

KEPUTUSAN
KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
NOMOR: KEP- 770 /K/SU/2008

TENTANG
PENETAPAN *ROLE MODEL* PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA
DI LINGKUNGAN BPKP

KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN,

- MENIMBANG : a. bahwa untuk menumbuhkembangkan etos kerja dan produktivitas kerja serta meningkatkan pelayanan pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) kepada *stakeholders*, perlu adanya pengembangan budaya kerja pegawai di lingkungan BPKP;
- b. bahwa salah satu faktor kunci keberhasilan pengembangan budaya kerja dalam suatu organisasi adalah adanya keteladanan pimpinan (*role model*);
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, maka perlu menetapkan nama-nama sebagai *role model* pengembangan budaya kerja di lingkungan BPKP;

- MENINGGAT : 1. Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen yang telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2005;
2. Keputusan Presiden Nomor 106/M Tahun 2006;
3. Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEPM.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara;
4. Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor KEP-504/K/SU/2004 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan BPKP;
5. Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor KEP-134/K/SU/2005 tentang Program

Jangka Panjang Pengembangan Budaya Kerja 2005-2009;

6. 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.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :
- PERTAMA : Menetapkan nama-nama pejabat eselon I sebagai role model pengembangan budaya kerja di lingkungan BPKP.
- KEDUA : Nama-nama pejabat sebagai *role model*, yang disesuaikan dengan nama-nama program pengembangan budaya kerja di lingkungan BPKP adalah sebagai berikut:
1. Program Peningkatan Akhlak dan Etika diprakarsai oleh Kuswono Soeseno.
 2. Program *Punctuality* (Tepat Waktu) diprakarsai oleh Iman Bastari.
 3. Program *Total Quality Control (TQC)* diprakarsai oleh Ardan Adiperdana.
 4. Program Organisasi Berbasis Pengetahuan (OBP) diprakarsai oleh Binsar H. Simanjuntak.
 5. Program Tranparansi diprakarsai oleh Suradji.
 6. Program Kebersamaan dan Kesejahteraan diprakarsai oleh Djadja Sukirman.
- KETIGA : Keseluruhan program pengembangan budaya kerja diprakarsai oleh Didi Widayadi.
- KEEMPAT : Definisi program, rincian kegiatan, ukuran keberhasilan, penjelasan *role model*, dan lainnya tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.
- KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Jakarta
pada tanggal : 10 Juli 2008
KEPALA BADAN PENGAWASAN
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN,

ttd.

DIDI WIDAYADI

Lampiran:

Keputusan Kepala Badan Pengawasan
Keuangan dan Pembangunan

Nomor : KEP-770/K/SU/2008

Tanggal : 10 Juli 2008

A. **Pengertian *Role Model***

Salah satu faktor 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	Contoh Kegiatan Role Model
1.	Peningkatan Akhlak dan Etika	Kuswono Soeseno	1) Mendorong penerapan akhlak dan etika yang baik. 2) Memfasilitasi Kegiatan yang dapat meningkatkan akhlak dan
2.	<i>Punctuality</i> (Ketepatan Waktu)	Iman Bastari	1) Mendorong kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja (peregakan GDN). 2) Mendorong ketepatan waktu rapat-rapat dan acara-acara resmi lainnya. 3) Mendorong ketepatan waktu penugasan.
3.	Organisasi Berbasis Pengetahuan (OBP)	Binsar H. Simanjuntak	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 efektifitas kerja.
4.	<i>Total Quality Control (TQC)</i>	Ardan Adiperdana	1) Mendorong/memotivasi pemberian penghargaan terhadap pegawai berprestasi. 2) Mendorong/memotivasi peningkatan kualitas proses dan hasil kerja BPKP.
5.	Transparansi	Suradji	1) Mendorong transparansi dalam kebijakan dan tindakan. 2) Mendorong dan memfasilitasi konferensi pers. 3) Memfasilitasi <i>Talk show</i> di televisi.

6.	Kebersamaan dan Kesejahteraan	Djadja Sukirman	<p>1) Mendorong terselenggaranya acara-acara yang membangun kekompakan kerja, seperti: <i>outbound</i>, <i>team building</i>, dan sejenisnya.</p> <p>2) Mendorong partisipasi pegawai dalam acara-acara kebersamaan, seperti: senam pagi, ulang tahun kantor, silaturahmi (keluarga besar dan pensiunan BPKP).</p> <p>3) Mendorong usaha-usaha peningkatan kesejahteraan pegawai, misalnya Koperasi, pemberian pendidikan life skill bagi pegawai yang menjelang pensiun.</p>
----	-------------------------------	-----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nama-nama pejabat sebagai *role model* tersebut di atas ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala BPKP 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 BPKP, 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 (TQC)*

Kualitas harus dijadikan orientasi dalam segala kegiatan yang dilakukan di lingkungan BPKP. Untuk itu perlu ditumbuhkan kesadaran dalam diri setiap pegawai tentang

pentingnya upaya-upaya peningkatan kualitas. Pimpinan yang terpilih untuk mempromosikan program ini perlu mengkampanyekan terus menerus usaha peningkatan kualitas, misalnya dengan memberikan penghargaan untuk hasil pekerjaan terbaik dalam pelaksanaan suatu program.

4. Organisasi Berbasis Pengetahuan (OBP)

Era informasi 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 menumbuhkan minat menulis yang sangat penting dalam pengembangan kapasitas 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. Transparansi

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 dikomunikasikan 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 mengemban peran ini diharapkan dapat menciptakan kesatuan hati dari seluruh pegawai sehingga akan menimbulkan komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.