

Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum merupakan media ilmiah kebijakan hukum berupa hasil penelitian dan kajian, tinjauan hukum, wacana ilmiah dan artikel, terbit tiga kali setahun pada bulan Maret, Juli dan November.

- Penasehat** : Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia
- Penanggung Jawab** : Kepala Pusat Pengembangan Data dan Informasi Penelitian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia  
Kepala Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan
- Ketua Dewan Redaksi** : Taufik H. Simatupang, S.H., M.H.
- Anggota Dewan Redaksi** : Moch. Ridwan, S.H., M.Si.  
Ahmad Sanusi, S.H., M.H.  
Edward James Sinaga, S.Si., M.H.
- Mitra Bestari** : Drs. Didin Sudirman, Bc.IP., S.H., M.Si.  
Drs. Agusta Konsti Embly, Dipl.M.A.  
Dr. Ir. Edy Santoso, S.T., M.ITM., M.H.  
Prof.Dr. Mustofa, M.H.  
Dr. Hotman Sitorus, S.H., M.H
- Ketua Redaktur Pelaksana** : Nizar Apriansyah, S.E., M.H.
- Anggota Redaktur Pelaksana** : Susana Andi Meyrina, S.Sos., M.AP  
Ahmad Jazuli, S.Ag., M.H.  
Last Sariyanti, Amd.IP., M.H.  
Victorio H. Situmorang, S.H.  
Haryono, S.Sos., M.H.  
Insan Firdaus, S.H  
Imam Lukito, S.T., M.H.  
Trisapto Wahyudi Agung Nugroho, S.S., M.Si
- Desain Grafis dan Teknologi Informasi** : Machyudhie, S.T.  
Risma Sari, S.Kom  
Saefullah, S.ST., M.Si  
Agus Priyatna, S.Kom  
Teddy Suryotejo
- Sekretaris** : Yatun, S.Sos.
- Anggota** : M. Virsyah Jayadilaga, S.Si., M.P  
Asmadi, S.H  
Galuh Hadiningrum, S.H  
Suwartono

#### Alamat Redaksi

Jl.H.R Rasuna Said Kav.4-5 Jakarta Selatan  
Telp.021-2525015 ext.512 Fax. 021-2522954  
balitbangkumham@gmail.com  
jurnalkebijakan@balitbangham.go.id



# DAFTAR ISI

## TINJAUAN HUKUM

7. ANALISIS KEBIJAKAN PENEMPATAN AUDITOR  
PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM  
DAN HAK ASASI MANUSIA ..... 297 - 309  
**Insan Firdaus**



## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayahnya, Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum kembali terbit menemui para pembacanya. Salawat serta salam tak lupa pula disampaikan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah merubah cakrawala berpikir umat manusia dari pemikiran tradisional mistis ke era rasionalitas ilmiah modern.

Eksistensi dan keberkaraan suatu penerbitan jurnal ilmiah di banyak lembaga Litbang selalu menjadi masalah sekaligus tantangan bagi setiap pengelolanya, mulai dari minimnya anggaran, kurangnya SDM, minimnya artikel/tulisan masuk dan penyesuaian ketentuan penulisan ilmiah yang disyaratkan oleh instansi pembina.

Dalam terbitan Volume 10 Nomor 3 Bulan November Tahun 2016 ini, kami memuat tulisan hasil-hasil penelitian hukum dan hak asasi manusia, diantaranya di bidang Pemasarakatan, Keimigrasian, dan Sumber Daya Manusia. Disamping itu terdapat dua tulisan berupa tinjauan hukum. Naskah tulisan yang masuk telah diseleksi secara ketat oleh Dewan Redaksi serta melalui penelaahan dan penilaian dari Mitra Bestari. Oleh karena itu tidak semua tulisan yang masuk dapat dimuat pada Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum ini. Hal itu dilakukan dalam rangka menjaga kualitas substansi tiap-tiap tulisan, sehingga tetap terjaga ke dalam analisis dan pembahasannya. Dari hasil seleksi dimaksud kami memuat tulisan berupa hasil penelitian yang ditulis oleh **Ahmad Jazuli** dengan judul *Implementasi Kebijakan Bebas Visa dalam Perspektif Keimigrasian*, kedua ditulis oleh **Haryono** dengan judul *Analisis Implementasi Reformasi Birokrasi di Kementerian Hukum dan HAM*, ketiga ditulis oleh **Imam Lukito** dengan judul *Implementasi Kebijakan Survei Kepuasan Masyarakat pada Unit Layanan Publik Kementerian Hukum dan HAM*, Keempat ditulis oleh **Junaidi Abdillah** dengan judul *Solusi Kebijakan Pemerintah terhadap Tuntutan Dwi Kewarganegaraan*, Kelima ditulis oleh **Insan Firdaus** dengan judul *Analisis Kebijakan Penempatan Auditor pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Tinjauan hukum ditulis oleh **Randy Pradityo** dengan judul *Kriminalisasi Penyalahgunaan Wewenang dalam Tindak Pidana yang Berkaitan dengan Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Negara*, kedua ditulis oleh **Trisapto Wahyudi Agung Nugroho** dengan judul *Analisis E-Government terhadap Pelayanan Publik di Kementerian Hukum dan HAM*.

Dalam kesempatan ini, izinkan kami mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada para Mitra Bestari (*Peer Reviewer*) yang telah melakukan penelaahan, analisis dan penilaian atas kelayakan tulisan untuk dimuat di Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum. Terimakasih juga kami ucapkan kepada semua penulis yang telah berkenan menyumbangkan tulisannya.

Akhirnya, kami berharap semua hasil penelitian dan tinjauan hukum yang dimuat dalam jurnal ini dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan dan pembangunan hukum dan kebijakan di Indonesia. Kami pun terbuka atas semua kritik dan saran konstruktif dalam rangka perbaikan dan penyempurnaan Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum di waktu mendatang.

**Selamat Membaca,**

**REDAKSI**



**ANALISIS KEBIJAKAN PENEMPATAN AUDITOR DI KANTOR WILAYAH  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
(Analysis of Auditor Placement Policy At Regional Offices of The Ministry  
of Law And Human Rights)**

**Insan Firdaus**

**Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan  
Badan Penelitian dan Pengembangan Hak dan Asasi Manusia  
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia  
Jl.H.R.Rasuna Said Kavling 4-5, Jakarta Selatan 12920  
Telepon (021) 2525015 Faksimili (021) 2526438  
Email: firdaus\_insan@yahoo.co.id**

**Tulisan Diterima: 4 Oktober 2016; Direvisi: 18 November 2016;  
Disetujui Diterbitkan: 24 November 2016**

**Abstrak**

Penempatan auditor di kantor wilayah merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan tugas dan fungsi pengawasan di Kementerian Hukum dan HAM khususnya di kantor wilayah. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah apa faktor pendorong dan kendala dalam penempatan auditor di kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode gabungan antara penelitian kualitatif dan kuantitatif dan bersifat deskriptif analisis yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran analisis kebutuhan penempatan auditor di kantor wilayah. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penempatan auditor di kantor wilayah merupakan suatu kebutuhan bagi Inspektorat Jenderal dan kantor wilayah karena akan mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan di kantor wilayah lebih efektif dan efisien. Bahwa terdapat kendala dalam penempatan auditor di Kantor Wilayah baik secara kelembagaan, belum dilakukannya identifikasi risiko, dan kurangnya sumber daya auditor. Oleh karena itu, penempatan auditor di kantor wilayah belum memungkinkan untuk dilaksanakan dalam waktu dekat karena terhambat oleh kendala-kendala tersebut. Untuk menempatkan auditor di Kantor Wilayah harus dilakukan persiapan terlebih dahulu baik secara regulasi, kelembagaan dan sumber daya auditor.

**Kata Kunci:** Penempatan, Auditor, Kantor Wilayah

**Abstract**

*Auditors placement at regional offices is one of the efforts to intensify task and function of supervision of the Ministry and Law and Human Rights, especially at regional offices. The main problem of this research is what the booster factors and obstacles of auditors placement at regional offices of the Ministry of Law and Human Rights. This research uses mix- method approach between qualitative and quantitative with analysis descriptive. It aims to describe the need analysis of auditors placement at regional officers. Bases on the result of research known that its placement is a need for Inspectorate General and regional offices because they will support task and function more effective and efficient. But, it still finds obstacles in the placement of auditors at regional offices namely institutionally, risk identification has not been done, yet and lack of human resources of the auditor. Therefore,*

*It requires to preparation such regulation, institutional and human resources.*

**Keywords:** *placement, auditor, regional office*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Akuntabilitas merupakan salah satu asas dalam penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam Pasal 2 huruf g Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Undang-Undang ASN), yang dimaksud dengan “asas akuntabilitas” adalah bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Pegawai ASN harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu, akuntabilitas menjadi salah satu tata nilai atau pedoman bagi aparatur Kementerian Hukum dan HAM dalam melaksanakan tugas (PASTI: Profesional, Akuntabilitas, Sinergi, Transparan dan Inovatif), sehingga setiap kegiatan Kementerian Hukum dan HAM dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang berlaku.

Untuk menjamin adanya akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan oleh aparatur sipil negara, maka diperlukan suatu sistem pengawasan yang baik. Aparatur Sipil Negara mempunyai peran dalam melakukan pengawasan terhadap kegiatan yang dilaksanakan. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 12 Undang-Undang ASN disebutkan bahwa:

*“Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme”.*

Pengawasan atas pelayanan publik di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan HAM sebagai unit kerja pengawasan terhadap satuan kerja pelayanan yang berada di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Inspektorat Jenderal sebagai aparat pengawasan intern pemerintah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berusaha untuk meningkatkan kinerja pengawasannya dalam kaitannya dengan *Quality Assurance*, guna memberi jaminan kualitas pengawasan yang baik dan hasil pengawasan yang dilakukan tepat sasaran dan tujuan serta sesuai dengan ketentuan standar audit aparat pengawasan intern pemerintah kepada masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Pasal 949 disebutkan Inspektorat Jenderal mempunyai tugas menyelenggarakan pengawasan intern di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Kemudian pasal 950 menjelaskan bahwa Inspektorat Jenderal menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- 1) Penyusunan kebijakan teknis pengawasan intern di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- 2) Pelaksanaan pengawasan intern di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
- 3) Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Menteri;
- 4) Penyusunan laporan hasil pengawasan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- 5) Pelaksanaan administrasi Inspektorat Jenderal; dan

6) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Selain memberi jaminan kualitas pengawasan yang baik, Inspektorat Jenderal juga menjalankan peran konsultasi (*consulting role*) sehingga dapat memberikan peringatan dini (*early warning*) kepada seluruh organisasi dan satuan kerja untuk mencegah dan meminimalisasi kemungkinan-kemungkinan terjadinya pelanggaran dan penyimpangan.

Untuk merespon tuntutan percepatan kinerja pelayanan publik di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, diperlukan peningkatan intensitas pengawasan atas penyelenggaraan pelayanan publik oleh Inspektorat Jenderal. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala, salah satunya yaitu kekurangan pejabat auditor di Inspektorat Jenderal yang tidak sebanding dengan jumlah satuan kerja yang harus dilakukan pengawasan, serta tugas dan fungsi pengawasan yang cukup banyak.

Sumber daya auditor yang dimiliki oleh Inspektorat Jenderal hingga Desember 2015 berjumlah 93 orang dan 20 CPNS Auditor yang bertugas untuk mengawasi seluruh satuan kerja (objek pemeriksaan) di Kementerian Hukum dan HAM berjumlah 837 objek pemeriksaan. Sedangkan jumlah ideal auditor yang harus dimiliki sebanyak 156 orang sehingga kekurangan 63 orang<sup>1</sup>.

Kondisi tersebut berdampak pula terhadap kinerja pengawasan yang belum optimal, khususnya pengawasan di kantor wilayah yang tersebar di semua provinsi. Dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 7 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Hukum dan HAM 2015-2019 teridentifikasi berbagai permasalahan yang terkait

dengan penyelenggaraan pengawasan di Kementerian Hukum dan HAM, antara lain:

1. Masih terjadinya praktek korupsi, kolusi dan nepotisme atau irregularities di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM karena kurang memadai khususnya pelayanan publik, kurangnya penegakkan aturan, lemahnya pengawasan secara berjenjangan dari atasan dan kurangnya upaya-upaya pencegahan korupsi, kolusi dan nepotisme.
2. Belum optimalnya kualitas Laporan Keuangan Kementerian Hukum dan HAM.
3. Belum optimalnya cara atau bentuk komunikasi pengawasan yang belum berdasarkan kebutuhan stakeholders (pengguna hasil) dan belum mengacu pada kapabilitas APIP (Evaluasi BPKP);
4. Kegiatan pengawasan belum sepenuhnya pada substansi permasalahan;
5. Belum optimalnya komunikasi yang efektif dengan audit dalam melaksanakan pengawasan;
6. Belum optimalnya alokasi sumber daya untuk menanganinya (terbatasnya anggaran dan sarana prasarana), SDM dan Aplikasi IT.

Berkenaan hal tersebut, untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja pengawasan di Kementerian Hukum dan HAM, Inspektorat Jenderal berencana untuk menempatkan auditor di kantor wilayah. Rencana tersebut tertuang dalam Rencana Strategi Kementerian Hukum dan HAM tahun 2015-2019 yang menargetkan tersusunnya Peraturan Menteri tentang Penempatan auditor di kantor wilayah pada tahun 2019.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam kajian ini adalah sebagai berikut:

---

1 Sumber data: paparan Sekretaris Inspektorat Jenderal tanggal selasa, 8 Desember 2015 di Hotel Royal Kuningan Jakarta.

1. Apa faktor pendorong penempatan auditor di kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM?
2. Apa kendala dalam penempatan auditor di kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM?

### Tujuan

1. Untuk mengetahui faktor pendorong penempatan auditor di kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM?
2. Untuk mengetahui kendala dalam penempatan auditor di kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM?

### Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian  
Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan metode gabungan (mixed methods) antara penelitian kualitatif dan kuantitatif. Penggunaan metode gabungan ini dilakukan untuk dapat memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai fenomena yang diteliti yang pada akhirnya akan memperkuat analisis penelitian
2. Jenis Penelitian  
Penelitian ini bersifat deskriptif analisis yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran analisis kebutuhan penempatan auditor di kantor wilayah.
3. Metode Pengumpulan Data  
Data dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer diperoleh melalui wawancara mendalam (*indepth interview*) secara semi terstruktur dan kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan (*library study*) dengan cara membaca berbagai literatur seperti buku, jurnal, internet dan sumber bacaan lainnya yang berhubungan dengan topik penelitian.

4. Teknik Analisis Data

Mengingat penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, maka peneliti dalam menganalisis data mempergunakan model interaktif sebagaimana dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1992:15-21) yang meliputi kegiatan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan<sup>2</sup>.

## PEMBAHASAN

### Faktor Pendorong Penempatan Auditor Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen organisasi. Menurut G.R. Terry ada 4 fungsi manajemen, yaitu *planning*, (perencanaan) *organizing*, (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengawasan)<sup>3</sup>. Pengawasan sering juga disebut pengendalian, dan merupakan fungsi manajemen yang mempunyai hubungan yang erat dengan fungsi perencanaan. Perencanaan merupakan kegiatan penentu tujuan, sedangkan pengawasan ditujukan agar kegiatan-kegiatan untuk merealisasikan tujuan serta efektifitas pendayagunaan sumber-sumber agar tidak menyimpang dari rencana. Melalui pelaksanaan fungsi pengawasan dapat diketahui secara dini apakah tercapai tujuan sesuai dengan rencana atau malah terjadi kesenjangan akibat adanya penyimpangan-penyimpangan<sup>4</sup>.

Sedangkan pengawasan menurut Harold kootz yang dikutip oleh Sukarna (1992:6), bahwa fungsi pengawasan manajemen ada 5 (lima) yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (organisasi), *staffing* (penyusunan personalia), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengawasan)<sup>5</sup>.

---

2 Miles, B.B., dan A.M. Huberman, Analisa Data Kualitatif. (Jakarta: UI Press 1992).,hlm.15.

3 Terry, George R. dan Rue, L.W, Dasar-dasar Manajemen, Bumi Aksara, (Jakarta, Bumi Aksara,1996).,hlm.

4 Ulbert Silalahi, Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori dan Dimensi, (Bandung CV Sinar Baru, 1992).,hlm.173.

5 Sukarna, Dasar-Dasar Manajemen, (Bandung: Mandar Maju, 1992), hlm. 6.

Tujuan utama pengawasan adalah agar kegiatan itu sesuai dengan standarnya, namun jika dirinci lebih lanjut, maka menurut Ibnu Syamsi tujuan fungsi pengawasan adalah<sup>6</sup>:

1. Untuk mengetahui apakah pelaksanaannya cukup efisien
2. Untuk mengetahui apakah pelaksanaannya tidak mengalami kesulitan-kesulitan yang berarti.
3. Untuk mengetahui penyebabnya apabila terjadi penyimpangan
4. Untuk mengetahui pemecahannya, sehingga pelaksanaan sesuai dengan standarnya.

Menurut Maringan (2004: 61) menyatakan tujuan pengawasan ada dua yaitu pertama, mencegah dan memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan. Kedua, agar pelaksanaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengawasan intern pemerintah merupakan fungsi manajemen yang penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Melalui pengawasan intern dapat diketahui apakah suatu instansi pemerintah telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien, serta sesuai dengan rencana, kebijakan yang telah ditetapkan, dan ketentuan. Selain itu, pengawasan intern atas penyelenggaraan pemerintahan diperlukan untuk mendorong terwujudnya *good governance* dan *clean government* dan mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, akuntabel serta bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pengawasan intern adalah seluruh proses kegiatan audit, reviu, pemantauan,

evaluasi, dan kegiatan pengawasan lainnya berupa asistensi, sosialisasi dan konsultasi terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan pemerintahan yang baik.

Pengawasan intern di lingkungan Departemen, Kementerian dan Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal dan Inspektorat Utama/Inspektorat untuk kepentingan Menteri/Pimpinan LPND dalam upaya pemantauan terhadap kinerja unit organisasi yang ada dalam kendalinya.

Untuk meningkatkan pengawasan di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM khususnya di kantor wilayah yang tersebar di semua provinsi, maka Inspektorat Jenderal sebagai aparat pengawas intern pemerintah berinisiatif untuk menempatkan auditor di setiap kantor wilayah. Kedudukan, tugas dan fungsi auditor dalam pemerintahan diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: Per/220/M.Pan/7/2008 Tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya. Pengertian auditor Dalam Permenpan tersebut adalah Jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggungjawab, dan wewenang untuk melakukan pengawasan intern pada instansi pemerintah, lembaga dan/atau pihak lain yang di dalamnya terdapat kepentingan negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Kebutuhan penempatan auditor di kantor wilayah dapat dilihat dari 2 Perspektif yaitu, Pertama, perspektif Inspektorat Jendral sebagai subjek yang melakukan tugas dan fungsi pengawasan. Kedua, perspektif dari kantor wilayah sebagai objek pengawasan.

---

6 Ibnu Syamsi, Pokok-Pokok Organisasi, (Jakarta: Rineke Cipta, 1994).,hlm.148.

Kebutuhan Penempatan auditor di kantor wilayah dari perspektif Inspektorat Jenderal, disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain karena Inspektorat Jenderal kekurangan sumber daya auditor, beban kerja auditor yang cukup besar dan untuk optimalisasi pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan di kantor wilayah agar lebih efektif dan efisien. Sedangkan bagi kantor wilayah dan unit pelayanan teknis penempatan auditor di kantor wilayah akan mempermudah berkoordinasi dan berkonsultasi dengan auditor, membantu pelaksanaan tugas dan fungsi dalam semua tahapan kegiatan yang meliputi tahap perencanaan, pelaksanaan dan laporan kegiatan, sehingga dapat mencegah terjadinya kekeliruan, kesalahan dan penyimpangan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi.

Berdasarkan hasil kajian dan pengumpulan data di enam kantor wilayah yaitu DKI Jakarta, DI Aceh, Jawa Barat, Jawa Tengah, Maluku, dan Gorontalo dengan 226 responden diketahui bahwa beberapa faktor pendorong penempatan auditor di kantor wilayah antara lain sebagai berikut:

#### **1. Untuk meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Pengawasan di kantor wilayah**

Rencana penempatan auditor di kantor wilayah merupakan kebutuhan baik bagi Inspektorat Jenderal maupun kantor wilayah. Penempatan auditor diharapkan akan dapat meningkatkan efisiensi waktu dan efektivitas pengawasan, karena tugas dan fungsi pengawasan di kantor wilayah dapat langsung dilakukan oleh auditor yang ada di kantor wilayah

Sehubungan dengan rencana Inspektorat Jenderal untuk menempatkan auditor di kantor wilayah sebanyak 85% responden menyatakan perlu/setuju dengan rencana tersebut dan sekitar 14 %. Responden yang menyatakan

tidak perlu dan sekitar 1 % yang tidak menjawab.

Responden yang menyatakan dibutuhkan penempatan auditor di kantor wilayah menyampaikan alasannya sebagai berikut:

- Agar adanya persamaan persepsi antara auditor dengan pelaksana dalam pengerjaan kegiatan dan memudahkan pegawai kantor wilayah untuk konsultasi, komunikasi dan koordinasi dengan auditor setiap saat dan auditor kanwil dapat melakukan pengawasan ke seluruh UPT, serta dapat menghindari penyelewengan dalam pekerjaan
- Agar Fungsi pelaksanaan kegiatan dapat selaras dengan fungsi pengawasan sehingga pengawasan di Kantor Wilayah dapat dilakukan secara efektif, efisien dan ekonomis.
- Tugas Auditor di Kanwil untuk melakukan pendampingan sehingga apabila ada auditor di Kanwil kegiatan pengawasan bisa dilakukan secara optimal dan berkesinambungan. selain itu juga kegiatan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan petunjuk dan apabila ada masalah dapat diatasi dengan cepat dan keberadaan auditor di kantor wilayah secara psikologis akan mempengaruhi terhadap pihak-pihak tertentu untuk tidak melakukan tindakan yang menyimpang.

Sebaliknya, responden yang tidak sependapat dengan rencana penempatan auditor di Kanwil menyampaikan beberapa alasan, antara lain:

- Karena tugas pengawasan dilakukan juga oleh pejabat struktural di kantor wilayah yang telah diambil sumpah untuk melakukan pengawasan melekat;

- Ada kekhawatiran jika auditor ditempatkan di kantor wilayah akan menimbulkan konflik kepentingan, auditor tidak independen dan secara psikologis akan berpengaruh pada proses dan hasil audit.
- Karena tugas dan fungsi pengawasan yang dilakukan oleh auditor dari Inspektorat Jenderal sudah berjalan dengan baik dan kantor wilayah melalui masing-masing divisi selalu melakukan monitoring setiap triwulan.
- Khusus responden di Kanwil DKI Jakarta dan Jawa Barat menyatakan tidak perlu penempatan auditor di kanwil karena kedudukan kantor wilayah tersebut dekat dengan kantor Inspektorat Jenderal di Jakarta.

## 2. Untuk memberikan pembinaan dan pendampingan dari awal perencanaan, pelaksanaan dan laporan kegiatan di kantor wilayah.

Dengan ditempatkannya di kantor wilayah, auditor dapat berperan aktif disetiap tahapan kegiatan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pelaporan. Tugas dan fungsi auditor yang ditempatkan di kantor wilayah adalah melakukan pembinaan dan pendampingan. Dengan demikian pengawasan auditor di kantor wilayah sifatnya *Preventive controll*, yaitu melakukan pengendalian sebelum dan ketika dilaksanakannya suatu kegiatan untuk menghindari/mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan. Auditor dapat mengidentifikasi secara dini kemungkinan-kemungkinan terjadinya kekeliruan dalam pelaksanaan kegiatan dan dapat dengan segera memberikan koreksi apabila terjadi kesalahan atau kekeliruan. Sehingga disetiap tahapan kegiatan di kantor wilayah bisa terlaksana sesuai dengan peraturan dan dapat meminimalisir kesalahan prosedural yang dapat merugikan negara.

Berkaitan dengan pelaksanaan pengawasan di kantor wilayah, responden menginginkan auditor melakukan kegiatan pengawasan sejak perencanaan (33 %), proses (33 %) dan mengaudit setelah selesai suatu kegiatan (19%) dan disemua tahapan (15%).

## 3. Untuk meningkatkan peran konsultasi auditor

Auditor juga memiliki tugas atau peran konsultasi, yaitu memberikan masukan, petunjuk dan arahan kepada seluruh pelaksana kegiatan dalam melaksanakan kegiatan, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan dan agar pelaksanaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Konsultasi ini diperlukan bagi pegawai khususnya di kantor wilayah yang menemui kesulitan atau hambatan dalam melaksanakan tugasnya dan dikhawatirkan akan menjadi masalah dikemudian hari.

Dengan ditempatkannya auditor di kantor wilayah diharapkan dapat memudahkan setiap satuan kerja untuk berkonsultasi dengan auditor jika terdapat kesulitan atau masalah yang dihadapi sehingga dapat meningkatkan kinerja Kementerian Hukum dan HAM yang profesional, akuntabel, sinergi, transparan dan inovatif.

Terhadap peran konsultasi dengan auditor, hampir 100% responden menyatakan bahwa perlu berkonsultasi dengan auditor apabila ada masalah atau hambatan dalam pekerjaan. Responden menyatakan perlu berkonsultasi dengan auditor agar dalam pelaksanaan tugas/kebijakan tidak melenceng dari aturan yang seharusnya dan mencegah terulangnya kesalahan diwaktu yang akan datang serta untuk memperbaiki kinerja dan menambah wawasan, sehingga setiap kegiatan/program selesai tepat waktu.

Sedangkan, menurut sebagian besar responden sekitar 53% responden

menyatakan peran konsultasi auditor Itjen belum dilakukan secara optimal dengan alasan antara lain sebagai berikut:

- Auditor Inspektorat Jenderal sering melakukan tugas fungsinya pada akhir tahun saja, padahal diawal pelaksanaan kegiatan atau awal tahun auditor diperlukan juga untuk memberikan petunjuk atau arahan agar perencanaan berjalan sebagaimana mestinya.
- Kedudukan auditor yang terpusat di Jakarta, menyebabkan pegawai di Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) sulit untuk berkonsultasi. Meskipun media komunikasi sudah canggih, misalnya melalui telepon dan email, Namun. konsultasi melalui telepon atau email dirasa kurang efektif, karena kadang-kadang penjelasan yang diberikan oleh auditor kurang jelas dan waktunya terbatas, serta tidak maksimalnya jika konsultasi tidak secara langsung (tatap muka).
- Auditor Inspektorat Jenderal tidak setiap tahun datang ke unit pelayanan teknis menyebabkan kesempatan untuk berkonsultasi waktunya sangat terbatas dan belum ada bagian khusus untuk konsultasi di Inspektorat Jenderal.
- Karena auditor Inspektorat Jenderal lebih banyak melakukan tugas pengawasan dibandingkan melaksanakan peran konsultasi dan sosialisasi ke Kantor wilayah

Belum optimal peran konsultasi auditor Itjen disebabkan karena responden merasa kesulitan untuk berkonsultasi, dimana sebanyak 51% responden merasa kesulitan untuk berkonsultasi dan hanya 35% responden yang menyatakan mudah berkonsultasi.

Kesulitan untuk berkonsultasi dengan auditor Inspektorat disebabkan karena:

- Posisi auditor jauh ada di Jakarta, sedangkan konsultasi melalui telepon kurang efektif serta penjelasan yang diberikan oleh auditor Inspektorat kurang jelas dan waktunya terbatas.
- Kurangnya Sumber Daya Manusia auditor dan tidak ada saluran komunikasi; tidak tahu harus menghubungi bagian apa; keterbatasan sarana informasi, baik media cetak maupun elektronik; belum optimalnya sosialisasi dari Inspektorat Jenderal ke UPT.

### **Kendala Dalam Penempatan Auditor Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM**

Berdasarkan kajian terhadap beberapa peraturan tentang jabatan auditor dan hasil diskusi dengan stakeholder terkait, terdapat beberapa hal yang akan menjadi kendala dalam penempatan auditor di kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM. Kendala-kendala tersebut antara lain sebagai berikut:

#### **1. Tidak adanya tugas dan fungsi Pengawasandalamstrukturorganisasi kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM**

Penempatan auditor di Kantor Wilayah harus mengikuti ketentuan yang berlaku, diantaranya Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor: Per/220/M.Pan/7/2008 Tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya. Dalam Pasal 1 angka (3) Permenpan tersebut dijelaskan bahwa Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah instansi pemerintah yang dibentuk dengan tugas melaksanakan pengawasan intern di lingkungan pemerintah pusat dan/atau pemerintah daerah, yang terdiri dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal Departemen, Inspektorat/unit pengawasan intern pada Kementerian Negara, Inspektorat Utama/Inspektorat

Lembaga Pemerintah Non Departemen, Inspektorat/unit pengawasan intern pada Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Negara, Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota, dan unit pengawasan intern pada Badan Hukum Pemerintah lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Merujuk pada pasal 3 ayat (1) Permenpan Nomor 220 tahun 2008 tersebut diatas diketahui bahwa kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM tidak termasuk dalam Aparat Pengawasan Intern Pemerintah. Sehingga kantor wilayah tidak bisa secara langsung melaksanakan tugas dan fungsi pengawasan, kecuali ada pendelegasian wewenang dari Inspektorat Jenderal untuk membantu melaksanakan tugas dan fungsi pengawasan di Kantor wilayah. Meskipun dalam Pasal 59 dan 60 Permenkumham Nomor 28 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah disebutkan bahwa ada kewajiban bagi pimpinan kantor Wilayah melaksanakan pengawasan melekat terhadap bawahannya, tetapi pengawasan yang dimaksud bukan pengawasan sebagaimana yang dilakukan oleh Inpektorat Jenderal seperti audit, reviu atau evaluasi. Selain itu, tidak ada Divisi/Bagian/Bidang di struktur organisasi kantor wilayah yang mempunyai tugas khusus untuk melakukan pengawasan.

Selanjutnya dalam Permenpan Nomor 220 tahun 2008 Pasal 3 ayat (1) juga dijelaskan bahwa Auditor berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional bidang pengawasan di lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah. Kemudian dalam ayat (2) disebutkan bahwa Auditor dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada pimpinan instansi pengawasan yang bersangkutan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hal ini menjadi kendala untuk

menempatkan auditor di kantor wilayah, apabila penempatan auditor tersebut bersifat permanen/tetap berkedudukan di kantor wilayah, karena secara struktur organisasi berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 28 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah, kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM bukan termasuk Intansi pengawasan dan juga tidak melakukan fungsi pengawasan, sehingga secara struktur organisasi auditor tidak bisa ditempatkan di kantor wilayah.

Kemudian, dalam struktur organisasi kantor wilayah ada kelompok jabatan fungsional yang dibawah langsung Kepala Kantor Wilayah, akan tetapi auditor sebagai jabatan fungsional tidak bisa dimasukkan kedalam kelompok jabatan fungsional tersebut, karena seorang auditor melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada pimpinan instansi pengawasan, sedangkan kedudukan Kepala Kantor Wilayah bukan sebagai pimpinan instansi pengawasan, tetapi bertugas untuk mengkoordinasikan tugas kepala divisi (Pasal 1 ayat (3) Permenkumham No 28 tahun 2014).

Namun demikian, jika auditor ditempatkan di kantor wilayah bersifat sementara yang disebabkan adanya kebutuhan terkait dengan tugas dan fungsi pengawasan yang urgen dan membutuhkan waktu yang cukup lama, maka penempatan auditor tersebut dapat dilakukan secara langsung berdasarkan surat perintah dari Inspektorat jenderal. Sehingga auditor yang di kantor wilayah tersebut tidak masuk kedalam struktur organisasi kantor wilayah, tetapi tetap dibawah koordinasi dan bertanggung jawab ke Inspektorat Jenderal.

## **2. Manajemen risiko dan Analisis Kebutuhan Auditor**

Rencana penempatan audior di kantor wilayah merupakan bagian dari

rencana pengawasan di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Oleh karena itu, harus didahului dengan identifikasi atau penilaian resiko di setiap kantor wilayah. Manajemen Risiko adalah sebuah proses untuk mengidentifikasi, menilai, mengelola, dan mengendalikan peristiwa atau situasi potensial untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan organisasi. Melalui manajemen risiko akan diketahui kantor wilayah mana saja yang benar-benar membutuhkan untuk ditempatkan auditor di kantor wilayah tersebut.

Risiko di setiap kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM bervariasi, ada kantor wilayah yang memiliki risiko yang tinggi dan ada juga rendah. Sehingga rencana penempatan auditor harus berbasis risiko dengan menentukan skala prioritas yaitu kantor wilayah yang mempunyai tingkat risiko yang tinggi dan/atau aktivitas penanganan risiko (*risk response*) yang kurang memadai. Kebutuhan penempatan auditor akan berbeda antara kantor wilayah tergantung hasil manajemen risiko yang telah dilakukan dan oleh karena itu penempatan auditor di kantor wilayah akan menjadi tidak efektif dan efisien, apabila tidak dilakukan terlebih dahulu manajemen risiko di setiap kantor wilayah.

Berdasarkan pengumpulan data di 6 provinsi mayoritas responden menyatakan perlu ditempatkan auditor di kantor wilayah, namun menurut kajian tim tidak semua kantor wilayah perlu ditempatkan auditor karena besaran risiko yang mungkin terjadi kecil. Sebagai contoh, Kantor Wilayah Gorontalo yang hanya memiliki 6 (UPT) yang beban kerja pengawasan tidak terlalu banyak, selain itu juga kantor wilayah Gorontalo sudah bekerjasama dengan Badan Pengawasan keuangan dan Pembangunan provinsi Gorontalo terkait

dengan pertanggungjawaban keuangan dan pendampingan pengawasan terhadap kegiatan yang dilaksanakan, sehingga berdasarkan hal tersebut penempatan auditor di kantor wilayah Gorontalo tidak terlalu dibutuhkan, karena resiko terjadinya pelanggaran dan penyimpangan relatif kecil.

Apabila penempatan auditor di kantor wilayah bersifat tetap dan berada dibawah struktur organisasi kantor wilayah, maka harus dilakukan terlebih dahulu analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan ketentuan dalam surat keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor: Kep-971/K/Su/2005 tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional Auditor Di Lingkungan Aparat Pengawasan Internal Pemerintah.

### **3. Sumber daya auditor yang ditempatkan di kantor wilayah**

Penempatan auditor di kantor wilayah juga terkendala dengan ketersediaan sumber daya manusia, karena kondisi saat ini secara umum di Kementerian Hukum dan HAM kekurangan pegawai baik di unit pusat maupun di kantor wilayah. Berdasarkan hasil pengumpulan data diketahui sebagian besar responden menginginkan auditor berasal dari Inspektorat Jenderal karena secara kualitas, kemampuan dan pengalaman sudah memahami tugas dan fungsi auditor, selain itu juga akan lebih profesional dalam menjalankan tugas pengawasan. Akan tetapi, jika auditor yang ditempatkan di kantor wilayah berasal dari Inspektorat Jenderal akan sulit dilakukan, karena Inspektorat Jenderal kekurangan auditor dan jika ditempatkan di setiap kanwil akan berpengaruh terhadap kinerja pengawasan yang dilakukan Inspektorat Jenderal. (misal di setiap 1 kantor wilayah ditempatkan 2 orang Auditor, maka diperlukan 66 auditor padahal

berdasarkan data kepegawaian hingga tahun 2015 Itjen memiliki 93 orang).

Demikian juga apabila auditor yang ditempatkan berasal dari pegawai kantor wilayah setempat, akan terkendala dengan ketersediaan pegawai kantor wilayah karena hampir disetiap Divisi dan UPT di kantor wilayah kekurangan pegawai, selain itu harus dilakukan pendidikan dan pelatihan auditor terlebih dahulu baru bisa diangkat menjadi auditor.

Kendala lain jika auditor berasal dari pegawai kanwil akan terkendala apakah pegawai kanwil bersedia menjadi auditor, karena berdasarkan hasil pengumpulan data/kuesioner sebagian besar Responden (60%) tidak bersedia menjadi auditor kantor Wilayah. Sebagian besar alasan responden tidak bersedia disebabkan telah menduduki jabatan struktural, tidak memiliki kompetensi dan tidak sesuai dengan minat dan latar belakang pendidikan. Sedangkan kalau direkrut dari CPNS tidak bisa langsung ditempatkan di Kantor Wilayah, karena secara kemampuan dan pengalaman CPNS masih kurang dan harus mengikuti pendidikan dan pelatihan auditor, selain itu terkendala dengan moratorium pengadaan CPNS.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penempatan auditor di kantor wilayah merupakan suatu kebutuhan bagi Inspektorat Jenderal dan kantor wilayah. Kebutuhan Penempatan auditor di kantor wilayah dari prespektif Inspektorat Jenderal, disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain karena Inspektorat Jenderal kekurangan sumber daya auditor, beban kerja auditor yang cukup besar dan untuk optimalisasi pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan di kantor wilayah agar lebih efektif dan efisien. Sedangkan bagi kantor wilayah dan

unit pelayanan teknis penempatan auditor di kantor wilayah akan mempermudah berkoordinasi dan berkonsultasi dengan auditor, membantu pelaksanaan tugas dan fungsi dalam semua tahapan kegiatan yang meliputi tahap perencanaan, pelaksanaan dan laporan kegiatan, sehingga dapat mencegah terjadinya kekeliruan, kesalahan dan penyimpangan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi.

Bahwa terdapat kendala dalam penempatan auditor di kantor wilayah, yaitu Pertama, secara kelembagaan struktur organisasi kantor wilayah bukan instansi pengawasan dan tidak memiliki fungsi pengawasan, hal ini akan menjadi hambatan ketika penempatan auditor di kantor wilayah secara permanen dan masuk kedalam struktur organisasi kantor wilayah karena sesuai aturan auditor harus berada di instansi pengawasan. Kedua, perlu dilakukannya manajemen risiko di setiap kantor wilayah untuk menentukan kebutuhan auditor di kantor wilayah. Ketiga, kurangnya sumber daya auditor yang akan ditempatkan di kantor wilayah baik yang berasal dari auditor Inspektorat Jenderal maupun pegawai kantor wilayah.

### **Saran**

Bahwa untuk menempatkan auditor di Kantor Wilayah harus dilakukan persiapan baik secara regulasi, kelembagaan dan sumber daya auditor. Oleh karena itu, berdasarkan hasil kajian tersebut diatas, kami sampaikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan sebagai berikut:

1. Untuk jangka panjang penempatan auditor di kantor wilayah menjadi suatu kebutuhan dan oleh karena itu Inspektorat Jenderal dan Sekretariat Jenderal harus mempersiapkan aturan dan element pendukung lainnya dalam rangka penempatan auditor di Kantor Wilayah.

2. Untuk jangka pendek, penempatan auditor di Kantor Wilayah belum memungkinkan untuk dilaksanakan, karena secara struktur kelembagaan, regulasi dan sumber daya manusia belum mendukung terlaksananya penempatan auditor di kantor wilayah.
3. Agar Inspektorat Jenderal dan Sekretariat Jenderal mempersiapkan bahan rumusan perubahan struktur organisasi tata laksana kantor wilayah dengan menambahkan ketentuan tentang tugas dan fungsi pengawasan di kantor wilayah.
4. Agar Inspektorat Jenderal melakukan manajemen risiko dengan melakukan analisis dan identifikasi risiko di seluruh kantor wilayah. Manajemen risiko diperlukan untuk menentukan seberapa besar kebutuhan penempatan auditor di setiap kantor wilayah, beban kerja auditor dan sifat serta waktu penempatan auditor di kantor wilayah.
5. Agar Inspektorat Jenderal dan Sekretariat Jenderal melakukan analisis kebutuhan dan penyediaan auditor di setiap kantor wilayah, sehingga diketahui jumlah auditor dan beban kerja auditor yang ditempatkan di kantor wilayah.
6. Agar Inspektorat Jenderal menyiapkan dan menambah sumber daya manusia auditor baik yang direkrut dari internal pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, maupun dari calon pegawai negeri sipil untuk meningkatkan kinerja pengawasan di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM.
7. Agar Inspektorat Jenderal meningkatkan peran konsultasi dan menyediakan media konsultasi yang memudahkan pegawai Kantor Wilayah untuk berkonsultasi ketika ada masalah atau hambatan.
8. Inspektorat Jenderal dan Kantor Wilayah mengoptimalkan kerjasama dengan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) baik tingkat pusat dan provinsi, dalam rangka membantu pengawasan, pembinaan dan

pendampingan Kantor Wilayah dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Ibnu Syamsi, *Pokok-Pokok Organisasi*, Jakarta: Rineke Cipta, 1994.
- Miles, B.B., dan A.M. Huberman, *Analisa Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press 1992
- Sukarna, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: Mandar Maju, 1992.
- Terry, George R. dan Rue, L.W, *Dasar-dasar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, Bumi Aksara, 1996.
- Ulbert Silalahi, *Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori dan Dimensi*, CV Sinar Baru, Bandung, 1992.

### Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI No 28 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah
- Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 7 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Hukum dan HAM 2015-2019
- Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: Per/220/M. Pan/7/2008 tahun 2008 Tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya,
- Surat Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Nomor: Kep-971/K/Su/2005 Tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional Auditor di Lingkungan Aparat Pengawasan Internal Pemerintah

## **BIODATA PENULIS**

**Insan Firdaus, S.H.,M.H.** Lahir di Jakarta 08 November 1981.Menyelesaikan Sarjana Hukum dari Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang Tahun 2003 dan Magister Hukum Universitas Esa Unggul pada Tahun 2016. Bekerja Pada Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM Kementerian Hukum dan HAM dengan jabatan Peneliti Pertama. Aktif ikut serta dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Badan Litbang Hukum dan HAM serta menulis di Jurnal Hak Asasi Manusia. Alamat JL.HR.Rasuna Said Kavling 4-5 Kuningan, Jakarta Selatan.Email:firdaus\_insan@yahoo.co.id. HP.081315684123

## **PETUNJUK PENULISAN NASKAH JURNAL ILMIAH KEBIJAKAN HUKUM**

Jurnal Kebijakan Ilmiah Kebijakan Hukum merupakan majalah ilmiah yang telah terakreditasi oleh Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, Jurnal ini memfokuskan pada bidang Kebijakan Hukum. Terbit sebanyak 3 (tiga) nomor dalam setahun (Maret, Juli, November). Jurnal Ilmiah kebijakan Hukum menerima naskah karya tulis ilmiah di bidang Hukum dan kebijakan hasil Penelitian, Kajian, dan tinjauan hukum yang belum pernah dipublikasikan di media lain dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Redaksi menerima naskah/karya ilmiah bidang Hukum dan Kebijakan dari dalam dan luar lingkungan Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan
2. Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum menggunakan sistem Peer- Review dan Redaksi. Dewan redaksi dan Mitra Bestari akan memeriksa naskah yang masuk ke Redaksi dan berhak menolak naskah yang dianggap tidak memenuhi ketentuan
3. Naskah Tulisan dapat berupa :
  - Artikel hasil Penelitian
  - Artikel hasil Kajian
  - Artikel Konseptual (tulisan lepas/Karya tulis pendek)di bidang Hukum dan kebijakan, baik dalam lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia maupun dari luar
4. Naskah ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris, dikirim dalam bentuk file elektronik (e-mail) dalam MS program Word Office atau dalam bentuk (hard copy) dan di sertai Curriculum Vitae
5. Jumlah halaman naskah maksimal 15 halaman, termasuk abstrak gambar, table dan daftar pustaka, bila lebih dari 15 halaman, redaksi berhak menyunting ulang dan apabila dianggap perlu akan berkonsultasi dengan penulis.
6. Sistematika artikel hasil Penelitian / Kajian harus mencakup :
  - **Judul;**  
Judul di tulis dalam 2 bahasa, Bahasa Indonesia menggunakan huruf kapital 12 untuk bahasa Indonesia, judul bahasa Inggris menggunakan huruf kecil Italic font arial 11  
Nama Penulis (diketik dibawah judul ditulis lengkap tanpa menyebutkan gelar. Jika penulis terdiri lebih dari satu orang maka harus ditambahkan kata penghubung “dan” (bukan lambang ‘&’). Nama Instansi Penulis (tanpa menyebutkan jabatan atau pekerjaan di instansi) ditulis menggunakan huruf kecil font arial 10
  - **Abstrak**  
Abstrak ditulis dalam dua bahasa, Indonesia dan Inggris kata kunci minimal 3 (tiga) kata (maksimal 200 kata). Abstrak ditulis dalam 1 (satu) alenia dengan spasi 1 (satu) dan bentuk lurus margin kanan dan kiri/justify. Abstrak dalam bahasa Inggris ditulis dengan huruf miring (italic) di bawah abstrak tercantum minimal 3 (tiga) maksimal 5 (lima) kata kunci (keywords.) Abstrak memuat latar belakang, pertanyaan penelitian tujuan metodologi, pembahasan, kesimpulan dan saran. Hindari penggunaan singkatan dalam abstrak. menggunakan huruf kecil font arial 10
  - **Pendahuluan** (berisikan : latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan metodologi)

- **Metodologi penelitian** (berisi: Pendekatan, Sifat, Bentuk, Teknik Penarikan Sampel, Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisa Data)
  - **Pembahasan** (teori dan bahasan berdasarkan data)
  - **Penutup** (kesimpulan dan saran)
  - **Daftar Pustaka**
  - Setiap item naskah (pendahuluan, pembahasan dan penutup) di tulis dengan huruf besar di **bold**. Untuk sub item menggunakan huruf kecil dan di bold
7. Sistematika artikel Tinjauan Hukum ( tulisan Lepas ) harus mencakup :
- **Judul**
  - **Abstrak**  
Cara penulisan abstrak sama seperti penulisan naskah Penelitian/Kajian
  - **Pendahuluan**  
Tanpa menggunakan latar belakang, rumusan masalah tujuan dan metodologi
  - **Pembahasan**  
sub item, terkait dengan masalah yang dibahas
  - **Penutup ( harus menjawab permasalahan)**  
Berisikan Kesimpulan dan Saran
8. Naskah ditulis diatas kertas A4 potrait, dengan 1,5 spasi. Menggunakan huruf arial 12 pt, halaman menggunakan angka. Kata asing di tulis dengan huruf miring (*italic*), apabila sudah ada bahasa Indonesia bahasa asing di tulis dalam kurung, untuk istilah yang sama selanjutnya di tulis dalam bahasa Indonesia.
9. Penulisan kutipan mulai volume 10 nomor 1 Tahun 2016 dan seterusnya menggunakan model catatan kaki (*foot not*). Penulisan model catatan kaki menggunakan huruf font arial 10. Penulisan model catatan kaki dengan tata cara penulisan sebagai berikut :

**A. Kutipan (foot note) :**

**Buku**

David Nunan, *Designing Tasks for the Communicative Classroom* (Cambridge: Cambridge University Press, 1989), hlm.34.

Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004) hlm. 202.

**Buku Tanpa Pengarang**

Direktorat Jederal Pendidikan Tinggi, Depdikbud, *Kurikulum Pendidikan MIPA LPTK Program Strata-1 (S1)* (Jakarta: Depdikbud, 1990) hlm. 45.

**Jurnal Atau Majalah Ilmiah**

J. E. Paquette, "Minority Participation in Secondary Education: A Graned Descriptive Methodology". *Educational Evaluation and Policy Analysis*. Vol. 3 No. 2, Summer 1991, hlm 157.

### **Koran dan Majalah**

Tri Budhi Satrio, "Kecap Nomor Tiga" (Kompas, 30 Desember, 2005), 14.

Alfred Gordimer, "Do Babies Sing?" (Psychology Today, 2005), 79

### **Internet**

Smith Carr - Lionel Garret. "The Figurative Language" Open Dictionary Wikipedia,(<http://wikipedia.edu/com>, accessed on February 12, 2006)

Sartono Martodiarjo, "Gejolak Harga Minyak Dunia" Dunia Usaha List,([gnu@ussn.edu](mailto:gnu@ussn.edu). diakses 13 Maret 2006)

### **Kutipan dari Undang-Undang dan Penerbitan Resmi Pemerintah**

Republik Indonesia, Undang-undang Dasar 1945, Bab I, pasal 1.

Republik Indonesia, "Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan. Pasal 2

## **B. Penulisan Daftar Pustaka**

- Bahan referensi yang digunakan sebaiknya edisi paling mutakhir
- Penulisan daftar pustaka diklasifikasikan berdasarkan jenis acuan yang digunakan, missal buku makalah/artikel/prosiding/ hasil penelitian internet dan praturan
- Penulisan daftar pustaka disusun berdasarkan alphabet;
- Penggunaan refenesi dari internet hendaklah menggunakan situs resmi yang dapat dipertanggung jawabkan.

### **Buku**

Nunan, David. Designing Tasks for the Communicative Classroom Cambridge: Cambridge University Press, 1989

Arikunto,Suharismi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.

### **Buku Tanpa Pengarang**

Direktorat Jederal Pendidikan Tinggi, Depdikbud, Kurikulum Pendidikan MIPA LPTK Program Strata-1 (S1) Jakarta: Depdikbud, 1990

### **Jurnal Makalah Ilmiah**

Paquette J. E., "Minority Participation in Secondary Education: A Graned Descriptive Methodology". Educational Evaluation and Policy Analysis. Vol. 3 No. 2, Summer 1991, hlm 157. Summer 1991-139-157

### **Internet**

Smith Carr - Lionel Garret. "The Figurative Language" Open Dictionary Wikipedia,(<http://wikipedia.edu/com>) accessed on February 12, 2006)

Sartono Martodiarjo, "Gejolak Harga Minyak Dunia" Dunia Usaha (List,[gnu@ussn.edu](mailto:gnu@ussn.edu).) diakses 13 Maret 2006

### **Koran dan Majalah**

Tri Budhi Satrio, "Kecap Nomor Tiga" Kompas, 30 Desember, 2005

Alfred Gordimer, "Do Babies Sing?" Psychology Today, 2005

