ISSN 1829 6203
VOL. 18, NO. 2, JUNI 2021

Buletin PENGAWASAN

Media Informasi dan Komunikasi Pengawasan Sektor Energi dan Sumber Daya Mineral

Transformasi Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral

Tajuk Utama

- *Inspektorat Jenderal's Responses to The Future Challenges : Building The Digital Talent*
- Internal Audit dan Perubahan Iklim
- Memantau Peran APIP KESDM dalam Memberi Nilai Tambah

Catatan Perjalanan Sang Auditor

Ismiyati S. Limo S.H.

PENERBIT

SUSUNAN PENGELOLA BULETIN PENGAWASAN INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL TAHUN 2021

Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 7.K/DI.01/IJN/2021
tanggal 21 Januari 2021 dan Nomor 126.K/KM.01/IJN/2021
tanggal 1 Juli 2021 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Pengelola
Buletin Pengawasan Inspektorat Jenderal KESDM
Tahun 2021

I. PENANGGUNG JAWAB
Pelindung :
Inspektur Jenderal

Pembina :
1. Sekretaris Inspektorat Jenderal
2. Inspektur I
3. Inspektur II
4. Inspektur III
5. Inspektur IV
6. Inspektur V

II. REDAKTUR
Dewan Redaksi :
1. Agus Salim, S.E., M.M.
2. Ismiyati Sudarsih Limo, S.H.
3. Suwandi, S.Sos.
4. Ardhani Meitasari, S.T.
5. Worosuci Wahyu Hendarini, S.H., M.M.

Pemimpin Redaksi :
Dr. La Ode Tarfin Jaya, S.T., M.T.

Redaktur Pelaksana :
1. Ezrom Max Donnald Tapparan, S.T., M.Sc
2. Laris Sormin, S.E, M.M.
3. Rini Alfiyanti, S.H., M.Ak.
4. Russi Setiawanti, S.Si.
5. Eko Hariyanto, S.T., M.T.

Sekretaris Redaksi :
1. Ririet Herliyanti, S.E., M.B.A.
2. Maulia Retno Hapsari, S.E., M.Si.
3. Junius Simbolon, S.T., M.T.
4. Fu'ada Maisuria Pratiwi, S.E.
5. Galuh Maulina Hasfi, S.E.

Humas :
1. Siti Mulia Nurul Aswad, S.T.
2. Gatot Wibowo, S.T., M.Si.
3. Citra Andharini, S.I.P..

III. PENYUNTING/EDITOR :
1. Dicky Muhamad., S.T.
2. Pandu Setianingprang, S.T., M.Eng.
3. Dior Kharisma Wibowo Sinaga, S.E., Ak.
4. Ruri Widyasmoko, S.T.
5. Irawan Dwi Sasongko, S.H., M.B.A.
6. Rio Fernando, S.E

IV. DESAIN GRAFIS :
1. Dian Islami, S.T., M.B.A.
2. Johan Wiryawan, S.T., M.T.I.
3. Ardo Rajihie, S.E.
4. Agustinus Wisnu Prasetio, S.E.
5. Vitanova Saputri, S.H.

V. FOTOGRAFER :
1. Mia Larasati, S.S., M.Si.
2. Adhyatma Pratama, S.E.
3. Marlyna, S.E.

VI. SEKRETARIAT
Petugas Tata Usaha :
1. Khaerul Umam, S.H.
2. Nurul Chasanah
3. Iin Indrawati

Petugas Sirkulasi :
1. Widya Pratiwi, S.E., M.M.
2. Hamdani
3. Sapi'ih

DAFTAR ISI

4 Sekapur Sirih

5 Inspektorat Jenderal's Responses To The Future Challenges: Building The Digital Talent

11 Internal Audit Dan Perubahan Iklim

14 Memantau Peran APIP KESDM Dalam Memberi Nilai Tambah

22 Menerka Bentuk Digitalisasi Kegiatan Pengawasan

25 Efektifitas Pelayanan Publik Itjen Melalui Whistleblowing System

30 Monitoring Kegiatan Strategis Itjen KESDM TA 2021

37 Pelaksanaan Perjanjian Kerja Sama Antara Kementerian ESDM dan Polri Lingkup Tukas Menukar Data dan Informasi

41 Three Lines Of Defense , Sebuah Risk Management Framework Di Sektor Publik

49 Pentingnya Pengawasan Atas Barang Persediaan di Lingkungan KESDM

52 Catatan Perjalanan Pengawasan Terpadu : Kisah Pendataan Pembagian Konkit Nelayan dan Konkit Petani di Kab.Sidoarjo, Surabaya dan Gresik

55 Galeri Kegiatan Itjen KESDM Juni 2021

57 Pojok Integritas: Bukti Nyata Integritas Auditor saat Pelaksanaan WASDU

58 Pojok Konsultasi

59 Tips & Trik : 6 Tips Produktif Saat WFH Selama Pandemi Virus Corona

Sekapur Sirih

Pembaca yang budiman, pada edisi kedua ini, kami mengangkat tema mengenai Transformasi Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Manfaat terbesar keberadaan Inspektorat Jenderal (Itjen) adalah meraih kepercayaan publik dalam pengelolaan sektor ESDM. Sebagai unsur pengawas pada Kementerian ESDM, Itjen memastikan terlaksananya pengawasan atas pengelolaan keuangan dan kinerja sektor ESDM yang akuntabel, dalam jangka pendek memastikan perbaikan tata Kelola, pengelolaan risiko dan pengendalian internal yang efektif. Terdapat 4 (empat) pilar utama pengawasan yang dilakukan oleh Itjen sesuai tugas dan fungsi Itjen sebagai APIP meliputi Assurance (audit, reviu, monev), konsultansi (asistensi, probity, sosialisasi), pengawasan terpadu (PNBP, infrastruktur, subsidi) dan koordinasi pengawasan (IT, BPKP, APH, K/L lainnya). Proses utama berupa 4 pilar tersebut harus dilakukan secara cepat, cerdas dan produktif (CECEP) agar dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi untuk memastikan berjalannya 4 pilar pengawasan Itjen di atas, maka perlu dilakukan transformasi organisasi Itjen KESDM dalam 3 (tiga) aspek yaitu transformasi *People* yaitu memastikan SDM Itjen yang kompeten dan agile, transformasi Proses yaitu keseluruhan proses internal organisasi senantiasa berbasis risiko serta transformasi Structure adalahmenciptakan organisasi yang dinamis dan modern.

Tajuk Utama Buletin Pengawasan pada edisi kali ini membahas tentang The Beginning of Digital Talent Inspektorat *Jenderal's Response to The Future Challenges*, bagaimana hubungan antara Internal Audit dan Perubahan Iklim, serta Memantau Peran APIP KESDM dalam memberi Nilai Tambah. Ada artikel menarik lainnya tentang bagaimana Menerka Bentuk Digitalisasi Kegiatan Pengawasan, melihat Efektifitas Pelayanan Publik Itjen Melalui *Whistleblowing System*, *Monitoring* Kegiatan Strategis Itjen KESDM TA 2021, Pelaksanaan PKS Antara KESDM dan Polri Lingkup Tukar Menukar Data dan Informasi, *Three Lines of Defense*, Sebuah *Risk Management Framework* di Sektor Publik dan Pentingnya Pengawasan Atas Barang Persediaan di Lingkungan KESDM.

Pembaca yang budiman, dalam penerbitan Buletin Pengawasan pada edisi kali ini tentulah masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, kami mengharapkan sumbang saran dan masukan kepada redaktur untuk memperbaiki edisi berikutnya. Kami sampaikan juga ucapan terima kasih kepada para pihak yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga buletin ini dapat terbit. Pada akhirnya, kami ucapkan selamat membaca dan mengamalkan apa yang didapat.

Ingat korupsi merupakan musuh negara yang harus kita perangi bersama!
Salam Pengawasan! (red)

INSPEKTORAT JENDERAL'S RESPONSES TO THE FUTURE CHALLENGES: BUILDING THE DIGITAL TALENT

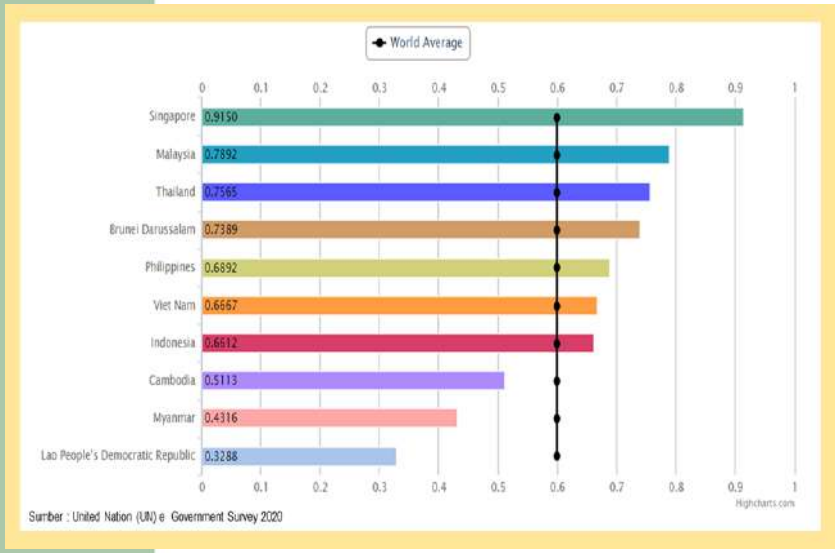
Ditulis Oleh :
Dr. La Ode Tarfin Jaya, ST., MT
Sandya Merizka, S.Psi.

Tepat momen hari Kebangkitan Nasional 20 Mei 2021, Presiden RI Joko Widodo meluncurkan Gerakan Nasional Literasi Digital dengan fokus utama peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Hal ini memiliki korelasi dengan apa yang sudah dicanangkan sebelumnya sejak 4 April 2018 tentang *Making Indonesia 4.0,* sebuah harapan besar agar Indonesia segera melakukan transformasi digital yang progresif. Dari 10 prioritas nasional sehubungan dengan *Making Indonesia 4.0* adalah tentang *upgrading human capital* melalui *create professional talent mobility*.

Pandemi COVID-19 melanda Indonesia sejak Maret Tahun 2020 hingga saat ini masih berlangsung dan tidak bisa diprediksi kapan akan berakhir. Kondisi ini memaksa percepatan penetrasi teknologi digital kepada masyarakat untuk menyesuaikan pola bekerja (*work setting*) diantaranya upaya menghindari kerumunan, penerapan *social distancing,* dan *Work From Home* (WFH) menyelesaikan tugas harian kantor yang mengandalkan keterhubungan virtual. tidak terkecuali dalam sektor industri dan sektor pemerintahan di Indonesia. Digitalisasi dalam pekerjaan dan kegiatan sehari-hari sebenarnya bukanlah hal baru, terutama dalam sektor industri semenjak terjadinya revolusi industri 4.0 pada tahun 2000-an yang diprakarsai oleh pesatnya perkembangan teknologi dan internet. Sudah banyak perusahaan swasta dan *start-up* yang sudah menerapkan *Internet of Things* (IoT) guna mengefisiensikan SDM dan *budget* yang dikeluarkan.

Berbeda dengan sektor swasta, transformasi digital pada sektor pemerintahan jika merujuk data United Nation (UN) dalam e-Government Survey 2020, Indonesia berada di peringkat 88 atas pengembangan e-Gov (EDGI).

Peringkat tersebut masih jauh di bawah Singapura, Malaysia, dan Thailand untuk di negara Kawasan ASEAN. Transformasi digital mensyaratkan adanya kesiapan pada sisi organisasi (*organizational readiness*) dan kesiapan talenta digital (*digital talent readiness*). Keberhasilan transformasi digital dari sisi organisasi dicirikan dengan adanya simplifikasi dan otomasi proses bisnis dalam penyelenggaraan semua layanan publik agar *better, faster, and cheaper*. Pada sisi *people* keberhasilan transformasi digital dicirikan adanya tingkat adaptasi yang tinggi terhadap adanya perubahan pergeseran budaya terutama meningkatnya tingkat kompetensi digital yang harus dimiliki oleh setiap ASN untuk secara perlahan menghapus stigma "kudet" atau "kurang update/ketinggalan zaman" seringkali melekat erat dengan pegawai yang bekerja di sektor pemerintahan.



Gambar 2. *e-Government Survey* 2020

Pada Kementerian ESDM, khususnya di unit Inspektorat Jenderal (Itjen) telah banyak upaya digitalisasi yang dilakukan untuk mengejar ketertinggalan dan otomasi terhadap proses bisnis internal, namun ternyata cepatnya peralihan pekerjaan ke dalam teknologi digital tidak diimbangi dengan kemampuan penggunanya. Ditambah dengan tidak tersedianya data mengenai tingkat kompetensi digital pegawai, sehingga perencanaan pengembangan pegawai pada bidang digital dikhawatirkan akan menjadi tidak optimal. Mengingat provider Asessment Center yang khusus menyelenggarakan penilaian dan pengukuran kompetensi digital belum tersedia di Indonesia, maka dimulai dari Itjen sendiri, menginisiasi untuk membangun *tools digital talent scouting* untuk melakukan assessment kompetensi digital secara mandiri. Asesmen dilakukan untuk melihat tingkat kompetensi digital pegawai yang mengukur pengetahuan, kemampuan, dan sikap mereka berkenaan dengan penggunaan teknologi digital untuk mempercepat digitalisasi pengawasan intern di lingkungan Kementerian ESDM.

Penilaian dilakukan dengan melakukan adaptasi terhadap rujukan alat ukur DCDS (*Digital Competences Development System*) dari Uni Eropa yang disesuaikan dengan Permenpan-RB No.38/2017 agar tercipta Kamus Kompetensi Digital Aparatur Sipil Negara. Kemudian item-item pada asesmen tersebut diadaptasikan ke dalam konteks yang sesuai dengan konteks pegawai Itjen agar dapat menggambarkan keadaan kompetensi digital mereka. Pada asesmen ini terdapat 5 area kompetensi digital yang diukur:

1. Literasi data dan informasi yang mengukur kemampuan untuk mengidentifikasi, menemukan, mengambil, menyimpan, mengatur, dan menganalisis informasi dan data digital dan mengevaluasinya sesuai relevansi dan tujuannya;
2. Komunikasi dan Kolaborasi Digital yang mengukur kemampuan untuk berinteraksi melalui berbagai platform digital, mengekspresikan pendapat atau berkontribusi aktif di lingkungan digital, menggunakan teknologi dan media digital yang terbaik untuk kerja tim, koordinasi, dan proses kolaborasi, serta mampu menunjukkan perilaku yang tepat dalam interaksi dengan orang lain, sekaligus menyadari pengaruh teknologi digital pada perilaku masyarakat dan kerentanan hubungan sosial;
3. Produksi dan Berbagi Konten Digital yang mengukur kemampuan untuk membuat, memodifikasi dan membagi konten digital dalam berbagai format dengan memperhatikan hak cipta dan lisensi, memodifikasi teknologi digital melalui pemrograman yang dapat mengotomatisasi sebagian dan atau seluruh tugas;
4. Keamanan Penggunaan Teknologi Digital yang mengukur kemampuan untuk menjamin perlindungan terhadap perangkat dan media digital yang digunakan, perlindungan terhadap data, identitas dan jejak digital pribadi, melindungi diri dari ancaman kesehatan fisik, mental, dan psikologis saat menggunakan teknologi digital serta melindungi lingkungan dari dampak penggunaan teknologi digital yang berlebihan; dan
5. Pemecahan Masalah dengan Teknologi Digital yang mengukur kemampuan melakukan konfigurasi untuk memecahkan dan mengatasi persoalan secara teknis, mampu mengidentifikasi kebutuhan dan respons teknologi yang diperlukan, kreativitas dalam penggunaan teknologi digital, serta mampu menggunakan layanan mandiri (*online self-service*) untuk mengakses layanan publik.

Alat ukur yang sudah diadaptasi dan disesuaikan ini terdiri atas 67 butir *Self-Assessment* dimana respondennya menilai sendiri tingkat kompetensi digital mereka pada masing-masing area dan 30 butir *validation question*. *Validation Question* diadakan untuk mengontrol bias yang kemungkinan akan terjadi pada penilaian mandiri yang dilakukan oleh respondennya nanti, dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang mengukur level kompetensi mereka pada masing-masing area terutama aspek *knowledge* dan *ability*. Dengan begitu, diharapkan bahwa nilai yang dihasilkan oleh asesmen ini benar-benar merepresentasikan tingkat kompetensi digital yang dimiliki oleh para pegawai Itjen.

Hasil asesmen nantinya akan membagi tingkatan kompetensi para pegawai ke dalam 5 level Kompetensi Digital yang didefinisikan sebagai berikut:

- Level 1 adalah tingkat paham atau dalam pengembangan (*awareness or be-*

ing developed) yang secara umum meliputi kemampuan serta memiliki pemahaman dasar dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan teknis tanpa pelatihan khusus,

- Level 2 adalah tingkat dasar (*basic*) yang secara umum meliputi kemampuan melakukan kegiatan atau tugas teknis yang memerlukan pelatihan tingkat dasar, serta dapat bekerja baik secara mandiri maupun dalam tim;
- Level 3 adalah tingkat menengah (*intermediate*) yang secara umum meliputi mampu mengerjakan tugas teknis yang lebih spesifik namun masih memiliki keterbatasan dalam menganalisis informasi serta metode pengerjaannya;
- Level 4 adalah tingkat mumpuni (*advance*) yang secara umum meliputi kemampuan mengembangkan konsep atau teori dan praktek, menghasilkan perbaikan dan pembaharuan teknis, memecahkan permasalahan teknis yang timbul dalam pekerjaan; dan
- Level 5 adalah tingkat ahli (expert) yang secara umum meliputi kemampuan menghasilkan karya kreatif yang orisinal dan teruji, serta mampu mengembangkan dan menerapkan pendekatan inter dan multi-disiplin.

Setelah dilakukan asesmen pada awal Juni 2021 lalu, didapatkan bahwa hasil asesmen kompetensi digital menunjukkan bahwa rata-rata tingkat kompetensi digital pegawai Itjen berada pada level 4, yang berarti rata-rata pegawai Itjen berada pada tingkat mumpuni (*advance*) dalam penggunaan teknologi digital. Rata-rata dari mereka sudah dapat menggunakan teknologi, mengevaluasi dan memecahkan apabila terjadi masalah sederhana dalam penggunaannya. Bagaimanapun, setelah dilakukan penelusuran lebih dalam berdasarkan perbedaan generasi dan tingkat pendidikan, ternyata terdapat perbedaan tingkat kompetensi digital pada masing-masing individu.

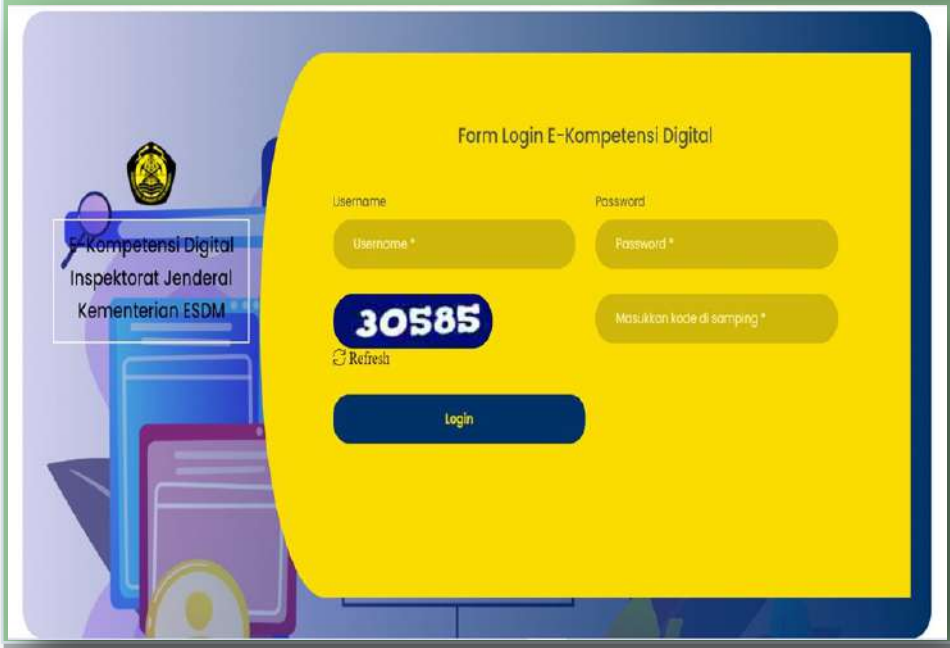
Apabila hasil asesmen kompetensi digital tersebut ditinjau dari tingkat pendidikan terlihat adanya hubungan yang linear, yaitu semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi juga tingkat kompetensi digitalnya. Hal tersebut dapat terjadi karena tuntutan lingkungan pendidikan pada perguruan tinggi memiliki kegiatan yang menggunakan teknologi digital dan kemandirian yang lebih tinggi tingkat intensitasnya. Sedangkan pada kurikulum SMA, SMP, dan SD tidak terlalu banyak implementasi penggunaan teknologi digital secara mandiri – dalam kasus ini, kurikulum SMA, SMP, dan SD yang dimaksud adalah sebelum maraknya perkembangan teknologi digital, menimbang sebagian besar pegawai termasuk ke dalam Generasi X dan Millenial. Namun pada kasus ini berarti, dengan keinginan belajar dan habituasi yang secara konsisten ditanamkan ke dalam lingkungan pekerjaan, maka peningkatan kompetensi melalui penerapan budaya digitalisasi di lingkungan kerja bukanlah suatu hal yang tidak mungkin.

Sedangkan, jika ditinjau berdasarkan perbedaan generasi, pegawai Itjen yang termasuk ke dalam Generasi Millenial memiliki rata-rata tingkat kompetensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi lainnya. Hal

tersebut sering dikaitkan dengan pengalaman masa kecil Generasi Millenial yang bersamaan dengan munculnya internet pada tahun 1960-an. Tidak berbeda jauh dengan dengan Generasi Millenial, berdasarkan hasil asesmen, Generasi X juga memiliki kompetensi digital yang cukup mumpuni mengingat pada beberapa jurnal disebutkan bahwa mereka terbiasa mempelajari teknologi yang terus diperbaharui setiap harinya. Kedua generasi ini sekarang sedang menjadi mayoritas dalam dunia kerja, pada Itjen sendiri sebanyak 49% pegawai termasuk ke dalam Generasi X, 45% pegawai termasuk ke dalam Generasi Millenial. Sedangkan pada 6% pegawai yang termasuk ke dalam *Baby Boomers*, hasil asesmen menunjukkan bahwa mereka masih memiliki kesenjangan antara tingkat kompetensi digital yang dibutuhkan dan tingkat kompetensi digital mereka sekarang. Hal ini sebenarnya juga cukup terlihat dalam kegiatan sehari-hari dan seringkali menjadi hal yang lumrah.

Kondisi perbedaan generasi menjadi salah satu hal yang harus dipertimbangkan dalam proses pengembangan kompetensi digital para pegawai. Kondisi faktual SDM Itjen yang terdiri atas 3 (tiga) generasi yang berbeda menjadikan Itjen sebagai organisasi *multigenerational* yang kemungkinan memiliki perlakuan khusus tersendiri. Kelompok Substansi Kepegawaian Sekretariat Itjen harus merancang sebuah sistem yang efektif dalam pengembangan kompetensi digital masing-masing individu pegawai ditinjau dari hasil-hasil analisis dan perbedaan karakter generasinya. Sebenarnya, hal ini menjadi pertimbangan pada keseluruhan sistem pengembangan SDM pada organisasi *multigenerational,* tidak hanya pada pengembangan kompetensi digitalnya saja tetapi juga pada pengembangan kompetensi lainnya. Mengubah perbedaan karakter para pegawai dari sesuatu yang menghambat proses bisnis organisasi, menjadi kekuatan yang justru menjadikan Itjen organisasi yang kaya akan sudut pandang dan siap menjadi mitra strategis dan *most trusted advisor* bagi unit kerja di Lingkungan Kementerian ESDM bukanlah hal yang mudah tetapi sesuatu yang penuh tantangan untuk melakukan transformasi budaya ASN Itjen dari semula “awas ada Itjen” menjadi “untung ada Itjen” dan menghadirkan pelayanan kepada auditi yang cepat, cermat dan produktif (CECEP).

Berdasarkan penjelasan di atas maka diambil kesimpulan bahwa tanggung jawab untuk mengejar arus digitalisasi adalah tanggung jawab bersama. Transformasi digital itu lebih banyak tentang orang/SDM (*more about people*) bukan semata tentang adopsi dan pengadaan piranti teknologi digital. Pimpinan organisasi memiliki andil (*ownership*) untuk menerapkan budaya literasi digital ke dalam lingkungan kerjanya, dan para pegawai Itjen memiliki peran besar dalam implementasi dalam kerja kesehariannya. Keberadaan talenta-talenta digital yang dimiliki Itjen KESDM sangat diperlukan untuk mendorong adanya digitalisasi pengawasan intern sehingga pengawasan atas pengelolaan kinerja dan keuangan semakin akuntabel dan tata kelola, pengelolaan risiko, dan pengendalian internal semakin efektif.



Daftar Pustaka:

2018. Stefano. Digital Competences Development System.

E-government Survey 2020.

Internal Audit dan Perubahan Iklim

Oleh: Ahmad Syauqi
Auditor Ahli Madya – Inspektorat I

Perubahan iklim 'memperkenalkan' dampak buruk dari kenaikan suhu global dan kondisi cuaca ekstrim yang kemudian menjadi risiko bukan hanya perusahaan melainkan juga kepada kehidupan pada umumnya. The Economist Intelligence Unit telah melakukan studi pada tahun 2015 yang menyebutkan bahwa nilai aset iklim global di bawah nilai sekarang yang didiskon dari sekarang hingga 2100 bisa menjadi $4,2 triliun. Besaran ini kurang lebih sama dengan nilai total semua perusahaan minyak dan gas yang terdaftar di seluruh dunia. Sementara itu, semakin banyak regulasi yang mendapatkan momentum di seluruh dunia untuk melawan dampak dari perubahan iklim. Kecenderungan ini mengarahkan para pemangku kepentingan untuk menyadari bahwa pengambilan keputusan iklim dapat berdampak penting pada setiap entitas organisasi yang mereka kelola saat ini. Para pemimpin organisasi menyadari tingkat risiko perubahan iklim sebagai akibat dari dampaknya yang meluas dan tidak hanya sebagai ancaman bagi masa depan. Hasilnya dapat berupa peningkatan biaya produksi, penurunan permintaan, pengiriman tertunda kepada pelanggan, dan termasuk gangguan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Bagaimana menciptakan permintaan 'auditor iklim' untuk membantu menganalisis ancaman dan merekomendasikan pemulihan adalah fokus yang berkembang pada risiko perubahan iklim. Para auditor profesional ini dapat membantu entitas organisasi untuk mengatasi implikasi keuangan, proses, dan tata kelola. Cakupan tugas dan fungsi Internal Audit saat ini sudah semakin luas dan kompleks, khususnya dalam upaya pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan fungsi pemerintahan di sektor Energi dan Sumber Daya Mineral, maka sudah saatnya internal audit dapat membantu organisasi di lingkungan Kementerian untuk mengatasi risiko perubahan iklim melalui pendekatan multi-segi yang mencakup kegiatan strategis, taktis, dan efektif.

Auditor berkualifikasi Iklim

Keadaan saat ini, pemangku kepentingan audit mencari jawaban atas pertanyaan dasar tentang dampak dan langkah-langkah mitigasi risiko perubahan iklim terhadap mereka. Internal audit harus menyesuaikan dengan harapan ini dan menunjukkan fitur "integritas, obyektivitas, kompetensi, akuntabel dan berlaku profesional" yang diuraikan dalam Pedoman Perilaku Auditor Intern Pemerintah Indonesia.

Fungsi internal audit sesuai dengan kerangka audit saat ini seharusnya memenuhi syarat untuk mengaudit risiko perubahan iklim. Namun, fenomena hasil audit yang cukup meresahkan, baik di dalam negeri ataupun di luar negeri,

adalah masih cukup banyak auditor yang tidak melihat ancaman perubahan iklim di luar risiko finansial pada suatu entitas organisasi/ perusahaan yang menjadi obyek pengawasannya. Bisa jadi hal ini dikarenakan dampak yang terjadi berlaku pada skala waktu yang lama. Beberapa fungsi internal audit mungkin tidak memasukkan risiko perubahan iklim, karena tidak dianggap sebagai risiko usaha yang utama. Sebagai permulaan, dari penerapan manajemen risiko perubahan iklim di perusahaan, sebanyak 72% perusahaan besar dan menengah tidak mengenali risiko keuangan dari perubahan iklim, menurut Survei Tanggung Jawab Sosial Perusahaan KPMG (2017). Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang risiko iklim dan implikasinya bagi pelaksana operasional perusahaan.

Dalam konteks perusahaan, yang dianggap 'lebih maju' satu langkah dibandingkan regulator, meskipun auditor internal juga dapat memperhitungkan risiko perubahan iklim dalam rencana audit, asumsi, dan estimasi yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan tidak dapat dipahami. Demikian pula, dengan menerapkan standar akuntansi dan audit saat ini, auditor mungkin tidak memahami konsekuensi risiko perubahan iklim. Selain itu, program audit reguler, kriteria pengendalian, dan potensi dampaknya mungkin tidak membantu dalam menilai risiko perubahan iklim. Terakhir, tim audit mungkin tidak dilengkapi dengan para ahli tentang risiko perubahan iklim untuk membantu tim mereka fokus pada masalah utama.

Hal inilah yang menjadi tantangan bagi Auditor intern Pemerintah untuk dapat mendorong dan ambil bagian dalam manajemen risiko akibat perubahan iklim baik untuk mengatasi dampak perubahan iklim dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan dibidang ESDM.

Strategi Manajemen Risiko

Fungsi internal audit tidak dapat mengabaikan perubahan iklim dalam skala waktu yang lama. Dengan risiko di depan mata, auditor dapat memberikan masukan kepada Menteri dan Unit portofolio fungsi utama dalam mengelola risiko perubahan iklim dengan mempromosikan akuntabilitas. Dalam posisi ini, internal audit dapat membantu memastikan bahwa risiko utama organisasi diidentifikasi, diprioritaskan, dan diperbaiki dengan benar. Misalnya, internal audit dapat memberikan saran tentang strategi dan kebijakan pengembangan proses risiko perubahan iklim. Auditor dapat bertanya kepada manajemen Unit portofolio fungsi utama tentang ketahanan dan keberlanjutan organisasi serta laporan keberlanjutan badan-badan usaha sesuai dengan lingkup fungsinya masing-masing. Dalam hal ini nilai tambah internal audit adalah dengan memverifikasi bahwa rencana kedepan kementerian/unit portofolio fungsi utama telah sesuai dengan kerangka peraturan yang berlaku. Analisis akar penyebab dari kemungkinan adanya ketidakpatuhan terhadap peraturan dapat difasilitasi oleh auditor. Dalam hal ini, penilaian mandiri yang mengkoordinasikan dapat mengidentifikasi area di mana strategi perubahan iklim tidak selaras dengan proses bisnisnya.

Bersama-sama dengan Unit portofolio fungsi utama Kementerian, efek finansial dan strategis dari risiko perubahan iklim juga harus dapat diukur oleh auditor internal. Meskipun perubahan pada teknologi rendah karbon dapat menimbulkan potensi risiko keuangan, perubahan tersebut juga dapat mengarah pada teknologi alternatif, proses bisnis, layanan, dan peluang usaha. Internal audit harus memastikan bahwa proses manajemen risiko perusahaan dalam organisasi difokuskan dengan benar pada risiko perubahan iklim.

Auditor internal dapat membantu mengembangkan pandangan risiko granular yang memungkinkan manajemen Unit portofolio fungsi utama Kementerian untuk mengembangkan strategi manajemen risiko yang tepat. Selain itu, manajemen Unit portofolio fungsi utama Kementerian harus menilai apakah tolok ukur, metrik, kriteria keberhasilan, indikator kinerja utama, dan praktik kerja unggulan telah ditetapkan.

Ketika manajemen Unit portofolio fungsi utama Kementerian 'tidak begitu perhatian' terhadap risiko perubahan iklim, internal audit akan membantu manajer perubahan untuk menjadi lebih sadar akan risiko dan untuk menunjukkan bagaimana dampaknya dapat diukur dan diharapkan. Kita juga dapat mencari tahu dan menganalisis pengalaman organisasi lain dan mendorong alat serta sistem yang akan digunakan untuk mendukung upaya organisasi tersebut untuk mengatasi risiko perubahan iklim.

Memulai itu Penting

Fungsi audit harus mampu secara proaktif, tepat waktu, dan efektif memahami dan menambah nilai risiko perubahan iklim organisasi. Unit portofolio fungsi utama Kementerian dengan perusahaan yang menjadi objek pengawasannya harus menentukan apakah benar-benar memahami konsekuensi risiko perubahan iklim. Dalam proses memulai tersebut, internal audit harus melakukan hal berikut untuk kemajuan lebih lanjut:

- Pertimbangan peran dan cakupan internal audit yang lebih luas dengan Unit portofolio fungsi utama Kementerian, dengan penguatan terhadap kompetensi berkualifikasi iklim;
- Terlibat dalam proses analisis risiko tentang praktik terbaik tata kelola perubahan iklim, risiko, dan ancaman terkait praktik pengendalian serta memastikan bahwa fungsi audit memiliki kapasitas yang sesuai untuk mengevaluasi dan melaksanakan komitmen audit risiko perubahan iklim terkait
- Mendorong tim audit melalui pengembangan alat dan prosedur penilaian risiko yang sesuai, pendampingan, dan peningkatan kapasitas yang berhasil, termasuk tim dan pakar audit khusus lingkungan;
- Memasukkan risiko perubahan iklim dalam daftar risiko organisasi kementerian/Unit portfolio fungsi utama dan memastikan bahwa sistem audit dilengkapi dengan unit audit yang sesuai. Dalam hal ini Pimpinan Audit harus memastikan bahwa risiko yang teridentifikasi diintegrasikan ke dalam setiap penugasan audit.

Keterjadian kemungkinan perubahan iklim mempengaruhi masyarakat secara keseluruhan. Karena itu, banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Peran internal audit dan kualifikasi yang diperlukan terus berkembang. Fungsi internal audit modern dapat berperan dalam mengatasi perubahan iklim melalui perannya sebagai mitra bisnis strategis (strategic business partner) dalam proses tata kelola yang baik.

Daftar Pustaka

The Economist Intelligence Unit. 2015. "The Cost of Inaction:Recognizing the Value at Risk from Climate Change".

KPMG. 2017. The Road Ahead "The KPMG Survey of Corporate Renponsibility Reporting 2017". Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia. 2018. "Pedoman Perilaku Auditor Intern Pemerintah Indonesia".

MEMANTAU PERAN APIP KESDM DALAM MEMBERI NILAI TAMBAH

Junius Simbolon, S.T., M.T.
Auditor Ahli Muda, Inspektorat III

Sesuai Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia (SAIPI), Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) semakin lama semakin strategis dan bergerak mengikuti kebutuhan zaman. APIP diharapkan menjadi agen perubahan yang dapat menciptakan **nilai tambah** pada produk atau layanan instansi pemerintah. APIP sebagai pengawas intern pemerintah merupakan salah satu unsur manajemen pemerintah yang penting dalam rangka mewujudkan kepemerintahan yang baik (*good governance*) yang mengarah pada pemerintahan/birokrasi yang bersih (*clean government*). Urgensi atau Betapa Pentingnya Nilai tambah APIP kepada Organisasi telah menjadi salah satu fokus salah satu organisasi profesi Internal Audit Internasional, yaitu The IIA (Institute of Internal Auditor). Pada saat ini, Nilai Tambah atau Kinerja dari Audit Internal hanya dapat diberikan Ketika Audit Internal **berinovasi** dalam hal:

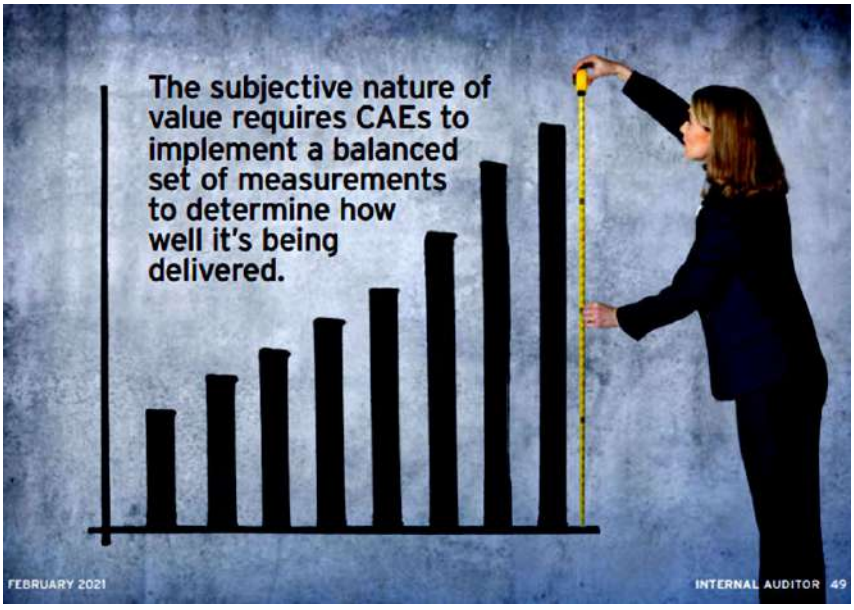
1. Siapa yang mempekerjakan,
2. Apa yang sedang dievaluasi, dan
3. Bagaimana cara melaksanakan pekerjaannya dan
4. Bagaimana cara berkomunikasi,
5. Memahami Strategi Organisasi dan menjalankannya
6. Memiliki Fokus pada Area yang berisiko Tinggi (berdampak tinggi dan sering muncul)

Pemangku Kepentingan (stakeholder) mengharapkan Internal Audit memiliki ruang lingkup pengawasan yang luas, tidak hanya risiko keuangan dan operasional tetapi juga kepada risiko strategis organisasi. Stakeholder juga mengharapkan Internal Audit melakukan pengawasan atas pengendalian Keras (Hard Control), tetap juga mengawasi Pengendalian Lembut (Soft Control), seperti Kualitas Budaya Kerja dan Lingkungan Pengendalian yang memadai. Layanan Pengawasan yang diberikan Internal Audit kepada Stake-

holder atau Organisasi harus memuat:

1. Pengetahuan atau wawasan tetang Risiko Utama Organisasi, cara memitigasi risiko utama tersebut, dan perbaikan yang dibutuhkan organisasi
2. Menjamin bahwa Mitigasi Risiko Utama (umumnya Pengendalian Internal) yang dilakukan oleh Organisasi telah disusun, disosialisasikan dan dioperasikan
3. Wawasan yang Onjektif, yang muncul dari analisis Organisasi dan Sejarah/ Pengalaman Organisasi, untuk meningkatkan ketangkasan (agility), efisiensi dan efektifitas organisasi

Pengetahuan, Jaminan, Objektifitas, dan Wawasan adalah sesuatu yang sulit untuk diukur secara langsung. Beberapa Kepala Internal Audit menggunakan Pengukuran dalam Proses Penugasan, seperti Penyelesaian Rencana Penugasan yang telah disetujui atau berapa kali rapat diadakan untuk menerbitkan laporan akhir, sebagai pengganti cara mengukur nilai layanan Audit Internal.



PENGUKURAN YANG SALAH

Internal Audit bukanlah satu-satunya Profesi yang bergumul dengan pertanyaan atas Nilai atau Kinerja Profesinya. Misanya pada Bidang Medis, Nilai atau Kinerja Dokter, tentu saja Kualitas Perawatan yang diberikan adalah suatu Tujuan. Tapi Kualitas Perawatannya sulit diukur secara objektif, jadi Profesi Dokter sering dievaluasi kinerjanya dengan pengukuran Proses, seperti Jumlah Pasien yang dirawat dalam sehari. Namun, Hal ini akan mengurangi kemampuan dokter dalam mencapai tujuan atau nilai tambah profesinya, karena dokter akan lebih termotivasi untuk merawat lebih banyak pasien sehingga dokter akan mengurangi waktu perawatannya untuk masing-masing pasien. Hal ini mengakibatkan berkurangnya kemampuan profesi dokter untuk memahami dan memberikan kualitas perawatan yang dibutuhkan.

Demikian pula dengan Internal Audit, Kepala Internal Audit yang melakukan pengukuran proses, seperti penyelesaian rencana audit yang disetujui dapat merusak tujuan nilai profesinya, karena Auditor hanya akan berfokus pada penyelesaian penugasan, daripada mempertimbangkan untuk memperluas penugasan untuk memberikan hasil yang lebih baik baik itu memberikan jaminan atau rekomendasi yang lebih terfokus. Jika menggunakan pengukuran Proses, beberapa penugasan tidak dapat menghasilkan apa-

pun atau nihil, tapi secara pengukuran menghasilkan nilai yang tinggi. Jadi, sudah jelas bahwa penyelesaian audit tidak dapat menjadi ukuran nilai tambah profesi yang disampaikan. Tapi, ukuran apa yang bisa digunakan?

TANTANGAN UNTUK PENGUKURAN

Mengukur Nilai Tambah Secara langsung adalah suatu tantangan. Penulis memberikan usulan beberapa tantangan untuk pengukuran atas Nilai Tambah atau Kinerja Internal Audit sebagai berikut:

a) **Harapan Stakeholder**

Internal Audit harus terlebih dahulu memahami apa yang diharapkan oleh Stakeholder dan bagaimana sudah pandang mereka atas nilai tambah atau kinerja Internal Auditor, dan bagaimana mengukur harapan stakeholdernya. Beberapa Stakeholder mungkin tidak memahami luasnya kapabilitas fungsi Internal Audit atau menginginkan fungsi Internal Audit yang tidak menantang Status Quo. Dalam Situasi ini, Stakeholder biasanya mengharapkan kinerja atau Peran Internal Audit yang lebih rendah daripada Misi Internal Audit. Namun, ada juga stakeholder yang mengharapkan kinerja Internal Audit yang melebihi kewajaran.

b) **Sifat Subjektifitas**

Nilai tambah atau Kinerja sering kali tergantung pada mata yang melihatnya dan bukan sesuatu yang muda diukur atau dikuantifikasi. Miisalnya Internal Audit membantu Manajemen untuk mengidentifikasi dan Mengoreksi Inefisiensi dalam Desain Proses Baru, tentu saja memberikan nilainya. Tapi Bagaimana seseorang menghitung waktu dan sumber daya yang tidak terbuang percuma pada desain karena telah dikoreksi sebelum diimplementasikan? Inilah tantangannya

c) **Survei Klien**

Beberapa Kepala Internal Audit beranggapan bahwa mereka dapat mengukur nilai atau kinerja Internal Audit dengan bertanya kepada Klien jika mereka telah menerima nilai dari pekerjaan pengawasan yang dilakukan. Tantangannya adalah tanggapan klien mungkin saja dipegaruhi oleh reaksi emosional mereka atas pengawasan belakangan ini atau mereka memiliki harapan yang tidak masuk akal atau terlalu sempurna sehingga umpan balik mereka didasarkan pada kriteria yang gagal. Akhirnya, survey mungkin menanyakan proses pengawasan dan bukan mengarah pada nilai tambah yang diterima dari Internal Audit

d) **Sifat dari Penugasan Pengawasan**

Salah satu dari Penugasan Assurance (memberikan jaminan) adalah untuk menilai efektifitas risiko manajemen dan melaporkan penilaian tersebut kepada stakeholder. Nilai atau Kinerja Internal Audit mungkin dihasilkan dari penyediaan jaminan bahwa risiko dikelola dengan baik. Apabila penugasannya Consulting (memberikan konsultasi), seperti membantu manajemen merancang proses manajemen risiko untuk akuisisi atau system baru, nilai atau kinerja mungkin akan berkurang untuk penjaminan dan lebih banyak untuk memberikan rekomendasi perbaikan desain control. Apabila penugasannya Audit Investigasi, Nilai atau Kinerja akan diukur dari Rupiah atau Dollar yang diperoleh Kembali. Hal ini bukan untuk menyarankan bahwa ketiga hal diatas itu ekslusif tapi menegaskan bahwa Nilai atau Kinerja itu Kompleks dan kecil

kemungkinannya untuk mengukurnya dengan satu Ukuran yang bisa mencakup semua layanan Internal Audit.

e) **Pentingnya atau Urgensi Pengukuran**

Auditor Internal ingin memberikan kontribusi positif bagi organisasinya. Namun, sangat disayangkan, dalam beberapa kasus, pengukuran atau indicator kinerja utama profesi yang digunakan untuk mengukur atau mengevaluasi staf dapat secara tidak sengaja mendorong auditor melakukan hal yang berlawanan. Banyak keluhan tentang Auditor yang hanya berfokus pada jangka waktu penugasan, anggaran dan kalender sehingga mengabaikan nilai yang sebenarnya dari Auditor. Bahkan lebih buruk lagi bahwa ada auditor yang sengaja menghindari area pengawasan yang seharusnya memberikan nilai untuk memaksimalkan proses pengukuran, seperti kesimpulan pengawasan yang tepat waktu dengan mengabaikan tanda-tanda peringatan yang muncul pada akhir masa audit.

PENDEKATAN PENGUKURAN YANG SEIMBANG

Untuk menghindari kekurangan yang hanya mengandalkan ukuran Proses, Kepala Internal Audit harus menerapkan serangkaian pengukuran yang lebih seimbang. Pengukuran ini, diteliti dari waktu ke waktu, dapat menunjukkan apakah fokus fungsi pada nilai sebenarnya, menjadi prioritas tim audit untuk mengutamakan peningkatan organisasi dan kepuasan klien. Ada 4 Kategori pengukuran yang direkomendasikan, yaitu **Pendorong Nilai, Perilaku Klien, Umpan Balik Klien, dan Proses Pengawasan**. Digabungkan dengan Fondasi Internal Audit, maka Pengukuran Yang Seimbang ini akan memungkinkan Internal Audit untuk merencanakan, melaksanakan, mengukur dan mengkomunikasikan nilai atau kinerja yang diberikan.

a) Pendorong Nilai

Pengukuran ini mempertimbangkan perilaku fundamental yang seharusnya mengarah pada kualitas kinera yang lebih tinggi. Pengukuran ini dapat berupa:

- Persentase Auditor yang memiliki Gelas Magister atau memiliki sertifikat profesi,
- Kepatuhan terhadap Standar Audit dan Kode Etik,
- Persentase Auditor dengan pengalaman operasional atau manajemen akan meningkatkan kemungkinan pengiriman nilai tambah Internal Audit bagi Organisasi.

b) **Perilaku Klien**

Pengukuran ini mencerminkan Nilai Internal Audit **jika Manajemen meminta bantuan Internal Audit**, **secara positif mengoreksi masalah yang ditemukan auditor tepat waktu**, dan **secara aktif mencari internal auditor untuk proyek khusus atau posisi yang lowong**. Ini bisa termasuk peningkatan permintaan pengawasan dari waktu ke waktu dari lintas satuan kerja atau fungsi dalam organisasi, itu terumasuk trend Tindakan korektif yang diterapkan tepat waktu, pengurangan temuan yang berulang, atau jumlah auditor yang ditempatkan pada peran yang lain di seluruh organisasi.

Trend Positif dalam pengukuran ini juga

menunjukkan bahwa manajemen mengakui nilai atau kinerja internal audit dan pentingnya memperbaiki isu penting. Untuk mencapai trend positif, Internal Audit harus fokus pada area risiko yang lebih tinggi, berkomunikasi secara efektif tentang pentingnya dan dampak dari isu yang diidentifikasi, dan membantu mengidentifikasi solusi untuk mengatasi akar permasalahan tersebut. Pertanyaan "Mengapa ini terjadi? Dan Siapa yang menyebabkan hal ini?"akan meyakinkan manajemen untuk menjawab dan membujuk manajemen untuk memprioritaskan Kembali kegiatan dan tidakan korektif. Untuk memiliki peran baru, Auditor harus mendapatkan respect atau rasa hormat dari manajemen karena pengetahuan, penilaian yang seimbang, kemampuan komunikasi dan kemampuan untuk mengidentifikasi dan membantu menajemen dalam mengelola risiko.

c) **Umpan Balik Klien**

Survei Klien dapat menjadi alat yang positif untuk mengetahui pandangan subjektif manajemen atas nilai dai Internal Audit. Namun, mereka harus dipakai dengan pemikiran dan perhatian yang luas. Saran untuk memastikan efektifitas umpan balik klien adalah:

- **Memfokuskan survey pada persepsi dan pengalaman manajemen terhadap tim auditor dan hasil pengawasannya dan bukan pada proses pengawasannya**. Survei yang menanyakan apakah rapat perencanaan dilaksanakan atau apakah laporan diterbitkan tepat waktu masih berfokus pada proses dan menyampaikan informasi yang seharusnya sudah diketahui oleh manajemen. Seyogianya, survey mengajukan pertanyaan untuk mendapatkan sudut pandang manajemen, seperti **apakah tim auditor melaksanakan pekerjaannya secara professional? Apakah manajemen telah diinformasikan area yang sedang dievaluasi auditor? Apakah hasil pengawasan telah disajikan secara akurat, adil dan tepat waktu? Apakah manajemen mendapatkan nilai tambah dari hasil pengawasan? Apakah manajemen akan mencari bantuan Internal Audit di masa depan?**

- **Memberikan kesempatan pada Klien untuk menulis komentar, bukan hanya peringkat dalam bentuk angka**. Lebih baik lagi jika klien ditawarkan kesempatan untuk berbicara langsung dengan kepala Internal Audit untuk mendiskusikan hal-hal yang klien tersebut Puas atau tidak Puas atas Nilai atau Kinerja Tim Auditor

- **Menghindari Penggunaan Hasil Survei Klien dalam meninjau Kinerja Auditor, yang berisiko menimbulkan konflik bagi auditor Ketika masalah sukar muncul dalam penugasan**. Auditor seharusnya berani dan mau bertanya atas status quo untuk menawarkan wawasannya. Hal terakhir yang harus ditanyakan auditor adalah Apakah saya mengejar masalah dan kesal pada manajemen yang akan segera mengevaluasi saya? Atau apakah saya perlu lebih lemah lembut atau menimbulkan isu untuk

mendapatkan peringkat yang lebih tinggi?

d) **Proses Pengawasan**

Pengukuran Nilai Internal Audit belakangan ini biasanya menggunakan Proses Pengawasan. Nilai disimpulkan jika rencana audit yang telah disetujui dan dilaksanakan tepat waktu, berubah sesuai dengan perkembangan profil risiko organisasi, dan jika hasil pengawasan dikomunikasikan tepat waktu. Hal ini tetap berguna bila diimbangi dengan pengukuran lain dan bukan fokus utama umpan balik kinerja.

Fondasi Internal Audit

Selain memiliki pengukuran nilai yang tepat, fondasi fungsi internal audit juga harus sudah ada. Pentingnya atau urgensi fondasi ini tidak dapat dilebih-lebihkan.

1. Misi terdokumentasi yang berfokus pada penyampaian nilai dan membantu organisasi mencapat strategi dan tujuannya
2. Piagam yang jelas dan tepat yang memberikan otoritas, akses, dan ruang lingkup yang tidak terbatas
3. Rencana Audit berbasis risiko yang disetujui oleh manajemen dan secara rutin telah disesuaikan dengan perubahan profil risiko organisasi
4. Sebuah Tim yang Profesional dengan keterampilan dan Kualifikasi yang luas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi
5. Kepala Internal Audit yang berani dan dihormati, bersedia menangani dan mengkomunikasikan masalah yang menantang, sambil terus berinovasi dan berkelanjutan meningkatkan kemampuan dan kinerja tim auditor
6. Interaksi Rutin dan umpan balik dari pemangku kepentingan utama untuk memastikan pemahaman yang sama atas ekspektasi organisasi yang berkembang

Memperkuat Misi Internal Audit

Organisasi berubah sesuai perkembangan zaman. Untuk mengimbanginya, Internal Audit perlu menjadi Gesit atau tangkas (agile), responsif, fokus pada pemberian nilai tambah bagi organisasi, dan pengukuran yang tepat dapat memperkuat perilaku yang berbasiskan nilai organisasi. Bahkan, dengan pengukuran yang seimbang diatas, pemberian nilai tambah tidak dapat diukur secara langsung. Namun, dengan mengevaluasi pendorong nilai, perilaku klien, trend umpan balik klien, pengukurun proses pengawasan, manajemen internal audit akan memiliki indikasi yang lebih kuat tentang nilai yang disampaikan dan perbaikan dari waktu ke waktu. Lebih Kritis lagi, pengukuran yang seimbang diatas akan memperkuat misi dan fungsi internal audit berbasiskan nilai, memotivasi tim auditor, dan meminimalkan risiko yang dulu berfokus pada jangka waktu dan anggaran penugasan daripada substansi penugasan.

Kesimpulan

APIP KESDM dapat mengukur Kinerja atau Nilai Tambah yang diberikan kepada Klien Pengawasan (Auditi) denga menggunakan beberapa metode dibawah ini:

No	Metode	Sudah/ Belum dimiliki APIP KESDM	Keterangan
1	Pendorong Nilai		
	Persentase Auditor yang memiliki Gelas Magister atau memiliki sertifikat profesi,	Sudah	Sudah banyak Auditor yang S2 dan bersertif-
	Kepatuhan terhadap Standar Audit dan Kode	Sudah	Sudah dilakukan survei
	Persentase Auditor dengan pengalaman	Sudah	Sudah ada Auditor men-
2	Perilaku Klien		
	Manajemen meminta bantuan Internal Audit	Sudah	Sudah banyak permintaan Konsultasi dari
	Manajemen secara positif mengoreksi masalah yang ditemukan auditor tepat waktu	Sudah	Progres TLHP Itjen KESDM sudah diatas
	Manajemen secara aktif mencari internal auditor untuk proyek khusus	Sudah	Sudah banyak permintaan Asistensi untuk
	Manajemen secara aktif mencari internal auditor untuk posisi yang lowong	Sudah	Sampai saat ini auditor ada yang berpindah fungsional pada auditi
3	Umpan Balik Klien		
	Survey pada persepsi dan pengalaman manajemen terhadap tim auditor dan hasil pengawasannya dan bukan pada proses pengawasannya	Belum	Perlu modifikasi pertanyaan pada Survei Kepuasan Pelanggan Itjen KESDM

4	Proses Pengawasan		
	rencana audit yang telah disetujui dan dilaksanakan tepat waktu, berubah sesuai dengan perkembangan profil risiko organisasi,	Sudah	Sudah dipantau oleh bagian PPHP Setitjen KESDM
	jika hasil pengawasan dikomunikasikan tepat waktu	Sudah	Sudah dipantau oleh bagian PPHP Setitjen KESDM
5	Fondasi Internal Audit		
	Misi terdokumentasi yang berfokus pada penyampaian nilai dan membantu organisasi mencapat strategi dan tujuannya	Sudah	Tercantum dalam Piagam Audit dan PerMen ESDM Nomor 3 Tahun 2018
	Piagam yang jelas dan tepat yang memberikan otoritas, akses, dan ruang lingkup yang tidak terbatas	Sudah	Tercantum dalam Piagam Audit (Perlu diperbaharui)
	Rencana Audit berbasis risiko yang disetujui oleh manajemen dan secara rutin telah disesuaikan dengan perubahan profil risiko organisasi	Sudah	Tercantum dalam PKPT Setiap Tahun
	Sebuah Tim yang Profesional dengan keterampilan dan Kualifikasi yang luas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi	Sudah	Auditor telah Profesional
	Kepala Internal Audit yang berani dan dihormati, bersedia menangani dan mengkomunikasikan masalah yang menantang (strategis), sambil terus berinovasi dan berkelanjutan meningkatkan kemampuan dan kinerja tim auditor	Sudah	Irjen KESDM senantiasa melakukan One On One Meeting dengan Manajemen
	Interaksi Rutin dan umpan balik dari pemangku kepentingan utama untuk memastikan pemahaman yang sama atas ekspektasi organisasi yang berkembang	Sudah	Irjen KESDM senantiasa melakukan One On One Meeting dengan Manajemen

Melalui metodologi diatas, dapat disimpulkan bahwa APIP KESDM dapat memberi nilai tambah kepada Organisasi sehingga Organisasi dapat mencapai tujuannya dengan efisien dan patuh pada peraturan yang berlaku.

Daftar Pustaka

Patty Miller dan Larry Rittenberg , 2021, Article "How Do You Measure Internal Audit Value", Majalah Internal Audit, The IIA

Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia

Menerka Bentuk Digitalisasi Kegiatan Pengawasan

Ditulis:
Garry Armando Reagen

Saat ini Inspektorat Jenderal (Itjen) Kementerian ESDM sedang melakukan transormasi di dalam kegiatan pengawasannya. Adapun slogan yang digunakan dalam proses transformasi adalah menjadi Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) yang paling dapat dipercaya (*Being The Most Trusted APIP).* Dalam mencapai hal tersebut, terdapat beberapa pondasi organisasi yang harus dibenahi, yaitu Pegawai di lingkungan Itjen, Proses, dan Struktur. Adapun hal yang harus dibenai dalam pondasi struktur dalam rangka mendukung pola kerja yang cepat, cermat dan produktif adalah melalui kegiatan digitalisasi, kelembagaan, pembangunan Gedung yang ramah lingkungan (*green building*), laporan hasil pengawasan yang akuntabel, serta IACM yang dibangun menuju level 4. Pada tulisan kali ini, penulis akan mencoba fokus pada hal digitalisasi. Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), definisi dari digitalisasi adalah proses pemberian atau pemakaian sistem digital.

Dalam kesemoatan kali ini, saya ingin menyampaikan beberapa harapan apa saja yang mungkin dapat dilakukan di dalam proses digitalisasi proses pengawasan Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM. Akan tetapi sebelum memulai tulisan mengenai ekspektasi yang diharapkan ke depan, mungkin ada baiknya kita membahas hal apa saja yang sudah dan sedang dilakukan Inspektorat Jenderal sehubungan dengan kegiatan pengawasan. Pertama adalah aplikasi Sistem Informasi Monitoring Hasil Pengawasan (SIMHP), aplikasi ini adalah aplikasi yang digunakan untuk melakukan monitoring terhadap laporan hasil pengawasan. Adapun tujuan utama dari aplikasi ini adalah untuk memantau proses tindak lanjut temuan pemerisaan yang dihasilkan dari kegiatan audit. Akan tetapi aplikasi yang ada ini merupakan aplikasi yang dikembangkan oleh BPKP. Selain itu berdasarkan pengalaman yang saya miliki, bahwa saat ini Itjen juga sedang dalam tahap pengembangan aplikasi Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK). Dalam beberapa kesempatan saya hadir untuk proses pembahasan pengembangan aplikasi ini, tujuan utama dari aplikasi ini adalah untuk mendokumentasikan berkas penugasan pengawasan agar lebih sistematis dan mudah ditelusuri jejaknya. Dengan demikian ketika para Auditor mengajukan DUPAK pada setiap semester, maka para Auditor tidak perlu lagi mengajukannya secara manual.

Berdasarkan hal tersebut di atas dapat diketahui bahwa di dalam proses kegiatan pengawasan, Inspektorat Jenderal sudah tidak sepenuhnya melakukannya secara manual. Lalu dalam pada ini, beberapa hal yang ingin saya sampaikan jika ke depannya kegiatan proses pengawasan dilakukan digitalisasi adalah sehubungan dengan dokumentasi proses kegiatan pengawasan. Secara garis besar hal yang menurut saya perlu dilakukan dalam kegiatan digitalisasi pengawasan dibagi ke dalam 3 (tiga) tahap, yaitu proses perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian pemeriksaan.

Di dalam proses perencanaan pengawasan saat ini, khususnya audit, kegiatan perencanaan yang dilakukan masih sepenuhnya manual. Adapun hal yang umum dilakukan secara manual yaitu berupa pembuatan Kendali Mutu dan formulir Pakta Integritas. Tujuan utama dibuatnya formulir Kendali Mutu diantaranya adalah untuk mengetahui:

1. Informasi umum dari data unit yang akan dilakukan pemeriksaan.
2. Perencanaan waktu maupun personil dalam rangka pelaksanaan.
3. Informasi penting apa saja yang akan dilakukan di dalam proses pengawasan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, jika proses pelaksanaan kegiatan masih dilakukan secara manual, maka terdapat potensi pemetaan informasi maupun risiko yang sudah dilakukan di tahap perencanaan menjadi tidak dilaksanakan dalam proses pelaksanaan pengawasan. Sebaliknya, terdapat juga potensi pelaksanaan kegiatan pengawasan tidak sesuai dengan hal yang sudah direncanakan di awal. Secara ekstrem hal yang dapat dilakukan adalah kegiatan pengawasan dapat dilakukan tanpa adanya proses perencanaan.

Oleh karena itu di dalam proses digitalisasi pengawasan, terdapat beberapa hal yang mungkin dapat dipertimbangkan di dalam proses pengembangan aplikasi, yaitu diantaranya:

1. Dalam pembuatan dokumen pengawasan, pengelompokan dapat dibagi ke dalam 3 (tiga) bagian modul utama, yaitu Modul Perencanaan, Modul Pelaksanaan, dan Modul Pelaporan.
2. Informasi yang dapat disajikan di dalam Modul Perencanaan diantaranya adalah informasi umum auditan yang terdiri dari pengelola anggaran, jumlah anggaran, tusi, hingga peta risiko yang dijadikan dasar dalam penentuan *Tentative Audit Objective* (TAO), serta prosedur audit yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan audit.
3. Selanjutnya Modul Pelaksanaan bertujuan untuk menyajikan informasi pelaksanaan pengawasan, dimana hasilnya meliputi hasil pengujian terhadap pemetaan risiko yang sudah ditentukan di tahap perencanaan yang isinya dapat berupa *check list* prosedur yang sudah dilaksanakan, dokumentasi data dukung yang diperoleh dalam proses pelaksanaan prosedur pemeriksaan, serta kesimpulan atas pelaksanaan prosedur yang sudah dilaksanakan. Selain itu pada modul ini juga harus mengakomodir proses reviu yang berjenjang yang dilakukan oleh auditor sehingga menghasilkan laporan hasil pengawasan yang berkalitas.
4. Di dalam prosedur pelaporan dapat menyajikan *template* draf laporan yang dapat dipilih sesuai dengan jenis pengawasan yang dilakukan, serta kelengkapan lainnya yang dibutuhkan untuk penyelesaian laporan. Produk laporan yang dihasilkan dari dalam modul ini juga dapat dijadikan dasar untuk tindak lanjut terhadap hasil pengawasan.

Tentunya hal tersebut di atas adalah masih konsep dasar yang dapat dikembangkan dari berbagai aspek berdasarkan hasil diskusi dengan banyak pihak, yang utamanya berasal dari Auditor yang merupakan pengguna utama dari aplikasi. Dengan adanya aplikasi yang dapat menyajikan informasi di atas, diharapkan proses pengawasan menjadi lebih akuntabel dan menjadi dasar pengembangan berkelanjutan. Selain itu dengan adanya modul pelaporan, diharapkan dapat dijadikan acuan sumber informasi terhadap proses pengawasan pada auditan yang sama.

Daftar Pustaka:

Dokumen Rumah Transformasi Inspektorat Jenderal

EFEKTIFITAS PELAYANAN PUBLIK ITJEN MELALUI WHISTLEBLOWING SYSTEM

Oleh : Moch Rizal Aulia

Semua Instansi saat ini berupaya meningkatkan kepercayaan publik dengan memberikan Pelayanan Publik yang berkinerja tinggi, Efektif, Akuntabel, Efisien, Representatif, Ekonomis, dan Responsibiitas. Salah satu aspek penilaian bahwa pelayanan publik telah dilakukan dengan baik dalam sebuah instansi adalah seberapa cepat sebuah instansi mersepon segala keluhan/pengaduan atas layanan yang diberikan dan adaptif terhadap perubahan yang ada. Tidak bedanya dengan dunia bisnis yang berubah begitu pesat, mereka berlomba memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya agar tetap mendapatkan peniaian bintang lima misalnya, karena bila sedikit saja mengecewakan customernya dan mendapatkan respon yang negative akan sangat mempengaruhi reputasi dan usahanya. Dengan menganggap customer adalah bak seorang ratu dan raja, perspektif keinganan dan kepuasan pengguna layanan selalu menjadi prioritas utama dan merespon dengan cepat segala keluhan antara lain dengan cara membuka layanan pengaduan keluhan 24 jam atau yang saat ini sering digunakan dengan menggunakan *virtual assistance*.

Dalam menjalankan fungsi pengawasan Sektor ESDM yang strategis dalam rangka mewujudkan energi yang berkeadilan serta menjaga akuntabilitas pelaksanaan pekerjaan, Inspektorat Jenderal memiliki bentuk layanan Publik berupa *Whistleblowing System* yakni Sistem Penanganan Pengaduan Internal terhadap adanya dugaan tindak pidana korupsi. Kasus Korupsi yang menjerat para Aparatur Sipil Negara (ASN) masih sering terjadi walaupun program Reformasi Birokrasi terus diinternalisasikan seperti program Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi. ASN selalu dituntut untuk bekerja secara profesional, jujur, terbuka dan bertanggungjawab. Untuk mendukung hal tersebut Inspektorat Jenderal KESDM terus menginternalisasikan kepada unit di lingkungan Kementerian ESDM terkait *Whistleblowing System* yang diatur dalam Peraturan Menteri ESDM Nomor 25 Tahun 2014 dalam rangka menjalankan amanat Undang-Undang No 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme serta Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi di Lingkungan KESDM.

Whistleblowing System adalah aplikasi yang disediakan untuk Pegawai yang memiliki informasi dan ingin melaporkan suatu perbuatan berindikasi tindak pidana korupsi yang terjadi di lingkungan Kementerian ESDM, sedangkan pelapor pengaduan internal (*Whistleblower*)

adalah seseorang yang mengadukan perbuatan dugaan Tindak Pidana Korupsi (Tipikor) yang terjadi di lingkungan KESDM termasuk satuan kerja yang berada dalam lingkup KESDM dengan mendapatkan hak perlindungan Hak terhadap *Whsitleblower* meliputi :

- Kerahasiaan Identitas
- Memberikan keterangan yanpa tekanan
- Mendapatkan perlindungan dari tindakan administratif kepegawaian yang merugikan dan jaminan hak kepegawaian
- Mendapat nasihat hukum; dan
- Perlindungan atas hak-hak saksi dan pelapor *sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan*.

Untuk menguatkan hak pelapor serta melindungi pelapor sebagaimana amanat Undang Undang tentang perlindungan saksi dan Korban, Inspektorat Jenderal KESDM telah menandatangani Nota Kesepahaman dengan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LSPK) Nomor 14.Pj/05/MEM.I/2015 dan NK-041/I/DIV.4.2/LPSK/09/2015 tentang Perlindungan Bagi Pelapor, Saksi, Dan Saksi Pelaku Yang Bekerjasama Dalam Rangka Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

Penanganan Pengaduan Internal terhadap dugaan Tipikor sebagaimana diatur dalam Permen No 25 Tahun 2014 dilaksanakan berdasarkan prinsip :

a. Cepat dan Tepat, yakni penanganan terhadap pengaduan ditindaklanjuti segera mungkin dengan teliti dan seksama;
b. Komunikatif, yakni harus melakukan komunikasi terhadap whistleblower terkait dengan perkembangan pengaduannya;
c. Rahasia, yakni semua pengaduan yang masuk ke dalam sistem ini bersifat rahasia, termasuk identitas whistleblower
d. Akurat, yakni penanganan pengaduan dilakukan dengan cermat dan tidak berdasarkan asumsi atau analisa pribadi tertentu;
e. Itikad Baik, yakni whistleblower harus memiliki maksud dan tujuan yang baik dan tidak berdasarkan dendam atau orientasi tertentu untuk mengadukan perbuatan seseorang
f. Proteksi, yakni semua pegawai yang melakukan pengaduan harus diberikan perlindungan
g. Tidak ada diskriminasi, yakni semua pegawai dapat melakukan pengaduan dan tidak ada pembedaan penangananan terhadap pengaduan tersebut

Sistem Penanganan Pengaduan Internal di lingkungan KESDM dilakukan melalui sistem online atau yang dikenal *Whistleblowing System Online* yang merupakan sarana yang disediakan oleh Inspetorat Jenderal Kementerian ESDM bagi siapa saja yang memiliki informasi dan ingin melaporkan suatu perbuatan berindikasi pelanggaran tindak pidana korupsi yang terjadi di lingkungan KESDM, sehingga setiap pegawai KESDM dapat bertindak sebagai *whistleblower* untuk melaporkan penyimpangan kapan dan dimanapun dengan mengakses http://wbs.esdm.go.id/. atau melalui link wbs pada website http://

esdm.go.id serta pos dan mendapatkan hak perlindungan dan penghargaan bagi si pelapor. Penghargaan akan diberikan daam hal laporan *whistleblower* berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, terbukti telah terjadi Tindak Pidana Korupsi. Pengaduan *whistleblower* akan diverifikasi dan ditelaah oleh Tim Pengelola *WBS.* Inspektorat Jenderal saat ini juga telah bekerjasama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi dalam rangka pembangunan koneksitas *Whistleblowing System* yang terintegrasi sesuai dengan Perjanjian Kerjasama Nomor 383 Tahun 2020 dan Nomor 5.Pj/05/IJN.S/2020 tanggal 21 Desember 2020

Peran Inspektorat Jenderal KESDM

Inspektorat Jenderal sebagai salah satu unsur manajemen Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) berperan membantu dan mendorong penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dan pembangunan dibidang energi dan sumber daya mineral dan berkomitmen mewujudkan Penyelenggara Negara yang bersih dari praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, terbuka dan bertanggung jawab dalam rangka menciptakan *Good Governance*. Salah satu bentuk Komitmen Inspektorat Jenderal adalah membangun sinergitas kerjasama antar lembaga yang dituangankan dalam Nota Kesepahaman serta Perjanjian Kerjasama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LSPK) dan Bareksrim POLRI.

Sesuai dengan pasal 8 ayat 1 Peraturan Menteri ESDM Nomor 25 Tahun 2014 menyatakan bahwa pengaduan dugaan Tindak Pidana Korupsi di Lingkungan Kementerian ditangani oleh Tim Pengelola Pengaduan Whistleblower yang melekat pada tugas dan fungsi Inspektorat V sebagaimana Peraturan Menteri ESDM Nomor 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian ESDM diantaranya adalah pelaksanaan pengelolaan dan tindak lanjut whistleblowing system dan pelaksanaan tindak lanjut pengaduan masyarakat yang berkadar pengawasan;

Dalam pelaksanaannya, Tim Pengelola Pengaduan *Whistleblower* menerima dan mengadministrasikan pengaduan yang memiliki dugaan Tipikor dengan tiga tahapan kegiatan yaitu verifikasi, penelahaan dan pelaporan dengan uraian sebagai berikut:

1.Tahap Verifikasi

Verifikasi dilakukan oleh Tim Verifikator dengan memperhatikan informasi yang disampaikan oleh *whistleblower* yang berisi penjelasan mengenai topik pengaduan,

pelaku dan unit asal pelaku, perbuatan dugaan tindak pidana korupsi, waktu dan tempat kejadian, kronologis/uraian pengaduan yang memenuhi unsur 4W+1H serta bukti-bukti pendukung aduan yang dapat berupa data, foto, rekaman percakapan dan bukti lainnya. Jangka waktu Tim menerima, menginventarisasi, dan melakukan verifikasi terhadap informasi yang disampaikan paling lama 10 (sepuluh) hari. Setelah diverifikasi pengaduan akan ditetapkan statusnya yang terdiri dari, "Diterima", "Diverifikasi", "Diproses", "Ditelaah" dan "Ditolak". Apabila memenuhi unsur aduan maka akan dilanjutkan kepada penelahaan dan penelitian

2.Tahap Penelaahan

Penelahaan dilakukan oleh Tim Penelaah dengan melakukan proses pengujian dan penelitian terhadap bukti bukti yang dikirim dan dapat berkomunikasi aktif dengan *whistleblower* untuk keperluan analisa pengaduan. Jangka waktu penelahaan dan penelitian adalah paling lama 20 (dua puluh) hari kerja. Dalam proses penelahaan akan ditetapkan status dan memberi kesimpulan hasil penelahaan dan penelitian pengaduan yang dianggap memiliki dugaan Tipikor dan dilaporkan kepada Inspektur Jenderal dalam jangka waktu paling lama 30 (tigapuluh) hari kerja sejak diterimanya pengaduan dari *whistleblower.*

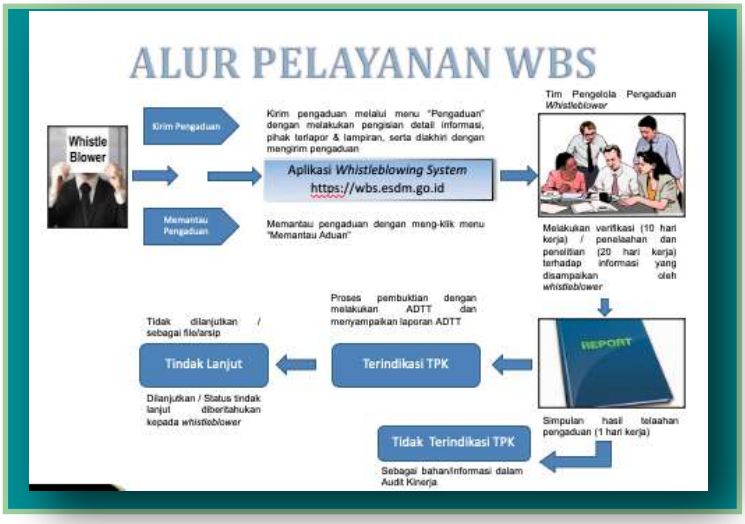
Selanjutnya akan dilakukan audit tujuan tertentu yang dilakukan oleh tim auditor Inspektorat Jenderal dalam jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari atas perintah Menteri ESDM

3.Tahap Pelaporan

Pada Tahap ini Inspektorat Jenderal menyampaikan laporan dan rekomendasi hasi audit dengan tujuan tertentu kepada Menteri, dan selanjutnya Inspektur Jenderal atas nama Menteri melanjutkan laporan kepada Kepolisian, Kejaksaan atau Komisi Pemberantasan Korupsi apabila dari hasil pemeriksaan dengan tujuan tertentu memiliki indikasi dan bukti yang kuat mengenai terjadinya Tindak Pidana Korupsi

MEKANISME PENGADUAN ONLINE

Pengaduan secara online merupakan sarana yang dibuat oleh KESDM bagi kemudahan *whistleblower*, karena dapat melaporkan secara online kapanpun dan dimanapun. Pengembangan sistem pengaduan online ini adalah hasil kerjasama Inspektorat Jenderal bersama dengan Pusat Data dan Informasi KESDM dengan alamat website: http://wbs.esdm.go.id.



Secara umum, penggunaan *Whistleblowing System* KESDM ini cukup mudah, namun tetap perlu dilakukan pengembangan sistem

agar lebih *use friendly*

Sejak diterapkannya WBS tahun 20015 sampai dengan 2020, tercatat jumlah pengaduan yang masuk ke sistem adalah sebanyak 239 pengaduan, dan telah ditindaklanjuti melalui ADTT sebanyak 9 pengaduan, dan Pengawasan Lainya sebanyak 3 Pengaduan, Adapun sebanyak 227 Pengaduan ditolak dikarenakan pengaduan tidak memenuhi unsur yang dipersyaratkan

Periode	Jumlah Pengaduan	Verifikasi/ Penelaahan	Tindaklanjut		
			Pengawasan Lain	ADTT	Ditolak
2020	6	0	0	0	4
2019	6	0	0	0	6
2018	28		1	1	26
2017	79		-	2	77
2016	86		1	4	81
2015	36		1	2	33
Total	239	0	3	9	227

Terlihat pada tabel di atas pada tahun 2019 dan tahun 2020 jumlah pengaduan yang masuk sangat kecil yakni hanya 6 pengaduan per tahun yang berbeda dengan tahun sebelumnya, hal ini tentu dapat dilihat dari dua sisi, apakah kasus korupsi serta pengaduan lainyya memang menurun yang artinya pengelolaan Tata Kelola pemerintahan yang baik telah diterapkan di lingkungan Kerja Kementerian ESDM ataukah kuragnya internalisasi WBS kepada seluruh pegawai di lingkungan Kementerian ESDM karena dari data yang ada masih banyak diterima pengaduan masyarakat yang diterima yang tidak melalui WBS. Terkait hal ini, Peraturan yang mengatur tentang Pengaduan Internal dan Pengaduan Masyarakat berkadar Pengawasan masih terpisah dengan saluran pengaduan yang berbeda, hal ini yang bisa jadi sebab penggunaan WBS belum optimal Oleh karena itu, penulis memiliki pandangan area perbaikan yang perlu dilakukan yakni

- Perlu dilakukan konsolidasi peraturan yang menanangani pengaduan Internal dan Pengaduan Masyarakat
- Terus melakukan sosialisasi dan internalsiasi budaya organisasi anti korupsi melalui pemanfataan WBS yang sasarannya bukan hanya kepada internal di lingkungan Kementerian ESDM tetapi kepada stakeholder pengguna layanan publik Kementerian ESDM, agar budaya organisasi anti korupsi dipahami bersama antara pemberi layanan dan pengguna layanan,
- Insoektorat Jenderal KESDM perlu menerapkan Sistem Managemen Anti Penyuapan ISO 37001
- Perlu dilakukan kaji ulang Peraturan Menteri ESDM Nomor 25 Tahun 2014 seperti tentang kewajiban pegawai untuk melaporakan bila terjadinya dugan pelanggaran

REFERENSI

Peraturan Menteri Energi Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2014 Tentang Sistem Penanganan Pengaduan Internal Terhadap Dugaan Tindak Pidana Korupsi di Lingkungan KESDM

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 08/M.PAN-RB/06/2012 Tentang Sistem Penangan Pengaduan (*Whistleblower System*) Tindak Pidana Korupsi di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah

MONITORING KEGIATAN STRATEGIS ITJEN KESDM TA 2021

Junius Simbolon, S.T., M.T.
Auditor Ahli Muda, Inspektorat III

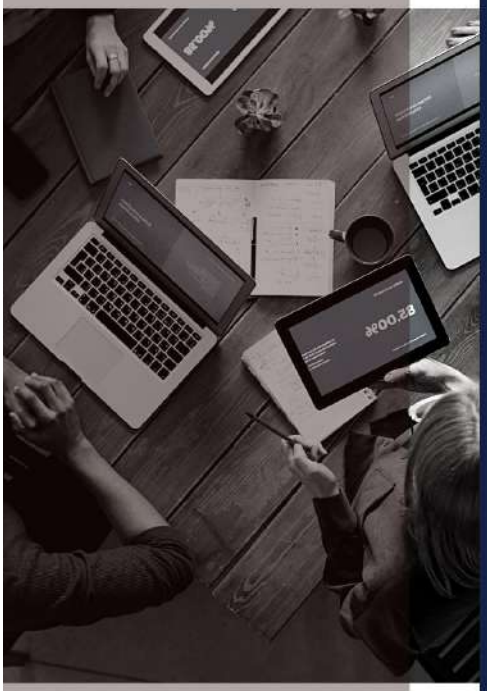
Pendahuluan

Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Itjen KESDM) adalah salah satu Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang berfungsi untuk memberi nilai tambah kepada Organisasi dan membantu Organisasi mencapai tujuannya secara efisien melalui pendekatan yang sistematis terhadap Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian Intern. Ini adalah sesuai Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia (SAIPI). Salah satu Tujuan dari Organisasi KESDM adalah Ketahanan dan Kemandirian Energi pada Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Hal ini telah tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 dan Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 16 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2020-2024.

Beberapa Major Project RPJMN Tahun 2020-2024 Sektor ESDM adalah:

1. Sembilan Kawasan Industri di Luar Jawa dan 31 Smelter (Highlight Project ini KESDM bertugas dalam Harmonisasi Regulasi, Tata Ruang, Perizinan dan Fasilitasi Investasi, dan juga untuk Pembangunan Smelter). Karena berhubungan dengan Ditjen Mineral dan Batubara, maka fungsi pengawasan ini akan menjadi Tugas Inspektorat II).
2. Pembangunan Energi Terbarukan Green Fuel Berbasis Kelapa Sawit (Highlight Project ini KESDM bertugas dalam Pembinaan dan Pengawasan Pengembangan Usaha Pengolahan BBN. Karena berhubungan dengan Ditjen EBTKE, maka fungsi pengawasan ini akan menjadi Tugas Inspektorat I).
3. Pembangunan dan Pengembangan Kilang Minyak (Highlight Project ini KESDM bertugas dalam Pembinaan dan Pengawasan Pengembangan Usaha Pengolahan Migas. Karena berhubungan dengan Ditjen Migas, maka fungsi pengawasan ini akan menjadi Tugas Inspektorat IV).

- 4. Pembangkit Listrik 27.000 MW, Transmisi 19.000 kms, dan Gardu Induk 38.000 MVA (Highlight Project ini KESDM bertugas dalam Pengembangan Mini Off Grid di daerah terisolir terutama pulau-pulau kecil Indonesia Timur. Karena berhubungan dengan Ditjen EBTKE dan Ditjen Ketenagalistrikan, maka fungsi pengawasan ini akan menjadi Tugas Inspektorat I).
- 5. Infrastruktur Jaringan Gas Kota untuk 4 Juta Sambungan Rumah (Highlight Project ini KESDM bertugas dalam Pembangunan Jaringan Gas Bumi untuk Rumah Tangga melalui APBN dan Review Dokumen FEED-DEDC Pembangunan Jaringan Gas Bumi untuk Rumah Tangga. Karena berhubungan dengan Ditjen Migas, maka fungsi pengawasan ini akan menjadi Tugas Inspektorat IV).
- 6. Pipa Gas Bumi Trans Kalimantan sepanjang 2.219 km (Highlight Project ini KESDM bertugas dalam Alokasi Gas, Penetapan dan Pengawasan Jaringan Pipa. Karena berhubungan dengan Ditjen Migas, maka fungsi pengawasan ini akan menjadi Tugas dan Fungsi Inspektorat IV).



Pengawasan atas *Major Project* diatas seyogianya menjadi Prioritas atau Fokus Utama Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Itjen KESDM. Seyogianya, **Irjen KESDM membentuk Tim Asistensi untuk Pembangunan 6 *Major Project*** diatas (Multiyears atau setiap tahun dapat diubah tergantung selera pimpinan). Tim Asistensi yang dibentuk seyogianya mengikuti rapat bulanan dan melaporkan progres pekerjaannya setiap bulan agar dapat diyakini bahwa tujuan organisasi dapat tercapai. Bahkan, Penulis merekomendasikan agar Pengawasan Terpadu (**Wasdu**) Bidang ESDM yang menitikberatkan pada Observasi dan Inspeksi Lapangan seyogianya berfokus padan pencapaian target RPJMN ini dengan melibatkan BPKP dan Inspektorat Jenderal Kementerian/Lembaga terkait. Sebagai contoh untuk *Major Project* berupa Pembangunan Sembilan Kawasan Industri di Luar Jawa dan **31 Smelter,** Wasdu Bidang ESDM paling sedikit melibatkan Itjen KESDM, Itjen Kemenperin, Itjen KemenBUMN, Itjen KemenATR/BPN, dan BPKP.

Selain Pencapaian Target RPJMN, APIP KESDM perlu berfokus pada Pencapaian target Renstra KESDM TA 2020-2024 sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 16 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2020-2024, dengan rincian sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2020	Real-isasi 2020	Per-sentase Ca-	Target 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024	PIC Eselon I	Pengawas Inter-nal
1	Mening-katnya Kemandirian dan Ketahan Energi	Indeks Ke-mandirian Energi Na-sional	59,95	65,79	109,74%	59,77	59,95	60,16	61,49	Setjen KESDM, Ditjen Migas, Ditjen Minerba, Ditjen Ketenagalistrikan, Ditjen EBTKE, Bageol, Balitbang, Setjen DEN, BPH	Irat 1,2,3,4
2		Indeks Ketahanan Energi Na-sional	72,14	70,32	97,48%	72,46	72,44	72,29	73,03		
3	Optimalisasi Ketersediaan Produk Mineral	Indeks Pasokan Mineral untuk Pen-ingkatan Nilai Tambah Dalam	75	80,8	107,73%	75,53	77,63	78,86	79,42	Ditjen Minerba	Irat 2
4	Mening-katnya Kesiapsi-agaan Bencana Geologi	Indeks Miti-gasi Bencana Geologi	54,8	56,21	102,57%	57,66	60,49	63,32	66,1	Badan Geologi	Irat 3
5	Mening-katnya Kompetensi SDM	Jumlah Pengem-bangan SDM yang Kompe-ten dan Profe-	40.766 orang	63.549 orang	155,88%	50.985	60.012	70.655	83.364	BPSDM ESDM	Irat 4
6	Optimalisasi Kontribusi Sektor ESDM yang Bertanggung Jawab dan Berke-lanjutan	Persentase Realisasi Penerimaan PNBP	89%	108,78%	122,22%	90,0	92,0	93,0	95,0	Setjen KESDM, Ditjen Migas, Ditjen Minerba, Ditjen Ketenagalistrikan, Ditjen EBTKE, Balitbang, BPSDM ESDM, BPH Migas, dan BPMA	Irat 1,2,3,4
7		Persentase Realisasi Investasi	83%	71,38%	86%	88,0	87,0	87,0	87,0		
8	Layanan Sektor ESDM yang Optimal	Indeks Kepuasan Layanan Sektor ESDM	3,2	3,44	100%	3,25	3,30	3,35	3,40	Seluruh Unit	Irat 1,2,3,4, 5
9	Perumusan Kebijakan dan Regulasi Sektor ESDM yang Berkualitas	Indeks Kulai-tas Kebijakan	62	69,28	111,74%	65,0	70,0	74,0	78,0	Setjen, Ditjen Migas, Ditjen Minerba, Ditjen Ketenagalistrikan, Ditjen EBTKE	Irat 1,2,4
10		Indeks Im-plementasi Kebijakan	67,3	64,9	96,43%	71,7	75,6	78,5	81,3		
11	Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Sektor ESDM yang Efektif	Indeks Efek-tifitas Pem-binaan dan Pengawasan	75,5	77,7	102,91%	76,5	77,5	78,5	79,5	Seluruh Unit	Irat 1,2,3,4, 5

12		Indeks Maturitas SPIP	3,5	3,5	100%	3,6	3,7	3,8	3,9		
13		Nilai SAKIP ESDM	78	78	100%	80,0	81,0	82,0	83,0		
14	Penelitian dan Pengembangan ESDM yang Produktif	Jumlah Pemanfaatan Hasil Litbang	8	8	100%	9	11	11	12	Balitbang ESDM	Irat 3
15	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi Layanan Prima	Indeks Reformasi Birokrasi	80	77,63	97,04%	85,1	85,5	90,0	95,5	Seluruh Unit	Irat 1,2,3,4,5
16	Organisasi yang Fit dan SDM Unggul	Nilai Evaluasi Kelembagaan	73,3%	73,3%	100%	74,0	74,0	74,0	75,0	Seluruh Unit	Irat 1,2,3,4,5
17		Indeks Profesionalitas ASN	71,0%	79,97	112,63%	73,0	75,0	78,0	82,0	Seluruh Unit	Irat 1,2,3,4,5
18	Optimalisasi Teknologi Informasi yang Terintegrasi	Indeks SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik)	3,9	3,9	100%	4,0	4,1	4,2	4,3	Setjen ESDM	Irat 2
19	Pengelolaan Sistem Anggaran yang Optimal	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	90	93,3	103,6%	90,25	90,5	90,75	91	Seluruh Unit	Irat 1,2,3,4,5
20		Opini BPK RI atas Laporan Keuangan KESDM	WTP	WTP	100%	WTP	WTP	WTP	WTP	Seluruh Unit	Irat 1,2,3,4,5

Mengacu pada Pencapaian Target IKU KESDM TA 2020, maka Itjen KESDM sebaiknya berfokus prioritas pada IKU KESDM TA 2020 yang tidak tercapai, yaitu **Persentase Realisasi Investasi (86%)**. Selanjutnya **Fokus Itjen KESDM pada Pencapaian Target IKU yang menjadi tanggung jawab mandiri oleh Itjen KESDM dan ternyata tidak ada**. Maka, **Fokus Itjen KESDM pada Pencapaian Target IKU yang menjadi tanggung jawab seluruh Unit Kerja di lingkungan KESDM**, yaitu:

1. Indeks Kepuasan Layanan Sektor ESDM
2. Indeks Efektifitas Pembinaan dan Pengawasan
3. Indeks Maturitas SPIP
4. Nilai SAKIP ESDM
5. Indeks Reformasi Birokrasi
6. Nilai Evaluasi Kelembagaan
7. Indeks Profesionalitas ASN
8. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan-nggaran (IKPA)
9. Opini BPK RI atas Laporan Keuangan KESDM

Adanya sumbangsih dari setiap Unit Kerja di lingkungan ESDM ada pada pencapaian target Renstra KESDM diatas, maka Fungsi Pengawasannya menjadi Tugas Seluruh Inspektorat di Itjen KESDM (Inspektorat I, II, III, IV, dan V). Jadi, tidak ada istilah yang menyatakan bahwa ada Inspektorat yang

tidak melakukan pengawasan atas pencapaian target Renstra KESDM atau Itjen KESDM hanya melakukan worktrip (perjalanan dinas) saja tapi tidak mengawasi kegiatan strategis ESDM. Semua Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Itjen KESDM telah selaras untuk membantu KESDM mencapai tujuan dan sasaran strategisnya sebagaimana tertuang dalam Renstra KESDM.

Tambahan pula, Itjen KESDM selaku APIP diharapkan dapat menjaga dan menambah nilai organisasi melalui pendekatan tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian intern yang sistematis. Untuk menjaga nilai KESDM (Jujur, Profesional, Melayani, Inovatif, dan Berarti), Itjen KESDM dapat menjadi Agen Perubahan di lingkungan KESDM sehingga dapat menjadi benchmark bagi Unit Kerja di lingkungan KESDM. Itjen KESDM juga dapat melakukan pengawasan atas penerapan Nilai KESDM. Untuk menambah nilai organisasi, Itjen KESDM dapat membantu organisasi dalam mencapai citra yang positif. Hal ini berarti Itjen KESDM mendampingi Unit Kerja pada saat dinilai atau dievaluasi Pihak Eksternal ESDM agar memperoleh peringkat atau nilai yang baik bahkan beroleh penghargaan. Beberapa hal penugasan yang dapat dipertimbangkan untuk lakukan oleh Itjen KESDM agar Organisasi memperoleh citra positif khususnya saat dinilai atau dievaluasi pihak eksternal ESDM adalah:

1. Pendampingan pada saat Audit atas Laporan Keuangan oleh Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). Hal ini menjadi prioritas utama agar Organisasi KESDM memperoleh Opini WTP dari BPK RI. Hal ini juga sudah masuk dalam Renstra KESDM TA 2020-2024. Selama ini Itjen KESDM hanya melakukan Reviu laporan Keuangan dan tidak menerbitkan Penugasan Khusus untuk Pendampingan Unit Kerja pada saat Audit Laporan Keuangan oleh BPK RI. Seyogianya, pada saat BPK RI melakukan Pemeriksaan Keuangan KESDM, maka diharapkan Seluruh Auditor Itjen KESDM tidak ditugaskan penugasan pengawasan yang lain, tetapi dikhususkan untuk melakukan pendampingan unit kerja. Seyogianya, Itjen KESDM berkoordinasi dengan Setjen KESDM menjadi PIC (Person in Charge) atau LO (Liasion Officer)/ penghubung dengan BPK RI. Seluruh data yang dibutuhkan BPK RI seyogianya melalui Itjen KESDM sehingga telah direviu dahulu secara cepat oleh Itjen KESDM untuk memastikan data dukung tersebut telah valid, relevan, kompeten sesuai kebutuhan BPK RI.
2. Pendampingan untuk Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP) BPK RI. Hal ini sangat penting juga karena hal ini juga menjadi bahan dalam pemberian Opini BPK RI. Seyogianya, Penulis merekomendasikan agar dibentuk Satuan Tugas Pendampingan TLHP BPK RI agar setiap bulan ada progress yang dilaporkan kepada Pimpinan bahkan Satuan Tugas ini menjadi PIC yang memuat tanggapan Unit Kerja KESDM dalam Sistem Informasi Pemantauan Tindak Lanjut (SIPTL) BPK RI.

3. Pendampingan pada saat ada Evaluasi KemenPAN-RB baik pada saat Evaluasi SAKIP KESDM, Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) KESDM, Evaluasi Pembangunan Zona Integritas (ZI), Evaluasi Pelayanan Publik, Evaluasi Kelembagaan dan evaluasi KemenPAN-RB lainnya. Hal ini sudah dilaksanakan secara intensif oleh Itjen KESDM dengan berkoordinasi dengan Setjen KESDM. Hal ini sudah tercantum dalam Renstra KESDM TA 2020-2024.

4. Pendampingan pada saat ada Evaluasi BPKP RI baik pada saat Evaluasi Maturitas SPIP KESDM, Reviu Pelaksanaan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah di lingkungan KESDM, Evaluasi Kepatuhan LHKASN melalui SIHARKA dan Evaluasi KemenPAN-RB lainnya. Ada salah satu target strategis atau IKU dari BPKP dalam Lampiran III RPJMN TA 2020-2024 yang perlu diantisipasi oleh Itjen KESDM, yaitu: Jumlah K/L dengan Indeks Penerapan Manajemen Risiko (MRI) pada level 3 (dari skala 1 s.d. 5) dengan rincian target tahunannya sebagai berikut:

PROGRAM/KEGIATAN/PROYEK	INDIKATOR	INDIKASI TARGET					INDIKASI BELANJA NON-OPERASIONAL TAHUN 2020-2024 (Rp. Miliar)	LOKASI	PROYEK PRIORITAS STRATEGIS (MAJOR PROJECT)	AGENDA PEMBANGUNAN
		2020	2021	2022	2023	2024				
Program Pengawasan Intern Akuntabilitas Keuangan Negara dan Pembangunan Nasional serta Pembinaan Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah							394,0			
Pelaksanaan Pengawasan Intern Akuntabilitas Keuangan Negara dan Pembangunan Nasional Serta Pembinaan Penyelenggaraan SPIP							394,0			
Kebijakan/ Pedoman Pelaksanaan Manajemen Risiko	Jumlah kebijakan/ pedoman pelaksanaan manajemen risiko	1	0	0	0	0	2,8	Pusat		07
Penerapan Manajemen Risiko di K/L	Jumlah K/L dengan Indeks Penerapan Manajemen Risiko (MRI) pada level 3 dari skala 1 s.d. 5	10 IP	17 IP	49 IP	60 IP	69 IP	60,0	Pusat		07

Itjen KESDM perlu melakukan pendampingan Unit Kerja agar KESDM menjadi salah satu Kementerian dengan Indeks Penerapan Manajemen Risiko (MRI) pada level 3. Mungkin dapat dimulai dengan menyusun adanya KepMen ESDM tentang Manajemen Risiko di lingkungan KESDM. Namun, BPKP baru saja menerbitkan Peraturan BPKP RI Nomor 5 Tahun 2021 tanggal 7 April tentang Penilaian Maturitas Penyelenggaran Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah. Tingkat Maturitas Penyelenggaraan SPIP secara terintegrasi mencakup unsur-unsur:

a. SPIP (Sistem Pengendalian Intern);

b. MRI (Manajemen Risiko Integratif);

c. IEPK (Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi); dan

d. kapabilitas APIP (sering dikenal dengan IACM).

Itjen KESDM perlu segera melakukan koordinasi yang efektif dengan BPKP agar penilaian SPIP terintegrasi pada KESDM dapat memperoleh nilai yang Baik. Hal ini tidak tercantum dalam Renstra KESDM TA 2020-2024.

5. Pendampingan pada saat ada Evaluasi LKPP baik pada saat Evaluasi Kematangan UKPBJ dan Evaluasi LKPP lainnya. Hal ini belum dilaksanakan oleh Itjen KESDM

dengan berkoordinasi dengan Setjen KESDM. Hal ini tidak tercantum dalam Renstra KESDM TA 2020-2024. Hal ini perlu dilaksanakan karena telah tertuang dalam Lampiran III RPJMN TA 2020-2024 dengan rincian sebagai berikut:

PROGRAM/KEGIATAN/PROYEK	INDIKATOR	INDIKASI TARGET					INDIKASI BELANJA NON-OPERASIONAL TAHUN 2020-2024 (Rp. Milar)	LOKASI	PROYEK PRIORITAS STRATEGIS (MAJOR PROJECT)	AGENDA PEMBANGUNAN
		2020	2021	2022	2023	2024				
Program Pengembangan Sistem Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah							521,8			
Penyusunan Sistem Perencanaan, Monitoring dan Evaluasi Pengadaan Barang/Jasa							88,1			
Jumlah Pengembangan, Integrasi dan Implementasi Sistem Perencanaan Pengadaan	Jumlah Pengembangan integrasi dan implementasi sistem informasi Perencanaan pengadaan	1	1	1	1	1	17,6	Pusat		07
Jumlah Pengembangan, Integrasi dan Implementasi Sistem Monev Pengadaan	Jumlah Pengembangan integrasi dan implementasi sistem informasi monev pengadaan	1	1	1	1	1	18,7	Pusat		07
Pengembangan Sistem Pengadaan Secara Elektronik (SPSE) Nasional							465,3			
Pengembangan SPSE Terpusat	Jumlah LPSE yang menggunakan aplikasi terpusat	19	100	300	450	600	465,3	Pusat dan Daerah		07
Pembuatan Sacm, Rekomendasi, dan Pendapat serta Keterangan Ahli Pengadaan Barang/Jasa							120,0			
Layanan Penyusunan Sanggah Kontrak Pengadaan Barang/Jasa	Jumlah Layanan Penyusunan Sanggah Kontrak Pengadaan Barang/Jasa	20	20	20	40	84	120,0	Pusat dan Daerah		07
Pengembangan Sistem Profesi Ahli Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah							88,9			
UKPBJ yang mencapai maturitas (area 8)	Jumlah UKPBJ yang mencapai maturitas (area 8)	100	197	290	382	421	88,9	Pusat dan Daerah		07
Pengembangan Sistem dan Penyelenggaraan Sertifikasi Keahlian Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah							29,5			

6. Pendampingan pada saat ada Evaluasi KPK RI baik pada saat Evaluasi Kepatuhan Penyampaian LHKPN melalui e-LHKPN, Survei Penilaian Integritas dan Evaluasi KPK RI lainnya. Hal ini sudah dilaksanakan oleh Itjen KESDM dengan berkoordinasi dengan Setjen KESDM. Hal ini tidak tercantum dalam Renstra KESDM TA 2020-2024.

7. Pendampingan pada saat Penyelidikan atau Penyidikan Aparat Penegak Hukum (APH) pada Pejabat/Pegawai KESDM. Hal ini sudah dilaksanakan oleh Itjen KESDM. Hal ini tidak tercantum dalam Renstra KESDM TA 2020-2024.

8. Pendampingan oleh Instansi Eksternal lainnya sesuai peraturan yang berlaku. Meskipun tidak dicantumkan dalam Renstra KESDM, pendampingan Itjen KESDM tetap dibutuhkan untuk menambah nilai organisasi KESDM melalui citra positif KESDM.

Kesimpulan

Itjen KESDM telah memiliki fokus strategis yang selaras dengan strategi dan tujuan organisasi KESDM. Sesuai opini penulis bahwa prioritas utama untuk dijadikan kegiatan strategis Itjen KESDM Tahun 2021 adalah:

Pengawasan atas *Major Project* sebagaimana tertuang dalam RPJMN TA 2020-2024 melalui Wasdu atau Pengawasan Rutin.

Pengawasan atas Pencapaian Target IKU dalam Renstra KESDM TA 2020-2024.

Pendampingan Unit Kerja KESDM pada saat dievaluasi oleh Pihak Eksternal ESDM untuk menambah Nilai KESDM melalui Citra Positif KESDM, baik oleh BPK RI, KemenPAN-RB, BPKP, LKPP, APH, dan Instansi Eksternal lainnya sesuai peraturan yang berlaku, meskipun hal tersebut tidak tercantum dalam Renstra KESDM.

Daftar Pustaka

Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024.

Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 16 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2020-2024.

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA SAMA ANTARA KEMENTERIAN ESDM DAN POLRI LINGKUP TUKAR MENUKAR DATA DAN INFORMASI

Ditulis Oleh :
Irawan Dwi Sasongko
Riyanto Widodo

Pembukaan

Kebutuhan akan Informasi dewasa ini telah berkembang pesat sehingga informasi diharapkan mampu mengalir secara cepat. Aliran informasi tidak lagi dalam hitungan hari ataupun jam, melainkan dalam hitungan, menit ataupun detik

Sebagaimana dikemukakan oleh Wawan dan Munir (2006: 1) bahwa “Informasi merupakan hasil dari pengolahan data dalam suatu bentuk yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian (event) yang nyata (fact) dengan lebih berguna dan lebih berarti “. Sedangkan “Informasi merupakan hasil dari pengolahan data dalam suatu bentuk yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian (*event*) yang nyata (*fact*) dengan lebih berguna dan lebih berarti “.

Informasi yang baik adalah informasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhannya, baik pada kelengkapan materinya, waktu pemberian informasinya, keakuratan datanya, dan sebagainya.

Menurut PKS antara KESDM dan POLRI yang dimaksud dengan Data adalah kumpulan angka, huruf, kata, citra yang bentuknya dapat berupa surat, dokumen, buku, atau catatan dalam bentuk elektronik maupun bukan elektronik yang dapat dikembangkan dan dianalisis. Sedangkan Informasi adalah keterangan, pernyataan , gagasan dan tanda-tanda yang mengandung nilai, makna dan pesan, baik data, fakta maupun penjelasannya yang dapat dilihat, didengar dan dibaca yang disajikan dalam berbagai kemasan dan format sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi secara elektronik ataupun non elektronik.

Agar informasi dapat dilakukan secara cepat dan akurat, perlu kolaborasi antara orang, media teknologi fasilitas, prosedur dan pengendalian yang bertujuan untuk mengolah data menjadi informasi yang berguna sehingga bermanfaat sebagai dasar bagi pengambilan keputusan yang tepat.

Perjanjian Kerja Sama (PKS) antara Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia seperti ruang lingkup nota kesepahaman tersebut yaitu mencakup pertukaran data dan informasi, bantuan pengawasan dan pengamanan, penegakan hukum, pemanfaa-

tan sarana prasarana, serta peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia.

Inspektorat Jenderal KESDM menginisiasi Penandatanganan Nota Kesepahaman antara KESDM dengan Polri Nomor: 1.PJ/05/MEM/2019 dan Nomor: B/3/I/2019 tanggal 10 Januari 2019 oleh Menteri ESDM, Ignasius Jonan dan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, Muhammad Tito Karnavian pada tahun 2019

Perjanjian Kerjasama POLRI dan KESDM ini diLatar belakang dilakukanya kerjasama antara Kementeria ESDM dan Polri antara lain

1. Memudahkan koordinasi dengan Polri dalam penanganan permasalahan hukum;
2. Semakin tahun tugas KESDM semakin besar terkait dengan Proyek Strategis Nasional;
3. Kesadaran dan kepedulian masyarakat semakin tinggi terhadap program-program Pemerintah (KESDM);
4. Permasalah yang timbul semakin kompleks sehingga risiko pengendalian juga makin kompleks;
5. Perlu Peningkatan Peran PPNS dan Penguatan Peran APIP;

Maksud dari MOU tersebut adalah sebagai Pedoman bagi KESDM dan Polri untuk melaksanakan kerja sama dalam bentuk Bantuan Pengamanan dan Penegakan Hukum di bidang ESDM

Nota Kesepahaman tersebit ditindaklanjuti dengan penandatanganan PKS oleh Inspektur Jenderal KESDM dan Kepala Bareskrim Polri pada tanggal 12 September 2019

MOU tersebut diImplementasikan melalui Perjanjian Kerja Sama antara Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dengan Kepolisian Republik Indonesia tentang Penegakan Hukum di Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral No. 10.Pj/05/IJN/2019 dan No. B/116/IX/2019 tanggal 12 September 2019.

Permasalahan

Keinginan untuk mendapatkan informasi secara cepat dan akurat disini apakah juga dilakukan dengan melakukan intregasi data. Memang dengan integrasi sistem, semua sistem informasi yang dimiliki saling terhubung sehingga dapat meningkatkan kerjasama antar instansi terkait Namun hal tersebut menimbulkan keraguan karena syarat dari suatu proses integrasi data yang baik adalah data yang disajikan 100% data konsisten tanpa ragu dan pasti tepat. Sehingga muncul pertanyaan Apakah Perjanjian Kerjasama POLRI

dan KESDM memang mengamanahkan

adanya Instregasi data?

Pembahasan

Kementerian ESDM sendiri adalah kementerian strategis, Bagaimana prosedur dan aturan mengenai pengelolaan data dan informasi sangatlah penting untuk menunjang pencapaian target dan tujuan Kementerian tersebut.

Sesuai Bab V tentang Pertukaran Data Dan Informasi Pasal 14 baik terhadap laporan/ pengaduan masyarakat atas dugaan Tindak Pidana dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa di bidang Energi dan Sumber Daya Mineral maupun terhadap dugaan Tindak Pidana dalam pelaksanaan kegiatan usaha di bidang Energi dan Sumber Daya Mineral, PARA PIHAK dapat melakukan pertukaran data dan/atau informasi.

Pertukaran data dan/atau informasi disampaikan secara tertulis dan/atau berbasis informasi dan teknologi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan:

Dalam keadaan tertentu dan/atau mendesak, maka permintaan data dan/atau informasi dapat disampaikan secara lisan selanjutnya ditindaklanjuti dengan permintaan tertulis sesuai dengan tata naskah dinas.

Data dan/atau informasi sebagaimana dimaksud pada PKS), antara lain:

a. dokumen laporan/pengaduan masyarakat;

b. bukti pendukung laporan/pengaduan masyarakat; atau

c. pemberitahuan secara tertulis hasil penanganan laporan/pengaduan masyarakat oleh masing-masing PIHAK.

PARA PIHAK menerima informasi dan laporan/pengaduan dari masyarakat serta menemukan adanya dugaan Tindak Pidana dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa di bidang Energi dan Sumber Daya Mineral, dengan syarat memuat secara jelas paling sedikit:

a. data identitas nama dan alamat pelapor atau pengadu disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau identitas lainnya;

b. dan keterangan mengenai dugaan pelaku Tindak Pidana dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa di bidang Energi dan Sumber Daya Mineral.

Namun perlu diingat selamat perancangan MOU dan PKS ini, para penyusun masih mensyaratkan koordinasi secara surat dan belum menggunakan integrasi data. Proses bisnis dalam pemberian data dalam ESDM masih memerlukan pertimbangan dari keputusan Penanggung Jawab Data dan/ Informasi (PPID Kementerian dan PPID Pembantu Kementerian).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, terdapat kategori Informasi Publik mengenai Informasi Publik yang terbuka dan dikecualikan. Informasi yang Dikecualikan adalah informasi yang tidak dapat diakses oleh Pemohon Informasi Publik.

Informasi Publik yang Dikecualikan bersifat ketat dan terbatas, sehingga pengecualian Informasi Publik harus sesuai dengan undang -undang, kepatuhan, dan kepentingan umum yang didasarkan pada pengujian tentang

konsekuensi

Pasal 6 UU KIP:

1. Badan Publik berhak menolak memberikan informasi yang dikecualikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Badan Publik berhak menolak memberikan Informasi Publik apabila tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Informasi Publik yang tidak dapat diberikan oleh Badan Publik, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:

- informasi yang dapat membahayakan negara;
- informasi yang berkaitan dengan kepentingan perlindungan usaha dari persaingan usaha tidak sehat;
- informasi yang berkaitan dengan hak-hak pribadi;
- informasi yang berkaitan dengan rahasia jabatan; dan/atau
- Informasi Publik yang diminta belum dikuasai atau didokumentasikan.

Berdasarkan UU Keterbukaan Informasi Publik ada beberapa informasi yang dirahasiakan atau dikecualikan. Informasi secara garis besar menyangkut kerahasiaan negara, kerahasiaan untuk persaingan sehat, dan kerahasiaan atas hak pribadi.

KERAHASIAAN NEGARA	KERAHASIAAN UNTUK PERSAINGAN YG SEHAT	KERAHASIAAN ATAS HAK PRIBADI
Pasal 17 a,c,d,e,f, i	Pasal 17 b	Pasal 17 g, h
a. Dapat menghambat proses Penegakan Hukum c. Dapat membahayakan Pertahanan dan Keamanan d. Dapat mengungkap Kekayaan alam Indonesia e. Dapat membahayakan ketahanan Ekonomi Nasional f. Dapat mengganggu Hubungan Internasional i. Surat-surat badan publik yang sifatnya rahasia, kecuali atas putusan Komisi Informasi dan Pengadilan.	b. Dapat mengganggu perlindungan Persaingan usaha yang sehat dan Perlindungan atas Kekayaan intelektual	g. Dapat mengungkap Akta Otentik dan Wasiat seseorang h. Dapat mengungkap Informasi Pribadi (finansial, kapabilitas, riwayat hidup, kondisi fisik dan psikologis)

Kesimpulan

Dalam urain diatas dapat kita lihat bahwa Perjanjian Kerjasama POLRI dan KESDM tidak mengamanahkan secara eksplisit bahwa akan dilakukan Instregasi data. Syarat adanya intregasi data dan dapat diambil sebagai dasar untuk pengambilan keputusan adalah baik adalah data yang disajikan 100% data konsisten tanpa ragu. Masih ada keraguan dari pihak ESDM bahwa data yang tersaji secara realtime memiliki sebuah margin error

Mekanisme pertukaran data yang diatur dalam perjanjian kerjasama saat ini masih berupa secara persuratan, dengan metode ini diharapkan dilakukan proses double cross-check terlebih dahulu sehingga data yang diterima Polri sudah akurat dan mencegah munculnya missdata. Terkait dengan permintaan data yang termaksud dalam kategori data dikecualikan, Kementerian ESDM pasti memberikaIn apabila secara administratif Polri berkirim surat dan sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Namun untuk kedepannya Integrasi data antara dua instansi tersebut bukan tidak mungkin dapat terlaksana untuk mencapai tujuan dan pelaksanaan fungsi kedua lembaga tersebut.

THREE LINES OF DEFENSE, SEBUAH RISK MANAGEMENT FRAMEWORK DI SEKTOR PUBLIK

Ditulis oleh :
Heriansyah dan Fuada Maisuria Pratiwi
(Inspektorat IV - Inspektorat Jenderal
Kementerian ESDM)

Pendahuluan

Apa yang dimaksud dengan "Risk"? Menurut KBBI arti risiko adalah akibat yang kurang menyenangkan (merugikan, membahayakan) dari suatu perbuatan atau Tindakan. Asal kata diambil dari dari Bahasa Italia *"Risco"* yang berati bahaya, atau *"Rischiare"* yang berarti mengalami bahaya yang lalu diserap ke Bahasa Prancis *"Risque"* dan pada pertengahan abad 17th disadur menjadi Bahasa Inggris "Risk" yang menurut kamus Cambridge adalah kemingkinan hal buruk terjadi. Sedangkan menurut Ertekin (2010) secara etimologi, Risiko berasal dari Bahasa Arab "Rizk" yang berarti hal yang dikontrol oleh Tuhan dalam kehidupan, yang bermakna bahwa manusia tidak bisa ngeontrol hal tersebut dan hanya bisa menunggu dan berekspektasi atas kehendak Tuhan. Jadi risiko dan rizki / rejeki mempunyai kesamaan yaitu ketidakpastian, namun keduanya berbeda konotasi. Risiko berkonotasi negatif (tidak diharapkan), sedangkan rizki berkonotasi positif (diharapkan).

Risiko menjadi perhatian khusus bagi instansi pemerintahan karena berdampak luas dan-menyangkut kepentingan rakyat dan hajat hidup orang banyak, seperti yang diamanhkan dalam Pasal 33 Undang-undang Dasar 1945 yang merupkan aturan dasar kehidupan berbangsa dan bernegara. Itulah sebabnya manajemen Risiko di Sektor Publik dianggap berperan sanggat krusial dibandingkan sektor usaha.

Manajemen risiko publik dituntuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal dan professional. Oleh karena itu manajemen risiko membantu dalam mengidentifikasikan hal-hal yang menghalangi pen-

capaian tujuan organisasi, dan bagaimana cara menangani risiko tersebut. Kegagalan dalam mencapai tujuan berdampak sangat besar atas kepercayaan masyarakat atas pelayanan yang diberikan pemerintah dan berdampak panjang karena dapat mengakibatkan terganggunya stabilitas politik dan perekonomian.

Menurut Edo dan Luciana (2013) Manajemen Risiko mempunyai peranan yang sangat penting dalam membentuk tata kelola yang baik (Good Governance). Dalam artikel ini, penulis akan menganalisis bagaimana penerapan Manajemen Risiko terhadap tegaknya supremasi hukum, transparansi, peduli pada stakeholder, efektivitas dan efisiensi, akuntabilitas, dan visi strategis

Ruang Lingkup

Seperti dengan latar belakang diatas, manajemen risiko bertujuan untuk pengendalian risiko dan digunakan untuk pemetaan risiko, kemungkinan dampak yang akan terjadi, dan Tindakan apa yang akan diambil atas risiko tersebut.

Bentuk pengawasan berbasis penanganan risiko sangatlah diperlukan, terutama di pemerintahan dimana risiko yang dihadapi sektor public sangatlah beragam. Selain itu tuntutan agar peningkatan kualitas pelayanan publik sangatlah dinamis dan harus selalu ditingkatkan sejalan dengan globalisasi, interkoneksi dan ketidakpastian. Organisasi sektor publik membutuhkan standar dan rujukan yang dapat diandalkan dan secara efektif dan efisien diimplementasikan pada lingkungan kerja pemerintahan.

Manajemen risiko pada sektor publik di Indoensia belumlah sebaik sektor privat, pemerintah sudah bergerak untuk selalu memperbaiki. Semenjak tahun 2005, Kementerian Keuangan menjadikan manajemen risiko sebagai program utama dari strategi dan kebijakan Kementerian Keuangan yang dinyatakan dalam kebiajakan berupa Kepmen No.464/KMK.01/2005 tentang Pedoman Strategi dan Kebijakan Departemen Keuangan (Road-map Departemen Keuangan) tahun 2005-2009 yang berbasis penerapan manajemen risiko pada lingkup Kemenkeu. Hal ini didukung pemerintah dengan terbitnya Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2018 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah yang isinya tentang kewajiban melakukan manajemen risiko serta item manajemen risiko yang perlu dilakukan. (Setyowati, 2015)

Kemenerian ESDM sebagai kementerian teknis yang sangat strategis wajib memiliki dasar hukum sebagai pedoman tersendiri mengenai risiko berdasarkan latar belakang diatas, beberapa dasar hukum terlah diterbitkan mengenai manajemen risiko dan yang terkini yaitu Keputusan Menteri ESDM Nomor 2038 K/07/MEM/2018 tentang Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

Ruang lingkup Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral meliputi Penerapan Sistem Pengendalian Intern Penerapan Sistem Pengendalian Intern dilaksanakan pada tingkat kementerian dan pada tingkat unit organisasi yang meliputi penerapan Sistem Pengendalian Intern tingkat entitas dan Sis-

tem Pengendalian Intern tingkat proses berdasarkan daftar risiko yang telah dibuat. Penerapan Sistem Pengendalian Intern oleh setiap unit organisasi di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral meliputi unsur:

a. lingkungan pengendalian;

b. penilaian risiko;

c. kegiatan pengendalian;

d. informasi dan komunikasi; dan

e. pemantauan pengendalian intern, yang dilaksanakan menyatu dan menjadi bagian integral dari kegiatan di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral serta dilaksanakan secara terus menerus melalui proses analisis tujuan; identifikasi risiko; analisis risiko; evaluasi risiko; dan rencana tindak pengendalian.

Dari sejarah singkat diatas, Pemerintah Indonesia sudah melakukan banyak perbaikan dan perkembangan terkait manajemen risiko, pemetaannya, pencegahan serta penangulangannya.

Pertahanan Tiga Lapis semakin banyak diadopsi oleh berbagai organisasi dalam rangka membangun kapabilitas manajemen risiko pada proses bisnis organisasi yang sering dikenal sebagai Enterprise Risk Management (ERM). Model ini membedakan antara fungsi-fungsi bisnis sebagai fungsi-fungsi pemilik risiko *(owning risks/risk owner)* terhadap fungsi-fungsi yang menangani risiko *(managing risks)*, dan antara fungsi-fungsi yang mengawasi risiko *(overseeing risks)* dengan fungsi-fungsi yang menyediakan pemastian independen *(independent assurance)*. Kesemua fungsi tersebut memainkan peran penting dalam platform Enterprise Risk Management (ERM) baik untuk organisasi korporasi perbankan atau sektor riil, maupun organisasi-organisasi pemerintahan.

*Model Three Lines of Defenc*e (3LD) dijelaskan oleh Antonius Alijoyo (2021), terbagi menajadi:

1. Pertahanan lapis pertama:

Pertahanan lapis pertama dilaksanakan oleh unit atau komponen atau fungsi bisnis yang melakukan aktivitas operasional perusahaan sehari-hari, terutama yang merupakan garis depan atau ujung tombak organisasi.

Dalam hal ini mereka diharapkan untuk:

- Memastikan adanya lingkungan pengendalian *(*control environment*)* yang kondusif di unit bisnis mereka.

- Menerapkan kebijakan manajemen risiko yang telah ditetapkan sewaktu menjalankan peran dan tanggung jawab mereka terutama dalam mengejar pertumbuhan perusahaan. Mereka diharapkan secara penuh kesadaran mempertimbangkan faktor risiko dalam keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan yang dilakukannya.

Mampu menunjukkan adanya pengendalian internal yang efektif di unit bisnis mereka, dan juga adanya pemantauan dan transparansi terhadap efektifitas pengendalian internal tersebut

2. Pertahanan lapis kedua

Pertahanan lapis kedua dilaksanakan oleh fungsi-fungsi manajemen risiko dan kepatu-

han, terutama fungsi-fungsi manajemen risiko dan kepatuhan yang sudah terstruktur misal: departemen atau unit manajemen risiko dan kepatuhan. Dalam hal ini, mereka diharapkan untuk:

- Bertanggung jawab dalam mengembangkan dan memantau implementasi manajemen risiko perusahaan secara keseluruhan.

- Melakukan pengawasan terhadap bagaimana fungsi bisnis dilaksanakan dalam koridor kebijakan manajemen risiko dan prosedur-prosedur standard operasionalnya yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Memantau dan melaporkan risiko-risiko perusahaan secara menyeluruh kepada organ yang memiliki akuntabilitas tertinggi di perusahaan.

3. Pertahanan lapis ketiga

Pertahanan lapis ketiga dilaksanakan oleh auditor baik auditor internal maupun auditor eksternal. Peran auditor internal jauh lebih intens dalam model 3LD ini karena mereka adalah bagian internal perusahaan yang bersifat independen terhadap fungsi-fungsi lainnya. Dalam hal ini, auditor internal diharapkan untuk:

- Melakukan reviu dan evaluasi terhadap rancang bangun dan implementasi manajemen risiko secara keseluruhan, dan

- Memastikan bahwa pertahanan lapis pertama dan lapis kedua berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan Indonesia Risk Management Professional Association, Sesuai namanya, model ini membagi tiga lini dalam pengelolaan risiko dan pengendalian, yakni manajemen operasional (*1st line*), fungsi-fungsi pemantauan risiko (*2nd line*), dan fungsi audit internal (*3rd line*).

Manajemen operasional, sebagai lini pertama, adalah pemilik dan pengelola risiko dan pengendalian. Manajemen operasional mencakup manajemen pada fungsi-fungsi inti, misalnya fungsi logistik, produksi, pemasaran, penjualan, dan pelayanan; maupun fungsi-fungsi pendukung, misalnya fungsi *human capital, accounting*, dan umum (*general affairs*).

Manajemen operasional bertanggung jawab untuk menjalankan kegiatan dan mencapai tujuan organisasi. Mereka adalah pemilik dari semua risiko dari kegiatan tersebut dan berkewajiban untuk mengelolanya (*own and manage risks*).

Manajemen operasional memiliki dan mengelola berbagai jenis risiko yang terkait, bisa berupa risiko kesehatan dan keselamatan kerja, risiko produksi, risiko kualitas, risiko keuangan, risiko kecurangan (*fraud*), risiko kepatuhan (*compliance*), dan sebagainya.

Lini kedua, fungsi-fungsi pemantauan atau asurans, melakukan pemantauan, penelahaan, dan koordinasi terhadap pengelolaan risiko sesuai dengan spesialisasi masing-masing. Lini kedua ini misalnya adalah fungsi-fungsi kepatuhan, manajemen risiko, pengendalian anggaran, manajemen kualitas, kesehatan dan keselamatan kerja, anti-fraud, dan IT security.

Lini kedua merupakan bagian dari manajemen, tetapi memiliki independensi terhadap manajemen operasional (*limited independ-*

ent). Oleh karenanya, lini kedua juga memberikan *challenge* terhadap pengelolaan risiko dan pengendalian oleh lini pertama. Lini kedua pada umumnya juga memberikan pedoman, sistem, pelatihan, dan internaliasi pada manajemen operasional.

Lini ketiga, fungsi audit internal, memberikan asurans yang independen atas keseluruhan pengelolaan risiko dan pengendalian dalam organisasi. Lini pertama dan lini kedua bertanggung jawab hanya kepada *senior management* (jajaran direksi dan pimpinan organisasi lainnya).

Audit internal melapor dan bertanggung jawab kepada *senior management* dan *governing body* (komisaris, dewan pengawas, atau komite audit). *Figure-1* menjelaskan model *three lines of defense*.

Apakah Model 3LD masih relevan? Atau Indonesia justru ketinggalan?

Fokus pada defense.

Salah alasan kenapa model 3LD yang kita gunakan perlu di-*review* adalah karena model tersebut terlalu fokus pada *defense*. Sedangkan organisasi pada saat ini dihadapkan pada ketidakpastian yang dapat menimbulkan risiko, namun juga dapat menciptakan peluang. Model yang menekankan pada *defense*, dipandang tidak proaktif, dan mengabaikan penciptaan nilai (*value creation*) dalam organisasi.

Dengan menekankan posisi defensif, model tersebut juga dipandang dapat menguatkan kembali gagasan "konyol" masa lalu, bahwa *auditor internal* (dan manajer risiko) adalah fungsi "rem" atau fungsi "jangan", yang tugasnya hanya untuk menyetop para manajer operasional dalam melakukan pengambilan risiko.

Model yang fokus pada *defense* juga mendorong sikap untuk hanya menjaga supaya "tidak jatuh". Padahal, organisasi perlu terus melakukan berbagai langkah dan risiko, dalam beberapa hal harus jatuh berkali-kali, untuk mencapai keberhasilan.

Seperti halnya dalam mengawal bayi atau anak kecil yang sedang tumbuh. Kalau kita hanya menjaga supaya "tidak jatuh" maka kita akan cenderung banyak memasang pengamanan sehingga si anak akan lambat atau tidak bisa meningkatkan kapabilitasnya karena tidak banyak melangkah dan mengambil pelajaran.

Operational Silo.

Struktur model yang rigid dan tersekat-sekat telah membuat terjadinya silo, masing-masing hanya fokus pada risiko dan pengendalian pada unitnya, mengabaikan pengaruh dan keterkaitan dengan fungsi lain. Tanggungjawab dan akuntabilitas lintas ketiga lini tersebut sering kali tidak jelas.

Integrasi, koordinasi, dan komunikasi yang terbatas, menyebabkan adanya duplikasi (*overlap*) pengendalian dan inefisiensi. Pada sisi lain, hal ini bisa juga menyisakan adanya *gap*, area di mana tidak ada yang melakukan pengendalian.

Penyekatan dalam lini-lini juga telah mengabaikan kenyataan adanya *blurring of the line*, garis lini yang tidak jelas. Pada praktiknya, satu fungsi bisa saja menyebrang dari satu lini ke lini lainnya.

Membatasi peran auditor internal.

Model yang ada dirasakan membatasi peran dari fungsi audit internal. Audit internal selama ini sudah bermetamorfosa menjadi menjadi *strategic partner* dan *trusted advisor* yang membantu manajemen menavigasi organisasi mengarungi lingkungan bisnis yang dinamis. Model yang ada hanya memberi ruang yang terbatas bagi auditor untuk menjalankan peran baru tersebut.

Perkembangan Model 3LD

Holland dan Floam (2021) dalam Artikelnya di Global Association of Risk Prodessionals dengan judul Three Lines of Defense: A New Principles-Based Approach menjelaskan adanya update guidance pada bulan Juli 2020.

The Institute of Internal Auditors (IIA) menggarisbawahi ada 6 (enam) perubahan penting pada model baru ini, antara lain:

1. Peran lebih besar pada governance dan pentingnya akuntabilitas dan kejelasan peran dan tanggung jawab.
2. Memperkenalkan governing body
3. Klarifikasi bahwa 3 lines of defence tidak mutlak harus diterjemahkan ke dalam struktur organisasi
4. Ide atas pertahanan pertama dan kedua dapat tercampur baur dan membingungkan atas tanggungjawab risiko manajemen.
5. Mengupdate alur komunikasi atas Governing Body, Management dan Internal Audit
6. Tambahan penjelasan dan peran tanggungjawab atas masing-masing pertahanan 1,2 dan 3 serta hubungan mereka satu sama lain.

IIA mendefinisikan governance sebagai akuntabilitas, aksi, *assurance*, saran dan menetapkan tanggungjawab kepada *Governing Body* yang diposisikan *diatas three lines of defense* dan memiliki akuntabilitas kepada stakeholder.

IIA Principles of Three Lines Model

Principle	Summary Description[1]	Associated Role(s)
1. Governance	Appropriate structures and processes that enable accountability by a governing body to stakeholders, actions (including managing risk) by management to achieve the organization's objectives through risk-based decision-making, assurance and advice by an independent internal audit function.	- Governing Body - Management - Internal Audit
2. Governing body roles	The governing body ensures appropriate structures and processes are in place for effective governance, organizational objectives and activities are aligned with the prioritized interests of stakeholders. The governing body also delegates responsibility and provides resources to management and establishes and oversees an independent, objective internal audit function.	- Governing Body
3. Management and first- and second-line roles	Management's responsibility to achieve organizational objective comprises both first- and second-line roles. First line roles are most directly aligned with the delivery of products and/or services to clients of the organization. Second line roles provide assistance with managing risk.	- Management
4. Third line roles	Internal audit provides independent and objective assurance and advice on the adequacy and effectiveness of governance and risk management.	- Internal Audit
5. Third line independence	Internal audit's independence from the responsibilities of management is critical to its objectivity, authority, and credibility.	- Internal Audit
6. Creating and protecting value	All roles working together collectively contribute to the creation and protection of value when they are aligned with each other and with the prioritized interests of stakeholders.	- Governing Body - Management - Internal Audit

[1] Summary descriptions are direct quotes or closely paraphrased from the Three Lines Model.

Bagaimana Perkembangan Model 3LD di Indonesia?

Baru satu tahun model baru ini berkembang, walaupun IIA sudah menerbitkan terjemahan Bahasa Indonesia untuk model ini, namun belum banyak sektor yang mengadapsinya, terutama pada sektor publik pemerintahan.

Walaupun masing-masing Kementerian/ Lembaga telah menerbitkan peraturan internal berupa tentang Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, namun hal itu belumlah cukup meninjau sangat dinamisnya risiko yang ada dimasa saat ini. Terlebih lagi framework yang digunakan masih menggunakan model lama yang belum diupdate. Oleh karena itu untuk menutupi gap yang terjadi, ada baiknya manajemen dan APIP melakukan beberapa perubahan sebelum framework yang baru sudah diadopsi dan dijadikan acuan di Pemerintahan. Adapula hal-hal yang dapat dilakukan antara lain:

1. Fokus pada enablers dari keberhasilan organisasi dan penciptaan nilai

Model *three lines* yang baru masih berisi tentang pengaturan siapa saja yang berperan menjalankan *governance*, manajemen risiko, dan pengendalian. Fokusnya diperkaya dari sekedar *defense*, menjadi langkah-langkah *governance*, yang merupakan *enablers* dari keberhasilan organisasi dan penciptaan nilai.

2. Koordinasi dan komunikasi

Koordinasi dan komunikasi akan menjadi *feature* penting dari model yang diupdate. Koordinasi dan komunikasi akan menghilangkan *operational silo*, sehingga organisasi, yang menerapkan *model three lines*, akan memperoleh *satu* gambar yang menyeluruh atas efektivitas dan kecukupan governance, manajemen risiko dan pengendalian.

Koordinasi juga akan mengurangi 'kelelahan audit dan pelaporan' (r*eporting and assurance fatigue*), memastikan goals selaras dengan strategi, memastikan adanya bahasa yang sama (*common vocabulary*), dan rating pengukuran yang sama. Hal ini dapat menghindari adanya *gap* dan *overlap*.

Koordinasi dan komunikasi juga memungkinkan berbagai fungsi untuk *sharing* sumber daya dan ekspertis, serta dapat mengoptimalkan (leverage) pemanfaatan data dan teknologi.

3. Scalability

Model yang baru dapat diterapkan pada berbagai organisasi segala ukuran (*scala*). Pada saat suatu perusahaan masih kecil dan sederhana, mungkin belum praktis dan belum mampu untuk membentuk *second line* tersendiri. Fungsi kepatuhan atau manajemen risiko bisa disatukan dengan manajemen operasional (*1st line*) atau dirangkap oleh *audit internal* (*3rd line*). Sejalan dengan pertumbuhan perusahaan, manajemen mungkin mulai membutuhkan spesialis tertentu untuk menjalankan *support* dan pemantauan pada bidang

yang memerlukan (*2nd line*).

4. Principle base, governance, dan manajemen

Model yang baru akan menggunakan basis *principles*, menjelaskan prinsip-prinsip dari setiap komponen dari model. Peran *governance* dan *governing body*, sebagai bagian dari *line* juga akan lebih menonjol. Mengingat kenyataan adanya *blurring of the line* dan untuk menjaga *scalability* dari model yang baru, *first* dan *second line*, kemungkinan ditekankan sebagai satu kelompok "manajemen".

Kesimpulan

Manajemen Risiko Sektor Publik di Indonesia belumlah ideal dan masih tertinggal dibanding dengan sektor industri, padahal sektor publik lebih rentan dan memiliki risiko yang jauh lebih beragam dan fatal. Namun demikian, Pemerintah Indonesia sudah melakukan banyak perbaikan dan perkembangan terkait manajemen risiko, pemetaannya, pencegahan serta penangulangannya. Model three lines of defense merupakan risk management framework yang paling banyak digunakan di dunia saat ini, namun sayangnya model yang digunakan oleh pemerintah Indonesia merupakan model yang belum di*update.* Dalam era globalisasi yang sangat dinasmis ini, ada banyak sekali probabilitas risiko yang akan dihadapi, oleh karena itu, kita sebaiknya juga menupdate model manajemen risiko yang dimiliki. Terlebih lagi kementerian teknis seperti Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang sangat strategis dan mempengaruhi hajat hidup orang banyak harus mampu menanggulangi risiko yang akan dihadapi sebaik mungkin, untuk mencegah adanya kerugian negara dan mampu mengelola semua sumber daya yang ada untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Referensi

Alijuyo. 2021. *Pertahanan Tiga Lapis (Three Lines of Defence) – Konteks ERM Perusahan Publik Indonesia*. Jakarta: Center for Risk Management and Sustainability.

Edo, Luciana. 2013. "Pengaruh Struktur Kepemilikan dan Ukuran Perusahaan terhadap Pengungkapan Manajemen Risiko" dalam Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol 4, No.1 hal 1-19. Surabaya: STIE Perbanas

Ertekin .2010. *Applied Risk Identification*. Istanbul: 24th IPMA World Congress.

Holland, Floam. 2021. *Three Lines of Defense: A New Principles-Based Approach*. Guidehouse.com: Global Association of Risk Professionals (GARP) Article

Setyowati. 2015. *Pengaruh Karakteristik Pemerintah Daerah terhadap Pengungkapan Manajemen Risiko se-Jawa Tengah.* Surakarta: Universitas Sebelas Maret

https://guidehouse.com/insights/financial-services/2021/public-sector/garp-three-lines-of-defense

https://crmsindonesia.org/publications/pertahanan-3-lapis-the-3-lines-of-defence-konteks-erm-perusahaan-publik-di-indonesia/

PENTINGNYA PENGAWASAN ATAS BARANG PERSEDIAAN DI LINGKUNGAN KESDM

Disusun : Steven Triswandi, S.T., M.T., CFrA.
Auditor Muda Inspektorat III

Pengawasan atas Barang Persediaan di lingkungan Kementerian Energi Sumber Daya Minerla (KESDM) itu sangat penting dan menjadi sesuatu yang krusial segera dilakukan. Hal ini dapat dilihat dari besarnya anggaran akun 521811 pada saat Reviu RKAKL. Penulis akan menerjemahkan salah satu kisah nyata dalam artikel IIA Indonesia yang mencantumkan bahwa *Fraud* atas Barang Persediaan masih terjadi hingga saat ini dan bahkan dapat diproses pidana. Berikut ini kronologis kisah nyata *Fraud/* Kecurangan Penipuan *Toner* Printer di Kota Austin:

Auditor menemukan penipuan selama 12 tahun yang membeli, mencuri dan menjual kembali toner printer untuk keuntungan pribadi. Ini tuduhan yang sangat mengejutkan, kata manajer perpustakaan saat diwawancarai auditor. Kantor Auditor Kota di Austin, Texas, awalnya beranggapan bahwa itu cuma tuduhan bahwa ada anggota staf Perpustakaan Umum Austin membeli toner printer dengan kartu kredit perusahaan dan menjualnya kembali dari garasinya, karena staf perpustakaan melaporkan tidak ada sesuatu yang mencurigakan. Auditor berulangkali menyampaikan bahwa Randall Whited, seorang Pegawai Akuntansi, diduga mencuri minimal 1,3juta Dollar US (setara 18,9 Miliar Rupiah) dari penjualan toner printer di perpustakaan. Kecurangan (Fraud) ini terjadi pada Maret 2019. Auditor menemukan bahwa Randall Whited memiliki akses kartu kredit. Investigasi dilakukan dengan memilah-milah catatan pembelian, mengungkapkan bahwa Randall Whited menghabiskan ratusan ribu dollar untuk satu merk tertentu toner printer. Auditor mempertanyakan apakah jumlah toner ini terlalu banyak atau sudah sesuai untuk 20 lokasi perpustakaan, jadi auditor mempelajari sistem pembelian perpustakaan dan toner yang digunakan oleh staf perpustakaan.

Staf Perpustakaan menyampaikan kepada Auditor bahwa Perpustakaan di Cabang hanya menggunakan beberapa cartridge dalam setahun. Namun, Ada printer di area publik, yang paling banyak digunakan orang, namun merk tonernya berbeda dari yang dibeli oleh Randall Whited. Selanjutnya Auditor mengambil Riwayat penggunaan masing-masing printer dari memori printer dan menggabungkannya dengan kapasitas cartridge tiap printer untuk memperkirakan seberapa banyak toner yang dibutuhkan. Akhirnya muncul bukti kuat bahwa Randall Whited membeli lebih banyak dari yang dibutuhkan sebanyak ratursan kotak toner setiap tahun. Jadi, dimanakah kotak toner yang tersisa itu?

Meskipun Randall Whited mulai bekerja pukul 8 pagi, dan instruksi atasannya untuk tiba 30 menit lebih awal, Rekaman Video menunjukkan Randall Whited senantiasa datang ke Kantor pukul 6.30 pagi, dan membawa banyak toner dari perpustakaan dan menyembunyikannya dalam kendaraannya. Setelah Auditor sudah menemukan bukti bahwa Randall Whited mencuri toner, Fokus

Auditor selanjutnya adalah menentukan berapa banyak toner yang telah dicuri selama dia bekerja.Reviu awal atas transaksi pembelian toner diperlu menjadi mencakup keseluruhan masa kerja Randall Whited di Perpustakaan sejak tahun 2007. Analisis Auditor menemukan bahwa lebih dari 1.500.000 USD transaksi pembelian toner printer sejak tahun 2010. Melalui data penggunaan printer, auditor memperkirakan bahwa perpustakaan akan membutuhkan maksimal 15% atau sekitar 200.000 USD dari total pembelian toner tersebut.

Analisis Auditor yang diperluas juga menemukan cara lain yang diduga dilakukan Randall Whited untuk menipu Pemerintah Kota, termasuk puluhan pembelian toner dengan total minimal 18.000 USD yang dilaporkan dikirimkan ke alamat rumah Randall Whited atau Lokasi Amazon yang ada di luar Austin. Auditor juga menemukan cadangan (back-up) dokumentasi pembelian toner ini mulai dari video games, drone sampai vakum robotic, yang dengan jelas menunjukkan bahwa beberapa item pembelian tersebut tidak dikirim ke perpustakaan. Selain itu, beberapa file dokumen juga tidak memiliki informasi detil seperti deskripsi persediaan, sehingga mustahil bagi orang-orang berwenang yang menyetujui pembelian Whited untuk mengetahui apa yang sebenarnya mereka tandatangani. Manajer Perpustakaan mempercayai Whited sehingga Beliau tidak pernah mempertanyaan pembelian barang atau bertanya mengapa barang tersebut dikirim kerumah Whited. Bahkan parahnya lagi, Beliau memberi persetujuan pembelian meskipun tidak mengetahui berapa banyak toner yang sebenarnya perlu dibeli sesuai kebutuhan, bahkan jika pembelian toner yang diajukan Whited meningkat, Manajer Perpustakaan tidak mempersoalkan hal itu. Bahkan, fakta yang ditemukan Auditor bahwa Perpustakaan membelanjakan uang terlalu banyak anggaran untuk perlengkapan kantor sekitar 400% selama beberapa tahun berturut-turut. Selama alokasi anggaran pembelian perlengkapan kantor itu masih dibawah pagu anggaran perpustakaannya, manajemen tidak melihat detail pembeliannya.

Menurut Auditor, kurangnya pemisahan tugas juga berkontribusi atas terjadinya dugaan penipuan Whited. Dia dilaporkan menerima Sebagian besar barang yang dipesan, jadi dia mengendalikan hulu dan hilir proses pengadaan di perpustakaan. Dia juga ditugaskan dalam system penatausahaan perpustakaan, sehingga dia dapat lebih mudah mengarahkan proses pengadaan barang diperpustakaan.

Setelah Auditor telah memperoleh bukti yang cukup atas temuan dugaan penipuan Whited, selanjutnya auditor ingin mengetahui apa yang dilakukan Whited terhadap barang yang tampaknya dia beli menggunakan kartu kredit pemerintah kota. Jawabannya ada pada media social Whited. Auditor menemukan bahwa Whited diduga menggunakan pasar online untuk menjual beberapa barang yang dia curi dari perpustakaan. Auditor juga menemukan bukti bahwa Whited menjual toner bekas ke situs pasar online yang khusus menjual toner bekas.

Akhirnya, Laporan Hasil Auditor Pemerintah Kota pada Oktober 2020 merinci dugaan penipuan besar Whited serta pemborosan yang terjadi di Kota Austin sebagaik akibat dari pembelian tersebut dan kegagalan manajemen untuk mengetahui penipuan tersebut lebih cepat. Whited mengundurkan diri pada Agustus 2019 sebelum kesimpulan dari investigasi diterbitkan. Dia ditangkap pada September 2020 dan sedang menunggu proses persidangan.

Berdasarkan kisah nyata diatas, ada beberapa hal yang bisa jadi pembelajaran manajemen, yaitu:

Pemisahan tugas itu sangat penting. Orang yang sama tidak memesan dan menerima barang. Sama pentingnya, karyawan seharusnya tidak dapat menyetujui pembelian mereka sendiri. Saat investigasi, Auditor harus melihat bagi individu yang memegang peran ganda seperti itu dapat dieksploitasi

Berdayakan Pengawas. Pemberi Persetujuan pembelian harus mengetahui rincian pembelian dan tidak hanya memberi stemple saja. Mereka harus dilatih tentang pentingnya peran mereka dan kemampuan mereka untuk mengatakan Ya atau Tidak dalam proses persetujuan Pembelian. Selain itu, Auditor juga harus memastikan individu-individu ini memiliki pengetahuan operasional bidang tersebut agar mereka memahami kebutuhan barang dalam organisasinya.Ketika investigasi, Auditor harus mendengarkan sakti yang menyatakan bahwa mereka hanya mempercayai seseorang untuk melakukan pembelian.

Untuk Auditor, Agar tidak hanya mengandalkan keterangan dari saksi atau orang yang diwawancara. Pada saat investigasi, saksi diwawancara untuk mempelajari lebih lanjut tentang operasi perpustakaan sebelum auditor mengetahui catatan apa atau bukti lainnya yang mungkin berguna. Saksi Awal menolak gagasan bahwa Whited menipu Pemerintah Kota Austin. Saksi Awal beranggapan bahwa Whited adalah karyawan hebat yang telah bekerja bertahun-tahun dan mengetahui apapun yang dibutuhkan perpustakaan. Jangan sampai auditor menghentikan penyelidikan karena saksi membantah tuduhan tersebut. Auditor harus tetap melanjutkan penyelidikannya dengan bukti lainnya karena penipuan persediaan seperti ini masih mungkin terjadi sampai saat ini.

Untuk Auditor agar selalu berpikiran terbuka atas bukti Auditnya. Auditor tidak pernah tau apa yang akan mereka temukan selama investigasi atau darimana bukti tersebut akan berasal. Pada saat investigasi dimulai, tidak ada satu orangpun dalam tim audit yang mengetahui tentang printer ataupun pemakaian printer. Mereka bekerja dengan staf IT untuk meninjau printer, informasi produsennya, dan mempelajari lebih banyak tentang printer yang memiliki memori untuk menyimpan catatan atas semua data yang pernah dicetak printer. Dengan menggabungkan file catatan ercetak dengan data pabrik toner, mereka dapat menghitung berapa banyak toner perpustakaan selama jangka waktu tertentu sehingga Auditor dapat menentukan berapa banyak kelebihan toner yang dibeli Whited sehingga dapat dibuktikan bahwa Whited mencuri toner.

Saduran diatas dapat menjadi contoh bagi Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM. Auditor Itjen KESDM perlu memastikan penggunaan Barang Persediaan di lingkungan KESDM. Tidak hanya penggunaan toner, Alat Tulis Kantor, tetapi terutama Barang Persediaan untuk Peralatan Laboratorium seperti Bahan-Bahan Kimia atau Aki untuk Peralatan Mitigasi Bencana Kegeologian. Auditor perlu memastikan kebutuhan yang sebenarnya dalam setahun sehingga Auditor dapat menyetujui rencana pengadaan barang persediaan pada saat Reviu Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/ Lembaga baik saat Pagu Anggaran (dahulu Indikatif) ataupun pada saat Alokasi Anggaran (dahulu Definitif). Hal ini penting dan tidak hanya digunakan pada saat penugasan Audit Investigasi.

Demikian juga untuk memastikan pemisahan fungsi pengadaan barang dan jasa pemerintah, Auditor perlu memastikan bahwa ada penetapan orang yang berbeda untuk merencanakan (user), mengadakan (UKPBJ), mengikat kontrak dengan penyedia (PPK), menerima barang yang sudah diadakan (user), menatausahakan barang sebelum diserahkan kepada pengguna barang tersebut (pengelola Gudang). Setiap pemisahan tugas tersebut sangat penting agar tercipta mekanisma saling uji (check and balance) sehingga pengelolaan barang mulai dari rencana kebutuhan barang dapat diyakini telah memadai.

Daftar Pustaka:

Majalah IIA Indonesia, Februari 2021, The Lucrative Library Fraud, Michael Yamma dan Brian Molloy.

KISAH PENDATAAN PEMBAGIAN KONKIT NELAYAN DAN KONKIT PETANI DI KAB. SIDOARJO, SURABAYA DAN GRESIK

Ditulis : Ismiyati S. L.,S.H

Persiapan lapangan

Pada tahun 2021 program dan rencana kerja Wasdu kembali dilaksanakan. Trip pertama dilakukan pada bulan Maret 2021, setelah terhenti selama 3 bulan, Inspektorat Jenderal Kembali berencana melakukan Wasdu trip kedua. Rencana keberangkatan pengawasan terpadu trip kedua tanggal 16 s.d. 23 Juni, namun persiapan untuk keberangkatan wasdu sudah dimulai satu minggu sebelumnya. WAG (*WhatsApp Group*) tidak sepi sejak tanggal 11 Juni, segala informasi masuk disitu, mulai dari yang serius sampai yang bercanda. Sepertinya untuk menghilangkan stress, hasil hitungan saya per hari ada sekitar 100 (*chat*/pesan) WA (*WhatsApp*).

Kondisi Jakarta dan sekitarnya terkait Covid-19 sedang hangat hangatnya, ada peningkatan terhadap kasus baru Covid-19, tetapi itu tidak membuat Auditor menghentikan langkahnya, kami semua tetap mempersiapkan keberangkatan Wasdu dengan sebaik-baiknya. Mulai dari persiapan data dari satker, meminta pendampingan dari Inspektur Tambang dan juga satker, persiapan *rapid test* dan yang tidak kalah penting adalah persiapan peluru (akomodasi dan konsumsi).

Tim kami bertugas melakukan pendataan terhadap nelayan dan petani penerima bantuan konventer kit mulai tahun 2017, 2018, 2019, dan 2020. Bukan hal mudah untuk bisa sampai ketujuan karena sikon yang sedang tidak bersahabat (pandemi Covid-19), persiapan yang mepet, jumlah desa yang harus didatangi, keterbatasan personil dan juga tidak adanya uang saku untuk nelayan dan petani yang disurvey. Sebelumnya, pada saat mesin diserahkan maupun pada saat dilakukan survey oleh Itjen, nelayan dan petani mendapat bantuan sebesar Rp150.000 (sebagai ganti transport karena tidak ada aktivitas mereka hari itu mencari nafkah).

Pelaksanaan

Tibalah waktu yang sudah ditentukan, tanggal 16 Maret 2021 kami menuju ke Sura-

baya, kota Pahlawan. Sedangkan posko penginapan kami di Sidoarjo, karena obyek yang akan kami datangi meliputi Kabupaten Sidoarjo, Kabupaten Gresik, dan Surabaya.

Esoknya tanggal 17 Juni, kami memulai perjalanan Wasdu dengan bermodalkan driver yang tinggal di sidoarjo dan juga map. Agak bingung karena perjalanan wasdu kali ini tim kami tidak didampingi dari satuan kerja terkait.

Tim Gresik, Sidoarjo, dan Surabaya hanya beranggotakan 3 orang, dengan tugas untuk melihat sejauh mana manfaat atas penyerahan konkit nelayan dan konkit petani di tahun 2017, 2018, 2019, dan 2020. Yang menjadi ketentuan adalah bahwa tim harus melihat pembagian itu secara populasi terhadap desa atau dusun. Metoda sampling hanya untuk nelayan penerima dan petani penerima bantuan. Dengan metode populasi lokasi memang baik, tetapi makan waktu karena kami seperti mengumpulkan tulang yang berserakan

Sidoarjo

Hari pertama kami memutuskan Sidoarjo untuk didatangi lebih dulu. Tim kami mendatangi Kec. Candi, Kec. Tarik, dan Kec. Jabon, disitu ada penerima paket konkit petani. Menuju Kecamatan Jabon juga tidak mudah, kami sempat tersasar dan putar balik dua kali (walau sudah pakai GPS). Lega rasanya begitu melihat tulisan Kecamatan Jabon, masuklah kami disitu. Setelah bertanya, tim diarahkan ke Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN). Rupanya itu pun masih salah ruangan, diarahkan lagi kami ke belakang yang merupakan perwakilan dari Ditjen PSP Kementerian Pertanian, kecil saja kantornya (mirip ruangan Kabag Umum Itjen).

Alhamdullilah, kami dipertemukan dengan Ibu Endang dan Bapak Askud. Beliau bahkan membantu dengan menghubungi ketua kelompok petani. Bersama pak Askud, Saya, bu Woro, dan mbak Nuray mendatangi beberapa nelayan. Rata-rata usianya sudah lumayan tua dan garis wajah mereka menunjukkan perjuangan hidup yang tidak ringan.

Saya bertanya kepada pak Samikun nelayan penerima paket konkit

"Assalamualaikum, selamat siang pak Samikun, apakah bapak senang dengan bantuan ini?"

"Njeh seneng lah, buk… wong mesin iki kulo eman eman…"

"Lah, kok, dieman-eman, pripun pak…"

"Mesin kulo sing lawas tesih enten… sak niki tesih dienggo. Mesin anyar re njeh kulo simpen…"

Tuing… kepala nitir… Seketika saya jelaskan dengan bahasa gaul.

"Tujuan pemerintah kasih bantuan itu supaya bapak beralih dari BBM ke Gas 3kg…"

Saat dijelaskan, sih, pak Samikun manggut-manggut. Tapi saya yakin pak petani tetap menyayangi mesin barunya.

Ada pertanyaan menarik yang menyentuh kami, tiba tiba datanglah petani tak diundang yang mempertanyakan kapan ada bantuan lagi.

"Karena saya belum dapat mesinnya, bu…" (dengan wajah melas).

Dari Kec. Jebon, selanjutnya tim meluncur ke Kec. Candi dan Tarik, walau agak lelah tapi tim tetap semangat 45 karena tugas-tugas seperti ini sudah rutin dilakukan oleh Auditor, yang terpenting protocol kesehatan tetap kami jaga.

Simpulan kami selama kunjungan ke Sidoarjo, Nelayan dan Petani sangat senang dan terbantu sekali dengan bantuan yang diberikan, ada penghematan pengeluaran

hampir seratus persen. Berharap meluncur bantuan lagi untuk teman-temannya yang belum dapat.

Gresik

Kami mendatangi lokasi yang tersebut dalam daftar penerima bantuan, ternyata letaknya itu di pinggir kali. Disitu ada dua nelayan yang kami temukan. Sayang sekali pemirsa, keduanya bukan penerima bantuan. Bertanya kepada bapak itu juga tidak tau apa-apa. Disuruhnya kami mendatangi ketua nelayan, sampai dirumahnya ternyata kosong.

Pupus harapan, deh

Surabaya

Lokasi bantuan konkit nelayan di Surabaya tersebar di 6 kecamatan. Tim antara lain mendatangi lokasi Sentra Ikan Bulak, TPI Romokalisari, dan TPI Morokembangan. Berhubung di lokasi itu sepi karena Jawa Timur sedang zona merah. Kami bingung siapa yang harus ditanya, yang ada tukang bangunan, itu pun merka sedang tidur di emperan TPI. Begitu lihat ada orang yang melek kami langsung hampiri dan bertanya.

"Selamat siang pak… kami dari Itjen, apakah bapak tau kalau di lokasi ini pernah dapat bantuan konkit nelayan?"

Dijawab oleh si bapak, "Apa Kajen? Wah, maaf saya tidak kenal. Coba tanya ke dalam pasar itu, buk". Duh, piye iki, kok bapak e torekk.

Akhirnya tim blusukan kedalam pasar ikan, bau *gak* enak, tapi pas ada yang goreng ikan asin, kok, *sedep* juga, yah. Di dalam pasar, kami lihat kebanyakan nenek nenek. Kami tanya sana sini, akhirnya dapat satu orang yang bisa membantu mempertemukan dengan ketua nelayan. Akhirnya kami minta dibantu untuk dipertemukan dengan nelayan penerima dan puji Tuhan, muncul lah enam orang nelayan yang akhirnya kami survey.

Nelayan bersemangat cerita tentang mesin bantuan. Tapi di akhir perpisahan, salah satu nelayan *nyeletuk* **"KOK, TIDAK ADA SOPENIRNYA, BU…". Nah, ini dia pertanyaan yang sudah terbayang dan sulit dijawab…**

Itulah cerita-cerita seputar Wasdu. Lucu-lucu dan membuka mata dan telinga kita bahwa kita semua sebagai ASN jauh lebih beruntung, karena itu hendaknya kita tetap bersyukur.

GALERI KEGIATAN ITJEN KESDM

Penandatanganan Komitmen Reformasi Birokrasi

6 April 2021

Tarhib Ramadhan

dan

Pelepasan Purnabhakti

12 April 2021

Pelantikan Pejabat Tinggi Madya 25 April 2021

Pelantikan Sekretaris Inspektorat Jenderal 21 Mei 2021

Focus Group Discussion PPNS KESDM yang Agile dan Produktif 22 Juni 2021

Sosialisasi PKS KESDM-Polri di Palembang 28 Mei 2021

Rapat Panel Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 4 Juni 2021

Launching Digital Talenta Assessment Itjen 2 Juni 2021

Bukti nyata Integritas Auditor Saat Pelaksanaan WASDU

Penulis Tim Redaksi

Pengawasan Terpadu (WASDU) sektor ESDM menjadi salah satu prioritas dalam Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Itjen KESDM. Ketika Pimpinan mengarahkan agar dilaksanakan WASDU, maka Auditor Itjen KESDM wajib melaksanakan WASDU ke Lapangan dan meninggalkan penugasan pengawasan lainnya. Auditor Itjen KESDM wajib rela meninggalkan keluarganya di rumah dan pergi observasi lapangan, meskipun ada risiko tertular COVID19 yang menjadi alasan utama untuk tidak ikut WASDU. Sesuai realisasi belanja perjalanan dinas, seluruh Auditor Itjen KESDM bersedia ikut WASDU dan ini menjadi salah satu bukti integritas Auditor untuk melaksanakan tugas dan fungsinya pada tahap perencanaan dan persiapan WASDU.

Tidak hanya dalam tahap perencanaan dan persiapan WASDU, bukti nyata integritas Auditor juga dapat dilihat pada Pelaksanaan WASDU. Ketika WASDU diminta untuk observasi Populasi Infrastruktur ESDM, yaitu Jaringan Gas Kota, Sumur Bor dan Penerangan Jalan Umum Tenaga Surya (PJU-TS), dan melibatkan ASN KESDM yang lain khususnya Inspektur Tambang yang masih ditempatkan di Dinas ESDM Provinsi, maka seorang Auditor Itjen KESDM yang berintegritas akan tetap ke lapangan dan tidak hanya tinggal di hotel untuk memonitor pekerjaan Inspektur Tambang yang ke lapangan. Auditor Itjen KESDM juga tidak melakukan sampling lagi karena instruksi pimpinan untuk melihat populasi. Auditor Itjen KESDM juga tidak meminta klien pengawasan atau penyedia barang/jasa untuk membiayai perjalanan dinas ke lapangan.

Demikian juga pada tahap pelaporan, Auditor Itjen KESDM dapat menampilkan integritasnya dengan menyampaikan apa adanya hasil observasi lapangan dengan tepat waktu dan tepat rekomendasi agar klien pengawasan dapat segera menindaklanjuti. Hasil WASDU ini apabila dijalankan dengan integritas akan menjadi bahan masukan yang terbaik bagi pimpinan organisasi khususnya Menteri ESDM untuk perencanaan pembangunan infrastruktur untuk masyarakat kelak, apalagi buat menjadi bahan dalam Rapat Dengar Pendapat dengan Wakil Rakyat di DPR RI. Apapun potret yang dilakukan Auditor Itjen KESDM akan diakui sebagai bukti yang relevan, cukup dan kompeten bagi pimpinan untuk menyimpulkan apakah infrastruktur ESDM untuk masyarakat ini telah sepenuhnya bermanfaat atau tidak sehingga klien pengawasan dapat berkata untung ada itjen dan masyarakat dapat berkata ESDM untuk Kesejahteraan Rakyat.

#Salamintegritas

POJOK KONSULTASI

Pertanyaan:

Pembelian laptop di Biro Umum Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional dengan metode tender cepat dengan Surat Perjanjian untuk melaksanakan Pekerjaan Pengadaan Peralatan Elektrik dan Elektronik Kantor Dewan Energi Nasional Nomor 11/91.03/LS/SJD-PPK/2021 tanggal 22 Maret 2021 dengan total kontrak senilai Rp. 660.770.000,- sampai dengan akhir kontrak tanggal 12 April 2021, terdapat beberapa item berupa notebook/laptop dengan merk Dell Inspiron 14-5482-8565U-16GB sebanyak 26 Unit dan Dell XPS 15 9570 sebanyak 3 unit yang belum dikirim. Menurut keterangan Penyedia, produk laptop telah discontinue. Jaminan pelaksanaan selesai tanggal 27 April 2021.

Apakah sebelum jaminan pelaksanaan berakhir, bisa diambil pencairannya? Jaminan pelaksanaan diperpanjang (pemberian kesepatan) atau putus kontrak?

Jawaban:

1. Pencairan jaminan pelaksanaan harus disetor ke kas negara. Risiko ada di PPK (expired dan tidak boleh dicairkan). Jika penyedia mengalami wanprestasi, maka ada penyetoran ke kas negara. Jika jaminan pelaksanana tidak bisa dicairkan, maka PPK melaporkan kembali kondisi tersebut ke OJK
2. Putus kontrak sebaiknya dilakukan setelah 3 kali peringatan.
3. Agar tanggal 21 April 2021 dilakukan peringatan ketiga jika penyedia wanprestasi pencairan jaminan pelaksanaan. Tanggal 22 April 2021 agar dibuat surat pernyataan wanprestasi.
4. Namun, jika penyedia dapat memberikan data terkait produk yang memang discontinue, agar ditinjau kembali pergantian produk dengan spesifikasi yang setara dikoordinasikan dengan user.

Acuan Peraturan:

1. Perpres No. 12 Tahun 2021 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, mengubah Perpres No. 16 Tahun 2018
2. Peraturan LKPP No. 9 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Melalui Penyedia
3. Keputusan Deputi Bidang Pengembangan Strategis dan Kebijakan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah No. 3 Tahun 2018

Tips & Trik
Edisi 5 April 2021

6 TIPS PRODUKTIF SAAT WFH SELAMA PANDEMI VIRUS CORONA

Meski tengah WFH, produktivitas harus tetap terjaga. Ada beberapa cara untuk meningkatkan produktivitas agar hasil kerja maksimal, mulai menyiapkan ruang kerja yang baik hingga cara berkomunikasi dengan teman kantor.

1.Siapkan diri memulai hari untuk WFH
Sebisa mungkin, jangan gunakan piyama atau baju tidur untuk WFH. Namun, mandi pagi dan berpakaian yang sopan serta santai membuat kita merasa siap saat WFH.

2. Miliki ruang kerja pribadi
Jika Anda tidak memiliki ruang kerja di rumah, sebisa mungkin buat ruang khusus untuk pekerjaan. Sebab, tidak memiliki ruang kerj saat bekerja jarak jauh dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Jadi, alih-alih berbaring di tempat tidur dengan laptop, cobalah membuat suasana yang kondusif. Cara mengatasinya, bisa memindahkan meja tempat bekerja ke sudut yang jauh dari gangguan, dan menyediakan kursi seperti yang dilakukan di meja kantor.
Keberadaan ruang kerja khusus dapat membuat Anda berkonsentrasi. Ini juga berfungsi sebagai sinyal penting bagi mereka yang tinggal bersama Anda bahwa Anda sedang 'bekerja'.

3. Membuat batasan jam kerja
Penting juga untuk memberikan batasan jam kerja. Dalam sebuah survei, keluhan WFH yang paling banyak adalah ketidakmampuan untuk memberi batasan saat bekerja.
Selain itu mulai dan akhiri pekerjaan dengan hal-hal yang ringan seperti kopi 20 menit di pagi hari dan kemudian berolahraga tepat setelah bekerja untuk mengawali dan menutup hari.

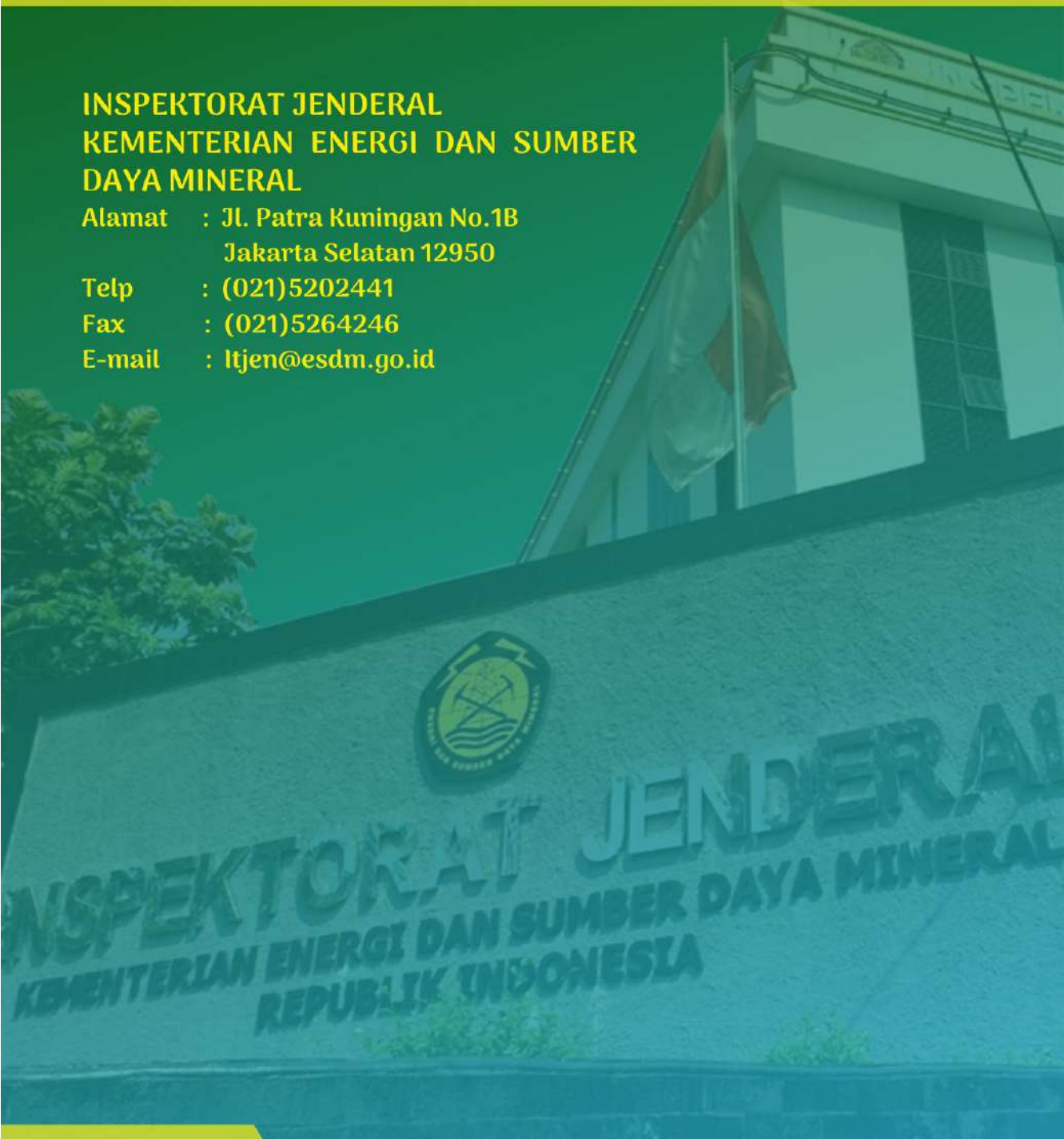
4.Hindari merasa terisolasi
Pandemi virus corona, tidak jelas berapa lama orang akan di rumah, yang menimbulkan masalah tambahan. Isolasi yang berkepanjangan juga berpotensi berdampak pada moral dan produktivitas.
Selain itu, kesendirian dapat membuat orang merasa kurang termotivasi dan kurang produktif. Jadi, ketika Anda berkomunikasi dengan bos dan tim dari rumah, ada baiknya jika sebanyak mungkin komunikasi entah itu tatap muka atau virtual, seperti panggilan video, Skype, Zoom.

5.Tetap menghidupkan komunikasi tim
Virus corona atau bukan, kunci untuk bekerja dari rumah adalah komunikasi yang jelas dengan bos Anda dan tahu persis apa yang diharapkan dari Anda.
Selama bekerja di kantor, kebanyakan pekerja menghabiskan waktu di dekat bos mereka, artinya komunikasi itu mudah dan tanpa usaha. Tetapi, hal itu berbeda dengan pekerjaan jarak jauh terkadang ada gangguan komunikasi karena belum terbiasa dengan komunikasi secara virtual

6.Tetap semangat
Solusi untuk pekerjaan dari rumah adalah sebanyak mungkin interaksi tatap muka online melalui panggilan video, memberi kabar kepada atasan secara reguler. Terutama, untuk karyawan yang hidup sendirian dan mungkin merasa lebih terisolasi dan pertemuan rutin tanpa agenda, seperti meraih kopi atau minuman.
Jika Anda seorang atasan, Anda harus memberikan komunikasi yang jelas dan juga penting untuk menjaga moral.

Sumber : BBC News

Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral
Inspektorat Jenderal



INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL

Alamat : Jl. Patra Kuningan No.1B
Jakarta Selatan 12950
Telp : (021)5202441
Fax : (021)5264246
E-mail : itjen@esdm.go.id

Follow Us :

www.itjen.esdm.go.id | Inspektorat Jenderal KESDM | @itjen.kesdm | @itjen_kesdm | Inspektorat Jenderal KESDM