WARTA PEMERIKSA

EDISI 4 ■ VOL. V ■ APRIL 2022

AKUNTABILITAS UNTUK SEMUA

MENJAGA KESEIMBANGAN KARIER DAN KELUARGA

10
Berbenah Menuju *Zero Stunting*

22
Wakil Ketua BPK Hadiri Pertemuan Ke-58 UN IAAC

65
Isma Yatun dan Agus Joko Pramono Resmi Jadi Ketua dan Wakil Ketua BPK

Warta Pemeriksa edisi April membahas tema besar mengenai perempuan. Bertepatan dengan momentum Hari Kartini yang diperingati setiap 21 April, redaksi mencoba mengulas sosok Isma Yatun sebagai perempuan pertama yang menjabat sebagai Ketua BPK.

Isma Yatun mencerminkan sosok "Kartini" masa kini. Kisah dan pandangannya mengenai kemajuan serta kaum perempuan kami ulas di rubrik Sorotan.

Selain itu, *Warta Pemeriksa* juga menyajikan artikel mengenai bagaimana menjaga keseimbangan antara karier dan keluarga bagi kaum perempuan. Berdasarkan literatur, ada beberapa cara untuk mencapai *work-life balance*. Salah satunya mengenai perencanaan. Berdasarkan literatur, kita wajib merencanakan apa yang akan dikerjakan, terutama esok hari, dengan jeda waktu tiap tindakan apa yang perlu dilakukan.

Kemudian pada rubrik BPK Bekerja, redaksi mengulas hasil pemeriksaan BPK mengenai pencegahan *stunting* di sejumlah daerah. Dalam pemeriksaan di Jawa Barat, BPK menemukan bahwa program percepatan pencegahan dan penurunan *stunting* belum sepenuhnya terintegrasi dalam dokumen perencanaan Pemprov Jawa Barat.

Pada rubrik lainnya, yaitu rubrik internasional, redaksi menyajikan berita mengenai kegiatan BPK di berbagai forum dunia. Wakil Ketua BPK Agus Joko Pramono yang juga Chair United Nations Independent Audit Advisory Committee (UN IAAC) menghadiri pertemuan ke-58 UN IAAC.

Dalam forum itu, Wakil Ketua BPK memberikan kontribusi dan masukan signifikan atas implementasi rekomendasi kepada *oversight bodies* di sistem organisasi Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB).

Sempatkan juga untuk membaca rubrik Kesehatan yang menyajikan informasi mengenai Employee Care Center (ECC) BPK. ECC memiliki tiga layanan utama yaitu konseling, edukasi psikologis, dan pendampingan psikologis di persidangan. ●

TIM EDITORIAL

Pengarah
Isma Yatun
Agus Joko Pramono
Bahtiar Arif

Penanggung Jawab
Selvia Vivi Devianti

Ketua Tim Redaksi
Selvia Vivi Devianti

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 ISMA YATUN, 'KARTINI' DI MASA KINI

Sebelum menjadi Ketua BPK, Isma Yatun juga menorehkan sejarah sebagai perempuan pertama yang menjadi Anggota BPK.

6 PELUANG WANITA BERKARIER DI BPK TERBUKA LEBAR

10 BERBENAH MENUJU *ZERO STUNTING*

12 MENGGESA PENCEGAHAN *STUNTING* DI NTT

15 MENJAGA KESEIMBANGAN ANTARA KARIER DAN KELUARGA

20 WAKIL KETUA BPK HADIRI PERTEMUAN PIMPINAN UN IAAC DENGAN KOMITE MANAJEMEN PBB

22 WAKIL KETUA BPK HADIRI PERTEMUAN KE-58 UN IAAC

23 BPK-ANAO LANJUTKAN *QA DISCUSSION*

26 ETTY HERAWATI, KEPALA DIREKTORAT KONSULTASI HUKUM DAN KEPANITERAAN KERUGIAN NEGARA/DAERAH BPK 'PEREMPUAN SEMAKIN BERPERAN'

28 NOVIE IRAWATI HERNI PURNAMA, KEPALA PERWAKILAN BPK PROVINSI BANTEN 'BPK SEMAKIN TERBUKA TERHADAP PELUANG DAN KINERJA PEREMPUAN'

31 YUSNADEWI, KEPALA BPK PERWAKILAN SUMATERA BARAT 'PEREMPUAN BPK TAK PERLU RAGU MENITI KARIER'

34 JUSKA MEIDY ENYKE SJAM, KEPALA PUSAT PERENCANAAN DAN PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEMERIKSAAN KEUANGAN NEGARA 'PERAN GANDA MASIH JADI TANTANGAN PEREMPUAN'

36 INDRIA SYZINIA, KEPALA AUDITORAT IV.C BPK 'BPK PUNYA WAKIL PEREMPUAN DI SELURUH JENJANG JABATAN'

38 SELVIA VIVI DEVIANTI, KEPALA BIRO HUMAS DAN KERJA SAMA INTERNASIONAL (KSI) BPK 'PEREMPUAN DI BPK MEMILIKI POTENSI YANG BESAR'

40 EMMY MUTIARINI, KEPALA DIREKTORAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN BPK 'ATUR PRIORITAS DAN KELOLA STRES'

43 SUWARNI DYAH SETYANINGSIH, KEPALA BIRO SEKRETARIAT PIMPINAN 'TAK ADA BATASAN BAGI PEREMPUAN UNTUK BERKARIER'

44 IDA IRAWATI, KEPALA AUDITORAT VI.B BPK 'MENONJOLKAN KELEBIHAN PEREMPUAN'

47 NADIEM ANWAR MAKARIM, MENTERI PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI (MENDIKBUDRISTEK) 'DUNIA PENDIDIKAN SETARAKAN GENDER'

50 FIENTJE MARITJE SUEBU, DUTA BESAR RI UNTUK SELANDIA BARU 'PEREMPUAN INDONESIA DAPAT TERUS BERKEMBANG DAN BERDAYA'

54 MENGELOLA MEDIA SOSIAL SEBAGAI SARANA INFORMASI

56 KERTABUMI RECYCLING CENTER, *SOCIAL ENTERPRISE* YANG MENGOLAH SAMPAH JADI PRODUK BERNILAI

59 LANGKAH ECC SDM BPK KELOLA KESEHATAN MENTAL PEGAWAI

64 DUA ANGGOTA BPK TERPILIH UCAPKAN SUMPAH JABATAN

65 ISMA YATUN DAN AGUS JOKO PRAMONO RESMI JADI KETUA DAN WAKIL KETUA BPK

67 ISMA YATUN UCAPKAN TERIMA KASIH KEPADA KETUA BPK SEBELUMNYA

70 SADARKAH KITA, KALAU KITA SEDANG DIAWASI SEKARANG

76 BERITA FOTO

ISMA YATUN
'KARTINI' DI MASA KINI

Sebelum menjadi Ketua BPK, Isma Yatun juga menorehkan sejarah sebagai perempuan pertama yang menjadi Anggota BPK.

Isma Yatun mencatat sejarah dengan menjadi perempuan pertama yang menjabat sebagai Ketua Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Isma pada Kamis (21/4) atau bertepatan dengan peringatan Hari Kartini, mengucapkan sumpah jabatan sebagai Ketua BPK di Gedung Mahkamah Agung, Jakarta.

Catatan sejarah juga diraih Isma sebelum menjabat sebagai Ketua BPK, yaitu merupakan satu-satunya perempuan yang menjadi Anggota BPK sepanjang sejarah. Perjalanan perempuan kelahiran Palembang, 12 Oktober 1965 tersebut di BPK yang terbilang dinamis. Berlatar belakang pendidikan di bidang teknik, Isma justru menantang dirinya di sektor keuangan hingga dunia politik.

Semangat Isma Yatun sesuai dengan pesan yang disampaikan oleh RA Kartini, beberapa abad silam. Isma Yatun pun merasa bahwa pencapaiannya tidak lepas dari sebuah tindakan sederhana, namun memberikan dampak besar seperti yang dilakukan Kartini. Justru, dari kamar yang hanya diterangi dengan lampu pelita, Kartini berjuang untuk memajukan perempuan Indonesia yang kala itu masih berada di status sosial rendah.

Saat berbincang dengan *Warta Pemeriksa* beberapa waktu lalu, Isma Yatun menilai perempuan saat ini sudah seharusnya mengikuti semangat yang telah ditunjukkan oleh Kartini. "Perempuan itu tidak perlu memanggul senapan untuk berjuang melawan ketidakberdayaan. Akan tetapi, melalui pikiran, perkataan yang indah, dengan tidak perlu hingar bingar, bisa menembus seluruh rintangan yang ada," katanya.

Isma Yatun pertama kali dilantik sebagai Anggota BPK pada 2017. Pelantikannya saat itu pun dilakukan menjelang peringatan Hari Kartini, tepatnya pada 20 April 2017. Dia saat itu tak menyangka diberikan kesempatan untuk menjadi perempuan pertama yang menjadi Anggota BPK.

"Ini melebihi dari ekspektasi saya. Alhamdulillah kedua, saya dilantik menjelang Hari Kartini, yaitu 20 April 2017. Ini juga tidak terpikirkan oleh saya. Apakah ini memang suatu kebetulan atau memang takdir saya di sini dilantik pas menjelang Hari Kartini. Tapi, memang Kartini itu sudah mempersiapkan untuk perempuan-perempuan agar bisa maju dari sedemikian jauhnya. Beliau sudah berpikir mengenai bagaimana ke depannya perempuan bisa punya peran. Sehingga perempuan-perempuan sekarang bisa punya kesempatan," kata Isma.

Sebelum mengabdi di BPK, Isma banyak berkiprah di dunia politik. Dia juga pernah duduk di kursi legislatif, antara lain di Komisi VII, Komisi IX, dan Badan Anggaran DPR. Lulusan S2 Teknik Kimia Universitas Indonesia itu tentu juga pernah berkarier sebagai profesional di berbagai perusahaan.

Isma mengatakan, gelar atau ilmu yang dimiliki seseorang, tidak mesti membuat seseorang itu terpaku di bidang tertentu. Menurut dia, suatu ilmu merupakan landasan agar seseorang punya kesempatan lebih maju lagi. Ia mencontohkan, tidak semua sarjana hukum menjadi pengacara atau notaris.

Isma menceritakan, ketika lulus S1 jurusan Teknik Kimia Universitas Sriwijaya, dia bahkan bekerja di perbankan. "Pertama kali saya kerja di bank itu, mau tidak mau saya harus belajar akuntansi. Jadi begitu lulus kuliah, ilmu yang menjadi tambahan buat saya adalah akuntansi perbankan," katanya.

Setelah beberapa tahun bekerja di bank, dia kemudian memutuskan untuk keluar dan bergabung pada satu perusahaan untuk menjadi semacam auditor persediaan, sebelum ia akhirnya menjadi anggota DPR RI.

"Di DPR, saya pernah duduk di Badan Anggaran dan berurusan dengan neraca pemerintah yang rumit. Di situ saya belajar, seperti apa neraca pemerintah itu. Karena saya punya keingintahuan dan keinginan untuk terus belajar, tambah ilmu, banyak hal yang didapat. Begitu ada pemilihan Anggota BPK, saya mendaftar. Dengan pemikiran bahwa saya ingin tahu bagaimana jalannya anggaran negara itu. Makanya sarjana apapun kalau dia siap untuk punya tanggung jawab dan mampu, menurut saya tidak masalah. Hanya saja memang harus membuktikan kalau mampu memegang amanah yang diberikan," ujarnya.

■ Isma Yatun

> **Perempuan itu tidak perlu memanggul senapan untuk berjuang melawan ketidakberdayaan. Akan tetapi, melalui pikiran, perkataan yang indah, dengan tidak perlu hingar bingar, bisa menembus seluruh rintangan yang ada.**

Pesan untuk kaum perempuan

Isma Yatun menitipkan pesan-pesannya kepada para perempuan di BPK. Isma mengingatkan agar perempuan BPK menggunakan setiap kesempatan yang ada. Dengan begitu, dapat lebih berkompetisi dengan kaum laki-laki. Mulai dari level anggota tim, ketua tim, dan seterusnya sampai level struktural.

"Gunakan kesempatan yang ada. Bagaimana kita mengatasi tantangan yang ada menjadi suatu yang bermanfaat. Karena kita punya tanggung jawab dan berkeinginan karier semakin meningkat, tapi tidak meninggalkan identitas kita sebagai perempuan. Jadi diri sendiri tanpa meninggalkan jati diri."

Isma Yatun mengatakan, jumlah pegawai perempuan di BPK semakin banyak. Oleh karena itu, ia berharap para pemeriksa perempuan dapat menunjukkan dan memperlihatkan kinerja yang baik.

"Dalam perannya di BPK, khususnya dalam pemeriksaan dibutuhkan ketelitian yang tinggi. Biasanya auditor perempuan sangat teliti dalam melakukan tugasnya. Itu merupakan modal awal bagi para pemeriksa perempuan untuk menunjukkan performa terbaiknya," tambah dia.

Hanya saja, kata Isma, perempuan dalam melaksanakan tugasnya tidak boleh melupakan perannya dalam keluarga. Dengan begitu, peran perempuan dalam melahirkan dan membangun generasi bangsa juga tetap bisa berjalan. Dia pun menekankan bahwa para pemeriksa yang sedang hamil, menyusui, dan punya balita harus mendapatkan perhatian yang cukup. Terutama ketika mereka sedang melakukan audit.

"Begitupun terkait pertimbangan mengenai mutasi. Saya berharap mereka tidak ditugaskan terlalu jauh. Saya pikir ini bukan privilege, tapi lebih ke empati," ujar Isma. ●

PELUANG WANITA BERKARIER DI BPK TERBUKA LEBAR

Proporsi pegawai wanita di BPK per Mei 2022 menjadi hampir 40 persen.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) memberikan kesempatan yang sama baik perempuan maupun laki-laki untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan dengan menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) di BPK. Sejalan dengan pelaksanaan sistem merit, kesempatan itu diberikan bagi mereka yang memenuhi kriteria, kualifikasi, dan kompetensi yang diperlukan.

Kepala Biro Sumber Daya Manusia BPK Dadang Ahmad Rifa'i mengatakan, berdasarkan pembagian jenis kelamin, persentase jumlah pegawai wanita yaitu sebesar 39,57 persen dari seluruh pegawai BPK. Jika dilihat dari data perkembangan jumlah pegawai selama tiga tahun berturut-turut, proporsi jumlah pegawai wanita dari seluruh pegawai BPK terus mengalami peningkatan yaitu pada 2020 sebesar 38,05 persen, kemudian pada 2021 sebesar 38,25 persen dan pada 2022 sebesar 39,57 persen.

"Secara umum, pegawai wanita di BPK menunjukkan kinerja yang baik, setara dengan kinerja pegawai pria," ungkap Dadang kepada *Warta Pemeriksa*.

Hal ini dapat dilihat antara lain dari distribusi pegawai wanita yang menduduki berbagai jabatan yang ada di BPK terutama di jabatan fungsional. Peran pegawai wanita yang setara dengan pegawai pria ini merupakan pengejawantahan penerapan sistem merit dalam pengelolaan SDM di BPK sesuai Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). UU ASN mengamanatkan bahwa manajemen ASN harus didasarkan pada sistem merit yaitu kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Dari pengalaman pelaksanaan rekrutmen pegawai beberapa tahun terakhir, BPK merupakan salah satu instansi pemerintah dengan peminat terbanyak. Tahun ini, dari 1.306 orang yang diangkat CPNS, sebesar 46,86 persen atau sebanyak 612 orang adalah wanita. Dengan tambahan pegawai ini, proporsi pegawai wanita di BPK per Mei 2022 menjadi hampir 40 persen.

"Jumlah yang luar biasa besar sebagai bagian dari *human capital* BPK yang perlu dikembangkan potensi, kompetensi, dan kinerjanya sehingga dapat memberikan kontribusi terbaiknya bagi BPK," ujar Dadang.

Dalam Statistik Politik 2021 dari Badan Pusat Statistik (BPS), peran dan keterwakilan perempuan dalam posisi-posisi pengambilan kebijakan dalam pemerintahan masih cenderung rendah. Selama periode 2016-2020, persentase PNS perempuan terus mengalami peningkatan dan jumlahnya mulai melebihi PNS laki-laki.

Meski begitu, peningkatan tersebut tidak langsung diikuti dengan meningkatnya persentase perempuan yang menduduki posisi sebagai pengambil kebijakan. Pada 2020, persentase perempuan yang menduduki jabatan struktural eselon I (Jabatan Pimpinan Tinggi/JPT Madya) yaitu sebesar 16,58 persen dan eselon II (JPT Pratama) sebesar 13,76 persen.

Untuk BPK, persentase pegawai wanita yang menduduki jabatan struktural di BPK (JPT, jabatan administrator, dan jabatan pengawas) yaitu sebesar 24,19 persen dari jumlah pejabat yang ada. Saat ini tidak ada pegawai wanita yang

■ **Dadang Ahmad Rifa'i**

> **Kita perlu terus mendorong pegawai wanita di BPK untuk menduduki jabatan-jabatan manajerial yang lebih tinggi (sebagai pengambil kebijakan), tentunya melalui seleksi kompetitif berbasis sistem merit sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.**

menduduki jabatan struktural eselon I (JPT Madya) dan hanya sebesar 12,94 persen pegawai wanita yang menduduki jabatan struktural eselon II (JPT Pratama).

"Oleh karena itu, kita perlu terus mendorong pegawai wanita di BPK untuk menduduki jabatan-jabatan manajerial yang lebih tinggi (sebagai pengambil kebijakan), tentunya melalui seleksi kompetitif berbasis sistem merit sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja," ujarnya.

Dadang mengakui, pegawai wanita yang bekerja di BPK turut menghadapi sejumlah tantangan. Hal itu antara lain menyeimbangkan pekerjaan dan hidup atau *work life balance*. Ini merupakan tantangan wanita bekerja pada umumnya yang harus menyeimbangkan hidup dan perannya sebagai pegawai, istri, dan seorang ibu yang harus membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

"Tidak dapat dipungkiri bahwa nilai-nilai yang berlaku dalam tatanan sosial memposisikan wanita sebagai pihak yang harus bertanggung jawab lebih terhadap urusan rumah tangga," kata Dadang.

Wanita bekerja perlu memiliki sistem penopang yang dapat diandalkan untuk dapat menyelesaikan tuntutan tanggung jawab yang diembannya. Sebagai wanita pemeriksa di BPK yang identik dengan penugasan di lapangan, pegawai wanita dituntut mampu melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pasangan dan sebagai ibu dengan tetap fokus dan menyelesaikan tanggung jawab pelaksanaan tugas pemeriksaan. Demikian pula ketika dihadapkan pada konsekuensi mutasi ke kantor pusat ataupun perwakilan dalam rangka mengurangi potensi gangguan independensi.

Selain bekerja sebagai pemeriksa, pegawai wanita di BPK menduduki berbagai jabatan, seperti Jabatan Fungsional Lainnya, Jabatan Administrasi (Administrator, Pengawas, dan Pelaksana), atau Jabatan Pimpinan Tinggi yang juga memiliki peluang yang sama dengan pegawai pria untuk dirotasi penempatan unit kerjanya baik di kantor pusat maupun di kantor perwakilan.

Kendala lain yang dihadapi wanita yang bekerja di BPK, antara lain adalah adanya sebagian pasangan yang menghendaki istrinya bekerja tanpa harus berpindah-pindah tempat tugas dari satu kota ke kota lainnya. Selain itu, permasalahan domestik rumah tangga, seperti momen hari besar keagamaan tidak ada asisten rumah tangga, ketika anak/orang tua sedang sakit, memiliki anak berkebutuhan khusus, dan juga kesibukan lainnya yang terkadang dirasa menjadi prioritas sehingga sebagian wanita bekerja di BPK lebih memilih untuk tidak terlalu mengejar kariernya di kantor.

Untuk menjawab tantangan dan kendala tersebut, Biro SDM BPK menyediakan layanan konseling sejak 2010 melalui Employee Care Center (ECC). ECC merupakan tempat atau media bagi pegawai di lingkungan BPK untuk mendapatkan pendampingan sebagai upaya mengatasi keluhan atau permasalahan yang dialami dalam penyelesaian tugasnya. Data konseli ECC selama tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa sebagian besar konseli adalah pegawai wanita dengan persentase atau proporsi yang terus meningkat yaitu pada 2020 sebesar 61,29 persen (38 dari 62 pegawai), pada 2021 sebesar 65,71 persen (46 dari 70 pegawai), dan hingga Mei 2022 sebesar 68,82% (64 dari 93 pegawai).

Biro SDM juga menyediakan dan menyelenggarakan berbagai kegiatan edukasi dan pendampingan untuk pegawai khususnya pegawai wanita dengan tema-tema edukasi psikologi maupun kesehatan yang berkaitan dengan fungsi dan peran wanita dalam keluarga maupun dalam pekerjaan antara lain melalui kegiatan *sharing time*, Bincang ECC berupa pamflet edukasi psikologi yang terbit setiap bulan, fasilitasi kegiatan mediasi dalam upaya membantu pegawai wanita dalam proses pengajuan izin perceraian (dilaksanakan oleh Tim Penasehat Penyelesaian Masalah Perkawinan dan Perceraian/TP4), pembekalan pranikah untuk menyelaraskan kesepahaman mengenai tanggung jawab dalam pernikahan dan tuntutan tugas di BPK, serta penyediaan fasilitas ramah perempuan seperti *childcare*, ruang laktasi, dan fasilitas kebugaran dengan pengaturan waktu sesi khusus wanita.

Dari sisi pengembangan kompetensi, Biro SDM juga mendorong pendidikan pelatihan bagi pegawai wanita seperti *secondment women with children* di ANAO. Pemeriksa wanita yang terpilih diberikan kesempatan untuk ikut serta dalam pemeriksaan keuangan.

Tujuan kegiatan ini adalah memberikan pengalaman bagi pemeriksa wanita BPK yang telah memiliki anak untuk mendapatkan pengetahuan dan pengalaman dengan mengikuti langsung pemeriksaan keuangan di ANAO dan merasakan langsung perubahan kondisi kerja dan respons ANAO terhadap pandemi.

Dari sisi kebijakan, Biro SDM telah menerapkan beberapa kebijakan yang dapat menjadi alternatif solusi atas tantangan wanita bekerja. Hal itu antara lain penempatan pegawai pasangan sesama pegawai BPK diupayakan untuk satu penempatan (kota) kecuali jika ada kebutuhan sebaliknya atau pertimbangan tertentu lainnya. Pegawai wanita memiliki kesempatan untuk mengajukan pindah mengikuti pasangan (bukan pegawai BPK) selama dua kali selama perjalanan karirnya.

Kemudian, pemilihan satuan kerja yang dituju ketika merotasi pegawai wanita khususnya wanita menikah mempertimbangkan kedekatan jarak dan kemudahan moda transportasi namun tetap memperhatikan kebutuhan organisasi. Dalam hal kebutuhan khusus sementara dan mendesak, ada mekanisme penempatan sementara yang bisa diajukan oleh pegawai. Pegawai wanita dapat mengajukan penempatan sementara setelah cuti bersalin untuk memberikan asi eksklusif dan penempatan sementara mengikuti pasangan sesama pegawai BPK yang pindah tugas sampai dengan keputusan penempatan definitifnya ditetapkan.

Saat ini BPK juga sedang membangun sistem *flexible working arrangement* (FWA) yang dapat mendorong pemberdayaan pegawai, terutama pegawai wanita di BPK. Dengan FWA, pegawai dapat menyelesaikan tugas kedinasan di luar kantor, yang harapannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan termasuk juga kualitas hidup para pegawai. ●

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.

BERBENAH MENUJU *ZERO STUNTING*

Program percepatan pencegahan dan penurunan *stunting* belum sepenuhnya terintegrasi dalam dokumen perencanaan Pemprov Jawa Barat.

suraphat nueaon - pexels

Pada semester I 2021, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) telah melaksanakan pemeriksaan kinerja atas percepatan pencegahan *stunting* pada pemerintah daerah. Pemeriksaan dilaksanakan pada dua objek pemeriksaan yaitu efektivitas komitmen dan konvergensi program dalam percepatan pencegahan dan penurunan *stunting* dan efektivitas upaya pemerintah dalam mendukung percepatan pencegahan *stunting*.

Pemeriksaan kinerja atas efektivitas komitmen dan konvergensi program dalam percepatan pencegahan dan penurunan *stunting* TA 2019 dan 2020 dilaksanakan pada Pemerintah Provinsi (Pemprov) Jawa Barat. Pemeriksaan kinerja tersebut dilaksanakan dengan pertimbangan bahwa dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Barat telah ditetapkan sembilan prioritas pembangunan daerah. Salah satunya yakni Desentralisasi Layanan Kesehatan.

Untuk mewujudkan hal itu, Pemprov Jawa Barat mengusung program Jabar Juara yang mengusung program kegiatan Ibu dan Anak Juara dan Kesehatan Juara. Melalui program tersebut, diharapkan permasalahan gizi buruk dapat diatasi sehingga pencapaian Jabar *Zero Stunting* dapat diwujudkan pada 2023.

> **RPJMD dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) yang disusun oleh Pemprov Jawa Barat belum sepenuhnya memuat kebijakan percepatan pencegahan dan penurunan *stunting* yang selaras dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan Strategi Nasional Percepatan Pencegahan Anak Kerdil (*stunting*).**

BPK mencatat, Pemprov Jawa Barat telah melakukan upaya dalam rangka percepatan pencegahan dan penurunan *stunting*. Hal itu antara lain dengan menetapkan kebijakan dalam upaya percepatan pencegahan dan penurunan *stunting* dan menyosialisasikan kebijakan prioritas pembangunan nasional dan memberikan pelatihan terkait dengan upaya percepatan pencegahan dan penurunan *stunting* kepada kabupaten/kota.

Hasil pemeriksaan BPK menyimpulkan terdapat permasalahan signifikan yang dapat memberikan pengaruh pada efektivitas komitmen dan konvergensi program dalam percepatan pencegahan dan penurunan *stunting*. Permasalahan tersebut antara lain program percepatan pencegahan dan penurunan *stunting* belum sepenuhnya terintegrasi dalam dokumen perencanaan Pemprov Jawa Barat.

BPK mengungkap, RPJMD dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) yang disusun oleh Pemprov Jawa Barat belum sepenuhnya memuat kebijakan percepatan pencegahan dan penurunan *stunting* yang selaras dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan Strategi Nasional Percepatan Pencegahan Anak Kerdil (*stunting*). Di antaranya, perangkat daerah pelaksana program pencegahan *stunting* tidak seluruhnya tercantum dalam RPJMD, target yang tertuang dalam RPJMD Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2023 masih di bawah target nasional yang tertuang dalam RPJMN 2020-2024, dan RPJMD belum memuat percepatan pencegahan dan penurunan *stunting* secara rinci dan jelas. Akibatnya, penyelenggaraan intervensi gizi spesifik dan sensitif belum sepenuhnya dilakukan secara konvergen.

Kemudian, Pemprov Jawa Barat juga belum menyusun panduan teknis strategi pelibatan institusi nonpemerintah, antara lain dunia usaha, mitra pembangunan, organisasi masyarakat madani, universitas, akademisi, dan organisasi profesi serta media dalam percepatan pencegahan dan penurunan *stunting*. Hal ini mengakibatkan langkah dalam usaha mendorong institusi nonpemerintah untuk terlibat dalam upaya mendukung aksi konvergensi percepatan pencegahan dan penurunan stunting tidak jelas. Kegiatan yang telah dan akan dilaksanakan oleh institusi nonpemerintah yang terlibat dalam aksi konvergensi percepatan pencegahan dan penurunan stunting berpotensi tidak tepat sasaran atau sesuai kebutuhan.

BPK telah merekomendasikan kepada Gubernur Jawa Barat agar menginstruksikan Kepala Bappeda untuk melakukan penyesuaian/perubahan RPJMD 2018-2023 secara rinci terkait *stunting* sebagai proyek prioritas strategis dan memuat program yang mendukung Jabar menuju *zero stunting* secara eksplisit dalam RPJMD sesuai dengan RPJMN 2020-2024 dan Strategi Nasional Percepatan Pencegahan Stunting Periode 2018-2024. BPK juga merekomendasikan agar Kepala Bappeda dapat menyusun panduan teknis strategi pelibatan institusi nonpemerintah dalam percepatan pencegahan dan penurunan *stunting*.

Hasil pemeriksaan kinerja atas efektivitas komitmen dan konvergensi program dalam percepatan pencegahan dan penurunan *stunting* mengungkapkan 12 temuan yang memuat 13 permasalahan ketidakefektifan.

Atas temuan, simpulan, dan rekomendasi yang diberikan oleh BPK, Pemprov Jawa Barat menyampaikan menerima keseluruhan temuan dan simpulan BPK. Pemprov Jawa Barat juga akan menindaklanjuti rekomendasi-rekomendasi yang telah diberikan. ●

tom fisk - pexels

MENGGESA PENCEGAHAN *STUNTING* DI NTT

Pemberian hibah ternak yang dilaksanakan oleh Dinas Peternakan Provinsi NTT untuk daerah prioritas *stunting* juga tidak berhasil.

BPK melaksanakan pemeriksaan kinerja atas efektivitas upaya Pemerintah Provinsi (Pemprov) Nusa Tenggara Timur (NTT) dalam mendukung percepatan pencegahan *stunting* pada wilayah Provinsi NTT TA 2018 hingga 2020. Pemeriksaan dilaksanakan pada Pemprov NTT dan instansi terkait lainnya.

Pemeriksaan kinerja ini dilaksanakan dengan pertimbangan bahwa berdasarkan hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) 2018 yang dilaksanakan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan, diketahui bahwa masalah gizi yaitu anak *stunting* atau anak pendek pada anak balita di Provinsi NTT berada di atas nilai rata-rata nasional.

Dari pemeriksaan tersebut, BPK mencatat, Pemprov NTT telah melakukan upaya percepatan penanganan *stunting*, antara lain memasukkan komitmen pencegahan *stunting* dalam RPJMD Provinsi NTT 2018-2023, menyusun regulasi terkait percepatan pencegahan dan penanganan *stunting*, melaksanakan kampanye dan komunikasi perubahan perilaku, serta melaksanakan kegiatan ketahanan pangan dan gizi.

> **terdapat kabupaten yang tidak mengikuti arahan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi NTT dalam menentukan lokasi KRPL dengan alasan lokasi yang mereka tentukan termasuk kategori desa miskin dan *stunting*, serta terdapat penerima manfaat yang bukan merupakan sasaran prioritas sebanyak 18 orang.**

Hasil pemeriksaan menyimpulkan terdapat permasalahan yang apabila tidak segera diselesaikan, maka dapat memengaruhi efektivitas upaya Pemprov NTT dalam mendukung percepatan pencegahan *stunting* pada wilayah Provinsi NTT. Permasalahan dan rekomendasi yang telah disampaikan kepada Gubernur NTT antara lain dalam mendukung percepatan pencegahan *stunting*, Pemprov NTT belum memiliki kebijakan yang memuat pedoman pelaksanaan koordinasi OPD lintas sektor di tingkat provinsi beserta dengan tugas dan kewajibannya serta mekanisme kerja sama atau keterlibatan pihak lain (nonpemerintah) yang mendukung percepatan pencegahan *stunting* di wilayah Provinsi NTT.

Akibatnya, pelaksanaan kegiatan percepatan pencegahan dan penanganan *stunting* oleh Pemprov NTT terhambat. BPK merekomendasikan kepada Gubernur NTT untuk meminta Sekretaris Daerah menyusun kebijakan pelaksanaan koordinasi OPD lintas sektor tingkat provinsi dan mekanisme kerja sama atau keterlibatan pihak lain (nonpemerintah).

BPK juga menemukan kegiatan Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL) yang dilaksanakan oleh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi NTT tidak berlanjut, tidak tepat sasaran, dan tidak berada di lokasi prioritas *stunting*. Hal tersebut ditunjukkan dengan anggota kelompok yang menanam bibit bantuan di masing-masing pekarangan dan hasil panen tidak sampai dijual atau hanya sebagai bahan konsumsi sendiri. Penerima manfaat pun tidak bisa membeli bibit tanaman kembali.

Selain itu, terdapat kabupaten yang tidak mengikuti arahan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi NTT dalam menentukan lokasi KRPL dengan alasan lokasi yang mereka tentukan termasuk kategori desa miskin dan *stunting*, serta terdapat penerima manfaat yang bukan merupakan sasaran prioritas sebanyak 18 orang. Hal ini mengakibatkan pemenuhan kebutuhan pangan dan gizi melalui kegiatan KRPL tidak efektif.

BPK pun merekomendasikan agar Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan untuk berkoordinasi dengan dinas yang menangani di kabupaten/kota untuk lebih cermat dalam memastikan penerima manfaat mampu dalam budi daya tanaman.

Pemberian hibah ternak yang dilaksanakan oleh Dinas Peternakan Provinsi NTT untuk daerah prioritas *stunting* juga tidak berhasil. Ini karena dari 22 peternak di Kota Kupang, hanya satu peternak yang telah berhasil mengembangkan ternaknya.

Selain itu, terdapat peternak yang selama mendapatkan hibah hewan tidak pernah mendapatkan pendampingan dari penyuluh. Akibatnya, kegiatan hibah ternak Dinas Peternakan Provinsi NTT dalam mendukung penanganan dan pencegahan *stunting* tidak efektif. BPK merekomendasikan Kepala Dinas Peternakan Provinsi NTT untuk melakukan evaluasi, menyusun, dan merumuskan program yang lebih tepat untuk percepatan penanganan *stunting*.

Hasil pemeriksaan kinerja atas efektivitas upaya Pemprov NTT dalam mendukung percepatan pencegahan *stunting* mengungkapkan enam temuan yang memuat sembilan permasalahan ketidakefektifan. ●

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.

MENJAGA KESEIMBANGAN ANTARA KARIER DAN KELUARGA

Keseimbangan itu tak melulu soal waktu yang terbagi rata, namun kemerdekaan dalam memanfaatkan waktu yang dimiliki.

Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Badan Pemeriksa Keuangan menggelar Knowledge Transfer Forum (KTF) Ke-2 yang bertema *Finding the Balance to Make Impact: Lesson Learned from the Mentoring Women in Leadership ANAO Phase 2*, pada 7 April 2022. Tema ini sengaja diangkat karena berdasarkan survei tidak resmi di antara pegawai BPK, banyak yang kesulitan menjaga keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi.

Bahkan, menurut pembicara dalam KTF kali ini, Hardini Lestiani Hernusa, ada sebagian pegawai yang mengalami demotivasi akibat terbatasnya kesempatan untuk naik jenjang dalam berkarier.

Sebagai pembuka, perempuan yang juga Kepala Subbagian Hubungan Lembaga Nonpemerintah, Biro Hubungan Masyarakat dan Kerja Sama Internasional BPK, menyatakan, *sharing knowledge* kali ini merupakan bagian dari pembelajaran yang ia raih selama mengikuti *monitoring women in leadership*. Temanya pun mirip dengan KTF ke-2 ini yaitu *Finding the Balance to Make the Impact*.

Diskusi itu bertujuan agar para profesional menjadi lebih bermanfaat bagi sekitar setelah mampu menjaga keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi.

freepik

Selama mengikuti *monitoring women in leadership*, ia sempat menggelar survei tidak resmi yang diikuti oleh para pegawai perempuan BPK. Tujuannya untuk mengetahui hal yang harus dihadapi pegawai perempuan.

Ia pun membagi hasil dari survei tersebut dengan dua hal yaitu perkembangan karier dan kehidupan pribadi. Terkait pekerjaan, demotivasi timbul karena terbatasnya kesempatan. Kemudian merasa kesempatan dan kompetensi tidak berjalan beriringan. Lalu ada juga yang berkomentar, hanya yang "terlihat" yang bisa maju. Sementara untuk kehidupan pribadi, banyak yang berpikir untuk maju berkarier akan ada konsekuensi pada keluarga.

Menurut Hardini, banyak yang berpikir, keseimbangan kehidupan dan dunia kerja adalah waktu yang terbagi antara bekerja dan kehidupan di luar sana. Padahal, keseimbangan itu tak melulu soal waktu yang terbagi rata, namun kemerdekaan dalam memanfaatkan waktu yang dimiliki. Artinya, menurut Hardini, tidak ada peran yang mendominasi.

"Misalnya yang dominan adalah aktivitas pekerjaan, tapi kurang waktu untuk keluarga dan peran-peran lainnya menjadi sangat terbatas. Itu menjadi tidak seimbang. Tapi kalau *work-life balance* diharapkan apabila kita berusaha untuk mempertahankan keseimbangan itu, kita jadi punya waktu lebih longgar lagi dan kita *aware*," ucap dia.

■ **Hardini Lestiani Hernusa**

> ***Burnout*** **kalau kita tidak *aware*, berdampak pada kesehatan. Ini juga adalah cerminan atau *awareness* pada diri pribadi. *Burnout* itu tidak mengenal umur, jadi kesadaran pada diri sendiri itu sangat penting. Kita juga harus saling mengingatkan, pada diri kita, sahabat kita.**

Hardini menjelaskan, untuk menjaga keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi, memang membutuhkan energi yang besar. Selain itu, membutuhkan manajemen waktu dan *support system* yang luar biasa. Atau, bisa juga memanfaatkan *time management* untuk meraih energi yang lebih besar. Hal itu ia raih berdasarkan tips dari buku bertajuk *Make Every Second Count* karangan Robert W Bly.

Ia mencontohkan, sering kali seseorang atau bahkan dirinya merasa baru mendapat energi besar saat mendekati *deadline* atau biasa disebut SKS (sistem kebut semalam). Ia pun menyarankan agar waktu *deadline* dibuat lebih awal. Sehingga ada waktu lain yang bisa dilakukan untuk bersama anak misalnya.

Selain itu, banyak sekali sebenarnya kegiatan-kegiatan yang bisa ditingkatkan efektivitasnya. Jadi intinya, *work-life balance* adalah keleluasaan untuk mengatur

Kenali Tanda-tanda *Unbalanced Work-Life*

Kita sering kali tidak menyadari bahwa hidup kita tak seimbang antara berkarier dan kehidupan di luar kantor. Ada beragam efek yang kemungkinan terjadi bila kita mengalami *unbalanced work-life*.

Sumber: Paparan di acara Knowledge Transfer Forum (KTF) Ke-2

waktu dan seimbang antara waktu yang dikeluarkan di kehidupan profesional dengan waktu kehidupan pribadi atau keluarga kita.

"Dan ini juga waktu untuk pribadi ya. *Me time* itu juga penting. Kalau kita banyak kegiatan, kita juga harus fit. Kita juga harus sempatkan *engage* dengan hobi kita atau berolahraga, supaya lebih maksimal lagi kita menggunakan waktu kita," ucap dia.

Dia menambahkan, *work-life balance* begitu penting karena sebagai profesional, seseorang wajib tetap berenergi dan memiliki semangat berbuat sesuatu dalam jangka panjang. Masyarakat juga wajib memiliki variasi kegiatan dalam sehari-hari.

Ia menyebut banyak orang yakin bahwa mereka bisa terus berkegiatan atau berenergi dalam sehari. Padahal riset membuktikan bahwa misalnya dalam waktu delapan jam bekerja, belum tentu selama itu seseorang produktif.

Ia mengingatkan kepada para pelaksana BPK bahwa risiko amat tinggi untuk merasa kelelahan, *burnout*, karena tanggung jawab yang besar. Sehingga itu juga cenderung membuat seseorang menjadi *burnout*.

"*Burnout* kalau kita tidak *aware*, berdampak pada kesehatan. Ini juga adalah cerminan atau *awareness* pada diri pribadi. *Burnout* itu tidak mengenal umur, jadi kesadaran pada diri sendiri itu sangat penting. Kita juga harus saling mengingatkan, pada diri kita, sahabat kita," ucap dia.

Mencapai hidup seimbang

Berdasarkan literatur, ada beberapa cara untuk mencapai *work-life balance*. Pertama, perencanaan. Berdasarkan literatur, kita wajib merencanakan apa yang akan dikerjakan, terutama esok hari, dengan jeda waktu tiap tindakan apa yang perlu dilakukan.

Kedua, *embrace the way your brain works*. Masing-masing pribadi memiliki fokus waktu yang berbeda, bisa malam atau siang hari.

Ketiga, *set blocks of time for different tasks*. Siapkan jendela waktu yang mana kita bisa benar-benar fokus dalam mengerjakan, bisa misalnya pada malam hari setelah bekerja.

"Dan menurut buku, jangan terlalu perfeksionis. Karena kalau harus perfeksionis itu membutuhkan waktu lebih banyak. Kalau menurut buku *time management*, tidak usah perfeksionis dulu, nanti kalau ada waktu tambahan lagi baru kita koreksi dan lengkapi," papar Hardini.

Keempat, berhenti bekerja bila memang sudah waktunya.

Kelima, batasi waktu memegang gawai. Meski memang sudah menjadi kebutuhan, ternyata ada saatnya kita berhenti menggunakan ponsel atau membuka laptop.

Kemudian yang keenam, sempatkan waktu untuk makan siang dengan sahabat atau orang sekantor.

Selanjutnya, ambil waktu untuk istirahat sejenak. Walaupun kadang sulit, sempatkan bertemu dengan keluarga atau dengan orang tua.

Kedelapan, temukan sesuatu yang disuka selain bekerja. "Jangan hanya fokus pada pekerjaan. Cari kegiatan lain di luar kantor seperti ikut organisasi, di mana kita bisa mengasah diri di bidang lain," imbuh Hardini yang juga pengurus di ACFE Indonesia Chapter, IAI Kompartemen Akuntan Sektor Publik dan IABA (Organisasi Alumni UK). ●

PANDUAN ISOLASI MANDIRI

CEGAH PENULARAN COVID-19

SEGERA KE RUMAH SAKIT

- Demam terus-menerus
- Muntah terus-menerus
- Sesak nafas
- Nyeri dada
- Gangguan kesadaran
- Diare terus-menerus

DURASI ISOMAN

Maksimal 10 hari sejak bergejala
3 hari bebas gejala demam
dan gangguan pernapasan

Gejala lebih dari 10 hari?
Isolasi dilanjutkan hingga
gejala hilang + 3 hari bebas gejala

LAKUKAN KOMUNIKASI AKTIF TERKAIT KONDISI KESEHATAN ANDA KEPADA

Atasan langsung | Dokter | Biro SDM

WAKIL KETUA BPK HADIRI PERTEMUAN PIMPINAN UN IAAC DENGAN KOMITE MANAJEMEN PBB

IAAC juga memberikan saran kepada Majelis Umum mengenai kualitas dan efektivitas keseluruhan prosedur manajemen risiko dan kerangka pengendalian internal organisasi.

United Nations Independent Audit Advisory Committee (UN IAAC) menekankan kembali mengenai perannya terhadap Sidang Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Hal ini terkait kapasitas memberikan masukan kepada Sidang Umum atas tanggung jawab pengawasan ruang lingkup, hasil, dan efektivitas audit, serta fungsi pengawasan lainnya.

IAAC juga memberikan saran kepada Majelis Umum mengenai kualitas dan efektivitas keseluruhan prosedur manajemen risiko dan kerangka pengendalian internal organisasi. Hal tersebut menjadi pembahasan utama pertemuan pimpinan UN IAAC dengan Management Committee PBB secara daring pada Rabu (13/4).

Pertemuan dipimpin oleh wakil dari Chef de Cabinet Sekretaris Jenderal PBB. Turut hadir dalam pertemuan itu Wakil Ketua Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Agus Joko Pramono yang bertindak selaku vice chair UN IAAC dan Chair UN IAAC, Janet St Laurent dari Amerika Serikat.

Hadir pula Bernando Mariano Jr (Chief Information Technology Officer), Unaisi Vuniwaqa (Assistant Secretary-General for Safety and Security), Movses Abelian (Under-Secretary-General for General Assembly and Conference Management), Chandramouli Ramanathan (*controller*), Joao F (the United Nations Legal Counsel), Fitzroy Miller (*UN IT specialist*), Tatiana Valovaya (Director-General of the United Nations Office di Geneva), dan Chaste Abiama (UN Human Resources Officer).

> **Komite akan terus memantau upaya manajemen untuk memperluas penerapan ERM di seluruh organisasi dan mengembangkan serta menerapkan rencana mitigasi risiko untuk mengatasi risiko kritis yang diidentifikasi melalui ERM. Sedangkan terkait OIOS, komite menyampaikan kepada manajemen isu terkait audit kinerja, isu masalah kekosongan sumber daya manusia di OIOS, dan isu ketepatan waktu jadwal audit investigatif.**

Pada kesempatan itu, pimpinan IAAC juga menyampaikan mengenai informasi atas perkembangan pekerjaan yang dilakukan selama setahun terakhir. Khususnya terkait tren dalam rekomendasi kritis kepada badan pengawas.

Kemudian manajemen risiko perusahaan, terutama yang berkaitan dengan reformasi manajemen dan budaya organisasi. Lalu efektivitas Office of Internal Oversight Services (OIOS), tren dalam pelaporan keuangan organisasi, pernyataan pengendalian internal (SIC), serta koordinasi antarlembaga pengawasan.

IAAC juga menyampaikan beberapa rekomendasi kepada badan pengawas (*oversight bodies*). Komite mencatat bahwa memang ada sedikit peningkatan pada 2020. Akan tetapi, implementasi rekomendasi Board of Auditors untuk entitas di bawah lingkup Sekretariat masih jauh lebih rendah daripada tingkat implementasi untuk unit di luar lingkup Sekretariat.

Komite memberikan perhatian secara khusus pada UN-Habitat and International Residual Mechanism for the Criminal Tribunals yang terus memiliki tren negatif dalam persentase rekomendasi yang diterapkan. Sebagai catatan, tingkat implementasinya menurun dari 20% pada 2018 menjadi 5% pada 2020.

Ini adalah risiko besar yang perlu mendapat perhatian dari Management Committee. Tingkat implementasi untuk sebagian besar organisasi di Sekretariat yang berkisar dari 8% hingga 42% terlalu rendah untuk organisasi yang efektif dan akuntabel.

Komite dalam hal ini IAAC juga mengingatkan agar Management Committee lebih memprioritaskan implementasi rekomendasi badan pengawas. Namun, terkait dengan rekomendasi OIOS, Komite berharap Manajemen meningkatkan pelaksanaan rekomendasi kritis yang telah jatuh tempo. Komite juga mengakui upaya OIOS dalam perumusan rekomendasi, proses, dalam rangka perbaikan implementasi.

Komite juga menyinggung mengenai tingkat penerimaan yang rendah di beberapa entitas. Seperti UN-Habitat dan UNODC mengenai laporan/rekomendasi Joint Inspection Unit (JIU) yang mungkin tidak relevan untuk entitas tersebut. Hal ini dianggap dapat menjadi sumber masalah sistemik di entitas terkait.

Komite percaya bahwa ada risiko atas temuan signifikan dari JIU yang tidak ditangani. Komite berharap untuk dilakukan dialog antara JIU, Management Committee, serta entitas terkait untuk menjadi langkah yang baik dan akan mengembangkan strategi yang akan dilakukan.

Isu lain yang dibahas adalah rekomendasi terkait *enterprise risk management* (ERM). Menurut Komite, ERM sudah menuju ke arah yang benar dalam memprioritaskan kerangka kerja manajemen risiko yang kuat sebagai bagian dari sistem akuntabilitas.

Komite akan terus memantau upaya manajemen untuk memperluas penerapan ERM di seluruh organisasi dan mengembangkan serta menerapkan rencana mitigasi risiko untuk mengatasi risiko kritis yang diidentifikasi melalui ERM. Sedangkan terkait OIOS, komite menyampaikan kepada manajemen isu terkait audit kinerja, isu masalah kekosongan sumber daya manusia di OIOS, dan isu ketepatan waktu jadwal audit investigatif.

Komite juga menyampaikan mengenai tren dalam laporan keuangan organisasi. Hal ini antara lain, penerbitan laporan atas pengendalian internal organisasi serta pentingnya peranan *internal control advisory group* yang membantu organisasi. ●

WAKIL KETUA BPK HADIRI PERTEMUAN KE-58 UN IAAC

Selain secara virtual, pertemuan fisik dilakukan di United Nations Office at Geneva (UNOG) di Jenewa.

Vice Chair United Nations Independent Audit Advisory Committee (UN IAAC) Agus Joko Pramono memberikan kontribusi dan masukan signifikan atas implementasi rekomendasi kepada *oversight bodies* di sistem organisasi Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB). Partisipasi aktif Wakil Ketua Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) tersebut memberikan pengalaman dan pengetahuan praktik *oversight* organisasi internasional yang bermanfaat untuk BPK dan Indonesia.

Pada 19-21 April 2022, Agus menghadiri pertemuan rutin ke-58 UN IAAC yang diselenggarakan secara hibrida. Selain secara virtual, pertemuan fisik dilakukan di United Nations Office at Geneva (UNOG) di Jenewa.

Pertemuan dipimpin oleh Chair UN IAAC, Janet St Laurent (Amerika Serikat). Acara juga dihadiri para anggota UN IAAC lainnya. Seperti Dorothy A Bradley (Belize), Anton V Kosyanenko (Federasi Rusia), Imran Vanker (Afrika Selatan), dan Executive Secretary UN IAAC, Moses Bamuwamye.

Acara rutin anggota Komite UN IAAC ini merupakan lanjutan dari pertemuan sebelumnya yang digelar pada 16-18 Februari 2022. Agenda pertemuan diawali dengan pembahasan hasil pertemuan sebelumnya. Antara lain terkait perlunya perhatian khusus atas isu *cyber security* pada saat pertemuan dengan Chief Information Technology Office (CITO).

Dalam pertemuan ini, Agus menghadiri pertemuan secara virtual melalui *video conference* dengan The Controller, Chandramouli Ramanathan. Agus juga melakukan pertemuan dengan Under-Secretary General, Office of Internal Oversight Services (OIOS), Fatoumata, *senior management*, dan staf OIOS di UNOG. Kemudian pertemuan dengan The Director of Business Transformation and Accountability Division (BTAD), DMSPC, Christophe Monier.

Pada pertemuan dengan The Controller, komite tidak hanya membahas mengenai anggaran OIOS untuk operasi misi perdamaian tahun 2023 dan penyampaian anggaran rutin. Akan tetapi juga membahas pengelolaan After-Service Health Insurance (ASHI).

Pada pertemuan dengan Under-Secretary General OIOS, Fatoumata, Komite mendiskusikan mengenai status implementasi rencana kerja anggaran rutin OIOS pada 2021 atas Internal Audit Division (IAD), Investigation Division (ID), dan Inspection and Evaluation Division (IED). Selain itu, terdapat pula pembahasan mengenai proposal anggaran rutin 2023.

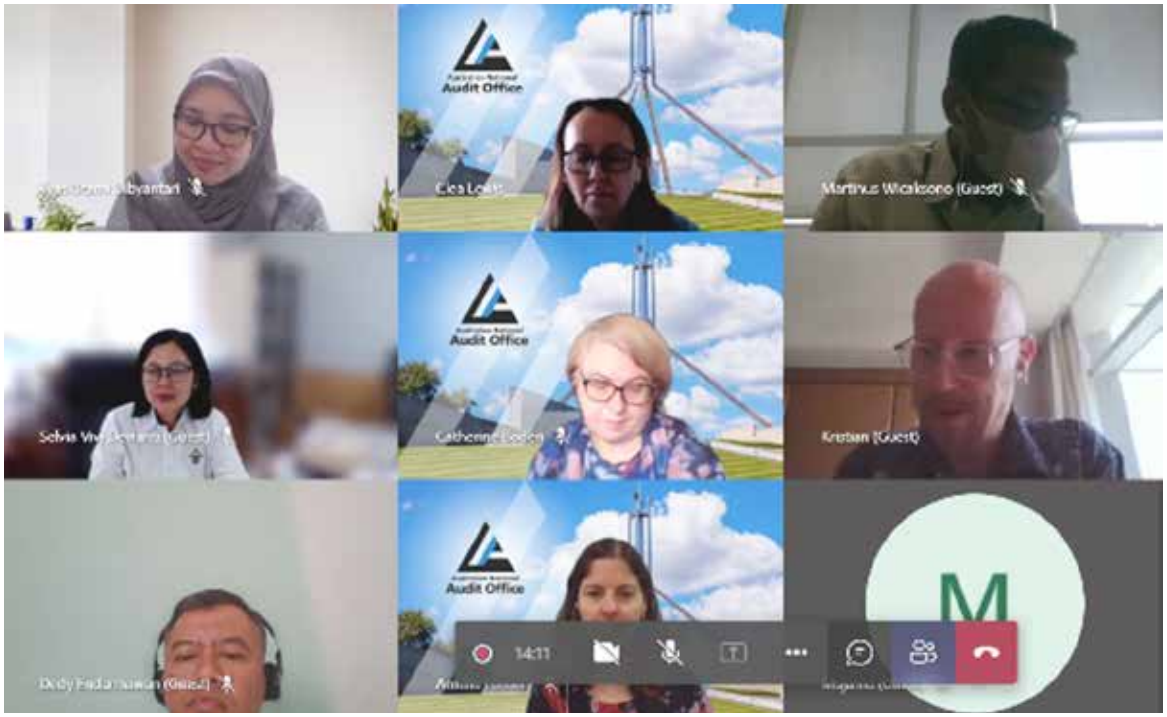
Termasuk adanya *analisis capacity gap* dalam IAD, IED, dan ID. Kemudian perkembangan informasi mengenai tingkat implementasi rekomendasi yang telah dilakukan manajemen serta rekomendasi Joint Inspection Unit (JIU) terkait pengembangan metodologi KPI yang baru.

Selanjutnya pada agenda pertemuan dengan The Director of BTAD DMSPC, Christophe Monier, pembahasan meliputi laporan perkembangan akuntabilitas ke-sebelas. Yaitu, memperkuat akuntabilitas Sekretariat PBB untuk pemantauan temuan dan rekomendasi *oversight bodies*.

Terkait itu, BTAD akan memasukkan pemantauan tersebut ke dalam *dashboard* informasi manajemen atas status implementasi rekomendasi *oversight bodies*. Dengan begitu, perkembangan inisiatif dan langkah peningkatan implementasi rekomendasi tersebut dapat dilaporkan. Hal lain yang perlu diselesaikan adalah finalisasi laporan IAAC atas anggaran OIOS untuk misi perdamaian pada 2022. ●

BPK-ANAO LANJUTKAN *QA DISCUSSION*

Kali ini, BPK berfokus kepada tantangan yang dihadapi selama proses pelaporan QA dan bagaimana menyikapi tantangan tersebut.



Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) membagi pengalamannya terkait terkait *quality assurance* (QA) kepada Australian National Audit Office (ANAO). Kali ini, BPK berfokus kepada tantangan yang dihadapi selama proses pelaporan QA dan bagaimana menyikapi tantangan tersebut.

Pembahasan tersebut disampaikan dalam Quality Assurance (QA) Discussion sesi IV dengan tema "Navigating the QA Reporting Process" yang dilaksanakan secara virtual, beberapa waktu lalu. Kegiatan hasil kerja sama dengan ANAO ini adalah kelanjutan dari diskusi tiga topik QA sebelumnya pada 5 Mei, 28 Juni, dan 28 September 2021 yang merupakan implementasi kerja sama bilateral kedua institusi pada 2021-2022.

Kali ini, Kepala Bidang Penjaminan Keyakinan Mutu Pemeriksaan, Inspektorat Utama (Itama) BPK Prima Liza menyampaikan tiga pokok bahasan. Mulai dari pengembangan sistem QA di BPK, proses pelaporan hasil QA, dan beberapa isu terbaru yang perlu didiskusikan bersama.

■ **Amelia Pomery, Perwakilan ANAO**

Menurut Prima, pengembangan sistem QA di BPK dimulai sejak 2009 dan dibagi menjadi tiga fase. Fase pertama yaitu periode 2009-2014. Pada periode ini, Itama melakukan reviu QA di level audit dan kelembagaan dengan memberikan rating kepada level prosedur audit.

Fase kedua yaitu pada 2015-2021. Periode ini seiring dengan reorganisasi Itama dan diimplementasikan pula QAFa, QAPA, dan QASPA. Pada periode ini diperkenalkan laporan hasil konsolidasi QA dan implementasi rating di level laporan pemeriksaan. Diterbitkan pula laporan QA secara lebih strategis dalam konteks *BPK wide* dan dicetuskannya enam pilar dalam *quality control*.

"Fase ketiga dimulai pada 2021 dan ditandai dengan Itama mengimplementasikan *engagement quality review* dalam pelaksanaan tugas penjaminan mutu," kata dia.

Prima juga memaparkan mengenai proses pelaporan hasil QA. Laporan reviu QA yang telah dibuat oleh BPK meliputi laporan reviu QA di level audit unit dan laporan konsolidasi di level organisasi BPK. Terdapat dua jalur komunikasi pelaporan, yaitu laporan tertulis dan diseminasi melalui rapat-rapat BPK, misalnya, eselon 1 dan rapat koordinasi.

Pada bagian akhir, Prima menyampaikan beberapa tantangan dalam proses pembuatan laporan QA dan komunikasi hasil reviu. Tantangan itu antara lain, penyampaian temuan reviu QA yang perlu penyempurnaan. "Kemudian tantangan dalam pembuatan rekomendasi yang baik, pelaksanaan tindak lanjut hasil reviu QA, dan wacana menjadikan laporan QA sebagai indikator kinerja dari auditor atau unit kerja audit," ungkap dia.

Pembahasan ANAO

Sementara itu, pembahasan ANAO berfokus kepada prinsip proses konsultasi, pelaksanaan diskusi temuan yang terkait dengan kualitas, proses eskalasi isu kualitas yang ditemukan, serta studi kasus reviu QA yang pernah dilaksanakan.

Paparan dari ANAO disampaikan oleh Executive Director, Professional Services and Relationships Group (PSRG) ANAO, Clea Lewis dan Senior Director of Professional Services and Relationships Group, Amelia Pomery. Terdapat tiga bagian dari paparan yang disampaikan ANAO.

Pertama adalah pemaparan terkait pelaporan hasil reviu atas dokumen pemeriksaan. Kedua adalah studi kasus pelaporan hasil reviu QA yang pernah dilakukan. Ketiga adalah pelaporan program reviu QA secara keseluruhan kepada semua *stakeholders* kunci.

Bagian pertama bercerita mengenai komunikasi isu penjaminan mutu kepada tim pemeriksa/audit. Baik yang dilakukan dalam *hot review* maupun *cold review*. Dijelaskan, proses komunikasi dalam *cold* dan *hot review* relatif sama. Aktivitas yang dilaksanakan antara lain, pertama, komunikasi awal atas isu yang ditemukan tim reviu kepada tim pemeriksa. Termasuk mengirimkan draf pengamatan dan pertanyaan formal eksekutif dan manajer audit.

Aktivitas kedua, yaitu pembahasan temuan mutu dalam *closing meeting* antara tim reviu dan eksekutif serta manajer audit yang diperiksa. Ketiga, pemberian rating dari tim reviu QA untuk setiap temuan dan menyampaikan hasil rating tersebut kepada eksekutif yang bertanggung jawab. Keempat, pemberian tanggapan atas rating dan pengakuan secara formal dari eksekutif yang bertanggung jawab atas tim pemeriksaan.

Dalam proses penyampaian hasil tersebut dimungkinkan adanya hambatan komunikasi antara *reviewer* dan tim pemeriksa. Khususnya jika *reviewer* menemukan temuan signifikan dari proses pemeriksaan. Komunikasi sedini mungkin atas potensi temuan signifikan sangat perlu untuk menghindari kejutan bagi tim pemeriksa.

Perwakilan ANAO juga menyampaikan bahwa komunikasi perlu dilakukan secara langsung dan jelas atas fakta yang ditemukan. Dengan begitu tidak terjadi kebingungan atau ketidaksepakatan terhadap fakta tersebut.

Selanjutnya, tim *reviewer* akan melakukan eskalasi ke jenjang yang lebih tinggi, yaitu kepada *group executive director* PSRG sebagai penanggungjawab reviu QA di ANAO. Eskalasi ini dijalankan dengan membawa dokumen temuan lengkap sebagai bukti pendukung untuk didiskusikan lebih lanjut dengan direktur eksekutif unit pemeriksaan. Hal ini dilakukan jika masih terjadi perbedaan pendapat dalam temuan antara tim *reviewer* dan pemeriksa.

Selanjutnya, perwakilan ANAO juga membahas komunikasi program penjaminan mutu secara keseluruhan kepada level *stakeholders* kunci. Pada bagian ini ANAO menjelaskan bahwa hasil reviu QA dilaporkan secara rutin kepada ANAO Executive Board of Management (EBOM). Hasil pembahasan dikeluarkan *output* berupa aksi tindak lanjut, khususnya jika terdapat temuan tematik atau temuan berulang yang signifikan.

Tindak lanjut hasil laporan QA secara umum meliputi empat hal, yaitu perbaikan kebijakan pemeriksaan atau petunjuk pemeriksaan, pengembangan metodologi pemeriksaan atau manual pemeriksaan, pelatihan kepada pemeriksa, dan rekomendasi yang berkaitan dengan *coaching* tim pemeriksa. ●

Meningkatkan **Imunitas Tubuh**

1. Berjemur setiap hari selama 10-15 menit sebelum jam 9 pagi dan/atau setelah jam 3 sore.

2. Olahraga dengan intensitas ringan/sedang.

3. Konseling *online* dengan psikolog atau dokter kesehatan jiwa apabila cemas dan stres mengganggu.

4. Interaksi virtual dengan keluarga dan teman.

5. Menghindari rokok dan minuman beralkohol.

6. Batasi berita tentang pandemi.

7. Meditasi dan tidur yang cukup.

8. Beraktivitas seperti biasa di ruang isolasi mandiri.

Tunda Olahraga Jika :

1. Sesak napas dengan saturasi oksigen <95% saat istirahat.
2. Demam selama 2 hari terakhir.
3. Nyeri dada, nyeri kepala.
4. Batuk terus menerus.

ETTY HERAWATI, KEPALA DIREKTORAT KONSULTASI HUKUM DAN KEPANITERAAN KERUGIAN NEGARA/DAERAH BPK

PEREMPUAN SEMAKIN BERPERAN

Kepemimpinan tidak lagi hanya merujuk pada kaum laki-laki. Kini, sudah semakin banyak kaum perempuan yang menjadi pemimpin. Menurut Kepala Direktorat Konsultasi Hukum dan Kepaniteraan Kerugian Negara/Daerah BPK Etty Herawati, menilai kepemimpinan tidak lagi relevan dengan melihat jenis kelamin. Etty menilai, kaum perempuan bahkan punya nilai lebih tersendiri jika menjadi pemimpin.

Bagaimana pandangan ibu mengenai peran wanita yang bekerja dalam berbagai sektor yang umumnya dikuasai oleh pria?

Secara kualitas, wanita memiliki kemampuan yang sama dengan pria dalam mengelola suatu pekerjaan. Kualitas ini bahkan dapat saya lihat dan rasakan sejak masih sekolah, sejak SD, SMP, SMU, maupun di level perguruan tinggi. Dari masa ke masa fakta menunjukkan bahwa pelajar dan mahasiswa wanita mampu meraih prestasi di berbagai jurusan dan fakultas, bahkan kerap mendominasi. Oleh karena itu, pada saat terjun ke dunia kerja, saya yakin bahwa wanita memiliki kemampuan yang sama untuk bersaing dengan pria.

Melihat perkembangan saat ini, tentu saja sangat membanggakan para wanita Indonesia. Kita bisa melihat perjuangan para wanita selama puluhan tahun sejak kemerdekaan, yang mengejar prestasi di sekolah, kampus, maupun organisasi, saat ini sudah diakui prestasinya dalam berbagai sektor seperti olahraga, kesehatan, agama, pendidikan, hukum, sosial, ekonomi, politik, dan lain-lain.

Untuk pekerjaan, di negara kita sudah terbiasa adanya wanita yang jadi menteri, pemimpin BUMN, pemimpin perusahaan swasta, bahkan saat ini dua lembaga negara yang prestisius dipimpin oleh wanita, yakni DPR dan BPK.

Bu Isma Yatun menjadi perempuan pertama yang menjabat sebagai Ketua BPK. Menurut Anda, makna apa yang bisa dipetik kaum perempuan atas keberhasilan bu Isma menjadi Ketua BPK?

Sebagai wanita, saya amat bangga dan bersyukur bu Isma Yatun (Ketua BPK) berhasil menciptakan prasasti baru di Indonesia. Dalam masyarakat Indonesia yang masih kuat budaya patriarkinya, beliau berhasil mendobrak stigma panjang selama puluhan di BPK di mana para Anggotanya selalu berjenis kelamin pria.

Bu Isma adalah wanita pertama yang berhasil menjadi Anggota BPK. Sekarang beliau pula yang membuat sejarah dengan terpilihnya sebagai wanita pertama yang menjadi Ketua BPK. Hal tersebut menunjukkan bahwa wanita dapat memiliki peran terbaik dalam sektor pekerjaan yang didominasi para pria.

Prestasi tersebut juga merupakan cerminan dan bukti keberhasilan atas perjuangan panjang para wanita Indonesia dalam meraih prestasi, sekaligus sebagai simbol baru ke depan bahwa wanita bisa menjadi Anggota maupun Ketua BPK.

Bagaimana awal karier ibu di BPK?

Saya masuk BPK Tahun 1995. Saya memilih jalur PNS dengan harapan dapat berhasil dalam dua peran sekaligus, yakni berhasil sebagai profesional sekaligus berhasil dalam rumah tangga, dengan asumsi bahwa PNS tidaklah sesibuk profesi lainnya.

Komentar kawan-kawan sesama alumni FHUI banyak yang kaget karena saya lebih memilih menjadi PNS. Ada yang berkata, "*Beneran* mau jadi pegawai negeri?" Ada juga yang berkata, "Kita lihat saja bisa kuat berapa lama jadi PNS". Pada umumnya rekan-rekan memilih bidang advokat, notaris, *corporate*, atau

> **Wanita memiliki kehebatan dan keberanian yang sama dengan para pria dalam memimpin satuan kerjanya, mendorong perubahan, membina staf, mengatur pekerjaan, maupun menjalin hubungan lintas satker atau lintas organisasi.**

diplomat. Saat itu pegawai negeri merupakan jenis profesi yang tidak menarik karena dianggap tidak menantang dan bergaji kecil.

Lalu, hal apa yang dirasakan ketika akhirnya bekerja di BPK?

Setelah masuk bekerja di BPK, anggapan rekan-rekan saya itu keliru. Sejak awal hingga sekarang, BPK selalu membuat saya sibuk karena organisasi terus berkembang, berubah terus-menerus sesuai dengan perkembangan, BPK selalu berusaha menjadi yang terbaik dan terdepan dalam setiap pelaksanaan kegiatannya, baik pada skala lokal di perwakilan, level nasional, maupun internasional. Selalu ada tantangan pada masanya dan tingkat kesejahteraan pegawai juga terus meningkat.

Bagaimana pendapat Ibu tentang peran dan *leadership* wanita di BPK, baik pemeriksa maupun non-pemeriksaan?

Berdasarkan pengalaman selama puluhan tahun bekerja di BPK, mengikuti berbagai kegiatan, forum diskusi, dan berbagai prestasi yang dihasilkan para satuan kerja (satker), sebenarnya tidak lagi relevan membedakan *leadership* dari jenis kelamin. Wanita memiliki kehebatan dan keberanian yang sama dengan para pria dalam memimpin satuan kerjanya, mendorong perubahan, membina staf, mengatur pekerjaan, maupun menjalin hubungan lintas satker atau lintas organisasi.

■ Etty Herawati

Menurut Anda, hal apa yang mungkin jadi pembeda antara perempuan dan laki-laki dalam hal pekerjaan?

Secara alami, yang membedakan pemimpin wanita dan pria adalah pola pendekatan yang diterapkan. Misalnya pemimpin wanita pada umumnya lebih teliti dalam proses pengambilan putusan, lebih berusaha untuk memahami situasi psikologis dari para staf, dan lebih lentur dalam mencairkan ketegangan.

Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa para wanita di BPK yang menjadi pimpinan di satkernya, memiliki peran dan *leadership* yang setara dengan para pria, baik di pemeriksaan maupun non-pemeriksaan. ●

NOVIE IRAWATI HERNI PURNAMA, KEPALA PERWAKILAN BPK PROVINSI BANTEN

BPK SEMAKIN TERBUKA TERHADAP PELUANG DAN KINERJA PEREMPUAN

Novie Irawati Herni Purnama menilai ada yang berbeda di Badan Pemeriksa Keuangan saat pertama kali ia bekerja dengan sekarang. Menurut Kepala Perwakilan Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Banten ini, peluang perempuan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya kini semakin terbuka di BPK.

Tidak heran, saat ini ada semakin banyak perempuan yang bisa menduduki jabatan struktural BPK, baik eselon IV, eselon III, dan eselon II.

Berikut wawancara *Warta Pemeriksa* dengan Novie Irawati:

■ Novie Irawati Herni Purnama

Bagaimana kisah perjalanan karier ibu di BPK?

Sebelum bergabung di BPK saya lulusan STAN tahun 96, jadi lulus mengabdi di Kemenkeu selama hampir dua tahun, dan tahun 1998 saya pindah ke BPK. Pertama di BPK saya ditempatkan di AKN IV, kalau dulu masih lima AKN ya, jadi dulu AKN IV itu termasuk di dalamnya perwakilan khusus DKI.

Nah karena adanya Undang-Undang bahwa seluruh provinsi harus mempunyai perwakilan, maka di tahun 2006 dan kebetulan saya di bawah sub Jawa Barat, saya pindah ke BPK perwakilan Provinsi Jawa Barat.

Di 2007, saya mulai dari masuk BPK itu kalau sebelumnya saya di staf Auditor Utama (Tortama), kemudian saya menjadi staf kepala perwakilan.

Jadi memang dari dulu saya selalu bertugas di staf kalan. Setelah pindah ke Bandung, di 2007 Alhamdulillah saya diberikan amanah untuk menjabat sebagai Kepala Sub Bagian (Kasubag) Sekretariat Kepala Perwakilan, kalau sekarang namanya Kasubag Humas Tata Usaha.

Saya di Bandung kurang lebih 10 tahun, lalu di 2016 saya diberi kesempatan untuk promosi menjadi Kepala Sekretariat perwakilan atau Kasetlan di Jawa Tengah. Dua tahun di Jawa Tengah, saya dipindah ke AKN V, artinya ke pusat ke Jakarta jadi Kepala Sekretariat AKN V. Kemudian di 2019 Alhamdulillah saya dikasih kesempatan untuk menjadi eselon II yaitu menjadi Kepala Auditorat Pengelolaan Pemeriksaan (APP) di AKN V.

Jadi 2019 saya menjadi APP sampai dengan 2021 bulan September, dari September 2021

sampai dengan sekarang kurang lebih delapan bulan, saya menjabat sebagai Kepala Perwakilan Provinsi Banten.

Bagaimana perubahan di BPK yang ibu rasakan saat pertama kali masuk dengan saat ini?

Perbedaannya yang sangat terasa tentu dari sisi penghasilan dari auditor atau dari para pelaksana.

Alhamdulillah sekarang BPK untuk tingkat pendapatannya sudah ada TPT dan sudah ada remunerasi. Kemudian juga dalam pemeriksaan, dalam biaya pemeriksaan juga sudah ada standar biaya pemeriksaan yang leluasa yang cukup untuk para auditor dalam melakukan pemeriksaan.

Itu dari segi anggaran, yang sekarang lebih baik dari kita yang dulu.

Kemudian dari segi pemeriksaan, dengan semakin berkembangnya teknologi, semakin ke sini BPK sudah semakin memaksimalkan penggunaan teknologi informasi. Banyak sistem yang sudah kita miliki di BPK, misalnya terkait pemantauan tindak lanjut kita punya SIPTL, terkait seluruh proses pemeriksaan kita punya SMPT, kemudian kita punya BIDICS, semua data audit bisa kita maksimalkan dan kita gunakan sebagai alat untuk membantu auditor untuk mempercepat proses analisa dan lainnya. Nah itu dari segi pemeriksaan.

Kemudian saya lihat juga semakin ke sini di BPK saya melihat peluang perempuan di BPK untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Sehingga bisa menduduki jabatan struktural, baik itu di eselon IV, eselon III maupun di eselon II. Seperti bu Ida Sundari yang kini mungkin sudah memasuki pensiun.

Akan tetapi di eselon II bisa dilihat banyak perempuan yang menjabat sebagai kepala auditorat, kepala biro, ataupun kepala perwakilan. Yang artinya kesempatan untuk memiliki karier di BPK itu sangat terbuka, baik itu untuk perempuan ataupun laki-laki.

Kita juga melihat jumlah pemeriksa sekarang banyak pemeriksa yang perempuan. Kemudian sekarang yang paling penting yang kita lihat peran perempuan, bahwa sekarang Ketua BPK pun perempuan. Jadi ini semakin menunjukan sebenarnya tidak ada perbedaan perlakuan pada perempuan atau laki-laki yang penting bisa menunjukkan kinerjanya dengan baik, bisa menunjukkan kualitasnya dengan baik, semua mempunyai kesempatan yang sama baik di karier maupun di pendidikan.

Sekarang juga kita bisa melihat banyak auditor yang mempunyai kesempatan yang lebih luas untuk mengenyam pendidikan baik itu S2 dalam negeri, S2 luar negeri, bahkan S3 banyak juga yang mempunyai kesempatan yang seperti itu.

Itu termasuk perbedaan dulu dan sekarang.

Dan juga sekarang banyak kesempatan untuk diklat-diklat di BPK atau organisasi pemeriksa internasional, seperti INTOSAI, ASOSAI, ataupun juga yang dengan New Zealand, Australia itu juga sudah mulai terbuka dan membuka peluang untuk pegawai BPK bisa mengikuti hal-hal tersebut dalam rangka mengembangkan kapasitasnya. Jadi, peran perempuan di BPK itu bisa dibilang semakin luas.

> **Sekarang mungkin kita bisa melihat bahwa ternyata perempuan itu tidak hanya bisa melaksanakan urusan domestik di rumah tanggaanya, tapi juga perempuan mempunyai kesempatan, mempunyai kemampuan untuk ikut juga berpartisipasi dalam tugas bernegara ini sama dengan laki-laki.**

Bagaimana pandangan ibu secara umum terkait peran perempuan pekerja dalam berbagai sektor publik yang biasanya dikuasai laki-laki?

Kalau secara umum seperti yang tadi sudah saya paparkan, stigma awal pasti berpikir bahwa perempuan itu lebih dominan bertanggung jawab atas domestik di rumah tangga. Sekarang mungkin kita bisa melihat bahwa ternyata perempuan itu tidak hanya bisa melaksanakan urusan domestik di rumah tangganya, tapi juga perempuan mempunyai kesempatan, mempunyai kemampuan untuk ikut juga berpartisipasi dalam tugas bernegara ini sama dengan laki-laki.

Kalau di segi pemerintahan, mungkin kita tahu Ketua DPR adalah ibu Puan Maharani, kemudian di KPK ada Wakil Ketua KPK Lili Pintauli, kemudian para pembantu Presiden, ada sosok Menteri Keuangan yang luar biasa, bu Sri Mulyani,

kemudian juga ada Menteri Luar Negeri, juga ada Menteri Sosial, yang semuanya mempunyai karakter-karakter yang kuat.

Ini semua menunjukkan bahwa perempuan pun bisa mengerjakan tugasnya di semua bidang termasuk bidang yang biasanya dikuasai oleh laki-laki. Jadi sekali lagi itu semakin menegaskan sebenarnya perempuan itu bukan hanya berkutat di urusan domestik rumah tangga dan keluarga, tapi juga mempunyai kesempatan yang luas.

Dan alhamdulillah di Indonesia tidak ada pembatasan. Bahkan kalau kita mau berbangga, di DPR ada syarat minimal keterwakilan perempuan sebesar 30 persen.

Jadi ini semakin menunjukkan kalau biasanya politik itu didominasi oleh laki-laki sekarang terbantahkan. Karena banyak juga anggota-anggota DPR maupun DPRD yang dia adalah perempuan.

Lalu bagaimana dengan di Banten?

Di Banten tentu juga banyak perempuan yang memiliki peran penting. Seperti kita ketahui, kepala daerah yang perempuan itu banyak, yaitu Bupati Kabupaten Serang, Bupati Kabupaten Lebak, Bupati Kabupaten Pandeglang, itu semua kepala daerahnya adalah perempuan. Dan dulu kota Tangsel kepala daerahnya ibu Airin, jadi dari 9 entitas, empat itu adalah perempuan. Kalau sekarang tinggal tiga, karena Bu Airin sudah tidak menjabat.

Jadi betapa peran perempuan itu cukup dominanlah. Dan bisa bersaing dengan laki-laki, semuanya mempunyai kesempatan yang sama di semua sektor.

Sebagai Kalan, pembinaan di internal seperti apa untuk mencegah terjadinya hal yang tidak diinginkan?

Jadi ini memang salah satu tantangan kita semua ketika kita dihadapkan dengan salah satu permasalahan kode etik, integritas, independensi dan profesionalisme. Itu merupakan tanggungjawab kita semua. Termasuk saya sebagai kepala perwakilan untuk penegakkan integritas, independensi dan profesionalisme (IIP) di seluruh para pelaksana di Banten.

Ada beberapa hal yang bisa saya lakukan, yang pertama saya seringkali setiap teman-teman melakukan pemeriksaan, saya selalu memberikan pengarahan. Dalam pengarahan itu selain secara teknis seperti apa yang harus kita lakukan dalam pemeriksaan, juga selalu saya sampaikan bahwa kita harus selalu memegang teguh IIP dalam pelaksanaan pemeriksaan.

Itu saya selalu mengingatkan dalam berbagai kesempatan. Selain kepada internal, saya juga menyampaikan kepada seluruh *auditee* ketika *entry meeting* ataupun ketika *exit meeting* ataupun ketika penyerahan LHP selalu saya tekankan bahwa kami di BPK mempunyai kode etik yang harus dijunjung oleh semua pemeriksa, dan kita selalu menyampaikan apabila ada oknum eksternal yang menggunakan atau menyalahgunakan BPK dalam hal-hal yang kurang baik, tolong segera dilaporkan.

Dan itu bukan hanya eksternal yang menggunakan nama kita, tapi kalau ditemukan oknum dalam BPK pun yang kira-kira terindikasi silakan untuk berkomunikasi dengan kami dan kami mempunyai link untuk menyampaikan kepada kita informasi-informasi yang perlu disampaikan.

Kemudian selain itu juga di surat tugas pemeriksaan sudah tertulis salah satu pasal dalam terkait dalam penegakan kode etik bahwa pemeriksa dilarang untuk menerima. Itu upaya yang kita lakukan. Dan sekarang kami juga sedang melakukan tahap *profiling* kepada seluruh pegawai agar kita bisa mengidentifikasi dari awal, kira-kira profil pemeriksa atau profil yang ada di banten itu seperti apa. Baik itu pendidikannya, latar belakang dia tiga hingga lima tahun sebelumnya melakukan pemeriksaan dimana, sehingga itu bisa kita jadikan bahan pertimbangan dalam penyusunan tim pemeriksa.

Karena kita tahu kalau semakin sering melakukan pemeriksaan di satu tempat, itu pasti akan sedikit terganggu integritasnya, atau independensinya jadi mungkin kita untuk memitigasi hal tersebut akan memindahkan orang yang sama, tidak melakukan pemeriksaan di tempat yang sama selama 3-4 tahun berturut-turut.

Kemudian dari *profiling* juga bagaimana hubungan dia apakah ada keluarganya yang pekerja atau pegawai di satu entitas. Sehingga kita tahu apakah pegawai itu punya saudara atau punya keluarga dekat di satu entitas di Provinsi Banten, maka kita pertimbangkan yang bersangkutan tidak melakukan pemeriksaan di entitas tersebut.

Termasuk saya juga nih ibu-ibu selalu cerewet selalu mengingatkan, pendekatannya baik secara formal, maupun secara non-formal bisa dekat dengan para auditor.

Saya ingin membangun kebersamaan bahwa kita ini satu keluarga. Kalau kita merasa satu keluarga, pasti kita akan saling melindungi satu-sama lain, saling menguatkan untuk tidak sama-sama melakukan hal yang tidak-tidak. Karena memantau segitu banyaknya kita tidak bisa memantau satu-persatu, jadi dengan sering mengingatkan itulah kita ingatkan. ●

YUSNADEWI, KEPALA BPK PERWAKILAN SUMATERA BARAT

PEREMPUAN BPK TAK PERLU RAGU MENITI KARIER

■ Yusnadewi

Meski menghadapi tantangan yang lebih berat, Kepala BPK Perwakilan Sumatera Barat Yusnadewi meyakini perempuan memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk berkarier di BPK. Yusnadewi menilai, perempuan tidak perlu ragu untuk menapaki karier.

Kepada *Warta Pemeriksa*, Yusnadewi juga membagikan pandangannya terkait strategi kepemimpinan dan upaya mencegah adanya korupsi. Berikut petikan wawancaranya.

Menurut Anda, bagaimana tantangan perempuan bekerja di BPK?

Yang pasti kalau sebagai pemeriksa memang cukup sulit, terutama kalau sudah menikah. Maksud saya, yang namanya perempuan bekerja itu memang memiliki tantangan yang lebih dibandingkan laki-laki. Perempuan itu mengurus keluarga dan pekerjaan, dan tentunya di dunia pekerjaan menghadapi tuntutan yang sama dengan pegawai laki-laki.

Sementara itu, di rumah, tuntutan terhadap seorang perempuan yang sudah menikah dan bahkan menjadi ibu pasti akan lebih tinggi. Itu bagi saya pribadi, hal itu mungkin yang membuat pekerjaan perempuan menjadi lebih berat.

Tapi selama perempuan bisa mengelola waktu dan keluarga juga mendukung, saya kira tidak ada masalah. Apalagi bila, lokasi penugasan pemeriksaan jauh dengan keluarga. *Effort* kita akan menjadi lebih banyak.

Dengan tantangan kerja seperti itu, bagaimana BPK memperlakukan pegawai perempuannya?

Kalau saya lihat BPK sudah mengakomodasi kebutuhan perempuan yang sudah berkeluarga. Contohnya beberapa pegawai di perwakilan Sumbar yang sudah berkeluarga dan berdomisili di Padang, ditempatkan di perwakilan Sumbar. Artinya BPK paling tidak mengakomodasi kebutuhan pegawai untuk dekat dengan keluarga, sepanjang tidak mempengaruhi kinerja.

Menurut saya, apabila orang nyaman dengan lingkungan kerjanya maka bekerjanya akan lebih semangat. Itu yang saya yakini.

Bagaimana cara untuk membuat orang nyaman dalam bekerja? Salah satunya adalah dekat dengan keluarga. Jadi kita mengharapkan dengan kebijakan tersebut kinerjanya menjadi lebih baik.

Bagaimana pandangan Anda terhadap kinerja perempuan dan laki-laki?

Kalau saya melihatnya, secara kelembagaan BPK tidak ada diskriminasi terhadap perempuan dan laki-laki. Sekarang ini sudah ada lebih dari 10 orang pejabat eselon II di BPK yang merupakan perempuan. Ketua BPK saat ini juga adalah perempuan.

Untuk hubungan saya dengan staf, saya juga lebih condong melihat kinerjanya bukan soal laki-laki atau perempuan. Gender baru menjadi pertimbangan kami ketika menempatkan seseorang dalam penugasan. Tentunya kita tidak menafikan kodrat perempuan, misalnya kita tidak akan menempatkan di lokasi yang ekstrem, ada pertimbangan seperti mempunyai bayi dan lain-lain. Akan tetapi, untuk urusan lainnya saya kira sama saja.

Strategi kepemimpinan seperti apa yang Anda terapkan dalam memimpin sebuah organisasi?

Menjalankan tugas sesuai prosedur. Salah satu hal yang tidak bisa dinafikan ketika menjadi pemimpin perempuan, ada sentuhan-sentuhan yang pasti lebih personal. Misalnya,saya akan lebih *concern* tata cara berpakaian pegawai, kerapian dan keindahan kantor. Tapi mungkin ada juga pemimpin laki-laki yang juga *concern* terhadap hal-hal seperti itu.

Namun, untuk terkait pekerjaan saya kira kepemimpinan kita sama. Kita semua punya standar dan *output* yang harus kita capai, baik itu dari kepala perwakilan perempuan maupun laki-laki.

Saya juga tidak terlalu sepakat dengan aturan alokasi pegawai perempuan dalam suatu instansi. Menurut saya, tidak ada masalah apakah dia laki-laki atau perempuan sepanjang dia bisa memenuhi standar yang diinginkan. Jadi, menurut saya tidak perlu ada persentase (alokasi pegawai perempuan) yang ditentukan.

Kalau kita wajibkan perempuan harus ada sekian persen tapi tidak mampu bekerja ya untuk apa juga. Tidak perlu dipaksakan. Akan tetapi, kalau ternyata 70 persen yang mampu adalah perempuan, harus diterima juga. Jadi, kembali lagi kepada kemampuan pegawainya.

Bagaimana perkembangan pemeriksaan BPK di Perwakilan Sumatera Barat?

Kami sudah menyelesaikan seluruh pemeriksaan laporan keuangan. Semua dilaksanakan sesuai jadwal. Untuk opini, di Sumatera Barat itu ada 20 entitas. Sebanyak 19 entitas memperoleh opini wajar tanpa pengecualian (WTP) dan satu entitas masih memperoleh opini wajar dengan pengecualian (WDP).

Saya sangat mengapresiasi teman-teman di perwakilan Sumatera Barat, karena kalau kita melihat dari hasil pemeriksaannya mayoritas cukup memuaskan. Mereka bisa menggali hal-hal yang perlu untuk diperdalam dalam pemeriksaan.

> **Kita berharap perempuan bisa memperoleh posisi karier yang sesuai dengan kemampuannya. Saya kira diskriminasi tidak ada secara institusi, sehingga kita bisa bersaing baik laki-laki maupun perempuan untuk menunjukkan kinerja yang terbaik.**

Beberapa waktu terakhir, terjadi sejumlah kejadian negatif di perwakilan BPK. Apa strategi Anda untuk mencegah kejadian tersebut?

Saya sudah bertugas di beberapa perwakilan BPK. Tentunya kita tidak bisa mengetahui semua tindakan yang dilakukan oleh pegawai. Hal yang bisa kita lakukan adalah memitigasi atau mencegah terjadinya pelanggaran.

Setiap bertemu dengan pihak entitas apakah itu dalam *entry meeting* atau *exit meeting*, saya selalu menekankan nilai-nilai dasar BPK dan menyampaikan terkait kode etik dan zona integritas. Saya selalu mewanti-wanti sehingga semua pihak tahu, sebagai salah satu upaya untuk menutup kemungkinan ada pihak yang bermain di belakang dan menjual nama BPK.

Saya juga selalu menyampaikan kepada seluruh pihak entitas bahwa pegawai BPK itu sudah dibekali dengan sangat cukup. Tidak perlu dibekali atau diberikan pelayanan apapun lagi oleh mereka.

Kita juga sampaikan bahwa dalam pemeriksaan seperti pemeriksaan laporan keuangan, ada prosedur yang ditetapkan dalam penentuan opini. Jadi, jangan mau dibohongi oleh sebagian pihak yang mengatakan bisa mengatur opini. Semoga dengan upaya tersebut, kita dapat mengingatkan entitas dan pegawai BPK di satkernya masing-masing mawas diri untuk membangun zona integritas.

Menurut saya, penting untuk selalu kita ingatkan hal tersebut. Di perwakilan Sumbar kami juga membuat inovasi yang kami sebut "Pagi Menyapa", melalui Whatsapp berupa *flyer* setiap pagi yang berisi tentang kode etik, Zona Integritas, dan inovasi serta kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh Perwakilan. Ini juga sebagai bentuk mitigasi yang kami lakukan.

Harapan terhadap perempuan di BPK?

Harapan saya, supaya saya punya teman perempuan sebagai pemimpin yang lebih banyak di BPK. Tentunya, kita memahami keluarga adalah nomor satu. Tapi, marilah kita sebagai perempuan tidak perlu ragu-ragu untuk menapaki karier.

Terkadang saya melihat banyak teman-teman perempuan di BPK begitu sudah berkeluarga justru mengalami perubahan kinerja. Dulunya dia berkinerja sangat bagus, punya optimisme dan cita-cita yang tinggi, tapi setelah menikah, semangatnya cenderung agak surut. Walaupun kerjanya masih baik, tapi seperti hanya sekadar untuk memenuhi target pekerjaan. Terasa kurang berminat untuk lebih maju atau mencapai posisi karier yang lebih tinggi.

Saya mengharapkan harapkan teman-teman perempuan di BPK, bisa tetap bersemangat kerja dan meniti karier tanpa harus mengorbankan keluarga. Memang kita harus pintar-pintar mengatur hal itu. Saya juga sering berbincang dengan beberapa staf perempuan untuk menggali permasalahan mereka.

Mungkin ada suatu saat kita kesulitan dan sebagainya tapi tentunya saya kira bisa dibincangkan dengan keluarga dan tentunya suami. Sepanjang suami mendukung saya kira pegawai perempuan bisa menonjolkan potensinya dan memperoleh karier yang baik.

Tentunya, semua pilihan ada di tangan-mereka masing-masing. Tapi, saya sering berupaya mendorong, terlebih lagi jika suami mereka mengizinkan untuk meniti karier yang lebih baik dan mengaktualisasikan diri.

Kita berharap perempuan bisa memperoleh posisi karier yang sesuai dengan kemampuannya. Saya kira diskriminasi tidak ada secara institusi, sehingga kita bisa bersaing baik laki-laki maupun perempuan untuk menunjukkan kinerja yang terbaik. ●

JUSKA MEIDY ENYKE SJAM, KEPALA PUSAT PERENCANAAN DAN PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEMERIKSAAN KEUANGAN NEGARA

PERAN GANDA MASIH JADI TANTANGAN PEREMPUAN

Kepala Pusat Perencanaan dan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara Juska Meidy Enyke Sjam menyatakan saat ini semakin banyak pegawai perempuan yang memiliki jabatan tinggi di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Akan tetapi diakuinya bahwa semakin tinggi suatu posisi, maka semakin sedikit perempuan yang menempati. Akan tetapi, untuk pertama kalinya BPK memiliki perempuan sebagai ketua. Hal ini harus dimaknai sebagai momentum bagi kaum perempuan di BPK. Pegawai perempuan wajib meningkatkan kemampuannya dan menunjukkan kepada semua orang bahwa mereka mampu dan mau bekerja sama dengan laki-laki untuk bersama-sama membangun organisasi.

Bagaimana awal karier Ibu di BPK?

Saya bergabung di BPK pada tahun 1997 sebagai pemeriksa di Auditorat Keuangan Negara II. Setelah itu, pada tahun 2004 saya dipercaya untuk meningkatkan peran saya sebagai Kepala Seksi pada Direktorat Utama Perencanaan Evaluasi dan Pengembangan Pemeriksaan. Kemudian pada tahun 2007 saya berpindah ke Biro Humas dan Kerja Sama Internasional sebagai Kepala Bagian Hubungan Luar Negeri.

Lalu pada 2014, saya menjadi Kepala Direktorat Evaluasi dan Pelaporan Pemeriksaan, lanjut menjadi Kepala Biro Humas dan Kerja Sama Internasional pada 2019, dan saat ini sebagai Kepala Pusat Perencanaan dan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara sejak tahun 2020.

Bagaimana ibu melihat peran *leadership* perempuan di BPK hingga saat ini?

Di BPK saat ini sudah semakin banyak wanita yang menduduki jabatan struktural yang lebih tinggi. Tapi memang, semakin tinggi tingkat jabatannya, jumlahnya semakin sedikit. Kalau jumlah pegawai wanita di BPK sudah mendekati jumlah pegawai pria.

Fenomena yang terjadi biasanya adalah setelah menjalani karier, yang berhasil memasuki jenjang karir yang lebih tinggi tidak terlalu banyak. Memang, dominasinya masih pria. Tidak hanya di BPK saja sebenarnya, di mana-mana juga demikian. Akan tetapi, sekarang untuk pertama kalinya BPK memiliki Ketua seorang wanita.

Ini sejarah baru bagi BPK sehingga harus dimaknai sebagai momentum yang sangat baik bagi pegawai wanita untuk meningkatkan kemampuannya. Untuk menunjukkan kepada semua orang bahwa wanita itu mampu dan mau bekerja sama dengan kaum pria untuk membangun organisasi dan bangsa.

Artinya momentum ini harus dimanfaatkan?

Tentu harus dimanfaatkan dan dijadikan sebagai penyemangat bagi pegawai wanita di BPK, karena sudah ada contohnya, bahwa wanita itu ternyata bisa menjadi seorang pemimpin. Tidak perlu lagi skeptis atau meragukan kemampuan wanita.

Menurut Ibu, meningkatnya jumlah pegawai perempuan BPK apakah karena memang pendidikan sudah merata?

Jika dilihat bahwa jumlah wanita yang berhasil diterima di BPK hampir sebanding dengan pria, maka secara umum bisa dikatakan bahwa sudah banyak wanita di Indonesia yang pendidikannya setara dengan kaum pria. Ini berarti pendidikan di Indonesia sudah tidak ada kendala lagi, sudah meningkat. Ini suatu hal yang baik.

Mungkin dulu banyak orang tua yang masih berpikir dua kali untuk menyekolahkan anak perempuannya tinggi-tinggi. Dikarenakan keterbatasan sumber daya, mereka lebih memilih untuk menyekolahkan anak laki-lakinya lebih tinggi. Karena stigmanya, perempuan akan kembali lagi ke dapur, jadi ibu rumah tangga, jadi "tidak usah sekolah tinggi-tinggi".

> **Kalau dilihat dari segi kompetensi, wanita tidak kalah dengan pria. Jadi kondisi ini harus menjadi pemahaman bersama, baik di rumah maupun di tempat kerja. Kalau tidak ada kesepahaman terkait hal tersebut, akan menjadi sulit untuk mencapai kesetaraan bagi wanita bekerja.**

■ **Juska Meidy Enyke Sjam**

Tapi sekarang kebutuhan perempuan untuk sekolah lebih tinggi sudah meningkat. Selain untuk bisa bekerja membantu suami juga agar dapat mendidik anak-anaknya dengan lebih baik lagi, menciptakan kehidupan keluarga yang lebih baik lagi. Sehingga sekarang sudah semakin banyak wanita yang berhasil dalam dunia pekerjaan.

Bagaimana pandangan Ibu mengenai wanita bekerja di sektor yang dikuasai laki-laki?

Selama ini yang kita tahu, pria itu sebagai kepala keluarga, sedangkan wanita ibu rumah tangga sehingga pria diposisikan sebagai pencari nafkah. Sekarang wanita pendidikannya sudah semakin tinggi dan ikut bekerja, namun peran sebagai ibu rumah tangga ini tidak lepas dari dirinya sehingga sering kali wanita menjalankan lebih dari satu peran.

Wanita harus bekerja dan bersaing dengan pria yang bisa mencurahkan lebih banyak waktunya untuk pekerjaan. Wanita kalau pagi harus menyiapkan kebutuhan rumah tangga dulu sebelum berangkat ke kantor. Peran ganda ini menjadi suatu tantangan.

Namun, kalau dilihat dari segi kompetensi, wanita tidak kalah dengan pria. Jadi kondisi ini harus menjadi pemahaman bersama, baik di rumah maupun di tempat kerja. Kalau tidak ada kesepahaman terkait hal tersebut, akan menjadi sulit untuk mencapai kesetaraan bagi wanita bekerja.

Bagaimana kinerja pegawai wanita di Badiklat PKM BPK?

Kinerja pegawai wanita di Badiklat PKN cukup baik. Banyak yang memainkan peran-peran kunci di Badiklat. Kebetulan di Badiklat banyak juga jumlah pegawai wanitanya, mereka punya kinerja yang baik.

Saya selalu mendorong mereka untuk terus meningkatkan diri, jangan berpuas diri dengan apa yang ada sekarang. Meskipun mungkin terasa berat dengan peran gandanya, tapi tetap semangat dan terus memberikan yang terbaik buat organisasi.

Saya percaya kalau ada kesetaraan, ada keterwakilan wanita dalam pengambilan keputusan di BPK, pasti organisasi kita akan lebih baik karena kebijakan serta keputusan-keputusan yang diambil mewakili kedua belah pihak, tidak hanya sepihak, dan tidak memihak. Yakin BPK akan bisa menjadi lebih baik lagi, menjadi lebih sejahtera. ●

INDRIA SYZINIA, KEPALA AUDITORAT IV.C BPK

BPK PUNYA WAKIL PEREMPUAN DI SELURUH JENJANG JABATAN

Posisi Ketua Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang kini dijabat Isma Yatun semakin menegaskan bahwa perempuan memiliki kesempatan yang sama dengan kaum pria dalam hal berkarier. Menurut Kepala Auditorat IV.C Indria Syzinia, BPK bahkan mempunyai wakil perempuan di seluruh jenjang jabatan. Kepada Warta Pemeriksa, Indria berbagi pandangannya mengenai peran dan kepemimpinan perempuan di Tanah Air, termasuk di BPK.

Bagaimana pandangan Anda mengenai perkembangan keterlibatan kaum perempuan di dalam dunia kerja saat ini?

Wanita bekerja pada zaman sekarang sangat memungkinkan ada di seluruh bidang. Karena ternyata dalam diri seorang wanita terdapat naluri (perasaan) yang lebih peka daripada seorang pria. Coba kita lihat, pilot pesawat sudah banyak wanita, manajer pengawas lapangan di pembangunan konstruksi sudah ada wanita, manajer pengawas lapangan perkebunan juga sudah ada wanita. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hambatan bagi seorang wanita untuk mengerjakan bidang pekerjaan yang lazim dikerjakan pria.

Pimpinan negara pun sudah hal biasa merupakan seorang wanita. Indonesia pernah juga dipimpin oleh Presiden wanita, yaitu ibu Megawati Soekarno Putri yang menjadi Presiden RI ke-5. Saat sekarang kita juga dapat melihat wanita sebagai pimpinan lembaga negara, sebut saja Ketua DPR RI merupakan seorang wanita (Puan Maharani) dan Ketua BPK RI juga seorang wanita, yaitu ibu Isma Yatun.

Jabatan Presiden dan pimpinan lembaga tinggi negara bukanlah suatu pekerjaan yang sederhana, justru posisi tersebut membutuhkan kepiawaian seseorang menyelesaikan berbagai urusan, karena begitu komprehensifnya pekerjaan yang dilaksanakan. Oleh karena itu saya berpendapat bahwa seorang wanita menjadi pemimpin (*leader*) bukanlah suatu hal yang tidak mungkin terjadi, bahkan sesuatu yang wajar terjadi, karena seorang wanita umumnya *multitasking*, sehingga dapat melaksanakan beberapa aktivitas dengan upaya maksimal untuk hasil yang terbaik.

Lalu, bagaimana dengan di BPK sendiri, khususnya dalam hal kepemimpinan?

Peran *leadership* wanita di lingkungan BPK dapat dilihat secara struktural dan fungsional. Secara struktural wanita yang berkarya di BPK telah banyak menempati eselon IV, eselon III, eselon II, bahkan sekarang ini BPK dipimpin oleh seorang wanita sebagai Ketua yaitu ibu Isma Yatun, yang merupakan wanita pertama menjadi Ketua BPK RI sejak BPK RI ada di Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Setiap wanita mempunyai nilai dan gaya tersendiri yang pasti bermanfaat bagi organisasi, baik organisasi kecil, menengah dan besar.

Secara struktural, misalnya, seorang wanita yang menjadi kepala subbagian (dulu kepala seksi). Ini menunjukan dia sudah berperan sebagai pemimpin untuk organisasi kecil, sehingga sudah harus lebih baik dari individu individu bawahannya. Dia harus dapat menjadi contoh dan harus mampu mendukung bawahannya supaya bawahannya dapat naik jabatan seperti posisi dia sendiri.

Saya pernah menjadi Kepala Seksi Riau II sewaktu di Perwakilan Riau dengan 12 orang bawahan sebagai pemeriksa. Dalam aktivitas keseharian saya berupaya mengenal lebih dekat dengan bawahan, baik untuk memahami terkait kapabilitas pekerjaan, juga terkait kondisi keluarga mereka masing masing. Kami selalu kompak dan saling mengisi disaat diskusi dan aktivitas lainnya. Sampai sekarang pun silaturahmi kami masih berjalan.

Lalu *leadership* wanita secara fungsional, contohnya adalah seorang wanita yang berperan

■ **Indria Syzinia**

> **Wanita bekerja pada zaman sekarang sangat memungkinkan ada di seluruh bidang. Karena ternyata dalam diri seorang wanita terdapat naluri (perasaan) yang lebih peka daripada seorang pria.**

sebagai Ketua Tim, maka dia akan melaksanakan peran sebagai *leader*/pemimpin di organisasi kecil, sehingga dia harus dapat memimpin secara baik, memahami kondisi anggota tim, tegas dan adil, serta harus mampu menjadi contoh bagi anggota timnya.

Sebagai Ketua Tim pemeriksaan, ini merupakan suatu wadah untuk mengimplementasikan bakat *leader* yang ada pada setiap jiwa manusia. Untuk itu wanita yang sudah diberi kepercayaan oleh pimpinan untuk menjadi Ketua Tim Pemeriksaan, silakan melaksanakan perannya semaksimal mungkin, berupayalah mengatur pembagian tugas anggota tim (AT) sesuai kemampuan masing masing AT dan mengatur manajemen waktu pelaksanaan dan penyelesaian penugasan. Berupayalah untuk menjadi *role model* di dalam tim atas penerapan nilai nilai dasar BPK.

Apa pesan dan harapan ibu terhadap kaum perempuan di BPK?

Sebagai wanita, saya berharap wanita yang bekerja di BPK harus mampu memberikan sesuatu yang berarti atau nilai bagi lingkungannya atau organisasi BPK. Kondisi sekarang kita ketahui bahwa di BPK sudah ada wanita di semua jenjang/level jabatan, mulai dari Ketua BPK RI, Pejabat Tinggi Madya, Pejabat Tinggi Pratama, Kepala Subauditorat, Kepala Subbagian, dan seterusnya. Saya akan terus memberikan motivasi kepada pegawai wanita yang belum menduduki level *leader*, sementara saya tahu bahwa yang bersangkutan mempunyai kemampuan untuk menduduki posisi tersebut, meskipun langkah berikutnya diserahkan sepenuhnya kepada wanita tersebut.

Bagaimana Anda memulai karier di BPK?

Saya berminat masuk BPK karena *background* ilmu pengetahuan saya akuntansi dan saya menyukai mata kuliah *auditing*, bahkan skripsi saya tentang Pengawasan Internal di Perbankan dhi BPD Sumbar (Bank Nagari).

Saya masuk BPK penerimaan tahun 1997 tepatnya TMT 1 Maret 1997 dan ditempatkan di Perwakilan Wilayah I Bagian Barat yaitu di Kantor Perwakilan Medan – Sumatera Barat, tepatnya di Sub Auditorat Sumbar – Riau, Seksi Sumbar. Pada tahun 1997 tersebut, Perwakilan Wilayah I Bagian Barat mempunyai wilayah kerja empat provinsi yaitu DI Aceh, Provinsi Sumut, Prov Sumbar dan Provinsi Riau.

Waktu itu fungsi BPK belum seoptimal seperti sekarang ini, karena UU BPK masih UU No 5 Tahun 1973 yang mana peran BPK dalam Pemeriksaan Keuangan Negara belum terlihat secara nyata. Rencana pemeriksaan pada masing masing seksi sangat sedikit, sehingga pada periode tahun 1997 kami sebagai pegawai baru belum dilibatkan dalam pemeriksaan.

Seiring perkembangan waktu dan terjadinya reformasi birokrasi, serta diterbitkan UU No 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara dan diterbitkan UU No 15 Tahun 2006 tentang BPK, maka fungsi BPK mulai dioptimalkan dalam tata kelola keuangan negara. BPK diberikan kewenangan penuh untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara melalui UU No 15 Tahun 2004.

Sesuai UU BPK, maka mulai Tahun 2006 BPK membuka kantor perwakilan di setiap provinsi. Pada awal 2006 saya mutasi ke Provinsi Riau, bersama dengan teman-teman dari Perwakilan Sumut, kami merintis untuk dibukanya kantor perwakilan di Kota Pekanbaru. ●

SELVIA VIVI DEVIANTI, KEPALA BIRO HUMAS DAN KERJA SAMA INTERNASIONAL (KSI) BPK

PEREMPUAN DI BPK MEMILIKI POTENSI YANG BESAR

Kepala Biro Humas dan Kerja Sama Internasional (KSI) Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Selvia Vivi Devianti menilai perempuan memiliki potensi yang sama dengan laki-laki di dunia kerja. Dengan pendidikan dan sarana pengembangan diri lainnya, maka para 'Kartini BPK' pasti dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap lembaga dan negara.

■ Selvia Vivi Devianti

Dapatkah Ibu berikan pandangan mengenai peran perempuan bekerja dalam berbagai sektor yang umumnya dikuasai oleh pria?

Jika kita lihat, sebenarnya perempuan dan laki-laki memiliki potensi yang sama dalam menjalankan karier. Bahkan, dalam banyak hal, biasanya perempuan memiliki beberapa kelebihan jika dibandingkan dengan laki-laki. Misalnya, perempuan itu cenderung lebih tekun, ulet, dan dapat melakukan beberapa pekerjaan sekaligus (*multitasking*). Jadi, dalam dunia kerja, apalagi yang terkait dengan *core business* BPK, perempuan memiliki potensi yang besar yang tak kalah jika dibandingkan dengan laki-laki.

Di Indonesia kita memiliki sosok Ibu Kartini yang menjadi contoh bahwa perempuan memiliki kualitas untuk dapat melakukan perubahan yang berarti untuk masyarakat dan negara. Hal ini bisa menjadi pemicu bagi perempuan-perempuan lain di tanah air bahwa kita memiliki peran yang tak kalah penting dengan kaum laki-laki.

Dari sisi pendidikan pun tidak ada diskriminasi terhadap perempuan di Indonesia. Setiap perempuan bisa mendapatkan pendidikan setinggi-tingginya, sesuai dengan kemauan dan kemampuannya sendiri.

Akan tetapi, kita juga tidak bisa menutup mata bahwa masih banyak kendala yang dihadapi perempuan untuk dapat menjalani dunia karier. Yang paling terlihat adalah anggapan di masyarakat kita bahwa tanggung jawab perempuan yang utama yaitu mengurus mengurus anak dan suami. Hal ini seakan "membatasi" bahwa perempuan itu harusnya ada di rumah atau dapur. Padahal, banyak perempuan yang memiliki potensi dan kemampuan yang luar biasa jika dia berada di luar rumah atau dunia kerja. Jika pemahaman ini telah disadari bersama, saya yakin bahwa akan semakin banyak.

Dengan semakin banyaknya perempuan yang berperan di dunia kerja, maka perspektif yang kemudian muncul di sektor itu pun akan menjadi lebih kaya. Tidak hanya dari sisi laki-laki saja. Akan tetapi, ada juga sudut pandang perempuan yang mungkin saja selama ini tidak terpikirkan yang justru akan dapat semakin meningkatkan industri itu sendiri.

Di pemerintahan pun kita melihat banyak contoh perempuan yang terbukti sukses dalam melayani negara. Seperti Menteri Keuangan Ibu Sri Mulyani, Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah, Menteri KLHK Siti Nurbaya, Menteri PPPA I Gusti Ayu Bintang Darmawati, dan Menteri Luar Negeri Ibu Retno Marsudi. Kita semua tidak akan menyangkal sumbangsih mereka untuk menjadikan Indonesia sebagai bangsa dan negara yang lebih baik.

Bagaimana Ibu melihat kesempatan pengembangan diri untuk perempuan di BPK?

BPK menyediakan banyak kesempatan untuk pegawainya, termasuk juga perempuan, untuk melakukan pengembangan diri. Apalagi saat ini, BPK telah menjadi lembaga yang berperan aktif tak hanya di tingkat domestik, namun juga di level internasional.

Dengan berbagai kerja sama yang kita miliki, setiap pegawai dapat meningkatkan kompetensinya dengan bebas. Tak hanya dari sisi kompetensi teknikal, peningkatan kemampuan berkomunikasi, khususnya bahasa asing juga kita sediakan.

Tak hanya bahasa Inggris, buat mereka yang ingin belajar bahasa asing lain pun kami bukakan kesempatannya. Apalagi, memang kebutuhan memiliki pegawai yang mampu berbahasa asing utamanya bahasa Perancis semakin penting. Ini mengingat BPK kian aktif di banyak organisasi internasional. Kiprah BPK di dunia internasional saat ini tak hanya di kalangan lembaga pemeriksa, melainkan juga di organisasi internasional yang berada di bawah United Nations (UN) atau Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB).

Peningkatan kompetensi bahasa asing juga menjadi penting karena BPK bertekad menjadi *peer reviewer* atau lembaga yang mereviu 'BPK' negara lain. Salah satu kunci utamanya adalah memahami bahasa dari 'BPK' negara lain yang akan diperiksa.

Kita juga telah berhasil merilis *foresight* pertama yang terkait dengan pandemi Covid-19. Ini bukan *foresight* satu-satunya yang kita luncurkan. Akan ada *foresight-foresight* lain yang nantinya akan BPK keluarkan. *Nah*, hal ini juga membutuhkan pegawai-pegawai yang memiliki kemampuan yang mumpuni, termasuk juga mereka para "Kartini" BPK.

> **Setiap perempuan bisa mendapatkan pendidikan setinggi-tingginya, sesuai dengan kemauan dan kemampuannya sendiri.**

Bagaimana pendapat Ibu tentang peran dan *leadership* perempuan di BPK, baik pemeriksa maupun nonpemeriksa?

BPK merupakan lembaga yang sangat terbuka, jadi semua orang, termasuk perempuan, dapat berkarier sesuai dengan kemampuan dan kemauan mereka. Sebagai contoh, kita lihat bagaimana Bu Isma Yatun berhasil menjadi Ketua BPK.

Beliau merupakan perempuan pertama dalam sejarah BPK yang berhasil duduk di kursi Ketua. Hal ini dicapai setelah sebelumnya beliau berhasil menjadi Anggota BPK selama beberapa tahun.

Ini merupakan pencapaian yang bersejarah. Karena ini menjadi bukti keterbukaan BPK terhadap pegawainya. Ini juga menjadi bukti bahwa perempuan juga mampu untuk memiliki peran yang penting di lembaga ini. Siapapun, jika memang memiliki kualitas dan kapabilitas, dapat mencapai jenjang karier yang mereka kehendaki.

Saat ini pun banyak "Kartini-Kartini" BPK lain yang memiliki peran dan *leadership* yang mumpuni di berbagai level kepemimpinan. Dan bahkan seluruh pencapaian BPK saat ini, baik di tingkat nasional maupun internasional, juga tidak lepas dari para Kartini tersebut.

Ke depan, saya pun berharap bahwa akan semakin banyak perempuan yang memiliki prestasi di BPK. Karena saya yakin bahwa dengan adanya peran perempuan, BPK akan menjadi lembaga yang semakin baik ke depannya. ●

EMMY MUTIARINI, KEPALA DIREKTORAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN BPK

ATUR PRIORITAS DAN KELOLA STRES

Bagi Kepala Direktorat Penelitian dan Pengembangan BPK Emmy Mutiarini, kesempatan perempuan untuk meniti karier di BPK sudah terbuka luas saat ini. Menurutnya, kesuksesan perempuan akan sangat ditentukan dengan bagaimana cara dia meningkatkan kualitas diri dalam menghadapi tuntutan profesi. Emmy mengakui, perempuan juga memiliki peran ganda baik di kantor maupun di rumah sehingga perlu ada keterampilan dalam mengatur skala prioritas. Kepada *Warta Pemeriksa*, Emmy membagikan kisah perjalanan kariernya dan beberapa pandangan terhadap kepemimpinan perempuan di BPK saat ini. Berikut petikan wawancaranya.

Bagaimana kisah perjalanan karier Ibu di BPK hingga saat ini?

Saya diterima di BPK pada tahun 1997 dalam Program Penerimaan Akuntan dan ditempatkan di Subauditorat Sumatera Selatan di Palembang yang saat itu masih menjadi bagian dari Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

Setelah sembilan tahun saya bertugas di Palembang, saya mendapatkan promosi menjadi Kepala Seksi di Perwakilan Provinsi Lampung pada tahun 2006. Selanjutnya, pada pertengahan tahun 2012, saya mendapatkan promosi menjadi Kepala Subauditorat Jawa Barat I di Perwakilan Provinsi Jawa Barat. Selama lima setengah tahun bertugas di Jawa Barat, saya mutasi ke Perwakilan Provinsi Jawa Tengah sebagai Kepala Subauditorat pada awal tahun 2018. Kemudian saya mendapatkan promosi menjadi Kepala Auditorat di Auditorat Keuangan Negara II (AKN II) pada bulan November 2018. Jadi, lebih dari 20 tahun karier saya berada di bidang pemeriksaan dan sebagian besar dalam lingkup APBD.

Ketika promosi menjadi eselon II, saya ditempatkan di Auditorat Utama Keuangan Negara (AKN) II.A yang tugas pemeriksaannnya meliputi bidang penerimaan perpajakan dengan entitas Direktorat Jenderal Bea dan Cukai dan Direktorat Pajak Kementerian Keuangan. Hal tersebut merupakan perubahan yang cukup signifikan karena sebelumnya saya selalu bertugas melakukan pemeriksaan dalam lingkup APBD. Untuk itu, saya perlu memahami proses bisnis perpajakan tersebut, termasuk juga dengan pernak-pernik transaksi perpajakan yang sebelumnya tidak ada di APBD. Itu menjadi sebuah pengalaman yang sangat berharga.

Kemudian pada bulan Oktober 2020, saya mutasi sebagai Kepala Direktorat Penelitian dan Pengembangan (Litbang) BPK. Itu juga menjadi sebuah tantangan baru karena saya belum pernah berada di bidang penunjang di BPK. Dalam bidang pemeriksaan, melalui rekomendasi pemeriksaan, saya bertugas memperbaiki dan meningkatkan akuntabilitas dan transparansi serta mendorong kepatuhan entitas. Namun, di Direktorat Litbang ini saya berperan serta untuk mengembangkan dan meningkatkan kapasitas kelembagaan BPK dan sumber daya manusia BPK.

Pengalaman selama lebih dari 20 tahun karier saya di bidang pemeriksaan membantu saya menjalani tugas sebagai Direktur Litbang BPK, yaitu untuk merumuskan bahan pertimbangan BPK atas Standar Akuntansi Pemerintahan, rancangan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dan melaksanakan penelitian dan pengembangan di bidang keorganisasian dan ketatalaksanaan BPK, serta di bidang pemeriksaan dan non pemeriksaan. Kolaborasi antara latar belakang pendidikan, pengalaman tugas pemeriksaan di satker daerah dan satker pemerintah pusat tersebut, saya manfaatkan untuk pelaksanaan tugas sebagai Direktorat Litbang.

Ketika saya diangkat sebagai Kepala Direktorat Litbang, BPK baru saja memiliki Rencana Strategis (Renstra) 2020-2024. Tentunya ada banyak kegiatan strategis yang menjadi arahan Pimpinan BPK. Di Direktorat Litbang, kegiatan strategis terdapat pada di bidang pemeriksaan dan di bidang kelembagaan. Di bidang pemeriksaan, Direktorat Litbang sebagai Sekretariat SPKN, menjadi koordinator revisi SPKN yang terbit di tahun 2017. Selain itu, kita juga menyiapkan peta jalan pengembang-

■ Emmy Mutiarini

Berdasarkan pengalaman saya, BPK sudah memberikan peluang yang sama bagi setiap perempuan sebagai pelaksana di BPK untuk memperoleh posisi-posisi strategis. Tinggal tergantung perempuannya, apakah dia mau memanfaatkan peluang tersebut dengan mengembangkan kualitas dirinya, baik kompetensi, profesionalisme maupun hubungan yang baik di semua level pelaksana.

an perangkat lunak pemeriksaan 2020-2024. Dari sisi kelembagaan, Direktorat Litbang menyusun peta jalan pengembangan kelembagaan BPK 2020-2024. Salah satunya adalah pembentukan satker mandiri sebagai cikal bakal pembentukan Badan Layanan Umum (BLU) di BPK yang akan mengelola kegiatan pemeriksaan internasional.

Bagaimana Ibu melihat peluang dan tantangan para perempuan di BPK saat ini?

Kalau bicara tentang peluang, saya berpendapat bahwa BPK sudah membuka peluang yang sama bagi perempuan maupun laki-laki. Namun, hal itu kembali lagi kepada perempuannya itu sendiri. Menurut saya, tantangan perempuan untuk memanfaat peluang tersebut ada dua hal. Yang pertama adalah tantangan dari internal perempuan itu sendiri yakni kemauan dan kemampuan dia untuk meningkatkan kapasitas dirinya dengan menambah pengalaman, meningkatkan wawasan pengetahuan serta kemampuan membina hubungan baik dengan semua level pelaksana di BPK.

Kemudian, tantangan kedua datang dari luar dirinya. Hal ini terkait dengan faktor peran ganda seorang perempuan, terutama perempuan yang sudah menikah. Jika dia sudah menikah, dia harus mampu mengatur prioritas antara urusan pekerjaan dan urusan rumah tangga agar semuanya dapat berjalan dengan baik. Tentunya perlu dukungan dari atasan dan rekan sejawatnya agar dia mampu menjalani peran ganda ini dengan baik.

Dalam tugas pemeriksaan, tidak ada diskriminasi antara perempuan dan laki-laki. Meski begitu, setiap pimpinan di satker pemeriksaan tetap perlu mempertimbangkan perempuan sesuai dengan fitrahnya. Pada saat saya masih bertugas di bidang pemeriksaan, saya akan mempertimbangkan fitrah seorang perempuan dan peran ganda perempuan pada diri pemeriksa perempuan pada saat menyusun tim pemeriksaan. Misalnya tidak menempatkan pemeriksa perempuan dalam penugasan di suatu entitas pemeriksaan dengan kondisi geografis yang sulit atau risiko keamanan tinggi. Contoh pertimbangan lainnya adalah menempatkan pemeriksa perempuan dalam tim pemeriksa yang entitas pemeriksaannya berada dalam kota atau berdekatan dengan kantor BPK apabila pemeriksa perempuan tersebut memiliki anak yang akan menempuh ujian sekolah. Dengan pertimbangan tersebut, pemeriksa perempuan dapat mengatur prioritas antara pelaksanaan tugas pemeriksaan dan urusan rumah tangga sehinga dia dapat melaksanakan perannya dengan baik untuk masing-masing urusan tersebut.

Tentunya contoh-contoh tersebut di atas dapat dilakukan jika ada komunikasi yang terbuka dan jujur, hubungan yang baik antara pimpinan dan pemeriksa perempuan serta profesionalisme dari masing-masing pihak.

Menurut saya, perempuan itu diberkahi dengan empati yang tinggi sehingga sebagai pekerja, perempuan dapat merasakan atau menyelami persoalan mitra kerja dan menjalin komunikasi yang baik untuk menyelesaikan masalah tersebut. Selain empati, perempuan memiliki sifat dasar yaitu kemampuan multitasking, cenderung lebih sabar dan lembut, dan memiliki bakat untuk menjalin hubungan intrapersonal yang baik. Dengan sifat dasar tersebut, pegawai perempuan dapat meningkatkan kenyamanan kerja dalam suatu tim sehingga tugas dapat dikerjakan dengan hasil optimal.

Menurut pandangan Ibu, apakah diperlukan kewajiban alokasi menempatkan pegawai perempuan dalam suatu organisasi?

Menurut saya, kembali kepada kebijakan organisasi dan kapasitas dari pegawai perempuan itu sendiri. Yang terpenting, kesempatan itu harus terbuka lebar untuk semua. Peluangnya harus sama dan selanjutnya proses seleksilah yang kemudian akan menentukan pegawai perempuan itu layak menempati suatu posisi atau jabatan tertentu.

Apa saran Ibu bagi para perempuan yang ingin meniti karier di BPK?

Menurut saya, hal terpenting adalah menjaga kualitas diri sendiri. Dua hal tadi yang sudah saya sampaikan, tantangan internal atau dari diri pribadi dan tantangan eksternal, harus bisa dihadapi oleh para perempuan yang bekerja. Dari tantangan internal, seorang perempuan yang bekerja harus mampu memposisikan diri sesuai peran atau jabatannya. Namun dia juga membutuhkan dukungan dari keluarga sehingga profesionalitas sebagai pegawai BPK bisa tetap dijalankan tanpa meninggalkan peran di rumah tangga.

Saat ini BPK memiliki sosok ketua baru yang merupakan perempuan. Bagaimana Ibu menilai kepemimpinan perempuan di BPK?

Tentu ini sangat menarik dan membanggakan karena ini pertama kalinya kita memiliki Ketua BPK yang perempuan. Sebagai Pimpinan dengan fitrah perempuan, tentu ada sentuhan keibuan, ada rasa sayang dan empati kepada yang dipimpinnya. Saya mengenal beliau saat beliau menjadi Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara V. Beliau orang yang sangat teliti, senang belajar serta memiliki perhatian yang tinggi terhadap pegawai, khususnya pegawai perempuan.

Dengan karakter tersebut, saya merasa bahwa sebagai Pimpinan BPK, beliau akan memperbaiki dan meningkatkan kondisi internal BPK agar BPK menjadi tempat bekerja yang lebih nyaman dan mendorong pegawai perempuan untuk dapat memiliki kinerja yang lebih baik walaupun memiliki peran ganda di kantor dan di rumah.

Harapan Ibu untuk para perempuan di BPK?

Pada dasarnya hati perempuan itu lembut, begitu juga hati pegawai perempuan. Dalam dunia kerja, tidak dapat dihindari adanya kritikan yang dapat menjadikan hati pegawai perempuan mudah tergores. Terhadap hal tersebut, saya berharap bahwa pegawai perempuan di BPK dapat menerima kritikan sebagai masukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan pegawai perempuan. Pandanglah kritikan itu sebagai sesuatu yang positif untuk perbaikan diri kita sendiri. Jangan pandang itu sebagai serangan secara pribadi. Selain itu, pegawai perempuan harus bersikap profesional walaupun ada peran ganda yang harus dilakoni.

Peran ganda sebagai perempuan yang bekerja dan sebagai ibu seringkali memicu stress. Bukan hal mudah menjalankan peran ganda dalam satu waktu sekaligus. Butuh kemampuan untuk menyeimbangkan antara kerja dengan aktivitas lain di luar kerja, termasuk keluarga dan kehidupan pribadinya. Menurut saya, penting bagi kita untuk bisa merespons dan mengelola stres tersebut dengan baik agar stres tidak berdampak negatif kepada kita. Tetaplah berpikir positif dan yakin bahwa jika itu dilalui dengan baik, hal itu akan memperbaiki kualitas kita sebagai manusia dan pegawai.

Selain berpikir positif, hal penting lainya adalah bagaimana kita memandang suatu pekerjaan atau tugas. Kalau kita memandangnya sebagai beban, tugas itu akan terasa semakin berat dan akhirnya dapat berdampak terhadap semangat untuk menyelesaikannya. Selama tugas tersebut masih dalam lingkup tugas dan tanggung jawab kita, pandanglah tugas tersebut sebagai bagian dari kepercayaan pimpinan dan bagian dari ibadah. Jalani saja dan kerjakan sebaik mungkin yang kita bisa.

Terakhir, sebagai perempuan, kita harus tahu bahwa diri kita berharga. Perempuan berhak mendapatkan setiap kesempatan dan peluang untuk meraih impian dan kebahagiaan. Jadi, jangan sampai lelah untuk mengejar impian atau kebahagiaan tersebut. ●

SUWARNI DYAH SETYANINGSIH, KEPALA BIRO SEKRETARIAT PIMPINAN

TAK ADA BATASAN BAGI PEREMPUAN UNTUK BERKARIER

Sosok Ketua Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Isma Yatun menjadi inspirasi bagi kaum perempuan di BPK untuk terus berkiprah dan berperan bagi bangsa. Menurut Kepala Biro Sekretariat Pimpinan BPK Suwarni Dyah Setyaningsih, perempuan memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin dan berkarier di BPK.

■ **Suwarni Dyah Setyaningsih**

Menurut ibu, bagaimana kesetaraan antara kaum perempuan dan pria dalam dunia kerja saat ini?

Perempuan memiliki hak dan kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk berkiprah dalam dunia kerja. Sebagaimana yang telah diperjuangkan Raden Ajeng Kartini, ikon perempuan Indonesia, perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan pendidikan setinggi-tingginya.

Oleh karena itu, perempuan dapat bekerja dan berusaha sesuai dengan kapabilitas yang dimiliki di sektor manapun yang dikehendaki tanpa adanya tembok yang menghalangi. Alih-alih membedakan antara laki-laki dan perempuan, keduanya merupakan sumber daya manusia yang berharga dan perlu berkolaborasi untuk kemajuan bangsa.

Untuk di BPK sendiri, bagaimana peran dan kepemimpinan kaum perempuan, baik dalam pemeriksaan maupun non-pemeriksaan?

Dewasa ini, kepemimpinan sudah tidak lagi membedakan antara laki-laki dan perempuan, melainkan berdasarkan kapabilitas yang dimiliki oleh masing-masing individu. Tentunya, seorang perempuan mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi seorang pemimpin.

Contoh sosok pemimpin perempuan yang sangat menginspirasi adalah Ibu Dr. Isma Yatun, CSFA, CFrA., Ketua BPK RI Perempuan Pertama dalam sejarah BPK. Sebelumnya, beliau juga menjadi Anggota BPK perempuan yang pertama sejak BPK berdiri sampai dengan saat ini.

Sosok Ibu Ketua BPK merupakan sosok yang luar biasa dan membanggakan bagi seluruh perempuan di BPK RI, serta memotivasi perempuan di BPK untuk terus berkarya dan berkiprah sebagai pemimpin.

Lalu, bisa diceritakan awal karier ibu bekerja di BPK?

Saya mulai masuk menjadi pegawai di BPK RI pada tahun 1996, memulai karier sebagai Pemeriksa di Auditorat Keuangan Negara (AKN) II. Selanjutnya saya ditugaskan menjadi Kepala Sub bagian Persidangan dan Protokol di Biro Humas di tahun 2006, ini merupakan awal perjalanan saya di struktural.

Pada tahun 2007 BPK mengalami perubahan struktur organisasi dan terbentuklah Biro Sekretariat Pimpinan BPK untuk yang pertama kali nya, dan itulah awal karier saya di Biro Sekretariat Pimpinan BPK sebagai Kepala Sub bagian Persidangan. Seiring dengan berjalannya waktu, pada awal tahun 2008 saya juga ditugaskan juga sebagai Pelaksana Tugas (Plt) Kepala Bagian Sekretariat Ketua BPK, dan menjadi jabatan definitif di posisi yang sama di tahun 2009 sampai dengan 2014.

> **Perempuan memiliki hak dan kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk berkiprah dalam dunia kerja.**

Selanjutnya, saya ditugaskan di AKN II sebagai Kepala Subauditorat dan kemudian menjadi Kepala Sekretariat. Dan saya kembali ke Biro Sekretariat Pimpinan sebagai Kepala Biro Sekretariat Pimpinan BPK.

Sejak awal masuk BPK RI sampai dengan sekarang, bekerja di BPK merupakan sebuah tantangan yang sangat menyenangkan dan menuntut kita untuk selalu belajar dan mengembangkan diri, karena BPK RI merupakan organisasi yang terus maju secara nasional dan internasional, sehingga selalu memiliki ruang untuk kita berkembang.

Dalam hal apapun yang kita lakukan, kita harus selalu memberikan yang terbaik semaksimal mungkin yang ada dalam kemampuan kita. ●

IDA IRAWATI, KEPALA AUDITORAT VI.B BPK

MENONJOLKAN KELEBIHAN PEREMPUAN

Kepala Auditor VI.B BPK Ida Irawati percaya, baik perempuan maupun laki-laki memiliki peluang karier yang sama di BPK. Dia menekankan, perempuan justru perlu menonjolkan kelebihannya dan menunjukkan bahwa dirinya itu berharga.

Ida mengisahkan, dirinya juga pernah melaksanakan pemeriksaan fisik di lapangan. Sehingga, menurut Ida, hal ini membuktikan perempuan bisa juga bertugas ke lapangan dan tidak hanya di kantor. Ida Irawati juga pernah memperoleh penghargaan sebagai The Most Discipline Leader Award oleh SDG Academy Indonesia dalam program Pengembangan Kapasitas Pemimpin Masa Depan untuk SDGs tahun 2021. Kepada *Warta Pemeriksa*, Ida membagikan kisahnya menjalani karier di BPK dan pandangannya terhadap perempuan bekerja. Berikut petikan wawancaranya.

Bagaimana kisah perjalanan karier Ibu sampai akhirnya menempati posisi saat ini?

Saya memulai diklat di BPK Perwakilan Yogyakarta pada 1998. Kemudian, setelah selesai saya mendapatkan penempatan di Jakarta. Saya kemudian ditempatkan di AKN V waktu itu di subauditorat BUMN strategis. Waktu itu ada sepuluh perusahaan BUMN strategis.

Kemudian, setelah delapan tahun di sana, saya diangkat menjadi eselon IV dan ditempatkan di BPK Perwakilan Sulawesi Selatan. Di Makassar, saya bertugas sekitar hampir empat tahun. Kemudian, saya naik ke eselon III dan ditempatkan di BPK Perwakilan Kalimantan Tengah sekitar dua tahun setengah.

Setelah itu, saya dimutasi ke Manado menjadi kepala subauditorat. Kemudian, terbit SK mutasi untuk saya kembali ke Makassar. Saya waktu itu belum sempat pindah tetapi Alhamdulillah terbit SK promosi saya naik ke eselon II. Kemudian, saya menjabat Kepala Auditorat VI.B ini sudah sekitar empat tahun. Sekarang saya memegang pemeriksaan untuk Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud).

Selama pandemi Covid 19 ini, bagaimana tantangan pemeriksaan yang Ibu hadapi?

Tantangan yang dihadapi tentunya karena entitas kita tersebar di seluruh Indonesia. Selain itu, kami memeriksa di seluruh jenjang pendidikan mulai PAUD hingga perguruan tinggi.

Tentunya, yang menjadi tantangan pada saat melakukan pemeriksaan adalah pelaksanaannya. Keyakinan pemeriksa juga harus didukung dengan pemeriksaan fisik. Misalnya, bantuan pemerintah itu kita harus melihat sudah digunakan secara sesuai atau tidak.

Kemudian, setelah ada petunjuk pelaksanaan dari Litbang BPK yang menyatakan kami bisa melakukan prosedur alternatif dalam pemeriksaan, baik itu melalui video atau wawancara jarak jauh dengan bantuan teknologi digital. Ada beberapa pemeriksaan fisik dan wawancara yang kita laksanakan dengan bantuan teknologi itu.

Ada sisi baiknya juga dari pandemi ini. Kalau tidak ada prosedur alternatif ini, mungkin wawancara kita akan sangat terbatas. Tapi, dengan pandemi dan penggunaan teknologi ini, sampel wawancara kita bisa mencapai 100 persen dari populasi. Sehingga, *audit coverage* kita menjadi lebih menyeluruh.

Bagaimana pandangan Ibu terhadap tantangan dan peluang perempuan berkarier di BPK?

Kita sebagai perempuan sadar bahwa kita tetap punya keterbatasan terutama untuk membagi perhatian antara keluarga dan karier. Tetapi, dengan canggihnya teknologi dan perkembangan budaya semakin mendukung perempuan untuk lebih maju. Soal kesempatan, saya pikir juga sudah terbuka di BPK.

Kalau kita bicara partai politik, peserta pemilu diwajibkan melibatkan perempuan sampai 30 persen dari total calon legislatifnya. Hal itu kemudian juga diterapkan di pemerintah untuk mewujudkan alokasi tersebut.

Sekarang, Alhamdulillah di BPK sendiri kita memiliki Ketua BPK seorang perempuan. Itu membuat kita menjadi semakin semangat dan yakin bahwa perempuan juga bisa.

Saya kira, perempuan itu punya keunikan 24 jam selalu siap untuk bertugas. Mereka multitalenta bisa *ngezoom*, masak, dan menelepon dalam satu waktu. Itu saya kira bisa digali dan ditonjolkan sebagai nilai lebih perempuan dalam jalur positif.

Saya juga setuju perempuan dan laki-laki di BPK saat ini punya kesempatan berkarier yang setara. Saya dalam memimpin atau membentuk tim, memiliki kewenangan untuk memilih individu-individu yang kompeten. Dalam pemilihan itu, saya tidak melihat apakah dia laki-laki atau perempuan, saya justru lihat kemampuannya.

■ **Ida Irawati**

> **Saya kira, teman-teman pemeriksa laki-laki di BPK juga tidak pernah memandang remeh perempuan.**

Ini bukan karena saya perempuan, tapi ketua tim pemeriksaan laporan keuangan Kemendikbud kemarin itu ada tiga orang dan dua di antaranya adalah perempuan. Saya bahkan cukup kagum dengan kinerja mereka karena dari pagi sebelum berangkat kerja mereka harus mengurusi keluarga dan kemudian di kantor tetap bisa bekerja sesuai dengan apa yang kita arahkan. Hasilnya, juga sesuai dengan yang kita harapkan.

Para perempuan ini pun juga bisa kita ajak bekerja lembur. Alhamdulillah, dukungan dari keluarga juga sangat membantu. Saya ada cerita, teman saya itu suaminya bahkan mengalah untuk tidur di sofa karena kamar tidur digunakan untuk bekerja dari rumah. Jadi, memang hal itu penting dan harus saling mendukung baik di rumah maupun di kantor.

Saya kira, teman-teman pemeriksa laki-laki di BPK juga tidak pernah memandang remeh perempuan. Saya pikir justru dari perempuan itu sendiri perlu untuk memposisikan diri bahwa dirinya mampu. Sebagai perempuan juga harus menunjukkan bahwa dirinya berharga.

Apakah ada saran untuk bisa menyeimbangkan hidup di rumah dan di kantor?

Terus terang, saya belajar dari teman-teman yang lain juga. Ada yang anaknya tiga atau empat orang tapi keluarganya tetap harmonis dan pekerjaan juga baik.

Saya pikir, kita harus kembali ke kodrat masing-masing. Saat di kantor, kita sebagai pelaksana harus menjalankan arahan pimpinan. Kemudian, pada saat di rumah, kita kembali menjalani kodrat sebagai ibu rumah tangga dan mengurus keluarga bersama suami.

Jadi, saya kira semua itu kembali kepada diri kita sendiri, bagaimana kita bisa melakukan *switch mindset* kita karena tuntutan zaman atau karier. Tentunya dengan berkarier juga untuk membantu mendapatkan nafkah untuk keluarga.

Kita harus membangun tim yang baik, di rumah maupun di kantor. Tentunya hal ini juga perlu dibahas dengan suami. Misalnya, dalam sepekan ini akan ada banyak pekerjaan dari kantor dan membutuhkan dukungan suami, itu perlu dikomunikasikan.

Menurut saya, pekerjaan pemeriksaan itu juga sudah bisa dilakukan baik oleh perempuan maupun laki-laki. Dulu, saya waktu menjadi pemeriksa, sering ikut melakukan pemeriksaan fisik ke lapangan. Saya pernah memeriksa PT Pertamina (Persero) dan naik ke tangki kilang untuk melakukan cek fisik. Ini membuktikan perempuan bisa juga bertugas ke lapangan dan tidak hanya di kantor.

Apa pesan Ibu untuk para perempuan di BPK?

Perempuan di BPK ini sangat luar biasa. Pekerjaan kita di sini bukan hanya untuk kita sendiri tapi untuk institusi BPK. Apalagi, pimpinan saat ini mengarahkan kita untuk lebih mengeksplorasi diri ke luar. Diharapkan, dengan banyak menimba ilmu di luar BPK, wawasan kita menjadi semakin luas.

Kemarin, saya berhasil mendapatkan penghargaan dalam kepemimpinan di bidang SDGs. Penghargaan itu diberikan untuk pemimpin perempuan di pemerintahan, LSM, atau diaspora.

Kemudian, dalam pemeriksaan INTOSAI Development Initiative (IDI) mereka menyoroti isu gender. Alhamdulillah kita bisa ikut terlibat juga dalam pemeriksaan tersebut. Kebetulan tim Indonesia termasuk dalam tim pemeriksa yang cukup diapresiasi saat itu. Ini tentu menjadi kebanggaan BPK juga.

Bagaimana peran perempuan dalam upaya pemberantasan korupsi?

Perempuan itu saya kira punya kelembutan hati dan insting yang kuat. Saya kira ini bagian dari kodrat perempuan. Sepertinya, perempuan itu bisa lebih menjaga diri karena dia pasti berpikir ada banyak orang yang perlu dijaga seperti anak, suami, dan keluarga besarnya. Saya kira itu sebuah kelebihan perempuan.

Mereka punya insting yang saya kira anugerah juga dari Tuhan. Korupsi itu saya kira ada karena dorongan ego. Menurut saya, perempuan itu cenderung mampu mengerem karena memiliki pertimbangan welas asih tadi.

Menurut saya, pemimpin perempuan itu juga punya sentuhan keibuan. Ada pendekatan hati ke hati dan komunikasi yang lebih intim. Saya kira itu juga yang membantu kinerja tim. ●

ALUR PERMINTAAN INFORMASI

Pusat Informasi dan Komunikasi
Badan Pemeriksa Keuangan
(PIK BPK)
Jl. Gatot Subroto Kav. 31
Jakarta Pusat 10210

Telepon : (021) 2554 9000
ext. 3912
Fax : (021) 5795 0288
E-mail : ksbhumas@bpk.go.id
PO.BOX : 4300 JKT 10043
Website : www.bpk.go.id

Masyarakat
- Datang langsung ke PIK
- Via Telepon
- Via Fax
- Via PO BOX
- Website

Persyaratan
- Mengisi Formulir
  Permohonan Informasi Publik dan Tanda Terima Penyerahan Dokumen Informasi Publik
- Melampirkan:
  - Identitas diri (KTP)
  - Surat Permohonan Tertulis apabila dari Instansi/Lembaga
  - Akta Pendirian bagi Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan Organisasi Masyarakat (Ormas)

Petugas PIK akan mencatat data Pemohon dan Informasi yang diminta, kemudian memproses Permintaan Pemohon Informasi

Bila persyaratan sudah lengkap

Petugas PIK akan memberikan informasi yang diminta beserta Tanda Terima Penyerahan Dokumen Informasi Publik

Bila persyaratan belum lengkap

1. Klarifikasi
2. Pemohon melengkapi berkas permohonan

NADIEM ANWAR MAKARIM,
MENTERI PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI (MENDIKBUDRISTEK)

DUNIA PENDIDIKAN SETARAKAN GENDER

Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Mendikbudristek) Nadiem A Makarim menyatakan pemerintah memberikan akses yang setara kepada perempuan dan laki-laki untuk menempuh pendidikan. Kemendikbudristek pun telah menjalankan sejumlah program untuk memastikan kaum perempuan bisa mendapatkan pendidikan yang berkualitas dan tidak terjadi kesenjangan dengan laki-laki. Kepada *Warta Pemeriksa*, Mendikbudristek menjelaskan sejumlah program yang dijalankan Kemendikbudristek terkait pendidikan kaum perempuan serta solusi atas berbagai kendala yang biasanya dihadapi perempuan di dunia pendidikan. Berikut petikan wawancara dengan Mendikbudristek.

kemdikbud.go.id

■ **Nadiem A Makarim**

Bagaimana Bapak melihat isu perempuan dan kesetaraan di sektor pendidikan saat ini?

Saat ini, dapat dikatakan pemerintah telah berhasil memberikan akses yang setara kepada perempuan dan laki-laki untuk menempuh pendidikan, bahkan sampai jenjang pendidikan tinggi. Namun, satu hal yang perlu diingat adalah kita tidak hanya membicarakan tentang angka partisipasi, tetapi juga kualitas dari pendidikan yang diperoleh peserta didik kita.

Perempuan secara umum masih menjadi pihak yang rentan mengalami kekerasan di lingkungan pendidikan. Tantangan inilah yang saat ini sedang menjadi salah satu fokus utama kami di Kemendikbudristek, bagaimana menjadikan sekolah dan kampus menjadi ruang belajar yang aman dan nyaman untuk semua peserta didik, terutama pelajar perempuan dan mahasiswi.

> **Tidak ada ketimpangan yang signifikan pada angka partisipasi pendidikan antara perempuan dan laki-laki di semua jenjang pendidikan.**

Bagaimana data kementerian terkait pendidikan kaum perempuan di tiap tingkatannya? Bagaimana jika dibandingkan dengan laki-laki?

Menurut Data Pokok Pendidikan, saat ini secara umum tidak ada ketimpangan yang signifikan pada angka partisipasi pendidikan antara perempuan dan laki-laki di semua jenjang pendidikan. Ini tentunya merupakan hal yang baik dan perlu dijadikan bekal untuk semakin menguatkan inklusivitas dalam lingkungan pendidikan, tidak hanya dalam hal jenis kelamin, tetapi juga aspek-aspek lain seperti latar belakang agama dan budaya.

Bagaimana catatan Kementerian terkait kekerasan di institusi pendidikan, khususnya terhadap perempuan?

Sejak 2020, kami terus memprioritaskan upaya penghapusan tiga dosa besar pendidikan yang meliputi intoleransi, perundungan, dan kekerasan seksual. Ketiga dosa tersebut akarnya adalah kekerasan yang timbul karena ketidakmampuan untuk menghargai dan mencintai perbedaan. Hal ini merupakan respons kami terhadap kasus kekerasan yang masih sering terjadi di lingkungan pendidikan. Untuk kasus perundungan, 2 dari 3 anak usia 13–17 tahun pernah mengalami sedikitnya 1 jenis kekerasan, dimana 3 dari 4 anak tersebut mengalami kekerasan dari temannya sendiri. Sementara itu untuk kasus kekerasan seksual, selama periode 2015–2021 tercatat bahwa kekerasan seksual terjadi di semua jenjang pendidikan dengan kejadian yang paling banyak terjadi di kampus.

Berdasarkan hasil survei yang kami lakukan pada 2020, 77 persen dosen menyatakan di kampusnya pernah terjadi kekerasan seksual, dimana 63 persen di antara mereka memutuskan untuk tidak melaporkannya karena berbagai pertimbangan. Angka tersebut belum mencakup kasus-kasus yang tidak terlaporkan, ini menggarisbawahi urgensi dari hadirnya kebijakan dan pendekatan yang tepat serta strategis untuk memberantasnya.

Apa saja program Kemendikbudristek untuk memastikan bahwa perempuan dapat mengenyam pendidikan tanpa merasakan tindakan kekerasan?

Dengan memprioritaskan pendidikan karakter dan pemberantasan tiga dosa besar pendidikan, kami meluncurkan sejumlah kebijakan dan program yang bertujuan untuk mewujudkan sekolah sebagai lingkungan belajar yang aman dan nyaman untuk semua, khususnya perempuan. Kami telah mengesahkan Permendikbud No. 82 Tahun 2015 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Tindak Kekerasan di Lingkungan Satuan Pendidikan sebagai landasan hukum di jenjang persekolahan. Saat ini kami tengah melakukan revisi atas peraturan tersebut untuk menjawab tantangan-tantangan yang ada saat ini.

Kami juga telah melakukan langkah berani dengan mengesahkan Permendikbudristek No. 30 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Lingkungan Perguruan Tinggi yang mengedepankan pemulihan hak korban kekerasan seksual. Dengan disahkannya peraturan ini, semakin banyak mahasiswa yang berani melaporkan kekerasan yang dialaminya, sehingga pelakunya bisa diproses secara hukum dan mendapatkan konsekuensi yang setimpal dengan tindakannya.

> **Pola pikir yang masih menempatkan perempuan di posisi kedua atau perempuan tidak perlu bersekolah tinggi adalah satu kendala besar yang masih kita hadapi sampai saat ini.**

Apa saja menurut Bapak kendala dan tantangan yang dihadapi perempuan dalam mengenyam pendidikan?

Pola pikir yang masih menempatkan perempuan di posisi kedua atau perempuan tidak perlu bersekolah tinggi adalah satu kendala besar yang masih kita hadapi sampai saat ini. Hal tersebut menjadi salah satu penyebab masih sering terjadinya kekerasan terhadap perempuan di lingkungan pendidikan.

Apa solusi yang dilakukan Kementerian untuk mengatasinya?

Selain dua regulasi yang telah saya sebutkan sebelumnya, Kemendikbudristek melalui

Pusat Penguatan Karakter terus melakukan kampanye terkait nilai-nilai kebangsaan dan Pancasila termasuk toleransi dan kesetaraan, dan juga pentingnya mewujudkan lingkungan pendidikan yang aman dan nyaman untuk semua. Kampanye tersebut kami lakukan melalui pembuatan konten-konten media sosial dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan publik yang melibatkan pakar dan pemengaruh. Strategi ini kami pilih sebagai upaya untuk meningkatkan pemahaman terkait isu kekerasan dan mengajak partisipasi generasi muda dalam menciptakan lingkungan bebas kekerasan.

Bagaimana Bapak melihat UU TPKS yang belum lama ini telah disahkan oleh DPR dalam kaitannya dengan kekerasan terhadap perempuan di institusi pendidikan?

Kami di Kemendikbudristek menyambut gembira dengan hadirnya Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS), yang bertujuan untuk mencegah segala bentuk kekerasan seksual; menangani, melindungi, dan memulihkan Korban; melaksanakan penegakan hukum dan merehabilitasi pelaku; lingkungan tanpa kekerasan seksual; dan menjamin ketidakberulangan kekerasan seksual. Hadirnya dua regulasi, yaitu UU TPKS dan Permendikbudristek No. 30 Tahun 2021 memiliki semangat untuk menjadi katalis yang baik dalam mereformasi pencegahan dan penanganan kasus kekerasan seksual di Indonesia. Namun, agar tujuan tersebut dapat tercapai, dibutuhkan kolaborasi dan gotong royong seluruh pihak agar kekerasan seksual di Indonesia dapat dicegah dan ditangani dengan baik dengan prinsip keadilan bagi korban.

Apakah UU ini dapat memberikan perlindungan yang dibutuhkan oleh perempuan? Atau ada hal lain yang masih belum dicantumkan di dalam UU ini?

Meskipun perempuan secara umum masih menjadi kelompok yang rentan menjadi korban, sebenarnya kekerasan seksual dapat juga dialami oleh laki-laki. Hal ini yang seringkali dikesampingkan dan kurang mendapatkan perhatian. Dalam hal ini, UU TPKS berperan sebagai regulasi makro yang dapat dijadikan rujukan oleh lembaga-lembaga lain dalam menciptakan lingkungan yang bebas dari kekerasan seksual. Sebagaimana Permendikbudristek No. 30 Tahun 2021 yang berlaku untuk ruang lingkup pendidikan tinggi, regulasi yang kami terbitkan ini sifatnya melengkapi UU TPKS.

Apa harapan Bapak terkait dengan perempuan di Indonesia pada masa mendatang?

Perempuan telah dan terus memainkan peran yang sangat penting dan besar dalam kemajuan bangsa dan negara. Sayangnya peran tersebut sering kali kurang diakui dalam sejarah dan perempuan masih sering mendapatkan perlakuan yang tidak setara dengan laki-laki, salah satunya di lingkup lingkungan pendidikan. Saya berharap dengan adanya upaya-upaya untuk menghapus bentuk-bentuk kekerasan di sekolah dan kampus, juga di lingkungan masyarakat Indonesia secara umum, hak semua perempuan di Indonesia terhadap pendidikan yang berkualitas dapat terpenuhi.

BPK saat ini diketuai oleh sosok perempuan dan menjadi yang pertama sepanjang sejarah. Bagaimana Bapak melihat hal itu?

Kami di Kemendikbudristek pun saat ini dipimpin oleh banyak perempuan, mulai dari Sekretaris Jenderal, Inspektur Jenderal, sampai pejabat-pejabat Eselon 2. Hal tersebut menurut saya adalah salah satu bentuk pengakuan dan apresiasi atas kemampuan perempuan sebagai pemimpin, karena selama ini banyak perempuan yang tidak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan dan mengaplikasikan kemampuannya sebagai pemimpin karena ketidakadilan gender. Saya yakin bahwa dengan memberikan kesempatan bagi perempuan untuk memimpin BPK akan banyak perubahan positif yang terjadi, seperti halnya yang terjadi di Kemendikbduristek saat ini.

Apakah ada pesan yang ingin Bapak sampaikan kepada para perempuan di seluruh Indonesia?

Untuk semua perempuan di Indonesia, tetap semangat untuk mengejar cita-cita dan berkontribusi kepada sesama, dengan menjadi diri sendiri. ●

FIENTJE MARITJE SUEBU,
DUTA BESAR RI UNTUK SELANDIA BARU

PEREMPUAN INDONESIA DAPAT TERUS BERKEMBANG DAN BERDAYA

Fientje Maritje Suebu adalah duta besar perempuan pertama asal Papua yang bertugas untuk menjadi duta Indonesia untuk negara sahabat. Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh untuk Selandia Baru merangkap Kepulauan Cook, Niue, Samoa, dan Kerajaan Tonga itu memiliki kisah perjuangan untuk bisa mencapai posisi kariernya saat ini.

Dengan latar belakang anak ketua adat di Papua dan juga seorang perempuan, Fientje berupaya mendobrak berbagai tantangan dengan mengedepankan kerja keras. Kepada *Warta Pemeriksa*, Fientje juga membagikan beberapa pesan kepada para perempuan untuk bisa terus maju ke depan. Berikut petikan wawancaranya.

Bagaimana perjalanan karier Ibu hingga akhirnya menjadi Duta Besar RI untuk Selandia Baru?

Perjalanan karir saya sebagai PNS diplomat itu diawali ketika bergabung dengan Kementerian Luar Negeri pada 1986. Saat itu, namanya masih Departemen Luar Negeri. Selama kurang lebih 36 tahun menjalankan tugas sebagai PNS diplomat, selain bertugas di sejumlah unit di Kementerian Luar Negeri, saya juga berkesempatan ditugaskan di beberapa negara antara lain di Zimbabwe, Belgia, India, Kanada, dan kini di Selandia Baru.

Penempatan saya sebelum di Selandia Baru adalah di KBRI New Delhi, India. Saya ditugaskan ke sana untuk kedua kali pada 2018 dan dipercayakan menjadi Wakil Duta Besar RI untuk India.

Kemudian, pada 12 Januari 2022, saya dilantik oleh Presiden Joko Widodo sebagai Duta Besar Luar Biasa dan berkuasa penuh untuk Selandia Baru merangkap Kepulauan Cook, Niue, Samoa, dan Kerajaan Tonga.

Ibu adalah perempuan pertama asal Papua yang menjadi duta besar Indonesia untuk negara sahabat. Bagaimana Ibu memandang prestasi tersebut?

Tentunya atas penunjukkan ini saya merasa bahagia dan bersyukur. Saya juga bangga bahwa saya bisa mencapai posisi ini, sebuah posisi yang menjadi impian bagi banyak diplomat. Mencapai posisi puncak dalam karier diplomat ini merupakan suatu kehormatan untuk saya.

Dengan latar belakang berasal dari Papua dan juga seorang perempuan, bagaimana Ibu menghadapi tantangan tersebut hingga mencapai posisi karier saat ini?

Yang jelas, tantangan dan kendala itu adalah stereotip atau pandangan umum terhadap orang asli Papua. Itu tantangan pertama. Kemudian, yang kedua adalah waktu untuk bersama dengan keluarga. Karena sebagai diplomat itu kerjanya hampir 24 jam. Tentu itu tantangan untuk kami juga.

Untuk menghadapinya, kita harus menunjukkan bahwa seseorang itu tidak dinilai berdasarkan penampilan luarnya saja atau berdasarkan kondisi sosial ekonomi daerah asalnya. Saya selalu berupaya untuk memberikan yang terbaik, bekerja sesuai aturan, dan menyelesaikan tugas sebaik mungkin.

Terkait waktu bersama keluarga, saya mencoba menyeimbangkan dengan meluangkan waktu cuti untuk jalan-jalan bersama keluarga. Dalam penempatan saya di Belgia dan Kanada, kami menyempatkan untuk *roadtrip* ke beberapa negara tetangga. Kami juga berupaya di akhir pekan untuk bisa berkumpul bersama keluarga atau di hari libur lainnya.

Siapa tokoh atau orang yang berperan dalam keberhasilan Ibu saat ini?

Pihak yang sangat berperan mendukung

kemlu.go.id

■ **Fientje Maritje Suebu**

saya adalah keluarga, secara khusus yaitu orang tua saya. Walaupun saya dibesarkan dalam keluarga Ondoafi (ketua adat), saya adalah anak Ondoafi, itu sangat kuat dengan adat istiadat dan budaya patriarki.

Akan tetapi, bapak saya memandang bahwa pendidikan sangat penting bagi masyarakat. Beliau juga sangat mendorong masyarakat dan kami anak-anaknya untuk terus belajar menimba ilmu.

Beliau menanamkan kerja keras sejak dini. Saya rasa ini menjadi dorongan untuk terus bekerja dan berusaha sebaik mungkin. Setelah saya berkeluarga, dukungan suami dan anak-anak juga memberi semangat baru untuk saya.

Melihat kondisi perempuan Indonesia saat ini, apakah menurut Ibu semangat Kartini sudah terwujud dengan baik di Tanah Air kita?

Saya rasa semangat Kartini itu sudah cukup terasa di Indonesia. Semangat Kartini itu memberdayakan perempuan. Harapan bahwa perempuan bisa mendapatkan kesempatan yang setara dengan laki-laki dan saya rasa kondisi saat ini sudah cukup baik.

Tentu masih banyak pekerjaan rumah kita untuk memastikan bahwa semangat dan impian Kartini dapat terwujud. Mengenai persamaan pendidikan perempuan harus diperlakukan setara dan mendapatkan hak yang sama itu masih perlu terus diperjuangkan.

Apa masalah terbesar perempuan Indonesia yang dihadapi saat ini?

Seperti kita lihat, walaupun zaman sudah semakin modern, banyak perubahan, dan perempuan menduduki posisi-posisi strategis, namun tidak kita pungkiri dalam berbagai aspek kehidupan sosial masih banyak perempuan mengalami ketidakadilan gender. Perempuan sering tidak diuntungkan jika dibandingkan dengan laki-laki.

> **Semoga perempuan Indonesia dapat terus maju, berkembang, berdaya, dan memberikan dampak positif bagi banyak orang. Berkaca dari Selandia Baru, di mana saya saat ini bertugas, negara ini banyak memberikan kesempatan luas kepada perempuan dan keluarga.**

Kalau menurut saya, solusinya yakni kita perlu berkomunikasi. Komunikasi dengan berbagai pihak dan seluruh komponen bangsa.

Belum lama ini, DPR telah mengesahkan Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS). Bagaimana pendapat Ibu terkait undang-undang tersebut?

Ini suatu pencapaian luar biasa dan ini merupakan satu langkah maju menuju penghapusan tindakan kekerasan gender di Indonesia. Hal ini juga menunjukkan kepada dunia keseriusan Indonesia menghadapi isu gender ketika meratifikasi konvensi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan.

Apa harapan Ibu terhadap perempuan Indonesia di masa yang akan datang?

Semoga perempuan Indonesia dapat terus maju, berkembang, berdaya, dan memberikan dampak positif bagi banyak orang. Berkaca dari Selandia Baru, di mana saya saat ini bertugas, negara ini banyak memberikan kesempatan luas kepada perempuan dan keluarga.

Kebijakan-kebijakan dikeluarkan dengan tetap mengetengahkan perlindungan terhadap perempuan. Karena sistem tersebut sudah berjalan baik di sini sehingga dapat kita lihat bahwa Selandia Baru cukup maju dalam kepemimpinan perempuannya. Perempuan berdaya dalam institusi negara seperti gubernur jenderal, perdana menteri, anggota parlemen, menteri-menteri, dan jabatan tinggi lainnya. Saya juga berharap perempuan Indonesia dapat terus percaya diri dan menjadi yang terbaik serta bangga dan tetap menjaga budaya Indonesia.

BPK saat ini diketuai oleh sosok perempuan dan menjadi yang pertama sepanjang sejarah. Bagaimana pandangan Ibu terkait hal ini?

Saya turut bangga dan sangat senang karena semakin banyak perempuan hebat menduduki posisi-posisi strategis dalam pemerintahan. Hal ini menunjukkan bahwa kesetaraan dalam birokrasi nyata dan dapat diwujudkan serta membuktikan juga bahwa pekerjaan di era modern ini tidak melihat pada gender melainkan kapabilitas dan kualitas individu.

Dengan semakin banyaknya diplomat muda saat ini, apa harapan Ibu kepada diplomat perempuan yang akan menjadi penerus ke depan?

Kami di Kementerian Luar Negeri bisa dibilang adalah suatu kementerian yang tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan. Kami di Kementerian Luar Negeri hingga yang muda-muda saat ini sebanyak 50 persennya adalah perempuan. Sehingga, kami dilatih untuk bekerja bersama-sama. Semua bersaing bersama-sama antara laki-laki dan perempuan.

Apa pesan Ibu untuk perempuan-perempuan di Indonesia?

Pesan saya kepada para perempuan, giatlah belajar, gapailah cita-cita, ukir prestasi, dan tetap jaga semangat juang yang tinggi untuk meraihnya. Yang membatasi dirimu hanyalah dirimu, bukan orang lain. Tetap ingat untuk tetap baik dan rendah hati. ●

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 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.

Penanganan ruangan

- Semprot ruangan dengan disinfektan aerosol agar daya tebarnya 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.

MENGELOLA MEDIA SOSIAL SEBAGAI SARANA INFORMASI

Titik balik dari pengelolaan media sosial Kemendikbudristek mulai dilakukan pada tahun 2014 hingga 2015.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) meraih penghargaan Terbaik ke-3 kategori media sosial dalam Anugerah Media Humas (AMH) 2021. Capaian yang diraih Tim Media Sosial Kemendikbudristek tidak diraih hanya dalam waktu sesaat.

Menurut Plt. Kepala Biro Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat Kemendikbudristek, Anang Ristanto, butuh waktu panjang untuk bisa meraih penghargaan dan menampilkan media sosial interaktif seperti saat ini. Bila dirunut, menurut Anang, Kemendikbudristek mulai menjadikan media sosial sebagai wadah baru untuk menyampaikan informasi pada awal 2010.

"Pada awalnya kita mulai dari Facebook, lalu Twitter. Pada saat itu kita memandang media sosial itu akan menjadi media baru kita, sebagai media untuk berbagi informasi, maupun menerima aspirasi dari masyarakat. Tapi di awal 2010 sampai pertengahan 2012 itu kita sifatnya masih komunikasi satu arah, hanya menyampaikan informasi-informasi saja, kita tidak menerima aspirasi," ungkap dia kepada *Warta Pemeriksa*.

Titik balik dari pengelolaan media sosial Kemendikbudristek mulai dilakukan pada tahun 2014 hingga 2015. Ketika itu, lewat semangat baru yang juga didengungkan Presiden Joko Widodo, bahwa Kementerian-Lembaga diwajibkan untuk menerima aspirasi dari masyarakat. Artinya, Presiden Jokowi meminta Kementerian dan Lembaga, termasuk

■ **Anang Ristanto**

Kemendikbudristek tidak hanya berkomunikasi secara satu arah. "Sehingga bagi Kemendikbudristek selain menjalankan perintah Presiden, media sosial juga menjadi kanal yang sangat efektif untuk menyebarluaskan informasi dan menangkap informasi-informasi dari masyarakat," katanya.

Dia menambahkan, media sosial juga amat efektif dan penting di masa keterbukaan informasi dan mobilitas masyarakat yang cukup tinggi. Lagipula, salah satu pemangku kepentingan di ruang lingkup Kemendikbudristek adalah orang tua dan siswa/mahasiswa. dimana kesehariannya menggunakan gawai kemanapun dan kapanpun, jadi sangat penting untuk menyebarluaskan informasi-informasi maupun kebijakan-kebijakan yang ada di kemendikbudristek.

Saat ini Kemendikbudrisetk mencoba mengembangkan berbagai platform media sosial yang ada seperti Facebook dan Twitter, juga Instagram, Tiktok dan Youtube. Alasannya tiap-tiap media sosial memiliki pengikut atau *follower* dengan kebiasaan hingga umur serta tingkat pendidikan yang berbeda.

Dalam setiap informasinya, pihaknya fokus pada kebijakan kementerian dan juga pengetahuan umum. Tidak hanya itu, pihaknya juga memberikan hiburan lewat konten-konten yang telah dibuat.

"Tapi konten di dalamnya kami kemas dengan pendidikan karakter, pendidikan budi pekerti dan sebagainya," ucap dia.

Karena komunikasinya dua arah, maka tim media sosial juga menerima berbagai pertanyaan dari masyarakat. Oleh karena itu tim media sosial Kemendikbudristek diberi pembekalan terlebih dahulu.

Pembekalan itu, antara lain, pertama jangan *baper* dalam menggunakan media sosial. Dalam menjawab berbagai pertanyaan, tim media sosial wajib sabar dan berkepala dingin dan dilarang keras membawa emosi.

Alasannya tentu saja selain sebagai media pemerintah, medsos Kemendikbudristek juga sebagai wadah pendidikan. Tentu yang memberikan aspirasi adalah anak-anak sekolah, orang tua, yang berkomentar positif dan negatif tetap ditampung sebagai masukan dalam pengambilan kebijakan.

"Karena pendidikan tanpa ada partisipasi dari semua pihak, tentu saja, ya kita tidak bisa bekerja sendiri. Kita perlu gotong-royong, salah satu kanalnya ya media sosial ini," paparnya.

Dari sisi SDM, ungkap dia, untuk pengelola media sosial ini ada enam orang, dan disupervisi oleh koordinator publikasi. Jadi, setiap orang memegang akun sendiri. Ada yang mengelola Facebook sendiri, Twitter sendiri, Instagram pegang sendiri, sehingga jadi lebih konsentrasi.

Hal ini juga termasuk dalam merencanakan konten yang akan diunggah. Ini juga masing-masing membuatnya. Tetapi keputusan tetap ada tim media sosial.

Konten-konten di medsos Kemendikbudristek juga selama tujuh hari tidak pernah kosong. Karena semuanya sudah disiapkan tim medsos selama lima hari kerja.

Hanya saja bila ada informasi yang amat urgen, tim medsos wajib langsung mengunggah sesuai yang diarahkan tim supervisi. Bisa dibilang, ungkap dia, tim medsos sebenarnya bekerja selama tujuh hari nonstop. ●

pikisuperstar-freepik

KERTABUMI RECYCLING CENTER

SOCIAL ENTERPRISE YANG MENGOLAH SAMPAH JADI PRODUK BERNILAI

Kertabumi telah memiliki 107 unit Bank Sampah yang kebanyakan berada di wilayah Jabodetabek. Sampah diolah untuk dijadikan souvenir, furnitur, hingga keperluan konstruksi.

Berawal dari tiga orang yang resah dengan kondisi lingkungan pada 2017, Kertabumi *Recycling Center* kini telah menjadi *social enterprise* yang beranggotakan 1.000 orang. Melalui program kewirausahaan sosial yang dijalankan, Kertabumi *Recycling Center* mengajak masyarakat di 47 kota untuk menjaga lingkungan dengan mengolah sampah dan mendaur ulang menjadi produk bernilai.

Salah satu pendiri Kertabumi *Recycling Center*, Iqbal Alexander menceritakan, nama Kertabumi berasal dari bahasa Sansekerta yang bermakna prajurit. "Ini merupakan perwujudan dari rasa keresahan kita, mau *bikin* satu platform supaya bisa melakukan perubahan, jadi kita bentuk Kertabumi," kata Iqbal kepada *Warta Pemeriksa*, belum lama ini.

Iqbal dan dua pendiri lainnya pun memulai Kertabumi dari sebuah komunitas yang terbentuk pada 3 Juni 2017. Aksi mereka dimulai dengan membersihkan sampah di pantai, jalan, dan banyak lokasi lainnya. Setelahnya, banyak kegiatan yang dilakukan, terutama dengan menggandeng pihak swasta dan pemerintah.

Para pendiri lalu memutar otak bagaimana agar organisasi atau komunitas bisa tetap berjalan tanpa bergantung kepada sponsor. Dari situlah ketiganya membentuk sebuah divisi bisnis. Divisi bisnis tidak hanya berjalan pada sisi konservasi, namun juga *waste engineering* hing-

ga teknologi pangan dengan mengedepankan konsep *sustainability* atau berkelanjutan.

"Jadi kami memberikan nyawa untuk sampah. Kami punya juga lini produk, ada *waste to souvenir*, ada *waste to furniture*, ada *waste to construction*. Jadi kalo souvenir, kita membuat tas dan sebagainya untuk *merchandise* perusahaan. Kalau furnitur kami membaut meja dan bangku. Adapun *construction* kami membuat batu bata atau *conblock*.

Intinya, kata dia, Kertabumi membuat produk baru dari sampah yang durabilitasnya tinggi agar bisa dipakai bertahun-tahun. "Bahkan lebih lama, karena tahan air dan tahan rayap," tutur dia.

Pihaknya pun kini telah memiliki para penerima manfaat. Ada dua kelompok penerima manfaat. Pertama, warga yang tidak memiliki akses ke *waste management* menjadi memiliki akses, misalnya ke bank sampah. Khusus bank sampah, Kertabumi telah memiliki 107 unit lokasi pengolahan.

"Kami punya 107 bank sampah, dan sekitar 30 persennya di Jabodetabek. Kami ada di 47 kota. Terjauh kita ada di NTT, ada di Makassar, di Sumatera," katanya.

Adapun penerima manfaat kedua adalah warga yang mendapat insentif ekonomi dari sampah. Ia mengatakan, sampah yang warga kumpulkan ditukarkan ke unit-unit Kertabumi, yang mana per 1 kilogram botol plastik dihargai sebesar Rp10 ribu. Menurut dia, saat ini ada 20 ribu penerima manfaat yang kebanyakan berasal dari Jabodetabek.

Dia menambahkan, Kertabumi juga mengedukasi masyarakat untuk mengumpulkan minyak jelantah. Sebab, minyak jelantah juga bernilai ekonomi karena bisa diolah untuk menjadi biodiesel.

Harganya pun terbilang tinggi, yaitu 1 liter bisa mencapai Rp7 ribu. "Warga kekurangan angka Rp7 ribu bisa untuk makan satu orang, jadi bisa sangat berarti," tutur dia. Minyak jelantah juga bisa diolah menjadi sabun dan lilin.

Dalam hal pengumpulan, Social Enterprise Kertabumi juga terpengaruh dampak pandemi Covid-19. Ia menyebut salah satu unit bisnisnya ada yang memiliki kerja sama dengan perusahaan lain untuk pengambilan sampah. Hanya saja, karena kebijakan bekerja dari rumah, maka tidak ada sampah yang bisa diambil di kantor-kantor perusahaan tersebut.

Walaupun berkurang, ternyata pandemi membawa dampak positif lainnya. Ia menyebut orang jadi memperhatikan lingkungan dan mulai rajin melakukan daur ulang. Sehingga, ada semakin banyak masyarakat yang membuang sampah di Bank Sampah Kertabumi.

"Jadi secara profit menurun walaupun masih aman, tapi secara benefit makin banyak banget penambahan nasabah kami meningkat, jumlah orang di bank sampah yang kami kumpulkan meningkat, jadi sebenernya masih oke," ucap dia.

Menjadi *Social Enterprise*

Meski menilai perubahan dari komunitas menjadi *social enterprise* adalah loncatan besar, namun menurut Iqbal, ia dan para pendiri lainnya sempat merasa kesulitan dan bahkan tertantang. Ia menceritakan, semua pendiri dan anggota tidak memiliki latar belakang bisnis, sehingga mereka harus belajar secara otodidak untuk menjalankan Kertabumi *Recycling Center*.

Untuk bisa berkembang dan membawa pengaruh lebih luas, ia dan rekan-rekannya bekerja keras untuk meningkatkan kemampuan.

"Jadi untuk bisa membuat model bisnis. struktur harga, strategi pemasaran, *marketing strategic*, semua ilmunya kita belajar selama empat tahun, belajarnya juga autodidak, kita lebih ke praktik-praktik bisnis yang profesional. Tapi kami *enggak* mau orang pakai jasa kami karena kasihan. Kami maunya mereka mendukung karena profesional. Jadi naik kelaslah itu dari aktivis jadi pebisnis sosial."

Perubahan ini membawa dampak positif karena membuat Kertabumi lebih independen. Kedua, Kertabumi sebagai komunitas hanya bersifat *voluntary*, sehingga orang bisa datang dan pergi yang artinya tidak membawa dampak maksimal. Adapun setelah menjadi *social enterprise*, bisa memiliki dana sendiri untuk menggaji dan anggota bisa bekerja *full time*.

"Dampaknya juga jadi lebih besar. Awalnya kami hanya membersihkan, sekarang bisa mendaur ulang sampah, bisa membangun bank sampah, bisa memperluas lagi titiknya. Awalnya di Jakarta, sekarang kita sudah ada di 47 kota. Awalnya kita hanya mengumpulkan sampah 10 kg setiap bulan, sekarang sudah 100 ton setiap bulan. Awalnya hanya 20 orang penerima manfaatnya, sekarang 20 ribu orang penerima manfaatnya, jadi semakin berkembang," ungkap dia.

Kesadaran masyarakat

Sepanjang lima tahun melakukan sosialisasi dan pendidikan terkait sampah, Iqbal mengakui perubahan yang amat sulit dilakukan adalah mengenai tingkat kesadaran masyarakat.

"Walaupun kami sudah berikan aksesnya, setiap Senin kami *pick up* yang sampah organiknya, tapi tetap saja mereka juga tidak mau pilah sampah, atau masih buang sampah sembarangan."

Jadi sebenarnya yang menjadi tantangan besar dalam urusan sampah adalah bagaimana mengubah paradigma atau kesadaran masyarakat. Atas alasan itu Kertabumi fokus pada siapa saja yang mau berubah.

Menurut dia, Kertabumi juga berfokus pada pembentukan bank sampah dengan mengandalkan kelompok warga, seperti ibu pengajian dan karang taruna. Ketika masyarakat mengetahui bahwa mengolah sampah menghasilkan uang, maka masyarakat pun rajin untuk menyetorkan sampah di Bank Sampah Kertabumi.

"Jadi kita tidak melakukan sosialisasi yang *mainstream* karena kurang efektif. Kami sosialisasikan dengan jasa dan produk yang kami buat, supaya masyarakat mau melihat itu. Walaupun memang misalnya 1 bank sampah di tingkat RW, mungkin maksimal hanya 30 persen saja yang akan menjadi nasabah," tutur dia.

Berkaca dari pengalamannya. Iqbal pun menilai bahwa aktivis lingkungan bisa menjadi profesi atau bahkan pebisnis. Isu lingkungan pun ada di sekitar kita, sehingga mudah untuk dijadikan lahan bisnis sambil memperbaiki kondisi alam.

"Bagi yang baru mau mulai atau bingung, cari saja isu lingkungan yang paling relevan, tidak harus selalu isu global. Misalnya di lingkungan terdekat ada isu pencemaran sungai, itu bisa dijadikan satu solusi social bisnis untuk kalian berkarier sambol bisa memberikan solusi lingkungan bagi masyarakat," pungkas Iqbal. ●

LANGKAH ECC SDM BPK KELOLA KESEHATAN MENTAL PEGAWAI

Kesehatan mental amat terkait dengan kemampuan individu untuk meningkatkan potensi, bekerja produktif, hingga memberikan kontribusi kepada komunitasnya.

■ **Dadang Ahmad Rifai**

> **ECC merupakan wadah yang dibentuk dan dikelola Biro SDM BPK melalui Subbagian Konsultasi pada Bagian Kesejahteraan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis bagi pegawai pelaksana BPK.**

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sadar benar kunci utama perkembangan sebuah lembaga adalah sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Atas dasar itu, BPK tidak hanya meningkatkan *skill* pegawai, namun juga menjaga dan memperhatikan kesehatan para pegawai.

Menurut Kepala Biro SDM BPK Dadang Ahmad Rifai, kesehatan yang dimaksud tidak saja fisik, namun juga mental dan kesejahteraan sosial. Ini karena kesehatan mental terkait dengan kemampuan individu untuk meningkatkan potensi, dapat mengatasi tekanan kehidupan yang normal, dapat bekerja secara produktif, dan mampu memberikan kontribusi kepada komunitasnya.

BPK sejak 15 Juli 2010 pun membentuk Employee Care Center (ECC). "ECC merupakan wadah yang dibentuk dan dikelola Biro SDM BPK melalui Subbagian Konsultasi pada Bagian Kesejahteraan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis bagi pegawai pelaksana BPK," ungkap dia kepada *Warta Pemeriksa*.

ECC memiliki tiga layanan utama yaitu konseling, edukasi psikologis, dan pendampingan psikologis di persidangan.

Konseling ECC adalah layanan yang disediakan oleh Biro SDM untuk mendukung program bimbingan dan penyuluhan pegawai di lingkungan BPK dengan praktik konseling secara *self referral* dan rujukan atasan/unit kerja. Sementara, edukasi psikologis adalah pelayanan bimbingan dan penyuluhan yang bersifat inisiatif preventif atau

pencegahan sebelum munculnya permasalahan baik di unit kerja ataupun pribadi pegawai.

"Bentuk layanan ini lebih kepada pengembangan diri dan *self-awareness* para pegawai dengan materi yang relevan terhadap *work life balance*," tutur dia.

Kegiatan edukasi psikologis dapat berbentuk seminar, mini seminar, *sharing time*, *morning talk, talkshow*, ataupun *workshop*. Selain itu, kegiatan pendampingan juga dilakukan bagi pemberi keterangan ahli/saksi di lingkungan BPK dalam proses peradilan, kegiatan ini biasa disebut dengan pendampingan psikologis.

Berdasarkan Keputusan Sekjen BPK No. 206/K/X-XIII.2/3/2013 tentang Pedoman Pendampingan Psikologis Bagi Pemberi keterangan Ahli/Saksi Di Lingkungan BPK, pendampingan psikologis adalah serangkaian tugas dan kewenangan Biro SDM melalui Konselor Internal dan Konselor Eksternal dalam memberikan dukungan psikologis. Dukungan ini berikan khususnya kepada anggota BPK, pelaksana BPK, dan/atau pihak lain yang bekerja untuk dan atas nama BPK. dalam memberikan Keterangan Ahli/Saksi dalam proses peradilan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan kewenangan BPK.

Dadang menambahkan, untuk memperluas cakupan layanan, di tahun 2019, BPK meresmikan tiga Layanan ECC Regional.

Pertama, ECC Regional Barat berada di Kota Medan, tepatnya di Kantor BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Utara. ECC Barat melayani konseling bagi seluruh pegawai BPK Perwakilan di pulau Sumatera dan sekitarnya.

Kedua, ECC Regional Tengah di Kota Yogyakarta, Kantor BPK Perwakilan Provinsi DI Yogyakarta yang memberikan layanan kepada seluruh pegawai BPK Perwakilan yang berada di pulau Jawa, Nusa Tenggara, Bali, Kalimantan.

Sedangkan ketiga, ECC Regional Timur di Kota Makassar, Kantor BPK Perwakilan Sulawesi Selatan yang memberikan layanan kepada seluruh pegawai BPK Perwakilan yang berada di pulau Sulawesi, Maluku dan Papua.

"Dengan adanya ECC Regional tersebut maka pegawai semakin dekat dan mudah untuk memanfaatkan layanan yang diberikan ECC," ungkapnya.

Tetap melayani di masa pandemi

Sementara itu, Pandemi Covid-19 telah mengubah kebiasaan setiap orang. Perubahan itu membutuhkan proses untuk beradaptasi dengan kebiasaan baru. Ada yang cepat beradaptasi dan ada pula yang tidak mudah untuk beradaptasi dengan kebiasaan baru. Sehingga, di dalam proses adaptasi tersebut muncul perasaan negatif yang dirasakan, terutama di hari kerja di masa pandemi.

pch.vector - freepik

Beberapa perasaan negatif yang ditengarai muncul karena pandemi Covid-19 yaitu bosan berada di rumah, rasa jenuh, dan ketidakbahagiaan bertugas jauh dari rumah.

Selain itu, beberapa isu yang muncul terkait pelaksanaan multiperan di rumah antara lain kesulitan membagi waktu bagi wanita bekerja yang juga menjalankan peran domestik, kesulitan menjaga keinginan untuk berolahraga di rumah, isu bagaimana agar bisa tetap bekerja dengan baik dan produktif. Selama masa pandemi Covid-19, ECC tetap memberikan pelayanan kepada pegawai, baik secara daring maupun luring.

Namun, ECC SDM mengakui bahwa terdapat peningkatan konseling pegawai dari 2017 sampai dengan 2021, peningkatan jumlah konseling yang cukup signifikan pada tahun 2018, yaitu 61 persen dan peningkatan jumlah sesi konseling yang cukup signifikan pada tahun 2019 dengan 31 persen. Sedangkan penurunan konseling yang signifikan pada tahun 2021 yaitu minus 47 persen.

"Berdasarkan data yang telah disampaikan, bahwa pada tahun 2018 pegawai mulai memahami manfaat dari ECC dan menggunakan ECC sebagai tempat untuk membantu memecahkan permasalahan yang dialami oleh pegawai," ucap dia.

Pada 2020 dan 2021 saat pandemi masih dalam tingkat mengkhawatirkan. pegawai BPK juga ikut merasakan kecemasan atas pandemi tersebut. Namun demikian, berdasarkan data statistik kuantitas, pegawai yang melakukan konseling pada 2020 turun sebesar 21 persen dan l 2021 turun sebesar 47 persen. Hal ini disebabkan keengganan pegawai untuk melakukan konseling secara daring, khususnya mengingat sistem kerja menyesuaikan dengan kondisi Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Sebagian pegawai merasa kurang nyaman apabila melakukan konsultasi secara daring dan juga terkait kerahasian pribadi (privasi).

Lalu pada awal 2022 saat kondisi pandemi Covid-19 mulai terkendali, pegawai BPK yang mengalami kecemasan mulai berkurang. Hal ini tercermin berdasarkan jumlah pegawai yang konsultasi. Namun demikian, terdapat beberapa pegawai yang mempunyai trauma tersendiri atas pandemi tersebut sehingga memerlukan pendampingan yang lebih panjang untuk membantu menghilangkan kecemasannya.

Untuk mengantisipasi pegawai yang memiliki permasalahan selama masa pandemi namun

> **Berdasarkan data disampaikan bahwa pada tahun 2018 pegawai mulai memahami manfaat dari ECC dan menggunakan ECC sebagai tempat untuk membantu memecahkan permasalahan yang dialami oleh pegawai.**

enggan melakukan konsultasi secara daring, ECC pun melaksanakan kegiatan edukasi psikologis kepada pegawai BPK yang dikemas dalam bentuk *sharing time* dengan tema yang memotivasi pegawai di masa pandemi Covid-19.

Program-program yang telah dilakukan oleh ECC selama pandemi juga perlu dikembangkan pada program selanjutnya yang berfokus pada adaptasi pegawai untuk menyesuaikan dengan perubahan-perubahan yang ada pada organisasi mengenai sistem kerja dan lain sebagainya. Perubahan tersebut juga merupakan wujud munculnya era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) yang disebabkan oleh tantangan, perubahan situasi kerja, perubahan interaksi dengan entitas/*stakeholder* dan juga perkembangan teknologi informasi menjadi faktor kunci di setiap aktivitas kerja.

Hal inilah yang dapat mengarahkan kepada ketidakhadiran/*absenteeism*, stress, hingga gangguan mental. Tindakan preventif yang dilakukan, adalah melaksanakan kegiatan edukasi sebagai pembekalan mengenai kesehatan mental pada pegawai.

Metode daring untuk kegiatan konseling dilanjutkan dan didukung dengan *link* melalui SISDM. Metode daring ini direncanakan akan memanfaatkan teknologi informasi dengan mengembangkan aplikasi e-Konseling dalam bentuk aplikasi. Nantinya pegawai dapat mengakses layanan ECC melalui aplikasi tersebut dan ECC juga dapat memanfaatkan untuk basis data.

Keluhan pegawai

Dadang menyatakan, selama ini layanan konseling di BPK terbagi menjadi 3 tema besar, yaitu perkawinan dan keluarga, pekerjaan, serta keluhan fisik/psikologis. Persentase terbanyak pegawai yang datang secara *self-referral* adalah

tema perkawinan dan keluarga bahkan hingga 40 persen. Sementara, tema pekerjaan mencapai 31 persen dan gejala (atas keluhan) psikologis dan fisik mencapai 29 persen.

Gangguan berat

Dadang mengatakan, apabila ada pegawai dengan gangguan klinis yang berat dan setelah dilaksanakan beragam intervensi sebelumnya namun hasilnya tidak membaik, maka acuan pengelolaannya kembali pada Undang-Undang Manajemen ASN terkait kesehatan ASN. ECC melalui penanganan khusus telah mengadakan pendampingan intensif bagi pegawai dengan gangguan atau masalah klinis berat dengan penatalaksanaan rekomendasi dari psikiater maupun psikolog.

Bentuk penatalaksanaannya dapat berupa farmakologi dan juga psikoterapi. Jika dalam kurun waktu 4 kali 6 bulan belum ada perubahan, maka sesuai SOP yang ada dapat, diajukan ke MPK (Majelis Penguji Kesehatan) Kementerian Kesehatan RI untuk mendapatkan pertimbangan keputusan apakah pegawai tersebut masih dapat/mampu atau tidak untuk bekerja.

Dadang mengatakan, bagi pegawai yang ingin melakukan konsultasi, dapat mengunjungi layanan ECC di Gedung Arsip lantai 4 di kantor pusat serta tiga layanan ECC Regional.

Melalui ketiga regional dan dengan melalui media digital seperti *whatsapp group* disampaikan informasi mengenai layanan konseling serta informasi kegiatan edukasi psikologis yang dilaksanakan secara berkala.

Selain itu, ECC juga memberikan pembekalan psikologis pemeriksaan (baik sebelum maupun setelah pemeriksaan) kepada setiap satker, termasuk BPK Perwakilan yang membutuhkan. ●

Mengikuti perkembangan di masyarakat, *Warta Pemeriksa* kini sepenuhnya menggunakan platform digital. Pembaca dapat menikmati informasi yang kami sajikan melalui *Warta Pemeriksa Digital*. Kami juga tetap menawarkan pengalaman membaca majalah dalam format *e-magazine* yang dapat diakses dari laman resmi BPK dan *Warta Pemeriksa*.

DUA ANGGOTA BPK TERPILIH UCAPKAN SUMPAH JABATAN

Isma Yatun dan Haerul Saleh ditetapkan dalam Rapat Paripurna DPR pada 29 Maret 2022.

Dua Anggota Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terpilih periode jabatan 2022-2027 mengucapkan sumpah jabatan di Gedung Mahkamah Agung, di Jakarta, pada Selasa (19/4). Dua Anggota BPK tersebut adalah Isma Yatun dan Haerul Saleh.

Pengambilan sumpah jabatan Anggota BPK tersebut dipimpin oleh Ketua Mahkamah Agung, Muhammad Syarifuddin dan disaksikan oleh para pimpinan BPK, pimpinan kementerian/lembaga, dan pelaksana di lingkungan BPK. Pengambilan sumpah jabatan Anggota BPK periode jabatan 2022-2027 dilakukan berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 42/P Tahun 2022 tentang Peresmian Anggota BPK.

Isma Yatun dan Haerul Saleh ditetapkan dalam Rapat Paripurna DPR pada 29 Maret 2022. Sebelum ditetapkan, pada 18 Maret 2022, Komisi XI DPR RI mengambil keputusan terhadap 13 orang calon anggota BPK dengan dasar hasil pemungutan suara terbanyak. Melalui hasil pemungutan suara tersebut, Isma Yatun memperoleh 46 suara dan Haerul Saleh memperoleh 37 suara.

Kedua Anggota BPK terpilih itu menggantikan Anggota BPK yang berakhir masa jabatannya, yaitu Agung Firman Sampurna (Ketua merangkap Anggota BPK) dan Isma Yatun (Anggota BPK). Dalam hal ini, Isma Yatun kembali terpilih dan memasuki periode jabatan kedua sebagai Anggota BPK.

Setelah pengambilan sumpah jabatan, kedua Anggota BPK tersebut akan segera melaksanakan tugasnya bersama pimpinan BPK lainnya, yaitu Agus Joko Pramono, Hendra Susanto, Pius Lustrilanang, Achsanul Qosasi, Nyoman Adhi Suryadnyana, dan Daniel Lumban Tobing.

Menurut Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan, pemilihan Ketua dan Wakil Ketua BPK akan dilakukan dalam Sidang Anggota BPK. Setelah itu, Ketua dan Wakil Ketua BPK terpilih akan mengucapkan sumpah atau janji dipandu oleh Ketua MA. ●

ISMA YATUN DAN AGUS JOKO PRAMONO RESMI JADI KETUA DAN WAKIL KETUA BPK

Ketua dan Wakil Ketua BPK dipilih berdasarkan musyawarah dan mufakat dalam Sidang Anggota BPK yang dituangkan dalam Keputusan BPK Nomor 2/K/I-XIII.2/4/2022.

Isma Yatun dan Agus Joko Pramono resmi menjadi Ketua dan Wakil Ketua Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Hal itu berlaku usai keduanya mengucapkan sumpah jabatan dan janji di Gedung Mahkamah Agung, Jakarta Pusat, Kamis (21/4).

Pengambilan sumpah jabatan Ketua dan Wakil Ketua BPK dipandu oleh Ketua Mahkamah Agung, Muhammad Syarifuddin. Pengambilan sumpah dilaksanakan berdasarkan Pasal 16 ayat (2) Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang BPK.

Pengucapan sumpah jabatan ini disaksikan oleh para Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara (Anggota BPK) serta pelaksana di lingkungan BPK yang meliputi pejabat struktural dan fungsional. Tampak hadir pula para undangan lainnya, seperti pimpinan BPK periode sebelumnya, anggota DPR RI, dan pimpinan kementerian/lembaga.

> **Isma Yatun menggantikan Ketua BPK sebelumnya, Agung Firman Sampurna yang masa jabatannya telah berakhir.**

Isma Yatun menggantikan Ketua BPK sebelumnya, Agung Firman Sampurna yang masa jabatannya telah berakhir. Isma Yatun sebelumnya pernah menjadi Anggota V BPK (April 2017-Oktober 2019), dan Anggota IV BPK (Oktober 2019-April 2022). Sedangkan Agus Joko Pramono pernah menjabat sebagai Anggota III BPK (Agustus 2013-Oktober 2014), Anggota II BPK (Oktober 2014-Oktober 2019), dan Wakil Ketua BPK (Oktober 2019-April 2022).

Ketua dan Wakil Ketua BPK dipilih berdasarkan musyawarah dan mufakat dalam Sidang Anggota BPK yang dituangkan dalam Keputusan BPK Nomor 2/K/I-XIII.2/4/2022. Selain memilih Ketua dan Wakil Ketua, sidang tersebut juga menetapkan pembagian tugas dan wewenang Ketua, Wakil Ketua, serta Anggota I sampai dengan VII. ●

Pembagian Tugas dan Wewenang Anggota BPK

ISMA YATUN

Ketua BPK

AGUS JOKO PRAMONO

Wakil Ketua BPK

NYOMAN ADHI SURYADNYANA

Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara/Anggota I BPK

DANIEL LUMBAN TOBING

Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara/Anggota II BPK

ACHSANUL QOSASI

Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara/Anggota III BPK

HAERUL SALEH

Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara/Anggota IV BPK

ISMA YATUN

Plt Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara/Anggota V BPK

PIUS LUSTRILANANG

Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara/Anggota VI BPK

HENDRA SUSANTO

Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara/Anggota VII BPK

■ **Isma Yatun**

ISMA YATUN UCAPKAN TERIMA KASIH KEPADA KETUA BPK SEBELUMNYA

Pada kesempatan itu, Agung juga berkesempatan untuk melakukan penyerahan memori akhir jabatan Ketua BPK periode 2019-2022.

Ketua Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terpilih Isma Yatun mengucapkan terima kasih kepada Ketua BPK sebelumnya, Agung Firman Sampurna yang masa jabatannya telah berakhir. Ucapan terima kasih itu disampaikan pada acara serah terima jabatan Ketua BPK sekaligus penyerahan memori akhir jabatan Ketua BPK periode 2019-2022.

"Dengan penuh rasa hormat saya sampaikan terima kasih mendalam atas karya dan dedikasi Bapak Agung selama menjadi pemimpin di BPK. Selama memimpin BPK, baik sebagai Anggota maupun Ketua, beliau menunjukkan etos kerja dan profesionalisme yang luar biasa," ujar Isma pada Jumat (22/4).

Selain itu, kata dia, Agung juga mencontohkan *resilient leadership* ketika menjadi nahkoda BPK dalam keadaan penuh ketidakpastian, seperti pada saat pandemi Covid-19 saat ini. Dalam keadaan tersulit sekalipun, Agung disebut banyak menelurkan gagasan dan terobosan dalam membawa BPK sebagai institusi yang lebih profesional, berwibawa, dan dipercaya di nasional maupun internasional.

"Salah satu *legacy* beliau adalah *foresight* BPK. Sehingga kita menjadi SAI pertama di Asia Tenggara dan ke-12 di dunia yang memiliki komprehensif setinggi ini," ujar Isma.

Pencapaian lainnya adalah BPK juga terlibat aktif dalam lingkup internasional. Mulai dari ASEANSAI, ASOSAI, INTOSAI, dan pemeriksaan organisasi yang berada di lingkup PBB. "Tanpa Bapak Agung, semua ini tentu tidak dapat terwujud," papar dia.

Pada kesempatan itu, Isma juga menyambut kedatangan Anggota BPK terpilih yang akan membidangi AKN IV, yaitu Haerul Saleh. "Selamat datang di keluarga besar BPK. Terimalah sambutan hangat dan harapan kami agar Pak Haerul dapat mengemban amanah ini dengan penuh dedikasi, seperti yang telah dilakukan oleh Bapak Agung. Sehingga bersama kita mampu mewujudkan BPK yang lebih baik," ungkap dia.

Dia pun menambahkan, "Sesungguhnya perpisahan ini hanya untuk sementara saja. Karena sejatinya kita terikat dalam semangat yang sama, yaitu semangat membangun bangsa menjadi lebih baik, makmur, dan sejahtera untuk rakyat Indonesia di mana pun berada".

Menutup ucapannya, Isma pun kembali mengucapkan terima kasih kepada Agung atas kerja keras, dedikasi, dan kepemimpinan selama ini. "Insya Allah, kami akan melanjutkan amanah dan perjuangan yang telah Bapak Agung torehkan untuk mewujudkan harapan bagi BPK dan Indonesia yang lebih baik, akuntabel, dan lebih tangguh," tegas Isma.

Pada kesempatan itu, Agung juga berkesempatan untuk melakukan penyerahan memori akhir jabatan Ketua BPK periode 2019-2022. Dia menjelaskan, memori akhir jabatan adalah akuntabilitas akhir seorang pejabat publik.

Instrumen ini disebutnya menjadi sarana pertukaran informasi bagi pejabat yang telah purnabakti dan yang akan memulai pengabdiannya. Ini merupakan kesempatan bagi pejabat yang telah merampungkan masa tugas untuk menjelaskan apa yang telah, sedang, dan akan dikerjakan.

"Suatu instrumen yang tidak saja menjelaskan akuntabilitas dan kinerja, tetapi merupakan bahan awal bagi pejabat yang baru, darimana ia akan memulai dan kemana ia akan mengarah," kata Agung.

■ **Agung Firman Sampurna**

■ Serah terima jabatan Ketua BPK

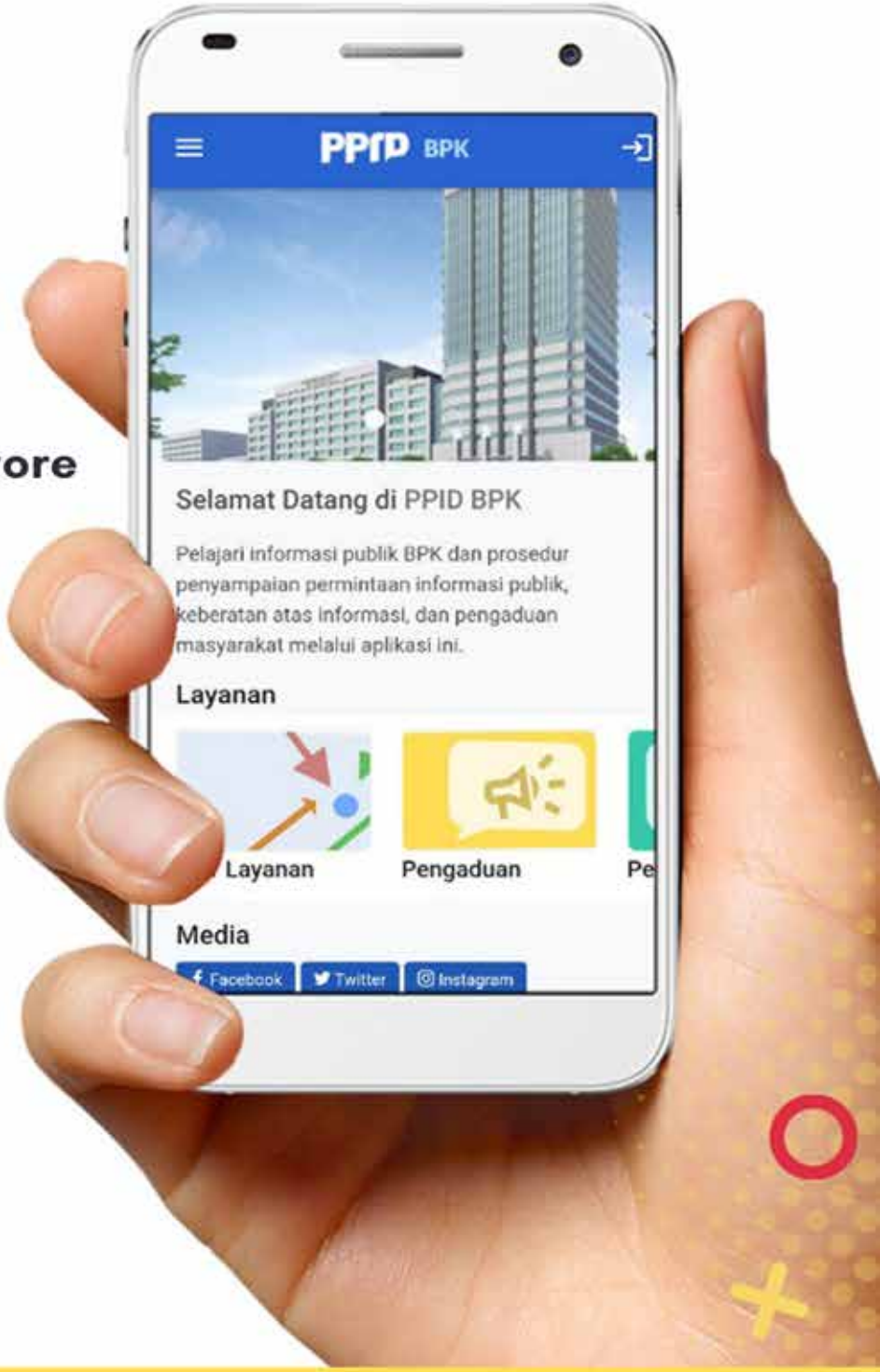
Karena memulai kepemimpinan di berbagai portofolio, Agung pun mengulas kembali masa-masa awal kepemimpinan di BPK. Dia menyebutnya sebagai suatu uraian yang menjelaskan bagaimana karakter kepemimpinan di lembaga ini terbentuk.

"Sebagai penutup perkenankan kami mengakhiri sambutan terakhir ini dengan pesan, selalu ambilah yang terbaik dan jadikan lebih baik lagi (*take the best and make it better*). Jangan lupa senantiasa memberi tanpa mengingat dan menerima tanpa melupakan. Untuk BPK yang lebih baik. Untuk Indonesia yang lebih baik," papar Agung. ●

■ Pimpinan BPK RI di acara serah terima jabatan Ketua BPK sekaligus penyerahan memori akhir jabatan Ketua BPK periode 2019-2022.

www.bpk.go.id

Permintaan Informasi & Pengaduan Masyarakat Lebih Mudah Pakai PPID BPK Mobile



Segera Unduh di Playstore

BPKawan!!

SADARKAH KITA, KALAU KITA SEDANG DIAWASI SEKARANG

■ OLEH **ANDI WIRA ALAMSYAH**
KEPALA SUB BAGIAN KETATAUSAHAAN AKN VI

Kita telah memasuki era baru dalam sejarah kapitalisme di mana pengawasan dan bisnis berjalan beriringan, di mana data adalah komoditas ekonomi yang paling berharga. Ekonomi data telah mengubah warga menjadi produk.

Setiap saat, pemerintah dan perusahaan memata-matai kita. Mereka melakukannya tanpa meminta izin dari kita ataupun tanpa memberitahu kita terlebih dahulu. Mereka mengumpulkan semuanya, seperti mengumpulkan informasi lokasi kita, preferensi seksual, masalah kesehatan, keyakinan politik, kapasitas kognitif, dan banyak lagi. Mereka ingin tahu segalanya tentang kita, bagaimana kita berpikir, dan bahkan di mana kita sakit.

Karena informasi ini sangat berharga, membuat kepada siapapun pemegang informasi tersebut memiliki kekuatan untuk memberikan pengaruh atas hidup kita. Informasi ini dapat mereka gunakan untuk membujuk atau memengaruhi kita untuk membelanjakan uang atau mendorong kita untuk memilih preferensi kandidat politik tertentu. Dan lebih buruknya lagi, hal ini terjadi di masa otonomi dan demokrasi saat ini.

Kita mungkin sudah sadar bahwa kita sedang dimata-matai. Pernahkan kita merasa bahwa ada suatu masa kita sedang membicarakan sesuatu yang sangat spesifik suatu hari – katakanlah, liburan ke Bali – dan kemudian disajikan iklan hotel yang berada di Bali ataupun paket tawaran wisata ke Bali tak lama setelah itu.

Atas kejadian tersebut, apakah kita menyadari seberapa dalam pelanggaran privasi itu? Mari sejenak kita cari tahu dengan menjalani hari-hari biasa di bawah pengawasan perusahaan atau pemerintah.

Apa hal pertama yang kita lakukan ketika bangun di pagi hari? memeriksa telepon kita, *kan*? Saat menghidupkan ponsel, kita memberi tahu sejumlah institusi, termasuk produsen ponsel, penyedia layanan, dan semua perusahaan yang aplikasinya telah kita unduh, bahwa kita sekarang sudah bangun. Mereka juga tahu di mana, dan dengan siapa kita bangun.

Jika memakai jam tangan pintar di malam hari, kita sebenarnya diawasi bahkan sebelum kita bangun. Arloji melacak pergerakan dan detak jantung kita saat tidur, serta aktivitas seksual apa pun yang mungkin kita lakukan.

Lebih lanjut, katakanlah setelah bangun, kita suka sarapan di depan TV. Jika memiliki *smart* TV, maka itu mengumpulkan data tentang kebiasaan menonton kita, dan meneruskannya ke produsen dan pihak ketiga yang tertarik lainnya. Para peneliti menemukan bahwa satu TV Samsung telah berkomunikasi dengan lebih dari 700 alamat internet setelah dinyalakan hanya selama 15 menit. Dan itu bukan hanya TV kita. Hampir semua hal yang terhubung ke internet mengumpulkan data tentang kita. Konsol *game*, *e-book*, dan alat elektronik lainnya yang berhubungan dengan internet adalah agen perusahaan di rumah sendiri.

Setelah rutinitas pagi selesai, kita masuk ke mobil untuk pergi bekerja. Dalam perjalanan – tidak ada kejutan di sini – mobil sibuk mengumpulkan data. Mobil melacak segala sesuatu mulai dari tempat yang kita kunjungi, berat badan, gerakan mata, dan bahkan jenis musik yang ingin kita dengarkan.

Setelah tiba di tempat kerja, kita *log on* ke komputer dan memeriksa *email*. Kita mungkin tidak berpikir dua kali untuk membuka *email*, tetapi tahukah kita bahwa sekitar 40 persen di antaranya berisi pelacak? Dengan membuka *email*, kita

mengizinkan pihak ketiga untuk mengidentifikasi dan melacak aktivitas kita di internet. Sepulang dari kantor kita bertemu dengan teman dalam suatu *café* yang meminta kita melakukan *scanning barcode* sebelum masuk *café* tersebut, hal ini juga menunjukkan kita sedang apa, bersama siapa, dan berada di mana. Artinya pengawasan di mana-mana telah menjadi fakta kehidupan abad kedua puluh satu. Dan hampir tidak mungkin untuk dihindari.

Mungkin kita pernah mendengar cerita tentang Alexa Amazon yang merekam percakapan pribadi orang-orang dan mengirimkannya ke orang-orang secara acak di daftar kontak mereka. Alexa Amazon menggunakan rekaman suara untuk melatih dan meningkatkan asisten suara. Klip audio Alexa juga digunakan untuk mempersonalisasi pengalaman kita dan membuatnya lebih akurat dan bermakna. Namun, di sisi privasi, ada banyak hal yang menakutkan. Hal ini karena karyawan Amazon dan kontraktor pihak ketiga dapat mendengarkan rekaman suara Echo kita. Selama bertahun-tahun, asisten suara populer seperti Siri Apple, Asisten Google, dan Amazon Alexa telah meningkat secara signifikan. Dan semua ini berkat pelatihan algoritme menggunakan banyak data suara dari pengguna seperti kita.

Kondisi tersebut adalah beberapa contoh bahwa perusahaan melakukan pengawasan terhadap kehidupan kita, dan itu cukup meresahkan. Lebih lanjut Pada tanggal 15 Mei 2021 lalu, banyak pengguna Whatsapp menjadi khawatir dengan kebijakan barunya, yaitu mengarah pada kebijakan integrasi data pengguna, seperti nomor telepon, layanan yang terkait dengan informasi, lokasi, dan juga data transaksi dengan Facebook. Akibatnya, jutaan pengguna beralih ke aplikasi lain. Atas isu tersebut Whatsapp melakukan klarifikasi dan menyatakan bahwa kebijakan yang baru tidak akan memasukkan data percakapan dan informasi pengguna. Whatsapp juga menyatakan bahwa mereka menjamin kebijakan privasi pengguna. Mereka akan melindungi pesan-pesan di dalam platform. Namun pengumuman ini tidak menghentikan eksodus para penggunanya.

Aktivitas kita ini sebenarnya hal yang biasa saja sebelum abad 21, bahkan hingga akhir 1990-an, TV tetaplah TV, mobil tetaplah mobil. Alat-alat tersebut tidak tertarik pada kita. Mereka tidak mendengarkan percakapan atau melacak gerakan kita. Pada 1990-an, perangkat kita masih melayani kita, bukan sebaliknya.

Namun memasuki ekonomi data baru pada abad kedua puluh satu, ekonomi pengawasan mengejutkan kebanyakan orang. Seolah-olah kita semua bangun pada suatu pagi dengan kenyataan baru yang lebih suram.

Jadi, bagaimana kita masuk ke kondisi ini? Nah, pemain kunci dalam cerita ini adalah Google.

Sebelum Google naik ke tampuk kekuasaan di awal 2000-an, data pribadi belum memiliki nilai komersial. Perusahaan memang memiliki akses ke beberapa data pribadi penggunanya karena data adalah produk sampingan dari aktivitas digital – atau pembuangan data. Tapi itu tidak untuk digunakan atau hanya digunakan untuk meningkatkan layanan mereka.

Google mengubah itu. Pada tahun 2000, Google menemukan bahwa pencarian yang dilakukan penggunanya dapat digunakan untuk menjual iklan bertarget. Untuk pertama kalinya, sebuah perusahaan mulai menggunakan data pribadi untuk membangun profil yang tepat pada pengguna individu dan menjual informasi ini kepada pihak ketiga.

Ternyata hal ini menjadi model bisnis yang luar biasa menguntungkan. Atas bisnis ini Google memeroleh pendapatan sebesar 19 juta dolar pada tahun 2000, pada tahun 2004, perusahaan itu meraup 3,2 miliar dolar atau mengalami peningkatan laba 3.590 persen hanya dalam empat tahun. Google telah belajar bagaimana mengubah data *exhaust* menjadi emas dan lebih lanjut perusahaan lainnya dengan cepat mengikutinya. Warisan model bisnis Google telah menentukan perkembangan internet.

Memasuki ekonomi data baru pada abad kedua puluh satu, ekonomi pengawasan mengejutkan kebanyakan orang. Seolah-olah kita semua bangun pada suatu pagi dengan kenyataan baru yang lebih suram.

Dan bukan lagi hanya dunia *online* yang diuntungkan – industri non-digital secara tradisional semakin mengadopsi model bisnis ini. Oleh karena itu, setiap perusahaan mengeluarkan versi pintar dari perangkat mereka. Nike dan Under Armour, misalnya, juga merilis sepatu pintar pertama mereka, mungkin agar mereka bisa masuk ke dalam permainan data.

Inilah yang dimaksud dengan kapitalisme pengawasan. Kita telah memasuki era baru dalam sejarah kapitalisme di mana pengawasan dan bisnis berjalan beriringan, di mana data adalah komoditas ekonomi yang paling berharga. Ekonomi data telah mengubah warga menjadi produk.

Tapi, kapitalisme pengawasan merugikan privasi kita. Dan itu adalah harga yang tidak harus dibayar oleh individu atau masyarakat. Pihak yang mendapatkan informasi pribadi, memberikan kekuasaan kepada mereka atas kita. Saat kita membagikan informasi pribadi dengan orang yang kita cintai, kita memercayai mereka untuk hanya menggunakan informasi ini dengan cara yang menguntungkan kita. Misalnya, seorang teman mungkin menggunakan pengetahuannya tentang selera dan minat kita untuk merekomendasikan sebuah buku. Namun sebagian besar pihak ketiga tidak memiliki kepentingan itu terhadap kita. Mereka tidak mengumpulkan data untuk menguntungkan kita.

Mereka menggunakan data tersebut untuk memengaruhi, mendiskriminasi, dan untuk mengambil uang dari kita. Penggunaan data pribadi yang paling terdokumentasi dengan baik, seperti yang telah penulis sebutkan, adalah iklan bertarget. Pihak ketiga menggunakan pengetahuan yang sangat spesifik dan sangat sensitif tentang kita untuk menampilkan iklan yang disesuaikan di seluruh internet, di aplikasi, dan di umpan media sosial kita. Iklan ini sering dirancang untuk menargetkan kita secara khusus di tempat yang menyakitkan, dan hal tersebut memiliki dampak yang signifikan pada hidup kita. Misalnya, beberapa orang melihat iklan pengacara perceraian karena perangkat mereka tahu bahwa mereka bertengkar dengan pasangannya dan menghabiskan lebih sedikit waktu bersama. Contoh lain, bahwa terdapat juga konten yang tidak dirancang untuk menjual apa pun kepada kita, melainkan untuk memengaruhi pilihan politik dan perilaku memilih kita. Inilah yang terjadi pada pemilu Amerika Serikat Tahun 2016.

Cambridge Analytica menggunakan data pribadi jutaan pengguna Facebook untuk mengobarkan perang propaganda *online* guna memengaruhi hasil pemilu demi kliennya – Donald Trump. Data pribadi memungkinkan Cambridge Analytica untuk mengidentifikasi orang-orang yang disebutnya sebagai "dapat dibujuk" dan kemudian secara khusus menargetkan mereka dengan propaganda khusus dan berita palsu.

Perusahaan lain menggunakan data pribadi kita, bukan untuk memengaruhi, tetapi untuk mendiskriminasi kita. Kita mungkin tidak menyadari hal ini, tetapi perusahaan pemeringkat konsumen menyimpan skor rahasia berdasarkan data kita. Skor ini digunakan oleh semua jenis perusahaan untuk menentukan hal-hal tertentu, seperti aplikasi transportasi Go-Jek menyimpan jejak perjalanan dan kebiasaan pemesanan makanan kita. Yang nantinya akan diperingkat, dan diberikan pelayanan sesuai dengan peringkat kita.

> **Pihak ketiga menggunakan pengetahuan yang sangat spesifik dan sangat sensitif tentang kita untuk menampilkan iklan yang disesuaikan di seluruh internet, di aplikasi, dan di umpan media sosial kita.**

Ketimpangan adalah inti dari ekonomi data. Melalui data kita, kita ditargetkan dan diperlakukan secara berbeda. Kita harus peduli dengan privasi kita karena kurangnya privasi menurunkan kebebasan, kesetaraan, dan demokrasi kita sendiri.

Pengaturan tentang privasi data di negara kita harus segera dilakukan, penulis mengibaratkan data kita sama dengan asbes, asbes adalah zat yang berguna, tahan lama, dapat ditambang dengan murah, dan tahan terhadap api, itulah sebabnya asbes pernah digunakan di mana-mana dalam konstruksi. Namun terdapat masalah, asbes memiliki kekurangan yang cukup besar yaitu mematikan bagi manusia karena serat asbes yang terhirup dapat memperburuk jaringan paru-paru yang memicu luka.

Data pribadi adalah asbes dunia digital. Data kita dapat ditambang dengan murah, dan juga sangat berguna untuk memprediksi dan meme-

ngaruhi perilaku manusia. Tapi seperti asbes, data pribadi adalah komoditas beracun. Ketika bocor ke dunia, itu dapat merusak kehidupan, menghancurkan bisnis, dan mengancam keselamatan publik.

Saat ini, bisnis tidak memiliki banyak insentif untuk berinvestasi dalam menjaga keamanan data penggunanya. Keamanan siber bisa mahal, dan ketika ada kebocoran data, biasanya penggunalah yang paling dirugikan.

Mungkin kita pernah mendengar tentang kebocoran data besar-besaran pada tahun 2015 dari situs kencan Ashley Madison (*https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20150825133725-185-74342/anggota-ashley-madison-bunuh-diri-hingga-gugat-rp-10-t*), aplikasi ini merupakan layanan yang membantu orang yang sudah menikah berselingkuh. Situs ini berhasil diretas, dan peretasnya memutuskan untuk menghukum penggunanya dengan mengumumkan datanya ke publik, di mana saat itu terdapat lebih dari 30 juta akun. Hal ini mengakibatkan banyak pernikahan yang hancur, keluarga yang hancur, dan beberapa pengguna layanan bahkan mengambil nyawa mereka sendiri. Dan seperti kita lihat sekarang, perusahaan itu relatif tidak terkena dampaknya, karena *AshleyMadison.com* masih beroperasi sampai sekarang.

Kita mungkin tidak memiliki rahasia gelap seperti perselingkuhan atau kegiatan kriminal. Jadi kita aman dari kebocoran data, apakah demikian? Yah, tidak. Segala macam data tentang kita bisa sangat merusak hidup kita jika jatuh ke tangan yang salah. Seorang penjahat dengan rincian bank kita bisa membersihkan rekening kita. Dengan *scan* paspor, atau identitas kita bisa dicuri. Ujung-ujungnya, selama data pribadi kita ada, maka rentan untuk disalahgunakan. Dan dalam beberapa kasus, mengumpulkan data juga dapat digunakan untuk membunuh.

Sebagai contoh ketika Perang Dunia Kedua. Pada saat itu, Nazi menginvasi negara baru, salah satu hal pertama yang mereka lakukan adalah menjarah catatan sensus negara tersebut untuk mengidentifikasi dan menemukan orang-orang Yahudi. Di Belanda, catatan sensus termasuk agama warga, dan ini berkontribusi pada tingkat kematian tertinggi orang Yahudi di Eropa – 73 persen dibunuh. Namun di Prancis, undang-undang privasi melarang pengumpulan data keagamaan. Sehingga di sana, hanya 25 persen dari populasi Yahudi ditemukan dan dibunuh.

Privasi bukan tentang menyembunyikan kesalahan, ini tentang melindungi diri kita dari kesalahan orang lain. Selama data kita ada di luar sana, kita tidak pernah tahu siapa yang akan memegangnya dan apa yang akan mereka lakukan dengannya.

Lebih lanjut, di dunia *offline*, jika seseorang mengikuti kita, kita akan menyebutnya *stalking*. Jika seseorang mengambil buku harian kita, disebut mengintip. Dan, jika pembawa surat kita membaca surat kita dengan cara yang sama seperti Google dan perusahaan lain membaca *email* kita, mereka akan menerima hukuman penjara.

Namun, ketika datang ke dunia *online*, perilaku ini ditoleransi dan bahkan dianggap penting untuk ekonomi internet. Mengapa hal ini menjadi standar ganda seperti itu? Alasannya adalah kekuatan Big Tech atas narasi. Faktanya adalah, perusahaan teknologi telah memenangkan perang ideologis melawan kita. Mereka meyakinkan kita bahwa privasi adalah nilai yang sudah ketinggalan zaman. Dan, mereka telah berhasil mendandani sistem pengawasan massal dengan dalih kemajuan.

Big Tech memiliki kepentingan pribadi pada orang-orang yang percaya bahwa teknologi yang dikembangkannya tidak dapat dihindari. Menolak perusahaan teknologi sama dengan menolak kemajuan itu sendiri. Logika semacam ini sangat menarik. Kita sering membayangkan bahwa teknologi berkembang pada lintasan linier dan semakin lama semakin baik. Namun cara berpikir ini mengabaikan peran sentimen publik dan regulasi pemerintah dalam mengarahkan perkembangan teknologi. Mungkin kita masih ingat Google Glass, kacamata virtual dengan kamera tersembunyi yang terpasang? Google pada dasarnya terpaksa menarik perangkat dari pasar karena fakta bahwa konsumen membencinya. Orang-orang merasa menyeramkan bahwa mereka dapat direkam tanpa sepengetahuan mereka.

Pelajaran yang dapat diambil adalah bahwa tidak ada teknologi yang tak terhindarkan. Kita memiliki kekuatan untuk menekan perusahaan agar mengembangkan teknologi yang lebih etis, dan kita juga memiliki kekuatan untuk mengatur bagaimana teknologi itu digunakan setelah dibuat. Tapi tetap saja, kita mungkin bertanya-tanya, bukankah kita perlu mengumpulkan data pribadi untuk mempromosikan inovasi teknologi etis?

> **Setiap jenis sistem sosial tergantung pada kerja sama orang-orang. Ketika mereka tidak lagi bekerja sama, sistem rusak. Kapitalisme pengawasan tidak berbeda. Jika kita semua mulai berperilaku seolah-olah privasi kita benar-benar penting, segalanya akan berubah.**

Nah, ini adalah argumen lain dalam gudang retorika Big Tech. Menurut argumen itu, mengatur ekonomi data sama dengan menempatkan penghalang jalan di depan perkembangan teknologi. Meskipun benar bahwa perusahaan teknologi memerlukan beberapa data kita agar layanan mereka berfungsi, itu tidak berarti mereka perlu mengumpulkan segala sesuatu tentang kita dan menyimpan data itu tanpa batas. Misalnya, aplikasi yang menawarkan pembaruan *real-time* tentang lalu lintas memerlukan data lokasi kita untuk melakukannya. Tapi itu tidak berarti perlu mengumpulkan semua data di ponsel kita dan menjualnya ke pihak ketiga. Sebenarnya, privasi dan kemajuan teknologi tidak bertentangan satu sama lain. Dengan peraturan yang sesuai, perusahaan dapat menggunakan data pribadi untuk mengembangkan layanan mereka tanpa mengubah kita menjadi komoditas.

Kita perlu mengatur ekonomi data secara ketat.

Ekonomi pengawasan membuat kita lengah. Industri teknologi berkembang lebih cepat daripada yang dapat diatur oleh pemerintah. Sesuai dengan mantra Lembah Silikon, perusahaan teknologi bergerak cepat dan menghancurkan banyak hal-hal seperti kehidupan dan demokrasi.

Tetapi sekuat apa pun raksasa teknologi itu, mereka lebih rapuh daripada yang terlihat. Sebagian besar kekuatan mereka berasal dari data kita. Kita hanya perlu mengesahkan beberapa undang-undang sederhana yang melindungi hak kita atas privasi *online*, dan raksasa teknologi akan jatuh seperti susunan rumah kartu. Itulah mengapa mereka menghabiskan banyak uang untuk melobi – bukan hanya karena mereka bisa, tetapi karena mereka akan kehilangan banyak hal. Google, misalnya, membelanjakan setiap perusahaan lain yang berusaha memengaruhi Washington. Tetapi perusahaan teknologi tidak boleh diizinkan untuk membeli demokrasi kita. Kita bisa dan kita harus mengatur ekonomi data. Sudah saatnya kita berdiri dan menuntut hak kita.

Dalam hal perlindungan data pribadi, dikenal dua metode untuk melindungi suatu data pribadi, yaitu yang pertama adalah pengamanan terhadap fisik data pribadi itu sendiri dan yang kedua adalah pengaturan melalui regulasi yang menjamin privasi atas penggunaan data pribadi tersebut (Djafar Wahyudi, Sumigar Bernhard Ruben Fritz, 2016). Dalam tataran regulasi, saat ini setidaknya 107 negara telah memiliki undang-undang perlindungan data pribadi (UNCTAD, 2019), Uni Eropa sendiri memiliki General Data Protection (GDPR) yang menjalankan aturan perlindungan data pribadi, sementara Indonesia baru merancang undang-undang perlindungan data pribadi.

Menurut penulis, hal pertama yang harus kita larang adalah iklan bertarget.

Janji di balik iklan bertarget adalah bahwa pengiklan hanya perlu membayar untuk iklan yang efektif dan konsumen hanya perlu melihat iklan yang mereka minati. Secara teori, ini adalah *win-win solution*. Namun kenyataannya, iklan bertarget telah menormalkan pengawasan massal, memutarbalikkan demokrasi, dan mempolarisasi masyarakat kita dengan penyebaran berita palsu. Ironi pahitnya adalah bahwa iklan bertarget bahkan mungkin tidak berfungsi. Penelitian menunjukkan bahwa perolehan pendapatan yang diterima pengiklan dari iklan bertarget versus iklan konvensional adalah marjinal. Karena biaya lebih banyak untuk menargetkan iklan, perusahaan membuang-buang uang mereka. Yang berarti kita semua mungkin kehilangan privasi tanpa alasan sama sekali.

Hal kedua yang penulis minta adalah bahwa kita harus menuntut pemerintah kita untuk melarang perdagangan data pribadi. Kehidupan pribadi orang tidak boleh menjadi komoditas yang dapat dibagikan, dijual, dan dieksploitasi oleh perusahaan ataupun pemerintah untuk mendapatkan keuntungan. Saat ini kita hidup di dunia di mana legal bagi perusahaan untuk mengambil untung dari pengetahuan bahwa seseorang mengonsumsi obat tertentu, atau bahwa mereka adalah korban pelecehan seksual sehingga mem-

butuhkan iklan rekomendasi obat tertentu. Hal ini seharusnya tidak kita lakukan dan pemerintah harus hadir melindungi warga negaranya.

Di luar praktik bisnis yang tercela, perdagangan data adalah risiko keamanan pribadi. Memori Amy Boyer, 20 tahun dibunuh oleh penguntitnya, harus menjadi peringatan. Pembunuhnya telah membeli alamatnya dari broker data. Kita harus menuntut hak untuk mengontrol data kita. Kita harus diminta dengan jelas untuk persetujuan kita sebelum data dikumpulkan. Kita harus dapat melihat data kita dan menentangnya jika tidak akurat. Dan, harus memiliki hak untuk menghapusnya jika kita mau.

Langkah sederhana yang dapat kita ambil untuk melindungi privasi *online* kita.

Di kantor pusat Microsoft di Redmond, Washington, ada ruangan khusus yang didedikasikan untuk pengelolaan sistem komputasi awannya, Azure. Di dalam ruangan ini, ada dua layar besar. Satu menampilkan status sistem, dan yang lainnya menampilkan sentimen publik terhadap sistem, seperti yang diungkapkan di media sosial.

Mengapa Microsoft menampilkan sentimen publik terhadap sistem *cloud*-nya di ruangan yang sama di mana ia mengelola fungsinya? Karena kerjasama dari masyarakat sangat penting agar teknologi dapat berfungsi.

Setiap jenis sistem sosial tergantung pada kerja sama orang-orang. Ketika mereka tidak lagi bekerja sama, sistem rusak. Kapitalisme pengawasan tidak berbeda. Jika kita semua mulai berperilaku seolah-olah privasi kita benar-benar penting, segalanya akan berubah.

Untuk itu, berikut adalah beberapa tindakan nyata yang dapat kita ambil untuk melindungi privasi Kita dan menekan institusi untuk mengubah praktik mereka.

Pertama-tama, pikirkan dua kali sebelum memposting sesuatu secara *online*. Tanyakan pada diri sendiri: Apakah saya benar-benar membutuhkan ini di internet? dan, Bagaimana ini bisa digunakan untuk melawan saya? Konten yang kita posting secara *online* dan di media sosial akan tetap ada dalam catatan perusahaan ini secara permanen. Sayangnya, kita tidak dapat mengetahui bagaimana informasi tersebut akan digunakan di masa mendatang. Sebagai aturan umum, semakin sedikit kita memposting *online*, semakin baik.

Selanjutnya, coba temukan alternatif ramah privasi untuk aplikasi dan layanan yang kita gunakan. Aplikasi perpesanan yang solid dan ramah privasi, akun *email*, *browser*, dan mesin pencari sudah ada yang berfungsi sama seperti yang dimiliki oleh Google dan Facebook. Ini tidak hanya melindungi data kita, tetapi juga mendukung pengembangan teknologi ramah privasi.

Kebiasaan baik lainnya untuk dilakukan adalah melakukan sedikit pembersihan digital dari waktu ke waktu. Itu berarti, misalnya, menghapus aplikasi di ponsel yang tidak kita gunakan lagi, menghapus dokumen dari perangkat kita yang tidak lagi relevan, dan mengubah pengaturan di akun *online* kita ke opsi paling pribadi. Semakin sedikit aplikasi yang kita miliki dan semakin sedikit data yang kita miliki, semakin tidak rentan kita jika perangkat kita pernah disusupi.

Jaga privasi kita dengan serius. Praktik privasi yang kita jalani hari ini akan berdampak pada keselamatan, kesejahteraan, dan peluang kita di masa mendatang.

Saatnya untuk berpikir hati-hati tentang masa depan seperti apa yang ingin kita jalani. Ada dua jalur yang bisa kita ikuti, yang pertama mengarah ke masyarakat pengawasan yang lebih ekstrem daripada yang kita jalani saat ini. Saat ini adalah dunia di mana setiap kata yang kita ucapkan dan setiap tindakan yang kita lakukan direkam, dianalisis, dan dibagikan kepada siapa pun yang bersedia membayarnya. Tetapi ada juga jalur lain, yang mengarah ke dunia di mana perangkat kita tidak memantau kita, di mana hanya kita yang memiliki akses ke informasi paling pribadi kita, di mana perusahaan melayani warga daripada mengeksploitasi dan mengambil keuntungan dari mereka. Pilihannya jelas. Pengawasan massal tidak sesuai dengan kebebasan, kesetaraan, dan demokrasi. Kapitalisme pengawasan harus pergi. ●

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.

1-2
Penganugerahan Tanda Jasa Presiden kepada Ketua BPK Agung Firman Sampurna, Anggota I BPK/Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara I Hendra Susanto, 12 April 2022.

3-4
Penganugerahan gelar profesi *Certified State Finance Auditor* (CSFA) kepada pimpinan tinggi TNI Angkatan Udara yaitu Kepala Staf Angkatan Udara (Kasau) Marsekal TNI Fadjar Prasetyo dan Inspektur Jenderal TNI AU (Irjenau) Marsekal Muda TNI Agung Handoko oleh oleh Ketua BPK Agung Firman Sampurna dan Anggota I BPK/Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara I Hendra Susanto di Mabes TNI AU, Cilangkap, 12 April 2022.

5
Audiensi Ketua BPK Agung Firman Sampurna dengan Rektor UI Ari Kuncoro, 12 April 2022.

6-7
Peresmian *Guest House* dihadiri Pimpinan BPK RI, 19 April 2022.

8
Bazaar Ramadhan dihadiri Ketua BPK Agung Firman Sampurna, Wakil Ketua BPK Agus Joko Pramono, Anggota I BPK/Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara I Hendra Susanto, Anggota VI BPK/Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara VI Nyoman Adhi Suryadnyana, Anggota VII BPK/Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara VII Daniel Lumban Tobing, 14 April 2022.

9-10
Pemberian bantuan Ramadhan dihadiri Wakil Ketua BPK Agus Joko Pramono beserta istri, 22 April 2022.

11
Ketua DPR Puan Maharani memimpin rapat paripurna pengesahan Anggota BPK terpilih, Isma Yatun dan Haerul Saleh, 29 Maret 2022.

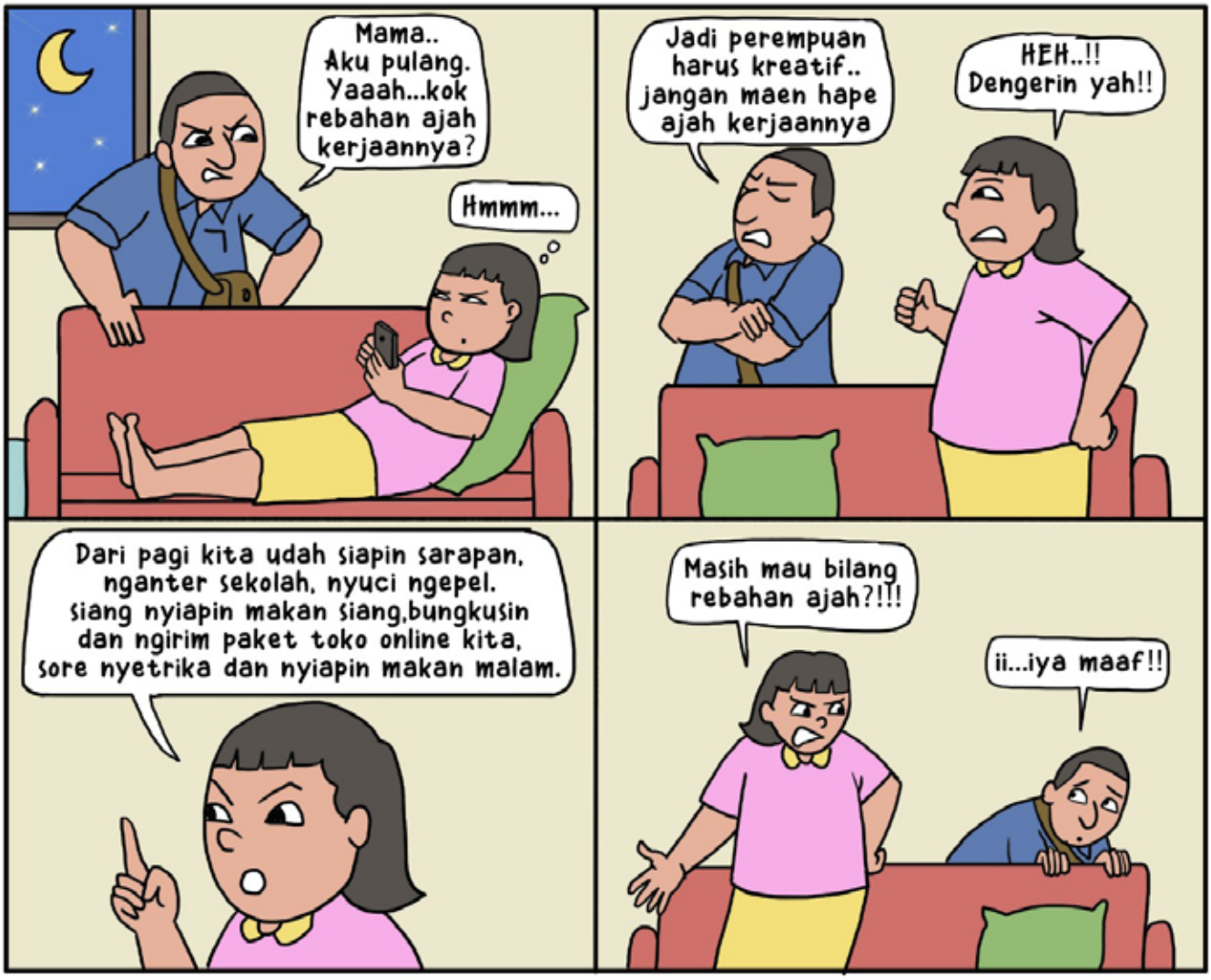
12-14
Peresmian ruang kerja AKN IV dihadiri Anggota IV BPK/Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara IV Isma Yatun, 29 Maret 2022.

15
Anggota I BPK/Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara I Hendra Susanto, menyerahkan sertifikasi profesi *Certified State Finance Auditor* (CSFA) kepada Inspektur Jenderal Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut (Irjenal), Sunaryo, di Gedung Neptunus Mabesal, Jakarta, 8 April 2022.

16
Audiensi Anggota III BPK/Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara III Achsanul Qosasi dengan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Sofyan A Djalil, 11 April 2022.

17
Anggota III BPK/Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara III Achsanul Qosasi menghadiri Konsinyering AKN III di Bandung, 30-31 Maret 2022.

18
Forum komunikasi *stakeholder* dihadiri Anggota VI BPK/Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara VI Nyoman Adhi Suryadnyana dan Rektor Universitas di Wilayah Barat, 11 April 2022.



Kuis

Pada Majalah *Warta Pemeriksa* edisi Maret 2022, disebutkan bahwa BPK memperoleh penghargaan dari PRIA pada tanggal 25 Maret 2022.
Kategori apakah yang dimenangkan BPK?

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.

SELAMAT
Idulfitri
1443 Hijriah
Badan Pemeriksa Keuangan
Republik Indonesia
BPK RI Official
@bpkriofficial
08111907010
www.bpk.go.id
@bpkri