



# LAPORAN KINERJA

## BIRO MANAJEMEN KINERJA, ORGANISASI, DAN TATA KELOLA

# 2020

LKIN-83/SU01/2/2020  
30 Desember 2020



Nomor : LKIN-83/SU01/2/2020  
Lampiran : Satu berkas  
Hal : Laporan Kinerja Biro MKOT BPKP Tahun 2020

30 Desember 2020

Yth. Sekretaris Utama BPKP  
di Jakarta

Dengan ini kami sampaikan Laporan Kinerja Biro MKOT yang merupakan bentuk akuntabilitas kinerja tahunan atas pelaksanaan tugas dan fungsi yang diamanatkan. Pengukuran capaian kinerja tahun 2020 merupakan bagian dari penyelenggaraan akuntabilitas kinerja tahunan yang dilakukan terhadap target kinerja sasaran program dan sasaran kegiatan yang dituangkan dalam dokumen perjanjian kinerja 2020.

Analisis atas capaian sasaran program dan kegiatan yang menjadi tanggung jawab Biro MKOT disajikan sebagai berikut:

### 1. Capaian Kinerja Kegiatan

Kinerja Kegiatan Biro MKOT didukung pelaksanaan kegiatan pada Bagian Perencanaan, Bagian PPKO, Bagian SPIP dan RB serta Bagian Ortala. Biro MKOT memiliki 12 sasaran kegiatan yang dilengkapi dengan 19 indikator kinerja kegiatan (IKK). Dari 19 IKK tersebut 16 IKK (84,21%) telah terealisasi tahun 2020, sedangkan sebanyak 3 IKK (15,79%) ditargetkan pengukurannya pada tahun 2021 sesuai yang ditargetkan dalam Renstra BPKP tahun 2020 – 2024.

Capaian kinerja kegiatan sebanyak 19 IKK tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1  
Capaian Kinerja Kegiatan Biro MKOT  
Tahun 2020

No. Urut SK	No. Urut IKK	Kegiatan / Sasaran Kegiatan (SK) / Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	2	3	4	5	6	7=6/4
1	Sasaran Kegiatan: Meningkatnya kualitas Akuntabilitas Kinerja					
	1	IKK 1: Nilai area Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja pada Indeks RB	Nilai Maksimal	4,44	4,37	98,42%
2	Sasaran Kegiatan: Meningkatnya kualitas penataan organisasi					
	2	IKK 1: Nilai area penataan dan penguatan organisasi pada Indeks RB	Nilai Maksimal	3,93	3,86	98,22%
	3	IKK 2: Nilai Efektivitas Struktur	Nilai Maksimal	76	71,15	93,62%

No. Urut SK	No. Urut IKK	Kegiatan / Sasaran Kegiatan (SK) / Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
3	<b>Sasaran Kegiatan: Meningkatnya kualitas pelaksanaan manajemen perubahan</b>					
	4	IKK 1: Nilai area manajemen perubahan pada Indeks RB	Nilai Maksimal	3,98	3,86	96,98%
4	<b>Sasaran Kegiatan: Meningkatnya kualitas pelaksanaan penataan tata laksana</b>					
	5	IKK 1: Nilai area penataan tatalaksana pada Indeks RB	Nilai Maksimal	3,78	3,72	98,41%
	6	IKK 2: Nilai Efektivitas Proses	Nilai Maksimal	76	70,5	92,76%
5	<b>Sasaran Kegiatan: Meningkatnya tindak lanjut peningkatan Indeks Kesehatan</b>					
	7	IKK 1: Persentase Area of Improvement yang selesai ditindaklanjuti	%	100%	-	-
6	<b>Sasaran Kegiatan: Meningkatnya kualitas perencanaan kinerja</b>					
	8	IKK 1: % dokumen perencanaan tepat waktu	%	100%	50%	50%
	9	IKK 2: % keselarasan cascading kinerja	%	95%	100%	100,26 %
	10	IKK 3: % Keselarasan perencanaan dan manajemen kinerja	%	100%	100%	100%
7	<b>Sasaran Kegiatan: Meningkatnya efektivitas monitoring dan evaluasi</b>					
	11	IKK 1: % rencana pengawasan yang terlaksana	%	100%	84,93%	84,93%
	12	IKK 2: % ketercapaian target kinerja	%	100%	123,07%	123,07%
8	<b>Sasaran Kegiatan: Terlaksananya pelaporan kinerja</b>					
	13	IKK 1: % laporan kinerja tepat waktu	%	100%	100%	100%
9	<b>Sasaran Kegiatan: Meningkatnya Kualitas layanan</b>					
	14	IKK1: Jumlah unit yang meningkat indeks kepuasan layanan BPKP	Unit kerja	10	10	100%
	15	IKK 2: Persentase rekomendasi perbaikan yang ditindaklanjuti	%	-	-	-
10	<b>Sasaran Kegiatan: Meningkatnya efektivitas pengendalian internal</b>					
	16	IKK 1: Maturitas SPIP	Level Skala 5	Level 3	Level 3	100%
	17	IKK 2: Indeks MR	Level Skala 5	-	-	-
11	<b>Sasaran Kegiatan: Meningkatnya kualitas layanan Biro MKOT</b>					
	18	IKK 1: Indeks Kualitas Layanan Biro MKOT	Skala 10	8,10	8,39	103,58
12	<b>Sasaran Kegiatan: Meningkatnya kualitas pembangunan unit kerja percontohan</b>					
	19	IKK 1: Jumlah unit kerja yg diusulkan ke TPN	Unit Kerja	12	12	100%

Capaian kinerja kegiatan yang disajikan pada Tabel 1 di atas dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Sasaran Kegiatan: Meningkatnya kualitas Akuntabilitas Kinerja

#### **a. Nilai area Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja pada Indeks RB**

Nilai area Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja pada Indeks RB merupakan tingkat pemenuhan terhadap komponen-komponen untuk menggambarkan pengelolaan kinerja dan keuangan. Proses dimulai dari perencanaan, hingga tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi pengelolaan kinerja dan keuangan.

Sesuai PermenPAN-RB No. 30 tahun 2018 tentang Perubahan atas PermenPANRB No.14 tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi RB Instansi Pemerintah, Penguatan Akuntabilitas Kinerja bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengukur pencapaian program tersebut digunakan indikator-indikator:

- a) Keterlibatan Pimpinan
- b) Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah: 1) Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra; 2) Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan penetapan kerja; dan 3) Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala.
- c) Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah: 1) Terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja; 2) Pedoman akuntabilitas kinerja telah disusun; 3) Sistem pengukuran kinerja telah dirancang berbasis elektronik; 4) Sistem pengukuran kinerja dapat diakses oleh seluruh unit; dan 5) Pemutakhiran data kinerja dilakukan secara berkala.

Realisasi IKK tahun 2020 masih menggunakan hasil evaluasi oleh Tim Evaluator KemenpanRB tahun 2019, yaitu sebesar 4,37 atau tercapai 98,42 dari target 2020 sebesar 4,44.

Kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan dalam meningkatkan pengelolaan akuntabilitas kinerja:

- 1) Penyusunan PKPT berbasis Risiko dan pelaksanaan pengawasan intern berbasis risiko, Biro MKOT terus berupaya melakukan berbagai otomatisasi dan efisiensi dalam manajemen kinerja terutama terkait pengelolaan data dan pelaporan kinerja.
- 2) Integrasi aplikasi terus disempurnakan dalam rangka penyediaan data kinerja untuk penyajian laporan kepada presiden, bahan lampiran pidato, nota keuangan, bahan RDP dengan DPR, penyediaan data pelaporan e monev PP

39, pelaporan keuangan dan pengelolaan BMN serta pelaporan internal lainnya.

- 3) Dalam pengelolaan Akuntabilitas Kinerja, Biro MKOT telah menyempurnakan *cascading* kinerja dari Level Sasaran Strategis (Kepala BPKP) hingga level Sasaran Kegiatan (Eselon II).

## 2. Sasaran Kegiatan: Meningkatkan kualitas Penataan Organisasi

Sasaran kegiatan “Meningkatnya kualitas penataan organisasi” merupakan salah satu indikator keberhasilan dari penyelenggaraan Reformasi Birokrasi dalam rangka menciptakan organisasi yang lebih sederhana untuk menunjang kinerja dengan lebih efektif dan efisien. Struktur organisasi merupakan aspek pokok organisasi yang sering dianalisis dan dibahas oleh banyak pihak. Secara ideal struktur organisasi harus bersifat dinamis sebagai konsekuensi dari adaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan internal dan eksternal. Dalam perspektif ini struktur organisasi yang baik adalah yang mampu beradaptasi secara responsif maupun antisipatif terhadap tuntutan perubahan lingkungan.

Capaian Sasaran kegiatan “Meningkatnya kualitas penataan organisasi” diukur dari dua indikator kinerja kegiatan yaitu “nilai area penataan dan penguatan organisasi pada Indeks RB” dan “nilai efektifitas struktur” dengan rincian sebagai berikut:

### a. Nilai area penataan dan penguatan organisasi pada Indeks RB.

IKK Nilai area penataan dan penguatan organisasi pada Indeks RB merupakan upaya untuk membentuk struktur organisasi mampu beradaptasi secara responsif maupun antisipatif terhadap tuntutan perubahan lingkungan.

IKK tersebut diukur berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Evaluator dari KemenPANRB. Berdasarkan data penilaian RB BPKP tahun 2019, indikator kinerja nilai area penataan dan penguatan organisasi realisasinya sebesar 3,86 atau tercapai 96,98% dari target sebesar 3,98. Capaian kinerja dibawah 100% menunjukkan masih terdapat hal-hal yang harus diperbaiki terkait penyesuaian informasi jabatan berdasarkan Peraturan BPKP Nomor 5 Tahun 2019 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja BPKP, dan evaluasi jabatan sesuai dengan hasil penyesuaian informasi jabatan setelah mempertimbangkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja

IKK tersebut baru dirumuskan tahun 2020 sehingga Capaian Tahun 2020 tersebut belum dapat dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Upaya yang telah dilakukan dalam meningkatkan area perubahan yang juga merupakan tindak lanjut hasil evaluasi antara lain:

- 1) Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PANRB) dengan menerbitkan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 386 Tahun 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional yang masing-masing disahkan pada tanggal 13 November 2019 dan 6 Desember 2019. Kedua kebijakan tersebut memberikan kewajiban kepada seluruh instansi pemerintah (termasuk BPKP) baik tingkat pusat dan daerah untuk mengalihkan jabatan administrasi yang terdiri atas Administrator (jabatan struktural eselon III), Pengawas (jabatan struktural eselon IV), dan Pelaksana (jabatan struktural eselon IV ke jabatan fungsional dengan memperhatikan jenjang jabatan, kelas jabatan, dan penghasilan pejabat fungsional tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut, BPKP telah mengusulkan penyetaraan JA ke dalam JF melalui 2 (dua) surat, yaitu Surat Sekretaris Utama BPKP Nomor: S-1445/SU/01/2020 tanggal 26 Juni 2020 hal Usulan Penataan Organisasi dalam Rangka Penyederhanaan Organisasi dan Surat Sekretaris Utama BPKP Nomor: S-1446/SU/01/2020 tanggal 26 Juni 2020 tentang Hasil Identifikasi dan Pemetaan Jabatan Administrasi dalam Rangka Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional. Kedua usulan tersebut mewakili dua dimensi dalam penyetaraan, yaitu Kelembagaan atau Penataan Organisasi, dan Pemadanan JA ke dalam JF yang berkesesuaian dan telah ditindaklanjuti dengan rangkaian pembahasan bersama Kementerian PANRB melalui Deputi Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana dan Deputi Bidang SDM Aparatur.

## Area Perubahan Penguatan Organisasi

## Statistik Perubahan Jabatan Administrasi



\* Termasuk kajian penyederhanaan birokrasi dan identifikasi current issue

\*\*Surat Sekretaris Utama BPKP Nomor 1445/SU/01/2020 tanggal 26 Juni 2020 dan Nomor 1446/SU/01/2020 tanggal 26 Juni 2020

a) Kelembagaan atau Penataan Organisasi

Usulan penataan organisasi meliputi pembentukan unit kerja baru, penghapusan unit kerja eselon III dan eselon IV pada hampir seluruh unit kerja di Kedepatian, Kesestamaan, Pusat-pusat dan Perwakilan, pengalihan Jabatan Administrasi (JA) ke dalam Jabatan Fungsional (JF) melalui proses penyetaraan sebagaimana tercantum dalam PermenPANRB Nomor 28 Tahun 2019. Proses penataan organisasi saat ini masih dalam proses.

b) Pepadanan JA ke dalam JF

Pengalihan JA ke dalam JF (penyetaraan JA ke dalam JF) yang mengacu pada PermenPANRB 28 Tahun 2019, dapat diuraikan sebagai berikut:

- Sebanyak 85 jabatan Eselon III yang terdiri dari 58 Kepala Subdirektorat pada Kedepatian, 16 Kepala Bagian pada Sekretariat Utama, dan 11 Kepala Bidang pada Pusat-Pusat, diusulkan untuk disetarakan ke dalam Jabatan fungsional;
- Sebanyak 128 jabatan Eselon IV yang terdiri dari 102 Kepala Subbagian pada Sekretariat Utama dan Perwakilan BPKP, serta 26 Kepala Subbidang pada Pusat-Pusat, dapat disetarakan ke dalam jabatan fungsional;

Dari usulan penyetaraan JA ke dalam JF tersebut, telah disetujui oleh Menteri PANRB melalui Surat Menteri PANRB Nomor B/831/M.SM.02.00/2020 tanggal 14 Desember 2020 dan Surat Menteri PANRB Nomor B/926/M.SM.02.00/2020 tanggal 30 Desember 2020 tentang Persetujuan Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional di Lingkungan BPKP. Berdasarkan surat tersebut, BPKP melakukan pelantikan penyetaraan JA ke dalam JF pada tanggal 30 Desember 2020.

2) Penyusunan Hasil Analisis Jabatan

Pelaksanaan analisis jabatan di lingkungan BPKP telah dilaksanakan dan diterbitkan dasar hukumnya melalui Peraturan Kepala BPKP Nomor 12 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Perka BPKP Nomor: PER-159/K/SU/2011 tentang Uraian Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional Tertentu, dan Jabatan Fungsional Umum pada BPKP. Sejalan dengan dinamika lingkungan internal dan eksternal organisasi, BPKP perlu melakukan penyesuaian Peraturan Kepala BPKP Nomor 12 Tahun 2013 dengan menetapkan informasi pekerjaan yang sesuai dengan kondisi terkini. Salah satu perubahan mayor yang terjadi di BPKP adalah terbitnya Peraturan BPKP Nomor 5 Tahun 2019 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja

BPKP. Kegiatan analisis jabatan struktural telah dilaksanakan pada tahun 2019 dan menghasilkan draf peraturan badan mengenai Informasi Jabatan Struktural. Sejalan dengan agenda pemangkasan birokrasi dan pengalihan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional, BPKP telah melakukan analisis fungsi unit kerja dan memetakan kebutuhan jabatan-jabatan fungsional pada unit-unit kerja lingkungan BPKP. Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh informasi mengenai beberapa jabatan fungsional baru yang dibutuhkan oleh BPKP, diantaranya Perancang Peraturan Perundang-Undangan, Pranata Hubungan Masyarakat, Perencana, Analis Kebijakan, Analis Anggaran, dsb. Oleh karena itu, pelaksanaan analisis jabatan dan penyusunan informasi jabatan diperlukan dalam rangka pembentukan jabatan-jabatan fungsional tersebut. Di samping itu, dengan terbitnya ketentuan terbaru mengenai analisis jabatan serta ketentuan tentang jabatan-jabatan fungsional, diperlukan penyesuaian terhadap informasi jabatan fungsional yang telah ditetapkan dalam Perka BPKP Nomor 12 tahun 2013. Lebih lanjut, dengan terbitnya PermenPANRB Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi PNS di Lingkungan Instansi Pemerintah, BPKP perlu melakukan perubahan nomenklatur dan penyesuaian informasi Jabatan Fungsional Umum menjadi Jabatan Pelaksana.

Hasil dari Analisis Jabatan adalah Draft Lampiran Informasi Jabatan ASN di lingkungan BPKP, baik Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional.

a. Evaluasi Jabatan

Berdasarkan Laporan Pelaksanaan Kegiatan Analisis Beban Kerja dan Perhitungan Formasi PNS di Lingkungan BPKP Nomor LGIAT-95/SU01.3/2020 tanggal 2 Juni 2020, kami telah melakukan perhitungan beban kerja dan mengidentifikasi kebutuhan formasi dan pembentukan Jabatan Fungsional (JF). Pelaksanaan beban kerja dan kebutuhan formasi tersebut dilakukan dengan menyesuaikan struktur organisasi dan pelaksanaan tugas dan fungsi BPKP berdasarkan Peraturan BPKP Nomor 5 tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja BPKP.

Lebih jauh, pelaksanaan Kegiatan Analisis Beban Kerja dan Perhitungan Formasi PNS di Lingkungan BPKP sebagaimana disebutkan di atas, telah mempertimbangkan kebutuhan formasi JF baru dan perubahan JFU ke dalam JP. Namun demikian, sampai dengan tahun 2020 belum dilakukan pengadaan/pengangkatan JF baru sesuai dengan kebutuhan organisasi dan penetapan nomenklatur JP di lingkungan BPKP. Hal ini dikarenakan belum



adanya penetapan Kelas Jabatan untuk masing-masing JF dan JP yang dibutuhkan tersebut. Penetapan Kelas Jabatan tersebut dilakukan dengan pelaksanaan Evaluasi Jabatan.

Kegiatan evaluasi jabatan yang dilakukan oleh Bagian Ortala pada tahun 2020 meliputi evaluasi terhadap seluruh Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pelaksana di lingkungan BPKP sesuai dengan hasil ABKF 2020.

b. Penelaahan draf PermenPANRB Pola Hubungan JPT dan JF

Sejak diberlakukannya Peraturan Menteri PAN RB tentang Penyetaraan JA ke dalam JF, Kementerian PANRB terus berbenah untuk mengembangkan serangkaian kebijakan yang dapat mendukung pelaksanaan dan kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan setelah penyetaraan berlangsung. Salah satu kebijakan yang disusun antara lain yang berkaitan dengan pengaturan pola hubungan antara Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dan Jabatan Fungsional (JF) di Instansi Pemerintah. Secara total, Biro MKOT telah melakukan penelaahan dan memberikan masukan sebanyak 3 (tiga) kali untuk draf PermenPANRB Pola Hubungan JPT dan JF ini.

c. Analisis Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Auditor Utama

BPKP dapat menugaskan kepada beberapa pegawainya ke berbagai instansi pemerintah. Dalam penugasan tersebut, sebagian pegawai ditugaskan sebagai Auditor Utama. Berdasarkan penugasan tersebut, pegawai yang bersangkutan melaporkan realisasi kinerjanya kepada BPKP. Biro MKOT melakukan penelaahan terhadap pemenuhan butir kegiatan berdasarkan jenjang JF Auditor yang ditugaskan dan dibandingkan dengan laporan realisasi kinerja yang disampaikan. Hasil penelaahan dapat digunakan sebagai salah satu bahan dalam pengambilan keputusan apakah penugasan tetap dilanjutkan atau tidak.

d. Kajian Bersama Penerapan Korwas (Bersama Pusat Penelitian Pengembangan Pengawasan)

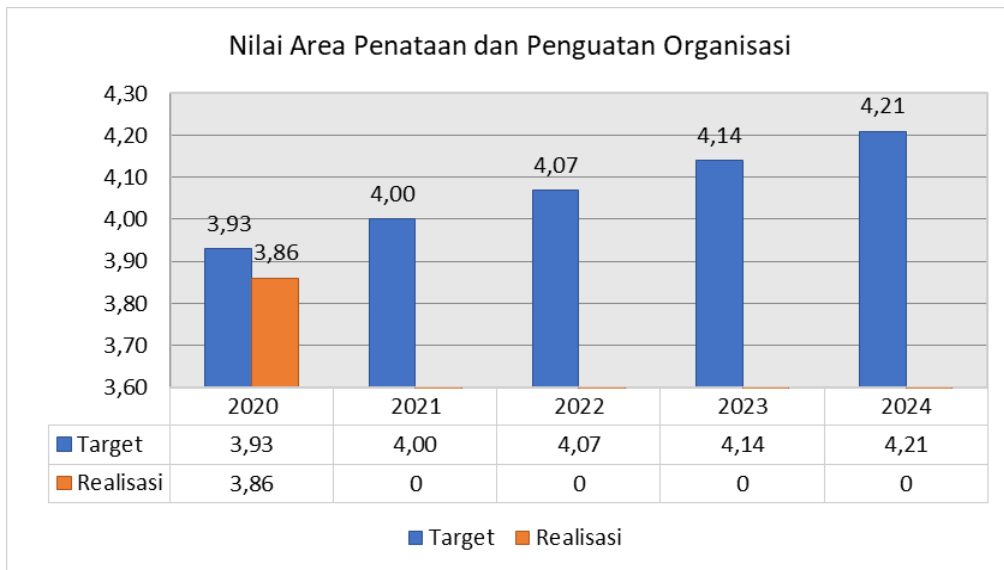
Sebagai dukungan dari pelaksanaan penyetaraan JA ke dalam JF, Biro MKOT dan Pusat Penelitian Pengembangan Pengawasan (Puslitbangwas) melakukan penelitian cepat berkaitan dengan keberhasilan pengalihan Kepala Bidang di Unit Perwakilan menjadi Koordinator Pengawasan. Keberhasilan tersebut dimanifestasikan dalam pencapaian kinerja, komunikasi, dan pelaksanaan tugas dan fungsi yang lebih fluid. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan media kuesioner survey dengan sampling yang selektif, yaitu para responden di berbagai jenjang yang ikut merasakan Kepala Bidang dan juga koordinator pengawasan.

Berdasarkan data penilaian RB BPKP tahun 2019, indikator kinerja nilai area penataan dan penguatan organisasi realisasinya sebesar 3,86 atau tercapai 96,98% dari target sebesar 3,98. Capaian kinerja dibawah 100% menunjukkan, selain penilaian RB BPKP tahun 2020 belum selesai, masih terdapat hal-hal yang harus diperbaiki yaitu yang berkaitan dengan penyelesaian penyusunan SOTK, analisis jabatan, evaluasi jabatan, dan analisis beban kerja di lingkungan BPKP.

Strategi untuk peningkatan kinerja untuk mencapai target-target kinerja pada periode selanjutnya antara lain:

- 1) Melakukan koordinasi dan internalisasi kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi pasca penyetaraan JA ke dalam JF;
- 2) Menyelesaikan rangkaian peraturan dan keputusan Kepala BPKP yang dibutuhkan pasca penyetaraan JA ke dalam JF antara lain:
  - a) Peraturan BPKP tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja
  - b) Peraturan BPKP tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan
  - c) Peraturan BPKP tentang Informasi Jabatan
  - d) Peraturan BPKP tentang Tunjangan Kinerja
  - e) Peraturan BPKP tentang Pola Hubungan JPT, JA, dan JF/Uraian Fungsi Koordinator/subkoordinator dengan JA dan JPT
  - f) Keputusan Kepala BPKP tentang Peta Jabatan 2021
- 3) Melakukan sosialisasi dan *workshop* secara berkala kepada *stakeholder* Biro MKOT di lingkungan BPKP. Hal ini dilakukan selain untuk memberikan pemahaman yang sama terkait dengan tugas dan fungsi Biro MKOT, tetapi juga untuk menginformasikan secara berkala tentang apa yang akan dicapai, dan posisi saat ini kepada para *stakeholder*;
- 4) Dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi, mengedepankan kerja sama yang kolaboratif antarunit.

Perkembangan target dan realisasi IKK tahun 2020-2024 disajikan pada grafik 1



Realisasi sebesar 3,86 atau 91,69 % dari target nilai akhir periode Renstra tahun 2024 sebesar 4,21.

Strategi untuk peningkatan kinerja periode selanjutnya antara lain:

- 1) Melakukan koordinasi dan internalisasi kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi pasca penyetaraan JA ke dalam JF;
- 2) Menyelesaikan rangkaian peraturan dan keputusan Kepala BPKP yang dibutuhkan pasca penyetaraan JA ke dalam JF antara lain:
  - a) Peraturan BPKP tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja
  - b) Peraturan BPKP tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan
  - c) Peraturan BPKP tentang Informasi Jabatan
  - d) Peraturan BPKP tentang Tunjangan Kinerja
  - e) Peraturan BPKP tentang Pola Hubungan JPT, JA, dan JF/Uraian Fungsi Koordinator/subkoordinator dengan JA dan JPT
  - f) Keputusan Kepala BPKP tentang Peta Jabatan 2021
- 3) Melakukan sosialisasi dan workshop secara berkala kepada stakeholder Biro MKOT di lingkungan BPKP. Hal ini dilakukan selain untuk memberikan pemahaman yang sama terkait dengan tugas dan fungsi Biro MKOT, tetapi juga untuk menginformasikan secara berkala tentang apa yang akan dicapai, dan posisi saat ini kepada para stakeholder;
- 4) Dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi, mengedepankan kerja sama yang kolaboratif antarunit.

## **b. Nilai efektifitas struktur**

IKK **Nilai efektifitas struktur** merupakan tingkat keberhasilan struktur organisasi yang mampu beradaptasi secara responsif dan antisipatif terhadap tuntutan perubahan lingkungan.

**IKK Nilai efektifitas struktur** diukur dengan cara melakukan survei berdasarkan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator dimensi-dimensi struktur organisasi.

Berdasarkan hasil evaluasi kelembagaan, indikator nilai efektifitas struktur realisasinya sebesar 71 atau tercapai 93,42% dari target sebesar 76. Capaian kinerja dibawah 100% menunjukkan masih terdapat hal-hal yang harus diperbaiki yaitu kurangnya kesepahaman yang berkaitan dengan evaluasi kelembagaan analisis jabatan, dan analisis beban kerja di lingkungan BPKP.

Kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan dalam meningkatkan nilai efektivitas struktur sebagai berikut:

### 1) Penyusunan Hasil Analisis Beban Kerja dan Formasi

BPKP telah selesai melakukan Analisis Beban Kerja dan Perhitungan Formasi (ABKF) berdasarkan Peraturan Kepala BPKP Nomor 1 tahun 2017 tentang pedoman Analisis Beban Kerja dan Perhitungan Formasi di Lingkungan BPKP. Proses ABKF 2020 tersebut diselenggarakan pada pertengahan bulan Maret 2020 sampai dengan Juni 2020. Hasil yang menjadi output dari kegiatan ini adalah Laporan Kegiatan yang juga sekaligus memuat rencana-rencana aksi dari kegiatan perhitungan ABKF tersebut. Selanjutnya, hasil Analisis beban Kerja dan Perhitungan Formasi tersebut diinput pada website *eformasi.menpan.go.id* sebagai bentuk pengusulan formasi BPKP kepada Kementerian PANRB.

### 2) Evaluasi Jabatan

Berdasarkan Laporan Pelaksanaan Kegiatan Analisis Beban Kerja dan Perhitungan Formasi PNS di Lingkungan BPKP Nomor LGIAT-95/SU01.3/2020 tanggal 2 Juni 2020, kami telah melakukan perhitungan beban kerja dan mengidentifikasi kebutuhan formasi dan pembentukan Jabatan Fungsional (JF). Pelaksanaan beban kerja dan kebutuhan formasi tersebut dilakukan dengan menyesuaikan struktur organisasi dan pelaksanaan tugas dan fungsi BPKP berdasarkan Peraturan BPKP Nomor 5 tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja BPKP.

Kegiatan evaluasi jabatan yang dilakukan oleh Bagian Ortala pada tahun 2020 meliputi evaluasi terhadap seluruh Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pelaksana di lingkungan BPKP sesuai dengan hasil ABKF 2020.

### 3) Kajian Penataan Organisasi

Berdasarkan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 386 Tahun 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional yang masing-masing disahkan pada tanggal 13 November 2019 dan 6 Desember 2019, BPKP melaksanakan kajian penataan organisasi dalam rangka penyederhanaan birokrasi. Output dari kajian ini menjadi dasar BPKP dalam mengusulkan penyetaraan JA ke dalam JF sebagaimana yang disampaikan melalui Surat Sekretaris Utama BPKP Nomor: S-1445/SU/01/2020 tanggal 26 Juni 2020 hal Usulan Penataan Organisasi dalam Rangka Penyederhanaan Organisasi dan Surat Sekretaris Utama BPKP Nomor: S-1446/SU/01/2020 tanggal 26 Juni 2020 tentang Hasil Identifikasi dan Pemetaan Jabatan Administrasi dalam Rangka Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional.

### 4) Kajian Unit Penyusun Bahan Pimpinan

BPKP telah melakukan kajian tentang Keberadaan Tim Kepala BPKP yang ditetapkan oleh Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan KEP-158/K/2020 tentang Pembentukan Tim Dukungan Pimpinan untuk Analisis Dan Koordinasi Informasi Strategis Pengawasan di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, apakah tugas dan fungsi yang dilakukan oleh Tim tersebut perlu dilekatkan atau diperlukan pembentukan pada unit di lingkungan BPKP, yaitu antara lain Biro Umum, Biro MKOT, atau Pusat Informasi Pengawasan.

Hasil kajian menunjukkan bahwa, terdapat kesamaan antara fungsi Kedeputian BPKP dengan fungsi penyusun bahan pimpinan sebagaimana yang melekat dan diberikan kewenangannya kepada Tim Kepala BPKP. Hal tersebut berarti bahwa sebenarnya fungsi penyusun bahan pimpinan sudah ada pada struktur organisasi BPKP setelah dikeluarkan Perpres 192/2014 yakni melekat kepada Kedeputian BPKP khusus Subdirektorat Perencanaan, Analisis, Evaluasi, dan Pelaporan Hasil Pengawasan (PAEP).

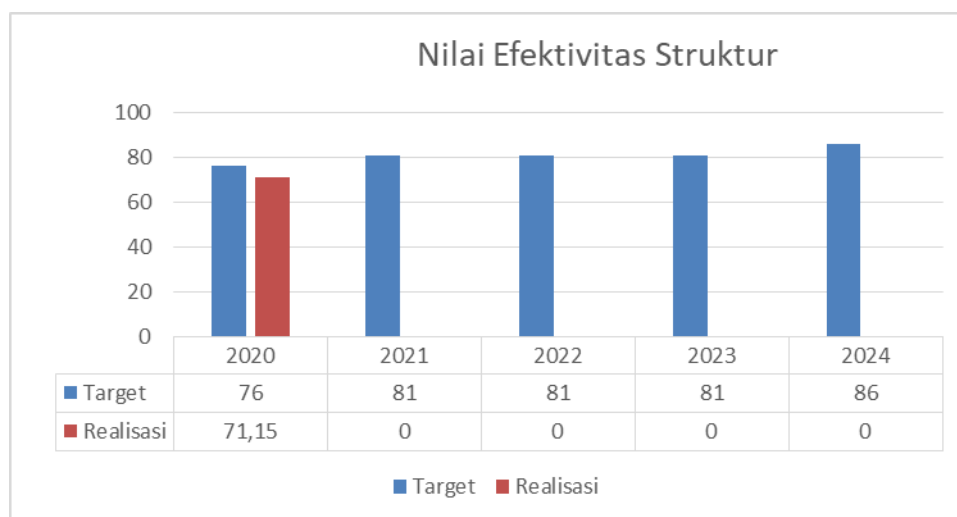
5) Kajian Pengembangan Sistem Penghargaan (*Reward System*)

Berdasarkan penerapan *Point-Based Reward System* yang dianggap berhasil pada Unit Perwakilan BPKP Provinsi Jambi, Biro MKOT melakukan penelaahan penerapannya untuk di lingkungan BPKP. Secara umum, hasil penelaahan menunjukkan bahwa terdapat serangkaian prosedur, mekanisme, dan kebijakan yang harus dilengkapi untuk menerapkan Sistem Penghargaan (*Reward System*).

6) Analisis Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Auditor Utama

BPKP dapat menugaskan kepada beberapa pegawainya ke berbagai instansi pemerintah. Dalam penugasan tersebut, sebagian pegawai ditugaskan sebagai Auditor Utama. Berdasarkan penugasan tersebut, pegawai yang bersangkutan melaporkan realisasi kinerjanya kepada BPKP. Biro MKOT melakukan penelaahan terhadap pemenuhan butir kegiatan berdasarkan jenjang JF Auditor yang ditugaskan dan dibandingkan dengan laporan realisasi kinerja yang disampaikan. Hasil penelaahan dapat digunakan sebagai salah satu bahan dalam pengambilan keputusan apakah penugasan tetap dilanjutkan atau tidak.

Perkembangan target dan realisasi IKK tahun 2020-2024 disajikan pada grafik 2



Realisasi IKK 2020 sebesar 71,15 atau 93,61% dari target nilai akhir periode Renstra tahun 2024 sebesar 76.

Strategi untuk peningkatan kinerja untuk mencapai target-target kinerja pada periode selanjutnya antara lain:

- 1) Mengidentifikasi capaian pernyataan pada setiap subdimensi yang membentuk Nilai Efektivitas Struktur;
- 2) Menyusun definisi operasional pernyataan pada setiap subdimensi yang menjadi *area of improvement*;
- 3) Menyusun rencana aksi peningkatan pernyataan pada setiap subdimensi yang menjadi *area of improvement*, dengan mengedepankan kerjasama antar unit yang kolaboratif. Rencana aksi yang teridentifikasi antara lain:
  - a) Mengevaluasi dan merevisi peraturan yang berkaitan dengan struktur organisasi dan tata kerja di lingkungan BPKP baik yang berlaku di unit pusat maupun unit perwakilan;
  - b) Mengevaluasi dan merevisi peraturan yang berkaitan dengan pengaturan kebutuhan jenjang jabatan dan pemenuhan formasi Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana;
  - c) Mengevaluasi dan merevisi peraturan yang berkaitan dengan pengaturan informasi jabatan untuk Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana;
  - d) Mengevaluasi dan merevisi peraturan BPKP yang berkaitan dengan pengaturan pola hubungan antara JPT, JA, JF, dan JP di lingkungan BPKP;
  - e) Melakukan pemantauan pemenuhan formasi sesuai dengan peta jabatan di lingkungan BPKP;
  - f) Mengumpulkan dan menganalisis data keputusan-keputusan yang disusun oleh JPT Pratama. Analisis dilakukan terhadap sifat, ruang lingkup, dan pertimbangan/konsideran dalam penetapan keputusan tersebut.
  - g) Mempercepat penyusunan Peraturan BPKP tentang Pedoman Penyusunan Prosedur Baku Pelaksanaan Kegiatan (SOP) dan Peraturan BPKP tentang Pedoman Penyusunan Pedoman Teknis/Instruksi Kerja di Lingkungan BPKP
  - h) Rencana aksi sebagaimana yang teridentifikasi pada angka 3), dapat diselenggarakan dengan metode sosialisasi, reviu, analisis, evaluasi, dan *Focus Group Discussion*.

### 3. Sasaran Kegiatan: Meningkatkan Kualitas pelaksanaan manajemen perubahan

Sasaran Kegiatan “Meningkatnya kualitas pelaksanaan manajemen perubahan” merupakan salah satu indikator keberhasilan dari penyelenggaraan Reformasi Birokrasi dalam rangka mewujudkan birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi. Manajemen perubahan mengubah secara sistematis dan konsisten terhadap sistem dan mekanisme kerja organisasi serta pola pikir dan budaya kerja individu atau unit kerja di

dalamnya agar menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi. Semakin tinggi nilai manajemen perubahan diharapkan pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berjalan lancar tanpa hambatan.

Capaian Sasaran kegiatan tahun 2020 sebesar 96,98% yang diukur dari satu indikator kinerja kegiatan yaitu Nilai area manajemen perubahan pada Indeks RB. Capaian tersebut menggambarkan bahwa BPKP telah cukup baik dalam mentransformasi sistem dan mekanisme kerja organisasi serta pola pikir dan cara kerja pegawai BPKP menjadi lebih adaptif, inovatif, responsif, profesional, dan berintegritas sehingga dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat.

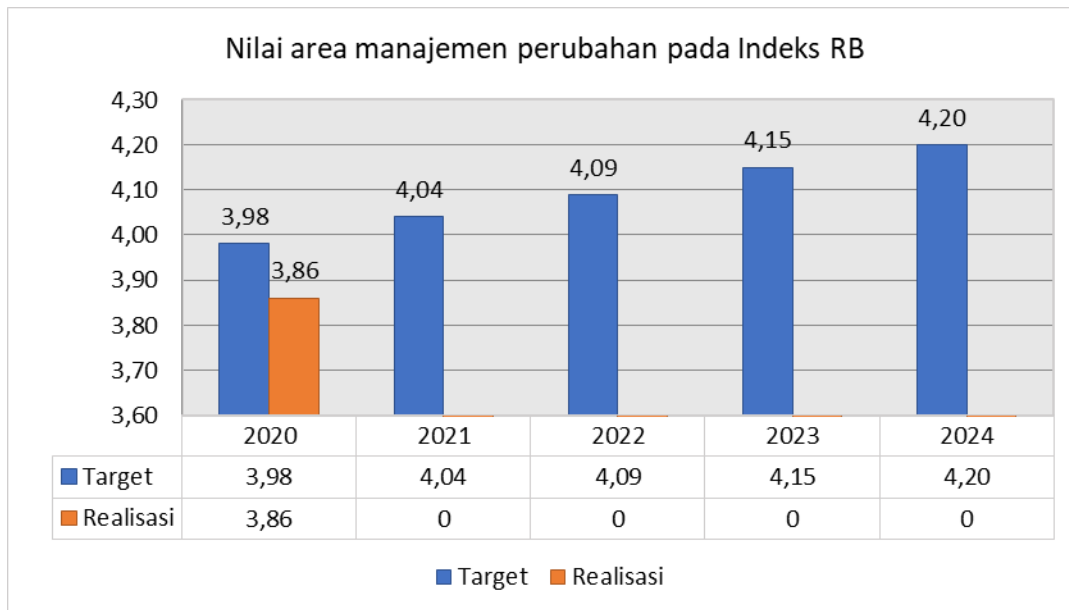
Berdasarkan data penilaian RB BPKP tahun 2019, indikator kinerja Nilai area manajemen perubahan pada Indeks RB realisasinya sebesar 3,86 atau tercapai 96,98% dari target sebesar 3,98. Capaian kinerja dibawah 100% menunjukkan masih terdapat hal-hal yang harus diperbaiki terkait penyempurnaan dokumen perencanaan BPKP yang belum sepenuhnya mengantisipasi pelaksanaan reformasi birokrasi secara terintegrasi antar unit.

Upaya yang telah dilakukan dalam meningkatkan area perubahan yang juga merupakan tindak lanjut hasil evaluasi antara lain:

- a. menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024 di Lingkungan BPKP;
- b. melaksanakan Analisis dan Kajian Nilai Organisasi;
- c. menyusun Pedoman Budaya Kerja BPKP Tahun 2020-2024;
- d. menyusun TOR pedoman Aturan Perilaku BPKP;
- e. meningkatkan keterlibatan pimpinan dan seluruh pegawai dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;
- f. melakukan kegiatan penguatan nilai-nilai integritas melalui kegiatan doa bersama, jam pimpinan, dan *sharing session*;
- g. melakukan pembentukan *agent of change* ataupun *role model* pada tiap unit kerja; dan
- h. melakukan kegiatan pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif.

Target dan realisasi IKK “Nilai area manajemen perubahan pada Indeks RB” tahun 2020-2024 disajikan pada grafik 3 sebagai berikut





Realisasi IKK tahun 2020 sebesar 3,86 atau 91,90% dari target akhir periode Renstra 2020-2024 sebesar 4,20.

Strategi untuk peningkatan kinerja untuk mencapai target-target kinerja pada periode selanjutnya antara lain :

- a. mensosialisasikan/menginternalisasi *Road Map* Reformasi Birokrasi dan Pedoman Budaya Kerja BPKP kepada pegawai BPKP;
- b. menyusun Pedoman Aturan Perilaku BPKP; dan
- c. mendorong unit kerja untuk melakukan perubahan (*reform*) sesuai tujuan reformasi birokrasi.

#### 4. Sasaran Kegiatan: Meningkatnya kualitas pelaksanaan penataan tata laksana

Sasaran “Meningkatnya kualitas pelaksanaan penataan tata laksana” merupakan salah satu indikator keberhasilan dari penyelenggaraan Reformasi Birokrasi dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur di BPKP.

Capaian sasaran kegiatan “Meningkatnya kualitas pelaksanaan penataan tata laksana” tahun 2020 diukur dari dua indikator kinerja kegiatan yaitu

- a. nilai area penataan tata laksana pada Indeks RB dan
- b. nilai efektifitas proses.

Berdasarkan data penilaian RB BPKP tahun 2019, indikator kinerja nilai area penataan tata laksana realisasinya sebesar 3,86 atau tercapai 96,98% dari target sebesar 3,98. Capaian kinerja di bawah 100% menunjukkan masih terdapat hal-hal yang harus diperbaiki terkait reviu proses bisnis dan SOP BPKP.

Berdasarkan hasil evaluasi kelembagaan, indikator nilai efektifitas proses realisasinya sebesar 71,15 atau tercapai 93,62% dari target sebesar 76. Capaian kinerja di bawah 100% menunjukkan masih terdapat hal-hal yang harus diperbaiki terkait pembaharuan SOP dan instruksi kerja.

Kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan dalam meningkatkan nilai area penataan tata laksana pada Indeks RB dan efektivitas proses adalah sebagai berikut:

a. Penyusunan Peraturan Badan tentang Peta Proses Bisnis BPKP

Peta Proses Bisnis merupakan diagram yang menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi agar menghasilkan keluaran yang bernilai tambah bagi pemangku kepentingan. Manfaat dari adanya peta proses bisnis ini adalah mudah melihat potensi masalah yang ada di dalam pelaksanaan suatu proses sehingga solusi penyempurnaan proses lebih terarah dan sebagai standar pelaksanaan pekerjaan sehingga memudahkan dalam mengendalikan dan mempertahankan kualitas pelaksanaan pekerjaan.

Peta Proses Bisnis disusun berdasarkan PermenPAN dan RB Nomor 19 Tahun 2018 tentang Peta Proses Bisnis. Sampai akhir tahun 2020 konsep peraturan ini telah dalam tahap persetujuan Kepala BPKP.

b. Penyusunan Revisi Peraturan Badan tentang Pedoman Penyusunan Prosedur Baku Pelaksanaan Kegiatan

Prosedur baku pelaksanaan kegiatan (SOP) yang sebelumnya disusun berdasarkan pendekatan struktur yang mengakibatkan *redundancy* atas SOP untuk proses yang sama dan menghasilkan mutu yang beragam pada tiap unit kerja. Untuk mengatasi hal tersebut, di dalam konsep peraturan yang baru ini SOP akan disusun dari turunan peta lintas fungsi yang ada di dalam peta proses bisnis BPKP dengan pendekatan proses.

Di dalam konsep peraturan baru ini juga ditambahkan mengenai pengendalian risiko pada SOP, mengutamakan *flowchart* sehingga lebih jelas tahapannya, memuat mutu baku, dan terdapat waktu pelaksanaan per tahapan sehingga bisa diagregat menjadi *Service Level Agreement*. Sebagai tambahan, mutu baku yang bersifat informasi pada setiap proses dalam SOP akan menjadi dasar untuk kemudian diagregat menjadi peta data/informasi BPKP.

c. Penyusunan Revisi Pedoman Tata Naskah Dinas

Sebelumnya pengelolaan tata naskah dinas di lingkungan BPKP telah ditetapkan melalui Peraturan Kepala BPKP Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 tentang Pedoman Tata Naskah Dinas. Namun, dalam perkembangannya terjadi

perubahan atas struktur organisasi maka Pedoman Tata Naskah Dinas yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala BPKP tersebut harus disesuaikan dan disempurnakan.

Selain mengakomodir perubahan atas struktur organisasi yang baru, revisi pedoman tata naskah dinas dirancang untuk memberikan manfaat yakni tercapainya kesamaan pengertian dan penafsiran penyelenggaraan tata naskah dinas di lingkungan BPKP, serta terwujudnya keterpaduan antara pengelolaan tata naskah dinas dan informasi yang terkandung dalam naskah dinas itu sendiri.

Di dalam konsep peraturan yang baru terdapat beberapa pengaturan tambahan seperti klasifikasi arsip dalam penomoran naskah dinas, penggunaan tanda tangan elektronik, *security printing*, dan hak akses naskah dinas.

- d. Penyusunan Surat Edaran Sekretaris Utama tentang penerapan *Digital Signature* Tahun 2020, telah diterbitkan SE Sesma Nomor SE-1680/SU/01/2020 tentang Penerapan Tanda Tangan Elektronik di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan untuk menegaskan pengaturan usulan permohonan terkait tanda tangan digital dan ketentuan umum untuk dapat menggunakan tanda tangan digital dalam aplikasi.

Tanda tangan elektronik (TTE) ini sangat mendukung penerapan *eco office* dan pemanfaatan teknologi informasi dalam rangka transformasi digital pengawasan. Sebelum adanya TTE, proses bisnis pembuatan ST melalui aplikasi belum efisien karena melalui dua kali proses kerja yakni proses kerja berjenjang melalui aplikasi dan manual. Dengan penerapan TTE, proses bisnis pembuatan ST dapat dilakukan secara lebih efisien karena hanya melalui satu kali proses yakni proses aplikasi. Sebagai tambahan TTE juga memberikan manfaat yakni penandatanganan bisa dilakukan dimana saja melalui *online* dan ST tidak perlu dicetak jika tidak diperlukan. Dengan demikian, tidak akan lagi ditemukan kendala terkait korespondensi akibat pejabat penandatanganan sedang berada di luar kantor.

- e. *Updating* Katalog SOP

*Updating* Katalog SOP dilakukan dalam rangka pengelolaan SOP yang menjadi tupoksi dari Bagian Organisasi dan Tata Laksana. Kegiatan ini dimaksudkan agar diperoleh informasi terkait *database* SOP yang ada saat ini dan akan dijadikan dasar dalam pembaruan dan pemetaan SOP yang sesuai dengan proses bisnis dan tugas fungsi organisasi.

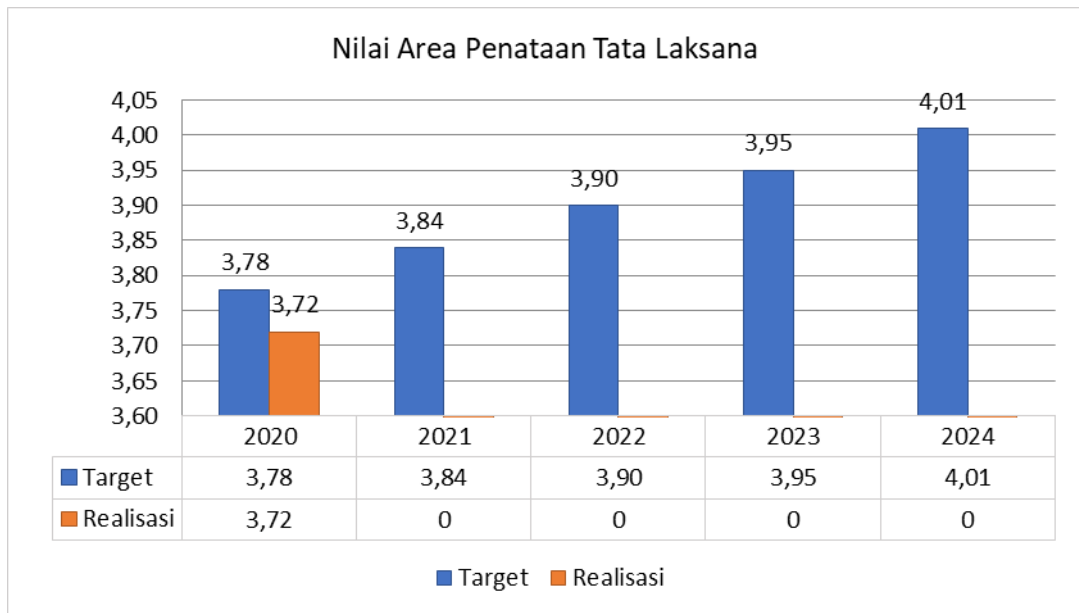
- f. Reviu SOP atas permintaan dari unit kerja

Dalam rangka pelaksanaan *quality assurance* terhadap SOP yang disusun unit kerja, maka konsep SOP unit kerja harus direviu oleh Bagian Ortala.

Selama tahun 2020 telah dilaksanakan reviu atas penyusunan SOP:

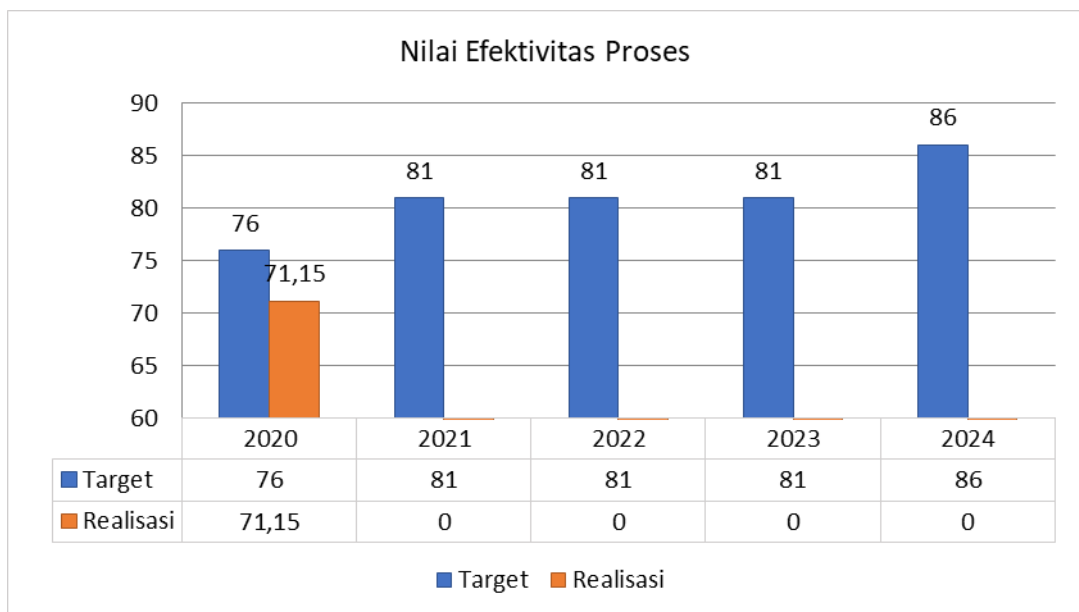
- 1) Saluran Pelaporan Keluhan, Pengaduan, dan Perbaikan Layanan Internal (SAHABAT) Perwakilan BPKP Provinsi Banten.
- 2) Pelaksanaan Aplikasi Sistem *Monitoring* Program Pelatihan Mandiri pada Perwakilan BPKP Provinsi Maluku sesuai surat permohonan Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Maluku.
- 3) Penyusunan *Database Vendor* dan Pemutakhiran Kelulusan Diklat SNJFA Pusdiklatwas.
- 4) Pengelolaan Arsip Pendapat Hukum pada Biro Hukum dan Komunikasi BPKP.
- 5) Pelaksanaan Kegiatan Perencanaan Analisa Evaluasi dan Pelaporan (PAEP) pada Deputi PPKD.
- 6) Pelayanan Sistem Informasi/Teknologi Informasi (ST/TI) Melalui Aplikasi *Polite* pada Pusat Informasi Pengawasan BPKP.
- 7) Penanganan Pengaduan di Lingkungan Perwakilan BPKP Provinsi Nusa Tenggara Barat.
- 8) Penyusunan Kompilasi Laporan Bulanan Bidang APD dan P3A serta Direktorat di Lingkungan Deputi Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah.
- 9) Penerimaan Tamu di Lingkungan Kantor BPKP Pusat.
- 10) Bidang Investigasi di Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah.
- 11) Atas seluruh kegiatan di Perwakilan BPKP Provinsi Bali.
- 12) Atas seluruh kegiatan di Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Barat.
- 13) Verifikasi dan Validasi Kebutuhan Jabatan Fungsional Auditor di Pusat Pembinaan JFA.

Perkembangan target dan realisasi IKK “Nilai area penataan tata laksana pada indeks RB” tahun 2020-2024 disajikan pada grafik 4



Realisasi sebesar IKK tahun 2020 sebesar 3,72 atau 92,77% dari target nilai akhir periode Renstra tahun 2020 sebesar 4,01.

Perkembangan target dan realisasi IKK “Efektivitas proses” tahun 2020-2024 disajikan pada grafik 5



Realisasi pada tahun 2020 sebesar 93,62% dari target nilai akhir periode Renstra tahun 2020 sebesar 76 dan akan dicapai secara bertahap setiap tahunnya.

Strategi untuk peningkatan kinerja untuk mencapai target-target kinerja pada IKK “Nilai area penataan dan penguatan organisasi pada indeks RB” dan “Efektivitas proses” periode selanjutnya antara lain:

- a. Mempercepat pengesahan Peraturan BPKP tentang Peta Proses Bisnis BPKP yang akan menjadi acuan bagi seluruh pemilik proses bisnis dalam menyusun SOP sebagai turunannya dan melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing.
- b. Mempercepat pengesahan Peraturan BPKP tentang Pedoman Penyusunan Prosedur Baku Pelaksanaan Kegiatan (SOP) di lingkungan BPKP yang akan mengatur bahwa SOP wajib diturunkan dari Peta Proses Bisnis dan mewajibkan seluruh eselon I pemilik proses bisnis untuk membentuk Tim Satuan Tugas Penyusun SOP terkait proses bisnis manajerial, utama, dan pengungkit.
- c. Memulai penyusunan Peraturan BPKP tentang Pedoman Penyusunan Pedoman Teknis/Instruksi Kerja di Lingkungan BPKP sebagai acuan bagi seluruh pemilik proses bisnis dalam menurunkan SOP menjadi pedoman teknis/instruksi kerja untuk dapat mengarahkan jalannya aktivitas proses di BPKP secara lebih teknis dan rinci.

## **5. Sasaran Kegiatan: Meningkatnya kualitas perencanaan kinerja**

### **a. Persentase dokumen perencanaan tepat waktu**

Capaian kinerja 50% dihitung dari realisasi dokumen perencanaan sampai dengan Tahun 2020 tahun 2020 sebanyak 3 dokumen dibandingkan dengan target dokumen perencanaan sampai dengan Tahun 2020 sebanyak 6 dokumen.

Target dokumen sampai dengan Tahun 2020 antara lain:

- 1) Perkin 2020,
- 2) Renstra 2020-2024,
- 3) Renja 2021,
- 4) Jakwas 2021,
- 5) Jatekwas 2021, dan
- 6) Rencana Kerja tahun 2021

Dari 6 dokumen tersebut, Per 16 Desember 2020, Jakwas 2021 masih dalam proses pembahasan dan sementara Jatekwas 2021 adalah dokumen turunan dari Jakwas 2021 sehingga Jatekwas 2021 masih dalam proses penyusunan. Sesuai dengan hasil Rapat Kerja BPKP di Bali tanggal 19 November 2020 sampai dengan 22 November 2020, proses perencanaan pengawasan memerlukan penyesuaian dan penajaman, terutama terkait dengan perumusan isu strategis pengawasan. Proses ini juga memerlukan penyesuaian waktu.

Untuk Rencana Kerja Tahun 2021 sedang disusun dalam FGD Perencanaan Pengawasan BPKP terkait Isu Strategis/Keunikan Daerah Tahun 2021 sesuai Surat Undangan Sekretaris Utama Nomor S-2539/SU/01/2020 tanggal 10 Desember yang

pelaksanaannya dilakukan dari tanggal 16 Desember 2020 sampai dengan 18 Desember 2020.

**b. Persentase keselarasan *cascading* kinerja**

Capaian Kinerja 100% dihitung dengan membandingkan antara *cascading* kinerja yang tersusun yakni 6 *cascading* Kinerja Eselon I dibandingkan dengan *cascading* kinerja seharusnya yakni 6 *cascading* Kinerja.

Keselarasan *cascading* kinerja Tahun 2020 diukur dengan cara kinerja organisasi level sasaran strategis berhasil diturunkan (*tercascade*) dengan baik hingga level Eselon II. Pada rencana strategis BPKP Tahun 2020-2024 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2020, telah dilakukan *cascade* kinerja dengan presentase 100% dari level Kepala BPKP hingga Eselon II.

**c. Persentase Keselarasan perencanaan dan manajemen kinerja**

Capaian Kinerja 100% dihitung dengan membandingkan sasaran dan Indikator dalam perjanjian kinerja dengan indikator yang ada dalam rencana strategis x 100%.

Terdapat 6 Sasaran Strategis dan 15 Indikator Kinerja Utama dalam Renstra dan 6 Sasaran Strategis dan 15 Indikator Kinerja Utama dalam Perjanjian Kinerja.

**6. Sasaran Kegiatan: Meningkatnya efektivitas monitoring dan evaluasi**

**Sasaran Kegiatan ini merupakan suatu cara untuk mengukur tingkat** kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaannya, terukur atau akuntabel hasilnya, serta adanya keberlanjutan aktivitas yang merupakan dampak dari kegiatan itu sendiri. Melalui kegiatan monitoring dan evaluasi (*monev*) maka keberhasilan, dampak dan kendala pelaksanaan suatu kegiatan dapat diketahui.

*Monev* dilakukan oleh petugas yang profesional, dan didukung dengan instrumen yang baku untuk mendapatkan data yang obyektif. Data obyektif tersebut dianalisis dengan teknik yang tepat untuk mendapatkan informasi yang terpercaya sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen, sehingga keputusan yang diambil tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

**Sasaran Kegiatan: Meningkatnya efektivitas monitoring dan evaluasi mempunyai 2 IKK, yaitu:**

**a. Persentase rencana pengawasan yang terlaksana**

IKK “Persentase rencana pengawasan yang terlaksana” merupakan perwujudan kemampuan BPKP dalam merealisasikan penugasan yang telah direncanakan dalam PKPT.

IKK tersebut diukur dengan cara membandingkan antara realisasi penugasan dibanding dengan target penugasan tahun 2020 x 100%

Capaian IKK tersebut sebanyak 7.997 PP atau 99,44% dari target tahun 2020 sebesar 8.042 PP .

Realisasi penugasan sampai dengan tahun 2020 dapat dirinci sesuai Tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Tabel target, realisasi dan capaian PP BPKP**  
**Tahun 2020**

No	Jenis Pengawasan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Pengawasan program prioritas	1.923	1.923	100,00
2	Pengawasan Penugasan Presiden	2.704	2.700	99,85
3	PENGAWASAN Maturitas SPIP, Kapabilitas APIP, MRI, FCP	851	851	100,00
4	Pengawasan Akuntabilitas dan Tata Kelola KLDK	2.564	2.523	98,40
<b>Total</b>		<b>8.042</b>	<b>7.997</b>	<b>99,44</b>

Melalui aplikasi eSAKIP terintegrasi SIMA serta laporan hasil pengawasan dari unit kerja BPKP, Biro MKOT melakukan pemantauan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan penugasan apakah telah berjalan efektif sesuai rencana, serta menyajikan informasi gambaran hasil pengawasan tersebut. Pemantauan yang dilakukan dalam masa pandemi covid 19 antara lain Pemantauan Program Prioritas Bidang Kesehatan dan Ketenagakerjaan dan Pemantauan kinerja pengawasan Covid-19 dengan dana ABT 2020.

**b. Persentase ketercapaian target kinerja**

IKK “Persentase ketercapaian target kinerja” merupakan perwujudan kemampuan BPKP dalam merealisasikan penugasan yang telah direncanakan dalam PKPT.

IKK tersebut diukur dengan cara membandingkan antara realisasi laporan atas penugasan pengawasan dibanding dengan target penugasan 2020 x 100%

Capaian kinerja tahun 2020 sebesar 7.997 LHP atau 99,44% dari target tahun 2020 sebanyak 8.042 LHP.

Realisasi output sampai dengan tahun 2020 sesuai Tabel 4 sebagai berikut:



**Tabel 4**  
**Tabel target, realisasi dan capaian kinerja Output BPKP**  
**Tahun 2020**

No	Jenis Pengawasan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Pengawasan program prioritas	1.923	1.917	99,69
2	Pengawasan Penugasan Presiden	2.704	2.679	99,08
3	PENGAWASAN Maturitas SPIP, Kapabilitas APIP, MRI, FCP	851	846	99,41
4	Pengawasan Akuntabilitas dan Tata Kelola KLDK	2.564	2.404	93,76
<b>Total</b>		<b>8.042</b>	<b>7.997</b>	<b>99,44</b>

**7. Sasaran Kegiatan: Terlaksananya pelaporan kinerja**

**a. Persentase laporan kinerja tepat waktu**

Realisasi Laporan kinerja tahun 2020 sebanyak 22 laporan atau 100% dari target tahun 2020. Seluruh laporan tersebut terbit tepat waktu sesuai dengan rencana penerbitan laporan. Laporan tersebut meliputi Laporan kinerja BPKP dan Sekretariat Utama, Laporan PP 39 BPKP dan laporan berkala kinerja lainnya.

**8. Sasaran Kegiatan: Meningkatnya efektivitas pengendalian internal**

**a. Maturitas SPIP**

Sasaran Kegiatan “Meningkatnya efektivitas pengendalian internal – maturitas SPIP” merupakan indikator keberhasilan dari penyelenggaraan SPIP dalam rangka mendukung penyelenggaraan akuntabilitas keuangan negara dan tercapainya kinerja organisasi. Proses pengendalian intern terintegrasi dalam pelaksanaan kegiatan instansi pemerintah yang kualitasnya tercermin dari tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP. Tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP merupakan kerangka kerja yang memuat karakteristik dasar yang menunjukkan tingkat kematangan penyelenggaraan SPIP yang terstruktur dan berkelanjutan. Semakin tinggi tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP, diharapkan akan semakin baik kualitas pencapaian tujuan instansi pemerintah dan birokrasi yang semakin berkualitas.

Capaian Sasaran kegiatan tahun 2020 sebesar 100% yang diukur dari satu indikator kinerja kegiatan yaitu Nilai Maturitas SPIP. Capaian tersebut menggambarkan tingkatan kematangan tentang kemampuan penyelenggaraan SPIP dalam mencapai peningkatan kinerja, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan di lingkungan BPKP. Hasil penilaian terhadap SPIP BPKP Tahun 2018 menunjukkan bahwa tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP berada pada level "TERDEFINISI" atau tingkat 3 dari 5 tingkat maturitas SPIP.

Dengan tingkat maturitas "TERDEFINISI", maka karakteristik penyelenggaraan SPIP secara umum menunjukkan bahwa BPKP:

- 1) **Telah** sepenuhnya *menetapkan kebijakan dan prosedur* pengendalian untuk **semua** kegiatan pokok unit organisasi BPKP sesuai PP Nomor 60 Tahun 2008;
- 2) **Telah** sepenuhnya *mengomunikasikan kebijakan dan prosedur* atas **semua** kegiatan pokok unit organisasi BPKP;
- 3) **Telah** sepenuhnya *mengimplementasikan kebijakan dan prosedur* atas **semua** kegiatan pokok unit organisasi BPKP dan mendokumentasikannya secara konsisten;
- 4) **Belum** sepenuhnya melakukan evaluasi atas efektivitas penerapan kebijakan dan prosedur pengendalian atas **semua** kegiatan pokok unit organisasi BPKP secara berkala dan terdokumentasi;
- 5) **Belum** sepenuhnya melakukan pemantauan yang berkelanjutan, terintegrasi dalam pelaksanaan **semua** kegiatan yang didukung **oleh** pemantauan otomatis menggunakan aplikasi komputer.

Berdasarkan data penilaian mandiri maturitas SPIP BPKP tahun 2018, indikator kinerja Nilai maturitas SPIP realisasinya sebesar 3 atau tercapai 100% dari target sebesar 3. Capaian kinerja sebesar 100% menunjukkan layanan yang diberikan telah memuaskan pengguna dan bermanfaat bagi organisasi.

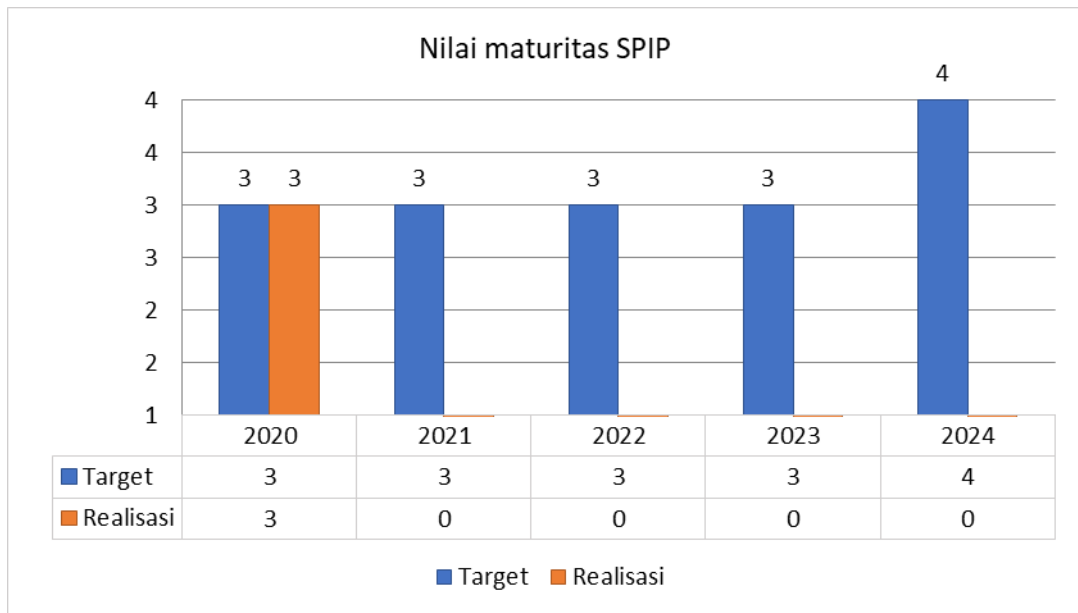
Capaian tahun 2019 dan tahun 2020 belum diukur dan dibandingkan tahun sebelumnya, karena masih menunggu pedoman baru atas penilaian maturitas SPIP.

Upaya yang telah dilakukan dalam meningkatkan nilai maturitas SPIP yang juga merupakan tindak lanjut hasil penilaian mandiri maturitas SPIP antara lain:

- 1) Penyempurnaan pada level 3 antara lain:

- a) Melakukan penyempurnaan parameter sampai dengan level 3 dengan memperhatikan daftar uji Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, Peraturan Kepala BPKP Nomor 4 Tahun 2016 dan Peraturan Kepala BPKP Nomor 1326 Tahun 2009 tentang Pedoman Teknis Penyusunan SPIP;
  - b) Melakukan evaluasi atas kebijakan dan evaluasi atas implementasi kebijakan tersebut.
- 2) Melakukan langkah-langkah strategis menuju maturitas SPIP level 4 antara lain:
- a) Mewajibkan pimpinan unit eselon II untuk melaporkan penyelenggaraan SPIP sebagai bahan revidi pimpinan;
  - b) Memutakhirkan satgas SPIP di lingkungan unit kerja eselon II.
  - c) Memastikan bahwa risiko menjadi pertimbangan dan dimasukkan sebagai kriteria rutin dalam semua pengambilan keputusan;
  - d) Setiap kepala unit eselon II di lingkungan BPKP menyediakan dan melaksanakan SOP secara mudah dan konsisten;
  - e) Mendokumentasikan pelaksanaan kebijakan/prosedur pengendalian dan implementasinya;
  - f) Menyusun perencanaan dan penganggaran yang memadai;
  - g) Memantau serta mengevaluasi secara periodik, formal dan terdokumentasi atas pelaksanaan kebijakan/SOP dan menggunakan hasilnya untuk perbaikan SPIP;
  - h) Melakukan evaluasi berkala atas penyelenggaraan SPIP untuk memastikan bahwa SPIP tetap berjalan efektif;

Perkembangan target dan realisasi IKK “Nilai maturitas SPIP” tahun 2020-2024 disajikan pada grafik 6 sebagai berikut:



Strategi untuk peningkatan kinerja untuk mencapai target-target kinerja pada periode selanjutnya antara lain :

- 1) Menyusun buku *best practice* SPIP di lingkungan BPKP
- 2) Berkoordinasi dengan Kedeputan Teknis selaku penyusun pedoman baru atas penilaian maturitas SPIP untuk melaksanakan penilaian mandiri SPIP BPKP tahun 2021
- 3) Berkoordinasi dengan Pusdiklatwas BPKP untuk menyelenggarakan diklat SPIP untuk kalangan internal BPKP terkait pemahaman secara komprehensif atas setiap sub unsur SPIP

#### **b. Indeks MR**

Sasaran Kegiatan “Meningkatnya efektivitas pengendalian internal – Indeks MR” merupakan suatu model yang digunakan untuk mengukur kondisi karakteristik dasar dan tingkat kematangan pengelolaan risiko di suatu K/L/P. Model tersebut memadukan budaya, tata kelola, dan proses manajemen risiko. Semakin tinggi indeks manajemen risiko, diharapkan akan semakin baik kualitas pengelolaan manajemen risiko dan pencapaian tujuan instansi pemerintah.

BPKP belum melakukan penilaian atas tingkat kematangan pengelolaan risiko sehingga belum ada angka/nilai yang dapat dijadikan baseline. Saat ini pedoman penilaian atas tingkat kematangan pengelolaan risiko sedang disusun oleh Deputi Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah yang diharapkan segera selesai sehingga pada Tahun 2021 dapat dilakukan penilaian atas tingkat kematangan

pengelolaan risiko BPKP. Namun demikian, Sekretariat Utama telah menyusun konsep Peraturan BPKP tentang Manajemen Risiko di Lingkungan BPKP untuk mempersiapkan BPKP agar mendapatkan nilai indeks MR sesuai dengan target Renstra BPKP.

Strategi untuk peningkatan kinerja untuk mencapai target-target kinerja pada periode selanjutnya antara lain :

- a) Percepatan penyelesaian Konsep Peraturan BPKP tentang Manajemen Risiko di Lingkungan BPKP.
- b) Berkoordinasi dengan Pusdiklatwas untuk penyelenggaraan diklat manajemen risiko secara komprehensif, baik dari sisi teori maupun praktik.
- c) Berkoordinasi dengan Pusinfowas untuk uji aplikasi *Be Wise*
- d) Penggunaan aplikasi *Be Wise* (manajemen risiko) untuk mempermudah dan mempercepat implementasi manajemen risiko, serta membantu manajemen dalam memanfaatkan informasi manajemen risiko untuk menyusun kebijakan pimpinan.

## 9. Sasaran Kegiatan: Meningkatnya kualitas layanan kesekretariatan Biro MKOT

**Sasaran Kegiatan “Meningkatnya Kualitas layanan kesekretariatan” merupakan gambaran tingkat kepuasan *Stakeholders* atas layanan yang diberikan Biro MKOT.**

Sasaran Kegiatan “Meningkatnya Kualitas layanan kesekretariatan Biro MKOT” diukur melalui pelaksanaan survey internal BPKP untuk mengetahui tingkat kepuasan atas pelayanan Biro MKOT yang melibatkan 4 Bagian: Perencanaan, PPKO, Ortala dan SPIP&RB.

### a. Indeks Kualitas Layanan Biro MKOT

Indeks Kualitas Layanan Biro MKOT akan diukur dengan metode persepsi melalui kuesioner. Kuesioner yang digunakan untuk melaksanakan pengukuran dirancang dengan memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

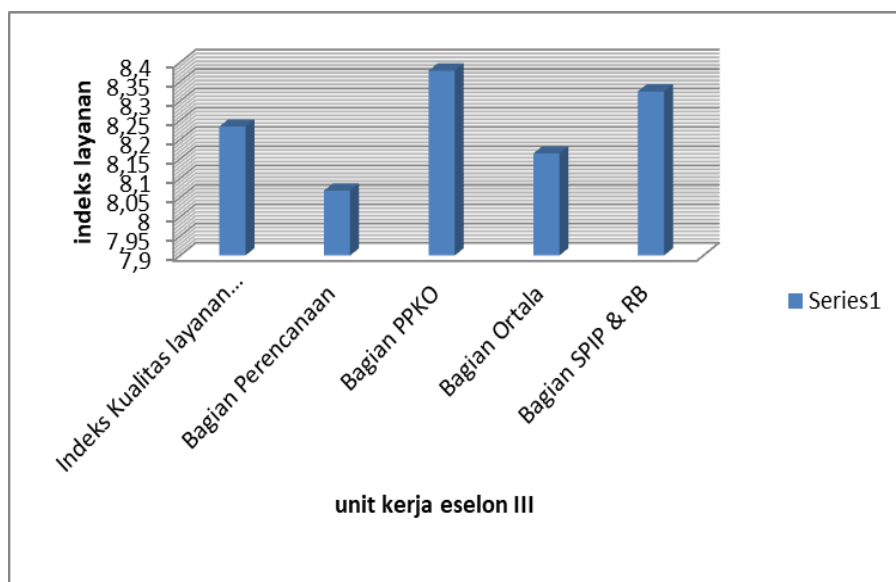
- 1) Kualitas/mutu layanan yang berorientasi hasil
- 2) Ketepatan waktu
- 3) Integritas Pelayanan
- 4) penanganan pengaduan
- 5) sarana dan prasarana

- 6) prosedur
- 7) Etika pelayanan
- 8) Kompetensi petugas

Indeks Kualitas Layanan di unit kerja eselon II akan diukur dengan melalui kuesioner dengan responden yang berhubungan langsung dengan layanan maupun yang terdampak dengan komposisi (80:20)

Pengukuran kualitas layanan kesekretariatan Biro MKOT tahun 2020 diperoleh hasil sebesar 8,39 yang merupakan rata-rata dari 4 bagian yang berada di bawah Biro MKOT atau tercapai 101,65% dari target 2020 sebesar 8,10. Adapun rician hasil survey ke 4 bagian unit kerja eselon III Biro MKOT sesuai Tabel sebagai berikut:

No.	unit kerja	Skor
1	Indeks Kualitas layanan Kesekretariatan Biro MKOT	8,234
2	Bagian Perencanaan	8,068
3	Bagian PPKO	8,379
4	Bagian Ortala	8,164
5	Bagian SPIP & RB	8,325
	jumlah	32,936



Tahun 2020, Biro MKOT berupaya terus meningkatkan layanan antara lain dengan penyusunan maupun pemutakhiran pedoman-pedoman dan pengembangan berbagai aplikasi terintegrasi terkait perencanaan dan pelaporan kinerja, pemantauan penyelenggaraan SPIP, pemantauan penerapan MR dan lain-lain

yang bertujuan untuk mempermudah dalam perencanaan maupun pelaporan. Selain itu Biro MKOT bekerja sama dengan pusdiklatwas BPKP mengagendakan penyelenggaraan Diklat manajemen kinerja dan probis dalam rangka menyosialisasikan berbagai pedoman, aplikasi dan penyampaian tentang berbagai substansi terkait layanan Biro MKOT.

10. **Sasaran Kegiatan: Meningkatnya kualitas pembangunan unit kerja percontohan**

Sasaran Kegiatan “Meningkatnya kualitas pembangunan unit kerja percontohan” merupakan upaya akselerasi untuk mewujudkan wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani di lingkungan BPKP. Pembangunan zona integritas merupakan miniatur pelaksanaan reformasi birokrasi. BPKP membangun proyek percontohan unit kerja WBK/WBBM dalam rangka mempercepat pencapaian delapan area perubahan reformasi birokrasi nasional.

Konsepsi pembangunan zona integritas menuju WBK dan WBBM di lingkungan BPKP digambarkan sebagai bagian yang terintegrasi dalam proses bisnis unit kerja BPKP dan menjadi unsur penilaian kinerja Unit Kerja BPKP. Tindak lanjut pembangunan Zona Integritas pada unit kerja BPKP berfokus pada penerapan program Manajemen Perubahan, Penataan Tata Laksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersifat nyata.

Capaian Sasaran kegiatan tahun 2020 sebesar 100% yang diukur dari satu indikator kinerja kegiatan yaitu jumlah unit kerja ZI yang diusulkan ke TPN. Capaian tersebut menggambarkan bahwa BPKP telah berhasil mendorong 12 unit kerja untuk membangun zona integritas dengan memenuhi persyaratan untuk dapat diajukan sebagai unit kerja berpredikat WBK yang akan dievaluasi lebih lanjut melalui survei eksternal oleh tim Tim Penilai Nasional (TPN).

Berdasarkan surat Kemen PAN dan RB nomor B/165/PW.03/2020 tanggal 12 November 2020 diputuskan bahwa dari 12 unit kerja yang telah diajukan, terdapat 9 unit kerja yang telah lolos survei eksternal dan selanjutnya maju ke tahap desk evaluasi oleh TPN. Sembilan unit kerja tersebut yaitu:

- 1) Perwakilan BPKP Provinsi Gorontalo
- 2) Perwakilan BPKP Provinsi Jambi
- 3) Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah
- 4) Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Tengah

- 5) Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Timur
- 6) Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Utara
- 7) Perwakilan BPKP Provinsi Nusa Tenggara Barat
- 8) Perwakilan BPKP Provinsi Papua
- 9) Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Tengah

Capaian tahun 2020 tersebut meningkat dibandingkan tahun sebelumnya. Pada tahun 2019 BPKP hanya mengajukan satu unit kerja untuk memperoleh predikat WBBM yaitu Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor. Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi ZI oleh Kementerian PAN dan RB menunjukkan bahwa Pusbin JFA belum memenuhi batas minimal komponen Hasil, khususnya pada survei eksternal. Dengan demikian terdapat peningkatan yang disignifikan atas pencapaian sasaran kegiatan Meningkatnya Kualitas Pembangunan Unit Kerja Percontohan dan ini menggambarkan bahwa BPKP sangat *concern* dalam upaya membangun zona integritas.

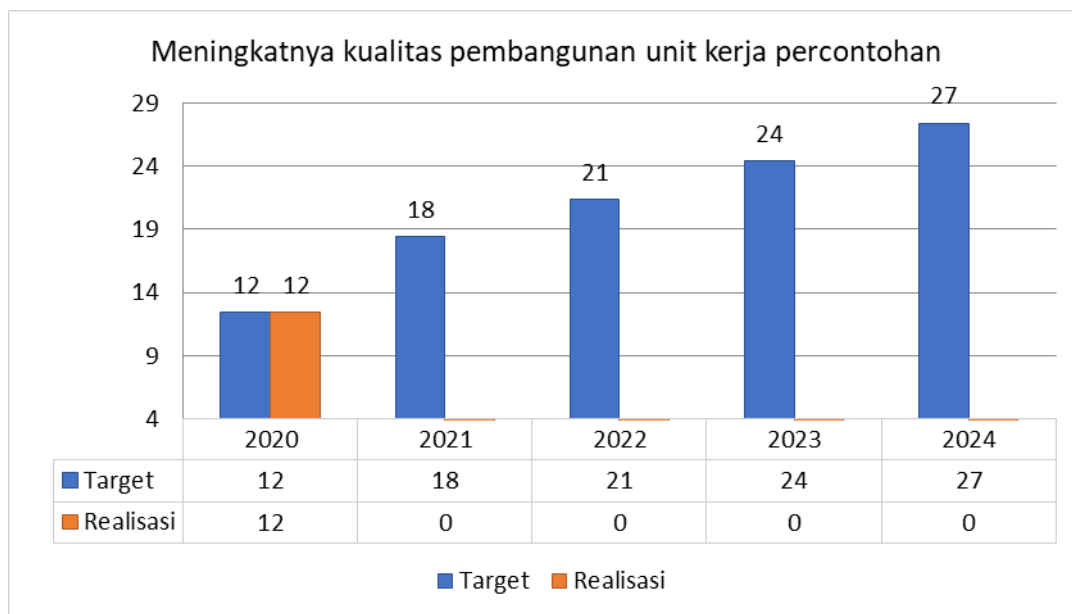
Upaya yang telah dilakukan dalam meningkatkan kualitas pembangunan unit kerja percontohan yang juga merupakan tindak lanjut hasil evaluasi antara lain:

- 1) Membangun komunikasi dan kedekatan yang lebih intensif dengan pengguna layanan dan *stakeholder* sehingga dapat mengurangi terjadi gap antara harapan pengguna layanan dengan kinerja layanan yang diberikan;
- 2) Mengelola manajemen media dengan tujuan untuk menyebarluaskan perubahan kepada masyarakat, sehingga tercipta persepsi positif dari pengguna layanan;
- 3) Memastikan bahwa perbaikan pelayanan dan penguatan integritas sudah diimplementasikan secara konsisten oleh setiap pegawai;
- 4) Terus mengembangkan inovasi yang implementatif dan dapat diterapkan secara masif  
di berbagai unit kerja;
- 5) Mengembangkan inovasi yang lebih matang di semua area perubahan, serta memastikan pengembangan tersebut diimplementasikan sehingga memberikan dampak signifikan jika dibandingkan saat memperoleh predikat WBK;
- 6) Melakukan koordinasi dengan seluruh unit kerja terkait persiapan penilaian pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan
- 7) Melakukan penilaian dan bimbingan terhadap unit kerja eselon I maupun perwakilan BPKP yang merupakan *core business* yang telah ditetapkan sebagai unit zona integritas sehingga dapat terwujud unit yang berpredikat



Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM).

Perkembangan target dan realisasi IKK “Meningkatnya kualitas pembangunan unit kerja percontohan” tahun 2020-2024 disajikan dalam grafik 7 sebagai berikut:



Realisasi sebesar 12 atau 44,44% dari target nilai akhir periode Renstra tahun 2024 sebesar 27. Persentase realisasi di bawah 100% menunjukkan adanya pencapaian indikator kinerja kegiatan memerlukan strategi yang tepat.

Strategi untuk peningkatan kinerja untuk mencapai target-target kinerja pada periode selanjutnya antara lain:

- 1) Finalisasi Pedoman Pembangunan Zona Integritas di Lingkungan BPKP;
- 2) Melaksanakan sosialisasi Peraturan Badan Pembangunan Zona Integritas;
- 3) Melaksanakan *desk analysis* pembangunan ZI;
- 4) Melaksanakan pendampingan dan pemantauan pembangunan zona integritas di unit kerja; dan
- 5) Pengembangan aplikasi Zona Integritas Terpadu.

## 2. Capaian *Output* Kegiatan

*Output* kegiatan Biro MKOT dilengkapi dengan indikator kinerja *output* kegiatan (IOK) pada 5 bagian sebagaimana disajikan dalam Renja dan terkait dengan anggaran dalam RKA tahun 2020. Dari 7 IOK tersebut sebanyak 6 IOK (85,71%) telah terealisasi selama tahun 2020 dan sebanyak 1 IOK (14,29%) direalisasikan pada tahun 2021.

Capaian *output* kegiatan berdasarkan 7 IOK disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2  
Capaian *Output* Kegiatan Biro MKOT  
s.d. Tahun 2020 Tahun 2020

No	Indikator Output Kegiatan (IOK)	Satuan	Output		
			Target 2020	Realisasi	Capaian (%)
	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>8 = 7/5</b>
1	Jumlah Dokumen perencanaan	Dokumen	6	3	50
2	Jumlah Dokumen Pemantauan dan Evaluasi	Dokumen	22	22	100
3	Jumlah Dokumen Layanan Manajemen Organisasi	Dokumen	9	9	100
4	Jumlah Dokumen Layanan Reformasi Birokrasi dan SPIP	Dokumen	16	19	118,75
5	Jumlah kebijakan Pengawasan BPKP dan APIP lainnya	Dokumen	1	0	0
6	Jumlah hasil koordinasi dan pengelolaan pengawasan BPKP	Laporan	12	7	100
7	Jumlah hasil pengembangan metodologi pengawasan	Laporan	7	7	100

Capaian kinerja output kegiatan dijelaskan sebagai berikut:

**a. Jumlah Dokumen perencanaan**

Sampai dengan Tahun 2020 capaian kinerja sebesar 50% atau tercapai 3 dokumen dibandingkan dengan target 6 dokumen perencanaan yaitu: Perjanjian Kinerja tahun 2020, Rencana Strategis periode 2020-2024, Rencana Kerja tahun 2021.

Target Dokumen sampai dengan Tahun 2020 tahun 2020, yaitu:

- 1) Perjanjian Kinerja tahun 2020,
- 2) Rencana Strategis periode 2020-2024,
- 3) Rencana Kerja tahun 2021,
- 4) Kebijakan Pengawasan tahun 2021,
- 5) Kebijakan Teknis Pengawasan tahun 2021, dan
- 6) Rencana Kerja Tahun 2021.

Dari 6 dokumen tersebut, Per 16 Desember 2020, Jakwas 2021 masih dalam proses pembahasan dan sementara Jatekwas 2021 adalah dokumen turunan dari Jakwas 2021 sehingga Jatekwas 2021 masih dalam proses penyusunan. Sesuai dengan

hasil Rapat Kerja BPKP di Bali tanggal 19 November 2020 sampai dengan 22 November 2020, proses perencanaan pengawasan memerlukan penyesuaian dan penajaman, terutama terkait dengan perumusan isu strategis pengawasan. Proses ini juga memerlukan penyesuaian waktu.

Untuk Rencana Kerja Tahun 2021 sedang disusun dalam FGD Perencanaan Pengawasan BPKP terkait Isu Strategis/Keunikan Daerah Tahun 2021 sesuai Surat Undangan Sekretaris Utama Nomor S-2539/SU/01/2020 tanggal 10 Desember yang pelaksanaannya dilakukan dari tanggal 16 Desember 2020 sampai dengan 18 Desember 2020.

#### **b. Jumlah Dokumen Pemantauan dan Evaluasi**

Realisasi sampai dengan Tahun 2020 tahun 2020 sebanyak 22 dokumen dari Target setahun 22 yang terdiri dari:

- 1) Satu laporan Penyusunan Lkj Sekretariat Utama BPKP Tahun 2019
- 2) Satu laporan Penyusunan Lkj BPKP Tahun 2019
- 3) Tiga laporan Monitoring Pelaksanaan Rencana Pembangunan PP39/2006 BPKP Tahun 2020 Tahun 2019, Triwulan II, III Tahun 2020
- 4) Delapan laporan Monitoring Capaian Kinerja pada aplikasi SIMA, e-Sakip dan E-Monev PP39 s.d Bulan Januari, Februari, Maret, April, Juni, Juli, Oktober, November 2020
- 5) Tiga laporan Evaluasi Kinerja Sekretariat Utama BPKP Triwulan I, II, III Tahun 2020
- 6) Tiga laporan Evaluasi Kinerja BPKP Triwulan I, II, III Tahun 2020
- 7) Satu laporan Analisis Bahan lampiran Pidato Presiden
- 8) Satu laporan Analisis Bahan Nota Keuangan
- 9) Satu laporan Finalisasi Perban SAKIP BPKP

#### **c. Jumlah Dokumen Layanan Manajemen Organisasi**

Realisasi sampai dengan Tahun 2020 tahun 2020 sebanyak 9 dokumen terdiri dari:

- 1) Dokumen Laporan Kegiatan Penyusunan Hasil Analisis Beban Kerja dan Formasi.
- 2) Dokumen Surat Usulan Penyederhanaan Birokrasi ke Kementerian PAN RB.
- 3) Dokumen Draf Peraturan BPKP tentang Peta Proses Bisnis BPKP
- 4) Dokumen Draf Peraturan BPKP tentang Pedoman Penyusunan SOP di Lingkungan BPKP
- 5) Dokumen Laporan Hasil Analisis Jabatan.
- 6) Dokumen Laporan Evaluasi Jabatan.

- 7) Dokumen Draf Peraturan BPKP tentang Tata Naskah Dinas.
- 8) Dokumen Laporan Updating Katalog SOP di Lingkungan BPKP.
- 9) Dokumen Laporan Reviu SOP Tahun 2020.

**d. Jumlah Dokumen Layanan Reformasi Birokrasi dan SPIP**

Realisasi Tahun 2020 sebanyak 19 dokumen terdiri dari:

- 1) Tiga laporan penyiapan bahan koordinasi dan pemantauan penyelenggaraan SPIP yaitu
  - a) Laporan Kegiatan Penyusunan Naskah Akademis Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan SPIP
  - b) Laporan Penyusunan Rancangan Road Map Peningkatan Maturitas Penyelenggaraan SPIP Tahun 2020-2024 di Lingkungan BPKP
  - c) Pengumpulan Data untuk Pelaksanaan *Piloting Result-Based* SPIP BPKP
- 2) Tiga Laporan Penyiapan Bahan Manajemen Risiko yaitu
  - a) Laporan Kegiatan Finalisasi Konsep Kebijakan Manajemen Risiko di Lingkungan BPKP
  - b) Laporan Ujicoba Aplikasi Be Wise v. 2.0
  - c) Laporan Kegiatan Konsultasi Perbaikan Bahan Ajar Manajemen Risiko di Pusdiklatwas BPKP
- 3) Tujuh Laporan Penyiapan Bahan Koordinasi dan Pemantauan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yaitu:
  - a) Laporan Kegiatan Penyusunan Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM di lingkungan BPKP
  - b) Laporan Kegiatan LKE PMPRB Online Unit Kerja Sekretariat Utama dan BPKP Pusat Tahun 2020
  - c) Laporan Kegiatan Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024 di Lingkungan BPKP
  - d) Laporan Kegiatan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Zona Integritas (PMPZI) Tahun 2020 di Lingkungan BPKP
  - e) Laporan Kegiatan Koordinasi Bahan Sosialisasi/Diklat Reformasi Birokrasi ke Pusdiklatwas BPKP
  - f) Laporan Kegiatan Pendampingan Evaluasi Penyelenggaraan RB dan ZI
  - g) Laporan Kegiatan Monitoring Pembangunan Zona Integritas di Pusdiklatwas BPKP
- 4) Dua output kinerja terkait Penyiapan Bahan Pembinaan APiP yakni satu Notulen Penyiapan Bahan Pembinaan APiP yaitu Notulen Rapat dalam Kantor (RDK)

Koordinasi dengan Inspektorat terkait Pembinaan APIP BPKP dan satu Laporan Kegiatan Analisis atas Progres Penilaian Kapabilitas APIP Inspektorat BPKP.

- 5) Empat Laporan Penyiapan Bahan Pengembangan Budaya Organisasi yaitu:
  - a) Laporan Kegiatan Kajian Nilai Organisasi
  - b) Laporan Kajian New Normal - FWA BPKP
  - c) Laporan Kegiatan Penyusunan Draf Awal Peraturan Badan Budaya Kerja BPKP
  - d) Laporan Kegiatan Penyusunan Kajian Pedoman Aturan Perilaku di BPKP

**e. Jumlah kebijakan Pengawasan BPKP dan APIP lainnya**

Indikator Jumlah kebijakan pengawasan BPKP dan APIP Lainnya (Jakwasnas) belum dapat diterbitkan di tahun 2020. Biro Manajemen Kinerja, Organisasi, dan Tata Kelola telah melakukan koordinasi dengan unit Kedeputian untuk menyusun draft Jakwasnas. Sebagai bahan jakwasnas tersebut, Biro MKOT bersama kedeputian telah menyusun kertas kerja atas isu strategis nasional yang akan dilakukan pengawasan pada tahun 2021. Pada Awal Januari 2021 akan dilakukan pembahasan draft isu strategis bersama dengan Pimpinan BPKP yang nantinya akan dilakukan koordinasi dan sinergi bersama APIP Seluruh Indonesia.

**f. Jumlah hasil koordinasi dan pengelolaan pengawasan BPKP**

Jumlah hasil koordinasi dan pengelolaan pengawasan BPKP sampai dengan triwulan keempat ditargetkan 12 laporan. Realisasi Laporan Hasil kegiatan koordinasi dan pengelolaan pengawasan BPKP sebanyak 7 laporan yang kegiatannya melingkupi penyusunan rencana strategis BPKP Tahun 2020-2024, pembangunan indicator-indikator dalam Renstra 2020-2024, Refocusing dan realokasi anggaran tahun 2020, perencanaan atas anggaran belanja tambahan percepatan penanganan COVID 19 dan pemulihan ekonomi nasional, Penyusunan Perencanaan tahun 2021 dan Revisi Perencanaan 2021, Manajemen Pengawasan, serta pengelolaan dan pelaporan pengawasan BPKP

**g. Jumlah hasil pengembangan metodologi pengawasan**

Realisasi penerbitan laporan hasil pengembangan metodologi pengawasan tahun 2020 berjumlah 7 laporan atau tercapai 100% dari target tahun 2020

Adapun 7 Laporan tersebut meliputi:

- a. Pembinaan Pusat Keunggulan (CoE)
- b. Pengembangan dan Pelaksanaan ITMS dan KMIS
- c. Peningkatan FMIS Generasi Baru Pemda
- d. Pengembangan CACM

- e. Penguatan dan Pelaksanaan dari Panduan dan Dukungan Berbasis Risiko
- f. Pengembangan dan Pelaksanaan Panduan untuk RMMI
- g. *Project Management and Supporting*

### 3. Kinerja Lainnya

Selain kinerja yang diuraikan di atas, terdapat beberapa kinerja lain Biro MKOT antara lain:

- a. Melakukan koordinasi dengan Bappenas dan Menteri Keuangan bersama Biro Keuangan untuk mengusulkan tambahan anggaran untuk kegiatan percepatan pemulihan ekonomi nasional (PEN) dan percepatan penanganan COVID-19.
- b. Usulan Anggaran belanja tambahan tersebut sudah disetujui oleh kementerian keuangan (BUN) dan telah dimasukkan dalam DIPA BPKP
- c. Melakukan koordinasi dengan unit rendal terkait TOR dan memasukkan dalam PKPT terkait penugasan percepatan pemulihan ekonomi nasional (PEN) dan percepatan penanganan COVID-19.
- d. Melakukan koordinasi dengan unit rendal dalam rangka refocusing kegiatan dan anggaran atas kegiatan percepatan pemulihan ekonomi nasional (PEN) dan percepatan penanganan COVID-19.
- e. Membangun indikator-indikator enabler dalam rangka mendukung dan memampukan pencapaian kinerja organisasi.
- f. Menyusun strategi pencapaian kinerja BPKP sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam rencana strategis BPKP Tahun 2020-2024 dengan cara menganalisis risiko, strategi pengendalian, dan memetakan peran strategis unit kedeputian (selaku pemilik risiko dan indikator pengawasan sasaran strategis 1 sampai 5) dan unit kesettamaan (selaku pemilik risiko dan indikator pengawasan sasaran strategis 6) dengan menggunakan analisis balanced scorecard (BSC).
- g. Reviu SOP atas permintaan dari unit kerja yang terdiri dari:
  - 1) Reviu atas Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP) Saluran Pelaporan Keluhan, Pengaduan, dan Perbaikan Layanan Internal (SAHABAT) Perwakilan BPKP Provinsi Banten.
  - 2) Melaksanakan Reviu Standar Operasi Prosedur (SOP) Pelaksanaan Aplikasi Sistem Monitoring Program Pelatihan Mandiri pada Perwakilan BPKP Provinsi Maluku sesuai surat permohonan Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Maluku.
  - 3) Reviu atas penyusunan SOP Database Vendor dan Pemutakhiran Kelulusan Diklat SNJFA Pusdiklatwas.

- 4) Reviu atas SOP Pengelolaan Arsip Pendapat Hukum Biro Hukum dan Komunikasi BPKP.
  - 5) Reviu atas Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelaksanaan Kegiatan Perencanaan Analisa Evaluasi dan Pelaporan (PAEP) pada Deputi PPKD.
  - 6) Reviu atas Standard Operating Procedures (SOP) Pelayanan Sistem Informasi/Teknologi Informasi (ST/TI) Melalui Aplikasi Polite pada Pusat Informasi Pengawasan BPKP.
- h. Penyusunan kebijakan Implementasi Tanda Tangan Digital
- 1) Dalam rangka implementasi tanda tangan digital telah dilakukan penandatanganan Nota Kesepahaman dan Perjanjian Kerja Sama antara Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN) dengan BPKP serta *launching* penerapan tanda tangan digital.
  - 2) Kebijakan terkait implementasi tanda tangan digital telah disusun draf Surat Edaran (SE) Kepala BPKP. Sampai dengan TW II 2020, draf tersebut sedang dalam proses pemberian masukan oleh Pusinfowas BPKP.
- i. Pengisian kebutuhan pegawai untuk masing-masing jabatan di lingkungan BPKP ke dalam aplikasi E-Formasi.
- Sehubungan dengan pengajuan formasi pegawai di Lingkungan BPKP, Biro MKOT telah melakukan kegiatan pengisian formasi ke dalam aplikasi E-Formasi KemenpanRB. Pengisian formasi tersebut sebagai tindak lanjut hasil perhitungan ABKF.
- j. Pemantauan atas kegiatan pengawasan Program Prioritas Produktivitas Tenaga Kerja dan Penciptaan Tenaga Kerja
- Pemantauan atas kegiatan pengawasan Program Prioritas Peningkatan Akses dan Mutu Pelayanan Kesehatan
- k. Penghargaan yang diterima Bagian SPIP dan RB sebagai juara 2 lomba inovasi di Lingkungan BPKP, dengan mengajukan aplikasi Be Wise (BPKP-wide Risk Management System) sebagai produk Bagian SPIP dan RB untuk mempermudah seluruh unit kerja dalam penyelenggaraan manajemen risiko.
- l. Inovasi yang dilakukan Bagian SPIP dan RB adalah selalu mengadakan koordinasi harian yang diikuti oleh seluruh pegawai bagian SPIP dan RB melalui aplikasi *teleconference* dalam rangka percepatan penyelesaian pekerjaan.

#### 4. Penggunaan Dana dan Sumber Daya Manusia (SDM)

##### a. Penggunaan Dana

Total penyerapan dana DIPA tahun 2020 sebesar Rp 3.103.840.652,00 atau 90,23% dari anggaran tahun 2020 Rp 3.440.000.000,00 dan 10,19% dari anggaran total tahun 2020 sebesar Rp30.461.883.000,00.

Indikator Output Kegiatan (IOK)	Dana (Rp)		
	Pagu	Realisasi	Capaian (%)
1	2	4	5= 4/2
Jumlah Dokumen perencanaan	763.192.000	686.340.129	89,93
Jumlah Dokumen Pemantauan dan Evaluasi	347.067.000	339.938.575	97,95
Jumlah Dokumen Layanan Manajemen Organisasi	274.007.000	267.838.202	97,75
Jumlah Dokumen Layanan Reformasi Birokrasi dan SPIP	255.734.000	249.618.190	97,61
Jumlah kebijakan Pengawasan BPKP dan APIP lainnya	98.500.000	0,00	-
Jumlah hasil koordinasi dan pengelolaan pengawasan BPKP	1.701.500.000	1.560.105.556,00	91,69
<b>Sub Jumlah</b>	<b>3.440.000.000</b>	<b>3.103.840.652,00</b>	90,23
Jumlah hasil pengembangan metodologi pengawasan (STAR)	27.021.883.000	12.055.927.123,00	44,62
<b>Jumlah</b>	<b>30.461.883.000</b>	<b>15.159.767.775,00</b>	49,77

\*) Terdiri dari PHLN Rp 23.821.883.000 dan Dana Pendamping Rp 3.200.000.000

Penjelasan jika serapan dana masih rendah

- 1) Rendahnya penyerapan anggaran tahun 2020 disebabkan pertanggungjawaban realisasi anggaran masih dalam proses.
- 2) Penyerapan rendah karena terdapat beberapa realisasi anggaran tapi belum terbit SP2D.
- 3) Pandemi covid-19 mengakibatkan mundurnya jadwal pelaksanaan kegiatan di Biro MKOT , termasuk Program STAR. Khusus Program STAR, terdapat risiko beberapa kegiatan tidak akan dapat dilaksanakan pada tahun berjalan dan harus diluncurkan ke tahun berikutnya, yang akan mempengaruhi tingkat penyerapan anggaran *loan* tahun 2020 secara signifikan, utamanya pengadaan jasa konsultasi dan tiga kegiatan *Overseas Training*.



## b. Penggunaan SDM

Realisasi penggunaan SDM Biro MKOT (termasuk program STAR) selama tahun 2020 sebanyak 26.263 OH atau mencapai 79,14% dari target tahun 2020 sebanyak 33.186 OH.

Indikator Output Kegiatan (IOK)	Target OH	Realisasi OH	Capaian (%)
<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5=4/2</b>
Jumlah Dokumen perencanaan	5.685	5.720	100,62%
Jumlah Dokumen Pemantauan dan Evaluasi	5.607	5.532	98,66
Jumlah Dokumen Layanan Manajemen Organisasi	3.360	3.764	112,02
Jumlah Dokumen Layanan Reformasi Birokrasi dan SPIP	5.100	4.745	93,04
Jumlah kebijakan Pengawasan BPKP dan APIP lainnya	2.325	0	0
Jumlah hasil koordinasi dan pengelolaan pengawasan BPKP	3.229	2.986	92,47
<b>Sub Jumlah</b>	<b>24.748</b>	<b>22.285</b>	<b>90,05</b>
Jumlah hasil pengembangan metodologi pengawasan (STAR)	7.880	3.516	44,62
	<b>33.186</b>	<b>26.263</b>	<b>79,14</b>

## 5. Kendala dan Rencana Tindak

Tahun 2020 Biro MKOT mempunyai beberapa kendala dalam pengukuran, penyajian dan pemantauan capaian kinerja di Biro MKOT antara lain:

- Kamus pengukuran kinerja yang dapat menjadi panduan dalam mengukur capaian kinerja belum disusun
- Tools* pengukuran kinerja belum tersedia secara memadai
- Belum dilakukan uji coba pengukuran untuk indikator-indikator baru

Terkait kendala tersebut Biro MKOT telah melakukan berbagai kegiatan koordinasi dan *Focus Group Discussion (FGD)* dengan seluruh unit kerja terkait dalam upaya penyelesaian dokumen perencanaan unit kerja, penajaman indikator, kejelasan cascading indikator, rumusan kamus indikator, dan penyelarasan proses bisnis BPKP dengan Renstra BPKP tahun 2020-2024. Kegiatan tersebut masih terus berlangsung hingga memasuki awal Tahun 2020 dan ditargetkan segera penyelesaiannya agar dapat dimanfaatkan dalam pengukuran kinerja akhir tahun untuk dituangkan dalam laporan kinerja tahunan. Kegiatan tersebut bermaksud:

- a. Menjabarkan secara jelas indikator kinerja yang menjadi tanggung jawab Biro MKOT dan memperjelas bagian yang terlibat dan bertanggung jawab atas setiap indikator kinerja terkait.
- b. Masing-masing penanggung jawab kinerja membuat kamus/profil indikator kinerja yang akurat dan *applicable* sebagai panduan dalam pengukuran kinerja.
- c. Mensosialisasikan target kinerja, kamus indikator dan rencana tindak tersebut di lingkungan unit kerja masing-masing dan kepada unit kerja lain agar mendapatkan masukan terkait pengukuran kinerja dan melakukan uji coba pengukuran kinerjanya, sehingga masing-masing penanggung jawab kinerja dapat memastikan bahwa *tools*, kriteria, mekanisme dan cara pencapaian kinerja dapat menghasilkan kinerja dalam mendukung kinerja pengawasan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.
- d. Masing-masing penanggung jawab indikator kinerja melakukan evaluasi internal dan merumuskan strategi dan inovasi serta rencana tindak untuk meningkatkan capaian kinerja di triwulan berikutnya.
- e. Mendorong pengembangan aplikasi SAKIP BPKP dalam upaya mempermudah dan memperlancar pengukuran, pemantauan serta pelaporan kinerja, dengan cara selalu berkoordinasi dengan Pusinfowas.
- f. Untuk kegiatan STAR *Advance* direncanakan melakukan hal sebagai berikut:
  - 1) PMU berkoordinasi intensif dengan seluruh tim teknis terkait penyusunan dan penyampaian TOR dan RAB Kegiatan STAR *Advance* Tahun 2021, termasuk kegiatan luncuran Tahun 2020.
  - 2) Berdasarkan hasil rapat koordinasi dengan ADB tanggal 9 Oktober 2020, Tim Teknis Pusdiklatwas akan:
    - a) Menyiapkan surat pembatalan pengadaan Konsultan individu *Learning Policy Expert*. Kegiatan *refinement* kerangka kebijakan penyelenggaraan GIA Corpu akan diselenggarakan secara *self-managed* menggunakan pembiayaan dari Rupiah Murni; dan
    - b) Melakukan perbaikan TOR dan RAB kegiatan Konsultan firma *Learning Expert Team* meliputi EOI dan komponen biaya konsultan (*partial lumpsum contract*). Selanjutnya, TOR dan RAB yang sudah diperbaiki akan disampaikan kepada PMU untuk dimintakan persetujuan ke ADB.
  - 3) Berdasarkan hasil rapat koordinasi dengan ADB tanggal 9 Oktober 2020, PMU akan menyampaikan *Request NOL* ke ADB terkait penggantian Team Leader PMC dengan merujuk pada ADB *guidelines (Project Administration Instructions dan Standard Request for Proposal)*.

Demikian laporan kinerja kami sampaikan. Atas perhatian dan perkenan Bapak Sekretaris Utama BPKP, kami ucapkan terima kasih

Kepala Biro  
  
Kepala Biro Amd/ Veri Darma  
NIP. 19631028 198302 1 001

