

LAPORAN KINERJA BPK RI

2017





PERNYATAAN TELAH DIREVIU
INSPEKTORAT UTAMA
TAHUN ANGGARAN 2017

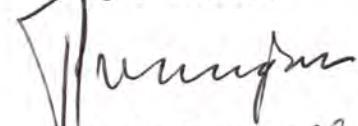
Kami telah mereviu Laporan Kinerja BPK untuk Tahun Anggaran 2017 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja yang dimuat dalam Permenpan Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen BPK.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas bahwa laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini.

Jakarta, 23 Februari 2018

Inspektur Utama,


Mahendro Sumardjo 
NIP.195802231986021002

kata pengantar



Assalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarakatuh

Dengan mengucap puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, kami telah menyelesaikan Laporan Kinerja (LAKIN) BPK Tahun 2017. Laporan ini merupakan laporan kinerja tahun kedua pada periode Renstra 2016-2020 yang merupakan wujud dari transparansi dan akuntabilitas kinerja BPK sebagai lembaga sektor publik yang berdasarkan mandat Undang-undang Dasar mengemban tugas untuk melaksanakan pemeriksaan pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara di Republik Indonesia. Oleh karena itu, laporan ini kami jadikan sebagai salah satu media komunikasi BPK kepada publik dan para pemangku kepentingan lainnya untuk menyampaikan informasi kinerja BPK dalam memenuhi harapan akan terwujudnya pengelolaan keuangan negara yang transparan dan akuntabel.

Penetapan ukuran kinerja, yang dituangkan dalam Perjanjian Kinerja di setiap awal tahun berjalan, merupakan acuan dan komitmen pimpinan BPK dalam mencerahkan segenap kemampuan untuk mencapai kinerja secara maksimal. Penyusunan Laporan Kinerja BPK mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

LAKIN BPK Tahun 2017 menyajikan informasi terkait capaian kinerja BPK berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan targetnya yang ditetapkan untuk periode Tahun 2017, serta berbagai upaya yang telah dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja BPK dan menyelesaikan berbagai tantangan yang dihadapi BPK.

Nilai Kinerja BPK Tahun 2017 mencapai 94,83. Capaian kinerja ini antara lain didukung oleh 18 IKU yang telah mencapai bahkan melampaui target yang ditetapkan pada tahun 2017. Atas capaian kinerja ini, kami mengapresiasi segenap pemangku kepentingan baik internal maupun eksternal yang telah mendukung tugas dan fungsi Badan Pemeriksa Keuangan baik BPK Negara lain, manajemen entitas yang diperiksa, lembaga perwakilan, dan para pemangku kepentingan lainnya. Kami berharap Laporan Kinerja ini dapat dipahami dengan baik dan memenuhi harapan segenap pemangku kepentingan serta dapat dimanfaatkan sebagai media evaluasi dalam pengelolaan kinerja untuk mendorong peningkatan akuntabilitas kinerja BPK di masa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarakatuh

Jakarta, Februari 2018

Dr. Hendar Ristriawan, S.H., M.H.
Sekretaris Jenderal

daftar isi

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GRAFIK	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL	v
RINGKASAN EKSEKUTIF	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	3
B. TENTANG BPK	3
Profil dan Sejarah Singkat	3
Tugas dan Wewenang	5
Pemangku Kepentingan	6
Kedudukan dan Peran	8
Susunan Anggota BPK	9
Struktur Pelaksana BPK	10
Sumber Daya	13
Strategic Issue BPK	14
BAB II PERENCANAAN STRATEGIS DAN PERJANJIAN KINERJA	17
A. Perencanaan Strategis	19
B. Perjanjian Kinerja	30
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	33
A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI	36
B. REALISASI ANGGARAN	86
C. KINERJA DAN CAPAIAN LAINNYA	88
D. EVALUASI KINERJA	92
BAB IV PENUTUP	95

daftar grafik

Grafik 1 - Status Tindak Lanjut atas Rekomendasi BPK Tahun 2013 s.d. 2017 39

daftar gambar

Gambar 1 - Dewan Pengawas Keuangan (Periode Tahun 1957-1960)	5
Gambar 2 - Hubungan BPK dengan Pemangku Kepentingan	7
Gambar 3 - Segitiga Kematangan Organisasi BPK.....	8
Gambar 4 - Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota BPK.....	9
Gambar 5 - Profil Demografi Pegawai BPK 2017 (Jumlah Pegawai : 6.221)	17
Gambar 6 - Posisi Dukungan Pemangku Kepentingan terhadap Keberadaan BPK	21
Gambar 7 - Hubungan Tingkat Kematangan Organisasi dengan Tema dan Fokus Pemeriksaan	27
Gambar 8 - Framework Renstra BPK Tahun 2016-2020.....	27
Gambar 9 - Peta Strategi BPK	28
Gambar 10 - Penjabaran Renstra ke RIR.....	29
Gambar 11 - Peta Perwujudan Manfaat	29
Gambar 12 - PK BPK Tahun 2017.....	31
Gambar 13 - Penandatanganan Perjanjian Kinerja BPK Tahun 2017.....	32
Gambar 14 - Piagam Penghargaan JDIH 2017	88
Gambar 15 - Piagam Penghargaan Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM	89
Gambar 16 - Accountant Award Tahun 2017	89
Gambar 17 - Symposium on Building Effective, Inclusive and Accountable Institutions and Public Administration for Advancing the 2030 Agenda for Sustainable Development.....	90
Gambar 18 - 4th ASEANSAI Summit, Vientiane, Laos	91

daftar tabel

Tabel 1 - Perbandingan Realisasi IKU 1.1 Tahun 2016-2017.....	38
Tabel 2 - Perbandingan Capaian IKU 1.1 Tahun 2017 terhadap Target RIR Tahun 2020	38
Tabel 3 - Perbandingan Realisasi IKU 1.2 Tahun 2016-2017.....	40
Tabel 4 - Perbandingan Capaian IKU 1.2 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020	40
Tabel 5 - Perbandingan Realisasi IKU 2.1 Tahun 2016-2017.....	42
Tabel 6 - Perbandingan Capaian IKU 2.1 Tahun 2017 dengan Target RIR 2020.....	43
Tabel 7 - Indeks Kepuasan Auditee atas Kinerja Pemeriksa BPK berdasarkan Atribut	44
Tabel 8 - Perbandingan Realisasi IKU 2.3 Tahun 2016-2017.....	45
Tabel 9 - Perbandingan Capaian IKU 2.2 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020	45
Tabel 10 - Rincian Nilai Indeks Mutu Organisasi Berdasarkan Dimensi/Parameter.	46
Tabel 11 - Perbandingan Realisasi IKU 2.3 Tahun 2016-2017.....	47
Tabel 12 - Perbandingan Capaian IKU 2.3 Tahun 2017 dengan Target RIR 2020....	47
Tabel 13 - Perbandingan Realisasi IKU 2.4 Tahun 2016-2017	48
Tabel 14 - Perbandingan Capaian IKU 2.4 Tahun 2017 dengan Target RIR 2020	49
Tabel 15 - Perbandingan Realisasi IKU 2.5 Tahun 2016-2017	50
Tabel 16 - Perbandingan Realisasi IKU 2.5 Tahun 2017 dengan Target RIR 2020....	50
Tabel 17 - Perbandingan Realisasi IKU 3.1 Tahun 2016-2017.....	52
Tabel 18 - Perbandingan Capaian IKU 3.1 Tahun 2017 dengan Target RIR 2020....	53
Tabel 19 - Perbandingan Realisasi IKU 3.2 Tahun 2016-2017.....	53
Tabel 20 - Perbandingan Realisasi IKU 3.2 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020	54
Tabel 21 - Perbandingan Realisasi IKU 3.3 Tahun 2016-2017.....	55
Tabel 22 - Perbandingan Capaian IKU 3.3 Tahun 2017 dengan target RIR Tahun 2020	55

daftar tabel

Tabel 23 - Perbandingan Realisasi IKU 4.1 Tahun 2016-2017.....	57
Tabel 24 - Perbandingan Capaian IKU 4.1 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020	57
Tabel 25 - Perbandingan Realisasi IKU 4.2 Tahun 2016-2017	58
Tabel 26 - Perbandingan Capaian IKU 4.2 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020	58
Tabel 27 - Perbandingan Realisasi IKU 4.3 Tahun 2016-2017	59
Tabel 28 - Perbandingan Capaian IKU 4.3 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020	59
Tabel 29 - Perbandingan Realisasi IKU 4.4 Tahun 2016-2017	60
Tabel 30 - Perbandingan Capaian IKU 4.4 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020	60
Tabel 31 - Perbandingan Realisasi IKU 5.1 Tahun 2016-2017.....	62
Tabel 32 - Perbandingan Capaian IKU 5.1 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020	63
Tabel 33 - Perbandingan Realisasi IKU 5.2 Tahun 2016-2017	63
Tabel 34 - Perbandingan Capaian IKU 5.2 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020	64
Tabel 35 - Perbandingan Realisasi IKU 5.3 Tahun 2016-2017.....	64
Tabel 36 - Perbandingan Realisasi IKU 6.1 Tahun 2016-2017	66
Tabel 37 - Perbandingan Capaian IKU 6.1 Tahun 2017 dengan Target RIR 2020....	66
Tabel 38 - Realisasi Peraturan BPK Sejak Tahun 2016.....	67
Tabel 39 - Perbandingan Realisasi IKU 6.2 Tahun 2016-2017.....	68
Tabel 40 - Perbandingan Capaian IKU 6.2 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020	68
Tabel 41 - Perbandingan Realisasi IKU 6.2 Tahun 2016-2017.....	69
Tabel 42 - Peraturan BPK yang Diharmonisasi sejak Tahun 2016	69
Tabel 43 - Perbandingan Capaian IKU 6.3 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020	70
Tabel 44 - Perbandingan Realisasi IKU 7.1 Tahun 2016-2017	71

daftar tabel

Tabel 45 - Perbandingan Capaian IKU 7.1 Tahun 2017 dengan Target RIR	
Tahun 2020	72
Tabel 46 - Perbandingan Realisasi IKU 7.2 Tahun 2016-2017	73
Tabel 47 - Perbandingan Capaian IKU 7.2 Tahun 2017 dengan Target RIR	73
Tabel 48 - Perbandingan Realisasi IKU 8.1 Tahun 2016-2017	74
Tabel 49 - Perbandingan Capaian IKU 8.1 Tahun 2017 dengan Target RIR	74
Tabel 50 - Perbandingan Realisasi IKU 8.2 Tahun 2016-2017	75
Tabel 51 - Perbandingan Capaian IKU 8.2 Tahun 2017 dengan Target RIR	75
Tabel 52 - Indeks Kepuasan Pegawai Menurut Wilayah, Jabatan dan Usia Pegawai	76
Tabel 53 - Perbandingan Realisasi IKU 8.3 Tahun 2016-2017	76
Tabel 54 - Perbandingan Capaian IKU 8.3 Tahun 2017 dengan Target RIR	77
Tabel 55 - Perbandingan Realisasi IKU 9.1 Tahun 2016-2017	78
Tabel 56 - Perbandingan Capaian IKU 9.1 Tahun 2017 dengan Target RIR.....	79
Tabel 57 - Perbandingan Realisasi IKU 9.2 Tahun 2016-2017	80
Tabel 58 - Perbandingan Capaian IKU 9.2 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020	80
Tabel 59 - Perbandingan Realisasi IKU 9.3 Tahun 2016-2017	81
Tabel 60 - Perbandingan Capaian IKU 9.3 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020	81
Tabel 61 - Perbandingan Realisasi IKU 10.1 Tahun 2016-2017	83
Tabel 62 - Perbandingan Capaian IKU 10.1 Tahun 2017 dengan Target RIR	83
Tabel 63 - Perbandingan Realisasi IKU 10.2 Tahun 2016-2017	83
Tabel 64 - Perbandingan Capaian IKU 10.2 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020	84
Tabel 65 - Perbandingan Realisasi IKU 11.1 Tahun 2016-2017	85
Tabel 66 - Perbandingan Capaian IKU 11.1 Tahun 2017 dengan Target RIR	85
Tabel 67 - Pagu dan Realisasi Program Anggaran atas Sasaran Strategi/ Strategi yang Didukung	86

ringkasan eksekutif

Laporan Kinerja (LAKIN) Tahun 2017, merupakan perwujudan transparansi dan akuntabilitas BPK dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta penggunaan anggarannya. Selain itu, LAKIN ini merupakan wujud dari kinerja dalam pencapaian visi dan misi sebagaimana yang dijabarkan dalam tujuan dan sasaran strategis dalam Renstra BPK 2016-2020.

Dalam melaksanakan mandatnya BPK telah menetapkan visi dalam Renstra BPK 2016-2020 yaitu "Menjadi pendorong pengelolaan keuangan negara untuk mencapai tujuan negara melalui pemeriksaan yang berkualitas dan bermanfaat". Dalam mencapai visi tersebut BPK mempunyai tugas melakukan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Untuk itu, BPK telah menetapkan dua misi yaitu (1) Memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara secara bebas dan mandiri; (2) Melaksanakan tata kelola organisasi yang berintegritas, independen, dan profesional.

Pencapaian visi dan misi tersebut, dilakukan melalui penetapan dua tujuan strategis yaitu meningkatkan manfaat hasil pemeriksaan dalam rangka mendorong pengelolaan keuangan negara untuk mencapai tujuan negara dan meningkatkan pemeriksaan yang berkualitas dalam mendorong pengelolaan keuangan negara untuk mencapai tujuan negara. Dalam rangka mencapai dua tujuan strategis tersebut telah disusun Peta Strategi BPK yang menetapkan dua sasaran strategis yang ingin dicapai pada periode 2016-2020, yaitu (1) Meningkatnya pemanfaatan hasil pemeriksaan oleh para pemangku kepentingan, (2) Meningkatnya kualitas sistem pengendalian mutu. Selanjutnya, untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis tersebut, ditetapkan tiga arah kebijakan dan sembilan strategi.

Penilaian terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran strategis dan strategi-strategi tersebut diukur dengan Indikator Kinerja Utama (IKU). Pada Tahun 2017 telah ditetapkan 31 IKU pada level BPK *Wide* yang merupakan komitmen Pimpinan BPK. Secara umum pencapaian kinerja BPK Tahun 2017 sudah baik. Terdapat 18 IKU yang mencapai target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja BPK Tahun 2017 dan 13 IKU lainnya masih belum memenuhi target yang ditetapkan. Dengan capaian tersebut skor kinerja BPK pada Tahun 2017 mencapai angka 94,83, lebih rendah dari capaian sebelumnya di Tahun 2016 sebesar 97,70.

Dari capaian-capaian yang belum dapat memenuhi target kinerja tersebut BPK berkomitmen untuk melakukan langkah-langkah perbaikan, antara lain melalui peningkatan intensitas komunikasi antara pihak-pihak yang terkait, baik di lingkungan internal organisasi maupun entitas terkait pelaksanaan tindak lanjut. Selain itu diperlukan upaya maksimal untuk hal-hal terkait implementasi *quality control* dan *quality assurance* pemeriksaan sesuai dengan peran dan kompetensinya. Sedangkan dalam hal pengembangan kapasitas kelembagaan, BPK perlu optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, serta evaluasi terhadap pelanggaran disiplin pegawai dan kode etik pegawai.

Selain itu, selama Tahun 2017 BPK juga menunjukkan capaian kinerja lainnya dalam tatanan kelembagaan pemerintahan maupun internasional. Beberapa capaian penting BPK antara lain.

- 1) BPK menerima penghargaan sebagai pengelola Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) terbaik peringkat pertama tingkat Kementerian/Lembaga (K/L) Tahun 2017.
- 2) BPK meraih Penghargaan Bidang Pengelolaan BMN Tahun 2016.
- 3) BPK memperoleh satu predikat Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dan sembilan predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK).
- 4) BPK meraih *Accountant Award* Tahun 2017 pada peringatan Hari Ulang Tahun Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) ke-60 di Semarang.
- 5) BPK turut berperan sebagai salah satu tim penyusun Panduan Audit pada *International Organisation of Supreme Audit Institutions (INTOSAI)* tentang *Sustainable Development Goals (SDGs)* yang akan dijadikan pedoman anggota INTOSAI dalam mengaudit Implementasi *SDGs*. Selain itu, BPK juga kerap diundang sebagai pembicara dalam berbagai konferensi internasional terkait audit *SDGs Preparedness*.
- 6) BPK terpilih menjadi *Longer Term Secretariat ASEANSAI* untuk periode 2018 – 2023 dalam *ASEANSAI Summit* ke-4 di Vientiane, Laos pada November 2017.

Atas capaian ini, BPK terus berkomitmen dalam melaksanakan upaya perbaikan secara berkelanjutan atas pengelolaan kinerja di tengah lingkungan yang dinamis baik dari segi peraturan perundangan maupun harapan pemangku kepentingan.



1

Pendahuluan

LATAR BELAKANG

TENTANG BPK

- Profil dan Sejarah Singkat
- Tugas dan Wewenang
- Pemangku Kepentingan
- Kedudukan dan Peran
- Susunan Anggota BPK
- Struktur Pelaksana BPK
- Sumber Daya
- Strategic Issue BPK



A. LATAR BELAKANG

Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik dan terpercaya, sesuai dengan semangat reformasi untuk mewujudkan sebuah sistem pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN) sebagaimana tertuang dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor XI/MPR/1998, mensyaratkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di dalamnya. Guna mewujudkan hal tersebut, pemerintah telah menerbitkan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang diperbarui dengan diterbitkannya Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang mewajibkan seluruh instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaannya, Perpres ini dilengkapi dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Sementara itu, penerapan di lingkungan internal Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) salah satunya didukung oleh Surat Keputusan Sekjen BPK Nomor 431/K/X-III.2/9/2012 tentang Pelaporan Akuntabilitas Kinerja pada Unit-unit Kerja Pelaksana BPK yang kemudian digantikan dengan Surat Keputusan Sekjen BPK Nomor 286/K/X-III.2/6/2017 tentang Pelaporan Kinerja pada unit-unit kerja Pelaksana BPK.

Laporan Kinerja yang selanjutnya disebut LAKIN disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pencapaian kinerja dikaitkan dengan anggaran serta pencapaian tujuan dan sasaran-sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Implementasi Renstra (RIR) BPK Tahun 2016-2020 yang pada pelaksanaannya dimulai dengan penyusunan Renstra dan RIR BPK yang telah dilengkapi dengan Renstra Eselon I dan II, penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT) BPK, penandatanganan perjanjian kinerja, pengukuran dan pengelolaan data kinerja melalui Sistem Manajemen Kinerja (SIMAK) BPK, dan dilengkapi dengan penyusunan LAKIN Eselon II, LAKIN Eselon I serta LAKIN Pelaksana BPK Tahun 2017.

B. TENTANG BPK

Profil dan Sejarah Singkat

Pasal 23 ayat (5) Undang-undang Dasar (UUD) Tahun 1945 menetapkan bahwa untuk memeriksa tanggung jawab tentang Keuangan Negara diadakan suatu Badan Pemeriksa Keuangan yang peraturannya ditetapkan dengan Undang-undang. Hasil pemeriksaan itu disampaikan kepada Dewan Perwakilan Rakyat.

Berdasarkan amanat UUD Tahun 1945 tersebut telah dikeluarkan Surat Penetapan Pemerintah No.11/OEM tanggal 28 Desember 1946 tentang pembentukan Badan Pemeriksa Keuangan, pada tanggal 1 Januari 1947 yang berkedudukan sementara di kota Magelang. Pada waktu itu Badan Pemeriksa Keuangan hanya mempunyai 9 orang pegawai dan sebagai Ketua Badan Pemeriksa Keuangan pertama adalah R. Soerasno. Untuk memulai tugasnya, Badan Pemeriksa Keuangan dengan suratnya tanggal 12 April 1947 No.94-1 telah mengumumkan kepada semua instansi di Wilayah Republik Indonesia mengenai tugas dan kewajibannya dalam memeriksa

tanggung jawab tentang Keuangan Negara, untuk sementara masih menggunakan peraturan perundang-undangan yang dulu berlaku bagi pelaksanaan tugas *Algemene Rekenkamer* (Badan Pemeriksa Keuangan Hindia Belanda), yaitu *ICW* dan *IAR*.

Dalam Penetapan Pemerintah No.6/1948 tanggal 6 November 1948 tempat kedudukan Badan Pemeriksa Keuangan dipindahkan dari Magelang ke Yogyakarta. Negara Republik Indonesia yang ibukotanya di Yogyakarta tetap mempunyai Badan Pemeriksa Keuangan sesuai pasal 23 ayat (5) UUD Tahun 1945; Ketuanya diwakili oleh R. Kasirman yang diangkat berdasarkan SK Presiden RI tanggal 31 Januari 1950 No.13/A/1950 terhitung mulai 1 Agustus 1949.

Dengan terbentuknya Negara Kesatuan Republik Indonesia Serikat (RIS) berdasarkan Piagam Konstitusi RIS tanggal 14 Desember 1949, maka dibentuk Dewan Pengawas Keuangan (berkedudukan di Bogor) yang merupakan salah satu alat perlengkapan negara RIS, sebagai Ketua diangkat R. Soerasno mulai tanggal 31 Desember 1949, yang sebelumnya menjabat sebagai Ketua Badan Pemeriksa Keuangan di Yogyakarta. Dewan Pengawas Keuangan RIS berkantor di Bogor menempati bekas kantor *Algemene Rekenkamer* pada masa pemerintah *Netherland Indies Civil Administration (NICA)*.

Dengan kembalinya bentuk Negara menjadi Negara Kesatuan Republik Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1950, maka Dewan Pengawas Keuangan RIS yang berada di Bogor sejak tanggal 1 Oktober 1950 digabung dengan Badan Pemeriksa Keuangan berdasarkan UUDS 1950 dan berkedudukan di Bogor menempati bekas kantor Dewan Pengawas Keuangan RIS. Personalia Dewan Pengawas Keuangan RIS diambil dari unsur Badan Pemeriksa Keuangan di Yogyakarta dan dari *Algemene Rekenkamer* di Bogor.

Pada Tanggal 5 Juli 1959 dikeluarkan Dekrit Presiden yang menyatakan berlakunya kembali UUD Tahun 1945. Dengan demikian Dewan Pengawas Keuangan berdasarkan UUD 1950 kembali menjadi Badan Pemeriksa Keuangan berdasarkan Pasal 23 ayat (5) UUD Tahun 1945.

Meskipun Badan Pemeriksa Keuangan berubah-ubah menjadi Dewan Pengawas Keuangan RIS berdasarkan konstitusi RIS Dewan Pengawas Keuangan RI (UUDS 1950), kemudian kembali menjadi Badan Pemeriksa Keuangan berdasarkan UUD Tahun 1945, namun landasan pelaksanaan kegiatannya masih tetap menggunakan ICW dan IAR.

Dalam amanat-amanat Presiden yaitu Deklarasi Ekonomi dan Ambeg Parama Arta, dan di dalam Ketetapan MPRS No. 11/MPRS/1960 serta resolusi MPRS No. 1/Res/MPRS/1963 telah dikemukakan keinginan-keinginan untuk menyempurnakan Badan Pemeriksa Keuangan, sehingga dapat menjadi alat kontrol yang efektif. Untuk mencapai tujuan itu maka pada tanggal 12 Oktober 1963, Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) No. 7 Tahun 1963 yang telah dicatat dalam Lembaran Negara No. 195 Tahun 1963 yang kemudian diganti dengan PERPU No. 6 Tahun 1964 tentang Badan Pemeriksa Keuangan Gaya Baru.

Untuk mengganti PERPU tersebut, dikeluarkan UU No. 17 Tahun 1965 yang menetapkan bahwa Presiden, sebagai Pemimpin Besar Revolusi pemegang kekuasaan pemeriksaan dan penelitian tertinggi atas penyusunan dan pengurusan Keuangan Negara. Ketua dan Wakil Ketua BPK RI berkedudukan masing-masing sebagai Menteri Koordinator dan Menteri.

Akhirnya oleh MPRS dengan Ketetapan No.X/MPRS/1966 Kedudukan BPK RI dikembalikan pada posisi dan fungsi semula sebagai Lembaga Tinggi Negara. Sehingga UU yang mendasari



 Gambar 1 - Dewan Pengawas Keuangan (Periode Tahun 1957-1960)

tugas BPK RI perlu diubah dan akhirnya baru direalisasikan pada Tahun 1973 dengan UU No. 5 Tahun 1973 Tentang Badan Pemeriksa Keuangan.

Dalam era Reformasi sekarang ini, Badan Pemeriksa Keuangan telah mendapatkan dukungan konstitusional dari MPR RI dalam Sidang Tahunan Tahun 2002 yang memperkuat kedudukan BPK RI sebagai lembaga pemeriksa eksternal di bidang Keuangan Negara, yaitu dengan dikeluarkannya TAP MPR No.VI/MPR/2002 yang antara lain menegaskan kedudukan Badan Pemeriksa Keuangan sebagai satu-satunya lembaga pemeriksa eksternal Keuangan Negara dan peranannya perlu lebih dimantapkan sebagai lembaga yang independen dan profesional.

Untuk lebih memantapkan tugas BPK RI, ketentuan yang mengatur BPK RI dalam UUD Tahun 1945 telah diamandemen. Sebelum amandemen, BPK RI hanya diatur dalam satu ayat (pasal 23 ayat 5). Kemudian dalam Perubahan Ketiga UUD 1945 dikembangkan menjadi satu bab tersendiri (Bab VIII A) dengan tiga pasal (23E, 23F, dan 23G) dan tujuh ayat.

Untuk menunjang tugasnya, BPK RI didukung dengan seperangkat Undang-undang di bidang Keuangan Negara, yaitu.

1. UU No.17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara
2. UU No.1 Tahun 2004 Tentang Perbendaharaan Negara
3. UU No.15 Tahun 2004 Tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara

Tugas dan Wewenang

Tugas dan wewenang BPK diatur dalam UU Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan. Tugas BPK tersebut antara lain meliputi.

1. Memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab Keuangan Negara pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, lembaga negara lainnya, Bank Indonesia, badan usaha milik negara, badan layanan umum, badan usaha milik daerah, dan lembaga atau badan lain yang mengelola Keuangan Negara (Pasal 6 ayat (1));
2. Melakukan pembahasan atas temuan pemeriksaan dengan objek yang diperiksa sesuai dengan standar pemeriksaan Keuangan Negara (Pasal 6 ayat (5));
3. Menyerahkan hasil pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab Keuangan

- Negara kepada lembaga perwakilan dhi. DPR, DPD, dan DPRD sesuai dengan kewenangannya (Pasal 7 ayat (1));
4. Menyerahkan pula hasil pemeriksaan secara tertulis kepada presiden, gubernur, bupati/walikota sesuai dengan kewenangannya untuk keperluan tindak lanjut hasil pemeriksaan (Pasal 8 ayat (1));
 5. Melaporkan unsur pidana yang ditemukan dalam pemeriksaan kepada instansi yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan paling lama 1 (satu) bulan sejak diketahui adanya unsur pidana tersebut (Pasal 8 ayat (3)); dan
 6. Memantau pelaksanaan tindak lanjut hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan memberitahukan hasilnya secara tertulis kepada DPR, DPD, dan DPRD, serta Pemerintah (Pasal 8 ayat (5)).

Dalam melaksanakan tugas tersebut, BPK mempunyai wewenang sebagai berikut.

1. Menentukan objek pemeriksaan, merencanakan dan melaksanakan pemeriksaan, menentukan waktu dan metode pemeriksaan, serta menyajikan laporan pemeriksaan;
2. Meminta keterangan dan/atau dokumen yang wajib diberikan oleh setiap orang, unit organisasi pemerintah pusat, pemerintah daerah, lembaga negara lainnya, Bank Indonesia, badan usaha milik negara, badan layanan umum, badan usaha milik daerah, dan lembaga atau badan lain yang mengelola Keuangan Negara;
3. Melakukan pemeriksaan di tempat penyimpanan uang dan barang milik negara, di tempat pelaksanaan kegiatan, pembukuan dan tata usaha Keuangan Negara, serta pemeriksaan terhadap perhitungan-perhitungan, surat-surat, bukti-bukti, rekening koran, pertanggung jawaban, dan daftar lainnya yang berkaitan dengan pengelolaan Keuangan Negara;
4. Menetapkan jenis dokumen, data, serta informasi mengenai pengelolaan dan tanggung jawab Keuangan Negara yang wajib disampaikan kepada BPK;
5. Menetapkan standar pemeriksaan Keuangan Negara setelah berkonsultasi dengan pemerintah pusat/daerah yang wajib digunakan dalam pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab Keuangan Negara;
6. Menetapkan kode etik pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab Keuangan Negara;
7. Menggunakan tenaga ahli dan/atau tenaga pemeriksa di luar BPK yang bekerja untuk dan atas nama BPK;
8. Membina jabatan fungsional pemeriksa;
9. Memberi pertimbangan atas standar akuntansi pemerintahan; dan
10. Memberi pertimbangan atas rancangan sistem pengendalian intern pemerintah pusat/daerah sebelum ditetapkan oleh pemerintah pusat/daerah.

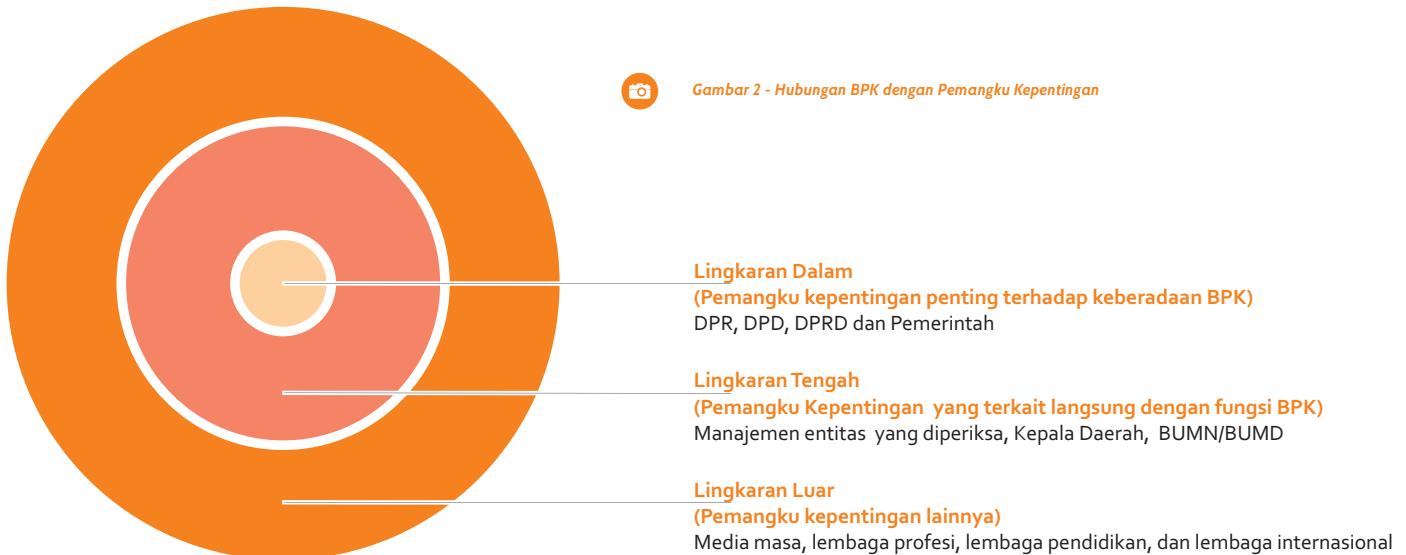
Dalam menjalankan tugas dan wewenang di atas, BPK dibantu oleh Pelaksana BPK, yang terdiri atas Sekretariat Jenderal, unit pelaksana tugas pemeriksaan, unit pelaksana tugas penunjang, perwakilan, pemeriksa, dan pejabat lain yang ditetapkan BPK.

Pemangku Kepentingan

Hasil BPK dimanfaatkan pemangku kepentingan untuk mengambil keputusannya dalam pengelolaan Keuangan Negara untuk mencapai tujuan negara. Pemanfaatan hasil pemeriksaan BPK menggambarkan arti penting keberadaan BPK bagi pemangku kepentingan. Pemangku kepentingan BPK meliputi lembaga perwakilan dhi. DPR, DPD dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), pemerintah, entitas/auditee yang diperiksa, instansi yang

berwenang, lembaga lain yang dibentuk berdasarkan undang-undang, organisasi kemasyarakatan dan profesi, warga negara Indonesia, dan lembaga-lembaga internasional. Pemangku kepentingan tersebut memanfaatkan hasil BPK sesuai dengan tugas dan wewenangnya dalam ketentuan perundang-undangan.

Para pemangku kepentingan dapat dibedakan dalam tiga kelompok, yaitu: (1) Pemangku kepentingan penting terhadap keberadaan BPK, (2) Pemangku kepentingan yang terkait langsung dengan fungsi BPK, dan (3) Pemangku kepentingan lainnya. Gambar berikut menunjukkan para pemangku kepentingan BPK.



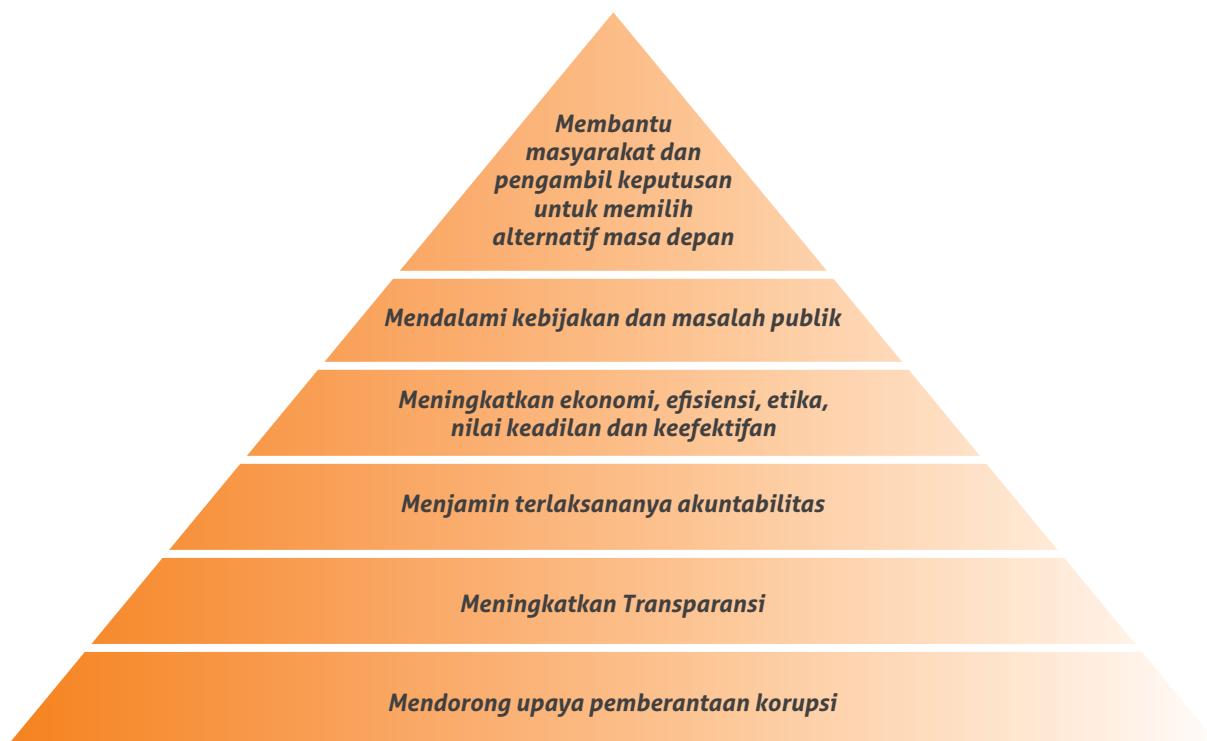
Hubungan BPK dengan lingkaran dalam pemangku kepentingan dilakukan melalui penggunaan hasil pemeriksaan BPK dalam pembahasan dan pengambilan keputusan. Kualitas hubungan ini dapat dilihat melalui tingkat kepuasan atas hasil kerja BPK atau pemeriksaan, tingkat manfaat hasil pemeriksaan dan tingkat tindak lanjut. Dengan lingkaran tengah, BPK mengevaluasi dan memantau pelaksanaan komunikasi pemeriksaan dari proses perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pemeriksa. Selain itu BPK mengelola *database* hasil pemeriksaan yang memuat rekomendasi, tindak lanjut hasil pemeriksaan, dan serta pemantauannya yang disertai penetapan mekanismenya.

Terkait media masa, BPK menciptakan bentuk komunikasi dalam rangka memperoleh masukan untuk perencanaan dan pelaksanaan pemeriksaan, serta penyebarluasan dan pemanfaatan hasil pemeriksaan. Dengan lembaga profesi misalnya Kantor Akuntan Publik (KAP), BPK mensosialisasikan aturan dan mengadakan pelatihan bagi pemeriksa KAP serta mengelola pendaftaran dan *database* KAP terdaftar di BPK untuk melakukan pemeriksaan Keuangan Negara. Hubungan dengan lembaga pendidikan, BPK mengadakan kerja sama untuk pendidikan dan pelatihan serta penyebarluasan hasil pemeriksaan BPK melalui seminar, diskusi, *workshop*, dan sebagainya. Untuk tujuan memelihara hubungan dengan lembaga audit (*Supreme Audit Institution*) negara lain dalam bentuk pertukaran informasi, pengetahuan, dan pengalaman, serta pelaksanaan *peer review*, kerja sama pemeriksaan dan pertukaran pemeriksaan dalam bentuk pelatihan. Selain itu, BPK juga melakukan kerja sama dengan organisasi internasional dan lembaga donor terkait kesamaan kepentingan dan kebutuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kedudukan dan Peran

BPK merupakan satu lembaga negara yang bebas dan mandiri dalam memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab Keuangan Negara. Secara hukum kedudukan BPK diatur dalam UUD 1945 Pasal 23E dan 23G, yang menempatkan BPK sebagai satu lembaga negara yang sejajar dengan MPR, DPR, DPD, Presiden, MA, dan MK dalam ketatanegaraan Indonesia. Kedudukan BPK sebagai lembaga pemeriksa Keuangan Negara yang bebas dan mandiri dipertegas lagi melalui Undang-undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang BPK.

Dalam sistem ketatanegaraan Republik Indonesia, khususnya setelah amandemen UUD 1945, BPK berperan dalam mewujudkan pengelolaan Keuangan Negara yang transparan dan akuntabel yang mendukung tercapainya tujuan bernegara. Sejalan dengan tujuan tersebut, arah pengembangan BPK lima tahun ke depan dititikberatkan pada peningkatan peran. Peningkatan peran tersebut sesuai dengan *The Accountability Organization Maturity Model*¹ yang diformulasikan dalam fungsi-fungsi berikut.



Gambar 3 - Segitiga Kematangan Organisasi BPK

Meningkatnya posisi dan peran tersebut, tentunya juga diiringi dengan semakin besarnya tanggung jawab yang diemban, dan harus sejalan dengan misi BPK dalam memeriksa seluruh unsur Keuangan Negara, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah dengan tujuan untuk menemukan dan mencegah penyalahgunaan dan penyelewengan Keuangan Negara. Sebagai sebuah organisasi BPK melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang berlandaskan pada peningkatan kualitas pemeriksaan BPK secara berkelanjutan dan nilai-nilai dasar BPK yang terdiri dari integritas, independensi, dan profesionalisme.

¹ *The Accountability Organization Maturity Model* dikembangkan oleh US Government Accountability Office (GAO)

Susunan Anggota BPK

BPK terdiri dari satu orang Ketua merangkap anggota, satu orang Wakil Ketua merangkap anggota, dan tujuh orang anggota yang memegang jabatan selama lima tahun dan dapat dipilih kembali untuk satu masa jabatan. Berikut susunan Anggota BPK beserta bidang tugasnya:



Ketua (merangkap Anggota) BPK RI
Prof. Dr. Moermahadi Soerja Djanegara, C.P.A., CA.



Wakil Ketua (merangkap Anggota) BPK RI
Prof. Dr. Bahrullah Akbar, M.B.A.



Anggota I BPK RI
Dr. Agung Firman Sampurna, S.E., M.Si



Anggota II BPK RI
Dr. Agus Joko Pramono, M.Acc., Ak., CA.



Anggota III BPK RI
Achsanul Qosasi



Anggota IV BPK RI
Prof. Dr. H. Rizal Djalil



Anggota V BPK RI
Ir. Isma Yatun, M.T.



Anggota VI BPK RI
DR. H. Harry Azhar Azis, MA



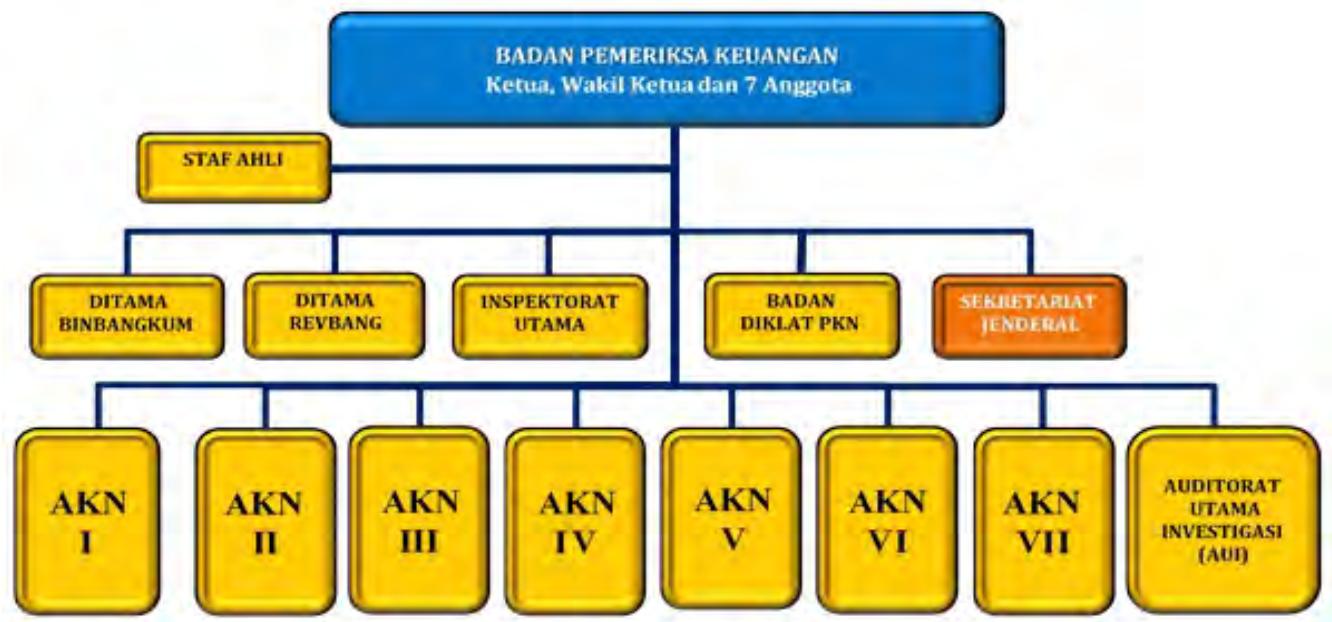
Anggota VII BPK RI
Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, CFr.A., CA.



Gambar 4
Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota BPK

Struktur Pelaksana BPK

Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, BPK dibantu oleh Pelaksana BPK, yang terdiri atas Sekretariat Jenderal, unit pelaksana tugas pemeriksaan, unit pelaksana tugas penunjang, perwakilan, pemeriksa, dan pejabat lain yang ditetapkan BPK. Hal tersebut diatur dalam Undang-undang Nomor 15 Tahun 2006 Pasal 34. Pengaturan lebih lanjut tentang organisasi dan tata kerja Pelaksana BPK dituangkan dalam Keputusan BPK Nomor 3/K/I-XIII.2/7/2014 yang telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Keputusan BPK Nomor 14/K/I-XIII.2/9/2017. Berikut Struktur Pelaksana BPK tahun 2018:



SEKRETARIS JENDERAL

- Tugas:**
menyelenggarakan dan mengkoordinasikan dukungan administrasi serta sumberdaya yang dimiliki untuk kelancaran tugas dan fungsi BPK serta pelaksana BPK
- Satuan Kerja yang dibawahi:**
Biro Sekretariat Pimpinan, Biro Humas dan Kerja Sama Internasional, Biro Sumber Daya Manusia, Biro Keuangan, Biro Teknologi Informasi, dan Biro Umum

BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEMERIKSAAN KEUANGAN NEGARA

- Tugas:**
Merancang, merencanakan, menyelenggarakan, dan mengevaluasi kegiatan diklat dan pembimbingan bagi pelaksana BPK dan diklat bagi pihak diluar BPK
- Satuan Kerja yang dibawahi:**
Pusat Standarisasi dan Evaluasi Diklat PKN, Pusat Perencanaan dan Penyelenggaraan Diklat PKN, Sekretariat Badiklat PKN, Balai Diklat PKN di Lingkungan Badiklat PKN, dan Kelompok Jabatan Fungsional

INSPEKTORAT UTAMA

- Tugas:**
melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi seluruh unsur pelaksana BPK RI
- Satuan Kerja yang dibawahi:**
Inspektorat Pemerolehan Keyakinan Mutu Pemeriksaan, Inspektorat Pemeriksaan Internal dan mutu Kelembagaan, dan Inspektorat Penegakan Integritas

DIREKTORAT UTAMA PERENCANAAN, EVA LUASI, DAN PENGEMBANGAN PEMERIKSAAN KEUANGAN NEGARA

- Tugas:**
merumuskan perencanaan strategis dan manajemen kinerja, evaluasi dan pelaporan pemeriksaan, serta penelitian dan pengembangan
- Satuan Kerja yang dibawahi:**
Direktorat PSMK, Direktorat Litbang, dan Direktorat EPP

DIREKTORAT UTAMA PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN HUKUM PEMERIKSAAN KEUANGAN NEGARA

- Tugas:**
memberikan konsultasi hukum, bantuan hukum dan pelayanan informasi hukum kepada anggota BPK dan/atau pelaksana BPK, Legislasi, penelitian dan pengembangan hukum serta tugas kepaniteraan dalam penyelesaian kerugian Negara/daerah
- Satuan Kerja yang dibawahi:**
Direktorat LPBH dan Direktorat KHKKN/D

Adapun penjabaran tugas masing-masing Eselon I pelaksana BPK beserta satuan kerja di bawahnya yaitu:

AUDITORAT UTAMA KEUANGAN NEGARA I

- Tugas:**
Pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab Keuangan Negara pada bidang politik, hukum, pertahanan, dan keamanan
- Satuan Kerja yang dibawahi:**
Auditorat I.A, I.B, I.C

AUDITORAT UTAMA KEUANGAN NEGARA II

- Tugas:**
Pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab Keuangan Negara pada bidang perekonomian dan perencanaan pembangunan nasional
- Satuan Kerja yang dibawahi:**
Auditorat II.A, II.B, II.C

AUDITORAT UTAMA KEUANGAN NEGARA I II

- Tugas:**
Pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab Keuangan Negara pada bidang lembaga negara, kesejahteraan rakyat, kesekretariatan negara, aparatur negara, dan riset dan teknologi
- Satuan Kerja yang dibawahi:**
Auditorat III.A, III.B, III.C

AUDITORAT UTAMA KEUANGAN NEGARA I V

- Tugas:**
Pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab Keuangan Negara pada bidang lingkungan hidup, pengelolaan sumber daya alam, dan infrastruktur
- Satuan Kerja yang dibawahi:**
Auditorat IV.A, IV.B, IV.C

AUDITORAT UTAMA KEUANGAN NEGARA V

- Tugas:**
Pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab Keuangan Negara pada Kemendagri, Kemenag, dan keuangan daerah dan kekayaan daerah yang dipisahkan pada Pemerintah Daerah di wilayah Sumatra dan Jawa.
- Satuan Kerja yang dibawahi:**
Auditorat V.A, V.B, dan 16 Kantor Perwakilan

AUDITORAT UTAMA KEUANGAN NEGARA VI

- Tugas:**
Pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab Keuangan Negara/daerah pada Kemenkes, BPOM, dan Kemendiknas, serta keuangan daerah dan kekayaan daerah yang dipisahkan pada Pemerintah Daerah di wilayah Bali, Nusa Tenggara, Kalimantan, Sulawesi, Maluku, dan Papua
- Satuan Kerja yang dibawahi:**
Auditorat VI.A, VI.B, dan 18 Kantor Perwakilan

AUDITORAT UTAMA KEUANGAN NEGARA VII

- Tugas:**
Pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab Keuangan Negara pada bidang Kekeyaan Negara yang Dipisahkan (Badan Usaha Milik Negara)
- Satuan Kerja yang dibawahi:**
Auditorat VII.A, VII.B, VII.C, VII.D

AUDITORAT UTAMA INVESTIGASI

- Tugas:**
Pemeriksaan investigatif atas pengelolaan dan tanggung jawab Keuangan Negara, penghitungan kerugian negara/daerah, serta pemberian keterangan ahli
- Satuan Kerja yang dibawahi:**
Auditorat Investigasi Keuangan Negara Pusat, Auditorat Investigasi Keuangan Daerah, Auditorat Investigasi Kekayaan Negara/Daerah yang Dipisahkan, Sekretariat Auditorat Utama Investigasi

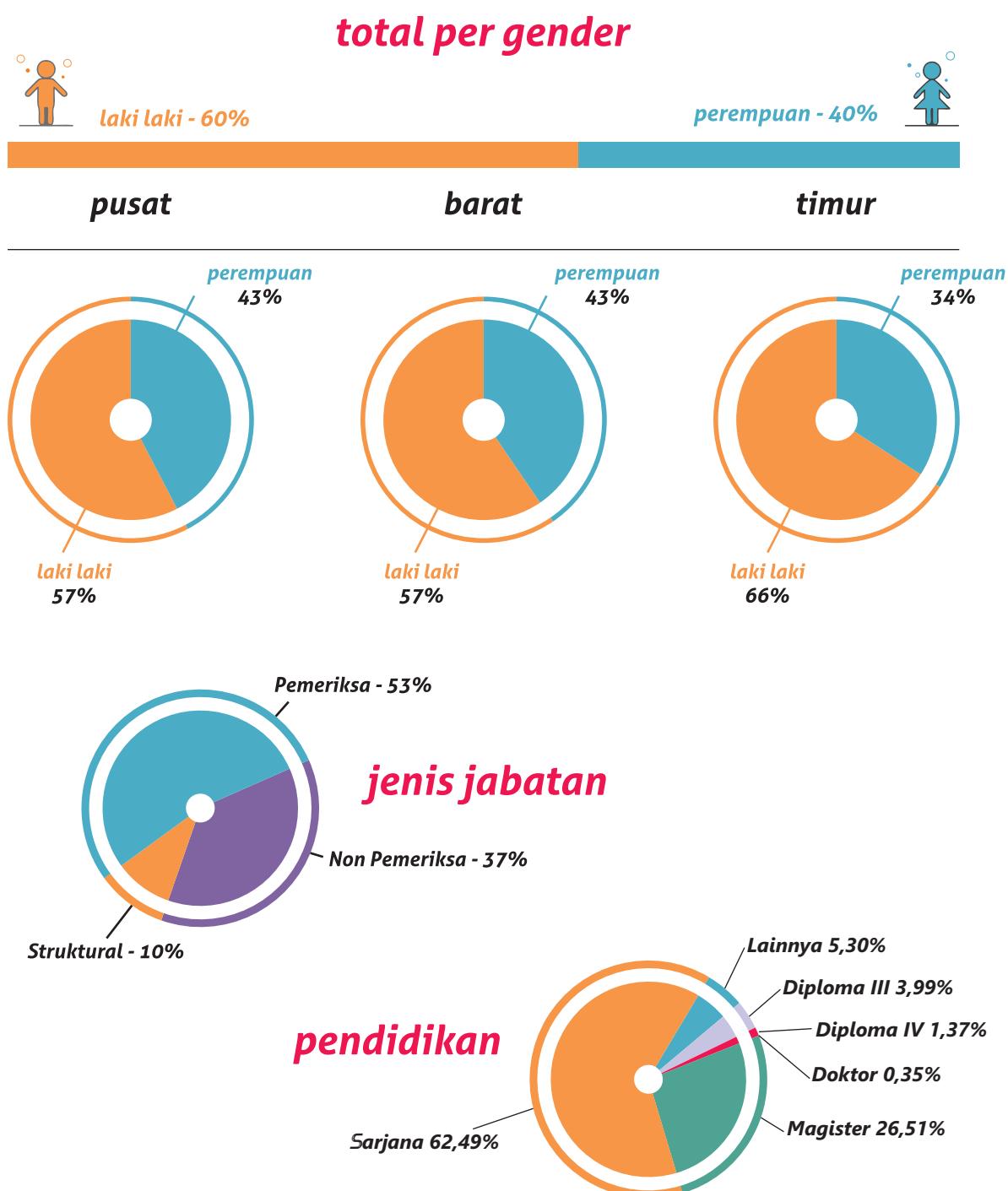
Lima unsur pelaksana BPK tersebut berada di bawah dan bertanggung jawab kepada BPK melalui Wakil Ketua BPK. Di luar itu, masih terdapat unit pelaksana tugas pemeriksaan yang menjadi wilayah *core business* BPK yang berada di bawah dan bertanggung jawab pada masing-masing Anggota, yang tidak merangkap ketua dan wakil ketua BPK, yaitu:

Sumber Daya

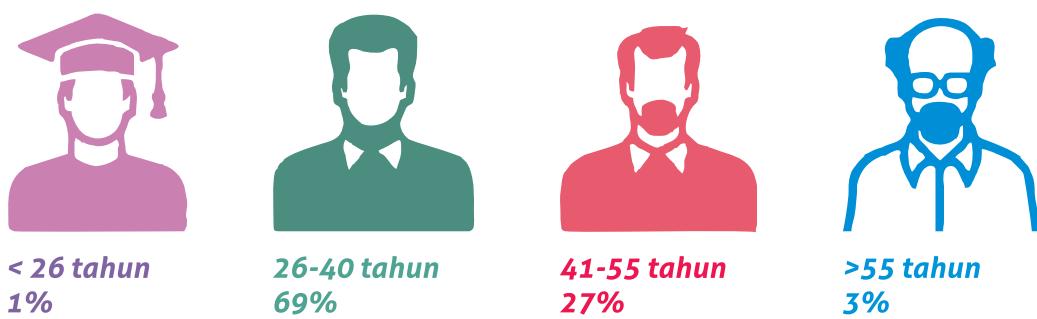
BPK telah melakukan pengelolaan SDM secara profesional dengan menerapkan *Human Resources Management Plan (HRM Plan)* di mana fungsi-fungsi SDM dari perencanaan, analisis jabatan, rekrutmen, manajemen kinerja, manajemen karier, pengembangan dan fungsi-fungsi lainnya berjalan secara holistik. Melalui proses rekrutmen yang terbuka, transparan dan akuntabel, serta berbasis kompetensi BPK berupaya untuk memenuhi kebutuhan SDM.



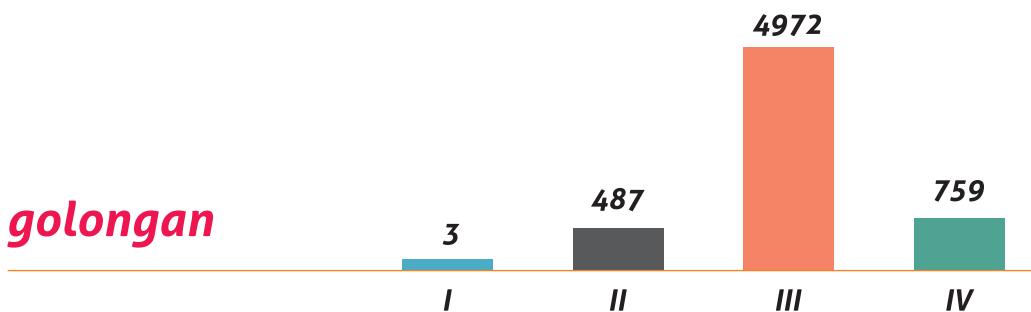
Gambar 5
Profil Demografi
Pegawai BPK 2017
(Jumlah Pegawai : 6.221)



usia



golongan



Sampai dengan akhir Tahun 2017, jumlah SDM BPK mencapai 6.221 orang dengan profil demografi sebagai berikut:

Strategic Issue BPK

Isu-isu strategis BPK yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja BPK pada TVahun 2017 antara lain:

1. **Tingkat tindak lanjut atas rekomendasi BPK oleh para pengelola Keuangan Negara.**
Tingkat tindak lanjut atas rekomendasi BPK merupakan salah satu bukti bahwa kualitas pemeriksaan BPK dinilai dan diapresiasi oleh entitas pemeriksaan BPK. Selain itu, tingkat tindak lanjut atas rekomendasi BPK juga akan menjadi salah satu penentu keberhasilan upaya BPK untuk memperbaiki pengelolaan Keuangan Negara. Sampai dengan 2017, tingkat tindak lanjut atas rekomendasi BPK belum menunjukkan capaian yang baik, baru berkisar pada angka 50-60%. Peningkatan tingkat tindak lanjut atas rekomendasi BPK perlu menjadi agenda perubahan BPK ke depan agar keberadaan BPK lebih dirasakan oleh entitas pemeriksaan maupun pemangku kepentingan lainnya.
2. **Hubungan dengan pemangku kepentingan belum dikelola dan dimanfaatkan untuk memperbesar dampak pemeriksaan BPK terhadap transparansi dan akuntabilitas Keuangan Negara.**
Pemeriksaan BPK akan memberikan dampak yang besar kepada kemakmuran masyarakat jika BPK dapat menangkap permasalahan yang dihadapi rakyat dan kesulitan yang dihadapi para pemangku kepentingan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam pelaksanaan pembangunan nasional.

3. Peningkatan pemahaman para pemangku kepentingan atas tugas dan kewenangan BPK.

Selama ini terdapat beberapa harapan masyarakat terhadap BPK yang tidak dapat dipenuhi karena bukan merupakan tugas dan kewenangan BPK untuk menjawab harapan tersebut. Misalnya: harapan masyarakat bahwa untuk entitas yang mendapat opini WTP seharusnya tidak ditemukan peristiwa tindak pidana korupsi.

4. Kredibilitas organisasi perlu dijaga dan terus ditingkatkan.

Kredibilitas organisasi dilakukan melalui pencegahan intervensi dari berbagai pihak yang dapat mengganggu independensi BPK dalam melaksanakan pemeriksaan serta memastikan pegawai yang berkarakter sesuai dengan nilai-nilai dasar BPK.

5. Penyempurnaan proses bisnis melalui otomatisasi pemanfaatan TIK.

BPK telah berhasil menyusun *roadmap* penyempurnaan proses bisnis BPK pada Renstra 2011-2015, di mana ditetapkan 12 proses bisnis BPK yang perlu disempurnakan dan di otomatisasi pelaksanaannya. Sampai dengan akhir periode Renstra tersebut, BPK baru berhasil melaksanakan penyempurnaan dan sekaligus otomatisasi atas satu proses bisnis yaitu pemantauan tindak lanjut atas rekomendasi BPK. Untuk lebih meningkatkan kualitas organisasi BPK, penyempurnaan dan otomatisasi atas proses bisnis BPK lainnya merupakan isu strategis yang perlu mendapatkan perhatian dalam Renstra 2016-2020.

6. Peningkatan kompetensi SDM di BPK

Pengembangan pengelolaan SDM di BPK dalam periode Renstra 2011-2015 diarahkan pada manajemen kompetensi, manajemen kinerja, manajemen karier serta pelatihan dan pengembangan. Namun untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya, BPK harus didukung oleh para pegawai yang memiliki kecakapan dan keahlian yang mumpuni dalam bidang-bidang yang diperlukan.

Untuk itu pada Renstra 2016-2020, fokus pengembangan SDM akan diarahkan pada pengembangan pusat talenta (*talent pool*) di bidang pemeriksaan yang mendukung pencapaian visi dan misi BPK.

7. Integrasi sistem informasi dan *update database*.

Sistem informasi berbasis teknologi informasi dan *database* merupakan salah satu poin penting dalam perbaikan tata kelola dan dukungan pelaksanaan tugas BPK di era digital ini. Pada Renstra 2011-2015, BPK telah mengembangkan berbagai sistem informasi, tetapi belum terintegrasi dengan baik dan *database*-nya belum di-*update* secara memadai.

Isu strategis ini merupakan hal yang cukup krusial bagi BPK dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya khususnya dalam mengatasi keterbatasan sumber daya manusia. Melalui pemanfaatan sistem informasi dan *database* yang terintegrasi dan lengkap, aktivitas-aktivitas tertentu yang bersifat administrasi dapat dieliminasi dan sumber daya manusia dapat diarahkan lebih banyak pada aktivitas analisis khususnya dalam kegiatan pemeriksaan.

8. Pengembangan lingkungan dan budaya organisasi yang kondusif bagi para pegawai dan pengembangan *knowledge management* sehingga BPK menjadi tempat yang nyaman bagi pegawai untuk membangun karier dan kompetensi.





Perencanaan Strategis dan Perjanjian Kinerja

Perencanaan Strategis

Perjanjian Kinerja



A. PERENCANAAN STRATEGIS

Dalam rangka mendorong pengelolaan keuangan negara untuk mencapai tujuan negara serta dalam pelaksanaan tugas dan wewenangnya sesuai ketentuan perundang-undangan, BPK menyusun Rencana Strategis (Renstra). Renstra BPK digunakan sebagai rencana lima tahunan BPK untuk mencapai visi dan melaksanakan misi dengan tujuan dan sasaran strategis, serta arah kebijakan, disertai dengan indikator-indikator pengukurannya. Untuk periode tahun 2016-2020 Renstra BPK ditetapkan melalui keputusan BPK Nomor 7/K/I-XIII.2/12/2015 tanggal 28 Desember 2015.

Dalam Renstra tersebut, BPK menetapkan visi, misi dan strategi, seperti dijabarkan sebagai berikut. VISI *"Menjadi pendorong pengelolaan keuangan negara untuk mencapai tujuan negara melalui pemeriksaan yang berkualitas dan bermanfaat."*

VISI

"Menjadi pendorong pengelolaan keuangan negara untuk mencapai tujuan negara melalui pemeriksaan yang berkualitas dan bermanfaat."

MISI

(1) Memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan Negara secara bebas dan mandiri.

(2) Melaksanakan tata kelola organisasi yang berintegritas, independen dan profesional

Visi tersebut berarti bahwa sesuai dengan mandatnya yang tertuang di dalam Undang-undang Dasar 1945, pemeriksaan BPK pada periode 2016-2020 akan memastikan bahwa seluruh pengelolaan keuangan negara telah menyusun dan melakukan program/kegiatan pembangunan yang langsung berhubungan dengan pencapaian tujuan negara yang menjadi agenda dalam RPJMN 2015-2019.

Selanjutnya, dengan visi tersebut BPK menetapkan dua misi sebagai berikut. MISI (1) *Memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan Negara secara bebas dan mandiri.* (2) *Melaksanakan tata kelola organisasi yang berintegritas, independen dan profesional.*

Dalam memastikan tercapainya visi dan misi, maka ditetapkan 2 Tujuan Strategis yaitu:

Tujuan Strategis I

Meningkatkan manfaat hasil pemeriksaan dalam rangka mendorong pengelolaan keuangan negara untuk mencapai tujuan negara

Sesuai dengan mandat yang diberikan oleh UUD 1945, BPK melakukan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara secara bebas dan mandiri, dan hasil pemeriksaannya diserahkan kepada lembaga perwakilan sesuai dengan kewenangannya. Tujuan strategis ini memastikan bahwa hasil pemeriksaan yang telah disampaikan BPK dapat memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi para pemangku kepentingan dalam hal pengelolaan keuangan negara untuk pencapaian tujuan negara yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945. Manfaat hasil pemeriksaan tersebut diarahkan untuk meningkatkan pengelolaan

keuangan negara untuk mencapai tujuan negara. Dengan demikian, pengelolaan keuangan negara tersebut tidak terjadi kecurangan (*fraud*) yang merugikan keuangan negara dan mengandung unsur pidana. Pemeriksaan BPK juga bermanfaat untuk perbaikan kualitas transparansi dan akuntabilitas laporan keuangan sebagai pertanggungjawaban keuangan

negara. Selanjutnya, manfaat hasil pemeriksaan juga dapat meningkatkan ekonomi, efisiensi, efektivitas pengelolaan keuangan negara serta memberikan telaah mendalam (*insight*) dan pilihan masa depan (*foresight*).

Tujuan Strategis 2

Meningkatkan pemeriksaan yang berkualitas dalam mendorong pengelolaan keuangan negara untuk mencapai tujuan negara

Sesuai dengan mandat yang diberikan oleh UUD 1945 untuk melakukan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara, tujuan strategis ini memastikan bahwa pemeriksaan pengelola dan tanggung jawab keuangan negara telah dilakukan sesuai standar pemeriksaan dan memenuhi sistem pengendalian mutu di tingkat pemeriksaan (*audit engagement*) dan kelembagaan.

Dua tujuan strategis yang telah ditetapkan di atas, dicapai melalui pelaksanaan kebijakan dan strategi, yang akan bermuara pada terwujudnya 2 sasaran strategis yang ingin dicapai pada periode 2016-2020 yaitu:

Sesuai dengan mandat yang diberikan oleh UUD 1945 untuk melakukan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara, tujuan strategis ini memastikan bahwa pemeriksaan pengelola dan tanggung jawab keuangan negara telah dilakukan sesuai standar pemeriksaan dan memenuhi sistem pengendalian mutu di tingkat pemeriksaan (*audit engagement*) dan kelembagaan.

Dua tujuan strategis yang telah ditetapkan di atas, dicapai melalui pelaksanaan kebijakan dan strategi, yang akan bermuara pada terwujudnya 2 sasaran strategis yang ingin dicapai pada periode 2016-2020 yaitu:

Sasaran Strategis 1. Meningkatnya pemanfaatan hasil pemeriksaan oleh para pemangku kepentingan (SS 1)

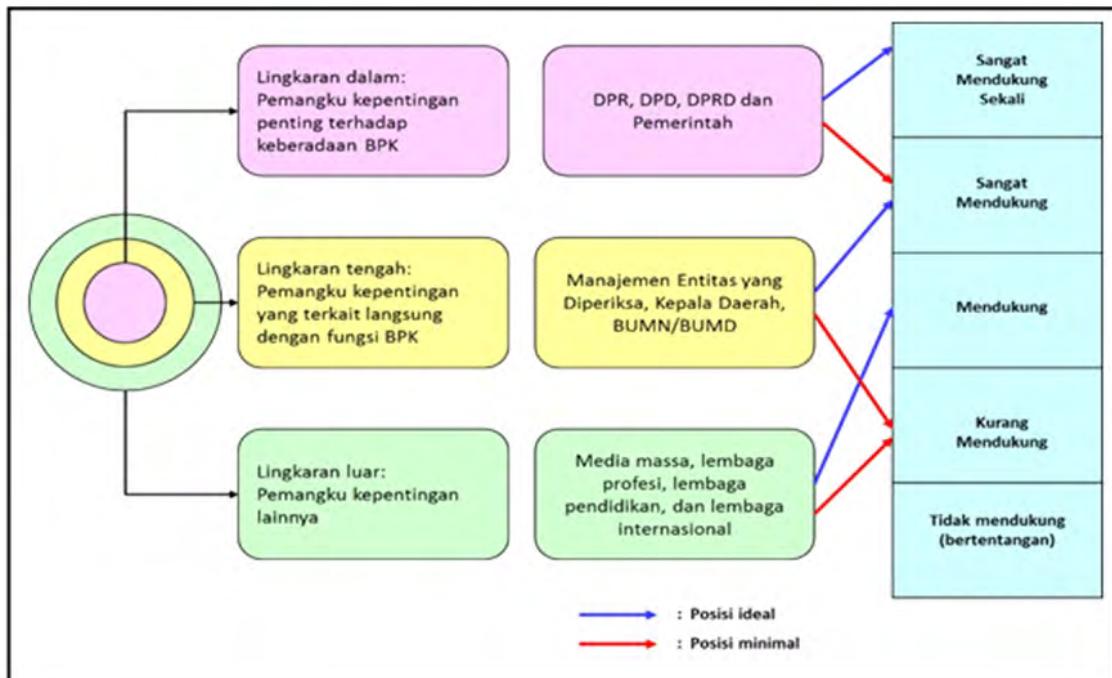
Hasil pemeriksaan BPK dimanfaatkan oleh pemangku kepentingan untuk pengambilan keputusan sesuai tugas dan wewenangnya. Di dalam Renstra 2016—2020, pemanfaatan hasil pemeriksaan BPK digunakan untuk mendorong pengelolaan keuangan negara dalam pencapaian tujuan negara. Pemanfaatan hasil pemeriksaan BPK menggambarkan arti penting keberadaan dan fungsi BPK bagi pemangku kepentingan.

Setiap pemangku kepentingan memiliki tugas yang berbeda dan kepentingan yang berbeda dalam memanfaatkan hasil pemeriksaan BPK. Para pemangku kepentingan dapat dibedakan dalam tiga kelompok, yaitu: (1) Pemangku kepentingan penting terhadap keberadaan BPK, (2) Pemangku kepentingan yang terkait langsung dengan fungsi BPK, dan (3) Pemangku kepentingan lainnya.

Sasaran strategis yang ingin dicapai pada periode 2016-2020

Sasaran Strategis 1. Meningkatnya pemanfaatan hasil pemeriksaan oleh para pemangku kepentingan (SS 1)

Sasaran Strategis 2. Meningkatnya kualitas sistem pengendalian mutu (SS 2)



Melalui sasaran strategis ini, BPK ingin memastikan bahwa para pemangku kepentingan telah memanfaatkan hasil pemeriksaan untuk memperbaiki tingkat efektifitas dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara.

Sasaran Strategis 2. Meningkatnya kualitas sistem pengendalian mutu (SS 2)

Sebagai suatu lembaga negara yang bebas dan mandiri dalam memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara, BPK meningkatkan kualitas pemeriksaan melalui penyelenggaraan sistem pengendalian mutu. Hal ini penting bagi BPK, sehingga hasilnya dapat dipercaya oleh pemangku kepentingan. Selain itu, BPK juga dapat menjadi rujukan dalam peningkatan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara.

Peningkatan kualitas sistem pengendalian mutu menjadi sasaran strategis BPK untuk meningkatkan kualitas pemeriksaan. Hal ini meliputi peningkatan kualitas sistem pengendalian mutu di tingkat pemeriksaan (*audit engagement*) dan di tingkat kelembagaan. Peningkatan kualitas ini penting untuk meniadakan hasil pemeriksaan yang tidak akurat dan digugat oleh pihak terkait. Selain itu, peningkatan kualitas ini juga terkait dengan kepuasan pihak terperiksa atas kinerja tim pemeriksa serta mutu organisasi dan tata kelola BPK.

Selanjutnya, ditetapkan arah kebijakan dan strategi BPK dalam rangka mendukung tujuan dan sasaran strategis. Terdapat 3 arah kebijakan untuk Renstra 2016-2020 yaitu:

Arah Kebijakan 1. Peningkatan relevansi pemeriksaan dengan kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan

BPK menyadari bahwa pencapaian visi memerlukan kontribusi dan keterlibatan dari para pemangku kepentingan. Setiap pemangku kepentingan memiliki tugas, kewenangan, kebutuhan, dan peran yang berbeda dalam mewujudkan tujuan negara. Selain itu, hasil pemeriksaan BPK tidak akan bermanfaat jika tidak ada para pemangku kepentingan yang memanfaatkannya. Oleh karena itu, BPK akan memastikan bahwa seluruh produk yang

dihasilkan relevan dengan harapan dan kebutuhan para pemangku kepentingan karena keberadaan BPK dan kelancaran pelaksanaan mandat BPK sangat dipengaruhi oleh para pemangku kepentingan tersebut.

Berkenaan dengan hal ini, arah kebijakan Renstra 2016—2020 adalah untuk meningkatkan relevansi fokus pemeriksaan dengan kebutuhan dan harapan para pemangku kepentingan. Artinya, BPK akan secara aktif merespon hal-hal yang relevan atau sesuai dengan tantangan yang dihadapi oleh masyarakat, harapan para pemangku kepentingan yang berbeda-beda, serta tanggap terhadap risiko yang muncul dan perubahan yang terjadi dalam lingkungan yang diperiksa dengan tetap memelihara independensi BPK. Untuk dapat menyuarakan perubahan nasional ke arah yang lebih baik serta meningkatkan dampak hasil kerja BPK bagi pembangunan nasional, maka pada periode renstra ini BPK akan meningkatkan pemahamannya terhadap perkembangan yang terjadi di sektor publik atau lingkungan pengelolaan keuangan negara melalui komunikasi yang efektif dengan para pemangku kepentingan, serta melakukan inovasi dalam merumuskan strategi pemeriksaannya.

Untuk arah kebijakan 1, ditetapkan 2 strategi yaitu:

Strategi 1.1. Meningkatkan efektivitas komunikasi dengan pemangku kepentingan (Internal Process/IP 1)

Sebagaimana tercantum dalam UU No. 15 Tahun 2006, bentuk pemenuhan kebutuhan dan harapan dari para pemangku kepentingan dapat berupa pemberian pendapat, penghitungan kerugian negara, pertimbangan terhadap standar akuntansi pemerintah, pemberian pertimbangan atas penyelesaian kerugian negara/daerah, serta pemberian keterangan ahli. Agar komunikasi yang dibangun lebih efektif, proses yang dilakukan harus dua arah yaitu (1) komunikasi harus dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan pemangku kepentingan atas tugas dan wewenang BPK sebagai lembaga pemeriksa; (2) komunikasi harus dapat menjawab kebutuhan dan harapan para pemangku kepentingan melalui pelaksanaan tugas dan kewenangan BPK. Strategi ini difokuskan pada penyempurnaan proses komunikasi BPK, sebagai suatu organisasi, dalam rangka pemenuhan kebutuhan dan harapan para pemangku kepentingannya.

Strategi 1.2. Meningkatkan pengelolaan strategi pemeriksaan (Internal Process/IP 2)

Perencanaan pemeriksaan yang berkualitas adalah perencanaan yang realistik yang sesuai dengan kapasitas organisasi, relevan atau sesuai dengan harapan dan kebutuhan para pemangku kepentingan, serta pemilihan topik pemeriksaan yang langsung mendukung visi 2016—2020. Strategi pemeriksaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari perencanaan pemeriksaan lima tahunan dan tahunan, yang memuat

Arah kebijakan dan strategi BPK dalam rangka mendukung tujuan dan sasaran strategis

Arah Kebijakan 1. Peningkatan relevansi pemeriksaan dengan kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan

Arah Kebijakan 2. Peningkatan keunggulan operasional dalam pemeriksaan dan kelembagaan

Arah Kebijakan 3. Pengembangan dan Optimalisasi Sumber Daya

Arah kebijakan 1

Strategi 1.1.
Meningkatkan efektivitas komunikasi dengan pemangku kepentingan (Internal Process/IP 1)

Strategi 1.2.
Meningkatkan pengelolaan strategi pemeriksaan (Internal Process /IP 2)

fokus pemeriksaan dan tujuan pemeriksaan strategis tentatif (*tentative strategic audit objective*) untuk menyimpulkan program lintas pada RPJMN.

Strategi pemeriksaan yang disusun secara berjenjang mulai perencanaan lima tahunan dan tahunan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pemeriksaan. Pemeriksaan yang dilakukan secara terkoordinasi diharapkan dapat meningkatkan kemanfaatan atas hasil pemeriksaan BPK karena penilaian atas suatu isu strategis nasional akan dapat dilakukan dengan lebih komprehensif yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas dari rekomendasi pemeriksaan.

Arah Kebijakan 2. Peningkatan keunggulan operasional dalam pemeriksaan dan kelembagaan

Pengendalian mutu organisasi BPK sebagai lembaga pemeriksa keuangan negara telah ditetapkan dalam *quality control system* atau sistem pengendalian mutu (SPM) yang dalam penilaian kualitas implementasi atas SPM dinilai melalui Sistem Perolehan Keyakinan Mutu (SPKM). Penerapan SPM ini adalah untuk menjamin bahwa

pemeriksaan telah mematuhi ketentuan perundang-undangan serta standar pemeriksaan dan pedoman pemeriksaan yang ditetapkan BPK. SPKM akan memastikan diperolehnya keyakinan yang memadai bagi BPK dan pimpinan satuan kerja (satker) pelaksana BPK serta pemangku kepentingan (*stakeholders*) BPK bahwa pemeriksaan dan hasil kerja BPK lainnya memenuhi mutu yang memadai.

Fokus penguatan operasional pemeriksaan adalah pada peningkatan kualitas pelaksanaan penugasan pemeriksaan dan peningkatan operasional kelembagaan pendukung dan penunjang pemeriksaan dengan fokus pada proses reviu dan pengendalian serta penguatan pada peningkatan kepastian hukum dalam mendasari setiap kegiatan operasional organisasi.

Untuk arah kebijakan 2, ditetapkan 2 strategi yaitu:

Arah kebijakan 2

Strategi 2.1.
Meningkatkan kualitas penugasan pemeriksaan (Internal Process /IP 3)

Strategi 2.2.
Meningkatkan kualitas kelembagaan (Internal Process /IP 4)

Strategi 2.1. Meningkatkan kualitas penugasan pemeriksaan (Internal Process/IP 3)

=====

Peningkatan kualitas pemeriksaan di tingkat penugasan pemeriksaan akan difokuskan pada aspek yang terpenting yang berpengaruh pada kinerja tim pemeriksaan yaitu pembagian kerja di antara struktur yang ada di suatu tim pemeriksaan, proses pengawasan dan reviu di tingkat tim untuk memastikan hasil pemeriksaan yang baik, penataan hubungan antara tim pemeriksa dengan pihak-pihak terkait di entitas selama pemeriksaan berlangsung, pelaksanaan reviu di dalam tim pemeriksaan dan di organisasi.

Pelaksanaan kendali mutu dan penjaminan mutu dalam setiap penugasan pemeriksaan akan berdampak pada meningkatnya kualitas laporan hasil pemeriksaan sehingga

terjadi perbaikan pada pemenuhan *quality control* dan *quality assurance*, ditindaklanjutinya seluruh hasil reviu dan rekomendasi Itama atas pelaksanaan pemeriksaan, dan berkurangnya kesalahan yang ditemukan dalam laporan sebelum dituangkan dalam IHPS.

Strategi 2.2. Meningkatkan kualitas kelembagaan (Internal Process/IP 4)

Tata kelola organisasi menunjukkan bagaimana BPK mengatur pelaksanaan seluruh tugas dan wewenang dalam suatu struktur organisasi yang efektif yang dilengkapi dengan perangkat organisasi yang diperlukan agar operasionalisasi organisasi dapat dilaksanakan. Tata kelola organisasi yang ideal akan menciptakan hubungan yang lebih efisien dan efektif antar satker dalam organisasi, tidak adanya tumpang tindih tugas dan fungsi, kejelasan atas kualitas kerja dan pelayanan, serta memastikan seluruh permasalahan yang muncul dalam operasional kegiatan organisasi dapat diselesaikan tepat waktu oleh pihak-pihak yang berwenang.

Strategi meningkatkan kualitas kelembagaan akan diarahkan pada pemenuhan kebutuhan penunjang dan pendukung untuk pencapaian kualitas pemeriksaan melalui pelaksanaan *peer review*, penyelesaian tindak lanjut seluruh hasil reviu, pemastian pemenuhan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan oleh pegawai maupun organisasi, penyediaan peraturan perundang-undangan untuk menjadi payung bagi seluruh kegiatan terutama pemeriksaan, dan pelaksanaan sinkronisasi dan harmonisasi peraturan perundang-undangan terutama untuk yang membatasi pelaksanaan tugas dan kewenangan BPK.

Arah Kebijakan 3. Pengembangan dan Optimalisasi Sumber Daya

Sumber daya yang mencukupi merupakan prasyarat bagi keberhasilan suatu pengubahan sehingga arah kebijakan 3 akan mendukung arah kebijakan 1 dan 2. Renstra 2016–2020 mengagendakan untuk mengembangkan dan mengoptimalkan pengelolaan sumber daya organisasi yang terdiri atas sumber daya manusia (*human capital*), modal informasi (*information capital*), modal organisasi (*organization capital*), dan pengelolaan sumber daya keuangan.

Pengelolaan sumber daya manusia difokuskan pada pembentukan *talent pool*, pengelolaan modal informasi yang difokuskan pada peningkatan dukungan teknologi informasi yang terintegrasi, dan pengelolaan modal organisasi yang difokuskan pada pembentukan budaya organisasi serta mengembangkan *best practice sharing*.

Untuk arah kebijakan 3, ditetapkan 5 strategi yaitu:

Strategi 3.1. Meningkatkan kompetensi pegawai melalui pembentukan talent pool (Learning and Growth/LG 1)

Kredibilitas organisasi akan sangat ditentukan oleh kecakapan dan keahlian dari para pegawainya. Upaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui pembentukan *talent pool* dilakukan dengan penyusunan mekanisme dalam mengidentifikasi keahlian yang diperlukan oleh BPK, menarik para pegawai yang berpotensi,

Arah kebijakan 3

Strategi 3.1.
Meningkatkan kompetensi pegawai melalui pembentukan talent pool (Learning and Growth/LG 1)

Strategi 3.2.
Mengoptimalkan pemanfaatan TI dan Sarpras dalam tata kelola organisasi (Learning and Growth/LG 2)

Strategi 3.3.
Menciptakan budaya berintegritas, independen dan profesional (Learning and Growth/LG 3)

Strategi 3.4.
Memperluas implementasi praktik-praktik terbaik (best practice sharing) (Learning and Growth/LG 4)

Strategi 3.5.
Mengoptimalkan pemanfaatan anggaran (Keuangan/K1)

mengembangkan para pegawai tersebut sesuai dengan potensinya, dan memastikan para pegawai terpilih tersebut mau membina karier di BPK.

Pengembangan *talent pool* ini dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas dalam pembentukan kompetensi pegawai serta untuk memberikan keahlian kepada pegawai sesuai dengan potensi yang mereka miliki sehingga mereka dapat memilih jenjang kariernya berdasarkan talenta masing-masing. Dengan memberikan kendali kepada pegawai untuk menentukan jalur karir yang akan ditempuh, BPK berharap dapat mempertahankan talenta terbaik untuk tetap berkarya di BPK.

Strategi 3.2. Mengoptimalkan pemanfaatan TI dan Sarpras dalam tata kelola organisasi (Learning and Growth/LG 2)

Renstra 2016—2020 akan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi (TI) serta sarana dan prasarana (sarpras) untuk mendukung efisiensi dan efektivitas pelaksanaan seluruh kegiatan dalam rencana strategis. Sarana dan prasarana kerja merupakan fasilitas yang secara langsung dan tidak langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Teknologi informasi mendukung ketersediaan informasi dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Upaya untuk meningkatkan dukungan teknologi informasi dilakukan dengan mengintegrasikan sistem, *database* dan jaringan teknologi informasi yang diprioritaskan untuk mendukung seluruh proses dengan mengedepankan nilai manfaat seperti efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan kegiatan, kemudahan dalam pengoperasian, konsistensi dalam pelayanan, serta keamanan.

Strategi 3.3. Menciptakan budaya berintegritas, independen dan profesional (Learning and Growth/LG 3)

Budaya organisasi merupakan salah satu unsur penting yang diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas pegawai dan memelihara retensi pegawai pada tingkat tertinggi. Upaya untuk menciptakan budaya organisasi yang kondusif dilakukan dengan:

- a) mengidentifikasi bentuk-bentuk pelaksanaan integritas, independensi, dan profesionalisme dalam pelaksanaan kegiatan operasional;

- b) menyusun program pengubahan untuk internalisasi visi, misi, dan nilai-nilai dasar beserta rencana kegiatan;
- c) menyusun pedoman pengelolaan budaya organisasi BPK;
- d) menyiapkan sarana dan prasarana yang diperlukan dalam penciptaan budaya;
- e) melaksanakan kegiatan-kegiatan pengubahan melalui *sponsorship*, komunikasi, pelatihan, pendampingan serta pengelolaan atas resistensi;
- f) melakukan evaluasi secara periodik untuk menilai keberhasilan penciptaan budaya integritas, independensi, dan profesionalisme; dan

mengintegrasikan serta menegakkan peraturan yang berlaku terkait pengelolaan perilaku pegawai. Penjiwaan atas visi, misi, dan nilai dasar BPK akan menumbuhkan karakter pegawai BPK yang diperlukan dalam menjaga kredibilitas BPK di mata para pemangku kepentingan.

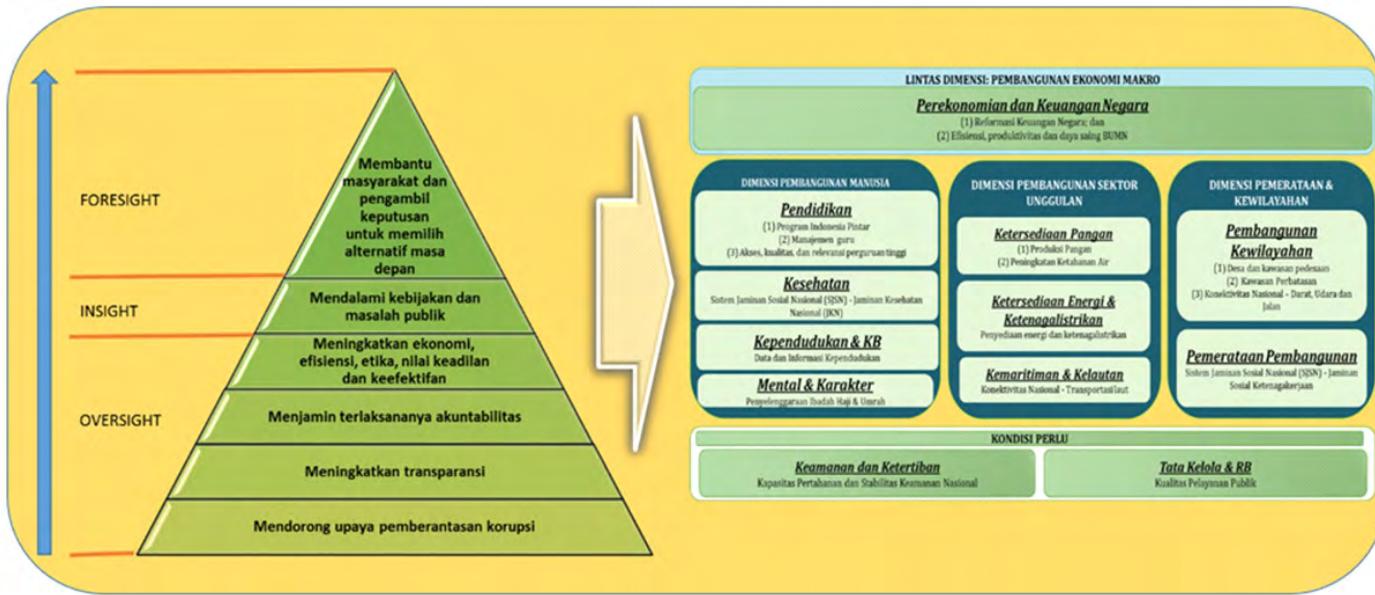
Strategi 3.4. Memperluas implementasi praktik-praktik terbaik (best practice sharing) (Learning and Growth/LG 4)

Sebagaimana manusia, suatu organisasi juga perlu belajar agar dapat mudah menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan yang mempengaruhi keberadaannya. Pengetahuan organisasi merupakan kumpulan dari pengetahuan para pegawainya. Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) 2014 telah menetapkan satu proses pengelolaan pengetahuan (*knowledge management*) yang pada saat renstra ini disusun masih pada tahap awal penyusunan pelaksanaan teknisnya. Strategi *best practice sharing* ini ditujukan untuk mendukung dan melengkapi implementasi *knowledge management*. Upaya untuk memperluas implementasi praktik-praktik terbaik dilakukan dengan mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh dalam pelaksanaan setiap strategi dalam Renstra 2016–2020 maupun melanjutkan program pengubahan yang dilakukan dalam periode Renstra 2011–2015.

Strategi 3.5. Mengoptimalkan pemanfaatan anggaran (Learning and Growth/LG 5)

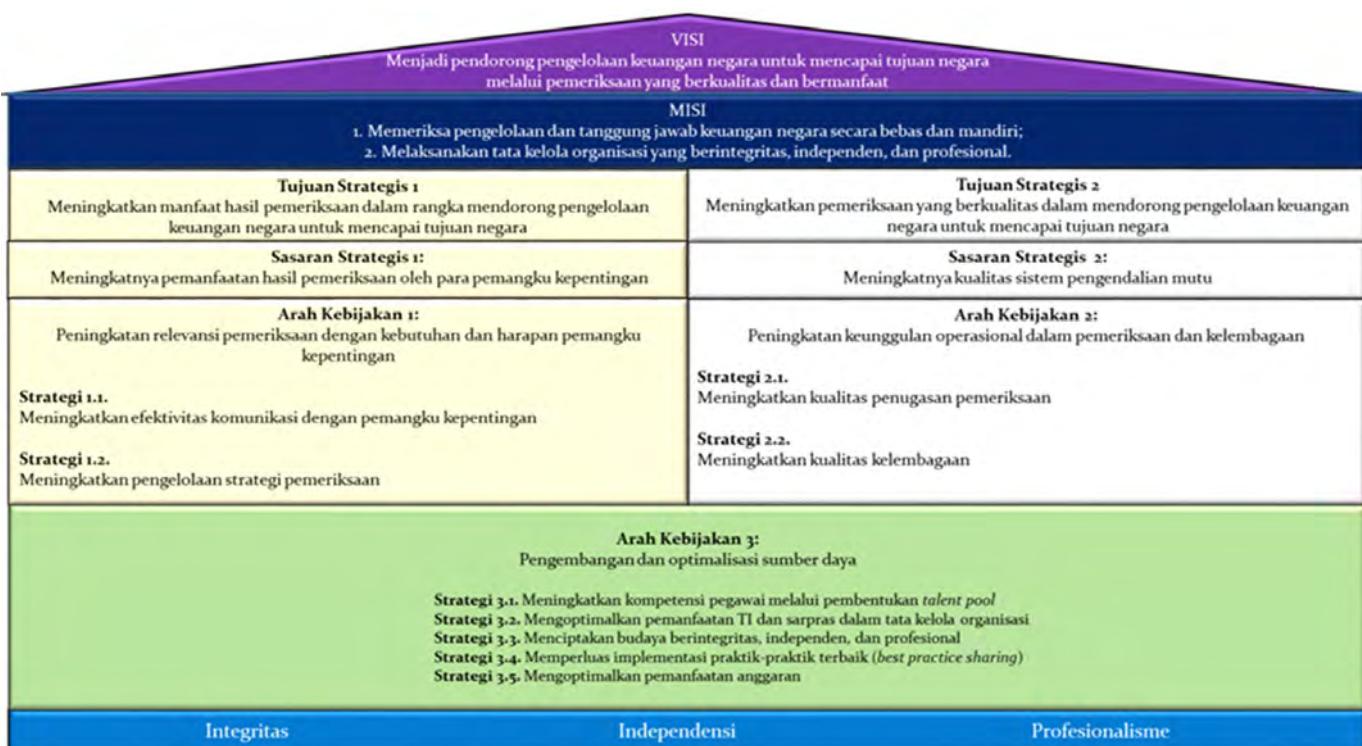
Pelaksanaan seluruh kegiatan dan implementasi Renstra 2016–2020 didukung oleh sumber daya keuangan negara. Oleh karena itu, anggaran pelaksanaan kegiatan harus dimanfaatkan secara optimal dengan tetap memperhatikan peraturan perundangan yang berlaku. Upaya untuk mengoptimalkan pemanfaatan anggaran dilakukan dengan menerapkan penganggaran berbasis kinerja sehingga dapat memastikan bahwa keluaran yang dihasilkan memberikan manfaat kepada organisasi.

Pemeriksaan BPK diarahkan untuk mendorong peningkatan kematangan BPK dari pemeriksaan yang bersifat oversight menuju pemeriksaan yang bersifat insight dan foresight. Dengan melakukan pemeriksaan tersebut diharapkan BPK dapat memberikan penilaian pengelolaan keuangan negara yang lebih komprehensif untuk mencapai tujuan negara.



Gambar 7 - Hubungan Tingkat Kematangan Organisasi dengan Tema dan Fokus Pemeriksaan

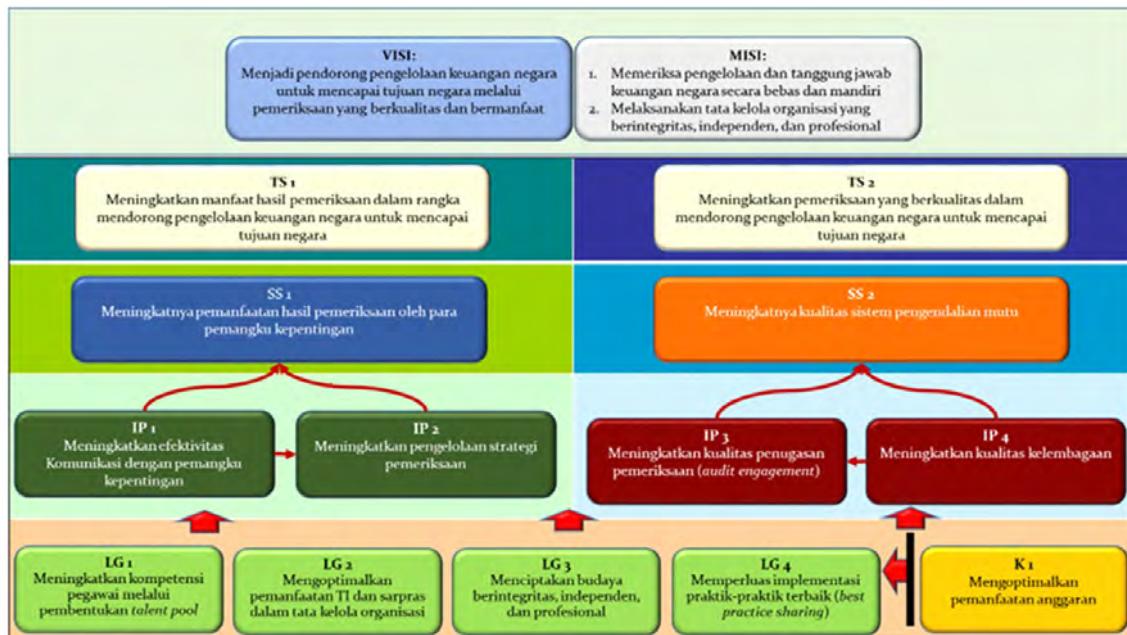
Berdasarkan gambar tersebut di atas, pemeriksaan BPK diarahkan untuk mendorong peningkatan kematangan BPK dari pemeriksaan yang bersifat *oversight* menuju pemeriksaan yang bersifat *insight* dan *foresight*. Dengan melakukan pemeriksaan tersebut diharapkan BPK dapat memberikan penilaian pengelolaan keuangan negara yang lebih komprehensif untuk mencapai tujuan negara.



Gambar 8 - Framework Renstra BPK
Tahun 2016-2020

Peta Strategi

Peta strategi BPK menggambarkan pencapaian dari tujuan strategis melalui sasaran strategis. Dalam mencapai sasaran strategis (SS), strategi yang telah ditetapkan dapat digambarkan dengan pendekatan perspektif proses internal, perspektif *learning and growth* serta perspektif keuangan. Strategi pada perspektif proses internal merupakan proses internal yang diidentifikasi berpengaruh signifikan sebagai pengungkit tercapainya tujuan strategis. Lebih lanjut, untuk memastikan bahwa proses-proses tersebut dapat berjalan dengan baik maka perlu disediakan dukungan modal organisasi, pertumbuhan dan pembelajaran organisasi atau *learning and growth* (LG) yang terdiri dari sumber daya manusia, teknologi informasi, budaya organisasi serta manajemen pengetahuan. Berikut adalah visualisasi pola keterkaitan pengelolaan renstra BPK.



Gambar 9 Peta Strategi BPK

Rencana Implementasi Renstra (RIR)

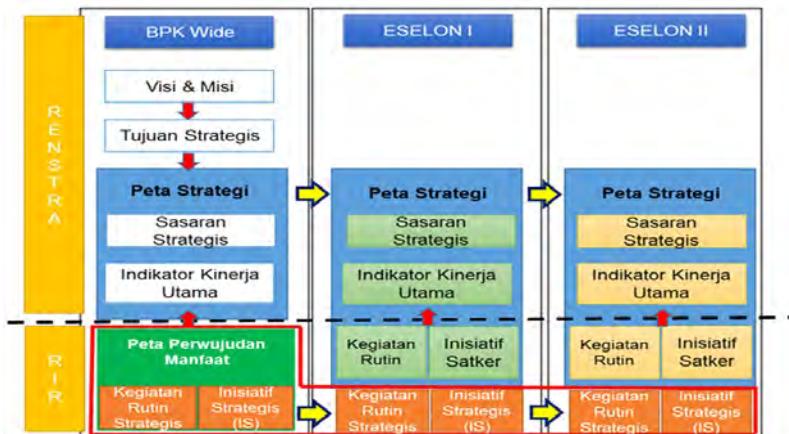
Rencana Implementasi Renstra (RIR) 2016-2020 merupakan penjabaran Renstra BPK Tahun 2016-2020 dan telah ditetapkan melalui Keputusan Sekretaris Jenderal BPK Nomor 375/K/X-XIII.2/8/2016 tanggal 22 Agustus 2016. Dalam Rencana Implementasi Renstra 2016-2020 menjelaskan rangkaian manfaat yang akan dicapai BPK dalam Renstra 2016-2020 serta hubungan antar manfaat dalam mendukung pencapaian TS, dengan menggunakan pendekatan model realisasi manfaat (*Benefit Realization Model/BRM*).

RIR 2016-2020 merupakan dokumen acuan dalam mengimplementasikan Renstra 2016-2020 dan bertujuan membantu seluruh satker dan pegawai BPK dalam menjalankan kegiatan-kegiatan yang berkontribusi terhadap ketercapaian seluruh TS dalam Renstra 2016-2020. Manfaat RIR adalah (a) memandu satker dalam menyusun Renstra satker dalam rangka *cascading* Renstra BPK *wide*; (b)



memberikan informasi kepada satker tentang kegiatan prioritas strategis serta kapabilitas yang dibutuhkan untuk mewujudkan manfaat; dan (c) membantu satker dalam melakukan koordinasi untuk mencapai TS BPK.

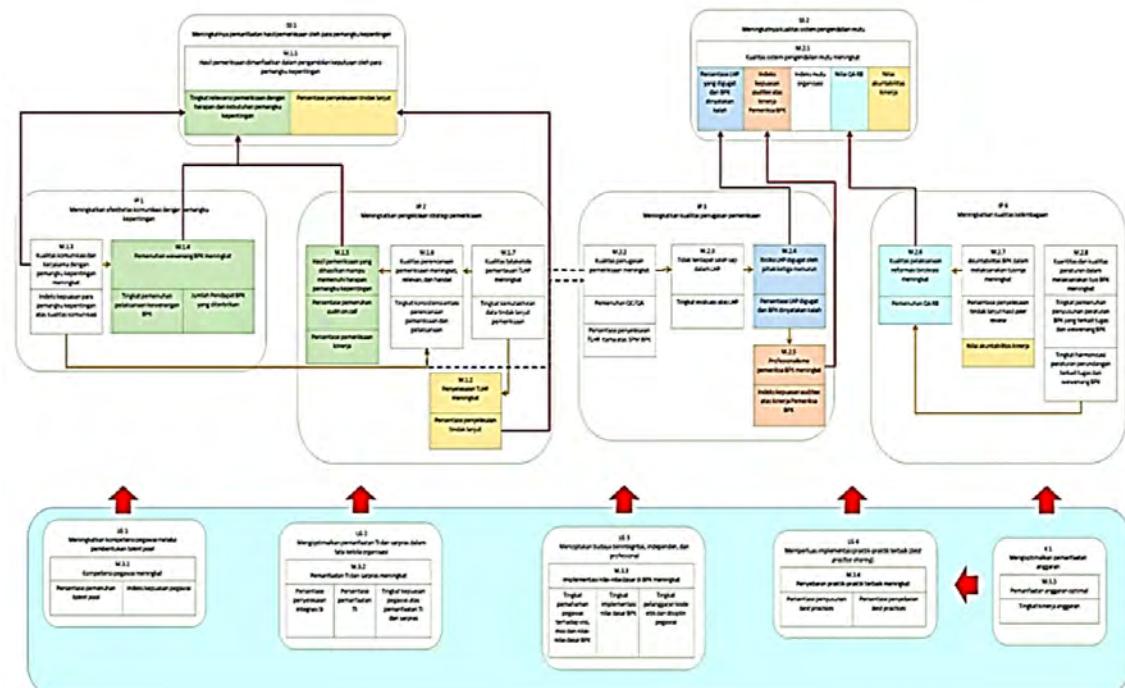
Berikut adalah penjabaran Renstra ke dalam RIR sebagaimana diilustrasikan dalam gambar di bawah ini.



Gambar 10 - Penjabaran Renstra ke RIR

Untuk merealisasikan seluruh manfaat yang teridentifikasi perlu disusun kegiatan-kegiatan pendukung manfaat. Kegiatan dapat bersifat rutin-strategis maupun IS. **Kegiatan rutin strategis** adalah kegiatan berdasarkan tugas dan fungsi satker sebagaimana telah diatur dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) sehingga menghasilkan keluaran yang mampu meningkatkan kapabilitas seluruh pegawai BPK. Sedangkan **Inisiatif Strategis (IS)** adalah kegiatan proyek yang melibatkan beberapa satker, serta memengaruhi secara langsung capaian manfaat yang diukur melalui IKU BPK wide. IS dibutuhkan jika kegiatan rutin belum cukup memadai dalam mendorong pencapaian manfaat.

Berikut adalah selengkapnya peta perwujudan manfaat untuk mencapai Renstra 2016-2020.



Gambar 11 - Peta Perwujudan Manfaat

Melalui pelaksanaan kegiatan yang mengacu pada peta perwujudan manfaat dalam RIR 2016-2020, diharapkan mampu menghasilkan keluaran-keluaran yang memberikan kegunaan tambahan (*a beneficial return*) bagi organisasi dan para pemangku kepentingannya. Kegunaan tambahan dapat berupa nilai (*value*) yang pencapaiannya diketahui jika seluruh keluaran dari kegiatan-kegiatan digunakan secara tepat dalam rangka mencapai perubahan.

Untuk memastikan ketercapaian manfaat, seluruh kegiatan rutin strategis dan IS diturunkan ke Eselon I dan Eselon II yang menjadi penanggung jawab/pelaksana utama kegiatan-kegiatan tersebut dan harus dimuat dalam Renstra masing-masing Eselon I dan Eselon II. Selanjutnya, manfaat akan diukur tiap tahunnya secara kualitatif dan kuantitatif, sesuai dengan indikator pengukuran yang ditetapkan. Pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa kegiatan yang disusun telah dilaksanakan sesuai perencanaan untuk mendorong terwujudnya manfaat.

Indikator Kinerja Utama (IKU)

Pengelolaan Renstra BPK yang diilustrasikan dalam Peta Strategi dilengkapi dengan Indikator Kinerja Utama. Untuk memantau pencapaian sasaran strategis dan arah kebijakan BPK, telah ditetapkan 31 (tiga puluh satu) IKU dimana untuk setiap IKU tersebut telah ditetapkan target kinerja yang harus dicapai sampai dengan akhir periode Renstra.

Berdasarkan target kinerja BPK 2016 – 2020 tersebut, seluruh Eselon I dan satker Eselon II menyusun target kinerja/IKU tahun 2016 – 2020 yang telah melalui proses penyelarasan. Target IKU 2016 – 2020 Eselon I dan Eselon II inilah yang menjadi dasar penetapan target kinerja tahunan.

B. PERENCANAAN KINERJA

Perumusan target kinerja merupakan langkah awal dalam tahapan perencanaan kinerja di BPK. Target kinerja tersebut selaras dengan arah dan tujuan BPK yang telah ditetapkan. Target kinerja BPK tahun 2017 mengacu kepada target yang ditetapkan dalam Renstra dan Rencana Implementasi Renstra 2016-2020, serta memperhatikan kebijakan pemeriksaan tahun 2017-2020 (*top down*) dan memperhatikan masukan/usulan target dari satker yang bertanggung jawab sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing (*bottom up*), kapasitas dan kemampuan SDM yang dimiliki masing-masing satker.

Rencana Kerja Tahunan (RKT)

Dalam penetapan target kinerjanya, BPK selalu memperhatikan RKT yang merupakan penjabaran atas Renstra. RKT bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh pelaksanaan kegiatan BPK terarah dan fokus terhadap pencapaian Renstra. Dalam RKT mengatur mengenai kebijakan umum dan kebijakan operasional untuk setiap program penganggaran yang ada di BPK.

Rencana Kegiatan Pemeriksaan dan Rencana Kegiatan Setjen dan Penunjang (RKP/RKSP)

BPK menerjemahkan RKT Tahun 2017 ke dalam rencana kegiatan operasional satker pelaksana di BPK. Satker pelaksana menyusun rencana kegiatan yaitu Rencana Kegiatan Pemeriksaan dan Rencana Kegiatan Setjen/Penunjang (RKP/RKSP) sebagai acuan pelaksanaan kegiatan selama satu tahun. RKP/RKSP berisi rencana kegiatan pemeriksaan dan non pemeriksaan yang akan dilaksanakan oleh setiap satker pelaksana di BPK selama kurun waktu anggaran, beserta dengan alokasi anggarannya. Dalam pelaksanaannya, setiap satker harus menyusun laporan kegiatan bulanan sebagai bentuk monitoring pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran dalam RKP/RKSP yang telah ditetapkan pada tahun berjalan.

Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja (PK) adalah Lembar/dokumen perencanaan kinerja yang berisikan penugasan dari atasan kepada bawahannya untuk melaksanakan program atau kegiatan. Dokumen PK sekurang-kurangnya menyajikan informasi antara lain pernyataan kesanggupan pegawai, peta strategi, Indikator Kinerja Utama (IKU)/Indikator Kinerja (IK) dan Target IKU/IK, Program dan anggaran serta Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Dengan demikian, PK merupakan bentuk komitmen pimpinan atas target kinerja yang telah ditetapkan dan dituangkan di tingkat Badan, Eselon I, dan Eselon II. PK ditetapkan dan ditandatangani oleh Ketua dan Wakil Ketua BPK (mewakili Badan), Eselon I dan Eselon II pada saat pelaksanaan Rapat Kerja Pelaksana BPK. PK memuat peta strategi, sasaran strategis, IKU, dan target IKU yang menjadi tanggung jawab masing-masing unit kerja.

Dalam rangka pengukuran kinerja tahun 2017, pada tanggal 11 Januari 2017, telah dilakukan penandatanganan atas PK BPK, 12 PK Eselon I, lima PK Staf Ahli, dan 72 PK Eselon II. Berikut adalah IKU dan target IKU BPK Tahun 2017 yang tertuang dalam PK BPK 2017.

BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA		PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2017	
SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA UTAMA	
SK 1 Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme		TARGET	
1.1	Menyampaikan Pemahaman dan Kompetensi dalam Proses Pemeriksaan Kepada Pegawai	1.1.1 Tingkat Kepuasan Pengguna Akhir Kinerja dan Satuan Pengelolaan BPK	90%
1.2	Menyampaikan Pemahaman dan Kompetensi dalam Proses Pemeriksaan Kepada Pegawai	1.1.2 Tingkat Kepuasan Pengguna Akhir Kinerja dan Satuan Pengelolaan BPK	90%
2.1	Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme	2.1.1 Tingkat Kepuasan Pengguna Akhir Kinerja dan Satuan Pengelolaan BPK	90%
2.2	Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme	2.2.1 Tingkat Kepuasan Pengguna Akhir Kinerja dan Satuan Pengelolaan BPK	90%
3.1	Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Penerapan Kepatuhan dan Pengelolaan	3.1.1 Tingkat Kepuasan Pengguna Akhir Kinerja dan Satuan Pengelolaan BPK	90%
3.2	Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Penerapan Kepatuhan dan Pengelolaan	3.2.1 Tingkat Kepuasan Pengguna Akhir Kinerja dan Satuan Pengelolaan BPK	90%
4.1	Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme	4.1.1 Tingkat Kepuasan Pengguna Akhir Kinerja dan Satuan Pengelolaan BPK	90%
4.2	Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme	4.2.1 Tingkat Kepuasan Pengguna Akhir Kinerja dan Satuan Pengelolaan BPK	90%
5.1	Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme	5.1.1 Tingkat Kepuasan Pengguna Akhir Kinerja dan Satuan Pengelolaan BPK	90%
5.2	Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme	5.2.1 Tingkat Kepuasan Pengguna Akhir Kinerja dan Satuan Pengelolaan BPK	90%
6.1	Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme	6.1.1 Tingkat Kepuasan Pengguna Akhir Kinerja dan Satuan Pengelolaan BPK	90%
6.2	Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme	6.2.1 Tingkat Kepuasan Pengguna Akhir Kinerja dan Satuan Pengelolaan BPK	90%
7.1	Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme	7.1.1 Tingkat Kepuasan Pengguna Akhir Kinerja dan Satuan Pengelolaan BPK	90%
7.2	Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme	7.2.1 Tingkat Kepuasan Pengguna Akhir Kinerja dan Satuan Pengelolaan BPK	90%
		Jumlah Anggaran Rp2.744.038.635.000,00	
		Magelang, 11 Januari 2017	
		Ketua	Wakil Ketua
		HARRY AHMAR AZIS	SAPTO AMAL DAMANDARI



Gambar 12 - PK BPK Tahun 2017



 **Gambar 13**
Penandatanganan Perjanjian
Kinerja BPK Tahun 2017



Akuntabilitas

Kinerja

CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

REALISASI ANGGARAN

KINERJA DAN CAPAIAN LAINNYA

EVALUASI KINERJA



Untuk mengukur keberhasilan Renstra BPK Tahun 2016-2020, BPK menggunakan suatu Sistem Manajemen Kinerja (SIMAK) BPK. SIMAK merupakan aplikasi sistem manajemen kinerja berbasis *Balance Scorecard* (BSC) yang bekerja secara *online* dan berfungsi untuk memonitor, mengevaluasi, dan mengukur pencapaian kinerja BPK secara keseluruhan (BPK-Wide) dan masing-masing satuan kerja dikaitkan dengan pencapaian tujuan strategis dalam Renstra dan Rencana Implementasi Renstra 2016-2020.

Mekanisme pengelolaan kinerja BPK melalui aplikasi SIMAK BPK dimulai dari target-target yang telah ditetapkan dalam PK yang kemudian dilakukan pengukuran dan pelaporan, *monitoring* dan evaluasi secara berkala melalui aplikasi SIMAK yang berbasis *web*. Pelaksanaan pengelolaan pengukuran kinerja dilakukan sepanjang tahun yang meliputi proses penginputan, validasi, dan reviu data input SIMAK. Proses dan kegiatan tersebut dilakukan secara bersama-sama antara pengelola SIMAK, dhi. Direktorat Perencanaan Strategis dan Manajemen Kinerja (PSMK) dan pelaksana SIMAK di tiap satker baik di Kantor Pusat maupun di seluruh Kantor Perwakilan BPK.

Pengelolaan kinerja BPK melalui aplikasi SIMAK juga didukung oleh perangkat Prosedur Operasional Standar (POS) Pengelolaan Pengukuran Kinerja BPK Berbasis SIMAK yang disahkan melalui Keputusan Sekjen BPK Nomor 320/K/X-XIII.2/7/2011 tanggal 4 Juli 2011, yang mengatur proses kegiatan pengelolaan pengukuran kinerja berbasis SIMAK meliputi tahapan-tahapan: (a) perencanaan, (b) pelaksanaan, (c) evaluasi dan pelaporan, (d) perubahan IKU dan target pencapaian IKU, dan (e) dokumentasi. Selanjutnya, diterbitkan POS tentang Pelaporan Akuntabilitas Kinerja pada Unit-unit Kerja Pelaksana BPK berdasarkan Keputusan Sekjen BPK Nomor 431/K/X-XIII.2/9/2012 tanggal 21 September 2012 yang kemudian digantikan dengan Surat Keputusan Sekjen BPK Nomor 286/K/X-XIII.2/6/2017 tanggal 20 Juni 2017 tentang Pelaporan Kinerja pada Unit-unit Kerja Pelaksana BPK. Tahun 2016, BPK menerbitkan Pedoman Manajemen Kinerja berdasarkan Surat Keputusan Sekjen Nomor 289/K/X-XIII.2/6/2016 tanggal 24 Juni 2016.

Pengukuran capaian IKU melalui SIMAK ditetapkan berdasarkan beberapa ketentuan sebagai berikut:

1. Pengukuran kinerja menganut prinsip *self assessment* dimana data realisasi kinerja di-*input* oleh masing-masing satker ke dalam Aplikasi SIMAK.
2. Terdapat 3 jenis polarisasi IKU (Ekspektasi nilai realisasi IKU terhadap nilai target IKU) yaitu:
 - a. *Maximize*: nilai realisasi diharapkan lebih tinggi dari target;
 - b. *Minimize*: nilai realisasi diharapkan lebih rendah dari target;
 - c. *Stabilize*: nilai realisasi diharapkan berada dalam rentang tertentu.
3. Capaian IKU ditunjukkan dengan warna merah/kuning/hijau, dengan *range* sebagai berikut:

Range Color	Deskripsi
	SKOR ≥ 100
	80 ≤ SKOR < 100
	SKOR < 80

4. Seluruh IKU telah dilengkapi dengan Manual IKU yang memuat mengenai definisi IKU, tujuan IKU, formula IKU, bobot IKU, satuan pengukuran IKU, sumber data, penanggung jawab dan polarisasi IKU.
5. Validitas data kinerja mempertimbangkan tiga aspek utama yaitu ketepatan waktu, kelengkapan data dan keakuratan data.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Untuk mewujudkan dua tujuan strategis yang telah ditetapkan dalam Renstra BPK 2016-2020, bermuara pada terwujudnya dua Sasaran Strategis (SS) yang ingin dicapai pada periode 2016-2020. Pada Tahun 2017, capai kedua SS yaitu.



SASARAN STRATEGIS 1

Meningkatnya Pemanfaatan Hasil Pemeriksaan oleh Para Pemangku Kepentingan

SS ini dimaksudkan agar para pemangku kepentingan memanfaatkan hasil pemeriksaan BPK untuk pengambilan keputusan sesuai tugas dan wewenangnya. Pemanfaatan hasil pemeriksaan BPK dilakukan untuk memperbaiki tingkat efektivitas dan akuntabilitas pengelolaan Keuangan Negara, dalam rangka mendorong pengelolaan Keuangan Negara dalam pencapaian tujuan negara. Area penyempurnaan akan difokuskan pada proses pengelolaan strategi pemeriksaan dan komunikasi dengan para pemangku kepentingan.

Selama Tahun 2017, BPK telah melakukan kegiatan beberapa kegiatan dalam rangka meningkatkan pemanfaatan hasil pemeriksaan BPK, antara lain melalui peningkatan pemahaman BPK atas kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan; pemberian pendapat hukum dalam konsep pertimbangan penyelesaian kerugian negara/daerah; peningkatan pelaksanaan pemberian pendapat BPK; pemeriksaan *audit on call*; pengembangan kapasitas pemeriksaan kinerja; penyusunan kajian penelitian Pemeriksaan Kinerja; peningkatan jumlah Pemeriksaan Kinerja sesuai dengan fokus pemeriksaan 2016-2020; pengembangan kapasitas Pemeriksaan dengan Tujuan Tertentu; penyempurnaan komunikasi dan evaluasi data Pemantauan Tindak Lanjut (PTL); serta evaluasi hasil pemeriksaan akuntan publik untuk perbaikan mekanisme pengadaan dan pelaksanaan pemeriksaan oleh akuntan publik.

Pencapaian SS 1 dinilai melalui dua IKU yaitu 1) Tingkat Relevansi Pemeriksaan dengan Harapan dan Kebutuhan Pemangku Kepentingan, dan 2) Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan. Pencapaian SS 1 Tahun 2017 adalah 97,06%. Capaian masing-masing IKU yang mendukung SS ini dapat diuraikan sebagai berikut.

A1.1.

Tingkat Relevansi Pemeriksaan dengan Harapan dan Kebutuhan Pemangku Kepentingan

IKU ini bertujuan untuk mengukur tingkat kesesuaian pelaksanaan pemeriksaan BPK agar tetap fokus pada kebijakan pemeriksaan yang telah ditetapkan dalam Renstra 2016-2020,

IKU ini mengukur tingkat kepuasan pemangku kepentingan terhadap kesesuaian hasil pemeriksaan BPK dengan harapan dan kebutuhan pemangku kepentingan yang dilakukan melalui

IKU 1.1 Tingkat Relevansi Pemeriksaan dengan Harapan dan Kebutuhan Pemangku Kepentingan

Para Pemangku Kepentingan BPK terdiri dari lembaga perwakilan (DPR, DPD, DPRD), pemerintah (instansi pemerintah yang diperiksa dan instansi yang berwenang/instansi penegak hukum, lembaga lain yang dibentuk berdasarkan undang-undang), warga negara Indonesia, dan lainnya.

Untuk mengukur pemenuhan harapan dan kebutuhan pemangku kepentingan atas pemeriksaan BPK, maka diukur melalui survei kepuasan para pemangku kepentingan atas relevansi pemeriksaan dengan harapan dan kebutuhan para pemangku kepentingan. Survei untuk Tahun 2017 ini dilaksanakan oleh PT. Wahana Data Utama, lembaga survei independen yang ditunjuk BPK melalui proses pengadaan secara terbuka. Survei ini merupakan bagian dari kegiatan survei untuk mengukur tingkat kepuasan para pemangku kepentingan eksternal dan internal terhadap kinerja BPK.

Responden untuk pengukuran indeks ini adalah (1) entitas yang diperiksa yang terdiri dari Kementerian dan Lembaga, Pemerintah Daerah (Provinsi, Kota dan Kabupaten) dan BUMN/BUMD; serta (2) Lembaga Perwakilan (DPR, DPRD, DPRD Provinsi, DPRD Kota dan DPRD Kabupaten).

Tingkat relevansi Pemeriksaan dengan Harapan dan Kebutuhan Pemangku Kepentingan adalah ukuran yang dinyatakan dalam Skala 1s.d 5 yang diperoleh dari survei, yang diukur dengan menggunakan skala sebagai berikut:

- 1,00-1,99 = sangat tidak memuaskan
- 2,00-2,99 = tidak memuaskan
- 3,00-3,99 = memuaskan
- 4,00-5,00 = sangat memuaskan

Berdasarkan hasil survei, untuk indeks tingkat relevansi pemeriksaan dengan harapan dan kebutuhan pemangku kepentingan Tahun 2017 diperoleh nilai sebesar 4,06 (sangat memuaskan). Nilai indeks tersebut diperoleh berdasarkan pengukuran atas 3 (tiga) dimensi yaitu 1) pemanfaatan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP), 2) pemanfaatan Ihtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS), dan 3) pemanfaatan Produk BPK lainnya.

Nilai indeks ini tersebut melebihi target yang ditetapkan untuk Tahun 2017 yakni sebesar 3,70, sehingga capaian IKU 1.1 pada tahun ini sebesar 109,73%. Tercapainya target kinerja IKU ini pada Tahun 2017 menunjukkan tingkat pemahaman BPK atas kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan yang tinggi, yang didukung oleh antara lain kegiatan pemberian pendapat hukum dalam konsep pertimbangan penyelesaian kerugian negara/daerah; pemeriksaan *audit on call*; dan peningkatan jumlah Pemeriksaan Kinerja sesuai dengan fokus pemeriksaan 2016-2020.

Jika dibandingkan dengan realisasi pengukuran pada Tahun 2016 yang menghasilkan nilai indeks sebesar 3,88, indikator ini mengalami kenaikan sebesar 0,18 poin, atau 4,64%. Hal ini menunjukkan tren positif tingkat kepuasan pemangku kepentingan atas produk-produk BPK. Adapun

perkembangan capaian IKU 1.1 ini selama rentang 2016-2017 secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel1 - Perbandingan Realisasi IKU 1.1 Tahun 2016-2017

1.1 Tingkat Relevansi Pemeriksaan dengan Harapan dan Kebutuhan Pemangku Kepentingan	Tahun		Perubahan Realisasi (?)
	2017	2016	
Target	3,7	3,5	
Realisasi	4,06	3,88	+0,18
Capaian	109,73%	110,86%	

Tabel di atas menunjukkan bahwa realisasi IKU ini telah mencapai target kinerja yang ditetapkan selama dua tahun terakhir sejak mulai diukur pada Tahun 2016, yakni awal periode Renstra 2016-2020.

Sementara itu, untuk perbandingan realisasi Tahun 2017 terhadap target 2020 dalam Rencana Implementasi Renstra (RIR) BPK 2016-2020 menunjukkan bahwa realisasi IKU 1.1 Tahun 2017 terhadap target Tahun 2020 sudah tercapai sebesar 96,67%, seperti ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel2 - Perbandingan Capaian IKU 1.1 Tahun 2017 terhadap Target RIR Tahun 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	% Realisasi dibanding Target RIR 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
1.1 Tingkat Relevansi Pemeriksaan dengan Harapan dan Kebutuhan Pemangku Kepentingan	3,5	3,7	3,9	4,0	4,2	4,06	96,67%

IKU 1.2 Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan

Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara pasal 20 menyatakan bahwa pejabat wajib menindaklanjuti rekomendasi dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) dan memberikan jawaban atau penjelasan kepada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) tentang tindak lanjut atas rekomendasi tersebut. Jawaban atau penjelasan disampaikan kepada BPK selambat-lambatnya 60 (enam puluh) hari setelah LHP diterima.

Untuk menjabarkan ketentuan tersebut serta untuk memberikan pedoman bagi pihak-pihak terkait dalam menindaklanjuti dan menelaah tindak lanjut rekomendasi BPK, maka BPK menerbitkan Peraturan BPK Nomor 2 Tahun 2010 tentang Pemantauan Pelaksanaan Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK. Di dalam peraturan tersebut ditetapkan bahwa BPK menelaah jawaban atau penjelasan yang diterima dari Pejabat untuk menentukan apakah tindak lanjut telah dilakukan sebagaimana diatur dalam pasal 6 ayat 1. Selanjutnya dalam pasal 6 ayat 4 ditetapkan bahwa hasil penelaahan tersebut diklasifikasikan menjadi empat, yaitu:

- a. Telah sesuai rekomendasi;
- b. Belum sesuai dengan rekomendasi;
- c. Rekomendasi belum ditindaklanjuti; dan
- d. Rekomendasi tidak dapat ditindaklanjuti.

Rekomendasi yang efektif akan mengurangi terjadinya penyimpangan berulang serta meningkatkan kualitas pengelolaan dan tanggung jawab Keuangan Negara. Sehubungan dengan hal tersebut, BPK terus berupaya untuk merumuskan rekomendasi yang dapat ditindaklanjuti oleh entitas yang diperiksa (*auditee*) dan mendorong peningkatan pada kegiatan operasional atau kinerja *auditee*. Kedua hal tersebut menjadi tolok ukur efektivitas dari rekomendasi yang diberikan.

Jumlah rekomendasi yang telah disampaikan BPK RI kepada entitas yang diperiksa periode tahun 2013 sampai dengan Tahun 2017 adalah sebanyak 271.520 rekomendasi dengan status tindak lanjut sebagai berikut.

Grafik1 - Status Tindak Lanjut atas Rekomendasi BPK Tahun 2013 s.d. 2017



Realisasi Persentase Rekomendasi Hasil Pemeriksaan yang Ditindaklanjuti Tahun 2017 adalah perbandingan antara jumlah rekomendasi yang ditindaklanjuti dan yang tidak dapat ditindaklanjuti terhadap total rekomendasi, yaitu sebesar 57,93% dari target sebesar 65% sehingga capaian IKU ini adalah sebesar 89,13%. Tidak tercapainya target kinerja IKU ini pada Tahun 2017 antara lain disebabkan belum optimalnya kegiatan komunikasi dan evaluasi data PTL yang mekanisme saat ini masih terus dikembangkan oleh BPK.

Jika dibandingkan dengan Tahun 2016 yang direalisasikan sebesar 54,96%, IKU ini meningkat sebesar 2,97%. Perbandingan realisasi tersebut menunjukkan adanya

perbaikan dalam pengelolaan tindak lanjut hasil pemeriksaan. Meski demikian, realisasi dalam dua tahun terakhir (2016-2017) belum dapat memenuhi target kinerja yang ditetapkan, seperti disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3 - Perbandingan Realisasi IKU 1.2 Tahun 2016-2017

1.2 Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan	Tahun		Perubahan Realisasi (Δ)
	2017	2016	
Target	65%	60%	
Realisasi	57,93%	54,96%	+2,97 %
Capaian	89,13 %	91,59%	

Sebagai tambahan informasi, untuk periode Tahun 2017, BPK menetapkan target sebesar 65% atau lebih tinggi dari target tahunan menurut RIR BPK 2016-2020, dimana untuk Tahun 2017 diproyeksikan sebesar 61%. Hal ini dilatarbelakangi adanya keinginan BPK untuk mendorong peningkatan tindak lanjut atas rekomendasi hasil pemeriksaan oleh *auditee*.

Adapun capaian atas realisasi Tahun 2017 terhadap target kinerja Tahun 2020 dalam RIR 2016-2020 baru sebesar 90,52%, seperti tampak dalam tabel berikut.

Tabel 4 - Perbandingan Capaian IKU 1.2 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Percentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
1.2 Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan	60%	61%	62%	63%	64%	57,93%	90,52%



SASARAN STRATEGIS 2

Meningkatnya Kualitas Sistem Pengendalian Mutu

Sebagai lembaga pemeriksa Keuangan Negara, BPK memiliki Sistem Pengendalian Mutu (*Quality Control System*) yang ditetapkan untuk mutu pemeriksaan BPK atas pengelolaan dan tanggung jawab Keuangan Negara, sebagaimana mandat dan ketentuan perundang-undangan. SPM merupakan instrumen yang sangat penting bagi BPK untuk memberikan keyakinan bahwa hasil pemeriksaan telah memenuhi standar pemeriksaan yang berlaku untuk BPK, baik dari tingkat penugasan pemeriksaan (*audit engagement level*) maupun tingkat kelembagaan (*institutional*

level). Hal ini akan menjadi jaminan agar hasil pemeriksaan BPK dipercaya oleh para pemangku kepentingan dan menjadi rujukan dalam peningkatan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan Keuangan Negara.

Peningkatan kualitas SPM menjadi sasaran strategis BPK untuk meningkatkan kualitas pemeriksaan. Peningkatan kualitas sistem pengendalian mutu bertujuan untuk menurunkan ketidakakuratan penyajian hasil pemeriksaan sehingga potensi untuk digugat oleh pihak ketiga menurun. Selain itu peningkatan kualitas sistem pengendalian mutu ini juga terkait dengan kepuasan entitas sebagai *auditee* atas kinerja tim pemeriksa, serta kualitas organisasi dan tata kelola BPK. Keberhasilan atas pencapaian sasaran strategis ini akan diukur melalui lima Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu : 1) Persentase LHP yang Digugat dan BPK Dinyatakan Menang, 2) Indeks Kepuasan Auditee atas Kinerja Pemeriksa BPK, 3) Indeks Mutu Organisasi, 4) Nilai *Quality Assurance* Reformasi Birokrasi dan 5) Nilai Akuntabilitas Kinerja. Pada periode pengukuran Tahun 2017, capaian SS 2 ini adalah sebesar 101,76%.

Untuk mendukung pencapaian SS ini, dilakukan kegiatan rutin strategis yaitu melalui :

1. Reviu pelaksanaan kegiatan RB di BPK;
2. Peningkatan kompetensi pemberian pendapat terkait temuan pemeriksaan yang memiliki indikasi tipikor (*legal opinion*) melalui diklat pemberian pendapat hukum;
3. Evaluasi setelah tim pemeriksa selesai melakukan pemeriksaan dalam rangka peningkatan kinerja pemeriksa;
4. Pengembangan kapasitas pereviu dan kelembagaan melalui *training* dan *coaching*;
5. Perbaikan pengendalian mutu menyeluruh atas keenam aspek kinerja pemeriksaan.

Kegiatan-kegiatan yang mengalami perkembangan yaitu :

1. Evaluasi setelah tim pemeriksa selesai melakukan pemeriksaan dalam rangka peningkatan kinerja pemeriksa melalui evaluasi kerja tim ke pihak *auditee* setelah pemeriksaan, evaluasi kinerja pemeriksa oleh atasan langsung pemeriksa, dan pemberian bimbingan (*coaching*) oleh atasan langsung pemeriksa;
2. Perbaikan pengendalian mutu menyeluruh atas keenam aspek kinerja pemeriksaan. Kedua kegiatan tersebut mengalami peningkatan dari sisi jumlah kegiatan terutama yang dilakukan oleh Kantor Perwakilan BPK. Sedangkan dalam hal perbaikan pengendalian mutu atas keenam aspek kinerja pemeriksaan, dilakukan melalui peningkatan mekanisme supervisi, reviu berjenjang, dan penyempurnaan sistem dokumentasi bukti pemeriksaan, serta peningkatan komunikasi dengan entitas pemeriksa;
3. Peningkatan kompetensi pemberian pendapat terkait temuan pemeriksaan yang memiliki indikasi tipikor (*legal opinion*) melalui diklat pemberian pendapat hukum, dan Pengembangan kapasitas pereviu dan kelembagaan;

Berikut adalah realisasi target kinerja berdasarkan pengukuran masing-masing IKU yang mendukung capaian kinerja pada sasaran strategi ini.

IKU 2.1 Persentase LHP yang Digugat dan BPK Dinyatakan Menang

Kualitas pemeriksaan merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan di BPK, yang antara lain tercermin dari kualitas penyajian Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP). Pelaporan hasil pemeriksaan dalam LHP perlu direview secara berjenjang untuk memperoleh keyakinan dan penjaminan mutu. Kemungkinan terjadinya salah saji pada LHP harus dapat diminimalisir atau ditiadakan (*zero defect*), agar dapat memitigasi risiko LHP yang digugat dan BPK dinyatakan menang. IKU 2.1 Persentase LHP yang Digugat dan BPK Dinyatakan Menang, merupakan indikator kinerja yang dimaksudkan untuk menunjukkan kualitas LHP yang dihasilkan BPK. Jika ada LHP yang sampai digugat dan BPK dinyatakan kalah, berarti hal itu menunjukkan bahwa kualitas LHP tersebut masih kurang baik. Namun, jika BPK memenangkan tuntutan dari pihak ketiga atas suatu gugatan terhadap LHP, maka berarti LHP tersebut berkualitas dan sudah sesuai dengan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN). Berkurangnya LHP BPK yang digugat oleh pihak ketiga dapat memberikan pengaruh pada peningkatan tingkat kepuasan auditee terhadap kinerja Pemeriksa BPK.

Untuk Tahun 2017 ini pengukuran atas indikator ini direalisasikan 100%, karena selama dua tahun implementasi Renstra 2016-2020, belum ada kasus hukum terkait pemeriksaan BPK yang dinyatakan berkekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) dan BPK dinyatakan kalah, seperti tampak dalam tabel berikut.

Tabel 5 - Perbandingan Realisasi IKU 2.1 Tahun 2016-2017

2.1 Persentase LHP yang Digugat dan BPK Dinyatakan Menang	Tahun		Perubahan Realisasi (?)
	2017	2016	
Target	100%	100%	
Realisasi	100%	100%	0
Capaian	100%	100%	

*) *not available*, data tidak tersedia karena indikator ini baru diukur pada Tahun 2016

Adapun persentase perbandingan target dan realisasi IKU ini untuk Tahun 2017 berdasarkan target proyeksi dalam Implementasi Renstra (RIR) BPK Tahun 2016-2020, disajikan sebagai berikut.

2.1.

Persentase LHP yang Digugat dan BPK Dinyatakan Menang

IKU ini menunjukkan kualitas pelaksanaan dan pelaporan hasil pemeriksaan sesuai dengan SPKN, yang mensyaratkan bahwa tidak ada LHP yang digugat dan dinyatakan menang di pengadilan.

IKU ini baru diterapkan pada Tahun 2016, seiring dengan mulai berlakunya Renstra BPK 2016-2020.

Tabel 6 - Perbandingan Capaian IKU 2.1 Tahun 2017 dengan Target RIR 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Persentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
2.1 Persentase LHP yang Digugat dan BPK Dinyatakan Menang	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Dari tabel tersebut terlihat bahwa jika dibandingkan dengan target Tahun 2017 maupun terhadap proyeksi target Tahun 2020, realisasi IKU ini adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa upaya BPK untuk memenuhi standar pemeriksaan (SPKN) telah cukup memadai untuk menghindari risiko hukum atas semua tuntutan/gugatan terhadap LHP BPK. Sejak Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2017, terdapat tujuh LHP yang dinyatakan *in kracht van gewijsde* (keputusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap) dan seluruhnya BPK dinyatakan menang yaitu.

1. LHP No. 01/LHP/BPK/XVIII.SMG/02/2014 tanggal 25 Februari 2014 atas Belanja Daerah Pembangunan Pasar Kota Sukoharjo Tahun 2012 Pada Pemerintah Kabupaten Sukoharjo di Sukoharjo
2. LHP No. 01/LAP/XXV/02/2013 tanggal 6 Februari 2013 atas Penghitungan Kerugian Negara atas dugaan Tindak Pidana Korupsi Penyalahgunaan dana APBD Kabupaten Rembang TA 2006-2007 dalam Pendirian, Pembiayaan dan Pengelolaan Modal Usaha PT Rembang Bangkit Sejahtera Jaya (PT RBSJ) pada Pemerintah Kabupaten Rembang.
3. LHP No. 046/S/XIV.9/11/2005 tanggal 22 November 2005 atas Belanja Daerah Tahun Anggaran 2004 dan 2005 Pada Pemerintah Kabupaten Aceh Besar di Jantho
4. LHP No. 20.C/LHP/XXVIII.JMB/5/2016 atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Jambi TA 2015 dalam Buku III Laporan Kepatuhan Terhadap Peraturan Perundang-undangan.
5. LHP No. 144/S/XIX.KUP/06/2016 tanggal 24 Juni 2016 atas Penghitungan Kerugian Daerah atas Pengadaan Bahan Habis Pakai dan Reagentia Tahun Anggaran 2013 pada Dinas Kesehatan Kabupaten Manggarai Timur
6. LHP No. 32.B/LHP/XVIII.BDG/05/2016 Tanggal 31 Mei 2016 atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Cirebon Tahun 2015 dalam Buku II Laporan Sistem Pengendalian Intern.
7. LHP No. 35B/LHP/XVIII.BDG/05/2017 tanggal 29 Mei 2017 atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Cirebon Tahun 2016 dalam Buku II Laporan Sistem Pengendalian Intern.

Tercapainya target kinerja IKU 2.1 pada Tahun 2017 didorong oleh optimalnya peningkatan kompetensi pemberian pendapat hukum terkait temuan pemeriksaan yang memiliki indikasi tipikor (*legal opinion*) melalui diklat pemberian pendapat hukum.

IKU 2.2 Indeks Kepuasan Auditee atas Kinerja**Pemeriksa BPK**

=====

IKU ini mengukur tingkat kepuasan auditee atas kinerja pemeriksa BPK dalam menerapkan nilai-nilai dasar organisasi BPK yang tercermin dalam perilaku dan kualitas yang dipraktikkan dalam pelaksanaan kegiatan pemeriksaan. IKU ini diukur berdasarkan persepsi *auditee* melalui survei terhadap 3 dimensi pengukuran yakni, 1) Integritas, 2) Independensi, dan 3) Profesionalisme.

Indeks Kepuasan Auditee Atas Kinerja Pemeriksa BPK dinilai oleh responden eksternal, yaitu entitas yang diperiksa (*auditee*), Pemerintah Daerah, dan BUMN/BUMD. Indeks Kepuasan Auditee Atas Kinerja Pemeriksa BPK diukur dengan menggunakan skala sebagai berikut:

- 1,00-1,99 = sangat tidak memuaskan
- 2,00-2,99 = tidak memuaskan
- 3,00-3,99 = memuaskan
- 4,00-5,00 = sangat memuaskan.

Hasil survei Tahun 2017 menunjukkan nilai Indeks Kepuasan Auditee Atas Kinerja Pemeriksa BPK berada pada tingkat "Sangat Memuaskan" dengan nilai indeks 4,10 dari target sebesar 3,70, atau capaiannya sebesar 110,81%. Jika indeks kepuasan auditee atas kinerja pemeriksa BPK pada Tahun 2017 dibandingkan dengan indeks kepuasan auditee Tahun 2016 (4,24), maka indeks kepuasan auditee pada Tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 0,14 poin atau 3,30%, namun demikian kedua indeks ini masih dalam kategori "sangat memuaskan".

Tabel 7 - Indeks Kepuasan Auditee atas Kinerja Pemeriksa BPK berdasarkan Atribut

No	Atribut Survei	Total	Wilayah		
			Pusat	Barat	Timur
1	Integritas	4.07	4.08	4.10	4.02
2	Independensi	4.18	4.08	4.15	4.21
3	Profesionalisme	4.06	4.19	4.07	4.05
Indeks Kepuasan Auditee atas Kinerja Pemeriksa BPK		4.10	4.12	4.11	4.09

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berada di wilayah area pemeriksaan Pusat memberikan nilai tertinggi pada parameter profesionalisme (4,19) dan terendah pada dua parameter yakni Integritas dan Independensi (4,08); di Wilayah Barat memberikan nilai tertinggi pada parameter Independensi (4,15) dan terendah pada Profesionalisme (4,07); dan di Wilayah Timur memberikan nilai tertinggi pada Independensi (4,21) dan terendah pada parameter Integritas (4,02).

2.2**Indeks Kepuasan Auditee atas Kinerja Pemeriksa BPK**

IKU ini merupakan indikator tingkat kepuasan auditee atas kinerja pemeriksa BPK dalam menerapkan nilai-nilai dasar organisasi BPK, yang diukur berdasarkan persepsi auditee melalui survei tingkat kepuasan.

IKU ini baru diterapkan pada Tahun 2016, seiring dengan mulai berlakunya Renstra BPK 2016-2020.

Tercapainya target kinerja IKU ini pada Tahun 2017 didukung oleh optimalnya internalisasi nilai-nilai dasar BPK kepada seluruh pemeriksa BPK.

Adapun perkembangan capaian IKU 2.2 dalam dua tahun terakhir sejak diterapkannya pengukuran dengan indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8 - Perbandingan Realisasi IKU 2.3 Tahun 2016-2017

2.2 Indeks Kepuasan Audithee atas Kinerja Pemeriksa BPK	Tahun		Perubahan Realisasi (?)
	2017	2016	
Target	3,70	3,60	
Realisasi	4,10	4,24	-0,14
Capaian	110,81%	117,78%	

*) *not available*, data tidak tersedia karena indikator ini baru diukur pada Tahun 2016

Selanjutnya, jika dibandingkan dengan target Tahun 2020 dalam RIR BPK Tahun 2016-2020, progress capaian IKU ini untuk Tahun 2017 telah mencapai 102,5%, seperti disajikan pada tabel berikut.

Tabel 9 - Perbandingan Capaian IKU 2.2 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Percentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
2.2 Indeks Kepuasan Audithee atas Kinerja Pemeriksa BPK	3,60	3,70	3,80	3,90	4,00	4,10	102,5%

IKU 2.3 Indeks Mutu Organisasi

=====

Indeks Mutu Organisasi BPK untuk mengukur tingkat kualitas ketatalaksanaan organisasi BPK berdasarkan survei yang dilakukan kepada para pemangku kepentingan internal BPK. Pengukuran atas IKU ini dilakukan menjelang berakhirnya tahun anggaran oleh Konsultan Independen.

Seperti halnya IKU sebelumnya yang pengukurannya dengan menggunakan indeks, pelaksanaan survei dilakukan oleh pihak independen. Survei Indeks Mutu Organisasi ini merupakan bagian dari kegiatan survei untuk mengukur tingkat kepuasan para pemangku kepentingan internal terhadap kinerja BPK. Pengukuran Indeks Mutu Organisasi didasarkan pada beberapa dimensi yaitu Independensi dan Mandat, Kepemimpinan, Sumber Daya, Sistem dan Prosedur serta Hasil/Output. Survei dilakukan menggunakan metode *sampling* terhadap responden yang berasal dari seluruh Satuan Kerja BPK yaitu Kantor BPK Pusat, Kantor Perwakilan Wilayah Barat dan Kantor Perwakilan Wilayah Timur. Hasil survei menunjukkan, dari Skala 1-5, Indeks Mutu Organisasi pada tingkat "Sangat Memuaskan" dengan nilai indeks 3,81 dari target sebesar 3,60, atau tercapai sebesar 105,83%. Adapun

rincian atas penilaian dari masing-masing parameter tersebut di atas, dijabarkan dalam tabel berikut.

Tabel 10 - Rincian Nilai Indeks Mutu Organisasi Berdasarkan Dimensi/Parameter

No	Dimensi/ Parameter	Wilayah	Jenis Jabatan			Lama Bekerja						Usia					
			Perwakilan BPK	Kantor BPK Wilayah Barat	Kantor BPK Wilayah Timur	Analisa dan Pengembangan	Penyelesaian dan Pengawas	Analisa dan Pengembangan									
1	Independensi dan Mandat	4.03	3.99	4.11	4.01	4.21	3.96	4.03	0.00	3.92	3.73	3.94	4.11	4.24	3.86	4.05	4.14
2	Kepemimpinan dan Arahan	3.83	3.80	3.92	3.74	3.94	3.78	3.82	0.00	3.75	3.60	3.75	3.93	3.86	3.70	3.84	3.87
3	Sumber Daya	3.66	3.75	3.65	3.46	3.77	3.67	3.61	0.00	3.58	3.50	3.63	3.69	3.74	3.58	3.66	3.74
4	Sistem dan Prosedur	3.83	3.81	3.90	3.74	3.87	3.79	3.84	0.00	3.77	3.67	3.76	3.92	3.85	3.70	3.84	3.90
5	Hasil /Output	3.69	3.71	3.77	3.53	3.73	3.66	3.70	0.00	3.60	3.66	3.65	3.73	3.76	3.61	3.70	3.77

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden di kantor Pusat memberikan nilai tertinggi pada parameter Independensi dan Mandat (3,99) dan terendah pada Sumber Daya (3,65); di Perwakilan BPK Wilayah Barat memberikan nilai tertinggi pada parameter Independensi dan Mandat(4,11) dan terendah pada Sumber Daya (3,65); dan di Perwakilan BPK Wilayah Timur memberikan nilai tertinggi pada parameter Independensi dan Mandat (4,01) dan terendah pada Sumber Daya (3,46).

Jika dianalisis lebih lanjut tentang indeks mutu organisasi BPK Tahun 2017 berdasarkan wilayah kerja, jenis jabatan, lama bekerja di BPK dan usia responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pegawai BPK yang bekerja di Kantor Perwakilan BPK Wilayah Barat memberikan penilaian terhadap mutu organisasi BPK lebih tinggi dari wilayah lainnya (Pusat dan Timur).
2. Pegawai BPK dengan jabatan struktural memberikan penilaian terhadap mutu organisasi BPK lebih tinggi dari jabatan lainnya (Pemeriksaan dan Non Pemeriksa).
3. Semakin lama pegawai bekerja di BPK, maka semakin tinggi pula pegawai tersebut memberikan penilaian terhadap mutu organisasi BPK. Hal ini sejalan dengan usia pegawai, semakin tua usia pegawai, maka semakin tinggi pula pegawai tersebut memberikan penilaian terhadap mutu organisasi BPK.

Nilai indeks Mutu Organisasi (IMO) untuk Tahun 2017 adalah 3,81. Realisasi tersebut melampaui target yang

2.3 Indeks Mutu Organisasi

IKU ini menunjukkan tingkat kualitas ketatalaksanaan organisasi BPK berdasarkan survei yang dilakukan kepada para pemangku kepentingan internal BPK.

IKU 2.3 merupakan IKU digunakan untuk mengukur Renstra sebelumnya (2011-2015), yang digunakan kembali dalam Renstra 2016-2020

ditetapkan 3,60, atau 105,83% dari target. Tercapainya target kinerja IKU ini pada Tahun 2017 didukung oleh penyempurnaan berkelanjutan proses bisnis di BPK antara lain pengembangan Sistem Informasi Pemantauan Tindak Lanjut, pengembangan Database Entitas Pemeriksaan, pengembangan Sistem Informasi Pemeriksaan (SiAP) dan penerapan Kertas Kerja Pemeriksaan Elektronik.

Jika dibandingkan dengan pengukuran Tahun 2016 yang menghasilkan nilai indeks sebesar 4,13, indikator ini mengalami penurunan 0,32 poin. Meski demikian realisasi selama dua tahun terakhir dapat direalisasikan sesuai target, seperti tampak dalam tabel berikut.

Tabel 11 - Perbandingan Realisasi IKU 2.3 Tahun 2016-2017

2.3 Indeks Mutu Organisasi	Tahun		Perubahan
	2017	2016	
Target	3,60	3,50	
Realisasi	3,81	4,13	-0,32
Capaian	105,83%	118,00%	

Perbandingan realisasi dengan target Tahun 2017 terhadap Tahun 2020 yang diproyeksikan dalam RIR 2016-2020, telah mencapai 105,83%, dengan harapan indeks mutu organisasi BPK dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan melalui komitmen bersama antara Pimpinan dan Pelaksana BPK, seperti tampak dalam tabel berikut.

Tabel 12 - Perbandingan Capaian IKU 2.3 Tahun 2017 dengan Target RIR 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Percentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
2.3 Indeks Mutu Organisasi	3,50	3,60	3,70	3,80	3,90	3,81	97,69%

IKU 2.4 Nilai Quality Assurance Reformasi Birokrasi

=====

Quality Assurance (QA) Reformasi Birokrasi adalah aktivitas reviu atas pengendalian mutu yang diterapkan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di BPK. Kegiatan *quality assurance* tersebut dimaksudkan untuk memperoleh keyakinan yang memadai bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi di BPK telah memenuhi mutu yang disyaratkan sesuai standar dan ketentuan yang berlaku. Pengukuran tingkat pemenuhan *Quality Assurance* Reformasi Birokrasi dilaksanakan oleh Kementerian PAN dan RB setiap tahun, dengan melakukan survei terhadap responden yang berasal dari internal BPK. Sesuai dengan Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2014, nilai *Quality Assurance* Reformasi Birokrasi dikategorikan sebagai berikut:

- AA = Istimewa (>90-100)
- A = Memuaskan (>80-90)
- BB = Sangat Baik (>70-80)
- B = Baik (>60-70)
- CC = Cukup (>50-60)
- C = Kurang (>30-50)
- D = Sangat Kurang (0-30)

Pada Tahun 2017, hasil pengukuran yang dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB kepada pegawai BPK atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BPK memperoleh kategori 'A' atau "Memuaskan", dari target yang ditetapkan yaitu 'A', atau tercapai sebesar 100%. Tercapainya target kinerja IKU 2.4 pada Tahun 2017 didukung oleh optimalnya perbaikan pada Komponen Reformasi Birokrasi yaitu Kapasitas dan Akuntabilitas, Organisasi Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN dan Kualitas Pelayanan Publik antara lain melalui upaya-upaya lelang jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka, sistem promosi dan mutasi yang transparan, evaluasi berkala atas aspek konsistensi perencanaan dan pelaksanaan kegiatan BPK, evaluasi setelah tim pemeriksa selesai melakukan pemeriksaan, peningkatan kompetensi pemeriksa dan pemberian pendapat hukum dalam konsep pertimbangan penyelesaian kerugian negara/daerah.

Adapun perkembangan capaian IKU ini dalam dua tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 13 - Perbandingan Realisasi IKU 2.4 Tahun 2016-2017

2.4 Nilai Quality Assurance Reformasi Birokrasi	Tahun		Perubahan Realisasi (?)
	2017	2016	
Target	A	A	
Realisasi	A	A	-
Capaian	100,00%	100,00%	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dalam hal pengembangan kapasitas kelembagaan terkait reformasi birokrasi, BPK masih dapat memelihara dan mempertahankan statusnya sebagai organisasi dalam kategori memuaskan dalam implementasi reformasi birokrasi.

Sementara itu, untuk data perbandingan realisasi Tahun 2017 dengan target Tahun 2020 berdasarkan RIR Tahun 2016-2020, realisasi IKU 2.4 Tahun 2017 disajikan pada tabel berikut.

2.4 Nilai Quality Assurance Reformasi Birokrasi

IKU Indikator ini menunjukkan tingkat capaian BPK dalam implementasi Reformasi Birokrasi berdasarkan penilaian dari Kementerian PAN dan RB.

IKU ini baru diterapkan pada Tahun 2016, seiring dengan mulai berlakunya Renstra BPK 2016-2020.

Tabel 14 - Perbandingan Capaian IKU 2.4 Tahun 2017 dengan Target RIR 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Persentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
2.4 Nilai Quality Assurance Reformasi Birokrasi	A	A	AA	AA	AA	A	90%

IKU 2.5 Nilai Akuntabilitas Kinerja

2.5 Nilai Akuntabilitas Kinerja

IKU ini merupakan indikator untuk mengukur tingkat pengelolaan dan akuntabilitas kinerja organisasi BPK sebagai lembaga publik berdasarkan penilaian/evaluasi dari Kementerian PAN & RB.

IKU ini baru diterapkan pada Tahun 2016, seiring dengan mulai berlakunya Renstra BPK 2016-2020.

IKU 2.5 Nilai Akuntabilitas Kinerja, dimaksudkan sebagai indikator kinerja yang menunjukkan tingkat pengelolaan dan akuntabilitas kinerja di BPK, berdasarkan penilaian/evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Kementerian PAN & RB setiap tahunnya. Sesuai Permenpan RB Nomor 12 Tahun 2015, penilaian akuntabilitas kinerja didasarkan pada komponen-komponen sebagai berikut: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan capaian kinerja. Selanjutnya, berdasarkan Permenpan RB Nomor 12 Tahun 2015 tersebut, nilai untuk Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dikategorikan sebagai berikut:

- AA = Istimewa (>90-100)
- A = Memuaskan (>80-90)
- BB = Sangat Baik (>70-80)
- B = Baik (>60-70)
- CC = Cukup (>50-60)
- C = Kurang (>30-50)
- D = Sangat Kurang (0-30)

Pada Tahun 2017 BPK menetapkan target A untuk IKU 2.5 ini. Indikator ini menunjukkan tingkat pengelolaan dan akuntabilitas kinerja BPK yang nilainya didasarkan pada penilaian/evaluasi sistem akuntabilitas kinerja oleh Kementerian PAN dan RB. Sampai dengan laporan ini disusun, hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja BPK Tahun 2017 oleh Kementerian PAN dan RB belum diterima BPK. Oleh karena itu, dalam rangka penyusunan laporan akuntabilitas kinerja ini BPK menggunakan hasil penilaian periode sebelumnya, dengan pertimbangan bahwa tidak ada masalah signifikan yang berpengaruh terhadap menurunnya penilaian atas akuntabilitas kinerja BPK di Tahun 2017. Dengan demikian tabel perbandingan realisasi Tahun 2016-2017, kami sajikan sebagai berikut.

Tabel 15 - Perbandingan Realisasi IKU 2.5 Tahun 2016-2017

2.5 Nilai Akuntabilitas Kinerja	Tahun		Perubahan Realisasi (?)
	2017	2016	
Target	A	A	
Realisasi	A*	A	-
Capaian	100%	100,00%	

*) Untuk keperluan perhitungan skor kinerja BPK, hasil Tahun 2017 menggunakan nilai periode sebelumnya (2016)

Perbandingan realisasi Tahun 2017 dengan target Tahun 2020 berdasarkan RIR Tahun 2016-2020, realisasi IKU 2.4 Tahun 2017 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 16 - Perbandingan Realisasi IKU 2.5 Tahun 2017 dengan Target RIR 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Persentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
2.5 Nilai Akuntabilitas Kinerja	A	A	A	A	AA	A	90%

Selanjutnya ditetapkan arah kebijakan dan strategi BPK dalam rangka mendukung tujuan dan sasaran strategis. Terdapat tiga arah kebijakan untuk Renstra 2016-2020, yaitu.

Arah Kebijakan 1. Peningkatan Relevansi Pemeriksaan dengan Kebutuhan dan Harapan Pemangku Kepentingan

Untuk arah kebijakan 1, ditetapkan dua strategi dengan capaian kinerja pada Tahun 2017 sebagai berikut.



STRATEGI 1.1

Meningkatkan Efektivitas Komunikasi dengan Pemangku Kepentingan (IP 1)

Strategi ini difokuskan pada penyempurnaan proses komunikasi BPK, sebagai suatu organisasi, dalam rangka pemenuhan kebutuhan dan harapan para pemangku kepentingannya. Sebagaimana tercantum dalam UU Nomor 15 Tahun 2006, bentuk pemenuhan kebutuhan dan harapan dari para pemangku kepentingan dapat berupa pemberian pendapat, penghitungan kerugian negara, pertimbangan terhadap

standar akuntansi pemerintah, pemberian pertimbangan atas penyelesaian kerugian negara/daerah, serta pemberian keterangan ahli. Agar komunikasi yang dibangun lebih efektif, proses yang dilakukan dua arah yaitu (1) komunikasi harus dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan pemangku kepentingan atas tugas dan wewenang BPK sebagai lembaga pemeriksa; (2) komunikasi harus dapat menjawab kebutuhan dan harapan para pemangku kepentingan melalui pelaksanaan tugas dan kewenangan BPK. Oleh karena itu, efektivitas komunikasi dengan para pemangku kepentingan yang paham dengan tugas dan peran BPK ditunjukkan dari kemampuan BPK dalam mengelola kebutuhan dan harapan pemangku kepentingannya. Selain itu untuk mengoptimalkan pelaksanaan kewenangan yang sudah diberikan, BPK akan meningkatkan kualitas dari proses pemberian pendapat BPK sebagai wujud relevansi pemeriksaan dengan isu-isu yang berkembang dalam masyarakat yang merefleksikan harapan dan kebutuhan pemangku kepentingan.

Pencapaian Strategi 3 diukur melalui tiga Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu 1) Tingkat pemenuhan pelaksanaan kewenangan BPK, 2) Pendapat BPK yang diterbitkan, 3) Indeks kepuasan para pemangku kepentingan atas kualitas komunikasi, dengan nilai pencapaian atas strategi 60,21.

Kegiatan-kegiatan strategis yang dilaksanakan dalam mewujudkan sasaran strategis ini, antara lain :

1. Peningkatan kegiatan untuk mendapatkan masukan terkait kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan melalui rapat konsultasi, analisis media massa dan analisis aduan;
2. Peningkatan kualitas komunikasi BPK dengan pemangku kepentingan melalui standardisasi Pusat Informasi dan Komunikasi (PIK) dan pengelolaan komunikasi melalui media sosial BPK;
3. Peningkatan kualitas hubungan dan kerja sama BPK dengan pemangku kepentingan melalui peningkatan kredibilitas internasional BPK melalui pemeriksaan lembaga internasional;
4. Peningkatan optimalisasi MoU BPK dengan IPH dalam rangka pelaksanaan kewenangan BPK dalam penghitungan kerugian negara/daerah yang dilakukan melalui berbagai forum;
5. Peningkatan kualitas pendampingan pemberian keterangan ahli;
6. Pemberian pendapat hukum dalam konsep pertimbangan penyelesaian kerugian negara/daerah yang dilakukan melalui kegiatan koordinasi dan penyusunan konsep pertimbangan;
7. Evaluasi hasil pemeriksaan akuntan publik untuk perbaikan mekanisme pengadaan dan pelaksanaan pemeriksaan oleh akuntan publik.

Adapun capaian masing-masing IKU yang mendukung Strategi ini dapat diuraikan sebagai berikut.

IKU 3.1 Tingkat Pemenuhan Pelaksanaan Kewenangan BPK

Dalam Renstra BPK 2016-2020 menetapkan target untuk melakukan pemenuhan atas kebutuhan dan harapan para pemangku kepentingan. Pemenuhan yang dilakukan adalah terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kewenangan BPK sesuai dengan UU Nomor 15 Tahun 2006. Kewenangan BPK yang dimaksud adalah mencakup:

- a. Perhitungan kerugian negara/ daerah yang dapat dilakukan pemeriksaan berdasarkan permintaan dari pemangku kepentingan. Adapun hasil dari pemeriksaan ini, dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh BPK dan/atau pemangku kepentingan untuk melakukan tindakan lebih lanjut sebagaimana diperlukan.
- b. Pemberian Keterangan Ahli, yang diberikan dalam proses peradilan mengenai kerugian negara/daerah. Sebagai pelaksana atas kewenangan pemberian keterangan ahli adalah Auditorat Utama Keuangan Negara (AKN) atau perwakilan, serta didukung oleh Ditama Binbangkum akan membantu dalam persiapan mekanisme pemberian pendapat.
- c. Pertimbangan BPK atas standar akuntansi dan Sistem Pengendalian Intern (SPI). Pertimbangan yang diberikan adalah terhadap substansi dasar dari rancangan peraturan yang berkaitan dengan atas standar akuntansi dan SPI yang telah dibuat dan/atau dalam proses penyusunan. Pemberian pertimbangan atas Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) didasarkan kepada kajian atas laporan hasil pemeriksaan keuangan.

IKU ini bertujuan untuk mengukur tingkat pemenuhan permintaan para pemangku kepentingan sesuai tugas dan wewenang BPK. Pada Tahun 2017, BPK menargetkan tingkat pemenuhan pelaksanaan kewenangan BPK sebesar 100% dan realisasinya adalah sebesar 99,17%. Tidak tercapainya target kinerja IKU ini pada Tahun 2017 antara lain disebabkan belum optimalnya kegiatan *sponsorship-building coalition* untuk mempercepat proses permintaan masukan dari pimpinan dalam rangka pemberian pertimbangan SAP dan konsultasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).

Meski belum memenuhi target kinerja yang diharapkan, realisasi tersebut meningkat dari realisasi Tahun 2016 sebesar 88,84%, seperti tampak dalam tabel berikut,

Tabel 17 - Perbandingan Realisasi IKU 3.1 Tahun 2016-2017

3.1 Tingkat Pemenuhan Pelaksanaan Kewenangan BPK	Tahun		Perubahan Realisasi (?)
	2017	2016	
Target	100%	100%	
Realisasi	99,17%	88,84%	-10,33
Capaian	99,17%	88,84%	

3.1

Tingkat Pemenuhan Pelaksanaan Kewenangan BPK

IKU ini menunjukkan sejauh mana BPK dapat memenuhi permintaan pemangku kepentingan yang meliputi perhitungan kerugian negara/daerah, pemberian keterangan ahli dan pertimbangan BPK atas standar akuntansi dan SPI (yang dinyatakan memenuhi syarat oleh BPK).

IKU ini baru diterapkan pada Tahun 2016, seiring dengan mulai berlakunya Renstra BPK 2016-2020.

Realisasi IKU 3.1 di Tahun 2017 adalah sebesar 99,17% dari target 100% atau tercapai sebesar 99,17%.

Adapun perbandingan realisasi Tahun 2017 terhadap target 2020 dalam RIR BPK Tahun 2016-2020 menjadi sebesar 99,17%, seperti disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 18 - Perbandingan Capaian IKU 3.1 Tahun 2017 dengan Target RIR 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Persentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
3.1 Tingkat Pemenuhan Pelaksanaan Kewenangan BPK	100%	100%	100%	100%	100%	99,17%	99,17%

IKU 3.2 Pendapat BPK Yang Diterbitkan

3.2 Pendapat BPK yang Diterbitkan

IKU ini menunjukkan tingkat produktivitas BPK terkait pelaksanaan tugas dalam hal memberikan pendapat BPK kepada Pemerintah untuk memperbaiki tata kelola Keuangan Negara.

IKU 3.2 tidak terealisasi di Tahun 2017 sehingga capaian IKU ini adalah 0% dari target.

Pendapat BPK dapat berasal dari internal BPK yaitu dari inisiatif BPK dan dari eksternal, yaitu pendapat yang bersumber dari permintaan pihak di luar BPK. Pendapat yang bersumber dari internal BPK dibedakan menjadi dua, yaitu pendapat berdasarkan hasil evaluasi dan analisis hasil pemeriksaan (IHPS dan/atau LHP) yang memenuhi kriteria pendapat, dan pendapat BPK berdasarkan usulan bahan pendapat.

Tujuan pemberian pendapat adalah agar pendapat BPK dapat dimanfaatkan pemerintah untuk memperbaiki tata kelola Keuangan Negara yang tertib, taat pada ketentuan peraturan perundang-undangan, ekonomis, efisien, efektif, transparan, dan bertanggungjawab dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan.

IKU ini bertujuan mengukur produktivitas BPK terkait pelaksanaan tugas dalam hal memberikan pendapat BPK kepada Pemerintah untuk memperbaiki tata kelola Keuangan Negara.

Untuk Tahun 2017 BPK menargetkan untuk menerbitkan lima pendapat BPK namun tidak ada pendapat yang direalisasikan. Tidak tercapainya target kinerja IKU ini pada Tahun 2017 antara lain disebabkan karena usulan bahan pendapat masih dalam proses penyelesaian di level Pimpinan BPK. Berikut tabel perbandingan capaian IKU ini selama dua tahun terakhir disajikan sebagai berikut.

Tabel 19 - Perbandingan Realisasi IKU 3.2 Tahun 2016-2017

3.2 Pendapat BPK yang Diterbitkan	Tahun		Perubahan Realisasi (?)
	2017	2016	
Target	5	4	
Realisasi	0	2	-2
Capaian	0%	50%	

Sementara itu, perbandingan realisasi Tahun 2017 terhadap target 2020 dalam RIR BPK Tahun 2016-2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 20 - Perbandingan Realisasi IKU 3.2 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Percentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
3.2 Pendapat BPK yang Diterbitkan	4	5	6	7	8	0	0%

Tabel di atas menunjukkan bahwa apabila dibandingkan dengan target Tahun 2020, maka realisasi IKU 3.2 Pendapat BPK Yang Diterbitkan belum mencapai target yang ditetapkan. Rencana aksi BPK untuk mencapai target IKU ini di masa mendatang adalah dengan meningkatkan pelaksanaan pemberian pendapat BPK dan pengembangan kapasitas penyusunan konsep usulan bahan pendapat.

IKU 3.3 Indeks Kepuasan Para Pemangku Kepentingan Atas Kualitas Komunikasi Pemenuhan Pelaksanaan Kewenangan BPK

Kualitas komunikasi dan kerja sama dengan pemangku kepentingan meningkat merupakan manfaat langsung (*direct benefit*) yang ingin diwujudkan BPK dari proses di internal organisasi. Untuk itu BPK berupaya mewujudkan komunikasi dan kerja sama yang efektif dan efisien melalui peningkatan kualitas pada setiap elemen prosesnya.

Dengan pengukuran ini BPK ingin memastikan bahwa kualitas komunikasi yang dilakukan BPK kepada pemangku kepentingan dalam rangka menciptakan peningkatan hubungan dan kerja sama yang baik antara BPK dengan seluruh pemangku kepentingan. Selain itu, melalui komunikasi dan kerja sama yang baik, para pemangku kepentingan dapat menyampaikan tuntutan dan harapannya kepada BPK sebagai modal bagi BPK untuk terus meningkatkan kualitas hasil pemeriksannya sehingga dapat lebih dimanfaatkan oleh para pemangku kepentingan.

Pengukuran IKU ini juga dilakukan melalui survei oleh lembaga independen yang dilaksanakan secara

3.3. Indeks Kepuasan Para Pemangku Kepentingan atas Kualitas Komunikasi

IKU ini menunjukkan kualitas komunikasi BPK dengan para pemangku kepentingan yang diukur berdasarkan persepsi para pemangku kepentingan BPK melalui survei tingkat kepuasan.

IKU ini baru diterapkan pada Tahun 2016, seiring dengan mulai berlakunya Renstra BPK 2016-2020.

Realisasi IKU 3.3 di Tahun 2017 adalah sebesar 3,73 dari target 3,90 atau tercapai sebesar 95,64%.

tahunan dan baru dimulai pada Tahun 2016, dengan sasaran responden eksternal yaitu mitra domestik, mitra luar negeri, *auditee*, lembaga perwakilan, Instansi Penegak Hukum (IPH) serta responden internal yaitu pegawai BPK yang memanfaatkan layanan perpustakaan BPK, baik di kantor pusat maupun di kantor BPK Perwakilan wilayah barat dan timur. Indeks kepuasan para pemangku kepentingan atas kualitas komunikasi diukur dengan menggunakan skala sebagai berikut.

- $\geq 1,00-1,99$ = sangat tidak puas
- $\geq 2,00-2,99$ = tidak puas
- $\geq 3,00-3,99$ = puas
- $\geq 4,00-5,00$ = sangat puas

Hasil survei Indeks Kepuasan Para Pemangku Kepentingan Atas Kualitas Komunikasi diperoleh nilai 3,73 dari target sebesar 3,90 atau capaiannya sebesar 95,64%. Nilai realisasi tersebut naik 0,19 poin dari nilai indeks tahun sebelumnya yang diperoleh sebesar 3,54. Tidak tercapainya target kinerja IKU ini pada Tahun 2017 antara lain disebabkan belum optimalnya inisiasi kerja sama dengan lembaga nonpemerintah. Rencana aksi BPK untuk mencapai target IKU ini di masa mendatang adalah dengan meningkatkan kualitas komunikasi BPK dengan pemangku kepentingan yang dilakukan dengan standarisasi Pusat Informasi dan Komunikasi (PIK) dan pengelolaan media sosial BPK serta inisiasi kerja sama dengan lembaga nonpemerintah. Perbandingan realisasi Tahun 2017 dengan tahun sebelumnya seperti tampak dalam tabel berikut.

Tabel 21 - Perbandingan Realisasi IKU 3.3 Tahun 2016-2017

3.3 Indeks kepuasan para pemangku kepentingan atas Kualitas Komunikasi	Tahun		Perubahan Realisasi (?)
	2017	2016	
Target	3,90	3,80	
Realisasi	3,73	3,54	+0,19
Capaian	95,64%	93,16%	

Nilai tersebut menunjukkan bahwa kualitas komunikasi BPK telah dinilai baik oleh para pemangku kepentingan BPK, berdasarkan penilaian responden yang mencakup unsur lembaga perwakilan, auditee, instansi penegak hukum dan mitra luar negeri.

Tabel 22 - Perbandingan Capaian IKU 3.3 Tahun 2017 dengan target RIR Tahun 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Persentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
3.3 Indeks kepuasan para pemangku kepentingan atas Kualitas Komunikasi	3,80	3,90	4,00	4,10	4,20	3,73	88,81%

Dengan nilai tersebut, capaian realisasi Tahun 2017 terhadap target Tahun 2020 menurut RIR BPK Tahun 2016-2020 telah mencapai 88,81% seperti disajikan dalam tabel berikut.



STRATEGI 1.2

Meningkatkan Pengelolaan Strategi Pemeriksaan (IP 2)

Strategi pemeriksaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari perencanaan pemeriksaan lima tahunan. Strategi pemeriksaan memuat fokus pemeriksaan (*audit focus*) dan tujuan pemeriksaan strategis tentatif (*tentative strategic audit objective*) untuk menyimpulkan program lintas pada RPJMN. Adapun perencanaan pemeriksaan meliputi perencanaan lima tahunan yang pelaksanaannya dimutakhirkan setiap tahun sesuai dengan kondisi dan perkembangan lingkungan pemeriksaan. Dengan perencanaan pemeriksaan, BPK akan memberikan rekomendasi yang bermanfaat untuk memperbaiki kebijakan maupun pelaksanaan program pembangunan pemerintah, dan pada akhir periode Renstra BPK akan dapat manilai secara komprehensif keberhasilan pelaksanaan RPJMN 2015-2019.

Selama Tahun 2017, BPK telah melakukan kegiatan beberapa kegiatan rutin terkait perencanaan pemeriksaan yang berkualitas, relevan, dan andal melalui penyusunan rencana pemeriksaan tahunan sesuai fokus pemeriksaan yang rinciannya disajikan dalam *business case* fokus pemeriksaan 2016-2020. *Business case* fokus pemeriksaan 2016-2020 disusun dengan memperhatikan pelaksanaan pemeriksaan *on call* (pemeriksaan atas permintaan pemangku kepentingan), penyusunan kajian penelitian pemeriksaan kinerja, serta peningkatan jumlah pemeriksaan kinerja.

Strategi 1.2 ini merupakan bagian dari perspektif IP 2 yang diukur melalui empat IKU, yaitu:

1. IKU 4.1. Persentase Pemenuhan Pemeriksaan atas Permintaan Pemangku Kepentingan
2. IKU 4.2. Tingkat Konsistensi Antara Rencana Pemeriksaan dan Pelaksanaan
3. IKU 4.3. Persentase Pemeriksaan Kinerja
4. IKU 4.4. Tingkat Kemutakhiran Data Tindak Lanjut Pemeriksaan

Pencapaian Strategi 1.2 Tahun 2017 adalah 101,87. Capaian masing-masing IKU yang mendukung strategi ini dapat diuraikan sebagai berikut.

4.1 Persentase Pemenuhan Pemeriksaan atas Permintaan Pemangku Kepentingan

IKU ini menunjukkan tingkat respon BPK atas permintaan pemeriksaan oleh pemangku kepentingan. IKU ini bertujuan untuk mengukur peningkatan respon BPK atas permintaan audit oleh pemangku kepentingan. Permintaan pemeriksaan yang dipenuhi adalah yang memenuhi syarat serta ditetapkan BPK dan disetujui oleh Badan.

Selama Tahun 2017, BPK telah memenuhi enam permintaan pemeriksaan yang diajukan oleh lembaga perwakilan (DPR/DPRD) dan IPH, sehingga realisasi IKU 4.1

adalah 100% dari target yang ditetapkan sebesar 100%. Tercapainya target kinerja IKU ini pada Tahun 2017 didukung oleh kegiatan pengembangan kapasitas pemeriksaan kinerja, PDTT, dan pemeriksaan *on call* melalui pelatihan dan pendampingan. Perbandingan capaian IKU selama dua tahun terakhir disajikan sebagai berikut.

Tabel 23 - Perbandingan Realisasi IKU 4.1 Tahun 2016-2017

4.1 Persentase Pemenuhan Pemeriksaan atas Permintaan Pemangku Kepentingan	Tahun		Perubahan Realisasi (?)
	2017	2016	
Target	100,00%	100,00%	
Realisasi	100,00%	100,00%	-
Capaian	100,00%	100,00%	

Perbandingan realisasi Tahun 2017 terhadap target 2020 dalam RIR BPK Tahun 2016-2020 adalah sebagai berikut.

Tabel 24 - Perbandingan Capaian IKU 4.1 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Percentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
4.1. Persentase Pemenuhan Pemeriksaan atas Permintaan Pemangku Kepentingan	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel di atas menunjukkan setiap tahun BPK berusaha memenuhi permintaan pemeriksaan oleh pemangku kepentingan. Harapannya adalah bahwa hasil pemeriksaan BPK dimanfaatkan oleh para pemangku kepentingan. Respons BPK dalam memenuhi harapan dan kebutuhan para pemangku kepentingan dapat dilihat dari seberapa banyak pengaduan masyarakat/pemangku kepentingan yang dapat diakomodasi dalam pemeriksaan BPK. Hal ini dapat ditunjukkan dari jumlah pemenuhan pemeriksaan atas permintaan *audit on call*.

4.2 Tingkat Konsistensi Antara Rencana Pemeriksaan dan Pelaksanaan

=====

IKU ini menunjukkan kualitas perencanaan yang ditunjukkan dari konsistensi pelaksanaan pemeriksaan dibandingkan dengan RKP. IKU ini bertujuan untuk memastikan perencanaan pemeriksaan disusun dengan saksama dan studi yang memadai.

Perencanaan pemeriksaan BPK dibagi dua yaitu pemeriksaan lima tahunan dan pemeriksaan tahunan. Kualitas perencanaan pemeriksaan lima tahunan adalah konsistensi pada pemeriksaan lima tahunan untuk memastikan pemeriksaan yang dilakukan mendukung simpulan pemeriksaan yang akan disampaikan pada IHPL atau penerapan strategi pemeriksaan tematik. Perencanaan yang dinilai hanya terbatas pada pelaksanaan pemeriksaan kinerja dan PDTT.

Kualitas perencanaan pemeriksaan tahunan adalah konsistensi perencanaan tahunan untuk memastikan pemeriksaan yang direncanakan dapat terlaksana karena didukung dengan sumber daya dan sudah memperhitungkan perubahan di lingkungan Keuangan Negara. Jumlah pemeriksaan yang akan dilakukan oleh BPK tertuang dalam Renja dan RKA.

Target IKU ini pada Tahun 2017 ditetapkan sebesar 85% dan dapat direalisasikan sebesar 91,02%. Realisasi tersebut merupakan penilaian atas konsistensi perencanaan tahunan saja, dan belum mencakup penilaian atas konsistensi pelaksanaan pemeriksaan terhadap strategi pemeriksaan yang baru akan diterapkan pada pengukuran kinerja Tahun 2018. Tercapainya target IKU ini didukung oleh detailnya perencanaan pemeriksaan di level satuan kerja yang telah mengalami proses reviu untuk memastikan fokus pemeriksaan yang dimuat dalam prognosis dan RKP mengikuti fokus pemeriksaan yang dimuat dalam Renstra. Perbandingan capaian IKU ini selama dua tahun terakhir disajikan sebagai berikut.

Tabel 25 - Perbandingan Realisasi IKU 4.2 Tahun 2016-2017

4.2 Tingkat Konsistensi Antara Rencana Pemeriksaan dan Pelaksanaan	Tahun		Perubahan Realisasi (?)
	2017	2016	
Target	85%	85%	
Realisasi	91,02%	94,00%	-2,98%
Capaian	107,08%	110,59%	

Perbandingan realisasi Tahun 2016 terhadap target 2020 dalam RIR BPK Tahun 2016-2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 26 - Perbandingan Capaian IKU 4.2 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Percentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
4.2 Tingkat Konsistensi Antara Rencana Pemeriksaan dan Pelaksanaan	85%	85%	90%	95%	100%	91,02%	91,02%

Tabel di atas menunjukkan bahwa realisasi IKU ini pada Tahun 2017 terhadap target Tahun 2020 sudah tercapai sebesar 91,02%. Selanjutnya, untuk memastikan target pada periode akhir Renstra dapat tercapai, diperlukan perencanaan pemeriksaan yang disusun secara realistik yaitu sesuai dengan kapasitas organisasi, relevan yaitu sesuai dengan harapan dan kebutuhan pemangku kepentingan, serta pemilihan fokus pemeriksaan yang langsung mendukung visi dalam Renstra 2016-2020.

4.3 Persentase Pemeriksaan Kinerja

Dengan memperhatikan perkembangan kondisi terkini, BPK berupaya mengakomodasi tingginya harapan para pemangku kepentingan agar BPK dapat menilai kinerja pemerintah. Pemeriksaan kinerja didesain untuk dapat menilai kinerja suatu entitas/program pemerintah secara komprehensif. Sehingga pemeriksaan kinerja BPK akan lebih fokus untuk dapat melakukan penilaian terhadap aspek ekonomi, efisiensi dan/atau efektivitas (3E) atas kinerja suatu entitas/program pemerintah secara komprehensif. Melalui pemeriksaan kinerja BPK dimungkinkan untuk memberikan rekomendasi yang terkait dengan kebijakan publik yang diambil pemerintah atau memberikan pendapat dan alternatif solusi kepada pemerintah. Hal tersebut sejalan dengan arah BPK yang menuju pada pelaksanaan *insight*. Selain itu, dalam mengawal RPJMN, DPR meminta agar BPK meningkatkan jumlah pemeriksaan kinerja. Jumlah pemeriksaan yang akan dilakukan oleh BPK tertuang dalam Renja dan RKA.

Selama Tahun 2017, BPK telah menerbitkan 220 LHP Kinerja dari 1.118 LHP Non-Banparpol yang ada, sehingga realisasi IKU 4.3 pada Tahun 2017 adalah sebesar 19,68% dari target kinerja yang ditetapkan sebesar 17%. Tercapainya target kinerja IKU ini pada Tahun 2017 didukung oleh adanya penyusunan kajian penelitian pemeriksaan kinerja sesuai fokus pemeriksaan Tahun 2016-2020 serta pengembangan kapasitas pemeriksaan kinerja melalui pelatihan dan pendampingan. Perbandingan capaian IKU ini selama dua tahun terakhir, disajikan sebagai berikut.

Tabel 27 - Perbandingan Realisasi IKU 4.3 Tahun 2016-2017

4.3 Persentase Pemeriksaan Kinerja	Tahun		Perubahan Realisasi (?)
	2017	2016	
Target	17%	15%	
Realisasi	19,68%	29,92%	-10,24%
Capaian	115,75%	199,47%	

Perbandingan realisasi Tahun 2017 terhadap target Tahun 2020 dalam RIR BPK Tahun 2016-2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 28 - Perbandingan Capaian IKU 4.3 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Persentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
4.3 Persentase Pemeriksaan Kinerja	15%	17%	20%	23%	25%	19,68%	78,72%

Tabel di atas menunjukkan bahwa realisasi IKU ini pada Tahun 2017 terhadap target Tahun 2020 sudah tercapai sebesar 78,72%. Peningkatan jumlah pemeriksaan kinerja sesuai fokus pemeriksaan 2016-2020 akan terus dilakukan untuk memastikan target pada periode akhir Renstra dapat tercapai.

4.4 Tingkat Kemuktahiran Data Tindak Lanjut Pemeriksaan

IKU ini menunjukkan tingkat kemutakhiran data tindak lanjut hasil pemeriksaan sebagaimana telah diatur dalam Peraturan BPK No. 2 Tahun 2010 tentang Pemantauan Pelaksanaan Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK. IKU ini bertujuan untuk mendorong BPK memutakhirkan tindak lanjut pemeriksaan yang dilakukan oleh pejabat terperiksa. Pemutakhiran ini akan direkapitulasi untuk digunakan sebagai salah satu bahan untuk menyusun Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester.

Selama Tahun 2017, satuan kerja di lingkungan BPK telah melaksanakan kegiatan pemutakhiran data tindak lanjut pemeriksaan yang menghasilkan 1.401 laporan dari 765 entitas, sehingga realisasi IKU ini Tahun 2017 mencapai 94,03% dari target kinerja yang ditetapkan sebesar 100%. Tidak tercapainya target kinerja IKU ini karena belum optimalnya kegiatan PTL. Namun bila dibandingkan dengan realisasi Tahun 2016 terjadi peningkatan signifikan dengan diimplementasikannya SIPTL.

Perbandingan realisasi IKU ini selama dua tahun terakhir disajikan sebagai berikut.

Tabel 29 - Perbandingan Realisasi IKU 4.4 Tahun 2016-2017

4.4 Tingkat Kemuktahiran Data Tindak Lanjut Pemeriksaan	Tahun		Perubahan Realisasi (Δ)
	2017	2016	
Target	100%	100%	
Realisasi	94,03%	45,22%	+48,81%
Capaian	94,03%	45,22%	

Perbandingan realisasi Tahun 2017 terhadap target Tahun 2020 dalam RIR BPK Tahun 2016-2020 sebagai berikut.

Tabel 30 - Perbandingan Capaian IKU 4.4 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Persentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
4.4 Tingkat Kemuktahiran Data Tindak Lanjut Pemeriksaan	100%	100%	100%	100%	100%	94,03%	94,03%

Tabel di atas menunjukkan bahwa realisasi IKU ini pada Tahun 2017 terhadap target Tahun 2020 sudah tercapai sebesar 94,03%. Untuk mendukung ketercapaian target IKU ini diperlukan kegiatan rutin strategis terkait peningkatan komunikasi antara pihak-pihak yang terkait, di lingkungan internal BPK dan entitas terkait pelaksanaan tindak lanjut (TL). Satuan kerja pemeriksaan akan melakukan penelaahan yang lebih baik terhadap jawaban TL yang diterima dari entitas yang diperiksa untuk memastikan data yang akurat.

Arah Kebijakan 2. Peningkatan Keunggulan Operasional dalam Pemeriksaan dan Kelembagaan

Untuk arah kebijakan 2, ditetapkan dua strategi dengan capaian kinerja pada Tahun 2017 sebagai berikut.



STRATEGI 1.2

Meningkatkan Pengelolaan Strategi Pemeriksaan (IP 2)

Kualitas pemeriksaan dapat dibedakan menjadi kualitas pemeriksaan pada penugasan pemeriksaan (tim pemeriksaan), tingkat organisasi serta tingkat nasional atau interaksi antara BPK dengan organisasi lain yang ada di Indonesia. Peningkatan kualitas pemeriksaan di tingkat penugasan pemeriksaan akan difokuskan pada aspek yang terpenting yang berpengaruh pada kinerja tim pemeriksaan yaitu pembagian kerja di antara struktur yang ada di suatu tim pemeriksaan, proses pengawasan dan reviu di tingkat tim untuk memastikan hasil pemeriksaan yang baik, penataan hubungan antara tim pemeriksa dengan pihak-pihak terkait di entitas selama pemeriksaan berlangsung, serta pelaksanaan reviu di dalam tim pemeriksaan dan di organisasi.

Strategi "Meningkatkan Kualitas Penugasan Pemeriksaan (*Audit Engagement*)" ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas setiap penugasan pemeriksaan yang dilaksanakan oleh BPK sehingga tujuan BPK untuk mendorong terwujudnya pengelolaan Keuangan Negara yang transparan dan akuntabel dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pencapaian strategi ini akan memberikan 4 manfaat utama yaitu 1) Kualitas penugasan pemeriksaan meningkat, 2) Tidak terdapat salah saji dalam LHP, 3) Risiko LHP digugat oleh pihak ketiga menurun, serta 4) Profesionalisme Pemeriksa BPK meningkat. Pencapaian strategi ini diukur melalui tiga IKU yaitu 1) Pemenuhan *Quality Assurance* dan *Quality Control*, 2) Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Reviu Itama atas SPM BPK, dan 3) Tingkat Evaluasi atas LHP. Pencapaian strategi ini di Tahun 2017 adalah 93,01.

Pada Tahun 2017, beberapa kegiatan rutin strategis yang dilaksanakan untuk mendorong pencapaian strategi ini antara lain:

1. Perbaikan mekanisme kerja di dalam tim pemeriksaan;
2. Perbaikan prosedur dan pelaksanaan pengawasan serta reviu dalam maupun antar tim pemeriksa;
3. Peningkatan kompetensi Pejabat Struktural Pemeriksaan terkait pemerolehan keyakinan mutu melalui *training* dan *coaching*;
4. Pemberian layanan konsultasi dalam aspek pengendalian mutu pemeriksaan;
5. Pemberian *reward* atas penilaian LHP berkualitas (mencakup penilaian Kertas Kerja Pemeriksaan);
6. Sosialisasi hasil reviu Inspektorat Utama atas Sistem Pengendalian Mutu bagi satker di awal tahun;
7. Permintaan dukungan dari Pimpinan Satker pemeriksaan untuk menindaklanjuti hasil reviu Itama melalui Forum Eselon I atau Forum Tindak Lanjut;
8. Pengembangan kapasitas pelaksanaan evaluasi LHP; serta
9. Pengembangan kapasitas penulisan dan reviu LHP.

5.1 Pemenuhan *Quality Assurance* dan *Quality Control*

Quality Assurance dan *Quality Control* dalam pemeriksaan adalah aktivitas review atas pengendalian mutu yang diterapkan dalam pelaksanaan pemeriksaan. Kegiatan *quality assurance* dan *quality control* tersebut dimaksudkan untuk memperoleh keyakinan yang memadai bahwa pelaksanaan dan hasil pemeriksaan BPK telah memenuhi mutu yang disyaratkan sesuai standar pemeriksaan yang berlaku.

Pengukuran tingkat pemenuhan *quality assurance* dan *quality control* dalam pemeriksaan dilakukan dengan menggunakan *quality assurance* dan *quality control checklist* yang harus diisi secara berjenjang oleh seluruh tim pemeriksa. *Checklist* tersebut memuat daftar pertanyaan terkait seluruh kegiatan yang harus dilakukan mulai dari perencanaan sampai dengan pelaporan hasil pemeriksaan yang merupakan kunci utama untuk memastikan kualitas hasil pemeriksaan sesuai dengan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN), Kode Etik, dan Pedoman Manajemen Pemeriksaan (PMP). *Quality assurance checklist* diisi oleh Pejabat Struktural Pemeriksaan sementara *quality control checklist* diisi oleh Pejabat Fungsional Pemeriksaan. Kedua jenis *checklist* tersebut kemudian akan direview oleh Inspektorat Utama.

Berturut-turut angka realisasi tingkat pemenuhan *quality assurance* dan *quality control* untuk Tahun 2016 dan 2017 adalah 82,37% dan 85,82% atau terjadi peningkatan sebesar 3,45%. Meski demikian nilai realisasi tersebut selama dua tahun terakhir masih belum memenuhi target yang ditetapkan, seperti disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 31 - Perbandingan Realisasi IKU 5.1 Tahun 2016-2017

5.1 Pemenuhan <i>Quality Assurance</i> dan <i>Quality Control</i>	Tahun		Perubahan
	2017	2016	
Target	100%	100%	
Realisasi	85,82%	82,37%	+3,45%
Capaian	85,82%	82,37%	

Tidak tercapainya target kinerja IKU ini pada Tahun 2017 dikarenakan belum tersedianya panduan/juknis pelaksanaan QC untuk setiap peran terkait pelaksanaan *cross review* antar tim untuk pemeriksaan atas tema yang sama.

Perbandingan realisasi Tahun 2017 terhadap target 2020 dalam RIR BPK Tahun 2016-2020 sebagai berikut.

5.1 Pemenuhan *Quality Assurance* dan *Quality Control*

IKU ini menunjukkan sejauh mana pemeriksaan BPK telah dilaksanakan sesuai dengan SPKN, Kode Etik dan PMP, dengan menggunakan *Quality Control (QC) Checklist*. Selanjutnya, untuk menjamin pemenuhan QC tersebut, dilakukan pula pengukuran *Quality Assurance (QA)* dengan menggunakan *Quality Assurance Checklist*.

Realisasi IKU 5.1 di Tahun 2017 adalah sebesar 85,82% dari target 100% atau tercapai sebesar 85,82%

Tabel32 - Perbandingan Capaian IKU 5.1 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Percentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
5.1 Pemenuhan <i>Quality Assurance</i> dan <i>Quality Control</i>	100%	100%	100%	100%	100%	85,82%	85,82%

Apabila dibandingkan dengan target Tahun 2020, maka realisasi IKU - Pemenuhan *quality assurance* dan *quality control* untuk Tahun 2017 masih di bawah target kinerja yang ditetapkan yaitu 100%.

5.2 Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Reviu Itama atas Sistem Pengendalian Mutu (SPM) BPK

IKU ini menunjukkan intensitas satker pemeriksaan di BPK dalam menindaklanjuti rekomendasi hasil reviu Itama terkait reviu mutu kinerja pemeriksaan maupun mutu kelembagaan yang ditunjukkan oleh semakin banyaknya rekomendasi yang ditindaklanjuti dibandingkan rekomendasi yang disampaikan Itama.

Realisasi IKU 5.2 di Tahun 2017 adalah sebesar 92,39% dari target 85% atau tercapai sebesar 108,69%.

5.2 Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Reviu Itama atas Sistem Pengendalian Mutu (SPM) BPK

Untuk menjamin mutu pemeriksaan Keuangan Negara, BPK menetapkan dan melaksanakan sistem pengendalian mutu (SPM) atau *quality control system*. SPM merupakan unsur penting dalam pemerolehan keyakinan yang memadai (*reliable assurance*) bahwa pemeriksaan telah mematuhi ketentuan perundang-undangan serta standar pemeriksaan dan pedoman pemeriksaan yang ditetapkan BPK. Untuk memperoleh keyakinan yang memadai bahwa SPM tersebut telah mengatur seluruh unsur pengendalian mutu yang diperlukan dan telah dilaksanakan secara konsisten, maka SPM tersebut perlu direviu secara internal oleh Inspektorat Utama maupun secara eksternal oleh Badan Pemeriksa Keuangan Negara lain melalui mekanisme *peer review*. Hasil proses reviu atas SPM tersebut akan menghasilkan rekomendasi untuk memperbaiki dan menyempurnakan Sistem Pengendalian Mutu BPK.

Pada Tahun 2017, BPK menargetkan persentase penyelesaian tindak lanjut hasil reviu Itama atas sistem pengendalian mutu BPK sebesar 85% dan realisasinya sebesar 92,39%. Tercapainya target kinerja IKU ini pada Tahun 2017 terutama didorong optimalnya sosialisasi hasil reviu Inspektorat Utama atas Sistem Pengendalian Mutu bagi satker dan adanya komitmen yang tinggi dari seluruh satker untuk menindaklanjuti hasil reviu Itama atas SPM.

Perbandingan realisasi selama dua tahun terakhir menunjukkan kenaikan sebesar 1,11%, serta pemenuhan atas target yang ditetapkan, seperti disajikan sebagai berikut.

Tabel33 - Perbandingan Realisasi IKU 5.2 Tahun 2016-2017

5.2 Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Reviu Itama atas Sistem Pengendalian Mutu (SPM) BPK	Tahun		Perubahan
	2017	2016	
Target	85%	70%	
Realisasi	92,39%	91,28%	+1,11%
Capaian	108,69%	130,40%	

Sedangkan perbandingan capaian realisasi Tahun 2017 terhadap target 2020 dalam RIR BPK Tahun 2016-2020 telah mencapai 92,39%, seperti dalam tabel berikut.

Tabel 34 - Perbandingan Capaian IKU 5.2 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020

IKU	Target Tahun					Realisasi 2017	Percentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
5.2 Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Reviu Itama atas Sistem Pengendalian Mutu (SPM) BPK	70%	85%	90%	95%	100%	92,39%	92,39%

5.3 Tingkat Evaluasi atas LHP

Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) merupakan salah satu produk utama yang dihasilkan dari proses pemeriksaan. Melalui LHP, BPK menyampaikan temuan, rekomendasi, dan simpulan kepada entitas yang diperiksa sehingga dapat mendorong perbaikan bagi entitas tersebut. Tingkat akseptasi dan perbaikan yang diperoleh entitas sangat ditentukan oleh kualitas dari LHP yang disampaikan oleh BPK. Untuk itu, sebelum disampaikan ke entitas yang diperiksa, konsep LHP terlebih dahulu dievaluasi sehingga LHP yang nantinya disampaikan ke entitas benar-benar bebas dari kesalahan (*zero defect*) serta berdaya guna optimal.

Pada Tahun 2017, IKU ini mengalami reformulasi untuk menyempurnakan pengukuran sasaran strategis sehingga belum dapat direalisasikan, dan tengah disiapkan bisnis proses pengukurannya yang baru akan diterapkan pada periode tahun 2018, yakni melalui penilaian terhadap kesesuaian antara simpulan LHP dengan tujuan pemeriksaan (*audit objective*).

Tabel 35 - Perbandingan Realisasi IKU 5.3 Tahun 2016-2017

5.3 Tingkat Evaluasi atas LHP	Tahun		Perubahan Realisasi (Δ)
	2017	2016	
Target	n.a.	100%	
Realisasi	-	63,99%	-
Capaian	-	63,99%	

5.3 Tingkat Evaluasi LHP

IKU ini dikembangkan untuk mendorong satker pemeriksa agar meningkatkan kualitas LHP sehingga LHP yang disampaikan ke entitas tidak mengandung kesalahan (*zero defect*)

Pada Tahun 2017, IKU ini mengalami reformulasi sehingga tidak diukur capaiannya.



STRATEGI 2.2

Meningkatkan Kualitas Kelembagaan (IP4)

BPK berupaya menciptakan sistem tata kelola organisasi BPK yang ideal, dengan mengatur pelaksanaan seluruh tugas dan wewenang yang dilengkapi dengan perangkat organisasi yang diperlukan agar operasionalisasi organisasi dapat dilaksanakan sehingga tercipta suatu hubungan yang lebih efisien dan efektif antar satker di lingkungan BPK, tidak adanya tumpang tindih tugas dan fungsi, kejelasan atas kualitas kerja dan pelayanan serta memastikan seluruh permasalahan yang muncul dalam operasional kegiatan organisasi dapat diselesaikan tepat waktu oleh pihak-pihak berwenang.

Pencapaian strategi 2.2 diukur melalui 3 (tiga) Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu 1) Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil *Peer review*, 2) Tingkat Pemenuhan Penyusunan Peraturan BPK yang Terkait Tugas dan Wewenang BPK, dan 3) Tingkat Harmonisasi Peraturan Perundangan Terkait Tugas dan Wewenang BPK. Pencapaian strategi 2.2 Tahun 2017 adalah 105%.

Kegiatan-kegiatan yang sudah dilaksanakan untuk pencapaian strategi ini antara lain:

1. Reviu pelaksanaan RB BPK;
2. Peningkatan kapasitas satker dalam menyusun LAK satker melalui kegiatan pengubahan;
3. Persiapan pelaksanaan reviu oleh peer review Tahun 2017 melalui kegiatan monitoring dan evaluasi atas penyelesaian tindak lanjut hasil peer review;
4. Inventarisasi produk hukum BPK yang mendukung pelaksanaan tugas dan wewenang BPK berdasarkan peraturan- perundang-undangan maupun kebutuhan BPK
5. Pemastian atas ketersediaan dukungan peraturan perundang-undangan dalam pelaksanaan tugas dan wewenang BPK;
6. Komunikasi dan koordinasi dengan satker terkait maupun pihak lain dalam bentuk FGD terkait dengan penyusunan konsep produk hukum BPK;
7. Sosialisasi produk hukum atas produk hukum BPK;
8. Pelaksanaan diklat dengan bergantung pada substansi produk hukum pada satker-satker terkait;
9. Pelatihan internal bagi Ditama Binbangkum (*legal drafting* dan lain sebagainya);
10. Analisis peraturan perundang-undangan yang berpotensi membatasi dan/atau bertentangan dengan tugas dan kewenangan BPK.

Capaian masing-masing IKU yang mendukung strategi ini dapat diuraikan sebagai berikut.

Capaian masing-masing IKU yang mendukung strategi ini dapat diuraikan sebagai berikut.

IKU 6.1 Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Peer Review

IKU ini merupakan indikator yang menunjukkan tingkat efektivitas kinerja BPK dalam mendorong dilaksanakannya rekomendasi hasil pemeriksaan/reviu eksternal (*peer review*) BPK Negara lain yang dipantau tindaklanjutnya. Peningkatan kualitas hasil pemeriksaan BPK dapat dilakukan dengan penilaian atas kesesuaian standar dan praktik pemeriksaan BPK dengan standar dan pedoman internasional serta melalui *benchmarking*, *peer review*, dan pertukaran pengalaman dengan lembaga pemeriksa negara lain.

Realisasi indikator ini selama Tahun 2016-2017 adalah 55,26% dan 79,41%, yang berarti terjadi peningkatan sebesar 24,15%. Untuk realisasi Tahun 2017 realisasi tersebut telah memenuhi target yang ditetapkan sebesar 70% atau tingkat capaian 113,44% seperti dalam tabel berikut.

Tabel 36 - Perbandingan Realisasi IKU 6.1 Tahun 2016-2017

6.1 Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Peer review	Tahun		Perubahan
	2017	2016	
Target	70%	60%	
Realisasi	79,41%	55,26%	+24,15%
Capaian	113,44%	92,11%	

Adapun perbandingan capaian IKU Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil *Peer review* Tahun 2017 terhadap target Tahun 2020 telah mencapai 79,41%, yang dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 37 - Perbandingan Capaian IKU 6.1 Tahun 2017 dengan Target RIR 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Persentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
6.1 Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil <i>Peer review</i>	60%	70%	80%	90%	100%	79,41%	79,41%

6.1 Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Peer Review

*ITujuan dari pengukuran IKU ini adalah mengukur efektivitas kinerja BPK dalam mendorong dilaksanakannya rekomendasi hasil audit/reviu eksternal (*peer review*) BPK Negara lain.*

IKU ini merupakan IKU digunakan untuk mengukur Renstra sebelumnya (2011-2015), yang digunakan kembali dalam Renstra 2016-2020

6.2

Tingkat Pemenuhan Penyusunan Peraturan BPK yang Terkait Tugas dan Wewenang BPK

Tujuan dari pengukuran IKU 6.2 adalah mengukur tingkat pemenuhan peraturan yang dibutuhkan BPK untuk melaksanakan tugas dan kewenangannya.

IKU ini merupakan IKU digunakan untuk mengukur Renstra sebelumnya (2011-2015), yang digunakan kembali dalam Renstra 2016-2020

IKU 6.2 Tingkat Pemenuhan Penyusunan Peraturan BPK Yang Terkait Tugas dan Wewenang BPK

IKU ini merupakan indikator yang menunjukkan tingkat pemenuhan atas ketersediaan peraturan BPK dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya. Penyediaan ketentuan peraturan perundang-undangan akan menjadi payung bagi seluruh kegiatan terutama pemeriksaan. Hal tersebut akan menegaskan tugas dan wewenang BPK.

Berdasarkan data Tahun 2016-2017 diketahui terjadi peningkatan sebesar 42,86% yakni dari realisasi Tahun 2016 sebesar 57,14% menjadi 100% pada Tahun 2017. Adapun pemenuhan atas target selama dua tahun tersebut masing-masing adalah 114,28% dan 166,67%. Nilai realisasi tersebut diperoleh dari jumlah penerbitan peraturan BPK sampai dengan Tahun 2017 yakni sebanyak 7 peraturan yang terdiri dari 4 peraturan pada Tahun 2016 dan 3 peraturan pada Tahun 2017, seperti disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 38 - Realisasi Peraturan BPK Sejak Tahun 2016

No	Tahun	Peraturan BPK
1	2016	Peraturan BPK Nomor 1 Tahun 2016 tentang Persyaratan Akuntan Publik pada Kantor Publik yang melakukan Pemeriksaan Keuangan Negara
2		Peraturan BPK Nomor 2 Tahun 2016 tentang Tata Kerja Badan Pemeriksa Keuangan
3		Peraturan BPK Nomor 3 Tahun 2016 tentang Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan
4		Peraturan BPK Nomor 4 Tahun 2016 tentang Majelis Kehormatan Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan
5	2017	Peraturan BPK Nomor 1 Tahun 2017 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara
6		Peraturan BPK Nomor 2 Tahun 2017 tentang Pemantauan Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan BPK
7		Peraturan BPK Nomor 3 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan BPK Nomor 1 Tahun 2015 tentang Pembagian Tugas dan Wewenang Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota BPK RI

Tabel 39 - Perbandingan Realisasi IKU 6.2 Tahun 2016-2017

6.2 Tingkat Pemenuhan Penyusunan Peraturan BPK Yang Terkait Tugas dan Wewenang BPK	Tahun		Perubahan Realisasi (Δ)
	2017	2016	
Target	60%	50%	
Realisasi	100%	57,14%	+ 42,86%
Capaian	166,67%	114,28%	

Faktor pendorong tercapinya target IKU ini adalah semakin kuatnya upaya penyempurnaan dan penyusunan rancangan konsep Peraturan BPK. Perbandingan realisasi Tahun 2017 terhadap target 2020 dalam RIR BPK Tahun 2016-2020 sebagai berikut:

Tabel 40 - Perbandingan Capaian IKU 6.2 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Percentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
6.2 Tingkat Pemenuhan Penyusunan Peraturan BPK yang Terkait Tugas dan Wewenang BPK	50%	60%	70%	85%	100%	100%	100%.

Data di atas menunjukkan bahwa realisasi IKU 6.2 Tahun 2017 terhadap target Tahun 2020 telah mencapai 100%. Untuk mempertahankan pemenuhan target selama periode Renstra 2016-2020, diperlukan konsistensi dalam menjaga kecepatan dan koordinasi penyusunan rancangan peraturan BPK.

6.3

Tingkat Harmonisasi Peraturan Perundangan Terkait Tugas dan Wewenang BPK

IKU 6.3 Tingkat Harmonisasi Perundangan Terkait Tugas dan Wewenang BPK

IKU ini merupakan indikator yang mengukur tingkat keselarasan/ harmonisasi antara peraturan perundangan yang terkait tugas dan kewenangan BPK dengan peraturan perundangan lainnya. Realisasi IKU ini pada Tahun 2017 sebesar 40% dengan capaian sebesar 200%. Sebanyak empat harmonisasi peraturan telah dilakukan dari rencana sebanyak 10 harmonisasi peraturan.

Tujuan dari pengukuran IKU 6.3 adalah memastikan ketersediaan analisis hukum atas peraturan perundangan/ rancangan peraturan perundangan yang terkait dengan Tugas dan Wewenang BPK.

IKU ini baru diterapkan pada Tahun 2016, seiring dengan mulai berlakunya Renstra BPK 2016-2020.

Tabel 41 - Perbandingan Realisasi IKU 6.2 Tahun 2016-2017

6.3 Tingkat Harmonisasi Peraturan Perundangan Terkait Tugas dan Wewenang BPK	Tahun		Perubahan
	2017	2016	
Target	20%	10%	
Realisasi	40%	20%	+20%
Capaian	200%	200%	

Tabel di atas menunjukkan bahwa realisasi selama dua tahun terakhir telah mencapai target dimana pada Tahun 2016 direalisasikan sebesar 20% dan 2017 direalisasikan 40%. Secara akumulasi pengukuran sejak awal tahun Renstra 2016-2020 telah dilakukan harmonisasi peraturan sebanyak empat peraturan yakni seperti disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 42 - Peraturan BPK yang Diharmonisasi sejak Tahun 2016

No	Peraturan BPK yang Diharmonisasi	Peraturan Perundangan Lainnya.	Tahun Harmonisasi
1	Peraturan BPK No. 2 Tahun 2010 tentang Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK	UU No. 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara	2016
	Peraturan BPK No. 3 Tahun 2010 tentang Tata Cara Pemberian Keterangan Ahli	UU No. 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara	
3	Peraturan BPK No. 3 Tahun 2007 tentang Tata Cara Penyelesaian Ganti Kerugian Negara/Daerah Terhadap Bendahara	PP No. 38 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelesaian Ganti Kerugian Negara/Daerah Terhadap Bendahara	2017
	Peraturan BPK No. 3 Tahun 2008 tentang Pemanggilan dan Permintaan Keterangan	Juknis PMPI	

Adapun perbandingan realisasi Tahun 2017 terhadap target Tahun 2020 dalam RIR BPK Tahun 2016-2020 menunjukkan tingkat capaian sebesar 40%. Untuk meningkatkan pemenuhan target selama periode Renstra 2016-2020, diperlukan peningkatan sinergi dalam harmonisasi peraturan perundang-undangan di bidang pengelolaan dan pemeriksaan Keuangan Negara serta peraturan-peraturan terkait lainnya agar selaras dengan kewenangan BPK dan tidak tumpang tindih satu sama lain.

Tabel 43 - Perbandingan Capaian IKU 6.3 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Percentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
6.3 Tingkat Harmonisasi Peraturan Perundangan Terkait Tugas dan Wewenang BPK	10%	20%	40%	70%	100%	40%	40%

Data dalam tabel di atas menunjukkan bahwa realisasi IKU 6.3 - Tingkat Harmonisasi Peraturan Perundangan Terkait Tugas dan Wewenang BPK tahun 2017 terhadap target tahun 2020 telah mencapai 40%

Arah Kebijakan 3. Pengembangan dan Optimalisasi sumber Daya

Untuk arah kebijakan 3, ditetapkan lima strategi dengan capaian kinerja pada Tahun 2017 sebagai berikut.



STRATEGI 3.1

Meningkatkan Kompetensi Pegawai Melalui Pembentukan Talent Pool (LG 1)

Upaya BPK untuk meningkatkan kompetensi pegawai salah satunya melalui pembentukan *Talent Pool*. Mekanisme yang dilakukan adalah dengan mengidentifikasi keahlian yang diperlukan oleh BPK, menarik para pegawai yang berpotensi, memberikan keahlian kepada pegawai sesuai dengan potensi yang dimiliki masing-masing pegawai. Pegawai dapat memilih jenjang kariernya berdasarkan talenta masing-masing. BPK berharap dapat mempertahankan talenta terbaik untuk tetap berkarya di BPK dengan memberikan kendali kepada pegawai untuk menentukan jalur karier yang akan ditempuh. Pencapaian strategi 3.1 diukur melalui dua IKU yaitu 1) Persentase pemenuhan *Talent Pool*, 2) Indeks Kepuasan Pegawai. Pencapaian strategi 7 Tahun 2017 adalah 88,96%. Kegiatan-kegiatan yang sudah dilaksanakan untuk pencapaian strategi ini antara lain:

1. Workshop/FGD terkait penyamaan pemahaman dan persepsi tentang *talent pool* dan lingkupnya;
2. Penyusunan POS terkait identifikasi lingkup *pool of talents* yang akan dibentuk;
3. Workshop/Sosialisasi POS Manajemen Talenta kepada satker pelaksana.

Capaian masing-masing IKU yang mendukung strategi ini dapat diuraikan sebagai berikut.

7.1 Persentase pemenuhan Talent Pool

IKU ini merupakan indikator untuk mengukur sejauh mana BPK dapat memenuhi kebutuhan SDM yang terspesialisasi untuk bidang-bidang yang pemeriksaan maupun pelaksanaan kegiatan penunjang organisasi lainnya

IKU ini baru diterapkan dalam Renstra 2016-2020 namun belum diukur pada Tahun 2016. IKU ini mulai diterapkan pada Tahun 2017

IKU 7.1 Persentase Pemenuhan Talent Pool

Talent pool atau disebut juga pusat pengembangan talenta adalah sekumpulan pegawai yang memiliki keahlian pada area-area spesifik yang diperlukan untuk melaksanakan strategi BPK. Pembentukan *talent pool* untuk memastikan BPK memiliki ahli-ahli dalam setiap jenis pemeriksaan, ahli dalam pemeriksaan di bidang tertentu serta ahli dalam pelaksanaan kegiatan organisasi lainnya di BPK. Pengembangan *talent pool* akan dimulai dari pengembangan kompetensi untuk mencetak para pegawai yang memiliki keahlian yang dibutuhkan di setiap bidang pekerjaan BPK. Keahlian pegawai merupakan awal dari pembentukan profesionalisme. Keberadaan para ahli di berbagai bidang pekerjaan ini merupakan prasyarat bagi pemilihan pimpinan BPK di masa depan; merupakan syarat dapat diterapkannya manajemen karier dan manajemen sukses dengan lebih baik dan berkeadilan; dan pada akhirnya pengelolaan manajemen SDM berdasarkan kompetensi dapat diwujudkan.

Pada Tahun 2017 merupakan tahun mulai diukurnya realisasi *talent pool*, di mana pada Tahun 2016, mulai disiapkan sistem, prosedur dan perangkat untuk pengembangan *talent pool* di BPK. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan koordinasi internal di BPK dalam memberikan kontribusi untuk merealisasikan IKU ini mulai Tahun 2017 dengan hasil pengukuran yakni sebesar 18,75% dari target sebesar 25%.

Tidak tercapainya target kinerja IKU ini pada Tahun 2017 antara lain disebabkan infrastruktur yang dibutuhkan meliputi Analisis Kebutuhan, Identifikasi, Pengembangan dan Pemanfaatan Talenta serta Pemantauan dan Evaluasi masih dalam proses persiapan.

Tabel 44 - Perbandingan Realisasi IKU 7.1 Tahun 2016-2017

7.1 Persentase Pemenuhan Talent Pool	Tahun		Perubahan
	2017	2016	
Target	25%	n.a.	
Realisasi	18,75%	-	n.a.
Capaian	75,00%	-	

Realisasi Tahun 2017 merupakan perhitungan yang berasal dari adanya kegiatan-kegiatan yang bersifat inisiatif dalam menunjang *talent pool*, misalnya kegiatan *Workshop/FGD* terkait penyamaan pemahaman dan persepsi tentang *talent pool* dan lingkupnya; Penyusunan POS terkait identifikasi lingkup *pool of talents*; *Workshop/Sosialisasi POS Manajemen Talenta* kepada satker pelaksana.

Adapun perbandingan realisasi Tahun 2017 terhadap target 2016 dalam RIR BPK Tahun 2016-2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 45 - Perbandingan Capaian IKU 7.1 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Persentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
7.1 Persentase pemenuhan <i>Talent Pool</i>	0%	25%	50%	75%	80%	18,75%	23,44%.

Data di atas menunjukkan bahwa capaian Persentase pemenuhan *Talent Pool* Tahun 2017 terhadap target RIR Tahun 2020 tercapai 23,44%, yang diharapkan realisasi IKU ini akan ditingkatkan guna memenuhi target pada tahun berikutnya guna memenuhi kebutuhan SDM yang terspesialisasi.

IKU 7.2 Indeks Kepuasan Pegawai

IKU ini menunjukkan tingkat kepuasan pegawai BPK terhadap pengelolaan sumber daya manusia di BPK, pengukurannya menggunakan metode survei yang dilakukan oleh surveyor Independen. Pengukuran kepuasan pegawai didasarkan pada beberapa dimensi yaitu Kesejahteraan, Penempatan Pegawai, Layanan Pengembangan kompetensi dan Administrasi Jabatan Fungsional. Dimensi yang digunakan dalam mengukur indeks tersebut berbeda dengan tahun sebelumnya yang terdiri atas kesejahteraan, iklim organisasi, kesempatan pengembangan diri, kualitas sarana dan prasarana, akomodasi kepentingan pribadi, dan penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) sehingga tidak dapat diperbandingkan secara langsung.

Pengukuran atas indeks kepuasan pegawai ini dilakukan dengan metode pemilihan responden yang menggunakan *stratified random sampling* dengan responden yang berasal dari seluruh wilayah BPK yaitu Kantor BPK Pusat, Perwakilan Wilayah Barat dan Perwakilan Wilayah Timur.

Berdasarkan survei selama dua periode pengukuran, diketahui bahwa nilai indeks untuk Tahun 2016 dan 2017 diperoleh masing-masing sebesar 3,67 dan 3,60, atau menurun sebanyak 0,07 poin. Pemenuhan atas target IKU ini dipengaruhi oleh membaiknya layanan administrasi jabatan fungsional dan penempatan pegawai, seperti dijelaskan dalam hasil survei independen.

7.2 Indeks Kepuasan Pegawai

IKU ini merupakan indikator untuk mengukur tingkat kepuasan pegawai BPK terhadap pengelolaan sumber daya manusia di BPK, yang diukur melalui survei.

IKU 7.2 merupakan IKU digunakan untuk mengukur Renstra sebelumnya (2011-2015), yang digunakan kembali dalam Renstra 2016-2020

Realisasi IKU 7.2 di Tahun 2017 adalah sebesar 3,60 dari target 3,50 atau tercapai sebesar 102,93%

Realisasi selama dua tahun masih mencapai target kinerja tahunan, seperti tampak dalam tabel berikut.

Tabel 46 - Perbandingan Realisasi IKU 7.2 Tahun 2016-2017

7.2 Indeks Kepuasan Pegawai	Tahun		Perubahan Realisasi (%)
	2017	2016	
Target	3,50	3,30	
Realisasi	3,60	3,67	-0,07
Capaian	102,85%	111,21%	

Adapun perbandingan realisasi Tahun 2017 terhadap target 2020 dalam RIR BPK Tahun 2016-2020 adalah sebesar 94,74% seperti disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 47 - Perbandingan Capaian IKU 7.2 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Percentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
7.2 Indeks Kepuasan Pegawai	3,30	3,50	3,60	3,70	3,80	3,60	94,74%

Data dalam tabel di atas menunjukkan bahwa capaian IKU 7.2 Indeks Kepuasan Pegawai terhadap target tahun 2020 tercapai sebesar 94,74%.



STRATEGI 3.2

Mengoptimalkan Pemanfaatan TI dan Sarpras dalam Tata Kelola Organisasi (LG 2)

Melalui strategi ini BPK mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi (TI) serta sarana dan prasarana (sarpras) untuk mendukung efisiensi dan efektivitas pelaksanaan seluruh kegiatan dalam rencana strategis. Pencapaian strategi 3.2 diukur dengan tiga Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu 1) Persentase Penyelesaian Integrasi Sistem Informasi, 2) Persentase Pemanfaatan TI, dan 3) Tingkat Kepuasan Pegawai atas Kemanfaatan TI dan Sarpras. Pencapaian strategi 3.2 Tahun 2017 adalah 77,22. Capaian masing-masing IKU yang mendukung strategi ini dapat diuraikan sebagai berikut.

8.1 Persentase Penyelesaian Integrasi Sistem Informasi

=====

Sistem Informasi Pemeriksaan adalah kumpulan perangkat sistem informasi yang digunakan untuk mendukung proses bisnis terkait pemeriksaan, antara lain: SMP, SiAP, SIPTL, DEP, Portal eAudit, Portal Entitas, Dashboard Pemeriksaan,

Knowledge Management Systems-Pemeriksaan, SIKAD. Pada Tahun 2020, BPK akan mengintegrasikan seluruh sistem informasi terkait pemeriksaan yang ada di BPK.

Realisasi Persentase Penyelesaian Integrasi Sistem Informasi untuk Tahun 2017 adalah perbandingan antara jumlah tahapan kegiatan yang telah dilaksanakan dengan jumlah tahapan kegiatan yang direncanakan, yaitu sebesar 39,10% dari target sebesar 85% sehingga capaian IKU ini adalah sebesar 46,00%. Jumlah tahapan kegiatan yang diukur adalah akumulasi seluruh kegiatan pengintegrasian Sistem Informasi dari Tahun 2016 s.d. 2020. IKU ini baru diterapkan dalam Renstra BPK Tahun 2016–2020.

Tabel 48 - Perbandingan Realisasi IKU 8.1 Tahun 2016-2017

8.1 Persentase Penyelesaian Integrasi Sistem Informasi	Tahun		Perubahan
	2017	2016	
Target	85%	80%	
Realisasi	39,10%	80,00%	-40,9%
Capaian	46,00%	100,00%	

Sementara itu perbandingan realisasi Tahun 2017 terhadap target 2020 dalam RIR BPK Tahun 2016-2020 adalah sebesar 46,0% atau turun sebesar 40,9% dari tahun sebelumnya yang mencapai 80%. Tidak tercapainya target kinerja IKU ini pada Tahun 2017 disebabkan infrastruktur yang meliputi penyusunan *blueprint* TI, asesmen TI, infrastruktur, perancangan arsitektur aplikasi, dan integrasi aplikasi masih dalam proses penyiapan.

Tabel 49 - Perbandingan Capaian IKU 8.1 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020

IKU	Target					Realisasi	Persentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
8.1 Persentase Penyelesaian Integrasi Sistem Informasi	80%	85%	90%	95%	100%	39,10%	46,00%

8.2 Persentase Pemanfaatan TI

BPK melalui Biro TI telah menyediakan layanan TIK bagi seluruh pegawai yang meliputi layanan dasar (*email*, *e-Drive*), layanan aplikasi SISDM dan layanan aplikasi pemeriksaan (SMP, *e-Audit*). Untuk mendorong *IT culture* di lingkungan BPK, seluruh satker diharapkan memanfaatkan layanan yang disediakan ini secara optimal.

8.1

Persentase Penyelesaian Integrasi Sistem Informasi

IKU ini bertujuan untuk memastikan kegiatan pengintegrasian seluruh sistem informasi yang mendukung proses bisnis pemeriksaan dapat dilaksanakan sesuai tahapan pengintegrasian yang telah disusun, sehingga diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi BPK dalam pelaksanaan kegiatan pemeriksaan,

IKU ini mengukur tingkat dukungan teknologi dan sistem informasi yang dimiliki oleh BPK dalam mendukung kinerja organisasi melalui pengintegrasian berbagai aplikasi dan sistem informasi yang tersedia,

Realisasi IKU 8.1 pada Tahun 2017 sebesar 39,10%.

8.2

Persentase Pemanfaatan TI

IKU ini bertujuan untuk mendorong satker agar memanfaatkan layanan TIK dalam pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing, sehingga diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi,

IKU ini mengukur tingkat pemanfaatan layanan TIK dalam rangka mendorong IT culture di BPK, sehingga dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi dalam organisasi BPK

Realisasi IKU 8.2 pada Tahun 2017 sebesar 80,84%.

Cara pengukuran IKU 8.2 – Persentase Pemanfaatan TI adalah nilai rata-rata antara nilai pemanfaatan TI oleh satker pemeriksaan dan nilai pemanfaatan TI oleh satker non pemeriksaan dengan rincian sebagai berikut:

- Nilai pemanfaatan TI oleh satker pemeriksaan:
 - Layanan dasar (email, edrive dan portal satker) dengan bobot nilai 35%,
 - Layanan aplikasi umum (SISDM) dengan bobot nilai 30%,
 - Layanan aplikasi pemeriksaan (SMP, portal e-audit dan SIPTL) dengan bobot nilai 35%.
- Nilai pemanfaatan TI oleh satker non pemeriksaan:
 - Layanan dasar (email, edrive dan portal satker) dengan bobot nilai 70%,
 - Layanan aplikasi umum (SISDM) dengan bobot nilai 30%.

Realisasi IKU ini untuk Tahun 2017 yaitu sebesar 80,84%, meningkat dari Tahun 2016 sebesar 2,55% yang direalisasikan sebesar 78,29%. Selama dua Tahun 2016-2017, IKU ini belum dapat memenuhi target, dengan tingkat capaian masing-masing 97,87% untuk Tahun 2016 dan 95,11% untuk Tahun 2017, seperti disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 50 - Perbandingan Realisasi IKU 8.2 Tahun 2016-2017

8.2 Persentase Pemanfaatan TI	Tahun		Perubahan
	2017	2016	
Target	85%	80%	
Realisasi	80,84%	78,29%	+2,55%
Capaian	95,11%	97,87%	

Tidak tercapainya target kinerja IKU ini pada Tahun 2017 disebabkan rendahnya tingkat pemanfaatan TI di unit kerja BPK khususnya unit kerja pemeriksaan dan kesetjenan.

Perbandingan realisasi Tahun 2017 terhadap target Tahun 2020 RIR BPK Tahun 2016-2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 51 - Perbandingan Capaian IKU 8.2 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Persentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020		
	2016	2017	2018	2019	2020				
8.2 Persentase Pemanfaatan TI	80%	85%	90%	95%	100%	80,84%	80,84%		

Tabel di atas menunjukkan capaian atas Persentase Pemanfaatan TI terhadap target RIR BPK Tahun 2020 baru tercapai sebesar 95,11%. Pencapaian ini akan ditingkatkan melalui kegiatan pelaksanaan pemanfaatan TI sesuai dengan tata kelola TI dan kegiatan pemastian pemanfaatan aplikasi TI oleh para pengguna.

8.3 Tingkat Kepuasan Pegawai atas Kemanfaatan TI dan Sarpras

IKU 8.3 - Tingkat Kepuasan Pegawai atas Kemanfaatan TI dan Sarpras merupakan IKU yang menunjukkan tingkat kepuasan pemilik kepentingan atas terpenuhinya kebutuhan Teknologi Informasi & Komunikasi (TIK) dan sarana prasarana dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing pemilik kepentingan.

Cara pengukuran IKU 8.3 - Tingkat Kepuasan Pegawai atas Kemanfaatan TI dan Sarpras adalah dengan indeks yang didapat dari Laporan Hasil Survei Independen dengan skala nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) dengan rincian:

- Skala 1,00 – 1,99 = Sangat Tidak Memuaskan
- Skala 2,00 – 2,99 = Tidak Memuaskan
- Skala 3,00 – 3,99 = Memuaskan
- Skala 4,00 – 5,00 = Sangat Memuaskan

Nilai Indeks Kepuasan Pegawai atas Kemanfaatan TI dan Sarpras didapat dari rata-rata nilai dimensi Kepuasan Pegawai atas Kemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dan dimensi Kepuasan Pegawai atas Kemanfaatan Sarana dan Prasarana (Sarpras) seperti disajikan berikut:

Tabel 52 - Indeks Kepuasan Pegawai Menurut Wilayah, Jabatan dan Usia Pegawai

Parameter	Region			Jabatan			Usia			
	Total	Pusat	Barat	Timur	Struktural	Pemeriksa	Non Pemeriksa	20-29	30-49	>=50
Kepuasan Pegawai Atas Kemanfaatan Atas Layanan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	3,62	3,77	3,49	3,33	3,75	3,56	3,63	3,48	3,64	3,57
Kemanfaatan Sarana dan Prasarana (Sarpras)	3,65	3,73	3,63	3,49	3,79	3,58	3,66	3,59	3,65	3,71

Realisasi indeks ini untuk Tahun 2017 sebesar 3,63 mengalami penurunan dari Tahun 2016 dengan nilai indeks 3,78. Dengan demikian IKU ini tidak mencapai target kinerja Tahun 2017 yang ditetapkan sebesar 3,65, seperti disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 53 - Perbandingan Realisasi IKU 8.3 Tahun 2016-2017

8.3 Tingkat Kepuasan Pegawai atas Kemanfaatan TI dan Sarpras	Tahun		Perubahan
	2017	2016	
Target	3,65	3,50	
Realisasi	3,63	3,78	-0,15
Capaian	99,45%	108%	

8.3 Tingkat Kepuasan Pegawai atas Kemanfaatan TI dan Sarpras

IKU ini bertujuan agar Setjen dapat memberikan layanan secara optimal kepada pelaksana BPK dalam melaksanakan tugas dan fungsinya,

IKU ini mengukur tingkat kepuasan pegawai atas penyediaan layanan TIK dan sarana prasarana yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas organisasi,

Realisasi IKU 8.3 pada Tahun 2017 sebesar 3,63.

dipersepsikan oleh pegawai masih belum optimal, seperti masalah Kecepatan Intranet Untuk Mengakses Berbagai Aplikasi/Sistem Informasi dan Kecepatan Internet Untuk Mengakses Berbagai Portal/Website, sebagaimana disajikan dalam hasil survei.

Perbandingan realisasi Tahun 2017 terhadap target Tahun 2020 RIR BPK Tahun 2016-2020 adalah sebesar 99,45%, seperti tampak dalam tabel berikut.

Tabel 54 - Perbandingan Capaian IKU 8.3 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020

IKU	Target Tahun					Realisasi 2017	Percentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
8.3 Tingkat Kepuasan Pegawai atas Kemanfaatan TI dan Sarpras	3,50	3,65	3,80	3,95	4,10	3,63	99,45%



STRATEGI 3.3

Menciptakan Budaya Berintegritas, Independen dan Profesional (LG 3)

Budaya organisasi adalah salah satu unsur penting yang diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas pegawai dan memelihara retensi pegawai pada tingkat tertinggi. Melalui strategis ini, BPK berupaya mengembangkan budaya organisasi yang kondusif yang merupakan implementasi dari visi, misi, dan nilai-nilai dasar BPK yaitu integritas, independensi dan profesionalisme dalam diri setiap pegawai yang tercermin dalam sikap dan pelaksanaan pekerjaan dan kehidupan sehari-hari.

Strategi ini bertujuan untuk memastikan para pegawai mengetahui dan menggunakan visi, misi, dan nilai-nilai dasar BPK sebagai acuan utama dalam berperilaku baik dalam kehidupan profesional maupun kehidupan personalnya. Penjiwaan atas visi, misi, dan nilai dasar BPK akan menumbuhkan karakter pegawai BPK yang diperlukan dalam menjaga kredibilitas BPK di mata para pemangku kepentingan.

Keberhasilan dari strategi ini diukur melalui survei atas pemahaman dan implementasi visi, misi dan nilai dasar BPK, serta tingkat pelanggaran kode etik dan disiplin pegawai.

Pencapaian strategi 3.3 diukur melalui 3 (tiga) Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu 1) Tingkat pemahaman pegawai terhadap visi, misi dan nilai dasar BPK (2) Tingkat implementasi nilai dasar BPK (3) Tingkat kepatuhan pegawai terhadap kode etik dan peraturan disiplin. Pencapaian strategi 3.3 Tahun 2017 adalah 86,52.

Rincian kegiatan yang telah dilakukan oleh BPK dalam mencapai target strategi 3.3 ini sebagai berikut:

1. Survei persepsi pelaksana terhadap nilai dasar di BPK (*initial assessment*) – tingkat *awareness* dan *knowledge*;
2. Survei ADKAR menilai IS 5.2 (Renstra 2011-2015), yaitu terkait pemahaman atas IIP dan implementasi atas nilai dasar IIP;
3. Pendataan / pengidentifikasi an perangkat/dokumen di BPK yang mendukung pembentukan Budaya Organisasi yang diharapkan;
4. Sponsorship pimpinan dhi. Kaditama Revbang dan Eselon I lainnya.

Capaian masing-masing IKU yang mendukung strategi ini dapat diuraikan sebagai berikut.

9.1 Tingkat Pemahaman Pegawai Terhadap Visi, Misi dan Nilai Dasar BPK

IKU ini menunjukkan tingkat pemahaman visi, misi, dan nilai-nilai dasar oleh seluruh pegawai BPK sebagai acuan utama dalam berperilaku, baik dalam kehidupan profesional maupun kehidupan personalnya. IKU ini diukur sejak pengembangan konsep budaya organisasi sampai dengan edukasi/pemahaman kepada pegawai melalui berbagai kegiatan internalisasi budaya organisasi.

IKU ini bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman pegawai terhadap visi, misi, dan nilai dasar BPK. Keberhasilan dari IKU ini diukur melalui survei atas pemahaman pegawai terhadap visi, misi dan nilai dasar BPK.

Realisasi pengukuran atas IKU ini pada Tahun 2017 adalah 4,11, dan belum memenuhi target yang ditetapkan yakni sebesar 5,0, dengan tingkat capaian sebesar 82,20%. Meski demikian, realisasi tersebut naik sebesar 0,18 poin dari hasil pengukuran Tahun 2016 yang diperoleh sebesar 3,93. Tidak tercapainya target kinerja tersebut antara lain disebabkan oleh belum optimalnya kegiatan penyusunan kerangka dan internalisasi budaya organisasi di BPK. Berikutnya perbandingan realisasi IKU 9.1 Tahun 2016-2017 disajikan sebagai berikut.

Tabel 55 - Perbandingan Realisasi IKU 9.1 Tahun 2016-2017

9.1 Tingkat pemahaman terhadap visi, misi, dan nilai dasar BPK	Tahun		Perubahan Realisasi (Δ)
	2017	2016	
Target	5,00	3,30	
Realisasi	4,11	3,93	+0,18
Capaian	82,20%	119,09%	

9.1

Tingkat Pemahaman Pegawai Terhadap Visi, Misi dan Nilai

IKU ini mengukur tingkat pemahaman visi, misi, dan nilai-nilai dasar oleh seluruh pegawai BPK yang dilakukan melalui survey. IKU ini merupakan dasar bagi pengembangan budaya organisasi BPK.

IKU ini baru diterapkan pada Tahun 2016, seiring dengan mulai berlakunya Renstra BPK 2016-2020

Realisasi IKU 9.1 di Tahun 2017 adalah sebesar 4,11 dari target 5,00 atau belum tercapai sebesar 82,20%

Sementara untuk perbandingan capaian Tahun 2017 terhadap target renstra Tahun 2017 pada RIR BPK Tahun 2016-2020 dari 3,60 menjadi 5,00. Adapun perbandingan realisasi Tahun 2017 terhadap target 2020 dalam RIR BPK Tahun 2016-2020 disajikan sebagai berikut.

Tabel 56 - Perbandingan Capaian IKU 9.1 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Persentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
9.1 Tingkat pemahaman terhadap visi, misi, dan nilai dasar BPK	3,30	3,60	3,80	4,00	4,20	4,11	97,86%

Data di atas menunjukkan bahwa apabila realisasi Tahun 2017 dibandingkan dengan target Tahun 2020, maka realisasi IKU 9.1 Tingkat pemahaman terhadap visi, misi, dan nilai dasar BPK hampir mencapai target Tahun 2020, yaitu mencapai 97,86% yang tercantum dalam Renstra. Namun dalam Perjanjian Kerja (PK) Tahun 2017, BPK menargetkan IKU 9.1 ini menjadi sebesar 5,00. Apabila realisasi Tahun 2017 dibandingkan dengan target PK Tahun 2017, maka realisasi tersebut belum memenuhi target. Belum tercapainya target yang ditetapkan dalam PK Tahun 2017

karena belum optimalnya pemahaman pegawai yang diwujudkan dalam pola pikir, pola sikap dan pola tindakan pegawai. Namun demikian, realisasi indeks sebesar 4,11 termasuk dalam kategori "sangat memahami". Pencapaian ini dapat ditingkatkan melalui kegiatan penyusunan kerangka dan internalisasi budaya organisasi di BPK.

9.2

Tingkat Implementasi Nilai Dasar BPK

IKU ini mengukur tingkat penerapan nilai-nilai dasar BPK sebagai budaya organisasi oleh seluruh komponen BPK.

IKU ini baru diterapkan pada Tahun 2016, seiring dengan mulai berlakunya Renstra BPK 2016-2020

Realisasi IKU 9.2 di Tahun 2017 adalah sebesar 4,14 dari target sebesar 5,00 atau belum tercapai sebesar 82,80%

9.2 Tingkat Implementasi Nilai Dasar BPK

Pengembangan budaya berintegritas, independensi, dan profesionalisme merupakan modal yang dibutuhkan untuk mewujudkan manfaat yang diinginkan, di mana perwujudan manfaat tersebut akan menghasilkan suatu perubahan pada organisasi.

Kegiatan penciptaan budaya organisasi tidak hanya berhenti sampai pada level pemberian pemahaman kepada pegawai tetapi juga mencakup implementasi oleh pegawai.

IKU ini diukur sejak pegawai sudah mulai paham dengan nilai dasar BPK dan kemudian menerapkan nilai tersebut.

IKU ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana nilai dasar BPK diimplementasikan oleh para pegawai BPK yang tercermin dalam pola pikir dan pola perilaku pegawai.

Realisasi indeks implementasi nilai dasar untuk Tahun 2017 sebesar 4,14 sesungguhnya meningkat dari realisasi Tahun 2016 yang dihasilkan sebesar 4,00. Meski demikian, seperti halnya indeks tingkat pemahaman (IKU 9.1) targetnya ditetapkan sebesar 5,00 sehingga tidak dapat memenuhi mencapai target yang ditetapkan, tidak tercapainya target kinerja IKU ini pada Tahun 2017 antara lain disebabkan belum optimalnya kegiatan pelaksanaan monitoring implementasi nilai dasar BPK. Rincian perbandingan realisasi Tahun 2016-2017 sebagai berikut.

Tabel 57 - Perbandingan Realisasi IKU 9.2 Tahun 2016-2017

9.2 Tingkat implementasi nilai dasar BPK	Tahun		Perubahan Realisasi (Δ)
	2017	2016	
Target	5,00	3,00	
Realisasi	4,14	4,00	+0,14
Capaian	82,80%	133,33%	

Adapun perbandingan realisasi Tahun 2017 terhadap target Tahun 2020 dalam RIR BPK Tahun 2016-2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 58 - Perbandingan Capaian IKU 9.2 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Percentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
9.2 Tingkat implementasi nilai dasar BPK	3,0	3,25	3,50	3,75	4,0	4,14	103,50%

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa apabila realisasi Tahun 2017 dibandingkan dengan target Tahun 2020, maka realisasi IKU 9.2 Tingkat implementasi nilai dasar BPK telah mencapai target Tahun 2020 yang tercantum dalam Renstra. Namun dalam PK Tahun 2017, BPK menargetkan IKU 9.2 ini menjadi sebesar 5,00. Apabila realisasi Tahun 2017 dibandingkan dengan target PK Tahun 2017, maka realisasi tersebut belum memenuhi target. Belum tercapainya target yang ditetapkan dalam PK Tahun 2017 karena belum optimalnya pegawai dalam menerapkan nilai yang tercermin dalam ucapan, tulisan dan karya. Namun demikian, realisasi indeks sebesar 4,14 termasuk dalam kategori "sangat mampu mengimplementasikan".

9.3 Tingkat Kepatuhan Pegawai Terhadap Kode Etik dan Peraturan Disiplin

Kode Etik Pegawai merupakan kode etik sebagaimana diatur dalam Peraturan BPK No. 3 Tahun 2016 tentang Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan. Kode Etik adalah norma-norma yang harus dipatuhi oleh setiap Anggota BPK dan Pemeriksa selama menjalankan tugasnya untuk menjaga martabat, kehormatan, citra, dan kredibilitas BPK. Kode Etik bertujuan untuk mewujudkan Anggota BPK dan Pemeriksa yang berintegritas, independen dan profesional dalam melaksanakan tugas pemeriksaan demi menjaga martabat, kehormatan, citra, dan kredibilitas BPK.

9.2

Tingkat Kepatuhan Pegawai Terhadap Kode Etik dan Peraturan Disiplin

IKU ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepatuhan pegawai BPK terhadap kode etik dan peraturan terkait kedisiplinan pegawai..

IKU ini baru diterapkan pada Tahun 2016, seiring dengan mulai berlakunya Renstra 2016-2020

Realisasi IKU 9.3 di Tahun 2017 adalah sebesar 99,89% dari target 100%

Sementara itu, disiplin pegawai merupakan kedisiplinan sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pada Tahun 2017, nomenklatur IKU ini disempurnakan menjadi IKU 9.3. Tingkat Kepatuhan Pegawai Terhadap Kode Etik dan Peraturan Disiplin yang sebelumnya disebut dengan IKU 9.3. Tingkat Pelanggaran Kode Etik dan Disiplin Pegawai. Oleh karena itu, IKU ini tidak ada perbandingan capaian IKU yang sama selama dua tahun terakhir.

Apabila realisasi Tahun 2017 bila dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan, maka capaiannya sebesar 99,89% atau tidak mencapai target. Tidak tercapainya target kinerja IKU ini pada Tahun 2017 disebabkan terdapat tujuh pegawai yang telah diberi keputusan melanggar kode etik dan/atau disiplin pegawai.

Berdasarkan hasil pengukuran Tahun 2017 diperoleh realisasi tingkat kepatuhan sebesar 99,89% atau meningkat 0,14% dari Tahun 2016 yang direalisasikan 99,75% seperti disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 59 - Perbandingan Realisasi IKU 9.3 Tahun 2016-2017

9.3 Tingkat kepatuhan pegawai terhadap kode etik dan peraturan disiplin	Tahun		Perubahan Realisasi (Δ)
	2017	2016	
Target	100%	0%	
Realisasi	99,89%	99,75%*	+0,14%
Capaian	99,89%	99,75%	

*) Angka telah dikonversi dari polarisasi minimize 0,25% menjadi maximize 99,75%

Adapun perbandingan capaian atas realisasi Tahun 2017 dengan RIR BPK Tahun 2020 adalah adalah 99,89% seperti disajikan berikut:

Tabel 60 - Perbandingan Capaian IKU 9.3 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Persentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
9.3 Tingkat kepatuhan pegawai terhadap kode etik dan peraturan disiplin	0%	0%	0%	0%	0%	99,89%	99,89%



STRATEGI 3.4

Memperluas Implementasi Praktik-Praktik Terbaik (Best Practice Sharing) (LG 4)

Best practice (praktik terbaik) merupakan suatu metode/teknik/prosedur yang telah teruji dan terbukti membantu organisasi dalam mencapai level efisiensi dan efektifitas yang tinggi dalam menghasilkan suatu keluaran. *Best practice* dihasilkan dari suatu bukti yang teruji secara efektif melalui suatu evaluasi dan penelitian komprehensif. Proses untuk menyebarkan dan menularkan *best practice* kepada orang lain atau satker lain disebut *best practice sharing*. Melalui *best practice sharing*, pengetahuan individu dapat dikapitalisasi menjadi pengetahuan organisasi sehingga pengetahuan tersebut dapat diakses dan dipergunakan oleh individu lainnya di BPK.

Strategi 3.4 (Memperluas Implementasi Praktik-Praktik Terbaik (*Best Practice Sharing*)) dimaksudkan untuk menunjukkan dukungan dan dalam melengkapi implementasi manajemen pengetahuan (*knowledge management*). Pencapaian strategi 3.4 dipantau melalui dua Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu 1) Persentase Penyusunan *Best Practice*, dan 2) Persentase Penyebaran *Best Practice*. Skor strategi 10 Tahun 2017 adalah 105. Capaian masing-masing IKU yang mendukung strategi ini dapat diuraikan sebagai berikut.

10.1 Persentase Penyusunan Best Practice

Tujuan dari pengukuran IKU 10.1 adalah mengukur tingkat penyusunan jumlah *best practice* yang telah teruji dalam pelaksanaan tugas pekerjaan pada satker-satker BPK. IKU ini menunjukkan proses pekerjaan yang ada di BPK yang akan dilegalisasi menjadi pengetahuan setelah melewati proses validasi dan pengesahan oleh satker yang berwenang. Penghitungannya dilakukan dengan membandingkan jumlah *best practice* yang disusun dengan jumlah *best practice* yang direncanakan.

Pencapaian atas indikator ini didorong dengan telah diterbitkannya "Pedoman Pengelolaan *Best Practice*" (SK Sekjen Nomor 284/K/X-XIII.2/6/2017), dan telah dilakukannya sosialisasi atas pedoman dimaksud dalam berbagai kesempatan, seperti pada Rapat Koordinasi BPK Tahun 2017 di Magelang, serta *coaching* atau pelatihan "Penyusunan Usulan *Best Practice*" pada kegiatan Forum Manajer IKU Semester I 2017 di Batam.

Hasil pengukuran penyusunan *best practice* Tahun 2017 adalah 89,47% atau mencapai 149,12% dari target

10.1

Persentase Penyusunan Best Practice

IKU ini bertujuan untuk mengukur tingkat penyusunan jumlah best practices yang telah teruji dalam pelaksanaan tugas pekerjaan pada satker-satker BPK.

IKU ini baru diterapkan pada Tahun 2016, seiring dengan mulai berlakunya Renstra BPK 2016-2020.

Realisasi IKU 10.1 di Tahun 2017 adalah sebesar 89,47% dari target 60%

yang ditetapkan yakni sebesar 60%. IKU ini belum diterapkan untuk Tahun 2016 sehingga tidak ada perbandingan antara realisasi 2017 dengan periode sebelumnya, seperti tampak dalam tabel berikut.

Tabel 61 - Perbandingan Realisasi IKU 10.1 Tahun 2016-2017

10.1 Persentase Penyusunan Best Practice	Tahun		Perubahan Realisasi (Δ)
	2017	2016	
Target	60%	n.a.	
Realisasi	89,47%	-	
Capaian	149,12%	-	

Sementara itu perbandingan realisasi Tahun 2017 terhadap target Tahun 2020 dalam RIR BPK Tahun 2016-2020 mencapai 89,47% seperti disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 62 - Perbandingan Capaian IKU 10.1 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Percentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
10.1 Persentase Penyusunan Best Practice	0%	60%	70%	85%	100%	89,47%	89,47%

10.2

Persentase Penyebaran Best Practice

10.2 Persentase Penyebaran Best Practice

=====

IKU ini bertujuan untuk mengukur tingkat penyebaran best practices pada satker-satker BPK yang dapat mendorong peningkatan optimalisasi pelaksanaan tugas pekerjaan.

IKU ini baru diterapkan pada Tahun 2016, seiring dengan mulai berlakunya Renstra BPK 2016-2020.

Realisasi IKU 10.2 di Tahun 2017 adalah sebesar 78,95% dari target 60%

Tujuan dari pengukuran IKU 10.2 adalah mengukur tingkat penyebaran *best practice* pada satker-satker BPK yang dapat mendorong peningkatan optimalisasi pelaksanaan tugas pekerjaan. IKU ini menunjukkan penyebarluasan *best practice* yang telah dilegalisasi menjadi pengetahuan, sehingga dapat dimanfaatkan oleh seluruh pegawai BPK. Penghitungannya dilakukan dengan membandingkan jumlah *best practice* yang disebarluaskan dengan jumlah *best practice* yang direncanakan untuk disebarluaskan.

Seperti halnya indikator penyusunan *best practice*, IKU persentase penyebaran *best practice* juga baru diterapkan pada Tahun 2017 dengan realisasi sebesar 78,95% atau mencapai 131,58% dari target yang ditetapkan sebesar 60%, seperti disajikan berikut.

Tabel 63 - Perbandingan Realisasi IKU 10.2 Tahun 2016-2017

10.2 Persentase Penyebaran Best Practice	Tahun		Perubahan
	2017	2016	
Target	60%	n.a.	
Realisasi	78,95%	-	-
Capaian	131,58%	-	

Perbandingan realisasi Tahun 2017 terhadap target Tahun 2020 dalam RIR Tahun 2016-2020 adalah sebesar 78,95%, seperti data dalam tabel berikut:

Tabel 64 - Perbandingan Capaian IKU 10.2 Tahun 2017 dengan Target RIR Tahun 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Persentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
10.2 Persentase Penyebaran <i>Best Practice</i>	0%	60%	70%	85%	100%	78,95%	78,95%



STRATEGI 3.5

Mengoptimalkan Kinerja Anggaran (K1)

Sasaran strategis ini merupakan turunan dari tujuan BPK untuk mendorong terwujudnya pengelolaan Keuangan Negara yang tertib, taat pada peraturan perundangan, ekonomis, efisien, efektif, transparan, dan bertanggung jawab. Melalui Sasaran strategis ini, BPK berupaya untuk meningkatkan pertanggungjawaban anggaran dan juga pemanfaatan anggaran secara optimal dalam rangka peningkatan kinerja BPK dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Seluruh satuan kerja bertanggung jawab dalam melaksanakan pengelolaan anggaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pencapaian Sasaran strategis Mengoptimalkan Pemanfaatan Anggaran ini diukur melalui satu indikator saja yaitu IKU 11.1 – Tingkat Kinerja Anggaran. Tingkat Kinerja Anggaran ini diukur melalui aspek implementasi anggaran yang mencakup dimensi penyerapan anggaran, konsistensi antara perencanaan dan implementasi, pencapaian keluaran, dan efisiensi.

Pada Tahun 2017, BPK telah memenuhi target pada Strategi ini dengan tingkat capaian sebesar 85,58%. Dengan demikian secara umum strategi ini telah dapat dicapai dengan baik, berdasarkan capaian indikatornya secara rinci sebagai berikut.

11.1 Tingkat Kinerja Anggaran

IKU 11.1 Tingkat Kinerja Anggaran merupakan indikator kinerja dalam rangka mengoptimalkan pemanfaatan anggaran sesuai dengan prinsip penganggaran berbasis kinerja dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi BPK untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan termasuk kegiatan-kegiatan penunjang dan pendukung pelaksanaan pemeriksaan tersebut. IKU ini didesain untuk mengukur kinerja tiap Satker dalam menggunakan anggaran yang telah dialokasikan berdasarkan perencanaan yang disusunnya. Tingkat kinerja atas aspek implementasi berdasarkan PMK 249 tahun 2011, dinilai dari empat indikator, yaitu:

11.1

Tingkat Kinerja Anggaran

IKU ini bertujuan untuk mengoptimalkan pemanfaatan anggaran sesuai dengan prinsip penganggaran berbasis kinerja dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi BPK.

IKU ini baru diterapkan pada Tahun 2016, seiring dengan mulai berlakunya Renstra 2016-2020.

Realisasi IKU 11.1 di Tahun 2017 adalah sebesar 85,61% dari target 82%

- 1) Penyerapan Anggaran
- 2) Konsistensi Antara Perencanaan Dan Implementasi
- 3) Pencapaian Keluaran
- 4) Efisiensi

Pengukuran IKU 11.1 Tingkat Kinerja Anggaran dilakukan dengan membandingkan antara data penyerapan anggaran, data konsistensi antara implementasi, pencapaian keluaran dan efisiensi yang perhitungannya telah dilakukan oleh Biro Keuangan. Realisasi IKU 11.1 Tahun 2017 sebesar 85,61% dari target yang ditetapkan sebesar 82% atau capaian sebesar 104,40%, yang terdiri atas:

- 1) Penyerapan Anggaran : 95,95%
- 2) Pencapaian Keluaran : 97,69%
- 3) Konsistensi : 89,67%
- 4) Efisiensi : 61,03%

Hasil pengukuran atas IKU Tingkat Kinerja Anggaran untuk Tahun 2017 adalah 85,61%. Dibandingkan dengan realisasi Tahun 2016 yang sebesar 82,63%, berarti terdapat kenaikan sebesar 2,98%.

Tabel 65 - Perbandingan Realisasi IKU 11.1 Tahun 2016-2017

11.1 Tingkat Kinerja Anggaran	Tahun		Perubahan Realisasi (Δ)
	2017	2016	
Target	82%	80%	
Realisasi	85,61%	82,63%	+2,98
Capaian	104,40%	103,29%	

Adapun perbandingan capaian IKU Kinerja anggaran Tahun 2017 terhadap target Tahun 2020 RIR BPK Tahun 2016-2020 adalah sebesar 95,12%, seperti tampak dalam tabel berikut:

Tabel 66 - Perbandingan Capaian IKU 11.1 Tahun 2017 dengan Target RIR 2020

IKU	Target					Realisasi 2017	Persentase Realisasi 2017 dibanding Target 2020
	2016	2017	2018	2019	2020		
11.1 Tingkat Kinerja Anggaran	80%	82%	85%	87%	90%	85,61%	95,12%

Tercapainya target kinerja IKU ini pada Tahun 2017 didukung oleh optimalnya hal-hal sebagai berikut:

- a. Dukungan penuh dari segenap pimpinan dan para pelaksana BPK dalam menerapkan Penganggaran Berbasis Kinerja (PBK)
- b. Komitmen bersama dari satker untuk selalu berusaha mencapai target kinerja yang telah ditetapkan
- c. Ketersediaan Renstra, Rencana Implementasi Renstra, serta PK yang menjadi arah kegiatan BPK secara teratur
- d. Kompetensi sumber daya manusia dan ketersediaan sarana prasarana yang memadai

B. REALISASI ANGGARAN

Dalam rangka mencapai sasaran strategis Renstra 2016-2020, dilaksanakan melalui 6 (enam) program yang terdiri atas tiga Program Teknis (PT) dan tiga Program Generik (PG). Program-program tersebut diselaraskan dengan implementasi perencanaan strategis yang sudah dijabarkan ke dalam seluruh sasaran strategis dan indikator kinerja utamanya. Pada Tahun 2017, capaian kinerja BPK didukung dengan pemanfaatan anggaran (realisasi) sebesar Rp2.693.069.727.673,00 atau sebesar 95,95% dari anggaran yang dialokasikan sebesar Rp2.806.880.353.000,00 dengan rincian disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 67 - Pagu dan Realisasi Program Anggaran atas Sasaran Strategi/Strategi yang Didukung

NAMA PROGRAM		SASARAN STRATEGI/STRATEGI	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)
PT 1	Program Pemeriksaan Keuangan Negara	SS 1. Meningkatnya pemanfaatan hasil pemeriksaan oleh para pemangku kepentingan SS 2. Meningkatnya kualitas sistem pengendalian mutu IP 1. Meningkatkan efektivitas komunikasi dengan pemangku kepentingan IP 2. Meningkatkan pengelolaan strategi pemeriksaan IP 3. Meningkatkan kualitas pemeriksaan	685.766.226.000	648.612.959.546
PT 2	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BPK	IP 1. Meningkatkan efektivitas komunikasi dengan pemangku kepentingan LG 1. Meningkatkan kompetensi pegawai melalui pembentukan <i>talent pool</i> LG 2. Mengoptimalkan pemanfaatan TI dan sarpras dalam tata kelola organisasi	1.639.762.537.000	1.573.353.952.653
PT 3	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur BPK	LG 2. Mengoptimalkan pemanfaatan TI dan sarpras dalam tata kelola organisasi	434.706.348.000	425.858.285.426
PG 1	Peningkatan Mutu Kelembagaan Aparatur dan Pemeriksaan Keuangan Negara	SS 2. Meningkatnya kualitas sistem pengendalian mutu IP 2. Meningkatkan pengelolaan strategi pemeriksaan IP 3. Meningkatkan kualitas pemeriksaan IP 4. Meningkatkan kualitas kelembagaan LG 3. Menciptakan budaya independen, berintegritas dan profesional LG 4. Memperluas implementasi praktik-praktik terbaik (<i>best practice sharing</i>)	21.779.098.000	21.415.894.660
PG 2	Program Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur BPK	SS 2. Meningkatnya kualitas sistem pengendalian mutu IP 4. Meningkatkan kualitas kelembagaan LG 3. Menciptakan budaya independen, berintegritas dan profesional	14.085.314.000	13.164.673.059
PG 3	Program Kepaniteraan Kerugian Negara/Daerah, Pengembangan dan Pelayanan Hukum	IP 4. Meningkatkan kualitas kelembagaan	10.780.830.000	10.663.962.329
JUMLAH			2.806.880.353.000	2.693.069.727.673

Selanjutnya, untuk mewujudkan pencapaian visi dan misi BPK 2016-2020, BPK akan melakukan perampingan jumlah program agar lebih sesuai dengan Renstra 2016-2020, perubahan struktur organisasi dan tata laksana, serta selaras dengan arsitektur dan informasi kinerja.

Perubahan Arsitektur Program dan Kegiatan

Sejak Tahun Anggaran 2011, BPK menggunakan 6 program dan 12 kegiatan dalam proses perencanaan dan penganggaran. Setelah tujuh tahun menggunakan arsitektur program tersebut, BPK merasa perlu untuk melakukan restrukturisasi Program dan Kegiatan agar lebih sesuai dengan kondisi yang ada saat ini. Ada beberapa alasan mengapa perubahan Program perlu dilakukan antara lain.

1. Program-program lama kurang menonjolkan peran BPK

Perubahan internal BPK seperti Implementasi Renstra 2016-2020 dengan fokus kepada manfaat bagi pemangku kepentingan dan perubahan struktur organisasi dan tata kerja pelaksana BPK sejak Tahun 2014 menyebabkan komposisi enam program saat ini cenderung terlalu banyak pada program internal atau program generik sehingga menyebabkan pemangku kepentingan kesulitan mengidentifikasi program mana yang merupakan program utama BPK sesuai tugas dan fungsinya. Untuk itu, pada tahun 2018 dan seterusnya BPK menggunakan satu program teknis yaitu Program Pemeriksaan Keuangan Negara dan beberapa program yang sebelumnya digabung untuk mendukung program teknis tersebut.

2. Terlalu banyak program menyebabkan pelaksanaan anggaran kurang fleksibel

Mengingat ketatnya anggaran sesuai dengan kondisi keuangan negara dan kerap terjadinya pemotongan/blokir anggaran yang dialami BPK, banyak program tersebut menyebabkan proses revisi antar program sulit dilakukan karena harus memerlukan persetujuan DPR.

3. Alokasi anggaran diantara program yang lama tidak seimbang

Porsi anggaran BPK dipandang terlalu banyak pada program generik atau dukungan. Sehingga perubahan program/ kegiatan tersebut berusaha membuat alokasi anggaran BPK menjadi lebih banyak mendukung Program Pemeriksaan Keuangan Negara yang merupakan *core business* BPK.

4. Program yang lama kurang sederhana dan tidak sesuai struktur organisasi.

Dengan alasan-alasan tersebut di atas, maka Bappenas dan Kementerian Keuangan telah menyetujui perubahan program dan kegiatan dimaksud sehingga dalam proses perencanaan dan penganggaran 2018 yang masih berjalan saat ini BPK sudah menggunakan dua program yaitu

1. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BPK, dan
2. Program Pemeriksaan Keuangan Negara.

C. KINERJA DAN CAPAIAN LAINNYA

Selama tahun 2017, selain capaian kinerja yang terukur melalui serangkaian indikator kinerja, BPK juga meraih berbagai capaian dan prestasi lain baik di level nasional maupun internasional, diantaranya:

1. Capaian di Tingkat Nasional

a. BPK Menerima Penghargaan JDIH Terbaik Tahun 2017

BPK menerima penghargaan sebagai pengelola Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) terbaik peringkat pertama tingkat Kementerian/Lembaga (K/L) Tahun 2017. Penghargaan tersebut diberikan berdasarkan hasil evaluasi penilaian Tim Penilai bagi anggota JDIH Nasional Tingkat K/L. Pemberian penghargaan tersebut tertuang dalam Keputusan Kepala BPHN Nomor PHN-10.HN.03.05 Tahun 2017 tentang Pemberian Penghargaan Bagi Anggota JDIH Nasional Tingkat K/L Tahun 2017. Dalam keputusan tersebut disebutkan bahwa pemberian penghargaan bagi anggota JDIH dengan mempertimbangkan hasil evaluasi, diantaranya evaluasi aspek-aspek pengelolaan JDIHN, evaluasi website sesuai 7 (tujuh) kriteria website yang baik, dan membangun kerja sama yang berkesinambungan dengan Pusat JDIHN. Selain itu, anggota JDIH juga dinilai dalam melakukan pembinaan, pengembangan, dan evaluasi JDIH di lingkungan masing-masing.



Gambar 14
Plagam Penghargaan JDIH 2017

b. BPK Meraih Penghargaan Bidang Pengelolaan BMN Tahun 2016

BPK meraih penghargaan di Bidang Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN). Penghargaan ini diberikan Menteri Keuangan Republik Indonesia kepada BPK atas kinerja yang sangat baik di bidang pengelolaan BMN Tahun 2016. Dalam hal ini, BPK meraih predikat sangat baik pada kategori Kepatuhan Pelaporan BMN, yang meliputi penilaian pada ketepatan waktu penyampaian laporan, kelengkapan dan kecermatan laporan, serta ketepatan waktu pelaksanaan rekonsiliasi. Terdapat enam kategori penghargaan yang diberikan oleh Menteri Keuangan, yaitu: (1) kategori Utilitasi BMN; (2) kategori Kepatuhan Pelaporan BMN; (3) kategori Sertifikasi BMN; (4) kategori *Continuous Improvement Awards*; (5) kategori *Peer Collaboration Awards*; dan (6) kategori Banda Tadya Abidaya.

c. BPK Meraih Penghargaan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)

Pada peringatan Hari Antikorupsi Sedunia, BPK turut berpartisipasi dan menunjukkan komitmennya dalam mendukung pemberantasan dan pencegahan korupsi. Hal itu ditunjukkan salah satunya dengan memberikan pelayanan publik dengan baik serta mencegah terjadinya korupsi, khususnya di lingkungan BPK. Atas komitmen tersebut, BPK meraih penghargaan pada penutupan HAKORDIA 2017. Penghargaan tersebut diberikan atas prestasi BPK dalam membangun unit kerja pelayanan percontohan secara sistematis menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM). Selain itu, empat satker BPK juga memperoleh penghargaan Pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM yaitu BPK Perwakilan Provinsi Riau, BPK Perwakilan Provinsi Aceh, BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan, dan BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah.



Gambar 15

Piagam Penghargaan
Pembangunan Zona Integritas
Menuju WBK dan WBBM

d. BPK Meraih Accountant Award Tahun 2017



Gambar 16

Accountant Award Tahun 2017

Pada peringatan Hari Ulang Tahun Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) ke-60 di Semarang, BPK meraih penghargaan *Accountant Award* tahun 2017. Penghargaan ini diberikan IAI sebagai bentuk apresiasi atas peran BPK dalam mendorong peningkatan kualitas pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara.

2. Capaian di Tingkat Internasional

a. BPK Melanjutkan Tugas Sebagai *External Auditor* IAEA Untuk Tahun Buku 2016 – 2017

Dalam sidang umum ke-59 IAEA (*International Atomic Energy Agency*) di Wina, Austria tanggal 17 September 2015, BPK-RI terpilih sebagai *external auditor* IAEA untuk Tahun Buku 2016 dan 2017. Selama tahun 2017, BPK-RI telah melakukan pemeriksaan laporan keuangan dan kinerja IAEA Tahun Buku 2016.

b. BPK Menjadi Pembicara Dalam Berbagai Konferensi Internasional Mengenai Pengalaman BPK Dalam Mengaudit *SDGs Preparedness*

Menyambung kontribusi BPK sebagai salah satu penyusun IDI INTOSAI KSC *audit guidance on SDGs Preparedness* dan sejalan dengan peran BPK sebagai Ketua INTOSAI WGEA, pengetahuan dan pengalaman BPK dalam mengaudit *SDGs preparedness* telah diakui dunia komunitas internasional dengan diundangnya BPK dalam berbagai konferensi internasional. Beberapa pertemuan yang telah dihadiri antara lain adalah *SAI Leadership and Stakeholder Meeting* di New York, *Regional Conference on Nurturing an Anti-Corruption Culture in the Asia Pacific Region* di Seoul, Korea Selatan, *Symposium on "Building Effective, Inclusive and Accountable Institutions and Public Administration for Advancing the 2030 Agenda for Sustainable Development"* di Incheon, Korea Selatan dan berbagai online meeting baik dengan Ketua INTOSAI maupun UNDESA.



Gambar 17
Symposium on *Building Effective, Inclusive and Accountable Institutions and Public Administration for Advancing the 2030 Agenda for Sustainable Development*

c. BPK Terpilih Menjadi *Longer Term Secretariat ASEANSAI* Untuk Periode 2018 – 2023

Dalam ASEANSAI Summit ke-4 di Vientiane, Laos pada November 2017, BPK secara konsensus terpilih menjadi *longer term Secretariat ASEANSAI* untuk enam tahun ke depan. Dengan peran barunya ini, BPK akan menjadi motor penggerak kegiatan ASEANSAI dan bertanggung jawab atas kegiatan kesekretariatan dan administrasi ASEANSAI.




 Gambar 18
 4th ASEANSAI Summit,
 Vientiane, Laos

d. BPK Mengirimkan *Resources Person* dan Trainer ke Berbagai Training Internasional (ASOSAI, INTOSAIWGEA, IDI) dan ke SAI Mitra Kerjasama Bilateral

Sebagai bentuk kontribusi aktif dan *sharing knowledge* BPK terhadap komunitas internasional, BPK-RI mengirimkan *trainer*-nya dalam beberapa training atau seminar internasional selama tahun 2017 antara lain pada *INTOSAI WGEA International training on environmental audit* di Jaipur, India; *IDI INTOSAI KSC programme on auditing SDGs preparedness*, *IDI ASOSAI Blended learning Specialist Certification Programme* serta beberapa SAI mitra kerjasama bilateral seperti *Training on Performance Audit* untuk Auditor SAO Laos di Vientiane, pelaksanaan program *secondment* terkait International Relation bagi Officer SAO Laos di Jakarta, dan program *secondment* terkait pemeriksaan kinerja bagi Auditor Level Ketua Tim dari SAV Vietnam di Jakarta.

e. BPK Menjadi Tuan Rumah dalam Penyelenggaraan Kegiatan Seminar Internasional

Selama tahun 2017, BPK mendapatkan kepercayaan untuk menjadi tuan rumah dalam pelaksanaan kegiatan seminar internasional sebagai program kerja komunitas audit internasional dan program kerja sama bilateral seperti pelaksanaan *51st ASOSAI Governing Board Meeting* di Bali, ASEAN-related Institution/Entities Retreat di Bali, *ASEANSAI the 8th Strategic Plan Committee Meeting on Developing the ASEANSAI Strategic Plan 2018-2021* di Bali, *9th INTOSAI KSC Meeting* di Bali, Penandatanganan *Renewal MoU* dan *16th Technical Meeting* dengan JAN Malaysia di Bali, Seminar Bilateral dengan NIK Polandia dan SAO Ceko di Jakarta, *Local Workshop* dengan AIKI (Badan Diklat) BAI Korea.

D. EVALUASI KINERJA

Dalam rangka penyempurnaan berkelanjutan (*continuous improvement*) dalam pengelolaan dan akuntabilitas kinerja di BPK, kami telah melakukan evaluasi kinerja secara berjenjang dari mulai tingkatan satuan kerja (Eselon II) hingga tingkatan organisasi (BPK Wide). Dalam hal evaluasi terhadap capaian kinerja BPK Wide, prosesnya dimulai dari reviu internal di Direktorat Utama Perencanaan, Evaluasi, dan Pengembangan (Ditama Revbang) bersama unsur pengawasan internal BPK yakni Inspektorat Utama (Itama) dan kemudian dilanjutkan dengan pembahasan dalam Forum Eselon I BPK hingga evaluasi dan arahan pimpinan melalui Sidang BPK.

Dari 31 indikator kinerja yang diukur pada periode kinerja Tahun 2017, 18 indikator kinerja telah mencapai target:

	<i>Nomor dan Nama Indikator Kinerja</i>	Target	Realisasi	Capaian
1.1	Tingkat Relevansi Pemeriksaan dengan Harapan dan Kebutuhan Pemangku Kepentingan	3,70	4,06	109,73%
2.1	Percentase LHP yang Digugat dan BPK Dinyatakan Menang	100%	100%	100%
2.2	Indeks Kepuasan Audittee atas Kinerja Pemeriksa BPK	3,70	4,10	110,81%
2.3	Indeks Mutu Organisasi	3,60	3,81	105,83%
2.4	Nilai Quality Assurance Reformasi Birokrasi	A	A	100%
2.5	Nilai Akuntabilitas Kinerja	A	A*	100*
4.1	Percentase Pemenuhan Pemeriksaan atas Permintaan Pemangku Kepentingan	100%	100%	100%
4.2	Tingkat Konsistensi antara Rencana Pemeriksaan dan Pelaksanaan	85%	91,02%	107,08%
4.3	Percentase Pemeriksaan Kinerja	17%	19,68%	115,76%
5.2	Percentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Reviu Itama atas Sistem Pengendalian Mutu (SPM) BPK	85%	92,39%	108,69%
5.3	Tingkat Evaluasi atas LHP	100%	-	-
6.1	Percentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Peer Review	70%	79,41%	113,44%
6.2	Tingkat Pemenuhan Penyusunan Peraturan BPK yang Terkait Tugas dan Wewenang BPK	60%	100%	166,67%
6.3	Tingkat Harmonisasi Peraturan Perundangan terkait Tugas dan Wewenang BPK	20%	40%	200%
7.2	Indeks Kepuasan Pegawai	3,50	3,60	102,86%
10.1	Percentase Penyusunan <i>Best Practice</i>	60%	89,47%	149,12%
10.2	Percentase Penyebaran <i>Best Practice</i>	60%	78,95%	145,23%
11.1	Tingkat Kinerja Anggaran	82%	85,58%	104,37%

Sedangkan realisasi untuk 13 IKU lainnya masih belum dapat memenuhi target yang ditetapkan, seperti disajikan berikut:

Nomor dan Nama Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Capaian
1.2	Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan	65%	57,93%	88,37%
3.1	Tingkat Pemenuhan Pelaksanaan Kewenangan BPK	100%	99,24%	99,24%
3.2	Pendapat BPK yang Diterbitkan	5	0	0%
3.3	Indeks Kepuasan Para Pemangku Kepentingan atas Kualitas Komunikasi	3,90	3,73	95,64%
4.4	Tingkat Kemutakhiran Data Tindak Lanjut Pemeriksaan	100%	94,03%	94,03%
5.1	Pemenuhan <i>Quality Assurance</i> dan <i>Quality Control</i>	100%	85,82%	85,82%
7.1	Persentase Pemenuhan <i>Talent Pool</i>	25%	18,75%	75%
8.1	Persentase Penyelesaian Integrasi Sistem Informasi	85%	39,10%	46%
8.2	Persentase Pemanfaatan TI	85%	80,84%	95,11%
8.3	Tingkat Kepuasan Pegawai atas Kemanfaatan TI dan Sarpras	3,65	3,63	99,59%
9.1	Tingkat Pemahaman Pegawai terhadap Visi, Misi dan Nilai Dasar BPK	5,0	4,11	82,20%
9.2	Tingkat Implementasi Nilai Dasar BPK	5,0	4,14	82,80%
9.3	Tingkat Kepatuhan Pegawai terhadap Kode Etik dan Peraturan Disiplin	100%	99,89%	99,93%

Meski demikian, target kinerja yang tidak tercapai tersebut beberapa di antaranya mengalami peningkatan dalam hal realisasi dari tahun sebelumnya sebagaimana telah diungkapkan dalam pembahasan realisasi dan capaian kinerja sebelumnya. Adapun upaya ke depan dalam rangka memperbaiki capaian atas target kinerja masih dirasakan belum sesuai harapan, BPK mengupayakan perbaikan implementasi dari bisnis proses dan kegiatan yang signifikan dapat mendorong perbaikan kinerja pada periode berikutnya.

Dalam hal penyempurnaan indikator dan formula pengukuran kinerja BPK berupaya menyesuaikan dengan kaidah-kaidah umum pengukuran kinerja serta praktik-praktik terbaik (*best practice*) pengukuran kinerja yang dilakukan oleh lembaga pemeriksa keuangan Negara lain (*Supreme Audit Institution*).

Untuk pengukuran kinerja tahun mendatang, indikator kinerja BPK pada perspektif pemangku kepentingan (*stakeholder perspective*) akan lebih bersifat *outcome* atau dampak, baik dalam aspek kualitas pemeriksaan maupun penguatan kelembagaan. Karena itu setiap indikator pada perspektif ini merupakan Indikator Kinerja Utama (IKU), sementara untuk indikator pada perspektif lain seperti perspektif proses internal (*internal process*), perspektif pertumbuhan dan pembelajaran (*learning and growth*), serta perspektif keuangan (*financial*), disebut dengan Indikator Kinerja (IK).

Salah satu indikator kinerja yang akan diukur pada periode kinerja mendatang adalah pengukuran atas manfaat keuangan yang dihasilkan dari pemeriksaan BPK, dengan memperhitungkan jumlah nilai penyelamatan uang negara baik dari kerugian, pengembalian ataupun penghematan yang diungkapkan dalam rekomendasi hasil pemeriksaan BPK. Jumlah penyelamatan uang negara tersebut akan dibandingkan dengan jumlah realisasi anggaran BPK, yang selanjutnya pengukuran ini diberi nomenklatur IKU yakni Koefisien Nilai Rekomendasi Penghematan Keuangan Negara/Daerah Terhadap Anggaran BPK.

Selain itu BPK juga memasukkan indikator jumlah laporan keuangan kementerian/lembaga dan pemerintah daerah provinsi/kabupaten/kota yang telah mendapat opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) sebagai indikator keberhasilan BPK dalam mendorong peningkatan tata kelola keuangan negara, yang selanjutnya dihitung berdasarkan Persentase Opini WTP atas Entitas Pemeriksaan.

Demikian halnya dengan indikator kinerja yang tidak relevan untuk jadi ukuran kinerja level organisasi, diturunkan menjadi ukuran kinerja level unit atau satuan kerja seperti :

- 1) IKUTingkat Kemutakhiran Data Tindak Lanjut Pemeriksaan
- 2) IKUTingkat Harmonisasi Peraturan Perundangan Terkait Tugas dan Wewenang BPK
- 3) IKU Persentase Pemanfaatan TI

Dengan pertimbangan bahwa tingkat keberhasilan atau capaian serta ukuran dari indikator kinerja tersebut sepenuhnya ditentukan atau dikendalikan pada tingkat unit/satuan kerja pelaksana. Sebaliknya untuk indikator kinerja yang sebelumnya hanya diukur pada tingkat unit/satuan kerja seperti Pemenuhan Jam Pelatihan Pegawai, dijadikan ukuran kinerja BPK Wide, untuk memastikan bahwa kebijakan organisasi dalam hal peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui pemenuhan jam pelatihan baik untuk pemeriksa maupun non-pemeriksa telah diimplementasikan pada seluruh pegawai BPK.



Penutup



Laporan Kinerja BPK Tahun 2017 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban BPK kepada publik atas pelaksanaan mandat konstitusi yang dijabarkan lebih lanjut dalam Rencana Strategis (Renstra) BPK 2016-2020. Tahun 2017 merupakan tahun kedua periode Renstra tersebut, yang pengukurannya dijabarkan dalam 31 Indikator Kinerja Utama (IKU).

Laporan ini memberikan gambaran atas upaya yang telah dilaksanakan, termasuk hambatan atau kendala, serta langkah-langkah perbaikan yang telah dilakukan sehingga dapat menjadi landasan dalam menentukan rencana aksi selanjutnya dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pengukuran atas seluruh target kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2017, pencapaian skor kinerja BPK pada periode tersebut secara keseluruhan adalah 94,83 yang berarti turun dari periode sebelumnya yakni Tahun 2016 yang dicapai sebesar 97,44. Realisasi kinerja tersebut didukung dengan pemanfaatan anggaran sebesar Rp2.693,07 miliar atau sebesar 95,95% dari anggaran yang dialokasikan sebesar Rp2.806,88 miliar.

Berdasarkan hasil monitoring atas pencapaian kinerja Tahun 2017, dari 31 IKU yang diukur, masih terdapat 13 IKU yang belum memenuhi target kinerja, sedangkan 18 IKU lainnya telah memenuhi target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun 2017.

Ketidaktercapaian atas target kinerja tersebut, mengharuskan BPK untuk mengambil langkah-langkah perbaikan, antara lain melalui peningkatan intensitas komunikasi antara pihak-pihak yang terkait, baik di lingkungan internal organisasi maupun entitas terkait pelaksanaan tindak lanjut. Selain itu diperlukan upaya maksimal untuk hal-hal terkait implementasi *quality control* dan *quality assurance* pemeriksaan sesuai dengan peran dan kompetensinya. Sedangkan dalam hal pengembangan kapasitas kelembagaan, BPK perlu optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, serta evaluasi terhadap pelanggaran disiplin pegawai dan kode etik pegawai.

Adapun dalam upaya mendorong pencapaian target kinerja dan sasaran strategis yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan strategis BPK 2016-2020, BPK memanfaatkan hasil evaluasi kinerja tahun sebelumnya untuk perbaikan pengelolaan kinerja antara lain pengintegrasian antara pengelolaan kinerja organisasi dan individu, meningkatkan kompetensi SDM pengelola kinerja dan perbaikan dalam perencanaan dan penganggaran.

Laporan Kinerja BPK Tahun 2017 ini diharapkan dapat menyajikan informasi kinerja BPK secara memadai kepada publik dan para pemangku kepentingan BPK, baik dalam aspek kinerja maupun akuntabilitas.



**BADAN PEMERIKSA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA**

**Jl. Jend. Gatot Subroto No. 31 Jakarta Pusat
(021) 25549000**

www.bpk.go.id