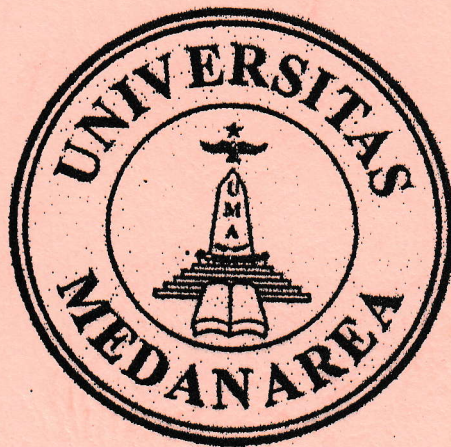


**LAPORAN
KULIAH KERJA LAPANGAN**

**KINERJA PEGAWAI BIDANG INVESTIGASI BADAN PENGAWASAN
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN PROVINSI SUMATERA UTARA**



Oleh :

ZATHA YUMNI SIREGAR

15.852.0036

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2018

**LAPORAN
KULIAH KERJA LAPANGAN**

**KINERJA PEGAWAI BIDANG INVESTIGASI BADAN PENGAWASAN
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN PROVINSI SUMATERA UTARA**



Oleh :

ZATHA YUMNI SIREGAR

15.852.0036

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

LEMBARAN PENGESAHAN

Judul Laporan KKL : KINERJA PEGAWAI DI BIDANG INVESTIGASI PADA
KANTOR BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN
PEMBANGUNAN PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA
UTARA PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Nama : ZATHA YUMNI SIREGAR

NPM : 15.852.0036

Program Studi : ADMINISTRASI PUBLIK

Fakultas : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Mengesahkan:

Mahasiswa pelaksana KKL

Dosen Pembimbing Lapangan



(Zatha Yumni Siregar)



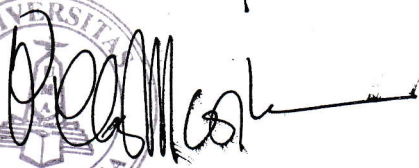
(Drs. Hj. Rosmala Dewi M. Pd)

Mengetahui:

Dekan/Wakil Dekan

Medan, September 2018

Ketua Prodi Administrasi Publik



(Baby Masitho BB, S.Sos, MAP)



(Drs. Hj. Rosmala Dewi M. Pd)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena dengan berkatNya penulis dapat menyelesaikan penyusunan laporan kuliah kerja lapangan (KKL) ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Adapun tujuan dari dibuatnya laporan dari kuliah kerja lapangan (KKL) ini sebagai pemenuhan nilai untuk mata kuliah VI (enam) juga sebagai syarat untuk kelulusan. Laporan ini yang berjudul “*Kinerja Pegawai Bidang Investigasi Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Provinsi Sumatera Utara*”

Di dalam kegiatan KKL ini, mahasiswa juga dipancing untuk dapat mengembangkan pola pikir yang kreatif, penuh inisiatif, bertanggung jawab, dan juga tanggap atas segala permasalahan yang ada. Sehingga kegiatan KKL ini dapat dijadikan sebagai bekal mahasiswa dan merupakan pijakan awal bagi mahasiswa untuk selanjutnya melangkah lebih jauh lagi kedalam dunia kerja yang nyata.

Penulis menyadari bahwa laporan KKL ini masih jauh dari kata sempurna, terlebih jika tanpa bantu, bimbingan, serta doa dan semangat dari semua pihak yang turut mewarnai di dalam proses penyusunan laporan ini. Penulis hanya mampu mengucapkan terima kasih atas semua yang telah diberikan kepada penulis. Oleh karena itu, penulis membutuhkan kritik dan saran agar untuk selanjutnya penulis mampu membuat laporan yang lebih baik lagi.

Medan, September 2018

Zatha yumni siregar

DAFTAR ISI

Halaman pengesahan	i
Kata pengantar	ii
Daftar isi	iii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang kegiatan	1
1.2 Tujuan pelaksanaan KKL	2
1.3 Alasan memilih lokasi.....	2

BAB II KAJIAN TEORI

2.1 Pengertian kinerja.....	3
2.2 Pengertian kinerja menurut para ahli	3
2.3 Faktor-faktor kinerja	5
2.4 Manfaat penilaian kinerja.....	7
2.5 Pengertian investigasi	8
2.6 Pengertian investigasi menurut para ahli	8
2.7 Tahap inestigasi	9

BAB III DESKRIPSI LOKASI KKL

3.1 Sejarah singkat BPKP	11
3.2 Visi dan misi BPKP	15
3.3 Tugas dab fungsi	15
3.4 Strukur organisasi	18

BAB IV PEMBAHASAN

4.1 Koordinator investigasi I dan II	19
4.2 Pilar investigativ/represiv	19

UNIVERSITAS MERCU BUANA Bidang investigasi	20
--	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	21
5.2 Saran	21

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kegiatan

Kuliah Kerja Lapangan (KKL) Universitas Medan Area merupakan tugas bagi para Mahasiswa tingkat Semester VII, Universitas Medan Area menyelenggarakan pendidikan tingkat tinggi yang berusaha meningkatkan kualitas pengetahuan melalui KKL atau Magang sebagai syarat mahasiswa untuk mengaplikasikan teori-teori yang sebelumnya sudah dilakukan di kuliah dan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Administrasi Publik.

Magang sangat bermanfaat bagi mahasiswa, oleh karena itu mahasiswa akan mengetahui secara garis besar mengenai dunia kerja yang sebenarnya. Mahasiswa dapat memperoleh hasil ilmu saat menjalani kegiatan magang tersebut.

Oleh karena itu teori-teori yang dipelajari dari berbagai mata kuliah di program studi administrasi publik dapat secara langsung dipraktekkan, Mahasiswa dapat mengamati secara langsung kegiatan-kegiatan dan tugas di kantor dari pegawai, mahasiswa dapat mempersiapkan apa saja sebelum terjun ke dunia kerja yang sebenarnya.

Dalam kegiatan Magang tersebut kali ini penulis memilih lokasi di Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan BPKP Provinsi Sumatera Utara Di Kota Medan.

1.2. Tujuan Pelaksanaan KKL

1. Menambah wawasan dan pengalaman untuk dunia kerja yang akan datang .
2. Mendapatkan masukan, guna umpan balik dalam usaha penyempurnaan kurikulum sesuai dengan tuntutan dunia industri dan masyarakat.
3. Mahasiswa dapat menerapkan dan membandingkan secara langsung teori – teori yang sudah di pelajari.
4. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan, untuk mempersiapkan calon sarjana ilmu administrasi negara .

1.2 Alasan Memilih Lokasi

Penulis memilih lokasi di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara, karena ingin mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai di Bidang Investigasi badan pengawasan keuangan dan pembangunan provinsi sumatera utara

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

2.2 Pengertian Kinerja Menurut Para Ahli

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67). “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut John Whitmore (1997 : 104) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan”.

Menurut Barry Cushway (2002 : 1998) “Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan”.

Menurut Veizal Rivai (2004 : 309) mengemukakan kinerja adalah “merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001 : 78), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

Menurut John Witmore dalam Coaching for Perfomance (1997 : 104) “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”.

2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

David C. Mc Clelland (1997) seperti dikutip Mangkunegara (2001 : 68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
2. Berani mengambil risiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Menurut Kopelman (1988), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: individual characteristics (karakteristik individual), organizational characteristic (karakteristik organisasi), dan work characteristics (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien.

2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

2.5 Pengertian Investigasi

Investigasi adalah Upaya penelitian, penyelidikan, pengusutan, pencarian, pemeriksaan dan pengumpulan data, informasi, dan temuan lainnya untuk mengetahui/membuktikan kebenaran atau bahkan kesalahan sebuah fakta yang kemudian menyajikan kesimpulan atas rangkaian temuan dan susunan kejadian

2.6 Pengertian Investigasi Menurut Para Ahli

Menurut Height (dalam Krismanto, 2004), investigasi berkaitan dengan kegiatan mengobservasi secara rinci dan menilai secara sistematis. Jadi investigasi adalah proses penyelidikan yang dilakukan seseorang, dan selanjutnya orang tersebut mengkomunikasikan hasil perolehannya, dapat membandingkannya dengan perolehan orang lain, karena dalam suatu investigasi dapat diperoleh satu atau lebih hasil.

Menurut Talmagae dan Hart (dalam Soppeng, 1977) menyatakan bahwa investigasi diawali oleh soal-soal atau masalah-yang diberikan oleh guru, sedangkan kegiatan belajarnya cenderung terbuka, artinya tidak terstruktur secara ketat oleh guru. Siswa dapat memilih jalan yang cocok bagi mereka. Seperi halnya Height, mereka menyatakan pula bahwa karena mereka bekerja dan mendiskusikan hasil dengan rekan-rekannya, maka suasana investigasi ini akan menjadi satu hal yang sangat potensial dalam menunjang pengertian siswa.

Menurut Soedjadi (dalam Sutrisno, 1999 : 162), model belajar “investigasi” sebenarnya dapat dipandang sebagai model belajar “pemecahan masalah” atau model “penemuan”. Tetapi model belajar “investigasi” memiliki kemungkinan besar berhadapan dengan masalah yang divergen serta alternatif perluasan

masalahnya. Sudah barang tentu dalam pelaksanaannya selalu perlu diperhatikan sasaran atau tujuan yang ingin dicapai, mungkin tentang suatu konsep atau mungkin tentang suatu prinsip

2.7 Tahap Investigasi

1. Petunjuk awal yaitu adanya informasi awal dari siapapun yang memberikan keterangan tentang adanya indikasi penyelewengan atau pelanggaran hukum.
2. Investigasi Awal yaitu upaya pengecekan terhadap petunjuk atau informasi awal yang telah diperoleh untuk mengetahui apakah telah terjadi penyelewengan atau tidak.
3. Menyusun Hipotesa yaitu menyusun hipotesa berdasarkan investigasi pendahuluan dalam bentuk sebagai berikut :
 1. Profil dan modus operandi yang menjelaskan 5W + 1 H (who, what, where, when, why and how)
 2. Sekema kasus atau flow chart yang menyangkut pihak-pihak yang terlibat dalam kasus penyelewengan dengan maksud untuk memudahkan pemahaman.
 3. Perencanaan pembuktian untuk membuktikan adanya penyelewengan atau pelanggaran hukum
 4. Kesaksian dalam wawancara anonim
 5. Dokumen atau surat-surat penting sebagai barang bukti
 6. Keterangan tersangka
 7. Barang bukti
 8. Keterangan ahli

4. Kajian literatur dan wawancara dengan pakar yaitu pendalaman wawancara literatur dan pendalaman para ahli untuk memperluas pemahaman dan menguji hipotesa.
5. Penyelusuran Dokumen dan Informasi Kunci yaitu pengumpulan dokumen-dokumen dan penggalian informasi dari informen atau orang kunci yang berkaitan dengan adanya kasus pidana atau perdata sebagai referensi untuk lebih mendapatkan pemahaman profil dan kronologis kasus.
6. Pengorganisasian dan analisis data adalah sebagai berikut :
 1. Pengorganisasian data adalah mengklarifikasi semua dokumen atau data yang diperoleh berkaitan dengan kasus tersebut.
 2. Analisa kasus adalah kegiatan melakukan perbandingan, pemeriksaan bukti tertulis dan rekonsiliasi serta perhitungan kembali untuk membandingkan semua informasi dari informen atau orang kunci dengan tujuan untuk menemukan secara rinci unsur-unsur penyelewengan atau kasus dan modus operandi dari pihak-pihak yang terlibat.
7. Pelaporan adalah penyusunan laporan tentang dugaan adanya tindakan pidana maupun perdata secara lengkap. Adapun susunan laporan sebagai berikut :
 1. Latar belakang (data umum)
 2. Profil kasus atau posisi kasus
 3. Kronologis kasus
 4. Pihak-pihak yang terlibat
 5. Indikasi penyimpangan atau penyelewengan
 6. Kerugian yang terjadi
 7. Tuntutan terhadap tindakan pidana atau perdata

BAB III

GAMBARAN UMUM BADAN PENGAWASAN KEUANGAN

DAN PEMBANGUNAN (BPKP)

3.1 Sejarah singkat BPKP

Sejarah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) tidak dapat dilepaskan dari sejarah panjang perkembangan lembaga pengawasan sejak sebelum era kemerdekaan. Dengan besluit Nomor 44 tanggal 31 Oktober 1936 secara eksplisit ditetapkan bahwa Djawatan Akuntan Negara (Regering Accountantsdienst) bertugas melakukan penelitian terhadap pembukuan dari berbagai perusahaan negara dan jawatan tertentu. Dengan demikian, dapat dikatakan aparat pengawasan pertama di Indonesia adalah Djawatan Akuntan Negara (DAN). Secara struktural DAN yang bertugas mengawasi pengelolaan perusahaan negara berada di bawah Thesauri Jenderal pada Kementerian Keuangan. Dengan Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 1961 tentang Instruksi bagi Kepala Djawatan Akuntan Negara (DAN), kedudukan DAN dilepas dari Thesauri Jenderal dan ditingkatkan kedudukannya langsung di bawah Menteri Keuangan. DAN merupakan alat pemerintah yang bertugas melakukan semua pekerjaan akuntan bagi pemerintah atas semua departemen, jawatan, dan instansi di bawah kekuasaannya. Sementara itu fungsi pengawasan anggaran dilaksanakan oleh Thesauri Jenderal. Selanjutnya dengan Keputusan Presiden Nomor 239 Tahun 1966 dibentuklah Direktorat Djendral Pengawasan Keuangan Negara (DDPKN) pada Departemen Keuangan. Tugas DDPKN (dikenal

kemudian sebagai DJPKN) meliputi pengawasan anggaran dan pengawasan badan usaha/jawatan, yang semula menjadi tugas DAN dan Thesauri Jenderal.

DJPKN mempunyai tugas melaksanakan pengawasan seluruh pelaksanaan anggaran negara, anggaran daerah, dan badan usaha milik negara/daerah. Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 70 Tahun 1971 ini, khusus pada Departemen Keuangan, tugas Inspektorat Jendral dalam bidang pengawasan keuangan negara dilakukan oleh DJPKN.

Dengan diterbitkan Keputusan Presiden Nomor 31 Tahun 1983 tanggal 30 Mei 1983. DJPKN ditransformasikan menjadi BPKP, sebuah lembaga pemerintah non departemen (LPND) yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Salah satu pertimbangan dikeluarkannya Keputusan Presiden Nomor 31 Tahun 1983 tentang BPKP adalah diperlukannya badan atau lembaga pengawasan yang dapat melaksanakan fungsinya secara leluasa tanpa mengalami kemungkinan hambatan dari unit organisasi pemerintah yang menjadi obyek pemeriksaannya. Keputusan Presiden Nomor 31 Tahun 1983 tersebut menunjukkan bahwa Pemerintah telah meletakkan struktur organisasi BPKP sesuai dengan proporsinya dalam konstelasi lembaga-lembaga Pemerintah yang ada.

BPKP dengan kedudukannya yang terlepas dari semua departemen atau lembaga sudah barang tentu dapat melaksanakan fungsinya secara lebih baik dan obyektif. Tahun 2001 dikeluarkan Keputusan Presiden Nomor 103 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja

Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagaimana telah beberapa kali

diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden No 64 tahun 2005. Dalam Pasal 52 disebutkan, BPKP mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Pendekatan yang dilakukan BPKP diarahkan lebih bersifat preventif atau pembinaan dan tidak sepenuhnya audit atau represif. Kegiatan sosialisasi, asistensi atau pendampingan, dan evaluasi merupakan kegiatan yang mulai digeluti BPKP. Sedangkan audit investigatif dilakukan dalam membantu aparat penegak hukum untuk menghitung kerugian keuangan negara.

Pada masa reformasi ini BPKP banyak mengadakan Memorandum of Understanding (MoU) atau Nota Kesepahaman dengan pemda dan departemen/lembaga sebagai mitra kerja BPKP. MoU tersebut pada umumnya membantu mitra kerja untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai good governance. Sesuai arahan Presiden RI tanggal 11 Desember 2006, BPKP melakukan reposisi dan revitalisasi fungsi yang kedua kalinya. Reposisi dan revitalisasi BPKP diikuti dengan penajaman visi, misi, dan strategi. Visi BPKP yang baru adalah "Auditor Intern Pemerintah yang Proaktif dan Terpercaya dalam Mentransformasikan Manajemen Pemerintahan Menuju Pemerintahan yang Baik dan Bersih".

Pada akhir 2014, sekaligus awal pemerintahan Jokowi, peran BPKP ditegaskan lagi melalui Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. BPKP berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden dengan tugas menyelenggarakan

urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/ daerah dan pembangunan nasional.

Selain itu Presiden juga mengeluarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang Peningkatan Kualitas Sistem Pengendalian Intern dan Keandalan Penyelenggaraan Fungsi Pengawasan Intern Dalam Rangka Mewujudkan Kesejahteraan Rakyat dengan menugaskan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) untuk melakukan pengawasan dalam rangka meningkatkan penerimaan negara/daerah serta efisiensi dan efektivitas anggaran pengeluaran negara/ daerah, meliputi: a. audit dan evaluasi terhadap pengelolaan penerimaan pajak, bea dan cukai; b. audit dan evaluasi terhadap pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak pada Instansi Pemerintah, Badan Hukum lain, dan Wajib Bayar; c. audit dan evaluasi terhadap pengelolaan Pendapatan Asli Daerah; d. audit dan evaluasi terhadap pemanfaatan aset negara/ daerah; e. audit dan evaluasi terhadap program/kegiatan strategis di bidang kemaritiman, ketahanan energi, ketahanan pangan, infrastruktur, pendidikan, dan kesehatan; f. audit dan evaluasi terhadap pembiayaan pembangunan nasional/daerah; g. evaluasi terhadap penerapan sistem pengendalian intern dan sistem pengendalian kecurangan yang dapat mencegah, mendeteksi, dan menangkal korupsi; h. audit investigatif terhadap penyimpangan yang berindikasi merugikan keuangan negara/daerah untuk memberikan dampak pencegahan yang efektif; i. audit dalam rangka penghitungan kerugian keuangan negara/daerah dan pemberian keterangan ahli sesuai dengan peraturan perundangan.

3.2 Visi dan Misi

Visi BPKP:

Auditor Internal Pemerintah RI Berkelas Dunia untuk Meningkatkan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan dan Pembangunan Nasional

Misi BPKP:

1. Menyelenggarakan pengawasan intern terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan dan pembangunan nasional guna mendukung tata kelola pemerintahan dan korporasi yang bersih dan efektif
2. Membina penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang efektif, dan
3. Mengembangkan kapabilitas pengawasan intern pemerintah yang profesional dan kompeten.

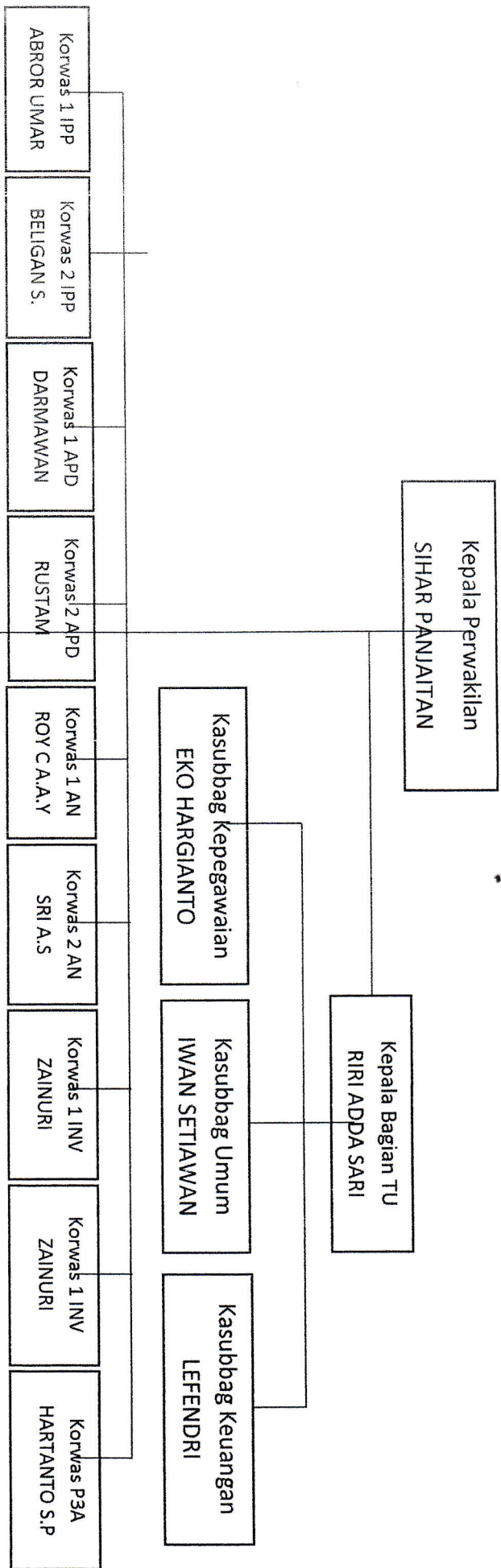
3.3 Tugas dan Fungsi

Sesuai dengan Pasal 2 dan 3 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 192 Tahun 2014 Tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). BPKP mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional. Dalam melaksanakan tugasnya, BPKP menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan nasional pengawasan intern terhadap akuntabilitas keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional meliputi kegiatan yang bersifat lintas sektoral, kegiatan kebendaharaan umum negara berdasarkan penetapan oleh Menteri Keuangan selaku Bendahara Umum Negara, dan kegiatan lain berdasarkan penugasan dari Presiden;

2. pelaksanaan audit, revidi, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya terhadap perencanaan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban akuntabilitas penerimaan negara/daerah dan akuntabilitas pengeluaran keuangan negara/daerah serta pembangunan nasional dan/atau kegiatan lain yang seluruh atau sebagian keuangannya dibiayai oleh anggaran negara/daerah dan/atau subsidi termasuk badan usaha dan badan lainnya yang didalamnya terdapat kepentingan keuangan atau kepentingan lain dari Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah serta akuntabilitas pembiayaan keuangan negara/ daerah;
3. pengawasan intern terhadap perencanaan dan pelaksanaan pemanfaatan aset negara/daerah;
4. pemberian konsultasi terkait dengan manajemen risiko, pengendalian intern, dan tata kelola terhadap instansi/badan usaha/badan lainnya dan program/ kebijakan pemerintah yang strategis;
5. pengawasan terhadap perencanaan dan pelaksanaan program dan/atau kegiatan yang dapat menghambat kelancaran pembangunan, audit atas penyesuaian harga, audit klaim, audit investigatif terhadap kasus-kasus penyimpangan yang berindikasi merugikan keuangan negara/daerah, audit penghitungan kerugian keuangan negara/daerah, pemberian keterangan ahli, dan upaya pencegahan korupsi;
6. pengoordinasian dan sinergi penyelenggaraan pengawasan intern terhadap akuntabilitas keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional bersama-sama dengan aparat pengawasan intern pemerintah lainnya;

7. pelaksanaan revidi atas laporan keuangan dan laporan kinerja pemerintah pusat;
8. pelaksanaan sosialisasi, pembimbingan, dan konsultasi penyelenggaraan sistem pengendalian intern kepada instansi pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan badan-badan yang di dalamnya terdapat kepentingan keuangan atau kepentingan lain dari Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah;
9. pelaksanaan kegiatan pengawasan berdasarkan penugasan Pemerintah sesuai peraturan perundang-undangan;
10. pembinaan kapabilitas pengawasan intern pemerintah dan sertifikasi jabatan fungsional auditor;
11. pelaksanaan pendidikan, pelatihan, penelitian, dan pengembangan di bidang pengawasan dan sistem pengendalian intern pemerintah;
12. pembangunan dan pengembangan, serta pengolahan data dan informasi hasil pengawasan atas penyelenggaraan akuntabilitas keuangan negara Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
13. pelaksanaan pengawasan intern terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di BPKP, dan
14. pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tata laksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, hukum, kehumasan, persandian, perlengkapan dan rumah tangga.



Gambar 1 : Struktur Organisasi Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara 2018

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Kordinator Pengawasan Investigasi I dan II

Adapun yang menjadi Produk Layanan Bidang Investigasi pada kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Utara dibagi kedalam beberapa pilar yaitu :

4.2 Pilar Investigatif / Represif

Pilar Investigatif yaitu kegiatan Bidang Investigasi yang bersifat pendeteksian, pengungkapan, serta penindakan kejadian berindikasi KKN antara lain melalui :

1. Audit Investigatif terhadap kasus yang berindikasi tindak pidana korupsi yang berasal dari pengembangan audit reguler, tindak lanjut dari pengaduan masyarakat, permintaan instansi penyidik (KPK, Kepolisian dan Kejaksaan) dan permintaan instansi lainnya seperti pemda.
2. Perhitungan Kerugian Keuangan Negara dalam rangka membantu instansi penyidik (Kepolisian dan Kejaksaan).
3. Penugasan Perbantuan melalui pemberian keterangan ahli di sidang pengadilan dan perbantuan tenaga auditor kepada instansi penyidik (Kepolisian dan Kejaksaan).

1. Pilar Pre-emptif / Edukatif

Pilar Pre-emptif/Edukatif yaitu usaha untuk meningkatkan kepedulian publik terhadap permasalahan korupsi, antara lain melalui sosialisasi program anti korupsi kepada kelompok masyarakat tertentu secara sistematis. Selama tahun

UNIVERSITAS MEDIANE AREA
2019 Bidang Investigasi Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara telah

melakukan kegiatan sosialisasi sebanyak 8 (delapan) kali dan pada tahun 2013 sebanyak 7 (tujuh) kali. Sosialisasi ini meliputi Penilaian Inisiatif Anti Korupsi (PIAK) dan *Fraud Control Plan* (FCP) atau Program Anti Korupsi pada *focus group* Mahasiswa, penerima bantuan dana BOS serta pada dinas dan instansi di lingkungan pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

2. Pilar Preventif

Pilar Preventif yaitu melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan terciptanya kondisi yang kondusif terhadap pencegahan tindak pidana korupsi, antara lain:

1. Pengembangan sistem pengendalian intern yang dirancang khusus untuk mencegah korupsi.
2. Evaluasi atas Hambatan Kelancaran Pembangunan.

4.3 Jenis Kegiatan di Bidang Investigasi

1. Koordinasi penyusunan rencana dan program pengawasan
2. Pelaksanaan dan pengadilan pengawasan
3. Tugas lain yang diberikan oleh kepala perwakilan

1.2 Kegiatan Selama KKL

Di hari pertama saya kegiatan saya dikantor perkenalan , belum ada aktivitas yang dilakukan , di minggu ke dua saya mengantar surat ke sekper dan dan di minggu ke tiga saya mengantar surat ke sekper dan tanda terima dan minggu ke empat mengantar surat ke ke sekper mengagendakan surat masuk dan minggu ke lima saya mengantar surat masuk ke sekper dan foto copy rangkap 3 dan minggu ke enam saya mengantar surat masuk ke sekper ,foto copy dan minggu ke tujuh saya menscan surat masuk mengantar surat masuk ke sekper .

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Saya melakukan magang di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara (BPKP) selama 1 bulan. Kegiatan KKL adalah salah satu untuk meningkatkan kualitas pengetahuan. Didalam KKL saya banyak mendapatkan pengalaman, pengetahuan serta hal-hal baru yang ada di BPKP. Dalam kegiatan sehari-hari, saya mendapatkan pengalaman untuk kedisiplinan seorang ASN dalam bekerja sama untuk mencapai keberhasilan bersama.

Dalam kegiatan KKL, saya juga melihat secara langsung bagaimana sistem tertutup dan terbuka mereka dalam bekerja sama di setiap kegiatan, rasa berhati-hati mereka dalam bekerja selalu menjadi pokok utama mereka untuk menjaga nama baik kantor BPKP. Selama KKL tidak ada saya temukan permasalahan yang ada dikantor, daftar absen yang terbuka jarang terlihat untuk pegawai yang telat bekerja. Kedisiplinan adalah nomor satu untuk pegawai BPKP, banyak manfaat yang saya dapatkan selama KKL. Untuk itu saya bagikan ilmu pengetahuan yang saya dapat di BPKP semampunya, selanjutnya dapat memberi manfaat bagi orang lain.

4.2 Saran

Selama pelaksanaan KKL, di badan pengawasan keuangan dan pembangunan perwakilan provinsi sumatera utara kota medan ada terdapat pegawai honor yang tugasnya berbeda dari tugas lainnya, sehingga pegawai honor mendapatkan tugas

yang begitu banyak. Semoga prestasi kinerja yang tinggi dan disiplin kerja dari semua pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang masing-masing dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi pada masa yang akan datang.



**BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jalan Jenderal Gatot Subroto Km.5,5 Medan - 20122
Telepon : (061) 8474847 (Hunting), faksimile : (061) 8472842 email : sumut@bpkp.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : KET-194/PW02/1/2018
Tanggal : 31 Agustus 2018

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Bagian Tata Usaha Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Medan Area dibawah ini :

No	Nama	NPM
1	Dussel Soduppangon Banjarnahor	158520009
2	Grace Merry Wika Sidabukke	158520002
3	Dwi Heru Setiawan	158520031
4	Nurhafizah Dilla	158520032
5	Zatha Yumni Siregar	158520036

telah selesai melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan di Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara selama 1 (satu) bulan terhitung mulai 1 Agustus 2018 sampai dengan 31 Agustus 2018.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Bagian Tata Usaha

Riri Adha Sari
NIP. 19690726 199007 2 001