Seputar Litbang

Media Komunikasi Penelitian dan Pengembangan Pengawasan

KIPRAH PUSLITBANGWAS MENDUKUNG KEBIJAKAN PENGAWASAN

ISSN 2714-9943

Vol V/No. 2/Tahun 2022

e-mail: puslitbangwas@bpkp.go.id

Seputar Litbang dapat diunduh melalui *website* bpkp.go.id/puslitbangwas.bpkp

atau silahkan pindai QRcode di bawah ini:

Diterbitkan oleh:
Pusat Penelitian dan Pengembangan Pengawasan - Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan

Pembina:
Kepala Puslitbangwas

Penanggung Jawab:
Rury Hanasri

Dewan Redaksi:
Suhadril, Putut Hardiyanto

Tim Redaksi:
M. Tasya Renaldo KM, Coenraad Rezky D, Yulia P. Rahman, Nugroho DP, Dara Mustika

Desain Grafis:
Eko Prasojo, Nuril Qomaryah

Sekretariat:
Mufti Marga Santoso, Eko Rosdiansa P.

Majalah Seputar Litbang merupakan media komunikasi untuk mendorong pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan keilmuan di bidang pengawasan.

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, majalah ini selesai bertepatan dengan menutup lembaran akhir tahun. Akhir tahun 2022, kilasan kisah sepanjang tahun menjadi refleksi yang perlu direnungkan. Berkaca atas pengalaman, mengambil pelajaran, dan menyusun strategi untuk melangkah ke depan.

Semenjak Kepala BPKP mencanangkan Agenda Prioritas Pengawasan (APP), banyak perubahan yang secara signifikan mengungkit peran Puslitbangwas secara nyata. Sebagai sebuah lembaga riset, tentu yang paling tergelitik pertama adalah kami, sebagai insan Puslitbangwas. Menerjemahkan kebijakan pimpinan, mencari referensi *know how*-nya dengan regulasi, teori, dan *best practice* di instansi pemerintah.

Maka tugas besar pun dimulai, mengawal pengawasan dengan menjadi *partner* dalam penyusunan pedoman, menjadi konsultan dalam analisis serta penyediaan data, serta menjadi mitra dalam penyusunan sintesis hasil pengawasan. Sebuah era yang menandai transformasi organisasi menjadi organisasi yang *evidence based policy*. Berbekal referensi dan masukan pakar, maka kami pun mulai berbenah, menata diri dan memantaskan untuk memenuhi ekspektasi pimpinan.

Mengawal penerapan kebijakan BPKP lewat *evidence based policy making* menjadi tujuan perumusan bentuk jati diri untuk berubah dalam tahun ini. Persiapan dan juga penyusunan regulasi untuk organisasi baru, sudah sampai tahap pengajuan perubahan Perpres pengganti Perpres 192/2014 ke Setneg oleh MenPAN RB. Perubahan yang tak dapat ditolak akibat perubahan regulasi terkait fungsi penelitian dan pengembangan.

Dapat diibaratkan perubahan ini mengkristalisasi gelombang besar dinamika perubahan organisasi yang telah dihembuskan pimpinan ketika APP diluncurkan. Dan tidak dapat dipungkiri, gelombang tersebut seiring dengan perkembangan informasi dan teknologi. Maka peran pengawasan intern pun harus berbenah menyesuaikan dengan kebutuhan para pemangku kepentingan yang selain cepat juga tereskalasi ke level pengetahuan makro.

Kesibukan Puslitbangwas membersamai pengawasan intern di BPKP pun menjadi pelajaran berharga untuk bekal kiprah yang akan kami lakukan di masa mendatang. Perubahan yang kami harap mampu menajamkan peran, memberikan ruang setiap insan pecinta pengetahuan untuk berkreasi dan berkontribusi hingga menjadikan BPKP organisasi yang layak didengar rekomendasinya.

Majalah ini menjadi salah satu wadah kreativitas yang menyajikan gagasan, pengetahuan, maupun informasi di hadapan Pembaca. Sebagai media *knowledge sharing*, hasil kajian dan pengetahuan maupun informasi dan pengetahuan lainnya diharapkan dapat tersebar luas hingga menjadi corong perubahan dalam proses penyelenggaraan pengawasan oleh BPKP.

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada berbagai pihak yang sudah berkontribusi dalam menghadirkan majalah ini sebagai sarana berbagi pengetahuan dari Puslitbangwas BPKP kepada pembaca setianya. Selamat membaca..

Kapuslitbangwas
Amdi Veri Darma

Kiprah Puslitbangwas dalam Mendukung Pengawasan

Rury Hanasri[1]

Puslitbangwas telah berkontribusi dalam melakukan pengawasan BPKP selama hampir empat dekade terakhir. Sebuah kilasan waktu yang tidak singkat dan tentu menorehkan banyak kisah terutama dalam mewarnai pengawasan intern di Indonesia. Puslitbangwas, merupakan satu-satunya lembaga penelitian dan pengembangan di bidang pengawasan intern di Indonesia. Banyak karya dan produk yang telah dirasakan manfaatnya baik oleh pihak eksternal maupun internal di BPKP.

Puslitbangwas sejak awal berdiri memiliki tugas dan fungsi melakukan penelitian dan pengembangan. Pada tahun 2019 terdapat penambahan fungsi untuk melakukan peran pengelolaan pengetahuan serta inovasi. Melalui penelitian *knowledge management* dan pengembangan selanjutnya menjadi aplikasi yang menyediakan pengetahuan, Puslitbangwas telah memberi manfaat kepada BPKP. Harapannya pengetahuan yang dikelola, dapat dikembangkan lebih lanjut oleh pegawai BPKP menjadi inovasi ataupun referensi pengawasan.

Selain itu, beberapa penelitian terhadap isu terkini dilakukan untuk memberikan *highlight* bahkan *insight* terhadap pengawasan intern. *Highligt* terhadap kebijakan pemerintah diangkat dalam edisi ini dengan mengangkat topik bantuan subsidi upah. Sedangkan *insight* terhadap kebijakan di BPKP dituangkan dalam sebuah kajian yang mengupas tentang efektivitas program *re-entry* atau penerapan keilmuan serta program sertifikasi profesi. Produk keduanya diharapkan menjadi pertimbangan terhadap kebijakan saat ini kepada pimpinan BPKP maupun instansi pemerintah lainnya.

Di samping penelitian, beberapa artikel menarik, terkait isu di seputar pengawasan menjadi sajian yang enak untuk dibaca. Manajemen pengetahuan yang merupakan faktor penting keunggulan organisasi, tertuang dalam artikel yang meng-*capture knowledge* dari tokoh inspiratif yang memasuki masa purnabakti. Beberapa kegiatan Puslitbangwas yang digelar sebagai agenda tahunan yang memberi pembekalan pada Duta KMS dari seluruh unit untuk berkontribusi dalam pengelolaan pengetahuan, serta gelaran Seminar Hasil Litbang yang bertujuan untuk mendiseminasikan produk litbang kepada *stakeholders* turut mewarnai edisi kali ini.

Event akhir tahun lainnya yang tidak lupa disorot adalah pelaksanaan rapat kerja Puslitbangwas di Batam, Kepulauan Riau. Agenda yang dirancang untuk mempersiapkan diri sebagai unit *enablers* dalam memampukan pengawasan dilakukan dengan membedah isu-isu di seputar topik Agenda Prioritas Pengawasan Triwulan I Tahun 2023. Diskusi hangat mewarnai pembahasan topik pengawasan ke depan sembari menikmati keindahan pulau di sekitarnya.

Majalah ini hadir sebagai edisi pamungkas di tahun 2022, sebagai prasasti sebuah perubahan yang sedang dipersiapkan untuk tahun depan menuju nama lain Puslitbangwas baru. Kilas balik yang mengulas kiprah Puslitbangwas dari awal berdiri hingga saat ini, yang dapat memberi gambaran bahwa keberadaannya telah memberi warna bagi BPKP dan pengawasan intern.

Besar harapan organisasi baru mampu membawa iklim baru yang semakin meningkatkan kontribusi kepada pengawasan intern di BPKP bahkan di seluruh negeri ini.

Selamat membaca..

[1]Koordinator Pengembangan dan Inovasi Pengawasan

DAFTAR ISI

06 TOPIK PILIHAN

06 EQ vs IQ: Mana yang Lebih Penting untuk Re-entry

09 Efektivitas Sertifikasi Profesi

12 Bantuan Subsidi Upah Sudahkah Berkiprah Mengatasi Masalah?

15 EKSPRESI PENELITI

15 *Confused English Words*

16 Transformasi Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Era Digital

18 Yang Perlu Diingat Evaluator

21 PENGEMBANGAN GAGASAN

21 Abaikan Celaan Orang

26 Urgensi *Data Analytics* dalam Mendukung Pengawasan

28 ARTIKEL BEBAS

28 Kilas Balik Puslitbangwas Sebuah Metamorfosis

32 Penyederhanaan Birokrasi, Menyederhanakan Birokrasi?

35 BERITA LITBANG

35 Seminar Hasil Kajian dan Forum Duta KMS Tahun 2022

39 Rapat Kerja Puslitbangwas Tahun 2022

41 Keikutsertaan Puslitbangwas dalam Turnamen Catur BPKP

43 RESENSI BUKU

43 Hidup di antara Tujuh Jebakan

46 *Atomic Habits:* Perubahan Kecil yang Memberi Hasil Luar Biasa

48 ISTILAH DAN DEFINISI

50 TOKOH INSPIRATIF

Sumitro: Mengakhiri Tugas dengan Bahagia, Kiprah Tiada Henti

54 ETIKA

Plagiarism dan *Similarity*

57 POJOK ASAH DAN HUMOR

EQ vs IQ: Mana yang Lebih Penting untuk Re-entry?

Gesang C. Verdani[2]

EQ vs IQ

Intelligent Quotient (IQ) atau kecerdasan intelejensi, telah lama dikenal sebagai indikator standar dalam menentukan tingkat kecerdasan otak manusia. Karena sifatnya yang mudah diukur, berbagai tes psikologis popular masih banyak menggunakannya. IQ menjadi standar yang sering digunakan untuk memprediksi kesuksesan akademis seseorang. Namun demikian, seiring perkembangan ilmu tentang psikologi manusia, terbukti bahwa kesuksesan akademis ternyata tidak berbanding lurus dengan kesuksesan seseorang di dunia nyata. Pada kenyataannya, terdapat ukuran yang lebih penting daripada IQ setelah pendidikan selesai dijalani. Ukuran tersebut bernama *Emotional Quotient* (EQ) atau kecerdasan emosional.

Sebagaimana namanya, kecerdasan ini lebih menonjol pada orang yang dianggap dapat mengelola emosinya dengan lebih baik. Dengan pengelolaan emosi yang baik, hubungan interpersonal yang dijalin oleh seseorang akan cenderung baik pula. Selain itu, orang dengan EQ yang baik memiliki kapasitas dalam memahami dirinya sendiri serta berbagai emosi yang dirasakan seperti bahagia, sedih, takut, marah serta motivasi apa yang menggerakkannya.

Program Re-entry di BPKP

Sebagai organisasi dengan visinya untuk menjadi auditor internal berkelas dunia, BPKP berupaya mengembangkan kompetensi pegawai dalam bentuk pendidikan. Hal ini merupakan implementasi dari Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia (SAIPI) berdasarkan PER-01/AAIPI/DPN/2021.

[2]Pegawai *re-entry* di Puslitbangwas

Menurut standar atribut 1210-Kecakapan, disebutkan bahwa auditor harus memiliki pendidikan, pengetahuan, keahlian dan keterampilan, pengalaman, serta kompetensi lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Untuk itu, auditor perlu untuk menambah keahlian/kecakapannya, baik itu melalui peningkatan pendidikan ataupun sertifikasi profesi. Peningkatan keahlian dan kecakapan auditor merupakan manifestasi dari kecerdasan intelejensi yang dimiliki. Pegawai tugas belajar yang memiliki IQ yang baik, akan tercermin dari proses belajar yang baik serta hasil akademis seperti indeks prestasi kumulatif (IPK) yang memuaskan.

Konsep ini ditantang oleh penelitian ilmiah yang telah ada (seperti Baldwin & Ford, 1988; Cheng & Hampson, 2008; Montesino, 2002; Velada et al., 2007). Para peneliti ini berpendapat bahwa program pelatihan perusahaan mungkin tidak memiliki dampak positif pada kinerja peserta pelatihan kecuali pengetahuan, keterampilan, dan perilaku ditransfer ke aktivitas kerja atau tugas sehari-hari mereka. Jika argumentasi ini benar, hal ini menimbulkan pertanyaan: apakah investasi besar yang dilakukan organisasi ini pada pegawai tugas belajar menjadi tidak berguna? Benarkah IQ tidak berpengaruh terhadap kinerja? Mana yang lebih penting, IQ atau EQ?

Survei pada Pegawai Re-entry

Untuk menjawab pertanyaan di atas, Puslitbangwas bekerja sama dengan Biro SDM melakukan survei pada 54 pegawai *re-entry* dan 41 pegawai yang menjadi atasan langsungnya. Pertanyaan-pertanyaan yang ada pada survei merupakan *observed variable* atau variabel teramati yang digunakan untuk mengukur persepsi atas proses program, perilaku pegawai dan dampak yang dirasakan. Ketiga konsep ini secara berurutan dapat dikatakan mewakili konsep IQ, EQ serta *performance* atau kinerja pegawai sebagai dampak yang diharapkan organisasi.

Proses program, meskipun tidak langsung berkaitan dengan konsep IQ, namun menunjukkan dukungan atas implementasi hasil pembelajaran yang diperoleh pegawai selama masa tugas belajarnya. Dukungan ini diperoleh dalam bentuk sarana dan prasarana, penugasan yang relevan serta perlindungan terhadap hukum. Dengan dukungan yang memadai, proses transfer ilmu dan perolehan umpan balik atas pendidikan yang ditempuh selama masa tugas belajar dapat dilaksanakan dengan baik.

Belajar Saja Tidak Cukup

Pada kenyataannya, proses transfer ilmu selama program *re-entry* tidak cukup untuk mendongkrak kinerja pegawai. Menurut perhitungan statistik pada hasil survei dengan pendekatan *structural equation modeling*, kenyataannya proses program *re-entry* tidak berpengaruh secara signifikan pada dampak yang diharapkan organisasi. Sebaliknya, *behavior* atau perilaku pegawai kenyataannya memiliki andil yang lebih besar. Ini membuktikan bahwa dugaan atas superioritas EQ terhadap IQ juga terbukti pada pegawai *re-entry*.

Selain berdampak langsung terhadap kinerja pegawai, perilaku pegawai selama mengikuti program *re-entry* pada kenyataannya mampu mengintervensi ketidaksignifikanan pengaruh pada proses transfer ilmu.

Sebenarnya, bagaimana perilaku yang mencerminkan kecerdasan emosional pegawai?

Perilaku yang Mendongkrak Kinerja

Terdapat beberapa indikasi perilaku yang terbukti secara statistik berpengaruh terhadap dampak yang diharapkan organisasi pada pegawai *re-entry*.

Pertama, peningkatan kemampuan dalam

pemberian saran. Pegawai *re-entry* diharapkan memiliki kemampuan dalam memberikan saran yang efektif kepada unit kerja reentry tempatnya bekerja.

Kedua, peningkatan kemampuan dalam membangun hubungan internal serta eksternal. Hubungan ini menunjukkan kecerdasan interpersonal seorang pegawai. Hubungan internal merupakan hubungan yang terbangun antara pegawai dengan rekan kerjanya dalam satu unit kerja. Adapun hubungan eksternal adalah hubungan pegawai dengan *stakeholders* di luar unit kerja selama menjalankan penugasan sesuai dengan disiplin ilmu yang ia peroleh.

Ketiga adalah kemampuan *leadership* dalam menjalankan penugasan. Secara alami, pegawai tugas belajar diharapkan telah memiliki *sense* kepemimpinan mengingat posisinya yang telah atau menjelang berada pada peran ketua tim atau setara dengan itu. Diharapkan, perilaku seorang pemimpin telah tercermin dalam diri pegawai *re-entry* selama menjalankan tugas pada unit *re-entry*nya.

Keempat adalah kemampuan memecahkan masalah. *Problem solving* merupakan kemampuan dasar pertahanan hidup yang perlu dimiliki seseorang. Sebagai sosok yang berpendidikan, pegawai *re-entry* tentu saja diharapkan memiliki kapabilitas yang cukup saat dihadapkan pada persoalan selama menjalani penugasan. Dalam hal ini, kreativitas dan rasa percaya diri yang cukup juga dapat menjadi bekal agar setiap permasalahan dan tantangan dapat dihadapi secara efektif.

Terakhir adalah kemampuan membagikan pengetahuan. Memperoleh pendidikan tinggi merupakan *privilege* yang tidak semua orang bisa dapatkan. Sebagai bentuk rasa syukur dan terima kasih atas kesempatan yang diberikan, sudah sewajarnya pegawai membagikan pengetahuan yang diperoleh selama masa pendidikan kepada organisasi, kolega serta rekan-rekan sesama pegawainya.

EQ beyond IQ: Pentingnya Memiliki Perilaku yang Baik

Program *re-entry* pegawai memberikan *insight* bagi kita. Adalah baik bahwa BPKP memberikan keluasan yang optimal bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensi, kualifikasi dan kemampuan akademis dalam bentuk kesempatan melanjutkan studi pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Bagaimanapun, pendidikan adalah hak dasar warga negara yang dilindungi, serta menjadi hak pegawai sebagaimana Undang-Undang ASN. Peningkatan kompetensi merupakan upaya optimalisasi kecerdasan intelejensi dan kemampuan kognitif yang lekat dengan konsep IQ. Artinya, pendidikan tinggi dapat membuat pegawai mengoptimalkan IQ yang dimiliki.

Namun demikian, IQ saja tidak akan memberikan dampak bagi organisasi. Perilaku, atau EQ, pada akhirnya lebih berpengaruh dalam meningkatkan potensi pegawai *re-entry* sekaligus memberikan dampak yang signfikan bagi organisasi. Dengan perilaku yang baik, hasil belajar pendidikan tinggi yang diperoleh akan beresonansi dan memberikan *multiplier effect* tidak hanya bagi pegawai, namun juga rekan kerja, unit kerja bahkan hingga organisasi.

Cotrus, A., Stanciu, C., & Bulborea, A. A. 2012. *EQ vs. IQ which is most important in the success or failure of a student?* Procedia-Social and Behavioral Sciences, 46, 5211-5213.
Pusat Penelitian dan Pengembangan Pengawasan. 2022. *Laporan Kajian Pengukuran Efektivitas Program Penerapan Keilmuan (Re-entry) dan Sertifikasi Profesi*. Jakarta: BPKP.

Efektivitas Sertifikasi Profesi

M. Tasya Renaldo KM[3]

Dari dulu pengembangan kompetensi lebih banyak dikenal melalui pendidikan akademik. Dari sarjana ditingkatkan menjadi magister atau master, dan pada akhirnya pendidikan doktoral. Pendidikan akademik lebih menitikberatkan pada penguasaan disiplin ilmu-ilmu dengan meningkatkan kemampuan analisis, menulis, presentasi, dan lainnya. Dengan menamatkan pendidikan akademik ini, akan diperoleh suatu gelar pada bidang keahlian yang dipilih. Pendidikan akademik lebih menitikberatkan dalam mempelajari teori-teori pada bidang tertentu, yang terkadang belum tentu sesuai dengan praktik yang terjadi. Untuk itulah diperlukan suatu pengembangan kompetensi untuk mendidik pekerja agar memiliki suatu keahlian khusus dalam bidang yang dilaksanakan oleh profesinya, yaitu melalui pendidikan profesi. Pengembangan kompetensi pada bidang pekerjaan tertentu seperti dokter, psikolog, dan lainnya, mensyaratkan adanya pendidikan profesi yang harus diikuti sebelum dapat melaksanakan pekerjaannya.

Pengembangan kompetensi tidak hanya berhenti di pendidikan akademik dan pendidikan profesi. Terdapat juga peningkatan kompetensi melalui sertifikasi profesi. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia menjelaskan bahwa profesi adalah bidang pekerjaan yang memiliki kompetensi tertentu yang diakui oleh masyarakat. Pendidikan dan pelatihan, serta pengalaman kerja memang berguna untuk meningkatkan kompetensi dari pegawai, namun diperlukan suatu bukti bahwa pegawai

[3]Subkoordinator Pengembangan, Inovasi, dan Manajemen Pengetahuan

tersebut telah menguasai kompetensi kerja tertentu di bidang pekerjaannya.

Untuk itulah diperlukan suatu sertifikasi kompetensi kerja, yang didefinisikan dalam Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 sebagai proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional, dan/atau Standar Khusus. Dengan memiliki sertifikat kompetensi kerja tersebut, pegawai dapat diakui kompetensinya dan dianggap menguasai kompetensi kerja tersebut.

Auditor intern pemerintah juga mensyaratkan tingkat pendidikan tertentu serta mewajibkan pendidikan profesi sebelum dapat diangkat sebagai auditor dan melaksanakan kegiatan pengawasan. Selain itu, terdapat juga sertifikasi profesi yang berguna untuk meningkatkan kompetensi auditor di bidang pengawasan.

Institute of Internal Auditor (IIA) menyebutkan bahwa salah satu contoh indikator tingginya profil kompetensi auditor internal sektor publik tidak hanya dengan melihat strata pendidikan, tapi juga dikombinasikan dengan faktor lain, salah satunya adalah kepemilikan sertifikasi profesi. BPKP menyatakan bahwa dengan memiliki suatu sertifikasi profesional, kredibilitas pegawai dapat meningkat karena memiliki bukti bahwa pegawai tersebut memiliki pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk memenuhi tugas-tugasnya.

Gap terbesar yang dimiliki BPKP adalah kepemilikan kualifikasi profesi auditor. Kualifikasi profesional merupakan salah satu indikator penting dalam capaian target pengembangan SDM di BPKP. Dengan memiliki sertifikasi profesional, pegawai membuktikan bahwa dia memiliki *knowledge* dan *skill* yang dibutuhkan untuk memenuhi tugas-tugasnya sebagai auditor internal.

Untuk itu, BPKP telah sering melaksanakan kegiatan-kegiatan sertifikasi profesi pada pegawai-pegawainya. Sehingga BPKP perlu melakukan pengukuran terhadap efektivitasnya dengan melihat proses transfer ilmu pengetahuan selama pelaksanaan program sertifikasi profesi telah berhasil meningkatkan perilaku dan akhirnya sejauh mana transfer ilmu itu berhasil mencapai kinerja peserta program sertifikasi profesi dan unit kerjanya.

Puslitbangwas bekerja sama dengan Biro SDM BPKP mencoba untuk mengukur efektivitas dari program sertifikasi profesi tersebut dengan melakukan survei terhadap 213 orang pegawai yang mengikuti program sertifikasi profesi dan 126 orang pegawai yang merupakan atasan langsungnya, dengan menggunakan variabel proses pembelajaran (*process*) kemudian dilihat hubungannya terhadap kinerja pegawai (*impact*), baik melalui atau tanpa variabel mediasi, yaitu perilaku kerja pegawai pasca program sertifikasi profesi selesai (*behavior*).

Dari hasil pengolahan, responden menyatakan bahwa:

1. Proses belajar dalam artian desain transfer dan aplikasi transfer, memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai (dapat dibuktikan dengan data). Sedangkan menurut persepsi atasan langsung pegawai sertifikasi profesi, proses pembelajaran tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (tidak dapat dibuktikan dengan data).
2. Proses pembelajaran pegawai selama menjalani program sertifikasi profesi memiliki hubungan positif dengan perilaku kerja pegawai pasca program sertifikasi profesi selesai. Persepsi ini dirasakan sama baik oleh pegawai maupun atasan langsung (dapat dibuktikan dengan data).

3. Perilaku terkait pekerjaan pegawai pasca program sertifikasi profesi berkaitan positif dengan kinerja pegawai sebagai hasil dari program sertifikasi profesi (dapat dibuktikan dengan data).
4. Korelasi antara proses pembelajaran terhadap kinerja pegawai meningkat dengan adanya variabel mediasi berupa perilaku kerja pegawai pasca program sertifikasi profesi selesai. Hal ini berarti bahwa meskipun desain dan aplikasi transfer tidak berkaitan dengan kinerja pegawai, namun dengan pengaruh perilaku pegawai yang tepat, dampaknya terhadap kinerja pegawai dapat meningkat.

Selain itu, kajian ini menghasilkan kesimpulan bahwa implementasi program sertifikasi profesi lebih dirasakan manfaatnya pada sertifikasi profesi pengawasan yang bersifat *consulting* dan *assurance*, dibanding dukungan pengawasan. Adapun kendala yang ditemui adalah waktu diklat yang singkat sedangkan materinya padat, materi yang diajarkan masih terfokus ke sektor privat, pelaksanaan secara daring namun tidak disertai dengan sarana dan prasarana yang memadai, serta pegawai yang mengikuti program sertifikasi profesi tidak dibebastugaskan dari tugas rutin.

Terhadap kendala dan hambatan tersebut, responden menyarankan adanya penambahan kuota peserta dan waktu diklat, materi yang terfokus pada sektor publik agar relevan dengan pengawasan BPKP, metode pembelajaran minimal *hybrid*, fasilitasi biaya perpanjangan sertifikasi profesi, dan perlu dibentuk media komunikasi berdasarkan sertifikasi yang diperoleh.

Bantuan Subsidi Upah Sudahkah Berkiprah Mengatasi Masalah?

Ade R. Setiawan[4] & Yulia P. Rahman[5]

Akhir Oktober yang lalu, viral berita terkait dengan adanya pemotongan gaji terhadap pegawai Waroeng Spesial Sambal (WSS) yang telah menerima Bantuan Subsidi Upah Tahun 2022 (BSU 2022) dari Kementerian Ketenagakerjaan.[13] Salah satu alasannya adalah keadilan dan pemerataan kesejahteraan seluruh pegawai WSS, karena tidak seluruhnya pegawai WSS termasuk dalam penerima BSU 2022 tersebut. Bahkan, Yoyok Herry Wahyono, Direktur WSS Indonesia, mengancam dan mempersilahkan bagi pegawai untuk menandatangani surat pengunduran diri jika merasa keberatan atau melawan keputusan yang termuat dalam surat yang dirilis 21 Oktober 2022 tersebut.

Lalu, sebenarnya apa sih BSU tersebut?

BSU awalnya adalah insentif Pemerintah kepada pekerja/buruh dengan kriteria tertentu dalam rangka memberikan perlindungan sosial dari dampak Covid-19 yang diberikan pada pertengahan 2020. Kementerian Ketenagakerjaan mengatur pemberian BSU tersebut melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor

[4]Auditor Pertama pada Puslitbangwas
[5]Auditor Muda pada Puslitbangwas

14 tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/ Upah Bagi Pekerja/ Buruh dalam Penanganan Dampak Covid-19. Realisasi penyaluran BSU pada 2020 adalah sebesar 29,444 triliun rupiah dengan capaian realisasi sebesar 98,91% dari anggaran yang dibayarkan kepada 12.403.896 pekerja/ buruh pada 413.649 perusahaan.[14]

Berkembang di tahun 2021, Pemerintah kembali memberikan BSU untuk tetap memberikan perlindungan sosial bagi pekerja/buruh sebagai wujud penanggulangan dampak pandemi Covid-19 dan sarana pemulihan ekonomi. Namun, pembatasan jenis sektor usaha perusahaan dan wilayah kerja penerima BSU menjadi beberapa kriteria pembeda dibandingkan tahun 2020. Selain itu, jumlah bantuan pun turun menjadi hanya satu juta rupiah yang dibayarkan sekaligus untuk dua bulan bantuan.

Berlanjut di 2022, Pemberian BSU merupakan kebijakan yang diambil Pemerintah menyikapi kenaikan harga Bahan Bakar Minyak (BBM) di awal September 2022. Melalui Permenaker 10 Tahun 2022, Pemerintah berupaya untuk menjaga daya beli masyarakat dengan memberikan BSU dari hasil pengalihan anggaran subsidi BBM. Selain BSU, bentuk pengalihan subsidi BBM juga diberikan dalam program Bantuan Langsung Tunai kepada Masyarakat Miskin. Dua program ini dinilai yang paling tepat untuk dapat menjaga daya beli masyarakat yang dikhawatirkan turun akibat kenaikan harga BBM yang juga akan meningkatkan harga-harga barang lainnya karena biaya logistik/ transportasi yang juga akan mengikuti pergerakan harga BBM. Selain itu, diperluasnya mekanisme pencairan BSU melalui Kantor POS merupakan salah satu upaya Kemnaker dalam mereduksi data rekening Bank yang tidak dapat dilakukan transfer/kliring oleh Bank Penerima.

Gambar 1. Matriks Bantuan Subsidi Upah Tahun 2020, 2021, dan 2022

No	Uraian Indikator	BSU 2020	BSU 2021	BSU 2022
1	Tujuan Utama	Perlindungan Dampak COVID-19 di sektor Pekerja	Perlindungan Dampak COVID-19 di sektor Pekerja	Menjaga daya beli masyarakat akibat kenaikan BBM (September 2022)
2	Pedoman Pelaksanaan/ Dasar Hukum	Permenaker 14 Tahun 2020	Permenaker 16 Tahun 2021	Permenaker 10 Tahun 2022
3	Kriteria Upah Maksimal Pekerja	Di bawah 3,5 juta rupiah	Di bawah 3,5 juta rupiah atau dapat di atas 3,5 juta rupiah namun bawah UMP/UMR	Di bawah 3,5 juta rupiah atau dapat di atas 3,5 juta rupiah namun bawah UMP/UMR
4	Cakupan Wilayah	Seluruh Indonesia	Hanya daerah dengan PPKM Level 3 dan 4, namun kemudian diperluas ke seluruh Indonesia	Seluruh Indonesia
5	Sektor Usaha	Seluruh sektor usaha kecuali BUMN, TNI/Polri dan PNS	Transportasi, Barang Jadi, Perdagangan, Jasa, Properti, dll (Kecuali kesehatan dan pendidikan)	Seluruh sektor usaha kecuali BUMN, TNI/Polri dan PNS
6	Jumlah Bantuan	600 ribu rupiah per bulan selama empat bulan (2 tahap)	500 ribu rupiah perbulan selama dua bulan (dibayar sekaligus)	600 ribu rupiah dibayarkan sekaligus
7	Mekanisme Pencairan	Transfer Bank ke Rekening Aktif Himbara Pekerja	Transfer Bank ke Rekening Aktif Himbara Pekerja dan Pembukaan Rekening Secara Kolektif	Transfer Bank ke Rekening Aktif Himbara Pekerja dan melalui Kantor Pos

[13]https://www.kompas.com/tren/read/2022/10/29/191500765/viral-waroeng-spesial-sambal-disebut-potong-gaji-rp-300000-pegawai-yang?page=all

[14]https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-ida-penyaluran-program-bsu-bagi-pekerja-mencapai-9891-persen

Setelah kita menilik sejarah dan perkembangan pemberian BSU dari 2020 hingga 2022, mengapa pemotongan gaji penerima BSU oleh Waroeng SS ini dapat terjadi? Apa yang menjadi titik krusial dari permasalahan penerimaan BSU bagi pekerja dan Waroeng SS?

Kalau kita amati lebih dalam, permasalahan pemotongan BSU ini dipicu oleh dua hal, pertama dikarenakan ketidakmerataan informasi penerima BSU terkait akuntabilitas data dan sistem informasi. Permasalahan data dan sistem informasi ini sebenarnya telah ditelusuri dalam dua tahun awal pemberian BSU.[15]

Sejak tahun 2020, tanggung jawab terkait data adalah pada BPJS Ketenagakerjaan (BP Jamsostek). Kementerian Ketenagakerjaan seharusnya telah menerima data yang valid dari data yang disampaikan oleh BP Jamsostek sesuai kriteria yang dipersyaratkan dalam Permenaker yang mengatur Pemberian BSU. Namun, BP Jamsostek juga menerima data dari perusahaan sebagai sarana monitoring terhadap kewajiban perusahaan dalam penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan ke Sistem Pelaporan Data Perusahaan (SIPP) BP Jamsostek.

Terkait sistem informasi penerimaan BSU, baik Perusahaan, BP Jamsostek maupun Dinas Ketenagakerjaan di daerah pun tidak bisa melakukan *cross check* atas nama-nama peserta yang menjadi penerima BSU dan apa kendala/kriteria yang tidak meloloskan peserta tersebut menjadi penerima BSU. Penyebab lain dari permasalahan ini adalah kekurang pemahaman pemberi kerja mengenai tujuan program BSU.

BSU pada tahun 2022 merupakan bantuan pemerintah yang bertujuan untuk mempertahankan daya beli bagi pekerja/buruh dalam memenuhi kebutuhan hidupnya akibat kenaikan harga. BSU ini juga merupakan salah satu apresiasi pemerintah kepada pekerja dan pengusaha yang telah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Jadi, pemberian BSU adalah hak pekerja sebagai bantalan akibat adanya kenaikan BBM. Sehingga pemotongan gaji pekerja atas diterimanya BSU menjadi tidak tepat.

Kendala-kendala tersebut dapat diminimalisasi melalui berbagai upaya perbaikan yang dimulai dari sisi perusahaan tempat pekerja/buruh bekerja. *Updating* data personal pekerja dan dilanjutkan dengan integrasi data yang perlu dilakukan rekonsiliasinya antara BP Jamsostek dan Kemnaker.

Selain itu, dengan penyempurnaan akses dan keterbukaan informasi antar pemangku kepentingan, baik Kemnaker, Dinas Ketenagakerjaan, dan BP Jamsostek di lingkup Provinsi maupun Kabupaten akan mempermudah dan membuat terang informasi yang akan diterima baik oleh perusahaan maupun peserta penerima dan non-penerima BSU. Kemudian, perlunya sosialisasi mengenai tujuan maupun kriteria penerima BSU menjadi baik kepada buruh/karyawan serta pemberi kerja.

Jadi, akankah BSU menjadi peningkat daya beli masyarakat? Atau malah membuat pekerja dan pemberi kerja menjadi tersekat?

[15]Tobing, H., Muhyiddin, M., Sari, A. P., Rizki, F. A. R., & Al Ayubbi, S. A. 2022. *Improving the Distribution Policy of the Wage Subsidy Assistance Program (Bantuan Subsidi Upah/BSU)*. Bappenas Working Papers, 5(2), 226 - 240. https://doi.org/10.47266/bwp.v5i2.170

Confused English Words

Yulia P. Rahman[5]

Sometime vs Some Time vs Sometimes

Sometime: at an unspecific time in future

Some Time: a period of time

Sometimes: occasionally

Ensure vs Assure vs Insure

Ensure: to make certain

Assure: to reassure, or to give confidence to someone

Insure: to arrange for monetary compensation in the case of unfortunate events.

Advice vs Advise

Advice (n): meaning information or guidance that someone or something gives you

Advise (v): meaning to give someone advice.

Empathy vs Sympathy vs Apathy

Empathy: I feel your suffering

Sympathy: I care about your suffering

Apathy: I don't care about your suffering

Epidemic vs Pandemic vs Endemic

Epidemic is a disease that affects a large number of people within a community, population, or region.

Pandemic is a larger epidemic. A pandemic covers several countries or spreads from one continent to another.

Endemic: A disease is described as endemic

Introvert vs Extrovert vs Ambivert

Introvert: someone who is very shy, quiet, and prefers to spend time alone

Extrovert: someone is socially confident and enjoys being with other people

Ambivert: a person whose personality has features of both introverts and extroverts

So, which one is you?

[5]Auditor Muda pada Puslitbangwas

Transformasi Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Era Digital

M. Aditya E. Prathama[6]

Era Digital memiliki beberapa arti yang beragam, salah satunya adalah transformasi pengembangan yang berpusat pada informasi, dimana informasi tersebut digunakan sebagai faktor produksi kunci. Oleh karena itu, jaringan informasi, dan bagaimana aktivitas yang dilakukan atas dasar informasi tersebut merupakan faktor inti pendorong dalam melakukan efisiensi dan optimalisasi. Transformasi ini berkembang di seluruh sektor, termasuk sektor publik, agar dapat memberikan pelayanan publik yang tepat dan penyelenggaraan tata kelola sosial yang memadai bagi masyarakat.

Dalam merencanakan transformasi sektor publik yang dibutuhkan, diperlukan landasan yang solid untuk strategi pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) jangka panjang. Beberapa poin penting dalam transformasi tersebut antara lain:

1. **Manajemen Data Meningkatkan Profesionalisme dalam Manajemen SDM**

   Kita sering mendengar data sebagai 'minyak' di era baru. Di era digital, nilai tersebut meningkat seiring perlunya data dalam melakukan manajemen SDM. Hal ini dikarenakan SDM secara mikro melaksanakan tugasnya berdasarkan pengalaman kerja dan intuisi. Data memberikan kesempatan bagi organisasi untuk

[6]Pegawai *re-entry* di Puslitbangwas

melakukan efisiensi performa SDM yang terukur, terekam, dapat dianalisis, dapat diimprovisasi, dan dapat di awasi (*measurable, recordable, analyzable, improveable, supervisable*) agar setiap performa yang terukur tersebut dapat ditingkatkan secara standar profesional yang ditetapkan.

2. **Sinkronisasi Data Meningkatkan Interaksi dalam Proses Manajemen SDM**

   Berbeda dengan konsep manajemen SDM tradisional, dimana struktur relasi manajemen berpusat pada posisi antara staf dan bawahan, sinkronisasi data memberikan peluang bagi setiap personil dalam internal organisasi untuk menilai dan dinilai atas dasar subjektivitas. Manajemen diharapkan tidak hanya memfokuskan diri pada pengumpulan data, analisis, dan penggunaan SDM dalam organisasi, namun juga memperhatikan keseimbangan dan tuntutan dari setiap aspek manajemen yang diharapkan.

   Manajemen perlu menjawab deviasi yang mungkin muncul dari pengelolaan berbasis data tersebut. Akibat banyaknya alur komunikasi digital yang ada dalam manajemen jenis ini, interaksi antar semua SDM meningkat bersamaan dengan kebutuhan informasi. Hal ini membuat pengelolaan manajemen lebih solid dalam aktivitas organisasi.

3. **Pengambilan Keputusan Berbasis Data Menurunkan Biaya Kesalahan yang Muncul**

   Dengan mengembangkan manajemen dalam satu model komprehensif, data memberikan manajemen kemampuan untuk memindahkan interaksi SDM secara personal (tatap muka), menjadi model pemikiran berskala organisasi yang mampu menjelaskan data di setiap tahapan pengumpulan dan analisis informasi. Pembentukan modul pengelola berbasis teknologi berguna untuk menunjukkan kepada publik bahwa manajemen sektor publik memiliki kemampuan pelayanan yang memadai.

Agar manajemen SDM berbasis teknologi dapat diterapkan, diperlukan dua hal, yaitu 1) Konsep manajemen harus bertransformasi dengan menetapkan pemikiran *Big Data* di level strategi organisasi, dan 2) Perlunya menetapkan kesadaran manajemen *Big Data* agar dapat menghilangkan penghalang antar departemen, meningkatkan likuiditas data, dan menciptakan *platform* yang lancar serta berkelanjutan. Perubahan ini juga memungkinkan manajemen untuk mengumpulkan talenta di setiap level struktur organisasi, menciptakan data sistematis yang terstandar secara *real-time*, dan meningkatkan kemampuan pemantauan manajemen.

Namun, terdapat dua kendala utama yang perlu dihadapi organisasi dalam menerapkan manajemen SDM berbasis digital, yaitu: 1) Penciptaan *Big Data Platform* yang aman dan mampu mengumpulkan informasi lintas sektor, serta 2) Manajer yang memahami koleksi data, analisis data, serta pemahaman yang mendalam atas data tersebut agar dapat memberikan nilai tambah dalam pengambilan keputusan. Terlepas dari permasalahan yang ada, transformasi digital manajemen SDM memberikan fondasi awal untuk pengembangan sektor publik di masa mendatang.

Chunmiao, Yao. 2021. *The Transformation and Strategic Development of Human Resource Management in the Public Sector Under the Digital Economy*. Atlantic Press: Advances in Economics, Business and Management Research, volume 166: 665-668.

Yang Perlu Diingat Evaluator

Putut Hardiyanto[7]

Evaluasi yang dilakukan untuk mengukur efektivitas program setidaknya harus mampu menjawab kelima pertanyaan dasar yang dikenal sebagai 4W1H. Kelimanya adalah **Why** – untuk menjawab pertanyaan mengapa perlu dilakukan pengkuran efektivitas program? Kemudian **What** – data apa yang akan diperoleh dan bagaimana cara memperolehnya? Selanjutnya **Who** – dari siapa data itu dapat diperoleh? Yang berikutnya **When** – kapan kita mulai mengumpulkan data? Yang terakhir **How** – bagaimana data tersebut dianalisis dan dievaluasi?

Terkait dengan data, permasalahan yang muncul di lapangan adalah ketidaktersediaan data sekunder baik yang dimiliki internal K/L maupun yang disediakan oleh BPS, DJKP, BI, Kemensos, serta K/L penyedia data lainnya. Dengan demikian perolehan data primer melalui kuesioner atau wawancara kepada responden menjadi pilihan mahal yang tidak dapat dielakkan. Kendala waktu, tenaga, dan biaya menjadi pertimbangan evaluator untuk melakukan sampling atas populasi. Dengan demikian permasalahan "What" dan "Who" menjadi pertimbangan utama dalam melakukan *sampling*.

Sampling dapat dilakukan secara *random*, *non-random*, atau digunakan kedua-nya. Untuk *random* biasanya dipilih jika evaluator tertarik untuk membuat kesimpulan yang bersifat menyeluruh (*general*). Lain lagi jika evaluator ingin mendapat pemahaman lebih detil tentang subjek yang diamati maka dapat dipilih pendekatan *non-random*.

[7]Subkoordinator Program, Evaluasi dan Pelaporan Penelitian dan Pengembangan

Metode *random* dapat dipilih *simple*, *systematic*, *stratified*, atau *clustered*. Sedangkan *non-random* dapat dipilih *convenience*, *purposive*, *haphazard*, atau *snowball*. Evaluator dapat menggunakan metode campuran kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan simpulan yang lebih prima.

Permasalahan data dan bagaimana data dianalisis dan dievaluasi yang kadang memaksa evaluator bekerja keras mencurahkan semua pengetahuan dan peralatan adalah tidak ada jaminan bahwa analisis dan evaluasi yang dilakukan langsung memberikan hasil yang memuaskan. Biasanya pada putaran pertama hasilnya buruk, atau tidak seperti yang diharapkan. Dalam kondisi terbentur, evaluator perlu memeriksa kembali indikator yang dipilih apakah sudah memenuhi atribut yang diinginkan, atribut tidak memunculkan kesangsian, atau ada indikator yang dapat saling menggantikan sehingga harus dipilih salah satunya saja.

Evaluator juga dapat melakukan *data cleansing* dengan mengubah bentuk data menjadi nominal, ordinal, atau interval. Juga dapat mengubah data ke bentuk standar baru, yaitu *ranking, z-score, min-max*, jarak ke acuan, skala kategorik, atau persentase beda. Evaluator juga dapat menambahkan bobot pada indikator menggunakan koefisien korelasi, analisis faktor, atau teknik *analysis hierarchy process* (AHP). Pemilihan indikator akhirnya membuka ruang bagi evaluator untuk membuat beberapa alternatif solusi dan akhirnya memiliki solusi optimal.

Visualisasi data adalah langkah pertama yang wajib dilakukan agar deretan angka terlihat indah dalam bentuk pola geometris. Kreativitas lebih mudah muncul apabila kita menghadapi gambar dibandingkan deretan angka. Orang lebih mudah mengenali wajah dibandingkan mengingat nomor telepon. Mulailah dengan langkah mudah yaitu membuat grafik data dalam urutan, kemudian diubah ke bentuk tabel frekuensi, kemudian ditambahkan dengan kecenderungan data (*mean, median, modus*), variablitas data, serta memisahkan data pencilan (*outlayer*).

Jika menjelaskan hubungan antar variabel pilihan visualnya dapat berbentuk tabulasi silang (*crosstab*), *scatter-plot*, atau garis regresi. Untuk pengujian dapat digunakan statistik

yang bersesuaian dengan data yang digunakan. Jika data nominal dapat digunakan uji *Chi-Square*, untuk data ordinal digunakan uji *Goldman* dan *Kruskal's Gamma*, sedangkan data interval atau rasio dengan uji-t dan ANOVA. Akhirnya evaluator perlu melakukan analisis kekuatan dan kepekaan untuk memastikan bahwa berbagai solusi yang dihasilkan merupakan solusi yang ajeg (*robust*).

Dalam statistik inferensial dikenal dua ukuran untuk menghantarkan solusi yaitu kesalahan tipe 1 (kesalahan karena menolak sesuatu yang benar, H0) dan tingkat keyakinan (seberapa besar evaluator yakin bahwa nilai sebenarnya berada dalam interval keyakinan). Kedua ukuran ini dinyatakan dengan persentase. Untuk kesalahan tipe 1 (*alpha*) biasanya menggunakan 1%, 5%. Sedangkan untuk tingkat keyakinan menggunakan 99% atau 95%. Nilai *alpha* juga dapat dituliskan sebagai *p-value*. Karena kebenaran yang dihasilkan dengan menggunakan statistik inferensial bersifat probabilistik, maka seluruh solusi yang dihasilkan dapat dibandingkan dan kemudian dipilih mana yang paling baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Pusat Penelitian dan Pengembangan Pengawasan. 2021. *Esensi Evaluasi (Terjemahan Buku Alvin Evaluation Essentials from A to Z)*. Jakarta: BPKP.
Pusat Penelitian dan Pengembangan Pengawasan. 2021. *Pedoman Praktis Membangun Indeks Komposit*. Jakarta: BPKP.
Rukmi, H.S., et al. 2018. *Modul Pelatihan Analisis Data Hasil Pengawasan*.

Abaikan Celaan Orang

Putut Hardiyanto[7]

Kali ini *"Cara Menjadi Menarik" dalam 10 Langkah Sederhana* mengulas tentang langkah "Abaikan Celaan Orang" sebagai tips langkah lanjutan bagi Anda yang berminat menjadi pembaca untuk pembelajar aktif (*active reader for active learner*). Ini merupakan langkah terakhir dari *10 Langkah Sederhana* untuk menjadi menarik.

Langkah "Abaikan Celaan Orang" adalah kumpulan catatan untuk memberikan tips bagaimana langkah sederhana untuk mengabaikan celaan orang. Ada kesenjangan yang lebar antara *Aku dapat melakukannya* dengan *Aku tidak melakukannya*.

Kadang muncul rasa benci mengapa hal tersebut berkali-kali terlewatkan. Momen menjadi petualang adalah sesuatu yang menarik walaupun respons orang-orang tidak selalu seperti yang Anda harapkan. Diam adalah aman, tetapi kadang menyakitkan. Anda harus memiliki kemampuan untuk menggeser titik berat kebencian menjauh dari Anda, tetapi masalah yang muncul adalah apakah Anda siap diomeli atau dimarahi akibat petualangan yang Anda lakukan? Pertimbangkan rasa benci Anda dengan kemampuan mengabaikan celaan dari orang-orang di lingkungan Anda yang tidak menyukai kesibukan yang Anda lakukan.

Langkah "Abaikan Celaan Orang" merupakan kumpulan gagasan untuk (1) membuang muatan yang beracun, (2) menghindari orang-orang yang membuat Anda merasa sangat buruk, (3) jangan kejam kepada diri sendiri, (4) jangan mengambil nasihat dari orang yang tidak Anda segani, (5) belajar dari semua contoh, (6) memaafkan, (7) takutlah pada takdir yang keliru, (8)

[7]Subkoordinator Program, Evaluasi dan Pelaporan Penelitian dan Pengembangan

jangan mencampuradukkan celaan dengan kritik, (9) mengakui masa lalu tanpa menjadikannya beban, (10) mencari tahu tentang platypus, serta (11) memberi kesempatan ekstra terutama kepada diri sendiri.

Membuang Muatan yang Beracun

Untuk menghadapi hal pertama yang dapat Anda lakukan adalah membang muatan yang beracun dari dalam tas Anda. Bayangkan Anda sebagai penjelajah dengan semua perbekalan yang tersimpan dalam tas punggung. Kemudahan perjalanan Anda sangat tergantung dari bobot barang-barang bawaan. Semakin banyak barang bawaan, maka semakin sulit gerak maju Anda.

Muatan yang beracun dapat diibaratkan sebagai kenangan-kenangan buruk yang melekat dengan tempat, barang, atau orang. Lepaskan muatan tersebut dari bagasi Anda dan melangkahlah dengan ringan.

Menghindari Orang-Orang yang Membuat Anda Merasa Sangat Buruk

Hal kedua yang dapat Anda lakukan untuk menghadapi celaan adalah menghindari orang-orang yang membuat Anda merasa sangat buruk. Banyak yang berubah seiring pergantian waktu, tetapi hal-hal buruk terus berlangsung.

Lingkungan kerja yang masih memandang remeh kemampuan Anda, tetangga yang selalu menaruh curiga pada apapun yang Anda perbuat, petugas kebersihan yang selalu bermuka masam sekalipun Anda sudah memberikan hadiah padanya adalah fakta yang tidak dapat diabaikan begitu saja karena selalu hadir di ingatan Anda sebagai gangguan. Anda mungkin tidak nyaman dengan hal-hal kecil yang membuat Anda jijik dan mengganggu. Jumlahnya sedikit dan frekuensi bertemu juga kecil, tetapi bila ia muncul membuat Anda merasa sangat buruk.

Tikus, kecoa, dan nyamuk adalah jenis hewan kecil yang membuat Anda jijik. Bayangkan bila ada jenis-jenis menusia yang berkarakter seperti ketiga hewan tersebut. Anda tidak bisa menghindari pertemuan dengan mereka. Cara satu-satunya untuk memenangkan permainan adalah berhenti mengikuti permainan mereka. Jangan kejar mereka hingga masuk ke lobang tikus, celah kecoa, atau menangkap nyamuk terbang.

Anda akan kalah. Ubah permainan! Jangan biarkan sisa makanan tersebar di lantai rumah Anda dan pastikan tempat sampah sisa makanan berada jauh dari rumah. Sediakan wadah khusus untuk nyamuk bertelur, supaya Anda dapat melenyapkan musuh itu saat belum memiliki sayap. Ciptakan permainan baru di mana Anda berpeluang untuk menang besar.

Jangan Kejam kepada Diri Sendiri

Di saat terjaga, di dalam diri Anda selalu ada suara kecil jahat yang terus menekan dan menyiksa Anda. Suara itu berbicara tanpa jeda tentang ketidaksabaran, kehilangan dukungan, perlakuan salah, dan ketidakramahan. Suara itu tidak akan berhenti berbicara,

kecuali Anda melakukan tindakan kejam kepada diri sendiri berupa hilang kendali atas kesabaran, dukungan, perlakuan baik, dan keramahan. Yang perlu Anda perjuangkan adalah melakukan reaksi untuk membuktikan bahwa suara jahat itu salah.

Lakukan suatu tindakan nyata! Tunjukkan bahwa ada cukup banyak kesabaran di dalam stok tindakan nyata Anda, demikian juga dengan dukungan, perlakukan baik, dan keramahan. Tunjukkan bahwa ada cukup banyak persediaan tindakan nyata yang Anda miliki. Biarkan suara kecil jahat dalam diri Anda terus menekan dan menyiksa. Anda selalu punya kiat ampuh untuk melawan suara yang menekan dan menyiksa ini.

Jangan Mengambil Nasihat dari Orang yang Tidak Anda Segani

Rasa segan dapat muncul dari orang-orang terhormat yang berada di sekeliling Anda atau mereka yang banyak menggunakan otoritas saat berkomunikasi dengan Anda, yaitu atasan langsung, polisi, dokter, pemimpin agama, pemimpin wilayah, atau orang tua Anda.

Tokoh lain yang mungkin juga Anda segani adalah mereka yang Anda kenal melalui karya-karyanya, seperti Nabi Muhammmad SAW, Plato, Socrates, Alexander Agung, Einstein, Cat Stevens, atau Iwan Fals merupakan orang-orang yang tidak Anda jumpai sehari-hari, tetapi tetap Anda kagumi karena pengaruh yang mereka berikan kepada Anda.

Pemimpin yang diikuti ucapannya biasanya datang dari kalangan terhormat atau mereka yang memiliki otoritas. Namun, tidak semua yang terhormat dan memiliki kewenangan tertinggi adalah mereka yang Anda segani dan Anda ambil nasihatnya. Hanya mereka yang berniat baik dan mengerjakan karya dengan baik adalah orang-orang yang pantas. Jangan mengambil nasihat dari orang yang tidak Anda segani, kecuali Anda berkeinginan untuk menjadi seperti mereka.

Belajar dari Semua Contoh

Sebagai pembelajar aktif, Anda dapat menyerap pengetahuan dari beragam orang-orang yang diukur dari tingkat patut diberikan pujian dan seberapa patut untuk dikenang. Jika jenius adalah kualitas diri dari orang-orang yang patut dipuji dan patut dikenang; kemudian peserta yang sempurna adalah kelompok mereka yang memiliki kualitas diri patut dipuji, tetapi tidak untuk dikenang; selanjutnya kelompok ketiga adalah kriminal, yaitu mereka yang patut dikenang atas tindakan tidak terpuji.

Anda dapat belajar dari sang jenius, peserta yang sempurna, atau seorang diktator yang kejam. Anda mungkin tidak bisa menjadi jenius dalam sejarah hidup Anda, apalagi menjadi seorang narapidana yang dibenci. Anda dapat membaca kisah hidup mereka sebagai perbaikan perilaku Anda sebagai pembelajar aktif.

Memaafkan

Master Oogway tokoh animasi dalam film Kung Fu Panda (2008) berkata, "*Yesterday is history, tomorrow is a mystery, but today is a gift, that is why its called a present.*" Ungkapan tersebut memuat sebuh nasihat bahwa tidak ada alasan untuk tidak mengisi hari ini dengan sesuatu yang lebih baik, sebab hari ini adalah hadiah.

Memuja kebaikan adalah hal terbaik yang perlu Anda lakukan dalam menjalani hari. Dalam menghadapi situasi, kondisi, atau berbicara dengan orang yang memancing emosi di hari ini sebetulnya cukup banyak alasan bagi Anda untuk marah menggelegak, menggerutu, atau merancang balasan perbuatan, tetapi Anda juga dapat melupakan semua kejadian dengan memilih tindakan memaafkan.

Jika kebanyakan orang bahkan mereka yang menjahati Anda sekalipun setuju dengan Master Oogway yaitu melakukan yang terbaik untuk mengisi hari ini, maka Anda lebih berhak untuk mengisi rasa sayang dan kekaguman Anda atas hal buruk yang terjadi pada diri Anda melalui jalan memaafkan.

Takutlah pada takdir yang Keliru

Lao Tzu seorang filsuf dari Asia Timur pernah berkata bijak tentang bagaimana menebak takdir seseorang. "Perhatikan pikiran Anda, itu menjadi kata-kata Anda; perhatikan kata-kata Anda, itu menjadi tindakan Anda; perhatikan tindakan Anda, itu menjadi kebiasaan Anda; perhatikan kebiasaan Anda, itu menjadi karakter Anda; perhatikan karakter Anda, itu menjadi takdir Anda."

Merujuk pada nasihat Lao Tzu, takutlah Anda pada takdir yang keliru yaitu takdir yang tidak Anda harapkan. Ada suatu cara untuk menunjukkan bahwa Anda sedang bergerak menuju takdir yang keliru. Jika Anda berharap seseorang akan datang mengantarkan takdir baik untuk Anda, atau Anda suka mengutuk mereka para penghuni neraka, atau Anda berharap hal baik tiba-tiba muncul ke hadapan Anda, sudah pasti ketiga tanda tersebut menunjukkan bahwa Anda sedang tidak kemana-mana. Tidak ada jalan lain, Andalah yang harus membuat tanda-tanda baik datang kepada Anda.

Jangan Mencampuradukkan Celaan dengan Kritik

Jangan mencampurkan celaan dengan kritik. Kritik bersifat membangun hanya jika Anda dapat mengunakannya untuk menjadi lebih baik. Perbedaan utama antara keduanya adalah apakah ada manfaat dalm melakukan kritik. Tidak elok bagi Anda apabila mengkritik si pincang agar berjalan tegak, karena sampai kapanpun ia berusaha, cacat fisik sangat sulit diubah. Anda dapat mengkritik cara mengemudi pasangan Anda agar lebih aman dan tidak membahayakan pejalan kaki. Sepanjang objek kritik adalah sesuatu kondisi yang dapat dibangun untuk menjadi lebih baik, silakan Anda lakukan.

Secara umum kritik yang bersifat personal, tentang orang, keyakinan orang, pekerjaan orang, keluarga orang, sifat-sifat orang, sebaiknya semua itu dihindari karena tidak bermanfaat bagi Anda dan orang tersbut. Lakukan kritik pada objek yang bersifat nonpersonal, tidak dapat dirujuk secara langsung pada personal atau sekelompok orang, dan objek tersebut menarik untuk memperkaya pemahaman Anda dan juga orang lain. Kritik tentang orang lebih mudah dilakukan karena mudah terlihat (visual), sedangkan kritik tentang gagasan, pendapat, atau artikel tulisan, lebih dihindari karena memerlukan upaya ekstra untuk memahaminya (abstrak).

Mengakui Masa Lalu tanpa Menjadikannya Beban

Sejarah Anda adalah masa lalu yang tidak sempurna, tetapi sudah selesai. Ada banyak bekas luka sebagai bukti bahwa Anda pernah hidup di dalamnya. Anda adalah kumpulan dari residu masa lalu yang terbawa hingga entah kapan. Barangkali jika Anda melihat kepada orang-orang yang menjadi sahabat Anda, cerita Anda tidak sedahsyat cerita mereka. Mungkin masa lalu Anda tidak sempurna, penuh luka dan brutal. Barangkali kisah hidup Anda tidak secemerlang kisah hidup anak-anak Anda. Juga mungkin Anda mendapatkan bekas luka lebih banyak daripada yang dapat ditanggung oleh kulit Anda.

Akuilah masa lalu Anda tanpa menjadikannya sebagai beban yang harus diselesaikan sekarang. Masa-masa sebagai pegawai adalah tidak sempurna, tetapi itu sudah selesai. Jadi, akuilah tanpa menjadikannya beban. Jika memang masa lalu buruk harus diselesaikan, selalu tempatkan sebagai peristiwa masa kini dengan situasi dan konteks terkini dan bukan untuk diselesaikan kemarin, karena itu mustahil. Masa lalu tidak dapat diraih kembali. Anda hanya dapat mengenangnya sebagai latar belakang yang menarik, jika Anda mampu melewatinya.

Mencari Tahu tentang Platypus

Tahukah Anda hewan platypus? Hewan endemik benua Australia yang memiliki paruh lebar seperti bebek dan memiliki kaki berselaput untuk menyelam di dalam air dan

memiliki bulu seperti anjing, kucing, dan beruang. Hewan ini adalah unik karena ia menyusui seperti mamalia dan bertelur seperti aves.

Jangan takut menggabung-gabungkan apapun milik Anda yang berguna, walaupun sepertinya tidak ada keterkaitan antara keduanya. Kemampuan bertahan hidup sebagai pembelajar aktif adalah mencari irisan antara kemampuan beradaptasi sembari mengembangkan alternatif-alternatif penyelesaian masalah, sekalipun ia berasal dari rumpun pengetahuan yang berbeda.

Contoh menarik adalah penggabungan antara pengetahuan biologi dengan matematika. Dalam matematika modern dikenal cara berhitung yang disebut sebagai prinsip sarang merpati (*pigeon hole principle*), Aturan ini melengkapi cara berhitung yang sudah umum dikenal seperti penjumlahan dan perkalian.

Cara berhitung prinsip sarang merpati membuka wawasan para ahli membangun disiplin ilmu baru, yaitu komputasi dan teknologi infromasi. Kecantikan dan kecerdasan adalah dua kualitas yang diperlukan untuk mengembangkan pengetahuan baru, serta jangan takut untuk membuat kombinasi baru atas berbagai hal yang Anda ketahui sebagai pembaca aktif.

Memberi Kesempatan Ekstra terutama kepada Diri Sendiri

Selama Anda belum berhenti sebagai pembelajar aktif, Anda masih dapat mengubah jalannya sejarah dengan kuasa Anda. Cerita tentang kehidupan berada di gelapnya lorong sempit penjara dan pahitnya derita kekalahan dapat Anda hindari dengan memilih menolak untuk tidak pernah mencoba atau menerima untuk tidak menyerah.

Kesempatan tidak untuk ditunggu kedatangannya, melainkan direncanakan untuk hadir. Berilah kesempatan ekstra terutama kepada diri Anda sendiri untuk menjalankannya.

Kekecewaan dan kekalahan yang bertubi-tubi sangat mudah menjadi alasan bagi Anda untuk berhenti.

Setiap ingatan atau persepsi yang memantik kepada pengalaman masa lalu yang kelam dengan mudah membuat Anda menolak untuk tidak menyerah atau menerima pilihan untuk tidak mencoba lagi. Sayangilah diri Anda, sepanjang hayat masih dikandung badan, berilah kesempatan kedua.

Ringkasan Menarik dari Seluruh Cerita

Sebagai ringkasan, agar menjadi pembelajar aktif selalu menarik bagi Anda yang perlu dilakukan adalah memelihara kesepuluh langkah berikut dalam setiap tindakan Anda, yaitu Semangat Petualang, Murah Hati, Aktif, Aneh, Peduli, Rendah Hati, Nekat, Asli, Berani, dan Yakin.

Hagy, J. 2014. *Cara Menjadi Menarik Dalam 10 Langkah Sederhana*. Jakarta: Gramedia.

Urgensi *Data Analytics* dalam Mendukung Pengawasan

Nugroho D.P[8]

Dalam profesi audit internal dikenal model kematangan (maturitas) yang memilah peran auditor intern sebagai *governance, risk,* dan *control* (GRC) *partner*; *trusted advisor*; serta *value driver*. Pembagian dibuat menurut cakupan aktivitas audit internal dan nilai yang dapat diberikan oleh audit tersebut.

GRC partner memberikan layanan jaminan (*assurance*) sebagai tugas inti, menggunakan pendekatan berbasis risiko, fokus pada pola audit model lama (tradisional), serta menitikberatkan pada fungsi pemantauan dan penilaian yang efisien dari aktivitas penjaminan lainnya.

Trusted advisor lebih dari sekedar memberikan nasihat, namun seringkali terbatas pada pokok bahasan atau terkait dengan kompetensi inti audit internal di area GRC. Pendekatan analisis yang digunakan mulai didorong oleh data (*insight*), fokus pada peningkatan efisiensi dan efektifitas, membandingkan dengan praktik terbaik, serta perhatian pada *image* positif audit internal.

Value driver melangkah lebih jauh, mendobrak batas-batas tradisional, dan berkontribusi baik pada apa yang benar-benar penting dalam organisasi maupun hal-hal yang tidak begitu akrab, kurang atau tidak diketahui,

[8]Auditor Pertama pada Puslitbangwas

serta masalah yang lebih kompleks. Aktivitas audit internal fokus pada kegiatan-kegiatan strategis dan memanfaatkan *data modeling* (prediksi) dalam menganalisis data.

Dari pemilahan di atas, nampak bahwa *data analytics* menjadi salah satu kunci untuk memperoleh tingkat kematangan terbaik. Hal tersebut juga yang tertuang dalam awal kalimat visi BPKP yakni Menjadi Auditor Internal Pemerintah Berkelas Dunia dan *Trusted Advisor* Pemerintah. Oleh karenanya, kesadaran tentang pentingnya data untuk mendukung pengawasan harus terus dibangun ke benak setiap auditor intern.

Menurut Oxford, *data analytics* didefinisikan sebagai analisis komputasi sistematis data atau statistik yang berfungsi untuk penemuan, interpretasi, dan komunikasi pola-pola yang memiliki arti pada data, Sedang pada referensi lain, *data analytics* diartikan sebagai ilmu dalam melakukan analisis pada data mentah untuk menghasilkan sebuah kesimpulan informasi, informasi tersebut dapat digunakan dalam mengoptimasi proses bisnis yang ada menjadi lebih efisien (Frankenfield, 2020).

Siklus *data analytics* terdiri dari empat tahap, dimulai dari *business understanding*, lalu *data understanding*, dilanjutkan dengan *data preparation* dan diakhiri oleh *modelling*. *Business understanding* bermakna bahwa organisasi harus memiliki pemahaman secara menyeluruh (holistik) terkait analisis kebutuhan; *data understanding* menitikberatkan pada pemahaman atas data yang dimiliki; *data preparation* terkait dengan menyiapkan data melalui proses *data cleansing, data integration, data transformation*, dan *data reduction*; lalu *modelling* ialah tahapan untuk membuat model dan visualisasi data.

Berangkat dari definisi dan siklus di atas, maka proses internalisasi *data analytics* di BPKP, dilakukan melalui unit-unit kerja yang sudah ada. Pusinfowas sebagai wali data, berperan dalam mengorganisasi data dari masing-masing pemilik data. Puslitbangwas sebagai pengelola pengetahuan, memiliki andil melalui Sistem Manajemen Pengetahuan (KMS) untuk menyaring berbagai informasi yang akan dimanfaatkan oleh para penggunanya. Lalu Pusdiklatwas/GIA Corpu memiliki peran dalam mendidik para auditor intern untuk memiliki kompetensi yang diperlukan.

Kolaborasi unit-unit kerja ini diharapkan mempercepat proses rekapitulasi data menjadi sebuah informasi, lalu dari informasi disintesis ke dalam suatu pengetahuan yang ujung-ujungnya dapat digunakan dalam pengambilan keputusan atau pembuatan kebijakan (*wisdom*) berbasis *insight*.

Bahan Paparan Yuafanda Kholfi Hartono dalam Knowledge Sharing Library Cafe BPKP, September 2022.
Bahan Paparan Rury Hanasri dalam Rapat Kerja Perwakilan BPKP Provinsi Nusa Tenggara Timur, Desember 2022.

Kilas Balik Puslitbangwas Sebuah Metamorfosis

Rury Hanasri[1]

Layaknya sebuah kupu-kupu yang mengalami metamorfosis, maka Puslitbangwas juga mengalami perubahan menjadi unit dengan fungsi baru. Metamorfosis adalah sebuah fitrah kehidupan, bagaimana merubah diri menyikapi tuntutan lingkungan yang juga berubah dengan cepat.

Puslitbang didirikan berdasar Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor KEP-188/K/1983 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Dalam regulasi tersebut dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugasnya, Kepala dibantu oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan Sistem Pengawasan. Pada saat itu Puslitbang terdiri dari a) Sub Bagian Tata Usaha; b) Bidang Penelitian dan Pengembangan Pemeriksaan; c) Bidang Penelitian Pengendalian Manajemen; dan d) Bidang Penelitian Aspek-aspek Pengawasan. Lokasi kantor berada di Jalan Pramuka Nomor 33 yang pada saat itu kantor pusat BPKP beralamat di Jalan Hayam Wuruk.

Kemudian kantor Puslitbangwas pindah ke Jalan Cideng pada tahun 1994, menempati sebuah gedung empat lantai. Selanjutnya pada tahun 2001 terbit Keputusan Kepala BPKP Nomor KEP-06.00.00-080/K/2001 yang menetapkan tiga bidang di Puslitbangwas yaitu a) Bidang Program dan Kerja Sama, b) Bidang Pemanfaatan dan Evaluasi, serta c) Bagian Tata Usaha. Hingga tiga belas tahun kemudian, sekitar tahun

[1]Koordinator Pengembangan dan Inovasi Pengawasan

2007, Puslitbangwas pindah menempati gedung BPKP Pusat di lantai 11.

Sejak didirikan, berbagai produk unggulan BPKP muncul dari Puslitbangwas, salah satunya yakni manajemen risiko. Saat itu, manajemen risiko masih menjadi pengetahuan yang mahal dan belum banyak diketahui, maka penelitian pertama mengupas konsep manajemen risiko yang berlaku di USA dan New Zealand.

Setelah itu dikembangkan manajemen risiko instansi pemerintah yang di- *piloting* pada salah satu OPD di pemerintah daerah dan juga diimplementasikan di Puslitbangwas. Produk lainnya ialah kajian tentang *Internal Control* yang disusun sebagai rujukan pembentukan regulasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), hingga kemudian menjadi produk unggulan BPKP.

Puslitbangwas juga menginisiasi beberapa metode baru untuk diterapkan di BPKP, di antaranya mengenai *knowledge management*, yang berawal dari penelitian dan kemudian dikembangkan menjadi sebuah produk inovasi berupa *Library Café* yang mendapat penghargaan Top 45 dalam Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP) oleh Kemenpan RB.

Produk lainnya adalah kajian *Public Private Partnership* atau Kerjasama Pemerintah dan Swasta yang kemudian berubah menjadi Kerjasama Pemerintah dengan Badan Usaha (KPBU) dan menjadi salah satu obyek pengawasan BPKP. Inisiasi produk Puslitbangwas lainnya adalah metode pengawasan terbaru saat itu yaitu *Agile Internal Auditing* yang mengadopsi pendekatan *scrum* dan *sprint* layaknya dalam industri IT, juga metode pengawasan di masa pandemi (*remote auditing*).

Banyaknya produk-produk yang mewarnai pengawasan intern di BPKP tak lepas dari peran kepemimpinan dan pegawai Puslitbangwas dari masa ke masa. Sejak dulu penugasan di Puslitbangwas menganut struktur organisasi matriks, yang memungkinkan penggunaan pegawai lintas bidang, artinya rencana penelitian setahun dibagi ke semua pegawai.

Fleksibilitas penugasan ini menghindarkan adanya kompetisi antar bidang dan pegawai merasa menjadi bagian organisasi dan bukan milik bidang, meskipun tugas rutin masing-masing bidang tetap dilaksanakan. Kebaikan sistem ini lainnya adalah lebih manusiawi, tidak ada *gap* yang terlalu mencolok antara pegawai dalam pembagian penugasan, meskipun untuk pegawai dengan kinerja baik lebih banyak mendapatkan penugasan. Namun ketika kondisi sebaliknya diberlakukan, pembagian kerja yang kaku, maka hal ini berdampak silo antar bidang yang menimbulkan iklim komunikasi kurang mendukung dalam pelaksanaan tugas.

Pola penyusunan perencanaan tugas sebelumnya mengacu pada rencana penelitian yang dimintakan ke semua unit eselon II ditambah inisiatif *current issue* yang dirasa penting. Selanjutnya ditetapkan prioritas topik berdasarkan pada penilaian atas kelayakan, kekhalayakan, strategis dan dampaknya. Prioritas topik dimintakan persetujuannya pada para pimpinan BPKP, untuk selanjutnya ditetapkan menjadi Ketetapan Topik Penelitian Tahunan oleh Kepala Puslitbangwas.

Semenjak diberlakukannya Agenda Prioritas Pengawasan (APP), topik penelitian lebih diarahkan pada dukungan terhadap APP di samping permintaan dari unit eselon 2 lainnya. Pimpinan BPKP mengharapkan peran Puslitbangwas dapat membantu penyusunan metode pengawasan serta membantu analisis untuk penyusunan sintesis atau rekomendasi pengawasan.

Sebagai dampak kebijakan tersebut maka, sejumlah penelitian cepat dihasilkan

untuk merespon permintaan unit teknis dalam mendukung penugasan prioritas. Selain itu, Puslitbangwas juga menyediakan pengetahuan baru yang mendukung pengawasan melalui penyediaan data dan pengumpulan panduan penugasan pengawasan serta fasilitator di sejumlah diklat penyusunan Pedoman APP maupun *data analytics*.

Hingga kemudian keluar Peraturan Presiden Nomor 78 tahun 2021 tentang Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) yang mengalihkan tugas, fungsi, dan kewenangan unit kerja yang melaksanakan penelitian, pengembangan, kajian, dan penerapan ke dalam BRIN. Pengalihan tersebut mau tidak mau, suka tidak suka pasti berdampak pada eksistensi Puslitbangwas sebagai salah satu unit kerja di BPKP.

Puslitbangwas dihadapkan pada dua pilihan, apakah akan bergabung dengan BRIN atau menjadi organisasi baru dengan tugas fungsi yang berbeda. Pimpinan menetapkan pilihan yang kedua, karena kebutuhan akan metode pengawasan dan bantuan analisis menjadi peran yang melekat dalam dua tahun terakhir. Oleh karenanya Puslitbangwas mulai mencari bentuk organisasi baru yang mampu memenuhi ekspektasi pimpinan dan juga merespon perubahan.

Perubahan lingkungan yang menghasilkan data demikian pesat dan juga kesadaran akan pentingnya pengambilan kebutusan berbasis data, memunculkan wacana tentang unit baru yang mampu mendukung pelaksanaan kebijakan berdasar bukti atau *evidence based policy*. Bukti sebagai landasan sebuah kebijakan berupa pengetahuan muncul dari (1) pengetahuan politik, (2) pengetahuan ilmiah (berbasis penelitian), dan (3) pengetahuan implementasi praktis (Head, 2008). Referensi ini merupakan sebuah penajaman peran Puslitbangwas sebagai pengelola pengetahuan (*knowledge management*).

Referensi lain menyatakan bahwa *evidence based policy* adalah sebuah wacana atau seperangkat metode yang menginformasikan proses kebijakan, daripada bertujuan untuk secara langsung mempengaruhi tujuan akhir dari kebijakan tersebut. Ini menganjurkan pendekatan yang lebih rasional, ketat, dan sistematis (Sutcliffe & Court, 2005). Sedangkan Hallsworth (2001) menyatakan kebijakan yang menggunakan data-data dan fakta-fakta dari berbagai sumber dan melibatkan *stakeholders* kunci dalam pembuatan kebijakannya.

Selain referensi di atas, *best practice* dari instansi pemerintah lainnya juga menjadi ide dalam perumusan organisasi baru. *Central Tranformation Office* (CTO) di Kementerian Keuangan menggunakan pendekatan untuk memastikan, mengawal, dan mendorong implementasi inisiatif-inisiatif strategis yang telah ditetapkan dalam cetak biru program transformasi kelembagaan, termasuk di dalamnya ialah implementasi *data analytics*.

Beberapa hal di atas, menjadi rujukan dalam penyusunan unit baru dengan rancangan fungsi:

a. Pengoordinasian penyusunan bahan program dan kebijakan strategis pengawasan intern atau penyiapan rumusan kebijakan strategis pengawasan intern;
b. Pelaksanaan analisis kebijakan strategis dan isu pengawasan intern;
c. Evaluasi kebijakan strategis pengawasan intern;
d. Pembinaan dan pengelolaan pengetahuan pengawasan intern; serta
e. Pelayanan administrasi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, umum, dan pengelolaan barang milik negara.

Fungsi tersebut akan dielaborasi dalam bidang yang merupakan siklus dari sebuah perumusan kebijakan, yakni mulai dari a) Identifikasi isu politik, ekonomi, sosial, budaya, dan lingkungan hidup yang perlu dipecahkan dengan pembuatan kebijakan/

metode pengawasan, b) *Benchmarking* kebijakan, kajian, konsultasi dengan pemangku kepentingan, c) Merancang alternatif intervensi kebijakan berdasarkan bukti, penilaian risiko prediktif (*ex-ante*) atas berbagai alternatif intervensi, rekomendasi opsi-opsi untuk memutuskan kebijakan, d) Memutuskan alternatif terbaik berdasarkan bukti dan agenda pimpinan, e) Menerapkan intervensi kebijakan, memantau kemajuan dan *output* kebijakan, serta f) Mencatat bukti kesuksesan intervensi kebijakan berdasarkan tujuan awal dan menarik pelajaran.

Dari proses tersebut bukan kebijakan yang dihasilkan namun bahan untuk perumusan kebijakan pengawasan, yang tetap diperankan oleh para auditor karena masih terkait dengan proses bisnis pengawasan. Perubahan ini tentu menjadi tantangan tersendiri yang harus diselesaikan oleh unit baru, dengan isu utama adalah kompetensi baru untuk melakukan peran

tersebut dan juga jumlah sumber daya manusia serta sarana prasarana yang dibutuhkan.

Kesiapan Puslitbangwas untuk beralih menjadi unit baru telah diikuti dengan perancangan Peraturan BPKP terkait proses bisnis serta struktur organisasi dan tata kelola unit kerja yang baru. Maka tahun 2022 dilalui dengan agenda penyusunan regulasi tersebut.

Penyusunan Perpres baru tersebut dimulai dengan permohonan ijin prakarsa kepada KemenPANRB dengan tembusan Kemensekneg tentang usulan perubahan fungsi litbang pada bulan Mei 2022. Berikutnya dilakukan pembahasan internal dengan Biro MKOT yang selanjutnya pada Juli 2022 dilakukan pembahasan awal dengan Kementerian PANRB untuk meyakinkan tentang proses tersebut. Setelah itu, dilakukan proses *legislative drafting* dengan Biro Hukum BPKP pada awal Agustus serta *circular letter* dan penyesuaiannya.

Kemudian pada November 2022 dimulai pembahasan dengan KemenPANRB tentang rancangan organisasi dan tata kelola yang telah disesuaikan dengan Hasil Harmonisasi Rancangan Perpres tentang Perubahan Perpres Nomor 192 Tahun 2014 tentang BPKP. Lalu pada Desember 2022 dilakukan pembahasan antar kementerian dan saat ini sedang menunggu disahkannya Peraturan Presiden tersebut.

Besar harapan dengan beralihnya Puslitbangwas menjadi organisasi baru dapat memberi warna yang lebih baik kepada wajah pengawasan intern di BPKP khususnya dan di Indonesia secara umum.

Keputusan Kepala BPKP Nomor KEP-06.00.00-080/K/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.
Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.
Peraturan Presiden Nomor 78 Tahun 2021 tentang Badan Riset dan Inovasi Nasional.
Pusat Penelitian dan Pengembangan Pengawsasan, 2022, *Bahan Usulan Draft Peraturan Presiden*.
Pembahasan antar Kementerian yang disarikan oleh Biro Manajemen Kinerja, Organisasi, dan Tata Kelola BPKP.
Paparan Ketua Central Transformation Office Kementerian Keuangan

Penyederhanaan Birokrasi, Menyederhanakan Birokrasi?

Adrinal[9]

Babak baru reformasi birokrasi terus bergulir. Kementerian PANRB yang punya tugas berat ini terus berpacu dengan waktu mengejar target mewujudkan birokrasi kelas dunia tahun 2024. Nafas baru Reformasi Birokrasi dengan dilantiknya Abdullah Azwar Anas menggantikan Tjahjo Kumolo yang wafat di Juli 2022 lalu menambah semangat baru atas perbaikan birokrasi negeri ini. Muda, berpengalaman, dan tentu saja kompeten.

Pengalaman dua periode sebagai Bupati Banyuwangi dilanjutkan dengan Kepala LKPP merupakan bukti nyata harapan baru dari reformasi birokrasi masa depan. Ulasan ini mencoba mengulas dari sisi penyederhanaan birokrasi, dengan pemberlakuan jabatan fungsional (jafung) yang saat ini masih menimbulkan permasalahan yang perlu dicarikan pemecahan untuk mewujudkan birokrasi kelas dunia.

Penyederhanaan birokrasi masih menjadi isu hangat di kalangan birokrasi pemerintahan. Di tengah tugas mendesak yang terus digesa di akhir tahun, maka membahas reformasi birokrasi terkait penyederhanaan birokrasi menjadi sesuatu yang menarik untuk diulas.

[9]Analis Kebijakan Madya pada Puslitbangwas

Bicara penyederhanaan birokrasi tak bisa dilepaskan dengan pembahasan terkait jabatan fungsional. Dengan kebijakan penyederhanaan birokrasi maka pembahasan jabatan fungsional menjadi fokus. Jika dulunya jabatan struktural berlapis-lapis hingga empat tingkat bahkan ada yang hingga lima tingkat, dengan kebijakan penyederhanaan birokrasi hanya tersisa dua level saja. Untuk bagian pertama kita bahas terkait jabatan fungsional di birokrasi pemerintahan.

Jabatan Fungsional di Birokrasi Pemerintahan

Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian/ dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Jabatan fungsional pada hakekatnya adalah jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, namun sangat diperlukan dalam tugas-tugas pokok dalam organisasi Pemerintah. Jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil terdiri atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan.

Penyederhanaan birokrasi tak terlepas dari pemberlakuan jabatan fungsional yang saat ini makin masif di Kementerian, Lembaga, dan Pemda. Jika selama ini jabatan berlapis-lapis, saat ini hanya tinggal dua lapis saja. Sisanya menjadi pejabat fungsional. Di Kementerian/Lembaga jabatan Administrator (eselon III) beralih menjadi jabatan fungsional madya. Untuk jabatan Pengawas (eselon IV) berubah menjadi jabatan fungsional muda.

Penyederhananaan Birokrasi dan Pemberlakuan Jabatan Fungsional

Kita ulas satu per satu. Pertama, penyederhanaan birokrasi di seluruh instansi pemerintah diminta untuk segera dilaksanakan di Kementerian, Lembaga, dan Pemda.

Dengan kebijakan tersebut, saat ini sudah dilakukan penyetaraan jabatan untuk mendukung penyederhanaan birokrasi. Setelah dilakukan penyetaraan jabatan maka perlu dilakukan penyesuaian sistem kerjanya dengan penyempurnaan mekanisme kerja dan proses bisnis birokrasi yang berlaku.

Penyesuaian itu dimaksudkan untuk percepatan pengambilan keputusan dan perbaikan pelayanan publik. Dari pernyataan dimaksud sepertinya proses penyederhanaan birokrasi di seluruh tingkat Pemerintahan dapat terdorong semakin cepat. Namun nyatanya, hal ini tidaklah mudah untuk Kementerian/Lembaga yang memiliki pegawai dan struktur yang sangat besar dengan rentang kendali yang sangat luas.

Realita yang ada kebijakan penyederhanaan birokrasi hanya ada di atas kertas. Realita di lapangan masih belum terlaksana sebagaimana yang diharapkan. Harapannya semua permasalahan ini tidak akan mengganggu kinerja birokrasi pemerintahan. Jika kebijakan yang disusun sulit untuk diimplementasikan, nampaknya perlu dicarikan solusi lain agar para ASN yang terdampak kebijakan penyederhanaan birokrasi tidak semakin dirugikan dari segi karir mereka di masa mendatang.

Kedua, anggapan bahwa jafung sebagai harapan baru tidaklah seperti yang sering digembar-gemborkan. Kenyataannya jafung masihlah jabatan "kelas dua" di Kementerian, Lembaga, dan Pemda.

Jabatan struktural tetaplah jabatan idaman yang diperebutan banyak PNS untuk bisa diduduki. Dengan kebijakan saat ini kita berharap jabatan pimpinan pratama dan madya adalah orang-orang yang terpilih dan teruji. Sementara di level daerah, jabatan dua level di Pemerintah Daerah hingga administrator benar-benar diisi oleh SDM yang memiliki kompetensi sesuai yang diharapkan.

Perlu upaya bersama selain fokus Kementerian PANRB untuk melengkapi setiap kebijakan yang ada dengan petunjuk pelaksanaan dalam bentuk yang lebih mudah dipahami seperti video tutorial dan pelaksanaan *Massive Open Online Course* (MOOC). Selain lebih sesuai dengan kondisi saat ini, maka nantinya Kementerian, Lembaga, dan Pemda bisa lebih efektif dan efisien dalam memahami operasionalisasi semua kebiakan yang telah disusun.

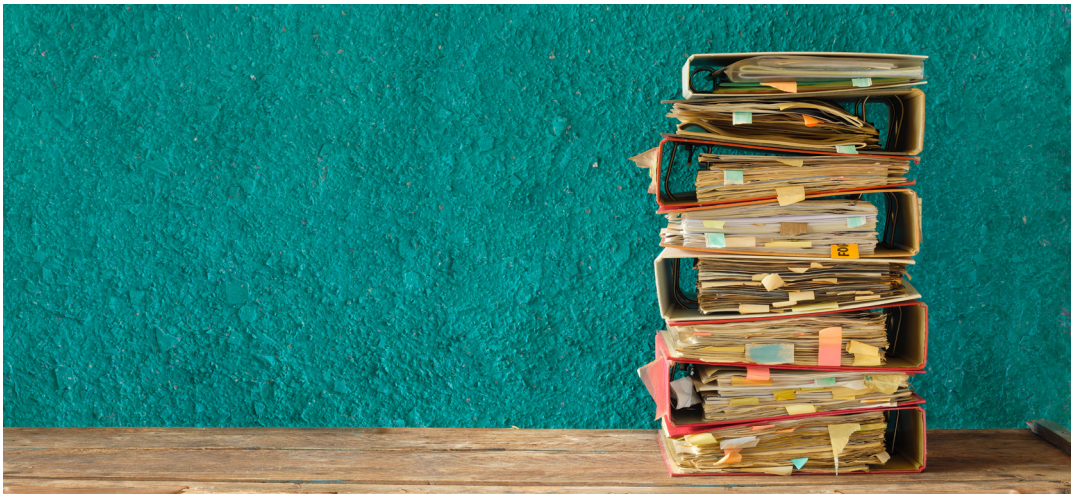
Ketiga, seperti yang sama-sama diketahui istilah jafung yang dulunya diartikan sebagai jarang berfungsi namun saat ini menjadi jelas fungsinya, jabatan favorit, jabatan final, jelas *fulus*nya, jabatan *fast track,* dan sebagainya. Bisa jadi memang benar demikian adanya, dan karenanya perlu penguatan-penguatan terkait budaya kerja yang ada dan didukung dengan teknologi.

Terlepas dari semua itu, urusan penyederhanaan memang tidak semudah membalik telapak tangan, apalagi saat ini terdapat 260 jabatan fungsional tertentu. Kenyataan yang ada dengan pemberlakukan jabatan fungsional untuk penyederhanaan birokrasi masih menimbulkan berbagai kebingungan. Sementara itu tugas-tugas rutin harus terus diselesaikan untuk memenuhi target kinerja.

Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi, Menyederhanakan Birokrasi?

Inilah pertanyaan penting yang harus kita jawab bersama pasca dua tahun lebih kebijakan penyederhanaan birokrasi dilakukan oleh Pemerintah. Apakah kebijakan ini berjalan mulus sesuai harapan, atau justru menimbulkan kebingungan berbagai pihak.

Implementasi dan realisasi penerapan jabatan fungsional untuk penyederhanaan birokrasi mungkin tidak sesederhana yang diperkirakan. Namun kita barangkali masih ingat sebuah ungkapan Arab yang cukup populer, "*Man Jadda Wajada*, Siapa yang bersungguh-sungguh, dia akan berhasil". Semoga harapan menjadi birokrasi kelas dunia tidak hanya visi di atas kertas namun benar-benar dapat terwujud dalam waktu yang tidak terlalu lama. Semoga saja..



Seminar Hasil Kajian & Forum Duta KMS Tahun 2022

M. Tasya Renaldo K.M[3]

Seminar Hasil Kajian dan Forum Duta KMS Tahun 2022, yang dulu dinamakan Seminar dan Forum Kelitbangan, dengan Forum Duta KMS sebagai salah satu bagian dari rangkaian acaranya, diselenggarakan di Jakarta pada tanggal 8 dan 9 Desember 2022 di Auditorium Gandhi Kantor Pusat BPKP dan Hotel Novotel Cikini Jakarta. Acara dihadiri oleh lebih dari 100 peserta dari unit kerja di lingungan BPKP, baik yang berasal dari kantor pusat maupun perwakilan BPKP, serta diselenggarakan secara luring dengan tidak mengabaikan penerapan protokol kesehatan. Tema yang diusung oleh kegiatan Seminar Hasil Kajian dan Forum Duta KMS Tahun 2022 adalah "**Penciptaan Pengetahuan untuk Mendukung Pengawasan**".

Dalam laporannya, Rury Hanasri selaku ketua panitia menyatakan bahwa kegiatan ini dilaksanakan berdasarkan suatu semangat untuk menjadikan BPKP sebagai organisasi pembelajar yang inovatif dalam mendukung APP maupun APPD Tahun 2022 dan 2023. Dengan begitu, hasil kajian yang di-diseminasikan diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik BPKP maupun APIP. Selain itu, dengan kegiatan ini diharapkan dapat terbangun komitmen bersama serta meningkatnya kemampuan Duta KMS untuk mengelola pengetahuan yang ada di unit kerjanya masing-masing.

Kegiatan Seminar Hasil Kajian dan Forum Duta KMS

[3]Subkoordinator Pengembangan, Inovasi, dan Manajemen Pengetahuan

Tahun 2022 dibuka oleh Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan Pengawasan (Puslitbangwas), Amdi Veri Darma, yang menekankan mengenai pentingnya data dalam rangka penciptaan pengetahuan. Dengan kemudahan dalam akses data untuk penciptaan pengetahuan pada akhirnya akan membantu pelaksanaan tugas pengawasan. Kepala Puslitbangwas juga menyampaikan bahwa dari diseminasi hasil kajian diharapkan dapat diperoleh masukan-masukan dalam rangka perbaikan dalam pelaksanaan dan hasil kajian-kajian ke depannya.

Seminar Hasil Kajian melingkupi dua hasil kajian yaitu "Kajian Perlindungan dan Keberpihakan Usaha Mikro dan Kecil (UMK) dalam Implementasi Aksi Afirmasi Bangga Buatan Indonesia (BBI)" serta "Kajian Pengukuran Efektivitas Program Penerapan Keilmuan (*Re-entry*) dan Sertifikasi Profesi". Untuk membahas kedua kajian tersebut, dihadirkan dua pembahas yaitu Mohamad Risbiyantoro (Direktur Investigasi IV) serta Mohamad Ahlal Firdaus (Koordinator Perencanaan, Pengembangan, dan Penilaian Kompetensi Biro SDM) dengan dimoderatori oleh Ficky Susilo Wahyu Apriyanto (Subkoordinator Penelitian Pengawasan Lintas Sektor).

Materi Kajian Perlindungan dan Keberpihakan UMK dalam Implementasi Aksi Afirmasi BBI dibawakan oleh Dwi Kiswanto yang menyampaikan bahwa kajian ini berawal dari adanya gerakan BBI dan Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN) yang merupakan upaya untuk mengoptimalkan penyerapan produk dalam negeri dan mengurangi ketergantungan produk impor dalam pasar pengadaan barang/jasa. Sehubungan dengan hal tersebut, muncul pertanyaan yang relevan dan mendasari kajian ini, mengapa pelaku UMK/Artisan Lokal belum secara optimal memiliki akses/masuk ke dalam pasar pengadaan barang/jasa pemerintah?

Kajian menggunakan pendekatan analisis deskriptif kualitatif dengan survei terhadap 299 responden yang berasal dari 16 provinsi dan 45 kabupaten/kota di Indonesia atas upaya pemerintah mempercepat P3DN melalui keberpihakan pada UMK. Untuk meningkatkan validitas dan kedalaman dari hasil survei, dilakukan *in-depth interview* dan diskusi kelompok terarah dengan UMK terpilih.

Kajian ini menghasilkan tiga esensi penting yaitu 1) penciptaan keseimbangan aspek permintaan yang mencerminkan kebutuhan pemenuhan belanja oleh pemerintah dengan keberadaan/kecukupan aspek penawaran dari sektor industri/pelaku usaha masih belum menemukan keseimbangan yang pas; 2) terdapat keselarasan dan harmonisasi substansi terkait pengaturan pemberdayaan UMK di Indonesia sehingga memperkuat ekosistem keberpihakan pada UMK, namun pada praktiknya pelaku usaha belum sepenuhnya terinformasi dan terfasilitasi oleh ekosistem yang tersedia; 3) tantangan pemberdayaan UMK yaitu UMK cenderung menyelenggarakan usaha secara konvensional dengan utilisasi faktor produksi yang

terbatas, sedangkan dari sisi pemerintah anggaran menjadi kendala.

Pemerintah harus menguatkan sisi penawaran, dengan memastikan keberpihakan dan perlindungan bagi pengusaha dan produk UMKM. Perlu dibangun suatu proses bisnis formal yang konvergen dan terintegrasi serta efektivitas pemberdayaan UMK perlu dilakukan secara berkelanjutan yang dibangun dalam skema atau strategi pengembangan industri nasional yang jelas. Persoalan keberpihakan pemerintah pada sektor UMK belum selesai pada meningkatnya partisipasi dan keterlibatan UMK dalam pasar pengadaan barang/jasa pemerintah. Sektor UMK harus secara solid memberikan *multiplier effect* yang lebih besar bagi pertumbuhan ekonomi.

Untuk materi kajian *re-entry* dan sertifikasi profesi disampaikan oleh Gesang Cholinaning Verdani. Kajian bertujuan untuk memperoleh hasil pengukuran atas efektivitas program-program yang telah dilaksanakan oleh BPKP guna meningkatkan kompetensi pegawainya, dalam hal ini program *re-entry* dan sertifikasi profesi. Efektivitas diukur dari sisi dampak yang menunjukkan hasil investasi dari kedua program tersebut.

Fokus kajian menggunakan variabel *process* kemudian dilihat hubungannya terhadap *impact*, baik melalui atau tanpa variabel mediasi, yaitu *behavior*. Data diperoleh melalui data primer yaitu survei terhadap pegawai yang melaksanakan program, serta atasan langsungnya, lalu diolah menggunakan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan hasil kajian, pegawai yang melaksanakan program dan atasan langsungnya memiliki persepsi yang cukup tinggi terhadap *process, behavior*, dan *impact*. Dengan adanya variabel *behavior*, hubungan antara variabel *process* dan *impact* meningkat signifikansinya, sehingga terbukti *behavior* memang memiliki peran mediasi komplementer yang searah bagi hubungan *process* dan *impact*, yang didukung dengan data. Dengan begitu, kajian ini menegaskan bahwa efektivitas kedua program telah terpenuhi.

Untuk Forum Duta KMS, terdapat tiga materi yang disampaikan dalam kegiatan ini. Yang pertama adalah "Optimalisasi KMS untuk Mendukung Kinerja Organisasi" oleh Romi Satrio Wahono. *Knowledge Management System* (KMS) tidak harus merupakan sesuatu yang rumit, hal yang sederhana seperti *Frequently Asked Question*, penamaan *folder*, itu sudah merupakan bagian dari KM. Namun secara sederhana KMS dikenal sebagai model dimensi pengetahuan SECI (*Socialization, Externalization, Combination, Internalization*). Sehingga, KMS diharapkan bisa mentransformasi data menjadi informasi lalu menjadi sebuah pengetahuan. Pengetahuan tersebutlah yang akan mempengaruhi sebuah pengambilan keputusan.

Materi kedua adalah "Inovasi Tiada Henti" oleh Tri Widodo Wahyu Utomo. Inovasi di Indonesia memiliki kondisi dan permasalahan yaitu parsial (inovasi tidak terkoneksi dengan inovasi lain, dengan *roadmap* organisasi, serta tidak memiliki visi jangka panjang), *piecemeal* (inovasi kurang memberi efek besar dan kolektif), dan stagnan (inovasi tidak berkesinambungan). Untuk itu inovasi perlu dilakukan secara gotong royong, secara kolektif, mengasah kreativitas, dimaknai menjadi tidak terbatas, serta dilakukan dengan cinta.

Materi terakhir untuk Forum Duta KMS adalah "*Data Storytelling*" oleh Dwi Shaharyar Kishan. Tahapan dalam menyajikan data adalah meng-*explore* data, menjelaskan maksud dari data tersebut, serta membuat ringkasan informasi dari data tersebut untuk dijadikan sebuah keputusan dalam bisnis.

Untuk menyampaikan data, tidak hanya memerlukan visual yang menarik, tapi juga harus memperhatikan akurasi, proporsi, dan presisi visualisasi.

Setelah penyampaian ketiga materi tadi, dilakukan FGD mengenai regulasi penciptaan pengetahuan serta diskusi antara Puslitbangwas selaku penanggung jawab pengelola pengetahuan di BPKP dengan para peserta selaku Duta KMS di unit kerjanya masing-masing. Dari kegiatan ini, diperoleh beberapa komitmen:

1. Menjunjung tinggi dan menjaga nama baik BPKP dalam mengelola pengetahuan serta bertekad sekuat tenaga membangun budaya berbagi pengetahuan di BPKP;
2. Berkolaborasi dengan berbagai pihak dalam menciptakan dan membagi pengetahuan dalam jenis bantuan penugasan, kapitalisasi hasil pengawasan, kiat, dan referensi akademisi untuk mendukung pencapaian tujuan pengawasan APP Tahun 2023;
3. Bersikap pantang menyerah dalam mewujudkan pengelolaan pengetahuan di BPKP;
4. Mewujudkan "*knowledge's day*" di unit kerja masing-masing sedikitnya sebulan sekali;
5. Berinovasi merancang berbagai kegiatan lain yang akan menumbuhkan budaya pengetahuan di BPKP.

Komitmen dituangkan dalam dokumen pernyataan komitmen Duta KMS yang ditandatangani oleh perwakilan Duta KMS dan disaksikan oleh Sekretaris Utama BPKP serta Kepala Puslitbangwas.

Rangkaian Kegiatan Seminar Hasil Kajian dan Forum Duta KMS ditutup oleh Sekretaris Utama BPKP, Ernadhi Sudarmanto. Sekretaris Utama BPKP mengharapkan wujud nyata kerja Duta KMS atas komitmen yang telah diikrarkan. KMS diharapkan dapat memberikan dukungan terhadap pelaksanaan APP Tahun 2023, serta penyelarasan KMS dengan *Learning Management System* dan *Integrated Talent Management System*. Sekretaris Utama BPKP juga mengingatkan agar kapitalisasi pengetahuan menjadi *easily digested* serta membantu dalam memahami proses bisnis kunci dari pengawasan.

Rapat Kerja Puslitbangwas Tahun 2022

M. Tasya Renaldo K.M[3]

Pada tanggal 20-21 Desember 2022 telah dilaksanakan Rapat Kerja Pusat Penelitian dan Pengembangan Pengawasan (Puslitbangwas) Tahun 2022 di Aston Batam Hotel & Residences. Rapat kerja ini dimaksudkan sebagai media komunikasi antar pegawai sehingga dapat memunculkan perbaikan-perbaikan serta membantu pelaksanaan tugas dalam rangka pencapaian tujuan Puslitbangwas.

Dalam *opening speech*-nya, Kepala Puslitbangwas Amdi Veri Darma menyampaikan mengenai rencana perubahan unit kerja Puslitbangwas yang akan berubah menjadi Pusat Kebijakan Strategis Pengawasan (Pusjakstrawas) dan saat ini sedang berproses. Pusjakstrawas akan menjadi unit *enabler* yang dapat meng-*enable* unit-unit kerja di BPKP dengan menghasilkan kebijakan berbasis bukti (*evidence-based policy*) dan akan semakin berperan dalam pelaksanaan APP dan APPD Tahun 2023 dengan menyumbang tidak hanya isu makro, namun juga *sebuah metodologi* agar kesepahaman antara pimpinan dan pelaksana APP/APPD dapat terwujud. Pusjakstrawas harus bisa memahami poin-poin dalam APP/APPD dan memperkirakan kebutuhan di tataran pelaksana. Untuk itulah rapat kerja ini dilaksanakan di Batam untuk menggali pengalaman Perwakilan BPKP Provinsi Kepulauan Riau dalam melaksanakan kegiatan APP/APPD Tahun 2022.

Selanjutnya Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Kepulauan Riau, Wawan Yulianto, memaparkan hasil pengawasan APPD Tahun 2022 dengan dua fokus tema pengawasan yaitu Evaluasi Pengelolaan dan Produktivitas Perikanan serta Evaluasi atas Penataan

[3]Subkoordinator Pengembangan, Inovasi, dan Manajemen Pengetahuan

dan Pengelolaan Pelabuhan Pengumpan Regional pada Provinsi Kepulauan Riau. Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Kepulauan Riau juga menyampaikan mengenai Desain *Storyline* Pelaporan Hasil Pengawasan "Konvergensi Mimpi di Negeri Bahari". Untuk strategi pencapaian APPD Tahun 2023, fokus pengawasan pada Perwakilan BPKP Provinsi Kepulauan Riau adalah transformasi Pelabuhan Batu Ampar Kota Batam serta Pengawasan Intern atas *Good Mining Practice* pada Sektor Pasca Tambang.

Berikutnya ialah penyampaian materi oleh Arief Musta'in selaku profesional dari PT Centratama Group mengenai "*The Agile Way*", yang memperkenalkan konsep *Agile Organization* dan bagaimana penerapannya di sektor publik. Terdapat tiga poin utama yang diperlukan agar organisasi bisa menjadi *Agile*, yaitu *Agile Mindset, Agile Culture,* dan *Agile Practice*. Pelaksanaannya lebih difokuskan dengan proses yang adaptif dan berkembang secara terus-menerus oleh anggota organisasi tersebut. Dengan pemaparan mengenai "*The Agile Way*", diharapkan insan Puslitbangwas akan siap ketika nanti ada perubahan-perubahan dalam proses bisnis Pusjakstrawas.

Agenda terakhir Rapat Kerja tahun 2022 ini adalah pengarahan Kepala Puslitbangwas terkait Agenda Prioritas Pengawasan 2023. Untuk Triwulan I, APP 2023 terdiri atas 6 tema dan 28 topik. Selanjutnya Kapuslitbangwas melibatkan peserta rapat dalam diskusi untuk mengidentifikasi masing-masing informasi hasil pengawasan (insilwas) pada masing-masing tema dan topik APP 2023 Triwulan I. Diskusi yang dilakukan mencakup isu-isu strategis, referensi-referensi yang diambil serta data-data pengawasan baik primer maupun sekunder dari masing-masing insilwas tersebut.

Keikutsertaan Puslitbangwas dalam Turnamen Catur BPKP

Ryan Imanur Satya[10]

Dalam rangka pelaksanaan HUT BPKP ke-39, BPKP menggelar *event* Turnamen Catur antar pegawai BPKP seluruh Indonesia dan eksibisi catur dengan atlet Timnas Indonesia pecatur nasional Chelsie Monica dan Luthfi Ali. *Event* ini bertujuan untuk mengembangkan budaya kerja yang sehat, memupuk jiwa sportivitas dan keakraban, mempererat rasa persaudaraan khususnya pecinta catur, serta menjadi wadah penjaringan bakat pecatur unggulan BPKP.

Turnamen dibuka secara langsung oleh Kepala BPKP, M. Yusuf Ateh, dan pada kesempatan tersebut Kepala BPKP berkenan melakukan langkah kehormatan sekaligus menggelar eksibisi catur kilat (*blitz chess*) melawan Direktur Utama PT Garuda Indonesia, Irfan Setiaputra. Sistem pertandingan turnamen menggunakan metode catur cepat (*rapid chess*) dengan waktu berpikir masing-masing pemain 15 menit dan penilaian pemenang dilakukan dengan menggunakan sistem Swiss Manager 7 babak.

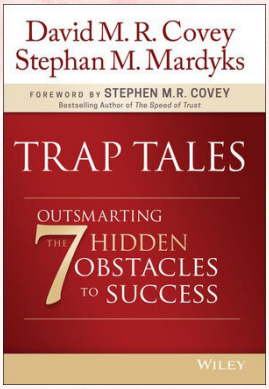
[10]Pegawai *re-entry* di Puslitbangwas

Jumlah peserta yang ikut sebanyak 74 orang berasal dari Kedeputian, Pusat-Pusat, Sekretariat Utama, dan Perwakilan BPKP. Pada kesempatan ini, Puslitbangwas diwakili langsung oleh Kapuslitbangwas, Amdi dan pegawai *re-entry*, Ryan. Pertandingan berlangsung seru dan sengit, karena memang setiap unit kerja mengirimkan pemain terbaiknya. Bahkan mayoritas unit-unit kerja tersebut melaksanakan seleksi internal untuk menyeleksi pemain-pemain terbaik.

Event dilanjutkan dengan *chess exhibition* yang terdiri dari *blitz chess, blindfold chess*, dan *simultaneous chess*. *Blitz chess* atau catur kilat merupakan pertandingan dimana waktu pikir yang dimiliki oleh masing-masing pemain di bawah 10 menit. *Blindfold chess* atau catur buta adalah cara untuk bermain catur yang mengharuskan pemain tidak melihat posisi bidak-bidak catur atau melakukan kontak fisik.

Sedang *simultaneous chess* atau catur simultan adalah suatu eksibisi dimana satu orang pecatur bertanding melawan 20 lawan. Untuk memudahkan pergerakan pecatur yang bertanding biasanya meja diatur sedemikian rupa. Misalnya bentuk huruf U atau setengah melingkar sehingga pemain simultan bisa berjalan langsung ketemu lawannya.

Turnamen ditutup oleh Deputi Kepala BPKP Bidang Pengawasan Keuangan Daerah, Raden Suhartono yang mengakhiri turnamen dengan eksibisi pertandingan catur buta. Dari pertandingan ini, setidaknya terdapat nilai-nilai maupun pelajaran yang dapat dibawa dalam dunia kerja. Tuntutan untuk tetap sabar dan ulet, tidak mudah menyerah dalam menghadapi permasalahan dan tekanan menjadi yang utama. Namun demikian, berusaha tetap jeli dan cerdik membaca peluang untuk mencari solusi yang terbaik serta mencari kemenangan tidak hanya dalam pertandingan, tetapi juga dapat diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi.



Penulis:
David M. R. Covey
Stephan M. Mardyks

Penerbit:
John Wiley & Sons, Inc. Hoboken, New Jersey
(Hak Cipta Terjemahan Indonesia oleh Penerbit Libri)

Tahun Terbit:
Cetakan Pertama, 2019

Jumlah Halaman:
222 halaman

Hidup di antara Tujuh Jebakan

Gesang C. Verdani[2]

Bagaimana rasanya ditinggalkan oleh istri tercinta yang baru saja dikejutkan dengan hadiah istimewa? Alex sangat terkejut ketika mendapati Kim, bukannya bahagia malah justru marah besar saat ia membawa pulang mobil konvertibel keren yang baru saja dibeli (secara kredit). Hidup Alex berantakan seketika itu juga. Rencana liburan keluarga ke Hawaii yang dinanti-nantikannya menjadi tanpa makna karena Kim memilih pergi meninggalkan ia dan anak-anaknya. Sang ibu rumah tangga mengejar karir yang dijanjikan untuknya demi tambahan uang untuk membayar utang-utang keluarga mereka yang semakin menggunung.

Buku ini dimulai dengan pengenalan tokoh fiksi bernama Alex yang hidup bersama Kim, istrinya dan dua orang anaknya, Michael dan Laura. Di bagian ini, kisah hidup Alex tersaji dengan jelas dan cukup menarik perhatian pembaca. Alex mewakili contoh pria berusia baya pada umumnya yang tidak menyadari adanya perangkap-perangkap kehidupan yang menjerumuskannya dalam kondisi parah yang bahkan tidak ia sadari. Alex dibantu Victoria, yang disebut Alex sebagai *trapologist*, sang ahli dalam mengenali *trap* (perangkap) dalam kehidupan.

Kualitas buku ini justru berasal dari kesederhanaannya!

Saya dengan percaya diri mengatakan bahwa istilah *less is more* sangat tepat untuk menggambarkan buku ini. Tidak banyak poin yang harus dipahami oleh pembaca untuk mengaplikasikan hal yang diajarkan oleh buku ini. Sepanjang buku kita akan menemukan tujuh perangkap. Enam diantaranya sudah dialami oleh Alex, sedangkan satu perangkap terakhir dijelaskan hanya sebagai bentuk kewaspadaan.

Perangkap pertama adalah relasi, yang dijabarkan sebagai lajang yang menikah. Perangkap kedua adalah uang, yang disebut Alex sebagai pasir isap utang. Perangkap ketiga adalah fokus, yang dimaknai sebagai kondisi dimana kita terperosok ke dalam hal-hal yang tidak penting dalam hidup.

[3]Pegawai *re-entry* di Puslitbangwas

Perangkap keempat adalah perubahan, yaitu saat kita berlambat-lambat dalam bertransformasi untuk menjadi lebih baik. Perangkat kelima adalah pembelajaran, dan ini adalah kondisi yang banyak dialami manusia yang seringkali lupa untuk menghargai usaha dan hanya berfokus pada merayakan (atau menghukum) hasil yang diperoleh.

Perangkap keenam adalah karier, yang sering dialami mereka yang terjebak dalam pekerjaan yang tidak membuat diri bertumbuh dan memperoleh penghargaan sebagaimana mestinya. Terakhir adalah perangkap tujuan, yaitu akumulasi dari hal-hal yang dikumpulkan manusia selama hidup sehingga tidak disadari bahwa hal-hal itu tak berarti saat nanti ia tiada.

Ketujuh perangkap di atas masing-masing dibagi dalam empat subbagian yaitu alasan utama kita terperosok dalam perangkap, penyangkalan, pendekatan konvensional dalam mengatasinya, dan terobosan pencerahan. Bagian terakhir mungkin yang paling penting, karena memberikan efek 'aha!' buat saya saat membacanya.

Alex adalah kita semua. Saya sangat terkejut ketika menyadari bahwa meskipun tidak semua sifat yang dimiliki Alex sama, namun nyatanya kisahnya seperti mewakili segala hal dalam hidup saya. Hal-hal sederhana yang menjadi tamparan karena begitu nyata namun tidak saya sadari. Penulis menggambarkan dengan sangat mudah dicerna kenyataan mengenai perangkap-perangkap kehidupan yang membuat saya terbelenggu dalam hutang, ketidakberdayaan, dan segala hal yang menghalangi saya dari cita-cita.

Buku motivasi rasa novel. Itu adalah impresi pertama yang saya rasakan ketika membaca karya dari David M.R. Covey dan Stephan M. Mardyks ini. Buku ini menyuguhkan cara yang cukup unik dalam memberikan pencerahan pada para pembacanya. Jika buku motivasi seringkali membuat kita bosan dengan ulasan dan opini penulis dalam bentuk uraian deskriptif poin per poin, maka buku ini memberikan sentuhan yang berbeda.

Sepanjang perjalanan dengan bus TransJakarta, tanpa saya sadari saya terlarut dalam kisah Alex. Bahkan, kepala saya kadang mengangguk-angguk tanpa saya sadari. Saya hanya sedikit merasa lelah, jika bukan karena bosan, ketika membaca perangkap kelima yang sedikit membuat saya berpikir mengenai korelasi nyata pada kehidupan saya. Akan tetapi, hal tersebut tidak harus dialami oleh pembaca yang lain karena selera setiap orang tentu tidak sama, bukan?

Buku ini mungkin akan sukses membuyarkan definisi sukses dalam hidup sebagian besar orang. Karena ternyata apa yang sering tampak gemilang baik karir, harta maupun kedudukan dalam masyarakat tidak bisa menggantikan hal paling bermakna bagi hidup kita. Seperti disampaikan oleh Victoria:

"Apapun yang bermakna dalam kehidupan memerlukan waktu dan membutuhkan komitmen dan usaha kita"

__halaman 81.

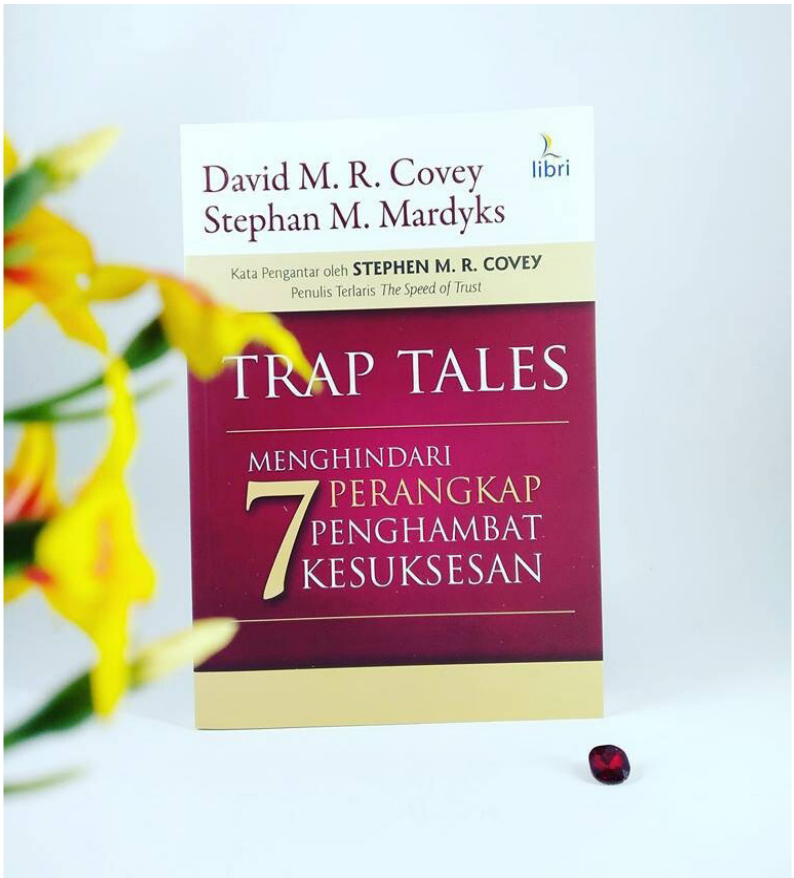
Saya secara khusus sangat menikmati membaca perangkap ketiga, yaitu perangkap fokus. Di era saat ini, siapa sih yang tidak butuh gawai, terutama ponsel pintar yang hampir selalu ada di tangan kita? Bagian ketiga dari buku ini menohok begitu keras karena kenyataannya, manusia di jaman sekarang seringkali mengabaikan apa yang ada di hadapannya (entah keluarga, pekerjaan, atau apapun yang membutuhkan keberadaannya saat itu) karena adanya gawai. Seringkali kita mendengar ungkapan bahwa gawai '*mendekatkan yang jauh dan menjauhkan yang dekat*'.

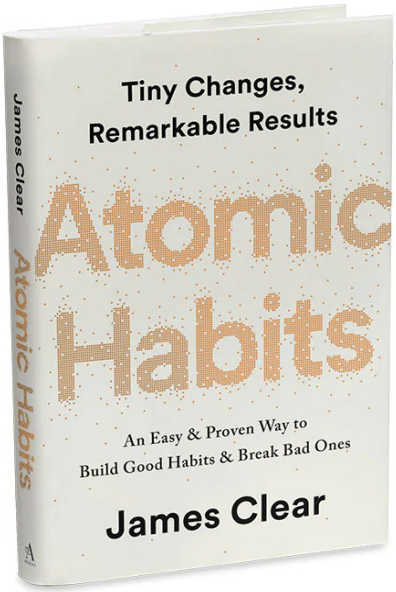
Hal lain yang menjadi keunggulan buku ini adalah bahwa kisah Alex bisa dikatakan sebagai gambaran utuh kehidupan seseorang, dengan keluarga, pekerjaan, relasi dan segala permasalahan di dalamnya. Hal ini membuat

kisah Alex sangat relevan dengan kehidupan kita. Kisahnya tampak umum di satu sisi, namun kehadiran sosok Victoria mampu mengejutkan pembaca karena seolah menusuk kita di area yang tepat.

Covey dan Mardyks memposisikan pembaca sebagai orang ketiga yang mengamati kehidupan orang lain yang bermasalah, dalam hal ini Alex. Bagi saya, hal ini cerdik, karena membuat penulis tidak perlu memposisikan diri sebagai hakim yang menunjukkan kesalahan-kesalahan pembacanya. Alih-alih merasa disalahkan, pembaca akan dibuat malu ketika sedikit demi sedikit menyadari bahwa Alex adalah representasi dari dirinya sendiri. Seringkali posisi sebagai orang ketiga ini juga mampu secara efektif membidik kesadaran diri saat dihadapkan dalam kesalahan-kesalahan pribadi seseorang.

Saat bertemu dengan salah satu penulis buku ini, David M.R. Covey Februari 2020 silam, ia dengan jenaka mengatakan bahwa istrinya beranggapan bahwa dia (David) adalah representasi dari tokoh Alex itu sendiri. Jadi mungkin tidak berlebihan jika saya berasumsi bahwa buku ini sesungguhnya ditulis untuk dirinya sendiri dan orang-orang di sekitarnya. Hal ini menjadikan buku ini semakin layak untuk saya rekomendasikan, karena sisi humanis dan relevan di dalamnya. Sebagai putra dari penulis buku mega *best seller* Stephen R. Covey, ia bisa membuat bangga sang ayah karena karyanya memang ternyata juga istimewa!





Atomic Habits: Perubahan Kecil yang Memberi Hasil Luar Biasa

Hartawan S. W. Nugroho[11]

Sinopsis Buku

Bila Anda merasa sulit mengubah kebiasaan, masalah bukan terletak pada diri Anda. Masalahnya ada pada sistem Anda. Kebiasaan buruk berulang dan terus berulang bukan karena Anda tidak ingin berubah, tetapi karena Anda memiliki sistem yang keliru untuk melakukan perubahan."

"....Kebiasaan itu seperti atom dalam hidup kita. Tiap kebiasaan merupakan satuan mendasar yang membentuk perbaikan secara keseluruhan. Pada awalnya, rutinitas sangat kecil ini terkesan tak bermakna, tapi sejalan dengan waktu akan saling membangun dan menjadi bahan bakar untuk kemenangan-kemenangan lebih besar yang berlipat ganda sampai tingkat yang jauh lebih besar daripada biaya investasi awal. (halaman 33)

Isi Resensi

Pada permulaan buku diceritakan kisah dari James Clear (penulis), seorang penulis sekaligus pembicara yang sangat terkenal akan topik '*habit*', terkait dengan pengalamannya saat mengalami kecelakaan olahraga bisbol saat SMA. Akibat dari cedera kecelakaan tersebut sangat parah hingga harus menghambat keinginan penulis untuk menjadi atlet bisbol di SMA. Hal tersebut sangat memukul perasaan penulis bahkan sampai kehilangan rasa percaya diri. Tetapi semua berubah ketika penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi.

Menyadari bahwa belum akan dimainkan di tim bisbol, penulis mulai fokus pada upaya pengaturan diri. Penulis membangun kebiasaan-kebiasaan yang kecil yang baik, seperti membangun kebiasaan tidur dan membuat kamar tidur menjadi bersih dan rapi. Beberapa kebiasaan kecil yang baik juga mulai rutin dilakukan, antara lain mengangkat beban beberapa kali seminggu. Kebiasaan-kebiasaan kecil yang rutin dilakukan ini akhirnya membawa hasil yang luar biasa. Setelah 6 tahun setelah kecelakaan tersebut penulis

[11]Subkoordinator Kepegawaian pada Pusdiklatwas

bisa menyandang gelar Atlet Putra Terbaik dan menjadi salah satu *ESPN Academic All American Team*.

Perubahan-perubahan kecil seringkali terkesan tak bermakna karena tidak langsung membawa perubahan nyata pada hidup suatu manusia. Tetapi tiap perbaikan kecil bagaikan menambahkan pasir ke sisi positif timbangan dan akan menghasilkan perubahan nyata yang berasal dari efek gabungan ratusan bahkan ribuan kebiasaan kecil yang baik.

Dalam buku ini James Clear juga memaparkan bahwa perubahan yang kita jalankan lebih berkaitan dengan proses yang kita jalani daripada sasaran-sasaran (hasil) yang kita tetapkan untuk diraih. Bila kita fokus pada proses yang kita jalankan, maka hasil yang didapat akan datang dengan sendirinya. Sasaran digunakan untuk menentukan arah sementara proses sangat baik untuk mendapatkan kemajuan. Penulis menyarankan bahwa kita tidak boleh tenggelam untuk menetapkan sasaran sehingga melupakan membuat proses yang baik.

James Clear mengemukakan bahwa terdapat tiga tingkat perubahan yaitu perubahan hasil, perubahan proses, dan perubahan identitas. Cara paling efektif dalam mengubah kebiasaan adalah bukan berfokus pada apa yang ingin dicapai (perubahan hasil), melainkan tipe orang seperti apa yang diinginkan (perubahan identitas). Perubahan indentitas (versi baik seseorang) akan menuntut perubahan pada perilaku orang tersebut, karena identitas seseorang muncul dari kebiasaan yang dilakukan setiap harinya.

Berdasarkan tahapan membangun kebiasaan yang disampaikan oleh Charles Duhig, James Clear memperkenalkan empat Kaidah Perubahan Perilaku untuk membantu mengubah perilaku manusia yaitu **menjadikannya terlihat**, **menjadikannya menarik**, **menjadikannya mudah**, **menjadikannya memuaskan**. Keempat kaidah ini tidak hanya mengajari kita cara menciptakan kebiasaan-kebiasaan baru, melainkan menyingkapi sejumlah wawasan menarik tentang perilaku manusia.

Kaidah-kaidah yang disampaikan oleh penulis secara sederhana dapat diikuti oleh pembacanya. Contoh-contoh yang dikisahkan dalam buku membantu memberikan gambaran bagi pembaca untuk pelaksanaannya.

Bila ada hal baik tentu ada juga hal buruk. Dalam buku ini juga disampaikan juga kaidah untuk menghilangkan kebiasaan-kebiasaan buruk. Kebalikan dari membangun kebiasaan baik, maka kaidah yang digunakan untuk menghilangkan kebiasaan buruk menggunakan prinsip agar menjadikannya tidak terlihat, menjadikannya tidak menarik, menjadikannya sulit, dan menjadikannya mengecewakan.

Kelebihan Buku

Penulis, James Clear, merupakan seorang pakar dunia yang terkenal dengan 'habits' atau kebiasaan. Dalam buku ini juga memuat cerita kisah-kisah inspiratif tentang bagaimana kebiasaan-kebiasaan kecil yang dibangun lambat laun dapat menghasilkan suatu perubahan besar dalam hidup. Konsep Kaidah Perubahan Perilaku yang disampaikan juga sangat mudah diterapkan. Bahkan disampaikan juga taktik untuk membuat perilaku kita tidak hanya sekadar bagus tapi juga dahsyat.

Kekurangan Buku

Istilah yang digunakan kadang-kadang masih kurang familiar dengan lingkungan pembaca. Sebagai buku yang diterjemahkan dari Bahasa Inggris sebaiknya ada beberapa istilah yang tidak perlu diterjemahkan ke Bahasa Indonesia. Selain itu, terlepas dari buku yang diterjemahkan, gaya Bahasa yang disampaikan cenderung kaku dan mungkin cenderung membosankan bagi generasi milenial.

Istilah & Definisi

Nugroho D.P[8]

Kita sering mendengar berbagai istilah yang digunakan oleh berbagai pihak yang menyangkut atau berkaitan dengan pengawasan. Istilah-istilah itu terkadang sulit dimengerti karena rujukannya yang kurang jelas, dan acapkali istilah yang berbeda digunakan untuk pekerjaan yang sama.

Penciptaan suatu istilah pada dasarnya mempunyai konsepsi dan tujuan tertentu. Adanya konsepsi dan tujuan atas suatu istilah adalah penting agar istilah yang satu dengan yang lain dapat dibedakan. Sebagai simbol komunikasi, keberadaan konsepsi dan tujuan atas suatu istilah menjadi lebih penting untuk mengarahkan pengguna pada pengertian yang sama.

Berikut beberapa istilah terkait pengawasan beserta definisnya yang diambil dari Kamus Istilah Pengawasan.

Audit

Suatu proses sistematik untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan-kegiatan dan kejadian ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan atau kriteria teoritis, serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Pengawasan

Segala yang berkaitan dengan proses penilikan, penjagaan serta pengarahan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh, agar objek yang diawasi berjalan menurut semestinya.

Auditor

Jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan pengawasan intern pada instansi pemerintah,

[8]Auditor Pertama pada Puslitbangwas

lembaga dan/atau pihak lain. yang di dalamnya terdapat kepentingan negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang.

Audit Universe

Daftar semua kemungkinan audit yang dapat dilakukan atas entitas-entitas audit (*auditable units*).

Auditable Units

Bagian dari organisasi (populasi dari *audit universe*), baik secara nyata maupun potensial, dapat mengandung risiko pada tingkatan yang memerlukan adanya pengendalian dan audit.

Audit Intern

Kegiatan konsultasi dan *assurance* independen yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan perbaikan operasi organisasi.

Audit Kinerja

Audit atas pengelolaan keuangan negara dan pelaksanaan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah yang terdiri atas aspek kehematan, efisiensi, dan efektivitas.

Audit Intern berbasis Risiko

Sebuah metodologi yang menghubungkan audit intern dengan seluruh kerangka manajemen risiko yang memungkinkan proses audit intern mendapatkan keyakinan memadai bahwa manajemen risiko organisasi telah dikelola dengan memadai sehubungan dengan risiko yang dapat diterima (*risk appetite*).

Joint Audit

Audit yang dilakukan oleh dua atau lebih tim audit (biasanya berasal dari lembaga audit yang berbeda) yang saling berkoordinasi dalam pemerolehan data dan bukti audit.

Standar Audit

Kriteria atau ukuran mutu untuk melakukan kegiatan audit yang wajib dipedomani oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

Rencana Audit

Suatu daftar audit yang dilaksanakan pada jangka waktu tertentu.

Kertas Kerja Audit

Catatan dokumentasi Auditor mengenai bukti audit, teknik audit, prosedur audit, serta simpulan audit.

Program Kerja Audit

Rancangan prosedur dan teknik audit yang disusun secara sistematis yang harus diikuti Auditor untuk mencapai tujuan audit.

Akuntabilitas

Kewajiban instansi untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan secara periodik melalui alat pertanggungjawaban.

Reviu

Penelaahan ulang bukti-bukti suatu kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan, standar, rencana, atau norma yang ditetapkan.

Pemantauan

Proses penilaian kemajuan suatu program atau kegiatan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Evaluasi

Rangkaian kegiatan membandingkan hasil atau prestasi suatu kegiatan dengan standar, rencana, atau norma yang telah ditetapkan, dan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan.

Bimbingan Teknis

Kegiatan yang dimaksudkan memberikan bantuan biasanya berupa tuntunan dan nasihat untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat teknis.

Asistensi

Kegiatan membantu instansi/lembaga dalam rangka memperlancar tugas dan memberi nilai tambah bagi instansi/lembaga tersebut.

Pusat Penelitian dan Pengembangan Pengawasan. 2019. *Kamus Istilah Pengawasan*. Jakarta: BPKP.

Sumitro Mengakhiri Tugas dengan Bahagia, Kiprah Tiada Henti

Adrinal[9]

[9]Analis Kebijakan Madya pada Puslitbangwas

Bersahaja, mudah senyum, dan senang membantu sesama. Itulah kesan yang sangat menonjol terlihat dari keseharian Sumitro, Direktur Pengawasan Bidang Pangan, Energi, dan Sumber Daya Alam pada Deputi Bidang Pengawasan Instansi Pemerintah Bidang Perekonomian. Sebelum masa purnabakti terdapat surat keputusan pengangkatan beliau sebagai Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Lampung. Inilah jabatan terakhir Sumitro sebelum mengakhiri masa kerja selama 39 tahun 9 bulan di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Sebanyak 19 kali mutasi dan promosi di berbagai posisi, terlihat rasa syukur dalam menjalani karir sebagai Aparatur Sipil Negara.

Lebih Lengkap tentang Perjalanan Karier

H. Sumitro, SE, Ak, MM, CA, CFrA, QIA lahir di Dusun Kampung Baru, Desa Sugihwaras, Kecamatan Saradan Kabupaten Madiun Jawa Timur. Lahir sebagai bocah *ndeso*, bercita-cita sederhana untuk lebih sukses dari orang tuanya. Menyelesaikan SD, SMEP, dan SMEA di Kabupaten Madiun. Selepas SMEA berangkat ke ibu kota untuk mengikuti tes masuk Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN). Di sekolah kedinasan di bawah Kementerian Keuangan ini Sumitro berhasil lulus dan diterima hingga menyelesaikan D3 Akuntansi. Penempatan pertama di Provinsi Sulawesi Selatan terhitung sejak tahun 1984 sampai 1994. Pada saat bertugas di Sulawesi Selatan tersebut Sumitro melanjutkan S1 jurusan Akuntansi.

Setelah berkiprah lebih sembilan tahun, Sumitro berpindah ke Perwakilan BPKP Jawa Timur pada tahun 1994. Setelah dari Perwakilan BPKP Jawa Timur kemudian promosi di Perwakilan BPKP Lampung sebagai Kepala Seksi Khusus Bidang Penerimaan dan Pengendali Teknis. Pada saat menjadi Pengendali Teknis di Lampung tahun 2002, beliau melanjutkan S2 di Universitas Bandar Lampung.

Tak lama kemudian Sumitro promosi menjadi Kepala Bidang Investigasi Perwakilan BPKP Provinsi Maluku. Berganti beberapa posisi sebagai Kepala Bidang di Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Barat dan sebagai Kepala Sub Direktorat di Deputi Investigasi. Selanjutnya mengantar Sumitro menjabat sebagai Kepala Bidang Investigasi di Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah. Setelah itu, penempatan masih di Pulau Jawa sebagai Kepala Bidang Pengawasan IPP di Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Timur. Selanjutnya takdir mengantar suami dari Susi Purwati ini menjadi Kepala Perwakilan BPKP Papua Barat.

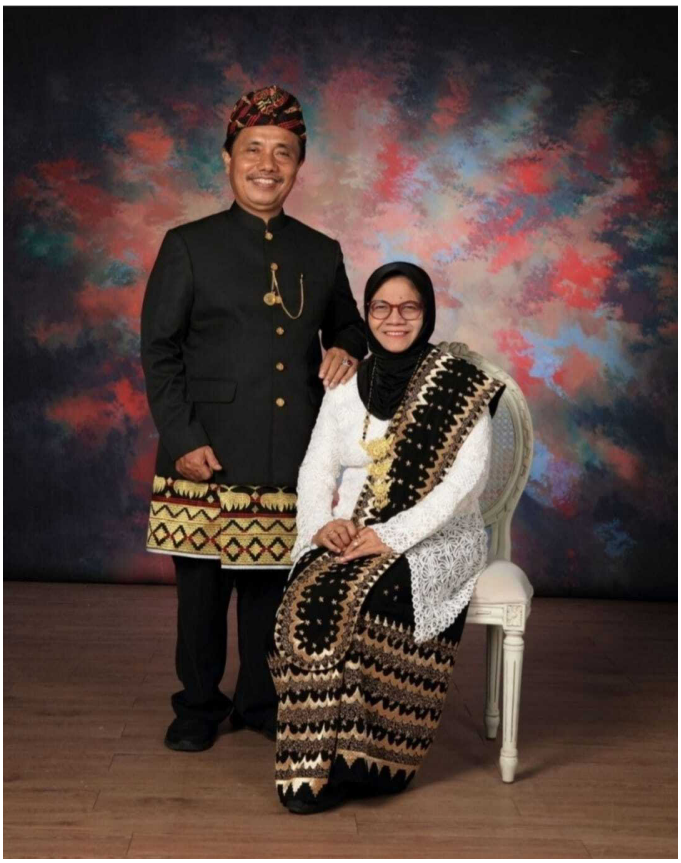
Dari ujung timur negeri, Sumitro dipercaya menjadi Kepala Perwakilan BPKP Kalimantan Selatan dan selanjutnya menjadi Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan Pengawasan BPKP di Jakarta. Ini agak di luar dugaan, sebagai Kepala Puslitbangwas, keluh Sumitro harus memimpin orang-orang pintar BPKP bergelar Master dan Doktor lulusan luar negeri, hingga akhirnya jabatan Kepala Puslitbangwas BPKP dapat diselesaikan dengan baik. Perjalanan berikutnya adalah menjadi Direktur di tiga posisi yang berbeda di Deputi Polhukam dan PMK. Selanjutnya menjadi Kepala Perwakilan BPKP Lampung hingga pertengahan Oktober 2022.

Sukses Mendidik Anak

Sumitro menikah dengan Susi Purwati yang dosen PKN STAN. Dari hasil perkawinan tersebut, Sumitro dan Susi, dikaruniai dua orang anak yang Alhamdulillah keduanya cerdas dan istimewa dengan IQ = 149. Anak pertama lahir tanggal 7 Agustus 1990 dan diberi nama Khadijah Rizky Sumitro. Ketika SMPN mengikuti program akselerasi sehingga

tamat dalam 2 tahun, demikian juga SMA, dan Fakultas Kedokteran Unair dijalani 3,5 tahun. Rizky mengikuti wisuda Sarjana Kedokteran di usia 19 tahun sebagai Sarjana Kedokteran termuda. Setelah mengabdi sebagai dokter PTT di RSUD Manokwari, dan pada 11 Maret 2020 telah lulus Magister Kedokteran Klinik (M.Ked. Klin) dan dilantik sebagai Dokter Spesialis Anak termuda di Unair. Rizky telah menikah dengan Eko Ari Wicaksono yang juga auditor BPKP, dan telah dikaruniai anak yang bernama Fatimah Arsyila Wicaksono.

Anak kedua lahir tanggal 4 Oktober 1994 dan diberi nama Muhammad Shiddiq Sumitro, yang saat SMA juga ikut program akselerasi sehingga tamat dalam dua tahun. Selanjutnya Shiddiq kuliah di ITB Elektro arus kuat, pada saat kuliah di ITB semester 7 ikut *fast track* program S1 dan S2 sebagai mahasiswa berprestasi. Program *fast track* tersebut akhirnya tidak dilanjutkan karena pada Agustus 2016 Shiddiq mendaftar program S2 dan diterima di Delft University of Technology jurusan *sustainable energy*. Tepat pada Agustus 2018 dapat menamatkan S2 dengan meraih gelar MSc, dan saat ini telah menikahi Marina Ika Irianti, dosen UI yang sekarang sedang S3 di Wageningen, Belanda.



Aktif sebagai Staf Pengajar

Selain jabatan yang disandangnya di BPKP, Sumitro juga memiliki pengalaman mengajar di Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro (Audit Forensik), PPAK Universitas STIEKUBANG (Audit Forensik), dan PKN STAN untuk mata kuliah Akuntansi Keuangan Lanjutan dan Auditing Keuangan Sektor Komersial yang dilakoninya hingga sekarang. Saat ini juga mengajar di Program Magister Ilmu Akuntansi Universitas Lampung untuk mata kuliah Akuntansi Keuangan dan Audit Publik, juga mata kuliah *Governance*.

Menulis Buku dan Aktif di Dunia Literasi

Di tengah kesibukannya, Sumitro masih menyempatkan menulis. Di antara beberapa buku yang ditulisnya sebagian buku ada yang dicetak hingga 9 kali. Salah satu buku yang ditulis yakni berjudul "Bagaimana Mendidik Anak Jadi Cerdas dan Istimewa";

Juga buku "Pengalaman Haji Seorang Auditor", buku "Pakde Mitro, Jabatan Itu Amanah bukan Anugerah"; buku "*Sharing* Tips dan Trik Mendidik Anak Jadi Cerdas dan Istimewa"; buku "*Corner* Kehidupan Birokrat – Dunia Pakde Mitro", dan buku "*Way*

of Life Pakde Mitro – 39 Tahun Mengabdi Untuk Negeri".

Inilah beberapa judul buku Sumitro yang menarik dan inspiratif. Beliau juga aktif di Komunitas Satu Birokrat Satu Buku (SABISABU) sebagai salah satu Dewan Pembina. Dukungan beliau untuk pengembangan literasi menulis di kalangan birokrasi pemerintahan tak usah diragukan lagi baik secara moril maupun material.

Tak segan-segan memberikan saran dan masukan untuk pengembangan komunitas agar bisa terus berkembang di masa mendatang. Selain itu Sumitro juga menjadi motivator *parenting*, *influencer*, dan narasumber di berbagai acara dan kegiatan seminar.

Senang Membantu Sesama

Bagi siapapun yang mengenal ayah dua putra dan *yangkung* dari cucu Arsyila ini, pasti sepakat jika penyuka kuliner berbagai daerah ini tak berbelit apalagi mempersulit. Jika bisa dibantu, tak akan ditampiknya.

Mengalami perpindahan sebanyak 19 kali selama 39 tahun mengabdi di BPKP dan di antara sekian banyak unit kerja, maka di Perwakilan BPKP Lampung memberikan kesan tersendiri. Salah satu hal yang menonjol selain yang disebutkan di atas, dalam memimpin Sumitro menerapkan prinsip pimpinan yang melayani bawahan. Bawahan merupakan keluarga sehingga di bawah kepemimpinan beliau pegawai menjadi bahagia dan sejahtera dengan catatan tidak melanggar aturan. Selalu mengatur penugasan dengan sebaik baiknya. Hidup dalam keseimbangan (*work life balance*).

Tips dan Trik sebagai ASN BPKP yang Berhasil

Dalam sebuah acara *sharing session*, Sumitro membagikan beberapa tips tentang keberhasilan beliau menjalani aktivitas sebagai seorang abdi negara di BPKP, yakni:

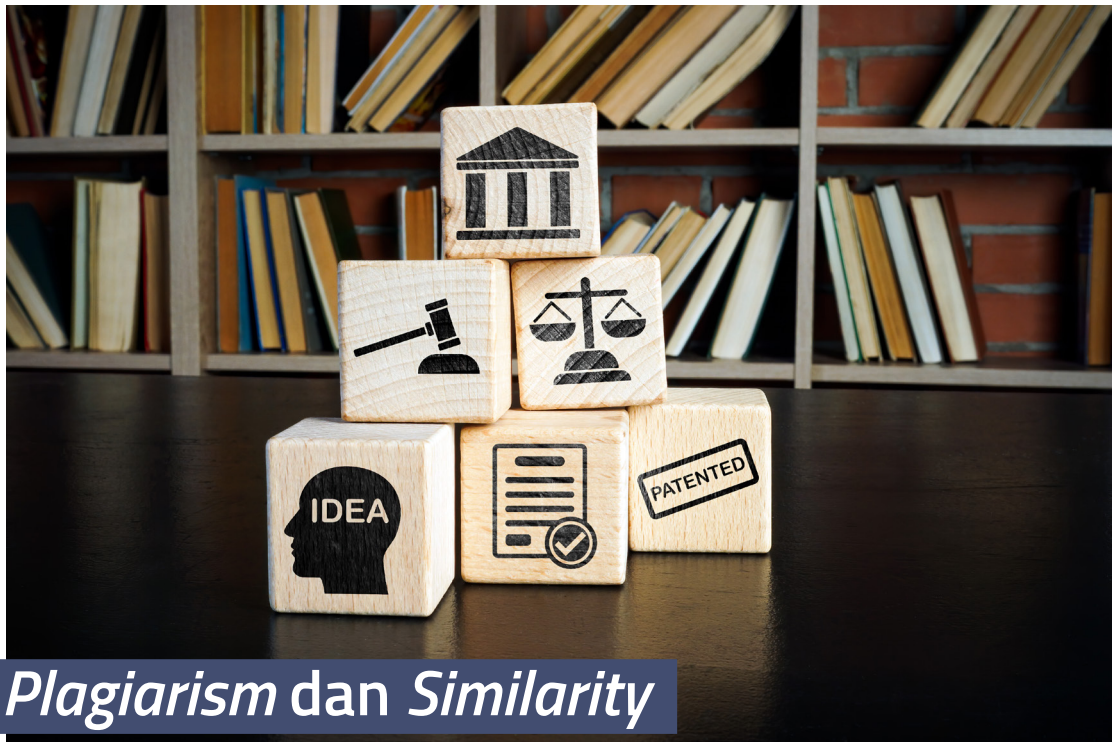
- Mendekatkan diri kepada Tuhan agar setiap langkah dimanapun berada selalu terlindungi;
- Tetap membangun komunikasi dengan keluarga secara intens;
- Membangun hubungan baik dengan pimpinan dan bawahan;
- Melakukan manajemen waktu dengan sebaik-baiknya; serta
- Melakukan pemetaan mitra kerja, melakukan kunjungan dan koordinasi, serta membangun komunikasi dengan para petinggi saat ditempatkan sebagai pimpinan di tempat yang baru, sehingga tercipta kolaborasi dan membangun *networking* dalam rangka kelancaran penugasan.

Pesan beliau untuk generasi muda, dalam hidup harus membuat perencanaan yang baik karena perencanaan yang baik merupakan 50% dari keberhasilan, selalu berusaha agar tertata dan terukur. Selain itu, dalam menjalani hidup perlu menjalani dengan kesederhanaan, sering membantu keluarga dan sanak saudara, membekali anak dengan keimanan sehingga tidak perlu khawatir meskipun anak-anak jauh dari orang tua.

Dengan demikian diharapkan anak-anak akan menjadi anak yang tangguh, terampil, dan dapat menyelesaikan masalah sendiri serta peduli dengan lingkungan. Ilmu tertinggi dalam berumah tangga adalah "sabar, sabar, dan sabar". Semarah-marahnya kita kepada anak, jangan sampai terucap kalimat yang tidak baik karena ucapan adalah do'a, ujar beliau.

Setelah purnabakti, tugas dan amanah baru sudah menunggu Sumitro di Pemerintah Provinsi Lampung sebagai tenaga ahli Gubernur bidang keuangan dan pembangunan dalam rangka percepatan pembangunan di Provinsi Lampung.

Selamat menikmati masa purnabakti Pakde Mitro. Tetap dan terus berkarya untuk kemaslahatan bangsa dan negara. Sehat dan bahagia selalu bersama keluarga.



Plagiarism dan *Similarity*

Rury Hanasri[1]

Beberapa waktu lalu, isu terkait plagiarisme mencuat di BPKP, terkait adanya beberapa karya tulis yang tidak lolos tahap berikutnya dalam lomba Sintesis Hasil Pengawasan (SHP). Menarik memang, panitia menggunaan toleransi 20% atas kemiripan kalimat dengan sumber lain, artinya jika lebih dari itu maka tidak lolos ke Dewan Juri. Dengan menggunakan aplikasi *turnitin*, maka aplikasi akan mendeteksi beberapa kalimat yang mirip dengan sumber lain dan yang tidak dirilis sumbernya.

Turnitin merupakan aplikasi persamaan teks yang dapat membandingkan orisinalitas karya tulis dengan berbagai sumber karya tulis yang ada di internet, seperti karya tulis artikel, jurnal, buku, dan sebagainya. Aplikasi ini sebenarnya hanya memberi informasi tentang bagian teks tertentu yang sama dengan teks dari sumber lain dan bukan untuk mendeteksi plagiarisme. Jadi fungsi aplikasi ini lebih kepada pencegahan plagiarisme di lingkungan akademis.[16]

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), plagiat adalah pengambilan karangan (pendapat dan sebagainya) orang lain dan menjadikannya seolah-olah karangan (pendapat dan sebagainya) sendiri.

Permendiknas 17/2010 tentang pencegahan dan penanggulangan plagiat di Perguruan Tinggi menyatakan bahwa plagiat adalah perbuatan secara sengaja atau tidak sengaja dalam memperoleh atau mencoba memperoleh kredit atau nilai untuk suatu karya ilmiah dengan mengutip sebagian atau seluruh karya dan/atau karya ilmiah pihak

[1]Koordinator Pengembangan dan Inovasi Pengawasan

lain yang diakui sebagai karya ilmiahnya, tanpa menyatakan sumber secara tepat dan memadai.

Melansir dari akun Instagram @ditjen.dikti, ruang lingkup plagiarisme antara lain:

1. Mengutip kata, kalimat, data, dan informasi dari sumber lain tanpa memberitahukan identitas sumbernya;
2. Menggunakan ide, teori, dan pendapat tanpa memberitahukan identitas sumbernya;
3. Melakukan parafrase atau mengubah kalimat atau pendapat dan gagasan orang lain tanpa memberitahukan sumbernya; serta
4. Mengakui karya ilmiah yang telah dibuat atau dipublikasikan orang lain sebagai karya ilmiahnya tanpa memberitahukan sumbernya.

Melihat kedua definisi di atas, hal utama sebuah karya dapat dikategorikan sebagai plagiarisme adalah ketika tidak menyebutkan sumber kutipan dari artikel atau karya ilmiah yang dibuat.

Hal ini ditegaskan dalam UU No. 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta pasal 44 ayat 1 yang menyatakan "Penggunaan, pengambilan, penggandaan, dan/atau pengubahan suatu ciptaan dan/atau produk hak terkait secara seluruh atau sebagian yang substansial tidak dianggap sebagai pelanggaran hak cipta jika sumbernya disebutkan atau dicantumkan secara lengkap untuk, antara lain:

a. pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah dengan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Pencipta atau Pemegang Hak Cipta;
b. keamanan serta penyelenggaraan pemerintahan, legislatif, dan peradilan;
c. ceramah yang hanya untuk tujuan pendidikan dan ilmu pengetahuan; atau
d. pertunjukan atau pementasan yang tidak dipungut bayaran dengan ketentuan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Pencipta.

Nah, kemudian jika dibolehkan mengutip, sampai berapa banyak pengutipan dibolehkan? Atau untuk plagiat, berapa persen bisa ditoleransi?

Jawaban untuk pertanyaan plagiat itu sebenarnya adalah nol. Artinya, plagiat sama sekali tidak diperkenankan dalam menghasilkan suatu karya. Yang disalahartikan di sini ialah bukan plagiat, melainkan kemiripan naskah secara tekstual. Persentase kemiripan naskah inilah yang kerap dijadikan patokan dalam penentuan batas kepatutan dalam penerimaan atau penolakan suatu karya ilmiah.[17]

Kembali kepada pengutipan yang dibolehkan dalam arti tetap menyertakan sumbernya, berapa banyak kemiripan yang dibolehkan? Dalam hal ini kemiripan (*similarity*) berbeda dengan penjiplakan (*plagiarism*).

Terdapat variasi beberapa praktik di lapangan. Sebuah sumber menyatakan untuk jurnal ilmiah, minimal kemiripan adalah 15%[18] sedangkan salah satu universitas swasta di Jakarta menyatakan 20% untuk tulisan eksakta dan 25% untuk tulisan non eksakta.[19]

Masih mengutip dari sumber yang sama, tipe-tipe plagiarisme yang dimaksud antara lain:

1. Plagiarisme kata demi kata (menuliskan setiap kata dari penulis lain tanpa memberitahukan sumbernya);
2. Plagiarisme atas sumber (menulis berdasarkan ide atau pendapat pihak lain tanpa memberitahukan sumbernya);
3. Plagiarisme pengarang (mengakui sebagai penulis karya tulis milik orang lain); dan
4. Plagiarisme diri sendiri (penulis mendaur ulang karya tulis miliknya sendiri tanpa melakukan perubahan yang signifikan).

Lalu bagaimana sanksi plagiarisme?

Dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 25 ayat 2 dinyatakan bahwa lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Selanjutnya pasal 70 menyatakan bahwa pelaku yang disebutkan dalam pasal 25 ayat 2 di atas akan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Undang-undang ini menegaskan bahwa plagiarisme tidak sekedar masalah etika yang diberi sanksi oleh lembaga etika, namun juga dapat berupa masalah pidana yang mengantar pelakunya pada hukuman penjara atau denda. Meskipun kebanyakan kasus yang ada, lebih banyak ditangani oleh lembaga etik dan diberikan sanksi etik.

Beberapa kasus yang terjadi Indonesia, di antaranya adalah kasus rektor Universitas Halu Oleo yang melakukan plagiarisme dalam tiga jurnal internasional yang telah dimuat di berbagai lembaga dan tingkat kemiripan hingga 78%.

Selain itu juga, seorang penulis di The Jakarta Post yang kemudian mengundurkan diri dari jabatannya di UNPAR. Juga lulusan program doktoral STEI ITB yang kemudian menerima konsekuensi berupa tidak berlakunya ijazah serta disertasi miliknya, akibat terbukti melakukan plagiarisme dalam disertasi karyanya. Selain rektor Universitas Maranatha yang melakukan plagiarisme terhadap sejumlah karya ilmiah mahasiswanya.[20]

Dari beberapa kasus di atas, sanksi yang diberikan terhadap pelaku plagiarisme di Indonesia lebih pada pengenaan sanksi etika beserta kompensasinya. Nyatanya, plagiarisme adalah masalah integritas, sehingga sebagai auditor ataupun apapun posisi kita, perlu kehati-hatian dalam mengutip sebuah artikel dan juga menyertakan sumbernya.

[16]https://library.umy.ac.id/news/detail/449/Bagaimana-Cara-Kerja-Turnitin
[17]https://www.umko.ac.id/2022/10/20/mengenal-plagiarisme-dalam-dunia-pendidikan
[18]https://www.yudidarma.id/2021/06/mengenal-similarity-dan-plagiasi.html
[19]https://dosen.perbanas.id/batas-kemiripan-karya-ilmiah/
[20]https://kumparan.com/kumparannews/4-akademisi-tanah-air-yang-terjerat-kasus-plagiarisme/full

Tiga Insinyur Berada dalam Mobil Mogok

Vivi Diyastani[12]

Ada tiga orang insinyur berada dalam sebuah mobil, insinyur elektro, insinyur kimia, dan insinyur komputer. Tiba-tiba mobil mereka mogok dan ketiga insinyur tersebut saling berpandangan.

Insinyur elektro menyarankan agar kabel di mobil semua dicopot dan satu per satu dicek, kabel mana yang mengalami masalah.

Insinyur kimia menyarankan agar diadakan pengecekan di bensin karena mungkin sekali bensin tersebut telah mengalami penggumpalan dan menyumbat saluran bensin.

Insinyur komputer dengan percaya diri menyarankan mengapa kita tidak menutup semua jendela (*window*) lalu matikan mesin, nyalakan lagi mesin dan buka kembali semua *window*? Ini sering berhasil.

[12]Analis Kepegawaian Pelaksana pada Puslitbangwas

Horas Bah...!

BBM naik, hidup tambah simanungkalit.
Harga-harga naek, sagala pandapotan manurung,
banyak sihotang.
Hidup bagaikan mendaki tobing,
tak ada lagi harahap.
Kepala pusing sampai sibutar butar,
rambut rontok dan nyaris poltak.
Jumlah rakyat miskin sudah pangaribuan
anak-anak menangis marpaung-paung.
Otak sudah sitompul,
tapi kita masih diminta sabar sitorus.
Jangan putus harahap katanya,
mintalah parlindungan.
Supaya bonar-bonar selamat...
butet dah... !!

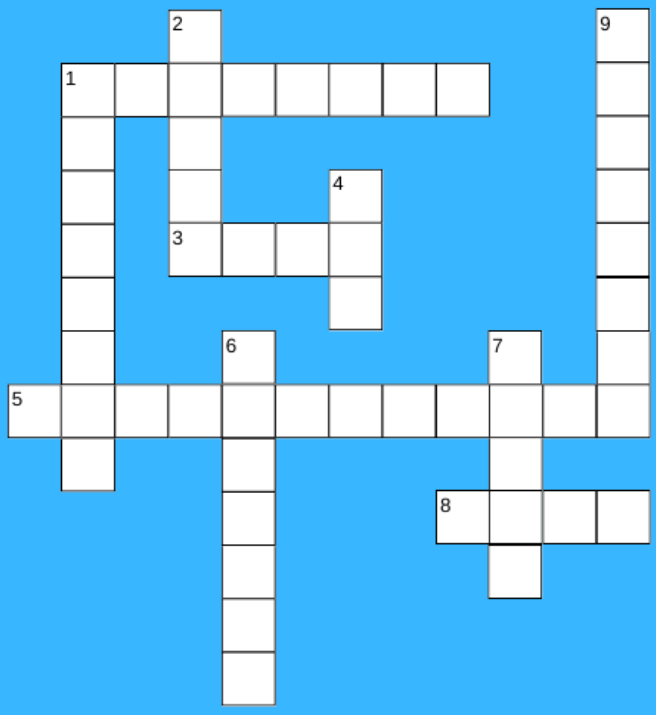
Tanah Abang

Pemuda Jawa: "Maaf, saya orang baru di Jakarta, baru datang dari Jawa... Apakah ini Tanah Abang?"

Pemuda Batak: "Oh bukan.... ini bukan tanah aku, sumpah! Aku juga baru datang dari Medan, jadi aku juga tidak tahu tanah siapa ini..."

Humor Lucu, android apps on google play store, 2022.

KUIS LITBANG



Mendatar

1 Salah satu Key Process Area pada Elemen Peran dan Layanan APIP adalah Audit ...

3 Nama belakang Kepala BPKP

5 Prinsip Dasar dalam Pengelolaan WBS BPKP

8 Lokasi Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Tengah

Menurun

1 Tingkat ... Dalam Negeri (TKDN)

2 Kantor Pusat BPKP menghadap ke ...

4 Sintesis Hasil Pengawasan

6 Aplikasi layanan pembinaan yang dikembangkan oleh Pusbin JFA dan dimanfaatkan oleh pimpinan APIP dan auditor pada K/L/Pemda

7 Pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi para Pimpinan atau calon Pimpinan APIP

9 Badan Pengawasan ... dan Pembangunan

Ada hadiah menarik bagi yang beruntung, pemenang akan diumumkan pada edisi selanjutnya

Kirim jawaban melalui email ke:
puslitbangwas@bpkp.go.id

KAPUSLITBANGWAS DARI MASA KE MASA

1983 - 2022

JALAN PRAMUKA NO. 33, JAKARTA 13120
GEDUNG PERWAKILAN BPKP, PROVINSI DKI JAKARTA LT. 4