

PEDOMAN PELAKSANAAN DAN PEMANTAUAN KODE ETIK PEGAWAI APIP KEMENTERIAN KEHUTANAN

**INSPEKTORAT JENDERAL
2025**



Bersih Melayani
Memberi Solusi



KEMENTERIAN KEHUTANAN

INSPEKTORAT JENDERAL

KEPUTUSAN INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN KEHUTANAN
NOMOR 32 TAHUN 2025
TENTANG
PEDOMAN PELAKSANAAN KODE ETIK PEGAWAI APARAT PENGAWASAN
INTERN PEMERINTAH DI LINGKUNGAN INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN KEHUTANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN KEHUTANAN,

- Menimbang : a. bahwa untuk menjamin kualitas kinerja pegawai Inspektorat Jenderal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Instansi Pembina atau organisasi profesi, perlu menetapkan ketentuan etika perilaku di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Inspektur Jenderal Kementerian Kehutanan tentang Pedoman Pelaksanaan Kode Etik Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah di Lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Presiden Nomor 175 Tahun 2024 tentang Kementerian Kehutanan;
6. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 64/MenLHK/Setjen/Kum.1/7/2016 Tentang Kode Etik Revolusi Mental Aparatur Sipil Negara Lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
7. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengawasan Intern;
8. Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kehutanan;

- Memperhatikan :
1. Keputusan Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia Nomor Kep-05/AAIPI/DPN/2014 Tentang Pemberlakuan Kode Etik Auditor Intern Pemerintah Indonesia;
 2. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara;
 3. Pedoman Kode Etik dan Kode Perilaku Asosiasi Profesi Sumber Daya Manusia Aparatur Tahun 2023;
 4. Keputusan Ketua Umum DPN AAIPI No. KEP-064/AAIPI/DPN/2018 tentang Pedoman Pemantauan Penerapan Kode Etik Auditor Intern Pemerintah Indonesia

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN KEHUTANAN TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN KODE ETIK PEGAWAI APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH DI LINGKUNGAN INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN KEHUTANAN.

KESATU : Pedoman Pelaksanaan kode etik Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) di lingkungan Inspektorat Jenderal merupakan acuan bagi pegawai dalam berperilaku di lingkungan kerja sesuai dengan standar dan sarana bagi pimpinan dalam melakukan pengendalian dan evaluasi.

KEDUA : Pedoman etika dan perilaku sebagaimana dimaksud dalam Amar KESATU, bertujuan:

1. Mendorong budaya etis dan berakhlak;
2. Mewujudkan pegawai pemerintah yang terpercaya, berintegritas, objektif, akuntabel, transparan, dan memegang teguh rahasia serta memotivasi pengembangan profesi secara berkelanjutan; dan
3. Terpenuhinya prinsip-prinsip kerja akuntabel dan terdapat pengendalian sehingga mampu berkinerja dengan optimal.

KETIGA : Inspektur Jenderal bertanggung jawab dalam menjamin kualitas etika dan perilaku APIP Inspektorat Jenderal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar sesuai dengan ketentuan etika dan perilaku yang telah ditetapkan oleh masing-masing Instansi Pembina dan Organisasi Profesi.

KEEMPAT : Penjaminan kualitas kode etik dan perilaku sebagaimana dimaksud dalam Amar KETIGA dilakukan melalui pemantauan kode etik yang dilakukan secara periodik setiap selesai penugasan pengawasan.

KELIMA : Pemantauan kode etik sebagaimana dimaksud dalam Amar KEEMPAT dilaksanakan oleh bagian yang membidangi Kepatuhan Internal.

KEENAM : Pada saat Keputusan Inspektur Jenderal ini mulai berlaku, ketentuan yang mengatur mengenai kode etik auditor di bidang Kehutanan berdasarkan Peraturan Inspektur Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor SK. 24/ITJEN/SETITJEN/WAS/09/2017 Tentang Pedoman Etika Auditor Lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, dinyatakan tidak berlaku.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal



INSPEKTUR JENDERAL,

KOMJEN POL. DJOKO POERWANTO
NRP. 67110285



Bersih Melayani
Memberi Solusi

PEDOMAN PELAKSANAAN KODE ETIK PEGAWAI APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP) INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN KEHUTANAN



**PANDUAN PEDOMAN KODE ETIK APIP DAN PEMANTAUAN KODE ETIK APIP
INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN KEHUTANAN DISUSUN DAN
DITERBITKAN OLEH INSPEKTORAT JENDERAL, 2025**

PENYUSUN MENGUCAPKAN TERIMA KASIH ATAS DEDIKASI, KONTRIBUSI DAN
KERJA KERASNYA KEPADA PARA PIHAK YANG TERLIBAT



Tim Efektif :

berdasarkan Keputusan Sekretaris Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan Nomor 25 Tahun 2025 tanggal 22 Agustus 2025 tentang Tim Efektif Lingkup Sekretariat Itjen Kementerian Kehutanan 2025.



Tim Internal :

seluruh pegawai Bagian Umum dan Kepatuhan Internal



Pengarah dan Mentor :

Joko Yuniarto, S.Hut., M.Si., QIA., IIAP
(Sekretaris Inspektorat Jenderal Kemenhut)



Coach :

Dr. Nurtjahjawilasa, S.Hut., MA. MAP



Sebagai Project Leader :

Atik Saraswati, S.Hut., M. Si
(Kepala Bagian Umum dan Kepatuhan Internal)
selaku Peserta PKA Angkatan I Tahun 2025



Penyusun Surat Keputusan (SK) Kode Etik Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan : Widya Aninditya, S.H., CRMO, OSFTC



Tim Penyusun Pedoman Pemantauan Kode Etik APIP Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan : Wira Fitria, S.Hut., M.Si., CRMO; Happy Esther Dolorosa, A.Md.A.P; Vania Ditria Rury, S.I.Kom; Irham Adi Setia



Tim Penyusun Pedoman Kode Etik APIP Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan : Rieny Marlia, S. Hut., M.Si., QIA., QRMA; Widya Aninditya, S.H., CRMO., OSFTC; Gemilang Yoga Anindita, A.Md; Asep Maulana.



Tata Letak Grafis:
Dian Prastiyo, A.Md



DAFTAR ISI

TIM PENYUSUN	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
KATA PENGANTAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 MAKSUD, TUJUAN DAN MANFAAT.....	6
1.3 RUANG LINGKUP.....	7
1.4 KODE ETIK.....	7
BAB II PRINSIP ETIKA.....	8
BAB III ATURAN PERILAKU.....	10
BAB IV PENEGAKAN DAN PEMANTAUAN KEPATUHAN	
KODE ETIK APIP	18
BAB V SANKSI.....	19
BAB VI PENUTUP	24
DAFTAR PUSTAKA.....	25





DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hubungan Perilaku Pegawai Aparat Pengawasan Intern

Pemerintah (APIP) dengan Prinsip Kode Etik 3

Tabel 2. Business Model Canvas (BMC) 5



KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, **Pedoman Pelaksanaan Kode Etik dan Pedoman Pemantauan Kode Etik Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan** dapat disusun dan diselesaikan dengan baik.

Pedoman ini disusun sebagai bagian dari Upaya untuk bekerja baik dan benar dengan menunjukkan sikap integritas, profesionalisme, proporsional serta akuntabilitas Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah sebagai pejuang tangguh dalam melaksanakan tugas pengawasan intern di sektor kehutanan. Kode etik menjadi rujukan utama dalam membangun perilaku yang berlandaskan nilai-nilai etika, sedangkan pedoman pemantauan kode etik disusun untuk memastikan penerapan prinsip etika tersebut berjalan secara konsisten, terukur, dan berkesinambungan.

Melalui pedoman ini, diharapkan seluruh Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah memiliki acuan yang jelas dalam menjaga sikap, perilaku, dan tanggung jawab profesi, sekaligus membangun budaya pengawasan yang berintegritas, objektif, dan independen. Selain itu, mekanisme pemantauan kode etik ini juga ditujukan untuk memperkuat sistem pengendalian intern serta meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan terhadap kinerja Inspektorat Jenderal.

Kami menyadari bahwa penyusunan pedoman ini masih memerlukan penyempurnaan seiring dengan dinamika organisasi, kebijakan pemerintah, serta perkembangan praktik terbaik pengawasan intern. Oleh karena itu, masukan, saran, dan kritik yang membangun sangat kami harapkan demi kesempurnaan pedoman ini di masa mendatang.

Akhir kata, semoga pedoman ini dapat menjadi landasan yang kokoh bagi seluruh Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan dalam menegakkan etika profesi, menjaga integritas, dan memberikan kontribusi nyata bagi terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan berkelanjutan.

Salam Pejuang Tangguh, Bersih Melayani Memberi Solusi.

Inspektur Jenderal



Komjen Pol. Drs. Djoko Poerwanto
NRP. 67110285

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap suatu profesi, perilaku dan kualitas hasil pekerjaan seseorang harus diatur. Kepercayaan masyarakat terhadap suatu profesi ditentukan oleh keandalan, kecermatan, ketepatan waktu, dan kualitas jasa atau pelayanan yang dapat diberikan oleh profesi tersebut. Kata "kepercayaan" sangat penting karena tanpanya, jasa profesi tersebut tidak akan diminati, dan profesi tersebut akan punah.

Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) memiliki tugas penting untuk memastikan penggunaan uang negara berjalan jujur, transparan, dan bisa dipertanggungjawabkan. Untuk menjalankan tugasnya dengan baik, mereka harus mengikuti aturan dan standar audit yang ketat yang ditetapkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI). Sebagai anggota asosiasi tersebut, Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah juga wajib mematuhi kode etik serta standar audit yang berlaku.

Profesionalitas dan menerapkan kode etik dalam menjalankan tugas profesi merupakan hal yang wajib



dimiliki oleh APIP. Mereka harus mempertahankan kepercayaan publik karena pekerjaan mereka memiliki risiko yang cukup besar. Dalam melakukan tugasnya, mereka seringkali menghadapi berbagai masalah kompleks, seperti adanya konflik kepentingan, intervensi dari pihak tertentu, ancaman dari orang yang diperiksa, atau bahkan tawaran uang untuk melakukan tindakan yang tidak jujur atau melanggar aturan.

Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah tergabung dalam asosiasi profesi yang dihormati, Asosiasi Auditor Intern Pemerintah



ASOSIASI AUDITOR INTERN PEMERINTAH INDONESIA

Indonesia (AAIPI). AAIPI bertanggung jawab untuk mengembangkan kode etik profesi untuk anggotanya. Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia

(disingkat AAIPI) dibentuk untuk mengemban amanat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Pasal 13 ayat (1) huruf b Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 mewajibkan organisasi profesi di lingkungan Pegawai Negeri Sipil menetapkan kode etiknya masing-masing. Pasal 52 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 mewajibkan AAIPI sebagai organisasi profesi untuk menyusun kode etik Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pemerintah untuk menjaga perilaku pejabat yang mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan yang telah memenuhi syarat kompetensi keahlian sebagai auditor intern pemerintah (AAIPI, 2014).

Kode Etik APIP dibuat untuk membantu pimpinan APIP menilai perilaku Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kode Etik APIP yang ditetapkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI) pada prinsipnya menjadi pedoman utama bagi pejabat

fungsional auditor. Namun demikian, mengingat dalam pelaksanaan tugas pengawasan terdapat pula pegawai Inspektorat Jenderal yang bukan auditor tetapi turut melaksanakan kegiatan pengawasan, maka nilai-nilai, prinsip, dan ketentuan dalam Kode Etik APIP tersebut juga diberlakukan sebagai acuan etika kerja bagi seluruh pegawai Inspektorat Jenderal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1988, mendefinisikan etik sebagai (1) Kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak; (2) nilai mengenai benar dan salah yang dianut suatu golongan atau Masyarakat. Sedangkan etika adalah ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak). Jadi kode etik pada prinsipnya merupakan sistem dari prinsip-prinsip moral yang diberlakukan dalam suatu kelompok profesi yang ditetapkan secara bersama. Kode etik suatu profesi merupakan ketentuan perilaku yang harus dipatuhi oleh setiap mereka yang menjalankan tugas profesi tersebut, seperti dokter, pengacara, polisi, akuntan, penilai dan profesi lainnya (Modul Kode Etik dan Standar Audit Intern, 2014, BPKP).

Tabel 1. Hubungan Perilaku Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dengan Prinsip Kode Etik

Prinsip Kode Etik	Perilaku Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah	Contoh Konkret di Lingkup Itjen Kementerian Kehutanan
Integritas	Menunjukkan kejujuran dan konsistensi dalam bekerja	Pegawai APIP menolak pemberian fasilitas dari klien pengawasan saat melakukan penugasan
Objektivitas	Tidak memihak dan bebas dari konflik kepentingan	Pegawai APIP tetap melaporkan hasil pengawasan meskipun dilakukan oleh pejabat tinggi
Kerahasiaan	Menjaga informasi hasil pengawasan intern yang bersifat rahasia	Pegawai APIP tidak memberitahukan dokumen hasil pengawasan kepada pihak eksternal tanpa izin resmi
Kompetensi	Melaksanakan penugasan sesuai standar dan keahlian	Pegawai APIP memutakhirkan pengetahuan terkait sistem informasi kehutanan untuk mendukung kualitas hasil pengawasan
Akuntabel	Bertanggungjawab atas kinerja	Pegawai APIP menyusun laporan hasil pengawasan yang dapat dipertanggungjawabkan secara transparan kepada pimpinan dan publik
Perilaku Profesional	Menjaga sikap santun, disiplin, dan etis	Pegawai APIP tetap menghormati klien pengawasan meskipun menemukan banyak kelemahan dalam tata kelola hutan

Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah dan kode etik berhubungan satu sama lain secara strategis dan fungsional. Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah memerlukan kode etik sebagai pedoman, dan penerapan kode etik oleh Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah untuk

meningkatkan reputasi dan kredibilitas Itjen Kementerian Kehutanan melalui pengawasan yang transparan, akuntabel, dan berintegritas.

Business Model Canvas (BMC) dalam Pedoman dan Pemantauan Kode Etik Pegawai APIP Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan

Implementasi Business Model Canvas (BMC) dalam pedoman dan pengawasan Kode Etik Pegawai APIP Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan adalah langkah strategis guna memastikan bahwa kode etik berfungsi bukan hanya sebagai norma, tetapi juga sebagai alat manajerial yang dapat diterapkan.

BMC berperan sebagai struktur analisis yang menyeluruh dan mudah, yang menunjukkan hubungan antara nilai yang disediakan pedoman kode etik, pemangku kepentingan, sumber daya, aktivitas utama, hingga risiko,

akuntabilitas, hukum, dan keberlangsungan pelaksanaan.

Dengan BMC, Inspektorat Jenderal dapat menjamin bahwa pedoman kode etik tidak hanya berfungsi sebagai dokumen normatif, tetapi juga sebagai alat manajerial yang dapat diterapkan dan dipantau secara sistematis. BMC berperan dalam menentukan nilai tambah (*value proposition*) untuk Pegawai APIP dan organisasi, menjelaskan peran mitra kunci (*key partners*), serta memastikan bahwa mekanisme pelaksanaan dilaksanakan berdasarkan prinsip integritas, objektivitas, akuntabilitas, kerahasiaan, kompetensi, akuntabilitas dan profesionalisme.



Tabel 2. Business Model Canvas (BMC)

Key Partners	Key Activities	Value Propositions	Customer Relationships	Customer Segments
1. Menteri, Sekjen, Irjen, Dirjen 2. BPK 3. BPKP 4. LAN 5. AAIPI 6. Akademisi 7. Masyarakat	1. Penyusunan Pelaksanaan Pedoman Kode Etik Pegawai APIP Itjen Kemenhut. 2. Penyusunan Pemantauan Kode Etik Pegawai APIP Itjen Kemenhut. 3. Pemantauan & evaluasi kepatuhan etik. 4. Penegakan sanksi terhadap pelanggaran etik & disiplin ASN. 5. Penyusunan laporan pemantauan kode etik. Key Resources 1. Pedoman Kode Etik Pegawai APIP Itjen Kemenhut. 2. Pedoman Pemantauan Kode Etik Pegawai APIP Itjen Kemenhut. 3. Kode Etik Auditor Intern Pemerintah Indonesia. AAIPI. 2014. 4. Pedoman Pemantauan Penerapan Kode Etik Auditor Intern Pemerintah Indonesia, Tahun 2018. 5. SDM pegawai APIP berintegritas. 6. Komite Dewan Etik 7. Sistem pemantauan Melalui Daring dan/Luring. 8. Anggaran Itjen.	1. Membangun integritas & profesionalitas Pegawai APIP. 2. Mencegah pelanggaran etika & konflik kepentingan. 3. Memperkuat akuntabilitas pengawasan Kemenhut. 4. Meningkatkan kepercayaan publik & stakeholder terhadap hasil pengawasan. 5. Mendukung tata kelola pemerintahan yang bersih (<i>good & clear governance</i>)	1. Transparansi hasil pengawasan melalui laporan hasil pengawasan secara resmi. 2. Mekanisme konsultasi & klarifikasi etik. 3. Forum sosialisasi Saluran 4. pengaduan (<i>whistleblowing system</i>) yang terpercaya. Channels 1. Luring 2. Daring	1. Pegawai APIP Itjen Kemenhut (internal utama). 2. Pimpinan Kemenhut (Menteri, Sekjen, Dirjen). 3. Aparat Pengawasan Eksternal (BPK, BPKP). 4. Mitra kerja Kemenhut (vendor, kontraktor, mitra kehutanan). 5. Publik & masyarakat sipil (LSM lingkungan, akademisi, media).
Cost Structure 1. Penyusunan Pedoman Pelaksanaan dan Pemantauan Kode Etik Itjen Kemenhut. 2. Sosialisasi 3. Sistem pemantauan 4. Evaluasi & laporan			Revenue Streams 1. Kepatuhan etik meningkat 2. Hasil pengawasan terpercaya 3. Kepercayaan publik meningkat 4. Pencegahan KKN 5. Reputasi meningkat	
Risk 1. Pelanggaran etik 2. Lemah sosialisasi 3. Resistensi pegawai 4. Kebocoran info 5. Anggaran terbatas			Accountability 1. Laporan berkala 2. Transparansi publik 3. SAKIP 4. Evaluasi BPKP/BPK	
Legality 1. UU 20/2023 tentang ASN 2. PP 94/2021 tentang Disiplin PNS 3. Permen Kehutanan 1/2024 tentang SOTK Kemenhut 4. Keputusan Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia Nomor Kep-05/AAIPI/DPN/2014 Tentang Pemberlakuan Kode Etik Auditor Intern Pemerintah Indonesia 5. Keputusan Ketua Umum DPN AAIPI No. KEP-064/AAIPI/DPN/2018 tentang Pedoman Pemantauan Penerapan Kode Etik Auditor Intern Pemerintah Indonesia			Sustainability 1. Pembaruan pedoman 2. Integrasi SPIP & RB 3. Pelatihan berjenjang 4. Dukungan teknologi 5. Budaya etika	

1.2 MAKSUD, TUJUAN DAN MANFAAT

1.2.1 MAKSUD

Pedoman ini dimaksudkan sebagai panduan perilaku Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

1.2.2 TUJUAN

Pedoman etika ini disusun dengan tujuan:

1. Mendorong sebuah budaya etis Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah;



2. Memastikan bahwa Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah memiliki perilaku profesional pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan Aparatur Sipil Negara (ASN) lainnya;
3. Mewujudkan Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang terpercaya, berintegritas, objektif, akuntabel, transparan, dan memegang teguh rahasia, serta memotivasi pengembangan profesi secara berkelanjutan; dan

4. Mencegah terjadinya tingkah laku tidak etis, agar prinsip kerja akuntabel dapat terpenuhi dan terlaksana sehingga dapat optimal dalam melakukan pelaksanaan pengawasan.

1.2.3 MANFAAT

Manfaat dari pedoman etika ini adalah:

1. Memberikan pedoman bagi setiap Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah tentang prinsip profesionalitas sehingga mampu mengetahui suatu hal yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan
2. Merupakan sarana kontrol sosial bagi masyarakat sehingga dapat memberikan kontribusi dan memahami arti pentingnya Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.
3. Mencegah campur tangan pihak di luar Inspektorat Jenderal mengenai hubungan etika dalam keanggotaan profesi auditor.



1.3 RUANG LINGKUP

1. Prinsip etika yang relevan dengan profesi dan praktik pengawasan di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan;
2. Aturan perilaku yang menggambarkan norma perilaku yang diharapkan bagi Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah dalam memenuhi tanggung jawab profesi;
3. Kode Etik ini berlaku untuk Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang diberi tugas oleh Inspektur Jenderal untuk melaksanakan pengawasan intern.



1.4 KODE ETIK

Dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari setiap Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah wajib bersikap dan berpedoman pada etika yang diatur dalam bentuk kewajiban dan larangan. Kewajiban dan larangan tersebut dituangkan dalam Kode Etik Auditor Intern Pemerintah Indonesia

(KE-AIPI) yang paling kurang memuat ketentuan:

- a. Prinsip Etika: Integritas, Objektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, Akuntabel, dan Perilaku Profesional;
- b. Aturan Perilaku;
- c. Aturan Perilaku dalam Organisasi;
- d. Hubungan Sesama Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah; dan
- e. Hubungan Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah dan Klien pengawasan



BAB II PRINSIP ETIKA

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan wajib menerapkan dan menegakkan prinsip-prinsip etika sebagai berikut:

a. Integritas

Integritas adalah mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan



kewibawaan dan kejujuran. Integritas Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah membangun kepercayaan dan dengan demikian memberikan dasar untuk kepercayaan dalam pertimbangannya. Integritas tidak hanya menyatakan kejujuran, namun juga hubungan wajar dan keadaan yang sebenarnya.

b. Objektivitas

Objektivitas adalah sikap jujur yang tidak dipengaruhi pendapat dan pertimbangan pribadi atau golongan dalam mengambil putusan atau tindakan. Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah menunjukkan objektivitas profesional tingkat

tertinggi dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengkomunikasikan informasi tentang kegiatan atau proses yang sedang diaudit. Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah membuat penilaian berimbang dari semua keadaan yang relevan dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan-kepentingannya sendiri ataupun orang lain dalam membuat penilaian. Prinsip objektivitas menentukan kewajiban bagi Pegawai Aparat Pengawasan Intern



Pemerintah untuk berterus terang, jujur secara intelektual dan bebas dari konflik kepentingan.

c. Kerahasiaan

Kerahasiaan adalah sifat sesuatu yang dipercayakan kepada seseorang agar tidak diceritakan kepada orang lain yang tidak



berwenang mengetahuinya. Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah menghormati nilai dan kepemilikan informasi yang diterima dan tidak

mengungkapkan informasi tanpa kewenangan yang tepat, kecuali ada ketentuan perundang-undangan atau kewajiban profesional untuk melakukannya.

d. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.



Pegawai
Aparat
Pengawasan
Intern
Pemerintah

menerapkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan, serta pengalaman yang diperlukan dalam pelaksanaan layanan pengawasan intern.

e. Akuntabel

Akuntabel adalah kemampuan untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah wajib menyampaikan

pertanggungjawaban atas kinerja dan tindakannya kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

f. Perilaku Profesional

Perilaku profesional adalah tanduk yang merupakan ciri, mutu, dan kualitas suatu profesi atau orang yang profesional di mana



memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah sebaiknya bertindak dalam sikap konsisten dengan reputasi profesi yang baik dan menahan diri dari segala perilaku yang mungkin menghilangkan kepercayaan kepada profesi pengawasan intern atau organisasi.



BAB III

ATURAN PERILAKU

Pedoman Etika Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan disusun berdasarkan Keputusan Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia Nomor Kep-05/AAIPI/DPN/2014 tentang Pemberlakuan Kode Etik Auditor Intern Pemerintah Indonesia, Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia, dan Pedoman Telaah Sejawat Auditor Intern Pemerintah Indonesia. Aturan perilaku yang ditetapkan terbagi atas 4 (empat) bagian, yaitu:

1. Aturan perilaku dalam menerapkan dan menegakkan prinsip-prinsip etika Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah

1.1 Untuk menerapkan prinsip integritas, Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah wajib:

- a. Melakukan pekerjaan dengan kejujuran, ketekunan, dan tanggung jawab;
- b. Mentaati hukum dan membuat pengungkapan yang diharuskan oleh

ketentuan perundang-undangan dan profesi;

- c. Menghormati dan berkontribusi pada tujuan organisasi yang sah dan etis; dan
- d. Tidak menerima gratifikasi terkait dengan jabatan dalam bentuk apapun. Bila gratifikasi tidak bisa dihindari, auditor intern pemerintah wajib melaporkan kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (disingkat KPK) paling lama dalam waktu 7 (tujuh) hari setelah gratifikasi diterima atau sesuai ketentuan pelaporan gratifikasi.

Misalkan : Pegawai APIP wajib menolak segala bentuk gratifikasi, hadiah, atau kompensasi dalam bentuk apapun yang berasal dari klien pengawasan maupun pihak terkait lainnya.

1.2 Untuk menerapkan prinsip Objektivitas, Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah wajib:

- a. Tidak berpartisipasi dalam kegiatan atau hubungan apapun yang dapat menimbulkan konflik dengan kepentingan

organisasinya, atau yang dapat menimbulkan prasangka, atau yang meragukan kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab profesinya secara objektif;

- b. Tidak menerima sesuatu dalam bentuk apapun yang dapat mengganggu atau patut diduga mengganggu pertimbangan profesionalnya; dan
- c. Mengungkapkan semua fakta material yang diketahui, yaitu fakta yang jika tidak diungkapkan dapat mengubah atau mempengaruhi pengambilan keputusan atau menutupi adanya praktik-praktik yang melanggar hukum.

Misalkan : Pegawai APIP wajib menyusun laporan hasil pengawasan secara objektif berdasarkan fakta dan bukti

yang diperoleh, tanpa dipengaruhi oleh hubungan pribadi, kedekatan, maupun ikatan kekerabatan.

1.3 Untuk menerapkan prinsip Kerahasiaan, Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah wajib:

- a. hati-hati dalam penggunaan dan perlindungan informasi yang diperoleh dalam tugasnya; dan
- b. Tidak menggunakan informasi untuk keuntungan pribadi atau dengan cara apapun yang akan bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan atau merugikan tujuan organisasi yang sah dan etis.

Misalkan: Pegawai APIP tidak diperkenankan untuk mengungkapkan atau menyampaikan informasi, data, serta temuan hasil pengawasan

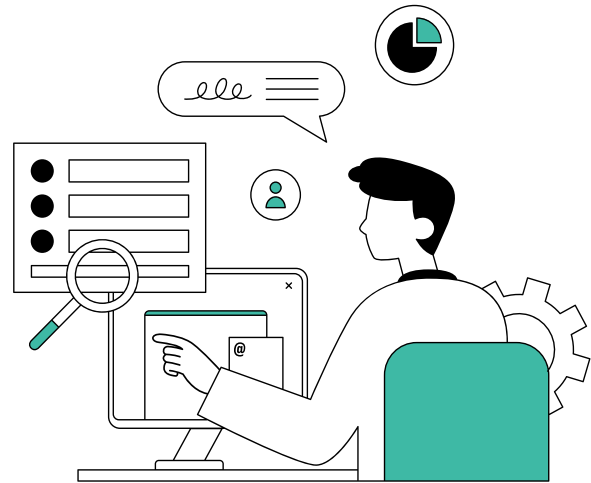


kepada klien pengawasan atau pihak lain sebelum dinyatakan secara resmi dalam laporan yang sah dan harus sepengetahuan Inspektur Jenderal.

1.4 Untuk menerapkan prinsip Kompetensi, Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah wajib.

- a. Memberikan layanan yang dapat diselesaikan sepanjang memiliki pengetahuan, keahlian dan keterampilan, serta pengalaman yang diperlukan;
- b. Melakukan pengawasan sesuai dengan Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia; dan
- c. Terus-menerus meningkatkan keahlian serta efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugasnya, baik yang diperoleh dari pendidikan formal, pelatihan, sertifikasi, maupun pengalaman kerja.

Misalkan : Pegawai APIP harus secara terus-menerus mengikuti pendidikan, pelatihan, dan/atau sertifikasi profesional untuk meningkatkan kompetensi dan memelihara kualitas pelaksanaan tugas pengawasan



1.5 Untuk menerapkan prinsip Akuntabel, Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah wajib menyampaikan pertanggungjawaban atau jawaban dan keterangan atas kinerja dan tindakannya secara sendiri atau kolektif kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

Misalkan : Pegawai APIP wajib menyusun dan menyajikan hasil pengawasan yang dapat dipertanggungjawabkan secara profesional, obyektif, dan sesuai dengan standar serta ketentuan peraturan perundang-undangan.

1.6 Untuk menerapkan prinsip Profesional, Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah wajib:

- a. Tidak terlibat dalam segala aktivitas ilegal, atau terlibat dalam tindakan yang menghilangkan kepercayaan kepada profesi pengawasan intern atau organisasi; dan
- b. Tidak mengambil alih peran, tugas, fungsi, dan tanggung jawab manajemen klien pengawasan dalam melaksanakan tugas yang bersifat konsultasi.

Misalkan : Pegawai APIP wajib menjunjung tinggi etika profesi dengan menjaga sikap sopan, santun, dan profesional dalam setiap bentuk interaksi, baik dengan sesama pegawai APIP, pimpinan, maupun klien pengawasan.

2. Aturan perilaku dalam organisasi

Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah berkewajiban dalam menaati seluruh peraturan perundang-undangan dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan berperilaku sebagai berikut:

- 2.1 Mentaati semua peraturan perundang-undangan;
- 2.2 Mendukung visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi;

- 2.3 Menunjukkan kesetiaan dalam segala hal berkaitan dengan profesi dan organisasi dalam melaksanakan tugas;
- 2.4 Mengikuti perkembangan peraturan perundang-undangan dan mengungkapkan semua yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan serta etika dan standar audit yang berlaku;
- 2.5 Melaksanakan tugasnya secara jujur, teliti, bertanggung jawab dan bersungguh-sungguh;
- 2.6 Tidak menjadi bagian dari kegiatan ilegal atau mengikatkan diri pada tindakan-tindakan yang mendiskreditkan Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah atau organisasi;
- 2.7 Berani dan bertanggung jawab dalam mengungkapkan seluruh fakta yang diketahuinya berdasarkan bukti audit;
- 2.8 Menghindarkan diri dari kegiatan yang akan membuat kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab menjadi tidak obyektif dan cacat;
- 2.9 Menanamkan rasa percaya diri yang tinggi yang bertumpu

pada prinsip-prinsip perilaku pengawasan;

- 2.10 Bijaksana dalam menggunakan setiap data/informasi yang diperoleh dalam penugasan;
- 2.11 Menyimpan rahasia jabatan, rahasia negara, rahasia pihak yang diperiksa, dan hanya dapat mengemukakannya atas perintah pejabat yang berwenang;
- 2.12 Melaksanakan tugas pengawasan sesuai standar yang dikeluarkan oleh organisasi profesi; dan
- 2.13 Terus menerus meningkatkan kemahiran profesi, efektivitas, dan kualitas pengawasan.

Misalkan : Pegawai APIP dalam melaksanakan tugas pengawasan wajib mematuhi peraturan perundang-undangan, kebijakan organisasi, standar profesi, dan kode etik yang berlaku.

3. Aturan perilaku dalam berinteraksi dengan sesama Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah

Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah berkewajiban untuk menggalang kerja sama yang sehat dengan sesama Pegawai Aparat

Pengawasan Intern Pemerintah. Untuk itu dalam hubungannya antar Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah, wajib:

- 3.1 Menggalang kerjasama yang sehat dan sinergis;
- 3.2 Menumbuhkan dan memelihara rasa kebersamaan dan kekeluargaan; dan
- 3.3 Saling mengingatkan, membimbing, dan mengoreksi perilaku.

Misalkan : Pegawai APIP harus bekerja sama secara harmonis dalam pelaksanaan tugas kedinasan untuk mencapai tujuan organisasi, serta saling membantu dalam penyelesaian tugas tanpa mengurangi tanggung jawab masing-masing individu.

4. Aturan perilaku dalam berinteraksi dengan klien pengawasan

- 4.1 Menjaga penampilan/*performance* sesuai dengan tugasnya;
- 4.2 Menjalin kerja sama dengan saling menghargai dan mendukung penyelesaian tugas; dan

- 4.3 Menghindari setiap tindakan dan perilaku yang memberikan kesan melanggar hukum atau etika profesi terutama pada saat bertugas.



Misalkan :

- Pegawai APIP wajib memberikan penjelasan yang akurat, jelas, dan sesuai dengan wewenangnya terkait pengawasan kepada klien pengawasan, tanpa mengurangi tanggung jawab untuk menjaga kerahasiaan.
- Pegawai APIP ketika melakukan pengawasan auditor BPKP wajib menggunakan atribut dalam bertugas sesuai dengan ketentuan Pakaian Dinas Harian (PDH), *Name tag* sebagai tanda pengenal dan menunjukkan Surat tugas sebagai dasar melakukan pengawasan

LARANGAN BAGI PEGAWAI APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH

Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah dilarang :

1. Melakukan pengawasan di luar ruang lingkup yang ditetapkan dalam surat tugas, misalkan: Surat tugas hanya berfungsi untuk mengevaluasi ketaatan terhadap laporan keuangan, namun Pegawai APIP meminta dokumen pribadi dari karyawan atau dokumen proyek yang tidak disebutkan.
2. Menggunakan data/informasi yang sifatnya rahasia untuk kepentingan pribadi atau golongan yang mungkin akan merusak nama baik organisasi, misalkan : Pegawai APIP memberikan hasil awal pengawasan kepada pihak luar sebagai bahan untuk bernegosiasi dalam urusan politik atau bisnis.
3. Terlibat dalam segala aktivitas ilegal (seperti : melanggar peraturan perundang-undangan, melanggar integritas dan obyektifitas pegawai APIP) atau tindakan yang menghilangkan kepercayaan kepada profesi pengawasan intern atau organisasi, misalkan:

Pegawai APIP mendapat kompensasi atau janji dari klien pengawasan untuk menghilangkan atau tidak mengungkapkan temuan tertentu.

4. Berafiliasi dengan partai politik/golongan tertentu yang dapat mengganggu integritas, obyektivitas dan keharmonisan dalam pelaksanaan tugas, misalkan:

Pegawai APIP diakui sebagai pengurus rutin partai politik di tingkat nasional maupun lokal, sedangkan secara status kepegawaian masih menjalankan tugas sebagai auditor internal.

5. Mengambil alih peran, tugas, fungsi, dan tanggung jawab manajemen klien pengawasan dalam melaksanakan tugas yang bersifat konsultasi, misalkan:

Pegawai APIP diizinkan untuk memberikan saran terkait prosedur pelaksanaan prinsip sistem merit, namun tidak diperbolehkan untuk menentukan siapa yang akan diterima atau dipindahkan.

6. Meminta dan/atau menerima uang, barang, dan/atau fasilitas lainnya, memberikan janji, baik langsung maupun tidak langsung dari pihak yang terkait dengan kegiatan pengawasan Itjen, misalkan:

Setelah audit selesai, pegawai APIP diberikan hadiah, atau benda berharga (seperti gadget, jam

tangan, perhiasan atau benda berharga lainnya) oleh klien pengawasan dan menerimanya.

7. Mendiskusikan rahasia pekerjaan/hasil pengawasan dengan klien pengawasan di luar mekanisme resmi/ Standar Operasional Prosedur yang ditetapkan oleh Inspektorat Jenderal (*entry meeting*, *exit meeting* dan penyampaian LHP secara formal) serta tempat pertemuan yang telah ditentukan oleh Itjen (misalnya ruang rapat Itjen atau ruang rapat klien pengawasan yang telah dijadwalkan secara formal).

Misalkan : Pegawai APIP bertemu dengan pejabat terkait di sebuah kafe untuk mendiskusikan hasil pengawasan, meskipun



seharusnya dilakukan di ruang pertemuan resmi saja.

8. Mengubah fakta faktual/memerintahkan untuk mengubah fakta faktual pemeriksaan, simpulan dan rekomendasi hasil pemeriksaan, yang tidak sesuai dengan fakta dan/atau bukti-bukti yang diperoleh pada saat pemeriksaan, sehingga kesimpulan dan rekomendasi hasil pemeriksaan menjadi tidak objektif, misalkan :

Hasil pemeriksaan memperlihatkan bahwa klien pengawasan tidak mengikuti kebijakan dalam pengadaan barang atau jasa namun pegawai APIP merevisi kesimpulannya agar terkesan sesuai dengan ketentuan.

9. Mengubah dan/atau menghilangkan bukti hasil pemeriksaan, misalkan:

Pegawai APIP menukarkan dokumen asli (seperti faktur) dengan dokumen lain yang telah “dimodifikasi” agar tidak terlihat adanya ketidaksesuaian.



BAB IV

PENEGAKAN DAN PEMANTAUAN KEPATUHAN KODE ETIK APIP

1. Pemeriksaan, dan pelaporan pelanggaran kode etik Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah ditangani oleh Dewan Etik APIP. Dewan Etik APIP ditetapkan oleh Inspektur Jenderal.
2. Dewan Etik terdiri dari Inspektur Jenderal sebagai penanggung jawab, Sekretaris Inspektorat Jenderal sebagai ketua, Inspektur Investigasi sebagai wakil ketua, Inspektur I, II, dan III sebagai anggota dan Kepala Bagian Umum dan Kepatuhan Internal sebagai sekretaris.
3. Dewan Etik mengambil keputusan setelah memanggil dan memeriksa Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang diduga melanggar kode etik. Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri. Keputusan Dewan Etik diambil secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam hal musyawarah tidak mencapai



- mufakat, maka keputusan ditetapkan Inspektur Jenderal.
4. Untuk mendapatkan objektivitas atas dugaan pelanggaran kode etik, Dewan Etik dapat meminta keterangan pejabat lain atau pihak lain yang dianggap perlu.
 5. Keputusan Dewan Etik bersifat final, artinya bahwa keputusan Dewan Etik tidak dapat diajukan keberatan dalam bentuk apapun.
 6. Inspektur Jenderal selaku penanggung jawab melaporkan pelanggaran kode etik oleh Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah kepada Menteri selaku pimpinan organisasi dan komite etik AAIP.
 7. Pemantauan terhadap kepatuhan kode etik Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan dilakukan oleh Tim Pemantauan Kode Etik Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.
 8. Ketentuan lebih lanjut mengenai petunjuk teknis pemantauan kode etik Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan diatur lebih lanjut dalam Lampiran II Keputusan Inspektur Jenderal ini.

BAB V SANKSI

1. Pemberian Sanksi terhadap Pegawai APIP yang terbukti melanggar kode etik akan dikenakan sanksi berupa :
 - a. Sanksi Etik; dan/atau
 - b. Sanksi Disiplin ASN
2. Pemberian sanksi etik oleh Inspektur Jenderal atas rekomendasi dari Dewan Etik.
3. Dalam hal Pegawai APIP yang terbukti melanggar ketentuan disiplin ASN akan ditindaklanjuti dengan pemberian sanksi sesuai peraturan disiplin ASN atau sanksi lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Pelanggaran atas kewajiban aturan perilaku dan larangan terhadap kode etik pegawai APIP sebagaimana dimaksud terdiri atas 3 (tiga) tingkat:
 - a. Hukuman etik ringan;
 - b. Hukuman etik sedang; dan
 - c. Hukuman etik berat.
5. Jenis hukuman etik sebagaimana dimaksud pada angka 4 terdiri dari:
 - a. Teguran tertulis, untuk hukuman etik ringan;
 - b. Pemberhentian dari tim penugasan pengawasan, untuk hukuman etik sedang ; atau
 - c. Pembebasan penugasan pengawasan selama jangka waktu tertentu, untuk hukuman etik berat.
6. Hukuman etik ringan dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:
 - a. Tidak berpartisipasi dalam kegiatan atau hubungan apapun yang dapat menimbulkan konflik dengan kepentingan organisasinya, atau yang dapat menimbulkan prasangka, atau yang meragukan kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab profesinya secara objektif;
 - b. hati-hati dalam penggunaan dan perlindungan informasi yang diperoleh dalam tugasnya;



- c. Tidak menggunakan informasi untuk keuntungan pribadi atau dengan cara apapun yang akan bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan atau merugikan tujuan organisasi yang sah dan etis;
 - d. Memberikan layanan yang dapat diselesaikan sepanjang memiliki pengetahuan, keahlian dan keterampilan, serta pengalaman yang diperlukan;
 - e. Terus-menerus meningkatkan keahlian serta efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugasnya, baik yang diperoleh dari pendidikan formal, pelatihan, sertifikasi, maupun pengalaman kerja;
 - f. Terus menerus meningkatkan kemahiran profesi, efektivitas, dan kualitas pengawasan;
 - g. Menggalang kerjasama yang sehat dan sinergis;
 - h. Menumbuhkan dan memelihara rasa kebersamaan dan kekeluargaan;
 - i. Saling mengingatkan, membimbing, dan mengoreksi perilaku;
 - j. Menjaga penampilan/*performance* sesuai dengan tugasnya;
 - k. Menjalin kerja sama dengan saling menghargai dan mendukung penyelesaian tugas;
 - l. Menghindari setiap tindakan dan perilaku yang memberikan kesan melanggar hukum atau etika profesi terutama pada saat bertugas.
7. Hukuman etik sedang dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:
- a. Mengungkapkan semua fakta material yang diketahui, yaitu fakta yang jika tidak diungkapkan dapat mengubah atau mempengaruhi pengambilan keputusan atau menutupi adanya praktik-praktik yang melanggar hukum;



- b. Melakukan pengawasan sesuai dengan Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia;
 - c. Untuk menerapkan prinsip Akuntabel, Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah wajib menyampaikan pertanggungjawaban atau jawaban dan keterangan atas kinerja dan tindakannya secara sendiri atau kolektif kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban;
 - d. Tidak mengambil alih peran, tugas, fungsi, dan tanggung jawab manajemen klien pengawasan dalam melaksanakan tugas yang bersifat konsultasi;
 - e. Menanamkan rasa percaya diri yang tinggi yang bertumpu pada prinsip-prinsip perilaku pengawasan;
 - f. Bijaksana dalam menggunakan setiap data/informasi yang diperoleh dalam penugasan;
 - g. Melaksanakan tugas pengawasan sesuai standar yang dikeluarkan oleh organisasi profesi.
8. Hukuman etik berat dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:
- a. Melakukan pekerjaan dengan kejujuran, ketekunan, dan tanggung jawab;
 - b. Mentaati hukum dan membuat pengungkapan yang diharuskan oleh ketentuan perundang-undangan dan profesi;
 - c. Menghormati dan berkontribusi pada tujuan organisasi yang sah dan etis;
 - d. Tidak menerima gratifikasi terkait dengan jabatan dalam bentuk apapun. Bila gratifikasi tidak bisa dihindari, auditor intern pemerintah wajib melaporkan kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (disingkat KPK) paling lama dalam waktu 7 (tujuh) hari setelah gratifikasi diterima atau sesuai ketentuan pelaporan gratifikasi;
 - e. Tidak menerima sesuatu dalam bentuk apapun yang dapat mengganggu atau patut diduga mengganggu pertimbangan profesionalnya;
 - f. Tidak terlibat dalam segala aktivitas ilegal, atau terlibat dalam tindakan yang menghilangkan kepercayaan

- kepada profesi pengawasan intern atau organisasi;
- g. Mentaati semua peraturan perundang-undangan;
 - h. Mendukung visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi;
 - i. Menunjukkan kesetiaan dalam segala hal berkaitan dengan profesi dan organisasi dalam melaksanakan tugas;
 - j. Mengikuti perkembangan peraturan perundang-undangan dan mengungkapkan semua yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan serta etika dan standar audit yang berlaku;
 - k. Melaksanakan tugasnya secara jujur, teliti, bertanggung jawab dan bersungguh-sungguh;
 - l. Tidak menjadi bagian dari kegiatan ilegal atau mengikatkan diri pada tindakan-tindakan yang mendiskreditkan Pegawai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah atau organisasi;
 - m. Berani dan bertanggung jawab dalam mengungkapkan seluruh fakta yang diketahuinya berdasarkan bukti audit;
 - n. Menghindarkan diri dari kegiatan yang akan membuat kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab menjadi tidak obyektif dan cacat;
 - o. Menyimpan rahasia jabatan, rahasia negara, rahasia pihak yang diperiksa, dan hanya dapat mengemukakannya atas perintah pejabat yang berwenang.
9. Hukuman etik ringan dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan :
- a. Melakukan pengawasan di luar ruang lingkup yang ditetapkan dalam surat tugas.
10. Hukuman etik sedang dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:
- a. Menggunakan data/informasi yang sifatnya rahasia untuk kepentingan pribadi atau golongan yang mungkin akan merusak nama baik organisasi;
 - b. Terlibat dalam segala aktivitas ilegal (seperti : melanggar peraturan perundang-undangan, melanggar integritas dan obyektivitas pegawai APIP) atau tindakan yang menghilangkan kepercayaan kepada profesi pengawasan intern atau organisasi;

- c. Mengambil alih peran, tugas, fungsi, dan tanggung jawab manajemen klien pengawasan dalam melaksanakan tugas yang bersifat konsultasi;
- d. Mendiskusikan rahasia pekerjaan/hasil pengawasan dengan klien pengawasan di luar mekanisme resmi/Standar Operasional Prosedur yang ditetapkan oleh Inspektorat Jenderal (*entry meeting*, *exit meeting* dan penyampaian LHP secara formal) serta tempat pertemuan yang telah ditentukan oleh Itjen (misalnya ruang rapat Itjen atau ruang rapat klien pengawasan yang telah dijadwalkan secara formal);
- e. Mengubah fakta faktual/memerintahkan untuk mengubah fakta faktual pemeriksaan, simpulan dan rekomendasi hasil pemeriksaan, yang tidak sesuai dengan fakta dan/atau bukti-bukti yang diperoleh pada saat pemeriksaan, sehingga kesimpulan dan rekomendasi hasil pemeriksaan menjadi tidak objektif.

11. Hukuman etik berat dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan :

- a. Berafiliasi dengan partai politik/golongan tertentu yang dapat mengganggu integritas, obyektivitas dan keharmonisan dalam pelaksanaan tugas;
- b. Meminta dan/atau menerima uang, barang, dan/atau fasilitas lainnya, memberikan janji, baik langsung maupun tidak langsung dari pihak yang terkait dengan kegiatan pengawasan Itjen;
- c. Mengubah dan/atau menghilangkan bukti hasil pemeriksaan,



BAB VI PENUTUP

Pedoman Kode Etik Pegawai APIP di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan dibuat sebagai alat strategis untuk menjaga, menerapkan, dan menyelaraskan nilai-nilai integritas, profesionalisme, independensi, serta tanggung jawab dalam melakukan tugas pengawasan. Pedoman ini merupakan bagian penting dalam upaya membangun pemerintahan yang baik melalui penguatan etika, budaya integritas, serta pengawasan yang berfokus pada pencegahan masalah.

Dengan pedoman ini, diharapkan setiap Pegawai APIP :

1. Memahami dan menerapkan prinsip kode etik secara konsisten dalam semua hal yang berkaitan dengan tugas pengawasan.
2. Memperhatikan martabat profesi sebagai Pegawai APIP dengan selalu memprioritaskan kepentingan masyarakat, menjaga independensi, dan tetap objektif dalam setiap keputusan yang diambil.
3. Menjadi contoh dalam menjaga integritas, sehingga dapat membangun kepercayaan dari berbagai pihak yang terlibat dan

masyarakat umum terhadap hasil pengawasan.

4. Mendukung terbentuknya sistem pengawasan yang jujur, dapat dipertanggungjawabkan, serta adil dengan mematuhi kode etik dan mekanisme pelaksanaannya.

Pedoman ini tidak hanya berfungsi sebagai acuan resmi, tetapi juga menunjukkan komitmen moral seluruh tim Pegawai APIP untuk selalu menjunjung tinggi perilaku yang baik dalam setiap tindakan. Dengan adanya pedoman kode etik ini, Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan menegaskan niat untuk terus memperkuat integritas organisasi, meningkatkan kualitas pengawasan, serta memberikan kontribusi nyata dalam menciptakan tata kelola kehutanan yang berkelanjutan, memiliki integritas, dan bermanfaat bagi masyarakat serta lingkungan.

Akhirnya, panduan ini diharapkan dapat diterapkan secara konsisten oleh semua Pegawai APIP, dengan bantuan sistem pemantauan, pengawasan, dan penegakan yang baik. Dengan begitu, Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan bisa menjadi contoh yang baik dalam menerapkan kode etik bagi Pegawai APIP di lingkungan kementerian atau lembaga pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1997. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi ke sembilan.

Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI). 2014. Kode Etik Auditor Intern Pemerintah Indonesia.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. 2014. Kode Etik dan Standar Audit Intern.

Peraturan Inspektur Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor : SK.24 / ITJEN / SETITJEN / WAS / 09 / 2017 Tentang Pedoman Etika Auditor Lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Keputusan Ketua Umum DPN AAIPI NOMOR KEP-064/AAIPI/DPN/2018 tentang Pedoman Pemantauan Penerapan Kode Etik Auditor Intern Pemerintah Indonesia.

Keputusan Inspektur Kabupaten Bantul Nomor : 06 Tahun 2022 Tentang Kode Etik Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP). Inspektorat Daerah Kabupaten Bantul.



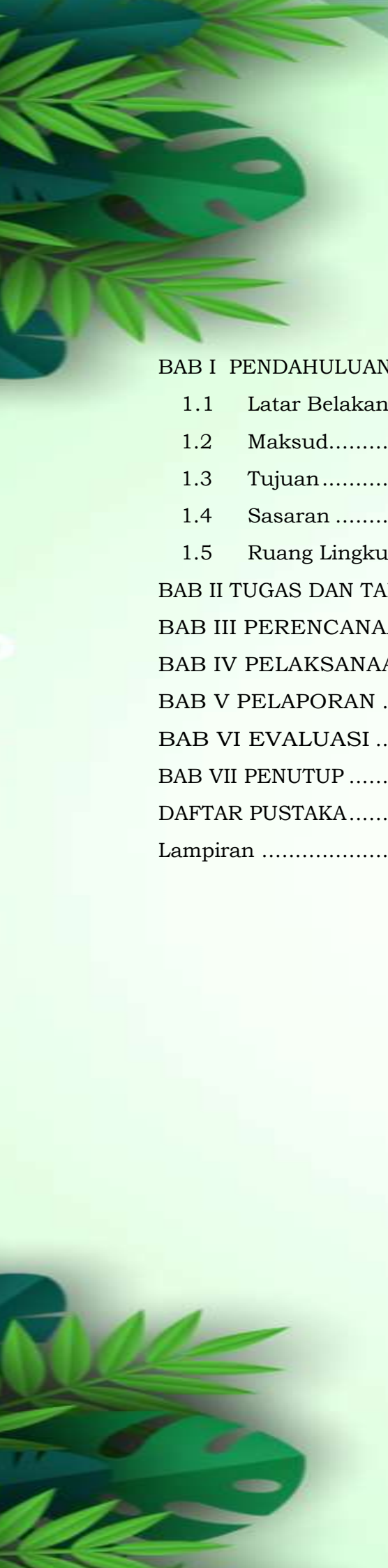
Bersih Melayani
Memberi Solusi

PEDOMAN PEMANTAUAN KODE ETIK APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP) INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN KEHUTANAN

2025

**INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN KEHUTANAN**





DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Maksud.....	2
1.3 Tujuan.....	2
1.4 Sasaran	2
1.5 Ruang Lingkup.....	2
BAB II TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB	3
BAB III PERENCANAAN	5
BAB IV PELAKSANAAN	6
BAB V PELAPORAN	8
BAB VI EVALUASI	9
BAB VII PENUTUP	10
DAFTAR PUSTAKA.....	11
Lampiran	12



PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan merupakan lembaga pengawas internal pemerintah yang memiliki peran penting dalam memastikan terwujudnya pemerintahan yang baik (*clean and good governance*). Salah satu metode yang digunakan yaitu dengan menerapkan kode etik bagi APIP. Kode etik ini berfungsi sebagai panduan dalam berperilaku serta standar moral yang harus diikuti oleh Aparat Pengawasan Intern saat menjalankan tugas pengawasannya. Kode etik tersebut menekankan nilai-nilai seperti integritas, independensi, objektivitas, serta profesionalisme.

Pelaksanaan pemantauan kode etik oleh Aparat Pengawasan Intern di Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan merupakan rangkaian kegiatan yang terorganisir dan terencana. Memiliki tujuan agar setiap Aparat Pengawasan Intern memahami,



mengikuti, serta menjalankan nilai-nilai dan norma perilaku yang terdapat dalam Kode Etik Aparat Pengawasan Intern.

Pemantauan ini dilakukan dalam tiga aspek, yaitu pencegahan, deteksi, dan perbaikan. Tujuan



utamanya untuk menjaga profesionalisme Aparat Pengawasan Intern, meningkatkan kredibilitas dan integritas lembaga, serta mendorong terbentuknya budaya pengawasan yang transparan dan bertanggung jawab.

Dasar pemantauan kode etik Aparat Pengawasan Intern mengacu pada Keputusan Ketua Umum DPN AAPII NOMOR KEP-064/AAPII/DPN/2018 tentang Pedoman Pemantauan Penerapan Kode Etik Auditor Intern Pemerintah Indonesia. Aturan tersebut merupakan kerangka nasional yang menegaskan peran pimpinan Aparat Pengawasan Intern dalam mengawasi perilaku, melakukan evaluasi kepatuhan etika, serta menegakkan disiplin melalui mekanisme sanksi yang terstruktur, sehingga kualitas pengawasan dan integritas Aparat Pengawasan Intern dapat terjaga.

1.2 Maksud

Pedoman Pemantauan dimaksudkan sebagai standar dan panduan minimal dalam melaksanakan pemantauan penerapan kode etik Aparat Pengawasan Intern.

1.3 Tujuan

Pedoman Pemantauan bertujuan untuk:

1. membantu pimpinan unit kerja Aparat Pengawasan Intern dalam meningkatkan penerapan kode etik di lingkungan kerjanya;
2. mendorong terwujudnya sikap dan perilaku Aparat Pengawasan Intern sesuai dengan kode etik; dan

1.4 Sasaran

Sasaran penetapan Pedoman Pemantauan adalah:

1. terwujudnya kesamaan metode dan tugas pelaksana pemantauan dalam memantau penerapan Kode Etik Aparat Pengawasan Intern Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan; dan
2. tercapainya efektivitas dan efisiensi pemantauan penerapan Kode Etik Aparat Pengawasan Intern Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan.

1.5 Ruang Lingkup

Ruang lingkup Pedoman Pemantauan dilakukan:

1. terhadap seluruh Aparat Pengawasan Intern dan pejabat yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, 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; dan
2. atas penerapan sikap dan perilaku pegawai berdasarkan kode etik yang telah ditetapkan.



BAB II

TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB

2.1 Tugas dan tanggung jawab terkait dengan pelaksanaan pemantauan penerapan Kode Etik Aparat Pengawasan Intern Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan oleh pimpinan Aparat Pengawasan Intern adalah sebagai berikut.

1. melakukan internalisasi penerapan kode etik secara berkala;
2. memberikan contoh penerapan kode etik dalam berperilaku sehari-hari;



3. melakukan pengawasan penerapan kode etik Aparat Pengawasan Intern;
4. memberikan dukungan terhadap pemantauan penerapan kode etik;
5. memanfaatkan dan menindaklanjuti hasil pemantauan penerapan kode etik dalam rangka meningkatkan pengendalian intern;
6. memberikan sanksi moral atau tindakan pembimbingan

dengan bijak terhadap pelanggaran kode etik; dan

7. membentuk tim pemantauan kode etik.

2.2 Tim Pemantauan Kode Etik

1. memberikan contoh penerapan kode etik dalam berperilaku sehari-hari;
2. menyusun rencana kerja pemantauan penerapan kode etik, termasuk memilih objek pemantauan dan menentukan jadwal pelaksanaan pemantauan, serta menentukan penggunaan metode/perangkat pemantauan penerapan kode etik;
3. melaksanakan pemantauan penerapan kode etik dengan menggunakan perangkat pemantauan sebagaimana diatur dalam pedoman ini, namun tidak menutup kemungkinan bahwa perangkat pemantauan dapat



dikembangkan berdasarkan kondisi pada saat pelaksanaan pemantauan;

4. menyusun dan menyampaikan laporan kepada Sekretaris Inspektorat Jenderal. Dalam hal ditemukan dugaan pelanggaran etika, laporan disampaikan kepada Dewan

Etik Aparat Pengawasan Intern;

5. dalam hal ditemukan indikasi pelanggaran etika yang berat, laporan ditembuskan kepada Komite Kode Etik AAIPI; dan
6. melakukan evaluasi terhadap pemantauan penerapan kode etik yang telah dilakukan.



BAB III PERENCANAAN

1. Pemantauan Kode Etik diawali dengan melakukan internalisasi pedoman Kode Etik Aparat Pengawasan Intern kepada seluruh pegawai lingkup Inspektorat Jenderal dan sosialisasi kepada klien pengawasan.
2. Pemilihan objek pemantauan dilakukan berdasarkan realisasi pengawasan intern.
3. Pemantauan yang dilakukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja setelah pelaksanaan tugas selesai.
4. Metode-metode yang dapat digunakan berupa survei, observasi, *surveillance*, inspeksi, *focus group discussion* (FGD), dan pemantauan bentuk lainnya sesuai kebutuhan.
5. Berdasarkan objek pemantauan yang telah dipilih maka disusunlah program kerja yang meliputi: objek pemantauan, tujuan, sumber informasi, jadwal pelaksanaan, metode, perangkat yang digunakan, dan pelaksana pemantauannya
6. Program kerja tersebut dapat diperbaiki pada tahun berjalan bila terdapat kejadian-kejadian signifikan yang mempengaruhinya.



BAB IV PELAKSANAAN

1. Internalisasi dan sosialisasi pedoman Kode Etik Aparat Pengawasan Intern dilakukan oleh tim pemantauan melalui luring dan/atau daring.
2. Pelaksanaan pemantauan kode etik dilakukan paling sedikit satu kali dalam satu tahun dengan salah satu atau kombinasi metode dan perangkat.
3. Metode survei dilakukan untuk mengumpulkan data primer, yaitu sikap dan perilaku Aparat Pengawasan Intern yang telah melaksanakan tugas pengawasan.
4. Perangkat yang digunakan adalah kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan instrument kode etik Aparat Pengawasan Intern yang dipantau.
5. Pelaksana pemantauan memastikan bahwa kuesioner tepat sasaran baik dari sisi waktu maupun responden. Survei dilaksanakan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja setelah pegawai yang menjadi objek pemantauan selesai bertugas. Subjek yang dipilih sebagai responden adalah orang-orang yang dalam kesehariannya berinteraksi

langsung dengan pegawai yang dipantau selama masa penugasan, termasuk juga pimpinan unit di tempat pegawai yang dipantau tersebut bertugas.



6. Apabila hasil kuesioner menunjukkan hal-hal yang bersifat negatif, pelaksana pemantauan wajib melakukan pendalaman dengan cara wawancara, dengan tujuan tidak terjadi salah persepsi dalam pengisian kuesioner.
7. Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara tersebut, pelaksana pemantauan wajib meminta tanggapan dari :
 - a. Klien pengawasan yang dipantau
 - b. Auditor yang dipantau; dan pihak-pihak lain yang dianggap ikut mengetahui perilaku yang dianggap negatif.

8. Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara tersebut, pelaksana pemantauan wajib meminta tanggapan kepada atasan langsung dari pegawai yang dipantau terkait sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang dinilai oleh responden sebagai pelanggaran kode etik.
9. Data atau informasi yang didapatkan dari pengisian kuesioner, wawancara, dan tanggapan dituangkan dalam kertas kerja pemantauan untuk diolah lebih lanjut menjadi laporan.
10. Metode inspeksi dilakukan untuk melihat secara langsung dan spontan penerapan kode etik pegawai di kantor klien pengawasan.
11. Metode FGD dilakukan dengan cara mengundang *stakeholder* atau pihak yang berkepentingan
12. yang memiliki informasi terkait dengan pelayanan dan/atau sikap, perilaku Aparat Pengawasan Intern dalam

melaksanakan tugas dan fungsi serta pergaulan hidup sehari-hari yang berhubungan dengan *stakeholder* tersebut.



BAB V PELAPORAN

1. Penelaahan Hasil Pemantauan.
Pelaksana pemantauan menelaah hasil pemantauan yang sebelumnya telah dituangkan dalam kertas kerja. Penelaahan dilakukan dengan mempertimbangkan validitas data.
2. Penyusunan Laporan Hasil Pemantauan.
Tim pemantauan membuat laporan berdasarkan penelaahan hasil pemantauan penerapan kode etik yang telah dilakukan sebelumnya. Laporan hasil pemantauan berisi hal-hal yang perlu mendapat perhatian pimpinan unit kerja Aparat Pengawasan Intern dan ditandatangani oleh ketua tim pemantauan.
3. Penyampaian Laporan Hasil Pemantauan.
Laporan hasil pemantauan penerapan kode etik yang telah disusun oleh tim

pemantauan wajib disampaikan kepada sekretaris itjen. selambat-lambatnya lima hari kerja setelah tugas pemantauan dilakukan.

4. Laporan hasil pemantauan disusun dalam bentuk bab dan setidaknya memuat:
 - a. Cover Judul;
 - b. Daftar Isi;
 - c. Dasar Hukum;
 - d. Tujuan Pemantauan;
 - e. Ruang Lingkup Pemantauan;
 - f. Metode Pemantauan;
 - g. Gambaran Umum;
 - h. Uraian Hasil Pemantauan;
 - i. Hal-hal Lain yang Perlu Diungkapkan (jika ada);
 - j. Lampiran (jika ada).
5. Laporan kompilasi disusun secara berkala setahun sekali berdasarkan hasil survei *online*, hasil konfirmasi, dan hasil inspeksi.



BAB VI EVALUASI

1. Sekretariat Inspektorat Jenderal melakukan evaluasi atas pelaksanaan pemantauan penerapan kode etik. Evaluasi tersebut dilakukan dengan membandingkan rencana dengan realisasinya, pemanfaatan hasil pemantauan, aksi dan reaksi pegawai yang dipantau terhadap pelaksanaan maupun hasil pemantauan, serta hal-hal yang terjadi dalam pelaksanaan pemantauan yang perlu mendapat perhatian.
2. Evaluasi dilakukan terhadap pengetahuan dan pemahaman mengenai penerapan kode etik harus terus menerus dibangun agar kesadaran pegawai dalam menerapkan kode etik tumbuh dengan sendirinya.
3. Evaluasi dilaksanakan minimal satu kali dalam satu tahun.



BAB VII PENUTUP

Pelaksanaan pemantauan Kode Etik Aparat Pengawasan Intern lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan merupakan salah satu cara penting dalam menjaga citra profesi Aparat Pengawasan Intern. Pemantauan ini memiliki tujuan untuk memastikan bahwa semua pihak taat pada norma, nilai, dan tata cara yang benar, serta menjadi langkah strategis untuk memperkuat integritas, transparansi, dan kepercayaan masyarakat terhadap tugas pengawasan internal.

Dengan pedoman ini, diharapkan setiap Aparat Pengawasan Intern memiliki pemahaman yang jelas dan komitmen yang kuat untuk memegang nilai-nilai integritas, objektivitas, profesionalisme, akuntabel, kerahasiaan dan kompetensi

dalam melakukan tugasnya. Selain itu, adanya sistem pemantauan berdasarkan aturan, mekanisme evaluasi yang terstruktur, serta penerapan sanksi yang adil akan menjadi bagian penting dalam membentuk budaya organisasi yang berorientasi pada tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Keberhasilan penerapan pemantauan kode etik ini sangat tergantung pada kerja sama semua pihak, baik dari pimpinan maupun Aparat Pengawasan Intern yang melaksanakannya, dalam menciptakan lingkungan kerja yang bersih, transparan, dan memiliki integritas. Dengan demikian, Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan dapat menjalankan perannya sebagai agen perubahan dalam meningkatkan kualitas pengawasan, memperkuat kepercayaan masyarakat, serta mendukung terciptanya tata kelola kehutanan yang berkelanjutan.



DAFTAR PUSTAKA

Keputusan Ketua Umum DPN AAIPI NOMOR KEP-064/AAIPI/DPN/2018 tentang Pedoman Pemantauan Penerapan Kode Etik Auditor Intern Pemerintah Indonesia.

Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI). 2014. Kode Etik Auditor Intern Pemerintah Indonesia.

Lampiran

DRAFT INSTRUMEN PEMANTAUAN KODE ETIK DAN SURVEI KEPUASAN PENGUNA JASA PENGAWASAN

A. INSTRUMEN PEMANTAUAN KODE ETIK

Instrumen yang dipakai untuk mengukur kode etik adalah pertanyaan/ Pernyataan yang mencakup 6 prinsip etika Aparat Pengawasan Intern sebagai berikut:

No	Instrumen Pernyataan/Pertanyaan	Prinsip Etika	Skala Pengukuran
1	Selama periode penugasan, apakah Bapak/Ibu pernah mendengar/melihat pegawai Inspektorat Jenderal menerima pemberian (uang, barang, fasilitas) di luar ketentuan terkait pelaksanaan tugas? Mohon berikan penjelasan terhadap pilihan Bapak/Ibu	Integritas	• Selalu • Hampir selalu • Jarang • Tidak pernah
2	Selama periode penugasan, apakah Bapak/Ibu pernah diminta sesuatu dan/atau memberikan sesuatu (uang, barang, fasilitas) di luar ketentuan kepada auditor/pegawai Itjen? Misal: • Permintaan/pemberian uang untuk alasan administrasi/uang transport/uang penginapan • Permintaan/pemberian barang, rokok, kopi, oleh-oleh, souvenir dll • Permintaan/pemberian fasilitas yang telah dibiayai oleh DIPA Itjen seperti transportasi dari dan ke bandara/penginapan di mess/ makan malam dll Mohon berikan penjelasan terhadap pilihan Bapak/Ibu	Integritas	• Selalu • Hampir selalu • Jarang • Tidak pernah
3	Apakah Pegawai APIP/pegawai Inspektorat Jenderal selama penugasan menggunakan fasilitas kantor di luar kedinasan untuk kepentingan pribadi? Misal: • menggunakan telepon/fax/mesin fotokopi/printer/infocus kantor untuk kepentingan pribadi • meminjam kendaraan dinas kantor untuk kepentingan pribadi • dll Mohon berikan penjelasan terhadap pilihan Bapak/Ibu	Integritas	• Selalu • Hampir selalu • Jarang • Tidak pernah

No	Instrumen Pernyataan/Pertanyaan	Prinsip Etika	Skala Pengukuran
4	Apakah Bapak/Ibu pernah melihat/mendapatkan/meminta perlakuan khusus/istimewa yang tidak sesuai aturan oleh auditor/pegawai Inspektorat Jenderal kepada pengguna jasa pengawasan/pemangku kepentingan/pihak tertentu selama atau setelah periode penugasan? Misal: • Pegawai APIP-tidak tegas dalam menyajikan saran/temuan pengawasan karena kedekatan tertentu (kekerabatan/almamater/komunitas tertentu) • pengurangan temuan tanpa alasan yang sah dengan imbalan tertentu • Hasil KKA/DTHA bisa dikompromikan • tidak dilakukan audit atas unit tertentu atau membatasi ruang lingkup audit dengan imbalan tertentu • dll Mohon berikan penjelasan terhadap pilihan Bapak/Ibu	Obyektivitas	• Selalu • Hampir selalu • Jarang • Tidak pernah
5	Selama periode penugasan, apakah pegawai APIP Inspektorat Jenderal yang memberikan layanan jasa pengawasan kepada Bapak/Ibu mampu menghargai nilai dan kepemilikan informasi yang diterimanya dan tidak mengungkapkan informasi tersebut tanpa otorisasi yang memadai, kecuali diharuskan oleh peraturan perundang-undangan? Mohon berikan penjelasan terhadap pilihan Bapak/Ibu	Kerahasiaan	• Selalu • Hampir selalu • Jarang • Tidak pernah
6	Menurut Bapak/Ibu, apakah Pegawai APIP Inspektorat Jenderal memiliki kompetensi berupa kemampuan (pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan pengalaman), kecakapan (gabungan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang diperlukan) dan kecermatan profesional yang memadai dalam memberikan layanan jasa pengawasan? Contoh kecermatan profesional: - Memahami ruang lingkup yang diperlukan dalam mencapai tujuan penugasan ; - Memahami kompleksitas, materialitas, atau signifikansi permasalahan yang dijadikan obyek penugasan; - Memahami kecukupan dan efektivitas proses tata kelola, pengelolaan risiko, dan pengendalian;	Kompetensi	• Sangat Kompeten • Kompeten • Kurang Kompeten • Tidak Kompeten

No	Instrumen Pernyataan/Pertanyaan	Prinsip Etika	Skala Pengukuran
	- Memahami kemungkinan terjadinya kesalahan, fraud, atau ketidakpatuhan yang signifikan; - Mampu mempertimbangkan biaya penugasan dibandingkan dengan potensi manfaat (<i>value for money</i>). - Mampu memenuhi kebutuhan dan harapan klien pengawasan, mencakup sifat, waktu pelaksanaan, dan komunikasi hasil penugasan (untuk tugas konsultasi) Mohon berikan penjelasan terhadap pilihan Bapak/Ibu		
7	Selama periode penugasan, apakah Pegawai APIP Inspektorat Jenderal yang memberikan layanan jasa pengawasan kepada Bapak/Ibu dapat berinteraksi dengan baik? Mohon berikan penjelasan terhadap pilihan Bapak/Ibu	Kompetensi	• Selalu • Hampir selalu • Jarang • Tidak pernah
8	Apakah Pegawai APIP Inspektorat Jenderal selama penugasan melakukan intervensi proses kerja di kantor Bapak/Ibu sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan/mengambil alih tanggung jawab manajemen untuk kepentingan pribadi? Mohon berikan penjelasan terhadap pilihan Bapak/Ibu	Akuntabel	• Selalu • Hampir selalu • Jarang • Tidak pernah
9	Apakah Pegawai APIP Inspektorat Jenderal yang memberikan layanan jasa pengawasan kepada kantor Bapak/Ibu telah menjelaskan maksud, tujuan dan ruang lingkup layanan pada saat <i>Entry meeting</i>? Mohon berikan penjelasan terhadap pilihan Bapak/Ibu	Akuntabel	• Selalu • Hampir selalu • Jarang • Tidak pernah
10	Apakah Pegawai APIP Inspektorat Jenderal yang memberikan layanan jasa pengawasan kepada kantor Bapak/Ibu telah menjelaskan/mengkomunikasikan/melakukan pembahasan mengenai hasil penugasan kepada kantor Bapak/Ibu saat <i>Exit meeting</i>? (Pertanyaan ini tidak berlaku untuk penugasan audit investigatif karena pada audit investigatif tidak dilakukan exit meeting yang membahas hasil penugasan tapi terbatas menyampaikan terima kasih atas kerja sama selama penugasan)	Akuntabel	• Selalu • Hampir selalu • Jarang • Tidak pernah

No	Instrumen Pernyataan/Pertanyaan	Prinsip Etika	Skala Pengukuran
	Mohon berikan penjelasan terhadap pilihan Bapak/Ibu		
11	Apakah Pegawai APIP Inspektorat Jenderal selama penugasan bertutur kata secara sopan dan memperhatikan etika komunikasi? Mohon berikan penjelasan terhadap pilihan Bapak/Ibu	Perilaku Profesional	• Selalu • Hampir selalu • Jarang • Tidak pernah
12	Apakah Pegawai APIP Inspektorat Jenderal selama penugasan berpakaian rapi dan sopan, berpenampilan sewajarnya serta sesuai dengan aturan yang ditetapkan untuk lingkungan Kementerian Kehutanan? *Pengecualian untuk penugasan pengawasan Investigatif cukup memenuhi berpakaian rapi dan sopan Mohon berikan penjelasan terhadap pilihan Bapak/Ibu	Perilaku Profesional	• Selalu • Hampir selalu • Jarang • Tidak pernah
13	Apakah Pegawai APIP Inspektorat Jenderal selama penugasan mengenakan tanda pengenal pegawai selama jam kerja? *Pengecualian untuk penugasan pengawasan Investigatif diperbolehkan tidak memakai tanda pengenal Mohon berikan penjelasan terhadap pilihan Bapak/Ibu	Perilaku Profesional	• Selalu • Hampir selalu • Jarang • Tidak pernah
14	Apakah Pegawai APIP Inspektorat Jenderal selama penugasan melakukan aktivitas yang kontra produktif? Misal : jalan-jalan di jam kerja, bertemu saudara atau teman di jam kerja, belanja di jam kerja Mohon berikan penjelasan terhadap pilihan Bapak/Ibu	Perilaku Profesional	• Selalu • Hampir selalu • Jarang • Tidak pernah
15	Silakan berikan saran/kritik/apresiasi Bapak Ibu terhadap penerapan kode etik auditor/pegawai Inspektorat Jenderal Mohon berikan penjelasan terhadap pilihan Bapak/Ibu		
16	Silakan sebutkan nama Pegawai APIP Inspektorat Jenderal yang signifikan membantu/assist perbaikan kinerja dan memberikan nilai tambah terhadap unit kerja Bapak/Ibu. Jelaskan bentuk asistensi yang diberikan.		

No	Instrumen Pernyataan/Pertanyaan	Prinsip Etika	Skala Pengukuran
	Mohon berikan penjelasan terhadap pilihan Bapak/Ibu		
17	Silakan sebutkan nama Pegawai APIP Inspektorat Jenderal yang melakukan pelanggaran kode etik pada unit kerja Bapak/Ibu. Jelaskan bentuk pelanggaran kode etik yang dilakukan. Mohon berikan penjelasan terhadap pilihan Bapak/Ibu		
18	Silakan sampaikan hal-hal lain yang dianggap perlu disampaikan selain yang telah ditanyakan di atas		

B. SURVEI KEPUASAN PENGGUNA JASA PENGAWASAN

Instrumen yang dipakai untuk mengukur kepuasan pengguna jasa pengawasan adalah sebagai berikut:

No.	Pernyataan	Skala Pengukuran
1	Koordinasi dan komunikasi/sosialisasi sebelum dan sesudah Program Kegiatan Pengawasan Tahunan (PKPT) ditetapkan.	Sangat Tidak Puas/ Tidak Puas/ Puas/ Sangat Puas
2	Pembicaraan pendahuluan (<i>entry meeting</i>) menjelaskan maksud, tujuan, ruang lingkup, dan jangka waktu pelaksanaan penugasan.	
3	Sikap dan perilaku profesional Pegawai APIP pada saat melaksanakan pengawasan.	
4	Independensi dan objektivitas Pegawai APIP pada saat melaksanakan pengawasan.	
5	Pengetahuan Pegawai APIP terkait proses bisnis bidang/kegiatan yang dilakukan pengawasan.	
6	Komunikasi Pegawai APIP pada saat melaksanakan pengawasan.	
7	Pembahasan terkait hasil pengawasan termasuk rencana tindak lanjut.	
8	Saran/rekomendasi Pegawai APIP dalam membantu menyelesaikan permasalahan yang ditemukan.	
9	Pemantauan dan penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan.	
10	Nilai tambah bagi organisasi K/L/D dari kegiatan pengawasan secara keseluruhan.	
11	Pemenuhan harapan atas kegiatan pengawasan.	
12	Silakan sampaikan hal-hal lain yang dianggap perlu disampaikan selain yang telah ditanyakan di atas."	



Bersih Melayani
Memberi Solusi