

PERATURAN
KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN KEPALA BADAN PENGAWASAN
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN NOMOR PER-604/K/SU/2012
TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
TAHUN 2012-2014

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk menentukan arah reformasi birokrasi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan sebagai akibat adanya perubahan dan perkembangan organisasi, perlu melakukan perubahan terhadap road map reformasi birokrasi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan tentang Perubahan Atas Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor PER-604/K/SU/2012 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Tahun 2012-2014;
- Mengingat : 1. Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan

- Presiden Nomor 3 Tahun 2013 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Kementerian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 10);
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
 3. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/04/M.PAN/4/2009 tentang Pedoman Pengajuan Usulan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah;
 4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014;
 5. Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor KEP.06.00.00-080/K/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan;
 6. Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor KEP-06.00.00-286/K/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 11 Tahun 2013 tentang Perubahan Ketujuh atas Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor KEP-06.00.00-286/K/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 332);

- 3 -

7. Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor PER-604/K/SU/2012 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Tahun 2012-2014;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN NOMOR PER-604/K/SU/2012 TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN TAHUN 2012-2014.

Pasal I

Mengubah Lampiran Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor PER-604/K/SU/2012 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan sehingga menjadi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala ini.

Pasal II

Peraturan Kepala ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Kepala ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

- 4 -

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 8 April 2014
KEPALA BADAN PENGAWASAN
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
REPUBLIK INDONESIA,
ttd.
MARDIASMO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 23 April 2014
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,
ttd.
AMIR SYAMSUDIN

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2014 NOMOR 540

LAMPIRAN
PERATURAN KEPALA BADAN
PENGAWASAN KEUANGAN DAN
PEMBANGUNAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN KEPALA
BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN
PEMBANGUNAN NOMOR PER-
604/K/SU/2012 TENTANG ROAD MAP
REFORMASI BIROKRASI BADAN
PENGAWASAN KEUANGAN DAN
PEMBANGUNAN TAHUN 2012-2014

ROAD MAP REFOMASI BIROKRASI
BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
TAHUN 2012-2014

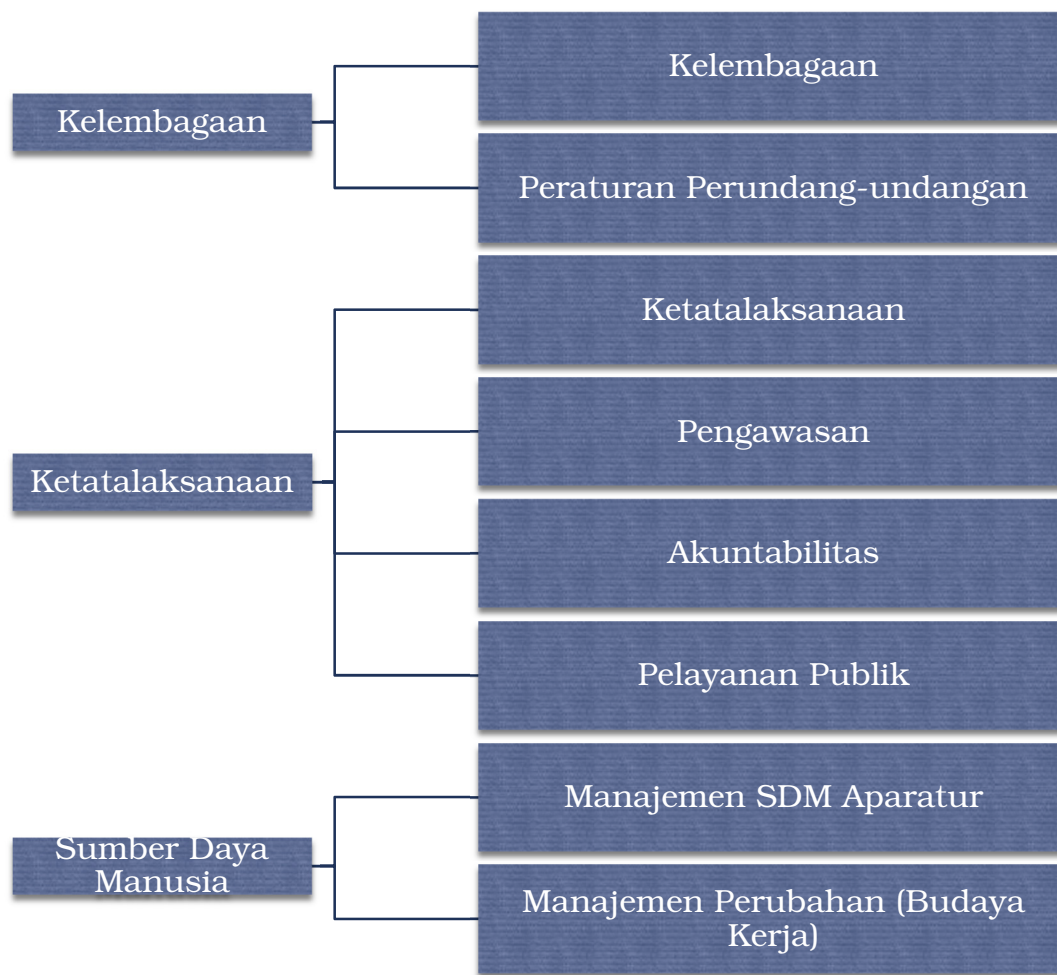
BAB I
RINGKASAN EKSEKUTIF

Road Map Reformasi Birokrasi BPKP merupakan pedoman serta acuan rencana kerja Tim Reformasi BPKP sampai dengan tahun 2014 yang disusun berdasarkan kondisi yang ada pada tahun 2011. Pelaksanaan reformasi birokrasi di BPKP tahun 2011 mengalami transformasi. Pada awalnya, sesuai dengan PERMENPAN-RB Nomor PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi, dilakukan dengan memprioritaskan pada bidang Penataan Kelembagaan (Organisasi), Penyempurnaan Bisnis Proses, dan Peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dengan telah ditetapkannya PERPRES Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 – 2025 dan PERMENPAN-RB Nomor 20 Tahun 2010 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2010 – 2014, maka pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BPKP dilakukan dengan program-program yang berorientasi hasil (*outcomes oriented programs*) pada tingkatan mikro atau instansional. Transformasi ini dapat digambarkan sebagai berikut:

PER/15/M.PAN/7/2008

PERMENPAN-RB Nomor 20 Tahun 2010



Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BPKP hingga tahun 2011 telah mengalami kemajuan antara lain dengan telah terbangunnya infrastruktur RB, yang dituangkan dalam bentuk SK Satgas RB dan Perka tentang RB dan QA RB. Di samping itu, BPKP telah menjadi *pilot project* implementasi pedoman MenPAN tentang QA dan Monitoring atas pelaksanaan RB oleh Tim *Quality Assurance* Reformasi Birokrasi Nasional.

Hasil *Quality Assurance* Reformasi Birokrasi di BPKP memberikan beberapa catatan di bidang SDM di BPKP sebagai berikut:

1. Komposisi SDM fungsi dukungan (fungsional umum dan fungsional tertentu non auditor) belum ideal dibandingkan dengan SDM fungsi utama (struktural dan auditor),
2. Distribusi pegawai yang tidak ideal (62% masih terkonsentrasi di Pusat dan Perwakilan di wilayah Jawa dan Bali),
3. Komposisi dan distribusi pegawai yang tidak ideal memerlukan adanya *rightsizing* dan penataan ulang penempatan pegawai,
4. Perlunya perekrutan untuk pengisian formasi SDM di fungsi utama (auditor).

Terkait pelaksanaan *business process* (ketatalaksanaan) di BPKP, Tim *Quality Assurance* menyampaikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Belum adanya SOP yang mengatur hubungan kerja antar ke deputian,
2. Belum adanya SOP yang mengatur hubungan antara deputi pembina dengan unit binaan,
3. Perlu adanya sharing KPI antar ke deputian sebagai alat ukur kinerja,
4. Perlu adanya sinkronisasi formulir Kendali Mutu pengawasan dengan Kinerja Individu,
5. Perlu adanya penilaian dari pihak independen mengenai kepuasan *stakeholder* BPKP atas layanan yang telah diberikan,
6. Pentingnya otomatisasi pengukuran kinerja pegawai sebagai bagian dari pengembangan sistem informasi manajemen yang terintegrasi.

Permasalahan-permasalahan ini nantinya akan menjadi tonggak awal pelaksanaan reformasi birokrasi di BPKP tahun 2012-2014.

Memperhatikan hal tersebut, BPKP menjadikan Reformasi Birokrasi di Bidang SDM sebagai *Quick Wins* utama dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi BPKP.

BAB II

PENDAHULUAN

A. Umum

Reformasi Birokrasi adalah salah satu agenda nasional yang telah dicanangkan sejak tahun 2004. Tujuan awal Reformasi Birokrasi adalah perubahan pola pikir (*mind set*), budaya kerja (*culture set*) dan perilaku (*behavior*). BPKP sebagai salah satu lembaga pemerintah non kementerian telah melakukan reformasi dalam berbagai hal, termasuk dalam menjalankan perannya yang telah memposisikan diri sebagai Internal Auditor Pemerintah yang mendukung dan mengawal program-program Pemerintah. Reformasi birokrasi di lingkungan BPKP dilakukan dengan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pengawasan dan keuangan di pemerintahan.

BPKP sebagai perpanjangan tangan Presiden dalam melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan, merupakan salah satu lembaga pemerintah yang diberikan prioritas dalam pelaksanaan reformasi birokrasi nasional sebagaimana tercantum dalam Prioritas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi sesuai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/15/M.PAN/7/2008 tanggal 10 Juli 2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi. Amanah ini merupakan tantangan yang berat, mengingat para *stakeholder* akan menyoroti dan mengkritisi kinerja BPKP. Di sisi lain, secara internal, amanah tersebut bukanlah merupakan tugas yang mudah untuk dilaksanakan karena akan terkait dengan perubahan kelembagaan yang telah berjalan, serta perubahan atas budaya kerja dan praktek birokrasi yang telah mengakar.

Sejalan dengan dinamika yang terus berkembang, pelaksanaan Reformasi Birokrasi pun mengalami perubahan. Ditetapkannya Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tanggal 21 Desember 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 – 2025 dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tanggal 30 Desember 2010 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2010 – 2014, membawa dampak pada perlu dilakukannya perubahan dan penyesuaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada instansi pemerintah, termasuk pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BPKP.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, sesuai dengan PERMENPAN-RB Nomor PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi, pada awalnya dilakukan dengan memprioritaskan pada bidang:

1. Penataan Kelembagaan (Organisasi);
2. Penyempurnaan Bisnis Proses;
3. Peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dengan telah ditetapkannya Perpres Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 – 2025 dan Permen PAN dan RB Nomor 20 Tahun 2010 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2010 – 2014, pelaksanaan Reformasi Birokrasi dibagi dalam dua tingkatan, yaitu tingkat nasional dan tingkat instansional.

Pada tingkat nasional, pelaksanaan Reformasi Birokrasi dibagi ke dalam tingkat pelaksanaan makro dan meso. Tingkat pelaksanaan makro menyangkut penyempurnaan regulasi nasional dalam upaya pelaksanaan Reformasi Birokrasi, sementara tingkat pelaksanaan meso menjalankan fungsi manajerial, yaitu mendorong kebijakan-kebijakan inovatif, menerjemahkan kebijakan makro, dan mengkoordinasikan (mendorong dan mengawal) pelaksanaan Reformasi Birokrasi di tingkat Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

Pada tingkat instansional (disebut tingkat pelaksanaan mikro) menyangkut implementasi kebijakan/program Reformasi Birokrasi sebagaimana digariskan secara nasional dan menjadi bagian dari upaya percepatan Reformasi Birokrasi pada masing-masing Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

Memperhatikan hal di atas, maka pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BPKP dilakukan dengan program-program yang berorientasi hasil (*outcomes oriented programs*) pada tingkatan mikro atau instansional. Area perubahan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di tingkatan instansional adalah sebagai berikut:

1. Penataan Pola Pikir dan Budaya Kerja (Manajemen Perubahan)
2. Penataan Peraturan Perundang-undangan
3. Penataan dan Penguatan Organisasi
4. Penataan Tata Laksana
5. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur
6. Penataan Pengawasan
7. Penataan Akuntabilitas Kinerja

8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

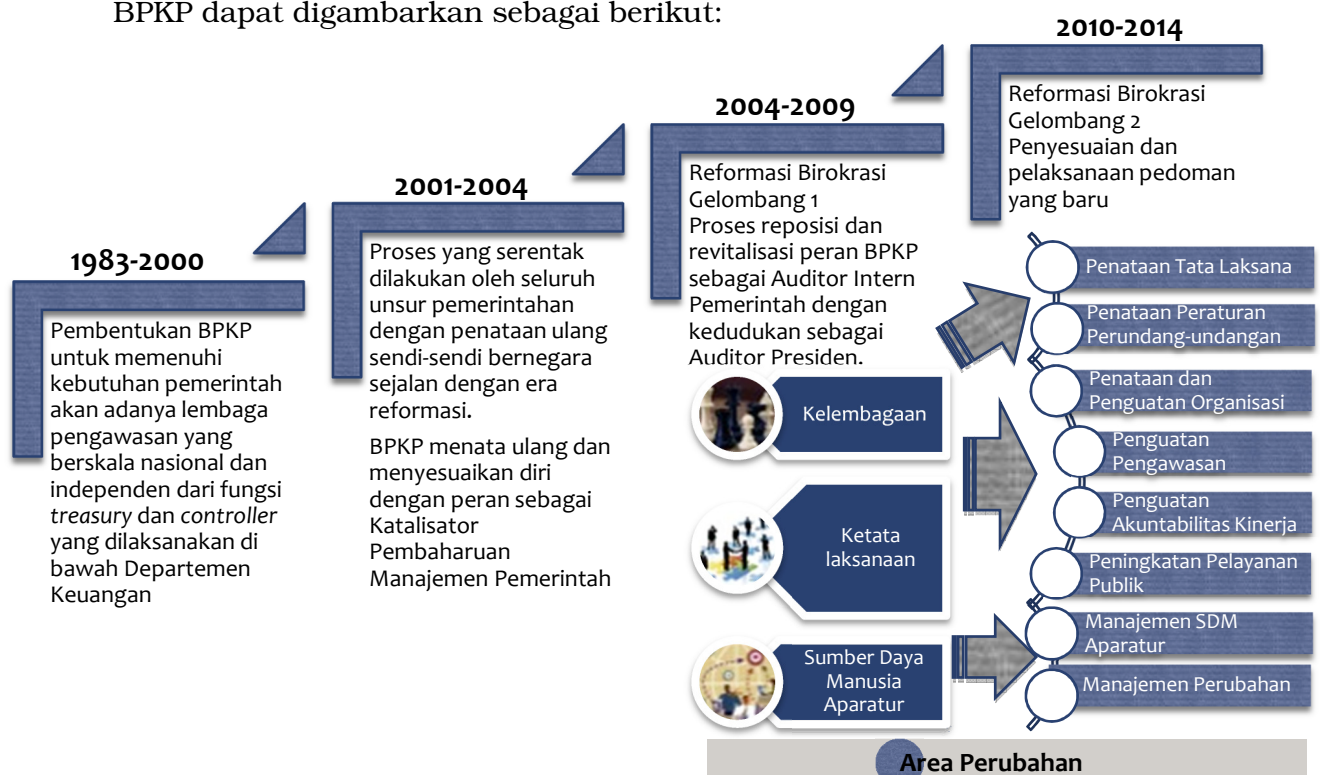
Road Map Reformasi Birokrasi BPPK tahun 2012-2014 ini berisikan mengenai pencapaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BPPK, Rencana Kerja Tim Reformasi Birokrasi BPPK, Kriteria Keberhasilan, *Target Outcome*, Agenda Prioritas, Rencana Anggaran, serta kegiatan monitoring, evaluasi, dan pelaporan. Melalui *Road Map* ini, diharapkan BPPK dapat melaksanakan reformasi birokrasi dan secara bertahap mampu mencapai peningkatan kinerja yang sesuai dengan indikator keberhasilan yang telah digariskan pada tahun 2014.

B. Konsolidasi Rencana Aksi Program Dan Kegiatan Reformasi Birokrasi

Garis besar tahapan pelaksanaan Reformasi Birokrasi dalam PermenPAN dan RB Nomor 20 tahun 2010 digambarkan sebagai berikut:



Tahapan Reformasi Birokrasi di BPPK pada dasarnya telah dilaksanakan sejak pembentukan BPPK pada tahun 1983. Perkembangan dan arah pelaksanaan RB di BPPK dapat digambarkan sebagai berikut:



BAB III

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

A. Pencapaian Reformasi Birokrasi BPKP Sampai Dengan Tahun 2011

Program dan kegiatan Reformasi Birokrasi yang dilakukan oleh BPKP sampai dengan Tahun 2011 dapat disampaikan sebagai berikut berikut:

1. Penataan Pola Pikir dan Budaya Kerja (Manajemen Perubahan)

Program Penataan Pola Pikir dan Budaya Kerja (Manajemen Perubahan) dilakukan dengan tujuan untuk melakukan perubahan secara sistematis dan konsisten terhadap sistem dan mekanisme kerja organisasi serta pola pikir dan budaya kerja individu atau unit kerja didalamnya agar menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi.

Dalam pelaksanaannya di BPKP, instrumen penataan pola pikir dan budaya kerja yang diterapkan secara nasional sebagaimana diatur dalam Permenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/4/2002 tanggal 25 April 2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara dirasakan belum cukup efektif oleh BPKP, sehingga BPKP mengembangkan budaya kerja yang bertumpu pada aspek profesionalisme guna mendorong perilaku yang dapat menumbuhkembangkan dan memelihara citra baik BPKP. BPKP telah melakukan kaji ulang terhadap nilai-nilai budaya kerja dari PRIMA menjadi PIONIR yaitu Profesional, Independen, Orientasi pada Pengguna, Nurani dan Akal Sehat, Integritas, Responsibel. Percepatan perubahan *people paradigm* dan *mind shifting* SDM BPKP dilakukan dengan menyelenggarakan pelatihan dan *workshop mindshifting* di seluruh unit-unit kerja, Forum Budaya Kerja, Forum Kepegawaian dan JFA, serta rakor teknis substantif serta seminar motivasi dan *leadership*.

Capaian sampai dengan saat ini untuk area perubahan Penataan Pola Pikir dan Budaya Kerja (Manajemen Perubahan) dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

TABEL 1

CAPAIAN PROGRAM

PENATAAN POLA PIKIR DAN BUDAYA KERJA (MANAJEMEN PERUBAHAN)

No.	SASARAN/TARGET YANG INGIN DICAPAI	CAPAIAN BPKP s.d TAHUN 2011
1	Meningkatnya komitmen Pimpinan dan Pegawai dalam melakukan Reformasi Birokrasi	
	a. Terbentuknya Tim Manajemen Perubahan	Pembentukan Tim/Satgas dan Pelaksanaan kegiatan-kegiatan terkait dengan manajemen perubahan seperti:
		1) SK Tim RB
		2) SK Satgas Penyelenggaraan SPIP
		3) SK Kelompok Budaya Kerja
		4) SK <i>Role Model</i> Budaya Kerja
	b. Tersusunnya strategi manajemen perubahan	1) <i>Grand Design</i> Pengembangan Budaya Kerja
		2) <i>Draft Road Map</i> RB
		3) Pedoman Pengembangan Budaya Kerja
		4) Rencana Kerja Budaya Kerja Tahun 2011
		5) Pedoman Evaluasi Budaya Kerja
		6) Buku Saku Aturan Perilaku Pegawai BPKP
	c. Tersusunnya strategi komunikasi	1) Laporan Penyelenggaraan SPIP
2	Terjadi perubahan pola pikir dan budaya kerja Terbangunnya komitmen, partisipasi dan perubahan perilaku yang di inginkan	2) Laporan Budaya Kerja
		3) Laporan Pelatihan di Kantor Sendiri (PKS)
		4) Laporan Kompilasi Budaya Kerja Seluruh Indonesia
		5) Laporan Pelaksanaan Lomba Budaya Kerja
		6) Laporan Kehumasan
3	Menurunnya risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan	
	Adanya analisis risiko dan komunikasi kepada seluruh staf untuk mengurangi tingkat kegagalan dan meningkatkan kepuasan pegawai	Survei Kepuasan Pegawai dan <i>Stakeholder</i> (Kuesioner <i>Outcome</i> Budaya Kerja)

Program-program yang dilakukan BPKP dalam Penataan Pola Pikir dan Budaya Kerja (Manajemen Perubahan) ini telah membawa BPKP menjadi Finalis *Most Admire Knowledge Enterprise (MAKE) Study* yang memperebutkan **DUNAMIS AWARD**, sebuah penghargaan bagi organisasi yang dianggap mampu mentransformasikan knowledge yang mereka miliki menjadi aktivitas bisnis sehari-hari. BPKP juga mendapatkan apresiasi dari *Korea International Cooperation Agency (KOICA)* dan KPC berupa *Garuda Award Innovator* sebagai “*Capacity Building For Public Government Innovation in Indonesia*”.

2. Program Penataan Peraturan Perundang-undangan

Program Penataan Peraturan Perundang-undangan dilakukan dengan sasaran/target untuk menurunkan tumpang tindih, disharmonisasi, dan multitafsir peraturan perundang-undangan serta meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh BPKP.

Tujuan dalam Penataan Peraturan Perundang-undangan adalah menciptakan peraturan perundang-undangan yang harmonis, tidak tumpang tindih, dan tidak multitafsir, serta pengelolaannya yang tertib dan informatif. Untuk mencapai hal tersebut, perlu dilakukan *legislative drafting* terhadap rancangan peraturan perundang-undangan sesuai Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya, serta penyampaian informasi berupa peraturan perundang-undangan yang telah terbit kepada pihak intern dan ekstern.

Capaian sampai dengan saat ini area perubahan Penataan Peraturan Perundang-undangan dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

TABEL 2
CAPAIAN PROGRAM
PENATAAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

No.	SASARAN/TARGET YANG INGIN DICAPAI	CAPAIAN BPKP s.d TAHUN 2011
1	Menurunnya tumpang tindih, disharmonisasi, dan multitafsir peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan	
	a. Adanya SOP/ Pedoman penyusunan peraturan Perundang-undangan	• SOP Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan
	b. SOP mengakomodir langkah penyusunan peraturan perundang-	-

No.	SASARAN/TARGET YANG INGIN DICAPAI	CAPAIAN BPKP s.d TAHUN 2011
	undangan yang tepat	
	c. Pelaksanaan proses pengkajian dan penyusunan peraturan telah didukung <i>routing slip/laporan/Simpulan</i>	• Kajian terhadap Peraturan Perundang-Undangan terkait dengan Tugas Pokok dan Fungsi BPKP
	d. Telah dilakukan pemetaan atas Peraturan Perundang-undangan yang diidentifikasi tumpang tindih, disharmonis, serta multitafsir, dan hasil identifikasi segera ditindaklanjuti	• Kajian terhadap Peraturan Perundang-Undangan terkait dengan Tugas Pokok dan Fungsi BPKP
2	Meningkatnya efektifitas pengelolaan peraturan perundang-undangan	
	• Arsip dan indeks peraturan telah dikelola secara tertib, lengkap dan informatif	1) Pembinaan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH)
		2) Telah terklasifikasi di dalam media <i>website</i> BPKP
		3) Buku Himpunan Peraturan di Lingkungan BPKP
		4) Laporan Daftar Peraturan Tahunan
		5) CD Dokumentasi/Kompilasi Peraturan

3. Program Penataan dan Penguatan Organisasi

Program Penataan dan Penguatan Organisasi dilakukan dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi BPKP secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing, sehingga organisasi BPKP menjadi tepat fungsi dan tepat ukuran (*right sizing*).

Dalam bidang penataan dan penguatan organisasi, beberapa hal-hal yang telah dilaksanakan oleh BPKP antara lain redefinisi peran, visi dan misi BPKP, adanya tambahan 8 kantor Perwakilan baru terkait dengan tuntutan akan pelaksanaan peran BPKP sebagaimana diamanahkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dan Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2011 tentang Percepatan Peningkatan Kualitas Akuntabilitas Keuangan Negara, serta mengakomodir kebutuhan Pemerintah Daerah akan peran BPKP. Selain itu, Program Penataan dan Penguatan Organisasi dilakukan melalui upaya untuk menguatkan kelembagaan dari unit pengelola kehumasan yang juga menjembatani penyaluran informasi ke

masyarakat, adanya unit pengelola yang menangani peningkatan kapasitas dan kompetensi baik untuk lingkungan BPKP maupun luar BPKP, serta adanya mekanisme koordinasi baik melalui forum, rakor maupun media lainnya.

Capaian sampai dengan saat ini area perubahan Penataan dan Penguatan Organisasi dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

TABEL 3
CAPAIAN PROGRAM
PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI

No.	SASARAN/TARGET YANG INGIN DICAPAI	CAPAIAN BPKP s.d TAHUN 2011
1	Menurunnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi internal	
	a. Struktur Organisasi Dengan Pembagian Tugas dan Fungsi yang Jelas dan Tidak Tumpang Tindih	1. Rencana Strategis BPKP 2. Rancangan Peraturan Presiden tentang Organisasi BPKP (Pasca PP 60 Tahun 2008 tentang SPIP) 3. Telah tersusun Uraian Jabatan di Lingkungan BPKP 4. Pelaksanaan Analisis Beban Kerja dan Jabatan (95%) 5. Rencana Kerja (RENJA) dan Penetapan Kinerja (TAPKIN) 6. Evaluasi dan Penyesuaian Jabatan Fungsional Umum di Lingkungan BPKP
	b. Terbentuknya Organisasi Dengan Ukuran Yang Tepat (<i>Right Size</i>)	1. Pembentukan Kantor Perwakilan baru di 8 Provinsi (Kep. Riau, Bangka Belitung, Kalimantan Tengah, Sulawesi Barat, Maluku Utara, Papua Barat, NTB, Gorontalo) Perka No. 955/K/2011 2. Keppres Nomor 103 Tahun 2001 3. Kajian mengenai Kelembagaan sebagai bagian <i>Capacity Building</i> BPKP (STAR PRO 2011)
2	Meningkatnya kapasitas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi	
	a. Terbentuknya Unit Kerja Yang Menangani Organisasi, Kepegawaian, Kehumasan, dan Diklat	• Adanya Pusat Pembinaan JFA, Pusdiklatwas, Biro Kepegawaian dan Organisasi, dan Biro Hukum dan Humas sebagai unit kerja yang menangani Tata Laksana, Pelayanan Publik, Kepegawaian, dan Diklat
	b. Terselenggaranya Koordinasi Antar Unit Organisasi	1. Rapat Kerja BPKP 2. Rapat Kerja Unit Kerja Eselon I di lingkungan BPKP

4. Program Penataan Tata Laksana

Program Penataan Tata Laksana dilakukan dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur di BPKP.

Permasalahan utama dalam penataan tatalaksana adalah belum sepenuhnya terbangunnya proses manajemen pemerintahan dengan memanfaatkan teknologi informasi, belum terlaksananya seluruh tugas dan fungsi sesuai prosedur kerja yang telah diformalkan, dan belum terbangunnya indikator kinerja utama (IKU) yang selaras dengan penetapan strategi.

Capaian sampai dengan saat ini area perubahan Penataan Tata Laksana dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

TABEL 4
CAPAIAN PROGRAM
PENATAAN TATA LAKSANA

No.	SASARAN/TARGET YANG INGIN DICAPAI	CAPAIAN BPKP s.d TAHUN 2011
1	Meningkatnya penggunaan TI dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan Terbangunnya manajemen pemerintahan berbasis TI	1) BPKP's <i>Enterprise System</i> 2) <i>Document Management System</i> (DMS) 3) Manual Aplikasi 4) <i>Website</i> yang selalu <i>update</i> 5) Optimalisasi Pemanfaatan <i>Wide Area Network</i> dan <i>Lotus Notes</i> 6) Disposisi Elektronik 7) Sertifikat <i>Most Admired Knowledge Enterprise</i> (MAKE) 8) <i>E-government award</i> dari Majalah Warta Ekonomi Kategori LPNK untuk Tahun 2011
2	Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan Terlaksananya seluruh tugas dan fungsi BPKP sesuai prosedur kerja yang telah diformalkan	1) 3951 SOP dan 338 Pedoman Kerja 2) Perubahan TND 3) Tersusunnya Tata kerja 8 Perwakilan Madya (90%) 4) Tersusunnya Pedoman Evaluasi SOP

No.	SASARAN/TARGET YANG INGIN DICAPAI	CAPAIAN BPKP s.d TAHUN 2011
		5) Sinkronisasi dan Harmonisasi SOP dengan Uraian Jabatan
		6) SOP Hubungan Antar Kedeputian (90%)
		7) SOP Hubungan Kedeputian dengan Unit Kerja Binaan (85%)
		8) DMS atas SOP (40%)
		9) Aplikasi Kendali Mutu Pengawasan (70%)
		10) Penyempurnaan Pedoman Kendali Mutu Pengawasan
3	Meningkatnya Kinerja BPKP	
	Terbangunnya Indikator Kinerja Utama (IKU) yang selaras dengan Renstra BPKP	1) Penerapan Aplikasi Kendali Mutu Pengawasan (70%)
		2) Penyempurnaan Pedoman Kendali Mutu Pengawasan

5. Program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

Program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM Aparatur di BPKP, yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi berbasis kompetensi, transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan.

Permasalahan utama dalam penataan sistem manajemen SDM Aparatur di BPKP adalah alokasi pegawai dalam hal kuantitas, kualitas, serta distribusi PNS menurut unit kerja yang tidak seimbang dan tingkat produktivitas PNS yang dinilai masih sangat rendah. Manajemen SDM Aparatur dirasakan belum dilaksanakan secara optimal untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja pegawai, dan organisasi. Selain itu, sistem remunerasi bagi pegawai negeri di lingkungan BPKP belum sepenuhnya didasarkan pada bobot pekerjaan/jabatan yang diperoleh dari evaluasi jabatan. Gaji pokok yang ditetapkan berdasarkan golongan/pangkat tidak sepenuhnya mencerminkan beban tugas dan tanggung jawab. Tunjangan kinerja yang diberlakukan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 77 Tahun 2010 mengenai Tunjangan Kinerja bagi Pegawai Negeri di Lingkungan BPKP, belum sepenuhnya dikaitkan dengan prestasi kerja, dan tunjangan pensiun yang diberikan pun belum menjamin kesejahteraan.

Capaian sampai dengan saat ini area perubahan Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

TABEL 5
CAPAIAN PROGRAM
PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR

No.	SASARAN/TARGET YANG INGIN DICAPAI	CAPAIAN BKKP s.d TAHUN 2011
1	Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM Aparatur	
	Pengelolaan SDM telah mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku	1) Kelas Jabatan di Lingkungan BKKP (SK Kepala BKKP tentang <i>Job Grading</i> dan <i>Job Pricing</i> di Lingkungan BKKP)
		2) Perka Tentang Kelas Jabatan (sehubungan dengan terbentuknya Perwakilan BKKP Madya)
2	Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM Aparatur	
	a. Terbangunnya sistem rekrutmen pegawai yang terbuka, transparan, akuntabel	1) SK Kebijakan Rekrutmen
		2) SOP Kenaikan Pangkat Terpadu
		3) Kerjasama dengan BKN dalam proses Kenaikan Pangkat Terpadu
		4) SOP Kenaikan Jabatan
		5) SOP Kenaikan Gaji Berkala
		6) Usulan Formasi
		7) SOP Penyusunan Formasi Pegawai
		8) Daftar Kebutuhan Pegawai (DKP)
		9) Laporan Rekrutmen Pegawai
		10) SOP Rekrutmen Pegawai
	b. Pola karier pegawai, mutasi dan promosi telah disusun dan dilaksanakan dengan transparan	1) Pola karier pejabat fungsional auditor (PFA)
		2) Pola karier pejabat struktural
		3) Pola Promosi dan Mutasi
		4) <i>Management Assesment Center</i>
3	Meningkatnya disiplin SDM Aparatur BKKP	
	Penerapan PP 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS	1) Penggunaan <i>Biometric Finger Print</i>
		2) Laporan Berkala Gerakan Disiplin Nasional (GDN)
		3) Buku Merah Pemberhentian Pegawai BKKP
4	Meningkatnya efektivitas manajemen SDM Aparatur	

No.	SASARAN/TARGET YANG INGIN DICAPAI	CAPAIAN BNPK s.d TAHUN 2011
	a. Tersedianya indikator kinerja individu yang terukur	1) Draft Akhir Juknis Sisdur Implementasi SKI (Buku I)
		2) Draft Akhir Juknis Sasaran Kinerja dan Indikator Kinerja Individu (Buku II) dalam proses permintaan masukan
	b. Tersedianya data pegawai yang mutakhir dan akurat	1) Monitoring Penugasan
		2) Pelayanan <i>online</i> untuk proses Kenaikan Pangkat melalui Penerapan Sistem Informasi Pegawai untuk Kenaikan Pangkat (SISPEKA)
		3) Sistem Pengelolaan Data Pegawai (SISPEDAP)
5	Meningkatnya Profesionalisme SDM Aparatur	
	a. Tersedianya dokumen Standar Kompetensi Jabatan	1) Penyusunan Dokumen Standar Kompetensi Jabatan
		2) Pengangkatan Pejabat untuk Jabatan tertentu sesuai dengan standar kompetensi
	b. Tersedianya peta profil kompetensi individu	1) Pelaksanaan Diklat CBHRM
		2) Penyusunan Proposal Pembangunan dan Penyempurnaan CBHRM di BNPK
		3) <i>Mapping</i> Kompetensi Pegawai
	c. Terbangunnya sistem dan proses diklat pegawai berbasis kompetensi	1) <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP) 2010
		2) Kerjasama <i>Scholarship Program</i> dengan BAPPENAS (SPIRIT dan Pusbindiklatren), AUS-AID
		3) Kerjasama dengan beberapa perguruan tinggi
		4) Penyelenggaraan diklat kedinasan, fungsional, dan teknis
		5) Pelaksanaan Pelatihan di Kantor Sendiri (PKS), Seminar dan <i>workshop</i>

6. Program Penguatan Pengawasan

Program Penguatan Pengawasan dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN di BNPK.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Penguatan Pengawasan di BNPK dilakukan dengan:

a. Pembangunan Sistem Pengawasan

Mengembangkan sistem dalam proses perencanaan penugasan, pelaksanaan dan pelaporan pengawasan sehingga kegiatan pengawasan intern dapat memberikan keyakinan yang memadai bahwa area yang menjadi obyek audit/pengawasan telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan kriteria lain yang relevan, serta adanya nilai tambah yang didapatkan dari hasil identifikasi peluang untuk meningkatkan capaian tujuan organisasi dan efektivitas operasional serta tercegahnya dan terdeteksinya kejadian atau tindakan penyimpangan dari prosedur, kebijakan atau persyaratan kontrak.

- b. Penyelenggaraan SPIP pada 29 unit kerja eselon II mandiri di BPKP
 Penyelenggaraan SPIP pada 29 unit kerja eselon II mandiri dengan capaian sebagaimana tabel 6.1 berikut.

TABEL 6.1
 CAPAIAN PENYELENGGARAAN SPIP DI BPKP

NO	URAIAN	JML UNIT KERJA	%
1	Penyelenggaraan SPIP kategori baik (<i>skor lebih atau sama dengan 80</i>)	4	13,79%
2	Penyelenggaraan SPIP kategori cukup (<i>skor lebih atau sama dengan 70 s.d kurang dari 80</i>)	11	37,93%
3	Penyelenggaraan SPIP kategori kurang (<i>skor kurang dari 70</i>)	14	48,28%
JUMLAH		29	100,00%

Capaian sampai dengan saat ini area perubahan Penguatan Pengawasan dapat dilihat pada tabel 6.2 berikut.

TABEL 6.2
 CAPAIAN PROGRAM
 PENGUATAN PENGAWASAN

No.	SASARAN/TARGET YANG INGIN DICAPAI	CAPAIAN BPKP s.d TAHUN 2011
1	Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan Negara a. Kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban Keuangan Negara pada BPKP sesuai dengan aturan yang berlaku	Laporan Hasil Pengawasan BPKP

	b. Terselenggaranya SPIP sesuai PP 60 Tahun 2008	1) Pedoman Teknis Penyelenggaraan SPIP
		2) Laporan Monitoring dan Evaluasi Penyelenggaraan SPIP
	c. Meningkatnya peran APIP dalam mendorong peningkatan kepatuhan atas pengelolaan keuangan Negara	• Opini WTP terhadap Laporan Keuangan BPKP
2	Meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan Negara	
		• Pelaksanaan anggaran telah sesuai dengan rencana
		1) Laporan Pelaksanaan Tupoksi
		2) Laporan Hasil Evaluasi Kinerja Eselon II Mandiri
		3) Monitoring Penugasan
		4) Standar Audit APIP
		5) Aturan Perilaku
		6) Pelaksanaan <i>leveling</i> APIP
3	Meningkatnya status opini BPK	
	a. Meningkatnya opini BPK atau tetap dipertahankan opini WTP oleh BPKP	• Laporan Hasil Evaluasi Kinerja Unit-Unit BPKP
	b. Meningkatnya peran APIP dalam mendorong BPKP meningkatkan status opini Laporan Keuangan	• Pemantauan Tindak Lanjut
4	Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang	
	a. Implementasi Program Anti Korupsi	1) <i>Review Meeting</i> , <i>Expose</i> / Gelar Kasus
		2) Laporan Pelaksanaan Instruksi Presiden No. 5 Tahun 2004 Tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi
		3) Media pengaduan telah tersedia melalui: <i>Mailing List</i> , Lotus Notes, dan Forum Diskusi Maya
	b. Meningkatnya implementasi E-Procurement Barang dan Jasa	• Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE)

7. Program Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Program Penguatan Akuntabilitas Kinerja dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

Dalam rangka Penguatan Akuntabilitas Kinerja, BPKP telah melaksanakan Penyusunan Renstra 2010-2014 dan Penyusunan

Rencana Kinerja BNPK 2011, serta penyusunan LAKIP. Laporan akuntabilitas kinerja BNPK telah didukung oleh Laporan Akuntabilitas Kinerja Unit kerja mandiri dan Sistem Data Kinerja menggunakan Sistem Informasi Monitoring dan Evaluasi (SIMONEV). Atas akuntabilitas kinerja tersebut, dilakukan Evaluasi Kinerja Unit kerja Mandiri oleh Inspektorat. Hasil evaluasi LAKIP 2010 BNPK oleh Menpan memperoleh kategori “B”. Indikator Kinerja Utama (IKU) BNPK disusun sampai dengan level Eselon II dan belum didukung dengan Kinerja Individu. Peningkatan akuntabilitas kinerja BNPK ditandai juga dengan peningkatan transparansi informasi melalui website BNPK, dengan dibukanya layanan informasi publik dan layanan pengaduan masyarakat. Capaian sampai dengan saat ini area perubahan Penguatan Akuntabilitas Kinerja dapat dilihat pada tabel 7 berikut.

TABEL 7
CAPAIAN PROGRAM
PENGUATAN AKUNTABILITAS KINERJA

No.	SASARAN/TARGET YANG INGIN DICAPAI	CAPAIAN BNPK s.d TAHUN 2011
1	Meningkatnya kinerja BNPK	
	Adanya Indikator Kinerja Utama (IKU) pada BNPK	1) Laporan Akuntabilitas Kinerja BNPK 2) Draft Akhir Juknis Sisdur Implementasi SKI (Buku I) 3) Draft Akhir Juknis Sasaran Kinerja dan Indikator Kinerja Individu (Buku II) dalam proses permintaan masukan 4) Evaluasi Kinerja Unit Kerja Mandiri oleh Inspektorat
2	Meningkatnya akuntabilitas BNPK	
	a. Terwujudnya sistem yang mampu mendorong tercapainya kinerja organisasi yang terukur	1) Sistem Data Kinerja: Sistem Informasi Monitoring dan Evaluasi (SIMONEV) 2) Map Merah (Pakta Integritas Penugasan) 3) E-Service di website resmi BNPK 4) Implementasi Pusat Layanan Informasi di tiap unit
	b. Peningkatan kualitas Laporan Akuntabilitas	1) Laporan Akuntabilitas Kinerja Unit Kerja Mandiri 2) Evaluasi Kinerja Unit Kerja Mandiri oleh Inspektorat

8. Program Peningkatan Kualitas Layanan Publik

Program Peningkatan Kualitas Layanan Publik dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di BNPK sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.

Pelayanan yang diberikan oleh BNPK tidak secara langsung bersentuhan dengan publik. Pengukuran tingkat kepuasan dilihat dari pemanfaatan hasil kerja BNPK oleh para *stakeholder*, baik dari eksternal maupun internal. Data LAKIP 2010 menunjukkan bahwa persepsi tingkat kepuasan pengguna internal dan eksternal layanan BNPK cukup baik. Akan tetapi pengukuran ini dilakukan oleh internal BNPK sehingga independensi dan keandalannya belum cukup memadai.

Capaian sampai dengan saat ini area perubahan Peningkatan Kualitas Layanan Publik dapat dilihat pada tabel 8 berikut.

TABEL 8
CAPAIAN PROGRAM
PENINGKATAN KUALITAS LAYANAN PUBLIK

No.	SASARAN/TARGET YANG INGIN DICAPAI	CAPAIAN BNPK s.d TAHUN 2011
1	Meningkatkan kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau)	
	Terselenggaranya pelayanan publik yang murah/terjangkau, pasti waktunya dan jelas prosedur pelayanannya	1) Pedoman Audit 2) Pedoman GCG 3) Pedoman SPIP 4) Pedoman Audit Investigasi 5) Layanan IT (SIMDA, SIAPDAM, SIMHP) 6) Sosialisasi, Bimbingan Teknis, dan Pendampingan serta perbantuan tenaga 7) Sosialisasi Standar Pelayanan (internal/eksternal) 8) Penugasan/mempekerjakan pegawai BNPK pada K/L/Pemda sebagai bentuk kerjasama dan mendorong peningkatan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan Negara 9) Sertifikasi Reakreditasi dari LAN terhadap Penyelenggaraan Diklat

No.	SASARAN/TARGET YANG INGIN DICAPAI	CAPAIAN BPKP s.d TAHUN 2011
		di Pusdiklatwas
		10) <i>E-learning</i> di Pusdiklatwas
		11) Formulir Kendali Mutu Pengawasan
		12) Laporan Hasil Evaluasi
		13) Laporan Pemantauan
		14) Review Sheet Pengawasan
2	Meningkatkan jumlah unit pelayanan yang memperoleh standarisasi pelayanan internasional Unit pelayanan telah berstandar internasional	1) ISO 9001:2008 IWA2 (TUV NORD) atas Sistem Layanan Penyelenggaraan Diklat Pusdiklatwas (ISO bidang pelayanan) 2) ISO 9001:2008 untuk kegiatan pengawasan atas bantuan, hibah, dan pinjaman luar negeri
3	Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik a. Terimplementasikannya metode survai kepuasan pelanggan yang efektif (vide SK Menpan Nomor 25/M.PAN/2/2004 tanggal 24 Februari 2004) b. Terbangunnya sistem penanganan keluhan, saran dan masukan c. Terbentuknya imej positif terhadap organisasi BPKP	Survai Kemanfaatan BPKP oleh <i>Stakeholder</i> 1) Diitetapkannya Standar Prosedur Layanan Informasi di BPKP (SPLI) pada Agustus 2010 2) Sertifikasi Akreditasi “A” dari LAN terhadap Penyelenggaraan Diklat di Pusdiklatwas 1) Penghargaan Atas Kualitas dan Ketepatan Waktu Pelaksanaan Audit Laporan Keuangan dari <i>World Bank</i> 2) <i>Website</i> BPKP

B. Rencana Kerja Tim Reformasi Birokrasi BPKP

1. Program dan Kegiatan Yang Sedang dan Akan Dilaksanakan

Sesuai dengan PermenPAN dan RB No. 20 Tahun 2010 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi, Program, kegiatan dan hasil yang diharapkan akan dicapai BPKP sebagai pelaksana kegiatan reformasi birokrasi pada tingkatan Mikro dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

TABEL 1.1
PROGRAM, KEGIATAN DAN HASIL YANG DIHARAPKAN

PROGRAM	KEGIATAN	HASIL YANG DIHARAPKAN
I. Program Manajemen Perubahan	A. Pembentukan tim manajemen perubahan	Tim Manajemen Perubahan
	B. Penyusunan strategi manajemen perubahan dan strategi komunikasi	Strategi manajemen perubahan dan strategi komunikasi serta terbangunnya komitmen, partisipasi dan perubahan perilaku yang diinginkan
	C. Sosialisasi dan Internalisasi manajemen perubahan dalam rangka reformasi birokrasi	Terbangunnya kesamaan persepsi, komitmen, konsistensi serta keterlibatan dalam pelaksanaan program dan kegiatan RB pada seluruh tingkatan pegawai
II. Program Penataan Peraturan Perundang-undangan	A. Penataan berbagai peraturan perundang-undangan	Identifikasi peraturan perundang-undangan
III. Program Penataan dan Penguatan Organisasi	A. Restrukturisasi/penataan tugas dan fungsi unit kerja	Peta Tugas dan Fungsi unit kerja yang tepat fungsi dan tepat ukuran yang dapat mendorong percepatan RB
	B. Penguatan unit kerja yang menangani organisasi, tatalaksana, pelayanan publik, kepegawaian, dan diklat	Unit kerja organisasi, tatalaksana, kepegawaian, dan diklat yang mampu mendukung tercapainya tujuan dan sasaran RB
IV. Program Penataan Tatalaksana	A. Penyusunan SOP penyelenggaraan tugas dan fungsi	Dokumen SOP penyelenggaraan Tugas dan Fungsi
	B. Pembangunan atau Pengembangan <i>e-government</i>	Tersedianya <i>e-government</i>
V. Program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	A. Penataan sistem rekrutmen pegawai	Sistem rekrutmen yang terbuka, transparan, dan akuntabel
	B. Analisis Jabatan	Dokumen peta dan uraian jabatan
	C. Evaluasi Jabatan	Peringkat jabatan dan harga jabatan
	D. Penyusunan standar kompetensi jabatan	Dokumen kualifikasi jabatan
	E. Asesmen individu berdasarkan kompetensi	Peta Profil kompetensi individu

	F. Penerapan sistem penilaian kinerja individu	Kinerja individu yang terukur
	G. Pembangunan/ Pengembangan Data base pegawai	Ketersediaan data pegawai yang mutakhir dan akurat
	H. Pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai berbasis kompetensi	Pendidikan dan pelatihan pegawai berbasis kompetensi
VI. Program Penguatan Pengawasan	A. Penerapan SPIP	Peningkatan ketaatan, efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi
	B. Peningkatan Peran APIP sebagai QA dan <i>consulting</i>	Peningkatan kualitas pertanggungjawaban pengelolaan keuangan negara
VII. Program Penguatan Akuntabilitas Kinerja	A. Penguatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Peningkatan kualitas laporan akuntabilitas kinerja
	B. Pengembangan sistem manajemen kinerja organisasi	Sistem yang mampu mendorong tercapainya kinerja organisasi yang terukur
VIII. Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	A. Penerapan standar pelayanan pada unit kerja	Peningkatan kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau)
	B. Penerapan SPM pada Kabupaten/Kota	Peningkatan kualitas pelayanan dasar pada Kabupaten/Kota
	C. Partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik	Peningkatan partisipasi masyarakat
IX. Program Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	A. Monitoring	Laporan monitoring
	B. Evaluasi (dilakukan setahun sekali)	Laporan evaluasi tahunan
	C. Evaluasi menyeluruh (dilakukan pada semester kedua 2014)	Laporan evaluasi lima tahunan

Untuk mencapai harapan tersebut, rencana kegiatan BPKP selanjutnya adalah:

TABEL 1.2
RENCANA KEGIATAN BNPK

No	SASARAN/TARGET YANG INGIN DICAPAI	Rencana Kerja	Tahun			PIC
			2012	2013	2014	
I. Program Penataan Pola Pikir dan Budaya Kerja (Manajemen Perubahan)						
1	Meningkatnya komitmen Pimpinan dan Pegawai dalam melakukan Reformasi Birokrasi					Biro Kepegawaian dan Organisasi
	a. Terbentuknya Tim Manajemen Perubahan	1. Pembaharuan Tim Manajemen Perubahan	✓	✓	✓	
	b. Tersusunnya strategi manajemen perubahan	1. Redefinisi Strategi dan Langkah Reformasi Birokrasi di Lingkungan BPKP (Penyempurnaan dan Perbaikan <i>Road Map</i> RB BPKP)		✓		
		2. Penyempurnaan dan Perbaikan <i>Action Plan</i> Reformasi Birokrasi		✓		
		3. Peningkatan kebersamaan dan kesejahteraan melalui kegiatan Pengembangan Budaya Kerja	✓	✓		
	c. Tersusunnya strategi komunikasi	1. Sinergi RB dengan Satgas lain untuk mengurangi <i>Adhocracy</i>				
		2. Review Strategi Komunikasi			✓	
		3. <i>Bench Learning</i> ke K/LPNK lain			✓	
2	Terjadi perubahan pola pikir dan budaya kerja					
	a. Terbangunnya komitmen, partisipasi dan perubahan perilaku yang diinginkan	Peningkatan Akhlak dan Etika melalui pelatihan <i>mind shifting</i> dan budaya kerja secara berkesinambungan	✓	✓	✓	Biro Kepegawaian dan Organisasi
	b. Meningkatnya komitmen terhadap ketepatan waktu	Ketepatan waktu: 1. kehadiran; 2. penyerahan laporan keuangan; 3. penyerahan LAKIP, 4. penyerahan hasil was kepada Presiden; 5. penyerapan anggaran	✓	✓	✓	Biro Kepegawaian dan Organisasi Biro Perencanaan Pengawasan Biro Keuangan Pusinfowas
	c. Meningkatnya efektifitas kebijakan	Penandatanganan pernyataan kepatuhan terhadap aturan perilaku dan pencapaian sasaran kinerja	✓	✓	✓	Biro Kepegawaian dan Organisasi
3	Menurunnya risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan					
	a. Terbangunnya kesamaan persepsi, komitmen, konsistensi serta keterlibatan dalam pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi pada seluruh tingkatan pegawai	1. Perwujudan organisasi yang responsif dan antisipatif melalui penyusunan pedoman, rencana kerja dan monev pelaksanaan budaya kerja	✓	✓	✓	Biro Kepegawaian dan Organisasi
		2. Survei kepuasan pegawai dan <i>stakeholder</i> yang dilakukan oleh pihak eksternal				Biro Kepegawaian dan Organisasi
	b. Meningkatnya transparansi organisasi	Pengembangan <i>Public Complaint System</i>		✓	✓	

No	SASARAN/TARGET YANG INGIN DICAPAI	Rencana Kerja	Tahun			PIC
			2012	2013	2014	
II. Program Penataan Peraturan Perundang-undangan						
1	Menurunnya tumpang tindih dan disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan					Biro Hukum dan Humas
	a. Peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan tidak tumpang tindih dengan peraturan perundang-undangan yang lain	1. Pembentukan Tim Pengkajian Peraturan Perundang-undangan di bidang Pengawasan yang diperbaharui setiap tahun	✓	✓	✓	
		2. Melakukan kajian sebagai upaya Identifikasi dan upaya revisi atas Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang tumpang tindih		✓	✓	
	b. Peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan harmonis/sinkron dengan peraturan perundang-undangan yang lain	Melakukan kajian sebagai upaya Identifikasi dan upaya revisi atas Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang tidak harmonis		✓	✓	
	c. Peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan tidak multitafsir	Identifikasi dan upaya revisi atas Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang multitafsir		✓	✓	
2	Meningkatnya efektifitas pengelolaan peraturan perundang-undangan					
	a. Terklasifikasinya peraturan perundangan yang telah diterbitkan	1. Pengarsipan database peraturan secara integrasi melalui Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH)	✓	✓	✓	
		2. Penyempurnaan klasifikasi peraturan perundang-undangan dan klasifikasi indeks penyajiannya	✓	✓	✓	
	b. Tersampaikan pada stakeholders	Sosialisasi peraturan melalui peraturan <i>Online</i> di www.bpkp.go.id	✓	✓	✓	
III. Program Penataan dan Penguatan Organisasi						
1	Menurunnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi internal					Biro Kepegawaian dan Organisasi
	a. Struktur Organisasi dengan pembagian tugas yang jelas	1. Mengembangkan <i>Organizational Diagnosis melalui Environment Need Analysis</i>			✓	
		2. Pengajuan Usulan Struktur Organisasi baru BPKP sesuai perubahan ketentuan (PP Nomor 60 tahun 2008) dan dinamika lingkungan organisasi			✓	
	b. Pemberdayaan tugas dan fungsi internal	1. Merevisi Uraian Jabatan			✓	
		2. Analisis Beban Kerja dan Jabatan pada 100% Unit kerja di BPKP		✓	✓	
3. Penerapan Sasaran Kinerja Individu (SKI) sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja				✓		

No	SASARAN/TARGET YANG INGIN DICAPAI	Rencana Kerja	Tahun			PIC
			2012	2013	2014	
	c. Ukuran organisasi yang tepat (<i>right size</i>) berdasarkan <i>benchmarking</i>	Penyempurnaan Struktur Organisasi sesuai dengan Pedoman Evaluasi Kelembagaan Pemerintah (target makro 2011)			✓	
	d. Penajaman tugas unit kerja pelayanan publik	Optimalisasi Unit Kerja yang Menangani Organisasi, Ketatalaksanaan, Kehumasan, Pelayanan Publik, Kepegawaian dan Kediklatan			✓	
2	Meningkatnya kapasitas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi					
	Terbentuknya unit kerja yang menangani unit organisasi tatalaksana, pelayanan publik, kepegawaian, dan diklat	1. Penajaman tugas dan fungsi unit kerja pelayanan publik		✓	✓	
		2. Operasionalisasi 8 Perwakilan Madya	✓	✓	✓	
		3. Penyesuaian Struktur Organisasi dan Fungsi berbasis PP 60 Tahun 2008 tentang SPIP			✓	
IV. Program Penataan Tata Laksana						
1	Meningkatnya penggunaan TI dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan					
	a. Terbangunnya atau dikembangkannya <i>e-government</i>	1. <i>e-Planning</i> : Pelaksanaan atas perencanaan dan realisasi kegiatan kerja pengawasan berbasis pada sistem informasi (2012,2013, 2014)	✓	✓	✓	1. Biro Perencanaan Pengawasan 2. Pusinfowas
		2. <i>e-Office</i> : Pelaksanaan atas beberapa kegiatan administrasi perkantoran dengan menggunakan aplikasi (2012,2013, 2014)	✓	✓	✓	1. Biro Umum 2. Pusat-Pusat & Inspektorat 3. Pusinfowas
		3. <i>e-Budgetting</i> : pelaksanaan atas kegiatan penganggaran dengan menggunakan aplikasi (2012,2013, 2014)	✓	✓	✓	1. Biro Keuangan 2. Biro Perencanaan Pengawasan 3. Pusinfowas
		4. <i>e-Procurement</i> : Pelaksanaan pengadaan barang dan jasa melalui <i>e-procurement</i> (2013, 2014)		✓	✓	Biro Umum
		5. <i>e-Performance</i> : Penggunaan aplikasi dalam mengukur kinerja individu (2014)			✓	1. Biro Kepegawaian dan Organisasi 2. Pusinfowas
	b. Optimalisasi Penggunaan TI	Adanya Sistem Informasi RB dengan pengelolaan <i>Database</i> RB yang memanfaatkan DMS, Disposisi elektronik, dll (2012, 2013, 2014)	✓	✓	✓	1. Biro Kepegawaian dan Organisasi 2. Pusinfowas
	c. Sinkronisasi Sistem Perencanaan	Penerapan anggaran berbasis kinerja yang lebih disempurnakan	✓	✓	✓	1. Biro Perencanaan Pengawasan 2. Biro Keuangan
2	Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan					
	a. Tersusunnya SOP	1. Penyempurnaan SOP secara	✓	✓	✓	Biro

No	SASARAN/TARGET YANG INGIN DICAPAI	Rencana Kerja	Tahun			PIC
			2012	2013	2014	
	penyelenggaraan tugas dan fungsi	berkesinambungan				Kepegawaian dan Organisasi
		2. Sinkronisasi SOP dengan Urjab			✓	Biro Kepegawaian dan Organisasi
		3. Monitoring dan Evaluasi SOP	✓	✓		Biro Kepegawaian dan Organisasi
		4. Penyempurnaan TND secara berkesinambungan		✓	✓	Biro Kepegawaian dan Organisasi
		5. Penerapan Aplikasi Kendali Mutu Pengawasan	✓	✓	✓	1. Biro Kepegawaian dan Organisasi 2. Pusinfowas
	b. Meningkatnya Kinerja BPKP	1. Pengembangan Sistem Informasi Utama di BPKP (Integrasi Sistem Informasi)		✓	✓	Pusinfowas
		2. Penataan Kembali Mekanisme Koordinasi Pembinaan Unit Kerja			✓	Biro Kepegawaian dan Organisasi
		3. Sinkronisasi sistem perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan (2014)			✓	Biro Perencanaan Pengawasan
		4. Standarisasi Produk Layanan BPKP			✓	Biro Perencanaan Pengawasan
V. Program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur						
1	Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM Aparatur					
	Terbangunnya sistem informasi kepegawaian sesuai dengan tujuan instansi	1. Pengembangan <i>Human Resources Information System</i> (HRIS) 2012, 2013	✓	✓	✓	Biro Kepegawaian dan Organisasi
		2. Sispedap berbasis <i>self assesment</i>				Biro Kepegawaian dan Organisasi
2	Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM Aparatur					
	a. Sistem rekrutmen yang terbuka, transparan dan akuntabel	1. Menganekaragamkan latar belakang belakang pendidikan CPNS yang direkrut untuk Tahun 2013 dan 2014		✓	✓	Biro Kepegawaian dan Organisasi
		2. Pengumuman melalui media massa dan penyampaian aplikasi berbasis internet		✓	✓	
		3. <i>Management Assessment Center</i> (MAC) BPKP		✓	✓	
	b. Proses pengangkatan dan Kenaikan Pangkat pegawai telah dilaksanakan tepat waktu dan akuntabel	Updating data pegawai secara berkelanjutan	✓	✓	✓	Biro Kepegawaian dan Organisasi
	c. Disusunnya dokumen Pola Mutasi dan promosi	1. Pelaksanaan <i>assessment center</i> untuk seleksi pengangkatan pegawai ke dalam jabatan fungsional auditor			✓	
		2. <i>Open Bidding</i> Dalam Pengisian Jabatan (2014)			✓	
	d. Sistem Pemberian Penghargaan dan	1. Penerapan Pembayaran Tunjangan Berbasis Kinerja	✓	✓	✓	Biro Kepegawaian dan

No	SASARAN/TARGET YANG INGIN DICAPAI	Rencana Kerja	Tahun			PIC
			2012	2013	2014	
	Hukuman (<i>Reward and Punishment</i>) yang dilaksanakan dengan transparan					Organisasi
		2. Penyempurnaan petunjuk teknis pembayaran tunjangan kinerja berbasis capaian kinerja (2014)			✓	
3	Meningkatnya Disiplin SDM Aparatur					Biro Kepegawaian dan Organisasi
	a. Penerapan PP 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS	Penyempurnaan SKI	✓			
	b. Pemberhentian pegawai dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	1. Sosialisasi peraturan yang berlaku		✓	✓	
		2. Updating data Gerakan Disiplin Nasional	✓	✓	✓	
4	Meningkatnya efektivitas manajemen SDM Aparatur					Biro Kepegawaian dan Organisasi
	a. Terdapat peta, uraian dan kualifikasi jabatan yang sesuai dengan tujuan instansi	1. Penyusunan Peta Jabatan dan Peta Karir 2013, 2014		✓	✓	
		2. Evaluasi secara berkala atas Peringkat Jabatan (<i>job grading</i>)			✓	
		3. Pengusulan Revisi Perpres No. 77 Tahun 2010			✓	
		4. Penerapan <i>Job Pricing</i> Baru			✓	
	b. Kinerja individu yang terukur	1. Workshop Penerapan SKI (2012)	✓		✓	
		2. Pengembangan PP 46 2013 tentang SKP (2013, 2014)		✓	✓	
	c. Pola karier pegawai telah disusun dan dilaksanakan dengan baik	1. Penyempurnaan pola karir pejabat struktural dan sinkronisasi dengan pejabat fungsional	✓		✓	
		2. Sosialisasi ketentuan mengenai pola karier		✓	✓	
5	Meningkatnya Profesionalisme SDM Aparatur					Biro Kepegawaian dan Organisasi
	a. Terdapat peta profil kompetensi individu	1. Pengembangan SDM melalui HCDP (<i>Human Capital Development Program</i>)		✓	✓	
		2. Pengembangan <i>Integrated Human Resources Information System</i> (2013, 2014)		✓	✓	
		3. Penerapan HCDP (2014)			✓	
	b. Pendidikan dan pelatihan pegawai berbasis kompetensi	Pengembangan Pola karir dan Pola Diklat berbasis kompetensi	✓	✓	✓	
VI. Program Penguatan Pengawasan						
1	Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan Negara					Inspektorat
	a. Meningkatnya kepatuhan terhadap paket UU Keuangan Negara dan peraturan pelaksanaannya	Opini WTP terhadap Laporan Keuangan BPKP	✓	✓	✓	
	b. Meningkatnya kepatuhan	Peningkatan Penerapan <i>Risk Assessment</i> pada unit kerja di		✓	✓	

No	SASARAN/TARGET YANG INGIN DICAPAI	Rencana Kerja	Tahun			PIC
			2012	2013	2014	
	penyelenggaraan SPIP pada PP 60 Th. 2008	lingkungan BPKP				
	c. Meningkatnya upaya APIP dalam mendorong peningkatan kepatuhan atas pengelolaan keuangan Negara	Optimalisasi Peran Inspektorat BPKP sebagai <i>Quality Assurance</i> di Internal BPKP	✓	✓	✓	
2	Meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan Negara					
	a. Meningkatnya capaian kinerja 3E	1. Optimalisasi penyerapan anggaran	✓	✓	✓	Biro Keuangan
		2. Optimalisasi pelaksanaan <i>e-procurement</i> pada pengadaan barang/jasa	✓	✓	✓	Biro Umum
		3. Optimalisasi pemanfaatan hasil pengadaan Belanja Modal	✓	✓	✓	Biro Umum
	b. Meningkatnya upaya APIP dalam mendorong peningkatan efektivitas keuangan negara dan peraturan pelaksanaannya	1. Evaluasi Kinerja Unit Kerja	✓	✓	✓	Inspektorat
		2. Audit Operasional Tugas dan Kegiatan Unit kerja	✓	✓	✓	Inspektorat
	c. Meningkatnya kapabilitas APIP	Optimalisasi leveling kapabilitas Inspektorat BPKP berdasarkan konsep IACM			✓	Inspektorat
3	Meningkatnya status opini BPK					
	Meningkatnya upaya APIP dalam mendorong peningkatan status opini Laporan Keuangan	Peningkatan peran APIP sebagai <i>early warning system</i> dalam mempertahankan opini WTP		✓	✓	Inspektorat
4	Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang					
	a. Menurunnya tingkat kerugian keuangan negara, suap menyuap, penggelapan dalam jabatan, pemerasan, perbuatan curang, benturan kepentingan, gratifikasi	1. Menurunnya tingkat kerugian keuangan negara, suap menyuap, penggelapan dalam jabatan, pemerasan, perbuatan curang, benturan kepentingan, gratifikasi. Adanya aturan-aturan pelaksanaan anatara lain berupa Perka dll	✓	✓	✓	Inspektorat
		2. Peningkatan Implementasi Program Anti Korupsi	✓	✓	✓	Inspektorat
	b. Meningkatnya efektivitas penyelenggaraan SPIP	Peningkatan Penyelenggaraan SPIP	✓	✓	✓	Inspektorat
	c. Meningkatnya Implementasi <i>Anti Corruption Action Plan (ACAP)</i> melalui pelaksanaan Instruksi Presiden No. 5 Tahun 2004 Tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi	1. Penerapan Zona Integritas di BPKP			✓	Biro Umum
		2. Penandatanganan Pakta Integritas dan Pernyataan/Komitmen tidak menerima pemberian pada setiap penugasan	✓	✓	✓	Biro Kepegawaian dan Organisasi
	d. Meningkatnya implementasi <i>e-procurement</i> Barang dan Jasa untuk menekan	Upaya <i>e-procurement</i> dalam Pengadaan Barang dan Jasa	✓	✓	✓	Biro Umum

No	SASARAN/TARGET YANG INGIN DICAPAI	Rencana Kerja	Tahun			PIC
			2012	2013	2014	
	adanya benturan kepentingan dan gratifikasi					
	e. Meningkatnya upaya APIP dalam menurunkan tingkat penyalahgunaan wewenang (kerugian keuangan negara, suap menyuap, penggelapan dalam jabatan, pemerasan, perbuatan curang)	1. Penyusunan SOP <i>Whistle Blower System</i> 2012, 2013	✓	✓		Biro Kepegawaian dan Organisasi
		2. Penerapan <i>Whistle Blower System</i> dan Pengelolaan Gratifikasi 2013, 2014		✓	✓	1. Biro Kepegawaian dan Organisasi 2. Inspektorat
		3. Audit Khusus atas dugaan penyimpangan yang dilakukan pegawai 2012, 2013, 2014	✓	✓	✓	Inspektorat
		4. Monitoring Tindak Lanjut Hasil Audit Khusus		✓	✓	Inspektorat
VII. Program Penguatan Akuntabilitas Kinerja						
1	Meningkatnya kinerja BPKP					
	a. Terwujudnya sistem yang mampu mendorong tercapainya kinerja organisasi yang terukur	1. Integrasi Pengukuran Kinerja Organisasi dengan Kinerja Individu melalui <i>Integrated Performance Management System</i> (IPMS)			✓	1. Biro Kepegawaian dan Organisasi 2. Pusinfowas
		2. <i>Pengembangan System Dashboard Desk Kepala</i> BPKP	✓	✓	✓	Pusinfowas
		3. Penerapan menyeluruh IPMS			✓	Biro Kepegawaian dan Organisasi
	b. Tercapainya Indikator Kinerja Utama (IKU)	Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi secara maksimal	✓	✓	✓	Biro Perencanaan Pengawasan
2	Meningkatnya akuntabilitas BPKP					
	Meningkatnya kualitas Laporan Akuntabilitas BPKP	1. Meningkatkan Hasil Evaluasi Kinerja Menpan RB terhadap LAKIP BPKP dalam kategori “A”		✓	✓	Biro Perencanaan Pengawasan
		2. Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Berbasis Simonev	✓	✓	✓	Biro Perencanaan Pengawasan
VIII. Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik						
1	Meningkatkan kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau)					
	a. Terakomodasikannya kaidah-kaidah pelayanan publik sesuai dengan Standar Pelayanan Publik	1. Tersusunnya Standar Pelayanan Publik untuk kegiatan utama BPKP (2013, 2014)		✓	✓	Biro Hukum dan Humas
		2. Sosialisasi Standar Pelayanan Publik kepada <i>stakeholder</i> (2014)			✓	
		3. Penerapan Standar Pelayanan Publik untuk Kegiatan Utama BPKP (2014)			✓	
	b. Tersusunnya Pedoman Layanan BPKP berbasis peran <i>Assurance and consulting</i>	Penyusunan Pedoman Layanan BPKP berbasis peran <i>Assurance and Consulting</i>			✓	1. Kedeputian 2. Biro Hukum dan Humas
	c. Terimplementasikannya Pedoman secara efektif	Penerapan Pedoman Layanan BPKP berbasis peran <i>Assurance and Consulting</i>			✓	Kedeputian
	d. Terjalinnya kerjasama /networking /	Membina hubungan yang baik dengan para pemangku kepentingan			✓	Kedeputian

No	SASARAN/TARGET YANG INGIN DICAPAI	Rencana Kerja	Tahun			PIC
			2012	2013	2014	
	kolaborasi-integrasi layanan					
	e. Terkendalikannya mutu produk layanan dan terlaksananya supervisi	Penerapan kendali mutu	✓	✓	✓	Kedeputian
2	Meningkatkan jumlah unit pelayanan yang memperoleh standarisasi pelayanan internasional					
	a. Adanya program sertifikasi di bidang pelayanan yang efektif	1. Pembaharuan (<i>updating</i>) ISO 9001:2008 untuk Sistem Layanan Penyelenggaraan Diklat dan Sistem Pengawasan PHLN		✓		1. Pusdiklatwas 2. Kedeputian Perekonomian
		2. Akreditasi "A" dari LAN terhadap Penyelenggaraan Diklat		✓		Pusdiklatwas
	b. Dipenuhinya status berstandar internasional untuk setiap unit pelayanan	Rencana Sertifikasi Internasional untuk unit kerja lainnya			✓	Unit Kerja terkait
3	Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik					
	a. Terbangunnya sistem penanganan keluhan/komplain	Pembentukan <i>Complain Handling Unit</i> untuk tahun 2013		✓		1. Kedeputian 2. Biro Umum
	b. Terimplementasikannya metode survei kepuasan pelanggan yang efektif	Pelaksanaan survei kepuasan pengguna atas Kemanfaatan BPKP		✓	✓	Kedeputian
	c. Terbangunnya strategi kehumasan/peningkatan citra	Implementasi Standar Prosedur Layanan Informasi (SPLI) di BPKP		✓	✓	Biro Hukum dan Humas

2. Quick Wins

Quick wins adalah suatu langkah inisiatif yang mudah dan cepat dicapai yang mengawali pelaksanaan suatu program dalam reformasi birokrasi. Quick wins bermanfaat untuk mendapatkan momentum yang positif dan meningkatkan kepercayaan diri instansi dalam melaksanakan reformasi birokrasi, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat.

Quick wins BPKP pada tabel sebagai berikut:

TABEL 2
QUICK WINS BPKP

Nama Program	Kegiatan	Output
1. Penataan Pola Pikir dan Budaya Kerja (Manajemen Perubahan)	Peningkatan Efektivitas Kebijakan	Penandatanganan Pernyataan Kepatuhan Terhadap Aturan Perilaku dan Pencapaian Sasaran kinerja 2012
2. Penataan Peraturan Perundang-undangan	Peningkatan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan	Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum
3. Penataan dan Penguatan	Peningkatan Kapasitas dalam Pelaksanaan	Operasionalisasi 8 Perwakilan Tipe B

Organisasi	Tugas dan Fungsi	
4. Penataan Tata Laksana	Peningkatan Penggunaan TI	<i>Document Management System</i>
	Peningkatan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen Pemerintahan	Revisi Tata Naskah Dinas
5. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	Rekrutmen yang terbuka, transparan, dan akuntabel	Pengumuman melalui media massa dan penyampaian aplikasi berbasis internet
6. Penataan Pengawasan	Peningkatan Kepatuhan Terhadap Pengelolaan Keuangan Negara	Opini WTP terhadap Laporan Keuangan BPKP tahun 2011
7. Penataan Akuntabilitas Kinerja	Pengembangan Sistem Manajemen Kinerja Organisasi	<i>Integrated Performance Management System</i>
8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Peningkatan jumlah unit pelayanan yang memperoleh standarisasi pelayanan internasional	Akreditasi “A” dari LAN terhadap Penyelenggaraan Diklat

C. Kriteria Keberhasilan

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, Reformasi Birokrasi bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih, dan bebas KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. *Road Map* Reformasi Birokrasi BPKP 2012-2014 inipun bertujuan akhir yang sama.

Hasil yang diharapkan dari tiap-tiap area perubahan pada tabel sebagai berikut:

TABEL 1
AREA PERUBAHAN DAN HASIL YANG DIHARAPKAN

Area	Hasil yang diharapkan
1) Program Manajemen Perubahan	Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi
2) Program Penataan Peraturan Perundang-undangan	Regulasi yang lebih tertib, tidak tumpang tindih, dan kondusif
3) Program Penataan dan Penguatan Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (<i>right sizing</i>)
4) Program Penataan Tatalaksana	Sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur, dan sesuai dengan prinsip-prinsip <i>good governance</i>

Area	Hasil yang diharapkan
5) Program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	SDM aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, capable, profesional, berkinerja tinggi, dan sejahtera
6) Program Penguatan Pengawasan	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintah yang bersih dan bebas KKN
7) Program Penguatan Akuntabilitas Kinerja	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi
8) Program Peningkatan Kualitas Layanan Publik	Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat

Untuk memastikan Reformasi Birokrasi BPKP berjalan sesuai dengan hasil yang diharapkan, pelaksanaan Reformasi Birokrasi dikawal penuh oleh Inspektorat BPKP yang menjalankan peran sebagai *Evaluator* dan *Quality Assurance*. Inspektorat BPKP melakukan *reviu*, membahas, dan melakukan pereformasibirokrasian dalam pelaksanaan kegiatan reformasi birokrasi, serta melakukan evaluasi atas kegiatan reformasi birokrasi mengenai capaian dan dampak positif yang diperoleh BPKP setelah melaksanakan reformasi birokrasi.

C.1 Target Outcome

Indikator Kinerja Utama (IKU), target yang akan dicapai, dan metode pengukuran dari tiap-tiap area perubahan adalah pada tabel sebagai berikut

TABEL 1
TARGET OUTCOME

No	Area	Outcome (vide Road Map RB BPKP)	IKU	Target				Metode Pengukuran
				Satuan	2012	2013	2014	
1	Program Manajemen Perubahan	Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi	Persepsi <i>stakeholder</i> atas Peran dan Kiprah BPKP	%	–	72%	82%	IKU pendapat <i>stakeholder</i> atas "Peran dan Kiprah BPKP" diukur dengan skala 4 yang dikonversi ke dalam persentase. Survei dilakukan oleh Majalah Tempo
			Persepsi publik yang positif terhadap BPKP	%	79%	81%	83%	Kinerja IKU diukur dengan mengidentifikasi dan mengevaluasi pemberitaan di media massa dan <i>online</i> yang bernuansa positif terhadap BPKP dibandingkan dengan jumlah pemberitaan terhadap BPKP secara keseluruhan
								atau melihat pernyataan beberapa mitra kerja BPKP yang memberikan nilai positif kepada BPKP
			% capaian penugasan pengawasan	%	80%	85%	90%	IKU "Persentase Jumlah Rencana Penugasan Pengawasan yang Terealisasi" diukur dengan membandingkan realisasi penugasan pengawasan terhadap rencana penugasan pengawasan yang ditetapkan
			% penugasan pengawasan atas permintaan mitra kerja	%	35%	40%	45%	IKU ini untuk mengukur tingkat kepercayaan mitra kerja atas kinerja BPKP. IKU diukur dengan membandingkan jumlah PP atas

No	Area	Outcome (vide Road Map RB BPKP)	IKU	Target				Metode Pengukuran
								permintaan dengan total penugasan pengawasan
			Terwujudnya transparansi dalam rekrutmen pegawai dengan menggunakan CAT	%		100%	100%	IKU untuk mengukur tingkat transparansi dalam rekrutmen pegawai. IKU dinilai 100% bila tidak ada komplain. % akan berkurang sebesar jumlah komplain dibanding dengan jumlah peserta rekrutmen.
2	Program Penataan Peraturan Perundang-undangan	Regulasi yang lebih tertib, tidak tumpang tindih, dan kondusif	% peraturan Kepala BPKP yang sudah terintegrasi melalui Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH)	%	100%	100%	100%	Membandingkan peraturan yang terbit pada periode tertentu dengan peraturan yang sudah terintegrasi melalui JDIH
			% peraturan yang telah dilakukan penyempurnaan klasifikasinya serta indeks penyajiannya	%	100%	100%	100%	Membandingkan jumlah peraturan yang terbit pada periode tertentu dengan jumlah peraturan yang disajikan berdasarkan indek
			% Peraturan Kepala BPKP yang harmonis, tidak tumpang tindih, dan tidak multi tafsir.	%	100%	100%	100%	Membandingkan semua Peraturan Kepala BPKP yang diterbitkan pada tahun tertentu dengan draft Peraturan Kepala BPKP yang masuk/diadministrasikan oleh Biro Hukum dan Humas. Apabila semua peraturan yang diterbitkan sudah melalui Biro Hukum dan Humas, dapat diyakini bahwa peraturan tersebut sudah melalui proses analisis sehingga tidak akan terjadi disharmonis, tumpang tindih, dan multitafsir.

No	Area	Outcome (vide Road Map RB BPKP)	IKU	Target				Metode Pengukuran
3	Program Penataan dan Penguatan Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (<i>right sizing</i>)	% tercapainya pemenuhan kebutuhan organisasi yang tepat fungsi dan ukuran 1. Terwujudnya unit eselon 3/Perwakilan Madya menjadi unit eselon 2; 2. pembentukan tiga unit pelaksana diklat	%	-	100%	-	1. Membandingkan jumlah kebutuhan unit organisasi tingkat eselon 2 dengan jumlah unit organisasi eselon 2 baru (unit eselon 3 Madya menjadi unit eselon 2); dan 2. Membandingkan jumlah kebutuhan unit pelaksana diklat dengan jumlah unit pelaksana diklat baru.
			% unit kerja yang telah melakukan <i>Updating</i> analisis beban kerja dan jabatan (ABKJ)	%	-	-	100%	Analisis atas dokumen/laporan yang dibuat oleh Biro Kepegawaian dan Organisasi terkait dengan unit kerja yang sudah melakukan <i>updating</i> ABKJ
4	Program Penataan Tata Laksana	Terwujudnya Sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur, dan sesuai dengan prinsip-prinsip <i>good governance</i>	Terimplementasikannya sistem informasi untuk mendukung pengambilan keputusan internal (manajemen BPKP)	%	61%	66%	70%	IKU diukur berdasarkan tingkat kematangan sistem informasi, dengan menggunakan model <i>Extended Enterprise Architecture Maturity Model</i> (E2AMM), yang dikembangkan oleh <i>Institute For Enterprise Architecture Development</i> (IFEAD) Model pengukuran ini membagi enam tingkat kematangan sistem informasi

No	Area	Outcome (vide Road Map RB BPKP)	IKU	Target				Metode Pengukuran
5	Program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	SDM aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, <i>capable</i> , profesional, berkinerja tinggi, dan sejahtera	Persentase jumlah pegawai BPKP yang kompeten dan profesional di setiap bidang kompetensi yang dibutuhkan	%	80%	85%	90%	Target IKU ini merupakan target jumlah pegawai yang meningkat kompetensinya, melalui program pendidikan formal/gelar, pendidikan non-gelar, serta seminar/ <i>workshop</i> dan pelatihan di kantor sendiri. Metode pengukuran menggunakan ratio antara jumlah pegawai yang sudah meningkat kompetensi sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan terhadap total jumlah pegawai yang dibutuhkan
			Tingkat persepsi kepuasan terhadap pelayanan pengelola kepegawaian dan organisasi	Skala likert 1-10	7,6	7,8	8	Pernyataan kepuasan atau ketidakpuasan pelayanan pengelola kepegawaian diperoleh melalui survei dengan menyebarkan kuesioner kepada para penerima layanan dalam hal ini pegawai dari seluruh unit kerja di lingkungan BPKP secara uji petik dan dihitung menggunakan metode skala likert 1-10
6	Program Penguatan Pengawasan	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintah yang bersih dan bebas KKN	Persentase tindak lanjut hasil pengawasan Inspektorat BPKP	%	74%	77%	80%	IKU persentase tindak lanjut hasil pengawasan Inspektorat BPKP diukur dengan menghitung jumlah rekomendasi yang telah ditindaklanjuti oleh satuan kerja yang dievaluasi/direviu/diaudit, dibandingkan dengan jumlah rekomendasi dari Inspektorat yang tertuang dalam Laporan Hasil Evaluasi/Reviu/Audit

No	Area	Outcome (vide Road Map RB BPKP)	IKU	Target				Metode Pengukuran
			Tingkat Opini BPK terhadap Laporan Keuangan BPKP	%	100%	100%	100%	IKU dinilai berdasarkan tingkat perolehan opini BPK RI terhadap laporan keuangan, dengan standar opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dinilai 100%, Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dinilai 80%, Tidak Memberikan Pendapat (TMP) dinilai 60%, dan Tidak Wajar (TW) dinilai 40%
			% pegawai BPKP yang tidak terlibat dugaan tindakan TPK	%	100%	100%	100%	IKU ini diukur dari jumlah pegawai BPKP yang menjadi tersangka dalam kasus TPK dibandingkan dengan jumlah pegawai BPKP
			Persepsi Tingkat Integritas BPKP berdasarkan hasil survei eksternal	Skala likert 1-4		3	3,2	IKU diukur berdasarkan hasil survei eksternal yang dilaksanakan oleh Tempo Media Group, yang mengukur pengalaman integritas/KKN dan potensi KKN di lingkungan BPKP
7	Program Penguatan Akuntabilitas Kinerja	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi	Tercapainya target nilai A atas hasil evaluasi LAKIP	%	100%	100%	100%	IKU dilihat dari Laporan Hasil Evaluasi LAKIP oleh Kementerian PAN dan RB
			% tercapainya target kinerja keuangan (realisasi penyerapan anggaran)	%	94%	94%	94%	IKU dilihat dari dokumen/laporan yang dibuat oleh Biro Keuangan (membandingkan realisasi penyerapan anggaran dengan total anggaran)
			% tercapainya target kinerja pegawai (realisasi penggunaan OH)	%	100%	100%	100%	IKU dilihat dari dokumen/laporan yang dibuat oleh Biro Perencanaan Pengawasan (membandingkan realisasi OH yang digunakan dengan rencana penggunaan OH)
8	Program Peningkatan	Pelayanan prima sesuai	Persentase IPP yang laporan keuangannya	%	80%	90%	95%	Keberhasilan pencapaian IKU diukur dengan menghitung jumlah IPP yang laporan

No	Area	Outcome (vide Road Map RB BPKP)	IKU	Target				Metode Pengukuran
	Kualitas Layanan Publik	kebutuhan dan harapan masyarakat	memeroleh opini minimal WDP					keuangannya memperoleh opini minimal WDP dibandingkan dengan jumlah IPP yang diasistensi oleh BPKP
			Persentase IPD yang laporan keuangannya memperoleh opini minimal WDP	%	85%	90%	95%	Keberhasilan pencapaian IKU diukur dari realisasi jumlah IPD yang laporan keuangannya memperoleh opini minimal WDP dibandingkan dengan jumlah IPD yang diasistensi oleh BPKP
			Persentase hasil pengawasan atas permintaan <i>stakeholders</i> yang dijadikan bahan pengambilan keputusan oleh <i>stakeholders</i>	%	73,75%	83,75%	90%	IKU diukur dengan menghitung jumlah rekomendasi yang ditindaklanjuti <i>stakeholders</i> dibandingkan jumlah rekomendasi yang disampaikan
			Persentase peningkatan penerimaan negara dari hasil pengawasan	%	75%	80%	85%	Kinerja IKU ini diukur berdasarkan jumlah setoran sampai dengan tahun berjalan dibandingkan dengan jumlah temuan pemeriksaan dari kegiatan optimalisasi penerimaan negara sampai dengan tahun berjalan
			BUMN/BUMD/BUL/BLUD yang GCG atau KPI mendapat skor baik	%	55%	65%	75%	IKU diukur dengan menghitung jumlah BUMN/BUMD /BUL/BLUD yang mendapat skor minimal baik atas penerapan GCG atau KPI, dibandingkan dengan jumlah BUMN/BUMD/ BUL/BLUD yang dievaluasi oleh BPKP.

No	Area	Outcome (vide Road Map RB BPKP)	IKU	Target				Metode Pengukuran
			Hasil Audit Investigasi yang ditindaklanjuti oleh instansi berwenang	%	30%	40%	50%	Realisasi IKU dihitung berdasarkan jumlah rekomendasi yang ditindaklanjuti dibandingkan dengan jumlah rekomendasi atas permasalahan/kasus yang disampaikan kepada instansi yang berwenang
			Persentase penyerahan kasus kepada instansi penegak hukum	%	85%	85%	85%	Pengukuran IKU dihitung berdasarkan penyerahan/pelimpahan kasus melalui penerbitan dan penyerahan laporan yang ditangani BPKP kepada instansi penegak hukum.
			Persentase K/L dan Pemda yang menyelenggarakan SPIP sesuai PP Nomor 60 Tahun 2008	%	50%	60%	70%	IKU diukur dengan menghitung jumlah K/L/Pemda yang laporan keuangannya memperoleh opini (WTP dari BPK RI dibandingkan dengan jumlah seluruh K/L/Pemda. Opini WTP diyakini dapat mewakili sistem pengendalian intern yang memadai sebagaimana dimaksud dalam PP Nomor 60 Tahun 2008, karena audit keuangan yang dilaksanakan oleh BPK RI mencakup pengujian atas keandalan sistem pengendalian intern K/L/Pemda.
			% Tingkat penerapan Jabatan Fungsional Auditor	%	70%	75%	80%	Penentuan tingkat capaian indikator adalah jumlah K/L (APIP Pusat) dan Pemda (APIP Daerah) non-BPKP yang mengimplementasikan JFA sampai dengan tahun berjalan.

No	Area	Outcome (vide Road Map RB BPKP)	IKU	Target				Metode Pengukuran
			% Pencapaian tatakelola APIP yang baik	%	40%	50%	60%	IKU ini mengukur manfaat pembinaan yang dilakukan BPKP selaku instansi Pembina JFA dalam mewujudkan auditor yang profesional dan kompeten, serta tata kelola yang baik di lingkungan APIP non-BPKP. Metode pengukuran dengan assesment (evaluasi) penerapan tata kelola APIP yang mengacu kepada model <i>Internal Audit Capability Model</i> (IACM).
			Tingkat persepsi kepuasan Instansi Pemerintah atas auditor bersertifikat	Skala likert 1-10	7,5	7,5	8	IKU ini bertujuan untuk mengukur manfaat pembinaan yang dilakukan BPKP selaku instansi Pembina JFA untuk mewujudkan auditor berkualitas. IKU ini diukur dengan pendekatan kepuasan pelanggan (<i>customer satisfaction</i>). Metode pengukuran dengan menggunakan survai kepuasan pelanggan. Pengukuran menggunakan skala 1 - 10, semakin tinggi nilai (skor) kepuasan semakin tinggi tingkat kepuasan Instansi Pemerintah atas auditor bersertifikat

D. Agenda Prioritas

Sesuai dengan kapasitas BPKP sebagai lembaga pengawasan pemerintah dan mandat yang diperoleh dari Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, maka agenda prioritas Reformasi Birokrasi di BPKP adalah:

1. Program Manajemen Perubahan melalui Pengembangan Budaya Kerja

Program ini bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten dari sistem dan mekanisme kerja organisasi serta pola pikir dan budaya kerja individu atau unit kerja di dalamnya menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Meningkatnya komitmen pimpinan dan pegawai K/L dan Pemda dalam melakukan reformasi birokrasi,
- b. Terjadi perubahan pola pikir dan budaya kerja K/L dan Pemda, dan
- c. Menurunnya risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

Untuk mencapai target ini, BPKP memiliki Program Pengembangan Budaya Kerja dan Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Negara. Program ini dilaksanakan secara konseptual, sistematis, konsisten, dan berkelanjutan untuk mengakomodir lingkungan strategis yang sering berubah. Penanggung jawab program ini adalah Sekretariat Utama, yang dalam pelaksanaannya, dituangkan dalam program-program pengembangan budaya kerja yang meliputi:

- a. Peningkatan akhlak dan etika.
- b. Peningkatan kebersamaan dan kesejahteraan.
- c. Peningkatan efektivitas kebijakan.
- d. Peningkatan komitmen terhadap ketepatan waktu.
- e. Perwujudan organisasi yang responsif dan antisipatif.
- f. Peningkatan transparansi organisasi.

2. Program Penataan Tata Laksana

Program ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di K/L dan Pemda;
- b. meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan di K/L dan Pemda;

c. meningkatnya kinerja di K/L dan Pemda.

Untuk mencapai target ini, BPKP memiliki kegiatan seperti Peningkatan Penggunaan TI dan Peningkatan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen Pemerintahan. Dalam rangka Peningkatan Penggunaan TI, BPKP telah memanfaatkan ICT dengan memaksimalkan *Wide Area Network* (WAN), Intranet, Sistem *e-Mail*, dan Komunikasi data dan suara berbasis IP (*Internet Protocol*), yaitu *IP Phone*. Optimalisasi Penggunaan TI nantinya juga diarahkan pada Penataan Mekanisme Koordinasi Pembinaan Unit Kerja serta Sistem Informasi Utama (BPKP) melalui Sistem Informasi yang terintegrasi.

Dalam rangka Peningkatan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen Pemerintahan BPKP melakukan sinkronisasi 4.054 SOP dengan Uraian Jabatan, serta revisi 355 Pedoman Kerja sesuai dengan perkembangan peraturan perundang-undangan yang berlaku, revisi Tata Naskah Dinas, serta penerapan (aplikasi) Kendali Mutu Pengawasan.

3. Program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang fungsi BPKP sebagai pembina APIP dan SPIP. Program ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur, yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan. Hal ini selaras dengan misi BPKP untuk "Mengembangkan Kapasitas Pengawasan Intern Pemerintah yang Profesional dan Kompeten", terutama dari segi sumber daya manusia.

- a. Pembinaan kompetensi APIP dengan pendidikan dan pelatihan auditor (Pasal 59 ayat (1) huruf e PP Nomor 60 Tahun 2008)
- b. Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor dan sertifikasi auditor (Pasal 51 ayat (2) dan (3) PP Nomor 60 Tahun 2008).

4. Program Penguatan Pengawasan melalui Program Pengawasan intern akuntabilitas keuangan negara dan pembinaan penyelenggaraan SPIP

Program Penguatan Pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara
- b. meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara
- c. menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang.

Kegiatan dalam program ini sebagaimana digariskan dalam PermenPAN dan RB No. 20 Tahun 2010 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2010-2014 adalah penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan peningkatan peran APIP sebagai *Quality Assurance* dan *Consulting*. BPKP yang mendapat amanah sebagai pembina SPIP menerjemahkan program ini ke dalam beberapa kegiatan antara lain:

- a. Pengawasan atas kegiatan lintas sektoral,
- b. Pengawasan atas kegiatan kebendaharaan umum negara,
- c. Pengawasan atas penugasan Presiden,
- d. Pengawasan atas permintaan *stakeholders*,
- e. Reviu LKPP,
- f. Pengawasan penerimaan negara,
- g. Pengawasan PHLN,
- h. Assesment, Evaluasi *Good Corporate Governance*, *Key Performance Indicator*, Manajemen Risiko,
- i. Pengawasan investigatif,
- j. Bimtek,
- k. Pengembangan sistem pelaporan keuangan,
- l. Penyusunan pedoman SPIP,
- m. Sosialisasi SPIP,
- n. Diklat SPIP, dan
- o. Bimbingan Teknis SPIP.

Karena program ini menyangkut *core business* BPKP, seluruh unit teknis (kedeputian) bertanggung jawab atas pelaksanaannya.

E. Rencana Anggaran

Alokasi Anggaran untuk seluruh program Reformasi Birokrasi di lingkungan BPKP bersumber dari alokasi Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) BPKP yang berasal dari APBN.

BAB IV

MONITORING, EVALUASI, DAN PELAPORAN

Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan dilakukan dengan tujuan untuk menjamin agar pelaksanaan Reformasi Birokrasi dijalankan sesuai dengan ketentuan dan target yang ditetapkan dalam *Road Map* Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

Kegiatan monitoring dan evaluasi yang dilaksanakan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh BPKP agar pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan BPKP senantiasa berada dalam jalur yang telah ditetapkan dan disepakati dalam perencanaan dan implementasinya sesuai dengan *Grand Design* Reformasi Birokrasi dan *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional.

A. Monitoring

Kegiatan monitoring dilakukan secara terus menerus (berkelanjutan) dan konsisten dengan variable-variabel yang telah masuk dalam ukuran *assurance* pelaksanaan reformasi birokrasi. Dalam kaitan dengan program reformasi birokrasi di lingkungan BPKP, kegiatan monitoring dilakukan oleh Tim Reformasi Birokrasi BPKP untuk memantau pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilaksanakan oleh seluruh unsur dan unit kerja di lingkungan BPKP. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan aktivitas reformasi birokrasi sesuai dengan *roadmap* yang telah disetujui.

Kegiatan monitoring pelaksanaan reformasi birokrasi pada tiap unit kerja BPKP dilakukan minimal 6 bulan sekali. Hasil monitoring disusun dalam bentuk laporan dan disampaikan kepada koordinator Tim Reformasi Birokrasi BPKP.

B. Evaluasi

Kegiatan evaluasi dilakukan untuk mengetahui kesesuaian pelaksanaan kegiatan dengan tujuan yang telah ditetapkan serta untuk mengetahui kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi. Dalam kaitan dengan program reformasi birokrasi di lingkungan BPKP, evaluasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh Inspektorat BPKP untuk melakukan *quality assurance* dan menilai pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilaksanakan oleh seluruh unsur dan unit kerja di lingkungan BPKP.

Setiap setahun sekali, Evaluator dan *Quality Assurance* Tim Reformasi Birokrasi BPKP melakukan evaluasi berdasarkan program dan kegiatan yang harus dilaksanakan sesuai *Road Map* Reformasi Birokrasi BPKP. Hasil evaluasi disusun dalam bentuk laporan dan disampaikan kepada Kepala

BPKP selaku Penanggung Jawab untuk dibahas dalam rapat Tim Reformasi Birokrasi BPKP.

C. Pelaporan

Quality Assurance dan Evaluator Tim Reformasi BPKP menyusun Laporan konsolidasi hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi serta menyusun laporan hasil pelaksanaan penjaminan mutu pelaksanaan reformasi birokrasi di BPKP. Laporan-laporan ini disampaikan kepada Kepala BPKP selaku Penanggung Jawab Tim Reformasi Birokrasi BPKP.

Selama rentang waktu perjalanan BPKP dalam mewujudkan Reformasi Birokrasi, BPKP telah menerbitkan beberapa Laporan sesuai kegiatan yang dilaksanakan serta Laporan Tahunan Perkembangan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Pada Tahun 2008, Laporan Perkembangan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilengkapi dengan 3 suplemen terkait Perkembangan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di bidang Kelembagaan (Penataan Organisasi, Bidang Ketatalaksanaan (Proses Bisnis), dan bidang Sumber Daya Manusia sesuai dengan peraturan yang berlaku saat itu. Untuk Pelaporan Tahun 2011 dan selanjutnya akan disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2010-2014.

BAB V

PENUTUP

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BPKP merupakan suatu langkah panjang dan langkah yang berkelanjutan untuk terus dilaksanakan dengan merancang dan mengimplementasikan langkah-langkah konkrit dan terukur hasilnya. Komitmen pimpinan dan seluruh jajaran di BPKP untuk terus melaksanakan Reformasi Birokrasi juga merupakan suatu keniscayaan.

Implementasi Reformasi Birokrasi membutuhkan langkah-langkah nyata yang direncanakan dengan baik, dikoordinasikan pelaksanaannya dan dijalankan oleh seluruh pihak terkait untuk mengawal proses perubahan tersebut. Pemahaman bersama tentang substansi reformasi birokrasi serta arah yang ingin diwujudkan hendaknya juga dapat senantiasa dilakukan. Penetapan *base-line* untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi di BPKP, berdasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010–2025 yang disepakati bersama dan terkoordinasi dapat menjadi dasar pelaksanaan Reformasi Birokrasi sejak tahun 2011 ke depan.

Road Map Reformasi Birokrasi BPKP merupakan rencana rinci reformasi birokrasi dari satu tahapan ke tahapan selanjutnya. Dokumen ini diharapkan dapat menjadi pedoman dalam menyusun dan melaksanakan reformasi birokrasi di unit-unit kerja BPKP.

KEPALA BADAN PENGAWASAN
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

MARDIASMO