



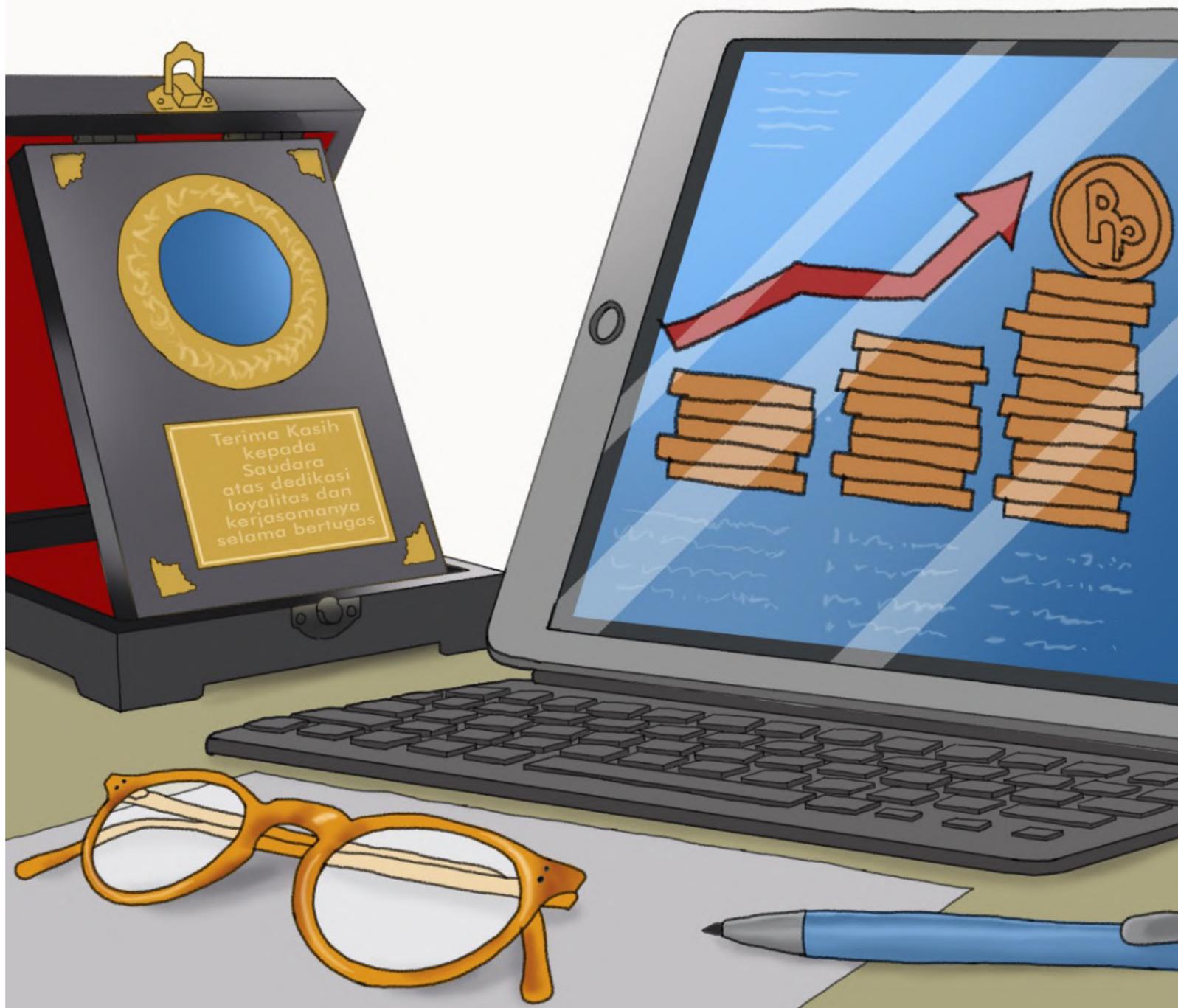
G20 INDONESIA
2022



SAI20
INDONESIA
2022 SUPREME AUDIT INSTITUTION



BPK DORONG PERBAIKAN LAYANAN UNTUK PESERTA TASPEN



6

Presiden Pastikan Pemerintah
Tindak Lanjuti Rekomendasi BPK

18

Whistleblowing System
dan Pelaporan Gratifikasi di BPK

40

Perempuan Harus
Berani Berperan



khtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) I Tahun 2022 masih menjadi pembahasan *Warta Pemeriksa* edisi Oktober 2022. Dalam rubrik Sorotan kali ini, redaksi mengulas penyerahan IHPS oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) kepada Presiden Joko Widodo di Istana Kepresidenan, Jakarta, pada 1 November.

Dalam kesempatan itu, BPK memaparkan sejumlah data penting yang tersaji dalam IHPS I 2022 dan menyampaikan masukan serta rekomendasi terkait hasil pemeriksaan. Sementara itu, Presiden Jokowi memastikan bahwa pemerintah akan menindaklanjuti setiap rekomendasi hasil pemeriksaan yang disampaikan BPK. Tindak lanjut rekomendasi penting dilakukan sebagai upaya perbaikan atas pengelolaan keuangan negara.

Presiden bahkan menegaskan akan meminta seluruh kementerian, lembaga, pemerintah daerah, BUMN, BUMD, untuk secepatnya menindaklanjuti rekomendasi BPK. "Selesaikan temuan-temuan yang ada dan permasalahan-permasalahan yang ditemukan oleh BPK. Segera lakukan langkah perbaikan, sehingga pemanfaatan anggaran dapat dilakukan dengan lebih hati-hati, lebih baik serta lebih transparan," kata Presiden dalam sambutannya.

Selain itu, rubrik Sorotan juga membahas mengenai rencana pemerintah mengubah skema penyaluran dana pensiun pegawai negeri sipil (PNS) dan pejabat negara dari manfaat pasti menjadi iuran pasti. Perubahan skema dianggap perlu karena beban negara dalam membayar uang pensiun terus meningkat setiap tahunnya.

Terkait rencana pemerintah tersebut, Wakil Ketua BPK Agus Joko Pramono menilai pengelolaan dana pensiun sudah seharusnya diperbaiki. Pemerintah juga patut melakukan reformasi pengelolaan dana pensiun dari sisi kelembagaan.

Masih terkait, redaksi juga menyiapkan laporan mengenai permasalahan dalam aset investasi PT Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri atau PT Taspen (Persero). BPK mencatat, kebijakan aset investasi dalam perhatian belum sepenuhnya memadai dan sebanyak tujuh saham belum mengalami peningkatan nilai selama tiga tahun buku, serta 10 saham mengalami penurunan nilai lebih dari 30 persen.

Dari pemeriksaan yang dirampungkan pada Agustus 2021, BPK menemukan sejumlah hal yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, peraturan internal, maupun perjanjian kerja sama. Pembaca dapat melihat isu ini lebih dalam di rubrik BPK Bekerja. Termasuk berbagai rekomendasi yang disampaikan BPK untuk mendorong perbaikan PT Taspen.

Tak kalah menarik yaitu informasi mengenai aplikasi Whistleblowing System di rubrik Sharing Knowledge. Ini merupakan aplikasi yang disediakan bagi individu atau badan yang mengetahui informasi terkait perbuatan terindikasi melawan hukum. Ini merupakan upaya BPK untuk meningkatkan integritas dan penerapan kode etik.

Tetap ikuti laporan-laporan lain yang redaksi siapkan dalam edisi kali ini. Mulai dari wawancara dengan Kepala Badan Diklat Pemeriksaan Keuangan Negara BPK Suwarni Dyah Setyaningsih hingga wawancara dengan Bupati Banyuwangi, Ipuk Fiestiandani mengenai *smart city*. Selamat menikmati. ●

TIM EDITORIAL

Pengarah

Isma Yatun
Agus Joko Pramono
Bahtiar Arif

Penanggung Jawab

R. Yudi Ramdan Budiman

Ketua Tim Redaksi

R. Yudi Ramdan Budiman

Kepala Sekretariat

Bestantia Indraswati

Sekretariat

Bambang Supriedi
Muhammad Hasbi Ash-Shiddiqi
Sutriono
Klara Ransingin
Ridha Sukma
Sigit Rais
Frenny Artiningrum S.
Apriyana
Sudarman

Alamat Sekretariat

Gedung BPK-RI
Jalan Gatot Subroto no 31
Jakarta
Telepon: 021-25549000
Pesawat 1188/1187
Email: wartapemeriksa@bpk.go.id
www.bpk.go.id

Diterbitkan oleh
Sekretariat Jenderal
Badan Pemeriksa Keuangan
Republik Indonesia

Pemeriksa BPK dilarang
meminta/menerima uang/
barang/fasilitas lainnya dari
pihak yang terkait dengan
pemeriksaan.

(Sumber: Peraturan BPK 4/2018
tentang Kode Etik BPK)



4 BPK DAN PRESIDEN BAHAS REKOMENDASI HASIL PEMERIKSAAN

BPK berterima kasih kepada Pemerintah karena telah menunjukkan kerja sama yang baik dengan BPK.

- 6 PRESIDEN PASTIKAN PEMERINTAH TINDAK LANJUTI REKOMENDASI BPK
- 8 MENIMBANG OPSI SKEMA PENSIUN
- 12 MENGURAI MASALAH TASPEN
- 15 BPK DORONG PERBAIKAN LAYANAN UNTUK PESERTA TASPEN
- 18 *WHISTLEBLOWING SYSTEM* DAN PELAPORAN GRATIFIKASI DI BPK



22 KETUA BPK TEKANKAN KOLABORASI P20 DAN SAI20

Sebagai *engagement group* G20 yang baru, SAI20 ingin berkontribusi kepada komunitas G20. Terutama dalam pencapaian SDGs dan *green economy*.

- 24 BPK SAMPAIKAN APRESIASI KEPADA TURKISH COURT OF ACCOUNT
- 25 BPK SAMPAIKAN KOMUNIKASI SAI20 KE BOARD OF AUDIT OF JAPAN
- 26 SUWARNI DYAH SETYANINGSIH, KEPALA BADAN DIKLAT PEMERIKSAAN KEUANGAN NEGARA BPK 'MENDUKUNG PENGEMBANGAN BPK CORPU'
- 31 BPK BAHAS PENGUATAN PEMERIKSAAN BERBASIS TI DENGAN NIK
- 32 KUNJUNGI KANTOR ANAO, KETUA BPK IKUTI SMD
- 34 MENINGKATKAN KUALITAS HIDUP MASYARAKAT DENGAN *SMART CITY*
- 36 MEWUJUDKAN TEMPAT TINGGAL NYAMAN DENGAN *SMART CITY*
- 38 MENYATUKAN PECINTA SEPAK BOLA LEWAT BPK FOOTBALL CLUB
- 40 PEREMPUAN HARUS BERANI BERPERAN
- 44 WAKIL KETUA BPK PAPARKAN STRATEGI CEGAH KEJAHATAN KEUANGAN DI ERA DIGITAL
- 46 BPK PERKUAT JDIH DAN DORONG PENYELESAIAN GANTI KERUGIAN NEGARA/DAERAH
- 49 MENGGAGAS PROGRAM MAGANG KE LUAR NEGERI BAGI PNS
- 56 BERITA FOTO

BPK DAN PRESIDEN BAHAS REKOMENDASI HASIL PEMERIKSAAN

BPK berterima kasih kepada Pemerintah karena telah menunjukkan kerja sama yang baik dengan BPK.



Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menyerahkan Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) I Tahun 2022 kepada Presiden Joko Widodo, di Istana Kepresidenan, Jakarta, pada 1 November. Dalam kesempatan itu, BPK memaparkan sejumlah data penting yang tersaji dalam IHPS I 2022 dan menyampaikan masukan serta rekomendasi terkait hasil pemeriksaan.

Ketua BPK Isma Yatun dalam sambutannya menyampaikan mengenai perkembangan kualitas laporan keuangan kementerian dan lembaga (LKKL). Ketua BPK mengatakan, capaian opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas LKKL melampaui target Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024.

RPJMN 2020-2024 menargetkan persentase opini WTP LKKL sudah harus mencapai 92 persen pada 2021. “(Realisasi) Capaian opini WTP LKKL

Tahun 2021 sebesar 95 persen pada 2021. Telah melampaui target RPJMN 2020-2024, yaitu 92 persen,” kata Ketua BPK.

Secara keseluruhan, IHPS I Tahun 2022 memuat 137 hasil pemeriksaan keuangan pada pemerintah pusat, di antaranya 1 Laporan Keuangan Pemerintah Pusat (LKPP) Tahun 2021 dengan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), 85 Laporan Keuangan Kementerian Negara/Lembaga (LKKL) Tahun 2021 dengan opini 81 WTP dan 4 Wajar Dengan Pengecualian/WDP (yaitu LK Kementerian Perdagangan, Kementerian Ketenagakerjaan, Badan Riset dan Inovasi Nasional, dan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia).

Selain itu, IHPS I Tahun 2022 memuat 41 hasil pemeriksaan kinerja, yang terdiri atas 1 objek pemeriksaan pemerintah pusat, 35 objek pemeriksaan pemerintah daerah, dan 5 objek pemeriksaan BUMN. Pemeriksaan kinerja tersebut, antara lain,

pemeriksaan atas efektivitas pemerintah dalam menerapkan transportasi perkotaan berkelanjutan, serta pemeriksaan atas upaya pemerintah daerah untuk menanggulangi kemiskinan yang dilaksanakan pada 34 pemerintah provinsi di Indonesia.

IHPS I Tahun 2022 turut memuat 48 hasil pemeriksaan dengan tujuan tertentu (PDTT), yang terdiri atas 5 objek pemeriksaan pemerintah pusat, dan 43 objek pemeriksaan BUMN dan Badan Lainnya. Pemeriksaan DTT tersebut, antara lain, pemeriksaan atas belanja barang pada Kementerian Ketenagakerjaan, serta pemeriksaan atas pengelolaan subsidi/kewajiban pelayanan publik.

Terkait pemeriksaan investigatif dan keterangan ahli, pada periode 2017-semester I tahun 2022, sebanyak 25 LHP investigatif telah dimanfaatkan untuk proses penyelidikan dan penyidikan. Laporan hasil penghitungan kerugian negara telah dimanfaatkan baik untuk proses penyidikan sebanyak 46 laporan dan dinyatakan berkas penyidikan sudah lengkap sebanyak 265 kasus. Selain itu, pemberian keterangan ahli dari BPK pada tahap persidangan atas 324 kasus, seluruhnya digunakan dalam tuntutan oleh Jaksa Penuntut Umum.

"BPK berterima kasih kepada Pemerintah karena telah menunjukkan kerja sama yang baik dengan BPK, terutama dalam rangka mewujudkan *good governance* bagi Indonesia," kata Ketua BPK.

Sebelum menyerahkan IHPS kepada Presiden, BPK sudah menyampaikan IHPS I 2022 kepada DPR dan DPD. Penyerahan kepada DPR dilakukan pada 4 Oktober 2022 dan kepada DPD

pada 7 Oktober 2022.

Anggota I/Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara I BPK Nyoman Adhi Suryadnyana mengatakan, BPK dalam pertemuan dengan Presiden Jokowi menyampaikan masukan-masukan dan pandangan terkait hasil pemeriksaan di kementerian, lembaga, BUMN, dan BUMD.

"Kami memberikan masukan kepada pemerintah sebagai alternatif pengambilan kebijakan, dan juga perbaikan-perbaikan terhadap tata kelola dan tanggung jawab keuangan negara," kata Nyoman.

Pada kesempatan itu, awak media di Istana Kepresidenan menanyakan hasil pemeriksaan BPK mengenai anggaran program komponen cadangan di Kementerian Pertahanan. Terkait hal itu, Nyoman menjelaskan bahwa pengadaan komponen cadangan dilakukan secara bertahap oleh Kementerian Pertahanan. Dalam pemeriksaan yang dilakukan, ada beberapa koreksi yang diberikan BPK.

"Tetapi koreksian itu bersifat administratif, dan ada koreksi-koreksi lain yang sudah ditindaklanjuti. Kami juga sudah menyurati Menteri Pertahanan terkait hal tersebut dan sudah ditindaklanjuti," ujar Nyoman.

Nyoman mengatakan, rekomendasi atau masukan yang disampaikan BPK bukan hanya untuk Kementerian Pertahanan, tapi juga untuk kementerian dan lembaga lainnya.

"Secara umum, perbaikan-perbaikan yang dilakukan ini nanti akan ditindaklanjuti oleh Menteri Keuangan sebagai koordinator dan akan menyampaikan surat dari Presiden pada seluruh kementerian/lembaga untuk menindaklanjuti temuan-temuan dari kami." ●



PRESIDEN PASTIKAN PEMERINTAH TINDAK LANJUTI REKOMENDASI BPK

Presiden menyatakan pemerintah dan BPK memiliki komitmen yang sama agar pengelolaan keuangan semakin tertib, efisien, dan efektif.



■ Presiden Joko Widodo

Presiden Joko Widodo (Jokowi) memastikan pemerintah akan menindaklanjuti setiap rekomendasi hasil pemeriksaan yang disampaikan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Tindak lanjut rekomendasi penting dilakukan sebagai upaya perbaikan atas pengelolaan keuangan negara.

Hal tersebut disampaikan Presiden saat BPK menyerahkan Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) I 2022, di Istana Merdeka, Jakarta, pada 1 November 2022. Presiden menegaskan akan meminta seluruh kementerian, lembaga, pemerintah daerah, BUMN, BUMD, untuk secepatnya menindaklanjuti rekomendasi BPK.

"Selesaikan temuan-temuan yang ada dan permasalahan-permasalahan yang ditemukan oleh BPK. Segera lakukan langkah perbaikan, sehingga pemanfaatan anggaran dapat dilakukan dengan lebih hati-hati, lebih baik serta lebih transparan," kata Presiden dalam sambutannya.

Presiden dalam kesempatan tersebut mengatakan, di tengah situasi yang sulit seperti saat ini, pengelolaan keuangan harus dipastikan dilakukan secara baik. Oleh karena itu, Presiden mengapresiasi peran dan kontribusi BPK dalam mengawal keuangan negara.

"Saya menyampaikan ucapan terima kasih



Saya menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya atas peran dan kontribusi dari BPK dalam mengawasi pengelolaan uang negara.

yang sebesar-besarnya atas peran dan kontribusi dari BPK dalam mengawasi pengelolaan uang negara," ujar Presiden.

Menurut Presiden, pemerintah dan BPK memiliki komitmen yang sama agar pengelolaan keuangan di pemerintah pusat, kementerian dan lembaga, pemerintah daerah, BUMN, BUMD, dan badan-badan lainnya, menjadi semakin tertib, semakin lebih hemat, efisien, dan efektif. Hal ini agar pengelolaan keuangan negara semakin akuntabel.

"Pemerintah dan BPK memang harus memiliki kesamaan pandangan dan kesamaan tujuan untuk memperlancar pelaksanaan pembangunan di berbagai bidang dengan tetap memegang teguh prinsip *good governance*," ujar Presiden.

Terkait perkembangan perekonomian domestik, Presiden mengatakan Indonesia patut bersyukur karena kondisi ekonomi RI termasuk dalam kategori yang baik. Sebab, ekonomi Indonesia masih mampu tumbuh di atas lima persen.

Presiden berharap seluruh pihak terus optimistis, namun tetap harus waspada. Presiden juga berharap BPK memiliki pandangan yang sama bahwa Indonesia harus cepat bertindak guna menghadapi ketidakpastian global.

"Fleksibilitas menjadi sangat penting untuk menghadapi ketidakpastian ini dengan tetap menjunjung tinggi, tetap harus kita junjung tinggi tata kelola pemerintahan yang baik dan juga akuntabilitas," kata Presiden. ●

Dalam BKN Awards 2022 yang diadakan pada 21 Juli 2022 di Batam, BPK memperoleh tiga penghargaan yaitu:



Peringkat 1

atas capaian dalam perencanaan kebutuhan dan mutasi kepegawaian.



Peringkat 4

atas capaian dalam penerapan pemanfaatan data-sistem informasi dan CAT.



Implementasi Manajemen ASN Terbaik.

MENIMBANG OPSI SKEMA PENSIUN

Pemerintah semestinya hanya menanggung sebagian pembayaran uang pensiun, baik itu dalam skema manfaat pasti maupun iuran pasti.

Pemerintah berencana mengubah skema penyaluran dana pensiun pegawai negeri sipil (PNS) dan pejabat negara dari manfaat pasti menjadi iuran pasti. Perubahan skema dianggap perlu karena beban negara dalam membayar

uang pensiun terus meningkat setiap tahunnya.

Terkait rencana pemerintah tersebut, Wakil Ketua Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Agus Joko Pramono menilai pengelolaan dana pensiun sudah seharusnya diperbaiki. Pemerintah juga patut melakukan reformasi pengelolaan dana pensiun dari sisi kelembagaan.

“Penyelenggaraan program pensiun salah kaprah. Menurut saya, yang dijalankan sekarang bukan manfaat pasti dan bukan juga iuran pasti,” kata Agus saat berbincang dengan *Warta Pemeriksa* pada awal November.

Agus menjelaskan, dalam skema manfaat pasti, setiap pensiunan akan mendapatkan jumlah uang pensiun sesuai jumlah yang ditetapkan pemerintah. Dengan skema tersebut, ada porsi yang ditanggung pemberi kerja dalam hal ini pemerintah, untuk menutupi selisih dari jumlah iuran yang disetorkan pensiunan saat masih bekerja.

Seperti diketahui, besaran iuran pensiun yang dibayar PNS setiap bulan sebesar 4,75 persen dari jumlah penghasilan pegawai (gaji pokok ditambah tunjangan istri dan anak). Dalam praktiknya, manfaat pensiun dibayarkan seluruhnya oleh pemerintah melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Skema itu membuat risiko ada di pihak pemerintah.

Skema lainnya dalam penyaluran dana pensiun adalah iuran pasti. Dalam skema ini, pegawai mendapatkan uang pensiun berdasarkan nilai aset atau iuran yang sudah dikumpulkan ditambah dengan dana dari APBN. Kewajiban pemerintah pun akan lebih terukur dalam skema ini. “Mana yang lebih rendah risikonya bagi pemerintah? Tentu iuran pasti. Karena jumlah uang pensiun dihitung berdasarkan seberapa banyak aset (akumulasi iuran) yang dimiliki pegawai,” kata Agus.



Penyelenggaraan program pensiun salah kaprah. Menurut saya, yang dijalankan sekarang bukan manfaat pasti dan bukan juga iuran pasti.

Agus tak ingin memberikan pendapat mengenai skema mana yang lebih baik dilaksanakan pemerintah. Sebab, pilihan tersebut tergantung kemampuan pemerintah, dalam hal ini kemampuan APBN untuk membayar uang pensiun.

Kendati demikian, Agus berpendapat bahwa skema pembayaran pensiun yang diberlakukan saat ini bukan manfaat pasti, bukan juga iuran pasti. Alasannya, iuran pensiun yang dikumpulkan PNS diserahkan kepada PT Taspen (Persero). Adapun iuran pensiun TNI, Polri, dan PNS Kementerian Pertahanan, diserahkan kepada PT Asabri. Meski ada iuran yang dikumpulkan di kedua lembaga tersebut, pemerintah setiap tahun harus mengalokasikan anggaran pensiun dan menanggung sepenuhnya.

“Jadi sebenarnya, ini yang mana (skema yang diterapkan), Manfaat pasti bukan, iuran pasti bukan. Yang pasti itu, pasti keluar anggaran dari APBN dalam jumlah sekian. Ini yang menurut saya salah kaprah. Saya juga sudah sampaikan kepada Kementerian Keuangan bawa penyelenggaraan pensiun salah kaprah. Bukan manfaat pasti, bukan iuran pasti. Ini karena pembayaran uang pensiun sepenuhnya ditanggung APBN,” kata Agus.

Menurut Agus, pemerintah semestinya hanya menanggung sebagian pembayaran uang pensiun, baik itu dalam skema manfaat pasti maupun iuran pasti. Sementara dalam praktik yang dijalankan, pemerintah menanggung seluruh pembayaran uang pensiun.

“Dalam teori yang sekarang dilaksanakan



■ Wakil Ketua BPK, Agus Joko Pramono

oleh pemerintah, maka APBN harus menyisihkan sejumlah uang yang secara pasti diterima pensiunan. Sedangkan uang yang dikumpulkan dari iuran, diletakkan dan dimanfaatkan oleh Taspen dan Asabri secara terpisah. Ini yang terjadi sekarang," ujar Agus.

Pooling dana pensiun

Agus menilai, reformasi dana pensiun bisa dilakukan dengan menggabungkan pengelolaan dana pensiun PNS serta pegawai lembaga negara. Tujuannya untuk menciptakan suatu *pooling* dana pensiun dengan jumlah aset yang besar. Selain itu, untuk meningkatkan kapasitas pengelolaan dana pensiun.

Ia mengatakan, anggaran dana pensiun yang harus dikeluarkan pemerintah per tahun berada di kisaran seratusan triliun rupiah. Agar persoalan beban pembayaran dana pensiun bisa diselesaikan, maka harus tercipta dana kelolaan dengan jumlah ribuan triliun rupiah.

"Anggaphlah pembayaran pensiun Rp125 triliun per tahun, lalu kemampuan lembaga pengelola menghasilkan margin sebesar lima persen per tahun. Dengan estimasi itu, agar pemerintah bisa efektif menganggarkan dana pensiun, maka aset yang harus terkumpul untuk menghasilkan Rp125 triliun per tahun adalah sebesar Rp2.500 triliun jika kemampuan menghasilkan margin se-

besar lima persen," kata Agus.

Agus berpendapat, membuat *pooling* dana pensiun tersebut menjadi salah satu model yang bisa dipertimbangkan untuk mengatasi persoalan pengelolaan dana pensiun. Sebab, rencana pemerintah mengubah skema pensiun hanya bisa diterapkan bagi mereka yang masih bekerja.

Pemerintah tidak bisa mengubah skema untuk orang yang sudah pensiun, kecuali mengubah undang-undang. Apalagi perikatan itu dibuat saat orang itu masih bekerja. Artinya, skema apapun yang dibuat pemerintah, hanya akan berlaku bagi pekerja yang masih aktif.

"Silakan kumpulkan seluruh pengelolaan dana pensiun, digabung antara PNS, dana pensiun BUMN, lembaga-lembaga lain, digabung semua. Dengan itu, nanti akan tercipta *sovereign wealth fund* yang betul-betul spektakuler, yang angkanya ribuan triliun. Baru selesai masalah ini. Kalau tidak, akan sama saja karena hanya menggeser waktu permasalahan saja," kata dia.

Agus berharap pemerintah dapat menemukan solusi yang bagus. "Tapi salah satu solusi yang saya tawarkan yaitu dengan menggabungkan seluruh dana pensiun yang *eligible* oleh pemerintah. Secara operasional pun digabung. Barulah ini akan membuat pemenuhan kewajiban pembayaran pensiun menjadi efektif untuk skema sekarang yang sedang berjalan," ujar dia.

Harus ada transisi

Direktur Riset Center of Reform on Economics (CORE) Indonesia Piter Abdullah mengatakan, pemerintah harus mempersiapkan dengan matang rencana perubahan skema pensiun. Perubahan tidak bisa dilakukan secara sekaligus. Harus ada masa transisi, pembatasan, dan tenggat waktu.

Piter menilai, pemerintah bisa mencontoh sistem yang diterapkan Dana Pensiun Bank Indonesia (DAPENBI) dalam mengubah skema dana pensiun dari manfaat pasti ke iuran pasti. Ia mengatakan, BI saat ini sudah menerapkan skema iuran pasti. Akan tetapi, skema manfaat pasti yang sudah berjalan tidak hilang.

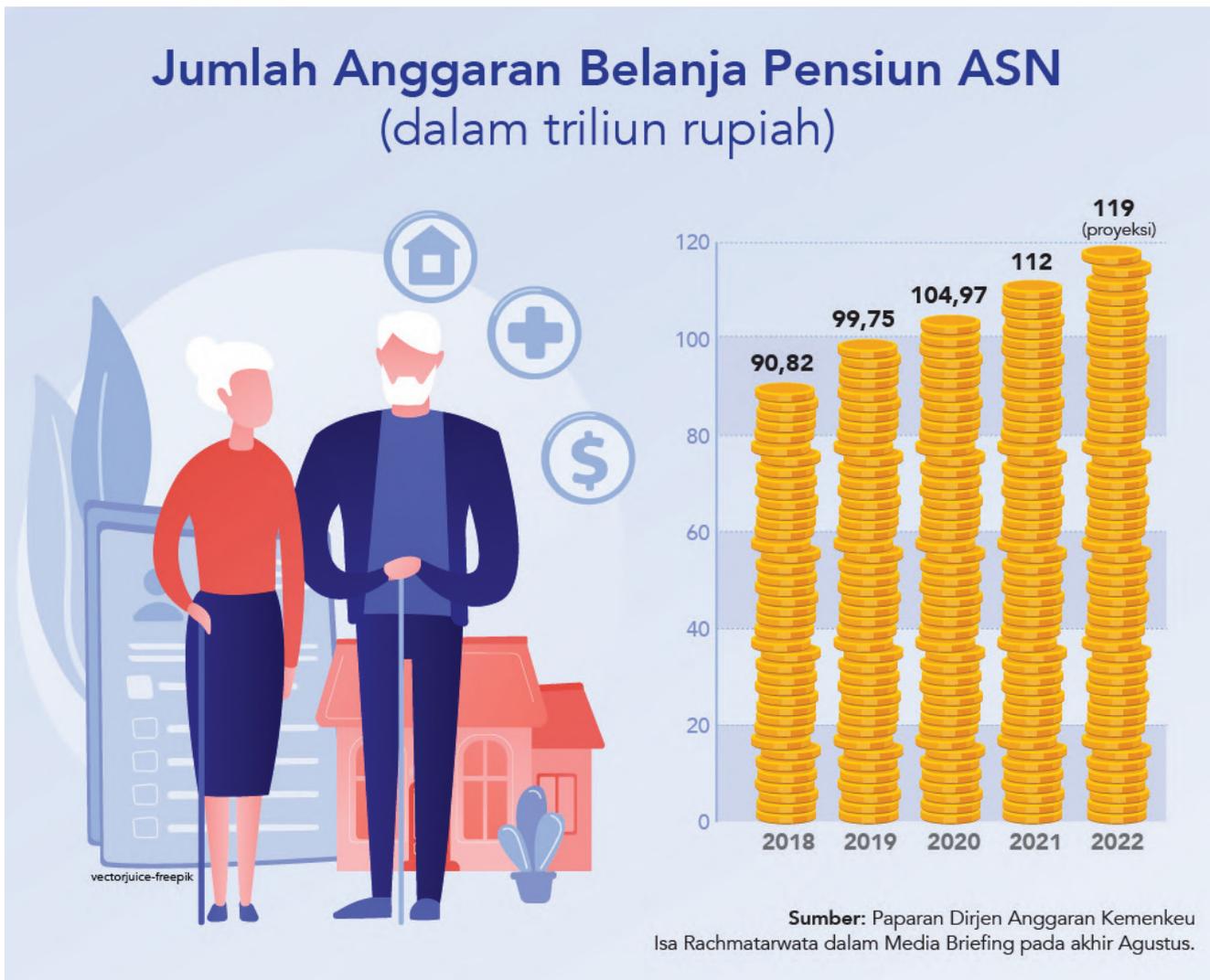
“Iuran pasti untuk pegawai baru. Tapi untuk peserta yang lama, sudah ada batas waktu sampai kapan dia mendapatkan manfaat pasti,” kata Piter.

Piter menambahkan, BI pun membentuk lembaga baru untuk mengelola skema iuran pasti. Sehingga, BI memiliki dua pengelola dana pensiun, yaitu Dana Pensiun BI untuk manfaat pasti dan Dana Pensiun BI untuk iuran pasti.

“Kalau mau merujuk BI, berarti pemerintah harus membentuk lembaga baru selain Taspen. Taspen untuk mengelola yang lama, kemudian yang baru untuk yang iuran pasti,” katanya.

Menurut Piter, penerapan skema iuran pasti akan meringankan beban negara dalam membayar uang pensiunan PNS. Sebab, jumlah anggaran yang harus dikeluarkan menjadi lebih terukur.

“Bagi peserta pun saya rasa juga akan menguntungkan. Karena peserta bisa mendapatkan uang pensiun dalam jumlah yang lebih besar,” katanya. ●



BPK RI memperoleh penghargaan sebagai
Anggota JDIH Nasional Terbaik I Tahun 2022 kategori lembaga negara.
Penghargaan diberikan pada Pertemuan Nasional Pengelola JDIH
dan Pemberian Penghargaan bagi Anggota JDIH Nasional Terbaik Tahun 2022
di Jakarta pada tanggal 18 Oktober 2022 oleh Menteri Hukum dan HAM.



MENGURAI MASALAH TASPEN

Hasil divestasi saham atas penyertaan langsung PT Taspen kepada PT Pasaraya Tosersajaya belum diterima sebesar Rp90,91 miliar.



taspen.co.id

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) mengungkap permasalahan dalam aset investasi PT Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri atau PT Taspen (Persero). BPK mencatat, kebijakan aset investasi dalam perhatian belum sepenuhnya memadai dan sebanyak tujuh saham belum mengalami peningkatan nilai selama tiga tahun buku, serta 10 saham mengalami penurunan nilai lebih dari 30 persen.

Hal itu menjadi salah satu temuan dari pemeriksaan Kepatuhan atas Pengelolaan Program Pensiun, Program Asuransi Tabungan Hari Tua (THT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Investasi, Pendapatan, dan Biaya Operasional Tahun Buku 2020 dan 2021 pada Taspen. Pemeriksaan ini bertujuan untuk menilai kesesuaian pengelolaan Program Pensiun, Program Asuransi THT, JKK, JKM, Investasi, Pendapatan dan Biaya Operasional dengan peraturan yang berlaku.

Dari pemeriksaan yang dirampungkan pada Agustus 2021 tersebut, BPK menemukan sejumlah hal yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

yang berlaku, peraturan internal, maupun perjanjian kerja sama. Terkait permasalahan aset investasi, Taspen sebagai pengelola program THT, JKK, JKM, dan iuran pensiun PNS, mengembangkan dana iuran dalam sepuluh jenis investasi.

Pada 2018 dan 2019, investasi dalam bentuk saham masing-masing sebesar 6,06 persen dan 4,87 persen dari total investasi. Kemudian, dalam bentuk obligasi masing-masing sebesar 58,14 persen dan 52,90 persen dari total investasi.

BPK mencatat, total investasi saham Taspen pada 2018 dan 2019 masing-masing mencapai Rp13,07 triliun dan Rp12,24 triliun. Aset investasi saham Taspen belum seluruhnya memiliki nilai yang naik dibandingkan perolehan awal. Hasil pemeriksaan menunjukkan dari 39 jenis saham yang dimiliki pada 2019, sebanyak 34 jenis saham senilai Rp3,61 triliun belum mengalami peningkatan nilai.

Selain itu, terdapat tujuh saham yang belum mengalami peningkatan nilai selama tiga tahun buku yakni dari 2017 hingga 2019. Saham-saham itu antara lain PT GMF Aero Asia Tbk, PT PP Presisi Tbk, PT Waskita Karya (Persero) Tbk, PT Harum Energy Tbk,

PT Unilever Indonesia Tbk, PT Bumi Serpong Damai Tbk, dan PT Eagle Plantation Tbk.

BPK juga mengungkapkan terdapat penurunan nilai per lembar saham di atas 30 persen per 31 Desember 2019. Penurunan nilai per lembar saham paling dalam tercatat dalam investasi di PT Harum Energy Tbk yang mencapai 82,92 persen.

Sejumlah permasalahan tersebut, ungkap BPK terjadi karena direksi kurang optimal dalam menetapkan Peraturan Direksi (PD) tentang Kebijakan Investasi khususnya atas Investasi dalam Perhatian. Selain itu, Manajer Utama Divisi Analis Investasi dan Divisi PMPU kurang optimal dalam menyusun usulan PD terutama permasalahan saham dan obligasi dalam perhatian.

Atas permasalahan tersebut, SVP Divisi Analisis Investasi dan SVP Divisi Investasi Pasar Modal dan Pasar Uang Taspen menyatakan setuju dengan temuan BPK. Kebijakan investasi Taspen belum mengatur secara detail mekanisme pengelolaan investasi dalam perhatian, optimalisasi dan parameter untuk dilakukan penjualan di bawah harga perolehan disebabkan karena sampai dengan saat ini belum terdapat aturan/regulasi baik peraturan menteri keuangan (PMK) maupun peraturan regulator lain yang secara detail mengatur mekanisme optimalisasi yang diperkenankan.

BPK merekomendasikan kepada direksi Taspen agar mengevaluasi dan menetapkan kebijakan penyelesaian aset investasi DPK dan memberikan sanksi sesuai ketentuan perusahaan kepada Manajer Utama Divisi Analis Investasi dan Divisi PMPU atas kekurangoptimalannya dan selanjutnya agar lebih optimal dalam menyusun usulan PD terutama permasalahan saham dan obligasi dalam perhatian.

BPK juga menemukan, hasil divestasi saham atas penyertaan langsung PT Taspen kepada PT Pasaraya Tosersajaya oleh PT Pasaraya Nusakarya sejak kesepakatan bersama pada 2005 belum diterima sebesar Rp90,91 miliar. Permasalahan ini bermula adanya investasi langsung PT Taspen kepada PT Pasaraya



BPK mencatat, total investasi saham Taspen pada 2018 dan 2019 masing-masing mencapai Rp13,07 triliun dan Rp12,24 triliun. Aset investasi saham Taspen belum seluruhnya memiliki nilai yang naik dibandingkan perolehan awal.

Tosersajaya pada 1992. Seiring perkembangan waktu, PT Taspen tidak menerima dividen dari PT Pasaraya Tosersajaya karena mengalami kerugian. Untuk menghindari kerugian yang lebih besar, Taspen pun berupaya menjual saham yang dimiliki.

BPK telah melakukan konfirmasi secara lisan melalui media daring dan secara tertulis kepada PT Pasaraya Tosersajaya dan PT Pasaraya Nusakarya. PT Pasaraya Tosersajaya menyatakan bahwa benar nilai utang dari divestasi saham PT Pasaraya Tosersajaya dalam hal ini PT Pasaraya Nusakarya kepada PT Taspen (Persero) adalah sebesar Rp106,49 miliar dan telah dilakukan pembayaran sebesar Rp18,5 miliar.

Hal tersebut tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 139 Tahun 2017 tanggal 23 Oktober 2017 tentang Pengelolaan Akumulasi Iuran Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pejabat Negara pasal 5 yang menyebutkan bahwa pengelolaan akumulasi iuran pensiun dilakukan secara optimal dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana dan hasil yang memadai.

Kemudian, Peraturan Direksi PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (PT Taspen Persero) Nomor PD-65/DIR/2018 tanggal 6 Desember 2018 tentang Uraian Jabatan Pejabat Struktural, Pejabat Fungsional, dan Staf Direksi PT Taspen (Persero). Dalam Lampiran III.2.1 disebutkan bahwa fungsi Manajer Utama Divisi Bisnis Strategis dan Investasi Langsung (MU BSIL) adalah bertanggung jawab untuk memastikan pencapaian target unit kerja meliputi perencanaan, hasil analisis, hasil pengelolaan,



nicholas cappello/unsplash

pengembangan dan pengendalian seluruh kegiatan transaksi investasi hingga divestasi penyertaan langsung termasuk pengelolaan aset dalam pengawasan khusus sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Tugas pokok di antaranya adalah memastikan pengelolaan dan pengendalian anggaran investasi langsung untuk mendapatkan hasil investasi yang optimal berdasarkan RKAP yang telah disahkan dan memantau dan mengevaluasi pencapaian kinerja portofolio investasi langsung secara berkala.

Kemudian, dalam Lampiran III.3.1 disebutkan bahwa salah satu wewenang Manajer Utama Divisi Analis Investasi adalah merekomendasikan penempatan dan penjualan pada suatu instrumen investasi.

Hal tersebut mengakibatkan PT Taspen tidak dapat segera memanfaatkan hasil divestasi saham sebesar Rp90,91 miliar serta adanya potensi tidak tertagih dan permasalahan hukum. Hal itu disebabkan MU Divisi BSIL belum optimal dalam melaksanakan penagihan hasil divestasi saham ke PT Pasaraya

Tosersajaya/PT Pasaraya Nusakarya (PT PNK).

Atas permasalahan tersebut, SVP Divisi Bisnis Strategis dan Investasi Langsung PT Taspen (Persero) menyatakan sependapat. PT Taspen melakukan divestasi sahamnya di PT Pasaraya Tosersajaya disebabkan kinerja keuangan perseroan yang mengalami kerugian.

Dalam divestasi tersebut, PT Taspen selalu berupaya melakukan penyelesaian divestasi melalui surat penagihan, pertemuan, serta melakukan perjanjian agar divestasi saham Pasaraya dapat direalisasikan. Akan tetapi dalam prosesnya Pasaraya menunjukkan itikad tidak baik dan melakukan wanprestasi.

Mengingat PT Pasaraya Nusakarya tidak menunjukkan itikad baik sehingga PT Taspen (Persero) akan menyelesaikan piutang tersebut melalui jalur hukum yang dikoordinasikan oleh Desk Hukum PT Taspen.

BPK merekomendasikan kepada direksi PT Taspen (Persero) untuk segera melakukan analisis dan upaya hukum dalam rangka percepatan penyelesaian hutang PT Pasaraya Tosersajaya. ●

BPK DORONG PERBAIKAN LAYANAN UNTUK PESERTA TASPEN

Hal tersebut mengakibatkan 390 peserta belum mendapatkan hak dan tidak segera memanfaatkan dana klaim JKM.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) telah melaksanakan pemeriksaan kepatuhan atas pengelolaan Program Pensiun, Program Asuransi Tabungan Hari Tua (THT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan Jaminan Kematian (JKM), Investasi, Pendapatan, dan Biaya Operasional Tahun Buku 2020 dan 2021 pada PT Taspen (Persero) dan anak perusahaannya. Dari pemeriksaan tersebut, BPK menemukan sejumlah permasalahan antara lain Taspen belum optimal dalam memberikan layanan klaim program pensiun. Tak hanya itu, Taspen juga belum membayarkan klaim JKM kepada peserta aktif yang meninggal dunia sebesar Rp12,8 miliar. Selain itu, terdapat pembayaran klaim JKM yang tidak dibayarkan bersamaan dengan pembayaran THT sebesar Rp29,53 miliar.

Dikutip dari Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) kepatuhan yang diselesaikan pada April 2022 tersebut, BPK telah melaksanakan hasil analisis data klaim manfaat program THT dan JKM seluruh kantor cabang yang diunggah pada aplikasi Application Core Bisnis (ACB) dan/atau aplikasi Taspen Digital Enterprise Services (T-Des) tahun 2020 dan 2021 yang diperoleh dari Divisi Kepesertaan serta hasil pengecekan pada Aplikasi T-Des.

Dari analisis tersebut, diketahui bahwa terdapat peserta aktif yang meninggal dunia yang telah mendapatkan haknya berupa manfaat program THT namun belum mendapatkan haknya berupa manfaat program JKM. Berdasarkan hasil pemeriksaan data peserta aktif yang meninggal dunia yang

telah mengajukan klaim THT mulai Juli 2015 sampai dengan Agustus 2021 di seluruh kantor cabang dan informasi dari aplikasi T-Des diketahui sejumlah permasalahan.

BPK menyatakan, terdapat 390 notas pembayaran klaim THT namun klaim JKM-nya belum dibayarkan oleh Taspen dengan perkiraan nilai klaim JKM sebesar Rp12,8 miliar. Kemudian, terdapat pembayaran klaim JKM atas 686 notas sebesar Rp29,53 miliar yang pembayarannya dilakukan tidak bersamaan dengan pembayaran klaim THT.

Hal tersebut mengakibatkan 390 peserta belum mendapatkan hak dan tidak segera memanfaatkan dana klaim JKM serta 686 peserta tidak dapat segera memperoleh manfaat atas keterlambatan pembayaran JKM.

BPK mengungkapkan, hal tersebut disebabkan oleh Asisten Manajer Bidang Layanan dan Manfaat pada Kantor Cabang tidak segera memproses klaim JKM dan melakukan perhitungan hak JKM. Selain itu, Kepala Cabang kurang optimal dalam melakukan pengawasan terhadap kegiatan layanan manfaat klaim JKM.



Atas hal tersebut, direksi Taspen memberikan tanggapan bahwa manager layanan dan manfaat kantor cabang telah melakukan proses dan perhitungan hak JKM sesuai ketentuan berlaku. Terhadap 390 klaim JKM telah dilakukan pembayaran sebanyak 369 klaim dan belum dilakukan pembayaran sebanyak 21 klaim.

Hal itu disebabkan rasio klaim Program JKM telah mencapai lebih dari 100 persen sejak 2018. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi dan penyesuaian tarif premi program JKM oleh Kementerian Keuangan.

Faktor lainnya yakni akibat dari poin di atas saldo dana JKM tidak mencukupi untuk pembayaran klaim akibat jumlah pembayaran klaim JKM lebih tinggi dibandingkan premi yang diterima. Taspen berkomitmen akan membayarkan manfaat THT yang menjadi hak peserta sebelum manfaat JKM dapat dibayarkan karena saldo dana JKM tidak mencukupi untuk pembayaran klaim akibat jumlah pembayaran klaim JKM lebih tinggi dibandingkan premi yang diterima.

BPK merekomendasikan kepada direksi Taspen agar memerintahkan kepala cabang untuk membayar klaim JKM kepada 390 peserta yang belum mendapatkan haknya dan meningkatkan pengawasan dan memerintahkan Kepala Bidang Layanan dan Manfaat melakukan pembayaran manfaat program JKM bersamaan dengan pembayaran manfaat program THT sehingga tidak terjadi keterlambatan pembayaran.

Selain itu, berdasarkan hasil pemeriksaan secara uji petik atas klaim pensiun pada Taspen ditemukan bahwa periode proses layanan klaim pensiun tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Taspen telah menerapkan Layanan Klaim Langsung Satu Jam yaitu proses penyelesaian klaim langsung yang dimulai dari peserta memperoleh nomor antrean sampai dengan dibayarkan secara tunai paling lambat satu jam. Untuk penyelesaian klaim yang tidak langsung, standar penyelesaian klaim paling lambat dua hari selesai, dihitung dari proses pengajuan sampai dengan pembayaran.

Berdasarkan hasil pemeriksaan atas data klaim pensiun periode Januari 2020 hingga Oktober 2021 diketahui bahwa terdapat 171.492 penerima pensiun yang proses layanan klaimnya melebihi standar yang ditetapkan yaitu antara dua sampai dengan 363 hari dengan nilai Rp1,13 triliun.

BPK menemukan, penerima pensiun dan pegawai aktif meninggal dunia juga belum

mengajukan klaim Pensiun Janda/Duda (SP4-B) sebesar Rp14,36 miliar. ASN aktif dan penerima pensiun yang mengalami kejadian meninggal dunia maka pasangannya (suami/istri) mendapat gaji terusan atau pensiun terusan selama empat bulan sejak tanggal kejadian. Selanjutnya, pada bulan kelima, istri/suami peserta yang sudah meninggal berhak atas uang pensiun janda/duda.

Untuk mendapat uang pensiun janda/duda yang bersangkutan harus mengajukan Surat Permohonan Pembayaran Pensiun Janda/Duda (SP4-B). Hak pensiun janda/duda akan berakhir pada saat janda/duda tersebut meninggal dunia dan tidak lagi memiliki anak yang memenuhi syarat untuk menerimanya, serta janda/duda tersebut menikah kembali.

Berdasarkan hasil pemeriksaan secara uji petik pada tujuh kantor cabang atas data pegawai aktif dan penerima pensiun yang sudah klaim asuransi kematian diketahui terdapat 1.860 janda/duda dari pegawai aktif dan penerima pensiun meninggal dunia belum mengajukan klaim pensiun janda/duda. Nilai estimasi klaim uang pensiun hingga 31 Desember 2021 sebesar Rp15,04 miliar.

BPK menyatakan, hal tersebut berakibat penerima pensiun tidak dapat segera menerima dan memanfaatkan hasil klaim pensiun kompensasi yang menjadi haknya. Selain itu, pensiun janda/duda tidak dapat segera menerima dan memanfaatkan hak pensiun janda/duda.

Hal tersebut disebabkan oleh Manajer/Asisten Manajer Layanan dan Manfaat Kantor Cabang PT Taspen kurang optimal dalam melakukan *monitoring* layanan klaim tepat waktu, kurang cermat dalam memproses layanan dan pembayaran klaim pensiun SUP-3 kompensasi, dan kurang melakukan sosialisasi dan informasi kepada Janda/Duda yang belum mengajukan klaim SP4-B.

BPK merekomendasikan kepada direksi PT Taspen untuk memerintahkan kepala cabang untuk menginstruksikan manajer/asisten manajer layanan dan manfaat agar melakukan *monitoring* secara berkala atas layanan klaim agar pelaksanaan klaim dapat tepat waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan yang dibuktikan dengan laporan hasil *monitoring*. Kemudian, BPK meminta Taspen agar melaksanakan kegiatan sosialisasi dan informasi serta melakukan Layanan Kunjungan Penerima Pensiun kepada janda/duda yang belum mengajukan klaim SP4-B. ●

Protokol Isoman

Ada kamar terpisah

- Usahakan kamar memiliki jendela yang dapat dibuka & sirkulasi udara lancar.
- Pasien tidak perlu memakai masker selama di kamar.

Tidak ada kamar terpisah

- Usahakan tidak kontak langsung dengan keluarga dan selalu memakai masker.
- Gunakan masker ganda (masker bedah di bagian dalam dan masker kain di luar).
- Area yang dilalui pasien dapat langsung disemprot dengan disinfektan aerosol.

Penanganan ruangan

- Semprot ruangan dengan disinfektan aerosol agar daya tebaranya lebih luas.
- Simpan peralatan mandi pasien, seperti sikat gigi dan sabun di ruangan terpisah.
- Bersihkan permukaan benda yang sering disentuh oleh pasien dengan disinfektan.
- Semprot, tutup, dan diamkan kamar mandi 15-30 menit sebelum dipakai kembali.

Penanganan pakaian

Cuci pakaian secara terpisah dari pakaian anggota keluarga lainnya.

Gunakan deterjen.

Bila perlu gunakan air hangat.

Cuci tangan dengan sabun setelah mencuci.



Penanganan sampah

Sampah infeksius dikumpulkan dalam satu kantong plastik pada tempat sampah tertutup dan ditandai "limbah infeksius". Sampah tidak perlu dibakar.

Bersihkan tempat sampah dengan disinfektan sebelum diisi kantong sampah baru.



WHISTLEBLOWING SYSTEM DAN PELAPORAN GRATIFIKASI DI BPK

Dengan bantuan pihak internal, pengungkapan *fraud* atau korupsi dapat dilakukan dengan lebih mudah.



Badan Pemeriksa Keuangan memiliki aplikasi yang disediakan bagi individu atau badan yang mengetahui informasi terkait perbuatan terindikasi melawan hukum. Aplikasi yang disebut *Whistleblowing System* ini menjadi upaya BPK untuk meningkatkan integritas dan penegakan kode etik.

Kepala Subbidang Penegakan Integritas II.B Sadyanto menjelaskan, *Whistleblowing System* atau WBS dibuat karena pihak internal dalam organisasi merupakan pihak yang mengetahui

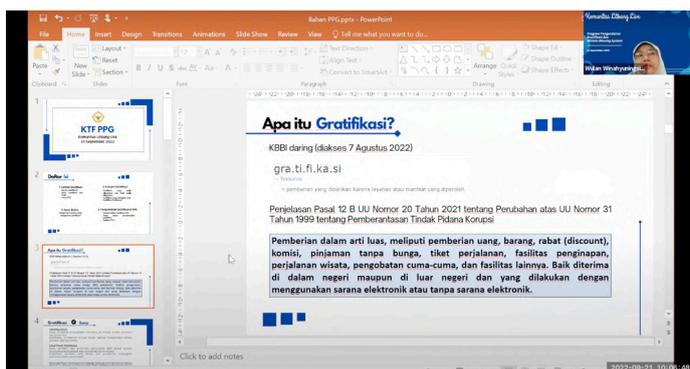
dengan baik proses bisnis organisasi. Pihak internal pula yang menyaksikan langsung apabila ada perilaku tidak etis yang terjadi di organisasi atau instansi.

Dengan bantuan pihak internal, pengungkapan *fraud* atau korupsi dapat dilakukan dengan lebih mudah. "Pengungkapan (skandal *fraud* atau korupsi) biasanya mengeluarkan biaya uang dan tenaga kerja yang signifikan ketika organisasi menyewa sistem pemantauan eksternal," tutur dia, dalam diskusi pada Jumat (21/9/2022).

Hal ini sesuai dengan definisi WBS yaitu pengungkapan oleh internal organisasi (pernah aktif atau masih aktif sampai saat ini) setiap praktik legal, tidak bermoral atau tidak sah yang terjadi di organisasinya tersebut, kepada orang atau organisasi yang mungkin dapat melakukan tindakan.

"Kenapa selalu disebut pihak internal, seperti yang sudah disebutkan, pihak internal atau orang dalam yang paling mengerti seluk beluk dan melihat kejadian atau kemungkinan *fraud*," kata dia.

Bila merujuk Undang-Undang di Australia, WBS mencakup siapa saja yang bisa melakukan pelaporan. Sayangnya, UU ini mengandung ke-





Pengungkapan (skandal *fraud* atau korupsi) biasanya mengeluarkan biaya uang dan tenaga kerja yang signifikan ketika organisasi menyewa sistem pemantauan eksternal.

lemahan, karena biasanya informasi yang diberikan oleh individu dari eksternal tidak sepenting informasi dari orang dalam. Kedua pelapor (*whistleblower*) eksternal ini mungkin tidak menghadapi risiko dan kesulitan yang sama dibandingkan dengan orang dalam yang sering mengalami pelecehan, viktimisasi, penurunan pangkat, skorsing dan penuntunan dari rekan dan institusi.

Aturan pengelolaan WBS di BPK diatur dalam keputusan sekretaris jenderal BPK No 507/K/X-XIII.2/12/2011 tentang penanganan pelaporan pelanggaran di lingkungan BPK. Selain itu, diatur dalam Peraturan Sekretaris Jenderal BPK No 66 tahun 2019 tentang POS penanganan laporan/aduan WBS menggunakan aplikasi WBS.

Dalam prosesnya, penyampaian pengaduan WBS BPK dilakukan secara langsung dan tidak langsung.

Pengaduan secara langsung bisa dilakukan dengan datang ke helpdesk yang sudah disediakan. Pengaduan secara tidak langsung dilakukan melalui sarana lain yang sudah disediakan, seperti melalui surat, telepon, fax, SMS, kotak pengaduan, dan surat elektronik.

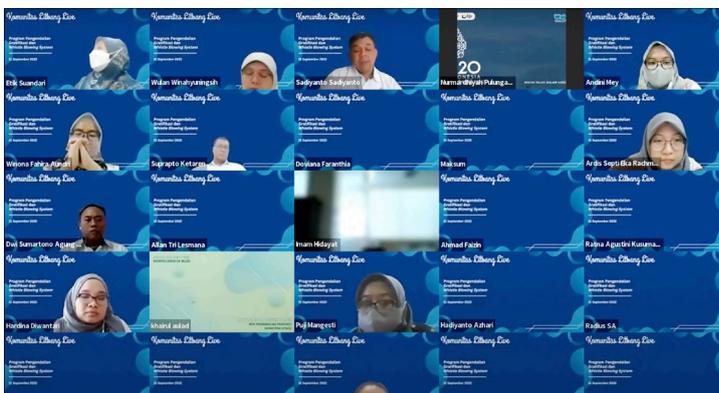
Sifat pengaduan bisa berupa *full disclosure whistleblower* yang artinya bersedia mengungkapkan identitas secara lengkap dan bersedia identitasnya diketahui dalam rangka tindak lanjut pelaporan. Apabila tak ingin diungkap identitasnya atau *anonymous whistleblower*, pengaduan mesti disertai dengan data yang cukup untuk ditindaklanjuti.

“Waktu pelanggaran ada yang kedaluwarsa ada yang tidak, untuk yang kedaluwarsa kami batasi maksimal 5 tahun,” katanya.

Kemudian bagaimana dengan si “peniup peluit” atau *whistleblower*, langkah yang paling penting adalah melakukan perlindungan. Pertama, amat penting untuk menjaga kerahasiaan identitas *whistleblower*. Selain itu, inspektorat wajib membantu *whistleblower* apabila meminta perlindungan kepada aparaturnegara di luar BPK.

“Pihak-pihak yang terlibat dalam WBS dan perlindungannya adalah inspektorat Utama, entitas, satuan kerja, pelaksana BPK,” ucap dia.

Ia mengingatkan peran penting satuan kerja dalam keterlibatan WBS, antara lain memberi dukungan kepada pelapor, memberikan fasilitas/alses dan kerahasiaan, keberanian dalam proses, responif atas isu-isu.



Sedangkan peran entitas yaitu melaporkan kepada BPK, menolak permintaan dari BPK, bekerjasama dengan BPK, serta bersedia memberikan keterangan dengan jelas dan detail saat diminta. Untuk saat ini Inspektorat pun membuka akses pihak luar untuk melaporkan segala bentuk kemungkinan fraud dalam lingkungan BPK.

“Untuk saat ini Aplikasi WBS BPK sudah bisa di akses oleh pihak eksternal. Pihak luar juga boleh mengajukan (entitas) dan sudah kami tindak lanjuti informasi-informasi pengaduan yang datang dari pihak luar,” ungkap dia.

Selanjutnya, peran inspektorat Utama adalah memberikan sosialisasi WBS internal maupun eksternal, menindaklanjuti aduan, memberikan perlindungan kepada pengadu, memberi info tindak lanjut kepada pengadu, serta memberikan penghargaan kepada pengadu. “Pemberian penghargaan ini masih kami tindaklanjuti sejauh ini akan diberikan seperti apa,” papar Sudyanto.

Adapun peran pelaksana BPK adalah melaporkan jika ada dugaan pelanggaran nilai dasar BPK, bersedia memberikan keterangan terkait aduan, menolak pemberian baik fasilitas/ uang/barang, dan juga tetap menjaga nilai dasar BPK yaitu independensi, integritas dan

profesionalisme dimanapun dan kapanpun.

“Kunci keberhasilan implementasi WBS adalah adanya komitmen kuat dari manajemen tingkat tinggi, lalu mengadakan program diseminasi/sosialisasi yang massif, serta menunjukkan bukti kasus yang nyata terjadi dan tindaklanjutnya. Harapannya dengan tiga hal ini dapat mengurangi dugaan pelanggaran kode etik maupun disiplin dari tahun ke tahun,” ungkap dia.

Gratifikasi

Pembicara lainnya, Kepala Subbidang Penegakan Integritas II.C Wulan Winahyuningsih, menjelaskan mengenai penanganan kemungkinan terjadinya gratifikasi di lingkungan kerja BPK. Ia menjelaskan, gratifikasi menurut pasal 12 B UU No 20 tahun 2001 tentang perubahan atas UU No 31 tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi yaitu pemberian dalam arti luas, meliputi pemberian uang, barang, rabat (diskon), 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.

Ia menggarisbawahi gratifikasi tidak sama dengan suap. Menurut kesepakatannya, suap terdapat kesepakatan (*meeting of minds*) antara pemberi dan penerima. Sedangkan gratifikasi, pemberian terjadi tanpa adanya kesepakatan antara pemberi dan penerima.

Berdasarkan keaktifan penerima, kata dia, sesuatu disebut suap apabila pemberi dan penerima sama-sama aktif dalam proses munculnya kesepakatan dan pemberian/ penerimaan. Dalam gratifikasi, pemberi aktif dalam hal pemberian, sedangkan penerima dalam posisi pasif. Merujuk pasal 12B ayat 1 UU no 31 tahun 1999 jo UU No 20 tahun 2001, kata gratifikasi bermakna netral sehingga tidak ada ungkapan atau tindakan tercela dari makna kata tersebut. Meski netral, namun bukan artinya tidak ada sanksi atas penerimaan gratifikasi.

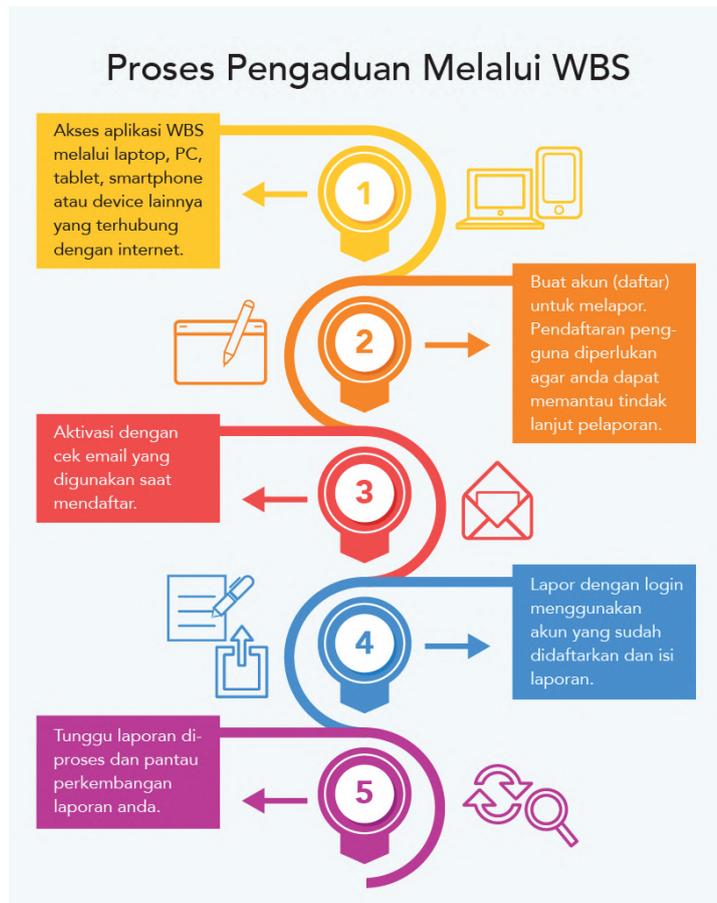
Aturan menjelaskan sanksi atas penerimaan Gratifikasi kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dianggap pemberian suap, apabila berhubungan dengan jabatannya dan yang berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya. Pidana atas gratifikasi yang dianggap suap adalah penjara seumur hidup atau paling singkat 4 tahun dan paling lama 20 tahun

dan denda paling sedikit Rp200 juta dan paling banyak Rp1 miliar. Sanksi ini tidak berlaku jika penerima melaporkan kepada KPK dalam 30 hari setelah penerimaan gratifikasi.

“Gratifikasi yang dianggap suap adalah yang berhubungan dengan jabatan pelaksana BPK dan berlawanan dengan kewajiban atau tugas pelaksana BPK, antara lain, yang tidak resmi, yang langsung/tidak langsung, berasal dari entitas, rekanan, pihak ketiga, pihak lain dan sesama pelaksana,” kata dia.

Dia menambahkan, gratifikasi yang dianggap suap adalah yang diterima sendiri, diterima anggota keluarga inti atau keluarga di luar keluarga inti seperti uang/barang, surat berharga, logam mulia, fasilitas, jamuan makan, jamuan olahraga, barang atau jasa lain yang dapat dinilai ekuivalensi rupiah.

Sedangkan gratifikasi terkait kedinasan yaitu yang diperoleh dalam tugas resmi, diberikan secara terbuka, dan berlaku umum antara lain cinderamata seminar sebagai wakil instansi, honorarium narasumber, akomodasi sebagai wakil instansi, fasilitas sebagai wakil instansi, *doorprize* dari event sebagai wakil instansi, dan penerimaan dari bank pengelola APBN kepada institusi. ●



KETUA BPK TEKANKAN KOLABORASI P20 DAN SAI20

Sebagai *engagement group* G20 yang baru, SAI20 ingin berkontribusi kepada komunitas G20. Terutama dalam pencapaian SDGs dan *green economy*.



■ Ketua BPK memberi *keynote speech* di The 8th G20 Parliamentary Speaker's Summit, di Jakarta, Kamis (6/10).

Kolaborasi Parliamentary 20 (P20) dan SAI20 dinilai penting untuk mendorong pemerintah G20 mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs). Hal ini disampaikan oleh Ketua Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sebagai Chair of Supreme Audit Institution 20 (SAI20), Isma Yatun.

"SAI20 mempertimbangkan perlunya pengembangan kerangka *sustainable reporting* untuk mendukung transparansi dan akuntabilitas program pemerintah menuju *green economy*," jelas Ketua BPK saat memberi *keynote speech* di acara The 8th G20 Parliamentary Speaker's Summit (P20) di Kompleks Parlemen Senayan, Jakarta, Kamis (6/10).

Menurut dia, sebagai *engagement group* G20 yang baru, SAI20 ingin berkontribusi kepada komunitas G20. Terutama dalam pencapaian SDGs dan *green economy*. Komunike SAI20 yang dihasilkan SAI20 Summit pada 30 Agustus 2022 pun mengungkapkan urgensi pelibatan berbagai pemangku kepentingan dalam menanggapi isu-isu global.



Kolaborasi ini penting untuk memastikan pemetaan yang komprehensif dan koherensi program dan kebijakan pemerintah untuk pembangunan berkelanjutan.



“Kolaborasi ini penting untuk memastikan pemetaan yang komprehensif dan koherensi program dan kebijakan pemerintah untuk pembangunan berkelanjutan,” jelasnya dalam sidang P20 yang dihadiri ketua parlemen dari berbagai negara, termasuk negara anggota G20.

SAI20 juga meminta Pemerintah G20 untuk mendorong transisi energi berkelanjutan yang memungkinkan produksi energi yang bersih, terjangkau, dan layak secara ekonomi.

Indonesia menjadi tuan rumah gelaran The G20 Parliamentary Speaker’s Summit (P20) 2022 yang diselenggarakan selama tiga hari sejak 5-7 Oktober 2022. Agenda pertemuan parlemen anggota G20 tersebut dibuka oleh Presiden Joko Widodo. Hadir pula Ketua DPR Puan Maharani dan Ketua MPR Bambang Soesatyo.

The G20 Parliamentary Speaker’s Summit (P20) Indonesia mengambil tema *“Stronger Parliament for Sustainable Recovery”*. Tema tersebut sejalan dengan tema Presidency G20 Indonesia *“Recover Stronger, Recover Together”*.



Isu strategis yang diangkat dalam pertemuan P20 tersebut adalah mitigasi risiko gejolak perekonomian global yang dapat berkepanjangan. Sehingga diperlukan respons kebijakan fiskal dan moneter. Kemudian upaya untuk menjaga stabilitas pasar komoditas global, menjaga rantai pasok pangan ke pasar global, dan memastikan perdagangan pangan serta komoditas pertanian dunia yang terbuka dan adil.

Hadirnya Ketua BPK selaku Chair SAI20 merupakan bentuk dukungan SAI20 terhadap P20. Dengan semangat *“Recover Together, Recover Stronger”*, BPK berharap P20 menjadi pencapaian penting untuk berkontribusi lebih ekstensif untuk komunitas global. ●



BPK SAMPAIKAN APRESIASI KEPADA TURKISH COURT OF ACCOUNT

BPK menyambut baik usulan untuk melaksanakan kerja sama yang lebih erat di area pemeriksaan sektor publik.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menyampaikan apresiasi kepada Turkish Court of Account. Hal ini terkait keanggotaannya dan dukungan lembaga pemeriksa Turkiye serta kontribusinya dalam pembentukan SAI20.

Apresiasi disampaikan langsung Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara/Anggota I BPK Nyoman Adhi Suryadnyana kepada President of the Turkish Court of Accounts, Metin Yener di Turkiye, Kamis (6/10). Disampaikan, kunjungan ini sekaligus untuk meningkatkan kerja sama bilateral kedua lembaga pemeriksa. BPK juga menyambut baik usulan untuk melaksanakan kerja sama yang lebih erat di area pemeriksaan sektor publik.

Anggota I pun secara langsung menyampaikan Komunike SAI20 kepada President Turkish Court of Account sebagai anggota SAI20 yang hadir secara virtual KTT SAI20 di Bali akhir Agustus 2022.

Penyampaian komunike ini merupakan komitmen bersama anggota SAI20 yang hadir di KTT SAI20.

"Hal ini merupakan langkah nyata dari tindak lanjut KTT SAI20. Komunike perlu disuarakan ke komunitas internasional maupun komunitas G20," kata dia.

Dalam pertemuan ini, Anggota I juga mengajukan nominasi BPK untuk menjadi *host* INCOSAI XXVI tahun 2028. Sekaligus rencana menjadi ketua INTOSAI periode 2028-2031. BPK berharap Turkish Court of Account dapat memberikan dukungan kepada BPK. Hal ini sejalan dengan kapasitas SAI Turki sebagai anggota ASOSAI Governing Board. Dalam kesempatan tersebut, Turkish Court of Account menyampaikan dukungannya atas nominasi BPK sebagai *host* INCOSAI XXVI 2028.

Dalam pertemuan ini, Anggota I didampingi oleh Auditor Utama Keuangan Negara I Akhsanul Khaq dan Duta Besar RI untuk Turki Lalu Muhamad Iqbal. ●



■ Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara/Anggota I BPK Nyoman Adhi Suryadnyana dan President of the Turkish Court of Accounts, Metin Yener.

BPK SAMPAIKAN KOMUNIKE SAI20 KE BOARD OF AUDIT OF JAPAN

Hasil komunike disampaikan menyusul suksesnya pelaksanaan KTT SAI20. Hal ini juga merupakan langkah nyata dari tindak lanjut KTT SAI20.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menyampaikan secara langsung Komunike SAI20 kepada Board of Audit of Japan. Hal tersebut disampaikan Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara/Anggota III Achsanul Qosasi kepada President Board of Audit of Japan, Morita Yuji, di Tokyo, Jepang, Rabu (21/9).

Achsanul menjelaskan, Komunike SAI20 merupakan komitmen bersama anggota SAI20 yang hadir di KTT SAI20 yang digelar di Bali, pada 29-30 Agustus 2022. Karenanya, hasil komunike disampaikan menyusul suksesnya pelaksanaan KTT SAI20. Hal ini juga merupakan langkah nyata dari tindak lanjut KTT SAI20.

“Komunike SAI20 perlu disuarakan ke komunitas internasional maupun komunitas G20,” kata Achsanul.

Selain itu, Anggota III juga menyampaikan bahwa BPK mengajukan nominasi untuk menjadi *host* INCOSAI XXVI tahun 2028. Hal itu sekaligus menjadi ketua INTOSAI untuk periode tahun 2028-2031. “Dengan kapasitas Jepang sebagai anggota ASOSAI Governing Board, BPK berharap agar Board of Audit of Japan dapat memberikan dukungan kepada BPK,” papar dia.

Anggota III BPK menyampaikan bahwa kunjungan kali ini juga bertujuan untuk meningkatkan kerja sama bilateral kedua badan pemeriksa keuangan. BPK juga menyambut baik untuk dilakukan kerja sama yang lebih erat, terutama di area pemeriksaan sektor publik.

Dia juga mengapresiasi Board of Audit of Japan sebagai ASOSAI Capacity Development Administrator (CDA) yang telah bekerja sama dengan BPK selama ini dalam mendukung pelaksanaan program *capacity building* di ASOSAI. Selama ini, BPK terlibat dalam kegiatan ASOSAI CDA,



■ Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara/Anggota III Achsanul Qosasi menyampaikan secara langsung Komunike SAI20 kepada President Board of Audit of Japan, Morita Yuji.

antara lain dengan menjadi *resource person* dan aktif sebagai peserta dalam program CDA.

Dalam pertemuan itu, Anggota III hadir didampingi oleh Auditor Utama Keuangan Negara III Ahmad Adib Susilo. Kemudian Wakil Duta Besar Republik Indonesia di Jepang dan Atase Keuangan Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di Jepang. ●

SUWARNI DYAH SETYANINGSIH, KEPALA BADAN DIKLAT PEMERIKSAAN KEUANGAN NEGARA BPK MENDUKUNG PENGEMBANGAN BPK CORPU

Perkembangan teknologi yang pesat menuntut proses pendidikan dan pelatihan (diklat) menjadi lebih melek digital. Kepala Badan Diklat Pemeriksaan Keuangan Negara BPK Suwarni Dyah Setyaningsih menyadari penuh hal itu dan berupaya mengembangkannya di Badiklat PKN. Sosok yang sudah bergabung di BPK sejak 1996 ini juga telah menyiapkan sejumlah strategi untuk mendukung Badiklat PKN yang sudah bertransformasi menjadi BPK Corporate University (Corpu). Berikut petikan wawancaranya dengan *Warta Pemeriksa*.

Bisakah dijelaskan mengenai kisah awal Ibu mengabdikan di BPK?

Saya mulai mengabdikan di BPK pada 1996. Saya memulai karier menjadi pemeriksa yang menangani pemeriksaan Kementerian Keuangan pada 1996 sampai 1999 dan pemeriksaan Bank Indonesia pada 1999 sampai 2006 di Auditorat Utama Keuangan Negara (AKN) II. Pada 2006, merupakan penugasan pertama saya dalam jabatan struktural yaitu sebagai Kepala Subbagian Persidangan dan Protokol yang pada saat itu masih berada di Biro Humas. Pada 2007, terdapat perubahan struktur organisasi di BPK dan terbentuklah Biro Sekretariat Pimpinan BPK untuk yang pertama kalinya. Itulah awal saya bertugas di Biro Sekretariat Pimpinan sebagai Kepala Subbagian Persidangan. Pada Februari 2008, saya juga ditugaskan sebagai Pelaksana Tugas (Plt) Kepala Bagian Sekretariat Ketua BPK dan menjadi jabatan definitif di posisi yang sama di tahun 2009 sampai 2014.

Selanjutnya, saya ditugaskan di AKN II pada 2014 sampai 2015 sebagai Kepala Subauditorat II.C.3 dan kemudian menjadi Kepala Sekretariat AKN II. Pada September 2015, saya ditugaskan kembali di Biro Sekretariat Pimpinan sebagai Kepala Biro Sekretariat Pimpinan BPK sampai Juni 2022.



■ **Suwarni Dyah Setyaningsih**

Kemudian, pada 1 Juli 2022, saya dilantik oleh Ibu Ketua BPK Isma Yatun menjadi Kepala Badan Diklat PKN.

Bagaimana Ibu melihat pengabdian di BPK selama ini?

Sejak awal masuk BPK sampai sekarang, bekerja di BPK merupakan sebuah tantangan yang sangat menyenangkan dan menuntut kita untuk selalu belajar dan mengembangkan diri. Ini karena BPK merupakan organisasi yang terus maju secara nasional dan internasional, sehingga selalu memiliki dan memberikan ruang bagi kita untuk terus berkembang. Dalam hal apapun yang kita lakukan, kita harus selalu memberikan semaksimal mungkin yang terbaik, yang ada dalam kemampuan kita.

Apa yang menjadi motivasi ibu dalam mengabdikan di BPK?

Latar belakang keilmuan saya adalah akuntansi dan BPK merupakan lembaga negara yang memeriksa tata kelola dan tanggung jawab keuangan negara. Dari masa ke masa BPK selalu berkembang dan semakin maju baik di tingkat nasional maupun internasional.

Menurut Ibu, apa yang berbeda dari BPK ketika dulu awal masuk dengan sekarang?

Tentunya sangat berbeda situasi BPK dulu waktu saya masuk dengan kondisi BPK sekarang. Dulu, pada saat saya masuk di BPK pada 1996, kegiatan-kegiatan masih dilaksanakan secara manual dan penggunaan komputer masih sangat terbatas. Sedangkan, saat ini, perkembangan teknologi di BPK telah berkembang sangat pesat, bahkan telah masuk ke dalam era digital. BPK pun sudah banyak menggunakan sistem informasi digital untuk mendukung proses bisnis di seluruh satker di BPK baik pemeriksaan maupun pendukung pemeriksaan.

Demikian pula perubahan yang terjadi di Badiklat PKN. Dahulu, diklat-diklat dilaksanakan secara manual, klasikal dengan tatap muka langsung. Akan tetapi, sekarang telah banyak dilaksanakan secara *online*. Perkembangan kelembagaan dan teknologi juga membawa Badiklat PKN bertransformasi menjadi BPK Corporate University. Salah satu tujuan pembentukannya adalah agar seluruh pegawai BPK dapat mengikuti diklat kapan saja dan dimana saja dengan memanfaatkan media pembelajaran digital yang telah dikembangkan oleh Badiklat

PKN melalui *Learning Management System* (LMS). Diakui bahwa adanya pandemi Covid-19 merupakan sebuah momentum yang mendorong percepatan pengembangan pelaksanaan diklat secara *online*.

Bagaimana Ibu melihat Badiklat saat ini? Apa yang paling penting untuk dihadapi dan dikembangkan di Badiklat saat ini?

Badiklat PKN saat ini memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung pencapaian visi dan misi BPK yang telah ditetapkan dalam Renstra BPK 2020-2024. Salah satu strategi yang dilaksanakan untuk mencapai visi dan misi BPK 2020-2024 adalah dengan mewujudkan Badiklat sebagai pusat unggulan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara. Diklat diharapkan menghasilkan manfaat yang lebih besar yang direfleksikan dengan terfasilitasinya proses pembelajaran para peserta diklat, peningkatan kompetensi peserta pascadiklat, dan implementasi materi diklat pada organisasi sehingga kinerja BPK semakin baik.

Selain itu, diharapkan terwujud pengelolaan diklat dan sertifikasi keahlian yang profesional dan modern, serta akreditasi pendidikan pemeriksaan keuangan negara yang berlaku untuk internal organisasi dan eksternal baik skala nasional maupun global. Hal ini merupakan bentuk perwujudan *Center of Excellence* oleh Badiklat PKN yang terus dikembangkan sampai saat ini.

Apa saja tantangan dan kendala yang kira-kira akan dihadapi oleh Badiklat dalam pelaksanaan program-program diklat?

Dalam upaya pengembangan *Center of Excellence* tersebut, tentunya Badiklat PKN menghadapi tantangan-tantangan dalam pelaksanaan program diklat seiring dengan adanya transformasi kegiatan dan metode pembelajaran. Beberapa tantangan yang telah menjadi perhatian dan pengembangan secara berkelanjutan oleh Badiklat PKN antara lain perencanaan dan tata kelola organisasi yang lebih adaptif terhadap transformasi kegiatan dan metode pembelajaran, pengembangan dan pemenuhan fasilitas sarana dan prasarana kediklatan secara modern dan aplikatif, dan peningkatan pelaksanaan program pengembangan kapasitas dan kapabilitas untuk SDM, baik untuk fasilitator diklat maupun dari unsur penunjang.



■ Suwarni Dyah Setyaningsih

Adanya tantangan-tantangan tersebut membuat Badiklat PKN menjadi semakin terpacu untuk terus maju dan meningkatkan kinerja dalam bidang pendidikan dan pelatihan pemeriksaan keuangan negara.

Bagaimana Ibu akan mengatasi tantangan dan kendala tersebut?

Dalam upaya mengatasi tantangan ke depan, Badiklat terus menjalin komunikasi dan koordinasi yang intensif dengan berbagai pihak, baik dengan pimpinan BPK, satuan kerja di internal BPK, serta pihak-pihak eksternal BPK yang terkait dengan pengembangan pendidikan dan pelatihan. Beberapa hal yang telah menjadi *concern* saya untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut adalah *reviu* tata kelola organisasi secara terus menerus, perbaikan dan peningkatan kualitas fasilitas sarana dan prasarana diklat secara berkelanjutan dan dikelola secara profesional dan akuntabel, serta kerja sama dengan pihak-pihak internal dan eksternal untuk pengembangan kapasitas dan kapabilitas untuk SDM, baik untuk fasilitator diklat maupun dari unsur penunjang.

Para Widyaiswara dan/atau fasilitator diklat diberikan kesempatan untuk terlibat dalam kelompok kerja pemeriksaan maupun tim pemeriksaan untuk memberikan *update* terkait dengan kegiatan-kegiatan pemeriksaan di BPK dan mengikuti pembelajaran di dalam dan luar negeri. Hal-hal tersebut terus berjalan sampai dengan saat ini dan ke depan agar dampak positifnya dirasakan oleh para pegawai BPK, para widyaiswara, pengajar diklat, maupun pihak-pihak eksternal BPK yang menyelenggarakan diklat serta sertifikasi keahlian di BPK.

Apa saja program yang Ibu siapkan sebagai Kepala Badiklat?

Program yang disiapkan yakni penyelenggaraan diklat secara berkelanjutan. Pelaksanaan kegiatan diklat akan diselenggarakan secara berkelanjutan untuk berbagai jenis diklat.

Kemudian, meningkatkan pengembangan BPK Corporate University. Badiklat telah bertransformasi menjadi BPK Corpu pada 2021, sehingga hal ini telah mengubah fokus, pelayanan, proses, metode, materi, dan peran lembaga pendidikan dan pelatihan yang di-



Dalam upaya mengatasi tantangan ke depan, Badiklat terus menjalin komunikasi dan koordinasi yang intensif dengan berbagai pihak, baik dengan pimpinan BPK, satuan kerja di internal BPK, serta pihak-pihak eksternal BPK yang terkait dengan pengembangan pendidikan dan pelatihan.

miliki BPK. Corpu bertanggung jawab dalam pengembangan SDM serta peningkatan kapabilitas dan daya saing organisasi, sehingga Corpu harus mampu *go beyond training and development* dalam memastikan bahwa ilmu yang didapatkan dapat diimplementasikan dan memiliki *link and match* dengan target kinerja BPK.

Badiklat PKN juga akan bersinergi dengan pemangku kepentingan dalam kegiatan diklat, sertifikasi, dan akreditasi. Kerja sama diklat dengan para pemangku kepentingan bermanfaat untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan diklat dan memenuhi kebutuhan diklat yang semakin banyak. Selain itu, Badiklat juga melaksanakan sertifikasi untuk mendukung kualitas pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Sinergi juga dilakukan dalam proses akreditasi lembaga diklat untuk memberikan jaminan standarisasi pelaksanaan dan sarana prasarana pendukung diklat yang memadai.

Kemudian, kita juga akan mendorong pelaksanaan Sertifikasi Certified State Finance Auditor (CSFA). Dengan sertifikasi ini, kapasitas BPK untuk melaksanakan pemeriksaan keuangan negara akan meningkat.

Apa target yang akan Ibu kejar pada masa mendatang?

Saya ingin mengembangkan LMS yang memfasilitasi konsep *learning from anywhere and anytime*. Badiklat telah memiliki LMS, namun saat ini tampilan dan fitur LMS perlu ditingkatkan kualitasnya agar lebih menarik dan *powerfull*. Saat ini, LMS masih berbasis *training*, di mana bahan ajar hanya dapat diakses oleh orang yang terdaftar diklat dan dibatasi hanya saat diklat pada waktu tertentu. Ke



■ Suwarni Dyah Setyaningsih

depannya, akan dikembangkan materi-materi diklat yang bersifat *self learning* yang dapat diakses secara mandiri oleh pegawai BPK.

Selain itu, perlu juga ada pengayaan fitur, kanal, dan fungsi dari LMS yang diintegrasikan dengan sistem aplikasi yang mendukung proses bisnis di Badiklat PKN (SISDIKLAT) dan SISDM. Dalam hal ini, Badiklat PKN bekerja sama dengan Biro Teknologi Informasi, dan Biro Sumber Daya Manusia.

Kami juga akan mengembangkan media pembelajaran berbasis teknologi yang berkualitas, bervariasi, dan mudah diakses. Untuk mendukung konsep belajar dari mana saja, kapan saja dan oleh siapa saja yang diusung oleh Badiklat PKN, maka perlu dikembangkan berbagai media pembelajaran berbasis elektronik atau pembelajaran digital.

Diversifikasi metode pembelajaran digital ini perlu disesuaikan dengan model pembelajaran terintegrasi, perkembangan teknologi terkini, materi yang akan disampaikan, dan kebutuhan strategis organisasi. Kegiatan ini akan dilakukan dengan langkah-langkah pengembangan modul diklat *full e-learning* yang interaktif, memproduksi media pembelajaran berbasis teknologi maupun multimedia, menyiapkan tata kelola pembelajaran berbasis teknologi Badiklat PKN harus menyusun tata

kelola pembelajaran berbasis teknologi.

Untuk mendukung hal itu, perangkat lunak yang perlu disiapkan adalah penyusunan tata kelola dan pedoman penyelenggaraan *e-learning*, penyusunan pedoman pengembangan dan pengelolaan media pembelajaran berbasis teknologi, serta penyusunan pedoman pemeliharaan dan pengamanan dalam pembelajaran digital.

Apakah ada pesan yang ingin Ibu sampaikan kepada pegawai BPK, khususnya Badiklat terkait proses pembelajaran dan peningkatan kompetensi pegawai BPK?

Saya mengajak kepada seluruh pegawai BPK untuk bersama-sama kita mengawal dan mendukung BPK Corporate University. Perkembangan teknologi informasi membuka berbagai peluang bagi Badiklat PKN untuk mengembangkan program diklat yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pegawai di BPK. Keberhasilan dari BPK Corporate University membutuhkan partisipasi aktif dari seluruh jajaran di lingkungan BPK. Dengan semangat bekerja yang solid, kita bersama-sama dapat mewujudkan BPK Corporate University menjadi *corporate university* kelas dunia di bidang pendidikan dan pemeriksaan keuangan negara. ●

Majalah bulanan Warta Pemeriksa
mendapat penghargaan dalam

The 7th Public Relations Indonesia Awards (PRIA) 2022

Berlangsung di Jawa Tengah,
pemberian penghargaan
dilaksanakan pada 25 Maret 2022.



BPK BAHAS PENGUATAN PEMERIKSAAN BERBASIS TI DENGAN NIK

Pengembangan dan pemanfaatan *big data analytics* sebagai upaya persiapan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 dan beradaptasi terhadap perkembangan TI yang semakin pesat.



Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) membahas penguatan kerja sama bilateral dengan lembaga pemeriksa (*supreme audit office/SAO*) Polandia, Najwyższa Izba Kontroli (NIK). Selain itu, diadakan juga pembahasan mengenai pendekatan dan metodologi pemeriksaan berbasis teknologi informasi (TI).

Pembahasan dilakukan oleh Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara/Anggota III BPK Achsanul Qosasi dengan Presiden NIK Marian Banas, di Kantor NIK di Warsawa, Polandia, Rabu (12/10).

Dalam sambutannya, Achsanul mengapresiasi kerja sama bilateral dengan NIK yang telah berlangsung selama lebih kurang 14 tahun. Hubungan dua lembaga telah berjalan sejak penandatanganan nota kesepahaman atau *memorandum of understanding* (MoU) pada Oktober 2008.

“Selain melalui platform kerja sama bilateral, NIK juga telah memberikan masukan yang berharga bagi pengembangan kelembagaan BPK melalui pelaksanaan *peer review* pada 2014 dan 2019,” ujar dia.

NIK Polandia, kata Achsanul, juga tercatat sebagai salah satu SAI yang hadir secara fisik dan memberikan dukungan penyelenggaraan KTT SAI20 di Bali pada 29-30 Agustus 2022.

Lebih lanjut, Anggota III BPK juga mengungkapkan bahwa Rencana Strategis BPK tahun 2020-2024 telah menetapkan pengembangan dan pemanfaatan *big data analytics* atau BIDICS. Hal ini sebagai upaya persiapan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 dan beradaptasi terhadap perkembangan TI yang semakin pesat. “Pengembangan BIDICS merupakan strategi pemanfaatan TI untuk meningkatkan kualitas pemeriksaan melalui pendekatan *e-audit*,” ungkap dia.

Pertemuan dan diskusi yang diselenggarakan kali ini diharapkan dapat meningkatkan hubungan kerja sama yang telah terjalin antara BPK dan NIK. Sekaligus dapat meningkatkan kapasitas pemeriksaan berbasis TI di kedua institusi.

Dalam pertemuan tersebut, Achsanul didampingi oleh Auditor Utama Keuangan Negara III Ahmad Adib Susilo dan Kepala Biro Humas dan Kerja Sama Internasional R. Yudi Ramdan Budiman.

Sementara Presiden NIK didampingi oleh Deputy Director-Head of International Relations Grzegorz Haber, Advisor to the President, Pawel Banas, Senior Auditor International Relations Unit Iwona Zubrzycka-Wasil, dan International Relations Unit Waleria Sobolewska. ●



■ Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara/Anggota III BPK Achsanul Qosasi dan Presiden NIK Marian Banas.

KUNJUNGI KANTOR ANAO, KETUA BPK IKUTI SMD

Ketua BPK menyampaikan apresiasinya atas kerja yang telah berjalan selama 16 tahun dan berharap agar kerja sama dapat dilanjutkan untuk meningkatkan kapasitas masing-masing lembaga.



- Ketua BPK Isma Yatun memimpin delegasi BPK dalam rangka Senior Management Dialogue (SMD) pada tanggal 13-14 Oktober 2022 di Kantor ANAO di Canberra, Australia.



Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) melakukan *senior management dialogue* (SMD) dengan lembaga pemeriksa keuangan Australia atau Australian National Audit Office (ANAO). Kunjungan yang dilaksanakan pada 13-14 Oktober 2022 ini sebagai bentuk implementasi kerja sama bilateral kedua institusi. Acara ini digelar di kantor ANAO di Canberra, Australia dan dihadiri oleh Ketua BPK Isma Yatun.



Pada SMD ini dibahas topik utama, yaitu *“How QA/QC Impacts Preserving the Integrity of the Supreme Audit Institution; Planning for the Future Auditor”*. Kemudian *“Insights from the SAI Auditing Sustainable Development-Overview and Insights Gained from BPK’s Recent Review of the Government of Indonesia’s Voluntary National Report”*.

Pada *courtesy call* hari pertama, dengan Auditor General ANAO, Grant Hehir, Ketua BPK menyampaikan apresiasinya atas kerja yang telah berjalan selama 16 tahun. Dia pun berharap agar kerja sama dapat dilanjutkan untuk meningkatkan kapasitas masing-masing lembaga.

Ketua BPK juga menyampaikan pentingnya mengimplementasikan integritas dalam menjaga kualitas hasil pemeriksaan. Dalam kaitannya dengan Agenda 2030, BPK dalam Rencana Strategis 2020-2024 terus meningkatkan pemeriksaan kinerja. Terutama untuk pemeriksaan program pemerintah terkait dengan

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau *Sustainable Development Goals (SDGs)*.

Sementara itu, Auditor General ANAO menyampaikan apresiasi atas kemajuan yang dicapai oleh BPK dalam kapasitas pemeriksaan yang dilakukan. Menurutnya, kerja sama bilateral antara BPK dan ANAO merupakan pembelajaran dua arah.

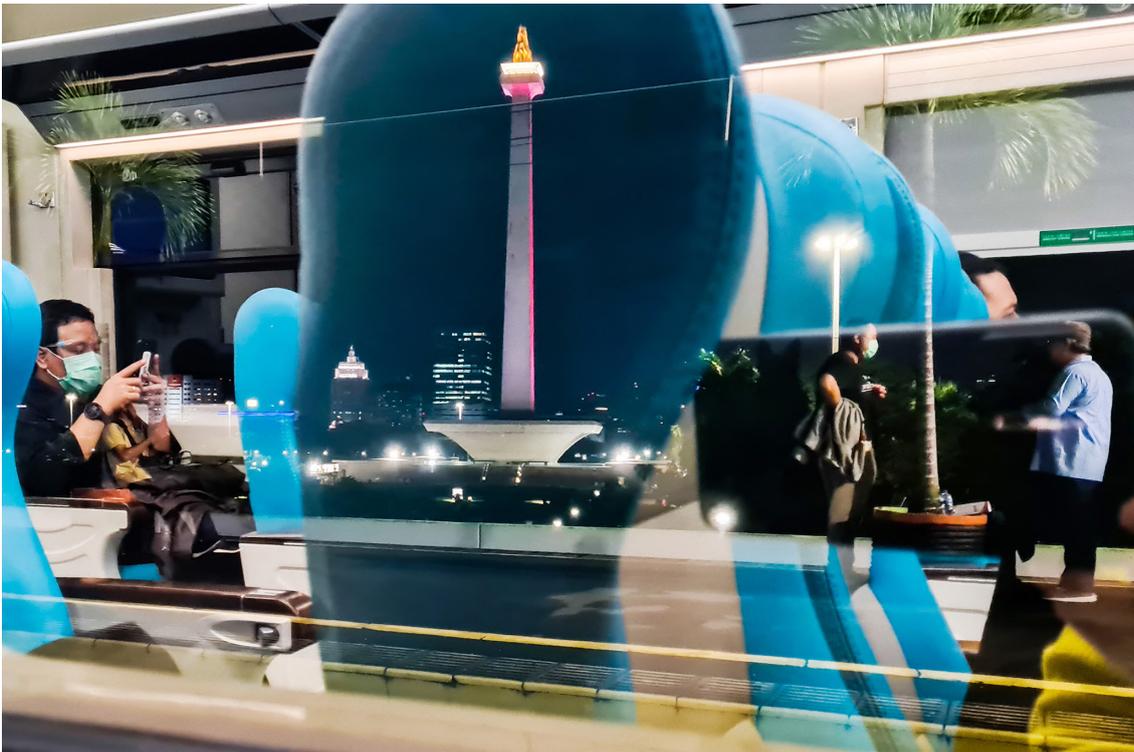
Tidak hanya itu, melalui SMD ini, masing-masing institusi juga dapat belajar dari pengalaman pemeriksaan yang telah dilakukan dan meningkatkan kapasitas kelembagaan kedua institusi.

Dalam kunjungan tersebut, Ketua BPK turut didampingi oleh Staf Ahli Bidang Keuangan Daerah Dadang Ahmad Rifai. Kemudian Kepala Perwakilan BPK Provinsi DIY Widhi Widayat, Kepala Bagian Kerja Sama Internasional Kusuma Ayu Rusnasanti, pemeriksa ahli muda Auditorat Utama Keuangan Negara II.C Anisa, dan analis kerja sama Damar Wijanarko.

Rangkaian acara SMD kemudian dilanjutkan dengan kunjungan ke parlemen Australia untuk bertemu dengan Chair of Joint Committee of Public Accounts and Audit (JCPAA), Julian Hill. Dalam pertemuan tersebut, Ketua BPK dan Chair of JCPAA berdiskusi mengenai komunikasi dan protokol penyampaian hasil pemeriksaan dari ANAO kepada parlemen. Kemudian bagaimana memastikan rekomendasi hasil pemeriksaan telah dilaksanakan oleh entitas secara efektif. ●



MENINGKATKAN KUALITAS HIDUP MASYARAKAT DENGAN SMART CITY



Siti Fauziah

Untuk melakukan pengelolaan ekosistem kota pintar, Jakarta akan terus melakukan transformasi digital perkotaan.

Penerapan konsep *smart city* merupakan suatu kebutuhan untuk menyesuaikan perkembangan zaman. Konsep kota pintar yang belakangan gencar diterapkan pemerintah daerah, khususnya di DKI Jakarta, memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Penjabat Gubernur DKI Jakarta Heru Budi Hartono menjelaskan, konsep *smart city* yang dikembangkan di Jakarta berbasis kebutuhan masyarakat. "Tujuannya untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat, pertumbuhan ekonomi, dan keberlangsungan lingkungan," kata Heru dalam wawancara tertulis dengan *Warta Pemeriksa*, pertengahan November.

Dia mengatakan, penyelenggaraan pengelolaan ekosistem *smart city* dilakukan secara efektif dan efisien melalui inovasi, kolabora-

si, serta pemanfaatan teknologi yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat dan permasalahan perkotaan.

Pengembangan *smart city* di Jakarta tidak hanya berpusat pada inovasi yang dilakukan oleh pemerintah, tapi juga inovasi yang dilakukan oleh semua pemangku kepentingan untuk menyelesaikan masalah perkotaan dan memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dalam mengembangkan *smart city*, Pemprov DKI sejauh ini memanfaatkan APBD dengan memberikan tugas dan tanggung jawab kepada seluruh perangkat daerah untuk mewujudkan *smart city*. Namun, kata dia, tidak menutup kemungkinan untuk memberikan kesempatan bagi berbagai stakeholder untuk berkolaborasi dalam pengembangan ekosistem *smart city* di Jakarta.

Heru menegaskan, hal terpenting dari pe-

nerapan *smart city* adalah peningkatan kualitas manusia. “Kita semua memiliki tanggung jawab untuk memastikan seluruh warga telah hidup dengan layak, mempunyai kualitas hidup yang baik, serta terpenuhi hak hingga memenuhi kewajibannya,” ujar Heru.

Heru menambahkan, Pemprov DKI berusaha untuk membangun *smart city* yang tepat sasaran dan solutif untuk Jakarta. Untuk melakukan pengelolaan ekosistem kota pintar, Jakarta akan terus melakukan transformasi digital perkotaan, mulai dari infrastruktur digital, masyarakat digital, pemerintahan digital, dan ekonomi digital.

Dalam pengelolaan *smart city*, kata dia, keamanan digital menjadi salah satu fokus utama. Sebab, peran teknologi dan manusia tidak dapat dipisahkan dari upaya mewujudkan *smart city* di Jakarta.

Menurut Heru, ada berbagai manfaat dari penerapan konsep kota pintar. Heru menyebut, dengan adanya *smart city*, pengelolaan pelayanan publik akan menjadi semakin lebih efektif dan efisien.

“Warga dapat melaporkan keluhannya baik melalui tatap muka di kantor pemerintahan seperti balai kota, walikota hingga kelurahan atau pun melalui kanal aduan berbasis aplikasi, yang semuanya itu ditindaklanjuti dan dipantau penyelesaiannya,” ujar dia.

Dengan pemanfaatan teknologi informasi dan partisipasi masyarakat, Heru meyakini solusi yang dihadirkan akan semakin lebih baik dan lebih sesuai dengan kebutuhan masyarakat. “Pemerintah dapat menghadirkan solusi sesuai dengan kebutuhan masyarakat, sehingga secara langsung maupun tidak langsung dapat meningkatkan kualitas warga di Jakarta,” katanya.

Kolaborasi

Heru mengatakan, kerja sama menjadi salah satu kunci sukses dalam implementasi *smart city*. Ini karena permasalahan kota ada yang merupakan permasalahan lintas regional, seperti kemacetan, banjir, ataupun masalah demografi di Jakarta. “Oleh karena itu untuk memberikan solusi yang cerdas, perlu kolaborasi bersama lintas pemerintah daerah,” katanya.

Kolaborasi juga dapat dilakukan dengan berbagai pemangku kepentingan lainnya, seperti sektor swasta dan masyarakat.

Terkait kendala dalam penerapan *smart city*, Heru menyebut salah satu kendalanya adalah memberikan edukasi berupa literasi digital ke-



Sebuah kota tentunya harus terus tetap tumbuh dan melakukan inovasi untuk bisa mewujudkan kebahagiaan warganya.



■ Heru Budi Hartono

www.instagram.com/herubudihartono

pada warga DKI Jakarta, sehingga masyarakat dapat beralih dari mengakses layanan secara manual menjadi digital.

“Yang kedua adalah bagaimana mengedukasi seluruh petugas di organisasi perangkat daerah untuk memberikan layanan digital bagi warga Jakarta.”

Untuk menjawab tantangan tersebut, dilakukan berbagai upaya melalui sosialisasi, publikasi, hingga edukasi mengenai berbagai inovasi layanan publik yang telah menerapkan prinsip *smart city*.

Selain itu, penguatan kepada seluruh petugas terus dilakukan untuk membangun prinsip layanan berbasis kebutuhan masyarakat yang efektif dan efisien, sehingga masyarakat dapat merasakan manfaat layanan yang maksimal dari pemerintah.

“Sebuah kota tentunya harus terus tetap tumbuh dan melakukan inovasi untuk bisa mewujudkan kebahagiaan warganya. Tentu pembangunan kota masa depan harus terukur sesuai dimensi atau pilar *smart city* yang diterapkan.” ●

MEWUJUDKAN TEMPAT TINGGAL NYAMAN DENGAN *SMART CITY*

Untuk keamanan data, pemkab melakukan *penetration test* yang dilakukan secara internal.

Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur memiliki mimpi untuk dapat menjadi sebuah wilayah yang nyaman untuk ditinggali masyarakatnya. Menjadi daerah yang menawarkan banyak peluang untuk dapat meningkatkan kualitas hidup rakyat.

“Mulai dari sisi kesehatan, ekonomi, sosial, hingga pendidikan yang dapat dirasakan manfaatnya oleh seluruh warga Kabupaten Banyuwangi,” kata Bupati Banyuwangi, Ipuk Fiestiandani kepada *Warta Pemeriksa*, belum lama ini.

Untuk mewujudkan cita-cita itu, kata dia, pemerintah kabupaten (pembkab) pun menyiapkan beberapa strategi. Satu di antaranya adalah dengan mewujudkan konsep *smart city* (kota pintar). Konsep ini mengacu kepada kebijakan Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo). Pada 2017, Kabupaten Banyuwangi masuk sebagai 25 kabupaten/kota tahap pertama yang dipilih oleh kementerian dalam program *smart city*.

Ipuk menjelaskan, konsep kota pintar yang dijalankan di kabupaten ini tersusun dari enam dimensi. Mulai dari *smart governance*, *smart branding*, *smart economy*, *smart living*, *smart society*, dan *smart environment*. “Pada 2018, Banyuwangi dipercaya mewakili Indonesia bersama dengan Makassar dan DKI Jakarta menjadi anggota Asean Smart City Network (ASCN),” ungkap dia.

Smart city di Banyuwangi, ujar Ipuk, diterapkan melalui Smart Kampung yang tertuang dalam Perbup Nomor 18/2016. Di dalamnya meliputi pelayanan publik, pemberdayaan ekonomi, pelayanan kesehatan, kemiskinan, informasi hukum, pendidikan seni dan budaya, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM).

Menurut dia, adanya *smart city* jelas memberikan perbedaan dalam pengelolaan pemerintahan. Karena dengan penerapan konsep ini, pelayanan untuk masyarakat dapat lebih terjamin. Ini karena layanan masyarakat dapat diakses dari mana saja dan kapan saja. Dengan begitu, tidak



■ Ipuk Fiestiandani

perlu kehilangan banyak waktu serta biaya.

Misalnya saja, dengan menerapkan *smart government*, pemkab berupaya untuk dapat meningkatkan cara kerja yang mengacu kepada SPBE (sistem pemerintahan berbasis elektronik). Termasuk juga pengembangan pelayanan publik berbasis digital dan berbasis desa yang lebih dikenal dengan aplikasi Smart Kampung.

Saat ini, aplikasi Smart Kampung sudah dilengkapi dengan menu untuk pengurusan administrasi penduduk. Misalnya saja perubahan kartu keluarga (KK), pengajuan KK baru, permohonan kartu identitas anak (KIA), dan dokumen-dokumen lainnya.

“Dengan menggunakan aplikasi Smart Kampung, pemohon dapat melakukan permohonan/perubahan adminduk di mana saja tanpa harus ke tempat tertentu dan hasilnya dapat langsung diunduh dari ponsel pemohon,” ungkap Ipuk.

Meskipun begitu, dia mengatakan ada beberapa kendala dan tantangan yang dihadapi



pemda dalam menerapkan konsep kota pintar ini. Yang paling utama adalah jarak. Ini mengingat Banyuwangi merupakan kabupaten terluas di Provinsi Jawa Timur dengan 189 desa dan 28 kelurahan. Untuk desa terjauh, memiliki jarak sekitar 100 km dari pusat kota dengan waktu tempuh tiga jam. "Kultur masyarakat yang beragam juga menjadi tantangan karena banyak pula pendatang yang tinggal di Banyuwangi," ungkap dia.

Beberapa langkah pun diambil untuk mengatasi tantangan dan kendala tersebut. Misalnya saja dengan membangun infrastruktur teknologi informasi (TI) untuk mengatasi kendala jarak. Termasuk juga mengatasi waktu pelayanan dari pusat pemerintahan ke seluruh desa.

"Ini dilakukan antara lain dengan pembangunan 189 titik *fiber optic*, pemasangan *wifi* di ruang-ruang publik desa, dan menyediakan pelayanan publik yang berbasis digital," papar Ipk.

Langkah lainnya, kata dia, dengan mengadakan banyak pelatihan keterampilan yang dapat dimanfaatkan masyarakat. Dengan begitu, mereka dapat memanfaatkan dan mengembangkan ilmu yang didapatkan untuk menghasilkan pendapatan kehidupan yang lebih baik.

Pelatihan yang diberikan antara lain program Jagoan Tani untuk meningkatkan ilmu serta daya saing dalam bidang pertanian. Kemudian Jagoan Digital untuk meningkatkan ilmu serta daya saing dalam bidang TI. Ada juga pelatihan manajemen untuk UMKM, pelatihan marketing internet, dan lain-lain.

Urusan keamanan data pun menjadi perhatian pemda. Biasanya, terkait hal ini, pemkab melakukan *penetration test* yang dilakukan secara internal yang bekerja sama dengan BSSN. "Dari sisi keamanan jaringan, kami memasang *firewall* untuk memantau lalu lintas jaringan serta memberikan akses dan membantu memblokir lalu lintas tertentu," ujar dia.

Ipk mengatakan, terkait pengembangan

smart city di Banyuwangi, pemda melihat penerapannya di kota-kota lain. Beberapa kota yang menjadi acuan pemda antara lain Yokohama (Jepang), Seoul (Korea Selatan), New York (Amerika Serikat), Singapura, dan DKI Jakarta.

Pemkab Banyuwangi juga menjalin kerja sama dengan pemda-pemda di sekitar. Misalnya saja Kabupaten Bondowoso dan Kabupaten Situbondo dalam hal pengembangan Ijen Geopark. Kemudian dengan Bali Barat dalam hal pariwisata dan kabupaten-kabupaten lain yang melakukan kerja sama terkait pengembangan daerah.

Kerja sama juga dilakukan dengan pihak swasta terkait dengan pendanaan pengembangan konsep *smart city*. Ini karena sampai sekarang, selain APBD dan APBDes, pengembangan *smart city* juga memanfaatkan dana CSR dari pihak ketiga.

"Ada juga kerja sama dengan Gojek, Traveloka, Ruang Guru, MILT Jepang, USAID, serta lembaga pendidikan tinggi yang ada di Kabupaten Banyuwangi," kata Ipk.

Terlepas dari semua faktor, kata dia, komitmen pimpinan daerah memang menjadi salah satu faktor penting untuk mewujudkan dan menerapkan *smart city*. Ini antara lain berupa kebijakan yang mendukung terlaksananya program *smart city* di Banyuwangi.

"Selain itu perlu juga adanya kesiapan SDM yang memadai dan tentunya peran serta seluruh *stakeholder* untuk dapat mensukseskan program *smart city* ini," tegas Ipk. ●

MENYATUKAN PECINTA SEPAK BOLA LEWAT BPK FOOTBALL CLUB

BPK FC cukup aktif mengikuti kegiatan-kegiatan turnamen maupun pertandingan persahabatan antar kementerian/lembaga.



Sepak bola hingga kini dianggap sebagai cabang olahraga paling populer di dunia. Sehingga, tidak heran ada begitu banyak pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang amat menyukai permainan si kulit bundar ini.

Tidak hanya di Kantor Pusat, insan BPK yang menggemari olahraga ini juga cukup banyak di Kantor Perwakilan di seluruh Indonesia. Sejak lama sudah ada dorongan untuk membentuk komunitas resmi yang terkoordinasi dalam sebuah manajemen.

Menurut Ketua BPK Football Club, Lilik Hartomo, sebenarnya sejak lama sudah ada komunitas pegawai BPK RI yang menggemari olahraga sepak bola. Bahkan sering bermain bersama dan ikut dalam berbagai turnamen resmi maupun tidak resmi. Barulah di tahun 2018 diputuskan membentuk sebuah manaje-

men untuk menyusun kegiatan dan kebutuhan para pemain dengan lebih tertata dan terkoordinasi baik dalam wadah yang diberi nama BPK Football Club (BPK FC). Tujuannya untuk mengakomodasi semakin luasnya peminat olahraga sepak bola di lingkungan BPK RI dan banyaknya kegiatan yang melibatkan pertandingan sepakbola antar institusi.

Saat itu, gagasan untuk membentuk manajemen BPK FC disepakati bersama-sama oleh para pegawai yang aktif bermain bersama secara rutin, agar ke depannya dapat menjadi wadah bagi komunitas yang bisa mengatur kegiatan secara lebih tertata dan berkelanjutan. Menurut dia, sedari awal ada dukungan pimpinan terhadap berjalannya BPK FC.

"Di beberapa kesempatan, Pimpinan selalu hadir, bahkan bermain bersama dengan para member BPK-FC. Bahkan untuk Liga BPK FC Festival, hampir seluruh pimpinan terlibat dalam pertandingan," ujar Lilik kepada *Warta Pemeriksa*, 11 November 2022.

Lilik yang juga Kepala Auditorat VII.A mengatakan, sejak 2018 hingga kini ada sebanyak 132 pegawai BPK-RI baik aktif maupun non-aktif yang resmi terdaftar sebagai anggota BPK FC. Anggota komunitas bukan hanya pegawai yang berada di kantor pusat saja, namun juga tersebar di beberapa Kantor Perwakilan BPK RI.





Di beberapa kesempatan, Pimpinan selalu hadir, bahkan bermain bersama dengan para member BPK-FC. Bahkan untuk Liga BPK FC Festival, hampir seluruh pimpinan terlibat dalam pertandingan.

Karena anggota yang cukup banyak, BPK FC cukup aktif mengikuti kegiatan-kegiatan turnamen maupun pertandingan persahabatan antar kementerian/lembaga. "BPK FC juga menginisiasi tur keluar kota untuk mendukung Kantor Perwakilan dalam meningkatkan gairah pegawai untuk bermain sepak bola dengan mengadakan pertandingan bersama," ucap dia.

Bukan hanya itu, BPK FC pun menginisiasi terlaksananya Liga Sepakbola antar Satker yang digelar pada Oktober-Desember 2022.

Liga ini masuk dalam rangkaian kegiatan HUT ke-76 BPK-RI.

Sedangkan untuk jadwal latihan rutin, BPK FC memiliki jadwal setiap Selasa yang dimulai

■ Lilik Hartomo

pukul 18.00 WIB di Lapangan C, Senayan. Pada saat awal pandemi Covid-19, kegiatan latihan rutin sempat terhenti. Namun seiring terkendalinya laju kasus Covid-19 dan pelonggaran pembatasan, BPK-FC kembali menjalankan latihan rutin serta menyelenggarakan kegiatan Liga BPK-FC Festival dengan tetap mengedepankan prinsip-prinsip pelaksanaan protokol kesehatan.

Dia menambahkan, BPK FC juga kerap menggelar kegiatan latihan antar instansi secara rutin, baik dengan instansi pemerintah ataupun swasta. Hal ini sesuai dengan prinsip komunitas untuk tetap menjalankan inklusivitas dalam bermain dan berlatih bersama-sama.

BPK FC juga aktif menjalin komunikasi dengan komunitas sepak bola di Kantor Perwakilan. "Hubungan komunikasi kami terus jalin secara intensif dengan tim di perwakilan dan tentunya komitmen untuk saling mendukung agar bisa terus menghidupkan komunitas di perwakilan. Pada tahun lalu, tim BPK FC bahkan sempat melakukan latihan dengan teman-teman Kantor Perwakilan Jateng di Stadion Magelang," tutur dia.

Anggota perempuan

Sesuai dengan prinsip menjalankan inklusivitas, Lilik berharap teman-teman pegawai perempuan turut bergabung ke dalam komunitas BPK FC. Tahun depan, BPK FC bakal melakukan sosialisasi lebih masif tentang kegiatan komunitas sepak bola untuk rekan-rekan pegawai perempuan.

Beberapa kegiatan yang ditawarkan adalah latihan dasar bersama serta *fun game*, agar bisa menjadi salah satu pilihan bagi pegawai wanita dalam berolahraga. Hal ini, menurut Lilik, juga terkait tujuan utama komunitas yang membantu para pegawai BPK RI untuk menciptakan kondisi *work-life balance* dengan menyalurkan hobi olahraganya. Kondisi ini diharapkan dapat memunculkan kualitas diri terbaik para pegawai baik dalam menjalankan kewajiban di kantor maupun saat berada bersama keluarga. ●

PEREMPUAN HARUS BERANI BERPERAN

Kaum perempuan memiliki potensi dan kemampuan alamiah untuk menjadi seorang pemimpin.



Ketua Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Isma Yatun menyebut pegawai perempuan memiliki peran strategis di BPK. Pegawai perempuan juga bisa menjadi faktor keberhasilan BPK untuk menjalankan mandat dalam pengelolaan keuangan negara guna mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.

Hal tersebut tak terlepas dari banyaknya jumlah pegawai perempuan

di BPK. Oleh karena itu, pegawai perempuan tak perlu ragu jika memiliki kesempatan untuk mengambil peran yang lebih besar.

Ketua BPK mengatakan, jumlah pegawai BPK sebanyak 3.673 pegawai perempuan atau mencakup 44 persen dari keseluruhan total pegawai BPK yang mencapai 8.422 orang. Selain itu, saat ini ada 25 persen atau 148 orang pegawai perempuan yang menempati posisi jabatan tinggi administrasi dari 605 posisi yang tersedia di BPK.

Untuk jenjang manajerial pada satker Kesetjengan dan penunjang, perbandingan antara laki-laki dan perempuan dalam jabatan struktural adalah 61 persen berbanding 39 persen atau 117 orang pejabat laki-laki dengan 74 orang pejabat perempuan.

“Hal ini menandakan bahwa kiprah perempuan di BPK mempunyai peluang sekaligus tantangan untuk membawa BPK menjadi semakin baik dan berhasil di masa mendatang. Momen ini merupakan Langkah yang baik bagi para pegawai perempuan di BPK untuk mengenali diri dan memahami potensi yang dimiliki agar dapat berkontribusi secara optimal bagi kemajuan BPK yang kita cintai,” kata Ketua BPK dalam Knowledge Transfer Forum (KTF) bertema “Kepemimpinan Perempuan di BPK: Peluang dan Tantangan”.

Terkait tema KTF, Ketua BPK menjelaskan secara global topik kesetaraan gender telah menjadi perhatian dunia. Hal ini dapat dilihat dari dijadikannya kesetaraan gender sebagai tujuan kelima dari 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), yakni mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan seluruh perempuan dan remaja putri yang diharapkan dapat dicapai pada 2030.

SDGs adalah inisiatif yang diadopsi seluruh negara anggota PBB, termasuk Indonesia. Hal ini menunjukkan perlunya dorongan dari semua negara untuk mewujudkan kesetaraan gender. Karena hingga saat ini, kaum perempuan dan remaja putri kerap dianggap sebagai *second class citizen*, sehingga rentan terhadap tindakan diskriminasi dan kekerasan dan kemiskinan. Padahal, *gender equality* sangat krusial karena akan menciptakan *multiplier effect* di seluruh area pembangunan yang pada akhirnya memastikan pembangunan yang berkelanjutan.

Meningkatnya peran perempuan di beragam sektor dalam dua daswarsa terakhir turut mengubah wajah organisasi, baik di tingkat nasional maupun global. Seiring dengan kiprah dan kinerja para perempuan yang kian andal,



BPK membuka lebar kesempatan bagi pegawai perempuan untuk mengejar pendidikan yang lebih tinggi.



women leadership di sector-sektor yang awalnya didominasi pekerja pria, terus meningkat baik di organisasi publik maupun privat.

“Manifestasi pemberdayaan perempuan, termasuk di BPK, juga didukung dengan adanya kesempatan, pendidikan, dan dukungan dari para pemimpin. Karena saya yakin bahwa kompetensi pegawai perempuan di BPK sejatinya tidak kalah dengan pegawai laki-laki,” ungkap Ketua BPK.

Ketua BPK menilai, kaum perempuan memiliki potensi dan kemampuan alamiah untuk dapat menjadi seorang pemimpin. Perempuan memiliki *multi-tasking* untuk mengelola tantangan yang ada di rumah maupun di kantor.

“*Juggling* antara pekerjaan dan pengelolaan rumah tangga adalah problematika keseharian yang sesungguhnya merupakan latihan untuk menjadi pemimpin. Karena kemampuan *multi-tasking* adalah keahlian esensial yang diperlukan untuk menjadi pemimpin andal,” ucap dia.



Oleh karena itu, stereotipe bahwa perempuan tidak dapat menjadi pemimpin karena kurang tegas dan logis, bisa jadi akan terpatahkan. Hasil riset terbaru dari Harvard Business School di tahun 2021 mengungkapkan bahwa *leader of the future* memerlukan lebih banyak *soft skills* seperti empati, motivasi, *nurturing* hingga menginspirasi, yang untungnya dimiliki lebih banyak oleh perempuan daripada laki-laki.

“Saya sebenarnya berharap teman-teman yang perempuan bahu-membahu untuk memajukan teman yang perempuan. Jangan melihat perempuan yang lebih maju itu malah membuat disampaikan hal-hal yang negatif. Tapi untuk berkompetisi menuju karier yang lebih baik. Dari *assessment* saja misalnya, saya sampai harus butuh *tools* untuk melihat perempuan-perempuan mana di BPK yang mau maju. Kadang dari *assessment* itu saja mereka *enggak* mau maju, *enggak* mau berkompetisi. Mungkin karena merasa sudah cukup dengan apa yang dicapai.”

BPK sendiri membuka lebar kesempatan kepada pegawai perempuan untuk

mengejar pendidikan yang lebih tinggi, baik itu di jenjang S1, S2 maupun S3. Pegawai memiliki kesempatan berkuliah di dalam dan di luar negeri menggunakan akses beasiswa maupun dana pribadi. Hal ini menjadi upaya BPK dalam meningkatkan kemampuan perempuan dan mendorong *gender equality*.

Dalam lima tahun terakhir, yakni periode 2017 hingga 2021, BPK telah mengirimkan pegawainya untuk melanjutkan pendidikan di jenjang S2 sebanyak 100 orang, di antaranya adalah 42 perempuan. Adapun untuk jenjang S3 sebanyak 12 orang, dan empat di antaranya perempuan.

BPK bahkan mendukung konsep *worklife balance* untuk pegawai perempuan dengan menyediakan fasilitas penitipan anak dan ruang laktasi agar keterikatan ibu dan anak tetap terjaga. Sedangkan untuk menjaga kesehatan mental pegawai termasuk pegawai perempuan, BPK menyediakan fasilitas Employee Care Center

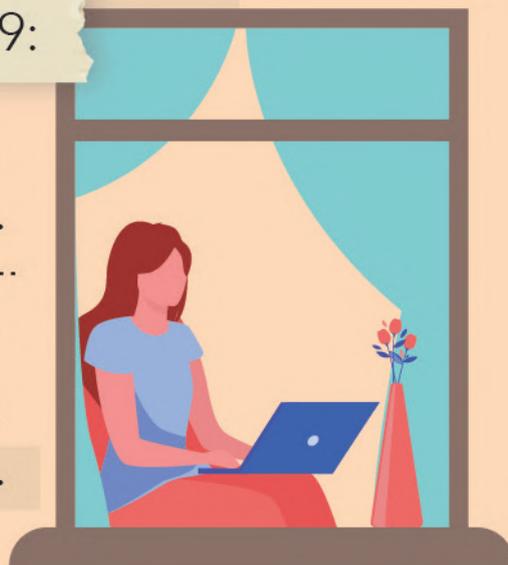
“*Worklife balance* diharapkan menjadi salah satu upaya dalam membentuk jiwa pemimpin yang kuat.” ●

Syarat Isolasi Mandiri (Isoman)

Jika pasien Covid-19:

Tidak bergejala atau
bergejala ringan.

Dinyatakan oleh
tenaga medis dapat
melakukan isoman.



Persiapan isoman



Siapkan kamar, alat makan, dan kamar mandi terpisah dengan anggota keluarga yang negatif Covid-19.

Siapkan termometer dan oksimeter (*pulse oxymetry*) untuk memantau suhu, saturasi oksigen serta frekuensi nadi.



Siapkan obat-obatan dan vitamin untuk menunjang daya tahan tubuh.



WAKIL KETUA BPK PAPARKAN STRATEGI CEGAH KEJAHATAN KEUANGAN DI ERA DIGITAL

Penggunaan teknologi dan pendekatan yang tepat dapat membantu lembaga keuangan dan regulator mendeteksi risiko *fraud*, ancaman siber, dan kejahatan keuangan.



■ Wakil Ketua BPK, Agus Joko Pramono

Wakil Ketua Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Agus Joko Pramono menyebut, kejahatan dunia maya telah menjadi industri yang bernilai triliunan dolar AS. Perbankan bahkan harus mengucurkan uang hingga 8,2 miliar dolar AS hanya sebagai upaya mencegah terjadinya pencucian uang, berdasarkan data pada 2018.

Hal itu ia sampaikan saat menjadi *Keynote Speaker* pada seminar internasional yang diselenggarakan di Accounting Research Institute (ARI) Universiti Teknologi Mara (UiTM) Shah Alam, Malaysia, Selasa (25/10). Seminar dengan tema "*International Seminar in Audit, Investigation and Governance: Mitigating Financial Crime in The Digital Era*" tersebut dihadiri oleh para peneliti, akademisi, praktisi, dan mahasiswa dari berbagai negara, termasuk beberapa mahasiswa Indonesia yang sedang melanjutkan studi di Malaysia.

Agus menyatakan, berdasarkan data Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan di Indonesia, laporan terkait aktivitas mencuriga-

kan terkait penipuan atau *fraud* mencapai 9.800 pada 2018. Angka ini meningkat pesat pada 2021 menjadi 23.000 laporan.

Lalu, apa itu *fraud*, kejahatan keuangan, dan ancaman keamanan dunia maya? Agus mengatakan, contoh *fraud* adalah kejahatan keuangan yang melibatkan seseorang atau badan di lembaga keuangan dan melakukan kejahatan, seperti penipuan kartu kredit dan lainnya. Kemudian, kejahatan keuangan umumnya adalah kegiatan pencucian uang, pelanggaran seperti suap dan penghindaran pajak. Adapun ancaman siber adalah kegiatan yang membahayakan infrastruktur keamanan lembaga jasa keuangan.

"Pada Februari 2022, *fraud* termasuk penipuan di dunia maya dan pelanggaran hukum dalam transaksi keuangan di dunia maya, menjadi jenis kejahatan paling umum terjadi dalam pelaporan aktivitas mencurigakan PPAATK," ucap dia.

Menurut Agus, hal tersebut tak terlepas dari pandemi Covid-19 yang mendorong masyarakat mengubah kebiasaan aktivitas dari tadinya transaksi langsung menjadi daring. Dengan kata lain, ucap dia, terjadi digitalisasi besar-besaran dikarenakan peningkatan permintaan untuk saluran digital.

Hal ini juga berbanding lurus dengan meningkatnya penipuan dan ancaman kejahatan di dunia maya. Selain itu, metode dan profil kejahatan dunia maya makin meningkat dan berubah-ubah dari tahun ke tahun.

"Maka bagi saya, lembaga keuangan dan regulator sekarang perlu berevolusi dan meningkatkan pendekatan holistik untuk mengurangi jenis ancaman baru ini," ungkap Agus.

Lembaga keuangan dan regulator, ujar Agus, wajib memiliki wawasan luas dan efektif dalam menangkal kejahatan dunia maya. Sistem yang strategis memungkinkan melacak segala jenis kejahatan dunia maya. Lembaga keuangan juga tidak dapat lagi menangani an-



caman dunia maya hanya dari kasus per kasus karena membeludaknya kejahatan tersebut. Maka, pendekatan terbaik adalah menggunakan *rule based automation*.

Lembaga keuangan perlu memiliki pendekatan data analitis dalam merancang *rule based automation* untuk menciptakan pendekatan berbasis risiko, hal ini untuk mengurangi atau bahkan menghalangi ancaman digital.

Agus mengatakan, *artificial intelligence* dan *machine learning* memberikan kesempatan lebih cepat bagi regulator untuk menentukan kunci tepat menangani suatu masalah. "Penggunaan teknologi dan pendekatan yang tepat dapat membantu lembaga keuangan dan regulator mendeteksi risiko *fraud*, ancaman siber, dan kejahatan keuangan. Sambil juga tetap berjalan dan sistematis memerangi kejahatan siber," ujarnya.

Mencegah kejahatan keuangan

Sementara itu BPK, memiliki tiga jenis pemeriksaan dalam upaya menjaga pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara. Pemeriksaan pertama adalah audit keuangan, berikutnya pemeriksaan kinerja, dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu.

Dalam upaya meningkatkan kapasitas dan kapabilitas ketiga jenis pemeriksaan, BPK mengikuti model yang dikembangkan USGAO (United States Government Accountability Office) pada tahun 2006. Model tersebut berusaha meningkatkan kemampuan lembaga keuangan lewat *foresight*, *insight*, dan *oversight*.

"Ke depan, BPK bertekad untuk melaksana-

kan ketiga aturan tersebut secara konsisten dan memberikan nilai serta manfaat bagi pemerintah dan masyarakat. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan berkontribusi pada deteksi mencegah danantisipasi korupsi termasuk kejahatan keuangan di era digital," ucap dia.

BPK selama ini menggunakan pemeriksaan kinerja dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu untuk berkontribusi dalam pencegahan korupsi. Selain dua pemeriksaan yang bersifat non investigatif tersebut, BPK juga melakukan pemeriksaan investigatif untuk mendeteksi terjadinya korupsi.

Kontribusi BPK tidak hanya mencegah dan mendeteksi. Berdasarkan undang-undang, BPK lewat para pemeriksa juga bisa menjadi saksi di pengadilan untuk menjelaskan kerugian negara akibat korupsi tersebut.

"Saat ini BPK memiliki 109 auditor investigasi dan 28 auditor forensik digital yang dilengkapi dengan laboratorium forensik digital dan analisis BIG DATA," tutur dia.

Sebagai upaya mendukung pencegahan korupsi, BPK juga telah memiliki rencana strategis yang dijalankan sejak 2021 hingga 2023 mendatang. Pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2022 BPK telah melaksanakan peningkatan kapasitas audit investigatif dan penguatan audit non investigatif berbasis risiko kecurangan. Sedangkan 2022 sampai 2023, BPK berencana untuk melaksanakan pembentukan sistem pencegahan korupsi di BPK dan penguatan sistem pencegahan korupsi di entitas audit. ●

BPK PERKUAT JDIH DAN DORONG PENYELESAIAN GANTI KERUGIAN NEGARA/DAERAH

JDIH BPK memperoleh apresiasi sebagai Anggota JDIH Nasional Terbaik Tingkat Lembaga Tahun 2022.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) berkomitmen memperkuat pengembangan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH). Tak hanya itu, BPK juga berupaya mempercepat penyelesaian ganti kerugian negara/daerah dengan membentuk *task force*. Hal itu menjadi bahasan utama dalam Workshop Hukum 2022 yang bertajuk “Penguatan JDIH BPK dan Akselerasi Penyelesaian Ganti Kerugian Negara/Daerah” pada 31 Oktober 2022 hingga 1 November 2022.

Wakil Ketua BPK Agus Joko Pramono dalam sambutannya menyampaikan, workshop tersebut sangat penting untuk memperkuat pemahaman hukum di seluruh pemeriksa BPK.

“Saya berharap Ditama Binbangkum dapat mendorong percepatan penyelesaian ganti kerugian negara/daerah dan juga meningkatkan peran JDIH bersama pemerintah yang merupakan bagian penting dalam mendukung tugas pokok BPK yaitu melaksanakan pemeriksaan,” ujar Agus pada Senin (31/10).

Agus menyampaikan, pengembangan JDIH BPK harus terus dilakukan untuk semakin memberikan kemudahan bagi pencari informasi hukum baik itu pemeriksa maupun masyarakat. Dia juga mendorong agar fitur pencarian dalam situs peraturan.bpk.go.id bisa ditingkatkan. Menurutnya, pencarian bisa diperkuat *by words* sampai pada isi *file* peraturan atau hingga ke pasal-pasalnya.

“Pencari informasi hukum dan pengguna *website* peraturan.bpk.go.id akan semakin meningkat dan layanan kita semakin bermanfaat bagi pelaksana BPK dan masyarakat,” ujarnya.

Agus mengakui, tantangan yang ada yakni memperkuat sumber data peraturan tersebut. Menurut Agus, perwakilan BPK di daerah dapat menjadi ujung tombak untuk memperkuat data terutama peraturan daerah (*perda*).

“Saya kira perlu ada rencana yang *sustainable* dalam menggali *perda* supaya bisa kita dapatkan



■ Wakil Ketua BPK Agus Joko Pramono

dalam bentuk *file* sehingga kita tidak perlu memindai sendiri dan mendata sendiri,” kata Agus.

Di level pemerintah pusat, Agus bahkan mendorong penguatan data hingga level surat edaran (SE). Menurutnya, tantangan dalam hal ini adalah komunikasi dengan kementerian/ lembaga (K/L) supaya secara berkelanjutan bisa mendapatkan data sampai level SE.

“Sehingga, kita dapat terus mendapatkan pergerakan kebijakan dan pergerakan pemikiran dari pemerintah,” ungkapnya.

Salah satu yang juga disoroti adalah implementasi pembentukan peraturan perundang-undangan setelah ditetapkannya Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Dalam UU itu, terdapat beberapa hal yang disempurnakan antara lain penambahan metode omnibus, pembentukan peraturan perundang-undangan secara elektronik, pengubahan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan, perbaikan kesalahan teknis setelah persetujuan bersama antara DPR dan Presiden, serta pengubahan teknik penyusunan naskah akademik.

Selain itu, Agus juga menyoroti implementasi hubungan keuangan antara pemerintah pusat

dan pemerintah daerah setelah ditetapkannya UU Nomor 1 Tahun 2022. Terdapat empat hal utama dari UU tersebut yakni pengembangan sistem pajak, pengembangan hubungan keuangan antara pemerintah pusat dan pemda, mendorong peningkatan kualitas belanja daerah, serta harmonisasi kebijakan fiskal antara pemerintah dan daerah untuk penyelenggaraan layanan publik.

Agus menekankan, para pemeriksa yang akan memberikan rekomendasi harus memiliki pemahaman hukum yang kuat. Hal ini penting agar pemeriksaan BPK tidak membuat entitas yang salah menjadi benar dan sebaliknya tidak membuat entitas yang benar menjadi tampak salah.

“Yang lebih kasihan lagi adalah membuat orang yang ragu-ragu mengambil keputusan hukum, karena ragu-ragu ini diakibatkan oleh bentuk peraturan perundang-undangan yang meragukan. Lalu, tiba tiba dia mengambil diskresi dan BPK muncul dengan posisi yang salah. Ini bisa menimbulkan permasalahan di kemudian hari,” ujar Agus.

Saya kira perlu ada rencana yang *sustainable* dalam menggali perda supaya bisa kita dapatkan dalam bentuk *file* sehingga kita tidak perlu memindai sendiri dan mendata sendiri.

Sementara, Kepala Direktorat Utama Pembinaan dan Pengembangan Hukum BPK Akhmad Anang Hernady mengatakan, kegiatan Workshop Hukum 2022 dimaksudkan sebagai forum diskusi dan tempat bertukar informasi serta transfer pengetahuan kepada para pejabat dan pegawai di lingkungan BPK. Hal ini dalam rangka mendukung misi BPK untuk mempercepat penyelesaian ganti kerugian negara/daerah dan menguatkan JDIIH BPK.

Beberapa materi yang disampaikan oleh narasumber diharapkan juga dapat memperkuat pemahaman terhadap regulasi, mekanisme, dan permasalahan mengenai aspek hukum piutang yang terjadi karena tuntutan perbendaharaan atau tuntutan ganti rugi yang telah memperoleh

putusan pengadilan serta implementasi hukum setelah ditetapkannya UU Nomor 1 Tahun 2022 dan UU Nomor 13 Tahun 2022.

Anang menyampaikan, *workshop* tersebut berupaya mewujudkan optimalisasi pelaksanaan tugas dan fungsi bidang hukum pada subbagian hukum BPK Perwakilan sebagai penyedia informasi yang tepat dan akurat dalam mendukung satu data Indonesia menuju *digital government*. Kemudian, terdapat persamaan persepsi atas kebijakan di bidang keuangan negara/daerah terkait hubungan keuangan pemerintah pusat dan pemerintahan daerah.

Dia juga mendorong terwujudnya persamaan persepsi dan pemahaman mengenai pembentukan *task force* penyelesaian kerugian negara/daerah. Selain itu, diharapkan terwujud persamaan persepsi dan pemahaman mengenai aspek hukum piutang tuntutan perbendaharaan atau tuntutan ganti rugi yang telah memperoleh putusan pengadilan.

Terkait pengembangan JDIIH, Anang menilai, hal itu menjadi semakin penting. Hal ini karena JDIIH merupakan bentuk layanan publik dalam mendokumentasikan sekaligus menyebarluaskan informasi hukum.

“Sehingga, pengelolaan JDIIH semakin perlu dijaga konsistensinya dan ditingkatkan eksistensinya,” ujarnya.

Dia menyampaikan, pada Oktober 2022, JDIIH BPK memperoleh apresiasi sebagai Anggota JDIIH Nasional Terbaik Tingkat Lembaga Tahun 2022. Ini adalah kali keempat secara berturut-turut sejak 2019, BPK mendapatkan penghargaan tersebut.

Koleksi data per 26 Oktober 2022, produk hukum dalam basis data peraturan BPK, sudah mencapai 190 ribu. Produk hukum ini terdiri atas produk hukum tingkat pusat sebesar 8 persen. Kemudian, produk hukum kementerian/lembaga sebanyak 10 persen, dan produk hukum tingkat daerah sebanyak 82 persen.

Jumlah kunjungan basis data peraturan BPK juga terus meningkat. Jumlah kunjungan pada 2018 sebanyak 827 ribu. Saat ini, kunjungan terhadap situs basis data peraturan BPK dari Januari hingga Oktober 2022 sudah mencapai angka 20,7 juta kunjungan.

“Dengan semakin banyaknya kunjungan terhadap basis data peraturan, hal ini menunjukkan usaha bersama kita telah digunakan dan bermanfaat bagi pelaksana BPK dan juga bagi masyarakat secara umum,” ujarnya. ●

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI)
meraih penghargaan dalam

The 7th Public Relations Indonesia Awards (PRIA) 2022

Sebagai Lembaga Terpopuler di Media Cetak Tahun 2021

Pemberian penghargaan dilaksanakan di Jawa Tengah pada 25 Maret 2022.



MENGGAGAS PROGRAM MAGANG KE LUAR NEGERI BAGI PNS

■ OLEH **ABDUR RAHMAN S**

BIRO HUMAS HUKUM DAN PROTOKOL BKN PUSAT JAKARTA

Sejatinya, program magang ke luar negeri bukan hanya kebutuhan bagi instansi pemerintah untuk memacu profesionalitas dan integritas pegawai, tetapi magang juga sekaligus sebagai apresiasi, pengakuan, serta penghargaan (*reward*) terhadap prestasi, dedikasi dan loyalitas yang sudah diberikan PNS pada negara.



Para pegawai yang berkualitas dan berintegritas jelas merupakan *conditio sine qua non* (syarat mutlak) bagi setiap instansi pemerintah guna mewujudkan visi dan misinya. Dengan demikian, magang sebagai salah satu sarana pengembangan kompetensi adalah jalan cergas guna memenuhi kebutuhan tersebut.

Berdasarkan PP nomor 17/2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pada dasarnya pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai negeri sipil (PNS) dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.

Magang merupakan proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu (*learning by doing*) (Per LAN nomor 10/2018). Hasil yang diharapkan dari magang adalah pengalaman atau keahlian bidang tertentu hasil pelaksanaan pekerjaan ditempat praktik kerja/magang.

Menurut Peraturan LAN Nomor 10 tahun 2018, ada dua hal yang menjadi dasar pertimbangan magang. Pertama, kesenjangan kompetensi terkait kompetensi teknis yang memerlukan praktik langsung. Kedua, kesenjangan kinerja. Dengan demikian, program magang ke luar negeri yang dilakukan oleh instansi pemerintah hendaknya mengacu kepada kedua hal ini.

Sejatinya, program magang ke luar negeri bukan hanya kebutuhan bagi instansi pemerintah untuk memacu profesionalitas dan integritas

pegawai, tetapi magang juga sekaligus sebagai apresiasi, pengakuan, serta penghargaan (*reward*) terhadap prestasi, dedikasi dan loyalitas yang sudah diberikan PNS pada negara.

Landasan Hukum

Berikut ini sejumlah regulasi perundang-undangan yang menjadi payung hukum dan landasan bagi instansi pemerintah dalam menjalankan program magang bagi para pegawainya ke luar negeri, yakni:

1. UU Nomor 5 tahun 2014

- a. Pasal 82, PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.
- b. Pasal 83
Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 dapat berupa pemberian:
 - a. tanda kehormatan;
 - b. kenaikan pangkat istimewa;
 - c. kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
 - d. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

2. PP 17 Tahun 2020

Pasal 203 yang berbunyi :

- (1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.

- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tingkat:
 - a. instansi;
 - b. nasional.
- 3) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan.
- (4) Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.
- (4a) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*).
- (5) Untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPK wajib:
 - a. menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
 - b. melaksanakan pengembangan kompetensi; dan
 - c. melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi.

3. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 tahun 2020

a. Pasal 2

Penugasan PNS terdiri atas:

- a. Penugasan pada Instansi Pemerintah;
- b. Penugasan khusus di luar Instansi Pemerintah; dan
- c. Penugasan pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri.

b. Pasal 3

Penugasan PNS pada Instansi Pemerintah dan Penugasan Khusus di luar Instansi Pemerintah harus memenuhi kriteria jabatan yang akan diduduki dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. memiliki kualifikasi dan kompetensi tertentu;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. memiliki penilaian kinerja paling rendah baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- d. memenuhi persyaratan jabatan yang akan diduduki sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- e. dibutuhkan oleh organisasinya.

4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Ref.Birokrasi Nomor 62 Tahun 2020

Pasal 8

- (1) PNS diberikan Penugasan atas dasar:
 - a. permintaan instansi yang membutuhkan; dan
 - b. penugasan dari instansi induknya.
- (2) Penugasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam surat keputusan instansi induk dan ditandatangani oleh Pejabat Pembina Kepegawaian instansi induk.
- (3) Penugasan PNS pada Instansi Pemerintah dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang dengan persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian instansi induk atas usul instansi yang membutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Penugasan PNS di Luar Instansi Pemerintah dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang dengan persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian instansi induk atas usul instansi yang membutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pejabat Pembina Kepegawaian dapat mendelegasikan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) kepada Pejabat yang Berwenang.

5. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 tahun 2018

Pasal 29

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf b (nonklasikal) dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (2) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
 - a. *coaching*;
 - b. *mentoring*;
 - c. *e-learning*;
 - d. pelatihan jarak jauh;
 - e. detasering (*secondment*);
 - f. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
 - g. patok banding (*benchmarking*);
 - h. pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah;

- i. belajar mandiri (*self development*);
- j. komunitas belajar (*community of practices*);
- k. bimbingan di tempat kerja;
- l. magang/praktik kerja; dan
- m. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.

Tujuan dan Manfaat Program Magang

Pemberian kesempatan mengikuti magang ke luar negeri diharapkan memberikan implikasi positif bagi instansi pemerintah, bagi pegawai yang mengikuti magang, dan instansi yang menjadi tempat magang tersebut. Adapun tujuan dan manfaat magang ini adalah sebagaimana berikut ini:

a. Bagi PNS yang mengikuti program magang

Tujuan dan manfaat magang bagi PNS yang melakukan magang ke luar negeri adalah:

1. Meningkatkan kepercayaan diri (*self-esteem*) dan aktualisasi diri (*self-actualization*) yang positif bagi pegawai dalam mencapai kinerjanya. Hal ini karena hanya pegawai yang terpilih dan unggul saja yang dapat mengikuti magang berdasarkan standar dan kriteria yang jelas dan adil.
2. Mendapatkan kesempatan guna mengasah kompetensi/keahlian tertentu, berdasarkan pengalaman dan pengamatan langsung (*hands-on experience*) di tempat magang.
3. Meningkatkan penguasaan bahasa asing.
4. Memacu tingkat kesadaran (*awareness*) dan adaptasi terhadap budaya asing.
5. Mengembangkan wawasan, pola pikir, dan perspektif yang lebih luas (*'outward looking'*), serta berorientasi pada kemajuan organisasi.
6. Pengakuan terhadap hasil magang yang sudah selesai dijalani. Merujuk pada peraturan LAN nomor 10 tahun 2018, satu kali kegiatan magang/praktik kerja setara dengan 24 jam pelajaran (JP).

b. Bagi instansi yang mengirimkan PNS untuk magang

Adapun tujuan dan manfaat bagi instansi yang mengirimkan PNS untuk mengikuti magang ke luar negeri adalah:

1. Memenuhi amanah/regulasi tentang pengembangan kompetensi pegawai.

2. Melesatkan jumlah pegawai yang memiliki kompetensi serta integritas moral dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing.
3. Meningkatkan jumlah pegawai yang memiliki kepuasan kerja (*work satisfaction*) dan komitmen organisasi (*organization commitment*).
4. Menjadikan instansi pengirim sebagai salah satu pionir dan *role model* bagi instansi pemerintah yang lain, khususnya dalam mengirimkan PNS yang mengikuti program magang.
5. Memperluas wawasan berupa khazanah dan pengayaan *best practice* dalam bidang-bidang teknis tertentu berdasarkan program magang yang diikuti.

c. Bagi Instansi yang menjadi destinasi magang

Sementara, manfaat dan keuntungan bagi instansi yang menjadi destinasi magang untuk PNS adalah sebagai berikut ini:

1. Bagi Instansi yang menjadi destinasi magang untuk para PNS, menjadi sarana pembelajaran adalah suatu kehormatan. Tidak semua instansi dan negara dapat menjadi destinasi yang diinginkan (dituju) untuk magang. Dengan demikian berarti instansi yang menjadi tempat magang merupakan institusi yang terpilih (*the distinguished and chosen one*).
2. Instansi yang menjadi tujuan magang pada hakikatnya tidak hanya melakukan *transfer of knowledge* dan *skill* semata kepada para peserta magang. Dalam magang ini, sejatinya terjadi juga proses *sharing* dan *exchanging* wawasan, pengalaman, cara berpikir serta bertindak dalam memecahkan permasalahan di antara para peserta magang dari instansi terkait.
3. Instansi yang menjadi tujuan magang merupakan etalase dari negaranya, sekaligus menjadi *icon* dan representasi sebagai instansi yang terkemuka.
4. Memperkuat hubungan bilateral antar kedua negara, serta meningkatkan kerjasama yang lebih baik lagi antara instansi pengirim peserta magang dengan instansi tertentu (yang menjadi tujuan/tempat magang). Hal ini mengingat bahwa magang dilaksanakan secara resiprokal (berbalasan) antara instansi pengirim dengan instansi yang menjadi tujuan magang.

Asas dan Standar Magang ke Luar Negeri

Dalam penentuan/pemilihan PNS untuk magang di luar negeri, instansi pemerintah perlu memiliki standar dan kriteria yang jelas dalam menentukan pegawai yang mengikuti magang ke luar negeri. Selain itu, informasi tentang kesempatan mengikuti magang di luar negeri pun hendaknya tersebar luas. Hal-hal ini tentu berimplikasi positif bagi semua pihak yang berkepentingan, baik bagi instansi sebagai sebuah entitas organisasi maupun bagi segenap pegawai terkait.

Setidaknya terdapat sejumlah asas dan standar yang dapat diimplementasikan sehubungan dengan pengiriman PNS untuk mengikuti program magang ke luar negeri. Asas dan standar ini adalah: keadilan organisasi, penentuan kriteria terhadap pegawai yang berpeluang untuk mengikuti program magang, dan standar operasional dan prosedur (SOP) dalam hubungannya dengan program magang ke luar negeri.

Asas dan standar pertama, yakni keadilan organisasi. Condrey (2006:495) mengartikulasikan keadilan organisasi sebagai berikut “...*Do whatever is necessary to ensure that employees feel they are treated fairly. That means taking all the necessary actions to ensure not only that justice is done but also that everyone knows that justice has been done...*”. Adapun interpretasinya adalah “Lakukan apapun yang dibutuhkan guna memastikan bahwa para pegawai merasa mereka diperlakukan secara adil. Ini bermakna bahwa melakukan semua tindakan yang diperlukan tidak hanya memastikan keadilan organisasi benar-benar diejawantahkan, namun segenap pegawai juga harus sadar bahwa keadilan telah dimanifestasikan.”

Terkait makna dan gatra/aspek keadilan organisasi, Triana (2009:63) menuturkan bahwa: “... keadilan organisasi adalah kajian tentang pengejawantahan keadilan di tempat kerja (Colquitt & Greenberg, 2003). Ada empat jenis keadilan, yakni keadilan distributif, prosedural, interpersonal, and informasional (Colquitt, 2001). Keadilan distributif adalah keadilan berdasarkan kesamaan dan berfokus pada keadilan terhadap distribusi hasil yang diperoleh organisasi (Adams, 1965). Keadilan prosedural merujuk pada keadilan proses atau pun prosedur yang dimanfaatkan guna mencapai hasil/tujuan tertentu (Thibaut & Walker, 1975). Keadilan interpersonal berfokus pada bagaimana para pegawai diperlakukan secara bermartabat dan dihargai oleh pegawai lainnya dalam instansi tersebut (Bies & Moag, 1986; Greenberg, 1993).

Keadilan informasional berfokus pada kualitas penjelasan yang diberikan pada para pegawai tentang mengapa prosedur-prosedur tertentu diimplementasikan atau mengapa kompensasi (tunjangan) didistribusikan dalam cara tertentu (Bies & Moag, 1986) ...”

Kedua, penentuan kriteria secara jelas terhadap pegawai yang berhak dan berpeluang guna mendapatkan program magang. Penentuan kriteria ini diperlukan, agar segenap pegawai dan pejabat yang terkait mengetahui dengan seksama apa dan bagaimana standar serta kriteria pegawai yang layak guna mengikuti program ini.

Ketiga, penyusunan standar operasional dan prosedur (SOP) dalam hubungannya dengan program magang di luar negeri. SOP ini antara lain dalam penentuan/pemilihan pegawai yang berpeluang guna mendapatkan program magang, penyelesaian dokumen dan administrasi perjalanan (antara lain: paspor, visa bila diperlukan, dan aspek lainnya) untuk program magang, serta tindak lanjut terhadap program magang.

Kriteria Pegawai untuk Magang ke Luar Negeri

Merujuk pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 tahun 2020, berikut ini kriteria-kriteria bagi para PNS guna dapat mengikuti program magang ke luar negeri:

1. Pasal 3, Penugasan PNS pada Instansi Pemerintah dan Penugasan Khusus di luar Instansi Pemerintah harus memenuhi kriteria jabatan yang akan diduduki dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. memiliki kualifikasi dan kompetensi tertentu;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. memiliki penilaian kinerja paling rendah baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - d. memenuhi persyaratan jabatan yang akan diduduki sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - e. dibutuhkan oleh organisasinya.
2. Pasal 4
 - (1) Kriteria memiliki kualifikasi dan kompetensi tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a dibuktikan dengan pernyataan kepemilikan kualifikasi dan kompetensi tertentu paling rendah dari pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi kepegawaian.

- (2) Kriteria memiliki integritas dan moralitas yang baik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b dibuktikan dengan pernyataan tidak sedang menjalani dan/atau tidak sedang dalam pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau pidana paling rendah dari pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi kepegawaian.
- (3) Memiliki penilaian kinerja paling rendah baik dalam 2 (dua) tahun terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c dibuktikan dengan penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (4) Memenuhi persyaratan jabatan sebagaimana dimaksud Pasal 3 huruf d dibuktikan dengan hasil seleksi atau pernyataan dari instansi penerima penugasan yang menerangkan kesesuaian kompetensi dan kualifikasi PNS yang akan ditugaskan dengan jabatan yang akan diduduki.

3. Pasal 5

- (1) Dalam rangka pengelolaan dan pengembangan sistem informasi ASN serta pengendalian formasi PNS, setiap penetapan penugasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a dan huruf b dilakukan setelah terlebih dahulu mendapatkan pertimbangan teknis Kepala Badan Kepegawaian Negara.
- (2) Pertimbangan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Menurut penulis, bahkan bila dipandang perlu dan atau jumlah peminat magang melebihi seat (kuota) yang tersedia, para kandidat peserta magang perlu mengikuti seleksi yang diadakan secara akuntabel dan transparan oleh instansi (secara internal), maupun oleh negara (instansi) yang menjadi tempat/tujuan magang.

(Usulan) Etika Pegawai Magang

Berikut ini beberapa panduan etika (*do's and don'ts*) bagi pegawai tatkala mengikuti program magang di luar negeri, yaitu:

- a. Menampilkan sikap berintegritas dan menjaga reputasi serta nama baik instansi asal.
- b. Mematuhi ketentuan yang berlaku di instansi dan di negara/instansi tempat magang;

- c. Membuat dan menyerahkan laporan pelaksanaan magang sesuai standar yang ditetapkan;
- d. Tidak menyebarluaskan hal-hal yang berkaitan dengan rahasia (informasi yang dicekalikan) negara atau instansi asal/pengirim peserta magang, tanpa ada persetujuan tertulis dari pimpinan instansi terkait; dan
- e. Memenuhi kewajiban lain yang ditetapkan oleh instansi asal/pengirim peserta magang dan instansi tempat magang.

Tindak Lanjut Program Magang

Sesudah seseorang (beberapa) pegawai selesai mengikuti program magang ke luar negeri adalah keniscayaan bagi instansi untuk melakukan tindak lanjut yang sistematis dan komprehensif. Tindak lanjut ini diperlukan antara lain guna mengetahui efektivitas magang terhadap peningkatan kinerja dan reputasi organisasi, serta *return on investment* (ROI) yang diperoleh instansi pengirim dari program magang ke luar negeri ini.

1. Knowledge and experience sharing

Dalam konteks ini, pegawai yang sudah mengikuti magang perlu membagikan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman magangnya di depan *audience/public* tertentu. *Audience* ini antara lain dari jajaran pejabat pimpinan tinggi madya, Kepala Biro SDM (kepegawaian), dan dari pimpinan unit kerja yang mengirimkan peserta magang. Bila diperlukan dan situasi memungkinkan, kegiatan *knowledge and experience sharing* setidaknya dapat dilakukan selama 2-3 kali pertemuan baik secara *online* ataupun *offline* untuk setiap peserta (program) magang.

Pertemuan pertama misalnya disajikan tentang hal-hal yang sifatnya umum (*general*) dari bidang (program) magang yang diikuti, termasuk deskripsi tugas-fungsi, wewenang, dan karakter/keunikan dari instansi yang menjadi tempat magang, serta kesulitan (hambatan) saat magang dan cara mengatasinya. Pada pertemuan kedua, peserta magang bisa mempresentasikan hal-hal yang lebih teknis (detail) dari kegiatan magang yang diikuti, termasuk *lessons learnt* (hikmah) yang dapat dipetik dari kegiatan magang tersebut.

2. Monitoring and evaluation (Monev) terhadap program Magang

Monitoring dan evaluasi hendaknya dilakukan setidaknya dalam dua termin (periode) waktu oleh *stakeholders* yang relevan, yakni Biro Sumber Daya Manusia, dan unit kerja yang mengirimkan peserta magang.

Monev pertama bisa dilaksanakan pada saat peserta magang (*apprentice*) masih dan sedang (*on progress*) menjalani magang setidaknya selama 2-3 pekan di tempat magang. Tujuan monev pada periode pertama ini adalah untuk mengetahui apa dan bagaimana peserta menjalani magang, kesulitan yang dihadapi dan bagaimana menyelesaikannya, serta kemungkinan terjadinya gegar budaya (*culture shock*). Monev pertama dilakukan dengan metode meminta peserta magang melakukan penilaian diri (*self-assessment*) tentang hal-hal tersebut di atas, dikombinasikan dengan menjawab pertanyaan via angket atau yang diajukan oleh *interviewer* yang ditunjuk oleh instansi (misalnya: dari Biro SDM dan unit kerja lain yang relevan).

Monev kedua dapat dilakukan pada saat peserta magang sudah kembali berdinamika di instansi pengirim. Metode yang digunakan adalah sama dengan yang sebelumnya, yakni *self assessment* dan angket/*interview*, dan dilaksanakan oleh, Biro Sumber Daya Manusia, dan unit kerja yang mengirimkan peserta magang. Ada pun gatra/dimensi yang dieksplorasi dalam monev kedua ini antara lain adalah : aspek-aspek saja yang diperoleh saat magang yang dapat diimplementasikan (baik secara adopsi/adaptasi/kombinasi/dll) di instansi pengirim? Apa saja keuntungan dan biaya (*cost-benefit*) dalam menerapkan aspek-aspek ini? Apa dan bagaimana langkah/proses/ persyaratan (hukum dan atau pun sarana-prasarana/media) yang dibutuhkan dalam mengejawantahkan aspek-aspek tersebut?

Dengan demikian, Monev pertama dan monev kedua dilakukan bisa dilakukan dengan mengacu pada kegiatan sebelumnya (yakni *knowledge and experience sharing*) dikombinasikan dengan penilaian diri sendiri (*self-assessment*) oleh peserta magang, serta dipadukan dengan menjawab pertanyaan via angket atau yang diajukan oleh *interviewer* yang ditunjuk oleh instansi (misalnya: dari Biro SDM atau unit kerja yang relevan).

3. Review dan tindak lanjut terhadap monev program magang

Sesudah monev kedua dilaksanakan, hendaknya Biro SDM berkoordinasi dengan unit kerja terkait (yang mengirimkan pegawainya untuk magang) dalam menyusun dan menyajikan *Executive Summary* (ringkasan) pembahasan, yang diberikan kepada segenap pejabat tinggi madya dan pejabat tinggi utama yang ada di instansi. Isi *executive summary* ini antara lain apakah program magang (di tempat/ instansi 'y' tertentu untuk bidang teknis 'z' tertentu) dinyatakan bermanfaat/berimplikasi positif (atau

sebaliknya) pada instansi pengirim, manfaat pegawai yang mengikuti magang, juga imbas positif instansi tempat magang yang dituju.

Dalam *executive summary* ini juga disertai rekomendasi, misalnya: agar mengirimkan lagi yang pegawai lain guna mengikuti program sejenis di tempat (instansi) yang sama, ataukah pegawai yang telah mengikuti magang tersebut (di LN) layak mengikuti magang lanjutan di tempat sama/tempat yang berbeda pada kurun waktu selanjutnya.

Berdasarkan *executive summary* tersebut, para pejabat pimpinan tinggi terkait di instansi melakukan pembahasan dan mengambil keputusan yang tepat sehubungan dengan program magang yang sudah berjalan. ●

Daftar Pustaka

1. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 tahun 2018 tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
3. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 tahun 2020 tentang Tata Cara Penetapan Penugasan PNS pada Instansi Pemerintah dan di luar Instansi Pemerintah
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 62 Tahun 2020 Penugasan PNS pada Instansi Pemerintah dan di luar Instansi Pemerintah
5. Peraturan LAN Nomor 10 tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS.
6. Condrey, Stephen E. (ed). 2006. *Handbook of Human Resource Management in Government*, Second Edition. New Jersey: Jossey-Bass.
7. Triana, María del Carmen. 2009. *Organizational Justice in Virtual Team Settings*. Artikel dalam *Encyclopedia of Human Resources Information Systems: Challenges in e-HRM Volume I*. Coronas, Teresa Torres (ed). New York : Information Science Reference

Redaksi Majalah *Warta Pemeriksa* mengharapkan kontribusi dari rekan-rekan pembaca untuk mengirimkan tulisan dengan tema pemeriksaan maupun keuangan negara/daerah. Tulisan format doc minimal 7.000 karakter dapat dikirimkan melalui email wartapemeriksa@bpk.go.id dengan subjek 'Rubrik Kolom'.

Cantumkan nama lengkap, instansi/unit kerja dan nomor yang bisa dihubungi. Bagi artikel terpilih untuk dimuat akan diberikan apresiasi berupa *fee* menulis sebesar Rp750.000.

Permintaan Informasi & Pengaduan Masyarakat Lebih Mudah Pakai **PPID BPK Mobile**

Segera Unduh di Playstore
BPKawan!!





1



2



3

1-3 Ketua BPK Isma Yatun menyerahkan IHPS I tahun 2022 kepada Ketua DPR Puan Maharani, dalam Rapat Paripurna DPR, di Gedung Nusantara II DPR, Jakarta, 4 Oktober 2022. Turut hadir Anggota II BPK/Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara II Daniel Lumban Tobing.

4-5 Ketua BPK Isma Yatun didampingi Anggota II BPK/Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara II Daniel Lumban Tobing menyerahkan IHPS I tahun 2022 kepada Ketua DPD AA LaNyalla Mahmud Mattalitti di DPD, Jakarta, 7 Oktober 2022.



4



5



6

6-10 Pembukaan Pekan Olah Raga dan Seni (Porseni) BPK secara resmi dibuka oleh Ketua BPK Isma Yatun, 21 Oktober 2022. Segenap pegawai hingga pejabat serta pimpinan BPK bersuka cita dalam Porseni BPK di halaman Kantor Pusat BPK.



7



9



8



10



11



12



13

11-12
Rakor Dikbud dihadiri Anggota VI BPK/Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara VI Pius Lustrilang, di Hotel Century, 25 Oktober 2022.

13
Anggota VI BPK/Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara VI Pius Lustrilang menghadiri Serah Terima Jabatan Kepala Perwakilan BPK Provinsi Nusa Tenggara Timur, 24 Oktober 2022.



14



15



16



17

14-17
Anggota VII BPK/Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara VII Hendra Susanto menghadiri Investor Daily Summit 2022 yang dibuka oleh Presiden Joko Widodo. Acara tersebut digelar di Jakarta Convention Center, pada 11-12 Oktober 2022.

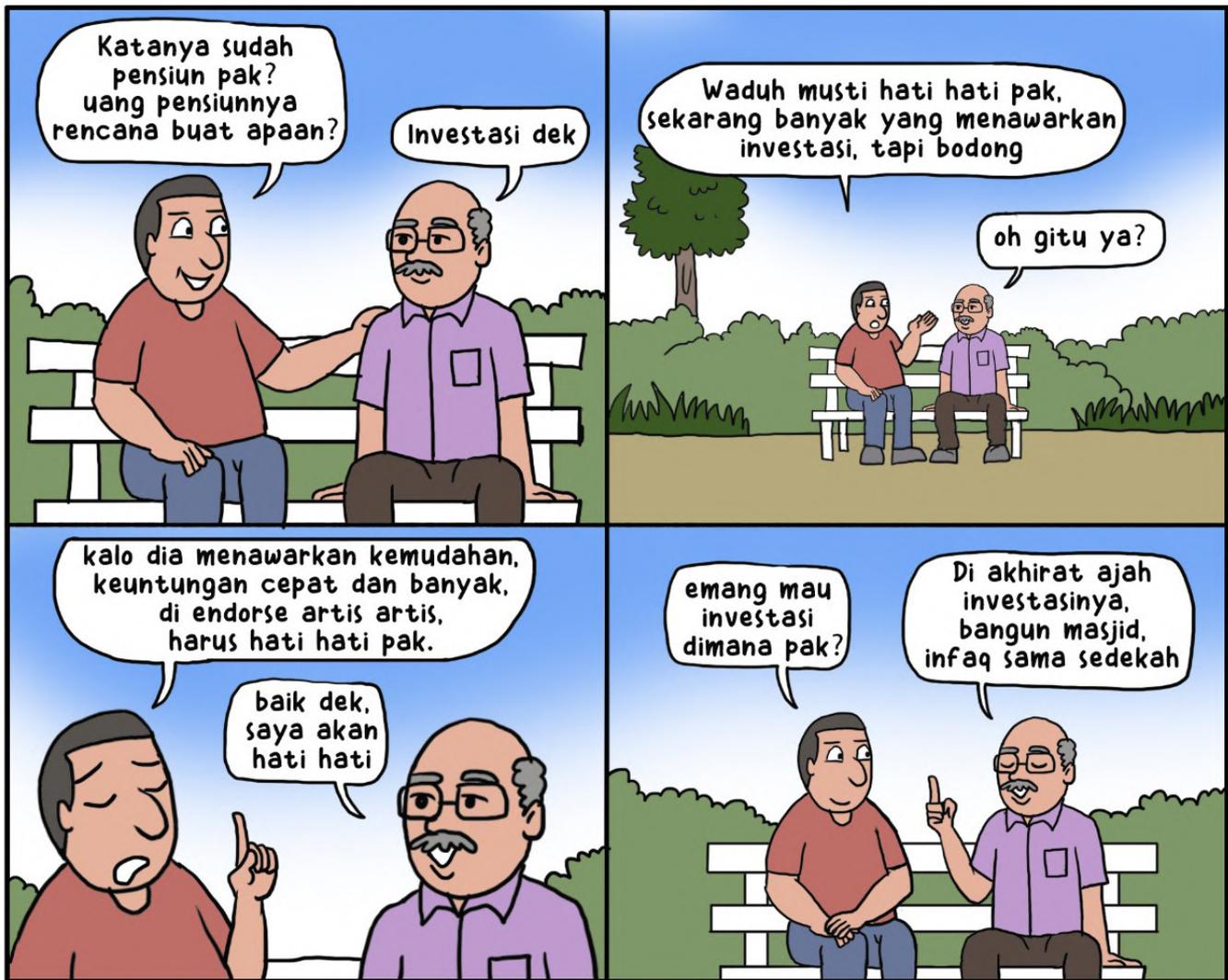
18-19
Pelantikan PTP dan PAU oleh Sekretaris Jenderal BPK Bahtiar Arif, 4 Oktober 2022.



18



19



Kuis

Disebutkan dalam Komunike SAI20 Tahun 2022, siapakah kepemimpinan SAI20 berikutnya yang mengikuti Presidensi G20?



Redaksi menunggu jawaban paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya setelah edisi ini terbit. Jawaban dapat dikirim melalui email wartapemeriksa@bpk.go.id dengan subjek 'Kuis'. Cantumkan nama lengkap, instansi/satuan kerja, dan nomor yang bisa dihubungi.

Redaksi menyiapkan hadiah menarik bagi satu orang penjawab tercepat dan tepat. Keputusan redaksi tidak dapat diganggu gugat.

SAI20 is initiated during the Indonesia G20 Presidency 2022 as an engagement group of G20. It is a forum for the Supreme Audit Institutions of G20 member countries to meet and discuss matters relevant to SAIs, and identify insights gained from their assurance activities. SAI20 is built in the spirit of INTOSAI-P12 on Value and Benefits of SAIs; making a difference to the lives of citizens.



PRIORITY ISSUES for 2022

1
Accelerating Economic Recovery

2
Supporting the Sustainable Development Goals (SDGs)

OBJECTIVES

Promote collaboration among 1 SAIs in G20 countries and other 2 stakeholders to contribute oversight, insight and foresight to foster accountable economic resilient governance.

Develop a platform for strengthening SAI's role as a partner of G20 member states in responding to global issues.

INCLUSIVENESS

SAI20 consistently explores opportunities for inclusiveness and collaboration to support resilient governance and achieve the 2030 agenda. SAI20 also intensively manage the dialogue and international cooperation to come up with best practices and recommendations to solve the problems presented by the current challenging global situation. To do so SAI20 is committed to echoing and voicing the initiatives of the INTOSAI Community.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



ACTIVITIES IN 2022

Bali
26-27 January

SAI20
Technical Meeting

Labuan Bajo, NTT
17 June

SAI20
Seminar

Labuan Bajo, NTT
21-22 June

SAI20
Senior Officials Meeting

Bali
29-30 August

SAI20
Summit

OUTPUT

- Agreed issue note
- Draft RoP

- Insight from stakeholders on SAI20 priority issues

- Endorsed RoP for adoption
- Zero Draft of SAI20 Communique

- Adopted RoP
- Communique



SUMPAH PEMUDA

Bersatu Bangun Bangsa



www.bpk.go.id



[@bpkriofficial](https://www.instagram.com/bpkriofficial)



[@bpkri](https://twitter.com/bpkri)



08111907010



BPK RI Official



[@humasbpkri.official](https://www.facebook.com/humasbpkri.official)



[@bpk.ri](https://www.tiktok.com/@bpk.ri)