.

Dalam pelaksanaan tugasnya, auditor dituntut untuk berani menyampaikan kinerja yang dihasilkan auditan secara apa adanya. Hal ini berarti auditor harus berani menyampaikan kekurangan dari kinerja auditan seraya memberikan rekomendasi perbaikkan yang konstruktif. Disisi lain, auditor pun harus secara profesional mengakui keberhasilan kinerja auditan.

Penyampaian kekurangan kinerja auditan oleh auditor tentunya harus didukung dengan profesionalisme dari auditor dalam menemukan kekurangan tersebut. Selanjutnya, auditor harus tetap konsisten dengan apa yang telah ditemukan dalam audit (kekurangan auditan) atau tetap mempertahankan temuan auditnya. Dengan kata lain, dalam kondisi ini auditor dituntut untuk mempertahan-kan integritasnya dan tidak tergoda dengan hal-hal lain yang hanya untuk kepentingan pribadi yang dapat merusak nilai integritas auditor itu sendiri.

Sekali auditor tergoda untuk mendahulukan kepentingan pribadi dengan mencederai integritasnya, misalnya saja dengan mengurangi atau bahkan menghilangkan temuan dengan suatu imbalan tertentu, maka hal itu akan berdampak besar tidak hanya pada kinerja auditan, pun pada eksistensi dan efektifitas dari pengawasan oleh APIP (auditor) itu sendiri. Bagi auditan sudah jelas bahwa mereka akan beranggapan bahwa apapun kinerja yang mereka lakukan/hasilkan tidak akan berpengaruh karena dapat "dinegosiasikan" dengan auditor. Sedangkan bagi APIP akan menim-bulkan persepsi kurang baik menyangkut auditor-auditornya.

Anggapan dari auditan bahwa auditor dapat "dinegosiasi" akan menyebabkan tidak adanya upaya dari auditan untuk meningkatkan kinerja atau tetap melakukan hal-hal yang negatif dalam menjalankan kinerjanya. Selain itu, hasil audit yang telah "dinegosiasikan" tidak akan memberi gambaran utuh dari kinerja auditan.

Merujuk pada uraian di atas, sudah jelas bahwa integritas APIP, dalam hal ini auditor, akan sangat berpengaruh terhadap kinerja auditan. Mampu atau tidaknya APIP dalam menjaga integritas akan berpengaruh terhadap keinginan auditan untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Bagaimana dengan peran dari pejabat struktural dari suatu APIP? Pejabat struktural sebagai pengelola aspek manajerial APIP tentunya mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menunjang kinerja APIP. Peranan tersebut mulai dari penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan, penyusunan anggaran, sampai dengan monitoring tindak lanjut hasil pengawasan.

Monitoring tindak lanjut hasil pengawasan merupakan salah satu fungsi struktural yang berkaitan langsung dengan efektifitas pelaksanaan pengawasan yang dilakukan auditor. Pejabat struktural yang melaksanakan tugas tersebut, dituntut untuk memiliki integritas dalam pelaksanaan tugasnya, dalam arti bahwa laporan hasil monitoring yang dilakukan harus benar-benar sesuai dengan tindak lajut yang telah dilaksanakan oleh auditan. Sebagai contoh, petugas yang melaksanakan monitoring tidak dapat menyatakan bahwa suatu temuan audit telah ditindaklanjuti oleh auditan, padahal pada kenyataannya belum.

Sumber:

Oxford Dictionaries. http://oxford dictionaries.com

Pambelum, Y J. 2009. Peranan Auditor Internal Pemerintah dalam Meningkatkan Akuntabilitas Pemerintah Daerah di Indonesia. Balance: Vol. 1 No. 1 Juli 2009. Universitas Palangka Raya

Republik Indonesia. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 60 Tahun 2012 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani

Stanford Encyclopedia of Philoso phy.http://plato.stanford.edu/entries/integrity/

Integritas Moral vs Korupsi

Oleh : Marolop J. Sihombing

"Kebutuhan seseorang tidak akan ada habisnya apabila orang tersebut tidak berusaha untuk membatasi kebutuhannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya"

Permasalahan korupsi sering kita lihat dan dengar baik dari media elektronik maupun media cetak, korupsi ternyata telah mendarah daging dalam tubuh koruptor...terutama manusia yang serakah dan tidak pernah merasa puas terhadap apa yang telah diperoleh dan yang merupakan haknya. Keinginan yang berlebihan cenderung dapat mendorong seseorang untuk meninggalkan integritas moral demi mengejar popularitas harta.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat rentan terhadap godaan korupsi, anggaran yang cenderung besar membuka peluang virus korupsi merasuki jiwa PNS. Banyak media massa memberitakan nasib panitia pengadaan yang tergiur gelimang uang harus berakhir di Hotel Prodeo, bahkan aparat penegak hukum bisa terjangkit virus korupsi. Sedemikian dahsyatnya virus korupsi tersebut sehingga perlu dilakukan gerakan massal dalam memberantas korupsi.

Untuk mengantisipasi dilakukannya tindakan korupsi di kalangan PNS, maka pemerintah telah membuat peraturan pemerintah yang mengatur mengenai disiplin PNS. Dalam Peraturan Pemerintah RI No. 53 Tahun 2010 telah memuat kewajiban dan larangan bagi PNS dalam melaksanakan tugasnya. Dalam Pasal 9, salah satu kewajiban PNS adalah bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara dan dalam Pasal 4 disebutkan setiap PNS dilarang melakukan kegiatan bersama atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara. Melihat dari kedua pasal tersebut, jelas terlihat bahwa PNS tidak boleh melakukan tindakan korupsi.

Banyaknya peraturan perundang-undangan yang telah dibuat untuk mengantisipasi terjadinya tindakan korupsi di kalangan PNS ternyata belum dapat meruntuhkan semangat oknum PNS melakukan tidak melakukan korupsi. Tidak dapat kita pungkiri bahwa korupsi masih saja terjadi di kalangan PNS, baik yang masih dalam kategori kelas ringan sampai dengan kelas super berat. Perilaku koruptif tentunya tidak patut untuk dicontoh oleh PNS yang lain dengan dalih apapun sebagai suatu upaya pembenaran atas perilaku tersebut. Kebutuhan seseorang tidak akan ada habisnya, apabila orang tersebut tidak berusaha untuk membatasi kebutuhannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Berikut penulis mencoba mengutarakan penyebab runtuhnya integritas moral yang terkikis oleh virus korupsi di kalangan PNS yaitu:

1. Tidak Konsisten Terhadap Komitmen

Komitmen yang pernah ditulis dan diucapkan terkadang hanya sebatas dalam kertas dan di bibir saja, tidak ada implementasinya dalam kehidupan sehari-hari. Setiap PNS diwajibkan untuk membacakan Sumpah PNS tentunya dengan suara yang tegas dan lantang serta pada akhirnya ditandatangani seorang PNS. Namun demikian suara tegas dan lantang tersebut ternyata tidak terdengar lagi apabila PNS korup diinstruksikan untuk mengatakan "Stop Korupsi". Ketika suatu komitmen tidak dipatuhi dan dilaksanakan maka peluang terjadinya tindakan korupsi makin terbuka lebar. Apabila oknum PNS tersebut mau melihat kondisi di lingkungan sekitarnya dimana masih banyak orang yang hidup dalam kondisi yang memprihatinkan dan serba kekurangan, mungkin akan berpikir ulang untuk melakukan tindakan korupsi. Banyak orang hanya melihat kedepan dengan segala rencana yang sudah disusun namun lupa melihat orang yang berada disebelahnya yang mungkin akan "tergilas" dengan rencananya. Melihat kondisi tersebut tentunya sangat disayangkan seorang PNS memiliki integritas moral yang rendah dimana seorang PNS diberikan gaji dengan dana yang dikumpulkan dari uang rakyat namun menindas rakyat dengan cara melakukan tindakan korupsi.

2. Kebutuhan

Untuk memenuhi kebutuhan adalah alasan yang sering kita dengar sehingga tindakan korupsi yang di-

lakukan dianggap legal. Ada istilah "Besar pasak daripada tiang yang artinya besar pengeluaran daripada pendapatan", apabila kita dapat mencermati makna istilah tersebut diatas, maka selayaknyalah kita harus dapat mengontrol dan memprioritaskan kebutuhan apa yang harus dipenuhi. Kebutuhan manusia tidak ada batasnya, dari hari ke hari cenderung bertambah dan bervariasi.

3. Rendahnya Gaji PNS

Kecilnya gaji PNS yang diterima juga menjadi suatu penyebab terjadinya tindakan korupsi. Tidak dapat dipungkiri bahwa gaji yang diterima selama ini belum mencukupi kebutuhan minimal PNS. Setiap bulan PNS yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak harus mengeluarkan anggaran untuk makan sehari-hari, biaya pendidikan anak dan transport ke sekolah, biaya cicilan rumah, biaya listrik dan PAM serta kebutuhan lain yang tidak terduga. Namun demikian sampai dengan saat ini pemberlakuan pemberian remunerasi/tunjangan kinerja pada kementerian belum merata, belum semua kementerian menerima remunerasi. Kebijakan seperti ini tentunya menimbulkan rasa iri PNS pada suatu kementerian dengan PNS pada kementerian yang lain, dimana harga kebutuhan yang harus dipenuhi seorang PNS yang belum menerima remunerasi dengan PNS yang sudah menerima remunerasi adalah sama namun pendapatan sebagai PNS jauh berbeda. Pemberian remunerasi pada hakikatnya untuk mengurangi atau meniadakan tindakan korupsi, namun akan tidak efektif apabila pemberlakuannya tidak serentak di seluruh kementerian yang ada. Dalam pelaksanaan pemberantasan korupsi seharusnya tidak dilakukan secara partial/sebagian namun harus secara serentak dan tegas sehingga hasilnya dapat terlihat secara menyeluruh.

4. Kebiasaan

Alasan bahwa kebiasaan menjadi salah satu penyebab korupsi mungkin tidak masuk akal namun hal tersebut mungkin saja bisa terjadi. Awalnya dari sekedar coba-coba namun lambat laun menjadi suatu kebiasaan karena seseorang sudah nyaman dalam kondisi tersebut. Begitu juga halnya dengan tindakan korupsi, awalnya hanya coba-coba namun lambat laun korupsi menjadi suatu kebiasaan yang dilakukan, namun pada saat ada perubahan maka oknum PNS tersebut akan memberontak karena merasa kebiasaan yang dilakukannya terganggu. Suatu kebiasaan akan menghasilkan hal yang bagus apabila hal yang sudah menjadi kebiasaan tersebut merupakan hal yang positif, sebaliknya kebiasaan menghasilkan hal yang buruk apabila hal yang sudah menjadi kebiasaan tersebut merupakan hal yang negatif.

5. Lemahnya Penegakan Hukum

Seorang PNS tentunya sudah memperhitungkan segala konsekuensinya apabila tindakan korupsinya diketahui pimpinannya. Pemberian hukuman tidak diikutkan dinas luar daerah dan sanksi adminisitasi tentunya hanya akan menunda sementara seorang PNS tidak melakukan korupsi dan tidak akan menimbulkan efek jera terhadap pelakunya. Dalam kondisi ini maka PNS yang korupsi akan merasa bahwa sanksi yang diberikan tidak akan mengganggu jabatannya dan tidak membahayakan dalam karirnya.

Untuk mencegah tindakan korupsi oleh oknum PNS, maka dapat dilakukan beberapa hal dalam rangka peningkatan integritas moral PNS yaitu:

1. Meningkatkan mental PNS melalui Pembinaan Komitmen Anti Korupsi (KAK) yang dilakukan secara rutin sehingga diharapkan mampu merubah pola pikir dan kebiasan PNS korup menjadi PNS yang anti korupsi. Selain itu dalam pelaksanaan pembinaan melibatkan seorang psikolog, untuk memberikan masukan perbaikan mental bagi PNS untuk menghindari korupsi karena melawan arus derasnya korupsi diperlukan sikap mental yang kuat dalam diri seorang PNS.
2. Seorang PNS harus belajar bersyukur dengan apa yang diterimanya dengan cara yang benar dengan mengingat bahwa apa yang kita berikan kepada istri/suami dan anak yang diperoleh dengan cara korupsi tentunya secara tidak langsung akan membentuk mental koruptor pada anak kita. Selain itu apabila tindakan korupsi diketahui orang lain dan kita diberi hukuman tentunya akan membuat malu keluarga dan yang pasti keluarga tidak akan bangga terhadap diri kita. Kebutuhan tidak akan ada habisnya selama kita tidak berusaha menahan diri sesuai dengan kemampuan yang kita miliki.
3. Pemerintah harus segera memberikan remunerasi kepada kementerian yang belum memperolehnya. Tindakan ini perlu dilakukan karena adanya perbedaan penerimaan yang diperoleh PNS akan menimbulkan rasa iri, hal ini terasa wajar karena seluruh PNS pada

hakikatnya merupakan abdi negara.

4. Berubah dari kebiasaan yang sudah dijalani memang sulit, namun kalau oknum PNS mengingat bahwa tindakan korupsi yang dilakukannya awalnya adalah dari hal coba-coba maka tidak ada salahnya oknum PNS juga mencoba untuk tidak melakukan tindakan korupsi. Tidak menutup kemungkinan kalau kita mencoba hal yang baru untuk tidak melakukan korupsi, kita akan dijauhi teman sekerja dan kurang diberdayakan dalam bekerja. Namun kalau kita memahami bahwa tidak semua orang mau setia kawan apabila kita terkena masalah menyangkut korupsi, maka kita harus berpikir ulang untuk melakukan tindakan korupsi.

5. Penegakan hukum menjadi hal yang terpenting dalam mencegah tindakan korupsi. Keseriusan pimpinan dalam memberikan sanksi yang tegas terhadap oknum PNS yang korupsi diharapkan dapat menimbulkan efek jera. Namun penegakan hukum akan sulit dilakukan apabila ternyata pimpinan oknum PNS yang korupsi juga ikut dalam korupsi yang dilakukan bawahannya. Untuk itu diperlukan seorang pimpinan yang berkomitmen anti korupsi dalam memberantas tindakan korupsi di jajarannya dan memberikan punishment yang jelas dan tegas terhadap bawahannya yang melakukan korupsi.

Dari kondisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya peningkatan integritas moral PNS dalam rangka mencegah korupsi secara kontinyu dan berkesinambungan sehingga dapat diharapkan seorang PNS mengetahui mana yang merupakan Haknya atau bukan serta mencoba untuk berubah menjadi orang yang tidak koruptif. Selain itu perlu adanya perhatian pemerintah terhadap kesejahteraan PNS dapat efektif dalam mencegah korupsi dan penegakan hukum yang tegas terhadap koruptor. Selamat berjuang untuk menjauhi virus korupsi dan dengan hati yang tulus katakan "TIDAK untuk Korupsi".

Penulis adalah Auditor Inspektorat Investigasi

"Ketika anda melakukan korupsi....
saat itu juga anda telah menjadi
penjajah di negeri sendiri"

Daftar Pustaka

1. Peraturan Pemerintah RI No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
2. Kamus Besar Bahasa Indonesia



Pelaksanaan SAKIP Baru Semampunya, Belum Seharusnya.

Oleh : Ir. Laurensius Sihaloho, MBA

Pembenahan SAKIP yang selama ini penerapannya baru dalam tahap semampunya (formalitas) di lingkup Kementerian Pertanian haruslah dimulai secara berjenjang dari unit kerja terkecil yaitu unit kerja mandiri (UKM) setingkat eselon III yaitu Unit Pelayanan Teknis (UPT), eselon II, hingga ke unit eselon I dan tingkat Kementerian Pertanian agar cita-cita untuk mencapai good governance terwujud.

Dalam upaya menggelorakan kembali Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang baik dan benar, Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian melaksanakan *workshop* penerapan SAKIP selama 3 hari, bulan Oktober 2011 lalu, di Yogyakarta. Peserta yang diundang dan menghadiri *workshop* sekitar 200 orang berasal dari petugas yang menangani AKIP khususnya LAKIP Eselon I, Unit Pelaksana Teknis (UPT) lingkup Kementerian Pertanian di Provinsi Banten, DKI. Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, D. I. Yogyakarta, dan Jawa Timur, auditor, dan pejabat eselon II (Sekretaris).

Workshop yang bertemakan "Melalui Penerapan SAKIP yang Konsisten, Kita Tingkatkan Akuntabilitas Kinerja Kementerian Pertanian" bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peserta terhadap Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dengan demikian unit kerja lingkup Kementerian Pertanian mempertanggung-jawabkan akuntabilitas kinerjanya melalui media yang dikenal dengan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah (LAKIP, untuk tahun 2011 mengacu kepada peraturan tersebut.

Pelaksanaan *workshop* beserta kegiatan-kegiatan seperti audit (kinerja, investigasi, bantuan luar negeri, dan barang milik negara), evaluasi, pengawalan, Reviu Laporan Realisasi Anggaran, Sistem Pengendalian Intern, dan Komitmen Anti Korupsi merupakan bagian dari pelaksanaan tugas dan fungsi Itjentan sesuai dengan Keputusan Menteri Pertanian No. 61/Permentan/OT.140/10/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian untuk mewujudkan tata kelola kepemerintahan yang baik (*good governance*) di lingkup Kementerian Pertanian. Selain itu, kegiatan tersebut juga merupakan penjabaran elemen R yaitu *responsibility and accountability* dari paradigma pengawasan *GREEN AUDITS*.

Dalam kegiatan *workshop* tersebut, secara garis besar ada tiga hal pokok yang perlu disampaikan melalui tulisan ini yaitu SAKIP yang baik dan benar serta dilaksanakan secara konsisten untuk mewujudkan *good governance*, SAKIP yang baru dilaksanakan apa adanya (semampunya), dan peran auditor agar SAKIP dilaksanakan sebagaimana seharusnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Diharapkan melalui kegiatan workshop ini pihak yang terkait untuk mengimplementasikan SAKIP yang baik serta mengevaluasi penerapannya di lingkungan unit kerjanya masing-masing, dapat meningkatkan kualitas pemahaman dan wawasan di bidang SAKIP, serta memiliki *sense of responsibility* dan *sense of belongings* dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan pimpinan.

Asas Akuntabilitas dan *Good Governance*

Asas akuntabilitas sebagai langkah awal untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan pelaksanaan amanat Ketetapan MPR Nomor XI/MPR/1998 dan UU Nomor 28/1999. Disebutkan bahwa setiap program dan kegiatan dari penyelenggara negara harus dapat dipertanggungjawabkan kinerjanya kepada rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara. Untuk menjabarkan amanat tersebut, Pemerintah mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akutabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Inpres ini mengatakan bahwa setiap instansi pemerintah wajib untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan program/kegiatan dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Alat pertanggungjawaban tersebut dikenal dengan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

(LAKIP). LAKIP ini menjadi media bagi masyarakat untuk menilai dan mengevaluasi kinerja instansi pemerintah tersebut dalam mengelola dan memanfaatkan anggaran Negara dan sumberdaya lainnya yang diamanahkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Hal ini merupakan bagian dari bentuk partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan good governance.

Sebagaimana diketahui, SAKIP secara garis besar terdiri atas empat aspek atau komponen utama yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja (LAKIP), dan Evaluasi Kinerja dan Pemanfaatan Informasi Kinerja (Laporan Hasil Evaluasi-LHE) sebagaimana dapat dilihat pada diagram berikut.

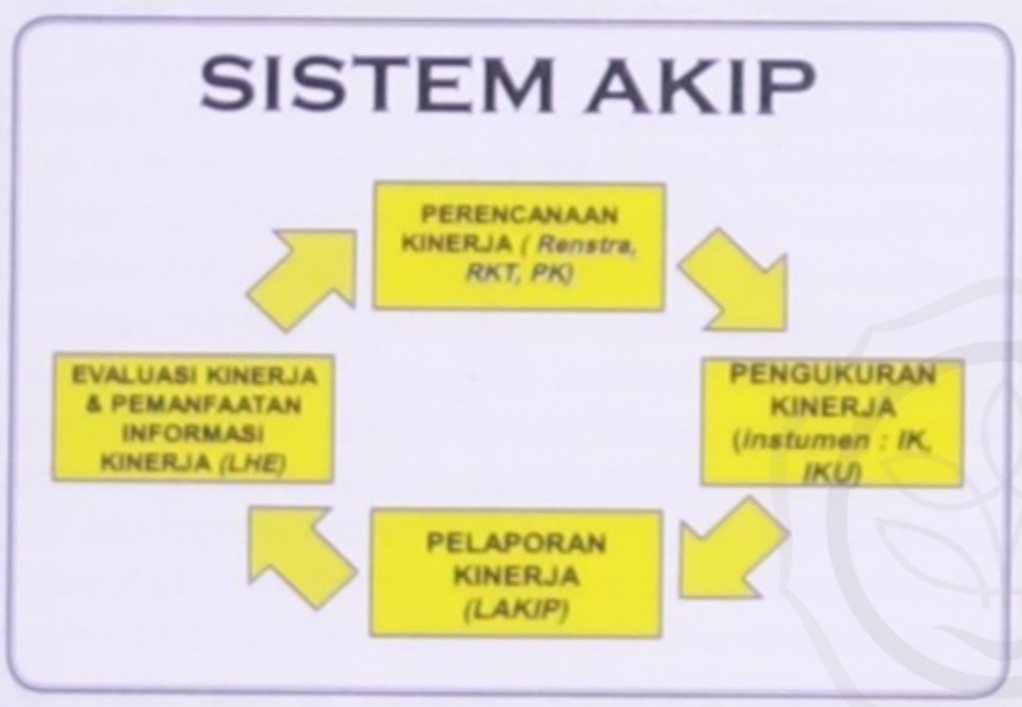


Diagram di atas menunjukkan bahwa Sistem AKIP diawali dengan proses penyusunan Perencanaan Kinerja, selanjutnya dilakukan proses Pengukuran Kinerja (membandingkan target dan realisasi) yang akan dilaporkan dalam LAKIP, serta diakhiri dengan Evaluasi Kinerja dan Pemanfaatan LHE. Proses tersebut berlangsung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

Perencanaan Kinerja merupakan aktivitas-aktivitas perencanaan yang saling terkait tentang penetapan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dalam kurun waktu tertentu dan berorientasi kepada hasil (kinerja) dan manfaat kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, serta kewenangan yang melekat pada suatu unit kerja. Aktivitas-aktivitas tersebut mencakup Perencanaan Strategis (Renstra), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dan Penertapan Kinerja (PK).

Dalam Sistem AKIP, Renstra, RKT, dan PK mempunyai keterkaitan yang sangat erat sebagai dokumen perencanaan kinerja. Renstra memberikan arah pembangunan organisasi dalam jangka menengah yang hendak dicapai dalam kurun waktu 1 – 5 tahun, maka RKT dan PK menetapkan target dan komitmen kinerja yang akan diwujudkan pada suatu tahun tertentu. RKT merupakan penjabaran lebih lanjut dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra dan memuat seluruh rencana atau target kinerja yang hendak dicapai dalam satu tahun yang dituangkan dalam sejumlah indikator kinerja strategis yang spesifik, obejektif, terukur, dan relevan. Selanjutnya, RKT yang telah disesuaikan dengan ketersediaan anggaran, dituangkan dalam suatu penetapan kinerja.

Penetapan Kinerja merupakan suatu janji kinerja yang akan diwujudkan oleh seorang pimpinan unit kerja sebagai penerima amanah dalam suatu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumberdaya yang dikelolanya kepada atasan langsungnya sebagai pemberi amanah. Dengan kata lain, Penetapan Kinerja merupakan pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam waktu satu tahun.

Dilingkup Kementerian Pertanian, PK baru diterapkan pada pimpinan unit kerja mandiri setingkat eselon III (Unit Pelayanan Teknis), eselon II, dan eselon I. Secara umum, tujuan diterapkannya Penetapan Kinerja adalah 1) meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur; 2) sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah; 3) sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi; 4) menciptakan tolok ukur kinerja sabagai dasar evaluasi kinerja aparatur; dan 5) sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi.

Sesuai dengan Lampiran 1b Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tanggal 31 Desember 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, PK melampirkan perjanjian kinerja dalam rangka mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Lampiran tersebut mencakup sasaran strategis unit kerja, indikator kinerja utama, dan target. Di lingkup unit kerja Kementerian Pertanian, sasaran strategis masing-masing unit kerja sekurang-kurangnya memenuhi kriteria berikut yaitu 1) memiliki daya ungkit (*leverage*), 2) alokasi anggaran besar, 3) sesuai tugas pokok dan fungsi, dan 4) mendorong tercapainya empat sukses pembangunan pertanian yang meliputi pencapaian swasembada (kedelai, daging sapi, dan gula) dan swasembada berkelanjutan (padi dan jagung), diversifikasi pangan, daya saing, dan peningkatan

kesejahteraan petani.

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja, maka setiap sasaran strategis harus ditetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Pasal 8 Peraturan Menteri Negara PAN Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tanggal 31 Mei 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah harus memenuhi karakteristik spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan keberhasilan sesuatu yang diukur, dan dapat dikuantifikasi dan diukur. Di lingkup unit kerja Kementerian Pertanian, IKU tersebut harus ditetapkan oleh Menteri Pertanian.

Sesuai dengan Bab IV Peraturan Menteri Pertanian Nomor 31 Tahun 2010 tentang Pedoman Sistem Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pembangunan Pertanian tanggal 19 Maret 2010 disebutkan bahwa bagi unit kerja mandiri selambat-lambatnya tanggal 31 Januari tahun berikutnya dan bagi unit kerja eselon I selambat-lambatnya tanggal 15 Pebruari tahun berikutnya melaporkan penetapan kinerja tersebut dan mempertanggungjawabkan capaian kinerjanya dalam suatu tahun anggaran dalam LAKIP.

Sebagai suatu media akuntabilitas, LAKIP berperan sebagai alat kendali, alat penilai kualitas kinerja, dan alat pendorong terwujudnya *good governance*. Oleh karena itu, LAKIP harus disusun dengan jujur, objektif, dan transparan. Selanjutnya tahap akhir dari Sistem AKIP adalah dimanfaatkannya LAKIP bagi perbaikan kinerja berkesinambungan.

Penerapan SAKIP Baru Tahap Semampunya

Berdasarkan penyampaian materi sistem AKIP yang disampaikan oleh tiga UPT yaitu Balai Besar Veteriner, Wates; Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian, Magelang; dan Balai Pengkajian Teknologi Pertanian, Yogyakarta, serta diskusi dan tanya jawab dengan para peserta workshop dapat disimpulkan bahwa media pertanggungjawaban pelaksanaan akuntabilitas kinerja masing-masing instansi telah disampaikan secara tertib dan tepat waktu sesuai ketentuan yang berlaku. Namun demikian, para peserta menyampaikan dengan jujur bahwa penerapan SAKIP baru sekadarnya dan bersifat formalitas. Laporan lebih menonjolkan besaran dana yang telah diserap, belum sepenuhnya menyampaikan berapa besar kinerja yang dihasilkan dan kinerja tambahan yang diperlukan supaya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat tercapai pada akhir periode perencanaan. LAKIP lebih menonjolkan pencapaian output suatu kegiatan ketimbang penyampaian akuntabilitas dan kinerja. Demikian juga, LAKIP belum menggambarkan dan memuat analisis tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian target yang perlu mendapatkan perhatian pimpinan.

Permasalahan-permasalahan dalam penerapan SAKIP untuk setiap aspeknya yang disampaikan selama workshop secara garis besar adalah sebagai berikut. Pertama dari aspek perencanaan kinerja, RKT disusun setelah anggaran disetujui, sehingga mengurangi hakikat makna dari RKT sebagai acuan dalam penyusunan anggaran. Bahkan RKT disusun bersamaan dengan LAKIP. Selain itu, RKT masih sebagai Rencana Kerja Tahunan (menonjolkan serapan input/anggaran dan output) belum sebagai Rencana Kerja Tahunan (berorientasi hasil). Demikian juga, RKT yang disusun belum sepenuhnya didasarkan pada dokumen Renstra tetapi berdasarkan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran. Permasalahan lain yang juga perlu mendapatkan perhatian adalah dokumen Penetapan Kinerja (PK) belum dimonitor pencapaiannya secara berkala dan belum dimanfaatkan sebagai alat untuk mengendalikan dan memperbaiki kinerja. Kedua dari aspek pengukuran kinerja, indikator kinerja utama belum dibuat dan jika IKU sudah dibuat belum ditetapkan oleh Menteri Pertanian sesuai dengan ketentuan Bab III Pasal 4 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 dan belum dibangun berdasarkan sistem pengumpulan data kinerja. Disamping itu, kualitas IKU yang dibuat belum sepenuhnya sesuai dengan kriteria Pasal 8 Peraturan Menteri Negara PAN Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 yaitu spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan keberhasilan sesuatu yang diukur, dan dapat dikuantifikasi dan diukur. Demikian juga, hasil pengukuran kinerja belum dapat digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala. Ketiga dari aspek pelaporan kinerja, LAKIP masih berorientasi output dan menonjolkan kegiatan yang telah dilaksanakan. Demikian juga, LAKIP belum menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, serta pembandingan data kinerja (*benchmark*) secara memadai, sehingga LAKIP yang disajikan belum menggambarkan informasi kinerja unit kerja secara utuh dan belum sepenuhnya dapat digunakan untuk memperbaiki pelaksanaan program/kegiatan dan peningkatan kinerja. Keempat dari aspek evaluasi kinerja dan pemanfaatannya, hasil evaluasi

belum dimanfaatkan untuk perbaikan perencanaan kinerja dan belum dimanfaatkan untuk mengukur keberhasilan ataupun kegagalan unit kerja bersangkutan.

Peran Auditor

Bagi auditor sendiri, evaluasi dan penilaian SAKIP merupakan tugas yang cukup berat. Hal ini disebabkan selama ini SAKIP, yaitu sistem yang menganjurkan manajemen yang berorientasi hasil dan manfaat yang bertumpu pada perencanaan kinerja dan pengukuran kinerja, serta pemanfaatan hasil evaluasi kinerja belum diterapkan dengan baik dan konsisten di lingkup unit kerja Kementerian Pertanian. Hasil evaluasi dan workshop di Yogyakarta menunjukkan penerapan SAKIP baru tahap seadanya dan sekadar formalitas untuk memenuhi ketentuan yang berlaku dan perintah pimpinan. SAKIP belum dilaksanakan dengan benar dan konsisten sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku untuk mencapai good governance. Oleh karena itu, pembenahan SAKIP yang selama ini penerapannya baru dalam tahap semampunya (formalitas) di lingkup Kementerian Pertanian haruslah dimulai secara berjenjang dari unit kerja terkecil yaitu unit kerja mandiri (UKM) setingkat eselon III yaitu Unit Pelayanan Teknis (UPT), eselon II, hingga ke unit eselon I dan tingkat Kementerian Pertanian agar cita-cita untuk mencapai *good governance* terwujud. Jika merujuk ketentuan yang berlaku yaitu Bab IV Pasal 14 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 dan Bab IV Peraturan Menteri Pertanian Nomor 31 Tahun 2010, maka penyusunan LAKIP sebagai media untuk mempertanggungjawabkan akuntabilitas kinerja perlu dibenahi secara berjenjang dimulai dari penyusunan LAKIP UKM, eselon II, hungga ke eselon I sebelum ke LAKIP Kementerian Pertanian.

Berdasarkan hasil evaluasi dan *workshop* penerapan SAKIP, auditor sebagai pengawas dan *consulting partner/catalyst* memainkan peranan yang sangat penting dalam pembenahan penerapan SAKIP di unit kerja lingkup Kementerian Pertanian demi terwujudnya *good governance*. Peran serta yang dapat dilakukan oleh auditor antara lain adalah meningkatkan kualitas pengetahuan (teknikal dan konseptual) dengan mengikuti perkembangan dan mempelajari, serta memahami ketentuan-ketentuan yang berlaku tentang transparansi dan akuntabilitas, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 beserta Lampiran-lampirannya yang terdiri atas empat lampiran yaitu 1) Pernyataan dan Formulir Penetapan Kinerja, 2) Formulir Rencana Kinerja Tahunan (lebih sederhana dibandingkan formulir RKT dalam Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tangga 25 Maret 2003), 3) Formulir Pengukuran Kinerja, dan 4) Outline LAKIP (berbeda dengan format dan isi LAKIP dalam Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003). Selain itu, memahami aplikasi Lembar Kerja Evaluasi (LKE) dan Template Kertas Kerja Evaluasi AKIP yang akan segera disusun dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi di lingkup Kementerian Pertanian yang mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2010 tanggal Juni 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. LKE dan Template tersebut akan digunakan untuk mengevaluasi AKIP tahun 2011 di unit kerja lingkup Kementerian Pertanian. Demikian juga, auditor sesuai dengan kapasitasnya sebagai consulting partner memberikan bimbingan dan asistensi bagi unit kerjanya untuk penerapan SAKIP yang baik dan konsisten.

Akhirnya, gerakan SAKIP yang kembali digemakan oleh pimpinan Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja dan transparansi harus terus menerus dipantau dan disebarkan. Bersama kita ingin Gerakan SAKIP berdampak pada kehendak untuk menjadikannya sebagai spirit dengan gaung yang terus bergema bukan hanya kembali memantul sebagai suatu seremonial belaka, melainkan dengan penuh komitmen dilaksanakan secara nyata dalam unit kerja kita masing-masing. Salam SAKIP Bisa..... Bisa..... Bisa..... yang dikumandangkan selama pelaksanaan workshop di Yogyakarta harus terus dikumandangkan dan diingatkan.

Penulis adalah Auditor pada Ir II

Hendaknya keindahan sesuatu yang Anda cintai adalah sesuatu yang Anda kerjakan. (Rumi)

Self Assesment APIP Menggunakan *Internal Audit Capability* Model (IA-CM) Sebagai Perwujudan PP 60 Tahun 2008

Oleh : Uun Undayasari

Sesuai dengan PP No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerinta Pasal 4, yang mengamanatkan Pimpinan Instansi Pemerintah wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian melalui 8 sub unsur yang salah satunya adalah perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif. IA-CM merupakan tools yang tepat untuk membantu Pimpinan Instansi Pemerintah dalam mengembangkan kapabilitas yang diperlukan untuk mewujudkan APIP yang efektif di lingkungan instansi pemerintah.

Pada akhir tahun 2010, *Transparency International Ranking 2010* yang disampaikan *Asian Forum for Human Rights and Development*, menempatkan Indonesia pada peringkat 110 indeks persepsi korupsi, dari 200 negara di seluruh dunia. Peringkat yang cukup memprihatinkan bukan?

Seperti yang kita ketahui bentuk tindakan korupsi tidak hanya berupa pengerukan uang untuk kepentingan pribadi, tetapi juga bisa berbentuk penyalahgunaan wewenang. PP 60 Tahun 2008 tentang SPIP telah mengamanatkan pada APIP, bahwa salah satu tugas APIP dalam penyelenggaraan pengawasan intern adalah pencegahan korupsi. Hasil survey *Tranparency International* telah menunjukkan Indonesia termasuk negara-negara terkorup di Asia. Dengan demikian tampak jelas bahwa tugas APIP dalam hal pemberantasan korupsi masih sangat besar. Siapkah kita?

Siap atau tidaknya kita sebagai internal auditor/ APIP tentunya harus didukung dengan peta kemampuan yang dimiliki. Pertanyaannya sekarang menjadi seberapa besarkah kemampuan yang kita miliki dalam rangka melaksanakan tugas profesional yang dibebankan kepada kita agar dapat mewujudkan peran APIP yang efektif sebagaimana dimaksud Pasal 11 PP 60 Tahun 2008, diantaranya memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah; memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah; serta memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah

Sebagai bagian dari fungsi-fungsi manajemen organisasi yang meliputi fungsi Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan dan Pengendalian (POAC), pengawasan intern pemerintah merupakan fungsi manajemen yang penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Melalui pengawasan intern dapat diketahui apakah suatu instansi pemerintah telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien, serta sesuai dengan rencana, kebijakan yang telah ditetapkan, dan ketentuan perundang - undangan. Selain itu, pengawasan intern atas penyelenggaraan pemerintahan diperlukan untuk mendorong terwujudnya good governance dan clean government dan mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, akuntabel serta bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pada tahun 2006 *Institute of Internal Auditor Research Foundation (IIARF)* melakukan penelitian tentang suatu model yang bersifat universal yang dapat digunakan sebagai alat penilaian mandiri *(self assessment)*, pelatihan dan pengembangan serta peningkatan kapabilitas sebagai dasar melaksanakan dan melembagakan audit internal yang efektif pada sektor publik. Maka terciptalah *Internal Audit Capability Model (IA-CM)* yang dilatarbelakangi adanya praktek internal audit sektor publik yang sangat beragam yang dipengaruhi oleh perbedaan praktek, proses dan budaya manajemen.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut setidaknya teridentifikasi 3 manfaat IA-CM yaitu sebagai berikut :

Pertama sebagai sarana komunikasi *(a communication vehicles)* – dalam hal ini IA-CM menjadi dasar bagi pimpinan APIP untuk mengkomunikasikan apa itu APIP yang efektif dan bagaimana melayani organisasi dan para pemangku kepentingan, dan sebagai alasan tentang pentingnya pengawasan intern untuk pengambil keputusan.

Kedua, sebagai kerangka kerja untuk penilaian *(a framework for assessment)* - suatu kerangka kerja untuk

menilai kemampuan APIP dalam memenuhi standar profesional dan praktek internal audit, baik sebagai penilaian sendiri *(self assessment)* atau penilaian eksternal.

Ketiga, merupakan peta jalan untuk peningkatan secara teratur *(a road map for orderly improvement)* - peta jalan untuk membangun kemampuan dengan menetapkan langkah-langkah organisasi yang dapat diterapkan dalam rangka membangun dan memperkuat kegiatan pengawasan intern.

IA-CM menyediakan alat bagi organisasi sektor publik (Kementerian/Lembaga/Pemda) yang dapat digunakan untuk : Menentukan pemenuhan kegiatan pengawasan intern sesuai dengan sifat, kompleksitas, dan risiko yang terkait operasionalisasinya; Menilai kapabilitas pengawasan intern yang dimiliki terhadap kapabiltas yang seharusnya dipenuhi; serta Mengidentifikasi kesenjangan yang signifikan antara kebutuhan dan kapabilitas pengawasan intern yang dimiliki serta mengupayakan pengembangan sampai tingkat kapabilitas yang sesuai.

Adapun prinsip-prinsip yang mendasari IA-CM diantaranya : pengawasan intern merupakan komponen yang tidak terpisahkan dari tata kelola yang efektif di sektor publik dan membantu mencapai tujuan organisasi; tiga variabel yang harus dipertimbangkan saat menilai tingkat kapabilitas suatu APIP adalah kegiatan pengawasan intern itu sendiri, organisasi, dan lingkungan keseluruhan dimana organisasi beroperasi; sebuah organisasi memiliki kewajiban untuk menentukan tingkat kapabilitas optimal pengawasan intern untuk mendukung tata kelola yang dibutuhkan dan untuk mencapai dan mempertahankan kemampuan yang diinginkan; tidak setiap organisasi membutuhkan kapabilitas pengawasan intern maupun kecanggihan yang sama. Tingkatan *(level)* yang tepat harus sesuai dengan sifat dan kompleksitas organisasi dan risiko yang organisasi mungkin dihadapi. *(No one size fits all)*; kapabilitas APIP secara langsung terkait dengan tindakan yang diambil oleh Pimpinan APIP untuk menetapkan proses dan praktek-praktek yang diperlukan untuk mencapai dan mempertahankan kapabilitas audit internal dan tindakan yang diambil oleh manajemen organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung untuk pengawasan intern; dan pengawasan intern harus diselenggarakan dengan cara yang hemat biaya.

Di dalam konsep IA-CM terdapat lima tingkat kapabilitas yaitu :

Level 1 ***(Initial)***.

Tidak berkelanjutan, tidak memiliki pedoman (SOP) penyelenggaraan pengawasan intern, kemampuan APIP tergantung pada individu-individu, tidak adanya pengembangan praktek professional selain yg disediakan oleh asosiasi profesional.

Level 2 ***(Infrastructure)***.

Berkelanjutan, telah memiliki SOP dalam penyelenggaraan pengawasan intern, perencanaan audit didasarkan terutama manajemen dan stakeholder prioritas.

Level 3 ***(Integrated)***.

Penyelenggaraan pengawasan intern telah mengacu pada best practice dan diterapkan secara seragam berpedoman pada audit internal dan praktek profesional, Selain itu rencana audit telah berbasis resiko.

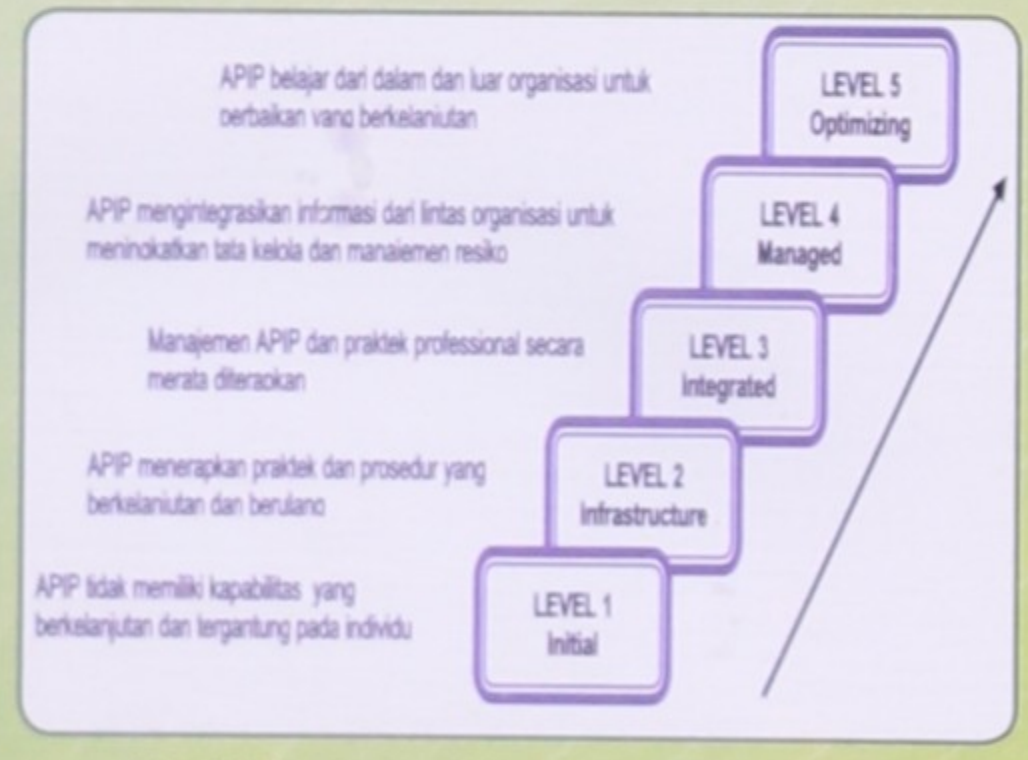
Level 4 ***(Managed)***.

APIP mengintegrasikan informasi untuk meningkatkan tata kelola dan manajemen risiko.

Level 5 ***(Optimizing)***.

APIP merupakan organisasi pembelajar untuk melakukan perbaikan berkelanjutan.

Gambar I. Tingkatan IA- CM



IA-CM juga mengidentifikasi enam unsur penting untuk pengawasan intern yaitu :

1. *Services and Role of Internal Audit* (Peran dan Layanan APIP)

2. *People Management* (Pengelolaan SDM)
3. *Professional Practices* (Penyelenggaraan Pengawasan Pemerintah)
4. *Performance Management and Accountability* (Manajemen dan Akuntabilitas Kinerja)
5. *Organizational Relationship and Culture* (Hubungan dan Budaya Organisasi)
6. *Governance Structure* (Struktur Tata Kelola Kepemerintahan)

Model ini telah mengidentifikasi 41 (empat puluh satu) Area Proses Kunci (*KPA/Key Process Area*) yang terkait dengan masing-masing dari enam elemen tersebut pada setiap level kapabilitas. Terpenuhinya Area Proses Kunci akan menentukan level kapabilitas yang dicapai oleh APIP. *Matriks Internal Auditor Capability Model* dengan 41 area kunci proses sebagaimana disajikan pada gambar 2.

Sesuai dengan PP No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pasal 4, dimana diamanatkan dalam rangka membangun SPIP Pimpinan Instansi Pemerintah wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif melalui 8 sub unsur yang salah satunya adalah perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif. IA-CM merupakan tools yang tepat untuk membantu Pimpinan Instansi Pemerintah dalam mengembangkan kapabilitas yang diperlukan untuk mewujudkan APIP yang efektif di lingkungan instansi pemerintah. Pimpinan Instansi Pemerintah dapat melakukan assessment terhadap fungsi pengawasan intern dengan menggunakan model IA-CM, kemudian akan diperoleh gambaran pemenuhan Area Proses Kunci sehingga dapat diperoleh gambaran dimana level kapabilitasnya.

Pimpinan Instansi Pemerintah selanjutnya akan dapat menilai apakah APIP sudah pada level kapabilitas yang tepat untuk menjalankan fungsi pengawasan intern secara efektif. Bila belum pada tingkat kapabilitas yang tepat maka Pimpinan Instansi Pemerintah harus melakukan pengembangan dan peningkatan dalam proses dan praktik penyelenggaraan pengawasan intern dengan memenuhi area proses kunci pada level kapabilitas yang dapat mewujudkan peran APIP yang efektif .

Penulis adalah auditor pada IR III.

Sumber Bacaan :

1. PP No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
2. Internal Audit Capability Model (IA-CM) for Public Sector By The Institute of Internal Auditors Research Foundation, 2009.

Gambar 2. Unsur-Unsur Audit Internal

LEVEL/ELEMEN	SERVICE & Role Of Internal Audit	People Management	Professional Practices	Performance Management & Accountability	Organizational Relationship & Culture	Governance Structure
LEVEL 5 *OPTIMIZING*	APIP diakui sebagai *"key agent of change"*	Keterlibatan kepemimpinan dengan organisasi profesional	Peningkatan yg kontinyu dalam praktek Profesional	Pelaporan Publik tentang Efektivitas APIP	Efektivitas dan Hubungan yang berkelanjutan	Independensi, Kekuatan dan Kewenangan atas aktivitas APIP
		Proyeksi Tenaga Kerja	Perencanaan Strategis APIP			
LEVEL 4 *MANAGED*	Adanya jaminan secara menyeluruh terhadap pemerintahan, manajemen resiko dan pengendalian	APIP berkontribusi pada pembangunan manajemen	Strategi audit dengan menanfaatkan manajemen resiko dalam organisasi	Integrasi Tindakan Kinerja Kualitatif dan Kuantitatif	Pimpinan APIP dapat memberikan saran dan pengaruh terhadap keputusan pada Level Top Manajemen	Independensi Kegiatan APIP
		Aktivitas APIP mendukung Organisasi Profesional				Laporan Pimpinan APIP kepada level kewenangan tertinggi
		Perencanaan Tenaga Kerja				
LEVEL 3 *INTEGRATED*	Fungsi Pemberi saran/masukan	Pengembangan Tim dan Kompetensi	Kerangka manajemen Mutu	Pengukuran Kinerja	Koordinasi dengan Kelompok Reviu lain	Manajemen Pengawasan kegiatan APIP
		Staf profesional yg berkualitas		Informasi Biaya		
	Performance Audit/value for maney audit	Koordinasi Tenaga Kerja	Rencana Audit Berbasis Resiko	Manajemen pelaporan APIP	Komponen integral dari manajemen tim	Mekanisme Pendanaan
LAVEL 2 *INFRASTRUCTURE*	Audit Kepatuhan	Pengembangan Profesional individu	Praktek Profesional dan proses kerangka kerja	Anggaran Operasional APIP	Pengelolaan Aktivitas APIP	Kendali akses terhadap organisasi, aset dan SDM
		Identifikasi dan Rekrutmen orang yg terampil	Rencana Audit berdasarkan stakeholder prioritas	Bussines plan APIP		Terbentuknya alur/hubungan pelaporan
LEVEL 1 *INITIAL*	Ad hoc dan tidak terstruktur, audit tunggal yang terisolasi atau reviu dokumen dan traksaksi untuk audit kepatuhan, output tergantung pada kemampuan individu, tidak ada praktek profesional yang diterapkan selain yang disediakan oleh asosiasi profesional dan tidak adanya infrastruktur.					

Persiapan Auditor dalam Memberikan Keterangan Ahli

Oleh : Sarijan

" Dalam hukum acara pidana dan perdata keterangan ahli merupakan alat bukti yang sah. Auditor salah satu profesi keahlian dalam bidang audit, dapat memberikan keterangan ahli sesuai kompetensinya jika diminta.

Pendahuluan

Keterangan ahli dibutuhkan dalam proses perkara pidana atau perdata, khususnya pada kasus yang mengalami kesulitan dalam pembuktian, sehingga diperlukan seorang ahli dalam bidang tertentu untuk memperkuat bukti dan informasi. Aparat penegak hukum dalam hal ini penyidik, jaksa dan hakim dapat meminta bantuan pada orang yang memiliki keahlian khusus yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi, salah satu contoh kepada auditor. Walaupun pengaruh keterangan ahli terhadap putusan hakim dalam proses pidana tergantung pada penilaian hakim, apakah hakim akan menggunakan atau tidak, karena keterangan ahli tidak mempunyai kekuatan pembuktian tetapi hanya sebagai bahan pertimbangan dan petunjuk bagi hakim.

Jika mengutip KUHP pasal 183 bahwa "Hakim tidak boleh menjatuhkan pidana kecuali apabila sekurang – kurangnya dua alat bukti yang sah, ia memperoleh keyakinan bahwa suatu tindak pidana tersebut benerbenar terjadi dan terdakwalah yang bersalah melakukannya.". Jika dikaitkan dengan tindak pidana korupsi maka alat bukti yang dimaksud salah satunya adalah keterangan ahli dan menurut UU No 6 tahun 1981 yang dimaksud dengan alat bukti yang diakui dalam beberapa pengadilan adalah PTUN (Pengadilan Tata Usaha Negara) salah satunya adalah Keterangan ahli.

Pengertian/definisi Keterangan Ahli

Keterangan ahli menurut Undang-undang No.8 tahun 1981 tentang hukum acara pidana, pasal 1 butir 28 KUHP adalah keterangan yang diberikan oleh seorang yang memiliki keahlian khusus tentang hal yang diperlukan untuk membuat terang suatu perkara pidana guna kepentingan pemeriksaan. Pendapat lain terkait dengan definisi keterangan ahli yaitu menurut A. Hamzah (2002:268) keterangan ahli adalah pendapat seorang ahli yang berhubungan dengan ilmu pengetahuan yang telah dipelajarinya tentang sesuatu apa yang diminta pertimbangannya. Oleh karena itu, sebagai ahli, seseorang dapat didengar keterangannya mengenai persoalan tertentu yang menurut pertimbangan hakim orang itu mengetahui bidang tersebut secara khusus. Lebih lanjut Wirjono Prodjodikirono (Leden Marpaung, 1992:37) menjelaskan bahwa ada sebagian orang yang tidak membedakan sama sekali antara keterangan saksi dengan keterangan ahli, bahwa jika diteliti suatu keterangan seorang saksi yang seharusnya hanya boleh mengandung suatu pengalaman (*waarneming*) seharusnya hanya boleh mengandung suatu kesimpulan (*conclusi*), hal mana masuk dalam pengertian keterangan ahli. Banyak definisi atau penjelesan terkait dengan keterangan saksi dan keterangan ahli tersebut, tetapi disini penulis hanya akan membahas terkait dengan keterlibatan dan kesiapan Auditor dalam memberikan Keterangan ahli.

Kapan Keterangan ahli dibutuhkan ?

Sudah diungkapkan bahwa keterangan ahli terutama dengan mengacu KUHAP, merupakan salah satu alat bukti yang sah (Pasal 184 ayat (1)). Kapan keterangan ahli diperlukan atau disampaikan? Pertama, diminta penyidik pada taraf pemeriksaan. Kedua, diminta dan diberikan didalam persidangan. Pemahaman keterangan ahli dalam KUHAP tidak cukup hanya membaca Pasal 184 (keterangan ahli sebagai salah satu jenis alat bukti yang sah) saja tetapi juga harus dihubungkan dengan Pasal-Pasal lain, yaitu Pasal 1 angka 28 (definisi keterangan ahli), Pasal 120 (syarat keterangan ahli mempunyai nilai pembuktian), Pasal 133 (kategorisasi siapa yang dapat memberikan "keterangan ahli"), Pasal 179 (keterangan ahli ditin-

jau dari segi alat bukti dan pembuktian), dan Pasal 180.

Auditor Sebagai Pemberi Keterangan Ahli

Jika dilihat dari pengertiannya Auditor merupakan profesi yang dapat dimintai keterangan perihal dengan keahliannya/profesinya. Pemberian keterangan ahli oleh auditor harus mampu membangun fakta-fakta berdasarkan bukti yang cukup sebagai dasar untuk memberikan pendapat.

Beberapa tahun yang lalu Inspektorat Jenderal Kementerain Pertanian menugaskan Auditornya untuk memberikan keterangan ahli, yang pada waktu itu diminta oleh Kejaksaan suatu provinsi, terkait kasus yang diaudit oleh Auditor yang bersangkutan. Tentu saja beban mental dan moral menjadi berat dirasakan, karena pemberian keterangan ahli belum pernah dialami oleh Auditor di Inspektorat Jenderal kementerian Pertanian. Belajar dari pengalaman tersebut dan untuk menambah pengetahuan di bidang hukum, maka kedepan perlu dipersiapkan secara optimal agar pemberian keterangan dapat dilakukan oleh auditor secara maksimal dan sesuai kompetensi serta keahliannya. Untuk itu penulis dalam artikel ini sedikit banyak akan mencoba memberikan gambaran umum persiapan seorang auditor memeberikan keterangan ahli dalam suatu persidangan, sehingga persiapan baik mental, materi, dan sikap dalam persidangan dapat dihadapi dengan sebaik-baiknya.

Fungsi Keterangan Ahli

Sudah diuraikan dimuka bahwa keterangan ahli, terutama dengan mengacu KUHAP, merupakan salah satu alat bukti yang sah dan kuat. Fungsi keterangan ahli bersifat tentatif, artinya keterangan ahli bukanlah merupakan keterangan yang final, karena sebagai salah satu alat bukti perlu tidaknya digunakan sebagai dasar memutus perkara sepenuhnya menjadi kewenangan hakim. Keterangan ahli juga sebagai argumentasi pada antara pembuktian dengan penilaian perkara. Hal ini dikarenakan keterangan ahli merupakan keterangan yang diberikan seseorang atas dasar pengetahuannya dan berhubungan dengan perkara yang sedang diperiksa. Kalau keterangan yang diberikan berbentuk pendengaran, penglihatan, atau pengalamannya sehubungan dengan peristiwa yang terjadi, maka sekalipun diberikan oleh ahli, tidak bernilai sebagai bukti keterangan ahli, tapi berubah menjadi alat bukti keterangan saksi (Hamzah, 1996 : 283).

Persiapan yang dilakukan sebagai pemberi Keterangan Ahli

Jika kita mendengar kata ahli tentu saja erat kaitannya dengan profesi, kata ahli disini yaitu orang yang memiliki keahian khusus/tertentu tentang hal yang diperlukan untuk membuat terang suatu perkara baik pidana atau perdata guna keprntingan pemeriksaan, dan Auditor merupakan profesi dengan keahlian khusus, maka ketika terjadi suatu kasus contohnya tindak pidana korupsi dalam suatu instansi maka auditor dapat dipanggil sebagai pemberi keterangan ahli.

Orang yang berkecimpung dalam suatu profesi tentu saja belum cukup untuk diminta sebagai pemberi keterangan hali, ada beberapa yang harus dimiliki seorang pemberi keterangan ahli, antara lain, yaitu Pertama sehat jasmani/rohani, artinya ketika pemberi keterangan ahli memberikan informasi tentang suatu permasalahan harus dalam keadaan sehat fisik maupun kejiwaan dan tidak dalam tekanan, kedua pemberi keterangan ahli bukan keluarga sedarah dari yang terkena kasus hal tersebut untuk menjaga obyektifitas dan independensi sehingga keterangan yang dibuat tidak ada unsur memihak. Ketiga, memiliki gelar kesarjanaan dalam disiplin ilmu yang diperlukan namun hal tersebut tidak mutlak, karena keahlian tidak hanya diperoleh dari pendidikan formal. Keempat, mempunyai pengalaman kerja/penelitian dibidang keahlian yang dimilikinya, hal tersebut diperlukan untuk menunjang kompetensi dari peemberi keterangan ahli. Kelima mempunyai pengalaman sebagai pemberi keterangan ahli, hal ini tidak mutlak, namun sesorang yang telah berpengalaman menjadi pemberi keterangan ahli akan lebih baik dan efektif. Keenam, mempunyai reputasi ilmiah yang diakui kelompok profesinya dan memiliki *track record* yang baik dalam pekerjaanya, jujur, sabar/tenang, dan bertanggungjawab.

Beberapa hal yang perlu dipersiapkan dalam memberikan keterangan ahli, yaitu: untuk persiapan data diri seperti nama, jenis kelamin, alamat, tempat tanggal lahir, kurikulum vitae, dan surat keterangan pernah menjadi pemberi keterangan ahli jika diperlukan. Melakukan koordinasi dengan penyidik dan Jaksa terkait perkara yang disidangkan, unsur-unsur isi dakwaan, fakta-fakta yang harus dibuktikan ahli, tugas, hak kewajiban ahli, daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada ahli, hukum pembuktian pidana atau perdata, dan aturan persidangan.

Hal lain yang perlu dipersiapkan adalah mempelajari perkara, pertanyaan, jawaban, dan kemungki-

nan sanggahan lawan. selain itu pemberi keterangan ahli harus menjawab dengan jelas dengan bahasa yang mudah dimengerti, konsisten tidak berubah-ubah, jujur, jangan membuat statemen yang tidak yakin sendiri kebenarannya, jawab hanya mengenai apa yang ditanyakan terkait dengan keahliannya, dan hati-hati dengan pertannyaan yang memojokkan bersifat intimidasi dan menyerang kredibiltas pemberi keterangan ahli.

Penulis adalah auditor pada Inspektorat IV



Hidup adalah kesempatan untuk menyumbangkan cinta dengan cara kita sendiri. (Bernie Siegel, M.D.)

Hanya mereka yang berani mengambil resiko untuk melangkah lebih jauhlah yang akan mengetahui sejauh mana dia dapat melangkah. (T.S. Eliot)

Saya hanyalah seorang manusia, tetapi saya adalah seseorang. Saya tidak dapat melakukan segalanya, tetapi saya dapat melakukan sesuatu. Saya tidak akan menolak melakukan sesuatu yang dapat saya lakukan. (Helen Keller)

Ingatlah selalu bahwa tekad Anda untuk sukses lebih penting daripada yang lainnya. (Abraham Lincoln)

Menghadapi Sanggah dan Sanggahan Banding Dalam Proses Pengadaan Barang /Jasa

Oleh : Suparmadi

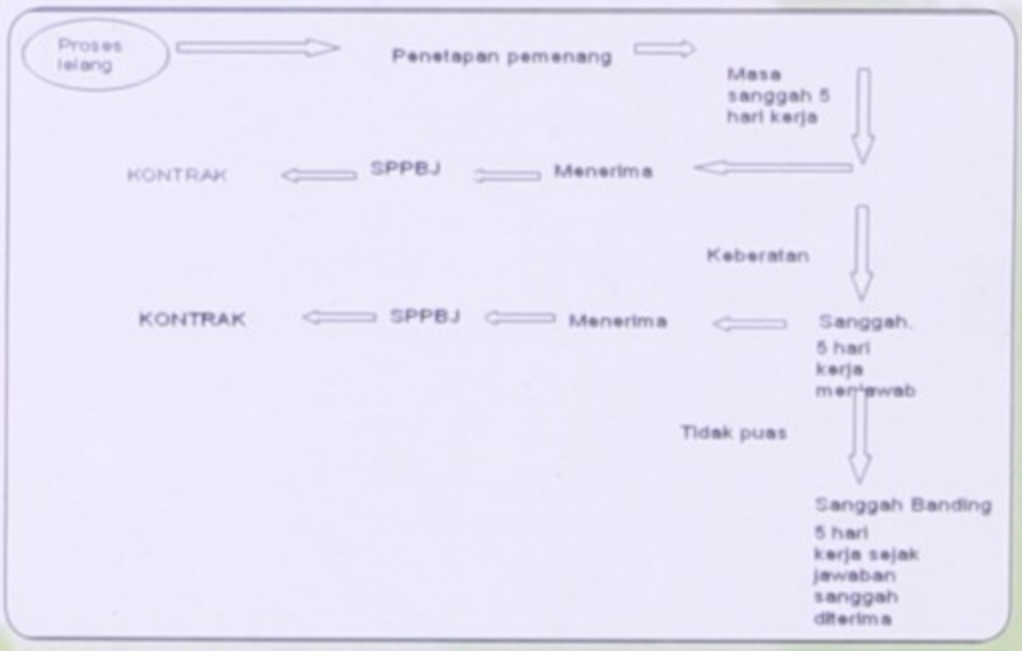
Sanggah dan sanggahan banding merupakan bagian dari proses pengadaan barang/jasa, dan tidak dapat dihindari oleh ULP /panitia pengadaan barang /jasa, meskipun kadang menyita waktu dalam proses pengadaan barang/jasa, tetapi hal tersebut merupakan evaluasi yang riil dan sebagai alat kontrol yang dapat membantu dalam hal pengawasan pelaksanaan pengadaan barang/jasa pemerintah.

Sejak diberlakukannya Perpres Nomor 54 Tahun 2010 yang ditandatangani oleh Presiden tanggal 6 Agustus 2010, cukup banyak terjadi perubahan yang cukup mendasar dibanding peraturan sebelumnya, antara lain terkait dengan sanggah dan sanggah banding. Jika sebelumnya peraturan pengadaan barang jasa yang diatur dalam Keppres Nomor 80 Tahun 2003 tidak mengatur sanggah dan sanggah banding secara detail, maka dalam PP Nomor 54 Tahun 2010 diatur secara detail khususnya terkait dengan adanya jaminan sanggahan banding, serta adanya aturan bahwa sangahan banding dapat menghentikan proses lelang, dan hal ini secara percepatan program bagi instansi pemerintah akan sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja. Efektifitas terkait dengan penggunaan sanggah dan sanggahan banding dalam Perpres Nomor 54 Tahun 2010 sampai saat ini masih diperdebatkan dan mendapat reaksi yang beragam. Tetapi penulis tidak akan membahas terkait depatebel penggunaan sanggah dan sanggahan banding, tetapi penulis akan mencoba memberikan gambaran bagi pengelola pengadaan barang/jasa untuk tidak terlalu takut menanggapi adanya sanggah dan sanggah banding, berdasarkan pengalaman yang penulis alami.

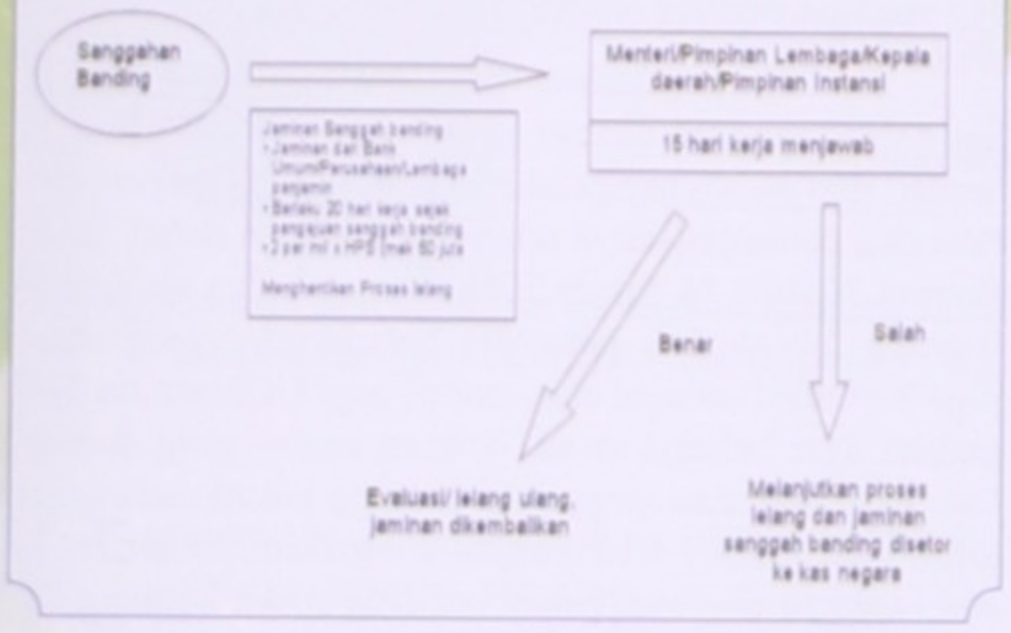
Dalam proses pengadaan barang/jasa memang tidak bisa terlepas dari adaya sanggah dan sanggahan banding, ketidakpuasan terhadap hasil lelang merupakan kewajaran bagi setiap penyedia jasa, karena setiap penyedia jasa masih mempunyai persepsi yang beragam dan berbeda terhadap peraturan yang berlaku. Di dalam Pasal 81 Perpres Nomor Nomor 54 Tahun 2010 menyebutkan bahwa peserta pemilih penyedia barang/jasa yang merasa dirugikan, baik secara sendiri maupun bersama-sama dengan peserta lainnya dapat mengajukan sanggahan secara tertulis apabila menemukan penyimpangan terhadap ketentuan dan prosedur yang diatur dalam Peraturan Presiden ini dan yang telah ditetapkan dalam Dokumen Pengadaan Barang/Jasa; adanya rekayasa yang mengakibatkan terjadinya persaingan yang tidak sehat; dan/atau adanya penyalahgunaan wewenang oleh ULP dan/atau Pejabat yang berwenang lainnya. Sanggah dapat diajukan sebanyak 2 kali oleh peserta lelang, sanggah pertama ditujukan kepada panitia dan panitia wajib menjawab sanggahan tersebut , sesuai dengan Pasal 81 ayat (2) Perpres Nomor 54 Tahun 2010, yaitu disebutkan bahwa ULP wajib memberikan jawaban tertulis atas semua samggahan paling lambat 5 (lima) hari kerja setelah surat sanggahan diterima. Dan jika peserta tidak puas terhadap jawaban ULP maka dapat melakukan sanggahan banding yang ditujukan kepada menteri/Pimpinan lembaga. Sesuai Pasal 82 Perpres Nomor 54 Tahun 2010, pada saat peserta mengajukan sanggah banding diwajibkan menyerahkan jaminan sebesar 2 permil dari HPS, sanggahan banding dilakukan peserta paling lambat 5 hari kerja setalah jawaban sanggahan diterima.

Secara jelas proses sanggah dan sanggahan banding dapat dijelaskan pada gambar 1 dan 2 berikut :

Gambar 1 : Proses Penyampaian Sanggah



Gambar 2 : Proses Penyampaian Sanggahan banding



Telah dijelaskan sebelumnya bahwa sesuai Pasal 81 Perpres Nomor 54 Tahun 2012 sanggahan dapat dilakukan jika terjadi salah satu yang dijelaskan dalam pasal tersebut, tetapi kenyataan beberapa kasus dilapangan sanggahan yang dilakukan kepada ULP bukan karena salah satu dari pasal tersebut tetapi lebih kepada ketidakpuasan dan rasa kecewa karena kalah dalam lelang, hal tersebut yang kadang membuat materi sanggahan terlalu mengada-ada atau mencari-cari kesalahan, sehingga dapat menghambat proses lelang yang sebenarnya telah dilakukan sesuai dengan Peraturan yang berlaku.

Berikut merupakan contoh kasus terhadap sanggah dan sanggahan banding yang pernah dialami oleh penulis, kejadian ini juga sering terjadi dalam proses lelang.

Contoh kasus : Pengadaan Instansi XX tahun 2012

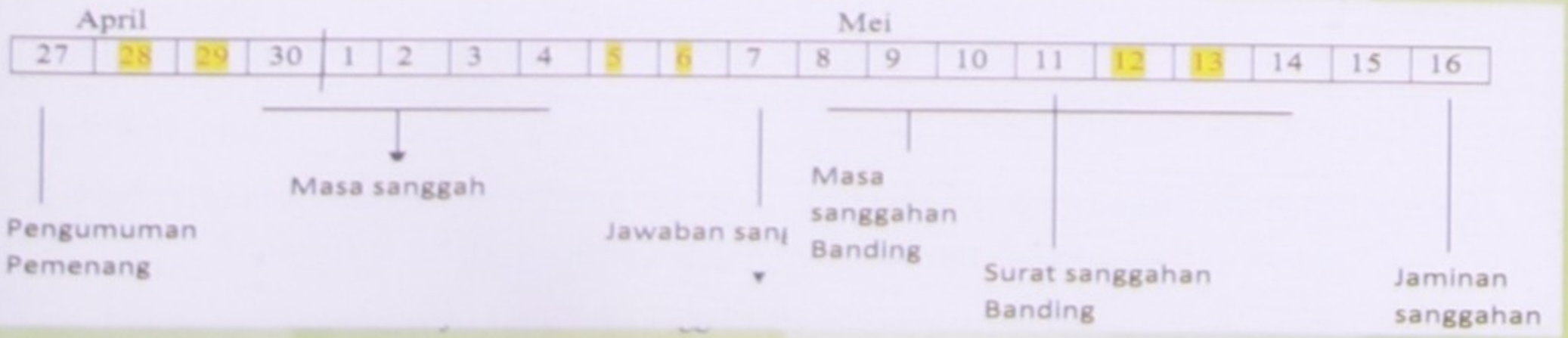
Nilai paket : 300 juta

Peserta lelang : 7 peserta (CV A, CV B, CV C, CV D, CV E, CV F, CV G)

Proses lelang dimulai awal april s.d 26 april, tanggal 27 april pengumuman lelang di menangkan oleh CV A dengan harga penawaran 250 jt dan CV B dan CV sebagai pemenang cadangan. Untuk masa sanggahan digambarkan sebagai berikut :

sampai dengan tanggal 4 Mei, dalam masa sanggah terdapat CV D yang tidak masuk pemenang melakukan sanggahan karena tidak puas, CV D menyampaikan sanggahan pada tanggal 4 mei yang masih masuk dalam masa sanggah, karena materi yang disanggah tidak terlalu sulit, ULP dapat memberikan jawaban pada tanggal 7 Mei. Sesuai ketentuan masa sanggahan banding dimulai tanggal 8 s.d 14 Mei (5 hari kerja). CV D tidak puas dengan jawaban sanggahan yang diterimanya, sehingga pada tanggal 11 Mei menyampaikan sanggahan banding yang di tujukan kepada Menteri Instansi XX, pada saat penyampaian sanggahan banding tersebut CV D tidak memberikan surat jaminan, dan baru memberikan jaminan pada tanggal 16 Mei, sesuai ketentuan yang diatur pada Pasal 82 ayat (2) Perpres Nomor 54 Tahun 2010, yaitu penyedia barang/jasa yang mengajukan sanggahan banding wajib menyerahkan jaminan sanggahan banding yang berlaku 20 hari kerja sejak pengajuan sanggah banding.

Ada beberapa permasalahan yang muncul dari kasus tersebut, pertama, apakah sanggahan banding tersebut perlu dijawab oleh Menteri sebagai sanggahan banding ?, kedua apa yang dilakukan oleh ULP ?, dan ketiga apakah proses lelang harus dihentikan ?. Hasil analisis yang dilakukan berdasarkan data yang ada maka pertama, sanggahan banding tersebut tidak perlu dijawab sebagai sanggahan banding, karena walaupun surat sanggahan banding diterima pada masa sanggahan banding tetapi syarat sebagai sanggahan banding tidak dipenuhi, yaitu tidak adanya surat jaminan yang dikeluarkan oleh bank Umum/perusahaan penjamin/perusahaan asuransi (Perpres Nomor 54 Tahun 2010, Pasal 1, nomor 35), surat jaminan diberikan pada tanggal 16 Mei yang telah melampaui waktu masa sanggahan banding, sehingga sanggahan banding tersebut dianggap sebagai bentuk pengaduan masyarakat, pengertian pengaduan masyarakat menurut Perpres Nomor 54 Pasal 117 angka 1 adalah bahwa pengaduan adalah laporan yang disampaikan oleh penyedia barang/jasa atau masyarakat jika menemukan indikasi penyimpangan prosedur, KKN dalam pelaksanaan pen-



gadaan barang/jasa pemerintah dan/atau pelanggaran persaingan yang sehat.

Pertanyan kedua tentang apa yang dilakukan oleh ULP/panitia pengadaan barang/jasa, adalah tidak ada lagi yang dilakukan terkait dengan sanggahan banding, karena ULP hanya berkewajiban menjawab pada saat sanggahan pertama, untuk sanggahan banding sesuai Pasal 82 angka 6 yang berkewajiban menjawab adalah menteri/pimpinan lembaga/kepala daerah/pimpinan instansi. Jadi ULP/panitia hanya menunggu apakah sanggahan banding tersebut benar atau tidak, jika benar maka menteri /Pimpinan lembaga akan memeriuntahkan ULP /panitia pengadaan untuk melakukan evaluasi ulang atau pengadaan barang/jasa ulang (Pasal 82 angka 7), jika sanggahan banding salah maka ULP/panitia pengadaan diperintahkan untuk melanjutkan proses lelang.

Pertanyaan ketiga terkait dengan proses lelang apakah harus dihentikan, jika dilihat kasus diatas makan proses lelang terus berlanjut pada proses pembuatan Surat Penunjukan Penyedia Barang/Jasa (SPPBJ) oleh PPK, karena laporan yang disampaikan oleh penyedia jasa bukan merupakan sanggahan banding/tidak memenuhi syarat sebagai sanggahan banding, dan hanya merupakan pengaduan yang nantinya akan ditindaklanjuti oleh APIP dengan melakukan audit terhadap materi pengaduan, sesuai Pasal 117 angka 3 Perpres Nomor 54 Tahun 2010.

Contoh pengalaman kasus tersebut menggambarkan bahwa sanggah dan sanggahan banding tidak bisa dihindari dari proses pengadaan barang/jasa, tetapi pengelolaan dan penanganannya telah diatur secara detail dalam Perpres Nomor 54 Tahun 2010. Sanggah dan sanggahan banding adalah hak penyedia barang/jasa, yang dapat juga berfungsi sebagai alat control bagi ULP/panitia pengadaan agar bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Sangahan dan sanggahan banding bukan merupakan tolok ukur kinerja ULP/panitia pengadaan, tetapi ketika ada sanggah dan sanggahan banding maka kemampuan ULP/panitia akan teruji dalam menghadapinya. Jika ULP /panitia pengadaan sudah komitmen dan sudah yakin bahwa pekerjaannya telah sesuai dengan aturan yang berlaku, maka tidak perlu takut menghadapi adanya sanggah dan sanggahan banding.

Penulis adalah calon auditor pada
Inspektorat Investigasi

Sumber : Pengalaman audit Sanggah banding Perpres Nomor 54 Tahun 2010.

Manakala kita mencintai dan tertawa bersama pasien kita, kita meningkatkan derajat tertinggi penyembuhan, yakni kedamaian didalam hati. (Leslie Gibson)

Sudah menjadi kewajiban kita untuk maju terus seakan-akan batas kemampuan kita tidak ada. (Pierre Teilhard de Chardin)

Tak ada sesuatu pun yang pernah berhasil dengan baik jika pelaksanaanya tidak dibantu oleh semangat yang kuat. (Nietzsche)

Kita memerlukan lebih banyak orang yang mengkhususkan diri mengerjakan sesuatu yang mustahil. (Theodore Roethke)

Sebuah gagasan baru mula-mula dianggap konyol, lalu dibuang karena dianggap tidak penting sampai akhirnya diakui semua orang. (William James)

Hal-hal besar dilakukan oleh orang-orang yang berpikiran hebat dan kemudian berkiprah di dunia untuk mewujudkan impian mereka. (Ernest Holmes)

Bunga Bank dan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) Dana Bansos

Oleh : Rifki Ariefianto

Kebijakan terkait dengan bunga bank di rekening kelompok tani dan pengenaan PPN atas pembelian barang/jasa dengan menggunakan dana bansos pola transfer uang perlu ditetapkan untuk penyamaan persepsi.

Kementerian Pertanian dalam melaksanakan tupoksinya melalui program dan kegiatan yang ditetapkan, mendapatkan alokasi dana bantuan sosial (bansos). Alokasi dana bansos Kementerian Pertanian dari tahun 2009 s.d. 2012, yaitu tahun 2009 senilai Rp3.252.933.852.000,00, tahun 2010 senilai Rp3.721.299.620.000,00, tahun 2011 senilai Rp9.249.152.690.000,00, dan tahun 2012 senilai Rp8.660.431.455.000,00. Berdasarkan data tersebut, menunjukan bahwa anggaran bansos di Kementerian Pertanian mengalami peningkatan setiap tahunnya, kecuali di tahun 2012. Pengalokasi dana bansos pada prinsipnya bertujuan untuk mencapai opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) terhadap audit atas Laporan Keuangan yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Dana bansos sesuai dengan Buletin Teknis Nomor 4 tentang Penyajian dan Pengungkapan Belanja Pemerintah merupakan pengeluaran pemerintah dalam bentuk uang/barang kepada masyarakat yang bertujuan meningkakan kesejahteraan masyaraket yang sifatnya tidak terus menerus. Pengelolaan dana bansos di Kementerian Pertanian telah diatur dengan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 02/Permentan/OT.140/1/2012, dengan tujuan adalah 1) memberdayakan kelompok sasaran melalui penguatan permodalan, penyediaan dan rehabilitasi prasarana dan sarana pertanian, peningkatan kapasitas kelembagaan, dan kemampuan SDM; 2) memberikan perlindungan sosial kepada kelompok sasaran dari resiko rawan pangan dan kegagalan usaha tani; 3) menanggulangi kemiskinan kelompok sasaran dari ketidakmampuan berusaha tani; dan 4) meringankan beban petani pasca bencana sehingga proses produksi pertanian tetap dapat berlangsung.

Secara konseptual pemberdayaan sosial di lingkup Kementerian Pertanian merupakan upaya meningkatkan kemampuan kelompok/gabungan kelompok dalam mengelola dan mengembangkan usaha/kegiatannya secara mandiri dan berkelanjutan. Secara mekanisme, pola penyaluran bantuan sosial dapat berupa uang dan barang. Penyaluran dalam bentuk uang dengan cara mentransfer langsung ke rekening kelompok/gabungan kelompok untuk diperuntukan pada program, kegiatan dan output kegiatan pemberdayaan sosial, perlindungan sosial, penanggulangan kemiskinan dan penanggulangan bencana, sedangkan dengan pola transfer barang dengan pengadaan barang sesuai dengan Perpres Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa.

Dalam pelaksanaan pengelolaan dana bansos dengan pola transfer uang ke rekening kelompok/gabungan keleompok terdapat beberapa masalah yang harus segera diambil kebijakan. Di Tingkat Kementerian Pertanian, yaitu pendapatan bunga/jasa giro di rekening kelompok tani dan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) untuk setiap pembelian barang kena pajak.

Tulisan ini bertujuan untuk menjelaskan mengenai permasalahan tersebut ditinjau dari aturan yang ada, sehingga perlu diambil kebijakan terkait dengan permasalahan tersebut.

Pendapatan bunga/jasa

Apabila dana bansos yang ditransfer ke rekening kelompok tani/gapoktan tidak langsung dimanfaatkan maka di dalam rekening tersebut terdapat bunga bank. Bunga/jasa dari dana bansos yang telah di transfer ke rekening kelompok/gabungan kelompok merupakan milik negara sehingga harus disetor ke Kas Negara sebagai PNBP.

Besarnya suku bunga tabungan Britama bank BRI sebesar 1,5% pertahun atau 0,125% per bulan. Sebagai contoh gapoktan yang melaksanakan kegiatan cetak

sawah seluas 1.000 ha dengan anggaran bansos senilai Rp10.000.000.000,00, jika dana bansos tersebut belum dicairkan dan dimanfaatkan selama 1 bulan, maka akan diperoleh bunga bank senilai Rp12.500.000,00/bulan.

Sesuai dengan Undang-Undang (UU) Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dalam bab penjelasan umum nomor 9 tetang Pertanggungjawaban Pengelolaan Keuangan Negara, pada alinea ketiga dijelaskan bahwa "Dalam rangka akuntabilitas pengelolaan keuangan negara menteri/pimpinan lembaga/gubernur/bupati/walikota selaku pengguna anggaran/pengguna barang bertanggungjawab atas pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan dalam undang-undang tentang APBN/Peraturan Daerah tentang APBD, dari segi manfaat/hasil (outcome). Sedangkan Pimpinan unit organisasi kementerian/lembaga bertanggungjawab atas pelaksanaan kegiatan yang ditetapkan dalam Undang-Undang tentang APBN, demikian pula Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah bertanggungjawab atas pelaksanaan kegiatan yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah tentang APBD, dari segi barang/jasa yang disediakan (*output*).

Sesuai UU tersebut, jika pertanggungjawaban pengelolaan anggaran oleh Pimpinan unit organisasi atau Pimpinan Eselon I sampai dengan output kegiatan, maka dana/anggaran yang digunakan untuk pencapaian output tersebut merupakan tanggungjawabnya atau masih dapat dikatakan sebagai lingkup keuangan negara. Hal ini dapat diartikan bahwa dana bansos yang telah ditransfer ke rekening kelompok tani/gapoktan adalah masih merupakan keuangan negara.

Selain itu dalam Permentan Nomor 02/Permentan/OT.140/1/2012 pada Bab III tentang mekanisme penyaluran dana bansos melalui transfer uang, diatur bahwa :

1. Mekanisme penetapan penerima bansos melalui transfer uang dengan 1) melakukan perencanaan dan sosialisasi; 2) menetapkan kriteria calon penerima dana; dan 3) penetapan penerima dana.
2. Prosedur pengajuan dan penyaluran dana, dengan tahapan 1) RUKK disusun oleh kelompok tani terpilih dan disahkan/ditandatangani ketua kelompok serta dua anggota kelompok; 2) kelompok tani terpilih membuka rekening tabungan pada kantor cabang/unit BRI/Bank pos atau bank lain terdekat dan memberitahukan kepada PPK Kabupaten/kota; 3) ketua kelompok tani mengusulkan RUK kepada PPK setelah diverifikasi oleh tim teknis; 4) PPK meneliti RUK selanjutnya mengajukan RUK kepada KPA.
3. Prosedur pemanfaatan dana bansos, yaitu 1) seluruh transaksi kelompok dibukukan secara sederhana; 2) bukti/kuitansi pembelian disimpan; 3) bukti serah terima barang hasil pembelian dibukukan; 4) ketua KT membuat laporan rutin penggunaan dana bansos; 5) seluruh aset kelompok dirawat dan dikelola dengan baik; 6) dana bansos digunakan untuk usaha produktif; dan 7) sebagian dari keuntungan kelompok digunakan untuk pemupukan modal dan mengembangkan usaha.

Dari penjelasan dalam Nomor 02/Permentan/OT.140/1/2012 dapat diambil kesimpulan bahwa pengelolaan dana bansos di lingkup Kementerian Pertanian sampai dengan pemanfaatan dana, sehingga dana yang masih tersimpan direkening kelompok/gabungan kelompok masih menjadi tanggungjawab Kementerian Pertanian dalam hal ini masih dalam ruang lingkup keuangan negara, sehingga pendapatan bunga yang dihasilkan dari dana yang tersimpan direkening kelompok/gabungan kelompok merupakan pendapatan negara sesuai dengan UU Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara pada Pasal 25 ayat (1) yang menjelaskan bahwa Bunga dan/atau jasa giro yang diperoleh Pemerintah merupakan pendapatan negara.

Pajak Pertambahan Nilai (PPN)

Pengadaan barang/jasa melalui dana bansos dengan pola tansfer uang yang dilakukan oleh kelompok tani/gapoktan dikenakan pajak PPN. Pengenaan pajak PPN tidak melihat dari klasifikasi belanja. Belanja Bantuan Sosial merupakan salah satu jenis belanja yang digunakan oleh pemerintah untuk melaksanakan program dan kegiatan, sedangkan PPN dikenakan atas barang/melekat pada jenis barang, sehingga pengadaan barang/jasa melalui dana bansos dengan pola tansfer uang yang dilakukan oleh kelompok tani/gapoktan dikenakan pajak PPN. Namun terdapat beberapa jenis barang yang tidak dikenai PPN sesuai Undang-Undang Nomor 42 Tahun 2009 tentang PPN dan PPNBM, pada pasal 4A yang terdiri dari :

1. Barang hasil pertambangan atau hasil pengeboran yang diambil langsung dari sumbernya;
2. Barang kebutuhan pokok yang sangat dibutuhkan oleh rakyat banyak;
3. Makanan dan minuman yang disajikan dihotel;
4. Uang, emas batangan dan surat berharga.

Atas hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengadaan melalui dana bansos tetap dikenai pajak (PPN), namun terdapat beberapa jenis barang yang tidak dikenai PPN sesuai dengan UU PPN. Selain itu kewenangan untuk melakukan pemungutan dan penyetoran pajak PPN atas barang yang dibeli oleh kelompok tani/gapoktan kepada toko/rekanan bukanlah kewenangan kelompok tani/gapoktan atau satker karena dalam kasus tersebut mereka bukanlah sebagai wajib pungut pajak yang diatur sesuai UU Nomor 28 Tahun 2007 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Pajak, melainkan kewenangan dan kewajiban dari toko atau rekanan tersebut.

Berdasarkan permasalahan tersebut dapat kami menyarankan kepada Unit Eselon I untuk segera dilakukan penyempurnaan dalam pengelolaan dana bansos, pertama menambahkan ketentuan dalam Pedoman Umum Pengelolaan Dana Bansos masing-masing Unit Eselon I mengenai ruang lingkup keuangan negara/batasan keuangan negara, khususnya terhadap dana yang telah ditransfer ke rekening kelompok tani/gapoktan, serta menetapkan kebijakan terhadap pendapatan bunga/jasa di rekening kelompok tani/gapoktan untuk disetor ke kas negara atau tidak dengan mempertimbangkan peraturan yang berlaku. Jika pendapatan bunga/jasa tersebut disetorkan ke kas negara sebagai PNBP maka perlu ditetapkan mekanisme penyetorannya. Kedua menambahkan ketentuan dalam Pedoman Umum Bansos bahwa bukti pembelian/kuitansi pembelian barang yang dilakukan oleh kelompok tani/gapoktan diberi keterangan atas barang tersebut telah dikenai pajak (PPN) khusus terhadap barang-barang kena pajak.

Penulis adalah auditor pada Inspektorat II



Audit Investigasi dan Proses Pengumpulan Bukti

Oleh : Sembodo Pamenang

Audit Investigasi didefinisikan sebagai suatu kegiatan dalam rangka mengumpulkan fakta-fakta dan bukti-bukti yang dapat diterima dalam sistem hukum yang berlaku di Indonesia dengan tujuan untuk mengungkapkan terjadinya kecurangan (fraud).

Perbedaan yang paling mendasar antara audit investigasi dengan jenis audit lainnya terletak pada tujuan audit, yaitu tujuan audit investigasi diantaranya adalah untuk mengungkapkan kecurangan (*fraud*), bukan memberikan opini atau pendapat tentang kecurangan yang diduga terjadi. Fakta-fakta yang berkaitan dengan kecurangan yang diungkapkan dalam laporan hasil audit investigasi harus dapat diuji dengan bukti-bukti yang diperoleh selama audit investigasi berlangsung. Selain itu agar hasil audit investigasi dapat ditindaklanjuti dalam proses hukum, maka bukti-bukti tersebut harus sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Pengumpulan bukti-bukti tersebut sangat diperlukan dalam audit investigasi, karena akan berdampak terhadap pihak-pihak yang terlibat dan bertanggungjawab terjadinya suatu kecurangan tersebut. Selain itu, auditor dapat pula menghadapi tuntutan hukum dari pihak yang merasa dirugikan akibat kesalahan auditor yang mengambil simpulan dari fakta-fakta yang kurang lengkap.

Pengumpulan Bukti

Dalam pelaksanaan audit investigasi maupun audit tujuan lainnya, diperlukan pengumpulan bukti audit. Pengertian bukti audit adalah semua informasi yang digunakan oleh auditor untuk menentukan apakah informasi yang diaudit telah disajikan sesuai dengan kriteria. Katagori bukti audit diantaranya adalah pemeriksaan fisik, dokumentasi, konfirmasi, prosedur analisis, dan wawancara. Berdasarkan Standar Audit Aparat Pengawasan Internal Pemerintah, bukti audit relevan, kompeten, dan cukup harus diperoleh sebagai dasar yang memadai untuk mendukung pendapat, simpulan dan rekomendasi.

Bukti audit dikatakan relevan, apabila bukti tersebut secara logis mendukung atau menguatkan pendapat atau argumen yang berhubungan dengan tujuan dan simpulan audit. Bukti audit dikatakan kompeten, apabila bukti tersebut sah dan dapat diandalkan untuk menjamin kesesuaiannya dengan fakta. Pengertian bukti sah adalah bukti yang memenuhi persyaratan hukum dan undang-undang, dan bukti yang dapat diandalkan adalah berkaitan dengan sumber dan cara memperoleh bukti audit itu sendiri.

Alat Bukti

Bukti dalam pengertian sehari-hari adalah segala hal yang dipergunakan untuk meyakinkan pihak lain tentang peristiwa, pendapat dan keadaan. Pengertian alat bukti menurut Romli Atmasasmita, alat bukti adalah sesuatu yang dijadikan dasar oleh hakim untuk menyatakan terdakwa bersalah atau tidak, dan kemudian menjadi pertimbangan untuk menjatuhkan putusan.

Penjelasan mengenai alat bukti yang sah menurut UU No. 8 tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (KUHAP), UU No. 20/2001 Tentang Perubahan atas Undang-undang No. 31 / 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi dan UU No 25 tahun 2003 Tentang Tindak Pidana Pencucian Uang dapat disampaikan sebagai berikut.

1. Keterangan saksi

Keterangan saksi diatur dalam pasal 1 butir 27 KUHAP yang berbunyi "Keterangan saksi adalah salah satu alat bukti dalam perkara pidana yang berupa keterangan dari saksi mengenai suatu peristiwa pidana yang ia dengar sendiri, ia lihat sendiri, dan ia alami sendiri dengan menyebut alasan dari pengetahuannya itu"..

2. Keterangan ahli

Keterangan ahli diatur dalam Pasal 1 butir 28 KUHAP menyatakan "Keterangan ahli adalah keterangan yang diberikan oleh seorang yang memiliki keahlian khusus tentang hal yang diperlukan untuk membuat terang suatu perkara pidana guna kepentingan pemeriksaan".

3. Surat

Surat diatur dalam Pasal 187 KUHAP, yang membagi alat bukti surat dalam 4 (empat) jenis surat, yaitu.

a. Berita Acara

Berita acara dan surat lain dalam bentuk surat resmi yang dibuat oleh pejabat umum yang berwenang memuat keterangan tentang kejadian atau keadaan yang didengar, dilihat, atau dialaminya sendiri disertai dengan alasan yang jelas dan tegas tentang keterangan itu. Contoh dari surat jenis ini adalah akta notaris, akta jual beli tanah oleh PPAT. Jenis surat ini biasa juga disebut dengan akta otentik atau surat resmi.

b. Surat yg dibuat pejabat yg berwenang, contoh dari surat ini adalah paspor, SIM, kartu penduduk (KTP) dan sebagainya.

c. Keterangan Ahli

Memuat pendapat berdasarkan keahliannya mengenai sesuatu hal atau sesuatu keadaan yang diminta secara resmi daripadanya.

Contoh jenis surat ini adalah visum et repertum dari seorang dokter yang berwenang.

d. Surat Lain

Hanya dapat berlaku jika ada hubungannya dengan isi dari alat pembuktian yang lain. Contoh surat jenis ini adalah korespondensi, surat pernyataan dan sebagainya.

4. Petunjuk

Petunjuk diatur dalam pasal 188 ayat (1) KUHAP, yaitu perbuatan, kejadian atau keadaan yang karena persesuaiannya, baik antara yang satu dengan yang lain maupun dengan tindak pidana itu sendiri, menandakan bahwa telah terjadi suatu tindak pidana dan siapa pelakunya. Selanjutnya dalam Pasal 188 ayat (2) KUHAP menjelaskan bahwa Petunjuk sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat diperoleh dari keterangan saksi, surat dan keterangan terdakwa dan ayat (2), khusus untuk tindak pidana korupsi alat bukti yang sah dalam bentuk Petunjuk dapat diperoleh dari

a Alat bukti lain yang berupa informasi yang diucapkan, dikirim, diterima, atau disimpan secara elektronik dengan alat optik atau yang serupa dengan itu; dan

b Dokumen, yakni setiap rekaman data atau informasi yang dapat dilihat, dibaca, dan atau didengar, yang dapat dikeluarkan dengan atau tanpa bantuan suatu sarana, baik yang tertuang di atas kertas, benda fisik apapun selain kertas, maupun yang terekam secara elektronik, yang berupa tulisan, suara, gambar, peta, rancangan, foto, huruf, tanda, angka atau perforasi yang memiliki makna.

Selain itu sesuai dengan Pasal 38, UU No 25 tahun 2003 Tentang Tindak Pidana Pencucian Uang disebutkan bahwa Alat bukti pemeriksaan tindak pidana pencucian uang berupa alat bukti sebagaimana dimaksud dalam Hukum Acara Pidana dan alat bukti lain berupa informasi yang diucapkan, dikirimkan, diterima, atau disimpan secara elektronik dengan alat optik atau yang serupa dengan itu.

5. Keterangan terdakwa

Keterangan terdakwa diatur dalam pasal 189 KUHAP yang berbunyi Keterangan terdakwa adalah apa yang terdakwa nyatakan di sidang tentang perbuatan yang ia lakukan atau ia ketahui sendiri atau alami sendiri, keterangan terdakwa yang diberikan di luar sidang dapat digunakan untuk membantu menemukan bukti di sidang pengadilan asalkan keterangan itu didukung oleh suatu alat bukti yang sah sepanjang mengenai hal yang didakwakan kepadanya.

Hambatan dan kendala

Hambatan dan kendala yang sering kali dijumpai auditor untuk memperoleh alat bukti hukum diantaranya adalah masalah kewenangan, sebagai contoh permintaan keterangan yang dilakukan auditor pada auditannya dalam mengungkap suatu kecurangan (*fraud*) tidak serta merta dapat menjadi alat bukti keterangan saksi (atau mungkin terdakwa). Dalam prakteknya penentuan bukti audit menjadi alat bukti hukum sepenuhnya adalah kewenangan penyidik.

Dalam proses audit untuk memperoleh bukti yang handal dapat diperoleh melalui bukti langsung (direct evidence) yaitu bukti yang terkait langsung den-

gan kasus dan menunjukkan fakta yang ada secara langsung, contoh dalam pemberian komisi berupa cek yang diberikan oleh vendor kepada karyawan sebagai komisi pembelian, dan bukti tidak langsung (circumstantial evidence) yaitu bukti yang turut memperjelas fakta yang secara tidak langsung menunjukkan adanya suatu fakta kasus yang terjadi, contohnya terdapat setoran tunai dari sumber yang tidak jelas dalam jumlah yang besar.

Setelah memperoleh/pengumpulan dokumen/bukti yang cukup, auditor harus melakukan pengujian bukti antara lain dalam pengumpulan bukti untuk mengungkapkan usaha-usaha penyembunyian kecurangan (concealment) misalnya dengan cara merubah atau mencatat bukti tidak sesuai dengan seharusnya, Selain itu auditor harus mewaspadai terjadinya, penghilangan dokumen, catatan, perubahan bukti, kesalahan, kekeliruan, yang seolah-olah terjadi akibat human error. Pada akhirnya, sebelum menyusun kesimpulan, auditor investigasi perlu melakukan evaluasi terhadap bukti yang diperoleh yaitu untuk mengetahui apakah kegiatan pengujian bukti dinyatakan cukup atau perlu perluasan sebagai respon terhadap adanya informasi tambahan sebelum membuat simpulan atau penyusunan laporan. Selain itu evaluasi bukti diperlukan untuk menilai apakah suatu kasus terbukti atau tidak terbukti kebenarannya dan dapat menunjukkan perlu atau tidaknya pengembangan suatu bukti.

Penulis adalah Auditor pada Inspektorat Investigasi

Sumber Pustaka:

UU No. 8 tahun 1981 Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP)

UU No. 20 Tahun 2001 Perubahan atas Undang-undang No. 31 / 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi

UU No. 25 tahun 2003 Tindak Pidana Pencucian Uang

Modul Pusdiklatwas BPKP tahun 2011, Audit Forensik



Pentingnya Independensi Internal Audit

Oleh : Rina Utami

Internal auditor harus melaksanakan tugas secara bebas dan obyektif serta tidak berpihak. Benarkah internal auditor bisa independen?

Dalam rangka mewujudkan good governance di lingkungan pemerintahan daerah, Pemerintah harus melakukan reformasi dalam segala aspek pengelolaan keuangan daerah. Salah satu langkah yang harus dilakukan pemerintah daerah adalah melakukan reformasi audit internal dalam penyelenggaraan pemerintahan. Melalui reformasi audit ini diharapkan kegiatan audit di lingkungan instansi pemerintah dapat berjalan lebih maksimal, sehingga dapat mengurangi terjadinya kesalahan prosedur dan tindak pidana yang sering dilakukan auditee, yang berdampak pada kerugian negara.



Pengawasan intern yang dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang terdapat dalam Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terdiri dari audit, review, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya. Pengawasan berfungsi membantu agar sasaran dan target yang ditetapkan organisasi dapat tercapai. Di samping itu, pengawasan berfungsi mendeteksi secara dini terjadinya penyimpangan pelaksanaan, penyalahgunaan wewenang, pemborosan dan kebocoran.

Permasalahan Internal Audit

Independensi mengartikan bahwa seseorang tidak dapat dipengaruhi. Seorang auditor dalam melaksanakan tugas audit harus didukung dengan sikap independen, dimana seorang auditor tidak boleh dipengaruhi oleh pihak lain, dan tidak dikendalikan oleh pihak lain. Dalam hubungannya dengan auditor, independensi berpengaruh penting sebagai dasar utama agar auditor dipercaya oleh masyarakat umum.

Secara ideal, internal auditor dikatakan independen apabila dapat melaksanakan tugasnya secara bebas dan obyektif . Maka timbullah pertanyaan Benarkah Internal Auditor bisa Independen ?. Namun pada prakteknya, hal ini bukanlah perkara mudah. Seorang auditor internal banyak menghadapi permasalahan dan kondisi yang menghadapkan internal auditor untuk 'mempertaruhkan' independensinya. Kata "internal" saja sudah berbau tidak independen.

Sebagai karyawan/pekerja, internal auditor mendapatkan penghasilan dari organisasi di mana dia bekerja, hal ini berarti internal auditor sangat bergantung kepada organisasinya sebagai pemberi kerja. Disini internal auditor menghadapi 'ketergantungan' hasil kerja dan kariernya dengan hasil auditnya. Internal auditor sebagai pekerja di dalam organisasi yang diauditnya akan menghadapi dilema ketika harus melaporkan temuan-temuan yang mungkin mempengaruhi atau tidak menguntungkan kinerja dan karirnya. Independensi internal auditor akan dipengaruhi oleh pertimbangan sejauh mana hasil internal audit akan berdampak terhadap kelangsungan kerjanya sebagai karyawan/pekerja. Pengaruh ini dapat berasal dari manajemen atau dari kepentingan pribadi internal auditor. Sebagai contoh misalnya Pimpinan melakukan pembatasan terhadap suatu kegiatan di wilayah Unit Kerja dimana seorang auditor sedang melaksanakan auditnya dikarenakan hasil audit menyatakan kondisi yang terjadi untuk kegiatan tersebut mengganggu kinerja Unit Kerja tersebut maka pembatasan ini merupakan pembatasan terhadap independensi internal auditor, namun apabila hal tersebut tidak dipatuhi maka sama halnya internal auditor akan menghadapi konsekuensi sanksi sebagai pegawai. Seba-

liknya, bila internal auditor memiliki akses terhadap data tersebut akan berpotensi munculnya kepentingan pribadi seorang auditor untuk melakukan tindakan anarkis terhadap Unit Kerja tersebut.

Kondisi lain yang sangat berpotensi mempengaruhi independensi internal auditor adalah banyaknya pihak yang berkepentingan di dalam sebuah organisasi bisnis. Kepentingan pihak-pihak eksternal serta kepentingan pihak-pihak internal organisasi seringkali berbeda. Di satu pihak, manajemen perusahaan ingin menyampaikan informasi mengenai pertanggunjawaban pengelolaan dana yang berasal dari pihak luar, di lain pihak, pihak eksternal ingin memperoleh informasi yang andal dari manajemen perusahaan. Konflik dalam sebuah internal audit akan berkembang pada saat internal auditor mengungkapkan informasi tetapi informasi tersebut oleh manajemen tidak ingin dipublikasikan kepada pihak eksternal atau informasi tersebut dibatasi. Kondisi ini akan sangat menyulitkan internal auditor karena harus berhadapan dengan kepentingan manajemen internal. Independensi, integritas serta tanggung jawab internal auditor terhadap profesi dan masyarakat akan dipertaruhkan dengan menempatkan internal auditor sebagai bagian dari kepentingan manajemen internal organisasi. Contoh yang kongkrit adalah internal auditor suatu bank memiliki kewajiban untuk melaporkan hasil auditnya kepada Instansi tempatnya bekerja sebagai regulator secara periodik. Itu artinya laporan tersebut akan berpotensi dipengaruhi oleh kepentingan manajemen bank yang bersangkutan agar tidak membawa dampak "merepotkan" manajemen.

Selain menghadapi perbedaan kepentingan dengan pihak eksternal, internal auditor juga harus menghadapi kepentingan-kepentingan pihak internal organisasi yang tidak jarang pula berbeda-beda, bahkan bertentangan. Dalam kondisi ini, internal auditor berpotensi dijadikan "tunggangan" konflik kepentingan pihak-pihak tertentu. Disinilah sikap obyektif internal auditor akan mencerminkan independensinya. Internal auditor harus menjaga agar tidak muncul prasangka atau pendapat dari pihak manapun bahwa internal auditor berpihak pada kepentingan tertentu. Inilah yang disebut independen dalam penampilan. Sebagai contoh adanya ketidakpuasan karyawan atau pihak tertentu karena gaji atau suatu jabatan, dimana internal auditor diharapkan dapat 'menyambung lidah' sehingga 'keluhan' mereka ditindaklanjuti oleh manajemen puncak. Atau contoh lain adanya 'persaingan' ditempat kerja sehingga salah satu pihak berusaha menjatuhkan pihak lainnya dengan memanfaatkan internal auditor.

Masalah-masalah di atas merupakan contoh bahwa dalam berbagai kondisi dependensi internal auditor dapat terpengaruh. Oleh karena itu, membangun independensi bukanlah perkara gampang semudah membalikkan telapak tangan. Banyak aspek yang harus dipertimbangkan untuk membangun independensi internal audit. Cerminan independensi yang paling terlihat adalah status organisasi atau kedudukan internal audit dalam struktur organisasi. Sesuai dengan interprestasi standar internal audit, untuk mencerminkan independensi, kedudukan Internal Audit dalam organisasi harus ditetapkan sedemikian rupa sehingga mampu mengungkapkan pandangan dan pemikirannya tanpa pengaruh ataupun tekanan dari manajemen ataupun pihak lain yang terkait dengan organisasi. Pemimpin internal audit memiliki akses langsung dan tidak terbatasi dengan manajemen senior dan komisaris untuk melaporkan hasil auditnya. Dalam perusahaan publik atau perusahaan terbuka dimana tuntutan terhadap governance sangat signifikan, kondisi ini relatif lebih implementatif. Adanya kepentingan pemegang saham dan stakeholder sangat mendukung keberadaan internal audit yang benar-benar independen yang memiliki akses komunikasi langsung dan pelaporan kepada komite audit, komisaris dan komisaris independen yang nota bene merupakan wakil dari "publik".

Komitmen Manajemen Puncak

Bukan hanya sekedar memenuhi tuntutan, kedudukan internal audit dalam struktur organisasi perusahaan juga merupakan komitmen manajemen puncak terhadap fungsi internal audit yang independent. Kedudukan internal audit dalam struktur organisasi harus didukung dengan pernyataan mengenai kewenangannya. Oleh karena itu, komitmen manajemen puncak terhadap kedudukan internal audit dalam struktur organisasi perusahaan harus didukung dengan pernyataan tertulis mengenai wewenang dan independensi yang diberikan kepada internal auditor. Pernyataan ini disebut dengan Internal Audit Charter. Dengan demikian, langkah awal dalam membangun independensi internal audit adalah komitmen serta dukungan dari pimpinan sebagai manajemen puncak terhadap wewenang dan independensi internal audit yang tercermin dalam struktur organisasi dan Internal Audit Charter.

Selain komitmen yang berasal dari manajemen puncak, komitmen yang besar dari internal auditor terhadap independensi yang harus dijaganya juga menjadi elemen penting dalam membangun independensi internal

auditor itu sendiri. Akan menjadi percuma apabila hanya mengungkapkan komitmen manajemen puncak namun internal auditor sendiri tidak mampu bersikap independen dan obyektif dalam melaksanakan tugasnya. Komitmen dari internal auditor terhadap independensi ini harus dituangkan dalam kode etik internal audit dan dilaksanakan secara konsekwen. Internal auditor harus tidak memiliki kepentingan terhadap obyek atau aktivitas yang diauditnya. Apabila internal auditor memiliki keterkaitan dengan obyek audit yang mengakibatkan secara fakta auditor tidak independen, maka internal audit harus melaporkan hal tersebut kepada manajemen puncak.

Komitmen terhadap independensi juga harus diimplementasikan oleh internal auditor dalam menetapkan metode, cara, teknik, dan pendekatan audit yang dilaksanakan. Kebebasan dan sikap mental internal auditor ini akan tercermin dari laporan internal audit yang lengkap, obyektif serta berdasarkan analisa yang cermat dan tidak memihak. Untuk mendukung independensi dan sikap mental obyektif ini, 2 hal utama yang perlu dilaksanakan adalah rotasi secara berkala penugasan pekerjaan internal audit dan review secara cermat terhadap laporan hasil internal audit serta prosesnya. Oleh karena itu, komitmen ini membawa konsekwensi terhadap kompetensi internal auditor.

Penulis adalah auditor pada Inspektorat III

Daftar Pustaka :

1. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Audit Oleh Ayuningtyas
2. Kode Etik Auditor

Jerih payah hanya akan berhasil kalau pelakunya tidak mudah putus asa. (Napoleon Hill)

Pada hakikatnya, genius adalah mewujudkan gagasan yang paling sederhana. (Charles Peguy)

Lelaki yang paling menarik adalah dia yang punya banyak pilihan tapi memilih untuk mencintai dan setia hanya kepadamu. Jika engkau memiliki lelaki seperti itu, muliakanlah dia.

Adik-adikku yang ingin membangun pribadi yang mapan dan anggun, Yang terbaik kau lakukan dalam kemarahan adalah senyum, tidak berbicara, dan jika sesuai - pergi.

Keberhasilan adalah akibat. Anda harus menjadi sebab bagi yang Anda cita-citakan. Memang tidak mudah, tapi sangat mungkin.

Jangan merendahkan selera istri Anda, karena Anda adalah laki-laki yang dipilihnya karena seleranya.

Engkau yang muda, Janganlah mengharapkan proses pendewasaan yang tanpa kegalauan. Muda dan galau itu normal. Itu namanya Growing Pain, deritanya proses pendewasaan.

Jika dia mencintaimu, dia akan menghormatimu. Di mana tidak ada hormat, tidak mungkin ada cinta.

Ketika Kualitas Hasil Audit Dipertanyakan

Oleh : Melani Anitta Isabella

Kualitas hasil audit ditentukan oleh tingkat kemampuan, ketrampilan, kemauan dan kejelian SDM yang melaksanakan audit

Hasil audit merupakan hasil pengawasan, pemeriksaan, pencermatan dan penelaahan/analisis atas pelaksanaan program/kegiatan pada Satuan Kerja/Unit Kerja selama periode tertentu. Selanjutnya hasil audit tersebut dituangkan dalam suatu Laporan Hasil Audit (LHA) secara lengkap yang mengandung unsur kondisi, kriteria, sebab, akibat, saran/rekomendasi, serta tanggapan atas hasil/temuan audit oleh Satker/Unit Kerja. Dengan demikian Laporan Hasil Audit (LHA) menggambarkan tingkat kinerja suatu Satuan Kerja atau Unit Kerja dalam kurun waktu tertentu, dalam artian bahwa Satker dalam penyelenggaraan anggaran dimanfaatkan secara ekonomis, efisien, efektif dan tertib maka Satker tersebut menunjukkan kinerja yang baik.

Beberapa ahli mendefinisikan Kualitas Hasil Audit yang berbeda-beda, yaitu: menurut *Government Accountability Office (GAO)* bahwa kualitas audit sebagai ketaatan terhadap standar profesi dan ikatan kontrak selama melaksanakan audit (*Lowenshon, et al, 2005*). Sedangkan menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/05/ M.PAN/03/2008, pengukuran kualitas audit atas laporan keuangan, khususnya yang dilakukan oleh APIP, wajib menggunakan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) yang tertuang dalam Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2007.

Pernyataan standar umum pertama SPKN adalah "Pemeriksa secara kolektif harus memiliki kecakapan professional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan". Dengan pernyataan ini maka semua organisasi pemeriksa bertanggungjawab untuk memastikan bahwa setiap pemeriksaan dilaksanakan oleh para pemeriksa yang secara kolektif memiliki pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tersebut.

Dari beberapa definisi tersebut menunjukkan bahwa tidak ada kepastian mengenai definisi baku tentang kualitas hasil audit. Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian menggunakan acuan tentang kualitas hasil audit berdasarkan panduan Diklat Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) bahwa Standar Kualitas Hasil Audit adalah mengandung unsur Efisien, Efektif, Ekonomis dan Tertib (3 E + 1 T). Namun demikian dalam pelaksanaannya pada umumnya mengganggap bahwa kualitas hasil audit bukan hanya diukur dengan 3 E + 1 T tetapi juga jumlah nilai kerugian negara yang harus dipertanggungjawabkan oleh pihak Satker atau pelaksana tugas untuk disetor ke kas negara.

Kualitas hasil audit sangat ditentukan oleh kualitas Auditor dalam menjalankan tugas auditnya menyangkut kemampuan, ketrampilan dan kejelian auditor serta kinerja auditor menyangkut kemauan dan motivasi dalam melaksanakan audit. Sering kita dengar pada berbagai kesempatan dalam pertemuan intern (*briefing, workshop,* lokakarya dan rapat koordinasi) yang diselenggarakan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian bahwa kualitas hasil audit cenderung menurun, namun belum ada tindak lanjut/solusi mengatasinya, dan belum dicari akar permasalahan yang menyebabkan kualitas hasil audit tidak terjadi peningkatan.

Berikut ini penulis mencoba menelaah beberapa penyebab kualitas hasil audit belum sesuai dengan yang diharapkan ditinjau dari Kualitas Auditor dan Kinerja Auditor.

Kualitas Sumberdaya Manusia (SDM) Auditor

Telah diuraikan diatas bahwa kualitas hasil audit ditentukan oleh kualitas auditor menyangkut tingkat kemampuan, ketrampilan dan kejelian auditor dalam yang melaksanakan audit. Jadi dengan anggapan sementara bahwa hasil audit kurang berkualitas maka kita harus menengok atau merunut kebelakang menyangkut kualitas auditor sebelum yang bersangkutan menjadi auditor dan kinerja yang bersangkutan setelah menjadi auditor.

Terkait dengan kemampuan dan ketrampilan audi-

tor, maka tidak terlepas dengan rekruitmen pegawai bagi calon auditor, khususnya yang harus diperhatikan, yaitu latar belakang pendidikan dan persyaratan auditor. Latar belakang pendidikan sebagai auditor sangat berpengaruh dalam penyerapan teknik audit khususnya yang berkaitan dengan audit teknik *(technical audit)* menyangkut bidang budidaya tanaman pangan dan hortikultura, perkebunan dan peternakan.

Rekruitmen pegawai untuk diposisikan sebagai calon auditor diperlukan adanya persyaratan yang lebih tinggi (misalnya IP minimal 3,5) daripada rekruitmen PNS pada umumnya, yaitu menyangkut kemampuan untuk menganalisis suatu kegiatan/permasalahan yang ada serta kemampuan melaksanakan audit melalui jalur psikotes. Tanpa adanya pemenuhan persyaratan tersebut akan sulit mendapatkan auditor yang berkualitas. Pengangkatan auditor investigasi akan lebih baik ditambahkan dengan persyaratan adanya kemampuan untuk berpikir lebih cepat dalam menelaah suatu permasalahan, mempunyai teknik wawancara yang tinggi serta mempunyai kemampuan sebagai penyidik.

Pengangkatan dalam jabatan fungsional auditor sebagaimana diuraikan dalam Peraturan MenPAN No. PER/220/M.PAN/7/2008 tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya Bab VIII Pasal 27 adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi syarat sebagai berikut: (1) berijazah paling rendah Sarjana (S1)/ Diploma IV atau yang sederajat sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan, (2) pangkat paling rendah Penata Muda, golongan ruang III/a (3) setiap unsur penilaian prestasi kerja dan pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir. Sebetulnya untuk calon auditor persyaratan tersebut mesti ditambah dengan persyaratan khusus menyangkut kemampuan mengaudit, diantaranya adalah melalui *psychotest* dan uji kompetensi.

Kondisi yang terjadi pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian bahwa rekruitmen pegawa calon auditor dilaksanakan oleh Biro Kepegawaian Kementerian Pertanian, yang pada dasarnya kurang mempertimbangkan kebutuhan menyangkut latar belakang pendidikan proporsi antara tenaga teknis dan non-teknis. Jumlah auditor pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian sebagai hasil rekruitmen sejak tahun 2002 hingga tahun 2012 sebanyak 83 auditor dengan latar belakang pendidikan teknis (Pertanian, Perkebunan, Peternakan, Kedokteran Hewan) sebanyak 35 orang (42,17%), ekonomi dan akuntansi sebanyak 33 orang (39,76%), serta lain-lain (Hukum, Sosial, Teknik, Komputer, Statistik, Psikologi, Am.D) sebanyak 15 orang (18,07%). Kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap kemampuan dan ketrampilan sebagai auditor yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kualitas hasil audit, mengingat audit yang dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian lebih banyak menyangkut hal-hal yang bersifat teknis pertanian sehingga dibutuhkan lebih banyak auditor dengan latar belakang pendidikan teknis

Kinerja Auditor

Dalam upaya menjaga profesionalisme auditor dan upaya peningkatan kualitas hasil audit telah ada panduan berupa Kode Etik dan Standar Audit (KESA) sebagaimana diatur dalam Peraturan MenPAN No.PER/04/M.PAN/03/2008 dan No.PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008. Kode Etik Auditor dimaksudkan perilaku auditor dan aturan perilaku berupa tuntutan sikap dan perilaku auditor dalam melaksanakan tugas serta perilaku yang mengatur tindakan yang harus dilakukan auditor mencakup integritas, obyektif, kerahasiaan dan kompetensi. Sedangkan Standar Audit dimaksudkan sebagai suatu kriteria atau ukuran minimal mutu/kualitas minimal untuk melakukan audit yang wajib dipedomani oleh APIP.

Kinerja audit akan baik bilamana KESA tersebut sepenuhnya digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan audit, namun disadari bahwa sebagian besar auditor tidak memahami bahkan tidak mengenal tentang KESA. Kompetensi dan independensi merupakan standar yang harus dipenuhi oleh seorang auditor untuk dapat melakukan audit dengan baik, namun belum tentu auditor yang memiliki kedua hal di atas akan memiliki komitmen untuk melakuan audit dengan baik. Sebagaimana dikatakan oleh Goleman (2001), hanya dengan adanya motivasi maka seseorang akan mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar yang ada. Dengan kata lain, motivasi akan mendorong seseorang, termasuk auditor untuk berprestasi, komitmen terhadap kelompok serta memiliki inisiatif dan optimisme yang tinggi.

Menurut W. Tunggal (2002,22) kompetensi pemeriksaan internal yaitu auditor internal harus mempunyai pendidikan dan pelatihan yang memadai karena audit berhubungan dengan analisis dan pertimbangan, selain itu harus berpengalaman di bidangnya sehingga apabila ia seorang auditor internal yang baru maka ia harus

dibimbing oleh auditor yang kompeten. Seorang auditor dikatakan kompeten bila memiliki ciri-ciri harus tertarik dan ingin mengetahui manajemen organisasi, tekun dalam menjalankan pekerjaannya, memandang suatu kesalahan sebagai sesuatu yang harus diselesaikan dan kesalahan yang dibuat sebisa mungkin dihindari, menelaah semua pengaruh yang terjadi terhadap probabilitas dan efisiensi kegiatan organisasi dan mempertimbangkan auditee sebagai mitra, karena tujuan dari audit internal bukan mengkritik tetapi untuk meningkatkan operasional satker.

Berbicara mengenai kinerja audit terkait dengan KESA maka tidak terlepas dari istilah profesionalisme, yaitu tingkah laku seseorang dalam menunjukkan kepakarannya dengan sifat-sifatnya dalam melaksanakan tugasnya senantiasa menggunakan kemampuan dan kemahiran serta menjaga diri dari perbuatan yang menyimpang dari profesinya. Seseorang yang profesional berarti mempunyai ketrampilan yang tinggi dibidangnya dalam menggunakan sarana untuk melaksanakan tugasnya, mempunyai ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisis suatu masalah dan peka dalam membaca situasi secara cepat dan cermat mengambil suatu keputusan terbaik, mempunyai sikap orientasi kedepan untuk mengantisipasi perkembangan lingkungan, serta mempunyai sikap mandiri berdasarkan keyakinan dan kemampuan diri serta menghargai pendapat orang lain. Seseorang yang memiliki jiwa profesionalisme senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan kerja-kerja yang professional dan selalu menjaga profesionalismenya, yaitu: (1) mempunyai Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati piawai ideal artinya selalu menggunakan perangkat perilaku yang dipandang paling sempurna dan dijadikan sebagai rujukan, (2) Meningkatkan dan memelihara imej profesion, (3) mempunyai keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan meperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya, (4) Mengejar kualiti dan cita-cita dalam profesion berupa rasa bangga akan profesi yang dipegangnya.

Auditor yang professional dituntut untuk mempunyai Motivasi Kerja yang tinggi, yaitu dengan "semangat auditor" untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan senantiasa memperbaharui pengetahuannya di bidang auditing dan pertanian misalnya dengan rajin meng-update/membaca peraturan perundangan yang terbaru dari internet, membaca juklak/juknis terbaru dan bertanya kepada auditor yang lebih berpengalaman (senior). Auditor dengan jiwa profesionalisme yang didorong dengan motivasi kerja yang tinggi dapat dipastikan akan mendapatkan hasil audit yang berkualitas, dimana hasil audit tersebut dapat digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja auditan serta tidak mengulangi kesalahan yang sama pada pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan selanjutnya.

Dari hasil identifikasi, disinyalir bahwa tidak sedikit auditor yang kurang mempunyai Motivasi Kerja yang baik dan berpengaruh terhadap kualitas hasil audit. Berikut disampaikan ciri-ciri auditor yang kurang mempunyai motivasi kerja yaitu (1) auditor bersifat statis antara lain dalam melaksanakan tugas audit tidak ada usaha untuk meningkatkan hasil audit dan melakukan tugas apa adanya serta hanya memenuhi syarat formal dan bersifat normative; (2) enggan/malas untuk mempelajari hal-hal baru dan kurang peduli dengan adanya peraturan dan perundangan baru terkait auditing, (3) hasil kerja yang kurang memadai misalnya pada saat mengaudit kurang menggali inti/pokok permasalahan sebagai penyebab terjadinya penyimpangan, (4) kurang memiliki rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diemban, (5) bersikap masa bodoh terhadap kualitas hasil audit dan hanya mengandalkan auditor lain dalam satu tim audit.

Beberapa hal yang menyebabkan menurunnya atau tidak adanya motivasi kerja auditor dalam melaksanakan tugasnya adalah: (1) auditor merasa sudah senior sehingga merasa tidak selayaknya melaksanakan audit sesuai dengan tugas yang diemban, biasanya terjadi pada auditor dengan usia yang menjelang pensiun, (2) tidak adanya reward bagi auditor berprestasi yang mendorong untuk melaksanakan audit secara profesional karena reward yang selama ini dijalankan tidak didasarkan atas prestasi kerja auditor, dan sebaliknya tidak ada punishment yang diberikan kepada auditor yang kinerjanya buruk, (3) adanya pendapat secara umum bahwa pintar atau bodoh pendapatannya (lumpsum) sama, (4) auditor merasa sudah cukup mumpuni dengan apa yang selama ini dilaksanakan dan tidak disadari bahwa hasil auditnya bersifat normative (sekedar memenuhi syarat formal) dan sulit dipahami oleh pihak lain, (5) adanya ketidak cocokan teman satu tim dalam melaksanakan audit, (6) adanya kebijakan pimpinan yang mengusik kenyamanan dan kemapanan auditor yang bersangkutan, (7) auditor yang memang pemalas.

Lingkungan kerja auditor dapat juga kurang mendukung auditor dalam meningkatkan kemampuannya, antara lain auditor senior kurang membimbing dan mem-

bina pada saat penugasan, demikian juga sebaliknya auditor muda kurang aktif untuk belajar atau menanyakan tentang ilmu auditing kepada auditor senior. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa auditor senior dengan kemampuan auditing yang cukup baik belum tentu dapat membimbing para auditor muda, mengingat bahwa kegiatan membimbing memerlukan ketrampilan tersendiri.

KESIMPULAN

Kualitas hasil audit sangat ditentukan oleh kualitas auditor itu sendiri menyangkut tingkat kemampuan, ketrampilan, kemauan dan kejelian SDM auditor yang melaksanakan audit, serta ditentukan oleh kinerja auditor menyangkut motivasi auditor berkaitan dengan pelaksanaan audit dengan mengacu KESA dan menjunjung tinggi jiwa profesionalisme auditor. Rekruitmen pegawai (PNS) yang selanjutnya diperankan sebagai auditor kurang mempertimbangkan kebutuhan rasio latar belakang teknis dan non teknis.

SARAN

Dalam rangka meningkatkan kinerja auditor maka diperlukan auditor yang berkualitas untuk memperoleh hasil audit yang berkualitas, menciptakan organisasi pemeriksa yang baik menyangkut prosedur rekruitmen dan pengangkatan, pengembangan berkelanjutan, melakukan evaluasi atas kinerja auditor secara independen dan pemberian sanksi/punishment bagi auditor dengan kinerja buruk, mempersiapkan calon auditor secara matang sebelum penugasan.

Penulis adalah auditor pada IR III



Mengenal Resiko dalam Audit

Oleh : Agus Suhartono

Untuk menjaga profesionalisme Aparat Pengawas, antara lain meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansi. Tugas pengawas di masa mendatang mempunyai tantangan yang sangat berat khususnya dalam hal pemberantasan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Untuk itu salah satu faktor yang penting adanya komitmen dan profesionalisme Aparat Pengawas Internal Pemerintah dalam menangani masalah KKN pada berbagai aspek dalam pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan yang dimandatkan oleh Majenis Permusyawaratan Rakyat (MPR) dalam ketetapan Nomor XI/MPR/1998 dan Undang-Undang Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari KKN sudah menjadi agenda yang harus dilaksanakan guna tercapainya transparansi dan akuntabilitas publik.

Perlu diketahui bahwa kegiatan auditor diharapkan dapat memberikan kontribusinya pada perbaikan pengelolaan risiko, namun perlu dipahami bahwa tidak semuanya memiliki pengelolaan risiko. Bila demikian bagaimana peran auditor terhadap proses pengelolaan risiko? Pengelolaan risiko merupakan tanggungjawab manajemen, untuk mencapai tujuan, manajemen harus meyakini bahwa proses pengelolaan risikonya telah berjalan dan berfungsi dengan baik. Dalam hal ini auditor membantu manajemen melalui audit, reviu, evaluasi, pelaporan dan rekomendasi kecukupan dan efektivitas proses pengelolaan risiko. Manajemen bertanggungjawab terhadap pengelolaan risiko organisasi dan pengendalian-nya. Sementara itu, auditor intern berperan sebagai konsultan yang membantu mengidentifikasi, mengevaluasi, menerapkan metodologi pengelolaan risiko, dan memberikan masukan untuk perbaikan sistem pengendalian risiko. Disamping itu manajemen harus memahami bahwa lingkup kegiatan dan peran auditor pada masa yang akan datang lebih mengarah pada 1) Lingkup penugasan audit terfokus pada dampak terhadap orientasi pencapaian tujuan organisasi yang akan datang, 2) Auditor dapat berperan sebagai partner bukan sekedar *watchdog* juga berperan dalam proses perbaikan dan fokusnya pada inovasi dan efisiensi.

Resiko secara umum diartikan sebagai suatu kejadian/kondisi yang berkaitan dengan hambatan dalam pencapaian tujuan. Jika tujuan auditor adalah untuk mendukung pencapaian tujuan yang ditetapkan instansi, maka auditor dalam penugasan juga harus memperhatikan seluruh risiko yang mungkin dihadapi oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Dengan mengenali risiko inilah auditor akan mampu memberikan masukan kepada auditi dapat meminimalisasi dampak risiko. Jika dalam penugasan tersebut, misalnya ditemukan hambatan pencapaian tujuan karena bantuan tidak diberikan kepada kelompok usaha kecil menengah tetapi kepada pengusaha non kecil, dalam hal ini risiko yang timbul adalah bantuan yang diberikan salah sasaran. Dalam kaitannya dengan pengelolaan risiko oleh manajemen adalah memberikan pendapat yang independen dan objektif atas kemampuan manajemen dalam mengidentifikasi dan mengelola risiko pada tingkat yang dapat diterima.

Berkaitan dengan risiko tersebut, tugas auditor mencakup pula tugas 1) mengidentifikasi risiko-risiko yang akan dihadapi, 2) mengukur atau menentukan besarnya risiko tersebut, 3) mencari jalan untuk menghadapi dan menanggulangi risiko, 4) menyusun strategi untuk memperkecil maupun mengendalikan risiko yang meliputi langkah-langkah pengoordinasian pelaksanaan penanggulangan risiko, dan 5) serta mengevaluasi program penanggulangan risiko yang telah dibuatnya.

Penafsiran risiko pada dasarnya merupakan penentuan tingkat kemungkinan terjadinya risiko serta pengaruh/akibat yang harus ditanggungnya. Terdapat 2 (dua) unsur yang menjadi dasar untuk melakukan penafsiran risiko, antara lain 1) konsekuensi risiko (consequences atau impact) adalah *outcomes*/dampak dari risiko diambilnya suatu putusan, baik yang bersifat positif maupun negatif, 2) kemungkinan terjadinya suatu risiko (*likelihood atau probability*) adalah tingkat kejadian risiko atau kemungkinan perubahan dari suatu keadaan. Pengukuran yang dapat diberikan kepada dua unsur tersebut bisa jadi agak rumit (komplek), namun demikian untuk memu-

dahkan melakukan penaksiran risiko, setiap unsur dibagi menjadi 5 tingkatan, antara lain :

Konsekuensi jika risiko terjadi Tingkat kejadian risiko Pengukurannya dibuat menjadi

1 a. Dibubarkannya organisasi.

b. Kerugian yang diderita cukup besar.

c. Dampaknya dirasakan untuk jangka panjang. Hampir pasti terjadi Sangat Tinggi (5)

2 Menghambat pencapaian tujuan penting organisasi secara jangka panjang. Kemungkinan terjadi lebih tinggi Tinggi (4)

3 Menghalangi pencapaian tujuan organisasi untuk jangka waktu tertentu (terbatas). Dapat terjadi Menengah

4 Menyebabkan ketidak nyamanan, tetapi tidak menghambat pencapaian tujuan organisasi yang signifikan. Jarang terjadi Rendah (2)

5 Menyebabkan kekurang nyamanan dan tidak menghambat pencapaian tujuan Belum pasti terjadinya Sangat Rendah (1)

Jika dimungkinkan, akan sangat berguna bila pada konsekuensi terjadinya sebuah risiko. Oleh karena itu diperlukan suatu nilai untuk dijadikan dasar pengukuran, maka pada setiap unsur baik pada unsur tingkat kejadian dan unsur konsekuensi harus diberi bobot nilai.

Dalam melakukan penafsiran risiko, idealnya difahami pengertian mengenai risiko yang ada sebelum dan sesudahnya dilakukan penanganan risiko, yaitu 1) Inherent risk (risiko melekat atau absolut), bobot risiko diukur melalui penafsiran atas konsekuensi dan tingkat kejadiannya risiko pada saat manajemen belum melakukan suatu tindakan terhadap pengendalian intern, 2) Residual risk (risiko bersih atau terkendali), bobot risiko diukur melalui penafsiran atas konsekuensi dan tingkat kejadiannya terhadap terjadinya risiko setelah pengendalian intern diberlakukan.

Bagaimana jika tingkat kemungkinan terjadinya risiko jika tidak ada pengendalian di dalamnya? Sudah pasti risiko kemungkinan terjadinya sangat tinggi. Oleh karena itu pada umumnya auditor dalam menafsir risiko biasanya hanya dilakukan terhadap risiko tersisa karena auditor biasanya menganggap manajemen telah menerapkan pengendalian intern secara memadai.

Suatu metode untuk menentukan dapat diterima atau tidaknya suatu risiko dapat dilakukan dengan menggunakan suatu tabel yang mengkaitkan antara kemungkinan terjadinya risiko dan konsekuensi atau dampak terjadinya risiko. Tujuan dari penentuan prioritas adalah mengidentifikasi risiko yang akan diprioritaskan untuk ditangani (diredakan tingkat kemungkinan terjadi). Metode kuantitatif atau kualitatif dapat digunakan untuk menglasifikasikan risiko sesuai tingkat kesulitan dan potensi pengaruhnya terhadap entitas. Penentuan prioritas risiko yang akan dikelola harus mempertimbangkan 1) kemungkinan terjadinya risiko, 2) konsekuensi risiko, dan 3) biaya yang diperlukan untuk mengadakan/menangani risiko tersebut.

Sehubungan dengan risiko yang dihadapi, terdapat beberapa alternatif tindakan yang dapat diambil oleh manajemen, Pertama menghindari risiko, yaitu melakukan pengkajian ulang suatu proses untuk menghindari risiko tertentu dengan cara membuat perencanaan untuk mengurangi keseluruhan risiko. Kedua meragamkan risiko, yaitu menyebarkan risiko ke beberapa aset atau proses untuk mengurangi keseluruhan risiko kerugian atau kerusakan. Ketiga pengendalian risiko yaitu menyusun suatu kegiatan untuk mencegah, mendeteksi atau menciptakan keadaan sebaliknya sehingga dapat memberikan outcomes positif. Keempat membagi risiko yaitu mengalokasikan risiko melalui kontrak dengan pihak lain seperti entitas asuransi. Kelima mentranfer risiko yaitu mengalokasikan seluruh risiko melalui kontrak dengan pihak lain seperti outsourcing. Keenam menerima risiko yaitu membiarkan terjadinya risiko karena tidak sebanding dengan biaya yang harus dikeluarkan.

Auditor mempunyai peran dalam membantu memastikan bahwa manajemen telah melakukan pengelolaan risiko organisasi secara memuaskan. Sehubungan dengan peran tersebut, auditor melakukan identifikasi dan evaluasi resiko signifikan yang dihadapi organisasi. Untuk keperluan ini auditor intern perlu melakukan penafsiran risiko terhadap kecukupan proses pengelolaan risiko yang dilakukan oleh manajemen.

Penafsiran risiko dengan memberi bobot sebelum dan sesudah dijalankannya pengendalian intern dimulai dengan penetapan batasan risiko yang dianggap layak oleh manajemen. Suatu metode untuk menentukan dapat diterima atau tidaknya suatu risiko dapat dilakukan dengan menggunakan suatu tabel yang mengkaitkan antara kemungkinan terjadinya risiko dan konsekuensi atau

dampak terjadinya resiko. Pemahaman secara benar dan sistem dokumentasi yang baik akan sangat membantu auditor dalam mengidentifikasi, antara lain 1) Risiko apa saja yang mungkin akan dihadapi, 2) Bagian/unit organisasi mana saja yang memiliki risiko tinggi, 3) Sistem pengendalian mana saja yang dianggap cukup kuat, atau sebaliknya, 4) Dampak apakah yang mungkin ditimbulkan karena kelemahan sistem pengendalian intern, dan 5) Pengidentifikasi rekomendasi potensial apakah yang dapat diberikan.

Auditor harus mempunyai master plan dan tujuan penetapan daftar resiko yang disusun berdasarkan risiko audit. Pertama suatu peta titik-titik kritis dari setiap aktivitas dalam organisasi tertentu dan titik kritis dari luar organisasi yang relevan dengan tujuan audit. Kedua rancangan strategi audit yang tepat dan bahkan merancang sejak awal arah rekomendasi, hal ini memberi dampak positif audit lapangan yang minimum, sehingga audit lapangan dilaksanakan dengan efisien.

Tujuan penetapan daftar risiko pada tahap ini adalah sebagai berikut. 1) Untuk menetapkan risiko-risiko yang harus dimasukkan dalam rencana audit. 2) Untuk mengalokasikan risiko-risiko ke dalam prosedur audit yang akan diberikan simpulan untuk disampaikan kepada pihak manajemen. 3) Untuk menetapkan risiko-risiko yang dapat ditoleransi dan berada pada risiko yang dapat diterima yang tidak memerlukan pengujian lebih lanjut. 4) Pertimbangan manajemen atas risiko-resiko yang tidak dapat dimasukan pada risiko yang dapat diterima tetapi dapat ditoleransi oleh manajemen. Pada kondisi ini keputusan sepenuhnya menjadi tanggungjawab manajemen. 5) Manajemen telah mengalihkan risiko yaitu audit tetap diperlukan untuk meyakinkan bahwa risiko benar-benar telah dialihkan kepada pihak ketiga. 6) Manajemen akan mengatasi risiko, risiko yang ditangani oleh manajemen ini merupakan risiko yang termasuk dalam rencana audit, untuk meyakinkan bahwa risiko tersebut apakah pihak manajemen telah menjalankan suatu strategi dengan tepat sehingga risiko telah dapat diatasi dengan baik. 7) Adanya risiko-risiko yang sedang diaudit oleh pihak ketiga yaitu pihak-pihak yang memberikan hasinya langsung ke pihak manajemen maupun melalui auditor intern. 8) Risiko yang dapat dikelola dan berada dalam lingkup risiko yang dapat diterima, untuk meyakinkan bahwa simpulan atas evaluasi risiko, hasil audit, pengendalian risiko oleh manajemen, perubahan-perubahan penting yang terjadi, audit dapat memberikan suatu keyakinan bahwa risiko-risiko dimaksud tetap berada dalam lingkup audit risiko yang dapat diterima dan jika telah terjadi perubahan maka harus direkomendasikan untuk dimasukkan dalam rencana audit.

Penulis adalah auditor IR I.

Daftar Pustaka

1. Buku Pusdiklat BPKP, Audit Berpeduli Risiko.
2. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi oleh Prof. Dr. Veithzal. R, MBA
3. Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen oleh Prof. Dr. J.Winardi, SE



Peringatan Hari Anti Korupsi Sedunia di Kementerian Pertanian

(liputan Hakordia 2012)

Bogor, Tanggal 4 s.d 6 Desember 2012, mengawali kegiatan dalam rangka peringatan hari anti korupsi sedunia , Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian membuka kegiatan dengan Pembinaan Komitmen Anti Korupsi untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), peringatan hari anti korupsi dilaksanakan sudah keempat kalinya di Kementerian Pertanian, dari tujuan dan sasaran tidak jauh beda dengan peringatan tahun sebelumnya, tetapi kemasan yang ditampilkan mengalami pembenahan terus menerus, hal tersebut untuk lebih memberikan sentuhan yang lebih dalam kepada Aparatur Pemerintah di lingkup Kementerian Pertanian agar selalu senantiasa menolak keras terhadap tindakan-tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pembinaan komitmen anti korupsi kali ini di gelar di Botani Square – Bogor dengan melibatkan 500 peserta, materi-materi pembinaaan komitmen anti korupi merupakan pengembangan dari kegiatan THD, jika THD merupakan pembinaaan dengan pendekatan sentuhan hati, maka Komitmen anti korupsi (KAK) lebih kepada implementasi, yaitu membangun komitmen setiap pegawai untuk menghindari tindakan-tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme.





Pada pembinaan komitmen anti korupsi juga di berikan penghargaan kepada beberapa UPT yang telah memperoleh predikat lulus WBK dan peringkat terbaik dalam pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (SPI), penghargaan disampaikan langsung oleh Menteri Pertanian dan Inspektur Jenderal Kementerian Pertanian. Tahun 2012 mengalami peningkatan Unit kerja yang mendapat predikat lulus WBK yaitu dari 108 Unit Kerja pada tahun 2011, menjadi 120 Unit kerja pada tahun 2012.

Dalam sambutannya Menteri Pertanian menghimbau kepada UPT atau unit kerja yang belum memperoleh predikat lulus WBK agar berupaya secara lebih optimal.

Rangkaian kegiatan hari anti korupsi selanjutnya adalah kampanye anti korupsi yang dilaksanakan di dua tempat, yaitu di bundaran HI dan di perempatan lampu merah kantor pusat Kementerian Pertanian tanggal 10 Desember 2012, kampanye dilakukan dengan membagi-bagikan bunga dan stiker sebagai bentuk kontribusi kementerian Pertanian dan sosialisasi anti korupsi kepada masyarakat. Kampanye anti korupsi melibatkan hampir 100 personil Inspektorat Jenderal kementerian Pertanian, di lokasi Bundaran HI dilakukan wawancara langsung dengan TVone

Akhir acara peringatan hari anti korupsi di tutup dengan senam bersama yang diikuti 750 personil pegawai dan pejabat lingkup Kementerian Pertanian tanggal 12 desember 2012, sebagai simbolisasi terlepasnya tindakan-

tindakan koruptif dilakukan pelepasan balon secara masal pada pembukaan senam tersebut yang dipimpin langsung Oleh Ir. Azis Hidajat, MM (Inspektur Jenderal Kementerian Pertanian) – (Parmadi-Media Auditor)



Kegiatan Komitmen Anti Korupsi dalam rangka Hakordia - Bogor



Kampanye Anti Korupsi Di Kantor Pusat Kementan - Ragunan



Kampanye Anti Korupsi Di Bundaran HI - Jakarta



Senam Anti Korupsi di kantyor Pusat Kementan - Ragunan





Launching Zona integritas Kementerian Pertanian

Pembentukan Organisasi Profesi Auditor Pemerintah

Lahirnya Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia yang disingkat AAIPI merupakan reformasi birokrasi di bidang pengawasan. Hal ini sebagai pelaksanaan amanah Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008.



Lahirnya asosiasi auditor Pemerintah Indonesia merupakan reformasi birokrasi di bidang pengawasan. Hal tersebut dikatakan Wakil Menteri PAN dan RB, Eko Prasojo saat memberi sambutan dalam Sidang Pleno Pembentukan Organisasi Profesi Auditor Internal Pemerintah, di Aula Gandhi Gedung BPKP, jalan Pramuka Jakarta Timur. tanggal 30 November 2012. Eko sangat mengapresiasi Tim Kecil Pembentukan Organisasi Profesi yang sejak September lalu mempersiapkan segala sesuatu, membidani lahirnya Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI).

Reformasi birokrasi di Indonesia, telah merubah paradigma pengawasan intern dari pengawasan sebelumnya bersifat watchdog menjadi pengawasan yang bersifat consultant dan assurance. Transformasi paradigma watchdog ke paradigma consultant dan assurance ini merupakan perubahan cara pandang fungsi dan tugas pengawasan. Perubahan paradigma ini menunjukan telah terjadi reformasi di bidang pengawasan intern pemerintah.

Eko Prasojo lebih lanjut mengungkapkan setelah terbentuk organisasi profesi ini ada beberapa hal yang harus dilaksanakan. Organisasi ini harus segera menyusun standar pelayanan profesi auditor, standar kompetensi profesi, standar pendidikan kompetentsi. Selain itu, kode etik dan perilaku auditor, termasuk pembentukan badan pemberi pertimbangan terhadap pelanggaran prilaku dan kode etik auditor tersebut juga merupakan kelengkapan yang harus segera ditetapkan. Mengingat auditor mempunyai tugas spesifik maka kualifikasi khusus menjadi persyaratan. Selama ini memang sudah ada sertifikasi auditor yang perlu terus dikembangkan sehingga kualitas auditor terus meningkat dan kualitas hasil pekerjaan auditor lebih baik.

Seperti diketahui, ada dua jabatan fungsional yang menopang tugas-tugas Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP), yaitu Jabatan Fungsional Auditor yang pembina jabatanya Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Jabatan Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Daerah (P2UPD) yang pembinannya Kementerian Dalam Negeri.

Dua jenis jabatan tersebut agar saling bersinergi dan saling mengisi supaya pelaksanaan tugas APIP untuk melakukan assurance dan consulting dapat dilaksanakan dengan baik. Sekretaris Utama BPKP, Suwartomo membacakan pidato Kepala BPKP. Dalam pidatonya, Mardiasmo berharap organisasi profesi auditor internal pemerintah ini betul-betul dapat menjadi perekat dan pembangun sinergi jabatan fungsional yang ada di APIP, sekaligus sebagai mitra pengembangan profesionalisme dan pengembangan kapabilitas APIP.

Hadir dalam sidang Pleno sore tadi adalah seluruh APIP Instansi Pemerintah Pusat dan Perwakilan dari Inspektorat provinsi, Kabupaten dan kota, berjumlah 100 orang. Sidang di pimpin oleh Inspektur Jenderal Kementerian PU, Mochamad Basoeki Hadimoeljono, Irjen Kementerian Dalam Negeri, Maliki Heru Santosa, serta Direktur Pengawasan Badan Usaha Jasa Perhubungan, Pariwisata, Kawasan Industri dan Jasa Lainnya, Bambang Utoyo.

Keinginan untuk membentuk organisasi ini, bermula dari pertemuan Forum Bersama APIP. Keinginan tersebut ditindaklanjuti dengan membentuk tim kecil yang

terdiri dari 24 orang mewakili itjen kementerian/lembaga dan perwakilan APIP daerah, diketuai oleh Kepala Pusbin JFA BPKP, Sidik Wiyoto. Tim kecil tersebut telah berulangkali rapat dan berembug untuk mempersiapkan ide tersebut, mulai dari mempersiapkan rancangan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga, Bentuk organisasi dan formatur pengurus, Lambang/logo organisasi serta Rencana Kerja tahun 2013.

Organisasi profesi auditor ini dibentuk untuk mengemban amanat sebagaimana dimaksud pada Pasal 51, 52, 53 dan 55 PP Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Dalam Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa pelaksanaan audit intrn di lingkungan instansi Pemerintah oleh pejabat yang mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan yang telah memenuhi syarat kompetensi keahlian sebagai auditor. Selanjutnya dalam Pasal 52 ayat (1) dan (3) disebutkan, bahwa untuk menjaga perilaku pejabat auditor disusun kode etik aparat pengawas intrn pemerintah, sedangkan kode etik tersebut disusun oleh organisasi profesi auditor, dengan mengacu pada pedoman yang ditetapkan oleh pemerintah. Sebagai upaya menjaga kualitas hasil audit maka pada Pasal 53 diamanatkan adanya standar audit sedangkan pada Pasal 55 secara berkala dilaksanakan telaah sejawat (peer reviuw) yang pedomannya juga disusun oleh organisasi profesi auditor.

Setelah dipaparkan oleh ketua tim kecil, dan dibahas oleh seluruh peserta rapat, maka diputuskan bahwa nama organisasi adalah Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia, di ketuai oleh Irjen Kementerian PU, Mochamad Basoeki Hadimoeljono. AAIPI ini segera akan menindaklanjuti apa yang telah ditetapkan dalam sidang pleno ini. Selaku Ketua Umum Presidium, Basoeki mengharapkan seluruh anggota AAIPI dapat memanfaatkan organisasi AAIPI ini dalam melaksanakan tugas di instansi masing-masing.

BP/Media Auditor

Cara terbaik untuk membalas orang yang menolakmu, adalah membuatnya merasa rugi menolakmu. Jadilah pribadi yang bernilai.

Jiwa yang malas akan tetap tersesat, walaupun sudah sampai. Jiwa yang tamak akan tetap mengeluh, walaupun sudah kaya. Jiwa yang bersyukur, akan berbahagia bahkan di dalam masalah. Syukur itu ajaib.

Memaafkan tidak membebaskannya dari tanggung-jawab, tapi membebaskan hatimu dari kemarahan

Menyampaikan kejujuran yang membuatnya menangis, lebih baik daripada membuatnya tersenyum dengan dusta.

Wajar bagi siapa pun untuk mengeluhkan hidup yang tak sesuai harapan. Yang tidak wajar adalah mengeluhkan hidup tanpa bersedia melakukan penyesuaian sikap dan cara.

Kehidupan ini diwakili oleh manusia. Jika kita tidak membangun kualitas yang bisa mereka hargai, kehidupan ini akan menghargai kita murah.

Kebahagiaan adalah keseimbangan. Tidak ada keseimbangan yang bisa dicapai tanpa penyesuaian.

Pengukuhan Pengurus Ikatan Auditor Internal Kementerian Pertanian dan Dewan Kehormatan Profesi Auditor

Hari Jumat, tanggal 23 November 2012, bertempat di Ruang Achmad Affandi Gedung B, Lantai I Kantor Pusat Kementerian Pertanian, Inspektur Jenderal, Ir. H. R. Azis Hidajat, MM mengukuhkan Dewan Kehormatan Profesi Auditor dan Pengurus Ikatan Auditor Internal Kementerian Pertanian (IAIKP) Periode Tahun 2012 – 2015. Acara pengukuhan dihadiri oleh seluruh pejabat eselon II, III dan auditor lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian. Acara pengukuhan juga diisi dengan acara penyampaian paparan program kerja dan perubahan AD/ART IAIKP.

Meskipun di tingkat nasional organisasi profesi auditor internal pemerintah baru dibentuk tanggal 30 November 2012, Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian telah membentuk organisasi profesi auditor pada tahun 2001, dengan nama Ikatan Auditor Internal Departemen Pertanian (IAIDP). Dengan perubahan Departemen Pertanian menjadi Kementerian Pertanian, nama organisasi profesi Auditor juga menyesuaikan dengan nama Ikatan Auditor Internal Kementerian Pertanian (IAIKP).

Semenjak berdiri pada tanggal 17 November 2001, IAIKP telah mengalami pergantian ketua sebanyak 4 kali. Ketua pertama, yaitu Ir. Mursid Suhadi, MM (2001–2005), kedua Ir. Yanuar, M.Ec (2005-2008), ketiga Ir. Fadhly Jamals, MM (2009-2012) dan keempat Ir. Bambang Pamuji (2012-2015). IAIKP dibentuk dan didirikan sebagai suatu organisasi yang demokratis, mandiri, independen, profesional dan bertanggungjawab, serta memiliki integritas dan jiwa kepemimpinan yang aspiratif dengan mengutamakan pada perlindungan dan mediasi bagi anggotanya dalam menghadapi berbagai permasalahan yang berhubungan dengan pengembangan karier dan peningkatan kemampuan/ profesionalisme sebagai auditor.

Dalam sambutannya, Irjen mengingatkan bahwa peran auditor semakin strategis dan mulia dalam rangka mengawal pembangunan pertanian sehingga peran pencegahan harus selalu dikedepankan. Selain itu, peran auditor juga semakin rawan terhadap upaya-upaya dari pihak-pihak yang tidak suka terhadap meningkatnya professional dan indepedensi auditor. Untuk itu, auditor harus siap dengan segala kemungkinan antara lain di somasi atau diadukan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN). Mengantisipasi hal tersebut, Irjen mengingatkan bahwa auditor dalam menjalankan tugas agar selalu memegang kode etik dan standar audit yang sudah ada. "Mudah-mudahan dengan adanya Dewan Kehormatan Profesi Auditor dan IAIKP, akan membantu penegakkan kode etik dan peningkatan kapabilitas, integritas dan profesionalisme," lanjut Irjen. Irjen menambahkan akan mendukung kegiatan yang dilaksanakan IAIKP dengan memberikan dukungan fasilitas.

Dalam paparan program kerja, Ketua IAIKP, Ir. Bambang Pamuji, menyampaikan bahwa yang menjadi dasar penyusunan program kerja adalah profesionalitas/ integritas, kapasitas/kemampuan SDM auditor dan kesejahteraan serta kesetiakawanan sehingga diharapkan dapat ikut serta dalam peningkatan kinerja Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian. Dalam kepengurusan IAIKP ada 4 (empat) kompartemen, yaitu Kompartemen Pengembangan SDM, Kompartemen Kajian dan Pengembangan Profesi, Kompartemen Hukum dan Perundang-Undangan serta Kompartemen Sosial dan Humas. Program kerja masing-masing kompartemen, yaitu : Kompartemen Pengembangan SDM akan melaksanakan sharing knowledge dalam bentuk pelatihan di kantor sendiri dan pelatihan-pelatihan (coaching), antara lain : pelatihan pengadaan barang/jasa, jasa konsultasi, perbenihan, perbibitan, dan lain sebagainya. Kegiatan Kompartemen Kajian dan Pengembangan Profesi, antara lain : kajian evaluasi tentang jumlah hari dan jumlah tim dalam audit, kajian tentang peran pengendali mutu serta mengadakan seminar dengan tema,"Menggagas Penerapan e-audit di Kementerian Pertanian".

Kompartemen Hukum dan Perudang-Undangan menitikberatkan pada kegiatan sosialisasi,workshop atau pelatihan terkait dengan peraturan-peraturan di bidang pengawasan, serta memberikan advokasi terhadap anggota IAIKP apabila diperlukan. Sedangkan Kompar-

temen Sosial dan Humas akan melaksanakan kegiatan sosial antara lain pembinaan mental dan mengupayakan asuransi kesehatan bagi anggota IAIKP serta memainkan peran kehumasan baik internal instansi maupun eksternal diluar instansi.

Sementara dalam penyampaian perubahan AD/ART IAIKP oleh Sekretaris I, Drh. IGMN Kuswandana, menyampaikan bahwa perubahan AD/ART IAIKP dilatarbelakangi tuntutan akan kebutuhan organisasi yang semakin kompleks. Perubahan anggaran dasar yang fundamental, antaran lain: mencantumkan visi IAIKP, merevisi misi, perubahan susunan kepengurusan dan pejabat yang berwenang membubarkan organisasi serta prosedurnya. Sedangkan perubahan anggaran rumah tangga, antara lain : mencantumkan tugas dan fungsi pengurus mulai dari dewan Pembina sampai pengurus harian, dan kenaikan iuran anggota yang semula Rp10.000,00 menjadi Rp25.000,00.

Setelah pemaparan program kerja dan revisi AD/ART, dilanjutkan tanya jawab dengan audien/anggota yang dimoderatori oleh Ir. R. Muh. Imron Rosjidi, M.Si. Beberapa masukan dari anggota antara lain : perlu adanya perubahan logo IAIKP, visi IAIKP disempurnakan menyelaraskan dengan visi Inspektorat Jenderal Kementan, melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan bagi auditor, dan rencana kegiatan IAIKP agar diselaraskan dengan kegiatan inspektorat jenderal sehingga tidak saling berbenturan.

Berikut susunan Pengurus IAIKP Periode Tahun 2012 sampai dengan 2015 dan Dewan Kehormatan Profesi Auditor.

Semoga Dewan Kehormatan Profesi Auditor dan Pengurus IAIKP Periode Tahun 2012-2015 yang telah dikukuhkan menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya, penuh dengan rasa tanggungjawab dan amanah sehingga dapat meningkatkan kinerja Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian. (widodo).

SUSUNAN PENGURUS
IKATAN AUDITOR INTERNAL KEMENTERIAN PERTANIAN (IAIKP)
PERIODE TAHUN 2012 S.D. 2015

DEWAN PEMBINA

Ketua : Inspektur Jenderal
Anggota : Para Eselon II

KETUA

Ir. Bambang Pamuji

SEKRETARIS

1. Drh. IGMN Kuswandana, MM
2. Widodo Teguh Santoso,SE

BENDAHARA

1. Wiwit Nur Widya Hening, SP.
2. Fany Annisa Agusti , SE

KOMPARTEMEN PENGEMBANGAN SDM

1. Ir. Imron Rosyidi, M.Si
2. Tin Latifah, SP
3. Dian Rachmawati, STP., M.Si
4. Drh. Rabiatul Adewiyah
5. Pradhinto Dwi Nugroho, SP

KOMPARTEMEN KAJIAN & PENGEMBANGAN PROFESI

1. Ir. Agus Sidik, MM
2. Ir. Laurensius Sihaloho, MBA
3. Jatiningsih, SP
4. Linda Dewi Puspitasari, S.Si.
5. Usnun Kurniawan, SP

KOMPARTEMEN HUKUM & PERUNDANG UNDANGAN

1. Raswad, SH., MM
2. Dra. Lindang Supartidjah, MM
3. Ir. Dian Yuniarti, MM
4. Akso Diana, S.Pt
5. Anggil Krisma, SP

KOMPARTEMEN SOSIAL & HUMAS

1. Ir. Cholik Setyadi, MM
2. Sembodo Pamenang, SP., MP
3. Bayu Rizka Wirawan, SP., MP
4. Hasan Subkhie, SP., MP
5. Dara Puspitasari, SP

Forum Nasional SPIP Kementan

Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian kembali sukses menggelar acara Forum Nasional SPIP lingkup Kementerian Pertanian dengan tema "Melalui Penerapan SPI yang Handal pada Kegiatan Strategis di Kementerian Pertanian, Kita Wujudkan 4 Sukses Pembangunan Pertanian" yang dilaksanakan selama 3 hari dimulai dari tanggal 20 s.d. 22 November 2012 di Lembah Hijau Cilото, Jawa Barat dan diikuti oleh 355 orang peserta utusan Tim Satlak PI lingkup Kementerian Pertanian.



Pembinaan SPI yang dilaksanakan oleh Kementerian Pertanian sejak tahun 2009, telah mendorong terwujudnya pengendalian intern pada unit-unit kerja lingkup Kementerian Pertanian. Namun tingkat pengendalian intern di unit-unit kerja tersebut masih perlu terus ditingkatkan. Berdasarkan penilaian Satlak PI tahun 2012 terhadap 121 unit kerja, diperoleh hasil bahwa 59 unit kerja (48,77%) kategori sangat handal, 39 unit kerja (32,23%) kategori handal, 14 unit kerja (11,57%) kategori cukup handal, dan 9 unit kerja (7,43%) kategori kurang handal.

Penerapan SPI pada unit-unit kerja lingkup Kementerian Pertanian masih menghadapi beberapa kendala yang berdampak pelaksanaan tugas dan fungsi Tim Satlak PI kurang optimal, sebagai berikut :

- Komitmen dan respons pimpinan pada beberapa unit kerja terhadap keberadaan Satlak PI masih sangat kurang, yang ditandai kurang transparannya pimpinan, pembatasan akses terhadap program/kegiatan tertentu, SPI kurang diperankan dan atau hasil pelaksanaan SPI kurang ditindaklanjuti oleh pimpinan.
- Kompetensi dan pemahaman Tim Satlak PI terhadap SPI dinilai masih kurang memadai, selain personil Tim Satlak PI banyak kesibukan, sehingga kurang optimal dalam menjalankan fungsi Tim Saklak PI.
- Masih ada anggapan bahwa pelaksanaan sistem pengendalian intern menjadi tanggung jawab Tim Satlak PI. Di lain pihak, masih ada resistensi unsur-unsur organisasi terhadap keberadaan Satlak PI yang dinilai sebagai 'itjen kecil', sehingga unit kerja cenderung menjaga jarak terhadap Tim Satlak PI.
- Terjadinya tumpang tindih antara SPI dengan Monev dan kerancuan pemahaman antara SPI dengan ISO, sehingga unit kerja cenderung mendahulukan monev dan ISO karena ketersediaan anggaran dan kejelasan unit struktural pelaksananya. Padahal, SPI bersifat lebih luas dari pada Monev yang bersifat pemantauan dan ISO yang difokuskan pada kendali mutu pelayanan publik.
- SPI masih menggunakan pendekatan administratif dan belum terintegrasi menjadi bagian dari pelaksanaan program/kegiatan, sehingga menjadi beban bagi unit kerja dalam melaksanakan pengendalian intern.
- Salah satu unsur SPI yaitu penilaian risiko masih sulit dipahami dan belum dimanfaatkan secara tepat dalam kegiatan pengendalian di unit kerja.

Selama 4 tahun terakhir, masing-masing unit kerja telah mengembangkan berbagai metode SPI yang efektif dan mudah diterapkan, sehingga patut diapresiasi. Pemaparan dari Narasumber mengenai success story pelaksanaan SPI di unit kerjanya dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran, yaitu :

- Sekretariat Jenderal telah mengembangkan Six Steps of Risk Analysis (SSRA) yang menggunakan teknologi informasi (TI) untuk mengidentifikasi risiko/titik kritis, menetapkan tingkat risiko (tinggi/sedang/ren-

dah), dan menetapkan penanganan risiko, sehingga risiko pada program/kegiatan dapat lebih terukur dan terpantau dari waktu ke waktu, sebagai bahan penyusunan kebijakan.



- Ditjen Peternakan dan Kesehatan Hewan mengembangkan Tim Satlak PI sebagai agen perubahan (agent of change) melalui capacity building sehingga meningkat kompetensinya. Penerapan SPI di unit kerja tersebut mengintegrasikan pengenda-lian intern ke dalam pelaksanaan program/kegiatan, karena prinsipnya tujuan SPI adalah mengawal dan mengendalikan kegiatan, serta mengamankan pencapaian tujuan dan sasaran program/kegiatan.

Berdasarkan permasalahan dan kendala serta belajar dari keberhasilan pelaksanaan SPI di unit-unit kerja di atas direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut :

- Unit Eselon I sebagai Pembina SPI di lingkungan unit kerjanya agar terus mendorong pimpinan pada masing-masing UPT/UK untuk berkomitmen menerapkan SPI secara konsekuen, mengembangkan nilai moral kepemimpinan dan keteladanan, serta memfungsikan Tim Satlak PI secara efektif dalam penyelenggaraan program/kegiatan yang 3E+1T.
- Unit Eselon I juga lebih proaktif mensosialisasikan SPI secara berkelanjutan, mendorong penyusunan analisis risiko/titik kritis program/kegiatan dan meningkatkan capacity building personil Tim Satlak PI pada unit-unit kerja di bawahnya, serta tetap konsisten dalam penyediaan dana pendukung SPI pada masing-masing unit kerja.
- Pimpinan unit kerja diharapkan mengembangkan metode pengendalian intern yang kreatif-inovatif namun mudah diterapkan, serta menjadikan SPI sebagai sistem peringatan dini (early warning system) bagi semua unsur dalam organisasi, sehingga penerapannya terintegrasi dan menyatu dalam pelaksanaan program/kegiatan. Pimpinan unit kerja juga menjadikan Tim Satlak PI sebagai mitra dan mata-telinga unsur pimpinan dalam mewujudkan pencapaian tujuan dan sasaran program/kegiatan.
- Metode SSRA dari Setjen Kementan untuk melakukan penilaian risiko perlu terus dikembangkan karena cukup positif hasilnya, bahkan dapat ditingkatkan level-nya sehingga mencakup seluruh Kementerian Pertanian. Selain itu, perlu dipertimbang-kan dibangunnya electronic SPI (e-SPI) yang berbasis web/internet yang terintegrasi pada seluruh UPT/unit kerja lingkup Kementerian Pertanian, yang pengelolaannya dilakukan secara koordinatif antara Setjen dan Itjen Kementan, bekerja sama dengan seluruh SPI unit Eselon I.
- Inspektorat Jenderal diharapkan dapat terus memberikan pemahaman mengenai SPI secara bersinambungan tidak hanya kepada Tim Satlak PI, melainkan kepada pimpinan dan seluruh jajaran UPT/UK melalui kegiatan pembinaan yang lebih efektif.

Mari kita tingkatkan sikap disiplin terhadap peraturan, dan berupaya seoptimal mungkin untuk melaksanakan program/kegiatan secara 3E dan 1T. Insya Allah apa yang kita kerjakan, akan menjadi berkah bagi semua pihak dan merupakan amal yang diperhitungkan oleh Allah SWT. Semoga melalui Forum Nasional SPIP ini dapat memberi manfaat dan moment ini dapat dijadikan trigger bagi Satlak PI lain untuk selalu berupaya menjadi yang terbaik.

Arief Kurniawan, STP

Workshop Penerapan SAKIP Kementan 2012



Dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian sesuai dengan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian nomor 61/Permentan/OT.140/10/2010 Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian menyelenggarakan Workshop Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Eselon I dan II serta Unit Pelaksana Teknis (UPT) lingkup Kementerian Pertanian untuk meningkatkan kualitas penyusunan dan evaluasi LAKIP. Sebagai bagian dari pelaksana kegiatan pengawasan Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian tahun 2012 seperti audit kinerja, audit investigasi, pengawalan evaluasi strategis dan beberapa kegiatan pengawasan lainnya seperti Gerakan SAKIP, Gerakan WTP, Gerakan SPI dan Komitmen Anti Korupsi.

Sejalan dengan komponen Responsibility and Accountability (tanggungjawab dan akuntabilitas) yang merupakan bagian dari paradigma pengawasan Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian yaitu GREEN AUDITS, Inspektorat Jenderal akan menyelenggarakan Workshop Penerapan SAKIP untuk meningkatkan Quality Assurance lingkup Kementerian Pertanian.

Workshop Penerapan SAKIP Tahun 2012 kali ini mengambil tema "PENINGKATAN PENERAPAN SAKIP MENUJU REFORMASI BIROKRASI DI KEMENTERIAN PERTANIAN". Adapun tujuan workshop untuk meningkatkan pemahaman aparatur lingkup Kementerian Pertanian dalam menerapkan SAKIP sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam rangka menuju reformasi birokrasi yang diharapkan. Sasaran peserta adalah auditor, pejabat, aparat/petugas penyusun LAKIP pada Eselon I dan II serta UPT lingkup Kementerian Pertanian se-Sumatera.

Acara diawali dengan laporan penanggungjawab kegiatan Inspektur I Itjen Kementan, Ir. Suprapto, M.Si, dan dibuka secara resmi oleh Sekretaris Inspektorat Jenderal, Ir. Yanuar, M.Ec.

Materi yang menjadi bahasan utama dalam Workshop Penerapan SAKIP Kementerian Pertanian Tahun 2012 dan narasumber pemapar meliputi 1) PMPRB (Ir. Yanuar, M.Ec), 2) Sosialisasi PermenPAN dan RB No 25 tahun 2012 (Agusdin Muttakin AK / Kabid Pemantauan dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Aparatur Pemerintah KemenPAN dan RB), 3) Hasil Evaluasi AKIP Eselon I Kementerian Pertanian (Ir. Yayat Supriatna, MM), 4) Performance Model Online SAKIP Tingkat Kementerian Pertanian (Dr. Suwandi – Biro Perencanaan Kementan), dan 5) Workshop Penerapan SAKIP.

Hasil Workshop Penerapan SAKIP Kementerian Pertanian tertuang dalam rumusan sebagai berikut :

1. Penerapan PK merupakan hal yang mengikat, sesuai PermenPAN RB No: 29 Tahun 2010 bahwa:
   a. Unit organisasi Eselon I menyusun PK tingkat unit organisasi setelah menerima dokumen pelaksanaan anggaran dan ditandatangani oleh menteri/pimpinan lembaga dan pimpinan unit organisasi.
   b. Satuan kerja dan unit kerja Eselon II menyusun PK setelah menerima dokumen pelaksanaan anggaran dan ditandatangani oleh pimpinan unit organisasi dan pimpinan satuan kerja.
   c. Menteri/Pimpinan Lembaga menyampaikan dokumen PK kepada Presiden melalui Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berjalan.

d. Apabila ada perubahan sasaran strategis dan target kinerja maka PK harus dilakukan koreksi/ revisi.

2. Penerapan Sistem AKIP pada tingkat Eselon I dan Eselon II dibawahnya, belum sepenuhnya selaras pada aspek Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, dan Pelaporan Kinerja.

3. Sistem Informasi Kinerja dalam rangka untuk mendapatkan Database kinerja masih lemah dan sebagian unit kerja belum membangun Sistem Informasi tersebut.

4. Evaluasi Penerapan SAKIP TA. 2012 menggunakan PermenPAN RB No: 25 Tahun 2012 tentang Juklak Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2012. Secara substansi, tidak berbeda dengan PermenPAN RB No: 35 Tahun 2011. Bobot penilaian Sistem AKIP sebesar 80%, sedangkan capaian kinerja sebesar 20%. Sementara, sedikit perbedaan antara keduanya pada aspek:

   a. RKT dan PK menurut PermenPAN RB No. 25 Tahun 2012 masuk ke dalam 1 (satu) komponen penilaian, berbeda dengan PermenPAN RB No. 35 Tahun 2011 yang merupakan komponen penilaian yang terpisah.

   b. Pada subsistem Implementasi Kinerja terdapat penilaian terhadap Rencana Aksi atas kinerja setelah PK ditandatangani, apakah ada action plan dari suatu K/L terhadap PK yang ditandatangani tersebut untuk mencapai sasaran strategis.

5. Dalam melakukan evaluasi penerapan SAKIP Eselon I dan reviu SAKIP tingkat Kementerian diperlukan adanya penyamaan persepsi, antara Evaluator dengan Evaluatan, untuk itu dibutuhkan Sosialisasi PermenPAN RB No: 25 Tahun 2012 tentang Juklak Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2012.



6. KemenPAN RB melaksanakan evaluasi kinerja terhadap sistem AKIP, sedangkan BPK melakukan evaluasi terhadap sistem akuntansi. Sistem AKIP yang dilakukan evaluasi oleh KemenPAN RB meliputi: Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Penetapan Kinerja (PK), Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP), dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja, sedangkan BPK melakukan evaluasi pada aspek Rencana Kerja dan Anggaran, DIPA, Laporan Keuangan, dan Audit Keuangan.

7. Penerapan e-Government, berupa: e-Office, e-Planning, e-Procurement, e-Budgeting, e-Performance, dan e-Audit di Kementerian Pertanian, termasuk e-SAKIP, yang merupakan salah satu Rencana Aksi untuk mengimplementasikan UU No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, diharapkan dapat menjadi sarana mencermati transparansi, kehandalan, dan akuntabilitas kinerja yang tertuang dalam SAKIP Kementerian Pertanian. Penerapan e-Government tersebut merupakan salah satu dari 9 program Percepatan Reformasi Birokrasi.

Arief Kurniawan, STP

Memang uang dari Tuhan, turunnya dari langit, tapi datangnya kepada kita melalui orang lain. Maka yang kita lakukan untuk menguntungkan orang lain, berperan sangat besar bagi kebaikan rezeki kita. Perhatikanlah cara kita bekerja dan berhubungan dengan sesama, karena itu menentukan kebaikan hatinya kepada kita. Ingatlah, bahwa senangnya orang lain kepada kita adalah tanda senangnya Tuhan kepada kita.

Semangat Baru KORPRI dalam usia ke 41



29 November 2012 Dirgahayu KORPRI, menginjak usianya yang ke 41, pakaian seragam batik Korps Pegawai Republik Indonesia yang selama ini menjadi salah satu seragam resmi bagi anggota Korpri di seluruh Indonesia untuk tahun ini kembali mengalami perubahan. Sejalan dengan hal tersebut diharapkan jajaran Korps Pegawai Republik Indonesia juga harus mampu berubah menjadi lebih baik dalam melayani kepentingan semua lapisan masyarakat.

Perubahan seragam tersebut hanyalah simbol dari paradigma pelayanan anggota Korpri sebagai abdi Negara dan masyarakat.. Peresmian atau penggunaan secara serentak seragam Korpri yang baru tersebut dilakukan secara serempak pada acara peringatan HUT Korpri ke-41 tanggal 29 November Tahun 2012.

Motif Seragam Batik Korpri Baru

Peringatan HUT Korpri juga di peringati di Kantor pusat kementerian Pertanian, dengan seragam barunya seluruh pegawai Kementerian sangat antusias dalam mengikuti jalannya upacara. Tema hyang diusung kali ini adalah " Pemantapan jiwa Korps Pegawai Republik Indonesia Guna Mempercepat Reformasi Birokrasi" dalam sambutan presiden yang dibacakan oleh pemimpin upacara, diharapkan KORPRI dapat meningkatkan kualitas manajemen pemerintahan melalui pemantapan kelembagaan, ketatalakksanaan, hingga peningkatan kompetensi sumber daya manusia Pegawai negeri Sipil.

Pesan yang disampaikan oleh Presiden lewat pidatonya yang dibacakan oleh pemimpin upacara, dan secara serentak juga dibacakan disetiap peringatan upacara di seluruh kementerian lembaga dan pemerintah daerah, yaitu ada 5 hal penting terkait dengan profesionalisme Korpri, Pertama, tingkatkan kinerja saudara sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat dalam menjalankan kebijakan pemerintah, di tingkat pusat maupun di daerah. Pastikan rakyat benar-benar dapat merasakan manfaat dari berbagai kebijakan pembangunan yang digulirkan pemerintah.

Kedua, perkokoh netralitas anggota KORPRI di tengah dinamika politik, utamanya Pilkada di berbagai daerah. Tampilkan KORPRI sebagai organisasi kedinasan yang netral dan profesional. Hindarkan praktik-praktik politik praktis. Pelihara dedikasi, integritas, dan loyalitas yang tinggi. Pastikan loyalitas KORPRI hanya tegak lurus kepada bangsa dan negara.

Ketiga, tuntaskan reformasi birokrasi untuk memantapkan postur pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Tingkatkan profesionalisme dan kompetensi. Ciptakan birokrasi yang mampu memberikan pelayanan publik yang profesional.

Keempat, di tengah momentum percepatan pembangunan Saat ini, laksanaan tugas dan pengabdian saudara dengan penuh tanggungjawab. Saat ini, harapan rakyat kepada pemerintah sangat tinggi. Jangan kecewakan rakyat. Bekerjalah segiat mungkin. Berikhtiarlah dengan penuh disiplin. Kedepankan rasa tanggungjawab dan semangat untuk berbuat yang terbaik. Jadikan pelaksanaan tugas pengabdian saudara sebagai bagian dari ibadah kepada Tuhan Yang Maha Kuasa.

Kelima, berikan keteladanan di tengah-tengah kehidupan masyarakat, dengan menciptakan kehidupan yang damai, toleran, dan harmonis. Jadilah perekat bagi soliditas dan solidaritas di kalangan masyarakat.

(parmadi- Media Auditor)

Manfaat Bawang Putih Untuk Kesehatan (Azzamku.com)

Manfaat Bawang Putih Untuk Kesehatan – Bawang putih tidak hanya bermanfaat untuk tambahan untuk masakan di dapur kita. Tapi ternyata bawang putih mengandung banyak manfaat untuk kesehatan. Di postingan saya yang terbaru ini nanti kita akan bahas beberapa manfaat bawang putih untuk kesehatan.



Allium sativum adalah nama latin bawang putih. Bawang putih merupakan herba semusim berumpun yang mempunyai ketinggian sekitar 60 cm. Tanaman ini banyak ditanam di ladang-ladang di daerah pegunungan yang cukup mendapat sinar matahari. Batangnya semu dan berwarna hijau. Bagian bawahnya bersiung-siung, bergabung menjadi umbi besar berwarna putih. Tiap siung terbungkus kulit tipis dan kalau diiris baunya sangat tajam. Daunnya berbentuk pita (pipih memanjang), tepi rata, ujung runcing, beralur, panjang 60 cm dan lebar 1,5 cm. Berakar serabut. Bunganya berwarna putih, bertangkai panjang dan berbentuk payung.

Bawang Putih

KANDUNGAN DALAM BAWANG PUTIH

Bawang putih mengandung minyak atsiri, yang bersifat anti bakteri dan antiseptik. Kandungan allicin dan aliin berkaitan dengan daya anti kolesterol. Daya ini mencegah penyakit jantung koroner, tekanan darah tinggi dan lain-lain. Umbi batang mengandung zat-zat:

1. Kalsium : bersifat menenangkan sehingga cocok sebagai pencegah hipertensi.
2. Saltivine : bisa mempercepat pertumbuhan sel dan jaringan serta merangsang susunan sel saraf.
3. Diallysulfide,alilpropil-disulfida: anti cacing.
4. Belerang
5. Protein
6. Lemak
7. Fosfor
8. Besi

\9. Vitamin A, B1 dan C.

MANFAAT BAWANG PUTIH UNTUK KESEHATAN 1 – MENYEMBUHKAN FLU DAN BATUK

Kandungan sulfur yang terkandung dalam bawang putih membuatnya memiliki bau dan rasa yang khas dapat meningkatkan dan mempercepat kegiatan membran mucous di saluran pernapasan, yang membantu melegakan pemampatan dan mengeluarkan lendir. Bawang putih mentah mengandung phytochemical yang dapat membantu membunuh bakteri dan virus penyebab penyakit. Pada tahun 1992, peneliti dari Universitas Brigham Young di Utah melaporkan bahwa bawang tumbuk dalam minyak membunuh bukan hanya membunuh rhinivirus tipe 2 (penyebab umun flu), tetapi juga membunuh 2 macam herpes (penyakit kulit menular) dan beberapa virus umum lainnya.

Bagaimana cara memanfaatkannya? Makanlah bawang putih sebanyak-banyaknya segera setelah anda merasa sakit atau tambahkan bawang putih pada masakan. Anda juga dapat membuat obat batuk dengan resep ini : Hancurkan bawang dan masukan ke dalam susu dingin di dalam panci, lalu panaskan sekitar 1-2 menit, dan minum hangat-hangat.

MANFAAT BAWANG PUTIH UNTUK KESEHATAN 2 - MENINGKATKAN STAMINA

Setelah dikaji secara mendalam, ternyata bawang putih dapat menjadi sumber stamina dan kekuatan fisik yang tinggi. Walaupun sebelumnya mereka jarang sekali sakit, tiba-tiba mereka mudah terserang flu, orang – orang seperti inilah yang terutama membutuhkan daya pembangun stamina yang terdapat di bawang putih. Orang-orang yang mudah lelah seharusnya menambah stamina mereka dengan makan sedikit bawang putih setiap hari dalam jangka waktu yang lama. Caranya, bisa kita campurkan dalam olahan masakan kita dan menelannya.

MANFAAT BAWANG PUTIH UNTUK KESEHATAN 3 -MEMERANGI KANKER

Bawang juga mempunyai kandungan untuk memerangi kanker, terutama kanker perut dan usus besar. Organosulfida yang terkandung dalam bawang putih membantu hati memproses senyawa kimia beracun, termasuk senyawa kimia yang menyebabkan kanker beberapa penelitian epidemiologis menunjukan bahwa orang yang banyak mengkonsumsi bawang putih lebih rendah resikonya terkena kanker perut dan usus besar. Untuk memastikan bahwa anda akan mendapatkan hasil yang maksimal, peneliti dari Penn State Unipersity merekomendasikan untuk membiarkan dulu potongan atau tumbukan bawang selama paling sedikit 10 menit, memberi waktu bawang itu membentuk kandungan-kandungan yang membantu memerangi kanker.

MANFAAT BAWANG PUTIH UNTUK KESEHATAN 4 -MENURUNKAN KOLESTEROL

Sekarang ada lebih dari 12 studi yang dipublikasikan di seluruh dunia yang memastikan bahwa bawang putih dalam berbagai bentuk dapat menurunkan kolesterol. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa bawang ini dapat menyembuhkan tekanan darah tinggi, penyakit jantung. Salah satu studi yang dipublikasikan di "The Journal of The Royal College of Physicians" oleh Silagy CS dan Neil HAW tahun 1994 menyebutkan bahwa bawang putih merupakan agen untuk mengurangi lemak. Penulis menyatakan bahwa suplemen bawang merupakan bagian terpenting dalam penyembuhan kolesterol tinggi. Menurutnya, secara keseluruhan, penurunan terjadi sebesar 12 % dari total kolesterol. Penurunan ini terjadi setelah 4 minggu perawatan.

EFEK SAMPING BAWANG PUTIH

Efek samping apabila mengkonsumsi bawang putih terlalu banyak membuat napas kita menjadi bau, untuk menghilangkannya kita dapat melakukan cara –cara berikut ini :

1. Meminum air teh kental atau kopi setelah mengkonsunsi bawang putih
2. Memakan kulit limau dengan cara dikunyah
3. Mengimbangi dengan makanan yang terbuat dari protein, hati, dan telor
4. Menggunakan bawang putih dengan cara direbus terlebih dahulu atau dijadikan acar

Dalam mengkonsumsi bawang putih sebaiknya tidak dimakan mentah, karena dapat mengganggu lambung. Oleh karena itu dianjurkan agar bawang putih terlebih dahulu direbus, digoreng, atau dipanggang dulu sebelum makan. Tetapi bawang putih tidak boleh digunakan dalam bentuk apapun sewaktu terdapat serangan penyakit di bagian perut dan usus besar.

Hanya mereka yang berani gagal dapat meraih keberhasilan (Robert F. Kennedy)

Setiap pria dan wanita sukses adalah pemimpi-pemimpi besar. Mereka berimajinasi tentang masa depan mereka, berbuat sebaik mungkin dalam setiap hal, dan bekerja setiap hari menuju visi jauh ke depan yang menjadi tujuan mereka (Brian Tracy)

Percayalah pada keajaiban, tapi jangan tergantung padanya (H. Jackson Brown, Jr)

Rayulah aku, dan aku mungkin tak mempercayaimu. Kritiklah aku, dan mungkin aku tak menyukaimu. Acuhkan aku, dan aku mungkin tak memaafkanmu. Semangatilah aku, dan aku mungkin takkan melupakanmu (William Arthur)

Jika Anda membuat seseorang bahagia hari ini, Anda juga membuat dia berbahagia dua puluh tahun lagi, saat ia mengenang peristiwa itu (Sydney Smith)



PAMITAN

Drs. Djoko Supono, MM
Kepala Bagian Organisasi Kepegawaian Hukum dan Hubungan Masyarakat

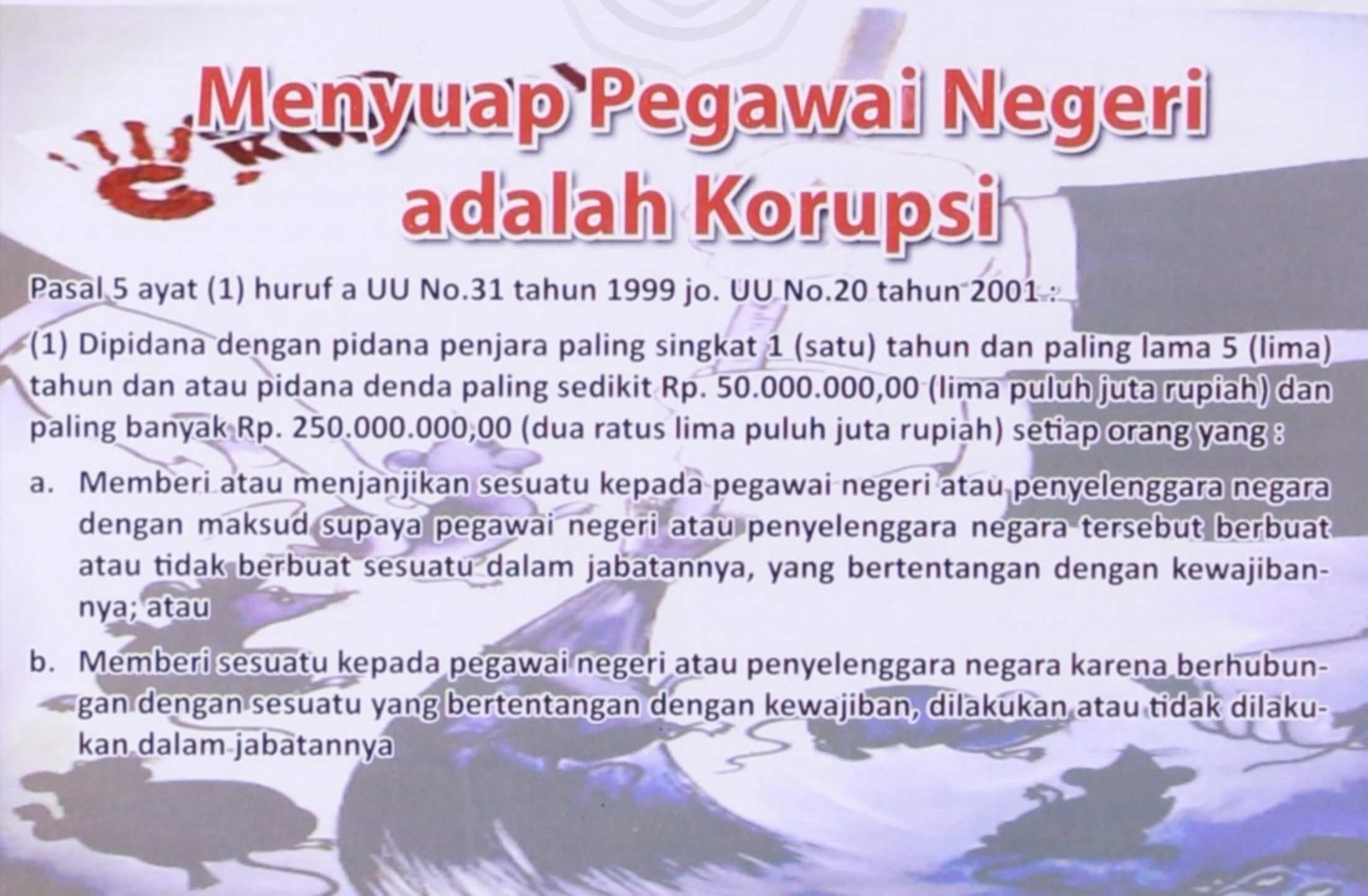
Assalamualaikum Wr Wb.

Menyelesaiakan tugas pengabdian sebagai Pegawai Negeri Sipil secara tuntas tanpa adanya permasalahan, terutama tuntutan kerugian negara merupakan hal yang patut disyukuri. Selama 33 tahun sejak diangkat sebagai calon pegawai 1 April 1979, dan malang melintang di berbagai satuan unit kerja di lingkungan Kementerian Pertanian, mulai dari Staf Biro Kepegawaian, Biro Kerjasama Luar Negeri dan Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian maka mulai 1 Januari 2013 pengabdian Djoko Supono berakhir. Untuk itu atas nama pribadi maupun jabatan terakhir sebagai Kepala Bagian Organisasi Kepegawaian Hukum dan Hubungan Masyarakat saya mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan perhatian pimpinan telah memberikan kepercayaan kepada saya selama ini. Sehubungan dengan peran saya di Media Auditor sebagai Penanggung Jawab maka dalam penerbitan di Edisi 31 ini, Saya mohon dibukakan pintu maaf, tak ada gading yang tak retak, semua kesalahan yang terjadi atas tidak munculnya edisi edisi sebelumnya dengan tepat waktu merupakan kelemahaman saya.

Sekali lagi terima kasih atas kepercayaan pimpinan untuk saya dapat mengabdi di Inspektorat Jenderal dengan paripurna. Terima kasih pada seluruh Staf Bagian Organisasi Kepegawaian Hukum dan Humas, rekan Kabag, Auditor, Inspektur dan Inspektur Jenderal atas bantuan dan kerjasamanya. Bilahhitaufiq wal hidayah. Wassalamualaikum wr wb.

Salam hormat,

Djoko Supono



Seluruh Pengurus dan Redaksi Majalah

Media
AUDITOR

Mengucapkan :

Selamat Natal 2012

Tahun Baru 2013

INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN

LAYANAN KAMI

TANPA SUAP, PUNGLI, DAN GRATIFIKASI

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

SMS Pengaduan
081112196 7

KPK
Komisi Pemberantasan Korupsi

WBK
KEMENTERIAN PERTANIAN
WILAYAH BEBAS dari KORUPSI

HARI ANTI KORUPSI SEDUNIA 2015
TOLAK KORUPSI