STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TIM *ANTIFRAUD* DI INSPEKTORAT DAERAH KOTA YOGYAKARTA

SKRIPSI

Oleh:

Nama: Hana Alviana Putri

No. Mahasiswa: 21312163

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2025

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TIM *ANTIFRAUD* DI INSPEKTORAT DAERAH KOTA YOGYAKARTA

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII

Disusun Oleh:

Nama: Hana Alviana Putri

No. Mahasiswa: 21312163

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi ini. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 17 Mei 2025

Peneliti,



Hana Alviana Putri

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

TIM *ANTIFRAUD* DI INSPEKTORAT DAERAH KOTA YOGYAKARTA

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Nama: Hana Alviana Putri

No. Mahasiswa: 21312163

Disahkan oleh,

Yogyakarta, 17 Mei 2025

Dosen Pembimbing



Hendi Yogi Prabowo, S.E., M.For.Accy., Ph.D., CFrA, CAM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Nomor: 212/Ka.ProdiAkt/10/Prodi.Ak/US/V/2025

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Genap 2024/2025, hari Selasa, tanggal 10 Juni 2025, Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir/Skripsi yang disusun oleh:

Nama	: HANA ALVIANA PUTRI
NIM	: 21312163
Judul Tugas Akhir	: Strategi Pengembangan SDM Tim anti-fraud di Inspektorat Daerah kota Yogyakarta
Dosen Pembimbing	: Hendi Yogi Prabowo, SE., M.ForAccy., CFra., Ph.D.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir (Skripsi) tersebut dinyatakan:

Lulus

Nilai : A

Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Hendi Yogi Prabowo, SE., M.ForAccy., CFra., Ph.D.

Anggota Tim : Dekar Urumsah, SE., S.Si., M.Com(IS)., Ph.D., CFra.

Yogyakarta, 10 Juni 2025

Ketua Program Studi Akuntansi,

Prof. Rifqi Muhammad, SE., SH., M.Sc., Ph.D., SAS
NIK. 033120104

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Strategi Pengembangan SDM Tim *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta"**. Tidak lupa, shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita ke jalan yang penuh dengan ilmu dan kebijaksanaan.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Strata-1 (S1) pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Penyusunan skripsi ini tentu tidak terlepas dari dukungan, bantuan, serta bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, izinkan penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang tak henti-hentinya menyayangi hamba-Nya, mendengarkan setiap doa, memberikan kemudahan, dan ampunan kepada hamba-Nya.
2. Rasullullah, Nabi Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari zaman kegelapan ke zaman terang benderang sehingga membuat kehidupan manusia menjadi lebih baik lagi.
3. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia, beserta seluruh pimpinan universitas.
4. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFrA, CIPSAS. selaku Dekan Fakultas Binis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
5. Bapak Dekar Urumsah, S.E., S.Si., M.Com., Ph.D., CFrA. selaku Ketua Jurusan Akuntansi
6. Bapak Rifqi Muhammad, Prof., S.E., S.H., M.Sc., Ph.D.,SAS., ASPM. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Program Sarjana.
7. Bapak Hendi Yogi Prabowo, S.E., M.For.Accy., Ph.D., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, serta kritik membangun selama proses penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
8. Seluruh Pegawai Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta yang telah menerima penulis dengan baik dan membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
9. Kedua Orang tua penulis, Papa Muhammad Arifin dan Mama Sri Insiyah Rahmawati yang senantiasa memberikan doa, cinta, dukungan moral dan

material yang tak pernah terhenti sepanjang perjalanan hidup penulis. Semoga Allah SWT memberikan Kesehatan, perlindungan, kebaikan, dan nikmat-Nya kepada Papah dan Mamah.

10. Kakak Hanif Nadhifah Savitri yang selalu memberikan dukungan serta kebersamaan yang berarti dalam setiap proses. Semoga Allah SWT memberikan Kesehatan, perlindungan, kebaikan, dan nikmat-Nya kepadamu.
11. Adik Muhammad Rifqi Alvian yang selalu memberikan dukungan serta kebersamaan yang berarti dalam setiap proses. Semoga Allah SWT memberikan Kesehatan, perlindungan, kebaikan, dan nikmat-Nya kepadamu.
12. Teman-teman seperjuangan, Aurell, Vivi, Panggi, Pioz, Ara, Ratri, Bunga, Rizkur, Betri, Zadit, Paldi, Nopal. Terimakasih untuk semua kenangan dan dukungannya sejak awal masuk kuliah hingga lulus dan selalu memberikan semangat dan motivasi dalam melewati setiap tantangan selama perkuliahan dan penyusunan skripsi ini. Semoga pertemanan kita akan terjaga hingga saat nanti kita menua.
13. Teman-temanku Les privat dan Pak john. Terimakasih atas dukungan dan telah membersamai, semoga selalu sehat, bahagia, dilancarkan segala urusannya.
14. Teman -temanku Zian, Devina, dan Trah Tekyan.Terimakasih atas dukungan kalian sejak SMA, semoga kita dapat selalu menjaga tali silaturahmi.
15. Teman- temanku Kepengurusan PRISMA Pangeran Puger. Terimakasih atas dukungan, motivasi, dan pengalaman yang berharga selama ini. Semoga pertemanan kita akan terjaga hingga saat nanti kita menua.
16. Kepenguruan LEM FBE UII 2022/2023, Mas Imron, Salma, Salsa, Dinda, dan teman- teman fungsio lainnya. Terimakasih telah membersamai saya dalam mengemban amanah dalam kepengurusan periode tersebut memberikan pengalaman dan pelajaran yang berharga untuk penulis, semoga diberikan kesuksesan dijalan kita masing- masing dalam meraih impian.
17. Kepengurusan LEM UII Kabinet Sebasta Abinaya 2021/2022, Aurell, Fikri, Adib, Mbak Gita, Mbak Intan, Seluruh Fungsio Departemen Kreativitas Mahasiswa, dan Teman- teman Fungsio lainnya. Terimakasih atas pengalaman dan perjalanan kepengurusan yang berharga, semoga kita dapat menjaga tali silahturahmi.
18. Teman-teman KKN unit 214, Shelly, Salsa, Caca, Awan, Haidar, Akbar, Abhi, Rey, Sasa. Terimakasih untuk pengalaman kehidupan yang telah kita lewati bersama selama satu bulan di Dusun Bompon tercinta, semoga perteman kita akan terjaga hingga tua nanti.
19. Pihak-pihak lain yang telah membantu dan memberikan pelajaran berharga kepada penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terimakasih atas keikhlasannya dan ilmunya.

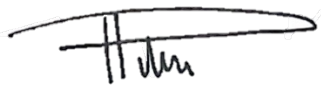
Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala bentuk saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan

untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang akuntansi dan pengembangan sumber daya manusia.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Yogyakarta, 17 Mei 2025

Peneliti,



Hana Alviana Putri

DAFTAR ISI

ALAMAN SAMPUL ..... **i**
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ..... **i**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **ii**
BERITA ACARA ..... **iii**
KATA PENGANTAR ..... **iv**
DAFTAR ISI ..... **vii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
DAFTAR TABEL ..... **xiv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**
ABSTRAK ..... **xvi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Pengenalan bab 1
1.2 Latar belakang 1
1.3 Rumusan Masalah 6
1.4 Tujuan Penelitian 8
1.5 Manfaat Penelitian 8
BAB II KAJIAN PUSTAKA **10**
2.1 Pengenalan Bab 10
2.2 Landasan Teori 10
2.2.1 Audit Internal Sektor Publik 10
2.2.1.1 Aparatur Pengawas Internal pemerintah 12
2.2.1.2 Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) 13
2.2.1.3 Inspektorat 14
2.2.2 *Fraud* 16
2.2.2.1 Definisi *Fraud* 16
2.2.2.2 Jenis- Jenis *Fraud* 17
2.2.2.3 Fraud Triangle 19
2.2.2.4 Risiko *Fraud* pada pemerintah daerah di Indonesia 21
2.2.2.5 Perkembangan *Fraud* pada Inspektorat di Indonesia 22
2.2.3 Strategi *AntiFraud* 23
2.2.3.1 Pencegahan *Fraud* 23
2.2.3.2 Pendeteksian *Fraud* 25
2.2.3.3 Respon terhadap *Fraud* 26
2.2.4 Tinjauan Umum Kebijakan Inspektorat 29

2.2.5 Pengembangan Sumber Daya Manusia 30
2.3 Penelitian Terdahulu 31
BAB III METODE PENELITIAN 35
3.1 Pengenalan Bab 35
3.2 Jenis Penelitian 35
3.3 Instrumen Penelitian 36
3.4 Fokus Penelitian 38
3.5 Sistematika Penelitian 39
3.5.1 Menentukan Topik Penelitian 40
3.5.2 Menentukan Rumusan Masalah 41
3.5.3 Kajian Literatur 42
3.5.4 Pengumpulan Data 43
3.5.5 Analisis Data 45
3.5.5.1 *Coding* 45
3.5.5.2 Analitycal Maps 47
3.5.5.3 Matrix *Coding* Query 48
3.5.5.4 Framework Matriks 50
3.5.6 Kesimpulan 50
3.6 Sumber dan Pengumpulan Data 51
3.7 Objek Penelitian 53
3.8 Teknik Pengumpulan Data 53
3.9 Teknik Pengujian Keabsahan Data 54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 57
4.1 Pengenalan Bab 57
4.2 Profil Insektorat 57
4.2.1 Susunan Organisasi Inspektorak Kota Yogyakarta 57
4.2.2 Visi dan Misi Inspektorak Yogyakarta 59
4.2.3 Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorak Kota Yogyakarta 59
4.2.3.1 Tugas Pokok Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta 59
4.2.3.2 Fungsi Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta 60
4.2.4 Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta 61
4.3 Bentuk Risiko *Fraud* yang ada di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta 61
4.3.1 Korupsi (Gratifikasi, Kickback, dan Suap) 62
4.3.2 Manipulasi Kegiatan Individu 63
4.3.3 Pembuatan Kebijakan 64
4.3.4 Penyalahgunaan Keuangan dan Aset 64

4.3.5 Penyalahgunaan Pengadaan Barang dan Jasa 65
4.3.6 Penyalahgunaan Wewenang..... 65
4.3.7 Manipulasi Temuan Audit..... 66
4.4 Mekanisme *AntiFraud* yang ada di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta 67
4.4.1 Pencegahan *Fraud*..... 69
4.4.1.1 *Fraud* Awareness 69
4.4.1.2 Kebijakan Internal..... 70
4.4.1.3 Manajemen Risiko dan Menyusun Risiko *Fraud* 71
4.4.1.4 Pembangunan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM)..... 73
4.4.1.5 Pembangunan Zona Integritas..... 74
4.4.1.6 Surat Tugas Auditor APIP 75
4.4.2 Pendeteksian *Fraud*..... 76
4.4.2.1 Audit dengan Tujuan tertentu..... 76
4.4.2.2 Pengawasan Berjenjang 77
4.4.2.3 Stock Opname Rekonsiliasi 78
4.4.2.4 Whistleblowing System 79
4.4.2.5 *Surveillance system*(CCTV)..... 80
4.4.3 Respon Terhadap *Fraud*..... 81
4.4.3.1 Penelahaan dan Penelitian informasi dan Aduan 82
4.4.3.2 Pemeriksaan oleh Atasan langsung..... 83
4.4.3.3 Pembentukan tim Investigasi dan Pelaporan Hasil Pengawasan .. 84
4.4.3.4 Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi 85
4.4.3.5 Klinik Konsultasi 85
4.4.3.6 Monev dan Audit Internal 86
4.4.3.7 Kolaborasi Mitra Bidang dan Pihak Eksternal..... 87
4.4.3.8 Pengadopsian Teknologi 88
4.4.3.9 Majelis Kode Etik, Sanksi, dan Pendisplinan 89
4.5 Program Pengembangan SDM Tim *AntiFraud* yang ada di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta 90
4.5.1 Diklat..... 92
4.5.1.1 Audit Investigative Level Basic..... 92
4.5.1.2 Bimtek Review E-SIPD 93

4.5.1.3 Probity Pengadaan Barang dan Jasa 94
4.5.1.4 *Fraud* Control Plan dan Sertifikasinya 95
4.5.1.5 Manajemen Risiko Organisasi Sektor Publik 96
4.5.1.6 Pelatihan dan Uji Sertifikasi PBJ Level 1 Angkatan III 97
4.5.1.7 Pelarian Kompetensi Pejabat Pembuat Komitmen (PPKom) Tipe C di tahun 2024 98
4.5.1.8 SAKIP dan Evaluasinya 99
4.5.2 Pelatihan Kantor Sendiri 100
4.5.2.1 Motivasi untuk Peningkatan Kinerja ASN Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta 101
4.5.2.2 Sosialisasi Kode Etik APIP 101
4.5.2.3 Penulisan Laporan Hasil Pengawasan 102
4.5.2.4 Reviu Rencana Kerja dan Anggaran 103
4.5.2.5 Probity Audit 104
4.5.2.6 Manajemen Risiko Organisasi Pemerintah Daerah 105
4.5.3 Pembangunan Zona Integritas 106
4.5.3.1 Banner Terkait Integritas 106
4.5.3.2 Disampaikan di Apel Pagi 107
4.5.3.3 Pakta Integritas 108
4.5.3.4 Penandatanganan Komitmen 109
4.5.4 Seminar, Webinar, *Workshop* 110
4.5.4.1 Sosialisasi pengendalian Gratifikasi 110
4.5.4.2 Sosialisasi Penyuluhan Anti Korupsi 111
4.5.4.3 Sosialisasi Peraturan Wali Kota Pedoman Pengendalian Kecurangan 112
4.5.4.4 *Workshop* investigasi " Sinergi APIP dengan APH dalam Upaya Pencegahan Korupsi 113
4.5.4.5 Pelatihan MCP KPK 114
4.5.5 Penilaian Mandiri dan Kinerja SKT 115
4.5.6 Sertifikasi 116
4.5.6.1 Sertifikasi Data Analytic bagi Pegawai APIP Dana STAR batch 2 117
4.5.6.2 Sertifikasi non JFA Certified Government Risk Executive (CGRE) 118
4.5.7 Monev Benturan Kepentingan dan Pemberantasan Korupsi 119

4.5.8 FGD Manajemn Risiko SPBE Sebagai Unsur Tata Kelola Pemerintahan 120
4.5.9 Rakorwas Komite Etik DPW AAIPI 121
4.6 Bagaimana Relevansi Pengembangan SDM Tim *AntiFraud* dengan Bentuk Risiko *Fraud* dan juga Mekanisme *AntiFraud* 122
4.6.1 Relevansi Bentuk Risiko *Fraud* dengan Program Pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* 122
4.6.1.1 Korupsi (Gratifikasi, Suap, dan Kickback) 125
4.6.1.2 Manipulasi kegiatan Individu 125
4.6.1.3 Pembuatan Kebijakan 126
4.6.1.4 Penyalahgunaan Keuangan Aset dan Mark Up Anggaran 127
4.6.1.5 Penyalahgunaan Pengadaan Barang dan Jasa 128
4.6.1.6 Penyalahgunaan Wewenang 128
4.6.1.7 Manipulasi Temuan Audit 129
4.6.2 Relevansi Mekanisme *AntiFraud* dengan Program Pengembangan SDM Tim *AntiFraud* 130
4.6.2.1 Pencegahan *Fraud* 135
4.6.2.1.1 *Fraud* Awareness 135
4.6.2.1.2 Kebijakan Internal 135
4.6.2.1.3 Manajemen Risiko dan Menyusun Risiko *Fraud* 136
4.6.2.1.4 Pembangunan Wilayah Bebas Korupsi(WBK) dan wilayah Birokrasi bersih Melayani (WBMM) 137
4.6.2.1.5 Pembangunan Zona Integritas 138
4.6.2.1.6 Surat Tugas Auditor APIP 138
4.6.2.2 Pendeteksian *Fraud* 139
4.6.2.2.1 Audit dengan Tujuan tertentu 139
4.6.2.2.2 Pengawasan Berjenjang 140
4.6.2.2.3 Stock Opname dan Rekonsiliasi Pengadaan Barang dan Jasa 140
4.6.2.2.4 Whistleblowing System 141
4.6.2.3 Respon terhadap *Fraud* 141
4.6.2.3.1 Penelahaan dan Penelitian Informasi dan Aduan 141
4.6.2.3.2 Pembentukan Tim Investigasi dan Pelaporan Hasil Pengawasan 142
4.6.2.3.3 Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi 143

4.6.2.3.4 Money dan Audit Internal 143
4.6.2.3.5 Kolaborasi Mitra Bidang dan Pihak Eksternal 144
4.6.2.3.6 Pengadopsian Teknologi 144
4.6.2.3.7 Majelis Kode Etik Sanksi dan Pendisiplinan 145
4.7 Kekurangan dan Kendala dalam Penerapan Strategi Pengembangan SDM Tim *AntiFraud* Di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta 146
4.7.1 Kekurangan belajar Hal Baru 150
4.7.2 Mis Informasi 151
4.7.3 Pelatihannya Belum Menjangkau Semua Pegawai 152
4.7.4 Kurangnya Pemanfaatan Teknologi dan Integrasi System 153
4.7.5 Kurangnya Pemanfaatan Suveillance System 154
4.7.6 Kekurangan Program terkait Klinik Konsultasi 155
4.7.7 Kurangnya program mendukung kegiatan pemeriksaan Oleh atasan Langsung 156
4.8 Rekomendasi Perbaikan yang dapat dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta 156
4.8.1 Anggaran Terbatas 157
4.8.2 Keterbatasan Teknologi dan system terpadu 158
4.8.3 Keterbatasan Waktu dan Skala Prioritas 158
4.8.4 Ketugasan Yang berlebih 159
4.8.5 Motivasi dan Pemahaman Pegawai 159
4.8.6 Belum adanya Program terkait *Surveillance system* 160
4.8.7 Belum adanya Program yang mendukung Klinik Konsultasi 160
BAB V KESIMPULAN 162
5.1 Pengenalan Bab 162
5.2 Kesimpulan 162
5.3 Keterbatasan Penelitian 165
5.4 Saran 166
DAFTAR PUSTAKA 167
LAMPIRAN 173

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 *Fraud* Triangle 19
Gambar 3. 1 Sistematika Penelitian 40
Gambar 4. 1 Sturktur Organisasi Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta.....61
Gambar 4. 2 Analytical Maps Bentuk Risiko *Fraud* 62
Gambar 4. 3 Mekanisme Anti*Fraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta 68
Gambar 4. 4 Program Pembangunan SDM Tim Anti*Fraud* di Inspektorat Yogyakarta 91
Gambar 4. 5 Analytical Maps Relevansi Risiko *Fraud* dengan Program Pengembangan SDM.....123
Gambar 4. 6 Analytical Maps Relevansi Mekanisme Anti*Fraud* dengan Program SDM Tim Anti*Fraud* 131
Gambar 4. 7 Analytical Maps Kekurangan dan kendala Program Pengembangan SDM Tim AntiFraud Program Pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* 147
Gambar 4. 8 Rekomendasi Perbaikan Program Pengambangan SDM Tim Anti*Fraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta.....157

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Narasumber Wawancara 51
Tabel 4. 1 Matrix *Coding* Relevansi Risiko *Fraud* Dengan Program Pengembangan 124
Tabel 4. 2 Matrix *Coding* Relevansi Mekanisme Anti*Fraud* dengan Program Pengembangan SDM Tin Anti*Fraud* 132
Tabel 4. 3 Matrix *Coding* Kekurangan dan Kendala Program Pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* 149

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Telah Melaksanakan Penelitian.....173
Lampiran 2 Wawancara Ibu Sri Suhartini (19 November 2024) 174
Lampiran 3 Wawancara Ibu Yohanna (22 November 2024) 211
Lampiran 4 Wawancara Ibu Anna (27 November 2024).....243
Lampiran 5 Wawancara Bapak Agus Ribi (6 Desember 2024).....265
Lampiran 6 Wawancara Ibu Sri Suhartini (7 Mei 2025).....302
Lampiran 7 Framework Matrix Bentuk Risiko *Fraud* yang terdapat dilingkup Pemerintah terutama di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta 316
Lampiran 8 Framework Matrix Mekanisme Anti*Fraud* yang terdapat di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta.....326
Lampiran 9 Framework Matrix Program Pengembangan SDM Tim *AntiFraud* di Inspektorat Kota Yogyarta Tahun 2024 360
Lampiran 10 Framework Matrix Kekurangan dan Kendala Program Pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* 375

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia Tim *AntiFraud* Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta dalam menjalankan tugas sebagai Tim *AntiFraud* di linkungan Pemerintahan Kota Yogyakarta sebagai Lembaga Pengawas Internal Pemerintah. Pengembangan SDM menjadi kunci utama dalam peningkatan kapasistas dan kapabilitas tim dalam mendeteksi dan mencegah *Fraud* di sector pemerintahan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan Studi Kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan narasumber yang dipilih secara purposive sampling, terdiri dari anggota Tim *AntiFraud*, pegawai inspektorat, dan pihak-pihak terkait yang memiliki pemahaman dan pengalaman dalam bidang pengelolaan SDM serta pencegahan *Fraud*. Hasil Penelitian menunjukan bahwa strategi pengembangan SDM di Tim *AntiFraud* Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta meliputi Diklat, Pelatihan Kantor Sendiri, Pembangunan Zona Integritas, Sosialisasi, Seminar, Sertifikasi, Evaluasi dan pelatihan pengembangan kompetensi lainnya. Startegi Pengembangan SDM yang diterapkan cukup efektif dalam meminimalkan *Fraud* di lingkungan Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta, namun diperlukan upaya yang lebih komprehensif untuk mengatasi berbagai tantangan yang ada.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Tim *AntiFraud*, Inspektorat, Strategi, *Fraud*, Metode Kualitatif.

ABSTRACT

This research was conducted to find out how the human resource development strategy of the Yogyakarta City Regional Inspectorate AntiFraud Team in carrying out its duties as an AntiFraud Team in the Yogyakarta City Government as a Government Internal Supervisory Agency. Human resource development is the main key in increasing the team's capacity and capability in detecting and preventing fraud in the government sector. This research uses a qualitative method with a case study approach. Data were collected through in-depth interviews with resource persons selected by purposive sampling, consisting of AntiFraud Team members, inspectorate employees, and related parties who have understanding and experience in the field of HR management and Fraud prevention. The results showed that the HR development strategy in the Yogyakarta City Regional Inspectorate AntiFraud Team included Training, Own Office Training, Integrity Zone Development, Socialization, Seminars, Certification, Evaluation and other competency development training. The HR Development Strategy implemented is quite effective in minimizing Fraud within the Yogyakarta City Regional Inspectorate, but more comprehensive efforts are needed to overcome the various challenges that exist.

Keywords: HR Development, AntiFraud Team, Inspectorate, Strategy, Fraud, Qualitative Method.

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan bab

Pada bab ini peneliti menguraikan latar belakang masalah yang akan menjadi dasar bagi penelitian mengenai Strategi Pengembangan SDM Tim Anti- *Fraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta. selanjutnya, peneliti akan menguraikan persoalan rumusan masalah yang diangkat mengenai penelitian ini. Kemudian peneliti menjelaskan tujuan, fokus, dan manfaat dari penelitian.

1.2 Latar belakang

Fenomena *Fraud* yang terjadi di sektor publik menjadi ancaman serius bagi integritas, efisiensi, dan efektivitas penyelenggaraan maupun operasional, Khususnya pada lembaga pemerintahan yang memiliki tanggung jawab penuh dalam menjaga integritas pelayanan kepada publik. *Fraud* sering kali dilakukan untuk memperoleh keuntungan secara ilegal, baik dalam bentuk penyalahgunaan wewenang, korupsi, gratifikasi, manipulasi laporan keuangan, dan penggelapan aset. Fenomena ini tidak hanya merusak kredibilitas lembaga pemerintahan, tetapi juga menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan negara yang bersih dan akuntabel. Kasus *Fraud* di sektor publik terus terjadi di berbagai tingkatan pemerintahan, mulai dari pusat hingga daerah, yang menunjukkan urgensi penguatan sistem pengendalian dan pengawasan internal.

Di Indonesia, sampai saat ini *Fraud* masih sering ditemukan di pemerintahan seperti pada pemerintahan pusat kasus perkara dugaan korupsi pengadaan alat pelindung diri (APD) Covid-19 oleh oknum individu di Kementerian Kesehatan (Kemenkes) Republik Indonesia pada akhir tahun 2023 sebelum dilantiknya Budi Gunadi Sadikin sebagai Menteri Kesehatan, Kasus tindak pidana korupsi ini merugikan negara mencapai ratusan miliar rupiah, pada kasus korupsi ini sudah di tahap penyidikan oleh KPK (Rastika, 2023). Lalu pada kasus di tingkat daerah, Bupati Bandung barat, Arsan Latif selama menjabat diduga terlibat kasus penyalahgunaan wewenang membantu Inspektur IV Kementerian Dalam Negeri dalam pelelangan kegiatan bangun guna serah Pasar sindang kasih yang merupakan kegiatan memanfaatkan barang yang dimiliki daerah berupa tanah bersama milik Pemda Kabupaten Majalengka, Arsan ikut serta dalam pembuatan peraturan yaitu Peraturan Bupati (Perbup) Majalengka Nomor 103 Tahun 2020, menerima transfer uang atas kontribusi dalam membantu kegiatan ini, dan Tersangka telah ditahan di Rumah Tahanan Kelas I Bandung sesuai dengan jeratan tindak pidana korupsi Pasal 5 dan Pasal 12 huruf E, Pasal 11 dan 12 B 1 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2001, dan Pasal 55 Ayat (1) Undang-undang pidana (Maria, 2024).

Pada kasus yang terjadi di Daerah Istimewa Yogyakarta, Eks Kepala Bea Cukai D.I. Yogyakarta, Eko Darmanto didakwa atas tuduhan melakukan Tindak Pidana Pencucian Uang selama menjabat dan memperoleh uang dengan total Rp 23,5 Miliar dari pengusaha Andri Wirjanto sebesar Rp 1,37 Miliar, Ong Andy Wiryanto sebesar Rp 6,85 Miliar, S Steven Kurniawan Rp 2,3 Miliar, Martinus Suparman Rp 930 Juta, Soni Darma Rp 450 Juta, David Ganianto dan teguh

Tjokrowibowo sebesar Rp 300 Juta, Bagus Prayitno Rp 250 Juta, dan Lutfi Thamrin dan M. Choritil sebesar Rp 200 Juta, Lin Zhengwei dan Aldo sebesar Rp 204,3 Juta, Benny Wijaya Rp 60 Juta, Rendhie Okjiasmoko Rp 30 Juta, dan pengusaha yang tidak diketahui identitasnya sebesar Rp 10 Miliar, tersangka dijerat pasal tindakan gratifikasi dan pidana pencucian uang (TPPU) yang tertuang di Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2010 tentang pencegahan dan pemberantasan tindak pidana pencucian Uang Juncto Pasal 64 ayat (1), KUHP(CNN, 2024).

Dampak dari *Fraud* di sektor publik sangat merugikan, baik secara langsung maupun tidak langsung. *Fraud* dapat mengakibatkan kerugian keuangan negara yang besar, menurunkan kepercayaan publik, mengancam stabilitas ekonomi, dan memperlambat pembangunan nasional maupun daerah. Selain itu, *Fraud* juga menghambat kelancaran program-program pemerintah yang seharusnya membawa manfaat bagi masyarakat luas. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan yang ketat untuk meminimalisir potensi terjadinya *Fraud* di lingkungan pemerintahan. Pengawasan terhadap penggunaan anggaran dan pelaksanaan program pemerintah menjadi sangat penting untuk dilakukan demi menjaga akuntabilitas dan transparansi di sektor publik. Dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik tentunya dengan meminimalisir tindakan *Fraud* di pemerintahan yang dapat merusak kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintahan, dan juga mengganggu kelancaran pelaksanaan program pembangunan negara, daerah, maupun desa.

Sebagai Lembaga Pengawas internal, Inspektorat memiliki peran dalam mendeteksi dan mencegah adanya tindakan *Fraud* di lingkungan pemerintahan terkhusus di tingkat daerah, termasuk di daerah Kota Yogyakarta. Menurut Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2024 yang mana mengatur tentang pembentukan dan Tata kerja Tim Anti- *Fraud* di lingkungan Pemerintahan Yogyakarta. Dibentuknya Tim *AntiFraud* khususnya dalam pemerintahan Kota Yogyakarta untuk memastikan kesesuaian dalam penyelenggaraan program pemerintahan Kota Yogyakarta (Pemerintah Kota Yogyakarta, 2024). Oleh karena itu, pembentukan Tim *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta sangat krusial dalam membantu peran dan tugas dari inspektorat sendiri yang mana tim ini diharapkan dapat menjalankan fungsi pengawasan secara lebih efektif dan efisien, serta mampu merespon dengan cepat terhadap potensi tindakan *Fraud* yang akan terjadi. Pentingnya membentuk Tim *AntiFraud* di pemerintahan, pada dasarnya untuk meminimalkan risiko *Fraud* dalam pelaksanaan program pemerintah.

Dengan adanya Tim *AntiFraud* yang secara khusus menangani pencegahan, pendeteksian, Respon terhadap *Fraud* bertujuan untuk meningkatkan integritas, transparansi, dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan program pemerintah. Namun, keberhasilan Tim Anti- *Fraud* sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Pengembangan kompetensi SDM dalam Tim *AntiFraud* menjadi kunci utama dalam sistem pengendalian internal dan mekanisme deteksi kecurangan. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan SDM yang tepat untuk memperkuat tim dalam menjalankan fungsinya. Tim *AntiFraud* sendiri yang kompeten dan berintegritas tinggi akan mampu menghadapi tantangan *Fraud* yang semakin komplek dan berkembang.

Melalui penelitian ini, peneliti bermaksud untuk memahami lebih mendalam strategi pengembangan SDM Tim *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta, dengan program yang dilakukan oleh inspektorat pada pelatihan, pengembangan, dan evaluasi pada kompetensi dan keterampilan yang dimiliki Tim *AntiFraud* yang tentunya dapat meningkatkan kinerja, efektivitas, dan kualitas pengawasan internal di pemerintahan kota. Penelitian ini berfokus pada "Strategi Pengembangan SDM Tim *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta" dengan beberapa alasan utama. Pertama, *Fraud* di sektor publik, khususnya di pemerintahan daerah, masih menjadi masalah yang sering terjadi namun belum sepenuhnya teratasi. Kedua, meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai pengembangan SDM dan pengawasan *Fraud*, kajian yang menitikberatkan pada strategi pengembangan SDM Tim *AntiFraud* di tingkat pemerintah daerah masih minim. Sebagian besar studi sebelumnya lebih berfokus pada aspek teknis atau kompetensi auditor di tingkat nasional maupun sektor swasta. Ketiga, potensi risiko *Fraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta sebagai lembaga pengawas belum banyak dibahas dalam penelitian akademis, meskipun memiliki peran strategis dalam menjaga integritas tata kelola pemerintahan di tingkat daerah. Penelitian ini dapat mengisi dalam kajian mengenai pengembangan SDM Tim *AntiFraud* di sektor publik. Belum ada penelitian sebelumnya yang secara spesifik membahas potensi risiko *Fraud* yang dapat terjadi di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta, termasuk dampak dari strategi pengembangan SDM yang telah diterapkan, kendala dan kekurangannya, serta rekomendasi perbaikan. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada pengembangan teknis, tetapi juga pada pendekatan strategis yang holistik dalam membangun Tim *AntiFraud* yang kompeten dan berintegritas tinggi.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kinerja dan efektivitas pengawasan internal di pemerintahan daerah, khususnya di Kota Yogyakarta.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian ini, peneliti mengangkat rumusan masalah yang akan menjadi pembahasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. *Apa Risiko Fraud yang dihadapi di Pemerintahan Kota Yogyakarta terutama Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta?*

   Pertanyaan ini untuk mengidentifikasi jenis-jenis tindakan *Fraud* yang berpotensi terjadi di lingkungan Pemerintahan Kota Yogyakarta terutama Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta, seperti manipulasi data keuangan, penyalahgunaan wewenang, atau korupsi anggaran. Tujuannya adalah untuk memahami karakteristik dan risiko dari tiap bentuk *Fraud* yang mungkin muncul.

2. *Bagaimana Program Pengembangan SDM Tim AntiFraud di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta?*

   Pertanyaan ini ditujukan untuk memahami strategi pengembangan sumber daya manusia dalam tim *AntiFraud*, termasuk pelatihan, *Workshop*, sertifikasi profesional, dan peningkatan kompetensi teknis maupun etika. Fokusnya adalah pada bagaimana Inspektorat membekali timnya agar mampu menjalankan fungsi mekanisme anti*Fraud* terhadap Risiko *Fraud* dengan lebih profesional dan responsif terhadap dinamika risiko yang berkembang.

3. *Relevansi program pengembangan SDM Tim AntiFraud dengan Bentuk Risiko Fraud dan Mekanisme AntiFraud yang telah dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta ?*

   Pertanyaan ini bertujuan untuk menilai sejauh mana program pengembangan SDM selaras dengan bentuk-bentuk risiko *Fraud* yang dihadapi dan mekanisme yang telah dijalankan. Analisis ini untuk melihat relevansi apakah pelatihan dan pengembangan yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan dan tantangan nyata di lapangan, serta mendukung penguatan mekanisme yang ada.

4. *Apa saja kendala dan kekurangan dalam strategi pengembangan SDM Tim Anti- Fraud yang dihadapi Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta?*

   Pertanyaan ini akan mengidentifikasi berbagai kendala dan kekurangan yang dihadapi dalam implementasi strategi pengembangan SDM Tim *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta. Kendala ini bisa mencakup keterbatasan anggaran, kekurangan fasilitas pelatihan, atau masalah dalam penerapan kebijakan. Tujuannya adalah untuk memahami faktor-faktor yang menghambat efektivitas strategi pengembangan SDM agar dapat dijadikan bahan evaluasi untuk perbaikan.

5. *Bagaimana perbaikan yang dapat dilakukan Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta dalam strategi pengembangan SDM Tim AntiFraud?*

   Pertanyaan ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi perbaikan bagi strategi pengembangan SDM Tim *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta. Dengan menganalisis hasil evaluasi dari strategi yang berjalan saat ini, penelitian akan memberikan saran terkait peningkatan pelatihan,

metode monitoring, dan penggunaan teknologi untuk mendukung tugas-tugas *AntiFraud*.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Tempat Penelitian : Kantor Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta yang berlokasi Jl. Kenari No.51, Muja Muju, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55165.
2. Aspek Penelitian : Strategi Pengembangan SDM Tim *AntiFraud* dengan aspek kebijakan dan program pengembangan SDM, Efektivitas tim *AntiFraud*, kendala dan tantangan yang terjadi saat penerapan strategi tersebut dalam upaya meminimalkan *Fraud* dilingkup Pemerintahan Kota Yogayakarta.
3. Waktu penelitian : 1 November 2024 – 29 November 2024
4. Objek penelitian : Pihak atau Unit yang bertanggung jawab dalam penerapan *AntiFraud*, Pihak atau Unit yang bertanggung jawab dalam pengembangan SDM Tim-*AntiFraud*.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait, antara lain :

1. Bagi Peneliti

   Diharapkan penelitian ini dapat memberikan penambahan wawasan yang mana memberikan pengetahuan yang mendalam tentang strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya dalam konteks *AntiFraud*, dan

Pengembangan kemampuan menganalisis dan mengasah keterampilan dalam menganalisis masalah *Fraud* di sektor pemerintahan. Tentunya juga mengembangkan keterampilan dan kemampian dalam melakukan penelitian, menganalisis suatu data, manajemen waktu, dan juga meningkatkan kemampuan berkomunikasi kepada pihak- pihak terkait.

2. Bagi Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta

   Penelitian ini diharapkan dapat membantu Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta dalam mengevaluasi strategi yang sudah berjalan, sehingga dapat diidentifikasi kekuatan dan kelemahannya, dan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas program pengembangan SDM dalam pencegahan dan penanganan *Fraud* di lingkungan kerja. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis yang tentunya dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme Tim *AntiFraud* dalam menjalankan tugasnya.

3. Bagi Pihak Lain

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi literatur tentang pengelolaan SDM dan pencegahan *Fraud* yang bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, lalu Lembaga pemerintah lain yang memiliki fungsi pengawasan dapat mengadopsi strategi pengembangan SDM untuk tim *AntiFraud* mengimplementasikannya sehingga meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan integritas dalam pengadopsiannya.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengenalan Bab

Pada bab ini peneliti menjabarkan seluruh landasan teori dan pengertian yang mendukung dalam melakukan penelitian serta istilah-istilah dan masalah penelitian. Tinjauan Pustaka pada bab ini diperoleh dari berbagai sumber seperti literatur dalam buku, jurnal artikel, situs resmi, dan juga beberapa penelitian terdahulu. Pembahasan awal mengenai Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta, *Fraud*, dan pengembangan SDM Tim *AntiFraud*.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Audit Internal Sektor Publik

Audit internal sektor publik merupakan suatu fungsi penting dalam penyelenggaraan pemerintahan yang bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas dan sumber daya pemerintah dikelola secara efektif, efisien, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Audit internal ini meliputi penilaian terhadap sistem pengendalian internal, pengelolaan risiko, serta kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan. Menurut The Institute of Internal Auditors (IIA), audit internal adalah kegiatan assurance dan konsultasi yang independen dan objektif, yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi melalui evaluasi sistematis dan teratur terhadap pengelolaan risiko, pengendalian, dan proses tata kelola (governance) dalam organisasi sektor public (Dasar-dasar Audit Internal Sektor Publik). Fungsi audit internal di sektor publik tidak hanya terbatas pada pemeriksaan keuangan, tetapi juga mencakup audit kinerja, audit kepatuhan, serta audit khusus seperti audit kecurangan (*Fraud*

auditing) yang bertujuan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan pemerintahan (Wulandari & Arsyadona., 2025) .

Dalam konteks pemerintahan, audit internal memiliki peran strategis dalam mendukung terciptanya good governance dengan melakukan pengawasan internal yang independen dan objektif. Audit internal membantu pimpinan pemerintah, mulai dari tingkat pusat hingga daerah, untuk memastikan bahwa seluruh satuan kerja di lingkungan pemerintah telah melaksanakan tugasnya dengan ekonomis, efisien, dan efektif serta mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, audit internal juga memberikan rekomendasi yang konstruktif untuk perbaikan apabila ditemukan ketidaksesuaian atau kelemahan dalam pengelolaan sumber daya publik. Dengan demikian, audit internal sektor publik menjadi instrumen penting dalam mitigasi risiko *Fraud*, penguatan pengendalian internal, dan peningkatan kualitas pelayanan public (Wulandari & Arsyadona., 2025).

Auditor internal sektor publik, khususnya dalam pemerintahan, adalah profesional yang bertanggung jawab melaksanakan fungsi audit internal secara independen dan objektif untuk mengevaluasi efektivitas pengendalian internal, manajemen risiko, dan tata kelola organisasi pemerintah. Menurut (Kuntadi, 2023), auditor internal pemerintah memainkan peran krusial dalam mendeteksi dan mencegah *Fraud* dengan melakukan pemeriksaan menyeluruh terhadap kelemahan pengendalian internal dan menerapkan teknologi modern seperti sistem pelaporan pelanggaran (whistleblowing system). Auditor internal yang kompeten dan memiliki otonomi dalam menjalankan tugasnya cenderung lebih efektif dalam mengurangi risiko *Fraud* dan meningkatkan transparansi serta akuntabilitas dalam pemerintahan. Selain itu, auditor internal juga berperan sebagai konsultan yang

memberikan masukan strategis kepada pimpinan untuk memperbaiki sistem pengendalian dan proses bisnis di lingkungan pemerintahan.

Lebih lanjut, auditor internal pemerintah harus memiliki pengetahuan mendalam mengenai regulasi, standar audit, dan prosedur pengendalian internal yang berlaku di sektor publik. Mereka juga dituntut memiliki kemampuan analisis yang baik untuk mengidentifikasi masalah dan memberikan rekomendasi yang tepat. Auditor internal di pemerintahan, yang dikenal sebagai Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP), merupakan ujung tombak dalam menjaga akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan serta aset negara. Peran APIP sangat penting dalam memastikan penggunaan dana publik yang efisien dan efektif serta meminimalkan risiko penyalahgunaan wewenang dan kecurangan (Hidayatullah, 2023) .Dengan dukungan kepemimpinan yang kuat dan budaya organisasi yang mendukung, auditor internal dapat menjalankan fungsinya secara optimal demi terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik.

2.2.1.1 Aparatur Pengawas Internal pemerintah

Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) adalah sekelompok profesional yang bertugas melakukan pengawasan dan pemeriksaan internal di lingkungan pemerintahan dengan tujuan memastikan bahwa seluruh kegiatan dan pengelolaan sumber daya pemerintah berjalan sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku. APIP menjalankan fungsi evaluasi independen dan objektif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal, manajemen risiko, serta kepatuhan terhadap kebijakan yang diterapkan, sekaligus memberikan rekomendasi perbaikan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan (BPK, 2008)APIP terdiri dari berbagai unit pengawasan internal

seperti Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal di kementerian/lembaga, serta Inspektorat di tingkat provinsi dan kabupaten/kota yang bertanggung jawab sesuai dengan kewenangannya masing-masing.

Fungsi utama APIP meliputi penilaian efektivitas pengendalian internal, audit internal, evaluasi kebijakan, monitoring pelaksanaan program, serta memberikan asistensi teknis kepada organisasi pemerintah. Selain itu, APIP berperan sebagai sistem peringatan dini (early warning system) dalam mendeteksi potensi penyimpangan dan *Fraud*, serta sebagai mitra strategis yang memberikan pandangan dan saran dalam pengambilan keputusan untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel. Dengan adanya APIP, pemerintah pusat dan daerah dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui pengawasan yang efektif dan independen, sehingga risiko korupsi dan penyalahgunaan wewenang dapat diminimalisasi pada Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2019 (BPK, 2019).

2.2.1.2 Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP)

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) adalah aparat pengawasan intern pemerintah yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia. BPKP memiliki tugas utama melaksanakan pengawasan keuangan negara dan pembangunan nasional dengan tujuan memastikan akuntabilitas, transparansi, dan efisiensi dalam pengelolaan keuangan negara serta pelaksanaan pembangunan. menurut Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 fungsi BPKP meliputi perumusan kebijakan pengawasan intern, pelaksanaan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, serta pemberian konsultansi terkait manajemen risiko, pengendalian intern, dan tata kelola pemerintahan di

seluruh kementerian, lembaga, pemerintah daerah, serta badan usaha milik negara (BUMN) (BPK, 2014).

Selain itu, BPKP juga berperan dalam pembinaan penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) dan pengawasan atas penggunaan dana negara yang bersifat lintas sektoral. BPKP secara periodik melakukan penilaian maturitas SPIP dan kapabilitas Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel. Melalui berbagai kegiatan pengawasan dan bimbingan teknis, BPKP membantu pemerintah pusat dan daerah dalam mengoptimalkan penerimaan negara, mengendalikan risiko *Fraud*, serta meningkatkan efektivitas pengelolaan keuangan dan pembangunan nasional (BPK, 2008).

2.2.1.3 Inspektorat

Inspektorat di Indonesia memiliki peran sentral sebagai Lembaga pengawasan internal dengan tujuan memastikan akuntabilitas dan transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 47 mengenai Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), inspektorat dibentuk untuk menjalankan fungsi audit internal pada pemerintah, yang mencakup pemberian rekomendasi perbaikan serta pengawasan implementasi kebijakan pengendalian internal (BPK, 2008).Tugas pokok inspektorat tidak hanya pada pengawasan, tetapi juga mencakup evaluasi dan pembinaan terkait pengelolaan pemerintahan, seperti pengelolaan keuangan dan pelayanan publik. Selain itu, inspektorat memiliki peran penting dalam mengevaluasi pelaksanaan tugas oleh aparatur negara agar tercipta efektivitas dalam berbagai program pemerintah. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 23 Tahun 2020 Pasal

2 memberikan panduan tata kelola inspektorat daerah yang berperan dalam pengawasan terhadap permasalahan pemerintahan di tingkat daerah, termasuk tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada daerah (Kementerian Dalam Negeri, 2021)

Inspektorat daerah memiliki posisi strategis yang didefinisikan melalui peraturan pemerintah dan peraturan daerah untuk memperjelas peran dan tanggung jawabnya sebagai pengawas internal. Sebagai pengawas internal, Inspektorat Daerah bertugas memastikan bahwa kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh Kepala Daerah dilaksanakan dengan baik, sehingga kebijakan tersebut berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Inspektorat daerah juga bertanggung jawab dalam menilai pemeliharaan kekayaan daerah, menilai efisiensi dan efektivitas prosedur, serta memverifikasi keandalan informasi dari berbagai unit kerja dalam organisasi pemerintah daerah. Keberadaan inspektorat sebagai lembaga pengawasan berperan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan menurunkan tingkat korupsi serta penyimpangan anggaran daerah. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peran inspektorat dalam mendukung transparansi dan akuntabilitas sebagai pilar utama dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

Selain itu, peran Inspektorat Daerah sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) ditetapkan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2012 yang menekankan bahwa inspektorat tidak hanya sebagai pengawas tetapi juga pembina penyelenggaraan pemerintah daerah, baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota(Pemerintah Republik Indonesia, 2012). Peraturan ini menegaskan bahwa pengawasan dan pembinaan harus dilakukan secara profesional, independen, dan objektif, berfokus pada perbaikan, serta sebagai

peringatan dini terhadap potensi penyimpangan tanpa adanya tumpang tindih dengan pengawasan APIP lainnya. Fungsi inspektorat sebagai APIP meliputi pemeriksaan dan penilaian atas keberhasilan kebijakan dan kegiatan, pelaksanaan pemeriksaan berkala atau sewaktu-waktu, serta pemeriksaan terpadu. Selain itu, Inspektorat Daerah juga melakukan reviu dokumen atau laporan perangkat daerah dan menindaklanjuti indikasi penyimpangan seperti korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mengawasi evaluasi program-program perangkat daerah.

2.2.2 *Fraud*

2.2.2.1 Definisi *Fraud*

Fraud atau kecurangan merupakan Tindakan yang disengaja untuk mendapatkan keuntungan untuk pribadi atau kelompok melalui manipulasi, *Fraud*, atau pengelabuan kepada pihak lain. Menurut menjelaskan *Fraud* pada umumnya mencakup tindakan ketidakjujuran yang bertujuan untuk menipu, baik dalam konteks perusahaan swasta maupun di sektor publik. Tindakan ini mencakup pencurian aset, manipulasi laporan keuangan, dan berbagai bentuk penyalahgunaan wewenang, yang pada akhirnya merugikan pihak lain. Menurut (ACFE, 2019), *Fraud* sering kali muncul dalam bentuk kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset, serta korupsi.

Fraud yang terjadi pada sektor publik merupakan tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang memiliki kekuasaan untuk memperoleh keuntungan finansial atau non-finansial. Menurut Penelitian (Shonhadji & Maulidi, 2022) menjelaskan bahwa tindakan *Fraud* sering kali terjadi karena lemahnya pengendalian internal. Untuk mencegah risiko terjadinya *Fraud*,

penting bagi instansi pemerintah untuk menerapkan sistem pengendalian yang efektif serta sistem kontrol yang dapat menghubungkan antara kemampuan, aktivitas, dan kinerja karyawan sesuai dengan visi dan misi suatu organisasi.

Fraud menjadi ancaman bagi organisasi yang mana didefinisikan sebagai tindakan *Fraud* atau penyimpangan yang dilakukan oleh individu atau kelompok di sektor publik untuk memperoleh keuntungan pribadi atau kelompok secara tidak sah. *Fraud* sering kali terjadi akibat kelemahan dalam pengendalian internal dalam mencegah dan mendeteksi terjadinya *Fraud,* maka manajemen pada sektor publik dapat menciptakan pemahaman dan kesadaran pada lingkup pemerintahan akan budaya *AntiFraud* (Murti & Kurniawan, 2020).

2.2.2.2 Jenis- Jenis *Fraud*

Beberapa jenis *Fraud* yang umum ditemukan di sektor publik dapat diklasifikasikan, Setiap jenis *Fraud* ini memiliki karakteristik dan modus Tindakan yang berbeda, namun dampaknya sama-sama merugikan keuangan negara dan kepentingan publik. Dengan memahami setiap jenis *Fraud* ini, kita dapat lebih waspada dan memperkuat sistem pengawasan serta kebijakan yang ada untuk mengurangi risiko *Fraud* di lingkungan pemerintahan. Berikut jenis jenis *Fraud* dari Association of Certified *Fraud* Examiners (ACFE, 2019):

1. *Fraud* Penggelapan Aset

Fraud penggelapan aset merupakan jenis *Fraud* yang paling umum terjadi disektor publik dimana pegawai atau pejabat menyalahgunakan aset pemerintah untuk keuntungan pribadi. Penggelapan aset yang sering kali ditemui di lingkup

pemerintahan sering kali melibatkan pencurian, penggunaan, dan pengalihan aset milik negara seperti dana, inventaris pemerintah, atau property lainnya yang seharusnya diperuntukan untuk kepentingan public (Todorović et al., 2020). *Fraud* jenis ini merusak integritas keuangan pemerintah dan mengurangi sumber daya yang tersedia untuk layanan publik. Pengelolaan yang lemah terhadap aset publik dan pengawasan internal yang tidak memadai sering menjadi faktor utama yang memungkinkan penggelapan ini terjadi.

2. *Fraud* Laporan Keuangan

Fraud laporan keuangan di sektor publik melibatkan manipulasi data dan informasi keuangan dengan tujuan untuk menyembunyikan atau menutup-nutupi penyimpangan dan kesalahan administrasi. Menurut penelitian oleh (Dewi, R. & Setra,T., 2023), tindakan ini melibatkan penyajian informasi keuangan yang salah tentunya untuk menutupi aktivitas ilegal untuk mencapai tujuan tertentu. Manipulasi laporan keuangan tidak hanya menyesatkan pihak-pihak yang berkepentingan tetapi juga merusak kepercayaan masyarakat terhadap transparansi dan akuntabilitas sektor publik.

3. Penyuapan dan Gratifikasi

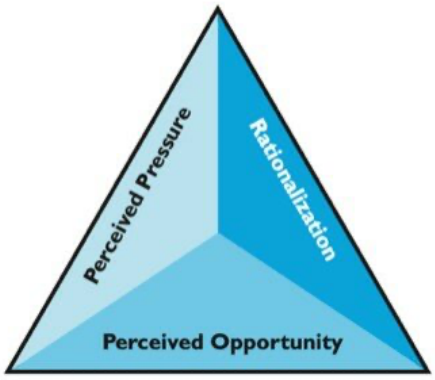
Penyuapan dan gratifikasi adalah jenis *Fraud* yang melibatkan pemberian hadiah atau uang kepada pejabat publik untuk mendapatkan kemudahan dalam pelayanan atau untuk menghindari sanksi. Menurut riset oleh (Zahari et al., 2022), penyuapan dalam sektor publik dapat berbentuk suap, penyalahgunaan kekuasaan, dan pemberian keuntungan yang ilegal kepada pihak tertentu dapat berupa hadiah atau

komisi yang diberikan agar pejabat melonggarkan aturan atau memberikan perlakuan istimewa kepada individu atau kelompok tertentu. Gratifikasi, meskipun terkadang sulit dibedakan dari hadiah biasa, dapat mengaburkan objektivitas pejabat publik dan berpotensi menciptakan konflik kepentingan yang merugikan masyarakat.

2.2.2.3 Fraud Triangle

Konsep yang pertama kali diperkenalkan oleh Donald Cressey pada tahun 1953 dan kemudian dikembangkan oleh Albrecht dalam bukunya "*Fraud* Examination". Konsep ini menjelaskan tiga faktor utama yang menyebabkan individu melakukan tindakan *Fraud*, yaitu tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi. Menurut (Albrecht et al., 2015)ketiga elemen ini bekerja bersama untuk menciptakan kondisi di mana seseorang merasa terdorong untuk melakukan *Fraud* atau penggelapan, terutama di lingkungan organisasi atau sektor publik.

Gambar 2. 1 *Fraud* Triangle



Sumber : (Albrecht et al., 2015)

1. Tekanan (Pressure)

   Faktor eksternal atau internal yang mendorong seseorang untuk mencari jalan keluar melalui cara yang tidak sah, seperti masalah keuangan pribadi atau tuntutan kinerja yang tinggi. Tekanan sering kali menjadi faktor pendorong utama dalam banyak kasus *Fraud*, karena individu yang merasa terpojok oleh kondisi tertentu dapat menganggap bahwa melakukan *Fraud* adalah satu-satunya jalan keluar dari masalah tersebut (Todorović et al., 2020).

2. Kesempatan (Opportunity)

   Kesempatan biasanya muncul ketika ada kelemahan dalam sistem pengendalian internal organisasi, seperti pengawasan yang lemah, ketidakmampuan dalam mendeteksi kecurangan, atau ketidak jelasan dalam prosedur. Ketika individu melihat bahwa mereka memiliki peluang untuk mengeksploitasi celah-celah dalam sistem tanpa risiko besar untuk terungkap, mereka lebih cenderung melakukan tindakan *Fraud*.

3. Rasionalisasi (Rationalization)

   Proses di mana individu yang melakukan *Fraud* mencoba untuk membenarkan tindakan mereka. Rasionalisasi sering kali digunakan untuk mengurangi rasa bersalah atau menenangkan hati nurani pelaku *Fraud*. Mereka mungkin berpikir bahwa tindakan tersebut tidak terlalu merugikan, atau merasa bahwa mereka berhak mendapatkan kompensasi lebih karena kurangnya penghargaan atau gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang

dilakukan. Rasionalisasi ini membantu pelaku untuk merasa lebih baik tentang keputusan mereka dan membuat tindakan *Fraud* terlihat lebih dapat diterima.

2.2.2.4 Risiko *Fraud* pada pemerintah daerah di Indonesia

Risiko *Fraud* pada pemerintah daerah di Indonesia semakin meningkat seiring dengan meningkatnya otonomi daerah dan pengelolaan anggaran yang lebih besar di tingkat lokal. Beberapa penelitian menunjukan Pemerintah daerah di Indonesia rentan terhadap *Fraud* karena sering kali tidak memiliki sistem pengendalian internal yang kuat, kurangnya transparansi, serta lemahnya pengawasan dan evaluasi terhadap pengelolaan anggaran. Menurut penelitian (Priatnasari & Suhardjanto, 2020) menjelaskan Karakteristik anggaran dan juga transparansi sendiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap frekuensi terjadinya *Fraud* pada pemerintahan Indonesia itu sendiri.

Jenis *Fraud* yang paling umum terjadi di pemerintah daerah meliputi korupsi, manipulasi laporan keuangan, dan penyalahgunaan aset. Menurut (Zahari et al., 2022), korupsi di tingkat pemerintah daerah sering kali berbentuk suap, gratifikasi, dan manipulasi proses pengadaan barang dan jasa. Praktik korupsi ini diperburuk dengan rendahnya integritas pejabat dan lemahnya penerapan sistem akuntabilitas yang seharusnya menjaga transparansi dalam pengelolaan keuangan publik. Maka dari penelitian itu perlu menekankan bahwa pemerintah daerah diharus mengadopsi kebijakan *AntiFraud* yang lebih ketat dan membangun budaya anti-korupsi di setiap level pemerintahan.

Selain itu, laporan keuangan daerah sering kali menjadi sasaran manipulasi untuk menutupi kesalahan atau kekurangan dalam pengelolaan anggaran. (Svabova et al., 2020) mengungkapkan bahwa manipulasi laporan keuangan sering dilakukan untuk menciptakan citra yang baik di mata masyarakat dan pemerintah pusat, padahal terdapat penyimpangan atau penyalahgunaan dana di dalamnya. Manipulasi ini sangat merugikan karena menghilangkan peluang bagi evaluasi yang objektif dan perbaikan sistem keuangan daerah.

2.2.2.5 Perkembangan *Fraud* pada Inspektorat di Indonesia

Perkembangan *Fraud* pada inspektorat di Indonesia menunjukkan tantangan yang semakin kompleks, terutama dalam menjalankan peran pengawasan dan pengendalian di sektor publik. Inspektorat memiliki tugas utama untuk melakukan audit internal dan mencegah terjadinya penyimpangan di dalam organisasi pemerintah, namun masih terdapat berbagai kelemahan yang membuat lembaga ini rentan terhadap praktik *Fraud* itu sendiri. Inspektorat sering kali mengalami konflik kepentingan karena posisinya sebagai pengawas internal sekaligus bagian dari pemerintah daerah. Konflik ini dapat mengurangi efektivitas pengawasan dan meningkatkan risiko terjadinya *Fraud* dalam pelaksanaan tugas inspektorat (Lialiuk & Cherednichenko, 2023).

Salah satu bentuk *Fraud* yang kerap terjadi pada inspektorat adalah manipulasi hasil audit atau laporan temuan. Hagel (2015) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa tekanan dari pimpinan daerah atau pejabat berpengaruh sering kali menyebabkan auditor internal terpaksa mengubah hasil audit demi kepentingan tertentu. Manipulasi ini dapat merusak integritas laporan audit dan mengurangi

kepercayaan publik terhadap transparansi pengelolaan keuangan negara. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kebutuhan mendesak untuk memperkuat independensi inspektorat dalam menjalankan tugas pengawasan.

Selain itu, *Fraud* dalam bentuk penerimaan gratifikasi juga menjadi masalah yang cukup serius di inspektorat. Penelitian yang dilakukan (Ehrmann & Prinz, 2023) menunjukkan bahwa beberapa auditor cenderung rentan terhadap gratifikasi dalam bentuk hadiah atau insentif dari pihak yang diaudit. Praktik ini tidak hanya menghambat fungsi pengawasan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kurang etis, di mana integritas auditor menjadi terkompromi. Penelitian ini menekankan pentingnya penguatan etika profesional dan pengawasan ketat terhadap auditor di inspektorat untuk mencegah gratifikasi .

2.2.3 Strategi *AntiFraud*

2.2.3.1 Pencegahan *Fraud*

Strategi pencegahan *Fraud* bertujuan untuk meminimalisir peluang terjadinya tindakan *Fraud* melalui berbagai kebijakan dan mekanisme pencegahan. Kebijakan pencegahan yang baik tidak hanya mencegah niat pelaku potensial tetapi juga meningkatkan kesadaran pegawai terhadap risiko *Fraud* dan tanggung jawab mereka dalam menjaga integritas organisasi. Berikut ini merupakan pilar dari pencegahan dari *AntiFraud* :

1. Kesadaran *AntiFraud* (*Fraud* Awareness)

Kesadaran akan *Fraud* adalah bagian penting dari pencegahan *Fraud*. Studi (Mandal & S, 2023)menunjukkan bahwa pelatihan dan kesadaran

Fraud yang efektif dapat membantu karyawan mengenali dan melaporkan tanda-tanda *Fraud*. Kesadaran ini juga berfungsi sebagai investasi modal manusia, meningkatkan kesadaran terhadap gejala *Fraud* dan mengurangi keterlibatan dalam tindakan kriminal. Selain itu, kesadaran akan *Fraud* dapat membantu sistem kontrol internal untuk menghindari laporan keuangan yang disalahgunakan.

2. Identifikasi kerawanan

Menurut Penelitian (Ruth et al., 2017) menunjukkan bahwa identifikasi kerawanan *Fraud* melibatkan analisis faktor-faktor yang dapat meningkatkan risiko terjadinya *Fraud*. Penelitian telah menunjukkan bahwa kerawanan *Fraud* dapat berasal dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk peluang teknis, motivasi ekonomi, budaya, dan perilaku. Organisasi dapat menggunakan alat penilaian *Fraud* praktis untuk mengidentifikasi dan mengurangi kerawanan ini.

3. Kebijakan terkait pegawai (*Know Your Employee*)

Mengenal karyawan Anda (*Know your employee*) adalah strategi penting untuk mencegah *Fraud*. Pada Penelitian yang dilakukan oleh (Suharto, 2020) menunjukkan bahwa pemahaman yang baik tentang karyawan, termasuk latar belakang, perilaku, dan motivasi mereka, dapat membantu dalam mendeteksi dan mencegah tindakan *Fraud*. Dengan demikian, penerapan kebijakan yang efektif untuk "kenali karyawan Anda" dapat meningkatkan pengawasan dan

kontrol terhadap aktivitas yang dilakukan oleh karyawan, sehingga menurunkan risiko.

2.2.3.2 Pendeteksian *Fraud*

Deteksi *Fraud* bertujuan untuk menemukan indikasi *Fraud* seawal mungkin sebelum dampaknya meluas. Dengan memperkuat prosedur deteksi, organisasi dapat menurunkan risiko *Fraud* serta memastikan bahwa setiap transaksi yang mencurigakan segera mendapat perhatian. Berikut merupakan deteksi yang direkomendasikan oleh Otoritas Jasa Keuangan :

1. Whistleblowing

Whistle-blowing merupakan salah satu cara untuk mendeteksi dan mencegah *Fraud*. Penelitian (Hanifah & Clyde, 2022)menunjukkan bahwa, dengan mendorong karyawan untuk melaporkan tindakan yang mencurigakan, sistem whistle-blowing dapat mengurangi perilaku *Fraud*. Dengan memberikan informasi tambahan yang mungkin tidak terlihat oleh auditor, sistem ini juga dapat meningkatkan efektivitas audit internal. Selain itu, whistle-blowing meningkatkan audit forensik dan investigatif, meningkatkan pencegahan *Fraud*.

2. Surprise Audit

Surprise Audit juga digunakan untuk mencegah *Fraud*. Studi yang dilakukan (Wardoyo et al., 2022) menunjukkan bahwa audit surprise dapat menjadi alat yang efektif untuk menemukan kesalahan atau ketidaksesuaian dalam laporan keuangan karena audit yang cepat ini tidak memberi mereka

waktu untuk menutupi jejak bagi oknum yang lebih mungkin melakukan *Fraud*. Hasil whistle-blowing dan surprise audit dapat ditingkatkan dalam mencegah *Fraud*.

3. Surveillance System

*Surveillance system*atau Sistem pengawasan juga memainkan peran penting dalam mendeteksi dan mencegah *Fraud*. Penelitian (Putra et al., 2022) menunjukkan bahwa pengawasan yang ketat dan sistem kontrol internal yang kuat dapat mengurangi insiden *Fraud* secara signifikan. Selain itu, penggunaan analitika data besar juga dikenal sebagai Big Data Analytics dalam sistem pengawasan dapat meningkatkan kemampuan untuk mendeteksi pola-pola mencurigakan yang mungkin menunjukkan adanya *Fraud*. Sistem pengawasan yang efektif juga dapat membantu dalam mengidentifikasi pola-pola mencurigakan yang mungkin menunjukkan adanya *Fraud*.

2.2.3.3 Respon terhadap *Fraud*

Jika indikasi *Fraud* ditemukan, langkah selanjutnya adalah melakukan investigasi untuk mengumpulkan bukti-bukti yang kuat dan mendalami modus operasi yang dilakukan. Langkah yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Investigasi

Penelitian (Maulidi, 2017) menunjukkan bahwa deteksi dan pencegahan *Fraud* dalam pengadaan publik masih menjadi tantangan besar. Hal ini disebabkan oleh mekanisme pengadaan yang kompleks dan tumpang tindih

yurisdiksi, yang menciptakan asimetri informasi dan konflik kepentingan. Kolaborasi antara pemerintah dan sektor swasta untuk menjaga standar integritas yang tinggi dianggap sebagai langkah efektif dalam merancang langkah pencegahan *Fraud* pengadaan.

2. Pelaporan

Proses mendokumentasikan dan menyampaikan informasi terkait indikasi atau kejadian *Fraud* yang terdeteksi dalam suatu organisasi atau instansi. Pelaporan ini bertujuan untuk memastikan bahwa tindakan *Fraud* dapat segera ditindaklanjuti oleh pihak yang berwenang, seperti unit pengawas internal atau pihak manajemen, sehingga langkah-langkah pencegahan dan penindakan dapat dilakukan. Proses pelaporan yang efektif juga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, serta memungkinkan evaluasi berkelanjutan terhadap sistem pengendalian *Fraud* dalam organisasi.

3. Sanksi

Sanksi didefinisikan sebagai tindakan atau hukuman yang diterapkan kepada individu atau kelompok yang terbukti melakukan *Fraud* atau tindakan yang merugikan instansi publik. Sanksi ini memiliki peran penting dalam strategi *AntiFraud*, karena berfungsi sebagai alat pencegahan yang efektif, mendorong kepatuhan terhadap aturan, serta memperkuat budaya integritas di lingkungan kerja (Soeharto & Pranoto, 2020). Jenis sanksi dapat berupa sanksi administratif, hukum, atau sanksi sosial, tergantung pada beratnya pelanggaran yang dilakukan.

4. Pemantauan

Pemantauan secara rutin atas sistem *AntiFraud* penting dilakukan untuk menilai efektivitas program yang diterapkan dan untuk melakukan perbaikan berkelanjutan. menunjukkan bahwa pemantauan yang sistematis dapat membantu organisasi mengidentifikasi kelemahan dalam sistem pengendalian internal dan menyarankan langkah perbaikan yang diperlukan.

5. Evaluasi

Evaluasi terhadap program *AntiFraud* di Indonesia mengungkapkan bahwa, meskipun ada perbaikan dan langkah-langkah preventif, tingkat korupsi masih cukup tinggi. Hal ini tercermin dari skor rendah Indonesia dalam Indeks Persepsi Korupsi (CPI) (Soeharto & Pranoto, 2020) Evaluasi ini menunjukkan bahwa meskipun teknologi telah digunakan untuk mengurangi *Fraud*, masih ada tantangan dalam mengubah budaya kerja dan sistem yang mendukung akuntabilitas

6. Tindak Lanjut

Tindak lanjut atas hasil evaluasi diperlukan untuk memastikan bahwa setiap kelemahan yang ditemukan segera ditangani dan tidak berulang di masa mendatang. strategi *AntiFraud* yang efektif harus didasarkan pada kebijakan integritas dan tidak ada toleransi terhadap *Fraud*.

2.2.4 Tinjauan Umum Kebijakan Inspektorat

Kebijakan inspektorat terkait pembentukan tim *AntiFraud* menunjukkan adanya peningkatan perhatian terhadap upaya pencegahan dan pengendalian *Fraud* di lingkungan pemerintah dari Peraturan walikota No. 4 Tahun 2024 (Pemerintah Kota Yogyakarta, 2024) Pembentukan tim *AntiFraud* di inspektorat bertujuan untuk mengawasi, mendeteksi, dan menindaklanjuti dugaan kasus penyimpangan yang terjadi di organisasi publik. Tim ini dilengkapi dengan wewenang khusus dan didukung oleh regulasi yang memadai agar dapat bekerja secara efektif dalam melindungi integritas keuangan dan operasional pemerintah. Kebijakan ini menunjukkan komitmen pemerintah dalam menghadirkan sistem pengawasan internal yang lebih ketat dan fokus pada pencegahan *Fraud*.

Pengembangan kebijakan ini juga menitikberatkan pada perlunya pelatihan khusus bagi anggota tim *AntiFraud* agar mereka memiliki kemampuan analitis dan keterampilan audit forensik. menggarisbawahi pentingnya pelatihan berkelanjutan untuk tim *AntiFraud* agar mereka dapat memahami berbagai modus operasi *Fraud* yang kompleks dan mampu menggunakan teknologi dalam mendeteksi pola kecurangan. Dengan penguatan kapabilitas ini, tim *AntiFraud* diharapkan dapat bekerja lebih proaktif dalam mengidentifikasi potensi *Fraud* serta memberikan rekomendasi perbaikan untuk mengurangi risiko di masa mendatang.

Kebijakan terkait tim *AntiFraud* juga mencakup langkah-langkah pemantauan dan evaluasi agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai standar. Menurut hasil penelitian oleh (Todorović et al., 2020), inspektorat perlu melakukan evaluasi rutin atas kinerja tim *AntiFraud* untuk memastikan efektivitas strategi yang diterapkan

dan menyesuaikan kebijakan dengan perkembangan kebutuhan pengawasan. Evaluasi yang berkelanjutan ini memungkinkan inspektorat untuk mengidentifikasi kelemahan dalam sistem dan memperbaiki prosedur agar tim *AntiFraud* dapat memberikan kontribusi maksimal dalam menjaga transparansi dan akuntabilitas di sektor publik.

2.2.5 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya penting bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas, kompetensi, dan produktivitas pegawai agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Pengembangan SDM di organisasi sektor publik mencakup pelatihan, peningkatan motivasi, serta pengembangan keterampilan khusus yang dibutuhkan untuk menjaga kualitas pelayanan (Giauque et al., 2013). Pengembangan ini tidak hanya menambah pengetahuan teknis tetapi juga meningkatkan keterampilan dalam pengambilan keputusan, kepemimpinan, dan komunikasi yang diperlukan dalam menghadapi berbagai tantangan operasional.

Selain peningkatan keterampilan teknis, pengembangan SDM juga berfokus pada pembentukan etika profesional dan nilai-nilai kerja. (Wook et al., 2023) menyebutkan bahwa pentingnya membangun budaya kerja yang berintegritas di kalangan pegawai agar mereka dapat bekerja dengan sikap yang mendukung transparansi dan akuntabilitas. Dengan memperkuat nilai-nilai integritas melalui program pengembangan SDM, organisasi dapat mencegah terjadinya tindakan tidak etis dan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah. Pembentukan etika kerja ini merupakan langkah preventif untuk menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif dan terbebas dari risiko *Fraud* atau penyalahgunaan wewenang.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian "*Peranan Strategi AntiFraud dan Audit Kepatuhan dalam mencegah Fraud Pada Inspektorat Kabupaten Ciamis*" yang dilakukan oleh (Rozak & Gayah, 2017) melihat strategi *AntiFraud* di Inspektorat Kabupaten Ciamis. Penelitian ini berfokus pada bagaimana audit kepatuhan dan strategi *AntiFraud* berfungsi untuk mencegah *Fraud*. Metode deskriptif dan pendekatan wawancara digunakan dalam penelitian ini untuk memeriksa penerapan strategi *AntiFraud* dan mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Hasil menunjukkan bahwa strategi *AntiFraud* yang diterapkan sudah sesuai dengan Prosedur Operasi Standar (SOP), tetapi hanya mampu meminimalkan risiko *Fraud*, belum sepenuhnya menghilangkan *Fraud*. Menurut Keputusan Bupati, SPIP mengatur audit kepatuhan di Inspektorat Ciamis dalam upaya meningkatkan kepatuhan dan akuntabilitas. Meskipun demikian, konflik kepentingan dan kekurangan sumber daya manusia tetap menjadi kendala utama. Kebijakan saat ini harus diperiksa secara teratur untuk memastikan pengawasan efektif.

Penelitian "*Evaluasi Penerapan Strategi AntiFraud dalam mengelola Risiko Kecurangan PT X*" yang dilakukan (Ibrahim, 2019) bertujuan untuk mengidentifikasi strategi anti*Fraud* yang telah diterapkan serta mengevaluasi sejauh mana strategi tersebut mampu menciptakan budaya kerja yang bebas dari kecurangan dan juga menganalisis kesenjangan antara strategi anti*Fraud* yang diterapkan oleh PT X dan kerangka COSO *Fraud* Risk Management Guide. *Fraud*

ini mendorong PT X untuk mengambil langkah proaktif dalam pengelolaan risiko kecurangan dengan menerapkan strategi anti*Fraud* yang diharapkan sesuai dengan pedoman COSO. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus pada PT X. Data yang dianalisis merupakan data primer yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam, observasi pasif, dan studi terhadap dokumen-dokumen internal perusahaan seperti struktur organisasi dan prosedur operasional standar (SOP). Dari hasil analisis, PT X hanya berhasil menerapkan 3 dari 5 prinsip COSO *Fraud* Risk Management, yaitu Tata Kelola Anti*Fraud*, Aktivitas Pengendalian *Fraud*, dan Aktivitas Investigasi serta Tindakan Perbaikan. Pada sisi tata kelola anti*Fraud*, PT X telah mengadopsi beberapa langkah, seperti menjadikan integritas sebagai budaya utama perusahaan. Namun, perusahaan belum menerapkan secara penuh Prinsip 2 (Penilaian Risiko *Fraud*) dan Prinsip 5 (Pemantauan Aktivitas *Fraud*) yang ada pada kerangka COSO.

Penelitian "Kajian Optimalisasi Peran Auditor Internal Dalam Penerapan Sistem *AntiFraud* (Studi Kasus Bank Sleman)" oleh (Miharjo, 2018) menyatakan bahwa auditor internal Bank Sleman menjalankan strategi *AntiFraud* dengan baik. Salah satu prioritas utama auditor internal Bank Sleman adalah memastikan bahwa operasi perusahaan sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku. Pilar pencegahan dan deteksi *Fraud* Bank Sleman juga telah berjalan dengan baik, tetapi Bank Sleman masih perlu meningkatkan kinerja penerapan strategi *AntiFraud*nya untuk lebih efektif mengurangi *Fraud*. Bank Sleman menyadari kekurangan sumber daya manusia, tetapi berusaha memperbaikinya dengan bekerja sama dengan unit kerja lain.

Penelitian "Implementasi Kebijakan Pencegahan *Fraud* Dalam Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan di Rumah Sakit Nasional Diponoegoro Jawa tengah" oleh (Sari et al., 2022) bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan pencegahan *Fraud* di Rumah Sakit Nasional Diponegoro. Fokus penelitian ini dengan mengevaluasi kinerja tim pencegahan *Fraud* dalam melaksanakan tugas sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 16 Tahun 2019. Diharapkan tim dapat melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencegah terjadinya *Fraud* dalam program jaminan kesehatan. Rumah sakit ini telah membentuk tim pencegahan *Fraud*. Namun, tim belum melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan yang ada. Implementasi kebijakan ini mencakup deteksi dini *Fraud*, sosialisasi kebijakan, peningkatan kompetensi tim, serta monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan pencegahan *Fraud*. Kendala dalam implementasi kebijakan ini antara lain kurangnya koordinasi tim, belum adanya SOP dan standar kebijakan, serta pembagian tugas yang belum jelas. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam terhadap 12 informan yang terdiri dari anggota tim pencegahan *Fraud*, dokter, petugas klaim, bagian keuangan, dan pimpinan. Data dianalisis menggunakan teknik content analysis untuk memahami pelaksanaan dan tantangan dalam penerapan kebijakan pencegahan *Fraud* di rumah sakit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pencegahan *Fraud* di Rumah Sakit Nasional Diponegoro belum berjalan optimal. Temuan dari penelitian ini yaitu seperti Belum dilaksanakannya deteksi dini, sosialisasi kebijakan dan regulasi, tata Kelola organisasi dan klinis, peningkatan kompetensi tim, monitoring dan evaluasi, serta pelaporan hasil pencegahan *Fraud*.

Meskipun berbagai penelitian tersebut memberikan gambaran penting mengenai strategi dan tantangan dalam pencegahan *Fraud*, terdapat gap yang signifikan khususnya pada pengembangan strategi SDM Tim *AntiFraud* di tingkat pemerintahan daerah, terutama di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta. Sebagian besar studi lebih menitikberatkan pada aspek teknis atau kompetensi auditor di tingkat nasional atau sektor swasta, sementara kajian yang mengintegrasikan pendekatan strategis dan holistik dalam pengembangan SDM Tim *AntiFraud* di pemerintahan daerah masih sangat terbatas. Selain itu, potensi risiko *Fraud* dan efektivitas pengawasan internal di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta belum banyak dibahas secara akademis. Oleh karena itu, penelitian ini menarik untuk dilakukan karena dapat mengisi kekosongan tersebut dengan memberikan analisis mendalam tentang strategi pengembangan SDM, kendala yang dihadapi, serta rekomendasi perbaikan yang spesifik bagi Tim *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta. Dengan fokus yang komprehensif ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan efektivitas pengawasan internal dan integritas tata kelola pemerintahan daerah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pengenalan Bab

Pada bab ini, peneliti secara terperinci menjelaskan metode yang diterapkan dalam penelitian yang berjudul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta". Uraian dalam bab ini dirancang sebagai landasan untuk melaksanakan penelitian yang bertujuan menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Pembahasan yang disampaikan meliputi beberapa aspek penting, yaitu jenis penelitian yang digunakan, instrumen penelitian yang dipilih, fokus penelitian yang ditetapkan, sistematika penelitian yang diterapkan, sumber dan metode pengumpulan data yang digunakan, objek yang menjadi subjek penelitian, teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data, serta teknik yang diaplikasikan untuk menguji keabsahan data yang diperoleh.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kualitatif yang bertujuan memperoleh pemahaman mendalam terhadap fenomena yang dialami oleh subjek penelitian melalui deskripsi naratif yang disesuaikan dengan konteks alami. Penelitian ini menggunakan metode yang bersifat alamiah untuk menggambarkan data dalam bentuk kata-kata, sesuai dengan penjelasan Moleong (2014) yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif memahami fenomena secara holistik dengan deskripsi kata dan bahasa dalam konteks khusus yang alamiah.

Pendekatan yang digunakan adalah studi kasus, yaitu salah satu bentuk pendekatan dalam penelitian kualitatif yang memungkinkan peneliti mengeksplorasi masalah dalam kehidupan nyata secara komprehensif. Studi kasus memungkinkan penggalian data yang mendalam dan rinci melalui wawancara dengan pihak-pihak yang bersangkutan untuk memperoleh informasi kontekstual, sebagaimana dijelaskan oleh (Creswell et al., 2017). Studi kasus dipilih karena memberikan pendalaman dan detail yang diperlukan untuk memahami fenomena secara menyeluruh dari sejumlah kecil kasus yang kaya informasi.

Pemilihan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus dilakukan karena peneliti ingin memahami secara mendalam praktik serta tantangan dalam pengembangan kompetensi SDM Tim Anti-Fraud di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta sebagai lembaga APIP. Selain itu, pendekatan kualitatif juga memungkinkan peneliti untuk melakukan interaksi yang lebih intensif dengan narasumber, menurut (Creswell et al, 2017) narasumber membantu mengungkapkan aspek-aspek mendalam terkait strategi pengembangan SDM Tim *AntiFraud*. Hasil yang diperoleh tidak hanya mencakup data faktual, tetapi juga mencakup konteks sosial dan budaya yang mendasari penerapan strategi tersebut. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman komprehensif mengenai strategi pengembangan SDM yang efektif dalam mengoptimalkan peran Tim *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta

3.3 Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian kualitatif yaitu peneliti itu sendiri, karena peneliti memiliki peran secara langsung dalam proses pengumpulan, pengelolaan, serta analisis data. Moleong (2014), peneliti merupakan instrumen kunci penelitian

kualitatif, yang mengharuskan peneliti berinteraksi secara langsung dengan subjek penelitian yang bertujuan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Sebagai Instrumen utama, peneliti diharuskan memiliki sensitivitas dan kemampuan analitis untuk menggali informasi yang relevan dari data yang terkumpul.

Dalam penelitian ini, instrumen tambahan yang digunakan adalah alat perekam suara melalui handphone untuk merekam wawancara dengan narasumber. Penggunaan alat perekam ini penting untuk dilakukan agar memastikan bahwa seluruh percakapan terdokumentasi dengan baik dan dapat ditranskripsikan secara akurat, sehingga data yang diperoleh peneliti terjaga keasliannya dan memungkinkan analisis yang mendalam.

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa penggunaan alat perekam dalam wawancara kualitatif sangat efektif untuk mendapatkan informasi detail tanpa mengganggu proses komunikasi antara peneliti dan partisipan. Setelah wawancara selesai, rekaman tersebut kemudian ditranskripsikan agar dapat dianalisis lebih lanjut. Transkripsi menjadi salah satu tahapan penting karena, menurut(Creswell et al., 2017), proses transkripsi membantu peneliti mengenali pola dan tema dalam data yang muncul. Dengan transkrip yang tersedia, peneliti dapat memeriksa kembali isi wawancara dan mengurangi risiko kehilangan detail informasi penting. Lalu terdapat aplikasi catatan di handphone yang digunakan untuk mencatat seluruh refleksi, dan merekam pengamatan selama wawancara atau observasi saat penelitian.

Aplikasi catatan dapat meningkatkan efisiensi dalam mendokumentasikan wawancara serta memastikan agar pertanyaan tetap terstruktur sesuai fokus penelitian. Setelah wawancara ditranskripsikan, data dianalisis menggunakan

software NVivo 15. Menurut (Creswell et al., 2017)aplikasi yang memfasilitasi proses *Coding* pada data kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengelompokan data berdasarkan topik yang muncul. Fitur pada NVivo mendukung identifikasi pola dan hubungan dalam data yang akan berguna dalam analisis strategi pengembangan SDM Tim *AntiFraud*.

3.4 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini untuk mengkaji secara mendalam strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada tim *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta. Fokus ini memiliki tujuan untuk memahami langkah-langkah yang diterapkan dalam meningkatkan kompetensi, integritas, dan profesionalisme SDM, sehingga tim *AntiFraud* mampu menjalankan tugasnya secara efektif dalam mengurangi dan mencegah tindakan kecurangan. Menurut Sugiyono (2012) fokus penelitian pada penelitian kualitatif merupakan upaya untuk membatasi area studi sehingga peneliti dapat menggali informasi yang lebih mendalam dalam konteks tertentu. Fokus penelitian ini mencakup beberapa aspek penting yaitu :

1. Bentuk Risiko *Fraud* yang dapat terjadi di Lingkup pemerintahan Kota Yogyakarta terutama Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta.
2. Program Pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2024
3. Relevansi Program pengembangan SDM Tim *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta tahun 2024 dengan Bentuk risiko *Fraud* dengan Mekanisme anti*Fraud* yang sudah dilaksanakan.

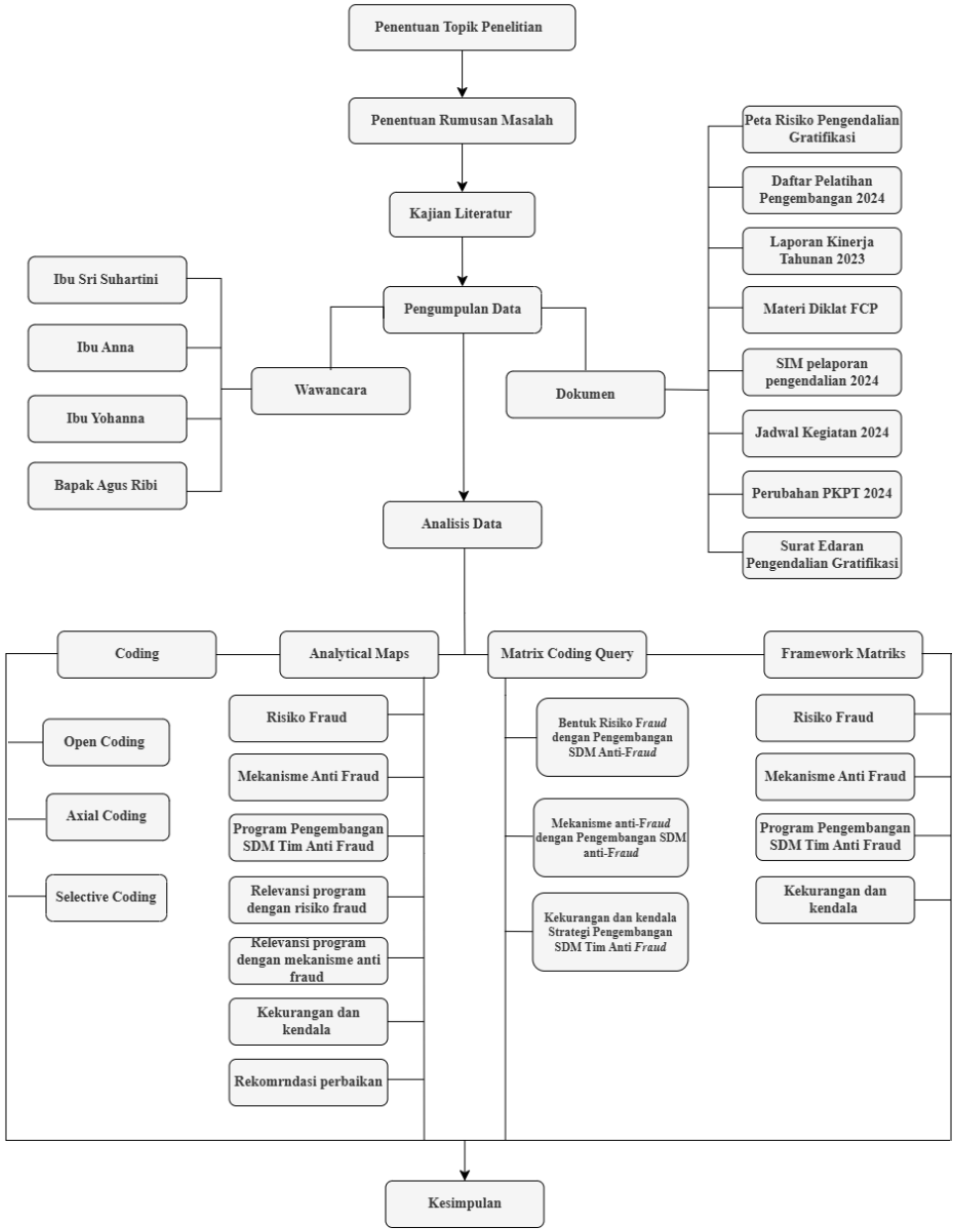
4. Kekurangan dan kendala yang dihadapi oleh Kantor Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta dalam Program pengembangan SDM Tim Anti*Fraud*.
5. Rekomendasi Perbaikan yang dapat dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta untuk menghadapi kendala dalam pelaksanaan program pengembangan SDM Tim *AntiFraud*.

Menurut (Creswell et al., 2017), penting bagi penelitian kualitatif untuk memiliki fokus yang jelas agar dapat mengeksplorasi fenomena secara mendalam dan memperoleh data yang relevan untuk dianalisis. Dengan demikian, fokus penelitian diarahkan pada identifikasi bentuk risiko *Fraud*, strategi pengembangan SDM, metode yang diterapkan, hingga evaluasi terhadap efektivitas pelatihan tersebut dalam mendukung tugas *AntiFraud*. Dengan fokus yang terarah, diharapkan penelitian mampu memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai upaya yang dilakukan Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta dalam mengembangkan kualitas SDM tim *AntiFraud*.

3.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian kualitatif adalah serangkaian tahapan yang dijalankan dalam sebuah penelitian, dimulai dari tahap awal hingga diperolehnya kesimpulan. Setiap penelitian memiliki sistematika yang berbeda, disesuaikan dengan topik yang diteliti. Berikut adalah sistematika penelitian dalam penelitian ini:

Gambar 3. 1 Sistematika Penelitian



Sumber : Peneliti

3.5.1 Menentukan Topik Penelitian

Langkah awal dalam penelitian ini adalah menentukan topik yang akan menjadi fokus utama. Pemilihan topik yang sesuai dan relevan merupakan tahap

penting karena dapat menentukan arah dan hasil penelitian. Dalam konteks ini, topik yang dipilih berkaitan dengan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada tim *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta. Topik ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis terhadap pengelolaan SDM yang bertugas dalam pencegahan dan pengendalian *Fraud* di institusi pemerintah. Mengingat peran penting tim *AntiFraud* dalam mencegah kerugian negara, penelitian ini akan fokus pada bagaimana strategi pengembangan SDM dapat meningkatkan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas tersebut.

Penentuan topik yang relevan ini juga didukung oleh literatur yang menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang tepat sangat krusial dalam mendukung kegiatan pengawasan dan pengendalian risiko. Sebagai contoh, (Bracci et al., 2022) dalam penelitiannya menunjukkan pentingnya sistem informasi dan kinerja SDM dalam membantu manajemen risiko di sektor publik. Dengan mengambil topik ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai cara-cara efektif dalam pengembangan kapasitas SDM *AntiFraud* yang berorientasi pada pengendalian risiko *Fraud* di instansi pemerintahan.

3.5.2 Menentukan Rumusan Masalah

Langkah berikutnya adalah menentukan rumusan masalah, yaitu penyusunan pertanyaan-pertanyaan utama yang akan menjadi dasar dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017), rumusan masalah adalah pertanyaan yang jawabannya dicari melalui pengumpulan data dan penelitian yang dilakukan secara sistematis. Rumusan masalah ini berfungsi sebagai panduan utama dalam penelitian sehingga peneliti dapat fokus pada tujuan yang ingin dicapai dan menghasilkan

kesimpulan yang relevan (Sugiyono, 2012). Rumusan masalah yang baik harus mampu menggambarkan fokus penelitian secara spesifik sehingga penelitian dapat dilakukan dengan lebih terarah. Pada penelitian ini, rumusan masalah yang diajukan akan berkisar pada bagaimana strategi pengembangan SDM di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta dapat membantu tim *AntiFraud* dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas mereka dalam mencegah dan menanggulangi kasus *Fraud*. Rumusan masalah ini penting untuk menentukan aspek-aspek spesifik yang akan diteliti dan dieksplorasi lebih lanjut.

Menyusun rumusan masalah yang tepat juga dapat memfasilitasi proses analisis dan penyusunan kesimpulan. Pentingnya framing atau pembingkaian masalah dalam evaluasi perubahan organisasi, terutama di sektor publik. Framing yang baik dapat membantu organisasi untuk lebih memahami perubahan yang diperlukan dan mengidentifikasi strategi yang tepat untuk mencapainya. Dalam konteks penelitian ini, rumusan masalah yang terfokus pada pengembangan SDM *AntiFraud* diharapkan dapat memberikan dasar yang kuat dalam analisis strategi pengembangan dan peningkatan kinerja tim *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta.

3.5.3 Kajian Literatur

Tahap kajian literatur merupakan proses penting dalam penelitian yang melibatkan pengumpulan dan penelaahan berbagai studi terdahulu, regulasi, serta teori-teori yang relevan dengan topik yang diteliti. Tujuan utama dari kajian literatur adalah membangun kerangka teoretis yang menjadi landasan analisis data dalam penelitian. Dengan melakukan kajian literatur, peneliti dapat memahami

konsep-konsep dasar, pendekatan, serta temuan-temuan yang telah ada sebelumnya, sehingga penelitian yang dilakukan dapat berakar pada pemahaman ilmiah yang kuat dan terarah. Pada penelitian ini, kajian literatur akan mencakup teori-teori terkait pengembangan sumber daya manusia (SDM), manajemen risiko, dan strategi pencegahan *Fraud*, yang semuanya berperan penting dalam membentuk fondasi konseptual penelitian.

Selain itu, kajian literatur juga berfungsi untuk mengidentifikasi celah atau kekurangan dalam penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan peluang untuk pengembangan studi lebih lanjut. Dengan menelaah literatur yang ada, peneliti dapat mengetahui apa yang sudah dan belum ditangani secara memadai, sehingga penelitian ini dapat memberikan kontribusi baru dan relevan. Kajian literatur juga membantu dalam memilih metodologi yang tepat dan memperkuat argumen penelitian dengan dukungan teori dan regulasi yang berlaku. Secara keseluruhan, kajian literatur berperan sebagai pemandu yang mengarahkan penelitian agar tidak hanya mengulang hal yang sudah ada, tetapi juga mampu menghasilkan temuan yang inovatif dan bermanfaat (Pubrica, 2024).

3.5.4 Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data merupakan bagian yang sangat penting dalam proses penelitian karena bertujuan memperoleh gambaran nyata mengenai situasi aktual di lapangan. Melalui tahap ini, peneliti dapat mengumpulkan data yang relevan dan faktual guna mendukung analisis terhadap permasalahan yang diangkat. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan pendekatan kualitatif, di mana peneliti menggunakan teknik seperti wawancara mendalam,

observasi langsung, serta penelaahan dokumen-dokumen terkait. Pendekatan kualitatif dipilih agar peneliti dapat memahami secara komprehensif bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) diimplementasikan dalam tim *AntiFraud* Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta, serta untuk menangkap dinamika, pengalaman, dan tantangan yang dihadapi oleh para pelaksana di lapangan. Melalui interaksi langsung dengan narasumber dan pengamatan terhadap proses kerja, peneliti dapat memperoleh data yang lebih mendalam dan kontekstual.

Penggunaan metode kualitatif dalam pengumpulan data memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi lebih jauh aspek-aspek yang tidak dapat dijangkau oleh metode kuantitatif, seperti persepsi, motivasi, serta hambatan yang dihadapi oleh anggota tim *AntiFraud* dalam pengembangan SDM. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan tidak hanya menggambarkan prosedur formal, tetapi juga mengungkap realitas sosial dan budaya organisasi yang memengaruhi efektivitas strategi pengembangan SDM. Menurut (Creswell et al., 2017), metode kualitatif sangat sesuai untuk memahami fenomena yang kompleks dan kontekstual, terutama ketika peneliti ingin menangkap makna subjektif dan pengalaman individu dalam organisasi. Selain itu, Sugiyono (2017) menegaskan bahwa data kualitatif yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya dan mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti, sehingga analisis yang dihasilkan menjadi lebih valid dan relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2012).

3.5.5 Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui pendekatan kualitatif yang terdiri dari beberapa tahapan, termasuk *Coding*, pembuatan analytical maps, matrix *Coding* query, dan framework matriks. Proses analisis ini dilakukan untuk mengorganisir data yang sudah dikumpulkan agar bisa diolah menjadi informasi yang bermakna.

3.5.5.1 *Coding*

Proses *Coding* dalam penelitian kualitatif merupakan tahapan penting yang dilakukan dengan cara memberikan label atau kode pada data mentah, seperti hasil wawancara atau observasi, untuk mengidentifikasi tema, kategori, dan pola yang muncul. Melalui *Coding*, data yang awalnya bersifat tidak terstruktur dapat diorganisasi secara sistematis, sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data secara lebih mendalam. *Coding* tidak hanya membantu dalam menyusun dan mengelompokkan data berdasarkan kemiripan atau keterkaitan, tetapi juga memungkinkan peneliti untuk menelusuri hubungan antar tema yang relevan dengan tujuan penelitian. Dengan demikian, proses ini berperan penting dalam menghasilkan temuan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Tahapan pembuatan *Coding* sebagai berikut :

1. Open *Coding*

Tahap permulaan dalam *Coding* ini dilakukan dengan cara mengkategorikan informasi-informasi yang telah terkumpul. Pada tahap ini, peneliti menyusun beberapa kelompok codes berdasarkan temuan dari hasil wawancara yang

kemudian disusun secara sistematis mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan dalam penelitian.

2. Axial *Coding*

Langkah berikutnya adalah menyeleksi salah satu kategori dari pengelompokan yang telah terbentuk dan mengintegrasikannya ke dalam kerangka teoretis yang relevan. Pada tahap ini, peneliti mengklasifikasikan data hasil open *Coding* ke dalam kategori-kategori codes yang sudah ditetapkan pada proses sebelumnya.

3. Selective *Coding*

Tahap selanjutnya adalah menyusun suatu uraian yang menghubungkan keterkaitan di antara berbagai kategori yang telah teridentifikasi. Pada fase ini, peneliti melakukan penggambaran secara sistematis mengenai bagaimana hubungan dan keterkaitan antara kelompok-kelompok data yang sudah dikategorikan pada tahapan sebelumnya.

Selain itu, *Coding* yang dilakukan secara sistematis dapat memperkuat validitas data kualitatif karena membantu peneliti mengidentifikasi tema utama yang berkaitan langsung dengan fokus penelitian. Proses ini juga memfasilitasi analisis lanjutan, seperti pembuatan matriks, pemetaan analitik, hingga interpretasi hasil penelitian. Menurut (Saldana, 2021) *Coding* adalah proses reflektif yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga analitis, karena peneliti harus memahami konteks dan makna di balik setiap data yang dikodekan. Dengan demikian, *Coding* menjadi fondasi utama dalam analisis data kualitatif yang bertujuan untuk menghasilkan

pemahaman yang komprehensif dan mendalam tentang fenomena yang diteliti (Saldana, 2021).

3.5.5.2 Analitycal Maps

Analytical maps adalah teknik visualisasi data yang digunakan untuk memetakan dan menggambarkan hubungan antar tema atau kategori yang ditemukan dalam data kualitatif. Peta analisis ini berfungsi sebagai alat bantu bagi peneliti untuk memahami keterkaitan dan interaksi antara berbagai tema yang muncul, sehingga memudahkan identifikasi pola dan hubungan yang mungkin tidak langsung terlihat pada tahap awal pengumpulan data. Dengan menggunakan analytical maps, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih holistik dan terstruktur mengenai fenomena yang diteliti, memungkinkan interpretasi data yang lebih mendalam dan komprehensif. Analytical Maps dalam penelitian ini terdapat 7 yaitu:

1. Bentuk Risiko *Fraud* yang terdapat di lingkup pemerintahan terutama Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta.
2. Mekanisme Anti*Fraud* yang terdapat di Inspektorat Kota Yogyakata.
3. Program Pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada tahun 2024.
4. Relevansi Program pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* dengan bentuk Risiko *Fraud* yang ada di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta.
5. Relevansi Program pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* dengan Mekanisme Anti*Fraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta.

6. Kekurangan dan kendala program pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta tahun 2024.
7. Rekomendasi perbaikan yang dapat dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta dalam menghadapi kendala untuk program pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta.

Selain itu, analytical maps membantu memperjelas struktur dan dinamika data dengan menvisualisasikan hubungan antar elemen secara grafis. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menguji asumsi, mengembangkan teori, dan mengorganisasi informasi kompleks secara sistematis. Menurut (Jenny Brightman, 2003), peta analisis merupakan salah satu metode pemetaan data kualitatif yang efektif untuk mengorganisir ide dan memperjelas hubungan konseptual dalam penelitian kualitatif. Dengan demikian, penggunaan analytical maps tidak hanya memperkaya proses analisis, tetapi juga meningkatkan kualitas dan validitas temuan penelitian dengan cara yang lebih visual dan intuitif.

3.5.5.3 Matrix *Coding* Query

Matrix *Coding* query merupakan sebuah teknik analisis data kualitatif yang digunakan untuk mengeksplorasi dan memetakan hubungan antar kategori atau tema dalam data penelitian dengan tampilan berbentuk matriks. Melalui teknik ini, peneliti dapat secara sistematis menelaah interaksi antara berbagai kode atau tema yang telah diidentifikasi selama proses *Coding*, sehingga memungkinkan analisis yang lebih mendalam mengenai pola dan keterkaitan antar tema. Matrix *Coding* query membantu peneliti dalam mengidentifikasi pola hubungan yang mungkin tersembunyi pada data kualitatif, serta memberikan gambaran yang lebih terstruktur

dan terorganisasi mengenai hasil temuan penelitian. Dengan demikian, teknik ini sangat bermanfaat untuk mendukung interpretasi data yang komprehensif dan menghasilkan analisis yang lebih kaya(Zamawe, 2015). Dalam penelitian ini terdapat 3 Matrix *Coding* yaitu:

1. Relevansi Program pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* tahun 2024 dengan bentuk Risiko *Fraud* yang ada di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta.
2. Relevansi Program pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* tahun 2024 dengan Mekanisme Anti*Fraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta.
3. Kekurangan dan kendala program pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta tahun 2024.

Menurut Bazeley dan Jackson (2019), matrix *Coding* query memungkinkan peneliti untuk menguji dan membandingkan kemunculan tema atau kategori tertentu pada berbagai kelompok data, sehingga pola hubungan antar tema dapat terlihat secara jelas dalam bentuk tabel atau matriks. Fitur ini sangat berguna dalam penelitian kualitatif berbasis perangkat lunak seperti NVivo , karena dapat memperlihatkan secara visual bagaimana tema-tema utama saling berinteraksi, serta membantu peneliti dalam menelusuri hubungan yang kompleks di antara data. Dengan penggunaan matrix *Coding* query, analisis data menjadi lebih sistematis, transparan, dan mudah untuk dikomunikasikan kepada pembaca atau pihak terkait (Bazeley, P., & Jackson, 2019).

3.5.5.4 Framework Matriks

Framework matriks merupakan teknik yang digunakan untuk menyusun hasil temuan penelitian dalam bentuk tabel matriks yang terorganisir secara sistematis. Teknik ini memudahkan peneliti dalam mengelola dan menginterpretasikan data dengan menyajikan ringkasan temuan utama secara jelas dan terstruktur. Dengan menggunakan framework matriks, proses analisis data menjadi lebih terarah karena setiap aspek penting dari temuan dapat dipetakan dan dibandingkan secara langsung, sehingga mempermudah penyusunan kesimpulan akhir yang akurat dan komprehensif. Penggunaan framework matriks sebagai alat bantu dalam penelitian kualitatif membantu merangkum dan menyajikan data secara rapi, sehingga memudahkan pembaca dalam memahami hasil penelitian secara menyeluruh (Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, 2019).

Menurut Miles, Huberman, dan Saldana (2019), framework matriks adalah salah satu metode efektif dalam analisis data kualitatif yang memungkinkan peneliti untuk mengorganisasi data secara visual dan sistematis. Matriks ini membantu dalam mengidentifikasi pola, hubungan, dan kategori penting dalam data, sehingga mendukung proses interpretasi dan pengambilan keputusan berdasarkan temuan penelitian. Dengan demikian, framework matriks tidak hanya memperjelas hasil analisis, tetapi juga meningkatkan validitas dan kredibilitas penelitian kualitatif.

3.5.6 Kesimpulan

Tahapan akhir dari penelitian ini yaitu Kesimpulan yang mana berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti akan disimpulkan. Tentunya

Kesimpulan ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah peneliti dan untuk memaparkan hasil akhir dari seluruh pembahasan yang dilakukan oleh peneliti.

3.6 Sumber dan Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif ini data diperoleh berupa informasi baik tulis maupun lisan, serta gambar atau foto, yang membantu yang menyelesaikan masalah peneilitian. Sumber data yang digunakan juga diperoleh dari data primer maupun sekunder.

1. Sumber data primer

Yang mana menurut (Creswell et al., 2017) data primer diperoleh memalui wawancara mendalam kepada narasumber bertujuan mendapatkan informasi detail yang lebih akurat. Data primer yang dikumpulkan melalui wawancara yang lebih mendalam dengan narasumber yang terlibat dalam pengelolaan dan pengembangan SDM tim *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta, Narasumber yang dipilih mencakup :

Tabel 3. 1 Narasumber Wawancara

No	Nama	Gender	Jabatan
1	Ibu Sri Suhartini, A.Md.	Perempuan	Kepala Subbag Umum dan Kepegawaian
2	Ibu Anna Krismanawati, S.E.	Perempuan	Inspektur Pembantu Bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset

3	Ibu Yohanna Purnomo Sari, S.T., M.Eng.	Perempuan	Inspektur Pembantu Bidang Pembangunan Sarana dan Prasarana
4	Bapak Vincentius Agus Ribiyanto, S.T.	Laki-laki	Auditor Ahli Muda Bidang Pembangunan Sarana dan Prasarana

Sumber : Peneliti

2. Sumber data sekunder

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa data sekunder dapat melengkapi dan memperkuat data primer sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai subjek penelitian (Sugiyono, 2012). Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen yang relevan, termasuk :

1. Peta Risiko Pengedalian Gratifikasi
2. Daftar Pelatihan Pengembangan Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta 2024
3. Laporan Kinerja Tahunan Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta 2023
4. Materi Diklat *Fraud* Control Plan 2024
5. SIM Pelaporan Pengendalian Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta 2024
6. Jadwal Kegiatan Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta 2024
7. Perubahan PKPT Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta 2024
8. Surat Edaran Pengendalian Gratifikasi Kota Yogyakarta

3.7 Objek Penelitian

Objek Penelitian ini berlokasi di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta. Alasan memilih Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta yang merupakan salah satu Lembaga pemerintah dan juga Aparat Pengawas Intern pemerintah yang berperan dalam pengcegahan Tindakan *Fraud* di lingkungan pemerintahan. Objek penelitian dalam studi ini adalah strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) tim *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta. Fokus penelitian ini didasarkan pada relevansi isu kecurangan di sektor publik, di mana pengembangan tim *AntiFraud* menjadi penting untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pemerintahan. Pemilihan objek penelitian ini juga mempertimbangkan konteks lokal yang unik, di mana setiap daerah memiliki tantangan berbeda dalam pengawasan dan pengelolaan, sehingga memberikan perspektif yang relevan terhadap praktik *AntiFraud* di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik mengenai strategi pengembangan SDM yang efektif, serta rekomendasi bagi lembaga pemerintah untuk meningkatkan kinerja tim *AntiFraud* di masa depan.

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan wawancara dengan narasumber dan menggunakan informasi dokumen-dokumen yang dapat mendukung terakait Strategi Pengembangan SDM Tim *AntiFraud* Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta. Informasi Tambahan dikumpulkan baik *soft file* maupun *hard file* yang didapatkan. Berikut teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti :

1. Untuk memenuhi data terkait gambaran permasalahan *Fraud*, dampak, kendala, dan evaluasi program yang dilakukan Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta berkaitan dengan Strategi Pengembangan SDM Tim *AntiFraud* dengan wawancara kepada narasumber yang terkait dan bertanggungjawab atas penerapan strategi pengembangan itu sendiri.
2. Untuk menghindari data subjektif, peneliti melakukan wawancara dengan orang-orang yang terlibat dalam proses penerapan strategi *AntiFraud* dan peningkatan kualitas sumber daya manusia Tim *AntiFraud*.
3. Untuk data pendukung dan menguatkan hasil wawancara, peneliti menggunakan data sekunder yaitu dokumen-dokumen berkaitan dengan perepapan strategi pengembangan SDM Tim *AntiFraud*.

3.9 Teknik Pengujian Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif ini, teknik pengujian keabsahan data sangat penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan dapat dipercaya. Menurut Moleong (2014), salah satu Teknik yang umum digunakan yaitu Triangulasi. Triangulasi merupakan metode pengujian keabsahan data dengan menggunakan lebih dari satu sumber, Teknik, atau sudut pandang untuk memvalidasi suatu temuan penelitian (Moleong, 2014). Triangulasi membantu penelitian ini agar dapat memastikan bahwa data yang diperoleh konsisten dan dapat dipercaya. Teknik triangulasi yang diterapkan pada penelitian ini meliputi:

1. Tringulasi Sumber

Triangulasi sumber merupakan teknik pengujian keabsahan data yang melibatkan berbagai sumber data yang diperoleh dari sumber satu sumber ke sumber yang lain untuk memastikan konsistensi dan validitasnya. Menurut Moleong (2014), tujuan dari triangulasi sumber yaitu untuk mengurangi bias dari suatu subjektivitas dan memberikan pandangan yang lebih komprehensif terhadap fenomena yang terjadi berkaitan dengan Strategi pengembangan SDM Tim *AntiFraud* yang diterapkan oleh Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta(Moleong, 2014).

2. Tringulasi Teknik

Triangulasi Teknik merupakan pengujian keabsahan data menggunakan lebih dari satu Teknik pengumpulan data kepada sumber data yang sama. Pada penelitian ini melibatkan kombinasi antara wawancara, observasi, dan analisis dokumen pada sumber yang sama. Moleong (2014) menyatakan dengan menggunakan berbagai pengumpulan data, peneliti dapat menguji apakah hasil yang diperoleh dari satu Teknik sejalan dengan hasil Teknik lainnya, yang tentunya untuk memperkuat validitas data yang diperoleh peneliti (Moleong, 2014). Peneliti Juga memanfaatkan software NVivo 15 sebagai alat bantu dalam menguji keabsahan data selain Teknik triangulasi. Dalam penelitian kualitatif ini, NVivo 15 digunakan untuk dapat mendukung analisis data yang dilakukan karena mampu membantu peneliti mengidentifikasi dan juga menghubungkan berbagai sumber dari hasil *Coding*.

a. Matrix *Coding* Queris

Untuk menemukan kombinasi item (node dan atribut) serta menampilkan hasilnya dalam tabel, peneliti melakukan pertanyaan matriks *Coding*. Table tersebut terdiri dari baris dan coloumn. Semua baris dan coloumn terdiri dari node yang memiliki hubungan satu sama lain. matrix *Coding* query dibuat oleh peneliti yang berkaitan dengan cara penerapan strategi *AntiFraud*, cara mengembangkan SDM Tim *AntiFraud*, perbandingan antara keterampilan yang dibutuhkan dan keterampilan yang dikembangkan dalam pencegahan dan pendeteksian *Fraud*, tantangan yang dihadapi Tim *AntiFraud*, dan upaya yang dapat dilakukan untuk mengembangkan SDM Tim *AntiFraud*

b. Framework Matriks

Setelah melakukan permintaan koneksi matriks, Langkah selanjutnya adalah pembuatan struktur matriks yang menggambarkan apa yang telah dikodekan oleh peneliti pada tahap awal. Struktur matriks memudahkan peneliti untuk membuktikan bahwa tulisan mereka valid berdasarkan data yang ada. Hasil struktur matriks adalah tabel yang terdiri dari kolom sebagai tema dari node atau partisipan wawancara. matriks dibuat oleh peneliti dalam penelitian ini meliputi matriks mekanisme penerapan strategi *AntiFraud*, pengembangan kompetensi, kekurangan dan kendala strategi, serta evaluasi dan rekomendasi.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengenalan Bab

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian. Data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dianalisis secara mendalam untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan. Penjabaran dalam bab ini mencakup paparan data hasil penelitian, analisis temuan, serta pembahasan yang mengaitkan hasil penelitian dengan teori dan literatur terkait.

4.2 Profil Insektorat

Menurut Peraturan Wali Kota Nomor 10 Tahun 2024, yang merupakan perubahan atas Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 36 Tahun 2023 mengenai kedudukan, struktur organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja inspektorat serta badan daerah di Kota Yogyakarta, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta berperan sebagai pengawas dalam pelaksanaan pemerintahan daerah. Inspektorat ini dipimpin oleh seorang Inspektur yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota Yogyakarta melalui Sekretaris Daerah. Tugas utama Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta adalah melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah serta tugas pembantuan oleh perangkat daerah.

4.2.1 Susunan Organisasi Inspektorak Kota Yogyakarta

Struktur organisasi Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta terdiri dari beberapa bagian utama yang saling mendukung dalam menjalankan fungsi pengawasan pemerintahan daerah. Inspektur memimpin keseluruhan Inspektorat dan

bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Di bawah Inspektur, terdapat Sekretaris yang berfungsi untuk mengoordinasikan kegiatan administrasi, mendukung tugas Inspektur, serta mengelola tiga subbagian, yaitu Subbag Umum dan Kepegawaian, Subbag Keuangan, serta Subbag Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan. Subbag Umum dan Kepegawaian bertugas mengurus administrasi umum dan kepegawaian, Subbag Keuangan bertanggung jawab atas pengelolaan anggaran dan keuangan, sedangkan Subbag Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan berfokus pada perencanaan program, evaluasi, dan pelaporan kinerja.

Selain itu, terdapat empat Inspektur Pembantu yang masing-masing memiliki bidang tanggung jawab tertentu. Inspektur Pembantu Bidang Pemerintahan Aparatur dan Investigasi bertugas mengawasi aparatur pemerintahan dan melakukan investigasi terkait pelanggaran atau ketidaksesuaian. Inspektur Pembantu Bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset bertanggung jawab atas pengawasan keuangan dan aset daerah. Inspektur Pembantu Bidang Pembangunan Sarana dan Prasarana fokus pada pengawasan pembangunan sarana dan prasarana pemerintah daerah. Inspektur Pembantu Bidang Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat bertugas mengawasi kebijakan dan program terkait ekonomi serta kesejahteraan masyarakat.

Kelompok Jabatan Fungsional berada di bawah Inspektur Pembantu dan bertanggung jawab dalam memberikan layanan fungsional sesuai dengan keahlian dan keterampilan mereka untuk mendukung pelaksanaan sebagian tugas Inspektorat. Penetapan, pengangkatan, dan penempatan pada jabatan fungsional ini dilakukan berdasarkan kebutuhan dan mengikuti peraturan perundang-undangan

terkait kepegawaian. Secara keseluruhan, setiap bagian dalam struktur organisasi ini bekerja sama untuk memastikan pengawasan, pengelolaan, dan pelaksanaan tugas Inspektorat berjalan secara efektif dan sesuai ketentuan yang berlaku.

4.2.2 Visi dan Misi Inspektorak Yogyakarta

Visi Pemerintah Kota Yogyakarta, yaitu *"Meneguhkan Kota Yogyakarta sebagai Kota Nyaman Huni dan Pusat Pelayanan Jasa yang Berdaya Saing Kuat untuk Keberdayaan Masyarakat dengan Berpijak pada Nilai Keistimewaan"*, menjadi pedoman utama yang dipegang oleh Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pengawas internal. Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta memiliki misi yang selaras dengan misi ke-7 Pemerintah Kota Yogyakarta, yakni *"Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih"*. Misi ini diarahkan untuk mewujudkan sasaran strategis berupa peningkatan kapasitas tata kelola pemerintahan daerah. Dengan fokus pada pengawasan yang akuntabel, Inspektorat berkomitmen mendukung terciptanya pemerintahan yang transparan, efektif, dan efisien demi mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

4.2.3 Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorak Kota Yogyakarta

Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta, sesuai dengan Peraturan Walikota Yogyakarta No. 96 Tahun 2020, adalah sebagai berikut:

4.2.3.1 Tugas Pokok Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta

Inspektorat mempunyai tugas membantu Walikota, membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh Perangkat Daerah.

4.2.3.2 Fungsi Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta

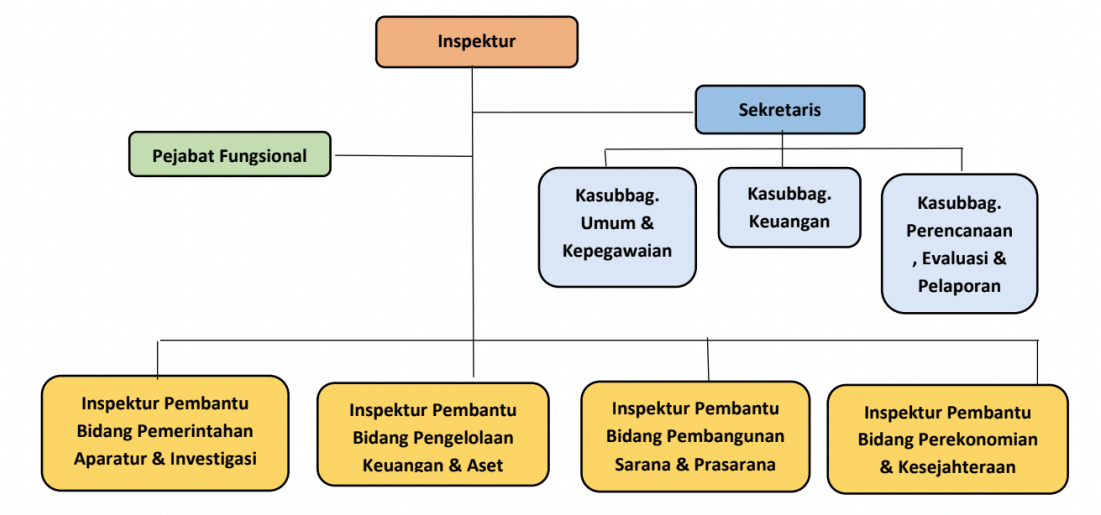
1. Pengoordinasian perencanaan program dan kegiatan penyelenggaraan pembinaan dan pengawasan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh Perangkat Daerah;
2. Pengoordinasian dan perumusan kebijakan teknis bidang pembinaan dan pengawasan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah;
3. Pengoordinasian tugas dan fungsi unsur organisasi Inspektorat;
4. Penyelenggaraan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
5. Penyelengaraan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Walikota;
6. Penyelenggaraan penyusunan laporan hasil pengawasan;
7. Pengoordinasian pengawasan penyelenggaraan sebagian urusan keistimewaan;
8. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan kesekretariatan Inspektorat;
9. Pembinaan dan pengoordinasian penyelenggaraan tugas dan fungsi kelompok jabatan fungsional pada Inspektorat;
10. Pengoordinasian pelaksanaan reformasi birokrasi, system pengendalian internal pemerintah, zona integritas, ketatalaksanaan dan budaya pemerintahan Inspektorat;
11. Pengoordinasian penyelenggaraan kearsipan dan perpustakaan Inspektorat;
12. Pengoordinasian pengelolaan data dan informasi Inspektorat;
13. Pengoordinasian tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan;
14. Pengoordinasian pelaksanaan pemantauan, pengendalian, dan evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas Inspektorat; dan

15. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugas Inspektorat.

4.2.4 Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta

Menurut Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2024 berikut merupakan struktur organisasi Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta :

Gambar 4. 1 Sturktur Organisasi Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta



Sumber : Website Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta

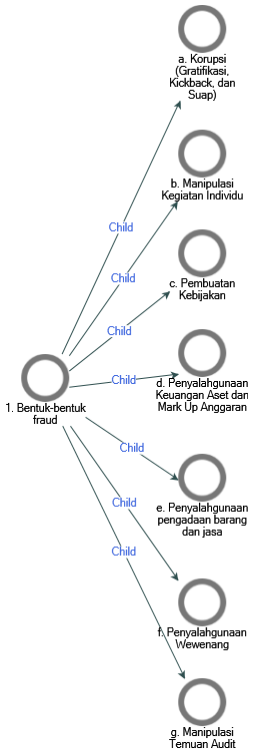
Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta memiliki susunan organisasi yang dapat dikategorikan Pejabat Struktural dan pejabat fungsional. Pejabat struktural terdiri dari Inspektur, Sekretaris, Inspektur pembantu, dan kepala Subbagian. Lalu untuk pejabat fungsiona terdiri dari Auditor Ahli Madya, Auditor Ahli Muda, Auditor Ahli Pertama, dan Auditor terampil.

4.3 Bentuk Risiko *Fraud* yang ada di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil wawancara, dokumen pendukung, dan materi pelatihan, ditemukan berbagai bentuk risiko *Fraud* yang mungkin terjadi di lingkungan

Pemerintah Kota Yogyakarta terutama di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta. Risiko-risiko ini telah dikategorikan sebagai berikut :

Gambar 4. 2Analytical Maps Bentuk Risiko *Fraud*



Sumber : Data Diolah Melalui Software NVivo 15

4.3.1 Korupsi (Gratifikasi, Kickback, dan Suap)

Korupsi bentuk risiko *Fraud* yang mana ini merupakan tindakan illegal untuk memperoleh keuntungan pribadi maupun kelompok, yang mana jika dilingkup pemerintahan sendiri bisa dalam bentuk gratifikasi, kickback, dan suap. Gratifikasi muncul ketika pegawai menerima pemberian terkait jabatan yang tidak dilaporkan sebagaimana ketentuan peundang-undangan. Misalnya, menjelang akhir hari raya terdapat laporan rutin mengenai penerimaan gratifikasi oleh pegawai di setiap OPD, walaupun Sebagian besar laporan tersebut bersifat nihil. Namun, menurut Bapak

Agus Ribi (2024) sebagai Auditor ahli Muda Bidang Pembangunan Sarana dan Prasarana, masih perlu diwaspadai apakah laporan nihil tersebut benar adanya atau hanya formalitas. Gratifikasi yang tidak dilaporkan ini dapat menjadi indikasi *Fraud*. Sementara itu, suap sering terjadi dalam bentuk pemberian uang atau fasilitas agar seseorang mendapatkan layanan atau Keputusan yang menguntungkan. Ibu Sri Suhartini (2024) sebagai Kepala Subbag Umum dan Kepegawaian juga menyebut bahwa gratifikasi dan suap merupakan bentuk korupsi yang mungkin terjadi di lingkup pemerintah daerah. Selain gratifikasi dan suap, bentuk lain yang sering terjadi adalah kickback, yaitu pemberian balik (imbalan) secara diam-diam kepada pejabat atau pegawai setelah suatu proyek atau kontrak diberikan kepada pihak tertentu. Kickback biasanya sulit terdeteksi karena dilakukan di luar sistem dan tanpa dokumen resmi (Agus Ribi, 2024).

4.3.2 Manipulasi Kegiatan Individu

Manipulasi kegiatan individu dalam lingkungan kerja pemerintahan, khususnya di lingkup Inspektorat Pemerintah Kota Yogyakarta, merupakan salah satu bentuk *Fraud* yang sering kali dianggap sepele namun berdampak signifikan. Bentuk manipulasi ini antara lain berupa ketidaksesuaian antara fakta dan laporan kinerja, seperti presensi fiktif, menitip absen, atau pengisian e-kinerja yang tidak sesuai realisasi kerja. Misalnya, menurut Ibu Sri Suhartini (2024), ada kasus pegawai yang tidak menjalankan tugasnya secara penuh, namun tetap mengisi laporan e-kinerja sehingga memperoleh TPP secara penuh. Tindakan seperti ini jelas merugikan negara dan mencerminkan rendahnya integritas individu yang terlibat. Hal serupa juga diungkapkan oleh Ibu Anna (2024) sebagai Inspektur Pembantu Bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset, bahwa sering ditemukan pegawai yang datang

terlambat tetapi menyalahkan sistem presensi sebagai alasan keterlambatan, padahal itu adalah bentuk kecurangan individu yang tidak dapat dibenarkan.

4.3.3 Pembuatan Kebijakan

Tindakan *Fraud* dalam pembuatan kebijakan merupakan bentuk penyimpangan yang sering kali tersembunyi namun memiliki dampak luas terhadap jalannya tata kelola pemerintahan. Dalam konteks Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta, *Fraud* ini bisa terjadi ketika seseorang yang terlibat dalam proses penyusunan kebijakan meskipun bukan pengambil keputusan utama memberikan masukan atau rancangan kebijakan yang menguntungkan pihak tertentu secara tidak wajar. Seperti dijelaskan oleh Ibu Sri Suhartini (2024), seseorang dengan posisi menengah namun memiliki pemikiran yang luas bisa saja memengaruhi arah kebijakan agar disusun sedemikian rupa sehingga menguntungkan individu atau kelompok tertentu. Hal ini menjadi berbahaya ketika tujuannya bukan untuk kebaikan bersama, tetapi justru merusak prinsip keadilan dan akuntabilitas publik.

4.3.4 Penyalahgunaan Keuangan dan Aset

Penyalahgunaan keuangan dan aset, serta praktik *mark-up* anggaran, merupakan bentuk kecurangan (*Fraud*) yang cukup sering terjadi dalam pengelolaan anggaran dan aset pemerintah daerah. Tindakan ini umumnya dilakukan oleh individu yang memiliki akses langsung terhadap proses administrasi keuangan atau pengelolaan barang milik daerah, seperti bendahara, pejabat komitmen, atau petugas urusan administrasi. Dalam wawancara dengan Ibu Anna (2024), dijelaskan bahwa praktik *mark-up* dilakukan dengan menaikkan harga dari nilai sebenarnya dalam laporan keuangan, sementara dalam pengelolaan aset, terdapat kecenderungan untuk tidak

mencatat barang sesuai kondisi nyata. Praktik seperti ini mengakibatkan ketidaksesuaian antara data laporan dan kondisi riil di lapangan, sehingga dapat menyebabkan kerugian materiil bagi daerah dan merusak integritas birokrasi.

4.3.5 Penyalahgunaan Pengadaan Barang dan Jasa

Penyalahgunaan dalam proses pengadaan barang dan jasa di lingkungan pemerintah merupakan salah satu titik rawan terjadinya kecurangan atau *Fraud*. Praktik ini bisa muncul dalam berbagai bentuk, seperti *mark-up* harga, penyedia fiktif, spesifikasi barang yang tidak sesuai dengan kontrak, hingga pengadaan yang tidak didukung oleh perencanaan dan kerangka acuan kerja yang memadai. Sebagaimana disampaikan oleh Bapak Agus Ribi (2024), pengadaan sering kali menjadi titik kritis karena tidak hanya menyangkut efisiensi anggaran, tetapi juga akurasi kebutuhan dan akuntabilitas penggunaan dana. Bahkan dalam beberapa kasus, kegiatan pengadaan dijalankan hanya sebagai formalitas tanpa dukungan dokumen yang jelas, yang menyebabkan hasilnya tidak tepat sasaran.

4.3.6 Penyalahgunaan Wewenang

Penyalahgunaan wewenang merupakan salah satu bentuk *Fraud* yang paling sering terjadi di lingkungan birokrasi dan organisasi pemerintahan. Berdasarkan dokumen *Fraud Control Plan*, penyalahgunaan wewenang didefinisikan sebagai penggunaan kedudukan seseorang untuk memperkaya diri sendiri atau pihak tertentu secara tidak sah melalui manipulasi sumber daya atau aset organisasi. Hal ini diperkuat oleh penjelasan Ibu Anna (2024), yang menyatakan bahwa seseorang bisa merasa memiliki kekuasaan penuh atas kewenangannya dan bertindak sewenang-wenang, sehingga mencoreng nama baik institusi. Tindakan seperti ini

tidak hanya merusak integritas individu, tetapi juga menciptakan citra buruk terhadap unit kerja atau organisasi secara keseluruhan. Salah satu bentuk nyata dari penyalahgunaan wewenang yang berisiko tinggi adalah benturan kepentingan, terutama jika melibatkan hubungan pribadi atau afiliasi antara pejabat pengawas dengan pihak yang diawasi. Seperti dijelaskan dalam wawancara dengan Ibu Anna, adanya hubungan keluarga antara auditor dan pegawai di OPD yang diawasi dapat menyebabkan ketidakobjektifan dalam pelaksanaan tugas.

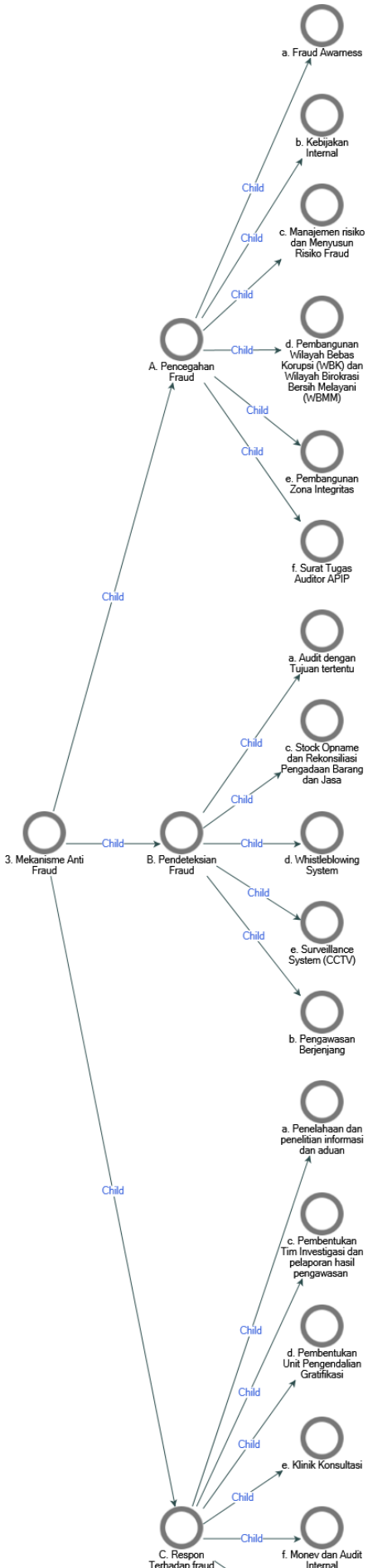
4.3.7 Manipulasi Temuan Audit

Manipulasi temuan audit merupakan bentuk kecurangan dalam proses pengawasan yang terjadi ketika auditor dengan sengaja tidak melaporkan atau menyembunyikan temuan yang sebenarnya layak untuk dicantumkan dalam laporan audit. Praktik ini dapat muncul akibat adanya kesepakatan antara auditor dan pihak yang diaudit untuk tidak menindaklanjuti calon temuan demi menghindari konsekuensi tertentu, baik secara administratif maupun hukum (Ibu Sri Suhartini, 2024). Hal ini juga dapat terjadi karena lemahnya integritas auditor atau adanya benturan kepentingan yang tidak dikelola dengan baik. Sebagaimana dijelaskan oleh Ibu Anna (2024), diperkuat oleh pernyataan Ibu Yohana sebagai Inspektur Pembantu Bidang Pembangunan Sarana dan Prasarana, pegawai yang mengetahui adanya kecurangan tetapi memilih diam juga termasuk dalam bentuk *Fraud* karena berkontribusi pada pembiaran pelanggaran. Selain itu, tindakan menyembunyikan barang bukti atau menutupi temuan demi kenyamanan pihak tertentu juga dikategorikan sebagai *Fraud* (Ibu Yohana, 2024).

4.4 Mekanisme *AntiFraud* yang ada di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil wawancara, dokumen pendukung, dan materi pelatihan, ditemukan berikut Mekanisme *AntiFraud* yang terdapat di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta. Mekanisme Anti*Fraud* ini telah dikategorikan sebagai berikut :

Gambar 4. 3 Mekanisme Anti*Fraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta



4.4.1 Pencegahan *Fraud*

Pencegahan *Fraud* merupakan upaya strategis yang dilakukan untuk mengantisipasi dan meminimalkan kemungkinan terjadinya kecurangan dalam suatu organisasi. Langkah ini melibatkan penerapan kebijakan internal yang kuat, penilaian risiko secara menyeluruh, peningkatan kesadaran pegawai melalui edukasi dan pelatihan, serta penguatan budaya integritas dan etika. Pencegahan menjadi fondasi utama dalam sistem pengendalian *Fraud*, pengembangan yang telah dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta untuk pencegahan *Fraud* sebagai berikut :

4.4.1.1 *Fraud* Awareness

Kesadaran terhadap kecurangan (*Fraud* awareness) merupakan komponen penting dalam sistem pencegahan kecurangan (*AntiFraud*) yang bertujuan membangun pemahaman, kepedulian, dan kewaspadaan setiap pegawai terhadap potensi terjadinya praktik curang dalam organisasi. Konsep ini tidak hanya berfokus pada pemahaman terhadap berbagai bentuk kecurangan, tetapi juga menggambarkan pentingnya menanamkan nilai-nilai integritas sebagai bagian dari budaya kerja. Dalam Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2024 tentang Strategi Pengendalian Kecurangan, kesadaran ini dijabarkan dalam Pasal 20 mengenai Perilaku Anti Kecurangan, yang mewajibkan penyelenggara pemerintahan untuk bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab, menghindari praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme, serta saling mengingatkan dan melaporkan apabila mengetahui adanya tindakan curang. Implementasi nyata dari *Fraud* awareness juga tampak dalam praktik keseharian pegawai, seperti yang

disampaikan oleh Bapak Agus Ribi dalam wawancara: “Apel pagi sering, kemudian kita kan kemarin juga punya pojok integritas... bahwa integritas itu adalah harga mati buat inspektorat... teman-teman itu kalau ke uji lapangan... disediakan aqua atau minuman... pasti pada nolak... Bawa sendiri. Beli makan, makan sendiri...” (Agus Ribi, 2024). Kini menunjukkan bahwa *Fraud* awareness telah tertanam dalam sikap dan tindakan pegawai sebagai bentuk komitmen terhadap integritas. Dengan demikian, *Fraud* awareness merupakan fondasi penting dalam strategi *AntiFraud*, karena menumbuhkan budaya kerja yang antikorupsi dan memperkuat pengendalian internal melalui perilaku yang jujur dan bertanggung jawab.

4.4.1.2 Kebijakan Internal

Kebijakan internal berfungsi sebagai pilar utama dalam sistem pengendalian kecurangan, yang bertujuan memperkuat komitmen institusi dalam mencegah, mendeteksi, dan menangani praktik *Fraud*. Menurut materi pelatihan *Fraud* Control Plan (FCP), kebijakan anti-kecurangan merupakan kerangka regulasi yang secara resmi ditetapkan oleh pimpinan organisasi untuk mendukung pelaksanaan FCP. Kebijakan ini mencakup elemen-elemen penting seperti komitmen pimpinan, pengelolaan risiko kecurangan, serta pembentukan budaya organisasi yang menolak segala bentuk kecurangan. Dalam struktur FCP, kebijakan anti-kecurangan menjadi atribut pertama dari sepuluh komponen utama, menunjukkan bahwa seluruh strategi pengendalian kecurangan sangat bergantung pada keberadaan kebijakan tersebut.

Penerapan kebijakan ini dapat dilihat dalam Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2024 tentang strategi pengendalian kecurangan. Berdasarkan

pernyataan Bapak Agus Ribi (2024), peraturan tersebut telah mencakup unsur kebijakan, mekanisme deteksi, serta langkah-langkah respons terhadap kecurangan secara komprehensif. Pernyataan Ibu Anna juga menguatkan hal ini dengan menjelaskan bahwa kebijakan tersebut telah diformalkan melalui perwali dan mulai diberlakukan sejak tahun 2024, serta telah disosialisasikan secara luas kepada pegawai, termasuk melalui media daring agar dapat menjangkau lebih banyak aparatur dari berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Lebih lanjut, menurut Ibu Sri Suhartini (2024), implementasi kebijakan internal ini telah terintegrasi dalam aktivitas operasional, terutama dalam pengelolaan keuangan dan proses pengadaan barang/jasa. Hal ini tercermin dalam penerapan prosedur standar seperti SOP keuangan, penyusunan Harga Perkiraan Sendiri (HPS), serta pelaporan dan pertanggungjawaban yang sesuai dengan ketentuan. Dengan demikian, kebijakan internal tidak hanya bersifat normatif sebagai dokumen formal, tetapi juga dijalankan secara praktis melalui prosedur dan aturan kerja di setiap unit organisasi sebagai langkah nyata dalam membangun tata kelola yang bersih dan akuntabel.

4.4.1.3 Manajemen Risiko dan Menyusun Risiko *Fraud*

Manajemen risiko menjadi salah satu elemen krusial dalam strategi pencegahan kecurangan karena memungkinkan organisasi untuk secara sistematis mengenali, menilai, dan mengendalikan potensi risiko, termasuk risiko *Fraud*. Sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Agus Ribi, setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) wajib menyusun risiko *Fraud* dalam dokumen manajemen risiko mereka. Proses ini dimulai dengan identifikasi risiko, dilanjutkan dengan penilaian tingkat risiko, serta

menentukan apakah risiko tersebut dapat diterima atau perlu dikendalikan. Jika pengendalian diperlukan, maka dibuat rencana tindak pengendalian yang pelaksanaannya dipantau secara berkala (Agus Ribi, 2024). Pendekatan ini membantu mengungkap kelemahan pengendalian yang ada dan menjadi dasar bagi strategi pengawasan dan audit yang lebih efektif.

Praktik penyusunan risiko *Fraud* juga terlihat dalam pembuatan register risiko oleh OPD, seperti yang dijelaskan oleh Ibu Anna. Register risiko ini mencakup seluruh potensi risiko, baik *Fraud* maupun non-*Fraud*, dan memfasilitasi komunikasi antar unit kerja untuk menyepakati langkah pengendalian yang diperlukan (Ibu Anna, 2024). Selain itu, kebijakan nasional seperti Manajemen Risiko Pemerintah Nasional (MRPN) mendorong penyesuaian pedoman manajemen risiko, termasuk di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta. Evaluasi dan pendampingan rutin terus dilakukan dengan fokus pada peningkatan kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian di setiap instansi (Ibu Anna, 2024).

Lebih lanjut, manajemen risiko didukung oleh alat bantu seperti kamus risiko, yang menurut Ibu Sri Suhartini memberikan panduan bagi perangkat daerah untuk mengenali titik-titik rawan kecurangan, misalnya dalam pengeluaran keuangan atau pengadaan barang dan jasa (Ibu Sri Suhartini, 2024). Ibu Yohana menambahkan bahwa penyusunan risiko *Fraud* telah menjadi amanat dalam Peraturan Wali Kota dan telah dibentuk Satgas Pengendalian *Fraud*, meskipun koordinasinya masih perlu diperkuat (Ibu Yohana, 2024). Penguatan kapasitas aparatur dalam manajemen risiko juga dilakukan melalui pelatihan dan bimbingan teknis yang difasilitasi oleh BPKP (Ibu Yohana, 2024). Semua ini menunjukkan bahwa

manajemen risiko dan penyusunan risiko *Fraud* bukan sekadar dokumen administratif, melainkan mekanisme strategis untuk menciptakan sistem pencegahan *Fraud* yang proaktif dan berkelanjutan di sektor publik.

4.4.1.4 Pembangunan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM)

Pembangunan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) adalah inisiatif strategis yang bertujuan untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Pembangunan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) merupakan strategi nasional dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan melayani. Program ini berfokus pada pencegahan korupsi melalui penguatan integritas, transparansi, serta akuntabilitas di lingkungan instansi pemerintah. Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta mendukung upaya ini dengan mendorong perangkat daerah membangun zona integritas dan memenuhi kriteria WBK. Seperti disampaikan oleh Ibu Anna, "Pokoknya sunnah integritas itu tidak lepas dari WBK dan WBBM... kita push, kita dorong untuk mereka semua berkomitmen untuk menuju zona integritas". Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian WBK bukan hanya tentang kelengkapan dokumen, tetapi juga mencerminkan praktik nyata dalam mewujudkan budaya kerja yang berintegritas.

Pencapaian status WBK dan WBBM dilakukan melalui proses verifikasi oleh Kementerian PAN-RB, yang menilai apakah instansi benar-benar telah menerapkan prinsip tata kelola yang baik. Menurut Ibu Sri Suhartini, "Nah, untuk nilainya, apabila yang itu mencukupi, nah itu nanti kita usulkan di Kemenpan yang WBK

sama WBMM itu" (Wawancara, 19 November 2024). Ini menegaskan bahwa penilaian tidak semata administratif, tetapi juga mempertimbangkan bukti konkret implementasi di lapangan. Oleh karena itu, WBK dan WBBM berperan sebagai tolok ukur penting dalam reformasi birokrasi dan penguatan sistem *AntiFraud* di lingkup Pemerintah Kota Yogyakarta.

4.4.1.5 Pembangunan Zona Integritas

Pembangunan Zona Integritas (ZI) merupakan sebuah inisiatif strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan akuntabel. Lebih dari sekadar formalitas, ZI adalah komitmen transformatif yang berfokus pada peningkatan integritas, pencegahan korupsi, dan peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan. Inisiatif ini bukan hanya ditujukan untuk memenuhi kriteria penilaian eksternal, tetapi juga untuk membangun budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai etika, transparansi, dan responsibilitas. Implementasinya melibatkan perubahan mindset, perilaku, dan sistem kerja di seluruh lapisan organisasi.

Dalam konteks pencegahan *Fraud*, ZI menjadi instrumen penting yang merangkum berbagai upaya preventif dan represif. Fondasi etika dan integritas diperkuat melalui internalisasi nilai-nilai moral, penandatanganan pakta integritas, dan implementasi kode etik yang ketat. Selain itu, ZI juga menekankan pada peningkatan pengawasan internal, pengelolaan risiko *Fraud* yang komprehensif, serta sistem pelaporan pelanggaran (whistleblowing system) yang efektif. Pembangunan ZI bukan hanya sekadar memenuhi checklist indikator, tetapi juga

membangun fondasi yang kokoh untuk menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari korupsi dan praktik kecurangan lainnya. (Ibu Anna, 2024).

4.4.1.6 Surat Tugas Auditor APIP

Surat Tugas Auditor APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) adalah dokumen formal yang memberikan wewenang kepada auditor APIP untuk melaksanakan tugas pengawasan, pemeriksaan, atau audit di lingkungan instansi pemerintah. Surat tugas ini secara legal formal mendefinisikan ruang lingkup, tujuan, dan jangka waktu penugasan, serta memberikan legitimasi bagi auditor untuk mengakses informasi dan berinteraksi dengan pihak-pihak terkait dalam proses pengawasan. Di dalam surat tugas juga ditegaskan larangan menerima gratifikasi dalam bentuk apapun, sebagai wujud komitmen terhadap integritas dan independensi. Dalam konteks pencegahan *Fraud*, surat tugas auditor APIP menjadi instrumen penting untuk mendeteksi potensi penyimpangan, korupsi, atau praktik kecurangan lainnya. Auditor APIP bertugas melakukan audit dengan tujuan tertentu, misalnya menindaklanjuti aduan atau informasi mengenai proses pengadaan yang tidak sewajarnya, indikasi markup, atau suap. Melalui penugasan yang jelas dan terarah, auditor APIP dapat melaksanakan tugas pengawasan secara objektif, transparan, dan akuntabel, serta memberikan rekomendasi perbaikan untuk mencegah terulangnya praktik kecurangan. (Wawancara Ibu Sri Suhartini, 2024; Materi Pelatihan *Fraud* Control Plan).

4.4.2 Pendeteksian *Fraud*

Pendeteksian *Fraud* merupakan bagian penting dari Mekanisme *AntiFraud* yang bertujuan untuk mengidentifikasi secara dini potensi atau indikasi terjadinya tindakan curang dalam organisasi. Upaya ini telah dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta seperti Audit dengan tujuan tertentu, pemeriksaan oleh atasan langsung, stock opname, whistleblowing system, Surveillance system. Dengan pendeteksian yang tepat dan terstruktur maka dapat menemukan titik rawan kecurangan serta memperkuat akuntabilitas dan transparansi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi. Beberapa pendeteksian yang telah dilakukan sebagai berikut :

4.4.2.1 Audit dengan Tujuan tertentu

Audit dengan Tujuan Tertentu (ADTT) adalah proses pengumpulan dan analisis bukti secara sistematis yang bertujuan memberikan jawaban atas dugaan penyimpangan atau *Fraud* berdasarkan laporan masyarakat, laporan reguler, atau permintaan pimpinan instansi. ADTT berperan dalam memberikan kepastian (assurance) apakah dugaan penyimpangan benar terjadi atau tidak, serta menghasilkan rekomendasi terkait penyetoran ke kas negara, sanksi administratif, atau penugasan audit investigatif jika ditemukan indikasi tindak pidana korupsi atau kerugian keuangan negara. ADTT dilakukan secara sistematis, objektif, dan terorganisir, dengan menguji proses kejadian, motif, akibat, serta pihak yang terlibat dalam penyimpangan tersebut.

Dalam mekanisme *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta ADTT menjadi instrumen penting untuk deteksi dini potensi *Fraud*. Berdasarkan

wawancara dengan Bapak Agus Ribi (2024), ADTT biasanya dilakukan setelah penelaahan awal atas laporan masyarakat yang mengindikasikan adanya ketidakwajaran atau penyimpangan. Jika analisis awal menunjukkan cukup alasan, Inspektorat akan melakukan ADTT untuk menguji dan membuktikan kebenaran informasi tersebut secara lebih mendalam. Audit ini bersifat insidentil dan fleksibel, berbeda dengan audit reguler, sehingga memungkinkan Inspektorat bertindak lebih cepat dan fokus pada area berisiko tinggi. Selain itu, menurut Ibu Yohana (2024), strategi pengawasan yang sebelumnya mengandalkan sidak mulai berkurang, digantikan dengan penguatan pengawasan terencana melalui Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) dan penguatan peran atasan langsung dalam mencegah pelanggaran kecil yang bisa berkembang menjadi *Fraud*, seperti manipulasi absensi pegawai yang berdampak pada TPP (Tunjangan Penghasilan Pegawai).

4.4.2.2 Pengawasan Berjenjang

Pengawasan berjenjang merupakan bentuk pengawasan internal yang dilakukan secara bertingkat mulai dari atasan langsung hingga ke pimpinan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Sesuai dengan Peraturan Wali Kota Yogyakarta No. 4 Tahun 2024, pengendalian kecurangan dilaksanakan melalui berbagai metode seperti pemantauan, evaluasi, reviu, dan audit yang dilakukan oleh perangkat daerah pengawasan. Selain itu, pengawasan ini juga berfungsi untuk memastikan kepatuhan terhadap kode etik organisasi, di mana atasan langsung memiliki peran memberikan penilaian dan umpan balik konstruktif kepada bawahannya dalam

aktivitas kerja sehari-hari (Perwali Yogyakarta No. 4 Tahun 2024; Dokumen Program Pengembangan SDM Inspektorat, 2024).

Menurut Bapak Agus Ribi (2024), dalam lingkungan Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta, pengawasan berjenjang menjadi mekanisme pencegahan *Fraud* yang efektif. Contohnya, dalam proses audit, hasil temuan tidak langsung disahkan, melainkan harus melewati beberapa tahapan review mulai dari anggota tim audit, kepala tim, pengendali teknis, hingga Inspektur Pembantu. Seluruh dokumen kerja diuji ulang melalui ekspos internal sehingga setiap langkah dan keputusan dapat dipertanggungjawabkan, sekaligus meminimalkan risiko kolusi atau manipulasi audit. Dengan sistem pengawasan berlapis ini, setiap auditor diingatkan untuk menjaga integritas dalam menjalankan tugasnya.

4.4.2.3 Stock Opname Rekonsiliasi

Pengaadaan Stock opname adalah proses pemeriksaan fisik terhadap persediaan barang atau aset yang dimiliki suatu instansi dengan tujuan mencocokkan kondisi nyata barang dengan catatan administrasi yang ada. Sedangkan rekonsiliasi pengadaan merupakan kegiatan pencocokan dan penyesuaian antara data pengadaan barang/jasa yang tercatat dengan kondisi faktual serta dokumen pendukungnya. Dalam konteks mekanisme *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta, kedua kegiatan ini berfungsi sebagai alat penting untuk mendeteksi adanya ketidaksesuaian, kehilangan, penyalahgunaan aset, atau pengadaan fiktif yang dapat menjadi indikasi *Fraud*. Ibu Yohana menjelaskan bahwa monitoring terhadap stock opname dan cash opname dilakukan secara rutin, terutama di akhir tahun, untuk memastikan pengelolaan barang oleh OPD berjalan tertib dan sesuai

dengan catatan, sehingga dapat terdeteksi jika ada barang yang hilang, digunakan tidak sesuai ketentuan, atau bahkan tidak pernah ada (Ibu Yohana, 2024).

Lebih lanjut, Bapak Agus Ribi (2024) menyampaikan bahwa pelaksanaan stock opname mencakup seluruh bidang dan OPD, dilakukan secara berkala sesuai jadwal yang telah ditetapkan, tidak hanya untuk barang persediaan tetapi juga aset tetap instansi. Kegiatan ini menjadi strategi penting Inspektorat untuk menjaga transparansi dan akuntabilitas pengelolaan aset daerah. Sementara itu, rekonsiliasi pengadaan dilakukan dengan melibatkan pengurus barang dalam rapat koordinasi guna memastikan kesesuaian antara catatan administrasi dan kondisi nyata di lapangan. Kombinasi antara stock opname dan rekonsiliasi pengadaan memungkinkan tim *AntiFraud* untuk mengidentifikasi ketidaksesuaian sebagai indikator awal potensi *Fraud*, yang kemudian dapat ditindaklanjuti melalui audit investigatif atau pemeriksaan dengan tujuan tertentu (Bapak Agus Ribi, 2024).

4.4.2.4 Whistleblowing System

Whistleblowing System (WBS) adalah mekanisme pelaporan yang memungkinkan individu, baik dari dalam maupun luar organisasi, untuk menyampaikan dugaan kecurangan atau pelanggaran secara langsung kepada pihak berwenang dengan jaminan kerahasiaan identitas pelapor. Dalam konteks Pemerintah Daerah, termasuk Pemerintah Kota Yogyakarta, WBS berfungsi sebagai alat deteksi dini terhadap *Fraud* yang dilakukan oleh penyelenggara pemerintahan, sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Wali Kota Yogyakarta No. 4 Tahun 2024 tentang Strategi Pengendalian Kecurangan. Sistem ini dirancang untuk mendukung transparansi dan akuntabilitas publik dengan menyediakan

saluran aman bagi pelapor agar penyimpangan dapat segera diidentifikasi dan ditindaklanjuti sebelum menimbulkan kerugian lebih besar (Bapak Agus Ribi, 2024).

Dalam pelaksanaannya, Pemerintah Kota Yogyakarta menyediakan berbagai kanal pengaduan, termasuk WBS yang dikelola oleh Inspektorat. Bapak Agus Ribi menjelaskan bahwa aduan dapat disampaikan secara langsung ke Inspektorat, melalui sistem WBS, maupun melalui platform lain seperti JSS dan unit pengadaan serta konsultasi. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah kualitas laporan yang sering kali berupa informasi mentah tanpa bukti pendukung yang memadai, sehingga mempersulit proses tindak lanjut. Oleh karena itu, kemampuan tim dalam menelaah dan memverifikasi laporan menjadi sangat penting. Ibu Yohana menambahkan bahwa Pemkot juga menyediakan saluran pengaduan yang mudah diakses masyarakat, seperti WhatsApp dan email, sehingga penguatan kapasitas SDM *AntiFraud* dalam menindaklanjuti laporan WBS, termasuk teknik investigasi awal dan validasi data, menjadi bagian krusial dalam strategi pengembangan tim Inspektorat agar WBS efektif sebagai alat pendeteksian *Fraud* (Ibu Yohana, 2024).

4.4.2.5 *Surveillance system*(CCTV)

*Surveillance system*adalah sistem pengawasan yang memanfaatkan teknologi pemantauan seperti CCTV untuk merekam aktivitas di lingkungan kerja dengan tujuan mendukung keamanan, memastikan kepatuhan, dan mendeteksi dini tindakan mencurigakan atau potensi *Fraud*. Dalam konteks pengawasan di pemerintahan daerah, sistem ini diharapkan dapat melengkapi upaya deteksi praktik kecurangan, terutama yang berkaitan dengan penyalahgunaan wewenang atau

gratifikasi. Namun, efektivitas *surveillance system*sangat bergantung pada kemampuan akses data dan kecanggihan pelaku dalam menyembunyikan tindakannya. Menurut Bapak Agus Ribi (2024), meskipun seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) telah memasang CCTV, penggunaannya lebih banyak berfungsi sebagai alat bukti dalam proses investigasi daripada sebagai alat utama untuk mendeteksi *Fraud* secara langsung.

Lebih lanjut, Bapak Agus Ribi (2024) menjelaskan bahwa keterbatasan akses Inspektorat terhadap rekaman CCTV di OPD membuat sistem pengawasan ini belum optimal dalam mendeteksi *Fraud* secara real-time. Banyak kasus gratifikasi terjadi di luar area perkantoran, seperti rumah sakit atau tempat umum lainnya, karena pelaku sadar lokasi tersebut kurang diawasi secara ketat. Hal ini menunjukkan bahwa pelaku *Fraud* semakin cerdik dalam menghindari pengawasan dengan memilih lokasi transaksi ilegal yang sulit terlacak oleh teknologi surveillance. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia dalam tim *AntiFraud* perlu difokuskan tidak hanya pada pemanfaatan teknologi surveillance, tetapi juga pada peningkatan kemampuan investigasi dan pemetaan pola *Fraud* yang semakin kompleks dan tersembunyi (Bapak Agus Ribi, 2024).

4.4.3 Respon Terhadap *Fraud*

Sebagai bagian dari upaya pengendalian kecurangan yang komprehensif, langkah-langkah tindak lanjut atau penanganan menjadi aspek penting setelah adanya indikasi atau temuan *Fraud*. Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta telah merancang berbagai bentuk tindakan untuk memastikan bahwa setiap dugaan

kecurangan ditangani secara sistematis dan akuntabel. Respon terhadap *Fraud* yang sudah dilakukan Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta sebagai berikut:

4.4.3.1 Penelahaan dan Penelitian informasi dan Aduan

Penelitian dan penelaahan informasi merupakan tahap krusial dalam proses penanganan pengaduan masyarakat yang merupakan bentuk respon terhadap *Fraud*. Sesuai dengan Peraturan Wali Kota Yogyakarta No. 4 Tahun 2024, tahapan ini merupakan bagian dari mekanisme resmi yang dijalankan oleh perangkat daerah pengawasan, meliputi penatausahaan, penelitian dan penelaahan informasi, serta pelaporan. Pada tahap ini, informasi yang diterima dari masyarakat dianalisis secara menyeluruh, baik dari segi kelengkapan unsur 5W1H maupun validitas data. Jika hasil analisis awal menunjukkan indikasi kebenaran, maka pengaduan dapat dilanjutkan ke tahap audit dengan tujuan tertentu (ADTT) untuk pemeriksaan lebih mendalam (Perwali Yogyakarta No. 4 Tahun 2024).

Menurut Bapak Agus Ribi (2024), penelitian dan penelaahan informasi biasanya menjadi tindak lanjut awal terhadap laporan masyarakat, seperti dugaan ketidakwajaran dalam proses tender barang dan jasa. Proses ini melibatkan analisis mendalam dan pengumpulan informasi tambahan dari berbagai pihak guna memastikan kelayakan aduan untuk dilanjutkan ke tahap audit. Hal serupa juga ditegaskan oleh Ibu Yohana dan Ibu Sri Suhartini (2024), yang menyatakan bahwa proses ini bersifat investigatif dan harus dilakukan secara kolaboratif oleh tim teknis sesuai bidangnya masing-masing. Apabila hasil penelaahan menunjukkan adanya indikasi *Fraud* dengan risiko pengawasan, maka pengaduan tersebut dapat menjadi

dasar pelaksanaan audit khusus, yang berperan penting dalam sistem deteksi dini mekanisme *AntiFraud* di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.

4.4.3.2 Pemeriksaan oleh Atasan langsung

Pemeriksaan oleh atasan langsung dalam mekanisme *AntiFraud* di lingkungan Pemerintah Daerah, termasuk Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta, merupakan salah satu jalur penting untuk mendeteksi potensi kecurangan sejak awal. Menurut penjelasan Ibu Yohana pada 22 November 2024, pemeriksaan ini pada dasarnya adalah bentuk pengawasan internal rutin yang dilakukan untuk mencegah dan mendeteksi adanya penyimpangan, khususnya terhadap bendahara atau pegawai lain. Namun, dalam praktiknya, pemeriksaan ini seringkali hanya menjadi formalitas tanpa dampak signifikan dalam mengidentifikasi *Fraud*. Bahkan, dalam beberapa kasus, atasan langsung bisa saja terlibat atau menyetujui terjadinya *Fraud*, sehingga fungsi pendeteksian melalui jalur ini menjadi tidak efektif. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan pemeriksaan oleh atasan sangat tergantung pada integritas dan kompetensi pengawas internal di masing-masing unit kerja.

Selain sebagai bagian dari pengawasan rutin, pemeriksaan oleh atasan langsung juga menjadi syarat penting dalam prosedur penjatuhan hukuman disiplin terhadap pegawai yang terbukti melakukan *Fraud*. Jika pengaduan terbukti benar setelah penyelidikan oleh Inspektorat, proses selanjutnya meliputi rekomendasi pengembalian kerugian keuangan negara dan usulan hukuman disiplin sesuai peraturan yang berlaku. Prosedur ini mengacu pada Peraturan Pemerintah yang mewajibkan adanya pemeriksaan oleh atasan langsung sebelum hukuman disiplin dijatuhkan. Dalam proses ini, BKPSDM berperan sebagai fasilitator dengan

membentuk tim pemeriksa, dan hasil pemeriksaan atasan langsung menjadi dasar keputusan akhir terkait hukuman disiplin. Oleh karena itu, penting untuk membekali para atasan langsung dengan pemahaman mendalam tentang prinsip pengawasan yang efektif, etika pemeriksaan, serta keterampilan dalam mengidentifikasi *Fraud* agar mereka dapat menjalankan fungsi pengawasan internal secara optimal.

4.4.3.3 Pembentukan tim Investigasi dan Pelaporan Hasil Pengawasan

Pembentukan tim investigasi merupakan langkah krusial dalam sistem pengendalian kecurangan untuk menangani aduan atau dugaan *Fraud* yang masuk. Tim ini bersifat fleksibel dan dibentuk sesuai kebutuhan berdasarkan jenis serta kompleksitas kasus, tidak berdiri secara permanen terpisah. Di lingkungan Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta, setiap bidang dapat terlibat dalam proses investigasi sesuai dengan mitra atau entitas yang dilaporkan. Ibu Yohana menjelaskan bahwa investigasi dilakukan secara kolaboratif antarbidang, bukan hanya menjadi tanggung jawab satu unit tertentu saja (Ibu Yohana, 2024). Struktur ini sesuai dengan konsep *Fraud* Control Plan (FCP), di mana investigasi menjadi salah satu dari sepuluh elemen penting dalam pengendalian *Fraud* yang dapat dilakukan secara mandiri, kolaboratif, atau melibatkan pihak eksternal bila diperlukan (Materi Pelatihan FCP, 2024).

Setelah investigasi selesai, hasilnya harus dilaporkan kepada pihak yang berwenang. Sesuai Peraturan Wali Kota Yogyakarta No. 4 Tahun 2024, laporan pengendalian kecurangan disusun secara berkala pada dua tingkatan, yaitu perangkat daerah dan pemerintah daerah, kemudian disampaikan kepada Wali Kota

setiap enam bulan. Bapak Agus Ribi menambahkan bahwa laporan juga dapat diteruskan ke Aparat Penegak Hukum (APH) jika kasus sudah memasuki tahap penegakan hukum. Laporan tersebut menjadi dasar untuk menentukan apakah perlu dilakukan tindak lanjut berupa audit khusus atau pemberian sanksi jika ditemukan pelanggaran yang signifikan (Bapak Agus Ribi, 2024).

4.4.3.4 Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi

Untuk memperkuat sistem pengendalian internal dalam mencegah praktik korupsi, khususnya terkait penerimaan gratifikasi, dibentuklah Unit Pengendalian Gratifikasi di lingkungan pemerintah daerah. Unit ini merupakan bagian dari struktur anti-kecurangan yang lebih komprehensif, dengan tugas utama merancang sistem pengendalian, mengawasi pelaksanaan *Fraud* Control Plan (FCP), serta melaporkan hasil kinerja pengendalian yang telah dilakukan (Materi Pelatihan FCP, 2024). Menurut penjelasan Bapak Agus Ribi, unit ini secara rutin menjalankan fungsinya, termasuk melakukan pelaporan berkala dari setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD), terutama menjelang hari-hari besar yang biasanya meningkatkan risiko gratifikasi. Meskipun sebagian besar laporan menunjukkan nihil gratifikasi, validitas data tersebut tetap harus ditelaah dengan seksama agar laporan nihil benar-benar mencerminkan kondisi nyata di lapangan, bukan hanya sekadar formalitas administratif (Bapak Agus Ribi, 2024).

4.4.3.5 Klinik Konsultasi

Klinik konsultasi merupakan layanan non-audit yang disediakan oleh Inspektorat sebagai bagian dari fungsi pengawasan dan pendampingan terhadap

Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Layanan ini meliputi konsultasi langsung yang dapat dilakukan secara tatap muka maupun melalui forum sosialisasi dan pendampingan teknis. Ibu Yohana (2024) menjelaskan bahwa kegiatan ini bersifat suportif, tidak hanya berfokus pada audit atau reviu, tetapi juga memberikan bimbingan kepada OPD dalam upaya memperbaiki sistem dan tata kelola. Namun, untuk pelatihan formal lintas OPD, kewenangan utama berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKPSDM) Pemerintah Kota Yogyakarta (Ibu Yohana, 2024).

4.4.3.6 Monev dan Audit Internal

Monitoring dan Evaluasi (Monev) merupakan instrumen penting dalam sistem pengawasan internal pemerintah daerah, yang bertujuan memastikan bahwa kegiatan dan anggaran berjalan sesuai rencana, serta mendeteksi potensi penyimpangan sejak dini. Ibu Anna (2024) menjelaskan bahwa "untuk MONEV mulai dari MONEV anggaran ya Mbak. Realisasi anggaran tentu selalu dipantau setiap bulan… selalu melibatkan pimpinan kegiatan dan petugas urusannya." Selain pemantauan anggaran, monev juga dilakukan untuk mengawasi penerapan *AntiFraud* dan benturan kepentingan di seluruh OPD. Bahkan, inspektorat secara aktif mengirimkan surat elektronik kepada OPD untuk melaporkan penyusunan register risiko *AntiFraud* sebagai bentuk upaya pencegahan dini.

Sementara itu, audit internal difokuskan pada pemeriksaan yang lebih mendalam terhadap aspek keuangan, kepatuhan, dan kinerja suatu unit kerja. Audit ini bersifat periodik dan selektif, dengan prioritas pada OPD yang memiliki risiko tinggi. Ibu Yohana (2024) mengungkapkan bahwa "kalau untuk audit itu sekarang berkurang

daripada sekian tahun yang lalu… kita memilih OPD-OPD yang kita nilai berisiko tinggi atau dia ada program apa yang kita nilai risiko yang tinggi itu yang kita audit." Hal ini menunjukkan keterbatasan sumber daya mendorong inspektorat untuk menerapkan pendekatan berbasis risiko dalam pelaksanaan audit. Dengan demikian, monev dan audit internal menjadi dua pendekatan yang saling melengkapi dalam membangun sistem pengawasan yang efektif dan adaptif terhadap dinamika risiko.

4.4.3.7 Kolaborasi Mitra Bidang dan Pihak Eksternal

Kolaborasi antara mitra bidang di Inspektorat dengan pihak eksternal seperti BPK, BPKP, KPK, dan Inspektorat Jenderal Kementerian merupakan elemen penting dalam pelaksanaan pengawasan yang efektif. Ibu Sri Suhartini (2024) menjelaskan bahwa "BPK itu juga mitra ya, mitra kita di eksternal… Nanti Inspektorat yang koordinir, yang mengawal, yang memanajeriali perangkat-perangkat daerah yang nanti sekiranya menjadi auditor dari BPK itu." Hal ini menegaskan bahwa Inspektorat tidak hanya menjalankan fungsi pengawasan internal, tetapi juga berperan sebagai fasilitator dan penghubung utama antara auditor eksternal dengan OPD yang menjadi objek audit. Peran koordinatif ini memperkuat integrasi pengawasan dan mencegah tumpang tindih antara pengawasan internal dan eksternal.

Selain kerja sama dengan pihak eksternal, kolaborasi antarbidang di dalam Inspektorat juga sangat strategis, terutama dalam menangani tugas investigasi atau audit tematik seperti pengadaan barang dan jasa. Ibu Yohana (2024) memberikan contoh bahwa meskipun bidangnya bertanggung jawab atas audit probity,

pelaksanaan di lapangan tetap melibatkan berbagai bidang lain: “bidang saya memang porsinya lebih banyak… otomatis sarpras lebih banyak tetapi bidang lain pun juga terlibat.” Hal ini menunjukkan pendekatan kerja lintas bidang yang fleksibel dan kolaboratif, di mana satu kasus atau proyek dapat melibatkan berbagai unit sesuai kompetensi dan hubungan mitra dengan OPD terkait. Bahkan dalam penanganan pengaduan publik, Inspektorat juga bekerja sama dengan Kominfo, yang bertugas meneruskan laporan masyarakat kepada unit teknis terkait, termasuk Inspektorat jika menyangkut dugaan pelanggaran.

4.4.3.8 Pengadopsian Teknologi

Inspektorat telah mengadopsi berbagai teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas dalam pengawasan. Contohnya adalah penggunaan sistem presensi berbasis GPS melalui aplikasi JSS, pelaporan kegiatan kedinasan secara daring, serta aplikasi seperti e-Kinerja, SIWASIN, dan SIPTL yang mencerminkan upaya digitalisasi pengawasan. Bapak Agus Ribi (2024) menjelaskan bahwa sistem presensi ini mengharuskan pegawai berada di area tertentu agar dapat melakukan absensi, sehingga pelacakan lokasi menjadi bagian dari mekanisme pengawasan. Selain itu, tindak lanjut hasil pemeriksaan sudah terintegrasi dengan sistem SIPTL milik BPK. Ibu Sri Suhartini (2024) menambahkan bahwa aplikasi e-Kinerja dan SIWASIN digunakan sebagai alat pengendalian kinerja dan dalam tahapan pelaksanaan audit, meskipun masih didampingi oleh prosedur manual.

Namun, tantangan dalam penerapan teknologi ini masih cukup besar. Beberapa sistem seperti SIPD dan jaga.id (MCP KPK) masih dalam tahap pengembangan dan adaptasi. Ibu Anna (2024) menyampaikan bahwa meskipun sudah ada sistem

pengawasan, integrasinya belum optimal dan masih banyak proses manual yang berlangsung. Di sisi lain, aplikasi seperti e-review RKA dan kanal pengaduan melalui JSS, WhatsApp, dan email menunjukkan potensi pemanfaatan teknologi yang lebih luas. Namun, Ibu Yohana (2024) mengungkapkan bahwa beberapa sistem yang ada "jarang digunakan," yang menunjukkan perlunya peningkatan literasi digital dan sinergi antarbidang untuk mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam pengawasan).

4.4.3.9 Majelis Kode Etik, Sanksi, dan Pendisplinan

Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta telah membentuk Majelis Kode Etik sebagai bagian dari upaya penegakan disiplin dan etika kerja, khususnya dalam pencegahan dan penanganan kecurangan (*Fraud*). Majelis ini berperan sebagai forum untuk menyelesaikan pelanggaran kode etik sekaligus mekanisme pendisiplinan terhadap tindakan indisipliner. Ibu Sri Suhartini (2024) menjelaskan bahwa Majelis Kode Etik berfungsi membantu penegakan disiplin agar *Fraud* tidak terjadi. Sanksi atas pelanggaran kode etik diatur dalam Peraturan Pemerintah tentang disiplin ASN, dengan tingkatan sanksi mulai dari ringan hingga berat. Selain itu, ada pendekatan internalisasi nilai-nilai etika agar pegawai memahami dan mematuhi prinsip integritas yang telah disepakati bersama, sebagaimana disampaikan oleh Ibu Anna (2024).

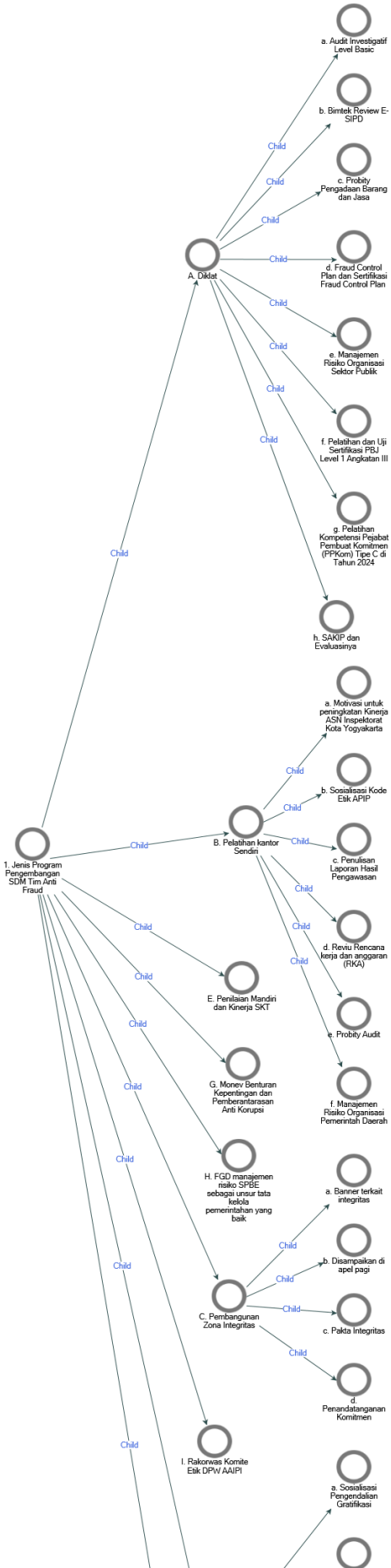
Dalam kerangka *Fraud* Control Plan (FCP) dan sesuai Peraturan Wali Kota Yogyakarta No. 4 Tahun 2024, tindakan korektif terhadap kecurangan meliputi tiga bentuk utama, yaitu hukuman disiplin, pemulihan aset, dan pelaporan ke instansi berwenang. Hukuman disiplin dijatuhkan oleh atasan langsung, pimpinan

perangkat daerah, atau pejabat pembina kepegawaian. Pemulihan aset ditangani oleh tim khusus, sedangkan pelaporan kepada instansi eksternal dapat dilakukan oleh berbagai pihak terkait di perangkat daerah. Tujuan tindakan korektif ini adalah untuk memastikan kepastian hukum dalam penanganan *Fraud* sekaligus memperkuat budaya organisasi yang antikorupsi. Materi pelatihan FCP juga menekankan pentingnya perubahan budaya organisasi sebagai bagian dari transformasi struktural menuju sistem pengendalian kecurangan yang berkelanjutan.

4.5 Program Pengembangan SDM Tim *AntiFraud* yang ada di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil wawancara, dokumen pendukung, dan materi pelatihan, ditemukan Program Pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* yang telah dilaksanakan pada tahun 2024 di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta. Program pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* ini telah dikategorikan sebagai berikut :

Gambar 4.4 Program Pembangunan SDM Tim Anti*Fraud* di Inspektorat Yogyakarta



4.5.1 Diklat

Diklat merupakan bentuk pengembangan kapasitas pegawai yang dilaksanakan secara terstruktur dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Program ini penting dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi melalui peningkatan profesionalisme aparatur. Di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta sendiri terdapat beberapa diklat yang telah diikuti, antara lain :

4.5.1.1 Audit Investigative Level Basic

Pelatihan Audit Investigatif Level Dasar merupakan salah satu upaya strategis dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia, khususnya bagi para auditor internal pemerintah. Pelatihan ini bertujuan untuk membekali peserta dengan pengetahuan dan keterampilan dasar dalam mengidentifikasi, menganalisis, serta menangani dugaan penyimpangan atau kecurangan (*Fraud*) yang terjadi di lingkungan organisasi. Materi pelatihan mencakup pemahaman konsep dasar korupsi dan teori *Fraud*, aspek hukum dalam audit investigatif, strategi pencegahan korupsi, hingga tahapan teknis dalam pelaksanaan audit investigatif. Selain itu, peserta juga dilatih untuk merencanakan dan melaksanakan wawancara investigatif, mengelola serta mengevaluasi bukti, menyusun worksheet audit, dan menyusun laporan audit yang berkualitas sesuai standar. Pelatihan ini dilaksanakan baik secara luring maupun daring, dengan metode pembelajaran yang interaktif melalui studi kasus dan simulasi.

Peserta yang dapat mengikuti pelatihan ini berasal dari berbagai instansi seperti kementerian, lembaga, pemerintah daerah, BUMN, maupun BUMD. Adapun

persyaratan umum untuk mengikuti pelatihan ini meliputi kepemilikan sertifikat auditor, pengalaman kerja minimal satu tahun di bidang audit, serta belum pernah mengikuti pelatihan audit investigatif sebelumnya. Pejabat struktural di unit pengawasan yang setara tidak diwajibkan memenuhi syarat tersebut. Untuk mendukung partisipasi dalam pelatihan, peserta diwajibkan menyertakan surat tugas dan surat usulan dari pimpinan unit kerja. Dari sisi administratif, pelatihan tatap muka biasanya mencakup fasilitas penginapan dan konsumsi, tetapi tidak termasuk biaya transportasi peserta.

4.5.1.2 Bimtek Review E-SIPD

Pelatihan Bimbingan Teknis (Bimtek) Review E-SIPD merupakan salah satu bentuk pengembangan kompetensi yang ditujukan untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mengelola keuangan daerah melalui platform Sistem Informasi Pemerintah Daerah Republik Indonesia (SIPD RI)**.** Tujuan dari pelatihan ini adalah agar peserta memahami konsep dasar SIPD, termasuk penggunaan teknologi informasi dalam administrasi pemerintahan serta praktik terbaik dalam pengelolaan data dan informasi di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Materi pelatihan disampaikan oleh para praktisi dan ahli di bidang teknologi informasi dan pemerintahan, yang membekali peserta dengan pengetahuan konseptual dan teknis terkait penerapan SIPD RI. Kegiatan ini dipandang strategis dalam menghadapi tuntutan digitalisasi pelayanan publik dan modernisasi tata kelola keuangan daerah.

Menurut Ibu Anna (2024), pelatihan ini sangat penting karena adanya perubahan sistem dari pengelolaan manual menuju sistem berbasis teknologi yang terintegrasi. Dalam pelaksanaannya, peserta dilatih untuk melakukan e-review terhadap Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) secara sistematis dan cepat menggunakan SIPD, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja. Namun demikian, Ibu Anna juga mengungkapkan bahwa dalam proses adopsi teknologi ini masih terdapat berbagai kendala, seperti sistem yang belum sepenuhnya stabil serta hambatan dalam aspek kecepatan dan keakuratan data. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan ini penting dan visioner, implementasinya masih membutuhkan waktu dan pendampingan lanjutan agar dapat berjalan secara optimal.

4.5.1.3 Probity Pengadaan Barang dan Jasa

Pelatihan Probity Pengadaan Barang dan Jasa merupakan bentuk penguatan kompetensi dalam rangka menjamin integritas, transparansi, dan akuntabilitas dalam proses pengadaan di lingkungan pemerintahan. Fokus utama dari pelatihan ini adalah pada probity audit, yaitu audit yang dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh proses pengadaan dilakukan secara adil, bebas dari konflik kepentingan, serta sesuai dengan prinsip efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran negara. Probity audit menjadi langkah preventif untuk meminimalisir potensi penyimpangan maupun praktik korupsi dalam pengadaan barang/jasa pemerintah. Melalui pelatihan ini, peserta dibekali pemahaman mendalam mengenai pentingnya pengawasan yang objektif dan independen terhadap siklus pengadaan.

Materi pelatihan yang diberikan mencakup sejumlah topik penting seperti konsep dasar probity dalam pengadaan barang dan jasa**,** perencanaan dan pelaksanaan probity audit**,** serta penyusunan laporan hasil audit yang sesuai dengan standar pengawasan. Harapannya, setelah mengikuti pelatihan ini, peserta mampu menerapkan prinsip-prinsip probity dalam setiap tahapan pengadaan serta mampu melakukan audit secara sistematis dan profesional. Menurut data dari dokumen program pengembangan Inspektorat, pelatihan ini menjadi salah satu strategi penting dalam mendorong penguatan tata kelola pemerintahan yang bersih dan bertanggung jawab.

4.5.1.4 *Fraud* Control Plan dan Sertifikasinya

Pelatihan *Fraud Control Plan* (FCP) merupakan salah satu upaya strategis dalam memperkuat sistem pengendalian kecurangan di lingkungan pemerintahan. Melalui pelatihan ini, peserta dibekali dengan pemahaman konseptual mengenai *Fraud*, termasuk definisi, penyebab, dan karakteristiknya. Materi pelatihan mencakup teori dasar *Fraud* triangle (motif, kesempatan, rasionalisasi), bentuk-bentuk korupsi di Indonesia menurut UU Tipikor, serta pentingnya strategi pencegahan berbasis risiko. FCP disusun sebagai dokumen formal berisi strategi pengendalian *Fraud* yang terintegrasi dengan kebijakan organisasi dan disahkan oleh pimpinan entitas. Dalam prosesnya, dilakukan serangkaian tahapan seperti sosialisasi, penilaian diagnostik, bimbingan teknis, dan evaluasi agar FCP dapat diimplementasikan secara efektif dan menyeluruh (Dokumen BPKP, 2024). Sertifikasi *Fraud* Control Plan menjadi penanda bahwa peserta tidak hanya memahami aspek teoritis

pengendalian *Fraud*, namun juga mampu mengimplementasikan prinsip-prinsip tersebut dalam konteks kerja nyata. Sertifikasi ini menguji pemahaman peserta terhadap 10 atribut FCP, seperti kebijakan antikecurangan, manajemen risiko, sistem whistleblowing, hingga tindakan korektif. Melalui praktik *Diagnostic Assessment* dan *Fraud Risk Assessment* (FRA), peserta dilatih untuk mengenali area rawan *Fraud* serta menyusun mitigasi berdasarkan peta risiko yang dihasilkan.

4.5.1.5 Manajemen Risiko Organisasi Sektor Publik

Pelatihan Manajemen Risiko Organisasi Sektor Publik merupakan bagian penting dalam membangun sistem tata kelola organisasi yang efektif dan antisipatif terhadap berbagai potensi gangguan. Dalam konteks organisasi publik seperti instansi pemerintahan, pelatihan ini dirancang untuk memberikan pemahaman menyeluruh mengenai konsep risiko, sumber-sumber risiko (baik internal maupun eksternal), serta bagaimana risiko-risiko tersebut dapat berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Risiko dipahami sebagai suatu peristiwa yang dapat terjadi dan jika terjadi akan memberikan dampak negatif, sehingga penerapan manajemen risiko menjadi kebutuhan mendesak dalam mendukung keberhasilan misi organisasi publik. Materi pelatihan ini mencakup berbagai topik penting seperti penetapan konteks, identifikasi risiko, analisis dan evaluasi risiko, penanganan risiko, hingga monitoring dan komunikasi risiko secara sistematis.

Menurut Ibu Yohana (2024), manajemen risiko menjadi salah satu area yang belum seluruh pegawai kuasai secara menyeluruh, sehingga pelatihan ini dipandang perlu untuk melengkapi kompetensi SDM, khususnya dalam upaya penguatan

strategi *AntiFraud*. Oleh karena itu, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta secara aktif mendorong partisipasi pegawai dalam pelatihan ini, termasuk melalui kerja sama dengan BPKP sebagai penyelenggara pelatihan dan sosialisasi. Pelatihan diselenggarakan dalam durasi lima hari atau sekitar 50 jam, dan dilaksanakan baik secara daring (PJJ) maupun tatap muka, dengan biaya yang disesuaikan tergantung metode pelaksanaannya. Harapannya, dengan pemahaman dan kemampuan dalam mengelola risiko secara tepat, para pegawai mampu meningkatkan efektivitas pengawasan serta mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan program pemerintah.

4.5.1.6 Pelatihan dan Uji Sertifikasi PBJ Level 1 Angkatan III

Pelatihan dan Uji Sertifikasi Pengadaan Barang/Jasa (PBJ) Level 1 merupakan bagian dari pengembangan kompetensi teknis yang sangat krusial dalam mendukung tata kelola keuangan negara yang transparan dan akuntabel. Pengadaan barang/jasa merupakan aspek vital dalam pelaksanaan program pemerintah karena berkaitan langsung dengan penggunaan anggaran publik. Pelatihan ini diselenggarakan untuk membekali peserta dengan pemahaman menyeluruh mengenai prinsip, tahapan, dan regulasi dalam proses pengadaan, sekaligus mempersiapkan mereka untuk mengikuti ujian sertifikasi ahli PBJ Level 1. Melalui pendekatan yang sistematis dan didampingi oleh narasumber berpengalaman, peserta diarahkan agar mampu melaksanakan pengadaan yang sesuai ketentuan serta bebas dari potensi kecurangan (Dokumen Pengembangan SDM, 2024).

Sertifikasi PBJ Level 1 ini menjadi bentuk pengakuan formal atas kompetensi pegawai dalam bidang pengadaan barang/jasa. Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan para peserta tidak hanya memahami aspek administratif dan teknis pengadaan, tetapi juga memiliki kesadaran tinggi terhadap prinsip integritas, efisiensi, dan akuntabilitas dalam setiap proses pengadaan. Hal ini penting mengingat sektor pengadaan merupakan salah satu area yang rawan terhadap praktik *Fraud* dan korupsi. Oleh karena itu, pelatihan dan sertifikasi ini menjadi bagian penting dari upaya Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta dalam memperkuat kapasitas SDM, khususnya tim *AntiFraud*, agar mampu menjalankan fungsi pengawasan secara lebih efektif dan profesional.

4.5.1.7 Pelarian Kompetensi Pejabat Pembuat Komitmen (PPKom) Tipe C di tahun 2024

Pelatihan Kompetensi Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) Tipe C merupakan program yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas pegawai dalam menjalankan peran strategisnya sebagai penanggung jawab pengeluaran anggaran pemerintah. PPK memiliki tanggung jawab utama dalam membuat komitmen atas pengeluaran negara, menandatangani kontrak, serta memastikan pelaksanaan anggaran berjalan sesuai dengan rencana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Dokumen Pengembangan SDM, 2024). Oleh karena itu, pelatihan ini menjadi penting guna memastikan bahwa setiap proses pengadaan barang/jasa serta pengelolaan anggaran dilaksanakan secara akuntabel, efisien, dan bebas dari risiko penyimpangan.

Materi dalam pelatihan ini mencakup berbagai aspek penting, mulai dari dasar hukum pengadaan barang/jasa pemerintah, tugas dan tanggung jawab PPK, hingga aspek teknis seperti penyusunan dokumen pengadaan, manajemen kontrak, audit, dan pengendalian pengadaan. Selain itu, peserta juga dibekali dengan simulasi dan studi kasus sebagai latihan praktis dalam menghadapi berbagai kondisi lapangan. Dengan mengikuti pelatihan ini, diharapkan para PPK memiliki pemahaman yang kuat dan keterampilan yang memadai untuk menjalankan tugas secara profesional, serta mampu berkontribusi dalam menciptakan tata kelola pengadaan yang bersih dan efektif di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.

4.5.1.8 SAKIP dan Evaluasinya

Pelatihan dan evaluasi terkait Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan bagian penting dalam upaya meningkatkan transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas pengelolaan anggaran di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta. SAKIP adalah sistem terintegrasi yang mencakup perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja instansi pemerintah, sebagaimana diamanatkan dalam Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999. Sistem ini bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan pemerintah dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan hasil yang dicapai. Dalam konteks ini, pelatihan SAKIP membekali peserta dengan pemahaman teknis dan strategis mengenai penyusunan dokumen kinerja yang relevan dan terukur, serta meningkatkan kemampuan instansi dalam menyusun laporan kinerja berbasis hasil.

Berdasarkan penjelasan Ibu Anna (2024), Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta turut menjadi objek evaluasi SAKIP sekaligus berperan sebagai pengawas pelaksanaannya di berbagai perangkat daerah. Evaluasi dilakukan oleh tim pengawasan internal, yang dikoordinir oleh Subbagian Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan (PEP), dan ditindaklanjuti melalui koordinasi lintas bidang. Proses pemantauan dan tindak lanjut evaluasi dilakukan secara rutin, baik dalam bentuk pengawasan langsung ke perangkat daerah maupun melalui penyampaian laporan dan rekomendasi yang harus segera ditindaklanjuti. Inspektorat juga melakukan pengawasan terhadap fisik dan keuangan kegiatan secara bulanan sebagai bagian dari akuntabilitas pelaksanaan program. Dengan pelaksanaan SAKIP yang konsisten dan sistematis, diharapkan setiap instansi pemerintah dapat meningkatkan kualitas kinerja, memperkuat tata kelola, serta mendukung terwujudnya birokrasi yang lebih bersih dan efektif.

4.5.2 Pelatihan Kantor Sendiri

Pelatihan kantor sendiri adalah bentuk pengembangan kompetensi yang dilakukan secara internal oleh instansi, dengan materi dan metode yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing unit kerja. Kegiatan ini efektif dalam membangun keterampilan teknis serta memperkuat kapabilitas pegawai secara langsung. Beberapa pelatihan kantor sendiri antara lain:

4.5.2.1 Motivasi untuk Peningkatan Kinerja ASN Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta

Motivasi untuk peningkatan kinerja ASN di lingkungan Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta menjadi landasan utama dalam pelaksanaan program pelatihan yang dirancang secara sistematis. Salah satu bentuk nyata dari upaya ini adalah pelaksanaan Pelatihan di Kantor Sendiri (PKS), yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi ASN. Program ini tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter ASN yang berintegritas tinggi. Dengan meningkatnya keterampilan teknis dan integritas, ASN diharapkan mampu menjalankan tugas pengawasan secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik di Kota Yogyakarta. Lebih dari sekadar pelatihan teknis, pendekatan ini mencerminkan komitmen pemerintah daerah untuk membangun ASN yang profesional dan termotivasi. Melalui pendekatan ini pula, diharapkan tercipta sistem pengawasan pemerintahan yang semakin transparan dan akuntabel, selaras dengan visi Kota Yogyakarta dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan berkinerja tinggi.

4.5.2.2 Sosialisasi Kode Etik APIP

Sosialisasi Kode Etik Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) merupakan salah satu upaya strategis Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta dalam memperkuat integritas dan profesionalisme aparatur pengawas di lingkungan pemerintahan. Kode Etik ini berisi seperangkat norma dan pedoman perilaku yang menjadi dasar dalam melaksanakan tugas pengawasan, baik terhadap pengelolaan keuangan negara maupun dalam mencegah terjadinya penyimpangan atau korupsi.

Sosialisasi ini tidak hanya ditujukan untuk meningkatkan pemahaman ASN terhadap nilai-nilai etika seperti integritas, objektivitas, profesionalisme, dan tanggung jawab, tetapi juga untuk membangun budaya kerja yang akuntabel dan berkeadilan dalam pelaksanaan audit dan pengawasan internal (Bapak Agus atau dari Ibu Anna, 2024). Dampak yang diharapkan dari sosialisasi ini adalah terciptanya APIP yang tidak hanya kompeten tetapi juga mampu menjalankan tugas dengan penuh integritas, bebas dari konflik kepentingan, serta menjaga kerahasiaan dan independensi dalam bekerja. Melalui penerapan Kode Etik secara konsisten, kepercayaan publik terhadap kinerja pengawasan pemerintah pun dapat terus ditingkatkan.

4.5.2.3 Penulisan Laporan Hasil Pengawasan

Pelatihan penulisan laporan hasil pengawasan yang dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta merupakan bagian dari strategi peningkatan kapasitas dan profesionalisme sumber daya manusia, khususnya bagi para auditor, inspektur, maupun staf yang terlibat dalam proses pengawasan. Pelatihan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap laporan yang dihasilkan tidak hanya akurat dan objektif, tetapi juga sesuai dengan standar dan pedoman yang berlaku dalam sistem pengawasan internal pemerintah. Melalui pelatihan ini, para peserta dibekali dengan keterampilan teknis serta pemahaman yang mendalam tentang struktur, format, dan substansi laporan yang baik, guna meningkatkan efektivitas dalam menyampaikan temuan dan rekomendasi hasil pengawasan (Dokumen Pengembangan SDM, 2024).

Peningkatan kualitas laporan hasil pengawasan memiliki peran penting dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel. Laporan yang disusun secara profesional dapat menjadi dasar pertimbangan yang kuat dalam pengambilan keputusan strategis, serta sebagai alat untuk mendorong perbaikan dan pencegahan terhadap potensi penyimpangan atau ketidaksesuaian dalam pengelolaan program dan anggaran. Dengan adanya pelatihan ini, Inspektorat berharap setiap hasil pengawasan dapat tersampaikan dengan tepat sasaran, memperkuat kepercayaan publik, dan mendorong perbaikan berkelanjutan di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.

4.5.2.4 Reviu Rencana Kerja dan Anggaran

Pelatihan reviu Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) yang diselenggarakan oleh Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta bertujuan untuk meningkatkan peran strategis Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam mendukung proses perencanaan dan penganggaran pemerintah daerah. Dalam pelatihan ini, peserta dibekali dengan pemahaman mendalam terkait konsep, paradigma, standar, dan etika dalam melakukan reviu terhadap dokumen perencanaan seperti RKPD, Renja-SKPD, KUA, PPAS, hingga RKA-SKPD (Dokumen Pengembangan SDM, 2024). Melalui reviu tersebut, APIP dapat memastikan bahwa dokumen anggaran yang disusun oleh perangkat daerah konsisten dengan prioritas pembangunan daerah dan sesuai dengan prinsip-prinsip perencanaan serta penganggaran yang baik.

Materi pelatihan mencakup berbagai aspek penting seperti proses perencanaan pembangunan dan penganggaran, pengantar reviu RKA, tahapan perencanaan dan pelaksanaan reviu, serta pelaporan dan tindak lanjut hasil reviu. Dengan kompetensi

yang diperoleh, diharapkan auditor APIP dapat memberikan masukan strategis untuk menghasilkan APBD yang berkualitas, serta mendukung pengelolaan keuangan daerah yang efektif dan efisien. Peran APIP dalam proses ini menjadi sangat krusial dalam memastikan bahwa kebijakan anggaran pemerintah daerah benar-benar mencerminkan kebutuhan masyarakat dan mendukung tercapainya tujuan pembangunan secara optimal (Dokumen Pengembangan SDM, 2024).

4.5.2.5 Probity Audit

Pelatihan Probity Audit yang diselenggarakan melalui skema Pelatihan Kantor Sendiri (PKS) oleh Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta bertujuan untuk memperkuat transparansi dan akuntabilitas dalam proses pengadaan barang dan jasa pemerintah. Audit ini memiliki fokus utama untuk memastikan bahwa setiap tahapan pengadaan dilaksanakan dengan prinsip integritas, tanpa adanya konflik kepentingan, serta penggunaan anggaran yang tepat dan sesuai peraturan. Dengan mengadopsi pendekatan probity audit, pemerintah daerah berharap dapat meminimalkan risiko penyimpangan dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap layanan pemerintahan.

Materi dalam pelatihan ini mencakup aspek-aspek penting seperti pemahaman konsep probity dalam pengadaan barang dan jasa, perencanaan pelaksanaan audit, pelaksanaan audit secara teknis, hingga penyusunan laporan hasil audit. Melalui pelatihan ini, ASN terutama auditor internal diharapkan mampu mengawasi jalannya proses pengadaan secara lebih menyeluruh, objektif, dan beretika. Hasil audit yang tersusun secara baik dan profesional akan menjadi dasar pengambilan

keputusan yang lebih transparan serta sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap penggunaan dana publik (Dokumen Pengembangan SDM, 2024).

4.5.2.6 Manajemen Risiko Organisasi Pemerintah Daerah

Pelatihan Manajemen Risiko yang diselenggarakan oleh Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada 28 November 2024 merupakan bagian dari inisiatif strategis untuk meningkatkan kapasitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam mendampingi perangkat daerah dalam menyusun dan mengelola risiko organisasi. Pelatihan ini dilakukan dalam format Pelatihan di Kantor Sendiri (PKS), mengombinasikan metode luring dan daring, dan bertujuan untuk memperkuat pemahaman APIP terhadap prinsip dan proses manajemen risiko sektor publik (Dokumen Pengembangan SDM, 2024).

Materi yang disampaikan meliputi konsep dasar dan pentingnya manajemen risiko dalam organisasi pemerintah, arsitektur manajemen risiko yang mencakup Risk Management Framework, Principles, dan Processes, serta metode identifikasi, analisa, dan penilaian risiko. Pemahaman ini menjadi sangat penting bagi APIP agar dapat menjalankan fungsi pendampingan secara efektif, serta memastikan bahwa risiko-risiko yang berpotensi mengganggu pencapaian tujuan perangkat daerah dapat dikendalikan secara sistematis (Website Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta, 2024).

Dengan penguasaan materi tersebut, APIP diharapkan tidak hanya mampu melakukan pengawasan, tetapi juga berkontribusi aktif dalam membangun tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), yang efisien, efektif, dan

akuntabel. Pelatihan ini juga menunjukkan komitmen Inspektorat dalam menginternalisasi budaya manajemen risiko sebagai bagian dari sistem pengendalian intern pemerintah yang berkelanjutan.

4.5.3 Pembangunan Zona Integritas

Zona Integritas merupakan inisiatif reformasi birokrasi yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja bebas korupsi dan berorientasi pelayanan publik. Pembangunan ZI dilakukan melalui penguatan akuntabilitas, transparansi, serta peningkatan kualitas pelayanan secara berkelanjutan.

4.5.3.1 Banner Terkait Integritas

Banner yang dipasang oleh Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta terkait dengan pembangunan Zona Integritas mencerminkan komitmen kuat dalam menciptakan lingkungan yang bebas dari korupsi serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Banner ini secara jelas menyatakan tujuan utama untuk mewujudkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Beberapa prinsip utama yang tercantum dalam banner meliputi integritas dalam melaksanakan tugas fungsi pengawasan, menjunjung tinggi kode etik pegawai, dan menegakkan larangan praktik-praktik korupsi, kolusi, serta nepotisme yang dapat merugikan negara atau daerah. Dengan demikian, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta berkomitmen untuk memberikan pelayanan prima kepada perangkat daerah maupun masyarakat, serta mendukung terciptanya pemerintahan yang bersih dan transparan.

Sarana komunikasi yang tercantum dalam banner juga mencerminkan upaya untuk meningkatkan akses masyarakat terhadap Inspektorat. Dengan menyediakan berbagai saluran komunikasi seperti email, WA, dan website, serta adanya sistem Whistle Blower System (WBS), Inspektorat memberikan ruang bagi masyarakat dan pegawai untuk menyampaikan informasi atau melaporkan dugaan penyimpangan. Upaya ini sejalan dengan langkah-langkah yang diambil untuk memperkuat integritas dan pencegahan korupsi di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta. Sebagaimana disampaikan oleh Ibu Yohana, pemasangan kata-kata yang terkait dengan integritas di berbagai tempat bertujuan untuk memotivasi seluruh pihak agar senantiasa menjaga komitmen terhadap nilai-nilai integritas dalam menjalankan tugasnya (Ibu Yohana, 2024).

4.5.3.2 Disampaikan di Apel Pagi

Apel pagi di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta tidak hanya menjadi rutinitas sehari-hari, tetapi juga berfungsi sebagai sarana untuk memperkuat komitmen terhadap integritas dan pembangunan Zona Integritas. Salah satu momen penting yang terjadi dalam apel pagi adalah pembacaan dan penandatanganan Ikrar Komitmen Bersama Pembangunan Zona Integritas, yang diadakan pada 22 Januari 2024. Dalam acara ini, segenap pegawai Inspektorat mengucapkan ikrar untuk berkomitmen mewujudkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK). Ikrar ini dipimpin oleh Inspektur dan diikuti oleh seluruh pegawai, menegaskan bahwa integritas dan bebas korupsi adalah prioritas utama dalam setiap tugas dan fungsi Inspektorat (Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta, 2024).

Selain itu, apel pagi juga digunakan sebagai platform untuk menekankan nilai-nilai integritas dalam keseharian pegawai. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Agus Ribi, Kepala Inspektorat sering mengingatkan bahwa integritas adalah harga mati bagi setiap pegawai Inspektorat. Dalam apel pagi, berbagai tema terkait integritas, seperti kejujuran dan etika kerja, sering dibahas untuk memastikan bahwa setiap pegawai memahami dan menginternalisasi pentingnya menjaga integritas dalam pekerjaan mereka (Bapak Agus Ribi, 2024). Hal ini tercermin dalam sikap para pegawai yang dengan tegas menolak segala bentuk gratifikasi atau tawaran yang dapat merusak integritas mereka.

4.5.3.3 Pakta Integritas

Pakta integritas di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta menjadi bagian penting dari upaya membangun komitmen terhadap integritas dan pencegahan korupsi. Pakta ini biasanya dilaksanakan pada awal tahun sebagai langkah awal untuk menegaskan komitmen seluruh pegawai terhadap pembangunan Zona Integritas. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Agus Ribi, pakta integritas ini diikuti dengan berbagai bentuk pembinaan rutin, seperti pengajian yang membantu pegawai untuk tetap terkondisi dalam memegang teguh nilai integritas. Pembinaan yang berkelanjutan ini bertujuan untuk menjaga komitmen pegawai terhadap standar etika dan integritas yang tinggi dalam menjalankan tugasnya (Bapak Agus Ribi, 2024).

Lebih lanjut, Ibu Anna menjelaskan bahwa pakta integritas bukan hanya sekedar komitmen yang dibuat di awal, tetapi harus tercermin dalam pelaksanaan kerja

sehari-hari. Untuk memastikan hal ini, Inspektorat menggunakan *template* sebagai pedoman bagi pegawai dalam mewujudkan nilai integritas, yang juga terhubung dengan pelaksanaan reformasi birokrasi. Clue atau petunjuk dalam template ini memastikan bahwa setiap langkah yang diambil dalam pekerjaan harus sesuai dengan standar integritas yang ditetapkan, dengan target minimal 75 sebagai indikator menuju pencapaian Wilayah Bebas Korupsi (WBK).

4.5.3.4 Penandatanganan Komitmen

Penandatanganan komitmen pembangunan Zona Integritas di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta adalah salah satu langkah strategis dalam upaya mewujudkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK). Sebagaimana disampaikan dalam laporan, pada Senin, 22 Januari 2024, seluruh pegawai Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta mengucapkan dan menandatangani Ikrar Komitmen Bersama Pembangunan Zona Integritas. Ikrar ini dibacakan oleh Inspektur dan diikuti oleh seluruh pegawai Inspektorat, sebagai simbol komitmen mereka untuk menciptakan lingkungan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi (Website Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta, 2024).

Menurut Ibu Sri Suhartini, penandatanganan komitmen ini juga mencakup sebuah "*pakta*" yang lebih formal, yang berfungsi sebagai pengingat untuk seluruh Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) mengenai pentingnya menjalankan tugas dan fungsi mereka dengan integritas. Proses ini tidak hanya dilaksanakan secara simbolis, tetapi juga disertai dengan pemasangan banner sebagai sarana komunikasi untuk menegaskan komitmen terhadap Zona Integritas. Melalui

kegiatan ini, Inspektorat menunjukkan keseriusannya dalam membangun pemerintahan yang transparan dan akuntabel.

4.5.4 Seminar, Webinar, *Workshop*

Kegiatan ini merupakan media pembelajaran dan pertukaran informasi bagi pegawai dalam rangka memperluas wawasan dan meningkatkan pemahaman terhadap isu-isu terkini. Seminar dan webinar lebih bersifat informatif, sedangkan *Workshop* fokus pada penerapan langsung dalam bentuk praktik.

4.5.4.1 Sosialisasi pengendalian Gratifikasi

Sosialisasi pengendalian gratifikasi oleh Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta merupakan salah satu upaya strategis dalam memperkuat integritas aparatur sipil negara dan mencegah praktik korupsi di lingkungan pemerintahan. Kegiatan ini dilandasi oleh regulasi seperti Peraturan Wali Kota tentang Pengendalian Gratifikasi Tahun 2021 dan Surat Edaran Tahun 2020 yang mengatur tata cara pelaporan dan batasan penerimaan gratifikasi. Sosialisasi dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu melalui inisiatif Inspektorat yang mengundang perwakilan dari setiap OPD, serta atas permintaan langsung dari OPD yang ingin mendapatkan pemahaman lebih mendalam (Ibu Anna, 2024). Dalam praktiknya, karena keterbatasan fasilitas, Inspektorat hanya dapat mengundang satu hingga dua orang per OPD, yang kemudian diharapkan menyampaikan kembali materi tersebut kepada rekan di unit masing-masing.

Namun, pelaksanaan sosialisasi ini masih menghadapi sejumlah tantangan, salah satunya adalah rendahnya tingkat kesadaran (awareness) dari sebagian OPD

terhadap pentingnya pengendalian gratifikasi. Banyak perangkat daerah yang belum proaktif meminta pelatihan atau menindaklanjuti saran Inspektorat untuk mengadakan sosialisasi. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih intensif dalam membangun budaya integritas dan memperkuat pemahaman ASN mengenai gratifikasi. Sosialisasi ini tidak hanya bertujuan untuk menyampaikan aturan, tetapi juga untuk membentuk pola pikir yang berorientasi pada etika dan transparansi, sehingga tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel dapat terwujud.

4.5.4.2 Sosialisasi Penyuluhan Anti Korupsi

Sosialisasi Anti Korupsi Tahun 2024 yang diselenggarakan oleh Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta merupakan bentuk nyata komitmen Pemerintah Kota dalam upaya pencegahan tindak pidana korupsi. Kegiatan ini dilaksanakan oleh Bidang Pemerintahan Aparatur dan Investigasi dan menghadirkan narasumber dari KPK RI serta Perkumpulan Penyuluh Antikorupsi Nasional. Pesertanya berasal dari berbagai kalangan, mulai dari Kepala OPD, UMKM, masyarakat umum, hingga perwakilan wali murid. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mengidentifikasi titik rawan korupsi di lingkungan pemerintah daerah, mendorong komitmen semua unsur pemerintahan dan masyarakat terhadap pencegahan korupsi, serta memperkuat tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel.

Dalam pelaksanaannya, sosialisasi ini juga mendapat dukungan dari para penyuluh anti korupsi yang telah dilatih oleh KPK, termasuk beberapa auditor di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta. Selain kegiatan formal yang diinisiasi oleh

Inspektorat, beberapa OPD juga aktif mengundang narasumber dari Inspektorat untuk memberikan sosialisasi sesuai kebutuhan masing-masing, terutama terkait gratifikasi. Namun, efektivitas kegiatan ini masih bergantung pada kesadaran masing-masing OPD untuk secara aktif meminta pendampingan dan pemahaman lebih lanjut. Metode pelatihan penyuluh juga telah beragam, mulai dari e-learning, pembelajaran jarak jauh, hingga pertemuan tatap muka, dan hasilnya dibuktikan dengan sertifikasi resmi dari KPK (Dokumen Pengembangan SDM, 2024).

4.5.4.3 Sosialisasi Peraturan Wali Kota Pedoman Pengendalian Kecurangan

Sosialisasi Peraturan Walikota No. 4 Tahun 2024 tentang Pedoman Pengendalian Kecurangan merupakan langkah strategis Pemerintah Kota Yogyakarta dalam memperkuat integritas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Kegiatan ini diselenggarakan secara daring pada 12 Juni 2024 dan dibuka oleh Inspektur Kota Yogyakarta, Ibu Fitri Paulina Andriani, S.T. Sosialisasi ini dihadiri oleh perwakilan dari seluruh OPD di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta. Peraturan ini diluncurkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang transparan, akuntabel, dan bebas dari praktik kecurangan (Website Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta, 2024).

Dalam sosialisasi ini, materi utama disampaikan oleh Ibu Anna Krismanawati, S.E., Inspektur Pembantu di Bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset. Beliau memaparkan poin-poin penting dalam Perwal, yang mencakup strategi pencegahan, strategi deteksi, dan strategi respon terhadap kecurangan. Peraturan ini mewajibkan

setiap OPD untuk mengimplementasikan sistem pengendalian kecurangan secara aktif di lingkungan kerjanya. Realisasi dari implementasi tersebut akan dipantau langsung oleh tim Inspektorat guna memastikan efektivitas dan keberlanjutan dari upaya pengendalian kecurangan di tingkat daerah (Dokumen Pengembangan SDM, 2024).

4.5.4.4 *Workshop* investigasi " Sinergi APIP dengan APH dalam Upaya Pencegahan Korupsi

Pada 5 Desember 2024, Pemerintah Kota Yogyakarta menyelenggarakan *Workshop* Investigasi dengan tema "Sinergi APIP dengan APH dalam Upaya Pencegahan Korupsi". Acara yang berlangsung di Hotel Kimaya Yogyakarta ini dihadiri oleh pejabat struktural, seluruh auditor, PPUPD, analis bidang, dan pegawai sekretariat Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta. *Workshop* dimulai dengan sambutan dari Irban Bidang PAI, Ibu Hastanti, S.E., yang kemudian dilanjutkan dengan pemaparan dari Bapak Hartana, SH., MH., seorang Penyuluh Anti Korupsi dari Sahabat Integritas Jogja Istimewa (Pak Siji DIY). Dalam materinya, Bapak Hartana menjelaskan secara mendalam mengenai pentingnya sinergi antara Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dan Aparat Penegak Hukum (APH), serta bagaimana sinergi ini dapat meningkatkan efektivitas pencegahan korupsi di tingkat daerah (Website Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta, 2024).

Workshop ini bertujuan untuk memperkuat kolaborasi antara APIP dan APH dalam menghadapi tantangan pencegahan korupsi. Para peserta menunjukkan

antusiasme yang tinggi dalam mengikuti acara, dengan sejumlah diskusi dan pernyataan yang berfokus pada upaya peningkatan sinergi antara kedua pihak. Penutupan acara diwarnai dengan kesepakatan untuk terus memperkuat komitmen dalam pencegahan korupsi serta memastikan implementasi yang konsisten dari sistem pencegahan yang telah dibangun di Pemerintah Kota Yogyakarta. Diharapkan, melalui *Workshop* ini, APIP Kota Yogyakarta dapat lebih mengoptimalkan strategi penguatan sinergi dengan APH, guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih bersih dan transparan (Dokumen Pengembangan SDM, 2024).

4.5.4.5 Pelatihan MCP KPK

Monitoring Center for Prevention (MCP) memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya meningkatkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, terutama di tingkat pemerintah daerah. Salah satu mekanisme efektif yang diterapkan MCP adalah pembentukan Tim Asistensi dan Verifikasi Capaian Aksi Pencegahan Korupsi. Tim ini bertugas untuk memastikan bahwa setiap instansi pemerintah melakukan tindakan pencegahan korupsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan, serta memverifikasi hasil capaian yang telah diimplementasikan. MCP bertindak tidak hanya sebagai pemantau, tetapi juga sebagai inisiator yang proaktif dalam mendorong langkah-langkah konkret yang bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan bebas dari korupsi. Tim ini bekerja untuk memastikan bahwa setiap kebijakan dan program yang dijalankan

oleh pemerintah daerah mendukung pencegahan korupsi dengan cara yang efektif (Ibu Anna, 2024).

Dalam konteks tersebut, aplikasi teknologi menjadi bagian integral dari pelaksanaan MCP. Banyak instansi yang telah mengadopsi aplikasi dan sistem berbasis teknologi untuk memonitor kinerja dan melaksanakan penilaian yang lebih terstruktur, seperti yang dijelaskan oleh berbagai narasumber. Teknologi ini memungkinkan pengawasan yang lebih efisien terhadap proses pemerintahan, sehingga dapat lebih mudah mendeteksi potensi masalah dalam tata kelola atau implementasi kebijakan. Sebagai contoh, penggunaan aplikasi jaga.co.id oleh KPK untuk memonitor tindakan pencegahan korupsi di tingkat pemerintahan daerah adalah salah satu bentuk implementasi teknologi dalam sistem MCP. Teknologi ini memungkinkan pengawasan secara jarak jauh, mempercepat proses verifikasi, serta membantu instansi dalam melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan yang ada (Bapak Agus Ribi, 2024).

4.5.5 Penilaian Mandiri dan Kinerja SKT

Penilaian Mandiri (PM) dan Sistem Kinerja Tertentu (SKT) merupakan dua mekanisme penting dalam upaya meningkatkan kinerja dan pengawasan di Pemerintah Kota Yogyakarta. Penilaian Mandiri adalah proses evaluasi yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah untuk menilai kapabilitas sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) dan manajemen risiko (MR) pada perangkat daerah. Penilaian ini dilakukan dengan mengikutsertakan seluruh perangkat daerah yang kemudian diawasi dan dijamin kualitasnya oleh Inspektorat. Hasil dari penilaian

mandiri ini menjadi dasar bagi perbaikan sistem pengendalian dan mitigasi risiko di masing-masing unit kerja pemerintah daerah. Proses ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa SPIP dan MR di perangkat daerah sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta mengidentifikasi area yang membutuhkan peningkatan, termasuk kebijakan, pengawasan, dan strategi audit (Ibu Anna, 2024).

Sementara itu, Sistem Kinerja Tertentu (SKT) berfokus pada penilaian capaian kinerja per individu atau unit kerja berdasarkan target yang telah ditetapkan, seperti jumlah jam kerja yang harus dipenuhi setiap bulannya. Penilaian ini mempengaruhi tunjangan kinerja pegawai, yang akan disesuaikan dengan tingkat pencapaian sasaran kinerja yang ditentukan. SKT ini memberikan gambaran tentang bagaimana kinerja individu atau unit kerja diukur secara terukur dan memotivasi pegawai untuk mencapai target yang telah disepakati. Penilaian ini dilaksanakan setiap semester dan terkait langsung dengan efisiensi dan efektivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai, sehingga dapat memacu peningkatan kinerja di seluruh perangkat daerah (Bapak Agus, 2024).

4.5.6 Sertifikasi

Sertifikasi diberikan sebagai bentuk pengakuan resmi atas kompetensi pegawai dalam bidang tertentu, seperti manajemen risiko atau audit internal. Kepemilikan sertifikat ini menjadi indikator bahwa pegawai telah memenuhi standar keahlian yang ditetapkan dalam bidang tugasnya.

4.5.6.1 Sertifikasi Data Analytic bagi Pegawai APIP Dana STAR batch 2

Program pelatihan dan sertifikasi *Data Analytic* bagi pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam kerangka *Dana STAR Batch 2* merupakan bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperkuat kapabilitas pengawasan di era digital (Dokumen Pengembangan SDM, 2024). Inisiatif ini diselenggarakan oleh Pusdiklatwas BPKP dan difokuskan pada peningkatan keterampilan pegawai dalam mengolah serta menganalisis data. Dengan kemampuan analisis yang lebih baik, APIP diharapkan dapat menjalankan fungsi pengawasan secara lebih akurat, efisien, serta mampu mendeteksi potensi risiko dan penyelewengan lebih awal melalui pendekatan berbasis data.

Pelatihan ini dijadwalkan berlangsung pada 20 hingga 24 Oktober 2025 dan menjadi bagian penting dalam mendukung implementasi *program Dana STAR*, yang dirancang untuk memperkuat sistem pengawasan dan akuntabilitas sektor publik. Sertifikasi yang diberikan dari pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis pegawai, tetapi juga memperluas peran APIP dalam mendorong tata kelola yang transparan dan responsif terhadap tantangan pengawasan modern. Upaya ini memperlihatkan komitmen kuat Pusdiklatwas BPKP dalam mempersiapkan SDM pengawasan agar lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan pengambilan keputusan berbasis data (Dokumen Pengembangan SDM, 2024).

4.5.6.2 Sertifikasi non JFA Certified Government Risk Executive (CGRE)

Sertifikasi *Certified Government Risk Executive* (CGRE) merupakan salah satu program strategis dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya di lingkungan pemerintah daerah, termasuk tim *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta. Sertifikasi ini diselenggarakan oleh Pusdiklatwas BPKP dan menjadi bagian penting dari upaya peningkatan kapasitas manajemen risiko bagi pejabat di Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah (K/L/P). Program pelatihan ini dirancang untuk membekali peserta dengan pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola risiko secara efektif, baik dalam konteks pengambilan keputusan strategis maupun operasional. Keikutsertaan dalam pelatihan ini juga mendukung terbentuknya tim pengawasan yang adaptif dan responsif terhadap dinamika risiko yang semakin kompleks (Dokumen Pengembangan SDM, 2024).

Lebih jauh, pelatihan CGRE juga diorientasikan untuk mendukung pencapaian visi jangka panjang nasional sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang RPJPN 2025–2045. Sertifikasi ini diharapkan dapat memperkuat tata kelola pemerintahan melalui pengelolaan risiko yang terstruktur dan sistematis, sehingga mampu mengantisipasi tantangan besar seperti perubahan iklim, krisis geopolitik, serta gejolak ekonomi global. Selain memperkuat kapasitas individu, program ini juga mendorong pembentukan sistem pengawasan yang terintegrasi dari pusat hingga ke tingkat desa dan lintas sektor, sebagai bagian dari komitmen menuju pemerintahan yang bersih dan akuntabel (Dokumen Pengembangan SDM, 2024).

4.5.7 Monev Benturan Kepentingan dan Pemberantasan Korupsi

Dalam wawancara dengan Ibu Anna (2024), beliau menjelaskan bagaimana Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta melakukan monitoring dan evaluasi (monev) terhadap benturan kepentingan yang mungkin terjadi di setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Menurut Ibu Anna, ada peraturan wali kota (perwal) yang mengatur tentang benturan kepentingan, yang mengharuskan setiap OPD untuk melaporkan jika ada potensi benturan kepentingan dalam lingkungan kerjanya. Salah satu contoh yang diberikan adalah jika ada pegawai di Inspektorat yang memiliki hubungan keluarga dengan pegawai di OPD yang sedang diawasi, terutama jika auditor atau pengawas memiliki pasangan yang bekerja di OPD terkait. Hal ini berpotensi menyebabkan benturan kepentingan, sehingga tindakan pengendalian dilakukan dengan cara tidak menugaskan pegawai yang bersangkutan untuk mengawasi OPD yang memiliki afiliasi keluarga tersebut.

Ibu Anna (2024) juga menjelaskan bahwa langkah-langkah pengendalian benturan kepentingan sangat penting untuk menjaga independensi dan objektivitas dalam pengawasan. Untuk mencegah adanya benturan kepentingan, pegawai yang memiliki hubungan keluarga dengan pejabat di OPD tertentu tidak akan ditugaskan untuk melakukan pengawasan atau pemeriksaan di OPD tersebut. Dengan demikian, Inspektorat berusaha menghindari situasi yang dapat merusak integritas proses pengawasan dan memastikan bahwa pemeriksaan dilakukan secara objektif dan bebas dari pengaruh pribadi.

4.5.8 FGD Manajemn Risiko SPBE Sebagai Unsur Tata Kelola Pemerintahan

Dalam upaya meningkatkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta mengadakan Focus Group Discussion (FGD) mengenai Manajemen Risiko Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) pada 4 Desember 2024. Kegiatan ini dihadiri oleh perwakilan dari seluruh Perangkat Daerah Pemerintah Kota Yogyakarta, serta narasumber dari Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian (Diskominfosan), Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPTMPTSP), dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dindukcapil). FGD ini membahas pentingnya perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang baik dalam penerapan SPBE untuk memastikan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien. Selain itu, kegiatan ini juga menyoroti pentingnya mitigasi risiko dalam pelaksanaan SPBE agar terhindar dari potensi risiko yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan penerapan SPBE tersebut (Website Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta, 2024).

Sebagai tindak lanjut dari peraturan terkait, Pemerintah Kota Yogyakarta telah menetapkan Keputusan Wali Kota Yogyakarta Nomor 271 Tahun 2023 tentang Penetapan Pedoman Manajemen Risiko SPBE. Keputusan ini bertujuan untuk mengarahkan perencanaan dan pengambilan keputusan dalam penerapan SPBE, dengan fokus pada peningkatan kemungkinan pencapaian tujuan, kepatuhan terhadap peraturan, serta pembentukan budaya sadar risiko. Dengan adanya Manajemen Risiko SPBE, diharapkan tercipta birokrasi yang lebih bersih, efisien, transparan, akuntabel, dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Program ini juga mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan

yang baik, meningkatkan reputasi pemerintah, dan memperkuat kinerja pemerintah dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing perangkat daerah (Website Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta, 2024).

4.5.9 Rakorwas Komite Etik DPW AAIPI

Rakorwas Komite Etik DPW AAIPI yang diselenggarakan oleh Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada 25 November 2024, merupakan upaya penting dalam memastikan penerapan kode etik yang berlaku bagi Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Kode etik ini bertujuan untuk mendasari sikap, tingkah laku, dan perbuatan para auditor intern dalam menjalankan tugas pengawasan mereka. Dalam rakorwas tersebut, para peserta diharapkan dapat mengevaluasi sejauh mana kode etik AAIPI diterapkan dalam praktik sehari-hari dan memastikan bahwa para auditor intern pemerintah, baik yang berasal dari Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta maupun instansi terkait di Daerah Istimewa Yogyakarta, memiliki integritas, objektivitas, kompetensi, akuntabilitas, dan profesionalisme yang tinggi (Dokumen Pengembangan SDM, 2024).

Rakorwas ini juga mengedepankan pemantauan terhadap pelaksanaan kode etik yang diatur dalam Keputusan Ketua Umum AAIPI, seperti yang tercantum dalam pedoman perilaku dan pedoman pemantauan penerapan kode etik. Melalui rakorwas ini, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta berupaya untuk memperkuat profesionalisme APIP dalam menjalankan pengawasan internal di pemerintah daerah. Adanya pedoman perilaku yang jelas dan mekanisme pemantauan yang efektif diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengawasan dan pengendalian

internal, serta tata kelola pemerintahan yang lebih baik. Kegiatan ini menjadi langkah strategis dalam memastikan bahwa auditor intern dapat berfungsi secara independen, efektif, dan efisien dalam menghadapi berbagai tantangan pengendalian internal, khususnya dalam konteks pengelolaan pemerintahan yang transparan dan akuntabel (Website Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta, 2024).

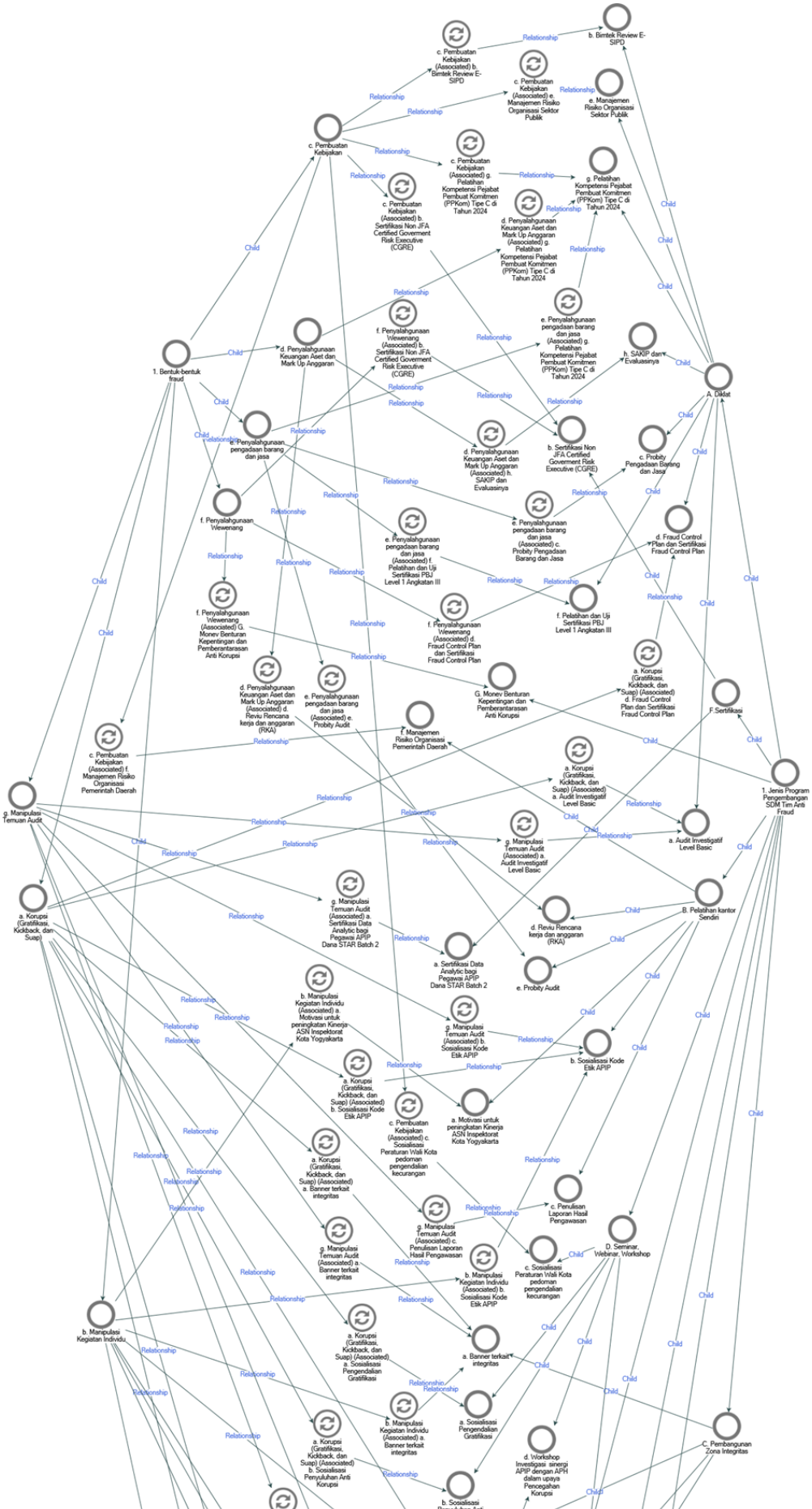
4.6 Bagaimana Relevansi Pengembangan SDM Tim *AntiFraud* dengan Bentuk Risiko *Fraud* dan juga Mekanisme *AntiFraud*

Berdasarkan hasil wawancara, dokumen pendukung, dan materi pelatihan, ditemukan Program Pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* yang telah dilaksanakan pada tahun 2024 di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta yang selaras dengan kebutuhan untuk Bentuk Risiko *Fraud* dan juga Mekanisme Anti*Fraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta, berikut relevansinya.

4.6.1 Relevansi Bentuk Risiko *Fraud* dengan Program Pengembangan SDM Tim Anti*Fraud*

Berdasarkan hasil analisis ditemukan Program Pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* yang telah dilaksanakan pada tahun 2024 di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta yang selaras dengan kebutuhan pencegahan untuk Risiko *Fraud* , berikut relevansinya :

Gambar 4. 5 Analytical Maps Relevansi Risiko *Fraud* dengan Program Pengembangan SDM



Tabel 4. 1 Matrix *Coding* Relevansi Risiko *Fraud* Dengan Program Pengembangan

Bentuk-bentuk Risiko *Fraud* / **Program Pengembangan SDM Tim *AntiFraud***	a. Korupsi (Gratifikasi, Kickback, dan Suap)	b. Manipulasi Kegiatan Individu	c. Pembuatan Kebijakan	d. Penyalahgunaan Keuangan Aset dan Mark Up Anggaran	e. Penyalahgunaan pengadaan barang dan jasa	f. Penyalahgunaan Wewenang	g. Manipulasi Temuan Audit
A. Diklat	No	No	No	No	No	No	No
a. Audit Investigatif Level Basic	Yes	No	No	No	No	No	Yes
b. Bimtek Review E-SIPD	No	No	Yes	No	No	No	No
c. Probity Pengadaan Barang dan Jasa	No	No	No	No	Yes	No	No
d. *Fraud* Control Plan dan sertifikasi *Fraud* Control Plan	Yes	No	No	No	No	Yes	No
e. Manajemen Risiko Organisasi Sektor Publik	No	No	Yes	No	No	No	No
f. Pelatihan dan Uji Sertifikasi PBJ Level 1 Angkatan III	No	No	No	No	Yes	No	No
g. Pelatihan Kompetensi Pejabat Pembuat Komitmen (PPKom) Tipe C di Tahun 2024	No	No	Yes	Yes	Yes	No	No
h. SAKIP dan Evaluasinya	No	No	No	Yes	No	No	No
B. Pelatihan kantor Sendiri	No	No	No	No	No	No	No
a. Motivasi untuk peningkatan Kinerja ASN Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta	No	Yes	No	No	No	No	Yes
b. Sosialisasi Kode Etik APIP	Yes	Yes	No	No	No	No	Yes
c. Penulisan Laporan Hasil Pengawasan	No	No	No	No	No	No	Yes
d. Reviu Rencana kerja dan anggaran (RKA)	No	No	No	Yes	No	No	No
e. Probity Audit	No	No	No	No	Yes	No	No
f. Manajemen Risiko Organisasi Pemerintah Daerah	No	No	Yes	No	No	No	No
C. Pembangunan Zona Integritas	No	No	No	No	No	No	No
a. Banner terkait integritas	Yes	Yes	No	No	No	No	Yes
b. Disampaikan di apel pagi	No	Yes	No	No	No	No	Yes
c. Pakta Integritas	Yes	No	No	No	No	No	No
d. Penandatanganan Komitmen	No	Yes	No	No	No	No	Yes
D. Seminar, Webinar, *Workshop*	No	No	No	No	No	No	No
a. Sosialisasi Pengendalian Gratifikasi	Yes	No	No	No	No	No	No
b. Sosialisasi Penyuluhan Anti Korupsi	Yes	No	No	No	No	No	No
c. Sosialisasi Peraturan Wali Kota pedoman pengendalian kecurangan	No	No	Yes	No	No	No	No
d. *Workshop* Investigasi sinergi APIP dengan APH dalam upaya Pencegahan Korupsi	Yes	No	No	No	No	No	No
e. Pelatihan MCP KPK	Yes	No	No	No	No	No	No
E. Penilaian Mandiri dan Kinerja SKT	No	Yes	No	No	No	No	No
F.Sertifikasi	No	No	No	No	No	No	No
a. Sertifikasi Data Analytic bagi Pegawai APIP Dana STAR Batch 2	No	No	No	No	No	No	Yes
b. Sertifikasi Non JFA Certified Goverment Risk Executive (CGRE)	No	No	Yes	No	No	Yes	No
G. Monev Benturan Kepentingan dan Pemberantarasan Anti-Korupsi	No	No	No	No	No	Yes	No
H. FGD manajemen risiko SPBE sebagai unsur tata kelola pemerintahan yang baik	No	Yes	No	No	No	No	No
I. Rakorwas Komite Etik DPW AAIPI	No	Yes	No	No	No	No	Yes

Sumber : Data Diolah melalui Software NVivo

4.6.1.1 Korupsi (Gratifikasi, Suap, dan Kickback)

Berdasarkan hasil olah data menggunakan NVivo 15 bentuk risiko *Fraud* yaitu korupsi dalam bentuk gratifikasi, suap, dan kickback merupakan ancaman yang nyata dan berulang. Untuk menanggulanginya, Inspektorat telah secara aktif melaksanakan berbagai program pengembangan SDM tim *AntiFraud* sepanjang tahun 2024. Program ini meliputi pelatihan teknis seperti Diklat Audit Investigatif Level Basic dan *Fraud* Control Plan (FCP) serta sertifikasinya, yang memperkuat kapasitas pegawai dalam mendeteksi dan menangani indikasi korupsi secara profesional. Di sisi lain, penguatan nilai integritas juga menjadi fokus utama melalui Sosialisasi Kode Etik APIP, pembangunan Zona Integritas dengan pemasangan banner, penandatanganan pakta integritas. Selain itu, Inspektorat juga telah menyelenggarakan Sosialisasi Pengendalian Gratifikasi dan Penyuluhan Anti Korupsi sebagai bentuk edukasi preventif bagi ASN dan masyarakat, yang diperkuat melalui *Workshop* Investigasi sinergi APIP dengan APH dalam upaya pencegahan korupsi. Dukungan teknis terhadap pencegahan korupsi juga dilengkapi dengan Pelatihan MCP KPK, yang membekali pegawai dengan pemahaman terhadap indikator pengawasan korupsi berbasis sistem. Seluruh kegiatan tersebut bukan hanya mencerminkan komitmen terhadap pencegahan *Fraud*, tetapi juga menjadi bagian integral dari strategi membangun lingkungan kerja yang berintegritas, profesional, dan responsif terhadap risiko korupsi.

4.6.1.2 Manipulasi kegiatan Individu

Pada tahun 2024, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta telah melaksanakan berbagai program pengembangan SDM yang mendukung pencegahan terhadap

risiko manipulasi kegiatan individu. Program tersebut meliputi PKS Motivasi untuk Peningkatan Kinerja ASN, yang bertujuan membangun semangat kerja dan tanggung jawab pegawai, serta Sosialisasi Kode Etik APIP untuk memperkuat nilai integritas dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, pembangunan Zona Integritas juga diperkuat dengan pemasangan banner integritas, pelaksanaan apel pagi, dan penandatanganan komitmen bersama, sebagai bentuk internalisasi nilai-nilai antikorupsi di lingkungan kerja. Upaya lainnya dilakukan melalui Penilaian Mandiri dan Kinerja SKT, yang mendorong evaluasi diri dan peningkatan kinerja berkelanjutan, serta melalui forum strategis seperti FGD Manajemen Risiko SPBE dan Rakorwas Komite Etik DPW APIP, yang memperkuat tata kelola pemerintahan dan etika pengawasan. Seluruh program ini saling melengkapi dalam membentuk ASN yang berintegritas dan berkomitmen terhadap tanggung jawab kerja secara jujur dan akuntabel.

4.6.1.3 Pembuatan Kebijakan

Untuk mendukung pencegahan risiko *Fraud* dalam proses pembuatan kebijakan, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada tahun 2024 telah melaksanakan berbagai program pengembangan SDM yang relevan dan strategis. Program tersebut antara lain Diklat Bimtek Review SIPD dan Pelatihan Kompetensi PPKom Tipe C, yang bertujuan meningkatkan kapasitas aparatur dalam perencanaan dan penganggaran yang transparan dan akuntabel. Selain itu, penguatan pengelolaan risiko juga dilakukan melalui Diklat Manajemen Risiko Organisasi Sektor Publik, PKS Manajemen Risiko Organisasi Pemerintah Daerah, serta Sertifikasi Non JFA Certified Government Risk Executive (CGRE), yang semuanya bertujuan membekali pegawai dengan kemampuan menyusun dan mengendalikan risiko

kebijakan secara sistematis. Untuk memastikan arah kebijakan sejalan dengan prinsip integritas dan pengendalian internal, juga diselenggarakan Sosialisasi Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Pengendalian Kecurangan, yang memperkuat pemahaman aparatur terhadap standar tata kelola dan etika kebijakan publik. Seluruh program ini memperkuat kapasitas aparatur agar dapat menyusun kebijakan yang bebas dari konflik kepentingan, tepat sasaran, dan sesuai prinsip good governance.

4.6.1.4 Penyalahgunaan Keuangan Aset dan Mark Up Anggaran

Dalam rangka mencegah risiko penyalahgunaan keuangan, aset, dan praktik mark-up anggaran, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada tahun 2024 telah melaksanakan sejumlah program pengembangan SDM yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan penguatan pengendalian internal. Program tersebut meliputi Diklat Pelatihan Kompetensi Pejabat Pembuat Komitmen (PPKom) Tipe C, yang bertujuan membekali pejabat dengan pemahaman mendalam terkait pengelolaan anggaran dan kontrak agar sesuai dengan ketentuan hukum. Selain itu, Diklat SAKIP dan Evaluasinya dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan dalam menyusun dan menilai kinerja anggaran secara transparan dan terukur. Upaya penguatan pengawasan juga didukung melalui PKS Reviu Rencana Kerja dan Anggaran, yang memungkinkan APIP memberikan masukan strategis terhadap perencanaan anggaran agar tidak terjadi penyimpangan. Seluruh program ini dirancang untuk menciptakan tata kelola keuangan yang efisien, efektif, dan bebas dari praktik manipulasi anggaran maupun penyalahgunaan aset.

4.6.1.5 Penyalahgunaan Pengadaan Barang dan Jasa

Untuk mencegah risiko penyalahgunaan dalam pengadaan barang dan jasa, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada tahun 2024 telah melaksanakan sejumlah program pengembangan SDM yang berfokus pada integritas, transparansi, dan akuntabilitas proses pengadaan. Program tersebut meliputi Diklat Probity Pengadaan Barang dan Jasa, yang memberikan pemahaman tentang prinsip-prinsip audit integritas dalam seluruh tahapan pengadaan. Selain itu, pegawai juga mengikuti Pelatihan dan Uji Sertifikasi PBJ Level I Angkatan III guna memastikan kompetensi teknis dalam pengadaan sesuai regulasi. Diklat Pelatihan Kompetensi PPKom Tipe C turut dilaksanakan untuk memperkuat kemampuan pejabat pembuat komitmen dalam menyusun dan mengelola kontrak secara profesional dan bebas dari penyimpangan. Dukungan lainnya dilakukan melalui PKS Probity Audit, yang bertujuan membekali APIP dalam melakukan pengawasan pengadaan secara objektif dan menyeluruh. Seluruh program ini saling mendukung dalam membangun sistem pengadaan yang bersih, akuntabel, dan bebas dari praktik curang.

4.6.1.6 Penyalahgunaan Wewenang

Dalam upaya mencegah risiko penyalahgunaan wewenang, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada tahun 2024 telah menyelenggarakan sejumlah program pengembangan SDM yang berorientasi pada penguatan integritas, tata kelola risiko, dan pencegahan konflik kepentingan. Program tersebut antara lain Diklat *Fraud* Control Plan (FCP) dan sertifikasinya, yang membekali pegawai dengan strategi pengendalian *Fraud* berbasis sistem dan risiko, serta Sertifikasi Non JFA Certified Government Risk Executive (CGRE) yang memperkuat kapasitas dalam

manajemen risiko sektor publik. Selain itu, Inspektorat juga melaksanakan kegiatan Monitoring dan Evaluasi (Monev) Benturan Kepentingan dan Pemberantasan Korupsi, yang bertujuan untuk mendeteksi dan mencegah praktik penyalahgunaan wewenang yang bersumber dari relasi personal, jabatan, maupun konflik kepentingan lainnya. Seluruh program ini mendukung terbentuknya lingkungan kerja yang profesional, transparan, dan berkomitmen pada prinsip akuntabilitas.

4.6.1.7 Manipulasi Temuan Audit

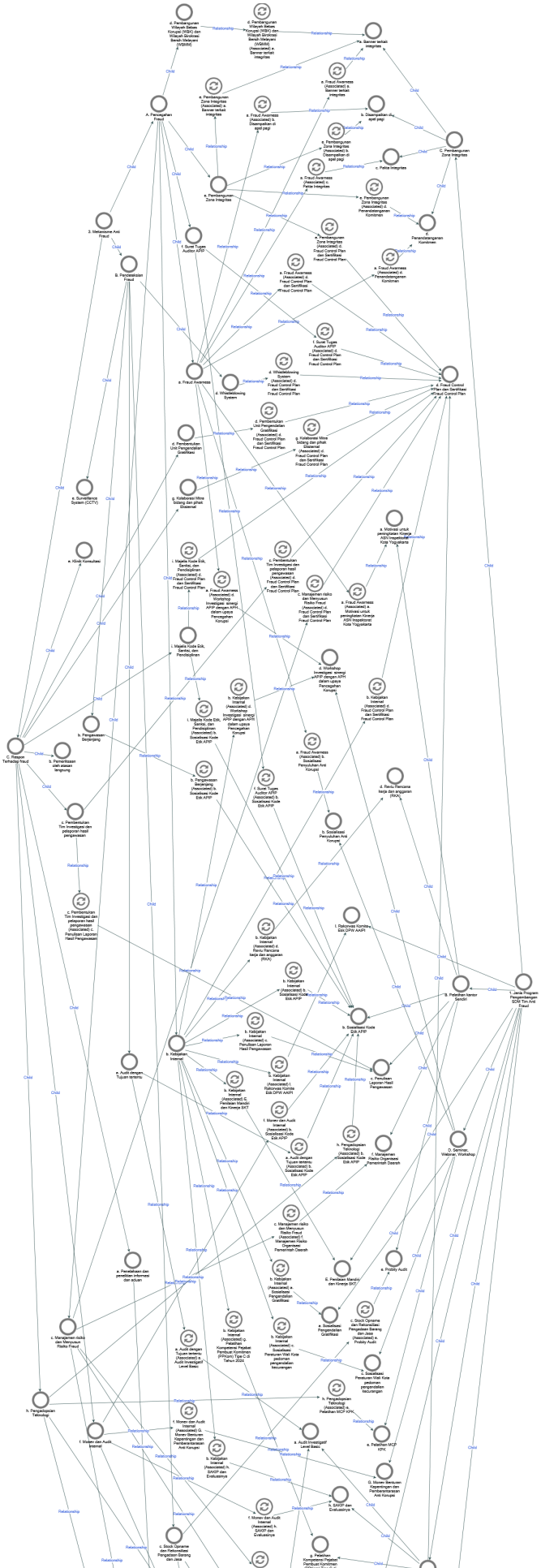
Untuk mencegah risiko manipulasi temuan audit, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada tahun 2024 telah mengimplementasikan berbagai program pengembangan SDM yang menekankan pada integritas, akurasi pelaporan, dan peningkatan kompetensi teknis auditor. Salah satu program utamanya adalah Diklat Audit Investigatif Level Basic, yang membekali auditor dengan kemampuan mendeteksi dan mengungkap penyimpangan secara objektif. Di samping itu, penguatan etika dan akuntabilitas dilakukan melalui PKS Sosialisasi Kode Etik APIP, PKS Motivasi untuk Peningkatan Kinerja ASN, dan PKS Penulisan Laporan Hasil Pengawasan, yang bertujuan membentuk auditor yang jujur, profesional, dan cermat dalam menyusun laporan. Inspektorat juga menyelenggarakan PKS Reviu Rencana Kerja dan Anggaran untuk memastikan kecermatan dan kesesuaian perencanaan yang diawasi, serta memperkuat budaya integritas melalui Pembangunan Zona Integritas dengan pemasangan banner integritas, penyampaian pesan moral dalam apel pagi, dan penandatanganan komitmen bersama oleh seluruh pegawai. Lebih lanjut, peningkatan kemampuan analitis dilakukan melalui Sertifikasi Data Analytic bagi Pegawai APIP Dana STAR Batch 2, yang mendukung auditor dalam mengolah data secara obyektif dan berbasis bukti.

Seluruh program ini berperan penting dalam memastikan bahwa hasil audit disusun secara transparan, akurat, dan bebas dari intervensi atau manipulasi.

4.6.2 Relevansi Mekanisme *AntiFraud* dengan Program Pengembangan SDM Tim *AntiFraud*

Berdasarkan hasil analisis ditemukan Program Pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* yang telah dilaksanakan pada tahun 2024 di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta yang selaras dengan kebutuhan untuk menjalankan Mekanisme Anti*Fraud*, berikut relevansinya .

Gambar 4. 6 Analytical Maps Relevansi Mekanisme Anti*Fraud* dengan Program SDM Tim Anti*Fraud*



Tabel 4. 2 Matrix *Coding* Relevansi Mekanisme Anti*Fraud* dengan Program Pengembangan SDM Tin Anti*Fraud*

Mekanisme *AntiFraud* / **Program Pengembangan SDM Tim *AntiFraud***	**A. Pencegahan *Fraud***	a. *Fraud* Awarness	b. Kebijakan Internal	c. Manajemen risiko dan Menyusun Risiko *Fraud*	d. Pembangunan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBMM)	e. Pembangunan Zona Integritas	f. Surat Tugas Auditor APIP	**B. Pendeteksian *Fraud***	a. Audit dengan Tujuan tertentu	b. Pengawasan Berjenjang	c. Stock Opname dan Rekonsiliasi Pengadaan Barang dan Jasa	d. Whistleblowing System	e. *Surveillance system*(CCTV)	**C. Respon Terhadap *Fraud***	a. Penelahaan dan penelitian informasi dan aduan	b. Pemeriksaan oleh atasan langsung	c. Pembentukan Tim Investigasi dan pelaporan hasil pengawasan	d. Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi	e. Klinik Konsultasi	f. Monev dan Audit Internal	g. Kolaborasi Mitra bidang dan pihak Eksternal	h. Pengadopsian Teknologi	i. Majelis Kode Etik, Sanksi, dan Pendisiplinan
A. Diklat	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
a. Audit Investigatif Level Basic	No	No	No	No	No	No	No	No	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Yes	No	No	No
b. Bimtek Review E-SIPD	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Yes	No
c. Probity Pengadaan Barang dan Jasa	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
d. *Fraud* Control Plan dan sertifikasi *Fraud* Control Plan	No	Yes	Yes	Yes	No	Yes	Yes	No	No	No	No	Yes	No	No	No	No	No	Yes	Yes	No	No	Yes	No	Yes
e. Manajemen Risiko Organisasi Sektor Publik	No	No	No	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
f. Pelatihan dan Uji Sertifikasi PBJ Level 1 Angkatan III	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
g. Pelatihan Kompetensi Pejabat Pembuat Komitmen (PPKom) Tipe C di Tahun 2024	No	No	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No

h. SAKIP dan Evaluasinya	No	No	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Yes	No	No	No
B. Pelatihan kantor Sendiri	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
a. Motivasi untuk peningkatan Kinerja ASN Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta	No	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
b. Sosialisasi Kode Etik APIP	No	No	Yes	No	No	No	Yes	No	Yes	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Yes	No	Yes	Yes
c. Penulisan Laporan Hasil Pengawasan	No	No	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Yes	No	No	No	No	No	No
d. Reviu Rencana kerja dan anggaran (RKA)	No	No	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
e. Probity Audit	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
f. Manajemen Risiko Organisasi Pemerintah Daerah	No	No	No	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
C. Pembangunan Zona Integritas	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
a. Banner terkait integritas	No	Yes	No	No	Yes	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
b. Disampaikan di apel pagi	No	Yes	No	No	No	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
c. Pakta Integritas	No	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
d. Penandatanganan Komitmen	No	Yes	No	No	No	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
D. Seminar, Webinar, *Workshop*	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
a. Sosialisasi Pengendalian Gratifikasi	No	No	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
b. Sosialisasi Penyuluhan Anti Korupsi	No	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
c. Sosialisasi Peraturan Wali Kota pedoman pengendalian kecurangan	No	No	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
d. *Workshop* Investigasi sinergi APIP dengan APH dalam upaya Pencegahan Korupsi	No	Yes	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
e. Pelatihan MCP KPK	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Yes	No

E. Penilaian Mandiri dan Kinerja SKT	No	No	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
F.Sertifikasi	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
a. Sertifikasi Data Analytic bagi Pegawai APIP Dana STAR Batch 2	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Yes	No	No	No	No	No	No	Yes	No
b. Sertifikasi Non JFA Certified Goverment Risk Executive (CGRE)	No	No	No	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
G. Monev Benturan Kepentingan dan Pemberantarasan Anti-Korupsi	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Yes	No	No	No
H. FGD manajemen risiko SPBE sebagai unsur tata kelola pemerintahan yang baik	No	No	No	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
I. Rakorwas Komite Etik DPW AAIPI	No	No	Yes	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No

Sumber : Data Diolah Melalui NVivo 15

4.6.2.1 Pencegahan *Fraud*

4.6.2.1.1 *Fraud* Awareness

Dalam upaya memperkuat mekanisme pencegahan *Fraud* pada aspek *Fraud* awareness, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada tahun 2024 telah melaksanakan berbagai program pengembangan SDM yang relevan dan saling mendukung. Program seperti Diklat *Fraud* Control Plan (FCP) dan sertifikasinya bertujuan memberikan pemahaman menyeluruh tentang strategi pengendalian *Fraud*, sementara PKS Motivasi untuk Peningkatan Kinerja ASN mendorong perilaku kerja yang berintegritas dan antikorupsi. Selain itu, pembangunan Zona Integritas diperkuat melalui pemasangan banner integritas, penyampaian nilai antikorupsi dalam apel pagi, penandatanganan komitmen, dan pakta integritas, yang semuanya berperan dalam membentuk budaya organisasi yang sadar dan tanggap terhadap risiko kecurangan. Lebih lanjut, Inspektorat juga menyelenggarakan Sosialisasi Penyuluhan Anti Korupsi untuk meningkatkan pemahaman ASN terhadap dampak dan bentuk-bentuk *Fraud*, serta *Workshop* Investigasi Sinergi APIP dengan APH sebagai bentuk kolaborasi strategis dalam upaya pencegahan korupsi. Seluruh program tersebut memiliki keterkaitan langsung (yes) dengan aspek *Fraud* awareness menurut mekanisme *AntiFraud* dan menjadi fondasi penting dalam membangun sistem pengawasan internal yang efektif, preventif, dan berkelanjutan.

4.6.2.1.2 Kebijakan Internal

Dalam mendukung mekanisme pencegahan *Fraud* pada aspek kebijakan internal, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta selama tahun 2024 telah

melaksanakan berbagai program pengembangan SDM yang berorientasi pada penguatan sistem, etika, dan akuntabilitas kelembagaan. Salah satu program utama adalah Diklat *Fraud* Control Plan (FCP) dan sertifikasinya, yang berperan dalam membekali pegawai dengan kemampuan menyusun kebijakan pengendalian *Fraud* secara sistematis. Di samping itu, kegiatan seperti Diklat PPKom Tipe C, Diklat SAKIP dan Evaluasinya, serta Reviu Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) juga mendukung terciptanya kebijakan internal yang transparan dan akuntabel dalam pengelolaan keuangan serta pelaksanaan program. Lebih jauh, penguatan nilai dan standar perilaku turut diwujudkan melalui Sosialisasi Kode Etik APIP, Penulisan Laporan Hasil Pengawasan, serta Sosialisasi Pengendalian Gratifikasi dan Sosialisasi Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Pengendalian Kecurangan. Selain itu, forum seperti *Workshop* Investigasi Sinergi APIP dengan APH, Penilaian Mandiri dan Kinerja SKT, dan Rakorwas Komite Etik DPW AAIPI menjadi wadah koordinasi, evaluasi, dan penguatan integritas dalam penyusunan serta penerapan kebijakan internal. Keseluruhan program tersebut berkontribusi langsung dalam membangun kebijakan internal yang mendukung pencegahan *Fraud* secara berkelanjutan dan berbasis tata kelola yang baik.

4.6.2.1.3 Manajemen Risiko dan Menyusun Risiko *Fraud*

Dalam mendukung mekanisme pencegahan *Fraud* pada aspek manajemen risiko dan penyusunan risiko *Fraud*, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada tahun 2024 telah melaksanakan sejumlah program pengembangan SDM yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kapasitas identifikasi dan mitigasi risiko kecurangan. Program utama seperti Diklat *Fraud* Control Plan (FCP) dan

sertifikasinya memberikan kerangka kerja sistematis dalam menyusun rencana pengendalian *Fraud* berbasis risiko. Selanjutnya, Diklat Manajemen Risiko Organisasi Sektor Publik dan PKS Manajemen Risiko Organisasi Pemerintah Daerah memperkuat pemahaman aparatur terhadap pentingnya integrasi manajemen risiko dalam perencanaan dan pengambilan keputusan.

Selain itu, Inspektorat juga mengikuti Sertifikasi Non JFA Certified Government Risk Executive (CGRE) sebagai bentuk pengakuan profesional terhadap kompetensi manajemen risiko dalam sektor publik. FGD Manajemen Risiko SPBE pun diselenggarakan sebagai forum diskusi untuk menyelaraskan manajemen risiko dengan pengembangan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sebagai unsur tata kelola pemerintahan yang baik. Keseluruhan program ini berperan penting dalam membentuk sistem pencegahan *Fraud* yang proaktif, terstruktur, dan berbasis pada pengelolaan risiko yang efektif.

4.6.2.1.4 Pembangunan Wilayah Bebas Korupsi(WBK) dan wilayah Birokrasi bersih Melayani (WBMM)

Dalam rangka mendukung mekanisme pencegahan *Fraud* melalui aspek Pembangunan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM), Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada tahun 2024 telah melaksanakan pembangunan Zona Integritas yang ditandai dengan pemasangan banner integritas di lingkungan kerja. Banner ini tidak hanya berfungsi sebagai media kampanye visual, tetapi juga sebagai pengingat komitmen seluruh pegawai terhadap nilai-nilai integritas, transparansi, dan akuntabilitas. Langkah ini merupakan bagian dari strategi perubahan budaya organisasi menuju birokrasi yang

bersih dan melayani. Pemasangan banner integritas mendukung upaya pencapaian predikat WBK/WBBM dengan menanamkan kesadaran antikorupsi secara terus-menerus serta memperkuat citra positif institusi pengawasan di mata publik.

4.6.2.1.5 Pembangunan Zona Integritas

Dalam upaya mendukung pembangunan Zona Integritas sebagai bagian dari mekanisme pencegahan *Fraud*, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada tahun 2024 telah melaksanakan berbagai program pengembangan SDM dan kegiatan kelembagaan yang saling memperkuat. Salah satu program utama adalah Diklat *Fraud* Control Plan (FCP) dan sertifikasinya, yang memberikan landasan strategis dalam menyusun sistem pengendalian *Fraud* secara terstruktur dan berkelanjutan sebagai bagian dari upaya reformasi birokrasi. Selain itu, implementasi nilai-nilai integritas juga diwujudkan melalui berbagai kegiatan simbolis dan komitmen kelembagaan, seperti pemasangan banner integritas, penyampaian pesan antikorupsi saat apel pagi, serta penandatanganan komitmen bersama oleh seluruh pegawai. Kegiatan-kegiatan ini berfungsi memperkuat budaya kerja yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pelayanan, sekaligus menjadi pilar penting dalam pembangunan Zona Integritas menuju predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM).

4.6.2.1.6 Surat Tugas Auditor APIP

Dalam mendukung mekanisme pencegahan *Fraud* pada aspek Surat Tugas Auditor APIP, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada tahun 2024 telah menyelenggarakan program yang berkontribusi langsung terhadap pelaksanaan

tugas pengawasan yang berintegritas dan profesional. Salah satunya adalah Diklat *Fraud* Control Plan (FCP) dan sertifikasinya, yang membekali auditor dengan kemampuan menyusun dan menjalankan strategi pengendalian *Fraud* secara terstruktur dalam setiap penugasan audit. Selain itu, melalui PKS Sosialisasi Kode Etik APIP, auditor dibekali pemahaman mendalam tentang prinsip etika profesi, seperti independensi, objektivitas, dan integritas, yang harus dijunjung tinggi dalam pelaksanaan surat tugas. Kedua program ini saling melengkapi dalam memastikan bahwa setiap auditor APIP menjalankan tugasnya sesuai standar pengawasan yang bersih, transparan, dan bebas dari intervensi maupun potensi *Fraud*.

4.6.2.2 Pendeteksian *Fraud*

4.6.2.2.1 Audit dengan Tujuan tertentu

Dalam mendukung mekanisme pendeteksian *Fraud* pada aspek Audit dengan Tujuan Tertentu (ADTT), Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada tahun 2024 telah melaksanakan program yang secara langsung relevan, yaitu Diklat Audit Investigatif Level Basic dan PKS Sosialisasi Kode Etik APIP. Melalui diklat tersebut, auditor dibekali keterampilan teknis untuk melakukan audit yang fokus pada indikasi tertentu, seperti penyimpangan anggaran, penyalahgunaan aset, atau ketidaksesuaian laporan, dengan pendekatan investigatif yang berbasis bukti. Sementara itu, Sosialisasi Kode Etik APIP memperkuat landasan etis auditor dalam menjalankan audit yang bersifat sensitif dan rawan intervensi, seperti audit investigatif. Kombinasi kompetensi teknis dan etika profesi ini menjadi kunci agar pelaksanaan audit dengan tujuan tertentu dapat berjalan secara objektif, akuntabel, dan efektif dalam mendeteksi potensi *Fraud*.

4.6.2.2.2 Pengawasan Berjenjang

Dalam mendukung mekanisme pendeteksian *Fraud* pada aspek pengawasan berjenjang, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada tahun 2024 baru melaksanakan satu program yang relevan, yaitu PKS Sosialisasi Kode Etik APIP. Program ini berperan penting dalam menanamkan nilai-nilai integritas, objektivitas, dan akuntabilitas kepada seluruh pejabat pengawas, sehingga setiap jenjang pengawasan mampu menjalankan fungsinya secara jujur dan profesional. Namun demikian, berdasarkan data tahun 2024, belum terdapat program lain yang secara langsung mendukung penguatan pengawasan berjenjang dalam konteks pendeteksian *Fraud*. Hal ini menunjukkan adanya peluang untuk menyusun dan melaksanakan program pelatihan atau kebijakan lanjutan guna memperkuat koordinasi, pelaporan, dan penilaian antar tingkatan pengawas, agar sistem deteksi *Fraud* dapat berjalan lebih efektif dan berlapis.

4.6.2.2.3 Stock Opname dan Rekonsiliasi Pengadaan Barang dan Jasa

Dalam mendukung mekanisme pendeteksian *Fraud* pada aspek Stock Opname dan Rekonsiliasi Pengadaan Barang dan Jasa, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada tahun 2024 telah melaksanakan beberapa program yang secara langsung relevan. Program tersebut antara lain Diklat Probity Pengadaan Barang dan Jasa, yang bertujuan membekali aparatur dengan pemahaman mengenai prinsip integritas dan akuntabilitas dalam setiap tahapan pengadaan, termasuk pemantauan stok dan rekonsiliasi barang. Selain itu, Diklat Pelatihan dan Uji Sertifikasi PBJ Level 1 Angkatan III memastikan kompetensi teknis pegawai dalam prosedur pengadaan yang benar dan bebas penyimpangan. PKS Probity Audit juga dilaksanakan sebagai

bentuk pengawasan menyeluruh terhadap proses pengadaan, termasuk validasi atas kesesuaian antara barang/jasa yang diterima dengan perencanaan dan realisasi anggaran. Ketiga program ini mendukung secara langsung dan nyata pelaksanaan stock opname dan rekonsiliasi yang bersih dari potensi *Fraud*.

4.6.2.2.4 Whistleblowing System

Dalam mendukung mekanisme pendeteksian *Fraud* pada aspek Whistleblowing System (WBS), Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada tahun 2024 telah melaksanakan Diklat *Fraud* Control Plan (FCP) dan sertifikasinya, yang secara langsung relevan. Melalui program ini, pegawai dibekali pemahaman tentang pentingnya sistem pelaporan pelanggaran (WBS) sebagai bagian dari strategi pencegahan dan deteksi *Fraud*. Pelatihan ini juga menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung bagi pelapor, serta bagaimana menindaklanjuti laporan dengan prosedur yang tepat dan rahasia. Dengan demikian, pelaksanaan FCP secara nyata memperkuat kesiapan Inspektorat dalam membangun dan mengelola sistem whistleblowing yang efektif, terpercaya, dan melindungi integritas lembaga.

4.6.2.3 Respon terhadap *Fraud*

4.6.2.3.1 Penelahaan dan Penelitian Informasi dan Aduan

Dalam mendukung mekanisme respons terhadap *Fraud* pada aspek Penelitian dan Penelaahan Informasi dan Aduan, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada tahun 2024 telah melaksanakan Sertifikasi Data Analytic bagi Pegawai APIP Dana STAR Batch 2, yang secara langsung relevan. Melalui program ini, auditor dibekali

kemampuan dalam menganalisis dan menafsirkan data secara sistematis untuk mendeteksi pola-pola anomali atau indikasi *Fraud* dari informasi atau aduan yang masuk. Kemampuan analitik yang diperoleh dari sertifikasi ini sangat penting dalam proses klarifikasi dan verifikasi awal terhadap laporan dugaan penyimpangan, sehingga respons yang diberikan menjadi lebih cepat, tepat, dan berbasis bukti. Dengan demikian, sertifikasi ini memperkuat efektivitas penanganan informasi dan pengaduan sebagai bagian dari sistem respons *AntiFraud* yang profesional dan berbasis data.

4.6.2.3.2 Pembentukan Tim Investigasi dan Pelaporan Hasil Pengawasan

Dalam mendukung mekanisme respons terhadap *Fraud* pada aspek Pembentukan Tim Investigasi dan Pelaporan Hasil Pengawasan, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada tahun 2024 telah melaksanakan dua program yang secara langsung relevan. Pertama, Diklat *Fraud* Control Plan (FCP) dan sertifikasinya memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan dalam merancang langkah-langkah investigatif serta strategi pengendalian *Fraud* secara sistematis, termasuk pembentukan tim yang efektif dan berbasis risiko. Kedua, melalui PKS Penulisan Laporan Hasil Pengawasan, pegawai dibimbing untuk menyusun laporan hasil investigasi secara objektif, lengkap, dan sesuai dengan standar profesional. Kombinasi kedua program ini memperkuat kemampuan Inspektorat dalam menangani kasus *Fraud* secara komprehensif, mulai dari pembentukan tim investigasi hingga penyampaian laporan pengawasan yang akuntabel dan berintegritas.

4.6.2.3.3 Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi

Dalam mendukung mekanisme respons terhadap *Fraud* pada aspek Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada tahun 2024 telah melaksanakan Diklat *Fraud* Control Plan (FCP) dan sertifikasinya, yang secara langsung relevan. Melalui pelatihan ini, peserta dibekali dengan pemahaman mendalam tentang strategi identifikasi, pencegahan, dan pengendalian *Fraud*, termasuk penerapan kebijakan antigratifikasi dalam lingkup organisasi. Pelaksanaan FCP mendorong pembentukan sistem dan unit kerja yang mampu merespons risiko gratifikasi secara proaktif dan terstruktur. Dengan adanya pemahaman teknis dan konseptual dari pelatihan ini, Inspektorat memiliki landasan yang kuat dalam membentuk Unit Pengendalian Gratifikasi yang berfungsi efektif untuk menerima laporan, melakukan klarifikasi, serta memberikan rekomendasi tindak lanjut dalam kerangka pengendalian internal.

4.6.2.3.4 Money dan Audit Internal

Dalam mendukung mekanisme respons terhadap *Fraud* pada aspek Monitoring dan Evaluasi (Monev) serta Audit Internal, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada tahun 2024 telah melaksanakan beberapa program yang secara langsung relevan. Diklat Audit Investigatif Level Basic memberikan bekal teknis kepada auditor untuk melakukan pemeriksaan berbasis bukti yang menjadi bagian penting dalam proses audit internal yang tajam dan objektif. Selain itu, Diklat SAKIP dan Evaluasinya meningkatkan kemampuan pegawai dalam menilai kinerja dan akuntabilitas instansi secara menyeluruh. PKS Sosialisasi Kode Etik APIP turut mendukung pelaksanaan audit internal yang berintegritas dan sesuai standar etika

profesi. Sementara itu, Monev Benturan Kepentingan dan Pemberantasan Korupsi memperkuat sistem evaluasi terhadap potensi penyimpangan, terutama yang berasal dari konflik kepentingan. Seluruh program ini berkontribusi pada pelaksanaan monev dan audit internal yang efektif, kredibel, dan responsif terhadap indikasi *Fraud*.

4.6.2.3.5 Kolaborasi Mitra Bidang dan Pihak Eksternal

Dalam mendukung mekanisme respons terhadap *Fraud* pada aspek Kolaborasi Mitra Bidang dan Pihak Eksternal, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada tahun 2024 telah melaksanakan Diklat *Fraud* Control Plan (FCP) dan sertifikasinya, yang secara langsung relevan. Melalui program ini, peserta tidak hanya dibekali dengan kemampuan menyusun strategi pengendalian *Fraud* secara internal, tetapi juga memahami pentingnya membangun kemitraan dan koordinasi lintas sektor dalam pencegahan dan penanganan *Fraud*. Diklat FCP mendorong terbentuknya budaya kolaboratif antara pengawas internal dan pihak eksternal seperti aparat penegak hukum, lembaga pengawas lainnya, maupun mitra kerja pemerintah. Hal ini penting untuk memperluas cakupan pengawasan, memperkuat kapasitas deteksi dini, dan menciptakan sistem *AntiFraud* yang lebih komprehensif dan efektif.

4.6.2.3.6 Pengadopsian Teknologi

Dalam mendukung mekanisme respons terhadap *Fraud* pada aspek Pengadopsian Teknologi, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada tahun 2024 telah melaksanakan beberapa program yang secara langsung relevan. Sertifikasi Data Analytic bagi Pegawai APIP Dana STAR Batch 2 merupakan program utama

yang memperkuat kapasitas pegawai dalam memanfaatkan teknologi analisis data untuk mendeteksi anomali dan pola *Fraud* secara efisien dan berbasis bukti. Selain itu, Pelatihan MCP KPK memberikan pemahaman terkait penggunaan sistem digital dalam pemantauan dan pelaporan capaian indikator pengawasan yang berorientasi pada pencegahan korupsi. Diklat Bimtek e-Review SIPD juga mendukung penguatan pengelolaan anggaran berbasis sistem informasi, yang berperan dalam meningkatkan transparansi dan efisiensi tata kelola keuangan. Meskipun PKS Sosialisasi Kode Etik APIP tidak secara langsung bersifat teknologis, pemahaman etika tetap penting dalam penggunaan sistem digital secara bertanggung jawab. Secara keseluruhan, program-program ini memperkuat kesiapan Inspektorat dalam mengadopsi dan memanfaatkan teknologi sebagai alat pendukung utama sistem *AntiFraud* yang modern dan adaptif.

4.6.2.3.7 Majelis Kode Etik Sanksi dan Pendisiplinan

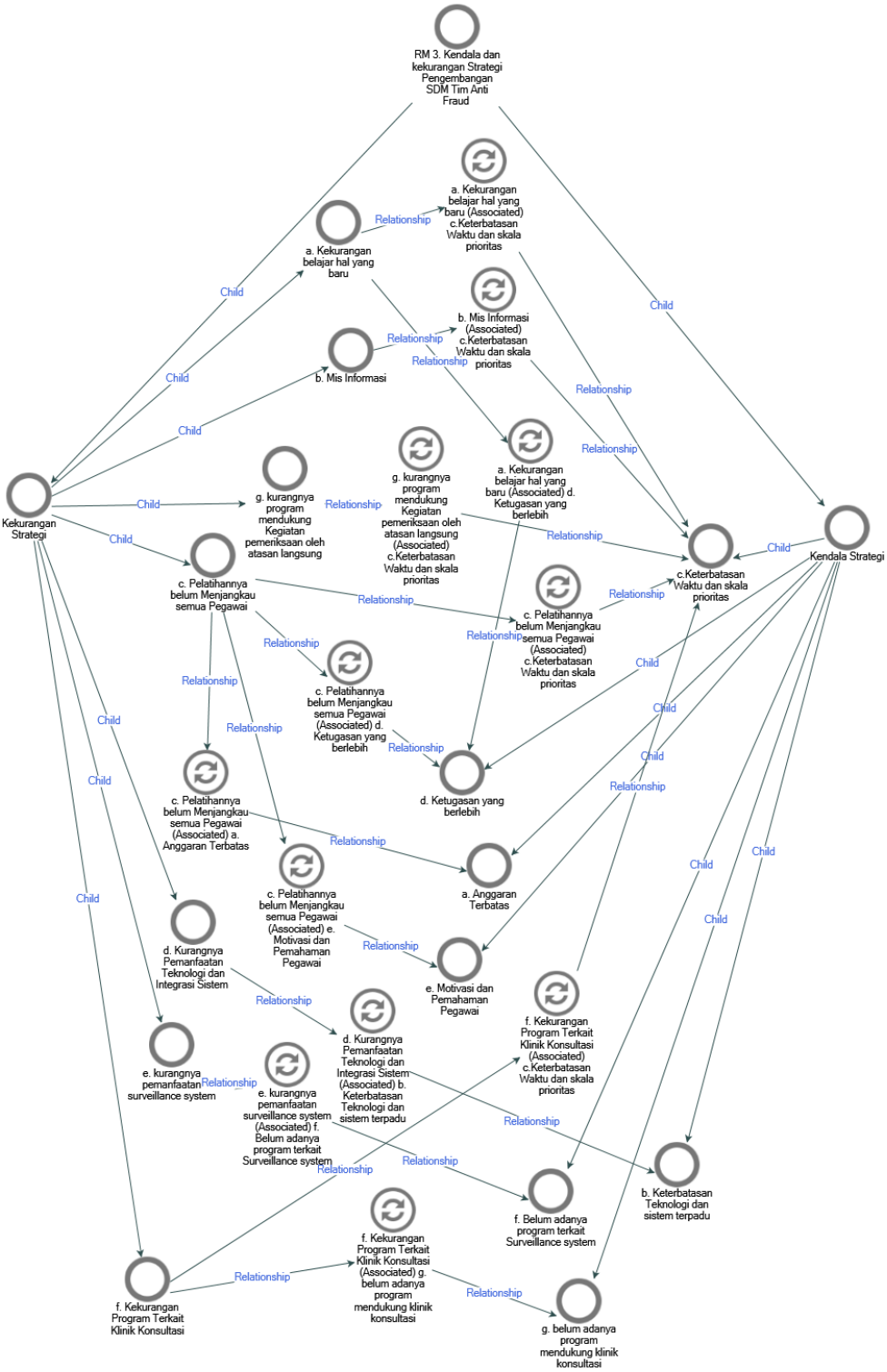
Dalam mendukung mekanisme respons terhadap *Fraud* pada aspek Majelis Kode Etik, Sanksi, dan Pendisiplinan, Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta pada tahun 2024 telah melaksanakan dua program yang secara langsung relevan. Pertama, Diklat *Fraud* Control Plan (FCP) dan sertifikasinya memberikan pemahaman menyeluruh tentang pengendalian *Fraud* yang mencakup aspek kelembagaan, termasuk pentingnya penegakan sanksi dan tata tertib dalam lingkungan organisasi. Kedua, PKS Sosialisasi Kode Etik APIP secara khusus memperkuat pemahaman aparatur terhadap prinsip-prinsip etik profesi, seperti integritas, independensi, dan objektivitas, yang menjadi dasar dalam proses pendisiplinan serta pembentukan majelis kode etik. Kedua program ini membentuk

landasan yang kuat bagi pelaksanaan penegakan etika dan disiplin yang konsisten dan adil dalam rangka menciptakan budaya organisasi yang bersih dan bebas *Fraud*.

4.7 Kekurangan dan Kendala dalam Penerapan Strategi Pengembangan SDM Tim *AntiFraud* Di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil wawancara, dokumen pendukung, dan materi pelatihan, ditemukan kekurangan dan kendala terkait Program pengembang tentunya yang telah dilaksanakan pada tahun 2024 di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta. Kekurangan dan kendala Program pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* ini telah dikategorikan sebagai berikut :

Gambar 4. 7 Analytical Maps Kekurangan dan kendala Program Pengembangan SDM Tim AntiFraud



Sumber : Data Diolah melalui Software NVivo 15

Tabel 4. 3 Matrix *Coding* Kekurangan dan Kendala Program Pengembangan SDM Tim Anti*Fraud*

Kendala Strategi / Kekurangan Strategi	a. Anggaran Terbatas	b. Keterbatasan Teknologi dan sistem terpadu	c.Keterbatasan Waktu dan skala prioritas	d. Ketugasan yang berlebih	e. Motivasi dan Pemahaman Pegawai	f. Belum adanya program terkait Surveillance system	g. belum adanya program mendukung klinik konsultasi
a. Kekurangan belajar hal yang baru	No	No	Yes	Yes	No	No	No
b. Mis Informasi	No	No	Yes	No	Yes	No	No
c. Pelatihannya belum Menjangkau semua Pegawai	Yes	No	No	Yes	Yes	No	No
d. Kurangnya Pemanfaatan Teknologi dan Integrasi Sistem	No	Yes	No	No	No	No	No
e. kurangnya pemanfaatan surveillance system	No	No	No	No	No	Yes	No
f. Kekurangan Program Terkait Klinik Konsultasi	No	No	Yes	No	No	No	Yes
g. kurangnya program mendukung Kegiatan pemeriksaan oleh atasan langsung	No	No	Yes	No	No	No	No

Sumber : Data Diolah melalui Software NViv

4.7.1 Kekurangan belajar Hal Baru

Salah satu kekurangan utama dalam strategi pengembangan SDM tim *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta adalah terbatasnya kesempatan untuk belajar hal baru. Kendala utama yang menyebabkan hal ini adalah keterbatasan waktu dan ketugasan berlebih yang dialami oleh para pegawai. Dalam praktiknya, kegiatan pelatihan atau pengembangan kompetensi sering kali tidak berjalan optimal karena padatnya jadwal kerja serta beban tugas yang menumpuk. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Agus Ribi (2024) , *"cuman terkadang memang ketugasan inspektorat kita kebanyakan diberikan tugas mandatori dari pusat. Sehingga fungsi-fungsi yang harusnya inspektor aktif bisa optimal dalam pengawasan justru agak berkurang."* Selain itu, ia juga mengakui bahwa ketika mengikuti pelatihan, para pegawai sering kali masih membawa pekerjaan yang belum selesai, sehingga konsentrasi terganggu *"kadang kita masih diklat itu masih membawa ketugasan yang belum selesai siang kita belajar, malamnya kita mengerjakan ketugasan."*.

Hal serupa juga diungkapkan oleh Ibu Sri Suhartini (2025), yang menjelaskan bahwa meskipun ada niat untuk mengikuti program-program pengembangan kompetensi, *"kekurangannya itu kan ada kekurangan belajar hal yang baru jadinya keterbatasan waktu, jadi waktunya itu sama ketugasan yang berlebih, betul ya Ibu? betul."* Pernyataan ini menegaskan bahwa keinginan untuk meningkatkan kapabilitas diri kerap terhambat oleh realitas beban kerja harian. Sementara itu, Ibu Anna (2024) menambahkan bahwa *"kendalanya itu lebih ke ini, bertumpuknya kegiatan saja sebetulnya. Lebih ke waktu ya. Susah mencari waktu."* .Kondisi

tersebut memperlihatkan bahwa meskipun strategi pelatihan telah dirancang, pelaksanaannya belum memperhitungkan secara memadai kapasitas waktu pegawai dan beban kerja yang ada. Akibatnya, pengembangan SDM untuk tim *AntiFraud* cenderung berjalan secara administratif, tanpa cukup ruang bagi pegawai untuk benar-benar menyerap materi baru dan mengembangkan keterampilan secara maksimal.

4.7.2 Mis Informasi

Kekurangan lain dari strategi pengembangan SDM tim *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta adalah adanya risiko misinformasi atau penyampaian materi yang tidak utuh, terutama dalam program pelatihan berjenjang seperti Pelatihan di Kantor Sendiri (PKS). Misinformasi ini terjadi ketika pegawai yang telah mengikuti pelatihan luar ditugaskan untuk menyampaikan kembali materi kepada rekan-rekan di unitnya, namun karena keterbatasan waktu, isi yang disampaikan menjadi tidak komprehensif atau berbeda penangkapannya. Sebagaimana dijelaskan oleh Ibu Sri Suhartini (2025), *"karena kalau PKS itu baratnya jamnya di depan. Dia melalui 5 hari, tapi PKS paling panjang 3 jam. Tidak mungkin dengan berapa substansi materi, misalnya 7 materi, ya makanya kan ya semisal mungkin disaring apa yang diperoleh kemudian disampaikan kepada semua. Itu berarti masuknya ke keterbatasan waktu juga ya kalau terkait misinformasi."*, Pernyataan ini menunjukkan bahwa proses penyampaian ulang materi pelatihan memang tidak sebanding waktunya dengan durasi pelatihan asli, sehingga berpotensi terjadi pemangkasan atau penyampaian yang kurang tepat.

Hal senada juga disampaikan oleh Ibu Yohana (2024), yang menyoroti perbedaan materi dan gaya penyampaian dalam pelatihan yang diikuti secara

individu: *"kalau yang pelatihan sendiri-sendiri itu kan kita enggak tahu kondisi masing-masing ya bisa materi yang sama tapi ini ganti tergantung jadwalnya di sana cara penyampaian beda-beda ya."* Akibatnya, pengetahuan yang diteruskan di internal instansi bisa tidak seragam, dan bahkan menimbulkan pemahaman yang keliru jika tidak dikonfirmasi ulang.

4.7.3 Pelatihannya Belum Menjangkau Semua Pegawai

Kekurangan selanjutnya yang ditemukan adalah pelatihan yang belum mampu menjangkau seluruh pegawai. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya anggaran yang tersedia, yang membuat tidak semua pegawai dapat mengikuti pelatihan yang ada. Anggaran yang terbatas juga membatasi pilihan jenis pelatihan yang dapat diberikan, sehingga mengurangi kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kompetensi secara maksimal. Sebagaimana dijelaskan oleh Ibu Sri Suhartini (2025), "*belum menjangkau semua pegawai, jadi satu pelatihan itu enggak semua pegawai itu menerima pelatihan itu karena kan kita pertama terbatas anggaran juga enggak mungkin kita semua pegawai nanti hanya berapa materi...*" Selain itu, ketugasan yang berlebih juga menjadi kendala lain yang membuat pegawai kesulitan untuk mengikuti pelatihan. Ibu Anna (2024) menyampaikan bahwa, "*dari sisi ketugasan juga banyak sekali hal-hal baru yang sebetulnya membutuhkan kompetensi, tapi kadang juga ada kendala tidak bisa langsung dilakukan diklat atau BIMTEK secara mendadak ...*" Dengan adanya kendala-kendala tersebut, pelatihan yang ada belum dapat memberikan dampak yang optimal dalam pengembangan kompetensi seluruh pegawai.

4.7.4 Kurangnya Pemanfaatan Teknologi dan Integrasi System

Salah satu kekurangan yang signifikan dalam implementasi pelatihan pegawai adalah pemanfaatan teknologi dan integrasi sistem yang belum optimal. Teknologi yang digunakan dalam pelaksanaan ketugasan masih sangat terbatas, terutama dalam sektor pemerintahan. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Agus Ribi (2024), "*Teknologi untuk pelaksanaan ketugasan di sini memang jauh tertinggal, terutama dibandingkan dengan sektor swasta. Misalnya, dalam penggunaan software audit seperti ACL atau IDEA, yang sudah lama digunakan di sektor swasta, di pemerintahan baru mulai diadopsi belakangan*." Penggunaan teknologi yang lebih canggih, seperti IDEA atau ACL, dapat mempercepat proses audit dan memungkinkan pemantauan yang lebih efektif, namun di sektor pemerintahan, penerapan teknologi semacam ini masih sangat tertinggal dibandingkan dengan sektor swasta.

Selain itu, integrasi sistem yang belum sepenuhnya terwujud menjadi kendala lain yang menghambat efisiensi dan keakuratan pelaksanaan audit dan pelatihan. Ibu Anna (2024) menyebutkan, "*SIPD RI itu terhadap kecepatan ataupun keakuratan untuk penerapan sistem keuangan yang ada di Indonesia ini... masih ada hambatan*." Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun ada sistem yang diharapkan untuk membantu, penerapannya masih menghadapi kendala teknis yang membuat proses menjadi lebih rumit dan kurang efektif. Ibu Sri Suhartini (2025) juga menambahkan bahwa, "*sistem ini sebenarnya kan rangkaian dari sistem ini ya sehingga kayak masih Hal parsial-parsial lupa tiba-tiba dan sebenarnya kalau disatukan itu menjadi satu-satu kesatuan sistem...*" ketidaksempurnaan sistem yang terpisah-pisah ini menghambat integrasi data dan informasi, yang seharusnya dapat

mendukung kinerja pegawai dalam mengikuti pelatihan dan pelaksanaan tugas secara lebih efisien.

4.7.5 Kurangnya Pemanfaatan Suveillance System

Salah satu kekurangan dalam pengawasan internal yang ada saat ini adalah pemanfaatan sistem surveillance, seperti CCTV, yang belum optimal. Saat ini, CCTV lebih sering digunakan sebagai alat bukti pendukung dalam proses pembuktian, namun belum digunakan secara maksimal untuk mendeteksi potensi *Fraud* atau pelanggaran. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Bapak Agus Ribi (2024), "*CCTV itu cenderung diciptakan sebagai alat bukti pendukung saja. Tapi kalau untuk kita mendeteksi bahwa ada Fraud di situ, belum bisa*." Ini menunjukkan bahwa meskipun CCTV tersedia di beberapa OPD, akses untuk memanfaatkannya secara efektif dalam mendeteksi tindakan *Fraud* sangat terbatas. Selain itu, penggunaan CCTV di area publik seperti rumah sakit atau kantin sering kali lebih sulit diawasi dan dimanfaatkan dalam deteksi tindak pidana.

Lebih jauh lagi, Bapak Agus Ribi menambahkan bahwa "*Akses kita, inspektorat ke CCTV mereka itu selama ini belum pernah dicoba... karena keterbatasan,*" yang mengindikasikan bahwa hingga saat ini belum ada upaya yang signifikan untuk mengintegrasikan CCTV ke dalam sistem pengawasan yang lebih luas dan proaktif. Sistem surveillance yang ada belum dijadikan bagian dari strategi pencegahan atau deteksi dini dalam sistem *AntiFraud*, seperti yang diungkapkan oleh Ibu Sri Suhartini (2025), yang mengatakan bahwa CCTV lebih banyak digunakan dalam konteks pengamanan, bukan sebagai alat utama untuk mendeteksi *Fraud*.

4.7.6 Kekurangan Program terkait Klinik Konsultasi

Salah satu kekurangan dalam program pengembangan di instansi terkait adalah terkait dengan keberadaan klinik konsultasi, yang belum mendapatkan perhatian atau pengembangan yang maksimal. Meskipun konsultasi merupakan bagian penting dalam peningkatan kualitas SDM dan penerapan audit, program ini belum sepenuhnya mendukung kegiatan klinik konsultasi secara efektif. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Ibu Sri Suhartini (2025), "*Konsultasi itu kan sebenarnya belum begitu apa ya itu sebenarnya bisa dikembangkan sendiri tanpa harus diklatkan secara ilmu*." Hal ini menunjukkan bahwa meskipun konsultasi dapat dilakukan secara mandiri tanpa harus selalu melalui pelatihan formal, program yang mendukung kegiatan tersebut masih terbatas.

Kendala utama yang dihadapi adalah keterbatasan waktu, dan belum adanya program yang secara khusus mendukung pengembangan kegiatan klinik konsultasi. Ibu Sri Suhartini (2025) juga menambahkan bahwa "*SDM kita itu lebih banyak yang mempunyai kompetensi tentang audit investigasi level basic,*" dan bahwa "*kita harus menidaklanjuti*" untuk mengembangkan kompetensi lebih lanjut di bidang lainnya. Keterbatasan ini mempengaruhi efektivitas pelaksanaan konsultasi dan memerlukan perhatian untuk merancang program yang dapat memperkuat konsultasi sebagai alat pendukung dalam pencapaian tujuan pengawasan dan perbaikan.

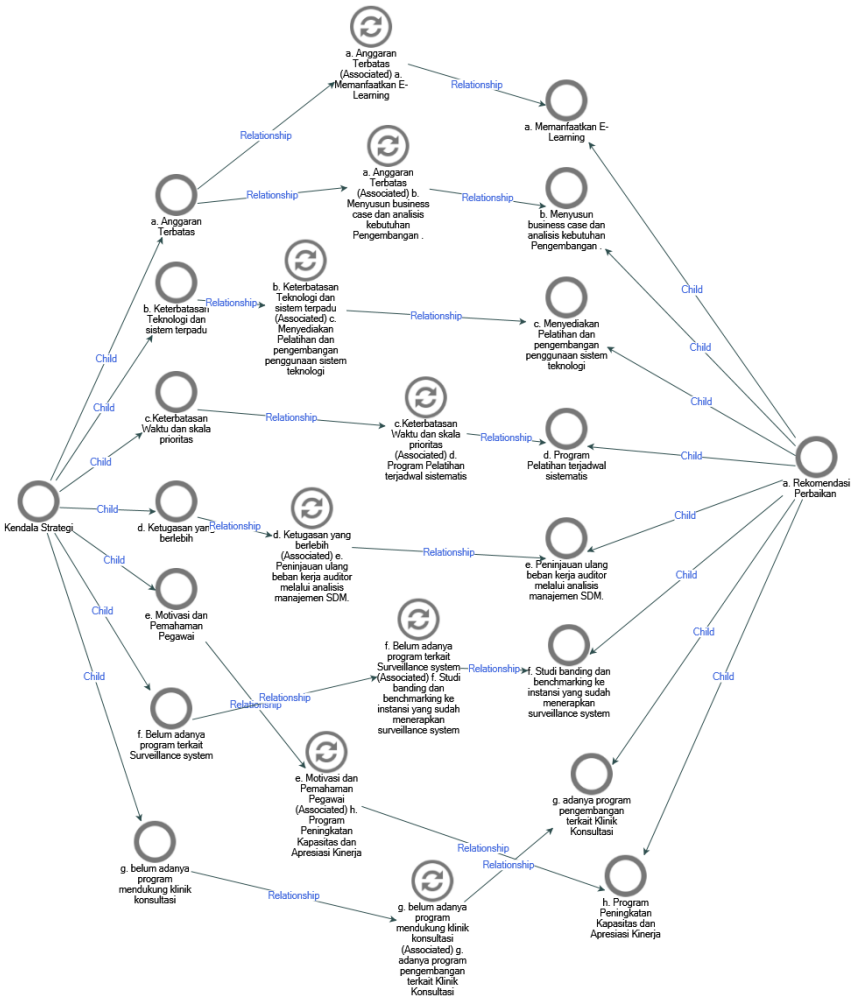
4.7.7 Kurangnya program mendukung kegiatan pemeriksaan Oleh atasan Langsung

Kekurangan yang terakhir yang dihadapi yaitu terkait adalah kurangnya program yang mendukung kegiatan pemeriksaan yang dilakukan oleh atasan langsung. Hal ini berimplikasi pada keterbatasan dalam pengawasan dan pembinaan yang dapat diberikan kepada bawahannya secara lebih langsung dan efektif. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Sri Suhartini (2025), *"Konsultasi itu kan sebenarnya belum begitu apa ya itu sebenarnya bisa dikembangkan sendiri tanpa harus diklatkan secara ilmu."* Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun konsultasi bisa dikembangkan secara mandiri, dukungan yang lebih sistematis dan terprogram masih kurang, khususnya dalam konteks pemeriksaan yang dilakukan oleh atasan langsung. Kendala utama yang menghalangi peningkatan kegiatan ini adalah belum adanya program yang secara khusus mendukung kegiatan klinik konsultasi yang dapat menjadi bagian dari evaluasi dan pembinaan langsung. Tanpa adanya program yang mendukung konsultasi yang terstruktur, atasan langsung akan kesulitan dalam memberikan arahan yang tepat kepada bawahannya.

4.8 Rekomendasi Perbaikan yang dapat dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil analisis kekurangan dan kendala Program Pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* yang telah dilaksanakan pada tahun 2024 di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta maka peneliti bermaksud memberikan rekomendari perbaikan yang dapat dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta sebagai berikut :

Gambar 4. 8 Rekomendasi Perbaikan Program Pengambangan SDM Tim Anti*Fraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta



Sumber : Data Diolah melalui NVivo 15

4.8.1 Anggaran Terbatas

Salah satu kendala utama dalam program pengembangan SDM di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta yaitu keterbatasan anggaran. Kondisi ini menyebabkan sejumlah program pengembangan, pelatihan, dan inovasi tidak dapat seluruh pegawai mendapatkan pelatihannya, yang mana dalam suatu pelatihan, diklat, maupun suatu kegiatan hanya dapat mengirimkan perwakilan beberapa saja untuk mengatasi hal tersebut, rekomendasi yang dapat diterapkan adalah memanfaatkan

e-learning sebagai alternatif pelatihan yang lebih hemat biaya dan dapat menjangkau semua pegawai yang berminat dan tertarik mengikutinya, serta menyusun business case dan analisis kebutuhan pengembangan SDM secara komprehensif agar pengajuan anggaran lebih terarah dan sesuai kebutuhan Kantor Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta sebagai aparatur pengawas internal pemerintah dan sesuai kebutuhan yang diperlukan.

4.8.2 Keterbatasan Teknologi dan system terpadu

Kendala berikutnya adalah keterbatasan teknologi dan sistem terpadu yang menyebabkan belum sepenuhnya menerapkan teknologi dan system sehingga masih terdapat penggunaan manual atau double system dalam proses kegiatan yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta. Untuk itu, Inspektorat perlu lebih banyak mengikuti pelatihan dan pengembangan terkait penggunaan sistem teknologi kepada seluruh pegawai, sehingga diharapkan mampu memanfaatkan teknologi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dan lebih efektif dan efisien dalam ketugasannya. Selain itu, investasi dalam pengadaan dan integrasi sistem informasi pengawasan juga penting untuk meningkatkan efektivitas monitoring dan pelaporan pengawasan yang mana sangat penting bagi Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta sebagai APIP itu sendiri.

4.8.3 Keterbatasan Waktu dan Skala Prioritas

Keterbatasan waktu dan skala prioritas juga menjadi tantangan, mengingat banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas. Rekomendasi yang dapat diambil adalah merancang program pelatihan dengan jadwal yang terstruktur dan sistematis, walaupun pelatihan telah terjadwal masih terdapat pelatihan yang

terkadang direscedule secara mendadak yang mana menandakan jadwal dari pusat pelatihanpun tidak menentu. sehingga dengan adanya jadwal yang terstruktur dan sistematis dan juga realtime dapat membantu pengembangan SDM tetap berjalan tanpa mengganggu tugas utama pengawasan. Penjadwalan yang baik akan membantu pegawai dalam mengatur waktu antara tugas rutin dan pelatihan, serta memastikan seluruh anggota tim mendapatkan kesempatan yang sama untuk meningkatkan kompetensi.

4.8.4 Ketugasan Yang berlebih

Beban tugas yang berlebih pada anggota tim juga sering kali menghambat efektivitas kerja dan pengembangan diri. Untuk mengatasi hal ini, perlu dilakukan peninjauan ulang beban kerja auditor melalui analisis manajemen SDM, sehingga distribusi tugas dapat lebih proporsional dan tidak menimbulkan kelelahan yang berdampak pada penurunan kinerja. Ketugasan yang berlebih tentunya karena terdapat ketugasan diluar tugas yang telah terjadwal dan juga terstruktur sesuai jadwal kegiatan tahunan atau bulanan yang dibuat namun dengan adanya peninjauan ulang beban kerja ini dapat menjadi suatu catatan penting yang mana bisa membantu Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta dalam penugasannya. Restrukturisasi pembagian tugas dan pembentukan tim kerja yang solid juga dapat menjadi solusi untuk mengurangi beban individu.

4.8.5 Motivasi dan Pemahaman Pegawai

Motivasi dan pemahaman pegawai yang masih kurang juga menjadi kendala dalam pengembangan SDM *AntiFraud*. Motivasi pegawai yang mana masih menjadi kendala Dimana untuk menaikan keahlian maupun mengasah softskill dan

hardskill masih ada perlunya dorongan untuk berkembang dan juga pemahaman yang satu dengan pegawai lainnya kadang berbeda menjadi kendala tetapi bukan hal yang terlalu serius yang mana masih bisa diperbaiki dengan program peringatan, peningkatan kapasitas, serta apresiasi kinerja yang dapat memacu semangat dalam berkegiatan. Oleh karena itu, penting untuk mengadakan program peringatan, peningkatan kapasitas, serta apresiasi kinerja yang dapat memacu semangat dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas pengawasan. Pemberian penghargaan atas kinerja yang baik dan pelatihan motivasi secara berkala dapat meningkatkan loyalitas serta rasa memiliki terhadap organisasi.

4.8.6 Belum adanya Program terkait *Surveillance system*

Selanjutnya, belum adanya program terkait *surveillance system* menjadi salah satu kendala yang dimiliki pada program pengembangan pada tahun 2024.Tentunya *Surveillance system*telah digunakan oleh inspektorat tetapi pemanfaatnnya masih belum bisa sepenuhnya dirasakan hasilnya. Rekomendasi yang dapat dilakukan adalah melakukan studi banding dan benchmarking ke instansi yang telah berhasil menerapkan surveillance system, sehingga Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta dapat mengadopsi dan menyesuaikan sistem tersebut sesuai kebutuhan organisasi sebagai APIP.

4.8.7 Belum adanya Program yang mendukung Klinik Konsultasi

Terakhir, belum adanya program yang mendukung klinik konsultasi juga menjadi kendala dalam memberikan layanan konsultasi dan pendampingan kepada OPD. Klinik konsultasi selama ini bisa datang secara langsung dan bisa melalui web aduan walaupun klinik konsultasi ini dalam pengimplentasiannya bisa dengan

otodidak tetapi perlu adanya program pengembangan yang dapat mendukung inspektorat dalam melayani OPD maupun warga Kota Yogyakarta. Klinik konsultasi ini juga bisa menjadi perhatian yang mana solusi yang dapat diterapkan adalah membentuk dan mengembangkan program klinik konsultasi yang terintegrasi dengan pengembangan kapasitas SDM, sehingga selain menjadi wadah konsultasi, juga dapat menjadi sarana transfer pengetahuan dan problem solving untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan.

BAB V
KESIMPULAN

5.1 Pengenalan Bab

Pada bab ini, peneliti menyajikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis data yang telah dilakukan secara mendalam, sekaligus menguraikan berbagai keterbatasan yang ditemui selama proses penelitian berlangsung. Selain itu, peneliti juga memberikan sejumlah saran yang ditujukan untuk penelitian-penelitian berikutnya, dengan harapan dapat memperluas dan memperdalam kajian di bidang yang sama.

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan seluruh uraian yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut ini :

1. Bentuk Risiko *Fraud* di lingkungan Pemerintahan Kota Yogyakarta terutama pada kantor Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta berdasarkan hasil analisis risko tersebut mencakup Korupsi seperti gratifikasi, suap, dan kickback; lalu manipulasi kegiatan individu seperti presensi fiktif dan LAKIP yang tidak sesuai dengan realisasi; Pembuatan kebijakan yang mana menguntungkan pihak tertentu sescara tidak adil; penyalahgunaan keuangan dan asset seperti mark-up anggaran dan pencatatan asset yang tidak akurat; penyalahgunaan dalam pengadaan barang dan jasa yang mencakup pengadaan fiktif dan spesifikasi tidak sesuai kontrak; penyalahgunaan wewenang, termasuk benturan kepentingan dan penyalahgunaan posisi; serta manipulasi temuan audit yang mana seperti jual beli temuan atau menyembunyikan barang bukti.

2. Program pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta yang telah dilakukan selama tahun 2024 sebagai upaya strategi, Program ini meliputi diklat, pelatihan internal (Pelatihan Kantor Sendiri), pembangunan zona integritas, seminar/webinar/*Workshop*, sertifikasi, hingga monitoring dan evaluasi terhadap potensi benturan kepentingan dan pengendalian risiko. Beberapa pelatihan teknis unggulan seperti Audit Investigatif Level Basic, Probity dalam Pengadaan Barang dan Jasa, serta *Fraud* Control Plan (FCP) berfokus pada peningkatan kapasitas pengawasan dan pencegahan kecurangan. Di sisi lain, pelatihan seperti Review E-SIPD, SAKIP, dan Manajemen Risiko memperkuat kompetensi pegawai dalam tata kelola pemerintahan yang efisien dan akuntabel. Program sertifikasi, seperti Certified Government Risk Executive (CGRE) dan Data Analytic untuk APIP, menunjukkan peningkatan orientasi Inspektorat terhadap profesionalisme dan pemanfaatan teknologi dalam pengawasan. Selain itu, pembangunan zona integritas yang dilakukan secara sistematis melalui ikrar, banner, dan pakta integritas memperkuat budaya organisasi yang bersih dan antikorupsi.
3. Relevansi program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Tim *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta selama tahun 2024 terbukti memiliki relevansi yang tinggi terhadap bentuk-bentuk risiko *Fraud* yang dihadapi serta sejalan dengan mekanisme pencegahan. .Relevansi terhadap bentuk risiko *Fraud* terlihat dari keterkaitan program pelatihan yang diberikan dengan potensi kecurangan yang ada. Misalnya, untuk menangani risiko korupsi seperti gratifikasi, suap, dan kickback, telah dilaksanakan

Diklat Audit Investigatif Level Basic, Diklat *Fraud* Control Plan (FCP) dan Sosialisasi Pengendalian Gratifikasi. Sedangkan untuk manipulasi kegiatan individu, diselenggarakan PKS Motivasi ASN, Sosialisasi Kode Etik APIP, serta Penilaian Kinerja SKT. Risiko lainnya seperti penyalahgunaan keuangan, aset, dan pengadaan barang/jasa ditangani melalui Diklat Kompetensi PPKom Tipe C, Probity Pengadaan Barang dan Jasa, serta Pelatihan dan Sertifikasi PBJ Level 1. Adapun dari sisi mekanisme *AntiFraud*, program pengembangan SDM sudah mencakup tiga pilar utama, yaitu pencegahan, pendeteksian, dan respon terhadap *Fraud*. Pada aspek pencegahan, dilaksanakan kegiatan seperti Pembangunan Zona Integritas, Sosialisasi Anti Korupsi, dan *Workshop* Sinergi APIP dengan APH. Untuk pendeteksian, program yang relevan antara lain PKS Sosialisasi Kode Etik, Probity Audit, serta penggunaan teknologi seperti Sertifikasi Data Analytic APIP Dana STAR. Sedangkan dalam aspek respon terhadap *Fraud*, Inspektorat melakukan PKS Penulisan Laporan Hasil Pengawasan, Pembentukan Tim Investigasi, dan Monitoring Benturan Kepentingan.

4. Kekurangan yang dihadapi oleh Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta dalam program pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* tahun 2024 yaitu kekurangan belajar hal baru, adanya mis informas, kurangnya program mendukung kegiatan pemeriksaan oleh atasan langsung, pelatihannya belum menjangkau semua pegawai, kurangnya pemanfaatan teknologi dan integrasi system, kurangnya pemanfaatan surveillance system. Sedangkan untuk kendala yang dihadapi yaitu anggaran yang terbatas, ketugasan yang berlebih, motivasi dan pemahaman pegawai, keterbatasan waktu dan skala prioritas, keterbatasan

teknologi dan system terpadu, belum adanya program terkait surveillance system, dan belum adanya program terkait klinik konsultasi.

5. Rekomendasi perbaikan dalam mengatasi kendala program pengembangan SDM Tim *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta mencakup beberapa aspek strategis. disarankan memanfaatkan e-learning serta menyusun business case dan analisis kebutuhan pengembangan. Saran selanjutnya menyediakan pelatihan dan pengembangan penggunaan system teknologi. Lalu saran penjadwalan program pelatihan yang sistematis dan peninjauan ulang beban kerja melalui analisis manajemen SDM. Selain itu, saran selanjutnya peningkatan kapasitas dan apresiasi kinerja. Saran terhadap adanya program pengembangan terkait klinik konsultasi dan pemanfaatan terkait Surveillance system. Seluruh rekomendasi ini diharapkan dapat mendukung efektivitas pengembangan SDM dan memperkuat fungsi pengawasan Inspektorat secara berkelanjutan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menemukan beberapa keterbatasan yaitu :

1. Tidak semua program dan kegiatan dapat diamati secara langsung karena keterbatasan observasi lapangan.
2. Laporan Kinerja Tahunan Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta yang digunakan untuk data pendukung masih menggunakan laporan pada tahun 2023 karena laporan tahunan tahun 2024 belum dikeluarkan.
3. Informasi terkait detail pengembangan didapatkan dari sumber lain dikarenakan sebagian program belum adanya dokumen lengkap terkait kegiatannya.

4. Peneliti belum bisa mendapatkan informasi lengkap dari bidang Pemerintahan Aparatur dan Investigasi dikarenakan keterbatasan waktu.

5.4 Saran

Berdasarkan peneletian yang sudah dilakukan, peneliti bermaksud memberikan saran kepada peneliti selanjutnya yaitu :

1. Peneliti selanjutnya perlu melakukan observasi lapangan secara langsung terhadap pelaksanaan program pengembangan SDM agar data yang diperoleh lebih akurat dan kontekstual.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan wawancara dengan pihak dari Bidang Pemerintahan Aparatur dan Investigasi, guna memperoleh informasi terkait apa program-program *AntiFraud* yang lebih spesifik dan perspektif mengenai kebijakan pengembangan SDM yang telah dilakukan.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas subjek penelitian dengan melibatkan pegawai dari berbagai level jabatan, termasuk staf pelaksana, agar diperoleh sudut pandang yang lebih beragam terhadap efektivitas program pengembangan SDM Tim Anti*Fraud*.

DAFTAR PUSTAKA

ACFE. (2019). Survei Fraud Indonesia 2019. *Indonesia Chapter #111*, *53*(9), 1–76. https://acfe-indonesia.or.id/survei-fraud-indonesia/

Albrecht, W. S., Albrecht, C. O., Albrecht, C. C., & & Zimbelman, M. F. (2015). *Fraud Examination ed 5*. Cengage Learning.

Bazeley, P., & Jackson, K. (2019). *Qualitative Data Analysis with NVivo*. SAGE Publications Ltd.

BPK. (2008). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*.

BPK. (2014). *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 192 Tahun 2014 Tentang Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan*.

BPK. (2019). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah*.

Bracci, E., Mouhcine, T., Rana, T., & Wickramasinghe, D. (2022). Risk management and management accounting control systems in public sector organizations: a systematic literature review. *Public Money and Management*, *42*(6), 395–402. https://doi.org/10.1080/09540962.2021.1963071

CNN. (2024). *Eks Kepala Bea Cukai Yogya Divonis 6 Tahun Penjara Kasus Gratifikasi*. CNN Indonesia. https://www.cnnindonesia.com/nasional/20240827213112-12-1138281/eks-kepala-bea-cukai-yogya-divonis-6-tahun-penjara-kasus-gratifikasi

Creswell, John W; Poth, C. N. (2017). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. SAGE Publications Ltd.

Dr.Hidayatullah, M. . M. . M. . A. (2023, April 2). *Apa Itu Auditor Internal Pemerintah ?* . Auditor Indonesia .

Dwi Urip Wardoyo, Muhammad Arya, Desiana Woro Pawestri, & Bethari Shakuntala. (2022). Whistleblowing System Dan Surprise Audit: Strategi Pencegahan Fraud. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *1*(2), 157–168. https://doi.org/10.56799/ekoma.v1i2.450

Ehrmann, T., & Prinz, A. (2023). The auditing game: the dark side of the private provision of a public good. *European Journal of Law and Economics*, 1–54. https://doi.org/10.1007/s10657-023-09785-6

Giauque, D., Anderfuhren-Biget, S., & Varone, F. (2013). HRM Practices, Intrinsic Motivators, and Organizational Performance in the Public Sector. *Public Personnel Management*, *42*, 123–150. https://doi.org/10.1177/0091026013487121

Hanifah, I. A., & Clyde, V. (2022). The Effect of Whistlebowing System toward Fraud Prevention: Mediation of Forensic and Investigative Audit. *AFRE (Accounting and Financial Review)*, *5*(2), 97–105. https://doi.org/10.26905/afr.v5i2.7530

Ibrahim, M. & C. (2019). Evaluasi Penerapan Strategi Antifraud Dalam Mengelola Risiko Kecurangan Pada Pt X. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, *7*(3), 465–476. https://doi.org/10.17509/jrak.v7i3.17542

Jenny Brightman, B. (2003). *Mapping methods for qualitative data structuring (QDS)*.

Kementerian Dalam Negeri. (2021). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2020 Tentang Perencanaan Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Tahun 2021*. *385*.

Kuntadi, C. (2023). *Audit Internal Sektor Publik* (C. Kuntadi (ed.)). Salemba Empat.

Mandal, A., & S, A. (2023). Preventing financial statement fraud in the corporate sector:

insights from auditors. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, *ahead-of-p*(ahead-of-print). https://doi.org/10.1108/JFRA-02-2023-0101

Maria, F. (2024). *Dugaan Penyalahgunaan Wewenang, Kejati Jabar Tahan Mantan Pj Bupati Bandung Barat*. Kompas.Com. https://www.kompas.id/baca/nusantara/2024/07/16/diduga-penyalahgunaan-wewenang-mantan-pj-bupati-bandung-barat-ditahan?loc=hard_paywall

Maulidi, A. (2017). The investigation and elimination of public procurement fraud in government sectors (A case study in Indonesia's Procurement System: Cases from 2006 to 2012). *International Journal of Economics and Financial Issues*, *7*(2), 145–154. http:www.econjournals.com

Miharjo, D. H. (2018). *Kajian Optimalisasi Peran Auditor Internal Dalam Penerapan Sistem Anti Fraud (Studi Kasus Bank Sleman)*. 1–10. https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/10184

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook 4th Edition*. SAGE Publications Ltd.

Moleong, L. J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif* (32nd ed.). PT.Remaja Rosdakarya.

Murti, A., & Kurniawan, T. (2020). *Implementation and Impact of Internal Control in Preventing Fraud in The Public Sector*. *August*. https://doi.org/10.4108/eai.30-10-2019.2299394

Oleksii Lialiuk &, & Cherednichenko, V. (2023). *Conflict of interests in local government: features of legal regulation and prevention of its occurrence*. *5517*, 90–95. https://www.semanticscholar.org/paper/Conflict-of-interests-in-local-government%3A-features-Lialiuk-Cherednichenko/1e9b21e923de60b46353a98d67e28233c8c3d8e4?utm_source=co

nsensus

Pemerintah Kota Yogyakarta. (2024). Peraturan Wali Kota (Perwali) Nomor 4 Tahun 2024. *Peraturan Wali Kota Yogyakarta*, *15*(1), 37–48.

Pemerintah Republik Indonesia. (2012). Peraturan Pemerintah NoMOR 12 tahun 2012 Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. *Pemerintah Republik Indonesia*.

Priatnasari, Y., & Suhardjanto, D. (2020). Regional financial characteristics and public transparency towards frequency of fraud in the local government. *The Indonesian Accounting Review*, *10*(2), 201–214. https://doi.org/10.14414/tiar.v10i2.2089

Pubrica. (2024). *What Is the Purpose and Importance of Literature Reviews in Research?* https://pubrica.com/insights/study-guide/what-is-the-purpose-and-importance-of-literature-reviews-in-research/

Putra, I., Sulistiyo, U., Diah, E., Rahayu, S., & Hidayat, S. (2022). the Influence of Internal Audit, Risk Management, Whistleblowing System and Big Data Analytics on the Financial Crime Behavior Prevention. *Cogent Economics and Finance*, *10*(1). https://doi.org/10.1080/23322039.2022.2148363

Rastika, I. (2023). *Pengadaan APD Covid-19 Diusut KPK, Kemenkes Jadikan Evaluasi*. Kompas.Com. https://nasional.kompas.com/read/2023/11/10/22150941/pengadaan-apd-covid-19-diusut-kpk-kemenkes-jadikan-evaluasi

Rozak, D. A., & Gayah, I. G. (2017). Peranan strategi anti fraud dan audit kepatuhan dalam mencegah fraud pada inspektorat kabupaten ciamis. *Jurnal Wawasan Dan Riset Akuntansi*, *5*(1), 46–56.

Rozmita Dewi Yuniarti, & Tiara Setra Linuhung. (2023). Analysis of Factors That

Influence the Occurrence Of Corruption in the Perspective of Fraud Hexagon. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIoHS) Journal*, *5*(2), 152–163. https://doi.org/10.33258/biohs.v5i2.988

Saldana, J. (2021). *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. SAGE Publications Ltd.

Sari, A. P., Jati, S. P., & Shaluhiyah, Z. (2022). Implementasi Kebijakan Pencegahan Fraud Dalam Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Di Rumah Sakit Nasional Diponegoro Jawa Tengah. *JKM (Jurnal Kesehatan Masyarakat) Cendekia Utama*, *10*(1), 128. https://doi.org/10.31596/jkm.v10i1.1002

Shonhadji, N., & Maulidi, A. (2022). Is it suitable for your local governments? A contingency theory-based analysis on the use of internal control in thwarting white-collar crime. *Journal of Financial Crime*, *29*(2), 770–786. https://doi.org/10.1108/JFC-10-2019-0128

Soeharto, I., & Pranoto, H. K. S. (2020). Engaging People, Enabling Technology: Citizen'S Perspectives on Anti Fraud Measuresin the Indonesian Public Services Sector. *Asia Pacific Fraud Journal*, *5*(1), 1. https://doi.org/10.21532/apfjournal.v5i1.131

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Suharto, S. (2020). the Effect of Organizational Culture, Leadership Style, Whistleblowing Systems, and Know Your Employee on Fraud Prevention in Sharia Banking. *Asia Pacific Fraud Journal*, *5*(1), 108. https://doi.org/10.21532/apfjournal.v5i1.141

Svabova, L., Kramarova, K., Chutka, J., & Strakova, L. (2020). Detecting earnings manipulation and fraudulent financial reporting in Slovakia. *Oeconomia*

Copernicana, *11*(3), 485–508. https://doi.org/10.24136/OC.2020.020

Todorović, Z., Tomaš, D., & Todorović, B. (2020). Anti-Fraud Strategy. *ECONOMICS - Innovative and Economics Research Journal*, *8*(2), 69–78. https://doi.org/10.2478/eoik-2020-0010

van Ruth, S. M., Huisman, W., & Luning, P. A. (2017). Food fraud vulnerability and its key factors. *Trends in Food Science & Technology*, *67*, 70–75. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tifs.2017.06.017

Wook, I., Haron, H., Rosli Shaari, R. S., Abd Ghani, Z., Mohad, A. H., & Md Yusof, A. F. (2023). Ethics and Integrity in a Public Sector Organisation in Malaysia: An Assessment of Understanding and Perception of the Employees. *Journal of Governance and Integrity*, *5*(3), 382–392. https://doi.org/10.15282/jgi.5.3.2022.7442

Wulandari, S., & Arsyadona. (2025). Analisis Peran Auditor Internal Pemerintah dalam Mitigasi Risiko Fraud pada Sektor Pemerintahan. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, *3*(1), 223–238. https://doi.org/10.61132/rimba.v3i1.1594

Zahari, A. I., Said, J., & Muhamad, N. (2022). Public sector fraud: the Malaysian perspective. *Journal of Financial Crime*, *29*(1), 309–324. https://doi.org/10.1108/JFC-01-2021-0013

Zamawe, F. C. (2015). The Implication of Using NVivo Software in Qualitative Data Analysis: Evidence-Based Reflections. *Malawi Medical Journal*, *27*(1), 13–15. https://doi.org/10.2307/446810

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Telah Melaksanakan Penelitian

PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Kenari 51, Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55165 Telepon (0274) 515865, 562682
Laman www.jogjakota.go.id; Pos-el inspektorat@jogjakota.go.id

Nomor : 400.14.5.4/1024 16 Mei 2025
Sifat : Segera
Lampiran : 1 file
Hal : Selesai Penelitian

Yth. Hana Alviana Putri
melalui Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
di
Yogyakarta

Berdasarkan surat dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Nomor:2124/DEK/10/Div.URT/XI/2024 tanggal 13 November 2024 hal:Permohonan Ijin Penelitian dengan ini menyampaikan bahwa mahasiswa dengan data sebagai berikut:

Nama : Hana Alviana Putri

No. Mahasiswa : 21312163

Tempat/Tanggal Lahir : Yogyakarta / 30 Juli 2003

Program Studi : Akuntansi Jenjang Alamat Sarjana : Jalan Kh.Ahmad Dahlan No. 143, Kec. Ngampilan, Yogyakarta

telah melaksanakan penelitian untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul "Strategi Pengembangan SDM Tim Anti-Fraud di Inspektorat Kota Yogyakarta" dari bulan November 2024 sampai dengan bulan Mei 2025. Sehubungan dengan kegiatan dimaksud terkait dengan data-data yang diperoleh selama melaksanakan penelitian untuk dapat dipergunakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Demikian untuk menjadikan periksa.

INSPEKTUR,,

FITRI PAULINA ANDRIANI, S.T.
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP 197003271995032002

SEGORO AMARTO
SEMANGAT GOTONG ROYONG AGAWE MAJUNE NGAYOGYAKARTA
KEDISIPLINAN - KEPEDULIAN SOSIAL - GOTONG ROYONG - KEMANDIRIAN

Lampiran 2 Wawancara Ibu Sri Suhartini (19 November 2024)

Narasumber : Ibu Sri Suhartini, A.Md.

Jabatan : Kepala Subbag Umum dan Kepegawaian.

Waktu : Selesa, 19 November 2024

Lokasi : Kantor Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta

P (Pewawancara) : Baik, Ibu. Mohon maaf, Ibu. Sebelumnya, izin memperkenalkan diri. Saya Hana Alviana Putri, mahasiswi Prodi Akuntansi Fakultas Bisnis Ekonomika, Ibu. Di sini, saya izin mohon mewawancarai Ibu berkaitan dengan penelitian saya yaitu strategi pengembangan SDM tim *AntiFraud* di Inspektorat. Baik, Ibu sebelumnya mohon maaf karena kan saya belum ada gambaran umum ya Ibu terkait risiko *Fraud* yang ada di inspektorat sendiri Ibu berkaitan dengan rumusan permasalahan pertama saya yaitu apa potensi risiko *Fraud* yang mungkin terjadi di inspektorat sendiri. Untuk itu saya izin bertanya Ibu, Apa saja bentuk-bentuk *Fraud* yang mungkin terjadi di pemerintah kota maupun di inspektorat?.

N (Narasumber) : Jika terkait dengan *Fraud* dalam suatu organisasi kan ada Identifikasi, Identifikasi Baik itu masalah atau identifikasi Dalam suatu proses buat itu dalam suatu proses ini mesti terkait dengan ada proses ya proses pengadaan atau proses perumusan kebijakan seperti itu kan mesti ada perlu ada kalau di pemerintahan kan terstruktur ya perlu ada kebijakan Jadi kita sudah ada kebijakan terkait dengan peraturan wali tentang pengendalian kecurangan. Tetapi saya nggak hafal, Nanti coba saya anu ya. Pengendalian kecurangan, kan kecurangan itu *Fraud* ya. Kemudian satu yang menyampaikan apa potensi *Fraud* baik yang di inspektorat maupun di pemerintah kota secara umum. *Fraud* itu bisa dari kita penyalahgunaan

wewenang, kemudian juga mungkin yang bersifat materi, yang materi menyebabkan kerugian daerah, atau misalnya mark up, yang materi itu mungkin mark up berupa uang, kemudian mungkin bisa kayak gratifikasi, suap, atau yang kebijakan, yang kebijakan yang itu mungkin itu ber apa ya, berkepentingan atau nanti ibaratnya apa ya, Menjadikan suatu keuntungan bagi yang penyusun kebijakan, jadi *Fraud* itu tidak harus disertai materi, tapi *Fraud* itu juga nanti ketika misalnya menyusun kebijakan itu tentunya juga ada celah terkait dengan *Fraud* itu. Memang untuk yang *Fraud* itu yang saya ketahui, misalnya kalau dalam proses pengadaan barang jasa, itu mau apa dengan. Misalnya dengan e-katalog atau dengan pengadaan langsung itu ada potensi ya, ada potensi untuk *Fraud* dan itu mungkin. Kalau kita tidak menjadi seseorang yang berintegritas tinggi, itu memang kita agak mau-mau. Mau-mau itu mungkin bisa terbiul atau bagaimana ya. Jadi, *Fraud* itu nanti tergantung dengan integritas. Integritas itu sangat penting, sangat diperlukan dalam proses kita itu. melaksanakan penugasan di pemerintah. Kemudian potensi-potensi *Fraud* itu yang tadi saya jabarkan, di internal maupun di pemerintah kota, itu ya tadi kalau di Inspektorat, misalnya kita kan mengaudit, kemudian mungkin kita itu ada temuan, misalnya ini calon temuan, tapi ternyata mungkin tidak dijadikan temuan, karena di situ mungkin ada, bisa antara yang auditor dan auditan itu, ini nggak usah aja, nanti misalnya ada deal apa itu, itu kan termasuk *Fraud* ya. Mungkin yang di inspektorat seperti itu, kalau yang berkait dengan ketugasan pengawasan. Tapi di sini saya sampaikan itu hanya sebagai contoh ya, karena kita sebagai manusia tentu. Ada kayak potensi ya misalnya potensi kayak penyakit kita punya kanker itu kan semua manusia itu mempunyai potensi mempunyai penyakit kanker ya nah potensi kanker itu kan mestinya sudah ada potensi tentunya dipicu

ya dipicu dengan sesuatu yang itu akan nanti menjadikan kanker sesungguhnya Walaupun nanti itu kodanya Allah ya, kodratnya Tuhan gitu ya. Tapi kan kita sebagai manusia kan kita bisa untuk memitigasi atau misalnya meminimalisir atau bahkan menghindari atau menghilangkan, meninggalkan sesuatu itu. Seperti itu ya. Jadi tadi misalnya yang saya sampaikan tadi kalau ketugasan pengawasan itu dimungkinkan ya. Kita audit atau apa, kemudian ada calon temuan tapi mungkin tidak dijadikan temuan. Tapi di situ ada judi lah itu. Kemudian di inspektorat sendiri tidak hanya di ketugasan pengawasan. Mungkin juga di inspektorat kan juga selain dia menjadi pemerintah atau pengawasan, dia melaksanakan kegiatan perangkat daerah. Misalnya pembelian, pengadaan itu kan juga ya. Yang saya sampaikan tadi, misalnya telah-telah di proses pengadaan barang jasa. Misalnya dengan pembelian, misalnya kayak cashback atau apa. Misalnya kemudian kita mungkin diberi diskon atau diberi apa. Itu kan juga suatu potensi yang ke *Fraud* tadi ya selain tadi penyusunan kebijakan penyusunan kebijakan mungkin kalau di tataran level enggak ya kecuali dia yang mungkin membantu untuk membuat naskah suatu kebijakan mungkin karena dia mungkin secara level itu dia di tengah-tengah tapi mungkin secara pemikiran dia itu pandai kemudian apa ya pemikirannya luas ya dia bisa memberikan masukan-masukan ke tingkat pengambil kebijakan oh seperti ini disusun kebijakan seperti ini nah ternyata itu apa menguntungkan menguntungkan tapi menguntungkan yang negatif bukan menguntungkan untuk negatif tapi yang sifatnya positif seperti itu itu mungkin juga bisa menjadi *Fraud* ya tapi Itu tadi contoh ya, Mbak. Itu tadi contoh, tetapi kalau di sini, insya Allah tidak terjadi yang tadi jual-beli temuan. Itu contoh saja ya, Mbak. Kita kalau melihat di media cetak elektronik itu kan auditor BPK. Ternyata dia dapat suap sekian miliar. Itu kan

berarti kan pemeriksaan itu berarti kan juga masih dipertanyakan pemeriksaan di tingkat pusat di tingkat dia memeriksa suatu level di pemerintah di level pemerintahan bukan hanya di perangkat daerah BPK itu kan pemeriksa pemerintah LKPD-nya, pemerintah daerah, itu aja. Nah, itu kan berarti potensi, karena sudah ada terjadi. Nah, itu berarti kan, tadi itu berarti kan, apa yang saya sampaikan benar ya, tepat ya, karena di situ kan berarti jual-beli, jual-beli temuan. Ternyata di situ ada permainan temuan, sehingga tidak menjadi temuan, tapi ternyata pemeriksa atau auditornya mendapatkan itu. Kan njenengan juga baca, melihat sendiri. saya juga seorang auditor pemeriksa kok padahal dia itu pemeriksaan lebih dulu terkait dengan itu kan harus mendalami sudah memahami oh nanti konsekuensi seperti ini kalau kita melakukan tapi ternyata ya itu tadi integritas tadi kembali ke integritas integritas itu sangat penting ya sangat penting untuk ditanamkan bahkan mungkin bisa mendarah daging dan membumi ke Semua ASN Termasuk yang mungkin penyedia penyedia atau pengusaha Seperti itu kan karena kalau kita tidak berintegritas terlibat-libat ya itu tadi kalau orang Jawa itu miyur-miyur kayak kena angin kesana kemari melihat oh terdiri ini Ya sudah berjalannya seperti ini semestinya Seperti itu padahal *Fraud* itu kan ya kalau mungkin pegangannya kalau pernah, kalau enggak ya tapi kan kita seorang beragama itu kan Juga lebih Lebih tebal Lebih terlapisi lagi dengan agama selain integritas mental seperti itu tadi ya Potensi kecurangan tadi Misalnya di internal test Jual-beli temuan seperti itu kemudian kalau yang di pemerintah kota ya proses pengadaan barang jasa di lelang, di e-katalog kan semua itu kan mesti ada celah ya, ada celah di mana orang itu akan melaksanakan, akan ada potensi *Fraud*. Tadi tentu di proses pengadaan barang saja

penyusunan kebijakan, kemudian juga lagi itu. Seperti itu kalau di pemerintah ya mungkin jual-beli tempatnya.

P: Berarti ada kebijakan internal yang secara spesifik ya ibuk yang untuk mengatur pencegahan *Fraud*?.

N: Oh iya, itu. Kalau di ya secara itu diatur setelah diatur di Dirjen ya, di Dirjen. Yang melokalisir ya, melokalisir seperti itu ya, mungkin. Untuk penanaman integritas atau seperti itu.

P: kalau untuk faktor-faktor yang mempengaruhi resiko *Fraud* itu yang ada di inspektorat ini ada gak itu untuk faktor-faktornya ada tidak ibuk?.

N: Faktor-faktornya mungkin kalau secara umum ya mungkin orang itu bisa terbelakang ekonomi juga bisa ya seperti itu ya mungkin juga latar belakang power, mungkin punya otoritas, itu mungkin bisa seperti itu. Tapi sepanjang, sampai dengan saat ini sih, faktor-faktor itu belum terlihat di sini. Maksudnya, karena, maaf ya, mungkin faktor itu bisa melihatnya, kalau secara umum bisa, tapi secara spesifik, misalnya latar belakang ekonomi, karena kan di sini. Nggak ada yang insya Allah tidak terjadi seperti itu. Jadi saya tidak bisa bicara untuk spesifik rata. Mungkin secara umum misalnya ekonomi ya karena kan mungkin butuh uang ya uang terus mungkin dia kurang atau gimana. Mungkin gaya hidup itu juga bisa. kita contohkan yang mungkin pengen seperti ini, seperti ini. Mungkin tidak dengan gaji dan tunjangannya itu mungkin masih kurang seperti itu mungkin ada timbul ya ada timbul rasa atau timbul niat untuk melakukan penyimpangan, kecurangan seperti itu.

P: untuk dari sistem pengendalian internal sendiri ada tidak Ibu?

N: Di sini ada salah satunya mungkin kita itu di rapat koordinasi semua pegawai, kemudian di apel pagi itu kita sampaikan Secara terjadwal itu terkait integritas, kemudian kode etik profesi auditor, APIP, kode etik APIP, kemudian kode etik pemerintahan yang kita baca setiap bulan, seperti itu. Kemudian kita juga mungkin selalu dalam proses apa? pengadaan yang tidak mungkin terdokumentasikan itu kita selalu mengingatkan untuk kita itu melaksanakan perencanaan anggaran sesuai dengan perencanaan dan juga itu mematuhi dan mematuhi tanggilan jangan sampai kita itu mengabaikan terkait dengan rambu-rambu dalam hal mungkin pengelolaan anggaran seperti itu dan juga ketika membuat kebijakan-kebijakan seperti itu.

P: Dan juga izin tanya lagi ya Ibu, untuk potensi risiko *Fraud* itu kan sangat berdampak ya Ibu, signifikan untuk efektivitas organisasi. Tapi ada nggak Ibu, dari inspektorat sendiri itu cara untuk mengatasi dampak itu?.

N: Oh iya, cara mengatasi dampak ya. termasuk mungkin itu secara terlegal formal itu Mbak di surat tugas ketika auditor apip di surat tugas itu kan digunakan tidak menerima gratifikasi dalam bentuk apapun ya sifatnya yang sifatnya kayak imbalan-imbalan bahkan kan kalau kita memeriksa di OPD itu kan kita tidak tidak diberi jamuan ya seperti itu kemudian juga kalau Dalam itu kan untuk selalu menanamkan kepada APIP, pada auditor, OPD itu, yang melaksanakan pengawasan, nanti seperti-seperti ini, tanamkan integritas juga, jangan kita sudah ada independensi, tidak terpengaruh, tidak dipengaruhi, ada surat pernyataan, tidak dipengaruhi, seperti itu.

P: Berarti sudah ada SOP-nya sendiri ya? Iya. Untuk identifikasi resikonya sendiri ada nggak untuk pemantauan risiko *Fraud*-nya atau evaluasi secara internal?

N: Nah, itu kalau yang *Fraud* itu nanti bisa mengaku ke manajemen resiko. Ya, manajemen resiko itu sama di pengendalian kecurangan. Itu kan ada, Mbak. Ada semacam kayak kamus, ya kamus resiko. Kamus resiko salah satunya mungkin risiko *Fraud* itu ya. Nah, itu ada misalnya pengeluaran keuangan nanti itu celahnya di apa, di apa. Nah, itu juga untuk acuan perangkat daerah itu untuk memudahkan mereka mengidentifikasi risiko. Paling tidak mereka ada gambaran, oh nanti di sini itu celah risiko itu di titik-titik ini lho. Nah, itu kemudahkan itu. Nah, tadi untuk yang pemantauan Kemudian secara itu kita manajemen risiko Tadi juga ada pengendalian internalnya Kemudian pengendalian internalnya dan rencana tindak lanjut pengendalian dan monitoring pengendalian misalnya kita di kepegawaian misalnya kita pengelolaan aset pengambilan aset itu misalnya terkait dengan pencatatan aset pencatatan aset kita mulai belanja mulai untuk mencatatkan ke SIM itu kan kita laksanakan sesuai tahapan-tahapan disitu sehingga nanti tidak terjadi sesuatu kan barang itu juga bisa juga disalahgunakan untuk kecurangan itu tadi kan misalnya ambil HVS HVS 1 rim Tidak tercatat. Kecurangan dana pengelolaan aset, contohnya itu kita melakukan misalnya stok opname. Kemudian melakukan rapat koordinasi kepada pengurus barang itu untuk melakukan rekonsiliasi. Kemudian kita menyetok opname selaku atasan untuk mengetahui catatan keluar masuk, termasuk juga pengendalian di keuangan. Di keuangan itu kan kita betul-betul untuk yang dikeluarkan sesuai dengan yang dikeluarkan. Maksudnya perencanaan sekian, kita keluarkan sekian. Kemudian kalau kita itu belanja, misalnya pagu di DPA Rp60.000, Tapi ketika di pasaran itu 50, ya kita tidak pakai pagu maksimal. Ya sesuai dengan harga yang realisasi itu. Walaupun nanti itu ada sisa ya, menjadi silpa. Tapi kan kita harus sesuai dengan realisasi yang kita menganggarkan.

P: Berarti tetap ada evaluasi?.

N: Ada itu evaluasi itu, evaluasi pengendalian, pengawasan itu. wajib dilaksanakan karena setiap proses itu kan kita harus mengetahui mengetahui, mengevaluasi oh ini tingkat kepercayaan kemudian mungkin ada kendala atau hambatan, kemudian salah satunya untuk mengidentifikasi apakah apa perencanaan itu dilaksanakan sesuai perencanaan, kemudian pelaksanaannya, kemudian pertanggungjawabannya, itu juga sudah sesuai seperti itu. Tetap harus dilakukan pengendalian pengawasan kripa luas.

P: Untuk pengembangan SPIP-nya sendiri, Ibu, itu ada kebijakan atau prosedur yang terkait untuk antisipasi risiko *Fraud* itu sendiri?.

N: SPIP-nya ya?

P: Ada pengendalian internnya terkait kecurangan, kan?

N: Ada misalnya, kita dalam PPTK. PPTK itu menjaga pelanggaran dari kegiatan. Dia mengampu suatu misalnya pengadaan itu disitu di level PPTKT juga sudah melaksanakan pengendalian internal dalam proses pengadaan barang jasa itu apakah ini sudah dilaksanakan apakah ini sudah sesuai dengan harganya kemudian apakah ini sudah misalnya dibuat HPS apakah tidak mencari pembanding seperti itu itu kan tentu dalam langkah untuk mengetahui mengetahui semaksimal kita semaksimal kita bahwa yang kita belanjakan itu memang wajar itu juga salah satu bentuk tadi pengendalian internal kemudian juga di di keuangan itu juga ada SOP-SOP terkait misalnya kita pakai spesian kemudian penggunaan Ganti uang. Seperti itu kita juga. Kemudian SPJ-SPJ itu yang untuk penata usahanya seperti apa. Jangan sampai mungkin di situ ada SPJ fiktif atau apa.

P: Kalau untuk pengembangan SPIP-nya sendiri itu ada adopsi teknologi enggak Ibu?.

N: Oh iya. Adopsi teknologi. Itu anu Mbak. Kalau untuk yang pengendalian itu pemanfaatan teknologi itu dari untuk proses penilaiannya. Tapi untuk proses penerapan itu, pengendalian ternyata itu memang tidak.

P: Belum ya?

N: Iya, mungkin itu saya dimaksud baik, proses pengendaliannya itu ada nggak pakai sistem? Tidak ada, tapi penilaian pengendalian internalnya itu. Misalnya pengendalian internal sekarang ya SPIP terintegrasi itu memang pakai aplikasi ya, tapi masih dikembangkan sehingga masih pakai template rumusan Excel itu. masih yang offline tapi terumasuk dulu tapi di proses penilaian bukan di proses pelaksanaan pengendalian internalnya tetapi memang kalau pengendalian internal tidak yang itu memang kita sudah misalnya presensi sidik jari ya itu online itu kan kita memakai online ini tapi sudah sudah ada online itu kita misalnya e-kinerja e-kinerja Kita juga sudah pakai, itu kan sebab pengendalian kinerja ya. Tapi memang sistem itu tetap ada kelemahannya, Mbak. Kalau kita tidak sebagai yang penginisiatif atau pengembang sistem tidak memitigasi kelemahan, oh ini nanti menciptakan ini, biasanya kelemahannya di sini ya. Misalnya presensi, oh bisa isih iso titip, kan seperti itu. Oh iya, bisa. Kemudian e-kinerja, Kalau kita sebagai atasan e-kinerja, dia itu kan termasuk kayak tadi hubungannya pengendaliannya dengan *Fraud* tadi. Dia e-kinerja, tidak mengisi, tidak melaksanakan ini kok. Dia mengisikan termasuk *Fraud* juga. Akhirnya nanti berdampak ke e-kinerjanya penuh, dapat TPP penuh. Kalau kita atasan tidak konfirmasi, tidak mengamati

sehari-hari, juga kita hanya diibaratnya. Apa ya? Dikibulin kalau kita sebagai atasan hanya itu. Seperti itu. Untuk pengendalian internal. Ini kan untuk akuntabilitas kinerja sebenarnya. Ya kan? Karena kan dengan tadi hubungannya pengendalian internal dan tadi *Fraud* itu ya kan? Kita nggak konfirmasi juga. Ya sistem itu memang ada. Tidak 100% itu. Ibaratnya tetap harus ada pemikiran-pemikiran yang mungkin dari manusianya itu sendiri. Tidak harus percaya 100% dengan sistem. Tetap dari pemikiran manusianya sendiri. Iya. Itu saya seperti itu, kita harus ada konfirmasi.

P: Untuk penguatan SDM-nya Ibu, apakah ada pelatihan sertifikasi atau untuk tim anti*Fraud* ada?

N: Ada. Tidak hanya untuk tim anti*Fraud*, tapi semua pengawas APIP, itu kita berikan kesempatan untuk pengembangan kompetensinya, baik untuk mengikuti pelatihan,*Workshop*, baik itu misalnya mengirim peserta atau mungkin kita menjalankan secara mandiri secara sewa kelola itu kemudian kita misalnya mendatangkan narasumber, kemudian selain dengan itu kita mungkin juga menugaskan dalam tadi misalnya untuk investigasi penelaah informasi audit dengan tujuan tertentu, itu kan termasuk pendalaman kompetensi, tetapi tidak melalui yang formal tadi, tapi langsung terjun ke penugasan.

P: Untuk peningkatan kesadaran etika kinerja sendiri ada, Ibu?

N: Ya, ada. Ada, jadi di situ kita misalnya terkait dengan apa ya? untuk presensi, kemudian kita juga untuk kepatuhan ya, kepatuhan terkait dengan kedisiplinan itu kita juga ada seperti itu.

P: Untuk pengawasan dan monitoring untuk audit eksternal dan internal di inspektorat sendiri ini rutin ya Ibu dilakukan?

N: Iya, maksudnya evaluasi monitoringnya apanya?

P: Pengawasan kinerja.

N: Oh iya, itu mesti. Itu jelas. Karena kan monitoring, misalnya kita melaksanakan audit ya. Audit dengan durasi misalnya Januari sampai Juni itu kan harus dievaluasi. Tindak lanjutnya kemudian apakah sarannya itu sudah ditindak lanjuti karena saran ketika kita di bulan Juni, kalau kita membuatnya itu di bulan Agustus sudah tidak relevan karena kan masanya di situ jadi tetap ada evaluasi dan monitoring.

P: Apakah ada kolaborasi bu antara instansi bu seperti ke BPK?

N: Oh iya jelas itu karena BPK itu juga mitra ya ,mitra kita di eksternal. BPK, BPKP, KPK, Inspektorat Jenderal, di Kementeria itu kan mitranya Inspektorat dalam hal ketugasan pengawasan. BPK itu kan kalau memeriksa kan mesti lewat pintunya ke Inspektorat. Mesti ke PJ,Wali Kota, atau Sekda, otomatis kepanjangan tangannya Sekda Wali Kota, kan kalau terkait dengan pengawasan pemikiran, Inspektorat. Ya, melalui Inspektorat itu maksudnya. Nanti Inspektorat yang koordinir, yang mengawal, yang memanajeriali perangkat-perangkat daerah yang nanti sekiranya menjadi auditor dari BPK itu, misalnya persamaan. Audit kinerja persamaan, itu kan DLH. Inspektorat mengkomunikasikan, mengkoordinasikan dengan DLH. BPK misalnya, oh ini ada ini, ya nanti dikoordinasikan dengan DLH.

P: Berarti kolaborasi antara instansi semua?

N: Iya, semua.

P: Ke OPD-OPD juga?

N: Iya, jelas. Karena kan untuk auditenya kan, perangkat daerah ya, menjebatkan fasilitator antara instansi eksternal yang terkait dengan pemeriksaan pengawasan.

P: Berarti untuk, kalau di inspektorat sendiri, untuk manajemen dampak jika *Fraud* itu terjadi, apakah ada tindakan koreksi cepat itu? Atau tindak lanjut secara cepat itu ada?

N: Ada, ada. Jadi, alhamdulillah kalau sampai dengan sekarang tidak terjadi ya. Tapi kan kita ada majelis kode etik juga itu. Majelis kode etik itu kan untuk membantu kita juga. Misalnya salah satunya kan untuk penegakan disiplin. Penegakan disiplin itu kan kalau indisipliner kan banyak jalan ya, melalui dari tadi *Fraud*, atau dia mungkin indisipliner terkait dengan kepatuhan yang misalnya jam kerja, atau tidak melaksanakan ketugasan. Tapi kan juga terjadi kedisiplinan yang *Fraud* tadi. Nanti kalau *Fraud* itu kan mengarahnya ke hudis juga. Iya, kerugian daerah kan nanti ke hudis juga. Nah, majelis Kode etik itu fungsinya itu tadi untuk jangan sampai nanti terjadi ke hudis yang lebih berat. Jadi memang kita ada apa, Ada fungsi-fungsi untuk mengestimasi atau mengira-ira. Jangan sampai ada *Fraud* itu.

P: Selanjutnya, sebelumnya kan saya sudah baca-baca Ibu inspektorat Itu kan ada headline untuk meningkatkan kepercayaan publik Ada laporan-laporan yang memang dipaparkan di web Itu dilakukan secara rutin?

N: Rutin, itu kan kita dari LHKPN dari laporan ikhtisar, tapi itu hanya secara makro Mbak Hanya secara rekap,Itu berarti data rahasia kalau yang itu kan nanti baru misalnya kayak APH atau apa yang dia punya izin itu baru bisa mengakses. Tapi

kalau yang di web itu hanya secara data saja data rekapan, misalnya kita mengaudit berapa seperti itu, mereview berapa.

P: Baik Ibu, saya ingin bertanya untuk tindakan koreksi cepatnya itu Ibu, apakah ada sanksi atau pendisiplinan?

N: Ada, ada. Itu harus ditegakkan. Karena kan ketika dia misalnya melakukan indisipliner, Ya kan sudah ada di PP tentang disiplin PNS itu kan misalnya kategori ringan itu apa kategori kan ada ringan sedang berat masing-masing kategori itu kan ada tingkatan 1, 2, 3 1 itu paling ringan, 2 itu sedang selain tadi ada pengkategorian yang sedang itu tiap-tiap kategori itu ada lagi.

P: Baik ibuk Mungkin untuk rumusan permasalahan pertama sudah terjawab, Ibu. Lanjut, untuk permasalahan yang kedua ya, Ibu. Terkait rumusan permasalahan kedua saya yaitu bagaimana dampak dari strategi pengembangan SDM *AntiFraud* yang ada di Inspektorat ini. Apakah terdapat tim *AntiFraud* secara khusus Ibu di Inspektorat ini?

N: Kalau yang tim anti*Fraud* itu, pengendalian kecurangan itu biasanya nanti bentuknya kayak surat tugas itu mbak itu surat tugas nanti misalnya untuk melaksanakan audit dengan tujuan tertentu karena mungkin disitu ada aduan atau misalnya aduan apa ada ide apa ada identifikasi atau misalnya ada informasi ini terjadi misalnya proses pengadaan yang tidak sewajarnya atau mungkin ada indikasi misalnya ini mark up atau suap itu dan di tingkat lanjut itu dengan tadi misalnya penelaah informasi dulu nanti kalau itu nanti ada berkadar pengawasan dan tidak pengawasan berkadar pengawasan nanti bisa menjadi audit dengan tujuan tertentu karena kan ketika mendapat aduan itu kan kita harus mencermati

penelaahan informasi ya penelitian dan penelaahan informasi itu untuk mendalami ya nanti disitu didalami informan-informan kemudian pelakunya juga nanti baru itu ada pengawasan atau tidak.

P: Berarti belum ada secara khusus ya itu tim *AntiFraud* yang terstruktur gitu ya yang *AntiFraud* ?

N: itu coba nanti saya lihat dulu dokumennya. Apakah ada keputusan walikota tentang struktur pengendalian kecurangan, kalau pengaduan itu ada pengaduan ada, tapi kalau yang pengendalian kecurangan, coba nanti saya lihat saya cek kalau yang perwalnya tadi ada.

P: Kalau proses requirement dari karyawan sendiri itu pakai CPNS dan ASN itu ya? Atau ada beda lagi?

N: ASN itu ini mbak. ASN itu kan terdiri dari P3K dan CPNS ya, Kalau yang pemeriksa itu kan wajib CPNS. Wajib CPNS. Kalau yang sama auditor, pemeriksa itu. Kan ada di menpan itu nomenklatur atau jenis jabatan yang bisa diduduki oleh P3K maupun CPNS. Jadi kalau yang auditor P2OPD itu wajib CPNS, tidak boleh diisi P3K. Karena kan ASN itu kan P3K dan CPNS. Itu ya setuju, karena kan itu berkaitan dengan integritas dan dia mau menyimpan sesuatu informasi yang aksesnya terbatas. Aksesnya yang tidak ibarat. Nanti kan dia ketika dipecat di tengah perjalanan, belum habis 5 tahun, waktu dia ember, kan sampai kemana-mana. Kalau CPNS kan lebih ketat ya, lebih ketat, lebih kuat. Oh, dia kena disiplin seperti itu. Itu yang tadi ya, rekrutmen ya. Kemudian kita juga ada rekrutmen, tapi itu tidak masuk di belanja pegawai, tapi di barang jasa. Tapi untuk mensupport kita

kegiatan, tapi tidak di pengawasan, tapi lebih ke fasilitas di sekretariat. Seperti administratif di secretariat tapi tidak di tadi yang melaksanakan pengawasan.

P: Kalau itu ada kriteria khususnya, Ibu?

N: Ya, memang. Requirement dari pekerjaan yang melalui itu kan nanti ada Kepala Analisis Jabatan dan ABK, Analisis dengan beban Kerja. Nah, di situ kan ada, Mbak, misalnya auditor. Nah, kriterianya misalnya minimal S1 manajemen akuntansi, kemudian pemerintahan atau apa, kan ada. Klasifikasi, klasifikasi pendidikan ada kualifikasi pendidikan.

P: Kalau untuk tim *AntiFraud*nya sendiri juga sudah termasuk dari CPNS itu sendiri ya Ibu?

N: Iya, bahwa CPNS nanti kan dia kan terus diklat, diangkat jadi PNS, diangkat menjadi fungsional auditor. Atau P2OPD Nanti kan Mestikan dia menjadi auditor tentunya ketika suatu saat Ada penugasan ya terbuka Untuk dijadikan Jadi tim itu.

P: Baik, untuk pertanyaan selanjutnya, apakah ada strategi pengembangan SDM khusus tim *AntiFraud* sendiri di Inspektorat Kota?

N: Ya, tentunya ada, Mbak. Tentunya ada, ya. Setiap strategi pengembangannya, ya. Strategi pengembangannya, mungkin strategi itu di wacana bisa, ya. Tidak harus memastikan itu untuk rumusan ke depan dan bentuk evaluasi yang sudah kita laksanakan. Mungkin kita perlu ada variasi atau metode yang baru. Seperti itu ya. Kita tidak harus mengirim peserta atau tidak harus kita menyelenggarakan suatu *Workshop* seminar atau apalah. Seperti itu ya. Mungkin kita juga bisa dalam arti misalnya kita membuat suatu forum ya. Suatu forum yang itu misalnya kayak mini korbu atau kayak semacam forum group discussion tapi yang tidak kayak formal

itu mbak, tapi yang tentatif yang misalnya ada masalah Ketika melaksanakan audit atau melaksanakan apa, kemudian ada permasalahan yang itu mungkin para pemeriksa auditor itu belum bisa mencari solusi. Mungkin itu bisa menjadi diskusi terbatas untuk membahas itu. Kemudian bisa mendatangkan pakar atau ahli dari akademisi atau mungkin praktisi yang juga itu atau tenaga ahli yang bisa membantu untuk tadi merumuskan pemecahan solusinya seperti itu. Mungkin itu yang wacana ya, yang wacana terkait dengan tadi strategi pengembangan SDM anti-flotasi seperti itu.

P: Kalau yang sendiri lakukan ada tidak, Ibu?

N: Yang dilakukan kita tadi itu misalnya ada yang sudah melakukan sudah mengikuti pelatihan, kemudian kita lakukan apa? Pelatihan kantor sendiri. Kalau di APB itu kan ada kayak forum auditor. yang mengikuti pelatihan, kemudian ditugasi untuk menyampaikan itu, salah satunya dalam waktu dekat ini, n*AntiFraud* control plan dulu, manajemen pengendalian kecurangan tadi itu *Fraud* control plan, itu di Januari ya, di kan tidak ada yang mengikuti itu manajemen *Fraud* control plan itu dia untuk menyampaikan untuk tadi itu menyampaikan hasil pelatihan itu.

P: Itu berarti diklat ya Ibu ya ?.

N: termasuk diklat. Iya, diklat tapi setelah diklat, tidak semua ikut itu. Dia kemudian menyampaikan ke semua temannya di forum PKS tadi, di pelatihan kantor sendiri. Namanya PKS kalau di auditorium.

P: Berarti ada *Workshop* juga termasuk ada ya Ibu untuk pengembangan SDM-nya?

N: Apa? Pengembangan SDM ada *Workshop*? Oh, PKS tadi.

P: Oh, PKS.

N: Pengiriman peserta.

P: Kalau seminar juga termasuk?

N: Ya, seminar FGD. Terus? E- Learning.

P: E- Learning itu seperti apa Ibu?

N: E- learning KPK itu ada setiap tahun seperti MCP., Penggunaan teknologi dengan jarak jauh.

P:Untuk pendampingan ahli ada ibu dari KPK maupun BPK berarti secara rutin?

N: Kalau BPK itu tentatif ya ketika ada pemeriksaan masuk ke pemerintah. Kemudian kita bisa secara inisiatif maupun BPK nanti yang jemput bulan.

P: Kalau bimbingan teknis ada ibu?

N: Ada bimbingan teknis.

P: Untuk peningkatan integritas sendiri ada atau tidak ibu dalam inspektorat sendiri untuk lambangan pengelolaan SDM-nya itu?

N: Ada. Yang integritas itu ya? Yang integritas itu kan menurut saya tidak harus saya kecuali yang materi yang memang ada. Kalau integritas kan sifatnya umum ya? Kalau kayak prototest kan memang harus mendalami satu material. Kalau integritas kan orang mendengar itu, oh kita harus di integritas. Tidak harus misalnya kita harus diikut *Workshop* apa-apa. Tapi dalam hal kita misalnya implementasinya, misalnya tadi yang saya sampaikan, apa itu? Pengarahan ke bawah. Kita sampaikan tadi apa? Tadi pengembangan SDM terkait integritasnya disampaikan di apel pagi

itu. Temanya itu nanti terkait dengan integritas seperti itu. Itu disampaikan di apel pagi. Komitmen, penandatanganan komitmen. Kan zona integritas itu kita ada penandatangan komitmen. Oh, menurut dia juga apa itu? Pakta. Nanti bisa dilihat di depan. Ada yang penandatangan itu sama yang banner-nya itu. Bahwa kita sebagai APIP itu apa-apa-apa. Dalam rangka tadi, pembangunan zona integritas.

P: Yang WBK, WBMM itu ya Ibu termasuk juga?

N: Iya, itu termasuk, iya.

P: Kalau WBK, WBMM sendiri itu setiap dinas itu ada?

N: Enggak, tentu enggak, Mbak. Nanti jadi sistemnya kita inspektorat itu kan, apa ya? mengirimkan parameter penilaian itu. Oh iya. Kemudian memang perangkat daerah itu untuk mengisi. Mengisi memang untuk sementara kan belum mentarget ya. Karena kan mungkin untuk yang ZI itu kan juga harus membutuhkan waktu. Tapi sebenarnya kalau ya bagus ya mau tidak mau memang harus. mengisi saja, maksudnya kemudian nanti diverifikasi di penilaian sini ya, penilaian oleh Inspektorat itu, mereka melakukan PM sendiri, penilaian safe assessment sendiri dulu, baru nanti dievaluasi oleh Inspektorat. Nah, untuk nilainya, apabila yang itu mencukupi, nah itu nanti kita usulkan di Kemenpan yang WBK sama WBMM itu. Ya, jadi kalau kita melakukan penjaring kualitas ya, menilai itu kemudian, oh ini layak masuk, nah itu nanti di Kemenpan. Nah, tapi di Kemenpan tidak. Pertama-tama dari evaluator inspektorat itu mesti lolos, Mbak. Enggak. Kemarin ada beberapa yang ditolak. Kemudian kita sanggah akhirnya bisa.

P: Baik Ibu, mohon ingin melanjutkan ya Ibu. Untuk strategi yang sudah diterapkan sendiri, Ibu apakah. sudah terlihat keefektifannya dalam peningkatan kinerjanya

Ibu, apa ada aspek-aspek tertentu yang terlihat perubahannya Ibu setelah penerapan strategi Ibu?

N: Ya, untuk yang penerapan memang secara memang mungkin tidak signifikan ya Mbak, tapi tetap bertahap ya, kelihatan bahwa memang untuk yang kinerjanya itu memang dari satu ya kita harus memang lebih daripada Nanti ya yang update yang diperiksa Itu kan Bener ya Walaupun ya memang Namanya pegawai di inspektorat sama perangkat daerah Mungkin latar belakangnya ada yang sama ya Namanya karakter orang kan Mesti banyak ya Misalnya Karena itu Karakter kemudian bawaan Apa ya Bawaan dari masing-masing dirinya sendiri ya itu memang kita harus pelan-pelan ya harus pelan-pelan untuk memberikan pemahaman kemudian menanamkan tadi seperti integritas dan lain-lain seperti itu bahwa kita itu inspektorat pemerintah pengawasan ya paling tidak kita harus lebih dari ini.

P: betul ibu.

N: Ya, memang. Tapi kalau di sini kan secara signifikannya ada ya. Kita ini agak tidak pernah terkait dengan material dan lain-lain seperti ini.

P: Jadi baru kalau dari pengembangannya sendiri itu sudah dikatakan itu termasuk signifikan ya.

N: Karena kan memang kita kita memang kita jangan sampai main-main. Karena di surat tugas. Walaupun misalnya hanya tersurat. Hanya legalitas di situ. Namanya orang karakter berarti di lapangan. Tapi kan tetap bisa aja. Tapi sampai dengan saya ini. Dengan surat tugas dan itu sinkron. Maksudnya selaras. Memang tidak melakukan. Dan juga tidak ada indikasi.

P: Kalau secara operasional investigasi dan pelaporan sendiri, strategi itu apakah ada perubahan yang signifikan juga?

N: Pelaporan dan investigasi signifikan? Maksudnya itu yang di internal atau di luar?

P: Di internal.

N: Oh ya, selama ini kan kalau yang di pelaporan, berarti kalau untuk yang di internasional kan hanya untuk inspektorat dengan inspektorat maksudnya pembandingnya kan hanya itu ya kalau kita ya secara untuk tadi apa perubahannya ya perubahannya ya memang ada ya tapi kan Karena kita mungkin secara baseline itu kan sudah melaksanakan ya. Jadi mungkin ya enggak. Tadi saya sampaikan. Mungkin tidak signifikan. Karena sudah. Sudah. Jadi paling tidak sudah itu. Tidak dari nol atau tidak. Karena ada kejadian. Terus dia kan dari nol lagi. Harus mendongkrak itu lagi. Tidak. Tapi kan secara baseline itu. Sudah. Ya. Seperti perubahannya kan. Ya. Misalnya. Kalau tadi ya. disampaikan dengan integritas ya kita untuk melakukan integritas jadi ya memang ada kita harus tadi ya tidak menerima sebuah apa-apa itu juga dilaksanakan seperti itu jadi setara baseline itu sudah baseline-nya itu ya maksudnya sudah agak lumayan tidak dari 0 dan tidak dari kejadian kan ada yang baseline sudah misalnya baseline sudah agak tinggi di tengah-tengah sudah tertanam tapi karena ada kejadian makin meningkat dan mungkin akhirnya membubarkan yang baseline tadi seharusnya sudah ini kan terus ada kejadian akhirnya baseline itu kan tidak terpakai harus mulai lagi dari awal Mungkin mulainya juga dari mana, karena kan kita harus mengidentifikasi

penyebabnya itu. Misalnya memang terjadi *Fraud* ya, *Fraud* sampai kerugian daerah atau kerugian negara, kan kita harus mengidentifikasi sebab akibatnya.

P: Untuk terkait pengembangan SDM sendiri ya Ibu kalau di sini kan tadi ada proses requirement-nya itu kan ada yang dari barang dan jasa dari CPNS juga ya Ibu kalau dari inspektorat sendiri ada kayak pencegahan *Fraud* dari pengembangan pengelolaan SDM sendiri tidak Ibu? Seperti melakukan, tadi kan sudah ada kesadaran *AntiFraud* sendiri ya Ibu. Ada identifikasi kerawanan dan know your employee ada gak itu? know your employee, jadi kayak pengetahuan pengetahuan latar belakang dari setiap karyawan, itu ada S1, S2, atau ada terkait harta jadi.

N: kalau yang tadi njenengan, berarti kaitannya recruitment dengan apa tadi? Identifikasi Know your employe Know Sekarang ya Dalam arti itu yang dibutuhkan Sekarang atau bagaimana ?

P: Seperti pengetahuan apa namanya dari inspektorat sendiri tahu latar belakang dari karyawan itu

N: Karyawan sebelum direkrut Kan itu kamu Dari CPNS, ASN itu kan sudah melalui SKD, TU, dan apa itu, Mbak? Nah, itu kan berarti sudah melalui wawancara juga. Berarti kan kalau di rekrut yang ASN kan kita tiga menit, Mbak, inspektorat itu. Kalau yang kedalamannya kan kita nggak bisa. Tetapi ketika nanti itu misalnya. dia apa Yang di proses Di pekerjaan dia itu sudah menjadi pegawai Itu ada kayak penilaian kompetensi ada Jadi kayak misalnya Tidak harus dia di auditor Tapi ketika Kita semua pegawai itu ada penilaian kompetensi Ada self assessment itu nanti disitu ada misalnya nilai integritasnya seberapa kemudian nilai komunikasinya seberapa Kemudian daya analisnya seperti apa Itu tapi sudah

menjadi PNS. Tapi kalau ketika perekrutan, itu maksudnya di BKPSDM. Ya, yang melaksanakan BKPSDM itu dari Menpan. Karena kan kita ikut kebijakan pesat. Kalau perekrutan kan dari menpan. Yang SKD, TIU. Apa itu yang Yang SKD atau apa ya atau yang budang ya itu yang ada test case itu mbak bentuknya misalnya menghadapi ini sikap kita harus bagaimana itu kan diproses disana mbak tidak diketika jadi.

P: kalau yang jadi barang dan jasa ya diperlukan kompetensi nggih?

N: kalau yang dari barang dan Oh ya ada, ada itu kita ada proses itu mbak ya hampir sama dengan yang dipakai rumusan untuk ketika merekrut CPNS Tapi mungkin lebih ringan ya karena kan sifatnya kan hanya tidak permanen ya karena sewaktu-waktu bisa di Iya, tidak diikat. Berarti untuk identifikasi kerawanan Dari pengelolaan SDMnya sendiri Itu melalui requirement sudah termasuk kalau setelah jadi PNS baru pakai penilaian kompetensi dan selain yang buntai Itu kan juga kita untuk mengikutkan sertifikasi

P: Sertifikasi terkait dengan Audit forensik ada?

N: Audit forensik ada Sama yang itu Audit investigasi.

P: Itu untuk semua pegawai atau di bagian inspektor?

N: Semua pegawai di semua inspektorat, Pemen Auditor dan P2OPD dan Irban Inspektur. Ya, yang melaksanakan. Dan mungkin diutamakan secara bertahap mungkin yang di pemerintahan aparat dan investigasi. karena dia yang melindungi investigasi. Jadi dipersonal di setiap bidang itu untuk mengikuti tahap itu investigasi.

P: Kalau boleh tahu, Ibu, itu kan saya kemarin baca-baca ya, Ibu. Untuk inspektor, pembantu, aparatur, dan investigasi itu baru dibentuk pada tahun 2023?.

N: Betul, ya. Itu gini. Kronologinya. Itu kan kalau yang sebelumnya itu namanya Irban Khusus. Ya, Irban Khusus yang dia menangani yang tadi itu slot-slot itu. Nah, itu. Itu kan dari apa? pedoman MCP KPK itu kan beberapa tahun menjadi catatan bahwa disini belum ada nomenklatur bidang atau irban yang Irbansus tadi. Irbansus itu kan hampir sama dengan investigasi. Akhirnya kan kita tapi sebenarnya mungkin tidak hanya karena pedoman MCP ya. Karena mungkin pedoman MCP itu kan sifatnya ikut ke pusat ya. Banyak kali mungkin pedoman MCP akan diganti apa kita tidak tahu ya. Namanya kebijakan itu. Itu juga salah satunya mungkin juga untuk penguatan ya, penguatan kelembagaan inspektorat dalam bidang investigasi. Kita itu tadi, kemudian kita mengusulkan telah terkait tugas fungsi inspektorat untuk menambahkan investigasi tadi. Akhirnya kita pertimbangkan, kita diskusi dengan para irban-irban itu, itu tuh sebenarnya pantasnya di mana sih, dilekatkan di mana. kalau aparatur pemerintahan kan umum, tapi sebenarnya semua itu ya harusnya tetap pemerintahan bahasa apapun itu kan ke pemerintahan dan aparatur. karena di surplus itu kan PU. PU kan bisa ada aparaturnya. Di situ tata kelola pemerintahan terkait dengan infrastruktur kalau pengelolaan keuangan dan aset kan tata kelola pemerintahan di bidang aset dan keuangan. Sebenarnya kan pemerintahan itu sudah luas. Tata kelola pemerintahan itu. tadi itu di pemerintahan aparatur sebelumnya itu pemerintahan dan aparatur kemudian menjadi pemerintahan aparatur dan investigasi

P: berarti itu sekarang yang menjadi tim *AntiFraud* juga ya?

N: iya, tapi *AntiFraud* itu kan bisa meleding karena kan kita basisnya mitra bidang mitra bidang itu misalnya kayak pemerintahan bidang dan investigasi itu mitra perangkat daerahnya itu misalnya di BKPSDM kepegawaian kemudian bagian hukum kemudian Satpol PP terkait penegakan Perda nah itu soalnya kan itu mitra kalau yang misalnya keuangan dan aset itu misalnya terkait dengan pengelolaan ya BPKAD kemudian perencanaan Baperda ya terkait dengan itu kemudian terkait dengan BUMD itu mitranya pengelolaan keuangan dan aset karena kan kata kelola BUMD.

P: berarti sudah ada mitra-mitra sendiri ?

N: Jadi kemungkinan *AntiFraud* itu tidak harus di satu bidang karena kan setiap mungkin ada ketugasan terkait tapi kalau secara investigasi yang melidingi memang di Irban PAI itu.

P: izin bertanya Ibu, untuk diinvestigasi sendiri, pendeteksian *Fraud* itu kan sudah ada WBS juga. Kalau surprise audit, secara internal sudah pernah ada surprise audit ? Jadi audit secara mendadak, Ibu.

N: Oh, sidat? Iya. Kalau yang itu kok anu ya, Mbak? Sidat itu kok sekarang nggak anu dari dulu kan ada ya Ke perangkat daerah yang misalnya dia. Jadi ketahuan dia gak masuk. Gak masuk. Dan segini itu kan. Tidak-tidak yang secara langsung. Kayak. Kalau kayak. Tapi sekarang kan enggak. Nah, OTT itu kan di KPK ya. Kalau kita kan kewenangannya tidak OTT kan kita masih sifatnya pembinaan.

P: Oh, masih pengawasan pembinaan nggih ibuk?

N: Iya, oh belum. Misalnya, ada kita kayak rekomendasi nanti. Oh, ini misalnya terjadi kerugian ini, berarti dia ada hudis ini. Hudis pun nanti kalau hudis yang berat itu kan dengan tim, Mbak. Nanti yang di BKPSDM yang meledingi kita nanti support data laporan masing-masing audit itu.

P: Kemudian berarti dari inspektoratnya sendiri untuk OPD-OPD itu tidak melakukan surprise audit ya?

N: Sampai dengan saat ini ,nek dulu ya nek dulu ada Mbak, tahun berapa itu ada, yang sidak-sidak itu ya ada, orang tua mungkin tidak itu ada.

P: Kalau dari pihak pusat ke inspektorat sendiri ada tidak Ibu? Kayak surprise audit secara mendadak.

N: Kalau yang tahun-tahun ke sini kok kayaknya belum ada lagi. Dulu memang rutin itu enggak. Rutin itu kan kalau misalnya mau habis cuti bersama atau mau cuti bersama itu kan disidak. Tapi yang sedangkan sekarang malah biasanya kayak wali kota itu datang ke bukan inspektor tapi malah wali kota sekarang udah malah ke yang atasnya ya berarti kan masih dibantu sebenarnya inspektor dari inspektor yang melaksanakan langsung pihak perangkat daerah walaupun misalnya wali kotanya

P: untuk pengungkapan *Fraud* yang dilakukan dalam pengelolaan SDM sendiri ada pengungkapan *Fraud* juga itu apakah investigasi kan tadi sudah dilakukan pelaporan juga sudah dilakukan berarti itu sudah termasuk efektif belum Ibu?

N: kalau menurut saya sudah efektif sudah efektif cuma kita mungkin intensitasnya mungkin lebih

P: Untuk pemantauan evaluasi dan tindak lanjut itu, tadi kan seperti mengingatkan di apel pagi, untuk regulasi yang spesifik itu ada tidak?

N: Untuk Regulasi terkait Pengelolaan SDMnya Ada Ada Mbak Harus spesifik terkait *Fraud* enggak Terkait *Fraud* ya ada Tapi kita lebih ke Yang kayak Yang di pengelolaan keuangan Kita di SOP Kalau yang di Pengelolaan SDM yang nanti lebih ke individu tapi juga mungkin duga *Fraud* ya Itu yang misalnya apa itu? Harus apa? Itu pelaksanaan sidik jari harus orang yang bersangkutan kita memitigasi risiko penyalahgunaan tau gak Jadi itu ada Ada SK SK inspektorat itu tapi memang kan itu juga nanti kalau orang *Fraud* kan kalau gak dimitigasi kan misalnya dia sebenarnya terlambat tetap harus ada monitoring walaupun kita inspektorat tetap harus ada.

P: Selanjutnya, kalau dari inspektorat sendiri, Ibu, sudah regulasinya itu memang sudah ada dari KPK atau BPK atau emang dibuat sendiri melalui SK inspektorat?

N: Biasanya kita juga dari pusat, Mbak.

P: Oh, dari pusat. Jadi semua regulasi diterapkan ya ibuk?

N: Oh, iya. Kayak pengaduan itu kan dari mendagri, ya. Kemudian apa itu, Mbak? Pengendalian gratifikasi itu kan juga ada untuk diri. Pengendalian otomatis kode etik itu kan juga dari atas. Kalau yang lokal Tidak harus merujuk Ke atas Coba nanti saya identifikasi Kira-kira ada tidak yang Itu memang kita tidak merujuk Tapi paling tidak itu Ada support Itu bagian dari support kebijakan pusat Mungkin Sampai dengan ini Masih dari rujukan di atas Ya breakdown atau menindaklanjuti dari regulasi-regulasi itu.

P: nggih ibu izin melanjutkan lagi ibu apakah ada kendala-kendala utama dalam implementasi strategi pengembangan ini sendiri?

N: iya itu mesti jelas ya mbak namanya orang mau maju atau orang mau menuju ke kebaikan itu kan mesti pro kontra orang mau diatur dengan aturan itu kan ya rodoan mesti ya itu biasa hal biasa tentu ada mbak itu tapi sepanjang ini masih bisa dikendalikan dalam arti masih kebijakan itu bisa berjalan, masih bisa diwujudkan, diimplementasikan, direalisasikan dan juga menjadi suatu kebijakan.

P: Kalau kendalanya itu bentuknya biasanya seperti apa, Ibu? Seperti kesadarannya atau dari sarana-prasarananya juga ada, Ibu?.

N: Sarana-prasarananya juga ada. Tapi kan kita sekarang tidak boleh ada alasan ya dengan apa kita mau menuju kebaikan. Itu kan kurang SDM, kurang anggaran, kurang tanpa doang. Sekarang pemerintah kan alasan yang klasik ya. Karena kan pemerintah sekarang.Ibaratnya, jadi ASN itu kan harus berpikir, berpikir tidak ketergantungan. Itu kan alasan klasik ya. Kalau ditanya kan, kurang anggaran, kurang sapa, kurang SDM. Misalnya kurang SDM kan kita didorong untuk memanfaatkan teknologi informasi. Misalnya sarpas ya, kita memaksimalkan sarpas yang sudah ada. Kalau SDM ya bagaimana kita bisa memberdayakan SDM yang ada itu untuk bisa melaksanakan tugasannya. Yang tadi pertanyaannya kan itu ya?

P: Kendala utama.

N: Kendala utama dalam hal tadi ya?

P: Implementasi.

N: Implementasi itu. Ya tadi yang saya sangat perkenalkan kalau orang mau diatur itu kan. mesti ada pro kontra lain. Mungkin ya tadi, jadi resistensi tapi resistensi itu asal kemudian kita jembatani, kita fasilitasi, kita mediasi, kita berikan pemahaman, kita berikan penjelasan, kan akhirnya dapat diterima. dengan soft ya, tidak dengan arogansi. Misalnya pimpinan dia punya kewenangan otorisasi, kemudian dia hanya menggunakan otorisasi dan kewenangannya kan tidak fair ya. Kita tadi menjembatani, memfasilitasi, dan memberikan pemahaman, dan yang lain-lain yang sifatnya kita bisa menggiring atau ya ini memang ini yang harus kita jalankan organisasi kan memang harus ada suatu keputusan ya itu mungkin keputusan yang menjadi suatu kebijakan yang untuk kebaikan organisasi.

P: kalau untuk sarana-prasarananya sendiri itu seperti kompetensinya kekurangan pelatihan atau seperti segala macam itu ada tidak Ibu?

N: karena saya yang melakukan pengembangan kompetensi insyaallah enggak ya, karena kan kita juga anggaran juga disupport anggaran disupport, kemudian kita juga dari BKPSDM pemerintah juga memberikan kesempatan untuk melakukan secara luring, daring itu ya, step-step pelatihan ke pengembangan kompetensi yang Mungkin tidak harus kaitannya pengawasan ya, tapi dengan yang lain juga itu ada yang sifatnya daring itu. Dan tadi pengiriman peserta, mungkin kita mengadakan mungkin bimtek secara kolektif itu juga ada. Mungkin kita melaksanakan kegiatan secara mandiri. Kemudian ada tadi pelatihan kantor sendiri. Itu bentuk-bentuk yang mungkin sudah kita laksanakan.

P: Berarti untuk pengaruh kendalanya sendiri yang tadi untuk resistensi karyawan itu sebenarnya ya. Menurut Ibu, apakah mempengaruhi efektivitas dari program pengembangan SDM sendiri itu ada nggak Ibu, pengaruhnya?

N: Enggak ya, pengaruhnya ke yang negative enggak karena kan mereka justru senang ya, karena diberi kesempatan tadi kan, diberi kesempatan untuk meningkatkan kompetensi itu kan, malah senang mereka.

P: Berarti dengan strategi itu dari respon dari karyawannya pun tidak menyanggah ya Ibu?

N: Iya, betul. tidak menyanggah.

P: Atau ada faktor-faktor yang menghambat lain Ibu terkait resistensi atau motivasi karyawan itu seperti waktu dan lain-lain?

N: Kalau waktu itu kan tergantung kita memanage ya. Karena kan namanya nanti pegawai itu diomongin selalu ya tidak selalu-selalu tapi kita bagaimana secara kerja untuk membagi waktu ya karena yang untuk pengembang kompetensi itu kan ketika kita merencanakan suatu pengembang kompetensi mau pelatihan itu kan kita melihatnya melihat melihat grafik ya grafik terkait kesibukan mereka kepadatan ketugasan mereka ada jadwal-jadwal dari setiap PKPT itu ada PKP itu kan misalnya mau melakukan audit di bulan Mei ya berarti mungkin kita untuk pengambilan koperasi hindari bulan ini kan seperti itu jadi sudah ada jadwal terkhusus ada ya itu untuk penjagaan kita jangan sampai tubruk- tubruk atau tumpang tindih.

P: berarti sudah ada solusi tidak ibu dari inspektorat sendiri terkait kendalanya itu ibu kalau sepanjang ini?

N: sudah ada ya maksudnya kan kita itu Sebenarnya kan bergerak cepat ya, ketika ada sesuatu permasalahan atau hambatan itu kan kita bergerak cepat juga. Karena misalnya terkait dengan kayak pengembangan IPT, kayak manajemen risiko itu kan kita juga dievaluasi oleh BPKP selaku intansi pembinaan. Kompetensi di sini terkait dengan menajemen risiko itu baru 28% dari misalnya 83 pegawai. Berarti kan baru sekitar 20-an berapa. Nah, kita kan terus menindaklanjuti dengan evaluasi itu sehingga nanti kedapannya tidak menjadi catatan lagi. Tapi kita mungkin tidak berhenti di catatan, tapi di. Kita juga berhenti dengan diikuti dengan peningkatan kualitas kompetensi. Tidak hanya kemudian kita memenuhi bisa 100% kompetensi APIP yang memiliki manajemen resiko. Tapi tidak hanya kita itu memenuhi. Evaluasi ini berarti sudah tidak ada nol lagi. Tapi tidak, tapi kita berusaha untuk juga kompetensi yang dimiliki yang diperoleh itu juga nanti berimbas ke kualitas tadi kualitas kinerja pengawasan kualitas kinerja pengawasan akhirnya dapat mendorong perangkat daerah atau auditi yang dia nanti misalnya tata kelola pemerintah ini kan menjadi baik kan kita tidak berhenti mengaudit, menemukan temuan tapi kan temuan itu kan sebenarnya jembatan untuk kita itu membantu perangkat daerah itu mewujudkan tata kelola pemerintah media di perangkat daerah mereka kan baik, gitu. Akhirnya nanti misalnya akan terdampak ke layanan publik, misalnya di Dukcapil. Pokoknya dia dievaluasi terkena ZI atau SPIP-nya. Misalnya oh ini belum ada, ini silakan ditindaklanjuti, ya. Tidak berhenti di tingkat lanjut Tapi kan berpikirnya lebih ke depan lagi Mungkin lebih ke benefit Atau dampak itu lagi berarti kan misalnya peningkatan Kualitas layanan akhirnya masyarakat Puas dengan layanan betul ya kemudian tidak banyak problem dari masyarakat dan itu berarti indikator kualitas kinerja pelayanan yang meningkat. Tidak jadi tidak hanya

berhenti ketika menemukan temuan, tapi kita berpikirnya mendorong atau membantu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang kualitasnya meningkat. Tadi itu memberikan nilai tambah.

P: Berarti kalau dari peran dari inspektorat dan pemerintahan kota ini sudah bisa mengatasi kendala pengembangan SDM ya Ibu seperti Anggaran itu sudah tidak terbatas ya Ibu?

N: Iya, kalau anggaran ya mungkin terbatas, tapi terbatasnya itu kita bisa mewujudkan. Iya, bisa mewujudkan. Apa yang mau kita.Kita rencanakan misalnya di tahun 2025, itu kan kita juga sudah mulai buat perencanaan itu, perencanaan pengembangan kompetensi berdasarkan hasil evaluasi, review, kemudian juga kompetensi yang sudah di miliki, itu kan kemudian kita buat gap kompetensi untuk dasar itu gap kompetensi itu juga kita menunjukkan berdasarkan tadi kebijakan pengutang pusat mungkin ada ketugasan dari pimpinan daerah mungkin juga dari mandatori Kemudian juga dari internal kita sendiri. Kan menurut saya organisasi pimpinan kan mesti punya pemikiran. Saya berpikirnya Inspektorat itu nanti 5 tahun ke depan ini. Berarti kan kompetensi yang dibutuhkan harus ini-ini. Berarti kan kita harus merijetkan dari mimpi pimpinan itu tadi kan.

P: Berarti untuk dari peran pemerintah kota sendiri sudah support ya ?

N: Iya sudah sudah.

P: Izin melanjutkan Ibu untuk rumusan yang terakhir. Rumusan masalah yang terakhir itu bagaimana perbaikan yang dapat dilakukan inspektorat dalam pengembangan SDM sendiri. Menurut Ibu, apakah ada aspek apa saja yang perlu diperbaiki?

N: Termasuk salah satu yang perlu diperbaiki itu Tadi itu ya, kita untuk membuat, karena ini selaras dengan yang catatan dari BPKP selaku Instansi pembina itu, kita untuk membuat perencanaan, analisis perencanaan kebutuhan pengembangan kompetensi bagi APIP itu. Karena itu kan nanti menentukan misalnya membuat Outline 5 tahun ke depan. Itu kan harus selaras dengan sasaran strategis pemerintah kota juga ya. Kemudian mungkin juga program kerja pemerintah besar yang 5 tahunan kan kita juga harus mengadopsi itu. Mengaku model itu, terus mengadopsi. dari misalnya visi-misi wali kota itu kan kita juga harus memasukkan itu nanti peran APIP dimana sih misalnya dia punya visi-misi berapa misalnya oh punya visi misalnya tata kelola pemerintahan berarti kita disitu mensupport itu berarti untuk apa untuk mewujudkan itu kita harus apa sih untuk khusus yang SDM-nya apa itu harus diapakan. Ya, kan seperti itu. Itu mungkin yang kita harus lebih diperbaiki. Bukan diperbaiki, tapi lebih ditingkatkan kualitas untuk analisisnya itu.

P: Ada lagi, Bu, terkait aspek yang perlu diperbaiki lagi?.

N: Mungkin itu ya kebutuhan organisasi. Jadi, pengembangan kompetensi yang untuk kebutuhan organisasi, kemudian kebijakan pusat, kemudian tadi misalnya ada perusahaan dari Kepentingan organisasi, mungkin itu juga apa ya? Balik jangan sampai itu menjadi Kepentingan diri sendiri Saya pikir ini Ada organisasi mungkin Menganggapnya itu sudah cukup bagimu Walaupun mereka itu Memang ada punya Kayak rencana pengembangan potensi individu Tapi kan itu harus disortir Itu kan hanya subjektif dari mereka bukan pimpinan mungkin lebih pemikirannya lebih luas ya kamu tidak harus itu mungkin kamu harus ditambah ini kan itu itu mungkin juga apa ya lebih ditajamkan penajaman terkait dengan apa rencana pengembangan

kompetensi individu yang nanti mendukung tujuan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi

P: apakah ada rekomendasi lain Ibu terkait pengembangan SDM itu sendiri Ibu rekomendasi lain ya ?

N: Mungkin kalau saya metode atau tadi ya variasi yang tidak hanya kita mengikutkan peserta kemudian misalnya tadi mengadakan *Workshop* sendiri, FGD sendiri atau PKS itu. saya itu pengen untuk menemukan sesuatu yang itu yang di luar sudah kita laksanakan tapi itu mungkin tidak berdampak pada anggaran, tidak berdampak tambah beban kegiatan karena mereka sudah punya tugas ya saya itu pengennya tapi mungkin ataukah mungkin mereka misalnya diberi suatu test case ya test case yang mungkin itu di luar ketugasan ya untuk mengetahui kedalaman mereka itu terkait dengan penguasaan permasalahan misalnya misalnya ya mungkin bisa dengan misalnya menemukan ini itu gimana kamu mungkin apa dia kayak membuat apa suatu tulisan itu mungkin nanti menjadi suatu rumusan yang bisa dipakai semua dan menjadi suatu kebijakan ya suatu kebijakan suatu kayak Kamus apa-apa yang itu nanti terus disepakati. Hanya ketika ada permasalahan itu tidak bingung lagi yaudah ini kan itu kan kemarin sudah kayak ini casenya yaudah pakai yang kemarin kan tidak usah bingung lagi yang masih kan seperti itu. Nah itu kan itu tadi termasuk ketika nanti orangnya pemeriksa berbeda jangan sampai kita kan berbeda. Nah itu, mungkin yang apa ya menjadi rekomendasi dan itu kan menjadi suatu kelebihan dari seorang ASN sebagai APIP dia punya dia punya pemikiran ternyata kemudian bisa diangkat menjadi rujukan dan bisa diimplementasikan dan ternyata memang sesuai, relevan Mungkin itu ya.

P: Kalau menurut Ibu sendiri, apakah pelatihan teknologi itu diperlukan secara rutin, Ibu?

N: Iya, karena bisa rutin, bisa tentatif ya, Mbak. Karena mungkin kalau teknologi itu kan dari kembangnya pesat ya, Mbak. Iya, pesat ya. Kalau aplikasi itu kan versi-versi banyak sekali. Nah, untuk yang pelatihan TIK itu memang kita, karena kan kita sekarang pengawasan itu juga pakai data analitik itu, lebih tidak ditekankan memakai data analitik, karena kan kita sekarang untuk proses-proses penilaian itu kan juga baru-baru aplikasi, kemudian software-software dokumen itu kan, karena kan software dokumen yang berupa SOP itu kan, Kita tidak hanya menilai, tapi kita mungkin juga punya ilmu tentang dokumen itu sebenarnya original atau enggak, authentic atau enggak. Kan ada forensiknya juga untuk misalnya ditandatangani ternyata mungkin dienkripsi metadata-nya ternyata ini bukan data aslinya data ini dirubah setelah ditandatanganikan ada yang ilmu forensiknya ketika dienkripsi itu ternyata ini sudah diedit setelah ditandatangani nah itu kan juga butuh tidak hanya sekedar memakai data analitik tapi kan kita harus tahu dokumen itu juga legal atau tidak karena nanti kalau itu jadi termasuk itu ke-validitas, validitas data karena kan jangan sampai kita memutuskan atau misalnya menjadi rekomendasi ternyata bahan dasarnya salah oh ya, seperti itu.

P: Kalau boleh tahu Ibu, program teknologi yang digunakan itu berbentuk Tablue atau ada dan lain-lain? Apa itu Tableu itu Mbak? Tablue itu seperti

N: Apa itu Tableu itu Mbak?

P: Tablue itu seperti... Program, maaf ya. Saya salah di sini ya.

N: Misalnya itu tadi ya, open source kayak gitu ya. kemudian juga aplikasi-aplikasi yang mungkin masih terkonek dengan pemerintah kota. Kita kan ada JSS di Jogja Smart Service. Di sini ada aplikasi-aplikasi yang punya perangkat daerah masing-masing misalnya layanan kebutuhan 3P kalau kita siwasin sistem pengawasan informasi pengawasan internal, di situ itu untuk proses tahapan perencanaan untuk pelaksanaan pengawasan audit tadi. Mulai dari yang tadi perencanaan itu yang tadi saya menggambarkan tadi loh setiap bidang punya jadwal. Iya yang kita menjadwalkan pengembangan. Tadi jangan sampai tubrukan dengan yang sudah dijadwalkan bidang. Tadi program kerja pengawasan tahunan yang di input di siwasin tadi untuk dasar tadi ya, kemudian kita buat surat tugasnya, penugasan dari siwasin, tapi memang masih semua sih, masih semua manual juga, karena kan di sistem kemudian diberi ditandatangani Kemudian nanti untuk yang rekomendasi-rekomendasi dari hasil auditnya itu diinputkan oleh timnya. Kemudian nanti perangkat daerah yang menjadi auditan, yang diperiksa, itu dia memantau di siwasin itu. Untuk, oh ini ada ketemuan ini, harus mendalami timnya, harus memantau di situ.

P: ibu izin bertanya lagi untuk semisal ada temuan *Fraud* itu semisal pihak inspektorat mengetahui itu dari bidang apa ibu yang biasanya menangani terlebih dahulu

N: itu kan bersifat penugasan yang mitra tadi misalnya ada aduan misalnya di PUPKP aduanya misalnya terkait dengan pemeliharaan jalan ada indikasi ini kan ke bidang inspektur bidang sarpas tadi itu kan yang melaksanakan penugasan nanti di bidang sarpas itu jadi semua bisa menjadi front karena berbasis mitra bidang kalau untuk menindaklanjuti.

P: Menurut Ibu, apakah metode monitoring modern itu perlu dilakukan Ibu kalau di Inspektorat dan Pemerintahan Kota itu?

N: Saya ya, apalagi di pengawasannya. Misalnya kayak apa itu? Tracing apa ya? Tracing orang itu apa? Posisi orang.

P: Oh ini Ibu.

N: Yang misalnya bertugas di mana. Oh iya ya. Nah itu mungkin bisa ya. Terus kemudian dia melaksanakan apa? Nah itu kan misalnya proses audit. Dan di audit itu mungkin dia dikasih 16 hari HP. Misalnya hari ke-10, dia sebenarnya harus sudah menyusun laporan. Tapi ternyata dia baru ke lapangan. Kan, kan, kerja sesuai tatak halangan. Nah, itu kan juga membantu pimpinan untuk mendeteksi ya mendeteksi atau misalnya jangan sampai itu nanti melebih data kalang atau mungkin tidak sesuai kecuali ada dulu ada udara atau ada permasalahan itu beda lagi ya tapi itu yang normal sifatnya yang normal lah mungkin gitu ya tapi tidak hanya di inspektorat saya mungkin kayak tracing orang itu tracing orang dimana ya kayak PNS keluar dia izinnya kemana tapi ternyata dia disana Karena kan Maksudnya kalau teknologi Tentang manusia juga mesti berpikir teknologi kayak gini berarti aku harus Mengelabuinya seperti aku Biasanya kan otaknya juga dia berputar. Untuk apa? Mengimbangi itu. Jangan sampai dalam hati dia biar aman terus itu loh. Aman tapi yang aman yang gak bagus. Mungkin loh. Mungkin dari untuk pemanfaatan teknologi.

P: Mungkin sudah cukup Bu Dari rumusan masalah Alhamdulillah sudah gambarannya Sudah terjawab semua, terima kasih ibu.

N: nanti kalau nanti silahkan aja kalau misalnya butuh-butuh informasi lagi lewat lewat hp ya

P: iya baik ibu terima kasih

N: semoga nanti membantu ya nanti apa yang saya jelasin iya nanti tuh bisa ditangkap dan diterima.

P: Alhamdulillah cukup informasinya sangat membantu saya.

N: oke nanti sama yang perwalnya nanti saya kirim lewat hp nya tuh sama yang tadi spesifik ya mekanisme itu ya.

P: baik ibukizin bertanya, Berarti untuk evaluasinya itu di kepala bagian ini ya Ibu, evaluasi dan perencanaan ya ibu ?

N: Yang apa?

P: Untuk evaluasi kinerja.

N: Di PEP-nya ya karena kan perencanaan evaluasi dan pelaporan Dan saat datanya loh, maksudnya datanya loh Tapi kalau semua kan melakukan evaluasi di Juni-Juni tuh Evaluasi kan hanya mempopulasi, kemudian mengolah datanya, menyajikan datanya. Tapi kalau yang melaksanakan evaluasi masing-masing unit. Tapi kalau evaluasi keseluruhan itu secara kinerja kelembagaan yang memang di BEP. Tapi support informasi, data itu dari masing-masing unik. Misalnya, saya kinerjasi bahwa umumnya kan dari kita yang tahu progresnya dan lain-lain. Likaliku dalam mencapai itu target perencanaan kan kita yang tahu.

Lampiran 3 Wawancara Ibu Yohanna (22 November 2024)

Nama : Ibu Yohanna Purnomo Sari, S.T., M.Eng.

Jabatan : Inspektur Pembantu Bidang Pembangunan Sarana dan Prasarana

Waktu : Selesa, 22 November 2024

Lokasi : Kantor Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta

P : Selamat pagi Ibu Yohana, terima kasih atas ketersediaan Ibu meluangkan waktu untuk wawancara ini Ibu Saya Hana Alvina Putri dari Prodi Akuntansi Universitas Islam Indonesia Ibu Di sini saya sedang melakukan penelitian terkait strategi pengembangan SDM tim anti -*Fraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta Tujuan dari penelitian ini tentunya untuk lebih memahami tentang identifikasi upaya dan tantangan dari Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta terhadap pengembangan strategi SDM-nya Ibu Untuk penelitian ini, output -nya nanti rekomendasi perbaikan Ibu dari strategi SDM itu sendiri Ibu, Sebelumnya kan saya sudah melakukan wawancara kepada Ibu Sri terkait strategi SDM -nya sistem pengembangannya sendiri Ibu Untuk menghindari data subjektif Ibu sehingga saya meminta waktu Ibu untuk memberikan informasi lagi terkait penelitian ini Ibu Sebelum melakukan wawancara, apakah ada pertanyaan Ibu terkait wawancara ini Ibu? Izin melanjutkan ya Ibu Untuk sebelumnya Ibu, perumusan permasalahan saya yang pertama itu apa potensi risiko *Fraud* yang mungkin terjadi di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta itu sendiri Ibu Itu potensinya Ibu Menurut Ibu, apakah ada apa saja bentuk -bentuk tindakan *Fraud* yang berpotensi terjadi di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta ini sendiri Ibu? Itu untuk yang auditor atau tim pengawasan atau

N : semua?

P : Secara keseluruhan boleh Ibu Atau dalam tim anti -*Fraud* Karena kan sebelumnya saya, mendapatkan informasi ya Ibu Untuk tim anti -*Fraud* sendiri itu belum secara struktur adannya ibu baru lewat ketugasan aja ya ibu.

N : Iya, ya maksud saya gini kan Kalau *Fraud* yang mungkin terjadi di Inspektorat itu kan terbagi jadi dua Yang terkait dengan pengawasan dan pengelolaan keuangan atau barang secara umumkan kalau itu hampir sama dengan semua OPD kemungkinan ada ya, misalnya seperti yang secara umum itu kan misalnya ada mark up Ya misalnya seperti yang secara umum itu kan misalnya ada mark up Mark up barang kemudian marak harga kemudian ada penggunaan barang yang tidak semestinya jadi digunakan untuk pribadi untuk kemudian untuk barang yang kemudian dikuasai pribadi Itu kan umum di semua OPD kemungkinan ada Tapi kalau yang di Inspektorat ini ada *Fraud* yang khusus yaitu yang terkait dengan pengawasan kalau yang terkait dengan pengawasan itu misalnya menyembunyikan barangnya bukti itu kan juga tidak boleh.

P : Kalau potensi di Inspektorat sendiri itu seperti temuan -temuan itu ya Ibu?

N : Ya kalau yang khusus di Inspektorat ini kalau berikut temuan itu misalnya Ya kalau yang khusus di Inspektorat ini kalau berikut temuan itu misalnya Ini kan risiko ya kalau misalnya ada temuan tapi kemudian dari tim auditnya itu menutupi temuan itu supaya tidak jadi repot bisa jadi atau mungkin karena ada tekanan dari pihak lain sehingga temuannya tidak disampaikan itu juga bisa.

P : Kalau untuk pengelolaan organisasi sendiri Ibu, seperti tadi markup harga dan lain -lain pengadaan barang itu ada potensi risikonya?.

N : Ya pasti ada dimanapun tetap ada itu, tetap ada kalau untuk pengadaan barang kemudian pengelolaan keuangan itu potensi risiko dimanapun tetap ada Karena kadang -kadang itu kita kan juga bawaan kita kan kadang cara SPJ yang agak susah itu kadang membuat kita terus mencari gampangnya juga kan walaupun mungkin tidak ada niat untuk memperkaya atau mendapatkan keuntungan lebih tapi kan kadang mencari gampang itu juga bisa.

P : Baik Ibu, selanjutnya apakah ada faktor -faktor yang dapat meningkatkan risiko? Faktor -faktor yang terjadi di inspektorat sendiri Ibu maupun di pemerintahan kota baik secara internal eksternal dari karyawan atau dari sistem pengendalian instansi tersebut Ibu?

N : Ya pasti ada, kalau misalnya yang dari sistem pengendalian kan kita kalau di inspektorat itu kan mesti ada pemantauan terus ada cocokan, cocokan kalau realisasi keuangan itu kan juga untuk memantau terus ada cocokan kalau realisasi keuangan itu kan juga untuk memantau perkembangannya seperti apa, terus atasan langsung kan juga harus mengetahui belanja tanda tangan di badan itu kan itu sudah dibuat ya sistemnya seperti itu Kemudian kalau yang di inspektorat itu yang jelas dari atasan itu penting karena dari terutama dari Ibu inspektor kan selalu menekankan untuk integritas, nah itu yang yang selalu ditekankan itu disampaikan di setiap apel senin kemudian juga ada di pembinaan pegawai yang berapa kali ya dalam setahun itu mungkin sudah ada infonya dari Ibu sering ya Ada pembinaan pegawai itu terus ya itu di apel senin itu kan pasti tema -tema yang terkait integritas apa saja misalnya ganti -gantikan ada kejujuran ada apa -apa gitu lah itu salah satu sistem untuk membangun.

P : Untuk yang faktor -faktor penyebab *Fraud* sendiri Ibu menurut Ibu di inspektorat maupun di pemerintahan kota itu ada tidak Ibu yang mendorong untuk melakukan *Fraud* itu sendiri ?

N : Saya pikir juga karena ini loh sistem penganggaran yang kadang agak susah, jadi gini kalau misalnya kita kita kan kalau anggaran sekarang terbatas Jadi ada beberapa belanja yang kadang itu kita tidak memprediksi sebelumnya tiba -tiba harus ada itu kadang -kadang kalau saya lihat yang pernah jadi temuan itu itu menjadi kendala untuk OPD itu untuk merealisasikan tapi itu harus ya kita harusnya ini kan kita perlu melihat lagi ya harusnya itu seberapa harus gitu ya tapi itu salah satu kendala salah satu faktor yang mendorong akhirnya untuk mengembangkan mendapatkan biar kita bisa nutup belanja yang ini belanja yang lain kita dimanipulasi gitu terus kesulitan sistemnya itu kan kesulitan sistemnya terus ya memang ada orang yang mencari keuntungan juga ada itu juga terjadi jadi sebenarnya tuh itu bukan sesuatu yang sulit susah tapi memang sengaja mau mencari dibuat agar untungnya juga bisa.

P : berarti kalau dari internal personalnya sendiri bisa ya ibu seperti kesadaran anti*Fraud*nya sendiri kurang?.

N : Iya.

P : baik ibu izin melanjutkan pertanyaan lagi untuk potensi risiko *Fraud* itu kan memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas operasional perusahaan atau instansi Ibu kalau di inspektorat sendiri ini ada Apakah ada cara untuk mengantisipasi dampak tersebut Ibu seperti kemarin untuk identifikasi risiko ada itu kayak manajemen risiko ya ?

N : kan kita kita udah di dalam di perwal 43 itu sudah digunakan untuk mengidentifikasi risiko *Fraud* terus membuat rencana pengendaliannya itu untuk mencegah tapi kalau misalnya itu sudah kejadian seperti kalau kita ada temuan yang terkait *Fraud* kelebihan harga dan sebagainya kan kita pasti menarik kembali dari dari yang penerimanya itu untuk mengembalikan ke kas daerah itu kan salah satu usaha untuk mengurangi dampaknya.

P : untuk pengembangan SPIP nya ada ibu ya?.

N : ada ya pengembangan SPIP itu ada cuma gini loh kadang -kadang tuh kalau saya bilang pengembangan SPIP itu kesannya itu sesuatu yang tambahan gitu padahal kan SPIP sendiri itu ya apa yang sudah kita kerjakan sekarang ini termasuk pembangunan aplikasi pembangunan itu sebenarnya untuk SPIP kan cuma kan kadang -kadang kalau saya katakan seperti itu kesannya dari teman -teman itu wah kok gawean opo meneh gitu Padahal kan sebenarnya tidak cuma itu karena jadi saya cenderung bilang ke kalau misalnya kita kayak apa ya dapat tugas untuk sosialisasi atau apa gitu kita selalu menekankan itu SPIP itu jangan dipandang sebagai sesuatu yang baru jadi kita jarang menggunakan kata-kata pengembangan SPIP gitu tapi mengembangkan pengendalian yang sudah ada di tempat pandangan baik.

P : untuk evaluasi internal apakah sudah sering dilakukan secara rutin terkait kinerja karyawan atau pengawasan terhadap operasional inspektorat sendiri ?.

N : kalau yang terhadap ketugasan itu biasanya, gimana ya kalau kita membahas khusus tentang penugasan itu biasanya bu inspektor itu ada rapat koordinasi terbatas kita juga membahas perkembangan tugasan ya, tugasan pengawasan itu jadi

misalnya kemarin sudah ada keserah tugas ini sampai di mana, sudah selesai atau belum itu biasanya dibahas di situ juga terus nanti, kalau ada kesulitan penyelesaiannya kira -kira mau seperti apa itu biasanya dibahas di raportas.

P : Untuk adopsi teknologi yang digunakan, ada tidak ibu? untuk terkait anti*Fraud* sendiri ibu misalnya? seperti penilaian risiko maupun penerapan strategi anti*Fraud*nya sendiri ibu?.

N : kita belum pakai teknologi dalam arti kita pakai aplikasi itu belum, karena kita sebenarnya kemarin itu ingin pakai aplikasinya manajemen risikonya BPKP tapi ternyata perwal kita itu kurang kurang mengaktifkan mungkin itu sehingga kalau kita mau pakai itu kita harus merubah perolah dulu itu yang akhirnya kemarin tidak jadi pakai jadi kita baru mempelajarinya tapi kita belum memanfaatkan.

P : berarti untuk kebijakan dan prosedur dari tim *AntiFraud* sendiri itu masih kurang, belum cukup untuk mengakomodir pelaksanaan tim *AntiFraud* ?

N : tim *AntiFraud* nya yang mana dulu? tim *AntiFraud* yang kemarin itu, mungkin besok mau ketemu Bu Anna ya yang Bu Anna itu setelah ada perwal 43 2022 itu kan ada apa istilahnya? amanat untuk menyusun risiko *Fraud* kemudian Bu Anna menginisiasi penyusunan risiko *Fraud* di tingkat PEMDA dan ada tim Satgas, Satgas Pengendalian *Fraud* atau Penanganan *Fraud*, saya lupa judulnya tepatnya lah itu itu terdiri dari kepala-kepala BOD, tapi menurut saya tim ini memang kurang efektif dalam arti itu belum pernah dilakukan apa, koordinasi atau apa yang secara rutin untuk tim tersebut kemudian kalau untuk di inspektorat sendiri kita lebih ke penugasan -penugasan itu kan kalau untuk pencegahan ataupun deteksi *Fraud*.

P : berarti kebijakannya secara ini belum diterapkan baru cuma lewat ketugasan nggih?

N : kalau di di kepwal yang ditetapkan di inisiasi yang di timnya Bu Anna itu kan ada kepwal tentang ini risiko -risiko *Fraud* yang ada di Pemda itu disosialisasikan sudah tapi kemudian pemantauannya dan sebagainya belum.

P : kalau boleh tahu Ibu kan saya baca -baca di bagian web -web inspektorat itu ada whistleblowing system itu sudah diterapkan ibu disini?.

N : sudah itu malah di Pemkot kan jadi ada aplikasi yang nempel bisa diklik melalui webnya inspektorat itu nanti untuk pengaduan.

P : oke berarti itu lebih ke Pemkotnya ibu ya atau di inspektorat sendiri ada khusus whistleblowing system yang diterapkan ibu tidak yang?.

N : khusus sendiri tidak tapi kalau itu untuk satu Pemkot oh satu Pemkot karena kalau yang di internal kalau untuk misalnya ada apa bisanya langsung dikomunikasikan di rekortas itu sih oke.

P : baik ibu izin melanjutkan apakah ada penguatan sumber daya manusia sendiri ibu seperti ada pelatihan dan sertifikasi selama ini untuk peningkatan terkait pengetahuan tim *AntiFraud* sendiri ibu?

N : untuk strategi *AntiFraud*nya itu ya? jadi kan kemarin ee kita kan mesti rutin mengadakan mengirim untuk pelatihan itu beberapa tahun lalu tahun lalu lah enggak salah itu karena kita memintakan bahwa manajemen risiko itu salah satu hal yang belum semua teman -teman itu dapat materi itu, kita meminta teman -teman yang merasa, jadi ada pilihan gitu loh untuk pengembangan kompetensinya mereka,

mereka bisa memilih antara manajemen risiko, SPIP, sama pengadaan barang jasa itu mereka bebas milih waktunya tapi materinya diantara tiga itu terus kemudian juga kalau yang baru itu di BPKP ada materi tentang *Fraud* control plan nah itu kita sekarang juga mah -mah apa itu mendorong teman -teman tuh milih itu juga tapi kita belum bikin yang pelatihan yang bareng -bareng untuk terkait itu belum.

P : berarti belum ada kalau PKS nggih ?

N : ya paling PKS ya tapikan berkaskan baru atau dalam tiga jam kan biasanya kalau yang pelatihan yang manajemen risiko yang sampai 45 hari gitu itu baru dikirim berarti belum semua gitu.

P : untuk pelatihan tadi kan berarti lewat seminar sertifikasi gitu ada buk?

N : itu sertifikasi -sertifikasi ada tapi belum sebelum karena bikinan kalau untuk mendorong teman -teman ikut sertifikasi itu kadang teman -teman itu masih khawatir -khawatir wajib aras- arasen males lah gampangnya gitu ya mah arah -arahnya untuk sertifikasi karena kan kalau sertifikasi harus belajar tapi kalau untuk pelatihan itu kan ya harus belajar juga ya karena ada ujiannya aja tesnya gitu ya tapi ya tapi kan tidak seberat sertifikasi harus beban harus lulus ya itu sebenarnya ada tapi tapi itu belum belum optimal untuk maksudnya belum semua kemudian mau dan kalau sertifikasi itu lebih mahal jadi kalau teman -teman paling yang didorong ke arah teman -teman paling enggak ikut pelatihannya itu yang diklat lima hari itu supaya lebih memahami gitu.

P : berarti untuk diklat itu biasanya lebih dari empat sampai lima hari ya Ibu maksimal 5 hari ?

N : biasanya kalau diklat yang substansi yaitu maksimal lima hari biasanya empat atau lima hari.

P : baik Ibu izin melanjutkan lagi untuk meningkatkan pengawasan dan melihat kota Yogyakarta ini sendiri Ibu apakah audit internal dan eksternal itu dilakukan secara rutin Ibu?.

N : Kalau yang kami melaksanakan audit eksternal itu kalau pemeriksaan BPK.

P : Berarti tentatif nggih buk ?

N : Enggak BPK kan rutin musti meleksa rutin ya LKPD lah itu kalian dengan maksudkan apa maksudnya gini kalau kami melakukan pemeriksaan monitoring evaluasi review ke UPD itu itu juga sudah ada PKPT perencanaan tahunannya memang kalau untuk audit itu sekarang berkurang daripada sekian tahun yang lalu karena banyaknya ketugasan lain harus kami kerjakan sesuai dengan amanat dari peraturan pusat yang misalnya untuk review keuangan review dana-dana diakal gitu dan itu kan harus direview itu kan menghabiskan waktu juga kemudian evaluasi sakip kemudian review review laporan LBPD ya itu kan itu juga menghabiskan waktu sehingga auditnya terus terang berkurang tidak seperti sekian tahun yang lalu, sekian tahun yang lalu itu semua OPD itu pasti diaudit setiap tahun satu kali tapi sekarang tidak karena akhirnya kita memilih OPD OPD yang kita nilai berisiko tinggi atau dia ada program apa yang kita nilai risiko yang tinggi itu yang kita audit Seperti contohnya misalnya PU, PU tuh dulu diaudit terus, tapi mungkin 7 tahun ini dia gak pernah diaudit Tapi karena PU itu punya proyek banyak, yang diaudit proyeknya, pekerjaan- pekerjaannya itu yang diaudit Tapi kalau PU -nya sendiri sebagai dinas itu baru diaudit lagi tahun ini setelah 7 tahun, yang terakhir 2017 Tapi

kalau OPD lain sama, jadi ada, kalau misalnya dinas kesehatan, dinas pendidikan itu kita audit walaupun tidak setiap tahun Tetapi beberapa OPD itu mungkin sudah agak lama gak diaudit.

P : Untuk kolaborasi antara instansi Ibu, ada tidak Ibu? Terkait pengawasan, meningkatkan pengawasan seperti sosialisasi gitu -gitu kan ada dari BPK gak Ibu, sama KPK kalau gak salah Terkait sosialisasi anti -*Fraud* dan kira -kira ?

N : kalau yang BPK itu kita jarang begitu kita selalu berjalan -jalan, BPK kan pelatihan, mungkin sudah disampaikan Ibu sering ya Kita mengirim pelatihan untuk ikutin pelatihan di BPK kalau yang banyak itu BPKP yang kita kerja sama Misalnya kalau kita melakukan sosialisasi atau BIMTEK untuk OPD yang terkait misalnya manajemen risiko atau SPIP itu kita undang -undang sepenuhnya dari BPKP.

P : baik ibu izin melanjutkan ya ibu untuk manajemen dampak jika terjadi *Fraud* apakah ada tindak lanjut sendiri ibu dari inspektorat ibu?

N : kalau yang pernah kejadian itu kita memantau tindak lanjutnya tapi kalau justru itu yang kemarin ditanyakan dari BPKP yang terkait dengan salah satu poin pertanyaan di SPIP jadi apakah inspektorat, maksudnya Pemda Pemkot itu sudah punya semacam SOP, kalau ada penanganan slot itu seperti apa, itu yang kita belum punya nanti kita baru punya perwal, perwal tentang penanganan kecurangan ya, tapi kita belum punya SOP yang lebih detail, misalnya kalau sampai kejadian itu siapa yang harus lapor, siapa itu belum sampai di detailkan. Bentuk, dalam bentuk SUP, tapi kita sudah punya perwal.

P : untuk perwal itu sendiri untuk berarti ada dari inspektorat sendiri bisa melakukan tindakan terkait tindak lanjut pengawasan atau lebih pemantauan yang lebih signifikan ibu ?

N : kalau tidak saya lupa tapi yang jelas kalau untuk tindak lanjutnya setiap kali kita ada pemeriksaan atau kita mengaudit itu kan misalnya kejadian ada markup di OPD mereka kan harus ditarik kembali kemudian ada peringatan atau budis itu kita memantau.

P : Berarti tetap ada tindak lanjutnya ya ibu?

N : Tindak lanjutnya dari OPD kita memantau apakah sudah sesuai atau belum tindak lanjutnya.

P : izin melanjutkan ibu apakah ada langkah -langkah seperti pencegahan, pendeteksian pengungkapan, pemantauan evaluasi maupun tindak lanjut yang dari inspektorat sendiri ibu, jadi setelah mekanisme anti -*Fraud* sendiri ibu dari inspektorat ?

N : ya itu itu yang belum kita detailkan dari perwal itu gitu kalau bentuk pendeteksiannya kalau secara umum salah satu deteksinya kan dari audit itu kemudian kalau Sebenarnya kalau untuk secara umum di Pemda itu Pastinya itu ada pendeteksian itu oleh atasan langsung Dengan pemeriksaan atasan langsung terhadap bendahara Itu sebenarnya salah satu wujud untuk mendeteksi adanya Tapi kan pemeriksaan atasan langsung oleh kepala ke bendahara itu Kadang -kadang kan formalitas saja Sehingga tidak bisa mendeteksi *Fraud* Lebih parahnya lagi ketika *Fraud* itu disetujui oleh atasan Itu yang sehingga fungsi deteksinya tidak ada Tapi kalau dari inspektorat sendiri Kita dari audit kemudian juga kalau di akhir tahun itu

Ini kadang -kadang kita juga ada penugasan ini Untuk memonitoring stock opname dan cash opname Itu di akhir tahun Ada monitoring stock opname barang Nah itu salah satu fungsinya untuk mendeteksi Apakah OPD itu sudah melakukan pengelolaan barang dengan tertib Misalnya pencatatannya sudah sesuai atau belum Kemudian nanti pelaporannya akan seperti apa Terus apakah ada barang -barang yang tidak sesuai Atau ternyata sudah tidak ada Atau dimanfaatkan di luar ketugasan itu Di akhir tahun biasanya ada monitoring atau apa ya jobdesk pemantauan.

P : baik stock opname barang, kalau surprise audit sudah pernah belum dilakukan di pemerintahan kota Maupun di inspektorat ?

N : di inspektoratnya sendiri?

P : Surprise audit di inspektorat maupun di OPD.

N : Kita tidak pernah dadakan buat OPD itu jadi dadakan Jadi gini Kita kan mesti Apa namanya Di PKPT ya di perencanaan ya itu tadi Kalau dulu ketika sekian tahun yang lalu Kita setiap tahun itu OPD itu diaudit Kan OPD itu sebenarnya Sudah tahu kan mau diaudit Tetapi kapan dia diaudit Itu yang mereka belum tahu Tapi kalau sekarang Karena kita terbatas itu Jadi kan auditnya tidak semua OPD Jadi Kalau dibilang dadakan enggak karena sudah Sudah ter di PKPT dan kita sekarang itu mengurangi sidak Kalau dulu sering ada sidak yang terkait dengan disiplin pegawai Kan itu juga salah satunya Bisa mengurangi *Fraud* ya Karena kan ada pegawai yang misalnya Terlambat tapi dia di absenkan Itu kan sebenarnya juga *Fraud* kecil ya Tapi sebenarnya bukan Itu bisa jadi dampaknya besar ketika Itu menyangkut TPP Kalau misalnya Diausahkan Seperti itu terus -menerus itu kan Sebenarnya kan

harusnya dia TPP nya berkurang Tapi Di full Bisa full kan Ya itu kalau dulu kan kita sering di sidak namanya Tapi sekarang enggak Karena sidak Karena ketertiban itu sebenarnya Kemarin dari Pemkot Dari Inspektorat tuh Pengawasan atasan langsung itu Sudah jadi kewajibannya atasan langsung Cuma ketika kita ada aduan atau ada indikasi Oh disana kejadian hal semacam itu Nah itu nanti ada tim yang Terus melakukan Khususnya disana gitu Kemana atau ke dimana gitu untuk bener atau tidak itu.

P : berarti sistemnya surat ketugasan gitu Iya untuk saya baca -baca itu untuk ada aparatur investigasi Irban ya itu melakukan investigasi internal saja atau eksternal juga di pemerintahan kota di OPD ?

N : OPD kalau kami bilang internal -internal, internal -internal itu jarang gitu loh itu bukan internal jarang kita maka investigasi di internal tapi kalau misalnya misalnya di di internal kita ada sesuatu halnya kita -kita ya kalau apa itu ya juga di internal juga ya tapi kalau kita bilang di internal -internal itu internalnya kita pempot.

P : maksudnya internal itu di dalam lingkup inspektorat sendiri Ibu untuk eksternalnya kan di pemkotnya kalau dari penelitian saya ibu Oh iya tapi kalau dari ia kemarin saya juga tanya Ibu terkait itu kan inspektorat itu kan tetap termasuk pemkot gitu ya .

N : Jadi maksudnya itu internal -internal gitu gitu Jadi itu apa ya perbedaan aja Jadi kalau misalnya nanti menuliskan hasilnya itu perlu dicermati gitu Jadi kalau kita yang di internal , oh investigasi Oh itu gini jadi investigasi itu lebih ke arah kalau kita itu kerjanya ya ada bidang investigasi tapi kerja kita itu rame -rame Oh Ya jadi

bidang -bidang bidang itu mengelola kegiatan tertentu tetapi yang ngerjakan rame -rame semua bidang misalnya yang investigasi itu di bidang PAI itu mengelola kegiatan PPI penelitian dan penelan informasi itu semacam investigasi tapi kami mempunyai PAI jadi kalau ada aduan masuk misalnya si adik dari dinas ini diadukan melakukan sesuatu begitu lah itu nanti kita lihat si A ini dinas A ini dinasnya ini mitranya mana misalnya mitra bidang Sarpras nanti yang melakukan juga Sarpras investigasinya terhadap permasalahan itu jadi kita mencari informasi terkait dengan permasalahan yang diadukan itu seperti apa nanti kan hasilnya apakah itu berkadar pengawasan atau tidak kalau misalnya memang ada arah itu terbukti benar kita nanti melaporkannya berkadar pengawasan nanti setelah itu baru kita tindak lanjuti dengan audit misalnya diperlukan misalnya auditnya di bidang itu juga seperti itu kalau jadi tidak mungkin kalau di inspektorat lain ada yang investigasi itu ya tugasnya menginvestigasi terus gitu tapi kalau di kami enggak jadi semua bidang sama tugasnya.

P : berarti berkesinambungan ya ibu satu sama lain untuk setiap ini jadi semua terlibat?

N : ya iya semua dapat jadi jadi seperti ini terus nanti kalau bidang saya karena mengelola nama itu kegiatan probiti audit yang audit terhadap barang jasa tapi kita kita enggak enggak cuma cuma bidang saja yang lakukan itu itu bidang lain juga dibagi tapi bidang saya memang porsinya lebih banyak seperti itu karena memang ada barang jasa kan banyakan kalau proyek itu kan di PU ya jadi otomatis karena itu mitranya bidang sarpras ya otomatis sarpras lebih banyak tetapi bidang lain pun juga terlibat di audit pengadaan barang jasa misalnya seperti kemarin bidang PAI itu karena ada salah satu pembangunan SMPN Walaupun yang membangun itu PU

tapi karena besok penggunanya adalah dinas pendidikan kita untuk pengawasannya kita bantu -bantu PAI nanti.

P : kolaborasi antara tim internal apakah ada ibuk ?

N : Pembahagian jadi gitu jadi misalnya ada apa rumah sakit rumah sakit itu mitranya bidangnya Bu Anna karena itu kan masuk ke aset apa rumah sakit itu ke uang set tapi dinas kesehatannya mitranya bidangnya keserah tapi ke rumah sakitnya mitranya bidang keuang setelah itu jadi ketika ada pekerjaan fisik pembangunan di sana yang mengawasi juga di timnya ibu bidang keuangan aset itu jadi kita enggak enggak modelnya aku kekhususan kerjaannya makanya itu untuk pelatihan dengan kompetensinya semua harus dapat jadi menyeluruh bukan cuma fokus di salah satu Irban saja ya jadi misalnya seperti MR itu kalau bisa ya semua dapat terus pengadaan barang jasa itu ya semua dapat walaupun kan kita nggak bisa misal kalau kecuali kalau yang diklat bareng -bareng yang diselaraskan kami sendiri seperti kemarin kita bimtek review -review RKA itu kita semua bareng -bareng tapi kalau misalnya kita mengirim yang lima hari itu kan lima hari itu lama ya jadi kita ngirimnya kan bergantian karena enggak tugasnya enggak mungkin enggak jalankan itu gantian tapi misalnya tahun ini yang bisa bidang ini dua yang dikirim bedanya yang saya dua gitu terus nanti periode berikutnya gantian dua -dua lagi gitu baik itu.

P :Izin melanjutkan nggih Ibu untuk pengungkapan seperti ada masalah -masalah itu Ibu pelaporan -pelaporan yang dilakukan inspektor itu kepada siapa Ibu sekretaris daerah atau wali kota?

N : Wali kota.

P : oh wali kota Iya.

N : Jadi kalau yang PAI tadi yang baru yang kalau ada aduan masuk itu kita lapornya internal ke inspektor nanti telah itu terbukti nanti baru inspektor mendisposisi untuk diadukan adit atau apa begitu lah itu nanti kalau sudah ceritanya lebih lengkap nanti laporannya ke wali kota.

P : untuk aduan itu sendiri dari APH nggih ibuk ?

N : Enggak lihat tuh dari WBS dari mana -mana itu jadikan Pemkot itu punya sistem pengaduan banyak banget Jadi kalau orang mau mengadukan Pemkot pegawai Pemkot itu mau lewat mana aja bisa WBS bisa lewat JSS bisa lewat wa bisa ada wa yang untuk pengaduan terus lewat apa lagi ya yang upi itu juga ada kayak email yang untuk pengaduan kita juga ada itu.

P : adminnya siapa Ibu kalau boleh tau?

N : selain WBS itu adminnya ada di kominfo.

P : kominfo oh mitra.

N : mitranya juga kominfo kalau iya iya kita kan kerjasama jadi pengaduan itu macam -macam ya jadi nanti sudah sudah ada jadi adminnya itu juga harus apa yang dia sudah terbiasa jadi dia harus punya integritas aduan terkait listrik mati listrik lampu jalan mati Oh otomatis dia harus meneruskan aduan ini ke PU aduan pohon tumbang Oh dia harus banget meneruskan ini kemana itu sudah sudah ada apa namanya jalurnya gitu nanti kalau misalnya aduan terkait orang misalnya pelayanan atau pegawai ini diduga melakukan apa saya melakukan mark up itulah nanti

teruskan inspektorat itu dan itu sudah sudah sifatnya sudah rahasia jadi orang yang tahu ya cuma kita otomatis itu loh.

P : baik Ibu izin melanjutkan yang Ibu untuk sanksi -sanksi sendiri itu dilakukan oleh pihak pemerintahan kota ?

N : sanksi itu sesuai dengan PP PP PP tentang disiplin pegawai itu ada grade -nya jadi kalau misalnya untuk sanksi yang seringan itu pegawai apa dulu misalnya kalau dia setah biasa itu bisa dengan atasannya langsung kalau nanti sang sedang itu kepalanya kepala tapi kalau misalnya ringan tapi dia seorang kepala dinas ya otomatis langsung ke Pali Kota gitu jadi itu ada grade -nya sendiri kalau sudah biasa tapi berat itu wali kota ya tapi pemeriksaannya itu melalui atasan langsung berkecuali gitu jadi di setiap dinas itu tidak cuma di Inspektorat jadi kalau itu tadi misalnya kita terbukti PP Apa ada aduan ya terbukti terus Oh memang benar dia bersangkutan melakukan makan terus nanti kita menelitikan terus Oh ini berarti benar terus dia bisa dijatuhi kita rekomendasikan ada pengembalian uang terus dia jadi hukuman mesen tetapi prosedur penjatuhan hukuman disiplin itu sekarang kan diatur oleh PP nggak PP nya itu harus ada pemeriksaan atasan langsung dan nanti BKPSDM itu membantu memfasilitasi tim itu nanti ada pemeriksaan kepada yang bersatukan nanti kalau hasilnya memang oh benar kan hasilnya biasanya sama dengan kita manut jarang hasilnya enggak sama itu jarang tapi pernah kejadian nggak itu terus nanti kan Oh berarti kalau hukumannya disiplin berat itu yang dia golongan apa jabatannya apa Oh berarti ini yang mengeluarkan SK istilahnya SK hukumannya ini berarti harus wali kota ya berarti nanti menulis surat ke laporkan ke wali kota bahwa ini mohon untuk dijatuhi hukuman.

P : baik ibu mungkin rumusan permasalahan pertama saya sudah terjawab untuk informasinya lengkap Ibu izin melanjutkan rumusan permasalahan kedua Ibu rumusan masalah yang kedua itu bagaimana dampak strategi pengembangan SDM tim *AntiFraud* itu Ibu ataupun pegawai di inspektorat sendiri Ibu baik izin mengajukan pertanyaan Ibu menurut Ibu apa saja strategi pengembangan SDM *AntiFraud* yang ada di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta ?.

N : Sebagian sudah saya terangkan tadi, jadi kan kita pengembangan SDM itu ada beberapa maksudnya, yang pertama kita mengirim diklat itu, itu kan tergantung ya materinya apa, yang jelas itu substansi, bisa jadi yang *AntiFraud*, bisa jadi yang terkait substansi pengawasan lainnya, kemudian yang kedua itu yang bimtek bareng -bareng, bimtek bareng -bareng yaudah mungkin diceritakan ya, itu juga materinya tergantung kebutuhan Misalnya kalau sekarang kita baru ngejar karena ada mandat untuk e -review, ya kita kemarin e -review, tapi kemarin sebelumnya awal tahun itu kita ada manat untuk mereview RPGPD, ya kita dimintai tentang itu, terus yang ketiga PKS, PKS itu dari teman -teman yang sudah pernah ikut pelatihan harus memberikan pelatihan ke teman -teman walaupun semacam sosialisasi ya karena cuma 3 jam gitu.

P : Kalau E-learning itu ada gak ya Ibu?

N : E -learning tapi kan yang mengadakan bukan kita, cuma kita memberikan, inspektoratnya memberikan kesempatan untuk pegawai untuk mengikuti, biasanya kalau ada penawaran e -learning dari mana, misalnya kak, itu kita mendorong pegawai untuk ikut, termasuk kalau misalnya ada seminar -seminar yang online itu, nah kita mendorong pegawai untuk ikut itu .

P : seminar webinar gitu ya Ibu?

N : Iya webinar, misalnya yang terkait yang biasanya BPKP, Itu sering ngadakan, terus Kemendapan juga ngadakan, ya itu biasanya kita mendorong teman -teman untuk ikut.

P : Kalau KPK sendiri ada atau tidak ya Ibu? Tentang anti korupsi atau gratifikasi?

N : Ada, tapi dia ini, yang pernah saya tahu, itu lebih ke ini, pelatihan calon penyuluh anti korupsi ya itu kalau di Inspektoratnya itu lebih tinggi, jadi berdasarkan kelompok agenda itu ya, dan sudah ada lima penyuluh anti korupsi Bu Ana, yang besok kan ketemu bu ana, yang irban investigasi, kemudian ada tiga orang auditor itu juga sudah jadi penyuluh anti korupsi, kemarin pada waktu pelatihannya itu, metodenya waktu itu tatap muka ya karena yang ada kan dari KPK, itu metodenya eh bukan tatap muka, metodenya e -learning dan PJJ terus ada ada semacam sertifikatnya kalau yang pelatihan yang lainnya oleh KPK, apa ya, kok saya belum belum tahu ya dia sosialisasi lebih ke umum, bukan khusus untuk inspektorat.

P : kalau saya baca -baca itu ada sosialisasi Pungli yang diadakan oleh inspektorat ?.

N : oh iya, itu untuk luar biasanya malah untuk OPD -OPD iya,biasanya untuk OPD -OPD bukan untuk kita maksudnya, kita ya kita biasanya pas sosialisasi seperti itu ada auditor yang ikut biasanya diikutkan gitu, tapi itu lebih cenderung ke arah luar jadi kita juga mendorong OPD untuk berintegritas gitu kerja sama dengan dengan macam -macam ya.

P : untuk pendampingan ahli seperti uji lab itu ada ya kok?.

N : ada, tapi jarang digunakan jadi dulu itu kita kan, ya itu ketika audit kita banyak, kita kan jadi sering pos audit terhadap pekerjaan barang jasa, karena sekarang arahnya dari MCP KPK itu ke probiti probiti itu kan kita berarti mengaudit mendampingi pada saat pelaksanaannya kalau seperti itu uji -uji uji tenaga ahli atau uji black tuh enggak kita enggak butuh karena pengujian pada waktu pelaksanaan itu masih menjadi kewajiban penyedia jadi kalau kita menganggap kurang itu kita tinggi tak ke penyedia yang mengujikan biayanya.

P : untuk tadi kan ada peningkatan integritas ya Ibu melalui pakta integritas ada ?

N : ada untuk motivasinya itu dari apel pagi itu ya yang membangun motivasi.

P : untuk pembelajaran lainnya terkait peningkatan integritas ada tidak ibu?.

N : Apalagi ya Oh kalau yang seperti jadi bu sri itu bikin seperti kata -kata yang terkait dengan integritas terus ditempel -tempelkan itu ya itu salah satu bentuk untuk me-motivasi gitu walaupun mungkin belum banyak banget gitu ya Iya.

P : untuk tadi Bu sertifikasi sudah dilakukan ya Ibu tapi ada tidak secara sertifikasi sertifikasi pengembangan kompetensinya Ibu seperti ada audit forensik audit investasi ?

N : iya jadikan kalau yang sertifikasi itu yaitu tadi tidak semua bis apa yang berminat untuk sertifikasi jadi udah ada tapi belum banyak mungkin belum belum untuk inspektor yang sebesar ini mungkin belum banyak.

P : baik -baik izin melanjutkan Ibu pertanyaan selanjutnya apakah terdapat pengaruh yang signifikan terdiri strategi pengembangan SDM di inspektorat ini terhadap kemampuan kinerja para karyawan dan pegawai Ibu?

N : di inspektorat sendiri kalau menurut saya karena yang kelihatan banget kalau temen -temen baru ketika dia sama sekali belum pernah mendapatkan pelatihan mereka juga bingung menguruskan apa ya kita dari temen -temen yang lama akan mengajari tetapi kan kan kadang konsep dasarnya itu kan perlu perlu tahu dulu gitu ya setelah baru nanti prakteknya seperti apa begitu jadi itu memang perlu yang temen -temen auditor yang baru kemarin itu kebetulan itu begitu masuk mereka sudah diminta untuk project ya tetap karena di project itu kan mereka juga diminta untuk bikin aktualisasi diri yaitu oleh Bu Lina Bu inspektur atau waktu enggak bisa dilepas waktu praja Karena mereka sama sekali belum pernah mengikuti penugasan apapun Jadi mereka kalau ditanyain tentang ketugasannya mereka kan bingung jadi pada waktu itu di Drill dalam berapa hari itu teman -teman yang sudah auditor - auditor yang sudah senior itu dimintain memberikan materi gitu cek itu selama berapa hari tiap hari walaupun cuma 3 jam Karena kan kita punya tugasan lain Jadi tiap hari ada Misalnya hari ini materi tentang sakip Terus ya Besoknya materi tentang Di cara umum Besoknya materi tentang keuangan daerah Itu tiap hari selama berapa ya 5 hari atau berapa hari Jadi supaya adik -adik itu punya bekal Kalau sebelumnya ketika Tidak harus kerah dia Diklat dan sebagainya Itu dia sambil jalan Jadi dia seperti magang di tim itu Dia tidak masuk ke surat tugas Tapi dia surat tugas lain Dia magang, nanti disitu dia akan Dibelajar gimana melakukan audit Kalau semakin banyak pengalaman Itu akan terasa Ketika dia harus melakukan analisa jadi Teman -teman yang baru itu Kadang Kalau menurut saya Itu terbagi dari dua kelompok Ketika sebagian Karena mereka Masih baru, mereka strik banget dengan Aturan, aturannya punya gini Jadi harus seperti ini Yang lainnya Ada yang longgar Kita sebagai Pemeriksa Kan apalagi kalau yang terkait

Evaluasi seperti Manajemen risiko Itu kan manajemen risiko Itu sesuatu Pengendaliannya Itu kan sesuatu yang Tidak bisa Tidak bisa Diatur rigid Harus begini Tapi itu melihat kondisi Masing -masing OPD Ketika aturannya bunyinya SPIPnya bunyinya Harus ada ini, harus ada ini Itu kadang -kadang ada teman - teman yang rigid Ini gak ada semua Langsung nilainya turun Nah itu Hal -hal semacam itu Kalau tidak dengan pengalaman Tidak dengan latihan Itu kejadian Wah, musok jenis ini Saya gini nilainya Kita tahu pengendalian yang disana Itu gak seburuk ini Tapi ternyata Diskusi, ini gak ada bukti -buktinya Ini buktinya yang ini tuh gak ada Tapi ini tuh bisa digantikan Dengan yang ini Misalnya seperti hal -hal semacam itu Nah itu kalau tidak latihan Tidak pengalaman itu sudah oke.

P : Baik Ibu Berarti untuk strategi yang sudah diterapkan itu Sudah efektif ya Ibu Ya kalau menurut saya sudah sangat membantu untuk Kita untuk ketugasan kita Baik berarti strategi itu sudah efektif dalam meningkatkan kompetensi Kesadaran dari Karyawan dan pegawai dan juga Terkait regulasinya Ibu apakah Ada yang dapat ditingkatkan Ibu? Regulasi Regulasi dari seperti seluruh karyawan harus mengikuti pelatihan sertifikasi dan lain -lain ?

N : Ya kalau di kita kalau pegawai pada umumnya ASN kan punya 120 jam Minimal dalam satu tahun untuk pengembangan Kalau untuk APIP itu 120 jam jadi kita 6 kali lebih Nah dengan aturan itu sebenarnya sudah cukup Nah dengan aturan itu sebenarnya sudah cukup Cuma nanti yang perlu itu di pelaksanaannya seperti apa Apakah sungguh -sungguh ketika mengikuti Kemudian juga apakah yang dipilih Kan kadang kita membebaskan untuk memilih selain Selain kan ada tim fasilitasi Diklat ya Itu kadang -kadang kita yang merencanakan kebutuhan Kebutuhannya apa gitu Itu yang merencanakan tim diklat itu Tapi kan kadang-

kadang kita juga memilih Membebaskan memilih itu Nah itu kalau yang dipilih nggak pas Ya itu kadang-kadang jadi mungkin kurang efektif Tapi sebenarnya kalau dari aturan regulasi kita Sudah 120 jam pelatihan setahun itu Itu sudah udah cukup gitu tapi tergantung pelaksanaannya.

P : baik ibu ada tidak ibu untuk evaluasi dari dari pelatihan seminar dan lain -lain itu ?

N : Itu yang belum kita evaluasi secara mendetail jadi kalau evaluasi di setiap latihannya kan timnya ada yang mengevaluasi ya tapi ketika setiap satu tahun kita mengevaluasi untuk tahun ini apakah sudah efektif atau belum itu yang belum belum pernah kita lakukan secara rutin gitu.

P : berarti yang untuk tahunan belum belum nggih?

N : nanti biasanya nanti di awal tahun kita lebih kadang -kadang lebih fokus ke tahun depan mau ngapain gitu.

P : baik izin melanjutkan ibu Apakah strategi ini tuh berdampak pada kolaborasi antara tim dari inspektorat sendiri ibu maupun pihak -pihak dari internal pemkot gitu ibu Apakah berpengaruh gitu berdampak ibu ?.

N : Dari kinerjanya gimana ya saya belum pernah saya sendiri belum tahu ya mengukur apa kalau misalnya ditanya ukurannya seperti apa gitu tapi ketika kami melakukan yang sosialisasi kerja untuk OPD kemudian bintang untuk OPD kerjasama dengan OPD sampai gitu menurut saya itu juga berpengaruh sih jadi kita memberikan pemahaman kepada OPD misalnya tentang pengendalian risiko terus berapa itu itu ya berpengaruh buat mereka karena sama seperti yang di kita sendiri ya di dari sekian banyak OPD ada yang langsung ngeh gitu tapi ada yang dua jari

bolak -balik radong -dong lagi ada mungkin karena kesibukan lain ya jadi nggak fokus itu juga ada tapi ada yang langsung tahu gitu loh sampai dia tahu sendiri nanti saya kurang ya ini saya jadi dia bisa langsung evaluasi dirinya sendiri itu juga ada jadi itu tergantung juga pas apa personilnya di di OPD ya.

P : Untuk sarana dan prasarana yang menunjang strategi ini ada tidak ibu?

N : Di inspektorat yang jelas kita punya anggaran untuk itu ya untuk melakukan BIMTEK, sosialisasi, atau apa itu kalau tapi tuh kalau untuk yang ke OPD itu kita terbatas kalau audit itu di ketentuannya itu kita bisa melakukan untuk kegiatan kita kegiatan inspektorat itu kan pengawasan dan konsultasi pengawasan review audit dan sebagainya itu yang untuk konsultasi itu bisa konsultasi sendiri konsultasi datang gitu kemudian sosialisasi pendampingan bisa pelatihan cuma kalau di kebijakannya di Pemkot ini untuk pelatihan ke semua OPD itu adanya di BPKPSDM. Oke jadi kemarin -kemarin untuk yang seperti pelatihan MR itu kita mengajukan surat BPKPSDM ini OPD butuh pelatihan ini nanti kerjasama anggarannya dari sana tapi kita yang nyarikan materi sama yang menyusun apa namanya jadwalnya gitu itu kerjasama seperti itu karena kita terbatas anggarannya enggak boleh di apatu sinya itu kita enggak sampai ke sana gitu loh ya.

P : baik Ibu izin melanjutkan Ibu Apakah ada kendala -kendala terhadap strategi ini Ibu jadi aspek -aspek yang menjadikan itu tersebut kendala dari jadi bukan menyampaikan anggaran nih Apakah ada yang lain itu selain anggaran?.

N : Apa ya waktu -waktu Iya salah satu kendalanya adalah waktu kalau kita mengadakan ya temen yang internal dulu ya Mbak misalnya kita di awal tahun kita udah punya jadwal dari BPKP lah misalnya Oh diklat ini sekian tanggal sekian

tanggal sekian sudah pada daftar tapi ternyata tiba -tiba jadwalnya ditunda atau mungkin digeser waktunya itu itu kan juga mempengaruhi kita jadi wah ternyata kalau pas hari -hari ini kita sibuk banget nggak jadi hanya kita mundur kita nggak ikut kita menjatuhkan yang lain yaitu kan salah satu kendalanya waktu itu kemudian ya ketugasan yang berjumpa -jumpa itu otomatis apa itu terkait dengan waktu itu kemudian kita mengadakan BIMTEK atau sosialistik OPD ya kalau ini yang yang keluar itu kita juga harus memberitahukan waktu ini OPD saat -saat ini itu sedang ngapain ini dalam hal ini sudah dikejar -kejar karena untuk perencanaan depan misalnya berarti kalau kita nyelani kita nggak bisa nyelani lama kita harus bisa nyelani sedikit waktunya ya berarti kita harus bisanya di tanggal sekian gitu itu kadang -kadang kita lihat nengok -nengok dulu OPD ada kegiatan apa yang lainnya gitu supaya kita bisa yang rawuh itu sesuai gitu loh.

P : kalau dari karyawannya sendiri atau tidak Ibu kendala atau kekurangan dari penerapannya sendiri seperti mungkin kesadarannya atau resistensi terhadap strategi yang baru gitu ?

N : kalau teman -teman di kita itu sudah otomatis maksudnya sudah kayak untuk dia harus mengikuti pelatihan dan sebagainya itu sudah oke gitu loh karena itu sudah memang sudah tahu gitu karena kewajibannya harus 120 jam itu udah tahu gitu dan kan nggak masalah dengan pelatihan itu yang kendalanya itu waktunya itu waktunya ya kadang -kadang seperti kemarin itu ada yang yang dua juga setanggal sekian -sekian ternyata dia aku Raiso berarti kebentur gitu jadi kan ketika rencana awalnya mau diklat A karena dibuntur itu sudah enggak ada diklat A yang berarti kan dia harus dikat lain karena untuk memenuhi jamnya juga harus diklat tapi karena materi yang diharapkan enggak enggak ada lagi ya akhirnya diklatnya yang

lain lah itu kan salah satu kendaraan teknis yang kayak gitu tapi kalau dari dari dalam untuk mau ke aku harus mengembangkan kompetensi itu enggak ada sih cuma yang yang sertifikat memiliki agak sulit karena itu ada beban untuk lulus gitu sebagian jadi merasa ah mbok engkosek -engkosek.

P : berarti untuk sertifikasi itu masih pada masih untuk ini lebih ke tertekan?

N : itu ya terkait sertifikasi karena harus lulus nih Iya kan kalau enggak lulus kak enak nek enggak semua sih karena ada juga temannya nyoba sertifikasi juga nggak lulus yaudah tapi ini sebagian besar merasa beban ketika dia dikasih itu terus beban dan negeri kalau dia takutnya nanti kalau ada apa -apa yang ditunjuk dia gitu loh ya, di satu sisi ya gak wajar ya, karena kalau dia sudah sertifikasi, dia gak punya kemampuan akan hal itu, tetapi karena ketugasan kita itu sama -sama tadi itu mbak, jadi di setiap bidang itu kita punya Pekerjaan yang hampir sama Kan kalau terus dibebankan Ke satu orang Atau satu tim tertentu Timnya, aku memang Itu jadi salah satu Beban yang Susah, kecuali kalau Santi sama -sama sudah punya sertifikat semua Jadi sudah dibagi semua Beda, mungkin akan beda Tapi ketika yang punya sertifikasi Baru sedikit, kemudian ada ketakutan Di satu sisi Kalau mau ikut ada beban Warna era lulus, di sisi lain Kalau lulus nanti bebannya Kok naik gawian wae, enggak aku terus Tapi itu ya wajar sih Kalau saya itu wajar, hanya wajar Tapi jangan gitu ya.

P : Oke Ibu, izin bertanya Untuk perekrutan Di inspektorat sendiri Ini kan melalui CPNS dan ASN Yang sudah Dari pemerintahan nggih ?.

N : Kalau untuk Yang Yang P3K gitu maksudnya Kita enggak ada P3K yang jelas Kita kan punya PNS sama tenaga teknis Yang tenaga teknis itu Yang agak kesulitan

karena di dalam Aturannya tenaga teknis itu Untuk pengembangan kompetensinya kan Tidak dibiayai Cuma nanti kalau yang terkait itu ke bu sri Karena kalau yang di bidang -bidang Enggak ada yang tenaga teknis Kalau tenaga teknis itu Yang pengeluarannya melalui Barang dan jasa itu Berarti itu Perekrutannya dari pihak inspektorat Bukan dari pihak Pemerintahan kota Tidak melalui BPKSDM nggak dari inspektoratnya sendiri. Kalau Aturannya itu ada Rekomendasi dari BPKSDM Tapi rekomendasi itu Lebih menyangkut kebutuhan Apakah masih dibutuhkan atau tidak tambahan Tenaga untuk ini Tapi untuk itu saya Enggak terlalu mendalami Jadi itu yang Tenaga teknis itu yang Sebenarnya agak kesulitan Kalau untuk pengembangan Karena dia dianggap Jasanya kan Pengadaan barang jasa dia di jasa gitu kan Itu bukan dia Kalau untuk pengembangan kompetensi Itu untuk ASN Jadi PNS dan P3K Sedangkan P3K ini kalau di inspektorat sendiri kan enggak ada.

P : Oh enggak, Apakah Ada kendala -kendala Lain Ibu terkait Strategi pengembangan lain Ibu Terkait tadi kan Tadi ada Anggaran terbatas nih Ibu Lalu untuk masalah waktu dan juga sertifikasi yang ada resis, kalau Kendala lain ada Ibu terkait Menurut Ibu?

N : Enggak sih enggak ada enggak.

P : baik Ibu Kalau faktor -faktor Penyebab kendala menurut Ibu Apa aja Ibu Faktor -faktor mungkin dari Pihak pemerintahan yang Kurang memberikan Fokus terhadap Anggaran ?.

N : Anggaran itu gini Kalau di inspektorat kan kita Sebenarnya punya mandat untuk 0,5 Dari anggaran APBD Nah itu kan susah dipenuhi karena itu besar dan kalau itu Dan Untuk selama ini anggaran untuk Memenuhi 120 jam itu Secara umum sudah

Sudah bisa dipenuhi gituJadi kalau untuk anggaran itu gimana ya Kalau kita anggarannya lebih Pilihan kita untuk pelatihan lebih banyak Karena kan seperti contohnya gini BPKP dengan BPK itu biaya pelatihannya beda Sama -sama 5 hari tapi anggarannya beda Kebutuhannya Kalau kita punya lebih kita bisa milih lebih luas Jadi kita bisa milih yang misalnya Ke lembaga swasta, pelatihan swasta Yang terkait dengan audit dan sebagainya mungkin ada kan Nah itu kita bisa lebih luas Karena anggaran kita tidak banyak banget Kita bisa memenuhi itu Tapi kita tidak Keluasaan untuk memilih itu yang kurang Nah itu tapi kita Kalau kita bilang tidak berhatian Bukannya gak berhatian Tapi memang harus Ya gimana ya di satu pihak mungkin bisa dibilang tidak berhatian Tapi di pihak lain ya anggaran kita terbatas Seperti kemarin ini kita diminta untuk refocusing Karena ada kebutuhan untuk tahun depan Untuk dari pemerintah pusat Untuk program pusat itu Nah ini kan jadi kita juga diminta untuk mengurangi Itu seperti itu kan Itu gimana ya bukan perhatiannya Tapi ya kondisi gitu kan Itu juga ada keadaan -keadaan.

P :Baik Ibu Menurut Ibu apakah seberapa pengaruh Kendala tersebut sehingga Dapat mempengaruhi efektivitas Dari ketugasan di inspektorat sendiri?

N : Gimana ya Kalau tugas masih jalan Tapi kalau kita lihat Apa namanya Tugas masih jalan Kinerja kita juga masih jalan Masih bisa dipenuhi target -targetnya Tetapi kalau kita lihat dari Kalau kita ingin meningkatkan kualitas Itu kan yang mungkin masih perlu ya Perbaikan ya Ya perbaikan terus -menerus Tapi itu juga banyak faktor gitu kan Ketika tugasnya terlalu banyak Terus pegawainya Akhirnya waktunya juga terbatas gitu Kita kadang kemarin kita membahasnya Kita pilih kualitas atau Pemenuhan dulu Ya ketika akhirnya Ini harus dikerjakan Ya kita menomor satukan pemenuhannya dulu Kualitasnya Bukannya jelek Tetapi

Mungkin tidak Jadi Jelek juga enggak kita tetap Sesuai standar gitu ya Tapi kalau misalnya kita mau lebih tajam Analisisnya mungkin lebih detil itu Kita masih Masih butuh perbaikan untuk ke arah sana gitu.

P : Baik Ibu Menurut Ibu Apakah terdapat kekurangan fasilitas Dari pelatihan sendiri Ibu Seperti Mungkin dari pelatihan itu Hanya memaparkan materi Tapi tidak memberikan Seperti memberikan study kasus atau apa nggih ?

N : Kan itu di pelatihan mbak Itu Susah kalau kita Bilang ya atau tidak Karena itu harus perpelatihan gitu Ya lah seperti yang contoh kemarin Yang kita review Ya itu dia langsung memberikan Caranya masuk ke aplikasi seperti ini Caranya ini Tapi ternyata kita lihat Ternyata aplikasinya yang apa masih ada kelemahan ya seperti itu kan kan itu harus kita lihat perpelatihan iya kadang -kadang kita punya pas pelatihan apa gitu teman -teman iya juga maparin ini ke surat, jelas ke bingung kita susah mbak kita nggak bisa melihat itu dari satu secara keseluruhan gitu itu harusnya misalnya dinilai per-pelatihan tapi itu juga masing -masing orang berbeda.

P : Iya ibuk.

N : oke nek sing pelatihan yang umum kita ikuti bareng -bareng kita tahu kemarin pas pelatihan ini obyeknya Oke kita dapat contoh -contoh soal dan itu sungguh bisa membuka wawasan kita itu tapi kalau yang pelatihan sendiri -sendiri itu kan kita enggak tahu kondisi masing -masing ya kalau pas di sana materinya Oke pas materi lain di waktu yang lain ternyata ini ganti ya itu kan bisa materi yang sama tapi ini ganti tergantung jadwalnya di sana kan jadinya kita nggak tahu walaupun mereka kurungnya sama tapi kan cara penyampaian beda -beda ya.

P : Baik ibu untuk rumusan masalah saya yang terakhir yaitu perbaikan yang dapat dilakukan di terhadap strategi di inspektorat sendiri Bu menurut Ibu Apakah ada Hai aspek -aspek apa saja yang menurut Ibu untuk perlu diperbaiki Ibu di terkait strategi pengembangan SDM itu sendiri?

N : Saya agak bingung mbak.

P : Aspek dari segi mungkin dari segi kesadarannya Ibu terhadap pelatihan - pelatihan dan sertifikasi apa ya?

N : Kalau soal orangnya itu kita susah ya.Strateginya ya kita sudah berusaha untuk membuat sedemikian rupa agar teman -teman tuh bisa ikut sesuai dengan memenuhi 120 jam juga memenuhi kebutuhan. Itu kan yang kita pentingkan kan kita memenuhi kebutuhannya inspektorat. Secara umum jadi kita butuhnya apa sih? Karena gini untuk pemetaan seorang auditor itu harus butuh sertifikat apa saja itu juga seingat saya kemarin itu dibahas itu belum menemukan yang kepasti gitu loh ya kecuali misalnya yang wajib kan misalnya untuk auditor pertama yang masuk itu dia ada mengikuti sertifikat pembentukan auditor. Oke. kalau yang nanti naik ketua tim sertifikasi auditor pertama itu kan mudah gitu nanti yang untuk penelitian auditor madianya itu tapi di bawahnya itu harus apa itu kayaknya kok kemarin seingat saya itu kita belum menemukan aturannya yang pasti jadi misalnya auditor harus mengikuti ini ini ya memang ada harus memahami ini ini yaudah itu yang kita gunakan oh berarti harus ikut pelatihan yang terkait misalnya memahami manajemen risiko tata kelola, pengadaan barang jasa, pengadaan keuangan oh berarti harus minimal harus ikut itu yaudah paling itu tapi kita memastikan harus ini sertifikatnya apa aja gitu kayaknya seingat saya kok belum ada jadi itu yang

membuat Dari tim Fasilitas di grad itu Kita lebih melihat kebutuhan kita Ketugasan kita untuk yang akan datang Seperti apa, berarti nanti Teman -teman auditor harus punya kemampuan Untuk itu, disiapkan itu Jadi itu yang kita Bahas biasanya di tim itu.

P : Kalau dari aspek Kerja tim Ada tidak itu yang perlu diperbaiki?

N : Kerja tim yang mana? Tim auditnya Tim auditnya itu Menurut saya sendiri Karena kita sudah di bidang -bidang itu Kalau di masing -masing bidang Sudah cukup bagus Cuma kalau kita nanti ada Ketugasannya lintas bidang itu Yang mungkin agak kesulitan Karena eret -eretan Karena kan di bidangnya Dia masih punya ketugasan apa Ketika Ini diminta bantuan Untuk ikut membantu di tim yang gabungan itu Kadang -kadang Bisa jadi orangnya sendiri Yang kurang bisa membagi waktu Tapi bisa jadi karena Kalau misalnya dia masih di anggota tim Dia kan juga meng manut Ketika diajak timnya Yang di bidangnya Untuk ke sana Tugas yang lain mungkin Jadi terabaikan kurang Tapi kan Overall sudah jalan Tapi itu tadi Apakah itu karena kurang bagi waktu Atau karena memang tugasnya banyak Itu juga susah, Tapi kalau di timnya yang masing -masing bidang Saya pikir sudah cukup.

P : Apakah ada rekomendasi inovasi Atau pendekatan terbaru Yang dapat meningkatkan Pengembangan SDM Di inspektorat sendiri Terkait rekomendasi dari Ibu ?

N : Belum ada Saya belum terpikir Dengan pertanyaan seperti ini Terserang ya Tadi saya tidak punya bayangan Baik Tentang Pengambangan SDM Sebenarnya

Ya misalnya diterima dulu Tapi saya tidak punya ide Karena saya juga belum tahu arahnya kemana.

P : Mohon maaf Ibu Karena dari saya kan Kemarin hanya memberikan Terkait list -list pertanyaan itu Kepada admin inspektorat Saya kurang tahu sudah disampaikan Atau belum Jadi mungkin Menurut saya Untuk yang terakhir ini Pertanyaan dari Ibu sendiri Untuk memastikan keberlanjutan Dari strategi pengembangan SDM itu Yang telah diperbaiki Apakah ada rekomendasi lain Ibu?

N : Saya belum punya rekomendasi.

P :Baik Ibu Mungkin dari saya Pertanyaannya cukup Ibu sudah Lumayan sudah memberikan informasi Ini sangat Lengkap Ibu Bisa membantu saya dalam menjawab Rumusan -rumusan masalah ini Baik mungkin Dari saya, saya cukupkan Ibu Terkait wawancara pada pagi hari ini Terima kasih Ibu atas Ketersediaannya sudah mau diwawancarai Mohon maaf sudah mengganggu waktunya Baik apakah ada yang ingin disampaikan Ibu? Tidak ya,

N : terima kasih saja sih Sudah Sudah Kepercayaan ya untuk menjawab pertanyaan itu namun mungkin kalau misalnya ada yang pertanyaan yang tidak bisa saya jawab ya kami mohon maaf juga itu juga kesalahan dari saya ibu

P : baik saya cukupkan ibu Terima kasih mohon maaf sudah mengganggu waktunya ibu Terima kasih juga terima kasih ibu mungkin selanjutnya semisal nanti saya boleh minta personal chat dari ibu kontaknya jadi saya bisa lebih kalau izin ingin menanya bertanya terkait lebih mendalam mungkin di personal chat diperbolehkan ibu terima kasih.

Lampiran 4 Wawancara Ibu Anna (27 November 2024)

Nama : Ibu Anna Krismanawati, S.E.

Jabatan : Inspektur Pembantu Bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset

Waktu : Selesa, 27 November 2024

Lokasi : Kantor Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta

P: Sebelumnya, selamat sore Ibu. Terima kasih atas ketersediaannya untuk meluangkan waktu untuk wawancara ini, Ibu. Mohon izin memperkenalkan diri, Ibu. Nama saya Hana Alviana Putri, bisa dipanggil Hana. Saya dari mahasiswa prodi akuntansi FBE UII, Ibu. Saya asal Jogja, dan sedang melakukan penelitian kualitatif mengenai potensi risiko *Fraud* yang mungkin terjadi dan strategi pengembangan SDM tim *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta. Tujuan wawancara ini untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi, tantangan dan juga upaya yang telah dilakukan Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta terkait pengembangan SDM tim *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta ini sendiri. Sebelumnya Output dari penelitian ini berupa perbaikan dan rekomendasi untuk Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta dalam penerapan strategi pengembangan SDM anti*Fraud* itu, Ibu. Baik, sebelumnya saya sudah mau mewawancarai Ibu Sri Suhardini dan Ibu Yohana, Ibu. Dan selanjutnya untuk menghindari data subjektif dan meningkatkan validitas data saya mohon ketersediaan ibu atas dari wawancara dan informasi yang saya ingin tanyakan di wawancara ini ibu sebelumnya apakah ada yang ingin ditanyakan terkait Wawancara ini.

N : Oke, sementara sudah cukup.

P: Baik, Ibu. Izin melanjutkan, Ibu, untuk wawancara pertanyaan yang pertama. Apakah saja bentuk-bentuk risiko *Fraud* yang mungkin terjadi di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta maupun di lingkup pemerintahan Kota Yogyakarta itu sendiri?

N : Untuk bentuk-bentuk risiko *Fraud* memang cukup banyak hanya kalau ini kan terbatas masalah SDM terbatas masalah SDM dan juga lingkup inspektorat kalau dari risiko-risiko kecurangan itu tentunya dari sisi SDM cukup banyak katakanlah contoh untuk risiko membuat presensi yang tidak sesuai dengan aslinya katakanlah seharusnya dia bisa melakukan presensi Dia melakukan presensi itu terlambat, tetapi dia mengatakan ada kesalahan sistem. Nah, itu bisa terjadi. Jadi, salah satu ada unsur *Fraud* di situ. Kemudian ada juga kalau terkait SDM lagi, itu dalam melaksanakan ketugasan pengelolaan keuangan. Karena dia selaku petugas urusan administrasi. Di situ dia melakukan kecurangan keuangan dengan menulis Angka yang Atau Memark Up harga Memark Up harga Dari yang seharusnya sehingga dia sudah Melakukan *Fraud* itu tadi Melakukan kecurangan Kemudian ada juga Pegawai itu Menerima Gratifikasi tapi tidak melaporkan bisa juga kalau ada pegawai yang mengelola aset tidak melaporkan sesuai dengan real barang yang ada jadi catatannya tidak sesuai Jadi memang semua *Fraud* itu memang dilakukan oleh SDM. Apapun misalnya SDM itu mengelola aset, SDM itu mengelola apa namanya, banyaklah mengelola keuangan, nah banyak-banyak yang bisa mengambil bukan mengambil, dia melakukan melakukan sesuatu yang di luar jalur yang benar yang namanya itu adalah *Fraud* itu tadi kemudian bisa juga pegawai itu tidak melaporkan kecurangan yang terjadi di sekitarnya itu bisa dianggap juga menjadi risiko juga nah pegawai itu tahu ada kejadian pegawai lain melakukan

kecurangan kok dia diam saja itu juga termasuk bentuk *Fraud*nya tidak mengetahui kecurangan tidak berani melaporkan itu yang harusnya kan ada keinginan untuk sebagai pegawai yang berintegritas berintegritas kan ada berani juga ya secara satu unsurnya itu ada berarti dia tidak melakukan unsur itu kemudian ada juga yang menyalahgunakan wewenang bahkan kewenangan dia punya wewenangan ini terus dia menyalahgunakan dari dia merasa dengan kewenangannya dia bisa berbuat semaunya sendiri itu juga masuk perut dia juga nanti nanti juga akan membawa nama baik perangkat daerah itu menjadi jelek karena dia merasa punya kewenangan yang dia salah gunakan itu juga bisa dibilang kurang integritas ya mbak ya.

P: Baik ibu apakah terdapat bentuk-bentuk risiko *Fraud* lain ibu menurut pendapat ibu di lingkup pemerintahan kota Jogja sendiri?.

N : Ya tadi salah satunya juga ada kalau di masyarakat ada pungutan liar juga nah itu juga dikatakan itu juga *Fraud* pungutan liar dan ada sih sebetulnya strateginya di Pemkot ataupun mungkin dari pusat karena ada Saber Pungli tadi, Satgas, Satuan Pemberantasan Pungutan Liar, Saber Pungli singkatan.

P : Baik Ibu, untuk menurut pendapat Ibu sendiri, apakah ada faktor-faktor penyebab terjadinya risiko *Fraud* yang ada di lingkup pemerintah Yogyakarta maupun di inspektorat kota sendiri Ibu? seperti faktor dari internal karyawan tersendiri atau dari pengendalian yang kurang dari sistem yang ada di pemerintahan kota

N : Ya sebetulnya sistem sudah dikondisikan ada kebijakan-kebijakan yang mendukung supaya tidak terjadi *Fraud* namun demikian karena mungkin upaya-upaya yang kita lakukan itu kadang sudah menyeluruh ya menyeluruh kita lakukan

sosialisasi kemudian baik itu lewat luring maupun daring maupun lewat kalau kita itu ada surat elektronik ya lewat e-office namun demikian karena keterbatasan bagaimana kita tidak bisa melihat apakah masih tersisa orang-orang yang belum tersosialisasi. Katakanlah pada saat kita sosialisasikan luring, kan tidak serta-merta bisa 100%. Kadang juga ada yang pergi, ada tugas lain kemudian karena keterbatasan tempat ya kita hanya mengundang perwakilan nah perwakilan itu sebetulnya yang bertugas untuk menyambungkan sebagai penyambung lidah penyambung lidah apa yang kita sosialisasikan itu disampaikan ke seluruh SDM yang ada di perangkat daerah itu itu yang selama ini miss semua punya tugas sendiri-sendiri dibagi oleh katakanlah subag umumnya untuk hadir namun tidak ditularkan lagi ke ke pegawai lainnya sehingga yang tahu ya hanya satu orang itu atau sebagian mungkin dia hanya di lingkup subagnya karena ketemu kan ngobrol tapi kalau secara resmi kadang mengundang pun juga mungkin yang hadir tetap ada yang tidak bisa misalnya gitu akhirnya kan kalau mau mengulang juga waktunya juga banyak tugas sehingga itu yang kadang menjadi masalah utama kalau menurut saya tidak tersampaikannya satu aturan satu sistem yang memang dijalani bersama harusnya tapi itu tidak sampai baik.

P : Izin melanjutkan untuk pertanyaan selanjutnya ibu apakah terdapat mekanisme strategi *AntiFraud* yang telah diterapkan di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta sendiri ibu?

N : Untuk *AntiFraud* ini kalau strategi secara umum kalau kita tidak melihat dari sisi di ya semua itu mengarah ke selalu mengarah ke SDM katakanlah kita suatu kode etik kita punya kode etik kemudian kita juga membuat suatu apa ya register resiko register resiko kemudian kita sehingga kita tahu apa yang perlu kita

kendalikan dari daftar risiko-risiko baik itu yang *Fraud* maupun yang bukan semua itu bisa kita komunikasikan bersama nah untuk risiko saya tadi bilang terkait kode etik itu adalah kesepakatan bersama antara semua pegawai semua SDM kita sampaikan hal-hal yang akan kita jalani itu adalah dari kita untuk kita biasanya semua harus tahu apa yang sudah atau akan kita wujudkan dalam kode etik itu jika melanggar jika melanggar maka tentu terkena sanksi di majelis kode etik jadi lebih ke komunikasi komunikasi kemudian mekanismenya dengan melakukan internalisasi itu tadi supaya semua paham terkait apa yang sudah disepakati bersama tadi di dalamnya pun juga ada terkait anti kecurangan kemudian kita juga prakteknya kita mencoba mencoba membuat suatu warung warung integritas nah ternyata juga dalam prakteknya juga kita hitung angkanya ada yang pernah selisih nah berarti kan ada selain ada unsur kelalaian bisa juga kecurangan disitu kecurangan dia gak membayar jadi tetap kita deteksi itu apa namanya warung-warung integritas itu dengan monev kita monev masukan dan pengeluaran itu kira-kira sudah balance belum antara yang apa barang-barang yang masuk kemudian sudah barang keluar tapi tidak terrealisir harganya kan berarti ada yang tidak bayar itu salah satu praktek terkait pendeteksian.

P : Baik Ibu, untuk MONEV tadi sendiri, apakah MONEV apa saja Ibu yang ada di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta ini sendiri?

N : Untuk MONEV mulai dari MONEV anggaran ya Mbak. Realisasi anggaran tentu selalu dipantau setiap bulan. Jadi setiap bulan itu selalu ada pemantauan, Anggaran realisasi itu sudah sesuai dengan tata kala belum. Itu sudah dilakukan setiap bulan dan selalu melibatkan pimpinan kegiatan dan petugas urusannya. Kemudian juga ada monev terkait tindak lanjut dari laporan pengawasan.

Katakanlah inspektor sendiri kan juga dapat laporan pengawasan. Contohnya adalah kita mendapatkan laporan evaluasi sakip jadi inspektorat sendiri juga dapat laporan evaluasi dari inspektorat maksudnya timnya tim pengawasannya mengawasi sakipnya di inspektorat sendiri tindak lanjutnya oleh siapa? oleh kasus PEP yang mengkoordinir apa itu tindak lanjutnya apa itu rekomendasinya itu yang menjadi koordinator di subah PEP dan itu sudah dilakukan dengan mengundang mengundang semua unsur organisasi ini loh ada laporan pengawasan ada saran seperti ini kita harus menindaklanjuti biasanya langsung yang terkait bidang-bidang pun bisa menjadi yang terkait tapi di koordinir oleh subagg PEP itu contohnya.

P: kalau monev terkait *AntiFraud* sendiri apakah ada ibu?

N : monev *AntiFraud* kalau kita kalau kita itu monevnya berupa memberikan surat ke inspektorat atau ke OPD ya kalau saya itu melihatnya ke OPD soalnya ke OPD terkait itu kita kan mengirim surat elektronik ya untuk minta ke OPD itu untuk memberitahu ke kita melaporkan ke kita apakah sudah menyusun risiko *AntiFraud* di OPD-nya masing-masing kalau sudah kita minta dilampirkan nah itu upaya kita memonev OPD itu sudah melakukan penerapan *AntiFraud* belum di OPD nya itu kalau sudah berarti kan itu kita kita lihat kita rekap kalau belum nanti akan menjadi catatan kami ternyata OPD X ini belum melakukan register risiko *AntiFraud* berarti itu bisa kita catat kemudian kita komunikasikan di rakor ini OPD ini mitranya siapa nanti menjadi bahan pembinaan dari bidang terkait dan kita punya mitra-mitra masing-masing nah termasuk nanti dalam pencegahan atau bukan pengendalian intern itu juga nanti akan menjadi bahan untuk mitranya atau bidang mitranya itu menyampaikan, meminta tolong untuk bisa segera menyusun register risiko anti*Fraud* nah itu contohnya itu pemantauan ya mbak, pemantauan yang terkait

kami ke OPD kalau pemantauan di intern sendiri ya bisa juga pemantauan Tindak lanjut ya tadi kalau pemantau intern itu dilakukan juga di masing-masing sekretariat. Jadi sekretariat yang melakukan pemantauan, bukan kami. Kalau kami yang memantau tingkat kota. Yang memantau tingkat di sekretariat itu yang lingkup inspektorat. Itu tugasnya di sekretariat inspektorat sendiri ya kita Beda, jadi saya Pemantauannya lingkup OPD terkait termasuk inspektorat terus kalau Terkait inspektor melakukan pemantauan Keuangan, realisasi keuangan Pemantauan kegiatan Itu di sekretariat Untuk inspektorat sendiri Termasuk kami yang menjadi objeknya Sekretariat Jadi sekretariat itu melakukan Pemantauan, katakanlah Pemantauan kegiatan pelaksanaan kegiatan atau laporan fisik tiap bulan karena keuangan juga ada, fisik juga ada nah itu kami yang menjadi obyek dari pemantauan itu karena saya selaku Pimpinan kegiatan Tapi kalau saya selaku irban Kami selaku irban Ada teman-teman juga Yang punya ketugasan Memantau lingkup kota Katakanlah evaluasi sakip dipantau, dimonitoring oleh Bidang terkait Itu termasuk inspektorat juga Yang dimonitor Siapa inspektorat Sekretariat Sekretariatnya Bidang-bidang semua melakukan pemantau Tapi pemantauannya keluar karena ketugasan kita kan pengawasan tapi kalau pemantauan itu internal oleh secretariat.

P : baik ibu kalau boleh tahu ibu saya baca-baca di web untuk tata kala itu ada monitor monev benturan kepentingan dan pemberantasan anti korupsi itu dilakukan untuk OPD-OPD atau ada perwakilan dari inspektorat dikirimkan untuk mengikuti monev itu ibu ?

N : Oke makasih mbak jadi kalau monev benturan kepentingan itu itu adalah monev inspektorat kepada OPD OPD semua semua OPD jadi ada suatu apa namanya mbak kan ada perwalnya nih perwal Benturan kepentingan adalah blablabla Kemudian

ada nggak benturan kepentingan yang sesuai perwal itu yang terdapat di perangkat daerah itu Kalau ada dilaporkan Contohnya inspektorat sendiri itu juga melaporkan Melaporkan ke yang bidang leading yang sudah mengeluarkan surat edaran Surat edaran dalam rangka pemantauan benturan kepentingan inspektorat sendiri memberikan laporan bahwa inspektorat itu punya benturan kepentingan karena ada pegawainya yang mempunyai afiliasi atau hubungan kerabat dengan salah satu OPD yang riskan adalah kalau pengawas atau auditor punya suami atau istri di OPD mitranya itu rawan terjadi benturan kepentingan karena suami istri kan caranya menghindari gimana? menghindari benturan itu ya dia tidak diikutkan dalam pengawasan untuk OPD itu itu namanya benturan kepentingan dan kita sudah mencegahnya kita sudah mengendalikan kan ada pengendalian benturan kepentingan pengendaliannya apa supaya tidak terjadi benturan kepentingan tidak menugaskan tidak menugaskan yang bersangkutan ke OPD tempat suaminya bekerja itu namanya salah satu benturan kepentingan selain ada benturan-benturan yang lain gitu Banyak, karena kita ada suaminya di OPD X Berarti menghindari melakukan pemeriksaan di OPD X.

P: Baik Ibu, untuk izin bertanya Ibu, untuk sosialisasi pengendalian gratifikasi itu untuk seluruh pemerintahan kota Jogja?

N : Iya.

P: Itu diadakan oleh inspektorat Ibu?

N : Iya, bisa. Bisa dikatakan inspektorat membuka peran untuk sosialisasi. Bisa juga OPD, perangkat daerah itu mengundang kita menjadi Narasumber. Kalau perangkat daerah itu betul-betul Aware terhadap Atau ingin Mengenal lebih jauh

gratifikasi Itu Dan Memang dibutuhkan Semua harus tahu Nah itu pengundang Tapi kalau inspektorat sendiri Mengundang tentunya ada perwakilan Saja Jadi hanya kita mengundang Katakanlah OPD, OPD mengirim maksimal dua orang atau satu orang kita tentukan di undangannya karena kan juga perangkat daerah itu kan ada 50 ya misalnya kali dua 100 ruangannya kan yang luas gitu atau kalau kita hanya punya ruang kecil ya ya hanya 50 misalnya gitu nah itu Itu yang namanya keterbatasan kami. Jadi kami hanya bisa mengundang satu dan satu itu harusnya bertugas untuk menyampaikan ke perangkat daerahnya. gak pede juga akhirnya ada perangkat daerah yang mengundang inspektorat mengulang lagi tapi khusus untuk pede itu itu yang bagus rata-rata sedikit kok yang minta itu jadi belum aware terhadap gratifikasi.

P: untuk pembangunan zona integritas sendiri yang sudah ada di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta ini dalam bentuk apa?

N : Zona integritas itu kita juga memberikan internalisasi dan komitmen jadi kalau di bawah nanti ada komitmen integritas itu ditandatangani oleh semua kami Jadi mereka berkomitmen, kita semua berkomitmen menuju zona integritas, menuju WBK. Kenapa WBK? Karena itu menjadi tolak ukur untuk dinilai oleh MenPan. Jadi nanti kalau kita memang betul-betul berintegritas, berkomitmen, kita ajukan ke MenPan, nanti diverifikasi oleh MenPan, dicek ke sini betul-betul apakah kita memang sudah melakukan, itu nanti kita bisa lolos menjadi wilayah bebas dari korupsi namanya WBK kemudian kalau lebih tinggi lagi itu yang WBBM pokoknya sunnah integritas itu tidak lepas dari WBK dan WBBM ada beberapa yang sudah meraih WBK dan WBBM tapi kalau untuk kota jejak masih sedikit ini masih kita push kita dorong untuk mereka semua berkomitmen untuk menuju zona integritas.

P : Berarti dalam bentuk pakta integritas.

N : Pakta integritas awalnya Itu baru awalnya, Tapi kalau sudah berkomitmen, dia melaksanakan integritas itu, kita lihat clue-nya. Clue-nya itu namanya adalah template-nya. Seperti apa kalau kita harus berusaha integritas, harus punya tim. reformasi birokrasi, punya tim seorang integritas banyak aturan-aturan atau yang harus dilakukan itu dalam template jadi kita kalau mengacu template kita berupaya kita nantinya bisa maju dengan nilai minimal 75 itu bisa WBK.

P: Baik Ibu, untuk tadi WBK sendiri itu Ibu bebas korupsi enggak Ibu? Bebas dari korupsi dengan bebas korupsi Apakah ada seminar kit sosialisasi anti korupsi dan monev anti pemberantasan anti korupsi itu juga Ibu?

N : Sosialisasi anti korupsi tentunya sudah ada materinya juga ada kemudian ada juga yang perangkat daerah yang pengen mengundang kita Narasumber itu juga kita turuti, kita layani. Contohnya saya kemarin menjadi Narasumber dengan salah satu teman, itu sosialisasi anti korupsi di dinas perdagangan. arahnya lebih ke gratifikasi karena disaran kami karena di instansi itu masih kurang terhadap pemahaman terhadap gratifikasi kami sarankan untuk melakukan sosialisasi kemudian mereka baru mengundang kami itu jadi kalau disaran gak muncul ya dia gak akan minta ke kami.

P : Baik Ibu, untuk penyelenggaraan pengawasan di Inspektorat sendiri, di lingkup pemerintahan kota Yogyakarta ini sendiri, pengawasannya ada apa saja?

N : pengawasan di inspektorat jadi ada mulai yang paling tinggi ya levelnya itu adalah audit atau pemeriksaan itu lebih detail lebih memunculkan rekomendasi yang yang wajib ditindak lanjuti minimal maksimal 60 hari kerja kemudian ada

review ada evaluasi, ada monitoring juga. Terkait ketugasan pengawasan, bahasanya ada pemeriksaan dan pengawasan. Pengawasan luas di dalamnya ada pemeriksaan. dan kita melakukan pemeriksaan ataupun pengawasan itu sesuai dengan kebijakan pengawasan dari Mendagri setiap tahun ada kebijakan pengawasan kemudian ada ketugasan-ketugasan mana dari arahan dari KPK lewat MCP.

P : untuk kegiatan penyelenggaraan pengawasan seperti pengawasan internal, pengawasan dengan tujuan tertentu itu kepada pihak internal di pemerintahan kota Yogyakarta atau di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta?

N : semua pemeriksaan pengawasan itu tentunya yang internal itu untuk internal pemerintah kota Yogyakarta termasuk di dalamnya inspektorat menjadi lokus juga untuk review, evaluasi seperti yang saya contohkan evaluasi sakip itu inspektorat juga masuk menjadi lokus menjadi tujuan untuk dilakukannya evaluasi karena semua perangkat daerah tanpa terkecuali bentuk pengawasan internal atau pengawasan dengan tujuan tertentu sendiri itu seperti apa? bentuk pengawasannya melalui Kita bentuk tim untuk membuat PKA atau PKR untuk kemudian kita bisa langsung ke perangkat daerahnya.

P: Baik Ibu, apakah izin melanjutkan pertanyaan, mengajukan pertanyaan lagi Ibu, apakah terdapat adopsi teknologi dalam strategi ini Ibu?

N : Adopsi teknologi, ya kita berupaya untuk membangun suatu sistem pengawasan, namun ini masih proses pengembangan, jadi untuk bisa lebih, apa ya namanya, efektif efisien ya katakanlah dalam sisi dokumen pendukung dan lain sebagainya untuk kertas kerja nah ini kita sebenarnya mempunyai sistem

pengawasan hanya memang belum terintegrasi jadi masih membangun awal membangun awal dan juga ya intinya masih banyak manualnya hanya memang bekerjanya melalui lebih ke tidak manual sekali tapi dengan link dan lain sebagainya itu paling tidak bisa mengefisienkan.

P: Baik Ibu untuk perumusan kebijakan teknis di bidang pengawasan dan fasilitas pengawasan itu seperti apa?

N : Intinya kita mempunyai suatu kebijakan dan itu kita sampaikan ke perangkat daerah. Fasilitas ya berarti kita arahnya ke luar, tapi kalau yang bukan bidang pengawasan arahnya ke dalam. Caranya kerangka perangkat daerah kalau yang fasilitasi jadi inspektoratnya belum fasilitasi.

P: Apakah terdapat kebijakan *AntiFraud* yang telah disampaikan Ibu kepada OPD-OPD?

N : Ya, kebijakan *AntiFraud* itu kita sudah menyusun ataupun mempunyai suatu perwala. Pengendalian kecurangan bahasanya seperti itu memang baru di 2024 ini. Yang perwali nomor 4 tahun 2024. Disitu juga ada strategi-strateginya kemudian sudah kita sosialisasikan karena keterbatasan tempat kita menggunakan Zoom harapannya tidak terbatas 1-2 orang per OPD tapi banyak yang bisa memahami terkait perwal tersebut.

P : Baik Ibu, izin melanjutkan lagi Ibu. Menurut pendapat Ibu, apakah terdapat kegiatan pengembangan bagi seluruh karyawan di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta ini sendiri terkait pelatihan *AntiFraud* sendiri?

N : Ya, kalau pelatihan di Inspektorat itu selalu diagendakan. karena memang ketugasan pengawasan itu membutuhkan suatu skill tambahan selalu berupaya

untuk memajukan meningkatkan kompetensi baik itu dari jenjang yang sertifikasi maupun yang substantif dari substantif itu kita sudah memetakkan di awal sesuai dengan salah satunya dengan kalender diklat semua pegawai diminta untuk bisa memilih Kita kira dia ingin meningkatkan kompetensi di bidang apa. Dari situ bisa juga dari kita sendiri secara mandiri mengadakan diklat BIMTEK pelatihan terkait hal-hal yang memang harus dilakukan. ditingkatkan operasinya misalnya sesuatu yang baru kemarin adalah kita harus paham terkait e-review RKA jadi tidak RKA yang selama ini kita lakukan manual tapi bisa dilakukan secara berbasis SIPD jadi sudah tersistem tinggal mengadop ataupun mengambil data-data secara cepat. Tapi tentunya tidak lepas dari hal kendala-kendala ya, hal-hal baru tersebut. Ini juga belum diterapkan, jadi kita baru belajar di situ.

P : Pelatihan-pelatihan *AntiFraud* sendiri itu Ibu seperti yang sudah disampaikan Ibu, apakah ada pelatihan lain Ibu seperti BIMTEK lalu sosialisasi dan juga berbentuk PKS terkait *Fraud* control plan itu ada tidak Ibu?

N : Kalau BIMTEK Kemudian sosialisasi tentunya jelas ada Mbak, sudah tak sampaikan tadi. Jadi saya hanya mencontohkan bahwa ada diklat BIMTEK. Nah sosialisasi sering malah, ada sosialisasi terkait peraturan, kemudian sosialisasi terkait edaran-edaran yang memang perlu kita sampaikan supaya ada komunikasi dan kesepahaman bersama. kemudian kalau yang bimtek *AntiFraud* itu juga ada juga yang di ini oleh BPKP yang ada-ada kita kirim juga namun belum semuanya makanya beberapa yang masih tergantung pilihannya, dia memilih.

P : Untuk di irban pengelolaan keuangan dan aset sendiri, ini apakah mendapat pelatihan terkait anti*Fraud* juga Ibu?

N : Seperti yang saya sampaikan, masih belum semua. Jadi beberapa yang memilih untuk deklarasi *AntiFraud*. Tapi kemudian semua mengikuti sosialisasinya. Sosialisasi dari kebijakan yang dibuat pemerintah kota sendiri.

P : Baik Ibu, izin bertanya Ibu untuk tadi terkait *AntiFraud* sendiri ya Ibu, itu kan ada manajemen resiko Ibu, untuk manajemen risiko di inspektorat atau di pemerintahan kota Yogyakarta ini sendiri seperti apa enggak Ibu?

N : Manajemen risiko sudah ada perwalinya juga. Namun demikian kan seiring perkembangan dari pusat itu juga kan memunculkan MRPN ya, manajemen risiko nasional ya istilahnya. Nah, itu juga mempengaruhi pedomaan MR yang sudah kita buat, sehingga dimungkinkan nanti akan ada revisi, ada perubahan yang terkait aturan-aturan yang muncul berapangan. itu yang sudah kita lakukan tentunya sosialisasi kemudian ada bisa dilakukan juga evaluasi review terhadap MR dari semua perangkat daerah termasuk MRnya inspektorat sendiri dilakukan evaluasi dan review ada catatan-catatan juga dilakukan deskripsi manajemen risiko itu memang masih banyak kelemahan kelemahan yang ada namun kemudian pendampingan selalu di lakukan.

P : Selanjutnya untuk dampak strategi pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta. Apakah strategi pengembangan SDM Tim Anti*Fraud* itu sendiri berdampak signifikan terhadap pelaksanaan kinerja Inspektorat sebagai pengawas dan pembina di internal pemerintahan Kota Yogyakarta?

N : Secara jelas itu nah ini ya kalau kalau strategi Oke selalu kita upayakan menuju tujuan yang yang memang kita kita apa ya kita komitmen bersama yaitu

terwujudnya ini ya bukan terwujudnya terwujudnya clean government dan juga secara yang real kita menuju maturitas SDIP ke level yang lebih baik kita kan sekarang di level 3 dengan nilai 3 koma tapi harapannya kan nanti lebih meningkat lagi ya lebih meningkat lagi ternyata juga masih belum begitu objektif lah yang dari perangkat daerah untuk menilai diri sendiri kan agak penilaian diri sendiri kemudian kita jamin kita sebagai penjamin kualitas jadi selisihnya masih agak banyak mereka menilai diri sendiri dengan hasil evaluasi kita.

P : Apakah menurut Ibu itu sudah efektif Ibu untuk dilakukan di inspektorat atau di OPD-OPD itu Ibu? Evaluasi dan pengendalian diri sendirinya itu Ibu?

N: Oh penilaian sendiri?

P: Iya penilaian sendiri Penilaian mandiri.

N : PM itu penilaian mandiri Kita kan bekerja ini sesuai mekanisme yang ada dari pusatnya ini kan sesuai mekanisme kita kita pun juga akhirnya menjadi atau menjadi apa ya dievaluasi oleh BPKP jadi itu kita yang mengawal dulu di awal mengawali dengan melakukan penilaian mendampingi mereka melakukan penilaian mandiri kemudian tingkat kota ya kemudian dari inspektorat itu melakukan penjaminan kualitas ya kemudian kita ya menurut kami sudah tools-nya sudah cukup lumayan untuk bisa kemudian melihat perangkat daerah itu betul-betul sudah matang belum SPIP-nya MR-nya dengan MR-nya

P : Kalau boleh tahu Ibu yang manajemen resiko itu tadi ada peta konsep atau peta permasalahan Ibu yang tadi Ibu Oh ini peta resiko yang tadi sebagai apa ya istilahnya

N : Seperti daftar register risiko jadi itu lebih ke kalau yang saya contohkan tadi itu yang *Fraud* tapi kalau yang umum itu juga ada yang manajemen risiko tadi daftar risiko, risk register itu harapannya semua OPD akan menyusun mengetahui apa saja yang menjadi risiko diurangkan daerah terus yang sekarang nambah lagi risiko strategis kemarin kan lebih banyak risiko operasional kegiatan-kegiatan kalau risiko strategis itu risiko yang muncul untuk lingkup OPD-nya lingkup kantornya jadi tidak hanya Risiko kegiatan ini apa tapi risiko kantor itu apa gitu risiko instansi air apa saja itu namanya risiko strategis perangkat.

P: kalau untuk penilaian resikonya sendiri itu ibu Apakah dilakukan kepada OPD OPD tertentu atau hanya OPD-OPD yang memiliki resiko tinggi saja ?

N : oh ya, selama ini kita lakukan rata nah nanti kalau yang misalnya tersaring dari resiko tinggi itu menjadi obyek pemeriksaan audit kinerja ataupun audit operasional nanti kalau kemudian ter...ter apa ya? Ter-ranking ya, ter-ranking.

P : Mohon maaf Ibu, sebelumnya saya agak dekatkan ke Ibu, takut ada suara masuk Ibu. Baik Ibu, izin melanjutkan lagi Ibu terkait apakah ada mitra yang bekerja sama dengan bidang pengelolaan keuangan dan aset sendiri Ibu?

N : Di setiap bidang itu mempunyai mitra masing-masing. Rata-rata pembagian mitranya itu 12. Kalau bidang keuangan aset ya kita lebih ke arah pengelolaan mitra bidang kita yang terkait pengelolaan keuangan dan aset. Kadang-kadang BPKAD, kemudian ada Dinas Perdagangan, ada BAPEDA, terkait perencanaan. Jadi rata-rata 12. Tapi kalau untuk kemantren itu dibagi empat.

P : Setiap irban dibagi empat ya Ibu ya kemantren. Baik Ibu, apakah output dari strategi ini Ibu berdampak pada kolaborasi antara inspektorat, OPD, BPK maupun

KPK Ibu? Seperti pelatihan-pelatihannya itu? melibatkan antara inspektorat dan OPD-OPD maupun BPK atau KPK terkait BIMTEK-nya atau apanya? terkait BIMTEK, sosialisasi, PKS dan lain-lain. kalau KPK itu seperti kalau saya baca itu ada penerapan teknologi dari sosialisasi penerapan teknologi dari KPK itu saya lihat di web inspektoratnya sendiri.

N : ya kalau KPK memang dengan MCP-nya kan dengan aplikasi jaga co.id ya.

P : Kalau BPK sendiri itu apa?

N : Kalau BPK ada untuk khususnya tindak lanjut, itu ada SIPTL. Jadi setiap kita tindak lanjuti suatu pemeriksaan itu di-upload melalui sistem informasi itu. Sudah tidak manual lagi.

P : Apakah respon dari auditor yang mendapatkan pelatihan atau pengembangan strategi ini memiliki respon yang positif terhadap pengembangan SDM ini sendiri?

N : Oh ya, jelas mempunyai respon yang positif karena memang sangat bersinergi dengan atau berkolerasi dengan ketugasan di lapangan.

P : Ibu izin lanjutkan lagi untuk pertanyaan selanjutnya, untuk kendala dan kekurangan penerapan strategi pengembangan SDM tim *AntiFraud* ini sendiri, menurut ibu apakah ada kendala utama atau kekurangan yang terfokuskan dari strategi pengembangan SDM tim anti*Fraud* ini sendiri?

N : Coba yang apa strategi kendala-kendala kendala-kendala dalam strategi ya kendalanya itu lebih ke ini bertumpuknya kegiatan saja sebetulnya. Lebih ke waktu ya Waktu. Susah mencari waktu.

P : untuk kendala lainnya Ibu, mungkin ada keterbatasan anggaran dari pemerintah atau seperti Resistensi dari karyawan sendiri untuk tidak mengikuti sertifikasi atau?

N : Rata-rata semua mengikuti sertifikasi. Untuk anggaran juga, untuk sertifikasi selalu ada. Jadi dari pemerintah kota juga sudah paham bahwa inspektorat memerlukan anggaran-anggaran yang untuk mendukung SDM kompetensi SDM.

P : Menurut pendapat Ibu Apakah kualitas pelatihan Yang diberikan telah sesuai Dengan kebutuhan Tim atau pegawai Di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta ?

N : Selama ini Sudah memenuhi.

P : Berarti sudah dikatakan sudah memenuhi kebutuhan dari para auditor dan karyawan untuk pelatihannya?.

N : Ya, memenuhi ya, tapi tidak seluruhnya. Karena dari sisi ketugasan juga banyak sekali hal-hal baru yang sebetulnya membutuhkan kompetensi, tapi kadang juga ada kendala tidak bisa langsung dilakukan diklat atau BIMTEK secara mendadak dan sebagainya kan harus terencana jadi harus menunggu tahun depan untuk dianggarkan untuk teknologi sendiri apakah ada keterbatasan yang dapat mempengaruhi strategi pengembangan Tim *AntiFraud* maupun *AntiFraud* sendiri itu?

P : Kalau dalam teknologi ibu yang diadopsi oleh inspektorat?

N : Ya kalau teknologi yang ada sekarang katakanlah SIPD ya itu ternyata kan memang belum begitu settle ya apalagi terkait penata usaha. Masih banyak kok kendala SIPD RI itu terhadap kecepatan ataupun keakuratan untuk penerapan

sistem keuangan yang ada di Indonesia ini terutama di Jogja ini jadi ternyata itu masih ada hambatan.

P : Berarti untuk keterbatasan teknologi tetap termasuk hambatan di inspektorat ya ibu ?

N : Iya, masih belum lancar gitu loh. Jadi harapannya sih bagus ada terintegrasi, tapi prakteknya tuh ada kendala yang akhirnya membuat kesulitan juga. Lebih rumit nih. Iya, ada kesulitan.

P : Kalau di inspektorat sendiri, apakah ada evaluasi penerapan strategi dari pengembangan SDM-nya sendiri? Seperti pelatihan atau PKS dan lain-lain untuk evaluasinya?

N : Tentunya ada. Jadi setiap akhir tahun selalu ada evaluasi terhadap penerapan yang sudah dilakukan. Entah itu BIMTEK, entah itu PKS, entah itu Diklat itu sebagai bahan perencanaan ke depan evaluasi itu.

P : Ibu ingin bertanya lagi untuk perumusan masalah terakhir, apakah terdapat aspek-aspek yang perlu diperbaiki dalam penerapan strategi pengembangan SDM *AntiFraud* maupun strategi *AntiFraud* di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta?

N : tentunya aspek yang perlu diperbaiki mungkin lebih dari sisi perencanaannya dari perencanaannya dan evaluasi sehingga apa yang direncanakan itu sebaiknya bisa mendasar dari evaluasi-evaluasi yang ada sehingga kedepannya akan lebih baik dari apa ya lebih sempurna lagi ya.

P : Apakah ada inisiatif baru yang telah diterapkan di inspektorat ini sendiri? Inisiatif dari karyawan terhadap pengembangan SDM tim anti*Fraud* di inspektorat sendiri?.

N : Ada sih kebijakan itu kita bentuk suatu tim diklat katakanlah gitu ya. Jadi Diklat itu tidak melulu kemudian menjadi tugas di subag umum kepegawaian. Jadi ada masukan-masukan yang baik dari tim Diklat selaku user ya. Tim Diklat itu juga auditor juga ada anggotanya sehingga harapannya apa yang diterapkan itu betul-betul real, real bisa dilakukan atau dilaksanakan perbaikan-perbaikannya nanti karena yang usernya yang jadi tim jadi tidak kemudian serta-merta yang tidak tahu menau jadi tidak tahu hambatannya nah itu makanya merekrut tim diklat itu dari unsur auditor oke.

P : izin melanjutkan mengajukan pertanyaan lagi terkait kebijakan strategi pengembangan SDM dan kebijakan dari strategi *AntiFraud* itu sendiri apakah sudah diterapkan di inspektorat ini atau ada pengembangan kebijakan baru di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta ini sendiri kebijakan baru ?

N : Ya, seiring selalu berprogres ya Mbak, semua hambatan, semua kendala itu nantinya bisa memunculkan inisiatif ataupun inovasi perbaikan ke depan, tentunya ada ya.

P : baik Ibu izin bertanya bagaimana pelibatan karyawan dalam proses perbaikan strategi atau yang tadi evaluasi itu Ibu dapat membantu?

N : Meningkatkan kualitas penerapan strategi ini sendiri ya lebih ke komunikasi saja sebetulnya berarti untuk komunikasi antar irban ya Ibu atau antar bidang semua

keseluruhan semua unsur organisasi kan ada sekretariat, ada bidang jadi tidak hanya antar bidang saja.

P : Pertanyaan terakhir Ibu, apakah terdapat rekomendasi yang disarankan untuk perbaikan penerapan strategi ini Ibu dan keberlanjutan dari strategi pengembangan SDM anti*Fraud* sendiri? Rekomendasi perbaikan Ibu, rekomendasi seperti ada test case atau untuk kepada auditor-auditor secara rutin lalu, pengembangan pelatihan teknologi secara rutin, seperti itu.

N : Kalau seperti itu mungkin lebih ke teknis pelaksanaan. Jadi kalau harapannya tentu semua butuh test case ya ya kita kita lakukan sebetulnya enggak enggak aneh enggak enggak semua hanya teori aja maksudnya dilakukan Mbak jadi pokoknya untuk kedepan lebih baik apalagi SDM itu kalau di pengawasan itu menjadi Oh apa namanya itu Mbak senjata utama ya atau garda terdepan garda terdepan dari inspektorat itu ya auditornya yang butuh kompetensi peningkatan kompetensi yang yang kontinu yang berkelanjutan itu yang sangat penting tanpa peningkatan kompetensi jangan sampai inspektorat itu sebagai pengawas itu kalah dari perangkat daerah yang diawasi harus selangkah lebih maju itu semangat kita, terkait penerapan strategi ini rekomendasi lain Selain juga itu ya peningkatan secara anggaran ya. Secara anggaran itu karena kita juga diwajibkan 0,5 itu kita belum terpenuhi. Nah harapannya dari pusat itu bisa betul-betul mendukung ya. Mendukung bahwa pemenuhan anggaran tersebut untuk inspektorat itu bisa ter realisir.

P : Maka berarti butuh peran pemerintah Kota Yogyakarta sendiri nggak ya Bu untuk terkait anggaran?

N : Untuk bisa juga menerima bahwa inspektorat oleh pusat diminta untuk terpenuhi anggarannya. Jadi lebih ke apa ya? dorong, bukan dorongannya kemauan dari pemerintah.

P : Baik ibu baik ibu mungkin Saya cukupkan wawancara pada sore hari ini, Ibu. Terima kasih atas ketersediaan Ibu telah saya wawancarai pada sore hari ini. Mohon maaf jika saya terdapat kesalahan kata maupun kata-kata yang kurang berkenan kepada Ibu dan kepada pihak inspektorat sendiri, Ibu. Kurang lebihnya mohon maaf. Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Lampiran 5 Wawancara Bapak Agus Ribi (6 Desember 2024)

Nama : Bapak Vincentius Agus Ribiyanto, S.T.

Jabatan : Auditor Ahli Muda Bidang Pembangunan Sarana dan Prasarana

Waktu : Selesa, 6 Desember 2024

Lokasi : Kantor Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta

P: Selamat pagi Bapak. Sebelumnya terima kasih atas ketersediaan Bapak telah meluangkan waktu untuk wawancara ini. Nama saya Hana Alviana Putri dari Mahasiswi Prodi Akuntansi Universitas Islam Indonesia. Di sini sedang melakukan penelitian terkait strategi pengembangan SDM *AntiFraud*, terkait Secara garis besarnya itu seperti program-program pengembangan SDM-nya Bapak di Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta sendiri. Lalu seputar dengan kekurangan dan kendala strategi ini, faktor-faktor keberhasilan dan juga saya membahas sedikit terkait mekanisme *AntiFraud* yang ada di Inspektorat sendiri Bapak. nanti terkait bentuk-bentuk *Fraud* yang mungkin terjadi lalu kebijakan atau regulasi yang ada di inspektorat sendiri sudah dijalankan apa belum seputar itu Bapak ini terkait pengawasan juga Bapak nanti sebelumnya saya sudah wawancara Bapak kepada Ibu Kepala Sebagian Umum Ibu Sri Suhartini lalu Ibu Yohana sebagai irban pembangunan sarana dan prasarana lalu Ibu Ana irban pengelolaan keuangan dan aset untuk tujuan dari wawancara ini itu untuk menghindari data subjektivitas Bapak dan lebih ke validitas data yang saya sudah dapatkan melalui data sekunder dari web dan juga beberapa data sekunder dari Ibu Sri Soehartini sendiri Bapak sebelumnya Bapak izin bertanya Bapak untuk Sebagai auditor ahli muda, itu di

bidang pembangunan sarana dan prasarana, dapatkah Bapak menjelaskan secara singkat seperti tugas atau tanggung jawab utama yang Bapak emban pada saat ini?

N: Terutama untuk ketugasan kami saat ini selalu auditor muda. Kalau untuk auditor muda itu sebenarnya lebih ke arah untuk yang biasanya kami ditugaskan untuk memimpin tim, baik itu tim pelaksanaan pengawasan seperti audit, review, ataupun monitoring. Memang terbagi dalam beberapa matriks yang menjadi kinerja dari inspektorat. Misalnya untuk audit itu masuk dalam sasaran kinerja dari inspektorat apa. Tapi yang inti untuk auditor itu tugasnya untuk memimpin tim pengawasan. Di bidang sarpas dan kemudian kalau ada ketugasan yang merupakan ketugasan gabungan bisa jadi menjadi ketua tim untuk yang gabungan dari beberapa bidang juga.

P: Untuk Bapak Agus sendiri sebelumnya sudah pernah mendapatkan pelatihan *AntiFraud* belum Bapak?.

N: Pelatihan *AntiFraud* sudah pernah, dalam artian mungkin baru tahun ini ya. Mungkin yang terkait *Fraud*, mungkin dari awal. Saya sebelumnya tahun 2010 itu sebagai PNS di Kementerian Perhubungan. Kemudian tahun 2018 saya menguasai ke sini, kalau untuk yang terkait dengan dekat-dekat pendidikan *Fraud*, dari kedua instansi yang pernah saya ikuti, saya selalu mendapatkan kesempatan untuk melihatnya. Yang pernah saya ikuti antara lain, tapi ada yang ini, oh ini. Ya, enggak apa-apa. Pernah juga saya dapat, sebenarnya pernah mengikuti sertifikasi untuk Certified Forensic di CFRA. Pernah, kemudian, cuman sekarang sudah kadaluwarsa karena itu memang enggak saya bawa ke instansi sini, itu masuk ke instansi lama. Kemudian untuk audit investigasi juga beberapa kali saya mengikuti Diklat maupun

Workshop BIMTEK kemudian Diklat *Fraud* Control Plan sistem pengendalian kecurangan kemudian kalau *Workshop* ataupun BIMTEK saya juga sering mengikuti di baik online maupun ini terkait dengan pengendalian kecurangan maupun investigasi terdekat.

P: Kalau *Fraud* control plan itu baru tahun ini nggih Bapak?

N: Baru tahun ini, di bulan Agustus tahun tadi.

P: Itu untuk seluruh pegawai atau sebagian saja?

N: Ini baru sebagian, jadi kemarin kan kami ditawari diklat apa yang akan diikuti, kemudian saya konsultasi dengan atasan, diarahkan untuk *Fraud* control plan. Kemudian dari situ nanti rencananya saya menjadi narasumber untuk pelatihan di kantor sendiri, PKS, untuk memberikan, membagi ilmu yang terasa dapat itu ke teman-teman di sini.

P: Untuk PKS itu biasanya satu kali pertemuan setelah adanya pelatihan *Fraud* control plan?

N: Iya, satu kali pertemuan. Meskipun sebenarnya *Fraud* control plan itu Di sini yang pernah itu kayak gitu Bu Yohana dan Pak Parno. Dan itu telah direalisasikan, maksudnya telah diterapkan sama Bu Yohana dengan mengusun perwal tentang pengendalian kecurangan. Perwal 4 tahun 2024 ini juga sudah ada perwalnya. Jadi penerapannya mungkin lebih di kemarin bu Yohana, kemudian saya mungkin diminta untuk back up juga nanti seperti apa pelaksanaannya.

P: Baik Bapak, terkait *Fraud* control plan sendiri, kalau boleh tahu Bapak itu isinya seperti apa sih Pak pelatihan?

N: Iya. Pelatihannya itu, ya yang pertama tentang landasan teorinya terkait *Fraud*, kemudian ya triangle of *Fraud* itu, motivasi *Fraud*, kemudian bagaimana sebuah sistem itu harus dibangun, sebuah ekosistem itu dibangun untuk bisa mencegah, mendeteksi, dan merespon jika terjadi kecurangan. Jadi kan ada tiga pilar di IP itu cegah, deteksi, dan respon. Dimana yang mulai dipondasi dari ketika itu adalah etika dan integritas. Cuman kelihatannya cuma tiga, cuma dari tiga itu juga dipecah jadi banyak yang misalnya cegah itu apa saja, kemudian deteksi itu apa saja, kemudian respon itu apa saja.

P: Baik Bapak izin bertanya Bapak berdasarkan pengalaman Bapak sendiri apa saja potensi bentuk *Fraud* yang mungkin terjadi di dalam lingkup pemerintah maupun di inspektorat sendiri ?

N: kalau kita bicara Potensi *Fraud* ya, banyak sekali kan. Terutama di pengadaan barang dan jasa, belanja barang dan jasa itu sangat banyak. Misalkan mark up harga di RPS, kemudian permasalahan di tender atau di penyelidikan penyedia itu juga pasti jadi satu titik kritis di pengadaan ini. Kemudian pada waktu pelaksanaannya juga mungkin tidak sesuai dengan spek, tapi dilakukan sesuai. Bahkan mungkin ada juga yang fiktif. Ini kalau kita bicara potensi mungkin di perencanaannya juga tidak matang. Kadang perencanaannya itu kan Kadang sekedar ada, tapi tidak menyeluruh. Terlebih, kadang mungkin bisa jadi yang namanya satu kegiatan itu tidak didukung dengan kerangka acuan kegiatan yang jelas atau taruhnya itu kurang jelas. Jadi pasti tidak tepat sasaran. Sebenarnya kalau untuk inspektorat sendiri, Kalau di sini, saya akui integritas dari teman-teman itu jempol. Karena saya pernah mengalami di instansi yang berbeda itu, potensi jual-beli temuan di auditornya sendiri, mungkin menutupi temuan atau apa yang bisa ibaratnya dijual-belikan itu

kalau di sini bisa dibilang minim. Nggak ada sama sekali. Tapi tetap harus kita pandang sebagai sebuah potensi.

P: Kalau potensi-potensi lain Bapak menurut Bapak seperti pungutan liar atau?

N: Pungutan liar ya mungkin bisa, kemungkinan terjadi yang berkaitan dengan pelayanan lagi kan, pungutan liar kemudian. Kick back itu ada juga dan beberapa mungkin juga udah bisa kita deteksi ada seperti itu dan kita ingatkan juga ini gak bener dan udah mulai kembali ke jalannya cuman terkadang memang ketugasan inspektorat terutama inspektorat daerah Kendaraan utama yang saya ngalamin itu kita kebanyakan diberikan tugas mandatori dari pusat. Sehingga fungsi-fungsi yang harusnya inspektor aktif bisa optimal dalam pengawasan mobil operasi di pemerintah daerah justru agak berkurang. Meskipun kita yakin secara sistem itu bagus, tapi kan kembali lagi main biaya tegang, biaya-biaya resisten. Kadang Ada hal-hal yang di luar sistem itu yang memang kita sulit dideteksi. Seperti kickback itu kalau kita enggak benar-benar mencari informasi atau apa itu kan, juga agak sulit. Itu memang tantangan bagi kita semua.

P: Kalau terkait gratifikasi, bapak menurut Bapak seperti apa?

N: Kalau gratifikasi, jelas haram ya itu ya umumnya. Gratifikasi sendiri itu kan ibaratnya Pada prinsipnya itu saya mendapatkan itu karena jabatan dan posisi saya. Selama ini undang-undang kan mengatur kalau dalam 30 hari itu dilaporkan enggak jadi masalah kadang. Maksudnya terus dilaporkan diproses sesuai peraturan perundangan kan bisa clear. Cuman kalau gratifikasi disini memang sudah rutin ada unit pengendali gratifikasi kemudian ada yang Pelaporannya juga rutin, terutama nanti setiap masa mendekati lebaran, hari raya lah, itu pasti ada laporan dari tiap-

tiap OPD tentang ada enggak gratifikasi yang diterima. Meskipun kebanyakannya nihil, Tapi kan kita juga perlu pas pada ini benar nihil atau enggak. Jangan-jangan nihilnya cuma di sekedar apa, nah itu yang perlu kita kursuri lebih lanjut. Ya agak-agak sulit sih, itu kan perlu kejujuran atau integritas dari masing-masing personel.

P: Menurut pengamatan dari Bapak sendiri, menurut Bapak apa saja faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya *Fraud* di lingkup pemerintahan sendiri?

N: Yang pertama itu rasionalisasi banyak. Jadi, ah di sana seperti itu, kenapa saya juga enggak. Itu yang pertama. Kemudian mungkin dari tuntutan hidup, tekanan gaya hidup, orang banyak gaya kan maksudnya, karena dia banyak kaya hidupnya yang gak sesuai dengan pendapatannya, mungkin kurang bersyukur apa-apa, akhirnya memaksakan diri, kurang akhirnya dia berbuat *Fraud*. Bisa juga, ini kalau kita bicara di tempat lain ya, saya disini gimana ya, agak susah menjelaskan. Kalau di tempat lain, saya pernah, mungkin di instansi saya yang dulu itu, mungkin pemerintahan juga ya, itu kadang itu sistemnya itu juga sudah terpola seperti itu. Budaya organisasinya itu kadang kurang bagus. Kalau Jogja, saya liat, sudah lumayan, jauh lebih lumayan. Kadang kan ya kita kalau kita bicara jeleknya kadang kan mungkin ada transaksi, transaksi yang habis teman-teman di perangkat daerah atau di mana. Ini kita bicara dengan bijak-bijak itu. dia harus mengeluarkan dana di luar dana anggaran APBD. Nah, seperti itu bisa jadi dia melakukan *Fraud* untuk mengumpulkan dana APBD sebagai dana operasional yang di luar anggaran resminya. Kalau kita bicara pemerintahan itu sebaiknya memang lingkaran setannya banyak sekali. Saya merasakan sekarang itu waktu di instansi orang-orang dia seperti itu. Kita mau mengusulkan anggaran, cuman dari pihak sini harus ada perizin. Gak mungkin kan perizin itu dianggarkan. Dan itu mungkin, mungkin

masih terjadi. Meskipun saya pribadi di sini belum bisa mendeteksi sejahat itu. Karena itu memang perlu, itu udah di luar sistem dan perlu ini khusus.

P: Menurut pengamatan Bapak juga, apakah di Inspektorat sini sudah menerapkan pencegahan *Fraud* bapak?

N: Sudah.

P: Kalau boleh tahu dalam bentuk apa saja Bapak untuk pencegahan *Fraud*?

N:Kalau pencegahan *Fraud*, mungkin yang terkait dengan kinerja auditor, yang terkait dengan teman segalanya, ada pengawasan berjenjang jadi, dari misalkan saya punya temuan, katakanlah, oh ini ada kerugian, sekian. Kalau saya auditor nakal maka saya bilang ke auditi, Pak ini saya kurangin, nanti Bapak kasih ke saya, itu bisa. Cuman, kita kan ada mekanisme berjenjang. Dari anggota, ke Kepala Tim di review, kertas kerjaan rumahnya, kenapa ini kan harus di-challenge. Habis itu ada review lagi dari Pengendalian teknis dari atasan saya, ada review lagi dari Inspektor Pembantu Pelangkap. Setelah itu masih dibawa pada ekspos internal. Nah, dari situ kan teman-teman bisa ingat ini kok seperti ini tulisannya? Nah, itu kan sudah jadi rem sendiri buat auditor yang mau macam-macam.

P: Berarti untuk sistem pengendalian internalnya sendiri sudah efektif?

N: Oh, di sini sudah cukup efektif.

P: Untuk pencegahan seperti sosialisasi maupun pelatihan sendiri ada ?

N: Ada. Bagi teman-teman di OPD, kita juga misalkan ada satu *Workshop* atau SPIP itu kan pengendalian internal

P: untuk di pencegahan *Fraud* sendiri Bapak untuk kesadaran *AntiFraud* yang sudah diterapkan di inspektorat ini dalam bentuk apa saja? kalau kemarin Bapak, saya tahu saya tentang integritas terkait integritas itu sudah disampaikan dalam bentuk apa saja Bapak? Seperti apel pagi?

N: Apel pagi sering, kemudian kita kan kemarin juga punya pojok integritas untuk melatih kita. Bahwa selalu ditekankan kepala inspektur pimpinan kami bahwa integritas itu adalah harga mati buat inspektorat. Enggak ada inspektorat akan benar ketika personalitasnya berintegritas. Selalu ditekan-tekan seperti itu. Dan itu saya rasa juga teman-teman sangat-sangat menjiwai. Ini kan bisa bayangkan teman-teman itu kalau ke uji lapangan, kemudian disediakan aqua atau minuman sama teman-teman dari OPD maupun dari Pelaksana, pasti pada nolak. Sampai segitunya teman-teman kami di sini. Dan saya salut bener. Bawa sendiri. Beli makan, makan sendiri. Ketika kita dikasih snack, kalau kita nggak ada tanda tangan untuk absensi di situ, nggak akan ada yang mau makan mba kalau teman-teman di sini.

P: Baik bapak sebagai pengawas dan pembina inspektorat sendiri untuk OPD-OPD itu dalam bentuk ketugasan atau biasanya secara setiap bulan itu rutin semua di bagian bidang dengan mitra-mitranya itu selalu melakukan pengawasan dan pembinaan kepada OPD?

N: Kalau pengawasan mungkin kita lebih cembung yang terjadwal. Kemudian kalau untuk pembinaan kita selalu terbuka dengan konsultasi. Kadang teman-teman dari OPD itu ya mungkin tergantung bagi personel. Kalau di tempat kami di bidang sarpas ini bagi-bagi. Tiap personel ada satu misalkan saya mengampu untuk OPD

A. Nah, OPD A ini kan kadang ada apa-apa, tanya saya. Atau saling ini lah, kita saling sharing biasanya.

P: Baik Bapak, izin melanjutkan lagi Bapak. Untuk pendeteksian *Fraud* sendiri jika di lingkup pemerintahan dalam bentuk apa Bapak?

N: Deteksi lebih banyak ya mungkin dari misi pengawasan audit monitor atau review kemudian dari pusat ada program apa itu. whistleblower, whistleblower juga ada. Kemudian kalau dari Pemkot sendiri ada unit pengaduan itu juga. Padahal kasus-kasus yang harus ditangani inspektor memang masuk ke situ juga.

P: Kalau di inspektorat sendiri ini saber pungli enggak Bapak?

N: Saber pungli ya ada juga.

P: Kalau boleh tahu Saber pungli itu adminnya dari inspektorat sendiri atau?

N: Kalau saya jujur karena saya nggak masuk ke dalam dunia tapi jadi kurang-kurang begitu tahu. Saber pungli itu lebih di-admin dari teman-teman bidang PAI.

P: Untuk pendeteksian dari inspektorat ke OPD-OPD ada tidak Pak?

N: Kalau investigasi kan lebih cenderung respon ya sebenarnya.Ada biasanya dalam bentuk ADTT. Kalau investigasi itu kan sebenarnya sejauh yang saya pahami, mungkin agak berbeda dengan pengertian teman-teman di sini juga. Kalau investigasi itu kalau bagi saya sudah tingkat yang paling sakral. Dia harus ada inspeksi dulu dari APH. APH minta kita untuk investigasi, APH memandatkan tugasnya apa, dan dari itu kalau membantu untuk apakah itu benar terbukti atau enggak, kalau yang sudah. Bicaranya si A menganggap pasal apa lebih ke pengungkapan, Tapi kalau ADTT itu kan misalnya dibahasakan dengan ADTT

sudah tidak terlalu serem lah biasanya. audit dengan tujuan tertentu ada beberapa kali yang terkait dengan laporan masyarakat akhirnya kita telusuri dengan penelaahan informasi setelah penelaahan informasi ternyata diperlukan bahwa itu ada kemungkinan terbukti baru mereka audit dengan tujuan tertentu. Untuk aduan sendiri yang seperti sampaikan tadi untuk itu klinik aduan atau di sini bisa masuk secara datang langsung ke inspektorat, bisa masuk lewat WBS itu, ke sistem. Bisa masuk lewat unit pengadaan dan konsultasi atau yang ada di JSS. Itu bisa diakses oleh seluruh warga Jogja bisa, yang punya akun di situ.

P: Untuk pengungkapan *Fraud* di lingkup pemerintah dan inspektorat sendiri yang sudah dilakukan apa saja? Pengungkapan?

N: kickback pernah, itu juga laporan dari internal maui WBS, ada surat lho, lupa saya. Terus masalah perselingkuhan pernah. Tapi itu bukan *Fraud* ya, terutama kita itu pernah rata-rata yang seperti itu.

P: Kalau untuk investigasi yang seperti Bapak sampaikan tadi, investigasi itu dilakukan jika sudah ada seperti surat dari APH sendiri?

N: Yang terakhir kemarin dari permintaan dari APH. Oh permintaan. APH dan APH memaparkan kita apa yang menjadi hipotesis mereka.

P: Untuk pengungkapan sendiri, Bapak, untuk semisal sudah dilakukan investigasi, untuk pelaporannya, pelaporan ke mana?

N: Pelaporannya tentunya ke wali kota juga, kemudian ke pihak terkait, kayak APH kan juga, kalau dia yang minta ya kita kasih. Untuk tindak lanjutnya, inspektorat sudah menyerahkan kepada Pihak pertama, kalau ini mungkin yang ini tidak lagi yang sudah dibahas. Untuk sanksi berarti sudah tidak kalau di inspektorat

pendisiplinan itu sudah ke polres. Ada juga yang, ada juga kasus juga tentang pengungkapan pajak itu juga ada. Cuma itu masih diliat lagi dari penguat melalui tim, ini kan tim kerugian daerah juga. Kita tahu bahwa memang ada.

P: Untuk tim kerugian daerah sendiri sudah bermitra dengan pihak inspektorat?

N: Sudah.

P: Berarti untuk kolaborasi dari semisal inspektorat melakukan investigasi, tindak lanjutnya juga ke tim kerugian daerah?

N: Sudah ada kerugian daerah. Tapi kalau yang untuk APH ini bisa diibaratkan, agak-agak khusus, special case. Tapi kalau yang di internal kita bisa kita selesaikan di sini, ya kita selesaikan di sini. Kalau APH itu rata-rata memang biasanya aduan yang masuk ke APH. Kalau aduan yang masuk ke internal kita ya. Ketika ada hasilnya bahwa itu pelanggaran disipin, nanti kita serahkan ke tim yang untuk menangani itu terlalu mungkin di BPKSDM.

P: Berarti pendisiplinan sudah ke pihak pemerintah kota?

N: Iya.

P: Baik Bapak, menurut pendapat Bapak sendiri, apakah di inspektorat sendiri ini sudah melakukan, telah melaksanakan atau menerapkan kebijakan terkait *Fraud* Bapak? Atau di inspektorat sendiri ada kebijakan terkait *Fraud* Bapak?

N: Kalau melaksanakan dan sudah, tentunya sudah Dia itu diwujudkan dalam perwal itu, perwal empat, pengendalian kecurangan. Perdoman pengendalian kecurangan. Di situ termuat semua dari kebijakan, deteksi, sama respon. Kebijakannya seperti apa ada di situ semua.

P: Bapak, untuk kalau boleh tahu Bapak, kan saya baca-baca, ini menurut pengetahuan Bapak saja, saya itu baca untuk aparatur PAI itu sendiri baru dibentuk tahun 2023?

N: Bidang PAI. Kalau dulu memang namanya bidang pemerintahan dan aparatur. Terus ada reorganisasi baru, itu dibentuk memang baru. Pemerintah, aparatur, ditambah investigasi. Kalau di Inspektorat lain mungkin ada Irban Pengawasan Khusus, Irban Khusus, atau Irban Investigasi. Saya gak tahu ini ditataran manajemen apa nanti ketika dibawah. Karena ketika bicara urban investigasi itu kan jauh lebih spesifik ya karena petugasan teman-teman disitu bagaimana kan harus dipikirkan kalau yang seperti itu.

P: Baik, izin melanjutkan Bapak, berdasarkan pengamatan Bapak di inspektorat ini sudah dapat mengatasi dampak dari risk *Fraud* sendiri tidak Bapak? Lalu itu dampak dari risko *Fraud* sendiri itu harus dibagaimanakan kalau di inspektorat sudah ada cara mengatasinya Bapak?

N: Mengatasi dampak dari risiko *Fraud* dengan rencana tindak pengendalian mengisi rencana tindak pengendaliannya, kemudian memantau pelaksanaannya dan melaporkannya, melaporkan hasil pelaksanaannya. Itu kan kita untuk manajemen risiko itu kan kita wajibkan dari teman-teman OPD juga untuk menyusun risiko *Fraud*. Dari situ bisa kita kurang lebih kita identifikasi apakah pengendaliannya masih lemah atau enggak. Dari situ kita bisa mengambil strategi yang lebih lanjut ketika melakukan pengawasan terutama untuk auditnya. Untuk manajemen risiko sendiri itu sudah dilakukan bahwa manajemen risiko kan kita dari masing-masing bidang ini kan mengidentifikasi risiko-risiko yang akan menambah tujuan dari

Inspektorat dari setiap bidang kemudian kita lakukan penilaian, penilaian kemudian dari penilaiannya apakah kita kembangkan, apakah risiko bisa kita terima atau boleh kita kendalikan. Ketika bisa kita kendalikan, ya kita terima yaudah, memang itu kita perlu pengendalian, kita susun rencana tindak pengendalian, ya itu tadi terus kita pantau juga, langkah-langkahnya memang kita lakukan.

P: Untuk laporan-laporan yang ada di web sendiri Bapak, itu kan setiap bidang itu ada penelitian dan penelaahan informasi. Itu bentuknya seperti apa ya Bapak?

N: penelitian dan penelaahan informasi Itu merupakan tindakan dari pengaduan masyarakat biasanya. Jadi misalkan ada pengaduan contoh itu Kemudian ada tender yang tidak fair. Dia melanggar ketentuan peraturan keadaan Barang dan jasa ini. Itu kita terima, kemudian kita analisa di situ 5W1H-nya masuk enggak di situ. Kemudian kita juga mencari informasi ke beberapa pihak terkait. Ketika kita rasa, kita dari analisa kita bahwa Iya ini terjadi, maka akan kita lanjutkan ke ADTT. Tapi ketika nanti ini tidak benar pengaduannya, tidak menyesuaikan, ya sudah kita hentikan di situ. Jadi proses penelaahan dan penelitian informasi ada di situ. Seperti itu kurang lebih. Untuk klinik konsultasi itu untuk mitra-mitra bidang, untuk masyarakat juga bisa. Buat saya. Kalau klinik konsultasi itu dalam lebih banyak yang datang ke sini. Tapi memang kalau gak salah, iya dalam bentuk web, terus mereka menyampaikan pertanyaan, kita pelajari, kemudian mereka kita undang untuk kita ini.

P: Bapak untuk penelitian itu klinik konsul tadi kan Bapak baik Bapak izin melanjutkan Bapak untuk saber pungli sendiri terkait saber pungli itu untuk setiap

auditor di inspektorat sendiri ini sudah pernah diikutkan dalam pelatihan atau sosialisasi?

N: Kalau sosialisasi mungkin belum semua, tapi untuk kegiatan yang seperti sosialisasi tentang masalah parkir itu selalu, selalu dihubungkan gitu. Biasanya tiap menjelang liburan yang nasional kayak malam natal ini, dari saat berbunyi akan ada sosialisasi di titik-titik tertentu, nah itu pasti melibatkan.

P: Untuk Saber pungli sendiri itu tuh kan dari Irban PAI ya Bapak? Untuk Irban-Irban lainnya sering diikutkan atau?

N: Kalau saya sering.

P: Berarti untuk mitra internal sendiri sering kolaborasi antara internal ya Bapak?

N: Iya.

P: Untuk di bidang sarpras sendiri, Bapak, untuk pencegahan *Fraud* atau pengungkapan *Fraud* di bidang barang dan jasa sendiri apa saja itu Bapak?

N: Ada, dalam bentuk ya pencegahan atau pengungkapannya kalau pencegahan misalnya, kalau pencegahan yang sebagai contoh review HPS. Itu kan bisa mengendalikan supaya HPS itu tidak ada mark up. dan memastikan teman-teman itu dalam tanda kutip aman. Bahwa dia punya data dukung yang pasti akan penentuan harga. Jangan sampai nanti dibilang kamu markup harga. Padahal memang teman-teman ini sudah bekerja melakukan suku pasar dan lain-lain. Ini kita perhatikan. Dan kalau misalkan Anda tidak punya data dukungan atau apa, kita pasti ingatkan. Ini data dukungan harus dilengkapi. Setidaknya dari situ bisa mencegah mereka untuk melakukan *Fraud* dengan mengelompokkan HPS.

P: Kalau stock opname itu dilakukan oleh Irban Sarpa sendiri atau setiap bidang juga melakukan itu?

N: Kalau stock opname mungkin di bulan ini nanti semua bidang. Karena itu mencakup semua OPD. Karena kalau kita lihat stock opname persediaan maupun stock opname untuk asetnya, kondisinya seperti itu. Ini mungkin minggu depan sudah mulai stock opname.

P: Berarti sudah mulai ya bapak kegiatannya. Untuk monitoring dan evaluasi yang dilakukan di bidang Sarpras sendiri ada apa?

N: Monitoring banyak, monitoring terkait proyek- proyek strategis yang ada di pemerintah Kota Yogyakarta. Kita kan ada 10 proyek strategis kita lakukan. Nah untuk spesial yang strategis ini kan kita dari VHPS, kemudian ada monitoring, monitoring kemudian jika memang diperlukan akan ada probity audit juga di situ.

P: Oke Bapak, untuk semisal ada review-review itu, kalau dari bidang sarana dan prasarana sendiri, review itu dilakukan di internal atau bareng-bareng Bapak?

N: Kalau review HPS, kita juga melakukan sendiri, ada juga yang kita lakukan bareng-bareng bidang-bidang lainnya. kadang bidang lain itu juga mereka mendapat permintaan dari mitranya untuk minta review HPS yang bukan masuk di proyek strategis. Misalnya kayak dari BUMD kemarin sempat minta review untuk penggantian itu juga kita ini kalau ada dari bidang itu yang mungkin merasa belum PD kadang melibatkan teman-teman dari Sarpras. Ya lumayan, mbak. Review apa itu bisa. Kadang kita ini atau yang dua lagi sudah belum jelas nih. Apakah ini kelebihan atau enggak. Itu memang efektif, tapi efektifnya kalau sebelum masuk tender.

P: baik bapak izin melanjutkan bapak mungkin ini agak tentang *Fraud* control plan yang bapak sudah dapatkan itu seperti kan ada atribut-atribut dari *Fraud* itu kalau boleh tahu bapak boleh dijelaskan sedikit bapak terkait *Fraud* control plan sendiri bapak Untuk seperti struktur pertanggung jawaban ya Bapak? Ada satgasnya Bapak?.

N: Kalau di kita ada satgasnya. Ya intinya kalau FCP itu kan satu sistem, satu ekosistem yang dibangun untuk meminimalisir wabah-wabah pekerjaan. Ya itu tadi yang saya sampaikan bahwa landasan itu integritas sama etika, ada tiga pilar cegah, deteksi sama respon, ini harus diganti dengan kebijakan yang terintegrasi bersama.

P: Kalau respon sendiri Bapak boleh tahu tindakannya seperti apa saja?

N: Kalau responnya seperti model audit, investigasi, ADTT itu dari respon, respon yang ada. Kalau deteksi ya bisa dari whistleblower system tadi, kemudian dari hasil monitoring kan kadang dari hasil audit itu jika mungkin diputuskan itu perlu pendalaman lebih lanjut. Pengungkapannya WBS itu yang masuk kan masih informasi mentah. Saya pernah itu dapet pengaduan tapi dia gak mencantumkan sama sekali barang buktinya dan segala macam. Ya setelah kita telah Kita bilang nggak bisa kita lanjutkan, karena si pengadu sendiri juga tidak bisa dihubungi. Tapi kadang seperti itu. Kalau WBS sih masih informasi mentah, masih sifatnya pengungkapan. Belum pengungkapan baru sebatas di informasi, dideteksi kalau ada kemungkinan seperti ini, untuk WBS sendiri itu adminnya dari inspektorat dari PAI juga.

P: Berarti kalau PAI banyak-banyak yang berkaitan dengan *Fraud*?

N: Mungkin berkaitan dengan *Fraud* sangat jelas juga sih, sebenarnya memang pasnya itu di PAI. Nanti minta lagi aja kalau bisa. Nanti Pak Ahmad itu yang super admin-nya tentang *Fraud* yang sering berhubungan dengan KPK, mungkin bisa lebih jauh daripada saya.

P: Izin melanjutkan Bapak, untuk program-program yang telah dilakukan untuk mengembangkan SDM tim *AntiFraud* di inspektorat sendiri, ini apa saja Bapak?

N: kalau bu sri itu mengadakan diklat-diklat pelatihan seperti investigas lalu audit pengadaan barang dan jasa kemudian kemarin perusahaan *Workshop* investigasi juga, kemarin, dari kemarin, kemarin melakukan isu. Dan itu hampir tiap tahun itu pasti ada materi-materi yang pasti naik ke *AntiFraud*. Untuk sosialisasi itu ada tapi itu biasanya dari pihak inspektorat juga memberikan seperti perwakilan ke dalam sosialisasi itu atau gimana ya masih agak-agak jarang mungkin ya kalau kita ada satu-satu. Tapi hampir tiap tahun itu pasti ada dari kita untuk memberikan semacam *Workshop-Workshop* gitu.

P: Untuk Diklat sendiri ada apa Pak?

N: Iya, ada.

P: *Workshop* e-learning gitu ada?

N: Ada.

P: Kalau e-learning itu biasanya dalam bentuk apa gitu Pak?

N: Kalau e-learning itu biasanya Ada yang udah pembelajaran sendiri, ada yang pembelajaran jarak jauh dari BPKP. Itu biasanya dari BPKP? Dari BPKP, kalau BPKP itu rata-rata dari BPKP. Tapi kayak Bu Sri itu pasti menginformasikan ini

ada *Workshop*, ini dari istilahnya dari kayak semacam instansi pendidikan apa itu dia ada materi ini pasti nge-share itu berlaku dari yang 120 jam terkait pengembangan kompetensi inspektorat sendiri.

P :untuk pelatihan kantor sendiri Bapak PKS yang ada di inspektorat sendiri ini dilakukan sebulan itu berapa kali ya Bapak?

N: Hampir bulan itu ada, itu tergantung dari berapa macam diklat yang diikuti karena setiap kita telah diklat kita berkewajiban untuk memberikan ini yang kita dapat untuk di PKS kan itu itu seperti forum group discussion gitu semacam FGD gitu ya kita buat paparan kita tampilkan apa misalnya FCP, FCP itu apa sih pilarnya apa saja, bagaimana kayak apa, kemudian bagaimana mendeteksi, apa namanya istilahnya, untuk assessment *Fraud*, assessment *Fraud* nya seperti apa. Itu yang kita paparkan di situ untuk teman-teman, caranya seperti apa.

P: Untuk sertifikasi sendiri Bapak, sertifikasi yang ada di inspektorat ini terkait *Fraud*, apakah ada Bapak? N: Untuk yang sertifikasi, di sini setahu saya 2 orang yang CFRA. Kemudian beliau itu, kemarin juga barisan mengikuti sertifikasi, tapi lupa saya. Kalau CFRA itu sendiri kalau itu saya, yang model sekarang saya kurang tahu ya. Cuma kok yang waktu zaman jadul, saya memang masih angetan-angetan pertama waktu itu. Itu lebih ke, apa ya, Bagaimana kita melaksanakan satu adit investigasi yang nantinya bisa digunakan untuk investigasi di persidangan. Tadi ada sampai proses simulasi sidang itu ujian tadi. Paparan di APH, kemudian simulasi sidang. Kemudian ada hakimnya juga, cekranya ada juga, pengacara ada juga. Kita jadi keterangan ahli waktu itu. Itu sampai tahun 2018 kayaknya masih seperti itu.

Nah setelah yang ini, saya kurang tahu seperti apa. Kalau dulu itu dia lebih cenderung ke perencanaan karena sangat-sangat pengetahuan isi-isi materi.

P: Baik Bapak, izin melanjutkan ya Bapak. Untuk terkait pembimbingan teknis, Bapak pembimbingan teknis di inspektorat sendiri untuk di bagian sarpa sendiri ada tidak Bapak?

N: Kita kalau BIMTEK itu semua, dari yang satu ke berapa. Tidak secara khusus per bidang itu enggak, kita langsung satu. Di sini itu saatnya hampir setiap tahun kita wajib ikut di diklat. Kemudian BIMTEK-BIMTEK itu ada dari pakai UGM atau pakai dari mana yang kemarin terakhir itu BPK juga pernah.

P: Berarti memanggil ya Pak?

N: Iya.

P: Terus itu seperti seminar atau gimana Pak?

N: Seperti seminar.

P: Untuk peningkatan integritas tadi Bapak, apakah ada pakta integritas sendiri?

N: Ada. Itu pakta integritas itu Di awal tahun kemudian komitmen integritas untuk inspektor kita juga ada di bawah tadi yang tambah-tambah sekali. Kalau untuk pembinaannya, teman-teman yang ada pengajian rutin juga disini. Jadi ya terkondisi banget sih kalau untuk pembinaannya untuk kita.

P: Berarti untuk pengembangan SDM di inspektorat sendiri ini sudah efektif nih Bapak sendiri?

N: Cukup efektif.

P: Bapak izin melanjutkan, menurut pendapat Bapak sendiri, untuk apa saja faktor-faktor yang dapat menentukan keberhasilan dari pengembangan SDM dari tim *AntiFraud* sendiri?

N: Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan komitmen pimpinan, Kemudian peningkatan kompetensi dari pihak-pihak personal. Kadang mungkin, ini kan inspektorat bisa dibilang kan kampung kecil dari pemerintah kita. Mungkin pimpinan inspektorat itu sudah komitmen. Tapi kita juga perlu tahu yang di sana bagaimana. Jadi memang harus terintegrasi semua. Gak cuma dari pimpinan-pimpinan, tapi pimpinan dari pemerintah kota itu seperti apa. Itu salah satu kelemahan sistem kita kan. Inspektorat itu masih di bawah wali kota. Mau gak mau kan kebijakan-kebijakan juga harus mengikuti sana. Ini bicara di luar konteks saja. Mungkin, saya memang pernah ada wacana Inspektorat 2012. Inspektorat itu dibentuk jadi Inspektorat Pengawasan Nasional. RUU-nya saya pernah baca, tapi ya jadi. Itu ibaratnya mau ditaruh semua ke pusat. Jadi, yang di daerah-daerah gubernur waktu ini mereka jadi benar-benar merasa terawasi kan kalau seperti itu. Cuma kan selama ini masih di bawah mereka. Nah ini kan juga pasti ada ada semacam inilah hambatan psikologis pasti. Itu njenengan-njenengan harus bisa menolak itu. Kalau di dalam itu udah berusaha ini tapi ya maksimal sekarang itu pengangkatan irban. Inspektor itu harus bersetuju. Itu sudah cukup bagus.

P: Baik, izin melanjutkan lagi Bapak. Untuk terkait tadi pendekatan kompetensi karyawan, Itu kalau di inspektorat sendiri peningkatan kompetensi itu sangat didukung atau tidak?

N: Sangat-sangat didukung, kita itu juga dikasih sasaran kinerja pribadi itu harus punya jam diklat, jam pelatihan sekian puluh jam. Itu di OPD lain enggak ada. Mungkin di OPD lain cuma 20 jam, kalau kami itu paling nggak harus bisa 3 kali lipat. Jadi anggaran untuk diklat itu inspektoratnya termasuk paling gede di seluruh pemkot, karena itu kewajiban amanat dari pusat juga.

P: Jika tidak memenuhi jaminan itu sendiri, apakah ada pengaruh pak?

N: Ya, pastinya kinerja kita jadi, kinerja pribadi individu kita juga terkait peningkatan kinerja.

P: Untuk menurut Bapak sendiri, untuk peningkatan kompetensi itu sendiri berarti berpengaruh terhadap kinerja dan keterampilan dari auditor?

N: Sangat, sangat berpengaruh karena bagaimanapun juga selain, tapi kan selain diklat-diklat itu, karena dalam diklat kita juga pasti akan mendapatkan wawasan baru dari teman-teman baru jika kita ikut-ikut. dan pengalaman terutama yang ada di depan mata di tengah-tengah pengalaman-pengalaman kita.

P:Berarti untuk setiap pengembangan kompetensi itu sendiri Bapak itu sudah dibentuk atau sudah ditata nggih bapak oleh bu sri?

N: Oh sudah ya jadi setiap awal tahun kalau nggak akhir-akhir tahun ini Bu Sri pasti akan mendapatkan kalender pendidikan dari BPKP. Nah itu di-share ke kami. Kami berminat nanti di diklat apa, di bulan apa itu sudah ada. Selain itu nanti Bu Sri juga mengagendakan ya semuanya di Bimtek ataupun apa itu pasti ada sudah 2-3 kali dalam setahun Bu Sri itu untuk kami di Jogja ya.

P: Kalau Bapak sendiri, biasanya dalam sebulan itu bisa mengikuti berapa pengembangan program dari pengembangan SDM sendiri dapat berapa Bapak?

N: Kalau dalam hitungan bulan, nggak bisa ini lah. Mungkin dalam hitungan tahun. Dan tahun itu yang pasti yang diambil BPKP itu sekali. Tahun ini sekali, kemungkinan dari yang busri itu sudah mengadakan waktu itu 3 kali tahun dari BPK, dari UGM terakhir kemarin *Workshop* dari AIP juga udah 4 kali ini ya belum yang model e-learning tadi itu banyak sekali dia bisa jadi sebulan itu bisa belum nanti dari BKPSDM sendiri itu dia juga ada semacam ini kan BIMTEK yang juga dapat sertifikasi jika tahun ini saja sudah 8 kali kalau nggak 10 kali yang dari BKPSDM sendiri bukan dari internal kita berarti sebenarnya sudah memenuhi sudah memenuhi lebih-lebih seperti ini loh Mbak kalau dari BKPSDM ini ada Nah ini mereka melakukan, kalau ada BIMTEK-BIMTEK itu, hasil pelatihan ini. Ini kita tinggal daftar, kita ikuti Zoom-nya ataupun ininya, kemudian kita daftar ujiannya, di pelaksanaannya, habis itu kita bisa lihat. Saya sudah berapa kali sih diklat ini. kasih ujian ini yang saya gak ikut-ikut ini ini yang tahun ini tahun ini ada 17 ini.

P: banyak ya bapak, Kalau dari Bapak sendiri merasakan dampak itu sangat signifikan terhadap peningkatan dari kompetensi Bapak?

N: Sangat-sangat merasakan, karena mungkin materi-materi yang kadang-kadang sudah, dan kandang-kandang itu bisa kan kita perlu dikasih juga. Misalnya kayak sosialisasi jabatan fungsional itu kan, Kayak kita auditornya kan sekarang tahunan kemarin kan tergantung sama angka kredit, sekarang kan sudah enggak lagi. Itu

seperti apa. Nanti terus baik pengen apa untuk pribadi kita, maupun untuk ketugasan kita itu sama-sama ternyata.

P: Jadi sudah efektif nggih Bapak kalau di inspektorat?

N: Kalau saya bilang sudah efektif ,Efektif atau tidaknya ini sebenarnya tergantung bagaimana kita bisa menerapkan atau tidak. Kalau kita bisa menerapkan ya efektif, kalau enggak ya berarti enggak.

P:Tapi untuk sejauh pengamatan Bapak sendiri kalau di inspektoran sudah efektif ya Bapak untuk terkait peningkatan kompetensi yang sudah didapatkan?

N: Sudah, sudah efektif.

P: sudah terlihat perubahannya untuk setiap kinerja setelah mendapatkan pelatihan itu Bapak? Itu disampaikan melalui evaluasi dan ini ya Bapak? Evaluasi setahun kan?

N: Kalau evaluasi ininya mungkin di ranah manajemen ya. Tapi kalau saya sendiri yang melaksanakan, Kemudian dari tim saya, teman-teman anggota tim ini juga saya lihat sudah sangat efektif membantu timnya.

P: Untuk penilaian kinerja karyawannya sendiri ada nggih?

N: Ada, masih ada. Kalau di pemerintah kota ini kan ada SKT yang per semesternya. Kemudian ada juga penilaian yang 360 derajat maksudnya saya melihat teman saya ada sama-sama anggota, sama-sama dikati kemudian ada yang anggota saya juga sama ada satu lagi yang di atas saya jadi penilaian 360 derajat itu per semester kalau untuk catatan kinerja bulanan dari wilayah pekerjaan kan ada evaluasi sasaran jam. capaian kinerja yang nanti akan pengaruh ke tunjangan

masing-masing. Misalnya saya bulan kemarin harusnya targetnya sekian ratus, sekian ribu menit, saya dapat 80 persen, ya otomatis nanti tunjangan saya juga terpengaruh dulu ya.

P: Kalau untuk semesternya sendiri itu seperti 6 bulan ya Bapak?

N: Semester 6 bulan. Itu untuk sasaran kinerja Bapak itu masih sudah sesuai amal dari Bapak.

P: Untuk respon dari auditor yang ada di bidang Bapak, boleh tahu untuk pengembangan ini apakah respon positif Bapak? Seperti aktif dalam mengikuti kompetensi.

N: Kalau teman-teman di sini sangat-sangat baik, sangat-sangat bagus untuk kemauan belajar, kemauan membuat lagi di sini sangat-sangat bagus. Berarti tidak perlu ada dorongan dan, nggak perlu kalau di sini. jadi langsung mendaftar langsung begitu, ini langsung tetapi bu sri berkata eh kamu kok belum daftar, itu langsung di japri aja tolong dong segera daftar biar kami proses di BPKP nanti seperti itu.

P: itu biasanya untuk diklat dalam satu misalnya satu topik pembahasan ya bapak itu satu irban boleh dapat ikut mengikuti itu atau biasanya perwakilan dari irbannya saja Bapak?

N: Enggak, berapapun boleh. Bebas cuma dibatasi supaya tidak mengganggu ketugasan disini. Misalnya dalam satu bidang, katakanlah Dibatasi dua aja yang boleh ikut, karena nanti takutnya mengganggu kinerja bidangnya. Itu harus diseimbangkan. Tapi yang pasti harus ikut diklat itu harus disini.

P: Baik Bapak, izin melanjutkan Bapak, menurut Bapak apakah ada kendala atau kekurangan dari program pengembangan yang telah dilakukan dari inspektorat sendiri?

N: Kalau kekurangan? Enggak. Kalau kendala mungkin karena padatnya jadwal ketugasan kita. Kadang kita masih diklat itu masih membawa ketugasan yang belum selesai. Akhirnya kan konsentrasi agak-agak ini mungkin siang kita belajar, malamnya kita mengerjakan ketugasan, nanti kan kadang agak memberatkan juga.

P: Berarti terkait waktunya?

N: Terkait waktu aja sih.

P: Untuk terkait misalnya kekurangan SDM atau tenaga ahli yang untuk didatangkan ada tidak?

N: Saya rasa tidak ada karena kita itu gampang banget ya, kita pengen mendatangkan narsum atau apa yang bagus itu. mudah kalau sekarang bahkan kayak BPK itu sendiri kemarin disana yang biasanya kalau BPK itu pengawas eksternal mereka mau berbagi ini ke kita juga sebagai pengawas internal mereka menawarkan ini kertas kerja kami seperti ini silahkan dibandingkan dengan kertas kerjanya BPKP selaku pembina kami kan nanti yang efektif mana diatur yang mana mereka menawarkan seperti itu.

P: Atau ada faktor-faktor yang menghambat Bapak terkait program pengembangan ini?

N: hambatan secara internal mungkin nggak ada. Paling kalaupun ada itu mungkin lebih-lebih bu sri yang lebih tahu anggaran ya. Ya karena anggaran kita sendiri

sudah dipandang paling gede untuk anggaran kita. Untuk pengembangan kompetensi .

P: Berarti untuk sebagai penerima program pengembangan kompetensi menurut Bapak tidak ada kendala atau kekurangan nggih Bapak? Cuma terkait waktu saja ya Bapak?

N: Ya karena ya itu kan alamiahnya ya, nah itu kan ketugasaan kita banyak, kita harus dikatakan. Ya pintar-pintarnya kita ngatur aja.

P: Baik Bapak untuk pelatihan yang diberikan selama ini berarti sudah sesuai dengan ketugasan maupun tupoksi dari bapak sebagai auditor ahli muda?

N: Sudah. Maksud saya itu malah kalau kayak dulu jujur aja masalah disuruh penjejangan itu malah nanti dulu bu. Tapi dari temen-temen, ayo sekarang-sekarang kamu. Jadi dari bener-bener situasinya kalau di sini kondisi juga sangat-sangat efektif sekali ya untuk setiap kompetensi yang diterima itu bisa diterapkan ya Bapak.

P: Untuk pengadopsian teknologi dari pengembangan SDM sendiri ada nggak Bapak?

N: presensi sehari-hari, oh, di JSS itu udah kebetetulan saya contohkan soalnya saya kan kita untuk presensi-presensi kita kalau untuk presensi itu ini udah langsung kebaca semua, bahkan kita itu gak bisa presensi di luar area berapa 300 meter atau berapa ini kalau saya di luar area hijau ini, kita gak bisa presensi jadi saya mau gak mau harus ada di kantor supaya bisa presensi bentuknya pelacakan deh dan dulu dulu temen-temen tuh usul temen-temen di waro beda pake efek GPS ini sekarang gak bisa lagi jadi udah bener-bener ketat kok disini Terus dari ketika, ini mungkin

terkait sama integritas, kalau kita keluar untuk urusan di luar kedinasan, itu Bu sri itu punya sistem semacam form pelaporan. Misalkan saya harus kontrol ke rumah sakit jam sekian, itu ada lapor rencana saya keluar jam berapa, kembali ke kantor jam berapa. Terus nanti ada realisasinya jam berapa sampai jam berapa. Tapi itu kembali lagi ke integritas masing-masing mau nggak melaporkan.

P: berarti sudah ada pengadopsian teknologi terkait program pengembangan kompetensi sendiri enggak Bapak?

N: MCP KPK ada, kalau MCPKPK itu semua Irban menggunakan itu jadi konsen semua Irban ya. Lebih ranahnya di manajemen. untuk pengadopsian teknologi itu sebenarnya itu terkait penilaian kinerja itu itu udah pakai ini semua kita aplikasi semua jadi ya kayak tadi kita ada untuk yang dari PKPI udah pakai ini semua, aplikasi semua.

P: Itu JSS nggih?

N: JSS semua.

P: Itu kalau JSS tampilannya dari ASN dan dari masyarakat itu berbeda?

N: Berbeda, karena ada yang khusus itu pegawai kan. Yang khusus pegawai ya tadi, yang diklat tadi contohnya seperti ini. Ini yang CAT, yang bimtek-bimtek itu. Ujian di sini, di tempat tadi itu. Kalau BPKP itu juga melalui aplikasi semua. Saya contohkan yang dari BPKP mungkin itu bisa pengadopsian teknologi, beda lagi kalau auditor itu malah memang sebenarnya kalau di bilaterasi itu gudangnya ilmu kalau disini ini BPKP nah ini saya bisa masuk kesini ini yang pernah saya ikuti apa saja disini Termasuk nanti materinya saya unduh di sini. Ada audit penelitian pengenjangan. Gia corpu namanya itu dari BPKP. Terus katakanlah BPKP.go.id.

Ini saya bisa, masih bisa download modul-modul yang pernah saya ikuti. Ini absensi juga harus di sini, kemudian semacam mengerjakan tugas-tugasnya di sini juga. Nanti sertifikatnya yang munculnya di sini, saya download dari sini. Jadi kita yang sudah terdaftar di sana itu pasti punya login sama password. Username sama password. Nah ini sampai pembayaran aja nanti kita laporkan di sini. Semua kegiatan juga sudah masuk di sini. Tinggal misalnya materi ini, terus hari ini materi ini, pembicaranya ini, nanti kita ada berita di sini, proses di sini.

P: Kalau ini Gia Corpu sendiri ini seluruh ini bisa mendaftar? Seluruh ASN bisa mendaftar atau hanya auditor?

N: Auditor saja kalau yang bisa semua mendaftar yang di JSS tadi, internal di pemerintah kota kalau itu. Kalau ini seluruh Indonesia sih. Karena jabatan kami kan sudah terekam di sana di pusat ya, Yang BPKP ini ya sifatnya BPKP nasionalnya, BPKP itu sudah mengembangkan ini kemudian untuk pemantauan angka kredit kita itu dulu ada yang namanya si bijak tapi udah lama saya gak buka itu karena itu kita juga harus menginput ini menginput saya agak lupa ini Itu dari BPKP selaku instansi pembina, aparat pengawas internal pembinaan. Namanya Sibijak.bpkp.co.id. Itu di situ kemarin kami harus melaporkan pengembangan kompetensi kami. Jadi diklat apa yang sudah dibukti, sertifikatnya mana harus kami pin di situ, kami hapus di situ semua.

P: Oh iya Bapak, izin bertanya Bapak. Untuk di inspektorat sendiri ini ada *surveillance system*tidak Bapak? Untuk pendeteksiannya seperti CCTV dalam Internal inspektorat?

N: CCTV itu cenderung diciptakan sebagai alat bukti pendukung saja. Tapi kalau untuk kita mendeteksi bahwa ada *Fraud* di situ, belum bisa. Karena ada barang bukti, ada alat bukti ya. Kalau alat bukti itu lebih cenderung untuk para pembuktian karena barang bukti itu apalagi sifatnya masih pendukung aja. Tapi kalau CCTV itu untuk yang di OPD, di OPD itu kan ada semua. Cuman kan kita juga gak bisa akses langsung di situ. Dan sekarang itu kalau mau keluar jauh lebih pinter ya k. Jadi CCTV itu sudah tidak pindah. Tidak bisa dikatakan sebagai bukti pendukung. Alat utama itu sudah habis. CCTV itu bisa dijadikan barang bukti. Ya bisa, bisa sebenarnya. Cuma kalau akses kita, inspektorat ke CCTV mereka itu selama ini belum pernah dicoba. Ya karena keterbatasan, maksudnya kasus-kasus kita juga jarang yang membutuhkan PT sebagai lebih tinggi. Sekarang itu kalau mau cerita, kayak gratifikasi segala macam itu yang pernah saya tahu itu, Penyerahan segala macam ini bukan di lingkup kantor, misalnya di rumah sakit, di kantin-kantin rumah sakit. Itu malah jauh lebih aman daripada di kantor. Kalau saya mau nakal ya, karena saya harus berpikir sebagai seorang kriminal. Itu malah bisa terus ditaksi. Yang seperti itu, jadi kalau kita ngandelin CCTV kantor itu udah sangat sulit. Lebih cenderung kita ketemu di rumah sakit sana ya, di kantinnya. Udah penyerahan di situ. Banyak kasus itu seperti itu. Ini kalau saya sharing dengan teman-teman yang di pusat itu, wah itu udah sangat sulit, mbak. Kalau di rumah sakit, wah itu modus baru, itu parah nih. Dan itu susah kita deteksi. Aksesnya kan umum dan orang gak akan nyangka ada serah terima gratifikasi itu di rumah sakit itu. Di taksi, kita ambil orangnya, di dalamnya kita jemput orangnya, kita atur kertas. Bisa kejadian seperti itu.

P: Berarti kalau misal ada aduan ini Bapak dari APH untuk menginvestigasi suatu OPD X gitu, itu dari inspektorat sendiri boleh mengakses data-data yang ada di OPD X itu atau bagaimana?

N: Kalau akses data itu kan sudah possible karena kita punya semacam informasi chart itu ya bahwa kelengkapan kita kan bisa mengakses. Yang orang lain nggak bisa akses, kalau memang kita minta ya mau nggak mau harus diserahkan, investigasi harus ketugasan karena kalau kita minta diluar ketugasan juga salah juga seperti itu harus ada surat tugas. Misalnya kita buka data, yang nggak usah kita kasih lah, data tender itu kan juga ada saja. Ya kita minta akses untuk membuka dokumen penawaran sekarang itu bisa. Tapi ya itu harus ada surat tugas kita. Umum sih kalau itu, bahwa IPTEL itu memang harus bisa, malah harus bisa sih. Harus bisa apa? Harus bisa mengakses itu.

P: Biasanya datang ke kantor OPD X itu atau biasanya lewat ini bisa dapat datanya ke meminta data?

N: Datang ke kantor, kalau enggak ya kita bersurat ke mereka bahwa tas dasar surat dikasih ini kamu minta ini, ini, ini, itu. kalau data-data itu kan kita bisa akses semua, Mbak. Di ICPD itu kita bisa akses semua. Dari laptop kita, dengan username kita. Cuma yang misalnya data-data yang bentuknya hardcopy, pengarsipan itu kan kita yang harus ke sana. Kemudian kayak data-data tender itu bisa kita ambil semua. Jadi kita bersurat ke, katanya data tender ya, kita bersurat ke bagian pengadaan bahwa saya minta akses untuk lelang ini, untuk surat tugas ini. Nanti dia akan dibuka, kita bisa masuk itu, tapi dibatasi bahwa sepanjang surat tugas ini. Karena kalau enggak kan juga bahaya juga kalau auditornya nakal bisa laku itu data rahasia.

P: untuk investigasi sendiri itu berapa lama?

N: kalau itu tergantung dari kompleksitas case-nya karena kan kalau investigasi itu kan seperti yang pernah dilihat tahun kemarin itu kan buktinya itu kan tersebar di mana-mana bahkan di luar kota sampai di Jawa Timur itu kan perlu waktu kita juga mau mendapatkan data yang katakanlah di Jawa Timur kemarin kita juga perlu pendekatan itu juga jadi yang melihat ini gak bisa kita dalam tempoh 2 minggu harus selesai tergantung Berarti untuk rentan waktunya itu belum bisa secara spesifik tinggi. Melewati tahun akhirnya enggak kecuali kalau memang perintahnya itu baru turun di bulan November, Desember ini, ya mungkin bisa melewati tahun. Tapi kalau setahun full gitu, enggak.

P: Tapi untuk JSS sendiri itu semisal untuk tenaga outsourcing ya Bapak yang bukan ASN ya Bapak itu tuh juga bisa mengakses JSS maksudnya seperti Bapak presensi atau diklat.

N: Iya kayaknya cuman presensi aja ya kalau outsourcing itu.

N: Ada-ada batas saya sendiri yang menentukan kominfo. Mungkin sudah ada garis-garisnya kalau bahkan pegawai inspektorat sama non-inspektorat mungkin lain juga. Kalau dulu bahkan saya bisa melihat data semua pegawai termasuk alamatnya, termasuk nomor HP-nya. Nah setelah ada mungkin ada yang bocor atau apa mungkin dari pihak mana enggak tahu yang menjelaskan bukan dari sini. Itu terus agak di-close alamatnya enggak ada sekalipun. Alamat sama nomor hape kalau dulu kami bisa. Tapi kalau kita untuk mendapatkan itu bisa dengan cara mudah seperti ini.

P: Itu kalau boleh tahu Bapak kalau di bidang sarana prasarana ada?

N: Enggak ada. Kalau yang di bidang-bidang itu enggak ada. Outsourcing itu kalau cuma dibawahnya pusri aja yang security sama lebih aja.

P: Kalau administrasi baru ada?

P: Administrasi itu tenaga istilahnya tenaga teknis. Itu cuma dua. Di tempat busuri satu, di perencanaan satu. Berarti kalau di Irban sendiri itu sudah ASN?

N: Sudah ASN semua, PNS semua. ASN itu kan ada PNS sama P3K. Nah ini kalau yang di Irban-Irban sudah PNS semua.

P: Baik, Bapak izin membahas tentang kendala waktu, Bapak. Untuk masalah waktu itu sendiri kan menjadi kendala, Bapak. Atau kekurangan dari program pengembangan sendiri, Bapak. Karena kan ketugasan banyak nggih pak?

N: Sebenarnya bukan waktunya, tapi ketugasan-nya yang bertubi-tubi. Jadi di pemerintah daerah itu harus melaksanakan ketugasan yang sifatnya mandatory dari Kemendagri, dari Kemenpan, dari BPKP, belum lagi dari KPK, yang kayak MCP, SIP, Evaluasi. Memang untuk pemerintah daerah itu ribetnya di situ yang saya rasakan. Kebetulan saya kan merasakan di pusat sama di sini. Jadi ini harus kita turuti semua. Sedangkan kita juga punya ketegasan yang merupakan strategi kita untuk ibaratnya pengawasan internal di kita kan harus ada juga. Ini kadang terkalahkan sama yang mandatory-mandatory ini. sebagai contoh Kemendagri itu kan ada monitoring D3D dan ada evaluasi apa lagi itu LPPD atau apa itu juga kemudian dari Kemenpan ada evaluasi sakip, evaluasi RP, evaluasi ZI Kemudian dari BPKP, ada monitoring TAPBC, ada SPIP. Ini yang selalu saya usulkan, saya keluhkan ketika bertemu teman-teman dari pusat. Kenapa sih ini gak jadi satu saja? Itu sendiri teman-teman dari pusat cuma bilang usul yang bagus tapi susah

diperkenalkan. Yang menderita ya teman-teman yang tingkat daerah. Tugas dan fungsi kita yang harusnya konsen di sini harus menyelesaikan tugas dan fungsi. Ini PR nasional. Karena kayak RBZI sakip, itu kan sebenarnya muaranya sakip. Hampir-hampir sama, hampir-hampir mirip. Cuma ini ada dalam beberapa metode.

P: Cuma berbeda metode saja ya, Pak?

N: Beda metode, arahnya itu sebenarnya sama dan ini harus kita lakukan semua, komen ada. Ketika instansi A sama B itu Pusat ini sudah bilang koordinasi, koordinasinya katakanlah sama kemendagri. Kemendagri tinggal menurunkan surat ke pemerintah daerah, kita harus melaksanakan, mereka itu yang kadang merubah program kerja pengawasan yang sudah kita susun. Banyak sekali di tahun ini, yang berubah karena ketugasan mandatory dari pusat.

P: Berarti belum ada cara mengatasinya nih Bapak? Atau dari jadwal ini?

N: Saya enggak tahu ya dari manajemen itu. Antisipasinya itu strategi manajemen. Kalau kami, saya terutama ini kan level-level pelaksanaan kedua-dua. Iya.

P: Berarti kalau dari bapak sendiri lebih ke manajemen waktu nih bapak? Apa yang dibilang manajemen waktu ya secara beda dari individu ya?

N: Iya. Manajemen waktu. Karena tapi ya Ini yang ini sudah berulang kali saya sampaikan. Tugasan-tugasan konditorium itu akhirnya merusak petugasannya karena ketugasnya maksudnya mengganggu hal-hal yang sudah kita rencanakan di awal tahun. Akhirnya perencanaan kita sudah ada, cuman akhirnya ada petugasannya. Jadi tidak terealisasi untuk harusnya rencana itu yang harus dilakukan.

P: Baik Bapak, izin melanjutkan Bapak untuk terkait aspek-aspek yang perlu diperbaiki menurut Bapak terkait program pengembangan SDM ini ada tidak?

N: Sudah. Sudah. Berarti untuk dari Ibu Sri sendiri, Sudah memberikan jadwal di awal. Jadi tidak perlu diperbaiki untuk aspek-aspek yang terkait pengembangan Sudah cukup bagus sih. Kita sudah ditawarkan, ini ada jadwal dekat, kamu mau ikut yang mana, nanti disesuaikan dengan ketugasannya. Bu sri sendiri juga, Itu irban-irban juga udah tahu bahwa ini anak buah saya mau begitu dibuat. Jadi udah bisa merencanakan ketugasan dibuat ini, ini si A sedang diklat. Udah tahu. Jadi, apa sih yang mau dipertahankan? Karena, ya itu kembali lagi, saya juga pernah di instansi yang lain itu untuk dapat diklat ke BPKP itu sangat serupa. Kayak saya dulu penjenjangan untuk para auditor muda itu saya dapetnya pada disini, disana itu saya mengantri ya belum tentu dapet Itu mungkin bisa 8 tahun baru bisa naik pangkat, untuk pengembangan kompetensi disini sebenarnya lebih mudah. Mudah dan sangat-sangat didukung sama manajemen. Kalau di tempat lain, katakanlah di Kementerian lain atau di mereka mau diklat itu masih ngeliat anggaran diklat saya ada nggak. Kalau disini udah, nih udah ada segini kamu pilih aja. Mereka itu harus mempunyai aset kenapa saya harus ikut Diktat ini, misalnya. Kalau di sini sudah disesuaikan saja enak banget.

P: Berarti sejauh ini semua auditor itu lebih memanfaatkan anggaran yang 0,5% itu untuk pengembangan kompetensi?

N: Untuk pengembangan kompetensi. Karena untuk belanja noloh, pegawai kan gak bisa. Kalau belanja pegawai bisa, lebih seneng lagi, lebih mahal, karena pasti gajinya naik.

N: Tapi nggak, tapi ya bisa. Bisanya cuma untuk seperti ini. Fasilitasi mungkin, ya kalau laptop gini, mungkin fasilitasi juga ada di bawah.

P: Kalau di tempat lain belum tentu bisa. Susah deh Bapak kalau di inilah ini.

P: Baik Bapak untuk pertanyaan terakhir Bapak untuk mengakhiri wawancara pada hari ini. Apakah ada rekomendasi perbaikan atau keberlanjutan dari program pengembangan SDM sendiri ini Bapak dari Bapak sendiri?

N: Saya cuma bisa bilang lanjutkan sih karena sudah baik dan memuaskan. Hanya bisa bilang lanjutkan aja sih. Teknologi untuk pelaksanaan ketugasan kalau itu memang jangka panjang dalam bayangan saya juga. Mungkin jauh tertinggal, tapi memang lebih jauh tertinggal daripada di sektor swasta ya. Memang itu teknologi itu kan untuk audit itu kan ada macam-macam ya. IT, penggunaan software-software audit. Yang di sini itu yang memang belum. Mungkin memang perlu, itu mungkin bisa disarankan untuk lebih pengembangan kompetensi untuk pengumuman teknologi dengan pelaksanaan keterbatasan audit. Misalnya untuk menganalisa transaksi segala macam kan bisa pakai, kalau dulu di swasta itu ada namanya yang sejenis audit comments language ya, ACL ya. ACL atau IDEA. IDEA itu Integrated Data Analysis gitu. Itu memang jauh-jauh tertinggal daripada di Sergaprakut kebetulan saya agak lengkap. Saya pernah di Sergaprakut itu hampir 8 tahun, 10 tahun di audit juga, di internal audit. Kemudian di BNS ini di pusat saya pernah 8 tahun, di sini 6 tahun. IDEA itu sendiri kan sebenarnya sangat-sangat powerful. Cuma kelemahannya kalau di birokrasi itu Role datanya itu yang belum bisa diolah, karena belum terintegrate. Padahal itu kalau bisa terintegrate, sangat-sangat mudah untuk melakukan audit. Bahkan tinggal pembuktian fisik di lapangan

saja. Karena saya pernah menggunakan, saya pernah beli. Waktu diselesaikan, ACL pernah beli, IDEA pernah beli. itu saya bisa melakukan semacam continuous monitoring melalui aplikasi dimana datanya itu sudah terintegrate. Jadi ada semacam data warehouse yang dimana disitu sudah padu pembahasannya sekarang. Jadi ketika dimasukin ke IDEA itu, itu running udah clear, udah langsung keluar simptom-simptom yang mencurigakan. Kalau di pemerintahan itu kan meskipun kita sudah bisa, tapi di pihak lawan kita, di pihak lawan tanda kutub auditi kita kan mungkin belum siap. Data persediaan, aset, laporan, itu mungkin belum jadi satu tadi. Jadi belum bisa. Apa ya jadinya ya masih... masih perlu menyesuaikan juga dengan ekosistem yang perlu kita awasi. Ya masih wajar sih, karena ekosistemnya belum bisa sampai sejauh itu. Istilah enterprise resources planning itu kan di pemerintahan baru mau trend. Sedangkan kalau di swasta udah tahun 2000, udah lama. Kalau dari swasta mungkin lebih banyak pembaruan tentang audit berbasis teknologinya Berbasis teknologi jauh lebih cepat memang. Kemudian salah-salahnya kalau mau lebih, di swasta jauh lebih cepat. Saya tahun 2006-2007 itu sudah mengenal IDEA ACL terus aplikasi yang untuk perencanaan sama pelaporan itu sudah melalui mekanisme aplikasi. Ini saya cerita tapi di pemerintahan, IDEA itu baru dikenal dari kalsel dulu itu tahun 2017. Jadi sepertinya 10 tahun ketika menyusun sistem pengawasan yang disitu bisa memuat hasil audio, desain, itu sebenarnya sudah ada yang jual di tahun 2006. Hampir 10 tahun itu baru mengadopsi. Baru mengadopsi itu. Sekarang banyak ramai-ramai sektor itu membuat sistem informasi pengawasan internal. Di situ untuk mengupload hasilnya. Itu sebenarnya sudah ada yang jual. Namanya do insight consulting yang jual itu itu kita di situ bisa melakukan auditas. Jadi kita bisa menuliskan di sini

laporannya. dari pihak anggota tim bisa menulis kakak disitu, ketua bisa nge-review, akhirnya kita wujudkan tuh dalam satu aplikasi sekitar

P: berarti untuk perbaikan rekomendasinya itu lebih ke pengembangan teknologinya untuk sebagai lebih penyelenggaraan pengawasan tapi untuk perbaikan dari segi pengembangan kompetensi internal mungkin terkait jadwal yang lebih tersusun atau seperti tadi untuk mandatori harus lebih?

N: Kalau jadwal itu sudah bisa kita tentukan sendiri. Tapi kalau yang mandatori itu kan memang mau gak mau harus kita lakukan. cuma bisa bilang lanjutkan aja ya mbak. Kalau sudah optimal, sudah cukup bagus. Mungkin berarti terkait pengembangan teknologinya saja, terkait adaptasi teknologinya saja.

P: Baik bapak Terima kasih Bapak atas ketersediaan pada siang hari ini. Mohon maaf sudah mengganggu waktunya. Saya mohon maaf jika terdapat kesalahan kata maupun mungkin pertanyaan saya kurang jelas.

Lampiran 6 Wawancara Ibu Sri Suhartini (7 Mei 2025)

Narasumber : Ibu Sri Suhartini, A.Md.

Jabatan : Kepala Subbag Umum dan Kepegawaian.

Waktu : Selesa, 7 Mei 2025

Lokasi : Kantor Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta

P : Maksudnya pengawasan berjenjang bukan yang pemeriksaan kas?

N : itu malah gak masuk sini itu sudah masuk di ranah kayak tata kelola keuangan

P : jadi kemarin itu saya juga baca-baca kan ibu dari web dan lain-lain ternyata kebalik ibu kemarin pengawasan berjenjang di responnya itu kebalik ternyata untuk pengawasan berjenjang itu masuknya ke pendeteksian *Fraud* itu nah untuk hasilnya itu Ibu sebenarnya kalau resiko *Fraud* itu kemarin itu kalau di programnya itu hasilnya itu untuk kekurangan dari keseluruhan program itu ketidakmerataan program terhadap potensi resiko *Fraud* itu jadi Banyak yang hanya berfokus pada korupsi, terus langsung ke penyalahgunaan keuangan aset, jadi tidak merata ke semua potensi risiko.

N : Lebih banyak mana? Maksudnya dari hasil ini itu lebih banyak atau lebih sedikit yang tadi?

P : Yang ini ya, ini itu lebih banyak yang dikorupsi, maksudnya program...

N : Program-programnya itu mendukung potensi korupsi. Bukan yang *Fraud* ya?

P: Iya, bukan yang *Fraud-Fraud* lain.

N : *Fraud* itu kan sebenarnya bagian dari korupsi, anti-korupsi kan. Kan kecurangan tuh. Kecurangan kan sebenarnya... Korupsi itu kan sebenarnya termasuk kecurangan, bukan berdiri sendiri. Korupsi itu kan hidupnya ya. Di situ kan ada gratifikasi, ada penyalahgunaan kemenangan, ada kecurangan seperti itu kan. Iya betul. Nah itu tuh baru yang paling banyak untuk itu korupsi. Iya karena memang sesuai core-nya, core bisnisnya inspektoran.

P : Iya betul.

N: Kecurangan itu sebenarnya bagian dari korupsi soalnya. kan induknya korupsi kan iya betul sama manipulasi temuan audit itu nah itu juga bagian dari korupsi karena disitu kan ya misalnya apa itu jual-beli temuan atau apa kan nah itu kan sebenarnya bagian dari korupsi juga korupsi itu kan ada tadi ada gratifikasi kemudian ada misalnya keturangan kemudian tadi itu si apa njenenang tadi itu si barusan tadi itu kan nanti berujungnya kan ke kayak korupsi oh iya betul itu

P : berarti yang resiko *Fraud* ini sebenarnya cuma keluarnya itu aja sih bu untuk ketidakmerataan ketidakmerataan potensi risiko *Fraud* ini

N : cuma menjawab semua

P : iya menjawab semua, lalu kalau yang mekanisme *AntiFraud* ini yang ada beberapa ibu yang gak ada contohnya itu seperti pendeteksian ini ibu pendeteksian *Fraud* ini ini program program-programnya itu kan ada audit tujuan tertentu, pengawasan berjenjang kalau manajemen resiko itu masuknya pencegahan ibu kemarin.

N : iya, manajemen resiko itu dan menyusun resiko atau pencegahan,

P : pencegahan.

N : pencegahan dan mendeteksi kan hampir sama ya mendeteksi nanti disini kemungkinan muncul *Fraud* atau enggak kan hampir sama kan dengan pencegahan.

P: kalau pencegahan itu mungkin sebelumnya ibu jadi kayak *Fraud* awareness kayak gitu-gitunya

N: iya betul, mendeteksi itu berarti sudah ada kasus, kemudian kita mendeteksi mendeteksi untuk mendeteksi disini apakah ada *Fraud* nah pencegahan ini memang belum ada suatu kegiatan atau aktivitas kan nah ini kan mungkin sudah ada ya, oh disana ada Kegiatan ini ya, itu kayaknya nanti perlu dideteksi. iya. Perlu dideteksi karena kemungkinan ada identifikasi ini.

P : Iya, betul. Nah ini yang belum ada program mendukung itu adanya surveillance system. Nah itu memang kemarin saya belum tahu. Itu juga bilang kok. itu belum ada itu karena apa ibu?

N : itu *surveillance system*itu kayak apa?

P: CCTV ibu kalau yang saya tahu CCTV

N : itu maksudnya CCTV peralatan

P : pemanfaatannya ibu jadi kemarin saya tanya sama salah satu saya lupa Ibu ini itu katanya kalau CCTV itu jarang digunakan karena itu belum menjadi bukti yang kuat gitu

N : kalau itu dalam rangka untuk pembuktian iya pendeteksian itu bukan dalam rangka untuk pencegahan atau deteksi.

P: iya deteksi Ibu untuk pendeteksian jadi

N : belum terlalu banyak dimanfaatkan untuk sebagai bukti ya kalau saya supaya, jarang yang biasanya cuma kayak dokumen-dokumen ya kalau yang CCTV itu tapi kalau untuk sistem apa ya sistem pengamanan iya itu memang dipakai ya dipasang-pasang tapi kalau dikaitkan dengan dalam struktur *AntiFraud* itu memang

P: belum ini ya ibu yang pendeteksian itu aja sih ibu yang *surveillance system*itu terus kalau untuk responnya itu ada ini pemeriksaan oleh atasan langsung itu tadi ibu yang belum sama klinik konsultasi itu kalau klinik konsultasi program yang selama 2024 itu belum apa namanya belum ada yang mendukung ya ibu ya kalau klinik konsultasi mendukung ke *AntiFraud* ke kegiatan klinik konsultasi itu di mana ya ibu?

N : di web ada di web atau datang langsung ada kita ada rekap datanya ada dokumen

P : ada dokumennya ya ibu?

N: di web ini juga ada inspektorat.

P: itu kalau program seperti Diklat atau pelatihan klinik konsultasinya kalau tahun 2024 ada nggak ya ibu?

N : belum

P: belum ya itu kenapa ya ?

N : itu karena apa ya kita kan kayak apa ya kalau mendiklatan itu kan berdasarkan apa ya isu-isu terkini terkini terus program strategis nasional maupun daerah kemudian kita juga berdasarkan dari hasil review evaluasi dari intangsi pembina atau intangsi pengawas di atas kita melaksanakan review ketercukupan SDM dan

anggaran ternyata SDM kita itu lebih banyak yang mempunyai kompetensi tentang audit investigasi level basic nah itu kemudian kita harus mendaklanjuti kemudian dari BPKP SDM kita persentase baru 24% yang memiliki kompetensi manajemen risiko oh jadi sebenarnya ada yang lebih diutamakan ya iya iya, kayaknya kita punya skala prioritas kan nah ini konsultasi itu kan sebenarnya belum begitu apa ya itu sebenarnya bisa dikembangkan sendiri tanpa harus diklatkan secara ilmu itu memang ada materi di BPKP itu ada konsultasi itu ada

P : Tapi belum ada programnya ya Ibu untuk mendukung program ini ya?

N : Belum ada, tapi kayaknya belum, apa ya, skala prioritasnya.

P : Oh, belum masuk ya Ibu ya?

N : Karena kita masih, itu skala prioritas yang itu langsung mendukung, apa ya berarti, mendukung langsung dan memang diperlukan, misalnya di tahun ini memang kita perlu ini gitu, seperti itu.

P : Oke, berarti udah sih Ibu itu. Kalau yang pemeriksaan oleh atasan langsung itu? Sebenarnya saya masih bingung itu bentuknya seperti apa.

N: Itu kan begini, misalnya ada kayak pegawai yang melanggar. indisiplinen, dia terduga itu kan kemudian kan kita panggil dia secara mekanisme PP 94 tentang disiplin PNS ya nah itu kan kita panggil kemudian kita wawancarai dari hasil itu kita berita acara kemudian nanti juga kalau itu memang terbukti melanggar disiplin ya kita buatkan hukuman disiplin seperti itu tapi kan Sebenarnya kan sebelum ada hukuman disiplin itu, apa ya, kita itu secara berjenjang ya. Ketika satu kali melanggar itu mungkin belum ya, jadi sepacat kita berikan pembinaan pengalahan. Tapi nanti kalau sudah berapa kali dan mungkin itu memang itu ya harus kita

jatuhkan hukuman disiplin mulai dari yang sesuai dengan kategori disiplin yang dilanggar itu yang pemeriksaan atasan langsung seperti itu dan itu nanti juga dibuat kereta acara kemudian ada produknya keputusan penjatuhan hukuman disiplin kepada pegawai yang melanggar dan itu juga harus didukung dengan bukti-bukti mbak misalnya dia tidak masuk kerja selama 3 hari berdiri turun harus kita punya bukti dukung itu seperti itu kemudian kita juga harus mengkonfirmasi ke yang bersangkutan kalau pemeriksaan oleh atasan langsung itu dilakukannya oleh inspektor pembantu atau tergantung jajarannya misalnya kalau saya disubbag umum kepegawaian yang melanggar diri ya berarti atasan langsung

P: oh jadi atasan yang langsung oh

N : iya atasan langsung

P : Kalau program yang tahun 2024 yang berhubungan dengan ini.

N: belum ada yang mana itu yang boleh tahu tapi memang tidak spesifik ya mungkin penegakan disiplin penegakan disiplin ya tapi kan sudah terjadi ya lewat respon ini masuk di mana itu belum ada itu malah sudah yang konkret ibarat itu di Program diklat.

P : sosialisasi kode etik, tapi beda ya?

N : Beda, karena itu sudah penindakan.

P: Kalau program pengembangan SDM ini ke pemeriksaan oleh atasan langsung belum ada ya Ibu? Kayak diklatnya atau PKSnya itu?

N: Belum, belum. Ya, karena skala prioritas itu. Kita kan terus otodidak ya, membaca peraturan untuk mengimplementasikan itu.

P : Itu karena ketugasan berlebih atau karena waktu, Ibu?

N : Kalau nggak ada program-program ini. Karena termasuk mungkin dianggapnya atau mungkin materinya belum masuk ke kebutuhan belum menjadi fokus di tahun ini kemudian mungkin cukup dengan adanya regulasi dari atas dianggap itu sudah jelas ketika nanti akan mengimplementasikan

P : Ini kemarin itu beberapa itu untuk kekurangannya itu kan kalau di ini lagi ya Ibu di keluar dari sistemnya ini, ini tuh ada kekurangan belajar hal yang baru maksudnya tuh program-program yang ini tuh beberapa ada yang belum ada kan Ibu yang mendukung itu kekurangan.jadinya keterbatasan waktu jadi waktunya yang itu sama ketugasan yang berlebih betul ya ibu?

N : betul, karena kan contoh ya kita sudah mendaftarkan sesuai tanggal pelatihan ada satu lagi itu nanti apa penyebabnya kenapa itu karena misalnya ternyata penyelenggara pelatihan tuh tidak jadi mendadak itu karena mungkin kuota tidak terpenuhi

P : oh kuota tidak terpenuhi

N: ya seperti itu itu akhirnya juga gak jadi dilaksanakan itu bagian dari yang tadi itu kan tadi manajemen waktu

P: iya betul iya betul ibu

N: ya surat tugas memang iya karena kita kan kemarin aja kalau ketika kita mengupload pelatihan itu kita harus mengetahui maksudnya apa frekuensi frekuensi dari ketugasan-ketugasan seperti itu jadi kita ketika men-plot pelatihan itu harus melihat di bulan ini itu krodit enggak itu memang apa ya apa ada yang ditinggalkan

atau tidak oh tugas-tugas yang harus jadi itu ya kan kadang ini tanggal ini ini harus selesai nah kan padahal sekarang itu sudah ada jadwal pelatihan hanya kan ini ya

P: berarti masuk ke ini ya ibu kekurangan pelatihannya belum menjangkau semua pegawai

N: belum menjangkau semua pegawai jadi satu pelatihan itu enggak semua pegawai itu menerima pelatihan itu karena kan kita pertama terbatas anggaran juga enggak mungkin kita semua pegawai nanti hanya berapa materi padahal kita berharapnya dengan apa ya anggaran yang ada itu kan kita bisa memperkaya ya atau memperkaya kompetensi pengetahuan ya caranya dengan berbagi, dengan berbagi misalnya 10 ini ikut ini 10 orang ini ikut ini sehingga ketika hitungan mereka variasi ketugasan yang mereka mungkin tidak mengikuti ini, dia harus menyampaikan di PKS itu dia menyampaikan yang dia ikuti nanti yang dia tidak ikut itu tugasnya yang ikut menyampaikan, sehingga disitu merata juga

P: Tapi kalau misinformasi itu gimana Ibu? Misalnya yang ikut diklat, terus pas PKS itu disampaikan, tetapi kan materinya tidak sepenuhnya.

N : Itu kan berarti tuntutan. Tuntutan yang dia sudah ditugaskan. Berarti kan dia konsekuensi harus sebisa mungkin menangkap apa yang mereka dapatkan. Sehingga ketika disampaikan di sini, paling tidak ya... Mungkin tidak sekomprehensi, dalam arti bisa bisa persis yang disampaikan ketika dia mendapatkan widya isyarat di sana. Paling tidak dia sudah bisa membuat poin-poin, garis besar, mungkin esensinya, intisarnya. Paling tidak seperti itu. Karena kalau PKS itu baratnya jamnya di depan. Dia melalui 5 hari, tapi PKS paling panjang 3 jam. Tidak mungkin dengan berapa subsubstansi magisteri, misalnya 7 materi. ya

makanya kan ya semisal mungkin di apa ya disaring apa yang diperoleh kemudian disampaikan kepada semua itu berarti masuknya ke keterbatasan waktu juga ya kalau terkait misinformasi itu kan karena diklatnya dilakukan 5 hari, tapi penyampaiannya PKS mungkin yang sebenarnya itu penting, mungkin bisa saja berbeda penangkapannya

P : oh berbeda penangkapannya.

N : iya betul.

P : kepemahaman ya ibu ?

N : misalnya tingkat kepemahaman itu berbeda-beda, tapi selama ini yang saya amati sih enggak juga, masih sama

P : oh sama ya untuk yang di sampaikan kalau ini tuh ada lagi ibu sebenarnya kurangnya pemanfaatan teknologi dan integrasi sistem karena beberapa masih ada yang manual ya ibu.

N : manual sama itu mbak sistemnya itu kan masih kayak masa percobaan jadi sistem ini sebenarnya kan rangkaian dari sistem ini ya sehingga kayak masih Hal parsial-parsial lupa tiba-tiba dan sebenarnya kalau disatukan itu menjadi satu-satu kesatuan sistem yang itu misalnya itu oh ya kayak itu di perintah nanti kan mau audit akan harus mereview yang lebih betul itu dengan misalnya masih manual pada diperintahkan aku senang juga di sistem ya kan, kemudian misalnya kayak apa kayak pelaporan apa-apa itu masih manual seperti itu kemudian untuk yang misalnya laporan capaian visi keuangan itu kan masih di sistem tersendiri tidak jadi satu ketika menjadi satu sistem dulu misalnya dari rencana kerja atau dari rencana strategis disitu tidak bisa kan ya rencana secara lima tahunan kemudian dibedakan

menjadi rencana kerja tahunan kemudian dibedakan menjadi rencana kerja anggaran, kerja anggaranya kemudian sampai nanti menjadi dokumen anggaran yang disokong sampai dengan nanti proses penatausahaan, pengelolaan, tetangga, sampai nanti menjadi pelaporan, sampai itu menjadi nanti suatu dokumen laporan keuangan tahunan, kan belum.

P : Belum ya.

N : Pasti harus ambil dari sistem yang berbeda.

P : Itu karena dari pemerintah pusat ya?

N : Ya, termasuk pusat. Pusat kan seperti itu ya, kayak sistem perencanaan itu kan seperti itu. harapannya kemarin sudah ada kayak review RKA, tetapi ternyata... di SIPD-nya belum ada menu untuk APIP selaku pemeriksaan, selaku preview.

P : Iya, betul ibu.

N : Jadi kan akhirnya di situ ada suatu tahapan yang mungkin harus di luar system tapi juga tidak diikuti dengan mengakomodir yang dilakukan dengan manual misalnya hasil reviewnya kemudian diuploadkan ke dalam sistem itu walaupun mungkin reviewnya masih manual ya tapi kan hasil review kan misalnya sementara lah hasil reviewnya di-upload di sistem itu untuk menu review itu kan kelihatan kan nanti oh menyusun ini oh ada review ini berarti kita harus meninggalkan jadi seperti ini nah habis direview itu kan tahapan lanjutan adalah perbaikan dari tindak lanjut review kan di situ kan reviewnya belum apa ya belum menjadi satu disitu masih masih bisa-bisa ngomong ya

P : berarti ini sebenarnya sudah saya ini kalau yang kendala strategi dari kalau kekurangannya itu kan kurangnya pemanfaatan teknologi dan integrasi sistem lebih untuk kendala strateginya itu juga keterbatasan teknologi.

N : karena mungkin keterbatasan teknologi ini maksudnya sarana-prasarana ngelihat ya bukan bukan berarti keterbatasan atas perkembangan teknologi. Pada perkembangan teknologi kan sekarang masih sekali. Bukan terkait perkembangan teknologi, tapi terbatasnya tadi. Sarana dan pasarnya. Mungkin juga lebih ke pengembangannya. Bukan perkembangan, tapi pengembangannya. Misalnya kita punya ini, tapi mungkin kita apa ya, Karena banyak aplikasi yang harus dibuat. Terus seperti itu. Hanya skala prioritas sistem yang harus didahulukan yang mana.

P : Kalau dari resistensi pegawainya sendiri, semisal...

N : Ya, yang namanya merubah budaya kerja kan.

P : Betul, ibu. Iya, tapi kalau di inspektorat sendiri kemarin setiap saya wawancara itu untuk teknologinya tetap dipakai ya ibu tapi tidak secara keseluruhannya

N : iya betul ya tidak secara keseluruhannya seperti yang tadi saya sampaikan tadi ya teknologi itu tetap dipakai kayak kita kan punya siwasin ya sistem pengawasan internal sistem informasi nah disitu kita juga parsial mbak belum sepenuhnya SIWASIN ya, SIWASIN menjadi produk mulai membuat sampai menjadi suatu dokumen yang ditetapkan atau dokumen yang sah ya, itu memang belum sepenuhnya di sistem SIWASIN itu. misalnya kan kita dari misalnya membuat surat tugas, surat tugas itu inputan secara sistem tapi kan secara pengesahan penanda tangannya masih di print kemudian inputan data itu kan juga kita masih menguploadkan yang dibuat manual kemudian kita uploadkan. Jadi masih double.

P : Masih beriringan ya Ibu sebenarnya ya, Kalau untuk kendalanya dari anggaran terbatas itu berarti tadi ya Ibu ya yang kekurangan... belajar hal yang baru ya ibu

N : karena apa namanya kita kan harus berarti tadi ya betul-betul menurut saya itu sudah cukup ya untuk ini untuk anggaran cuman kan kita harus pintar-pintar membagi iya namanya karena kalau anggarannya naik namanya pokok pemerintah itu sih kurang-kurang terus.

P : Sama, yang terakhir itu evaluasi, Ibu. Setiap program itu kan pasti ada evaluasinya ya, Ibu. Itu dilakukan secara setiap program itu atau per tahun itu nanti tetap bakal dievaluasi lagi.

N : Jadi setiap kegiatan, masih bukan kegiatan yang kita cantumkan, tapi setiap kegiatan kita pengembangkan potensinya. untuk peningkatan kompetensi APIP itu kan kita juga perlu dievaluasi ya itu kita lakukan setiap 3 bulan, ini sih bukan yang ke pengawasan ya tapi lebih ke kompetensian ya kompetensi ya misalnya perencanaan pelatihan sejak Januari, Maret itu ini sudah tercatat ini ternyata dievaluasi Oh, kok tidak terrealisasi Oh, karena tadi ada riset idul. Oh, ada penugasan yang mendadak. Seperti itu. Kemudian evaluasi tidak menyebut. Tapi untuk mencapai keterukuran juga. Keterukuran sampai dengan pemanfaatan. Pemanfaatan dia sudah mendapatkan kepotensi itu. Apakah sudah dimanfaatkan, Di mana, Misalnya dia diberi penugasan ini. Oh, sudah dilaksanakan.dia sudah memakai kompetensi yang diperoleh.

P : Berarti sudah dilakukan ya Ibu, sebelumnya evaluasi? Itu triwulan?

N : Iya, triwulan.

P : Kalau per tahun itu ada nggak? Ada. Itu dilakukan oleh seluruh pegawai atau hanya perwakilan saja Ibu, setiap bidangnya?

N : Iya, yang namanya evaluasi itu kan setiap kegiatan. Oh, setiap kegiatan, iya.

P : Iya, iya.

N : Itu evaluasi dalam satu kegiatan, bukan nama kegiatan. Hari-hari kita ada evaluasi RBI, evaluasi penyerapan anggaran, itu nama kegiatan. Namanya kegiatan evaluasi penyerapan. Itu pun perlu dievaluasi kegiatannya. Jadi dibedakan nama kegiatan, terus nama proses evaluasinya.

P : Berarti sudah ada ya Ibu?

N : Iya, sudah ada.

P : Kalau motivasi pegawai itu ibu gimana itu ibu?

N : Motivasi pegawai itu sebenarnya kita nggak kurang-kurang loh. beban psikologis tidak ditugas tidak bisa memberikan yang terbaik itu mempengaruhi motivasi pegawai jadi kekurangannya itu resistensi pegawai terhadap program keluarnya seperti itu lalu kendalanya itu motivasi pegawai karena ketakutan akan tertekan itu kan berarti pertanyaannya strategi yang dilakukan untuk mengatasi itu kan pertanyaan yang jenisnya kalau kita kan apa ya Sebenarnya tuntutan itu kan tidak hanya dari organisasi atau dari atasan atau dari mungkin lingkungan kantor ya. Tapi sebenarnya kalau melihat dari pengamatan, dari suatu proses mungkin kita hubungan eksternal-internal kan bisa ya. Misalnya kita di hasil evaluasi, ini ini lemah kurang ini ya berarti kan sebenarnya itu juga bentuk motivasi ya Iya tapi itu memang agak sulit ya untuk memahamin untuk orang mempelajari atau betul-betul

mencermati Oh hasil evaluasi itu saya harus gimana itu memang harus ada media lagi yang sifatnya itu bisa membangkitkan motisasi misalnya diberikan pengarahan oleh atasan atau atasan menunjukkan ini loh kompetensimu disini kurang nah kamu harus meningkatkan kompetensi disini untuk menunjang atau untuk meningkatkan kinerja organisasi seperti itu bentuk motivasinya mungkin seperti itu atau mungkin bisa dengan juga apa ya kalau misalnya dia kalau naik jenjang otomatis secara karier nanti juga akan berkembang ya iya betul meningkat ya seperti itu itu mungkin bentuk motivasinya yang seperti itu mbak bisa seperti itu tapi kalau motivasi yang sifatnya dia itu itu yuk memang kayak di dalam ASN masih agak sulit untuk membandingkan motivasi yang mungkin dia misalnya dia diberi ujian kompetensi ya, saya kurangin, terus dia, oh, buat aku tangan kan, ya, masih, karena kan masih, apa ya, masih, ASN itu kan masih, apa ya, perilaku atau, perilaku atau budayanya kan masih, apa ya, kayak di zona nyaman, jadi belum tantangannya dia yang dengan mengadaptasi perubahannya secara cepat.

P : Oke itu maksudnya kendalanya ibu motivasi pegawai itu ya begini yang seperti ini pagi dari atasan dari atasannya itu kalau di inspektorat sendiri sudah ya ibu

N : ya sudah sudah yang dan kita kan juga kita tidak dalam pengembangan potensi merata ya semuanya mendapatkan hak untuk meningkatkan kompetensi bahkan kita juga diuncung manajemen itu kan juga sudah sebisa mungkin seupaya mungkin mereka itu untuk tiap tahun itu ya apa ya agri-skill, agri pengetahuan seperti itu ya tidak ketinggalan.

a. Korupsi (Gratifikasi, Kickback, dan Suap)		suap, kemudian mungkin bisa kayak gratifikasi, suap,	itu kalau di Inspektoratnya itu lebih tinggi, jadi berdasarkan kelompok agenda itu ya, dan sudah ada lima penyuluh anti korupsi Bu Ana, yang besok kan ketemu bu ana, yang irban investigasi, kemudian ada tiga orang auditor itu juga sudah jadi penyuluh anti korupsi, kemarin pada waktu pelatihannya itu, metodenya waktu itu tatap muka ya karena yang ada kan dari KPK, itu metodenya eh bukan tatap muka, metodenya e -learning dan PJJ terus ada ada semacam sertifikatnya kalau yang pelatihan yang lainnya oleh KPK, apa ya, kok saya belum belum tahu ya dia sosialisasi lebih ke umum, bukan khusus untuk inspektorat.	Menerima Gratifi melaporkan bisa j Kalau perangkat d betul Aware terha Mengenal lebih ja Dan Memang dib harus tahu Nah itu kalau inspektorat Mengundang tent perwakilan Saja J mengundang Kata Pakta integritas a awalnya, Tapi kal berkomitmen, dia integritas itu, kita Clue-nya itu nam template-nya. Sep harus berusaha in punya tim. reform punya tim seorang aturan-aturan atau dilakukan itu dala kita kalau mengac berupaya kita nan dengan nilai mini WBK. Kemudian ada jug Menerima Gratifi melaporkan bisa j

b. Manipulasi Kegiatan Individu		kinerja, Kalau kita sebagai atasan e-kinerja, dia itu kan termasuk kayak tadi hubungannya pengendaliannya dengan fraud tadi. Dia e-kinerja, tidak mengisi, tidak melaksanakan ini kok. Dia mengisikan termasuk fraud juga. Akhirnya nanti berdampak ke e-kinerjanya penuh, dapat TPP penuh. Komitmen, penandatanganan komitmen. Kan zona integritas itu kita ada penandatangan komitmen. Oh, menurut dia juga apa itu? Pakta. Nanti bisa dilihat di depan. Ada yang penandatangan itu sama yang banner-nya itu. Bahwa kita sebagai APIP itu apa-apa-apa. Dalam rangka tadi, pembangunan zona integritas. Misalnya presensi, oh bisa isih iso titip, kan seperti itu. Oh iya, bisa. Kemudian e-kinerja, Kalau kita sebagai atasan e-kinerja, dia itu kan termasuk kayak tadi hubungannya pengendaliannya dengan fraud tadi. Dia e-kinerja, tidak mengisi, tidak melaksanakan ini kok. Dia mengisikan termasuk fraud juga. Akhirnya nanti berdampak ke e-kinerjanya penuh, dapat TPP penuh. Komitmen, penandatanganan komitmen. Kan zona integritas itu kita ada penandatangan komitmen. Oh, menurut dia juga apa itu? Pakta. Nanti bisa dilihat di depan. Ada yang penandatangan itu sama yang banner-nya itu. Bahwa kita sebagai APIP itu apa-apa-apa. Dalam rangka tadi, pembangunan zona integritas.	dari terutama dari Ibu inspektor kan selalu menekankan untuk integritas, nah itu yang yang selalu ditekankan itu disampaikan di setiap apel senin kemudian juga ada di pembinaan pegawai yang berapa kali ya dalam setahun itu mungkin sudah ada infonya dari Ibu sering ya Ada pembinaan pegawai itu terus ya itu di apel senin itu kan pasti tema -tema yang terkait integritas apa saja misalnya ganti -gantikan ada kejujuran ada apa -apa gitu lah itu salah satu sistem untuk membangun. ada pegawai yang misalnya Terlambat tapi dia di absenkan Itu kan sebenarnya juga fraud kecil ya Tapi sebenarnya bukan Itu bisa jadi dampaknya besar ketika Itu menyangkut TPP Kalau misalnya Diausahkan Seperti itu terus -menerus itu kan Sebenarnya kan harusnya dia TPP nya berkurang Tapi Di full Bisa full kan Kemudian kalau yang di inspektorat itu yang jelas dari atasan itu penting karena dari terutama dari Ibu inspektor kan selalu menekankan untuk integritas, nah itu yang yang selalu ditekankan itu disampaikan di setiap apel senin kemudian juga ada di pembinaan pegawai yang berapa kali ya dalam setahun itu mungkin sudah ada infonya dari Ibu sering ya Ada pembinaan pegawai itu terus ya itu di apel senin itu kan pasti tema -tema yang terkait integritas apa saja misalnya ganti -gantikan ada kejujuran ada apa -apa gitu lah itu salah satu sistem untuk membangun. ada pegawai yang misalnya Terlambat tapi dia di absenkan Itu kan sebenarnya juga fraud kecil ya Tapi sebenarnya bukan Itu bisa jadi dampaknya besar ketika Itu menyangkut TPP Kalau misalnya Diausahkan Seperti itu terus -menerus itu kan Sebenarnya kan harusnya dia TPP nya berkurang Tapi Di full Bisa full kan	terbatas masalah S lingkup inspektor risiko-risiko kecu tentunya dari sisi banyak katakanla risiko membuat p sesuai dengan asl seharusnya dia bi presensi Dia mela terlambat, tetapi d kesalahan sistem. terjadi. Jadi, salah fraud di situ. Untuk bentuk-ben memang cukup ba ini kan terbatas m terbatas masalah S lingkup inspektor risiko-risiko kecu tentunya dari sisi banyak katakanla risiko membuat p sesuai dengan asl seharusnya dia bi presensi Dia mela terlambat, tetapi d kesalahan sistem. terjadi. Jadi, salah fraud di situ.

c. Pembuatan Kebijakan		penyusunan kebijakan mungkin kalau di tataran level enggak ya kecuali dia yang mungkin membantu untuk membuat naskah suatu kebijakan mungkin karena dia mungkin secara level itu dia di tengah-tengah tapi mungkin secara pemikiran dia itu pandai kemudian apa ya pemikirannya luas ya dia bisa memberikan masukan-masukan ke tingkat pengambil kebijakan oh seperti ini disusun kebijakan seperti ini nah ternyata itu apa menguntungkan menguntungkan tapi menguntungkan yang negatif bukan menguntungkan untuk negatif tapi yang sifatnya positif seperti itu itu mungkin juga bisa menjadi fraud ya tapi Itu tadi contoh ya, Mbak. Itu kan juga suatu potensi yang ke fraud tadi ya selain tadi penyusunan kebijakan penyusunan kebijakan mungkin kalau di tataran level enggak ya kecuali dia yang mungkin membantu untuk membuat naskah suatu kebijakan mungkin karena dia mungkin secara level itu dia di tengah-tengah tapi mungkin secara pemikiran dia itu pandai kemudian apa ya pemikirannya luas ya dia bisa memberikan masukan-masukan ke tingkat pengambil kebijakan oh seperti ini disusun kebijakan seperti ini nah ternyata itu apa menguntungkan menguntungkan tapi menguntungkan yang negatif bukan menguntungkan untuk negatif tapi yang sifatnya positif seperti itu itu mungkin juga bisa menjadi fraud ya tapi Itu tadi contoh ya, Mbak.		kita harus paham RKA jadi tidak R ini kita lakukan m dilakukan secara sudah tersistem ti ataupun mengamb cepat. Tapi tentun hal kendala-kenda tersebut. Ini juga jadi kita baru bela ditingkatkan oper sesuatu yang baru kita harus paham RKA jadi tidak R ini kita lakukan m dilakukan secara sudah tersistem ti ataupun mengamb cepat. Tapi tentun hal kendala-kenda tersebut. Ini juga jadi kita baru bela

d. Penyalahgunaan Keuangan Aset dan Mark Up Anggaran		kerugian daerah, atau misalnya mark up, yang materi itu mungkin mark up berupa uang kan barang itu juga bisa juga disalahgunakan untuk kecurangan itu tadi kan misalnya ambil HVS HVS 1 rim Tidak tercatat. Kecurangan dana pengelolaan aset, kemudian juga mungkin yang bersifat materi, yang materi menyebabkan kerugian daerah, atau misalnya mark up, yang materi itu mungkin mark up berupa uang kan barang itu juga bisa juga disalahgunakan untuk kecurangan itu tadi kan misalnya ambil HVS HVS 1 rim Tidak tercatat. Kecurangan dana pengelolaan aset,	semua OPD kemungkinan ada ya, misalnya seperti yang secara umum itu kan misalnya ada mark up Ya misalnya seperti yang secara umum itu kan misalnya ada mark up Mark up barang kemudian marak harga pengelolaan keuangan atau barang secara umumkan kalau itu hampir sama dengan semua OPD kemungkinan ada ya, misalnya seperti yang secara umum itu kan misalnya ada mark up Ya misalnya seperti yang secara umum itu kan misalnya ada mark up Mark up barang kemudian marak harga	ketugasan pengelo Karena dia selaku administrasi. Di s kecurangan keuan menulis Angka ya Up harga Memark yang seharusnya s Melakukan Fraud Melakukan kecur kalau ada pegawa aset tidak melapo real barang yang a tidak sesuai Jadi n fraud itu memang SDM. Apapun mi mengelola aset, S apa namanya, ban keuangan, nah ba bisa mengambil b dia melakukan mo yang di luar jalur namanya itu adala Kemudian ada jug SDM lagi, itu dal ketugasan pengelo Karena dia selaku administrasi. Di s kecurangan keuan menulis Angka ya Up harga Memark yang seharusnya s Melakukan Fraud Melakukan kecur kalau ada pegawa aset tidak melapo real barang yang a tidak sesuai Jadi n fraud itu memang SDM. Apapun mi mengelola aset, S apa namanya, ban keuangan, nah ba bisa mengambil b dia melakukan mo yang di luar jalur namanya itu adala

e. Penyalahgunaan pengadaan barang dan jasa		pengadaan barang jasa, itu mau apa dengan. Misalnya dengan e-katalog atau dengan pengadaan langsung itu ada potensi ya, ada potensi untuk fraud dan itu mungkin. Mungkin juga di inspektorat kan juga selain dia menjadi pemerintah atau pengawasan, dia melaksanakan kegiatan perangkat daerah. Misalnya pembelian, pengadaan itu kan juga ya. Yang saya sampaikan tadi, misalnya telah-telah di proses pengadaan barang jasa. Misalnya dengan pembelian, misalnya kayak cashback atau apa. Misalnya kemudian kita mungkin diberi diskon atau diberi apa. Memang untuk yang fraud itu yang saya ketahui, misalnya kalau dalam proses pengadaan barang jasa, itu mau apa dengan. Misalnya dengan e-katalog atau dengan pengadaan langsung itu ada potensi ya, ada potensi untuk fraud dan itu mungkin. Mungkin juga di inspektorat kan juga selain dia menjadi pemerintah atau pengawasan, dia melaksanakan kegiatan perangkat daerah. Misalnya pembelian, pengadaan itu kan juga ya. Yang saya sampaikan tadi, misalnya telah-telah di proses pengadaan barang jasa. Misalnya dengan pembelian, misalnya kayak cashback atau apa. Misalnya kemudian kita mungkin diberi diskon atau diberi apa.	pribadi untuk kemudian untuk barang yang kemudian dikuasai pribadi Itu kan umum di semua OPD Ya pasti ada dimanapun tetap ada itu, tetap ada kalau untuk pengadaan barang kemudian pengelolaan keuangan itu potensi risiko dimanapun tetap ada Karena kadang -kadang itu kita kan juga bawaan kita kan kadang cara SPJ yang agak susah itu kadang membuat kita terus mencari gampangnya juga kan walaupun mungkin tidak ada niat untuk memperkaya atau mendapatkan keuntungan lebih tapi kan kadang mencari gampang itu juga bisa. kemudian ada penggunaan barang yang tidak semestinya jadi digunakan untuk pribadi untuk kemudian untuk barang yang kemudian dikuasai pribadi Itu kan umum di semua OPD Ya pasti ada dimanapun tetap ada itu, tetap ada kalau untuk pengadaan barang kemudian pengelolaan keuangan itu potensi risiko dimanapun tetap ada Karena kadang -kadang itu kita kan juga bawaan kita kan kadang cara SPJ yang agak susah itu kadang membuat kita terus mencari gampangnya juga kan walaupun mungkin tidak ada niat untuk memperkaya atau mendapatkan keuntungan lebih tapi kan kadang mencari gampang itu juga bisa.	

f. Penyalahgunaan Wewenang		Fraud itu bisa dari kita penyalahgunaan wewenang		

gitu Banyak, kare
suaminya di OPD
menghindari mela
pemeriksaan di O

kemudian ada jug
menyalahgunakan
bahkan kewenang
wewenangan ini t
menyalahgunakan
dengan kewenang
berbuat semaunya
masuk perut dia j
juga akan memba
perangkat daerah
karena dia merasa
kewenangan yang
itu juga bisa dibil
integritas ya mbak

Oke makasih mba
monev benturan k
adalah monev ins
OPD OPD semua
ada suatu apa nan
ada perwalnya nil
kepentingan adala
Kemudian ada ng
kepentingan yang
yang terdapat di p
itu Kalau ada dila
inspektorat sendir
melaporkan Mela
bidang leading ya
mengeluarkan sur
edaran dalam rang
benturan kepentin
sendiri memberik
inspektorat itu pu
kepentingan karen
yang mempunyai
hubungan kerabat
OPD yang riskan
pengawas atau au
atau istri di OPD
terjadi benturan k
suami istri kan ca
gimana? menghin

				pengendaliannya terjadi benturan k menugaskan tidak bersangkutan ke O suaminya bekerja satu benturan kep ada benturan-bent gitu Banyak, kare suaminya di OPD menghindari mela pemeriksaan di O

g. Manipulasi Temuan Audit		kita itu ada temuan, misalnya ini calon temuan, tapi ternyata mungkin tidak dijadikan temuan, karena di situ mungkin ada, bisa antara yang auditor dan auditan itu, ini nggak usah aja, nanti misalnya ada deal apa itu, itu kan termasuk fraud ya. Mungkin yang di inspektorat seperti itu, kalau yang berkait dengan ketugasan pengawasan. Kita audit atau apa, kemudian ada calon temuan tapi mungkin tidak dijadikan temuan. Tapi di situ ada judi lah itu. Kemudian di inspektorat sendiri tidak hanya di ketugasan pengawasan. Komitmen, penandatanganan komitmen. Kan zona integritas itu kita ada penandatangan komitmen. Oh, menurut dia juga apa itu? Pakta. Nanti bisa dilihat di depan. Ada yang penandatangan itu sama yang banner-nya itu. Bahwa kita sebagai APIP itu apa-apa-apa. Dalam rangka tadi, pembangunan zona integritas. itu ya tadi kalau di Inspektorat, misalnya kita kan mengaudit, kemudian mungkin kita itu ada temuan, misalnya ini calon temuan, tapi ternyata mungkin tidak dijadikan temuan, karena di situ mungkin ada, bisa antara yang auditor dan auditan itu, ini nggak usah aja, nanti misalnya ada deal apa itu, itu kan termasuk fraud ya. Mungkin yang di inspektorat seperti itu, kalau yang berkait dengan ketugasan pengawasan. Kita audit atau apa, kemudian ada calon temuan tapi mungkin tidak dijadikan temuan. Tapi di situ ada judi lah itu. Kemudian di inspektorat sendiri tidak hanya di ketugasan pengawasan. Komitmen, penandatanganan komitmen. Kan zona integritas itu kita ada penandatangan komitmen. Oh, menurut dia juga apa itu? Pakta. Nanti bisa dilihat di depan. Ada yang penandatangan itu sama yang banner-nya itu. Bahwa kita	pengawasan itu misalnya menyembunyikan barangnya bukti itu kan juga tidak boleh Ya kalau yang khusus di Inspektorat ini kalau berikut temuan itu misalnya Ya kalau yang khusus di Inspektorat ini kalau berikut temuan itu misalnya Ini kan risiko ya kalau misalnya ada temuan tapi kemudian dari tim auditnya itu menutupi temuan itu supaya tidak jadi repot bisa jadi kalau yang di Inspektorat ini ada fraud yang khusus yaitu yang terkait dengan pengawasan kalau yang terkait dengan pengawasan itu misalnya menyembunyikan barangnya bukti itu kan juga tidak boleh Ya kalau yang khusus di Inspektorat ini kalau berikut temuan itu misalnya Ya kalau yang khusus di Inspektorat ini kalau berikut temuan itu misalnya Ini kan risiko ya kalau misalnya ada temuan tapi kemudian dari tim auditnya itu menutupi temuan itu supaya tidak jadi repot bisa jadi	dianggap juga me nah pegawai itu ta pegawai lain mela kok dia diam saja bentuk fraudnya t kecurangan tidak kemudian bisa jug tidak melaporkan terjadi di sekitarn dianggap juga me nah pegawai itu ta pegawai lain mela kok dia diam saja bentuk fraudnya t kecurangan tidak

A. Pencegahan Fraud				
a. Fraud Awarness		kemudian kode etik profesi auditor, APIP, kode etik APIP, kemudian kode etik pemerintahan yang kita baca setiap bulan, seperti itu. Ya, ada. Ada, jadi di situ kita misalnya terkait dengan apa ya? untuk presensi, kemudian kita juga untuk kepatuhan ya, kepatuhan terkait dengan kedisiplinan itu kita juga ada seperti itu. penandatanganan komitmen. Kan zona integritas itu kita ada penandatangan komitmen. Oh, menurut dia juga apa itu? Pakta. Nanti bisa dilihat di depan. Ada yang penandatangan itu sama yang banner-nya itu. Bahwa kita sebagai APIP itu apa-apa-apa. Dalam rangka tadi, pembangunan zona integritas. Misalnya pimpinan dia punya kewenangan otorisasi, kemudian dia hanya menggunakan otorisasi dan kewenangannya kan tidak fair ya. Kita tadi menjembatani, memfasilitasi, dan memberikan pemahaman, dan yang lain-lain yang sifatnya kita bisa menggiring atau ya ini memang ini yang harus kita jalankan organisasi kan memang harus ada suatu keputusan ya itu mungkin keputusan yang menjadi suatu kebijakan yang untuk kebaikan organisasi. kemudian kode etik profesi auditor, APIP, kode etik APIP, kemudian kode etik pemerintahan yang kita baca setiap bulan, seperti itu. Ya, ada. Ada, jadi di situ kita misalnya terkait dengan apa ya? untuk presensi, kemudian kita juga untuk kepatuhan ya, kepatuhan terkait dengan kedisiplinan itu kita juga ada seperti itu. penandatanganan komitmen. Kan zona integritas itu kita ada penandatangan komitmen. Oh, menurut dia juga apa itu? Pakta. Nanti bisa dilihat di depan. Ada yang penandatangan itu sama yang banner-nya itu. Bahwa kita sebagai APIP itu apa-apa-apa. Dalam rangka tadi, pembangunan zona integritas. Misalnya pimpinan dia punya kewenangan otorisasi, kemudian dia hanya menggunakan otorisasi dan kewenangannya kan tidak fair ya. Kita tadi menjembatani, memfasilitasi, dan memberikan pemahaman, dan yang lain-lain yang sifatnya kita bisa menggiring atau ya ini memang ini yang harus kita jalankan organisasi kan memang harus ada suatu keputusan ya itu mungkin keputusan yang menjadi suatu kebijakan yang untuk kebaikan organisasi. kemudian kode etik profesi auditor, APIP, kode etik APIP, kemudian kode etik pemerintahan yang kita baca setiap bulan, seperti itu. Ya, ada. Ada, jadi di situ kita misalnya terkait dengan apa ya? untuk presensi, kemudian kita juga untuk kepatuhan ya, kepatuhan terkait dengan kedisiplinan itu kita juga ada seperti itu.		Untuk anti-fraud ini kalau strategi secara umum ka tidak melihat dari sisi di ya semua itu mengarah ke mengarah ke SDM katakanlah kita suatu kode etik punya kode etik saya tadi bilang terkait kode etik itu adalah kesepak bersama antara semua pegawai semua SDM kita sa hal-hal yang akan kita jalani itu adalah dari kita un biasanya semua harus tahu apa yang sudah atau aka wujudkan dalam kode etik itu Pakta integritas awalnya Itu baru awalnya, Tapi kal berkomitmen, dia melaksanakan integritas itu, kita clue-nya. Clue-nya itu namanya adalah template-ny Seperti apa kalau kita harus berusaha integritas, har tim. Untuk anti-fraud ini kalau strategi secara umum ka tidak melihat dari sisi di ya semua itu mengarah ke mengarah ke SDM katakanlah kita suatu kode etik punya kode etik saya tadi bilang terkait kode etik itu adalah kesepak bersama antara semua pegawai semua SDM kita sa hal-hal yang akan kita jalani itu adalah dari kita un biasanya semua harus tahu apa yang sudah atau aka wujudkan dalam kode etik itu Pakta integritas awalnya Itu baru awalnya, Tapi kal berkomitmen, dia melaksanakan integritas itu, kita clue-nya. Clue-nya itu namanya adalah template-ny Seperti apa kalau kita harus berusaha integritas, har tim. Untuk anti-fraud ini kalau strategi secara umum ka tidak melihat dari sisi di ya semua itu mengarah ke mengarah ke SDM katakanlah kita suatu kode etik punya kode etik saya tadi bilang terkait kode etik itu adalah kesepak bersama antara semua pegawai semua SDM kita sa hal-hal yang akan kita jalani itu adalah dari kita un biasanya semua harus tahu apa yang sudah atau aka wujudkan dalam kode etik itu Pakta integritas awalnya Itu baru awalnya, Tapi kal berkomitmen, dia melaksanakan integritas itu, kita clue-nya. Clue-nya itu namanya adalah template-ny Seperti apa kalau kita harus berusaha integritas, har tim.

		bisa menggiring atau ya ini memang ini yang harus kita jalankan organisasi kan memang harus ada suatu keputusan ya itu mungkin keputusan yang menjadi suatu kebijakan yang untuk kebaikan organisasi.		

b. Kebijakan Internal		membuat kebijakan-kebijakan seperti itu. Ada misalnya, kita dalam PPTK. PPTK itu menjaga pelanggaran dari kegiatan. Dia mengampu suatu misalnya pengadaan itu disitu di level PPTKT juga sudah melaksanakan pengendalian internal dalam proses pengadaan barang jasa itu apakah ini sudah dilaksanakan apakah ini sudah sesuai dengan harganya kemudian apakah ini sudah misalnya dibuat HPS apakah tidak mencari pembanding seperti itu itu kan tentu dalam langkah untuk mengetahui mengetahui semaksimal kita semaksimal kita bahwa yang kita belanjakan itu memang wajar itu juga salah satu bentuk tadi pengendalian internal kemudian juga di di keuangan itu juga ada SOP-SOP terkait misalnya kita pakai spesian kemudian penggunaan Ganti uang. Seperti itu kita juga. Kemudian SPJ-SPJ itu yang untuk penata usahanya seperti apa. Jangan sampai mungkin di situ ada SPJ fiktif atau apa. kita selalu mengingatkan untuk kita itu melaksanakan perencanaan anggaran sesuai dengan perencanaan dan juga itu mematuhi dan mematuhi tanggilan jangan sampai kita itu mengabaikan terkait dengan rambu-rambu dalam hal mungkin pengelolaan anggaran seperti itu dan juga ketika membuat kebijakan-kebijakan seperti itu. Ada misalnya, kita dalam PPTK. PPTK itu menjaga pelanggaran dari kegiatan. Dia mengampu suatu misalnya pengadaan itu disitu di level PPTKT juga sudah melaksanakan pengendalian internal dalam proses pengadaan barang jasa itu apakah ini sudah dilaksanakan apakah ini sudah sesuai dengan harganya kemudian apakah ini sudah misalnya dibuat HPS apakah tidak mencari pembanding seperti itu itu kan tentu dalam langkah untuk mengetahui mengetahui semaksimal kita semaksimal kita bahwa yang kita belanjakan itu memang wajar itu juga salah satu bentuk tadi pengendalian internal kemudian juga di di keuangan itu juga ada SOP-SOP terkait misalnya kita pakai spesian kemudian penggunaan Ganti uang. Seperti itu kita juga. Kemudian SPJ-SPJ itu yang untuk penata usahanya seperti apa. Jangan sampai mungkin di situ ada SPJ fiktif atau apa. kita selalu mengingatkan untuk kita itu melaksanakan perencanaan anggaran sesuai dengan perencanaan dan juga itu mematuhi dan mematuhi tanggilan jangan sampai kita itu mengabaikan terkait dengan rambu-rambu dalam hal mungkin pengelolaan anggaran seperti itu dan juga ketika membuat kebijakan-kebijakan seperti itu. Ada misalnya, kita dalam PPTK. PPTK itu menjaga pelanggaran dari kegiatan. Dia mengampu suatu misalnya pengadaan itu disitu di level PPTKT juga sudah melaksanakan pengendalian internal dalam proses pengadaan barang jasa itu apakah ini sudah dilaksanakan apakah ini sudah sesuai dengan	tidak terbatas 1-2 orang per OPD tapi banyak yang memahami terkait perwal tersebut. Ya, kebijakan anti-fraud itu kita sudah menyusun a mempunyai suatu perwala. Pengendalian kecurang bahasanya seperti itu memang baru di 2024 ini. Ya perwali nomor 4 tahun 2024. Disitu juga ada strate strateginya kemudian sudah kita sosialisasikan kare keterbatasan tempat kita menggunakan Zoom harap tidak terbatas 1-2 orang per OPD tapi banyak yang memahami terkait perwal tersebut. Ya, kebijakan anti-fraud itu kita sudah menyusun a mempunyai suatu perwala. Pengendalian kecurang bahasanya seperti itu memang baru di 2024 ini. Ya perwali nomor 4 tahun 2024. Disitu juga ada strate strateginya kemudian sudah kita sosialisasikan kare keterbatasan tempat kita menggunakan Zoom harap tidak terbatas 1-2 orang per OPD tapi banyak yang memahami terkait perwal tersebut.

c. Manajemen risiko dan Menyusun Risiko Fraud		itu celahnya di apa, di apa. Nah, itu juga untuk acuan perangkat daerah itu untuk memudahkan mereka mengidentifikasi risiko. Paling tidak mereka ada gambaran, oh nanti di sini itu celah risiko itu di titik-titik ini lho. Nah, itu kemudahkan itu. Nah, itu kalau yang fraud itu nanti bisa mengaku ke manajemen resiko. Ya, manajemen resiko itu sama di pengendalian kecurangan. Itu kan ada, Mbak. Ada semacam kayak kamus, ya kamus resiko. Kamus resiko salah satunya mungkin risiko fraud itu ya. Nah, itu ada misalnya pengeluaran keuangan nanti itu celahnya di apa, di apa. Nah, itu juga untuk acuan perangkat daerah itu untuk memudahkan mereka mengidentifikasi risiko. Paling tidak mereka ada gambaran, oh nanti di sini itu celah risiko itu di titik-titik ini lho. Nah, itu kemudahkan itu. Nah, itu kalau yang fraud itu nanti bisa mengaku ke manajemen resiko. Ya, manajemen resiko itu sama di pengendalian kecurangan. Itu kan ada, Mbak. Ada semacam kayak kamus, ya kamus resiko. Kamus resiko salah satunya mungkin risiko fraud itu ya. Nah, itu ada misalnya pengeluaran keuangan nanti itu celahnya di apa, di apa. Nah, itu juga untuk acuan perangkat daerah itu untuk memudahkan mereka mengidentifikasi risiko. Paling tidak mereka ada gambaran, oh nanti di sini itu celah risiko itu di titik-titik ini lho. Nah, itu kemudahkan itu.	sebagainya kan kita pasti menarik kembali dari dari yang penerimanya itu untuk mengembalikan ke kas daerah itu kan salah satu usaha untuk mengurangi dampaknya. im anti fraud nya yang mana dulu? tim anti fraud yang kemarin itu, mungkin besok mau ketemu Bu Anna ya yang Bu Anna itu setelah ada perwal 43 2022 itu kan ada apa istilahnya? amanat untuk menyusun risiko fraud kemudian Bu Anna menginisiasi penyusunan risiko fraud di tingkat PEMDA dan ada tim Satgas, Satgas Pengendalian Fraud atau Penanganan Fraud, saya lupa judulnya tepatnya lah itu itu terdiri dari kepala-kepala BOD, tapi menurut saya tim ini memang kurang efektif dalam arti itu belum pernah dilakukan apa, koordinasi atau apa yang secara rutin untuk tim tersebut kemudian kalau untuk di inspektorat sendiri kita lebih ke penugasan -penugasan itu kan kalau untuk pencegahan ataupun deteksi fraud. untuk strategi anti fraudnya itu ya? jadi kan kemarin ee kita kan mesti rutin mengadakan mengirim untuk pelatihan itu beberapa tahun lalu tahun lalu lah enggak salah itu karena kita memintakan bahwa manajemen risiko itu salah satu hal yang belum semua teman -teman itu dapat materi itu, kita meminta teman -teman yang merasa, jadi ada pilihan gitu loh untuk pengembangan kompetensinya mereka, mereka bisa memilih antara manajemen risiko kalau yang BPK itu kita jarang begitu kita selalu berjalan -jalan, BPK kan pelatihan, mungkin sudah disampaikan Ibu sering ya Kita mengirim pelatihan untuk ikutin pelatihan di BPK kalau yang banyak itu BPKP yang kita kerja sama Misalnya kalau kita melakukan sosialisasi atau BIMTEK untuk OPD yang terkait misalnya manajemen risiko atau SPIP itu kita undang -undang sepenuhnya dari BPKP kan kita kita udah di dalam di perwal 43 itu sudah digunakan untuk mengidentifikasi risiko fraud terus membuat rencana pengendaliannya itu untuk mencegah tapi kalau misalnya itu sudah kejadian seperti kalau kita ada temuan yang terkait fraud kelebihan harga dan sebagainya kan kita pasti menarik kembali dari dari yang penerimanya itu untuk mengembalikan ke kas daerah itu kan salah satu usaha untuk mengurangi dampaknya. im anti fraud nya yang mana dulu? tim anti fraud yang kemarin itu, mungkin besok mau ketemu Bu Anna ya yang Bu Anna itu setelah ada perwal 43 2022 itu kan ada apa istilahnya? amanat untuk menyusun risiko fraud kemudian Bu Anna menginisiasi penyusunan risiko fraud di tingkat PEMDA dan ada tim Satgas, Satgas Pengendalian Fraud atau Penanganan Fraud, saya lupa judulnya tepatnya lah itu itu terdiri	Manajemen risiko sudah ada perwalinya juga. Nam demikian kan seiring perkembangan dari pusat itu j memunculkan MRPN ya, manajemen risiko nasion istilahnya. Nah, itu juga mempengaruhi pedomaan sudah kita buat, sehingga dimungkinkan nanti akan revisi, ada perubahan yang terkait aturan-aturan ya muncul berapangan. itu yang sudah kita lakukan te sosialisasi kemudian ada bisa dilakukan juga evalu review terhadap MR dari semua perangkat daerah t MRnya inspektorat sendiri dilakukan evaluasi dan ada catatan-catatan juga dilakukan deskripsi manaj risiko itu memang masih banyak kelemahan kelem yang ada namun kemudian pendampingan selalu di Seperti daftar register risiko jadi itu lebih ke kalau contohkan tadi itu yang fraud tapi kalau yang umu ada yang manajemen risiko tadi daftar risiko, risk r itu harapannya semua OPD akan menyusun menge saja yang menjadi risiko diurangkan daerah terus y sekarang nambah lagi risiko strategis kemarin kan banyak risiko operasional kegiatan-kegiatan kalau strategis itu risiko yang muncul untuk lingkup OPD lingkup kantornya jadi tidak hanya Risiko kegiatan tapi risiko kantor itu apa gitu risiko instansi air apa namanya risiko strategis perangkat. kemudian kita juga membuat suatu apa ya register register resiko kemudian kita sehingga kita tahu ap perlu kita kendalikan dari daftar risiko-risiko baik i fraud maupun yang bukan semua itu bisa kita komunikasikan bersama nah untuk risiko Manajemen risiko sudah ada perwalinya juga. Nam demikian kan seiring perkembangan dari pusat itu j memunculkan MRPN ya, manajemen risiko nasion istilahnya. Nah, itu juga mempengaruhi pedomaan sudah kita buat, sehingga dimungkinkan nanti akan revisi, ada perubahan yang terkait aturan-aturan ya muncul berapangan. itu yang sudah kita lakukan te sosialisasi kemudian ada bisa dilakukan juga evalu review terhadap MR dari semua perangkat daerah t MRnya inspektorat sendiri dilakukan evaluasi dan ada catatan-catatan juga dilakukan deskripsi manaj risiko itu memang masih banyak kelemahan kelem yang ada namun kemudian pendampingan selalu di Seperti daftar register risiko jadi itu lebih ke kalau contohkan tadi itu yang fraud tapi kalau yang umu ada yang manajemen risiko tadi daftar risiko, risk r itu harapannya semua OPD akan menyusun menge saja yang menjadi risiko diurangkan daerah terus y sekarang nambah lagi risiko strategis kemarin kan banyak risiko operasional kegiatan-kegiatan kalau strategis itu risiko yang muncul untuk lingkup OPD lingkup kantornya jadi tidak hanya Risiko kegiatan tapi risiko kantor itu apa gitu risiko instansi air apa namanya risiko strategis perangkat. kemudian kita juga membuat suatu apa ya register register resiko kemudian kita sehingga kita tahu ap perlu kita kendalikan dari daftar risiko-risiko baik i fraud maupun yang bukan semua itu bisa kita

memintakan bahwa manajemen risiko itu salah satu hal yang belum semua teman -teman itu dapat materi itu, kita meminta teman -teman yang merasa, jadi ada pilihan gitu loh untuk pengembangan kompetensinya mereka, mereka bisa memilih antara manajemen risiko

kalau yang BPK itu kita jarang begitu kita selalu berjalan -jalan, BPK kan pelatihan, mungkin sudah disampaikan Ibu sering ya Kita mengirim pelatihan untuk ikutin pelatihan di BPK kalau yang banyak itu BPKP yang kita kerja sama Misalnya kalau kita melakukan sosialisasi atau BIMTEK untuk OPD yang terkait misalnya manajemen risiko atau SPIP itu kita undang -undang sepenuhnya dari BPKP

kan kita kita udah di dalam di perwal 43 itu sudah digunakan untuk mengidentifikasi risiko fraud terus membuat rencana pengendaliannya itu untuk mencegah tapi kalau misalnya itu sudah kejadian seperti kalau kita ada temuan yang terkait fraud kelebihan harga dan sebagainya kan kita pasti menarik kembali dari dari yang penerimanya itu untuk mengembalikan ke kas daerah itu kan salah satu usaha untuk mengurangi dampaknya.

im anti fraud nya yang mana dulu? tim anti fraud yang kemarin itu, mungkin besok mau ketemu Bu Anna ya yang Bu Anna itu setelah ada perwal 43 2022 itu kan ada apa istilahnya? amanat untuk menyusun risiko fraud kemudian Bu Anna menginisiasi penyusunan risiko fraud di tingkat PEMDA dan ada tim Satgas, Satgas Pengendalian Fraud atau Penanganan Fraud, saya lupa judulnya tepatnya lah itu itu terdiri dari kepala-kepala BOD, tapi menurut saya tim ini memang kurang efektif dalam arti itu belum pernah dilakukan apa, koordinasi atau apa yang secara rutin untuk tim tersebut kemudian kalau untuk di inspektorat sendiri kita lebih ke penugasan -penugasan itu kan kalau untuk pencegahan ataupun deteksi fraud.

untuk strategi anti fraudnya itu ya? jadi kan kemarin ee kita kan mesti rutin mengadakan mengirim untuk pelatihan itu beberapa tahun lalu tahun lalu lah enggak salah itu karena kita memintakan bahwa manajemen risiko itu salah satu hal yang belum semua teman -teman itu dapat materi itu, kita meminta teman -teman yang merasa, jadi ada pilihan gitu loh untuk pengembangan kompetensinya mereka, mereka bisa memilih antara manajemen risiko

kalau yang BPK itu kita jarang begitu kita selalu berjalan -jalan, BPK kan pelatihan, mungkin sudah disampaikan Ibu sering ya Kita mengirim pelatihan untuk ikutin pelatihan di BPK kalau yang banyak itu BPKP yang kita kerja sama Misalnya kalau kita melakukan sosialisasi atau BIMTEK untuk OPD yang terkait misalnya

ada catatan-catatan juga dilakukan deskripsi manaj
risiko itu memang masih banyak kelemahan kelem
yang ada namun kemudian pendampingan selalu di

Seperti daftar register risiko jadi itu lebih ke kalau
contohkan tadi itu yang fraud tapi kalau yang umu
ada yang manajemen risiko tadi daftar risiko, risk r
itu harapannya semua OPD akan menyusun menge
saja yang menjadi risiko diurangkan daerah terus y
sekarang nambah lagi risiko strategis kemarin kan
banyak risiko operasional kegiatan-kegiatan kalau
strategis itu risiko yang muncul untuk lingkup OPD
lingkup kantornya jadi tidak hanya Risiko kegiatan
tapi risiko kantor itu apa gitu risiko instansi air apa
namanya risiko strategis perangkat.

d. Pembangunan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBMM)		nah itu nanti kita usulkan di Kemenpan yang WBK sama WBMM itu. Nah, untuk nilainya, apabila yang itu mencukupi, nah itu nanti kita usulkan di Kemenpan yang WBK sama WBMM itu.		kemudian kalau lebih tinggi lagi itu yang WBBM p sunnah integritas itu tidak lepas dari WBK dan WB beberapa yang sudah meraih WBK dan WBBM tap untuk kota jejak masih sedikit ini masih kita push k dorong untuk mereka semua berkomitmen untuk m zona integritas. Kenapa WBK? Karena itu menjadi tolak ukur untu oleh MenPan. Jadi nanti kalau kita memang betul-b berintegritas, berkomitmen, kita ajukan ke MenPan diverifikasi oleh MenPan, dicek ke sini betul-betul kita memang sudah melakukan, itu nanti kita bisa l menjadi wilayah bebas dari korupsi namanya WBK kemudian kalau lebih tinggi lagi itu yang WBBM p sunnah integritas itu tidak lepas dari WBK dan WB beberapa yang sudah meraih WBK dan WBBM tap untuk kota jejak masih sedikit ini masih kita push k dorong untuk mereka semua berkomitmen untuk m zona integritas. Kenapa WBK? Karena itu menjadi tolak ukur untu oleh MenPan. Jadi nanti kalau kita memang betul-b berintegritas, berkomitmen, kita ajukan ke MenPan diverifikasi oleh MenPan, dicek ke sini betul-betul kita memang sudah melakukan, itu nanti kita bisa l menjadi wilayah bebas dari korupsi namanya WBK kemudian kalau lebih tinggi lagi itu yang WBBM p sunnah integritas itu tidak lepas dari WBK dan WB beberapa yang sudah meraih WBK dan WBBM tap untuk kota jejak masih sedikit ini masih kita push k dorong untuk mereka semua berkomitmen untuk m zona integritas.

e. Pembangunan Zona Integritas		depan. Ada yang penandatangan itu sama yang banner-nya itu. Bahwa kita sebagai APIP itu apa-apa-apa. Dalam rangka tadi, pembangunan zona integritas. kemudian di apel pagi itu kita sampaikan Secara terjadwal itu terkait integritas, Komitmen, penandatanganan komitmen. Kan zona integritas itu kita ada penandatangan komitmen. Oh, menurut dia juga apa itu? Pakta. Nanti bisa dilihat di depan. Ada yang penandatangan itu sama yang banner-nya itu. Bahwa kita sebagai APIP itu apa-apa-apa. Dalam rangka tadi, pembangunan zona integritas. kemudian di apel pagi itu kita sampaikan Secara terjadwal itu terkait integritas, Komitmen, penandatanganan komitmen. Kan zona integritas itu kita ada penandatangan komitmen. Oh, menurut dia juga apa itu? Pakta. Nanti bisa dilihat di depan. Ada yang penandatangan itu sama yang banner-nya itu. Bahwa kita sebagai APIP itu apa-apa-apa. Dalam rangka tadi, pembangunan zona integritas.	ya dalam setahun itu mungkin sudah ada infonya dari Ibu sering ya Ada pembinaan pegawai itu terus ya itu di apel senin itu kan pasti tema -tema yang terkait integritas apa saja misalnya ganti -gantikan ada kejujuran ada apa - apa gitu lah itu salah satu sistem untuk membangun. Kemudian kalau yang di inspektorat itu yang jelas dari atasan itu penting karena dari terutama dari Ibu inspektor kan selalu menekankan untuk integritas, nah itu yang yang selalu ditekankan itu disampaikan di setiap apel senin kemudian juga ada di pembinaan pegawai yang berapa kali ya dalam setahun itu mungkin sudah ada infonya dari Ibu sering ya Ada pembinaan pegawai itu terus ya itu di apel senin itu kan pasti tema -tema yang terkait integritas apa saja misalnya ganti -gantikan ada kejujuran ada apa - apa gitu lah itu salah satu sistem untuk membangun. Kemudian kalau yang di inspektorat itu yang jelas dari atasan itu penting karena dari terutama dari Ibu inspektor kan selalu menekankan untuk integritas, nah itu yang yang selalu ditekankan itu disampaikan di setiap apel senin kemudian juga ada di pembinaan pegawai yang berapa kali ya dalam setahun itu mungkin sudah ada infonya dari Ibu sering ya Ada pembinaan pegawai itu terus ya itu di apel senin itu kan pasti tema -tema yang terkait integritas apa saja misalnya ganti -gantikan ada kejujuran ada apa - apa gitu lah itu salah satu sistem untuk membangun.	Zona integritas itu kita juga memberikan internalisa komitmen jadi kalau di bawah nanti ada komitmen itu ditandatangani oleh semua kami Jadi mereka berkomitmen, kita semua berkomitmen menuju zon integritas, menuju WBK. Zona integritas itu kita juga memberikan internalisa komitmen jadi kalau di bawah nanti ada komitmen itu ditandatangani oleh semua kami Jadi mereka berkomitmen, kita semua berkomitmen menuju zon integritas, menuju WBK.

f. Surat Tugas Auditor APIP		kemudian juga kalau Dalam itu kan untuk selalu menanamkan kepada APIP, pada auditor, OPD itu, yang melaksanakan pengawasan, nanti seperti-seperti ini, tanamkan integritas juga, jangan kita sudah ada independensi, tidak terpengaruh, tidak dipengaruhi, ada surat pernyataan, tidak dipengaruhi, seperti itu. Kalau yang tim antifraud itu, pengendalian kecurangan itu biasanya nanti bentuknya kayak surat tugas itu mbak itu surat tugas nanti misalnya untuk melaksanakan audit dengan tujuan tertentu karena mungkin disitu ada aduan atau misalnya aduan apa ada ide apa ada identifikasi atau misalnya ada informasi ini terjadi misalnya proses pengadaan yang tidak sewajarnya atau mungkin ada indikasi misalnya ini mark up atau suap itu dan di tingkat lanjut Karena kan memang kita kita memang kita jangan sampai main-main. Karena di surat tugas. Walaupun misalnya hanya tersurat. Hanya legalitas di situ. Namanya orang karakter berarti di lapangan. Tapi kan tetap bisa aja. Tapi sampai dengan saya ini. Dengan surat tugas dan itu sinkron. Maksudnya selaras. Memang tidak melakukan. Dan juga tidak ada indikasi.	
		itu secara terlegal formal itu Mbak di surat tugas ketika auditor apip di surat tugas itu kan digunakan tidak menerima gratifikasi dalam bentuk apapun ya sifatnya yang sifatnya kayak imbalan-imbalan bahkan kan kalau kita memeriksa di OPD itu kan kita tidak tidak diberi jamuan ya seperti itu kemudian juga kalau Dalam itu kan untuk selalu menanamkan kepada APIP, pada auditor, OPD itu, yang melaksanakan pengawasan, nanti seperti-seperti ini, tanamkan integritas juga, jangan kita sudah ada independensi, tidak terpengaruh, tidak dipengaruhi, ada surat pernyataan, tidak dipengaruhi, seperti itu. Kalau yang tim antifraud itu, pengendalian kecurangan itu biasanya nanti bentuknya kayak surat tugas itu mbak itu surat tugas nanti misalnya untuk melaksanakan audit dengan tujuan tertentu karena mungkin disitu ada aduan atau misalnya aduan apa ada ide apa ada identifikasi atau misalnya ada informasi ini terjadi misalnya proses pengadaan yang tidak sewajarnya atau mungkin ada indikasi misalnya ini mark up atau suap itu dan di tingkat lanjut Karena kan memang kita kita memang kita jangan sampai main-main. Karena di surat tugas. Walaupun misalnya hanya tersurat. Hanya legalitas di situ. Namanya orang karakter berarti di lapangan. Tapi kan tetap bisa aja. Tapi sampai dengan saya ini. Dengan surat tugas dan itu sinkron. Maksudnya selaras. Memang tidak melakukan. Dan juga tidak ada indikasi.	

		seperti itu. Kalau yang tim antifraud itu, pengendalian kecurangan itu biasanya nanti bentuknya kayak surat tugas itu mbak itu surat tugas nanti misalnya untuk melaksanakan audit dengan tujuan tertentu karena mungkin disitu ada aduan atau misalnya aduan apa ada ide apa ada identifikasi atau misalnya ada informasi ini terjadi misalnya proses pengadaan yang tidak sewajarnya atau mungkin ada indikasi misalnya ini mark up atau suap itu dan di tingkat lanjut Karena kan memang kita kita memang kita jangan sampai main-main. Karena di surat tugas. Walaupun misalnya hanya tersurat. Hanya legalitas di situ. Namanya orang karakter berarti di lapangan. Tapi kan tetap bisa aja. Tapi sampai dengan saya ini. Dengan surat tugas dan itu sinkron. Maksudnya selaras. Memang tidak melakukan. Dan juga tidak ada indikasi.		
B. Pendeteksian Fraud				

a. Audit dengan Tujuan tertentu			kapan dia diaudit Itu yang mereka belum tahu Tapi kalau sekarang Karena kita terbatas itu Jadi kan auditnya tidak semua OPD Jadi Kalau dibilang dadakan enggak karena sudah Sudah ter di PKPT dan kita sekarang itu mengurangi sidak Kalau dulu sering ada sidak yang terkait dengan disiplin pegawai Kan itu juga salah satunya Bisa mengurangi fraud ya Karena kan ada pegawai yang misalnya Terlambat tapi dia di absenkan Itu kan sebenarnya juga fraud kecil ya Tapi sebenarnya bukan Itu bisa jadi dampaknya besar ketika Itu menyangkut TPP Kalau misalnya Diausahkan Seperti itu terus -menerus itu kan Sebenarnya kan harusnya dia TPP nya berkurang Tapi Di full Bisa full kan Ya itu kalau dulu kan kita sering di sidak namanya Tapi sekarang enggak Karena sidak Karena ketertiban itu sebenarnya Kemarin dari Pemkot Dari Inspektorat tuh Pengawasan atasan langsung itu Sudah jadi kewajibannya atasan langsung Cuma ketika kita ada aduan atau ada indikasi Oh disana kejadian hal semacam itu Nah itu nanti ada tim yang Terus melakukan Khususnya disana gitu Kemana atau ke dimana gitu untuk bener atau tidak itu. Kita tidak pernah dadakan buat OPD itu jadi dadakan Jadi gini Kita kan mesti Apa namanya Di PKPT ya di perencanaan ya itu tadi Kalau dulu ketika sekian tahun yang lalu Kita setiap tahun itu OPD itu diaudit Kan OPD itu sebenarnya Sudah tahu kan mau diaudit Tetapi kapan dia diaudit Itu yang mereka belum tahu Tapi kalau sekarang Karena kita terbatas itu Jadi kan auditnya tidak semua OPD Jadi Kalau dibilang dadakan enggak karena sudah Sudah ter di PKPT dan kita sekarang itu mengurangi sidak Kalau dulu sering ada sidak yang terkait dengan disiplin pegawai Kan itu juga salah satunya Bisa mengurangi fraud ya Karena kan ada pegawai yang misalnya Terlambat tapi dia di absenkan Itu kan sebenarnya juga fraud kecil ya Tapi sebenarnya bukan Itu bisa jadi dampaknya besar ketika Itu menyangkut TPP Kalau misalnya Diausahkan Seperti itu terus -menerus itu kan Sebenarnya kan harusnya dia TPP nya berkurang Tapi Di full Bisa full kan Ya itu kalau dulu kan kita sering di sidak namanya Tapi sekarang enggak Karena sidak Karena ketertiban itu sebenarnya Kemarin dari Pemkot Dari Inspektorat tuh Pengawasan atasan langsung itu Sudah jadi kewajibannya atasan langsung Cuma ketika kita ada aduan atau ada indikasi Oh disana kejadian hal semacam itu Nah itu nanti ada tim yang Terus melakukan Khususnya disana gitu Kemana atau ke dimana gitu untuk bener atau tidak itu. Kita tidak pernah dadakan buat OPD itu jadi dadakan Jadi gini Kita kan mesti Apa namanya Di PKPT ya di perencanaan ya itu tadi Kalau dulu ketika sekian tahun yang lalu Kita setiap

			sebenarnya bukan Itu bisa jadi dampaknya besar ketika Itu menyangkut TPP Kalau misalnya Diausahkan Seperti itu terus -menerus itu kan Sebenarnya kan harusnya dia TPP nya berkurang Tapi Di full Bisa full kan Ya itu kalau dulu kan kita sering di sidak namanya Tapi sekarang enggak Karena sidak Karena ketertiban itu sebenarnya Kemarin dari Pemkot Dari Inspektorat tuh Pengawasan atasan langsung itu Sudah jadi kewajibannya atasan langsung Cuma ketika kita ada aduan atau ada indikasi Oh disana kejadian hal semacam itu Nah itu nanti ada tim yang Terus melakukan Khususnya disana gitu Kemana atau ke dimana gitu untuk bener atau tidak itu.	

b. Pengawasan Berjenjang				

c. Stock Opname dan Rekonsiliasi Pengadaan Barang dan Jasa		untuk mengetahui catatan keluar masuk, termasuk juga pengendalian di keuangan. contohnya itu kita melakukan misalnya stok opname. Kemudian melakukan rapat koordinasi kepada pengurus barang itu untuk melakukan rekonsiliasi. Kemudian kita menyetok opname selaku atasan untuk mengetahui catatan keluar masuk, termasuk juga pengendalian di keuangan. contohnya itu kita melakukan misalnya stok opname. Kemudian melakukan rapat koordinasi kepada pengurus barang itu untuk melakukan rekonsiliasi. Kemudian kita menyetok opname selaku atasan untuk mengetahui catatan keluar masuk, termasuk juga pengendalian di keuangan.	sudah sesuai atau belum Kemudian nanti pelaporannya akan seperti apa Terus apakah ada barang -barang yang tidak sesuai Atau ternyata sudah tidak ada Atau dimanfaatkan di luar ketugasan itu Di akhir tahun biasanya ada monitoring atau apa ya jobdesk pemantauan. kita juga ada penugasan ini Untuk memonitoring stock opname dan cash opname Itu di akhir tahun Ada monitoring stock opname barang Nah itu salah satu fungsinya untuk mendeteksi Apakah OPD itu sudah melakukan pengelolaan barang dengan tertib Misalnya pencatatannya sudah sesuai atau belum Kemudian nanti pelaporannya akan seperti apa Terus apakah ada barang -barang yang tidak sesuai Atau ternyata sudah tidak ada Atau dimanfaatkan di luar ketugasan itu Di akhir tahun biasanya ada monitoring atau apa ya jobdesk pemantauan. kita juga ada penugasan ini Untuk memonitoring stock opname dan cash opname Itu di akhir tahun Ada monitoring stock opname barang Nah itu salah satu fungsinya untuk mendeteksi Apakah OPD itu sudah melakukan pengelolaan barang dengan tertib Misalnya pencatatannya sudah sesuai atau belum Kemudian nanti pelaporannya akan seperti apa Terus apakah ada barang -barang yang tidak sesuai Atau ternyata sudah tidak ada Atau dimanfaatkan di luar ketugasan itu Di akhir tahun biasanya ada monitoring atau apa ya jobdesk pemantauan.	

			untuk diinvestigasi sendiri, pendeteksian fraud itu kan sudah ada WBS juga.	terus lewat apa lagi ya yang upi itu juga ada kayak email yang untuk pengaduan kita juga ada itu. Enggak lihat tuh dari WBS dari mana -mana itu jadikan Pemkot itu punya sistem pengaduan banyak banget Jadi kalau orang mau mengadukan Pemkot pegawai Pemkot itu mau lewat mana aja bisa WBS bisa lewat JSS bisa lewat wa bisa ada wa yang untuk pengaduan terus lewat apa lagi ya yang upi itu juga ada kayak email yang untuk pengaduan kita juga ada itu.
d. Whistleblowing System				Enggak lihat tuh dari WBS dari mana -mana itu jadikan Pemkot itu punya sistem pengaduan banyak banget Jadi kalau orang mau mengadukan Pemkot pegawai Pemkot itu mau lewat mana aja bisa WBS bisa lewat JSS bisa lewat wa bisa ada wa yang untuk pengaduan terus lewat apa lagi ya yang upi itu juga ada kayak email yang untuk pengaduan kita juga ada itu.

e. Surveillance System (CCTV)					

C. Respon Terhadap fraud				

a. Penelahaan dan penelitian informasi dan aduan		penelaahan informasi itu untuk mendalami ya nanti disitu didalami informan-informan kemudian pelakunya juga nanti baru itu ada pengawasan atau tidak. misalnya penelaah informasi dulu nanti kalau itu nanti ada berkadar pengawasan dan tidak pengawasan berkadar pengawasan nanti bisa menjadi audit dengan tujuan tertentu karena kan ketika mendapat aduan itu kan kita harus mencermati penelaahan informasi ya penelitian dan penelaahan informasi itu untuk mendalami ya nanti disitu didalami informan-informan kemudian pelakunya juga nanti baru itu ada pengawasan atau tidak. misalnya penelaah informasi dulu nanti kalau itu nanti ada berkadar pengawasan dan tidak pengawasan berkadar pengawasan nanti bisa menjadi audit dengan tujuan tertentu karena kan ketika mendapat aduan itu kan kita harus mencermati penelaahan informasi ya penelitian dan penelaahan informasi itu untuk mendalami ya nanti disitu didalami informan-informan kemudian pelakunya juga nanti baru itu ada pengawasan atau tidak.	nanti yang melakukan juga Sarpras penelitian dan penelan informasi itu semacam investigasi tapi kami mempunyai PAI jadi kalau ada aduan masuk misalnya si adik dari dinas ini diadukan melakukan sesuatu begitu lah itu nanti kita lihat si A ini dinas A ini dinasnya ini mitranya mana misalnya mitra bidang Sarpras nanti yang melakukan juga Sarpras penelitian dan penelan informasi itu semacam investigasi tapi kami mempunyai PAI jadi kalau ada aduan masuk misalnya si adik dari dinas ini diadukan melakukan sesuatu begitu lah itu nanti kita lihat si A ini dinas A ini dinasnya ini mitranya mana misalnya mitra bidang Sarpras nanti yang melakukan juga Sarpras	

b. Pemeriksaan oleh atasan langsung			untuk mendeteksi adanya Tapi kan pemeriksaan atasan langsung oleh kepala ke bendahara itu Kadang -kadang kan formalitas saja Sehingga tidak bisa mendeteksi fraud Lebih parahnya lagi ketika fraud itu disetujui oleh atasan Itu yang sehingga fungsi deteksinya tidak ada pemeriksaannya itu melalui atasan langsung berkecuali gitu jadi di setiap dinas itu tidak cuma di Inspektorat jadi kalau itu tadi misalnya kita terbukti PP Apa ada aduan ya terbukti terus Oh memang benar dia bersangkutan melakukan makan terus nanti kita menelitikan terus Oh ini berarti benar terus dia bisa dijatuhi kita rekomendasikan ada pengembalian uang terus dia jadi hukuman mesen tetapi prosedur penjatuhan hukuman disiplin itu sekarang kan diatur oleh PP nggak PP nya itu harus ada pemeriksaan atasan langsung dan nanti BKPSDM itu membantu memfasilitasi tim itu nanti ada pemeriksaan kepada yang bersatukan nanti kalau hasilnya memang oh benar kan hasilnya biasanya sama dengan kita manut salah satu deteksinya kan dari audit itu kemudian kalau Sebenarnya kalau untuk secara umum di Pemda itu Pastinya itu ada pendeteksian itu oleh atasan langsung Dengan pemeriksaan atasan langsung terhadap bendahara Itu sebenarnya salah satu wujud untuk mendeteksi adanya Tapi kan pemeriksaan atasan langsung oleh kepala ke bendahara itu Kadang -kadang kan formalitas saja Sehingga tidak bisa mendeteksi fraud Lebih parahnya lagi ketika fraud itu disetujui oleh atasan Itu yang sehingga fungsi deteksinya tidak ada pemeriksaannya itu melalui atasan langsung berkecuali gitu jadi di setiap dinas itu tidak cuma di Inspektorat jadi kalau itu tadi misalnya kita terbukti PP Apa ada aduan ya terbukti terus Oh memang benar dia bersangkutan melakukan makan terus nanti kita menelitikan terus Oh ini berarti benar terus dia bisa dijatuhi kita rekomendasikan ada pengembalian uang terus dia jadi hukuman mesen tetapi prosedur penjatuhan hukuman disiplin itu sekarang kan diatur oleh PP nggak PP nya itu harus ada pemeriksaan atasan langsung dan nanti BKPSDM itu membantu memfasilitasi tim itu nanti ada pemeriksaan kepada yang bersatukan nanti kalau hasilnya memang oh benar kan hasilnya biasanya sama dengan kita manut salah satu deteksinya kan dari audit itu kemudian kalau Sebenarnya kalau untuk secara umum di Pemda itu Pastinya itu ada pendeteksian itu oleh atasan langsung Dengan pemeriksaan atasan langsung terhadap bendahara Itu sebenarnya salah satu wujud untuk mendeteksi adanya Tapi kan pemeriksaan atasan langsung oleh kepala ke bendahara itu Kadang -kadang kan formalitas saja Sehingga

			rekomendasikan ada pengembalian uang terus dia jadi hukuman mesen tetapi prosedur penjatuhan hukuman disiplin itu sekarang kan diatur oleh PP nggak PP nya itu harus ada pemeriksaan atasan langsung dan nanti BKPSDM itu membantu memfasilitasi tim itu nanti ada pemeriksaan kepada yang bersatukan nanti kalau hasilnya memang oh benar kan hasilnya biasanya sama dengan kita manut	

c. Pembentukan Tim Investigasi dan pelaporan hasil pengawasan		investigasi penelaah informasi audit dengan tujuan tertentu,	oh investigasi Oh itu gini jadi investigasi itu lebih ke arah kalau kita itu kerjanya ya ada bidang investigasi tapi kerja kita itu rame -rame Oh Ya jadi bidang -bidang bidang itu mengelola kegiatan tertentu tetapi yang ngerjakan rame - rame semua bidang misalnya yang investigasi itu di bidang PAI itu mengelola kegiatan PPI penelitian dan penelan informasi itu semacam investigasi tapi kami mempunyai PAI jadi kalau ada aduan masuk misalnya si adik dari dinas ini diadukan melakukan sesuatu begitu lah itu nanti kita lihat si A ini dinas A ini dinasnya ini mitranya mana misalnya mitra bidang Sarpras nanti yang melakukan juga Sarpras investigasinya terhadap permasalahan itu jadi kita mencari informasi terkait dengan permasalahan yang diadukan itu seperti apa nanti kan hasilnya apakah itu berkadar pengawasan atau tidak kalau misalnya memang ada arah itu terbukti benar kita nanti melaporkannya berkadar pengawasan nanti setelah itu baru kita tindak lanjuti dengan audit misalnya diperlukan misalnya auditnya di bidang itu juga seperti itu kalau jadi tidak mungkin kalau di inspektorat lain ada yang investigasi itu ya tugasnya menginvestigasi terus gitu tapi kalau di kami enggak jadi semua bidang sama tugasnya. Kemudian nanti pelaporannya akan seperti apa Terus apakah ada barang -barang yang tidak sesuai Atau ternyata sudah tidak ada Atau dimanfaatkan di luar ketugasan itu Di akhir tahun biasanya ada monitoring atau apa ya jobdesk pemantauan. oh investigasi Oh itu gini jadi investigasi itu lebih ke arah kalau kita itu kerjanya ya ada bidang investigasi tapi kerja kita itu rame -rame Oh Ya jadi bidang -bidang bidang itu mengelola kegiatan tertentu tetapi yang ngerjakan rame - rame semua bidang misalnya yang investigasi itu di bidang PAI itu mengelola kegiatan PPI penelitian dan penelan informasi itu semacam investigasi tapi kami mempunyai PAI jadi kalau ada aduan masuk misalnya si adik dari dinas ini diadukan melakukan sesuatu begitu lah itu nanti kita lihat si A ini dinas A ini dinasnya ini mitranya mana misalnya mitra bidang Sarpras nanti yang melakukan juga Sarpras investigasinya terhadap permasalahan itu jadi kita mencari informasi terkait dengan permasalahan yang diadukan itu seperti apa nanti kan hasilnya apakah itu berkadar pengawasan atau tidak kalau misalnya memang ada arah itu terbukti benar kita nanti melaporkannya berkadar pengawasan nanti setelah itu baru kita tindak lanjuti dengan audit misalnya diperlukan misalnya auditnya di bidang itu juga seperti itu kalau jadi tidak mungkin kalau di inspektorat lain ada yang investigasi itu ya tugasnya menginvestigasi terus

			lebih ke arah kalau kita itu kerjanya ya ada bidang investigasi tapi kerja kita itu rame -rame Oh Ya jadi bidang -bidang bidang itu mengelola kegiatan tertentu tetapi yang ngerjakan rame - rame semua bidang misalnya yang investigasi itu di bidang PAI itu mengelola kegiatan PPI penelitian dan penelan informasi itu semacam investigasi tapi kami mempunyai PAI jadi kalau ada aduan masuk misalnya si adik dari dinas ini diadukan melakukan sesuatu begitu lah itu nanti kita lihat si A ini dinas A ini dinasnya ini mitranya mana misalnya mitra bidang Sarpras nanti yang melakukan juga Sarpras investigasinya terhadap permasalahan itu jadi kita mencari informasi terkait dengan permasalahan yang diadukan itu seperti apa nanti kan hasilnya apakah itu berkadar pengawasan atau tidak kalau misalnya memang ada arah itu terbukti benar kita nanti melaporkannya berkadar pengawasan nanti setelah itu baru kita tindak lanjuti dengan audit misalnya diperlukan misalnya auditnya di bidang itu juga seperti itu kalau jadi tidak mungkin kalau di inspektorat lain ada yang investigasi itu ya tugasnya menginvestigasi terus gitu tapi kalau di kami enggak jadi semua bidang sama tugasnya.	

d. Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi				

e. Klinik Konsultasi			ini untuk pelatihan ke semua OPD itu adanya di BPKPSDM kegiatan kita kegiatan inspektorat itu kan pengawasan dan konsultasi pengawasan review audit dan sebagainya itu yang untuk konsultasi itu bisa konsultasi sendiri konsultasi datang gitu kemudian sosialisasi pendampingan bisa pelatihan cuma kalau di kebijakannya di Pemkot ini untuk pelatihan ke semua OPD itu adanya di BPKPSDM kegiatan kita kegiatan inspektorat itu kan pengawasan dan konsultasi pengawasan review audit dan sebagainya itu yang untuk konsultasi itu bisa konsultasi sendiri konsultasi datang gitu kemudian sosialisasi pendampingan bisa pelatihan cuma kalau di kebijakannya di Pemkot ini untuk pelatihan ke semua OPD itu adanya di BPKPSDM	

f. Monev dan Audit Internal		perencanaan itu dilaksanakan sesuai perencanaan, kemudian pelaksanaannya, kemudian pertanggungjawabannya, itu juga sudah sesuai seperti itu. Tetap harus dilakukan pengendalian pengawasan kripa luas Karena kan monitoring, misalnya kita melaksanakan audit ya. Audit dengan durasi misalnya Januari sampai Juni itu kan harus dievaluasi. Tindak lanjutnya kemudian apakah sarannya itu sudah ditindak lanjuti karena saran ketika kita di bulan Juni, kalau kita membuatnya itu di bulan Agustus sudah tidak relevan karena kan masanya di situ jadi tetap ada evaluasi dan monitoring. Di PEP-nya ya karena kan perencanaan evaluasi dan pelaporan Dan saat datanya loh, maksudnya datanya loh Tapi kalau semua kan melakukan evaluasi di Juni-Juni tuh Evaluasi kan hanya mempopulasi, kemudian mengolah datanya, menyajikan datanya. Tapi kalau yang melaksanakan evaluasi masing-masing unit. Tapi kalau evaluasi keseluruhan itu secara kinerja kelembagaan yang memang di BEP. Tapi support informasi, data itu dari masing-masing unik. Misalnya, saya kinerjasi bahwa umumnya kan dari kita yang tahu progresnya dan lain-lain. Likaliku dalam mencapai itu target perencanaan kan kita yang tahu. Ada itu evaluasi itu, evaluasi pengendalian, pengawasan itu. wajib dilaksanakan karena setiap proses itu kan kita harus mengetahui mengetahui, mengevaluasi oh ini tingkat kepercayaan kemudian mungkin ada kendala atau hambatan, kemudian salah satunya untuk mengidentifikasi apakah apa perencanaan itu dilaksanakan sesuai perencanaan, kemudian pelaksanaannya, kemudian pertanggungjawabannya, itu juga sudah sesuai seperti itu. Tetap harus dilakukan pengendalian pengawasan kripa luas Karena kan monitoring, misalnya kita melaksanakan audit ya. Audit dengan durasi misalnya Januari sampai Juni itu kan harus dievaluasi. Tindak lanjutnya kemudian apakah sarannya itu sudah ditindak lanjuti karena saran ketika kita di bulan Juni, kalau kita membuatnya itu di bulan Agustus sudah tidak relevan karena kan masanya di situ jadi tetap ada evaluasi dan monitoring. Di PEP-nya ya karena kan perencanaan evaluasi dan pelaporan Dan saat datanya loh, maksudnya datanya loh Tapi kalau semua kan melakukan evaluasi di Juni-Juni tuh Evaluasi kan hanya mempopulasi, kemudian mengolah datanya, menyajikan datanya. Tapi kalau yang melaksanakan evaluasi masing-masing unit. Tapi kalau evaluasi keseluruhan itu secara kinerja kelembagaan yang memang di BEP. Tapi support informasi, data itu dari masing-masing unik. Misalnya, saya kinerjasi bahwa umumnya kan dari kita yang tahu progresnya dan lain-lain. Likaliku dalam mencapai itu target perencanaan kan kita yang tahu.	sekarang berkurang daripada sekian tahun yang lalu karena banyaknya ketugasan lain harus kami kerjakan sesuai dengan amanat dari peraturan pusat yang misalnya untuk review keuangan review dana-dana diakal gitu dan itu kan harus direview itu kan menghabiskan waktu juga kemudian evaluasi sakip kemudian review review laporan LBPD ya itu kan itu juga menghabiskan waktu sehingga auditnya terus terang berkurang tidak seperti sekian tahun yang lalu, sekian tahun yang lalu itu semua OPD itu pasti diaudit setiap tahun satu kali tapi sekarang tidak karena akhirnya kita memilih OPD OPD yang kita nilai berisiko tinggi atau dia ada program apa yang kita nilai risiko yang tinggi itu yang kita audit Seperti contohnya misalnya PU, PU tuh dulu diaudit terus, tapi mungkin 7 tahun ini dia gak pernah diaudit Tapi karena PU itu punya proyek banyak, yang diaudit proyeknya, pekerjaan- pekerjaannya itu yang diaudit Tapi kalau PU -nya sendiri sebagai dinas itu baru diaudit lagi tahun ini setelah 7 tahun, yang terakhir 2017 Tapi kalau OPD lain sama, jadi ada, kalau misalnya dinas kesehatan, dinas pendidikan itu kita audit walaupun tidak setiap tahun Tetapi beberapa OPD itu mungkin sudah agak lama gak diaudit. Enggak BPK kan rutin musti meleksa rutin ya LKPD lah itu kalian dengan maksudkan apa maksudnya gini kalau kami melakukan pemeriksaan monitoring evaluasi review ke UPD itu itu juga sudah ada PKPT perencanaan tahunannya memang kalau untuk audit itu sekarang berkurang daripada sekian tahun yang lalu karena banyaknya ketugasan lain harus kami kerjakan sesuai dengan amanat dari peraturan pusat yang misalnya untuk review keuangan review dana-dana diakal gitu dan itu kan harus direview itu kan menghabiskan waktu juga kemudian evaluasi sakip kemudian review review laporan LBPD ya itu kan itu juga menghabiskan waktu sehingga auditnya terus terang berkurang tidak seperti sekian tahun yang lalu, sekian tahun yang lalu itu semua OPD itu pasti diaudit setiap tahun satu kali tapi sekarang tidak karena akhirnya kita memilih OPD OPD yang kita nilai berisiko tinggi atau dia ada program apa yang kita nilai risiko yang tinggi itu yang kita audit Seperti contohnya misalnya PU, PU tuh dulu diaudit terus, tapi mungkin 7 tahun ini dia gak pernah diaudit Tapi karena PU itu punya proyek banyak, yang diaudit proyeknya, pekerjaan- pekerjaannya itu yang diaudit Tapi kalau PU -nya sendiri sebagai dinas itu baru diaudit lagi tahun ini setelah 7 tahun, yang terakhir 2017 Tapi kalau OPD lain sama, jadi ada, kalau misalnya dinas kesehatan, dinas pendidikan itu kita audit walaupun tidak setiap tahun Tetapi beberapa OPD itu mungkin sudah agak lama gak diaudit. Enggak BPK kan rutin musti meleksa rutin ya	integritas itu dengan monev kita monev masukan d pengeluaran itu kira-kira sudah balance belum anta apa barang-barang yang masuk kemudian sudah ba keluar tapi tidak terrealisir harganya kan berarti ada tidak bayar itu salah satu praktek terkait pendeteksi Untuk MONEV mulai dari MONEV anggaran ya M Realisasi anggaran tentu selalu dipantau setiap bula setiap bulan itu selalu ada pemantauan, Anggaran itu sudah sesuai dengan tata kala belum. Itu sudah setiap bulan dan selalu melibatkan pimpinan kegiat petugas urusannya. Kemudian juga ada monev terk lanjut dari laporan pengawasan. Katakanlah inspek sendiri kan juga dapat laporan pengawasan. Contoh adalah kita mendapatkan laporan evaluasi sakip jad inspektorat sendiri juga dapat laporan evaluasi dari inspektorat maksudnya timnya tim pengawasannya mengawasi sakipnya di inspektorat sendiri tindak la oleh siapa? oleh kasus PEP yang mengkoordinir ap tindak lanjutnya apa itu rekomendasinya itu yang m koordinator di subah PEP dan itu sudah dilakukan mengundang mengundang semua unsur organisasi ada laporan pengawasan ada saran seperti ini kita h menindaklanjuti biasanya langsung yang terkait bid bidang pun bisa menjadi yang terkait tapi di koordi subagg PEP itu contohnya. monev anti fraud kalau kita kalau kita itu monevny memberikan surat ke inspektorat atau ke OPD ya k itu melihatnya ke OPD soalnya ke OPD terkait itu mengirim surat elektronik ya untuk minta ke OPD memberitahu ke kita melaporkan ke kita apakah su menyusun risiko anti fraud di OPD-nya masing-ma kalau sudah kita minta dilampirkan nah itu upaya k memonev OPD itu sudah melakukan penerapan ant belum di OPD nya itu kalau sudah berarti kan itu k lihat kita rekap kalau belum nanti akan menjadi cat ternyata OPD X ini belum melakukan register risik fraud berarti itu bisa kita catat kemudian kita komu di rakor ini OPD ini mitranya siapa nanti menjadi b pembinaan dari bidang terkait dan kita punya mitra masing-masing nah termasuk nanti dalam pencegah bukan pengendalian intern itu juga nanti akan menj untuk mitranya atau bidang mitranya itu menyampa meminta tolong untuk bisa segera menyusun regist antifraud nah itu contohnya itu pemantauan ya mba pemantauan yang terkait kami ke OPD kalau pema intern sendiri ya bisa juga pemantauan Tindak lanju kalau pemantau intern itu dilakukan juga di masing sekretariat. Jadi sekretariat yang melakukan peman bukan kami. Kalau kami yang memantau tingkat ko memantau tingkat di sekretariat itu yang lingkup inspektorat. Itu tugasnya di sekretariat inspektorat s kita Beda, jadi saya Pemantauannya lingkup OPD t termasuk inspektorat terus kalau Terkait inspektor melakukan pemantauan Keuangan, realisasi keuang Pemantauan kegiatan Itu di sekretariat Untuk inspe sendiri Termasuk kami yang menjadi objeknya Sek Jadi sekretariat itu melakukan Pemantauan, katakan Pemantauan kegiatan pelaksanaan kegiatan atau lap fisik tiap bulan karena keuangan juga ada, fisik jug itu kami yang menjadi obyek dari pemantauan itu k saya selaku Pimpinan kegiatan Tapi kalau saya sela Kami selaku irban Ada teman-teman juga Yang pu

pengawasan kripa luas

Karena kan monitoring, misalnya kita melaksanakan audit ya. Audit dengan durasi misalnya Januari sampai Juni itu kan harus dievaluasi. Tindak lanjutnya kemudian apakah sarannya itu sudah ditindak lanjuti karena saran ketika kita di bulan Juni, kalau kita membuatnya itu di bulan Agustus sudah tidak relevan karena kan masanya di situ jadi tetap ada evaluasi dan monitoring.

Di PEP-nya ya karena kan perencanaan evaluasi dan pelaporan Dan saat datanya loh, maksudnya datanya loh Tapi kalau semua kan melakukan evaluasi di Juni-Juni tuh Evaluasi kan hanya mempopulasi, kemudian mengolah datanya, menyajikan datanya. Tapi kalau yang melaksanakan evaluasi masing-masing unit. Tapi kalau evaluasi keseluruhan itu secara kinerja kelembagaan yang memang di BEP. Tapi support informasi, data itu dari masing-masing unik. Misalnya, saya kinerjasi bahwa umumnya kan dari kita yang tahu progresnya dan lain-lain. Likaliku dalam mencapai itu target perencanaan kan kita yang tahu.

juga kemudian evaluasi sakip kemudian review review laporan LBPD ya itu kan itu juga menghabiskan waktu sehingga auditnya terus terang berkurang tidak seperti sekian tahun yang lalu, sekian tahun yang lalu itu semua OPD itu pasti diaudit setiap tahun satu kali tapi sekarang tidak karena akhirnya kita memilih OPD OPD yang kita nilai berisiko tinggi atau dia ada program apa yang kita nilai risiko yang tinggi itu yang kita audit Seperti contohnya misalnya PU, PU tuh dulu diaudit terus, tapi mungkin 7 tahun ini dia gak pernah diaudit Tapi karena PU itu punya proyek banyak, yang diaudit proyeknya, pekerjaan- pekerjaannya itu yang diaudit Tapi kalau PU -nya sendiri sebagai dinas itu baru diaudit lagi tahun ini setelah 7 tahun, yang terakhir 2017 Tapi kalau OPD lain sama, jadi ada, kalau misalnya dinas kesehatan, dinas pendidikan itu kita audit walaupun tidak setiap tahun Tetapi beberapa OPD itu mungkin sudah agak lama gak diaudit.

benturan kepentingan yang sesuai perwal itu yang t
di perangkat daerah itu Kalau ada dilaporkan Conto
inspektorat sendiri itu juga melaporkan Melaporkan
bidang leading yang sudah mengeluarkan surat eda
edaran dalam rangka pemantauan benturan kepenti
inspektorat sendiri memberikan laporan bahwa insp
itu punya benturan kepentingan karena ada pegawa
yang mempunyai afiliasi atau hubungan kerabat de
salah satu OPD yang riskan adalah kalau pengawas
auditor punya suami atau istri di OPD mitranya itu
terjadi benturan kepentingan karena suami istri kan
menghindari gimana? menghindari benturan itu ya
diikutkan dalam pengawasan untuk OPD itu itu nan
benturan kepentingan dan kita sudah mencegahnya
sudah mengendalikan kan ada pengendalian bentur
kepentingan pengendaliannya apa supaya tidak terj
benturan kepentingan tidak menugaskan tidak men
yang bersangkutan ke OPD tempat suaminya beker
namanya salah satu benturan kepentingan selain ad
benturan-benturan yang lain gitu Banyak, karena ki
suaminya di OPD X Berarti menghindari melakuka
pemeriksaan di OPD X.

pengawasan di inspektorat jadi ada mulai yang pali
ya levelnya itu adalah audit atau pemeriksaan itu le
lebih memunculkan rekomendasi yang yang wajib
lanjuti minimal maksimal 60 hari kerja kemudian a
review ada evaluasi, ada monitoring juga. Terkait k
pengawasan, bahasanya ada pemeriksaan dan peng
Pengawasan luas di dalamnya ada pemeriksaan. da
melakukan pemeriksaan ataupun pengawasan itu se
dengan kebijakan pengawasan dari Mendagri setiap
ada kebijakan pengawasan kemudian ada ketugasan
ketugasan mana dari arahan dari KPK lewat MCP.

emua pemeriksaan pengawasan itu tentunya yang i
itu untuk internal pemerintah kota Yogyakarta term
dalamnya inspektorat menjadi lokus juga untuk rev
evaluasi seperti yang saya contohkan evaluasi sakip
inspektorat juga masuk menjadi lokus menjadi tuju
dilakukannya evaluasi karena semua perangkat dae
terkecuali bentuk pengawasan internal atau pengaw
dengan tujuan tertentu sendiri itu seperti apa? bentu
pengawasannya melalui Kita bentuk tim untuk men
PKA atau PKR untuk kemudian kita bisa langsung
perangkat daerahnya.

kemudian kita juga prakteknya kita mencoba menc
membuat suatu warung warung integritas nah terny
dalam prakteknya juga kita hitung angkanya ada ya
pernah selisih nah berarti kan ada selain ada unsur
bisa juga kecurangan disitu kecurangan dia gak me
jadi tetap kita deteksi itu apa namanya warung-war
integritas itu dengan monev kita monev masukan d
pengeluaran itu kira-kira sudah balance belum anta
apa barang-barang yang masuk kemudian sudah ba
keluar tapi tidak terrealisir harganya kan berarti ada
tidak bayar itu salah satu praktek terkait pendeteksi

Untuk MONEV mulai dari MONEV anggaran ya M
Realisasi anggaran tentu selalu dipantau setiap bula
setiap bulan itu selalu ada pemantauan, Anggaran
itu sudah sesuai dengan tata kala belum. Itu sudah

g. Kolaborasi Mitra bidang dan pihak Eksternal		kepanjangan tangannya Sekda Wali Kota, kan kalau terkait dengan pengawasan pemikiran, Inspektorat. Ya, melalui Inspektorat itu maksudnya. Nanti Inspektorat yang koordinir, yang mengawal, yang memanajeriali perangkat-perangkat daerah yang nanti sekiranya menjadi auditor dari BPK itu, misalnya persamaan. Audit kinerja persamaan, itu kan DLH. Inspektorat mengkomunikasikan, mengkoordinasikan dengan DLH. BPK misalnya, oh ini ada ini, ya nanti dikoordinasikan dengan DLH. Karena kan untuk auditenya kan, perangkat daerah ya, menjebatkan fasilitator antara instansi eksternal yang terkait dengan pemeriksaan pengawasan. Oh iya jelas itu karena BPK itu juga mitra ya ,mitra kita di eksternal. BPK, BPKP, KPK, Inspektorat Jenderal, di Kementeria itu kan mitranya Inspektorat dalam hal ketugasan pengawasan. BPK itu kan kalau memeriksa kan mesti lewat pintunya ke Inspektorat. Mesti ke PJ,Wali Kota, atau Sekda, otomatis kepanjangan tangannya Sekda Wali Kota, kan kalau terkait dengan pengawasan pemikiran, Inspektorat. Ya, melalui Inspektorat itu maksudnya. Nanti Inspektorat yang koordinir, yang mengawal, yang memanajeriali perangkat-perangkat daerah yang nanti sekiranya menjadi auditor dari BPK itu, misalnya persamaan. Audit kinerja persamaan, itu kan DLH. Inspektorat mengkomunikasikan, mengkoordinasikan dengan DLH. BPK misalnya, oh ini ada ini, ya nanti dikoordinasikan dengan DLH. Karena kan untuk auditenya kan, perangkat daerah ya, menjebatkan fasilitator antara instansi eksternal yang terkait dengan pemeriksaan pengawasan. Oh iya jelas itu karena BPK itu juga mitra ya ,mitra kita di eksternal. BPK, BPKP, KPK, Inspektorat Jenderal, di Kementeria itu kan mitranya Inspektorat dalam hal ketugasan pengawasan. BPK itu kan kalau memeriksa kan mesti lewat pintunya ke Inspektorat. Mesti ke PJ,Wali Kota, atau Sekda, otomatis kepanjangan tangannya Sekda Wali Kota, kan kalau terkait dengan pengawasan pemikiran, Inspektorat. Ya, melalui Inspektorat itu maksudnya. Nanti Inspektorat yang koordinir, yang mengawal, yang memanajeriali perangkat-perangkat daerah yang nanti sekiranya menjadi auditor dari BPK itu, misalnya persamaan. Audit kinerja persamaan, itu kan DLH. Inspektorat mengkomunikasikan, mengkoordinasikan dengan DLH. BPK misalnya, oh ini ada ini, ya nanti dikoordinasikan dengan DLH. Karena kan untuk auditenya kan, perangkat daerah ya, menjebatkan fasilitator antara instansi eksternal yang terkait dengan pemeriksaan pengawasan.	itu di bidang PAI itu mengelola kegiatan PPI penelitian dan penelan informasi itu semacam investigasi tapi kami mempunyai PAI jadi kalau ada aduan masuk misalnya si adik dari dinas ini diadukan melakukan sesuatu begitu lah itu nanti kita lihat si A ini dinas A ini dinasnya ini mitranya mana misalnya mitra bidang Sarpras nanti yang melakukan juga Sarpras investigasinya terhadap permasalahan itu jadi kita mencari informasi terkait dengan permasalahan yang diadukan itu seperti apa nanti kan hasilnya apakah itu berkadar pengawasan atau tidak kalau misalnya memang ada arah itu terbukti benar kita nanti melaporkannya berkadar pengawasan nanti setelah itu baru kita tindak lanjuti dengan audit misalnya diperlukan misalnya auditnya di bidang itu juga seperti itu kalau jadi tidak mungkin kalau di inspektorat lain ada yang investigasi itu ya tugasnya menginvestigasi terus gitu tapi kalau di kami enggak jadi semua bidang sama tugasnya. ya iya semua dapat jadi jadi seperti ini terus nanti kalau bidang saya karena mengelola nama itu kegiatan probiti audit yang audit terhadap barang jasa tapi kita kita enggak enggak cuma cuma bidang saja yang lakukan itu itu bidang lain juga dibagi tapi bidang saya memang porsinya lebih banyak seperti itu karena memang ada barang jasa kan banyakan kalau proyek itu kan di PU ya jadi otomatis karena itu mitranya bidang sarpras ya otomatis sarpras lebih banyak tetapi bidang lain pun juga terlibat di audit pengadaan barang jasa misalnya seperti kemarin bidang PAI itu karena ada salah satu pembangunan SMPN Walaupun yang membangun itu PU tapi karena besok penggunanya adalah dinas pendidikan kita untuk pengawasannya kita bantu -bantu PAI nanti. Pembahagian jadi gitu jadi misalnya ada apa rumah sakit rumah sakit itu mitranya bidangnya Bu Anna karena itu kan masuk ke aset apa rumah sakit itu ke uang set tapi dinas kesehatannya mitranya bidangnya keserah tapi ke rumah sakitnya mitranya bidang keuang setelah itu jadi ketika ada pekerjaan fisik pembangunan di sana yang mengawasi juga di timnya ibu bidang keuangan aset itu jadi kita enggak enggak modelnya aku kekhususan kerjaannya makanya itu untuk pelatihan dengan kompetensinya semua harus dapat jadi menyeluruh bukan cuma fokus di salah satu Irban saja ya jadi misalnya seperti MR itu kalau bisa ya semua dapat terus pengadaan barang jasa itu ya semua dapat walaupun kan kita nggak bisa misal kalau kecuali kalau yang diklat bareng -bareng yang diselaraskan kami sendiri seperti kemarin kita bimtek review -review RKA itu kita semua bareng -bareng tapi kalau misalnya kita mengirim yang lima hari itu kan lima hari itu lama ya jadi kita ngirimnya kan bergantian karena enggak tugasnya enggak

meneruskan aduan ini ke PU aduan pohon tumbang Oh dia harus banget meneruskan ini kemana itu sudah sudah ada apa namanya jalurnya gitu nanti kalau misalnya aduan terkait orang misalnya pelayanan atau pegawai ini diduga melakukan apa saya melakukan mark up itulah nanti teruskan inspektorat itu dan itu sudah sudah sifatnya sudah rahasia jadi orang yang tahu ya cuma kita otomatis itu loh.

oh investigasi Oh itu gini jadi investigasi itu lebih ke arah kalau kita itu kerjanya ya ada bidang investigasi tapi kerja kita itu rame -rame Oh Ya jadi bidang -bidang bidang itu mengelola kegiatan tertentu tetapi yang ngerjakan rame - rame semua bidang misalnya yang investigasi itu di bidang PAI itu mengelola kegiatan PPI penelitian dan penelan informasi itu semacam investigasi tapi kami mempunyai PAI jadi kalau ada aduan masuk misalnya si adik dari dinas ini diadukan melakukan sesuatu begitu lah itu nanti kita lihat si A ini dinas A ini dinasnya ini mitranya mana misalnya mitra bidang Sarpras nanti yang melakukan juga Sarpras investigasinya terhadap permasalahan itu jadi kita mencari informasi terkait dengan permasalahan yang diadukan itu seperti apa nanti kan hasilnya apakah itu berkadar pengawasan atau tidak kalau misalnya memang ada arah itu terbukti benar kita nanti melaporkannya berkadar pengawasan nanti setelah itu baru kita tindak lanjuti dengan audit misalnya diperlukan misalnya auditnya di bidang itu juga seperti itu kalau jadi tidak mungkin kalau di inspektorat lain ada yang investigasi itu ya tugasnya menginvestigasi terus gitu tapi kalau di kami enggak jadi semua bidang sama tugasnya.

ya iya semua dapat jadi jadi seperti ini terus nanti kalau bidang saya karena mengelola nama itu kegiatan probiti audit yang audit terhadap barang jasa tapi kita kita enggak enggak cuma cuma bidang saja yang lakukan itu itu bidang lain juga dibagi tapi bidang saya memang porsinya lebih banyak seperti itu karena memang ada barang jasa kan banyakan kalau proyek itu kan di PU ya jadi otomatis karena itu mitranya bidang sarpras ya otomatis sarpras lebih banyak tetapi bidang lain pun juga terlibat di audit pengadaan barang jasa misalnya seperti kemarin bidang PAI itu karena ada salah satu pembangunan SMPN Walaupun yang membangun itu PU tapi karena besok penggunanya adalah dinas pendidikan kita untuk pengawasannya kita bantu -bantu PAI nanti.

Pembahagian jadi gitu jadi misalnya ada apa rumah sakit rumah sakit itu mitranya bidangnya Bu Anna karena itu kan masuk ke aset apa rumah sakit itu ke uang set tapi dinas kesehatannya mitranya bidangnya keserah tapi ke rumah sakitnya mitranya bidang keuang

			seperti kemarin kita bimtek review -review RKA itu kita semua bareng -bareng tapi kalau misalnya kita mengirim yang lima hari itu kan lima hari itu lama ya jadi kita ngirimnya kan bergantian karena enggak tugasnya enggak mungkin enggak jalankan itu gantian tapi misalnya tahun ini yang bisa bidang ini dua yang dikirim bedanya yang saya dua gitu terus nanti periode berikutnya gantian dua -dua lagi gitu baik itu. mitranya juga kominfo kalau iya iya kita kan kerjasama jadi pengaduan itu macam -macam ya jadi nanti sudah sudah ada jadi adminnya itu juga harus apa yang dia sudah terbiasa jadi dia harus punya integritas aduan terkait listrik mati listrik lampu jalan mati Oh otomatis dia harus meneruskan aduan ini ke PU aduan pohon tumbang Oh dia harus banget meneruskan ini kemana itu sudah sudah ada apa namanya jalurnya gitu nanti kalau misalnya aduan terkait orang misalnya pelayanan atau pegawai ini diduga melakukan apa saya melakukan mark up itulah nanti teruskan inspektorat itu dan itu sudah sudah sifatnya sudah rahasia jadi orang yang tahu ya cuma kita otomatis itu loh. oh investigasi Oh itu gini jadi investigasi itu lebih ke arah kalau kita itu kerjanya ya ada bidang investigasi tapi kerja kita itu rame -rame Oh Ya jadi bidang -bidang bidang itu mengelola kegiatan tertentu tetapi yang ngerjakan rame -rame semua bidang misalnya yang investigasi itu di bidang PAI itu mengelola kegiatan PPI pen	

h. Pengadopsian Teknologi		Penggunaan teknologi dengan jarak jauh open source kayak gitu ya. kemudian juga aplikasi-aplikasi yang mungkin masih terkonek dengan pemerintah kota. Kita kan ada JSS di Jogja Smart Service. siwasin sistem pengawasan informasi pengawasan internal, di situ itu untuk proses tahapan perencanaan untuk pelaksanaan pengawasan audit tadi. Tadi program kerja pengawasan tahunan yang di input di siwasin tadi untuk dasar tadi ya, kemudian kita buat surat tugasnya, penugasan dari siwasin, tapi memang masih semua sih, masih semua manual juga, karena kan di sistem kemudian diberi ditandatangani Kemudian nanti untuk yang rekomendasi-rekomendasi dari hasil auditnya itu diinputkan oleh timnya. misalnya presensi sidik jari ya itu online itu kan kita memakai online ini tapi sudah sudah ada online itu kita misalnya e-kinerja e-kinerja Kita juga sudah pakai, itu kan sebab pengendalian kinerja ya. E- learning KPK itu ada setiap tahun seperti MCP., Penggunaan teknologi dengan jarak jauh open source kayak gitu ya. kemudian juga aplikasi-aplikasi yang mungkin masih terkonek dengan pemerintah kota. Kita kan ada JSS di Jogja Smart Service. siwasin sistem pengawasan informasi pengawasan internal, di situ itu untuk proses tahapan perencanaan untuk pelaksanaan pengawasan audit tadi. Tadi program kerja pengawasan tahunan yang di input di siwasin tadi untuk dasar tadi ya, kemudian kita buat surat tugasnya, penugasan dari siwasin, tapi memang masih semua sih, masih semua manual juga, karena kan di sistem kemudian diberi ditandatangani Kemudian nanti untuk yang rekomendasi-rekomendasi dari hasil auditnya itu diinputkan oleh timnya. misalnya presensi sidik jari ya itu online itu kan kita memakai online ini tapi sudah sudah ada online itu kita misalnya e-kinerja e-kinerja Kita juga sudah pakai, itu kan sebab pengendalian kinerja ya. E- learning KPK itu ada setiap tahun seperti MCP., Penggunaan teknologi dengan jarak jauh open source kayak gitu ya. kemudian juga aplikasi-aplikasi yang mungkin masih terkonek dengan pemerintah kota. Kita kan ada JSS di Jogja Smart Service. siwasin sistem pengawasan informasi pengawasan	ya itu ketika audit kita banyak, kita kan jadi sering pos audit terhadap pekerjaan barang jasa, karena sekarang arahnya dari MCP KPK itu ke probiti probiti itu kan kita berarti mengaudit mendampingi pada saat pelaksanaannya kalau seperti itu uji -uji uji tenaga ahli atau uji black tuh enggak kita enggak butuh karena pengujian pada waktu pelaksanaan itu masih menjadi kewajiban penyedia jadi kalau kita menganggap kurang itu kita tinggi tak ke penyedia yang mengujikan biayanya. bisa lewat JSS bisa lewat wa bisa ada wa yang untuk pengaduan terus lewat apa lagi ya yang upi itu juga ada kayak email yang untuk pengaduan kita juga ada itu. ada, tapi jarang digunakan jadi dulu itu kita kan, ya itu ketika audit kita banyak, kita kan jadi sering pos audit terhadap pekerjaan barang jasa, karena sekarang arahnya dari MCP KPK itu ke probiti probiti itu kan kita berarti mengaudit mendampingi pada saat pelaksanaannya kalau seperti itu uji -uji uji tenaga ahli atau uji black tuh enggak kita enggak butuh karena pengujian pada waktu pelaksanaan itu masih menjadi kewajiban penyedia jadi kalau kita menganggap kurang itu kita tinggi tak ke penyedia yang mengujikan biayanya. bisa lewat JSS bisa lewat wa bisa ada wa yang untuk pengaduan terus lewat apa lagi ya yang upi itu juga ada kayak email yang untuk pengaduan kita juga ada itu. ada, tapi jarang digunakan jadi dulu itu kita kan, ya itu ketika audit kita banyak, kita kan jadi sering pos audit terhadap pekerjaan barang jasa, karena sekarang arahnya dari MCP KPK itu ke probiti probiti itu kan kita berarti mengaudit mendampingi pada saat pelaksanaannya kalau seperti itu uji -uji uji tenaga ahli atau uji black tuh enggak kita enggak butuh karena pengujian pada waktu pelaksanaan itu masih menjadi kewajiban penyedia jadi kalau kita menganggap kurang itu kita tinggi tak ke penyedia yang mengujikan biayanya.	terintegrasi jadi masih membangun awal membang dan juga ya intinya masih banyak manualnya hanya memang bekerjanya melalui lebih ke tidak manual tapi dengan link dan lain sebagainya itu paling tida mengefisienkan. ditingkatkan operasinya misalnya sesuatu yang bar kemarin adalah kita harus paham terkait e-review R tidak RKA yang selama ini kita lakukan manual tap dilakukan secara berbasis SIPD jadi sudah tersisten mengadop ataupun mengambil data-data secara cep tentunya tidak lepas dari hal kendala-kendala ya, ha baru tersebut. Ini juga belum diterapkan, jadi kita b belajar di situ. ya kalau KPK memang dengan MCP-nya kan deng aplikasi jaga co.id ya. Kalau BPK ada untuk khususnya tindak lanjut, itu SIPTL. Jadi setiap kita tindak lanjuti suatu pemerik di-upload melalui sistem informasi itu. Sudah tidak lagi. Ya kalau teknologi yang ada sekarang katakanlah S itu ternyata kan memang belum begitu settle ya apa terkait penata usaha. Masih banyak kok kendala SI terhadap kecepatan ataupun keakuratan untuk pene sistem keuangan yang ada di Indonesia ini terutama ini jadi ternyata itu masih ada hambatan. Adopsi teknologi, ya kita berupaya untuk membang sistem pengawasan, namun ini masih proses penge jadi untuk bisa lebih, apa ya namanya, efektif efisie katakanlah dalam sisi dokumen pendukung dan lain sebagainya untuk kertas kerja nah ini kita sebenarn mempunyai sistem pengawasan hanya memang bel terintegrasi jadi masih membangun awal membang dan juga ya intinya masih banyak manualnya hanya memang bekerjanya melalui lebih ke tidak manual tapi dengan link dan lain sebagainya itu paling tida mengefisienkan. ditingkatkan operasinya misalnya sesuatu yang bar kemarin adalah kita harus paham terkait e-review R tidak RKA yang selama ini kita lakukan manual tap dilakukan secara berbasis SIPD jadi sudah tersisten mengadop ataupun mengambil data-data secara cep tentunya tidak lepas dari hal kendala-kendala ya, ha baru tersebut. Ini juga belum diterapkan, jadi kita b belajar di situ. ya kalau KPK memang dengan MCP-nya kan deng aplikasi jaga co.id ya. Kalau BPK ada untuk khususnya tindak lanjut, itu SIPTL. Jadi setiap kita tindak lanjuti suatu pemerik di-upload melalui sistem informasi itu. Sudah tidak lagi. Ya kalau teknologi yang ada sekarang katakanlah S itu ternyata kan memang belum begitu settle ya apa terkait penata usaha. Masih banyak kok kendala SI terhadap kecepatan ataupun keakuratan untuk pene

				memang bekerjanya melalui lebih ke tidak manual tapi dengan link dan lain sebagainya itu paling tida mengefisienkan. ditingkatkan operasinya misalnya sesuatu yang bar kemarin adalah kita harus paham terkait e-review R tidak RKA yang selama ini kita lakukan manual tap dilakukan secara berbasis SIPD jadi sudah tersisten mengadop ataupun mengambil data-data secara cep tentunya tidak lepas dari hal kendala-kendala ya, ha baru tersebut. Ini juga belum diterapkan, jadi kita b belajar di situ. ya kalau KPK memang dengan MCP-nya kan deng aplikasi jaga co.id ya. Kalau BPK ada untuk khususnya tindak lanjut, itu a SIPTL. Jadi setiap kita tindak lanjuti suatu pemerik di-upload melalui sistem informasi itu. Sudah tidak lagi. Ya kalau teknologi yang ada sekarang katakanlah S itu ternyata kan memang belum begitu settle ya apa terkait penata usaha. Masih banyak kok kendala SI terhadap kecepatan ataupun keakuratan untuk pene sistem keuangan yang ada di Indonesia ini terutama ini jadi ternyata itu masih ada hambatan.

i. Majelis Kode Etik, Sanksi, dan Pendisiplinan		misalnya jam kerja, atau tidak melaksanakan ketugasan. Tapi kan juga terjadi kedisiplinan yang fraud tadi. Nanti kalau fraud itu kan mengarahnya ke hudis juga. Iya, kerugian daerah kan nanti ke hudis juga. Nah, majelis Kode etik itu fungsinya itu tadi untuk jangan sampai nanti terjadi ke hudis yang lebih berat. Jadi memang kita ada apa, Ada fungsi-fungsi untuk mengestimasi atau mengira-ira. Jangan sampai ada fraud itu. Ada, ada. Itu harus ditegakkan. Karena kan ketika dia misalnya melakukan indisipliner, Ya kan sudah ada di PP tentang disiplin PNS itu kan misalnya kategori ringan itu apa kategori kan ada ringan sedang berat masing-masing kategori itu kan ada tingkatan 1, 2, 3 1 itu paling ringan, 2 itu sedang selain tadi ada pengkategorian yang sedang itu tiap-tiap kategori itu ada lagi. Tapi kan kita ada majelis kode etik juga itu. Majelis kode etik itu kan untuk membantu kita juga. Misalnya salah satunya kan untuk penegakan disiplin. Penegakan disiplin itu kan kalau indisipliner kan banyak jalan ya, melalui dari tadi fraud, atau dia mungkin indisipliner terkait dengan kepatuhan yang misalnya jam kerja, atau tidak melaksanakan ketugasan. Tapi kan juga terjadi kedisiplinan yang fraud tadi. Nanti kalau fraud itu kan mengarahnya ke hudis juga. Iya, kerugian daerah kan nanti ke hudis juga. Nah, majelis Kode etik itu fungsinya itu tadi untuk jangan sampai nanti terjadi ke hudis yang lebih berat. Jadi memang kita ada apa, Ada fungsi-fungsi untuk mengestimasi atau mengira-ira. Jangan sampai ada fraud itu. Ada, ada. Itu harus ditegakkan. Karena kan ketika dia misalnya melakukan indisipliner, Ya kan sudah ada di PP tentang disiplin PNS itu kan misalnya kategori ringan itu apa kategori kan ada ringan sedang berat masing-masing kategori itu kan ada tingkatan 1, 2, 3 1 itu paling ringan, 2 itu sedang selain tadi ada pengkategorian yang sedang itu tiap-tiap kategori itu ada lagi. Tapi kan kita ada majelis kode etik juga itu. Majelis kode etik itu kan untuk membantu kita juga. Misalnya salah satunya kan untuk penegakan disiplin. Penegakan disiplin itu kan kalau indisipliner kan banyak jalan ya, melalui dari tadi fraud, atau dia mungkin indisipliner terkait dengan kepatuhan yang misalnya jam kerja, atau tidak melaksanakan ketugasan. Tapi kan juga terjadi kedisiplinan yang fraud tadi. Nanti kalau fraud itu kan mengarahnya ke hudis juga. Iya, kerugian daerah kan nanti ke hudis juga. Nah, majelis Kode etik itu fungsinya itu tadi untuk jangan sampai nanti terjadi ke hudis yang lebih berat. Jadi memang kita ada apa, Ada fungsi-fungsi untuk mengestimasi atau mengira-ira. Jangan sampai ada fraud itu. Ada, ada. Itu harus ditegakkan. Karena kan ketika dia misalnya melakukan indisipliner, Ya kan sudah	jika melanggar jika melanggar maka tentu terkena s majelis kode etik jadi lebih ke komunikasi komunil kemudian mekanismenya dengan melakukan intern tadi supaya semua paham terkait apa yang sudah di bersama tadi di dalamnya pun juga ada terkait anti kecurangan jika melanggar jika melanggar maka tentu terkena s majelis kode etik jadi lebih ke komunikasi komunil kemudian mekanismenya dengan melakukan intern tadi supaya semua paham terkait apa yang sudah di bersama tadi di dalamnya pun juga ada terkait anti kecurangan

A. Diklat					
a. Audit Investigatif Level Basic					
b. Bimtek Review E-SIPD		ditingkatkan operasinya misalnya sesuatu yang baru kemarin adalah kita harus paham terkait e-review RKA jadi tidak RKA yang selama ini kita lakukan manual tapi bisa dilakukan secara berbasis SIPD jadi sudah tersistem tinggal mengadop ataupun mengambil data-data secara cepat. Tapi tentunya tidak lepas dari hal kendala-kendala ya, hal-hal baru tersebut. Ini juga belum diterapkan, jadi kita baru belajar di situ. Ya kalau teknologi yang ada sekarang katakanlah SIPD ya itu ternyata kan memang belum begitu settle ya apalagi terkait penata usaha. Masih banyak kok kendala SIPD RI itu terhadap kecepatan ataupun keakuratan untuk penerapan sistem keuangan yang ada di Indonesia ini terutama di Jogja ini jadi ternyata itu masih ada hambatan.			
c. Probity Pengadaan Barang dan Jasa					

d. Fraud Control Plan dan Sertifikasi Fraud Control Plan	dengan pengendalian kecurangan maupun investigasi terdekat. Iya, satu kali pertemuan. Meskipun sebenarnya fraud control plan itu Di sini yang pernah itu kayak gitu Bu Yohana dan Pak Parno. Dan itu telah direalisasikan, maksudnya telah diterapkan sama Bu Yohana dengan mengusun perwal tentang pengendalian kecurangan. Perwal 4 tahun 2024 ini juga sudah ada perwalnya. Jadi penerapannya mungkin lebih di kemarin bu Yohana, kemudian saya mungkin diminta untuk back up juga nanti seperti apa pelaksanaannya. Iya. Pelatihannya itu, ya yang pertama tentang landasan teorinya terkait fraud, kemudian ya triangle of fraud itu, motivasi fraud, kemudian bagaimana sebuah sistem itu harus dibangun, sebuah ekosistem itu dibangun untuk bisa mencegah, mendeteksi, dan merespon jika terjadi kecurangan. Jadi kan ada tiga pilar di IP itu cegah, deteksi, dan respon. Dimana yang mulai dipondasi dari ketika itu adalah etika dan integritas. Cuman kelihatannya cuma tiga, cuma dari tiga itu juga dipecah jadi banyak yang misalnya cegah itu apa saja, kemudian deteksi itu apa saja, kemudian respon itu apa saja. Kalau di kita ada satgasnya. Ya intinya kalau FCP itu kan satu sistem, satu ekosistem yang dibangun untuk meminimalisir wabah-wabah pekerjaan. Ya itu tadi yang saya sampaikan bahwa landasan itu integritas sama etika, ada tiga pilar cegah, deteksi sama respon, ini harus diganti dengan kebijakan yang terintegrasi bersama.			auditor. yang mengikuti pelatihan, kemudian ditugasi untuk menyampaikan itu, salah satunya dalam waktu dekat ini, nanti fraud control plan dulu, manajemen pengendalian kecurangan tadi itu fraud control plan, itu di Januari ya, di kan tidak ada yang mengikuti itu manajemen fraud control plan itu dia untuk menyampaikan untuk tadi itu menyampaikan hasil pelatihan itu.	

e. Manajemen Risiko Organisasi Sektor Publik					kalau yang BPK itu kita jarang be ya Kita mengirim pelatihan untuk kita melakukan sosialisasi atau BI undang sepenuhnya dari BPKP sepenuhnya dari BPKP
f. Pelatihan dan Uji Sertifikasi PBJ Level 1 Angkatan III					
g. Pelatihan Kompetensi Pejabat Pembuat Komitmen (PPKom) Tipe C di Tahun 2024					

h. SAKIP dan Evaluasinya		sendiri tindak lanjutnya oleh siapa? oleh kasus PEP yang mengkoordinir apa itu tindak lanjutnya apa itu rekomendasinya itu yang menjadi koordinator di subah PEP dan itu sudah dilakukan dengan mengundang mengundang semua unsur organisasi ini loh ada laporan pengawasan ada saran seperti ini kita harus menindaklanjuti biasanya langsung yang terkait bidang-bidang pun bisa menjadi yang terkait tapi di koordinir oleh subagg PEP itu contohnya. Pemantauan kegiatan pelaksanaan kegiatan atau laporan fisik tiap bulan karena keuangan juga ada, fisik juga ada nah itu kami yang menjadi obyek dari pemantauan itu karena saya selaku Pimpinan kegiatan Tapi kalau saya selaku irban Kami selaku irban Ada teman-teman juga Yang punya ketugasan Memantau lingkup kota Katakanlah evaluasi sakip dipantau, dimonitoring oleh Bidang terkait Itu termasuk inspektorat juga Yang dimonitor Siapa inspektorat Sekretariat Sekretariatnya Bidang-bidang semua melakukan pemantau Tapi pemantauannya keluar karena ketugasan kita kan pengawasan tapi kalau pemantauan itu internal oleh secretariat. semua pemeriksaan pengawasan itu tentunya yang internal itu untuk internal pemerintah kota Yogyakarta termasuk di dalamnya inspektorat menjadi lokus juga untuk review, evaluasi seperti yang saya contohkan evaluasi sakip itu inspektorat juga masuk menjadi lokus menjadi tujuan untuk dilakukannya evaluasi karena semua perangkat daerah tanpa terkecuali bentuk pengawasan internal atau pengawasan dengan tujuan tertentu sendiri itu seperti apa? bentuk pengawasannya melalui Kita bentuk tim untuk membuat PKA atau PKR untuk kemudian kita bisa langsung ke perangkat daerahnya.			

B. Pelatihan kantor Sendiri					
a. Motivasi untuk peningkatan Kinerja ASN Inspektorat Daerah Kota Yogyakarta					
b. Sosialisasi Kode Etik APIP					
c. Penulisan Laporan Hasil Pengawasan					
d. Reviu Rencana kerja dan anggaran (RKA)					
e. Probity Audit					
f. Manajemen Risiko Organisasi Pemerintah Daerah					
C. Pembangunan Zona Integritas					

a. Banner terkait integritas					

b. Disampaikan di apel pagi	adalah harga mati buat inspektorat. Enggak ada inspektorat akan benar ketika personalitasnya berintegritas. Selalu ditekan-tekan seperti itu. Dan itu saya rasa juga teman-teman sangat-sangat menjiwai. Ini kan bisa bayangkan teman-teman itu kalau ke uji lapangan, kemudian disediakan aqua atau minuman sama teman-teman dari OPD maupun dari Pelaksana, pasti pada nolak. Sampai segitunya teman-teman kami di sini. Dan saya salut bener. Bawa sendiri. Beli makan, makan sendiri. Ketika kita dikasih snack, kalau kita nggak ada tanda tangan untuk absensi di situ, nggak akan ada yang mau makan mba kalau teman-teman di sini.				ada untuk motivasinya itu dari ape .

c. Pakta Integritas	teman-teman yang ada pengajian rutin juga disini. Jadi ya terkondisi banget sih kalau untuk pembinaannya untuk kita.	Seperti apa kalau kita harus berusaha integritas, harus punya tim. reformasi birokrasi, punya tim seorang integritas banyak aturan-aturan atau yang harus dilakukan itu dalam template jadi kita kalau mengacu template kita berupaya kita nantinya bisa maju dengan nilai minimal 75 itu bisa WBK.			

d. Penandatanganan Komitmen				sama yang banner-nya itu. Bahwa kita sebagai APIP itu apa-apa-apa. Dalam rangka tadi, pembangunan zona integritas.	

D. Seminar, Webinar, Workshop					

a. Sosialisasi Pengendalian Gratifikasi		Aware terhadap Atau ingin Mengenal lebih jauh gratifikasi Itu Dan Memang dibutuhkan Semua harus tahu Nah itu pengundang Tapi kalau inspektorat sendiri Mengundang tentunya ada perwakilan Saja Jadi hanya kita mengundang Katakanlah OPD, OPD mengirim maksimal dua orang atau satu orang kita tentukan di undangannya karena kan juga perangkat daerah itu kan ada 50 ya misalnya kali dua 100 ruangannya kan yang luas gitu atau kalau kita hanya punya ruang kecil ya ya hanya 50 misalnya gitu nah itu Itu yang namanya keterbatasan kami. Jadi kami hanya bisa mengundang satu dan satu itu harusnya bertugas untuk menyampaikan ke perangkat daerahnya. gak pede juga akhirnya ada perangkat daerah yang mengundang inspektorat mengulang lagi tapi khusus untuk pede itu itu yang bagus rata-rata sedikit kok yang minta itu jadi belum aware terhadap gratifikasi.			

b. Sosialisasi Penyuluhan Anti Korupsi		Contohnya saya kemarin menjadi Narasumber dengan salah satu teman, itu sosialisasi anti korupsi di dinas perdagangan. arahnya lebih ke gratifikasi karena disaran kami karena di instansi itu masih kurang terhadap pemahaman terhadap gratifikasi kami sarankan untuk melakukan sosialisasi kemudian mereka baru mengundang kami itu jadi kalau disaran gak muncul ya dia gak akan minta ke kami.			apa ya, kok saya belum belum tah
c. Sosialisasi Peraturan Wali Kota pedoman pengendalian kecurangan					
d. Workshop Investigasi sinergi APIP dengan APH dalam upaya Pencegahan Korupsi					

e. Pelatihan MCP KPK	sebenarnya itu terkait penilaian kinerja itu itu udah pakai ini semua kita aplikasi semua jadi ya kayak tadi kita ada untuk yang dari PKPI udah pakai ini semua, aplikasi semua.				

E. Penilaian Mandiri dan Kinerja SKT	ada sama-sama anggota, sama-sama dikati kemudian ada yang anggota saya juga sama ada satu lagi yang di atas saya jadi penilaian 360 derajat itu per semester kalau untuk catatan kinerja bulanan dari wilayah pekerjaan kan ada evaluasi sasaran jam. capaian kinerja yang nanti akan pengaruh ke tunjangan masing-masing. Misalnya saya bulan kemarin harusnya targetnya sekian ratus, sekian ribu menit, saya dapat 80 persen, ya otomatis nanti tunjangan saya juga terpengaruh dulu ya.	BPKP jadi itu kita yang mengawal dulu di awal mengawali dengan melakukan penilaian mendampingi mereka melakukan penilaian mandiri kemudian tingkat kota ya kemudian dari inspektorat itu melakukan penjaminan kualitas ya kemudian kita ya menurut kami sudah tools-nya sudah cukup lumayan untuk bisa kemudian melihat perangkat daerah itu betul-betul sudah matang belum SPIP-nya MR-nya dengan MR-nya			
F.Sertifikasi					
a. Sertifikasi Data Analytic bagi Pegawai APIP Dana STAR Batch 2					
b. Sertifikasi Non JFA Certified Goverment Risk Executive (CGRE)					

G. Monev Benturan Kepentingan dan Pemberantarasan Anti Korupsi		perwal Benturan kepentingan adalah blablabla Kemudian ada nggak benturan kepentingan yang sesuai perwal itu yang terdapat di perangkat daerah itu Kalau ada dilaporkan Contohnya inspektorat sendiri itu juga melaporkan Melaporkan ke yang bidang leading yang sudah mengeluarkan surat edaran Surat edaran dalam rangka pemantauan benturan kepentingan inspektorat sendiri memberikan laporan bahwa inspektorat itu punya benturan kepentingan karena ada pegawainya yang mempunyai afiliasi atau hubungan kerabat dengan salah satu OPD yang riskan adalah kalau pengawas atau auditor punya suami atau istri di OPD mitranya itu rawan terjadi benturan kepentingan karena suami istri kan caranya menghindari gimana? menghindari benturan itu ya dia tidak diikutkan dalam pengawasan untuk OPD itu itu namanya benturan kepentingan dan kita sudah mencegahnya kita sudah mengendalikan kan ada pengendalian benturan kepentingan pengendaliannya apa supaya tidak terjadi benturan kepentingan tidak menugaskan tidak menugaskan yang bersangkutan ke OPD tempat suaminya bekerja itu namanya salah satu benturan kepentingan selain ada benturan-benturan yang lain gitu Banyak, karena kita ada suaminya di OPD X Berarti menghindari melakukan pemeriksaan di OPD X.			
H. FGD manajemen risiko SPBE sebagai unsur tata kelola pemerintahan yang baik					
I. Rakorwas Komite Etik DPW AAIPI					

A.Kekurangan Strategi				
a. Kekurangan belajar hal yang baru	cuman terkadang memang ketugasan inspektorat terutama inspektorat daerah Kendaraan utama yang saya ngalamin itu kita kebanyakan diberikan tugas mandatori dari pusat. Sehingga fungsi-fungsi yang harusnya inspektor aktif bisa optimal dalam pengawasan mobil operasi di pemerintah daerah justru agak berkurang. Kalau kendala mungkin karena padatnya jadwal ketugasan kita. Kadang kita masih diklat itu masih membawa ketugasan yang belum selesai. Akhirnya kan konsentrasi agak-agak ini mungkin siang kita belajar, malamnya kita mengerjakan ketugasan, nanti kan kadang agak memberatkan juga.	Coba yang apa strategi kendala-kendala kendala-kendala dalam strategi ya kendalanya itu lebih ke ini bertumpuknya kegiatan saja sebetulnya. Lebih ke waktu ya Waktu. Susah mencari waktu.	P : Ini kemarin itu beberapa itu untuk kekurangannya itu kan kalau di ini lagi ya Ibu di keluar dari sistemnya ini, ini tuh ada kekurangan belajar hal yang baru maksudnya tuh program-program yang ini tuh beberapa ada yang belum ada kan Ibu yang mendukung itu kekurangan.jadinya keterbatasan waktu jadi waktunya yang itu sama ketugasan yang berlebih betul ya ibu? N : betul, karena kan contoh ya kita sudah mendaftarkan sesuai tanggal pelatihan ada satu lagi itu nanti apa penyebabnya kenapa itu karena misalnya ternyata penyelenggara pelatihan tuh tidak jadi mendadak itu karena mungkin kuota tidak terpenuhi	

b. Mis Informasi			konsekuensi harus sebisa mungkin menangkap apa yang mereka dapatkan. Sehingga ketika disampaikan di sini, paling tidak ya... Mungkin tidak sekomprehensi, dalam arti bisa bisa persis yang disampaikan ketika dia mendapatkan widya isyarat di sana. Paling tidak dia sudah bisa membuat poin-poin, garis besar, mungkin esensinya, intisarnya. Paling tidak seperti itu. Karena kalau PKS itu baratnya jamnya di depan. Dia melalui 5 hari, tapi PKS paling panjang 3 jam. Tidak mungkin dengan berapa subsubstansi magisteri, misalnya 7 materi. ya makanya kan ya semisal mungkin di apa ya disaring apa yang diperoleh kemudian disampaikan kepada semua itu berarti masuknya ke keterbatasan waktu juga ya kalau terkait misinformasi itu kan karena diklatnya dilakukan 5 hari, tapi penyampaiannya PKS mungkin yang sebenarnya itu penting, mungkin bisa saja berbeda penangkapannya	

		menunggu tahun depan untuk dianggarkan untuk teknologi sendiri apakah ada keterbatasan yang dapat mempengaruhi strategi pengembangan Tim anti fraud maupun anti fraud sendiri itu	harus melihat di bulan ini itu krodit enggak itu memang apa ya apa ada yang ditinggalkan atau tidak oh tugas-tugas yang harus jadi itu ya kan kadang ini tanggal ini ini harus selesai nah kan padahal sekarang itu sudah ada jadwal pelatihan hanya kan ini ya N: belum menjangkau semua pegawai jadi satu pelatihan itu enggak semua pegawai itu menerima pelatihan itu karena kan kita pertama terbatas anggaran juga enggak mungkin kita semua pegawai nanti hanya berapa materi padahal kita berharapnya dengan apa ya anggaran yang ada itu kan kita bisa memperkaya ya atau memperkaya kompetensi pengetahuan ya caranya dengan berbagi, dengan berbagi misalnya 10 ini ikut ini 10 orang ini ikut ini sehingga ketika hitungan mereka variasi ketugasan yang mereka mungkin tidak mengikuti ini, dia harus menyampaikan di PKS itu dia menyampaikan yang dia ikuti nanti yang dia tidak ikut itu tugasnya yang ikut menyampaikan, sehingga disitu merata juga N : Motivasi pegawai itu sebenarnya kita nggak kurang-kurang loh. beban psikologis tidak ditugas tidak bisa memberikan yang terbaik itu mempengaruhi motivasi pegawai jadi kekurangannya itu resistensi pegawai terhadap program keluarnya seperti itu lalu kendalanya itu motivasi pegawai karena ketakutan akan tertekan itu kan berarti pertanyaannya strategi yang dilakukan untuk mengatasi itu kan pertanyaan yang jenisnya kalau kita kan apa ya Sebenarnya tuntutan itu kan tidak hanya dari organisasi atau dari atasan atau dari mungkin lingkungan kantor ya. Tapi sebenarnya kalau melihat dari pengamatan, dari suatu proses mungkin kita hubungan eksternal-internal kan bisa ya. Misalnya kita di hasil evaluasi, ini ini lemah kurang ini ya berarti kan sebenarnya itu juga bentuk motivasi ya Iya tapi itu memang agak sulit ya untuk memahamin untuk orang mempelajari atau betul-betul mencermati Oh hasil evaluasi itu saya harus gimana itu memang harus ada media lagi yang sifatnya itu bisa membangkitkan motisasi misalnya diberikan pengarahan oleh atasan atau atasan menunjukkan ini loh kompetensimu disini kurang nah kamu harus meningkatkan kompetensi disini untuk menunjang atau untuk meningkatkan kinerja organisasi seperti itu bentuk motivasinya mungkin seperti itu atau mungkin bisa dengan juga apa ya kalau misalnya dia kalau naik jenjang otomatis secara karier nanti juga akan berkembang ya iya betul meningkat ya seperti itu itu mungkin bentuk motivasinya yang seperti itu mbak bisa seperti itu tapi kalau motivasi yang sifatnya dia itu itu yuk memang kayak di dalam ASN masih agak
c. Pelatihannya belum Menjangkau semua Pegawai			

d. Kurangnya Pemanfaatan Teknologi dan Integrasi Sistem	daripada di sektor swasta ya. Memang itu teknologi itu kan untuk audit itu kan ada macam-macam ya. IT, penggunaan software-software audit. Yang di sini itu yang memang belum. Mungkin memang perlu, itu mungkin bisa disarankan untuk lebih pengembangan kompetensi untuk pengumuman teknologi dengan pelaksanaan keterbatasan audit. Misalnya untuk menganalisa transaksi segala macam kan bisa pakai, kalau dulu di swasta itu ada namanya yang sejenis audit comments language ya, ACL ya. ACL atau IDEA. IDEA itu Integrated Data Analysis gitu. Itu memang jauh-jauh tertinggal daripada di Sergaprakut kebetulan saya agak lengkap. Saya pernah di Sergaprakut itu hampir 8 tahun, 10 tahun di audit juga, di internal audit. Kemudian di BNS ini di pusat saya pernah 8 tahun, di sini 6 tahun. IDEA itu sendiri kan sebenarnya sangat-sangat powerful. Cuma kelemahannya kalau di birokrasi itu Role datanya itu yang belum bisa diolah, karena belum terintegrate. Padahal itu kalau bisa terintegrate, sangat-sangat mudah untuk melakukan audit. Bahkan tinggal pembuktian fisik di lapangan saja. Karena saya pernah menggunakan, saya pernah beli. Waktu diselesaikan, ACL pernah beli, IDEA pernah beli. itu saya bisa melakukan semacam continuous monitoring melalui aplikasi dimana datanya itu sudah terintegrate. Jadi ada semacam data warehouse yang dimana disitu sudah padu pembahasannya sekarang. Jadi ketika dimasukin ke IDEA itu, itu running udah clear, udah langsung keluar simptom-simptom yang mencurigakan. Kalau di pemerintahan itu kan meskipun kita sudah bisa, tapi di pihak lawan kita, di pihak lawan tanda kutub auditi kita kan mungkin belum siap. Data persediaan, aset, laporan, itu mungkin belum jadi satu tadi. Jadi belum bisa. Apa ya jadinya ya masih... masih perlu menyesuaikan juga dengan ekosistem yang perlu kita awasi. Ya masih wajar sih, karena ekosistemnya belum bisa sampai sejauh itu. Istilah enterprise resources planning itu kan di pemerintahan baru mau trend. Sedangkan kalau di swasta udah tahun 2000, udah lama. Kalau dari swasta mungkin lebih banyak pembaruan tentang audit berbasis teknologinya Berbasis teknologi jauh lebih cepat memang. Kemudian salah-salahnya kalau mau lebih, di swasta jauh lebih cepat. Saya tahun 2006-2007 itu sudah mengenal IDEA ACL terus aplikasi yang untuk perencanaan sama pelaporan itu sudah melalui mekanisme aplikasi. Ini saya cerita tapi di pemerintahan, IDEA itu baru dikenal dari kalsel dulu itu tahun 2017. Jadi sepertinya 10 tahun ketika menyusun sistem pengawasan yang disitu bisa memuat hasil audio, desain, itu sebenarnya sudah ada yang jual di tahun 2006. Hampir 10 tahun itu baru mengadopsi. Baru mengadopsi itu. Sekarang banyak ramai-ramai sektor itu membuat sistem informasi pengawasan internal. Di situ untuk	terutama di Jogja ini jadi ternyata itu masih ada hambatan. Iya, masih belum lancar gitu loh. Jadi harapannya sih bagus ada terintegrasi, tapi prakteknya tuh ada kendala yang akhirnya membuat kesulitan juga. Lebih rumit nih. Iya, ada kesulitan.	sistem yang itu misalnya itu oh ya kayak itu di perintah nanti kan mau audit akan harus mereview yang lebih betul itu dengan misalnya masih manual pada diperintahkan aku senang juga di sistem ya kan, kemudian misalnya kayak apa kayak pelaporan apa-apa itu masih manual seperti itu kemudian untuk yang misalnya laporan capaian visi keuangan itu kan masih di sistem tersendiri tidak jadi satu ketika menjadi satu sistem dulu misalnya dari rencana kerja atau dari rencana strategis disitu tidak bisa kan ya rencana secara lima tahunan kemudian dibedakan menjadi rencana kerja tahunan kemudian dibedakan menjadi rencana kerja anggaran, kerja anggaranya kemudian sampai nanti menjadi dokumen anggaran yang disokong sampai dengan nanti proses penatausahaan, pengelolaan, tetangga, sampai nanti menjadi pelaporan, sampai itu menjadi nanti suatu dokumen laporan keuangan tahunan, kan belum. N : iya betul ya tidak secara keseluruhannya seperti yang tadi saya sampaikan tadi ya teknologi itu tetap dipakai kayak kita kan punya siwasin ya sistem pengawasan internal sistem informasi nah disitu kita juga parsial mbak belum sepenuhnya SIWASIN ya, SIWASIN menjadi produk mulai membuat sampai menjadi suatu dokumen yang ditetapkan atau dokumen yang sah ya, itu memang belum sepenuhnya di sistem SIWASIN itu. misalnya kan kita dari misalnya membuat surat tugas, surat tugas itu inputan secara sistem tapi kan secara pengesahan penanda tangannya masih di print kemudian inputan data itu kan juga kita masih menguploadkan yang dibuat manual kemudian kita uploadkan. Jadi masih double.

e. kurangnya pemanfaatan surveillance system	apalagi sifatnya masih pendukung aja. Tapi kalau CCTV itu untuk yang di OPD, di OPD itu kan ada semua. Cuman kan kita juga gak bisa akses langsung di situ. Dan sekarang itu kalau mau keluar jauh lebih pinter ya k. Jadi CCTV itu sudah tidak pindah. Tidak bisa dikatakan sebagai bukti pendukung. Alat utama itu sudah habis. CCTV itu bisa dijadikan barang bukti. Ya bisa, bisa sebenarnya. Cuma kalau akses kita, inspektorat ke CCTV mereka itu selama ini belum pernah dicoba. Ya karena keterbatasan, maksudnya kasus-kasus kita juga jarang yang membutuhkan PT sebagai lebih tinggi. Sekarang itu kalau mau cerita, kayak gratifikasi segala macam itu yang pernah saya tahu itu, Penyerahan segala macam ini bukan di lingkup kantor, misalnya di rumah sakit, di kantin-kantin rumah sakit. Itu malah jauh lebih aman daripada di kantor. Kalau saya mau nakal ya, karena saya harus berpikir sebagai seorang kriminal. Itu malah bisa terus ditaksi. Yang seperti itu, jadi kalau kita ngandelin CCTV kantor itu udah sangat sulit. Lebih cenderung kita ketemu di rumah sakit sana ya, di kantinnya. Udah penyerahan di situ. Banyak kasus itu seperti itu. Ini kalau saya sharing dengan teman-teman yang di pusat itu, wah itu udah sangat sulit, mbak. Kalau di rumah sakit, wah itu modus baru, itu parah nih. Dan itu susah kita deteksi. Aksesnya kan umum dan orang gak akan nyangka ada serah terima gratifikasi itu di rumah sakit itu. Di taksi, kita ambil orangnya, di dalamnya kita jemput orangnya, kita atur kertas. Bisa kejadian seperti itu.		jarang yang biasanya cuma kayak dokumen-dokumen ya kalau yang CCTV itu tapi kalau untuk sistem apa ya sistem pengamanan iya itu memang dipakai ya dipasang-pasang tapi kalau dikaitkan dengan dalam struktur anti fraud itu memang	

f. Kekurangan Program Terkait Klinik Konsultasi			pengawas di atas kita melaksanakan review ketercukupan SDM dan anggaran ternyata SDM kita itu lebih banyak yang mempunyai kompetensi tentang audit investigasi level basic nah itu kemudian kita harus mendaklanjuti kemudian dari BPKP SDM kita persentase baru 24% yang memiliki kompetensi manajemen risiko oh jadi sebenarnya ada yang lebih diutamakan ya iya iya, kayaknya kita punya skala prioritas kan nah ini konsultasi itu kan sebenarnya belum begitu apa ya itu sebenarnya bisa dikembangkan sendiri tanpa harus diklatkan secara ilmu itu memang ada materi di BPKP itu ada konsultasi itu ada	

g. kurangnya program mendukung Kegiatan pemeriksaan oleh atasan langsung			acara kemudian nanti juga kalau itu memang terbukti melanggar disiplin ya kita buatkan hukuman disiplin seperti itu tapi kan Sebenarnya kan sebelum ada hukuman disiplin itu, apa ya, kita itu secara berjenjang ya. Ketika satu kali melanggar itu mungkin belum ya, jadi sepacat kita berikan pembinaan pengalahan. Tapi nanti kalau sudah berapa kali dan mungkin itu memang itu ya harus kita jatuhkan hukuman disiplin mulai dari yang sesuai dengan kategori disiplin yang dilanggar itu yang pemeriksaan atasan langsung seperti itu dan itu nanti juga dibuat kereta acara kemudian ada produknya keputusan penjatuhan hukuman disiplin kepada pegawai yang melanggar dan itu juga harus didukung dengan bukti-bukti mbak misalnya dia tidak masuk kerja selama 3 hari berdiri turun harus kita punya bukti dukung itu seperti itu kemudian kita juga harus mengkonfirmasi ke yang bersangkutan kalau pemeriksaan oleh atasan langsung itu dilakukannya oleh inspektor pembantu atau tergantung jajarannya misalnya kalau saya disubbag umum kepegawaian yang melanggar diri ya berarti atasan langsung N: belum ada yang mana itu yang boleh tahu tapi memang tidak spesifik ya mungkin penegakan disiplin penegakan disiplin ya tapi kan sudah terjadi ya lewat respon ini masuk di mana itu belum ada itu malah sudah yang konkret ibarat itu di Program diklat. P: Kalau program pengembangan SDM ini ke pemeriksaan oleh atasan langsung belum ada ya Ibu? Kayak diklatnya atau PKSnya itu? N: Belum, belum. Ya, karena skala prioritas itu. Kita kan terus otodidak ya, membaca peraturan untuk mengimplementasikan itu. N : Kalau nggak ada program-program ini. Karena termasuk mungkin dianggapnya atau mungkin materinya belum masuk ke kebutuhan belum menjadi fokus di tahun ini kemudian mungkin cukup dengan adanya regulasi dari atas dianggap itu sudah jelas ketika nanti akan mengimplementasikan	
B. Kendala Strategi				

a. Anggaran Terbatas			dengan apa ya anggaran yang ada itu kan kita bisa memperkaya ya atau memperkaya kompetensi pengetahuan ya caranya dengan berbagi, dengan berbagi misalnya 10 ini ikut ini 10 orang ini ikut ini sehingga ketika hitungan mereka variasi ketugasan yang mereka mungkin tidak mengikuti ini, dia harus menyampaikan di PKS itu dia menyampaikan yang dia ikuti nanti yang dia tidak ikut itu tugasnya yang ikut menyampaikan, sehingga disitu merata juga	berpikir tidak ketergantungan. Itu kan Kalau ditanya kan, kurang anggaran, k kurang SDM. Misalnya kurang SDM untuk memanfaatkan teknologi inform sarpas ya, kita memaksimalkan sarpas Kalau SDM ya bagaimana kita bisa m SDM yang ada itu untuk bisa melaksa tugasannya. Yang tadi pertanyaannya Iya, kalau anggaran ya mungkin terba terbatasnya itu kita bisa mewujudkan. mewujudkan. Apa yang mau kita.Kita misalnya di tahun 2025, itu kan kita ju buat perencanaan itu, perencanaan per kompetensi berdasarkan hasil evaluas kemudian juga kompetensi yang sudah kemudian kita buat gap kompetensi u kompetensi itu juga kita menunjukkan kebijakan pengutang pusat mungkin a pimpinan daerah mungkin juga dari m Kemudian juga dari internal kita send saya organisasi pimpinan kan mesti pu Saya berpikirnya Inspektorat itu nanti ini. Berarti kan kompetensi yang dibu ini. Berarti kan kita harus merijetkan pimpinan itu tadi kan.

b. Keterbatasan Teknologi dan sistem terpadu	daripada di sektor swasta ya. Memang itu teknologi itu kan untuk audit itu kan ada macam-macam ya. IT, penggunaan software-software audit. Yang di sini itu yang memang belum. Mungkin memang perlu, itu mungkin bisa disarankan untuk lebih pengembangan kompetensi untuk pengumuman teknologi dengan pelaksanaan keterbatasan audit. Misalnya untuk menganalisa transaksi segala macam kan bisa pakai, kalau dulu di swasta itu ada namanya yang sejenis audit comments language ya, ACL ya. ACL atau IDEA. IDEA itu Integrated Data Analysis gitu. Itu memang jauh-jauh tertinggal daripada di Sergaprakut kebetulan saya agak lengkap. Saya pernah di Sergaprakut itu hampir 8 tahun, 10 tahun di audit juga, di internal audit. Kemudian di BNS ini di pusat saya pernah 8 tahun, di sini 6 tahun. IDEA itu sendiri kan sebenarnya sangat-sangat powerful. Cuma kelemahannya kalau di birokrasi itu Role datanya itu yang belum bisa diolah, karena belum terintegrate. Padahal itu kalau bisa terintegrate, sangat-sangat mudah untuk melakukan audit. Bahkan tinggal pembuktian fisik di lapangan saja. Karena saya pernah menggunakan, saya pernah beli. Waktu diselesaikan, ACL pernah beli, IDEA pernah beli. itu saya bisa melakukan semacam continuous monitoring melalui aplikasi dimana datanya itu sudah terintegrate. Jadi ada semacam data warehouse yang dimana disitu sudah padu pembahasannya sekarang. Jadi ketika dimasukin ke IDEA itu, itu running udah clear, udah langsung keluar simptom-simptom yang mencurigakan. Kalau di pemerintahan itu kan meskipun kita sudah bisa, tapi di pihak lawan kita, di pihak lawan tanda kutub auditi kita kan mungkin belum siap. Data persediaan, aset, laporan, itu mungkin belum jadi satu tadi. Jadi belum bisa. Apa ya jadinya ya masih... masih perlu menyesuaikan juga dengan ekosistem yang perlu kita awasi. Ya masih wajar sih, karena ekosistemnya belum bisa sampai sejauh itu. Istilah enterprise resources planning itu kan di pemerintahan baru mau trend. Sedangkan kalau di swasta udah tahun 2000, udah lama. Kalau dari swasta mungkin lebih banyak pembaruan tentang audit berbasis teknologinya Berbasis teknologi jauh lebih cepat memang. Kemudian salah-salahnya kalau mau lebih, di swasta jauh lebih cepat. Saya tahun 2006-2007 itu sudah mengenal IDEA ACL terus aplikasi yang untuk perencanaan sama pelaporan itu sudah melalui mekanisme aplikasi. Ini saya cerita tapi di pemerintahan, IDEA itu baru dikenal dari kalsel dulu itu tahun 2017. Jadi sepertinya 10 tahun ketika menyusun sistem pengawasan yang disitu bisa memuat hasil audio, desain, itu sebenarnya sudah ada yang jual di tahun 2006. Hampir 10 tahun itu baru mengadopsi. Baru mengadopsi itu. Sekarang banyak ramai-ramai sektor itu membuat sistem informasi pengawasan internal. Di situ untuk	terutama di Jogja ini jadi ternyata itu masih ada hambatan. Berarti untuk keterbatasan teknologi tetap termasuk hambatan di inspektorat ya ibu ? N : Iya, masih belum lancar gitu loh. Jadi harapannya sih bagus ada terintegrasi, tapi prakteknya tuh ada kendala yang akhirnya membuat kesulitan juga. Lebih rumit nih. Iya, ada kesulitan.	sistem yang itu misalnya itu oh ya kayak itu di perintah nanti kan mau audit akan harus mereview yang lebih betul itu dengan misalnya masih manual pada diperintahkan aku senang juga di sistem ya kan, kemudian misalnya kayak apa kayak pelaporan apa-apa itu masih manual seperti itu kemudian untuk yang misalnya laporan capaian visi keuangan itu kan masih di sistem tersendiri tidak jadi satu ketika menjadi satu sistem dulu misalnya dari rencana kerja atau dari rencana strategis disitu tidak bisa kan ya rencana secara lima tahunan kemudian dibedakan menjadi rencana kerja tahunan kemudian dibedakan menjadi rencana kerja anggaran, kerja anggaranya kemudian sampai nanti menjadi dokumen anggaran yang disokong sampai dengan nanti proses penatausahaan, pengelolaan, tetangga, sampai nanti menjadi pelaporan, sampai itu menjadi nanti suatu dokumen laporan keuangan tahunan, kan belum. N : Jadi kan akhirnya di situ ada suatu tahapan yang mungkin harus di luar system tapi juga tidak diikuti dengan mengakomodir yang dilakukan dengan manual misalnya hasil reviewnya kemudian diuploadkan ke dalam sistem itu walaupun mungkin reviewnya masih manual ya tapi kan hasil review kan misalnya sementara lah hasil reviewnya di-upload di sistem itu untuk menu review itu kan kelihatan kan nanti oh menyusun ini oh ada review ini berarti kita harus meninggalkan jadi seperti ini nah habis direview itu kan tahapan lanjutan adalah perbaikan dari tindak lanjut review kan di situ kan reviewnya belum apa ya belum menjadi satu disitu masih masih bisa-bisa ngomong ya N : karena mungkin keterbatasan teknologi ini maksudnya sarana-prasarana ngelihat ya bukan bukan berarti keterbatasan atas perkembangan teknologi. Pada perkembangan teknologi kan sekarang masih sekali. Bukan terkait perkembangan teknologi, tapi terbatasnya tadi. Sarana dan pasarnya. Mungkin juga lebih ke pengembangannya. Bukan perkembangan, tapi pengembangannya. Misalnya kita punya ini, tapi mungkin kita apa ya, Karena banyak aplikasi yang harus dibuat. Terus seperti itu. Hanya skala prioritas sistem yang harus didahulukan yang mana. N : iya betul ya tidak secara keseluruhannya seperti yang tadi saya sampaikan tadi ya teknologi itu tetap dipakai kayak kita kan punya siwasin ya sistem pengawasan internal sistem informasi nah disitu kita juga parsial mbak belum sepenuhnya SIWASIN ya, SIWASIN menjadi produk mulai membuat sampai menjadi suatu dokumen yang

c.Keterbatasan Waktu dan skala prioritas				pengawas di atas kita melaksanakan review ketercukupan SDM dan anggaran ternyata SDM kita itu lebih banyak yang mempunyai kompetensi tentang audit investigasi level basic nah itu kemudian kita harus mendaklanjuti kemudian dari BPKP SDM kita persentase baru 24% yang memiliki kompetensi manajemen risiko oh jadi sebenarnya ada yang lebih diutamakan ya iya iya, kayaknya kita punya skala prioritas kan nah ini konsultasi itu kan sebenarnya belum begitu apa ya itu sebenarnya bisa dikembangkan sendiri tanpa harus diklatkan secara ilmu itu memang ada materi di BPKP itu ada konsultasi itu ada N : Karena kita masih, itu skala prioritas yang itu langsung mendukung, apa ya berarti, mendukung langsung dan memang diperlukan, misalnya di tahun ini memang kita perlu ini gitu, seperti itu. P: Kalau program pengembangan SDM ini ke pemeriksaan oleh atasan langsung belum ada ya Ibu? Kayak diklatnya atau PKSnya itu? N: Belum, belum. Ya, karena skala prioritas itu. Kita kan terus otodidak ya, membaca peraturan untuk mengimplementasikan itu. P : Ini kemarin itu beberapa itu untuk kekurangannya itu kan kalau di ini lagi ya Ibu di keluar dari sistemnya ini, ini tuh ada kekurangan belajar hal yang baru maksudnya tuh program-program yang ini tuh beberapa ada yang belum ada kan Ibu yang mendukung itu kekurangan,jadinya keterbatasan waktu jadi waktunya yang itu sama ketugasan yang berlebih betul ya ibu? N : betul, karena kan contoh ya kita sudah mendaftarkan sesuai tanggal pelatihan ada satu lagi itu nanti apa penyebabnya kenapa itu karena misalnya ternyata penyelenggara pelatihan tuh tidak jadi mendadak itu karena mungkin kuota tidak terpenuhi P: Tapi kalau misinformasi itu gimana Ibu? Misalnya yang ikut diklat, terus pas PKS itu disampaikan, tetapi kan materinya tidak sepenuhnya. N : Itu kan berarti tuntutan. Tuntutan yang dia sudah ditugaskan. Berarti kan dia konsekuensi harus sebisa mungkin menangkap apa yang mereka dapatkan. Sehingga ketika disampaikan di sini, paling tidak ya... Mungkin tidak sekomprehensi, dalam arti bisa bisa persis yang disampaikan ketika dia mendapatkan widya isyarat di sana. Paling tidak dia sudah bisa membuat poin-poin, garis besar, mungkin esensinya, intisarnya. Paling tidak seperti itu. Karena kalau PKS itu baratnya jamnya di depan. Dia melalui 5 hari, tapi PKS paling panjang 3 jam. Tidak mungkin dengan berapa	pelatihan itu kan kita melihatnya meli ya grafik terkait kesibukan mereka ke mereka ada jadwal-jadwal dari setiap PKP itu kan misalnya mau melakukan Mei ya berarti mungkin kita untuk per koperasi hindari bulan ini kan seperti jadwal terkhusus ada ya itu untuk pen sampai tubruk- tubruk atau tumpang t

d. Ketugasan yang berlebih	mobil operasi di pemerintah daerah justru agak berkurang. Kalau kendala mungkin karena padatnya jadwal ketugasan kita. Kadang kita masih diklat itu masih membawa ketugasan yang belum selesai. Akhirnya kan konsentrasi agak-agak ini mungkin siang kita belajar, malamnya kita mengerjakan ketugasan, nanti kan kadang agak memberatkan juga. Sebenarnya bukan waktunya, tapi ketugasan-nya yang bertubi-tubi. Jadi di pemerintah daerah itu harus melaksanakan ketugasan yang sifatnya mandatory dari Kemendagri, dari Kemenpan, dari BPKP, belum lagi dari KPK, yang kayak MCP, SIP, Evaluasi. Memang untuk pemerintah daerah itu ribetnya di situ yang saya rasakan. Kebetulan saya kan merasakan di pusat sama di sini. Jadi ini harus kita turuti semua. Sedangkan kita juga punya ketegasan yang merupakan strategi kita untuk ibaratnya pengawasan internal di kita kan harus ada juga. Ini kadang terkalahkan sama yang mandatory-mandatory ini. sebagai contoh Kemendagri itu kan ada monitoring D3D dan ada evaluasi apa lagi itu LPPD atau apa itu juga kemudian dari Kemenpan ada evaluasi sakip, evaluasi RP, evaluasi ZI Kemudian dari BPKP, ada monitoring TAPBC, ada SPIP. Ini yang selalu saya usulkan, saya keluhkan ketika bertemu teman-teman dari pusat. Kenapa sih ini gak jadi satu saja? Itu sendiri teman-teman dari pusat cuma bilang usul yang bagus tapi susah diperkenalkan. Yang menderita ya teman-teman yang tingkat daerah. Tugas dan fungsi kita yang harusnya konsen di sini harus menyelesaikan tugas dan fungsi. Ini PR nasional. Karena kayak RBZI sakip, itu kan sebenarnya muaranya sakip. Hampir-hampir sama, hampir-hampir mirip. Cuma ini ada dalam beberapa metode.	menunggu tahun depan untuk dianggarkan	mendukung itu kekurangan.jadinya keterbatasan waktu jadi waktunya yang itu sama ketugasan yang berlebih betul ya ibu? N : betul, karena kan contoh ya kita sudah mendaftarkan sesuai tanggal pelatihan ada satu lagi itu nanti apa penyebabnya kenapa itu karena misalnya ternyata penyelenggara pelatihan tuh tidak jadi mendadak itu karena mungkin kuota tidak terpenuhi N: ya surat tugas memang iya karena kita kan kemarin aja kalau ketika kita mengupload pelatihan itu kita harus mengetahui maksudnya apa frekuensi frekuensi dari ketugasan-ketugasan seperti itu jadi kita ketika men-plot pelatihan itu harus melihat di bulan ini itu krodit enggak itu memang apa ya apa ada yang ditinggalkan atau tidak oh tugas-tugas yang harus jadi itu ya kan kadang ini tanggal ini ini harus selesai nah kan padahal sekarang itu sudah ada jadwal pelatihan hanya kan ini ya	

e. Motivasi dan Pemahaman Pegawai				konsekuensi harus sebisa mungkin menangkap apa yang mereka dapatkan. Sehingga ketika disampaikan di sini, paling tidak ya... Mungkin tidak sekomprehensi, dalam arti bisa bisa persis yang disampaikan ketika dia mendapatkan widya isyarat di sana. Paling tidak dia sudah bisa membuat poin-poin, garis besar, mungkin esensinya, intisarnya. Paling tidak seperti itu. Karena kalau PKS itu baratnya jamnya di depan. Dia melalui 5 hari, tapi PKS paling panjang 3 jam. Tidak mungkin dengan berapa subsubstansi magisteri, misalnya 7 materi. ya makanya kan ya semisal mungkin di apa ya disaring apa yang diperoleh kemudian disampaikan kepada semua itu berarti masuknya ke keterbatasan waktu juga ya kalau terkait misinformasi itu kan karena diklatnya dilakukan 5 hari, tapi penyampaiannya PKS mungkin yang sebenarnya itu penting, mungkin bisa saja berbeda penangkapannya Motivasi pegawai itu sebenarnya kita nggak kurang-kurang loh. beban psikologis tidak ditugas tidak bisa memberikan yang terbaik itu mempengaruhi motivasi pegawai jadi kekurangannya itu resistensi pegawai terhadap program keluarnya seperti itu lalu kendalanya itu motivasi pegawai karena ketakutan akan tertekan itu kan berarti pertanyaannya strategi yang dilakukan untuk mengatasi itu kan pertanyaan yang jenisnya kalau kita kan apa ya Sebenarnya tuntutan itu kan tidak hanya dari organisasi atau dari atasan atau dari mungkin lingkungan kantor ya. Tapi sebenarnya kalau melihat dari pengamatan, dari suatu proses mungkin kita hubungan eksternal-internal kan bisa ya. Misalnya kita di hasil evaluasi, ini ini lemah kurang ini ya berarti kan sebenarnya itu juga bentuk motivasi ya Iya tapi itu memang agak sulit ya untuk memahamin untuk orang mempelajari atau betul-betul mencermati Oh hasil evaluasi itu saya harus gimana itu memang harus ada media lagi yang sifatnya itu bisa membangkitkan motisasi misalnya diberikan pengarahan oleh atasan atau atasan menunjukkan ini loh kompetensimu disini kurang nah kamu harus meningkatkan kompetensi disini untuk menunjang atau untuk meningkatkan kinerja organisasi seperti itu bentuk motivasinya mungkin seperti itu atau mungkin bisa dengan juga apa ya kalau misalnya dia kalau naik jenjang otomatis secara karier nanti juga akan berkembang ya iya betul meningkat ya seperti itu itu mungkin bentuk motivasinya yang seperti itu mbak bisa seperti itu tapi kalau motivasi yang sifatnya dia itu itu yuk memang kayak di dalam ASN masih agak sulit untuk membandingkan motivasi yang mungkin dia misalnya dia diberi ujian kompetensi ya, saya kurangin, terus dia, oh,	diwujudkan, diimplementasikan, direa menjadi suatu kebijakan. Implementasi itu. Ya tadi yang saya s kalau orang mau diatur itu kan. mesti lain. Mungkin ya tadi, jadi resistensi t asal kemudian kita jembatani, kita fas mediasi, kita berikan pemahaman, kit penjelasan, kan akhirnya dapat diterim tidak dengan arogansi.

f. Belum adanya program terkait Surveillance system			N : belum terlalu banyak dimanfaatkan untuk sebagai bukti ya kalau saya supaya, jarang yang biasanya cuma kayak dokumen-dokumen ya kalau yang CCTV itu tapi kalau untuk sistem apa ya sistem pengamanan iya itu memang dipakai ya dipasang-pasang tapi kalau dikaitkan dengan dalam struktur anti fraud itu memang	

g. belum adanya program mendukung klinik konsultasi			pengawas di atas kita melaksanakan review ketercukupan SDM dan anggaran ternyata SDM kita itu lebih banyak yang mempunyai kompetensi tentang audit investigasi level basic nah itu kemudian kita harus mendaklanjuti kemudian dari BPKP SDM kita persentase baru 24% yang memiliki kompetensi manajemen risiko oh jadi sebenarnya ada yang lebih diutamakan ya iya iya, kayaknya kita punya skala prioritas kan nah ini konsultasi itu kan sebenarnya belum begitu apa ya itu sebenarnya bisa dikembangkan sendiri tanpa harus diklatkan secara ilmu itu memang ada materi di BPKP itu ada konsultasi itu ada	