

KEPUTUSAN
KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
NOMOR KEP -371/K/SU/2007

TENTANG

PERUBAHAN KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN
PEMBANGUNAN NOMOR KEP-134/K/SU/2005 TENTANG PROGRAM JANGKA PANJANG
PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA 2005-2009

KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN,

- Menimbang : a. bahwa sehubungan dengan adanya pergantian para pejabat eselon I yang memangku peran sebagai *role model*, maka dipandang perlu untuk menetapkan kembali nama-nama pejabat eselon I sebagai *role model*/pengembangan budaya kerja sampai dengan tahun 2009;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan tentang Perubahan Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor KEP-134/K/SU/2005 tentang Program Jangka Panjang Pengembangan Budaya Kerja 2005-2009;
- Mengingat : 1. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 103 Tahun 2001 Tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintahan Non Departemen sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2005;
2. 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;
3. Keputusan Presiden Nomor 106/M Tahun 2006;
4. Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEPM.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara;
5. Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor KEP-504/K/SU/2004 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan BPKP;
6. Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor KEP-134/K/SU/2005 tentang Program Jangka Panjang Pengembangan Budaya Kerja 2005-2009;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

PERTAMA : Diktum KEEMPAT dan diktum KELIMA Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor KEP-134/K/SU/2005 tentang Program Jangka Panjang Pengembangan Budaya Kerja 2005-2009, diubah sebagai berikut:

1. Diktum KEEMPAT diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:
 - 1) *Role Model* Peningkatan Akhlak dan Etika diprakarsai oleh Sdr. KUSWONO SOESEN.
 - 2) *Role Model* PUNCTUALITY (Ketepatan Waktu) diprakarsai oleh Sdr. ARDAN ADIPERDANA.
 - 3) *Role Model* Organisasi Berbasis Pengetahuan (OBP) diprakarsai oleh Sdr. SAEFUDDIN RIZAL.
 - 4) *Role Model* Total Quality Control (TQC) diprakarsai oleh Sdr. SURADJI.
 - 5) *Role Model* Transparansi diprakarsai oleh Sdr. BINSAR H. SIMANJUNTAK.
 - 6) *Role Model* Kebersamaan dan Kesejahteraan diprakarsai oleh Sdr. IMAN BASTARI.

2. Diktum KELIMA diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

"Role Model untk keseluruhan Program Pengembangan Budaya Kerja diprakarsai oleh Sdr. DIDI WIDAYADI".

- KEDUA : BAB III *ROLE MODEL* Lampiran Keputusan Kepala BPKP Nomor KEP-134/K/SU/2005 tentang Program Jangka Panjang Pengembangan Budaya Kerja 2005-2009 diubah, sehingga berbunyi sebagaimana tercantum di dalam Lampiran yang tidak terpisahkan dari Keputusan.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 30 Maret 2007.

KEPALA BADAN PENGAWASAN
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN,

ttt.

DIDI WIDAYADI

Lampiran :
Keputusan Kepala Badan Pengawasan
Keuangan dan Pembangunan
Nomor : KEP-371/SU/K/2007
Tanggal : 30 Maret 2007

BAB III ROLE MODEL

A. Pengertian Role Model

Salah satu factor penting penentu keberhasilan pengembangan budaya kerja dalam lingkungan suatu organisasi adalah adanya keteladanan dari pimpinan. Pimpinan organisasi mempunyai lingkaran pengaruh yang luas, sehingga perilaku pimpinan akan menjadi contoh bagi para bawahan untuk bertindak dan berperilaku. Perilaku pimpinan yang baik sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi akan memudahkan usaha untuk mengubah perilaku bawahannya. Dengan demikian, keteladanan merupakan faktor kunci keberhasilan dalam menanamkan nilai-nilai.

Untuk menanamkan nilai-nilai yang dianut sehingga terintegrasi dan tercermin dalam setiap operasionalisasi kegiatan organisasi serta perilaku setiap anggota organisasi bukanlah hal yang mudah. Perlu suatu aksi nyata yang diimplementasikan dengan komitmen penuh agar penanaman nilai-nilai tersebut berhasil diwujudkan. Suatu aksi nyata yang digagas adalah "*Role Model*". Menurut Britannica Encyclopedia, pengertian *role model* adalah sebagai berikut: "*a person whose behavior in a particular role is imitated by others*".

Dengan demikian role model adalah pejabat atau pimpinan yang selalu mempromosikan dan menjalankan keteladanan berperilaku atas peran tertentu dalam setiap kesempatan yang memungkinkan di lingkungan organisasi bersangkutan dan dijadikan contoh oleh pegawai bawahannya.

B. Kegiatan Dalam Role Model

Agar program-program pengembangan budaya kerja yang telah ditetapkan dapat berjalan efektif, maka dalam pelaksanaannya perlu ada *role model* (pejabat sebagai teladan/panutan) untuk setiap jenis program. Pejabat yang ditunjuk sebagai *Role model* bertanggungjawab untuk selalu mempromosikan dan menjalankan keteladanan mengenai peran tertentu yang berhubungan dengan program yang menjadi tanggungjawabnya.

Nama program, role model, contoh kegiatan role model beserta penjelasan yang berhubungan dapat diuraikan sebagai berikut:

No.	Nama Program	Role Model (Panutan)	Contoh Kegiatan Role Model
1.	Peningkatan Akhlak dan Etika	KUSWONO SOESENSO	1) Mendorong penerapan akhlak dan etika yang baik. 2) Memfasilitasi kegiatan yang dapat meningkatkan akhlak dan etika.
2.	<i>Punctuality</i> (Ketepatan Waktu)	ARDAN ADIPERDANA	1) Mendorong kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja (penegakan GDN) 2) Mendorong ketepatan waktu rapat-rapat dan acara-acara resmi lainnya. 3) Mendorong ketepatan waktu penugasan.
3.	Organisasi Berbasis Pengetahuan (OBP)	SAEFUDDIN RIZAL	1) Mendorong/memotivasi minat membaca dan menulis 2) Mendorong/memotivasi semangat berbagi pengetahuan (sharing pengetahuan), misalnya: melalui mailing list dan PKS. 3) Mendorong/memotivasi minat penguasaan dan penerapan teknologi informasi untuk meningkatkan efektivitas kerja.

4.	Total Quality Control (TQC)	SURADJI	<ul style="list-style-type: none"> 1) Mendorong/memotivasi pemberian penghargaan terhadap pegawai berprestasi. 2) Mendorong/memotivasi peningkatan kualitas proses dan hasil kerja BNPK
5.	Transparansi	BINSAR H. SIMANJUNTAK	<ul style="list-style-type: none"> 1) Mendorong transparansi dalam kebijakan dan tindakan. 2) Mendorong dan memfasilitasi konferensi pers. 3) Memfasilitasi Talk-show di televisi. 4) Mendorong penyebaran informasi tentang produk-produk BNPK. 5) Mendorong pengembangan Web site (kehumasan).
6.	Kebersamaan dan Kesejahteraan	IMAN BASTARI	<ul style="list-style-type: none"> 1) Mendorong terselenggaranya acara-acara yang membangun kekompakan kerja, seperti: <i>outbound</i>, <i>team building</i>, dan sejenisnya. 2) Mendorong partisipasi pegawai dalam acara-acara kebersamaan, seperti: enam pagi, ulang tahun kantor, silaturahmi (keluarga besar dan pensiunan BNPK). 3) Mendorong usaha-usaha peningkatan kesejahteraan pegawai, misalnya Koperasi, pemberian pendidikan life skill bagi pegawai yang menjelang pensiun.

Nama-namapejabat sebagai role model tersebut di atas ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala BNPK selaku Pembina Umum Budaya Kerja. Penjelasan tiap-tiap peran sebagai *role model* adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Akhlak dan Etika.

Nilai-nilai luhur yang menjadi komitmen BNPK, dalam setiap kegiatan dan kesempatan harus selalu disosialisasikan kepada seluruh pegawai. Dengan sosialisasi yang terus menerus dan keteladanan dari pimpinan diharapkan nilai-nilai tersebut dapat terinternalisasikan menjadi nilai-nilai yang dianut oleh seluruh pegawai. Pimpinan yang terpilih untuk menjalankan peran ini harus mempromosikan usaha-usaha internalisasi nilai-nilai dan perbaikan moral pegawai dalam setiap kesempatan yang memungkinkan. Tentu saja pimpinan yang bersangkutan menjalankan apa yang dikatakannya (*walk the talk*).

2. Punctuality.

Punctuality berhubungan dengan disiplin dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan berbagai kegiatan, seperti rapat-rapat, acara-acara tertentu, pelaksanaan tugas-tugas pengawasan, dan kegiatan lain-lainnya. Kehadiran pimpinan yang tepat waktu dalam berbagai kegiatan yang diikutinya akan menjadi teladan bagi para bawahan untuk berbuat serupa sehingga pada akhirnya akan meningkatkan disiplin pegawai.

3. Total Quality Control.

Kualitas harus dijadikan orientasi dalam segala kegiatan yang dilakukan di lingkungan BNPK. Untuk itu perlu ditumbuhkan kesadaran dalam diri setiap pegawai tentang pentingnya upaya-upaya peningkatan kualitas. Pimpinan yang terpilih untuk mempromosikan program ini perlu menkampanyekan terus menerus usaha peningkatan kualitas, misalnya dengan memberikan penghargaan untuk hasil pekerjaan terbaik dalam pelaksanaan suatu program.

4. Organisasi Berbasis Pengetahuan (OBP).

Era reformasi mengharuskan kita untuk selalu akrab dengan pengetahuan dan teknologi, dan harus selalu mengikuti perkembangannya. Untuk itu perlu diupayakan tumbuhnya minat pegawai dalam penguasaan teknologi dan pengetahuan melalui peningkatan minat membaca, membagi pengetahuan melalui mailing list dan diskusi-diskusi yang intens serta serta menumbuhkan minat menulis yang sangat penting dalam pengembangan kapaasitas dan kompetensi pegawai. Pimpinan yang terpilih menjalankan peran ini dapat memberi contoh misalnya dengan membagi pengetahuannya dalam berbagai kesempatan setelah mengikuti kegiatan tertentu atau setelah melakukan perjalanan ke daerah atau ke luar negeri.

Pegawai yang telah mengikuti diklat tertentu diharapkan juga membagi pengetahuan yang diperolehnya kepada pegawai lainnya.

5. Transpaansi.

Untuk membentuk citra BPKP yang baik di mata masyarakat perlu dilakukan komunikasi yang tepat dengan menggunakan berbagai jenis media yang ada. Hasil kerja BPKP perlu dikomunikasi kepada masyarakat (sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku) agar dapat meningkatkan pengetahuan masyarakat akan kiprah lembaga negara ini. Dalam waktu-waktu tertentu dapat dilakukan konferensi pers, seperti setelah usainya dengar pendapat dengan DPR atau setiap ada kasus besar yang berhasil diungkap. Media elektronik seperti televisi dan radio juga merupakan sarana yang dapat dimanfaatkan dalam membangun transparansi atas hasil kerja yang telah dicapai BPKP.

6. Kebersamaan dan Kesejahteraan.

Kebersamaan dan Kesejahteraan yang akan dibangun diarahkan untuk menumbuhkan perasaan memiliki dan perasaan senang/sejahtera bagi setiap pegawai sehingga mereka bekerja dengan rasa senang hati dan merasa ikut bertanggungjawab atas baik buruknya organisasi. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan dan dicontohkan oleh pimpinan yang mengembang peran ini diharapkan dapat menciptakan kesatuan hati dari seluruh pegawai sehingga akan menimbulkan komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.