



**BADAN PEMERIKSA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA**



LAPORAN KINERJA TAHUN 2019

INTEGRITAS INDEPENDENSI PROFESIONALISME



**PERNYATAAN TELAH DIREVIU
BADAN PEMERIKSA KEUANGAN
TAHUN ANGGARAN 2019**

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) untuk Tahun Anggaran 2019 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen BPK.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas 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, 24 Februari 2020

Inspektur Utama,


Ida Sundari
NIP 196104081980032001



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarokatuh



Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah Yang Maha Kuasa atas rahmat dan karunia-Nya Laporan Kinerja BPK Tahun 2019 dapat diselesaikan. Laporan ini merupakan laporan kinerja tahun keempat atau tahun terakhir dalam periode Renstra 2016—2020. Berakhirnya periode Renstra 2016—2020 pada Tahun 2019 merupakan upaya BPK untuk menyelaraskan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020—2024 sehingga memudahkan penyusunan arah kebijakan pemeriksaan dan pengembangan tata kelola organisasi, kerangka regulasi, kerangka kelembagaan, target kinerja, dan ukuran pencapaiannya beserta kerangka pendanaan untuk BPK selama lima tahun ke depan ke dalam Renstra 2020—2024.

Laporan ini 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 tanggung jawab 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.

Penyusunan Laporan Kinerja BPK ini 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 Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja BPK Tahun 2019 menyajikan informasi terkait capaian kinerja BPK berdasarkan Indikator Kinerja Utama/Indikator Kinerja (IKU/IK) dan targetnya yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2019, serta berbagai upaya yang telah dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja BPK dan menyelesaikan berbagai tantangan yang dihadapi BPK.

Nilai Kinerja BPK Tahun 2019 mencapai 96,02. Capaian kinerja ini antara lain didukung oleh capaian 28 IKU/IK. Atas capaian kinerja ini, kami mengapresiasi segenap pemangku kepentingan baik internal maupun eksternal yang telah mendukung tugas dan fungsi Badan Pemeriksa Keuangan. 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 Wabarokatuh

Jakarta, 27 Februari 2020

Bahtiar Arif
Sekretaris Jenderal

DAFTAR

Isi

<u>KATA PENGANTAR</u>	i
<u>DAFTAR ISI</u>	ii
<u>DAFTAR TABEL</u>	iii
<u>DAFTAR GAMBAR</u>	iv
<u>RINGKASAN EKSEKUTIF</u>	v
<u>BAB I PENDAHULUAN</u>	1
<u>A. LATAR BELAKANG</u>	1
<u>B. TENTANG BPK</u>	1
<u>BAB II PERENCANAAN KINERJA</u>	14
<u>A. PERENCANAAN STRATEGIS</u>	14
<u>B. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN</u>	25
<u>C. RISIKO DAN MITIGASI RISIKO</u>	28
<u>D. EVALUASI PERENCANAAN KINERJA</u>	28
<u>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA</u>	31
<u>A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI</u>	31
<u>Sasaran Strategis 1 Meningkatkan Pemanfaatan Hasil Pemeriksaan oleh Para Pemangku Kepentingan</u>	34
<u>Sasaran Strategis 2 Meningkatkan Kualitas Sistem Pengendalian Mutu</u>	39
<u>Strategi 1.1 Meningkatkan Efektivitas Komunikasi dengan Pemangku Kepentingan</u> .. 48	
<u>Strategi 1.2 Meningkatkan Pengelolaan Strategi Pemeriksaan</u>	52
<u>Strategi 2.1 Meningkatkan Kualitas Penugasan Pemeriksaan (Audit Engagement)</u>	57
<u>Strategi 2.2 Meningkatkan Kualitas Kelembagaan</u>	60
<u>Strategi 3.1. Meningkatkan Kompetensi Pegawai Melalui Pembentukan Talent Pool</u> .. 63	
<u>Strategi 3.2. Mengoptimalkan Pemanfaatan TI dan Sarpras dalam Tata Kelola Organisasi</u>	67
<u>Strategi 3.3 Menciptakan Budaya Berintegritas, Independen, dan Profesional</u> .. 70	
<u>Strategi 3.4 Memperluas Implementasi Praktik-Praktik Terbaik (Best Practice Sharing)</u>	76
<u>Strategi 3.5 Mengoptimalkan Pemanfaatan Anggaran</u>	78
<u>B. REALISASI ANGGARAN</u>	81
<u>C. ANALISIS ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN ANGGARAN</u>	83
<u>D. BAB IV PENUTUPANALISIS ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN ANGGARAN</u>	83
<u>BAB IV PENUTUP</u>	85
<u>LAMPIRAN</u>	86

DAFTAR

Tabel

Tabel 1 - Matriks Penyempurnaan Indikator Kinerja BPK	29
Tabel 2 - Capaian Kinerja BPK Tahun 2019	32
Tabel 3 - Perkembangan Capaian IKU 1.1 Periode Renstra BPK 2016—2019	36
Tabel 4 - Perkembangan Capaian IKU 1.2 Periode Renstra BPK 2016—2019	38
Tabel 5 - Gugatan <i>In kracht</i> atas LHP yang Dihasilkan BPK	40
Tabel 6 - Perkembangan Capaian IKU 2.1 Periode Renstra BPK 2016—2019	41
Tabel 7 - Indeks Kepuasan Auditee atas Kinerja Pemeriksa BPK berdasarkan Parameter	42
Tabel 8 - Perkembangan Realisasi IKU 2.2 Periode Renstra BPK 2016—2019	43
Tabel 9 - Rincian Nilai Indeks Pengendalian Mutu BPK Berdasarkan Parameter	44
Tabel 10 - Perkembangan Realisasi IKU 2.3 Periode Renstra BPK 2016—2019	44
Tabel 11 - Perkembangan Capaian IKU 2.4 Periode Renstra BPK 2016—2019	46
Tabel 12 - Perkembangan Capaian IKU 2.5 Periode Renstra BPK 2016—2019	47
Tabel 13 - Perkembangan Capaian IK 1.1.1 Periode Renstra BPK 2016—2019	49
Tabel 14 - Perkembangan Capaian IK 1.1.2 Periode Renstra BPK 2016—2019	51
Tabel 15 - Perkembangan Capaian IK 1.1.3 Periode Renstra BPK 2016—2019	52
Tabel 16 - Perkembangan Capaian IK 1.2.1 Periode Renstra BPK 2016—2019	53
Tabel 17 - Perkembangan Capaian IK 1.2.2 Periode Renstra BPK 2016—2019	55
Tabel 18 - Perkembangan Capaian IK 1.2.3 Periode Renstra BPK 2016—2019	56
Tabel 19 - Perkembangan Capaian IK 1.2.4 Periode Renstra BPK 2016—2019	56
Tabel 20 - Perkembangan Capaian IK 2.1.1 Periode Renstra BPK 2016—2019	58
Tabel 21 - Perkembangan Capaian IK 2.1.2 Periode Renstra BPK 2016—2019	59
Tabel 22 - Perkembangan Capaian IK 2.2.1 Periode Renstra BPK 2016—2019	61
Tabel 23 - Perkembangan Capaian IK 2.2.2 Periode Renstra BPK 2016—2019	62
Tabel 24 - Perkembangan Capaian IK 3.1.1 Periode Renstra BPK 2016—2019	64
Tabel 25 - Perkembangan Capaian IK 3.1.2 Periode Renstra BPK 2016—2019	65
Tabel 26 - Perkembangan Capaian IK 3.1.3 Periode Renstra BPK 2016 - 2019	66
Tabel 27 - Perkembangan Capaian IK 3.2.1 Periode Renstra BPK 2016 - 2019	68
Tabel 28 - Perkembangan Capaian IK 3.2.2 Periode Renstra BPK 2016 - 2019	69
Tabel 29 - Perkembangan Capaian IK 3.3.1 Periode Renstra BPK 2016 - 2019	72
Tabel 30 - Perkembangan Capaian IK 3.3.2 Periode Renstra BPK 2016—2019	74
Tabel 31 - Perkembangan Capaian IK 3.3.3 Periode Renstra BPK 2016 - 2019	75
Tabel 32 - Best Practice untuk Diterapkan Satker Lain Tahun 2019	77
Tabel 33 - Perkembangan Capaian IK 3.4.1 Tahun 2019 Periode Renstra 2016—2019	78
Tabel 34 - Perkembangan Capaian IK 3.5.1 Periode Renstra BPK 2016 - 2019	80
Tabel 35 - Pagu dan Realisasi Program Anggaran atas Sasaran Strategi/Strategi yang Didukung	81

DAFTAR *Gambar*

<u>Gambar 1 - Dewan Pengawas Keuangan (Periode Tahun 1957-1960)</u>	3
<u>Gambar 2 - Hubungan BPK dengan Pemangku Kepentingan</u>	6
<u>Gambar 3 - Segitiga Kematangan Organisasi BPK</u>	7
<u>Gambar 4 - Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota BPK</u>	8
<u>Gambar 5 - Profil Demografi Pegawai BPK 2019</u>	13
<u>Gambar 6 - Siklus Pengukuran Kinerja</u>	27
<u>Gambar 7 - Rincian Status Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan BPK oleh Auditee</u>	37
<u>Gambar 8 - Program 01. Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BPK</u>	82
<u>Gambar 9 - Program 08. Pemeriksaan Keuangan Negara</u>	83
<u>Gambar 10 - Pengukuran Efisiensi Anggaran BPK Tahun 2019</u>	84

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja BPK Tahun 2019, merupakan perwujudan transparansi dan akuntabilitas BPK dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta penggunaan Anggarannya. Selain itu, LAKIN ini merupakan wujud dari kinerja BPK dalam pencapaian visi dan misi sebagaimana yang dijabarkan dalam tujuan dan sasaran strategis dalam Renstra BPK 2016—2019.

Dalam melaksanakan mandatnya BPK telah menetapkan visi dalam Renstra BPK 2016—2019 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, dan (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 - 2019, yaitu (1) meningkatnya pemanfaatan hasil pemeriksaan oleh para pemangku kepentingan, dan (2) meningkatnya kualitas sistem pengendalian mutu. Selanjutnya, untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis tersebut, dijabarkan dalam sembilan strategi.

Penilaian terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran strategis dan strategi-strategi tersebut diukur dengan Indikator Kinerja Utama/Indikator Kinerja (IKU/IK). Pada Tahun 2019 telah ditetapkan tujuh IKU dan 21 IK pada level BPK *Wide* yang merupakan komitmen Pimpinan BPK. Secara umum pencapaian kinerja BPK Tahun 2019 sudah baik sesuai dengan target yang ditetapkan. Terdapat lima IKU dan tujuh IK yang telah mencapai target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja BPK Tahun 2019, sedangkan dua IKU dan 14 IK lainnya masih belum memenuhi target yang ditetapkan. Dengan capaian tersebut skor kinerja BPK pada Tahun 2019 mencapai angka 96,02 atau lebih rendah dari capaian sebelumnya di Tahun 2018 sebesar 100,02.

Dari capaian-capaian yang belum dapat memenuhi target kinerja tersebut BPK berkomitmen untuk melakukan langkah-langkah perbaikan, antara lain.

- a. Melakukan perbaikan yang lebih menyeluruh atas komponen reformasi birokrasi seperti kapasitas dan akuntabilitas, organisasi pemerintah yang bersih dan bebas KKN serta kualitas pelayanan publik antara lain melalui upaya-upaya 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 dalam upaya meningkatkan kualitas sistem pengendalian mutu (nilai *quality assurance* reformasi birokrasi).
- b. Memperkuat komitmen bersama untuk memenuhi permintaan perhitungan kerugian negara, pemberian keterangan ahli dan pertimbangan, meningkatkan pelaksanaan pemberian Pendapat BPK dengan menggali hasil pemeriksaan dari

seluruh satuan kerja pemeriksaan, dan meningkatkan kualitas komunikasi BPK dengan mitra luar negeri, *auditee*, Instansi Penegak Hukum (IPH), dan mitra domestik serta meningkatkan kualitas komunikasi BPK dengan Lembaga Perwakilan sehingga efektivitas komunikasi dengan pemangku kepentingan dapat meningkat.

- c. Meningkatkan kualitas penugasan pemeriksaan (*audit engagement*) dengan mengoptimalkan pemanfaatan Aplikasi SiAP (Sistem Aplikasi Pemeriksaan) dalam mendokumentasikan setiap tahapan pemeriksaan atau program kerja perorangan sampai dilakukan proses reviu secara berjenjang oleh Pejabat Fungsional Pemeriksa (PFP).
- d. Mengoptimalkan koordinasi dengan para pemangku kepentingan dalam penyempurnaan dan penyusunan rancangan konsep Peraturan BPK dalam upaya meningkatkan pemenuhan penyusunan peraturan BPK yang terkait tugas dan wewenang BPK.
- e. Meningkatkan kompetensi pegawai melalui pembentukan *talent pool* dengan melakukan penyempurnaan Pedoman Manajemen Talenta sehingga kegiatan perancangan Sistem Informasi (SI) *talent pool* dapat diselesaikan dan mendorong masing-masing satuan kerja menyelenggarakan diklat yang telah disetujui oleh Badan Diklat PKN secara mandiri.
- f. Melakukan percepatan penyelesaian integrasi sistem informasi dengan berkoordinasi lebih intens dan efektif baik di internal Biro TI sendiri maupun dengan masing-masing satker pengampu aplikasi/sistem informasi, melakukan pemeliharaan atas perangkat komputer serta sarana prasarana kerja lainnya secara rutin, menyediakan sarana kerja (komputer, laptop, printer) untuk mendukung efektivitas kerja pegawai, serta menyediakan sarana dan prasarana penanganan bencana/mitigasi bencana (alat pemadam kebakaran, hidran, jalur evakuasi, tangga darurat) di lingkungan kantor BPK dalam upaya mengoptimalkan pemanfaatan TI dan sarpras dalam tata kelola organisasi.
- g. Melakukan pembinaan terhadap pegawai yang berisiko melanggar kode etik dan kedisiplinan serta internalisasi nilai-nilai BPK dan sosialisasi penerapan kode etik dan kedisiplinan dalam upaya menciptakan budaya berintegritas, independen dan profesional.

Selain itu, selama Tahun 2019 BPK juga menunjukkan capaian kinerja lainnya dalam tatanan kelembagaan pemerintahan maupun internasional. Beberapa capaian penting BPK antara lain sebagai berikut.

- a. BPK mendapat predikat sangat baik dalam evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE);
- b. BPK kembali memperoleh penghargaan dari Komisi Informasi Pusat (KIP) sebagai Badan Publik Menuju Informatif untuk Kategori Badan Publik Lembaga Negara pada Penganugerahan Keterbukaan Informasi Publik Tahun 2019;
- c. BPK raih predikat Sangat Baik dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) terkait penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara dengan predikat Kategori IV (sangat baik);

- d. BPK melanjutkan tugas sebagai auditor eksternal IAEA untuk tahun buku 2018 dan 2019;
- e. BPK menjadi anggota *UN Panel of External Auditor*;
- f. BPK terpilih menjadi auditor eksternal *International Maritime Organization (IMO)*.

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

BAB I

PENDAHULUAN

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 diperbaharui 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 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi. Sementara itu, penerapan di lingkungan internal BPK salah satunya didukung dengan Surat Keputusan Sekjen BPK Nomor 286/K/X-XIII.2/6/2017 tentang Pelaporan Akuntabilitas Kinerja pada Unit-unit Kerja Pelaksana BPK.

Laporan Kinerja BPK disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pencapaian kinerja dikaitkan dengan anggaran serta pencapaian tujuan dan sasaran-sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Renstra dan RIR BPK Tahun 2016—2019 yang pada pelaksanaannya dimulai dengan penyusunan Renstra dan Rencana Implementasi Renstra (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 BPK Tahun 2019.

B. TENTANG BPK

Profil dan Sejarah Singkat

Pasal 23 ayat (5) UUD Tahun 1945 menetapkan bahwa untuk memeriksa tanggung jawab tentang Keuangan Negara diadakan suatu Badan Pemeriksa Keuangan yang peraturannya ditetapkan dengan Undang-Undang (UU). 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 *Indiche Comptabiliteitswet* (ICW) dan *Instructie en Verdere Bepalingen voor de Algemene Rekenkamer* (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. Personalial 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 RI yang menyatakan berlakunya kembali UUD Tahun 1945. Dengan demikian Dewan Pengawas Keuangan berdasarkan UUD 1950 kembali menjadi Badan Pemeriksa Keuangan berdasarkan Pasal 23 (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 No. 7 Tahun 1963 (LN No. 195 Tahun 1963) yang kemudian diganti dengan Undang-Undang (PERPU) No. 6 Tahun 1964 tentang Badan Pemeriksa Keuangan Gaya Baru.

Untuk mengganti PERPU tersebut, dikeluarkanlah UU No. 17 Tahun 1965 yang antara lain 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.



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

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 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 kembali 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 serta presiden/gubernur/bupati/walikota untuk digunakan sesuai tugas dan 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 menyusun dan 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, pertanggungjawaban, 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.

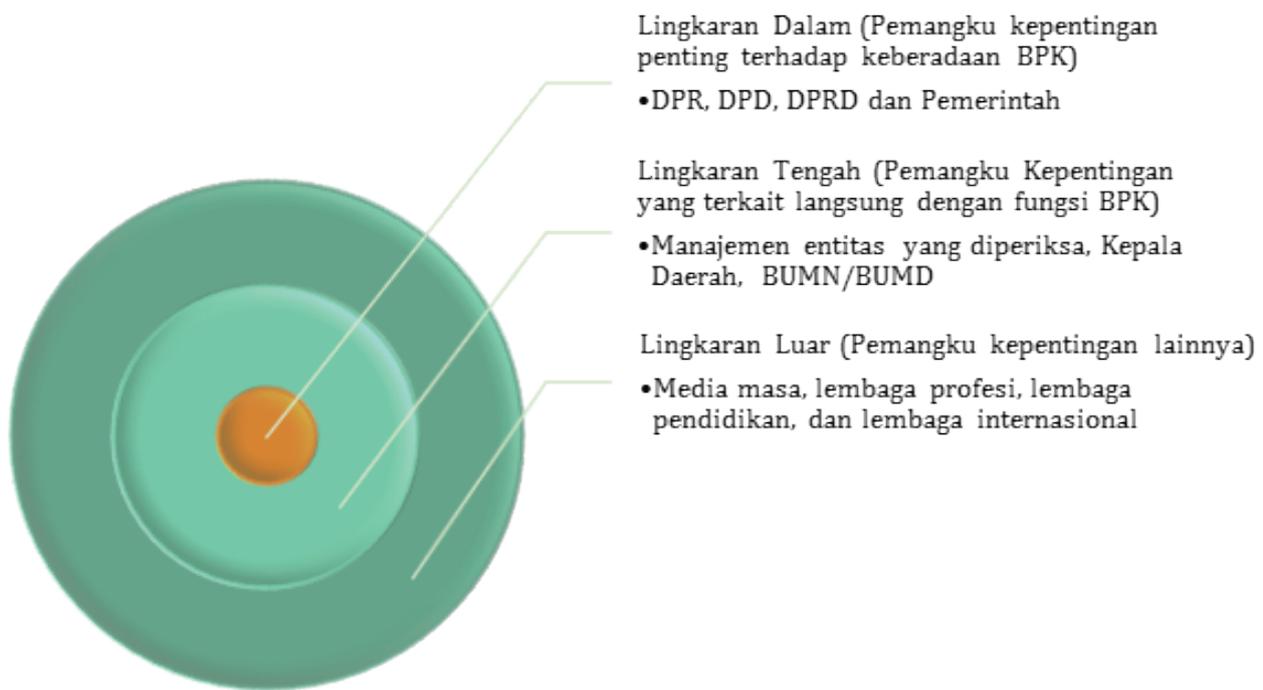
Dalam menjalankan tugas dan wewenang di atas, BPK dibantu oleh Pelaksana BPK, yang terdiri atas Sekretariat Jenderal, unit pelaksana tugas pemeriksaan, unit pelaksana tugas penunjang, perwakilan, pemeriksa, dan pejabat lain yang ditetapkan BPK.

Pemangku Kepentingan

Hasil BPK dimanfaatkan pemangku kepentingan untuk mengambil keputusan khususnya dalam pengelolaan keuangan negara untuk mencapai tujuan negara. Pemanfaatan hasil pemeriksaan BPK menggambarkan arti penting keberadaan dan fungsi 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) yang berpengaruh langsung terhadap keberadaan BPK, (2) yang terkait langsung dalam pelaksanaan tugas pokok BPK, dan (3) pemangku kepentingan lainnya. Gambar berikut menunjukkan para pemangku kepentingan BPK.



Gambar 2 - Hubungan BPK dengan Pemangku Kepentingan

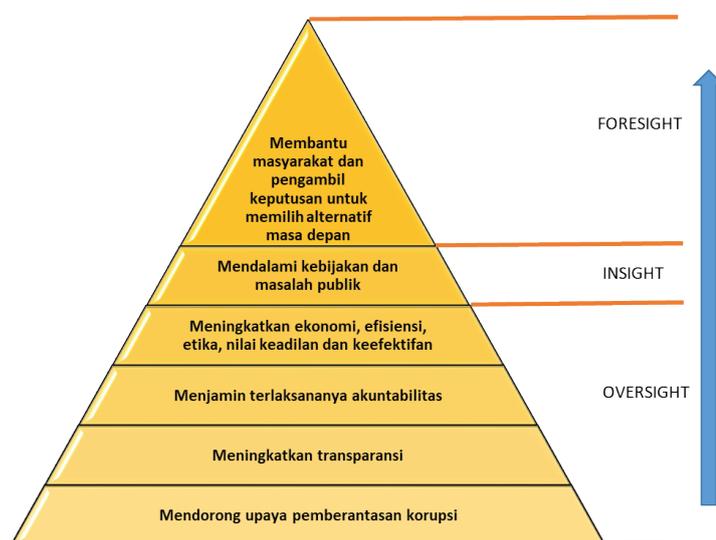
Hubungan BPK dengan lingkaran dalam pemangku kepentingan dilakukan melalui penggunaan hasil pemeriksaan BPK dalam pembahasan dan pengambilan keputusan. Kualitas hubungan ini dapat dilihat melalui tingkat kepuasan atas hasil kerja BPK atau pemeriksaan, tingkat manfaat hasil pemeriksaan dan tingkat tindak 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 juga mengelola *database* hasil pemeriksaan yang memuat rekomendasi, tindak lanjut oleh entitas yang diperiksa, dan pemantauan tindak lanjutnya yang disertai penetapan pedoman dan mekanismenya.

Terkait media massa, 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
Dr. Agung Firman Sampurna, S.E., M.Si, CSFA



Wakil Ketua (merangkap Anggota) BPK RI
Dr. Agus Joko Pramono, S.ST., M.Acc., Ak., CA., CSFA



Anggota I BPK RI
Dr. Hendra Susanto, S.T., M. Eng.,
M.H., CFrA, CSFA



Anggota II BPK RI
Dr. Pius Lustrilanang S.IP., M.Si.,
CSFA



Anggota III BPK RI
Dr. Achsanul Qosasi, CSFA



Anggota IV BPK RI
Ir. Isma Yatun, M.T., CSFA



Anggota V BPK RI
Prof. Dr. Bahrullah Akbar M.B.A.,
CSFA



Anggota VI BPK RI
Prof. Harry Azhar Azis, M.A.,
Ph.D., CSFA

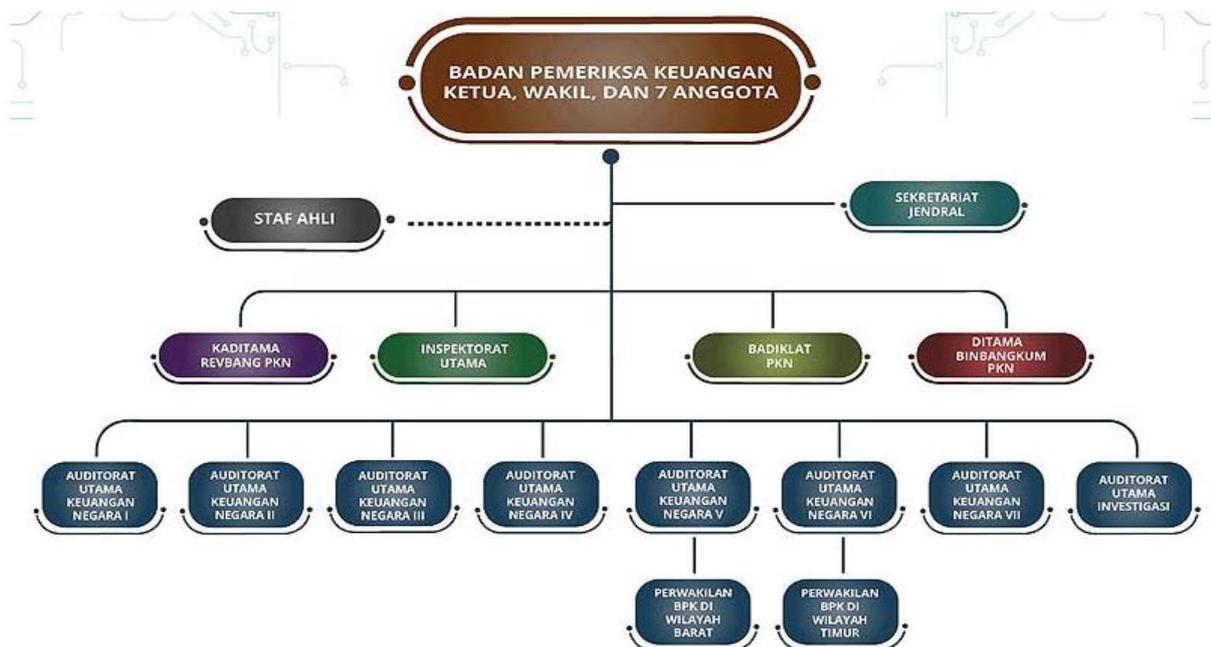


Anggota VII BPK RI
Ir. Daniel Lumban Tobing, CSFA

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 Peraturan BPK Nomor 1 Tahun 2019. Berikut Struktur Pelaksana BPK Tahun 2019:



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

Sekretariat Jenderal

- **Tugas:** menyelenggarakan dan mengkoordinasikan dukungan administrasi serta sumberdaya yang dimiliki untuk kelancaran tugas dan fungsi BPK serta pelaksana BPK
- **Satuan Kerja yang dibawah:** 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 dibawah:** Pusat Standarisasi dan Evaluasi Diklat PKN, Pusat Perencanaan dan Penyelenggaraan Diklat PKN.

Inspektorat Utama

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

Direktorat Utama Perencanaan, Evaluasi, dan Pengembangan Pemeriksaan Keuangan Negara

- **Tugas:** merumuskan perencanaan strategis dan manajemen kinerja, evaluasi dan pelaporan pemeriksaan, serta penelitian dan pengembangan
- **Satuan Kerja yang dibawahahi:** 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 dibawahahi:** Direktorat LPBH dan Direktorat KHKKN/D

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:

**Auditorat Utama
Keuangan Negara I**
Tugas: Pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada bidang politik, hukum, pertahanan, dan keamanan
Satuan kerja yang dibawahahi: 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 dibawahahi: Auditorat II.A, II.B, II.C

**Auditorat Utama
Keuangan Negara III**
Tugas: Pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada bidang lembaga negara, kesejahteraan rakyat, kesekretariatan negara, aparatur negara, dan riset dan teknologi

Auditorat Utama Keuangan Negara IV
Tugas: Pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada bidang lingkungan hidup, pengelolaan sumber daya alam, dan infrastruktur
Satuan Kerja yang dibawah: Auditorat

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 dibawah: Auditorat

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 dibawah: Auditorat VI.A, APP AKN VI, dan 18 Kantor

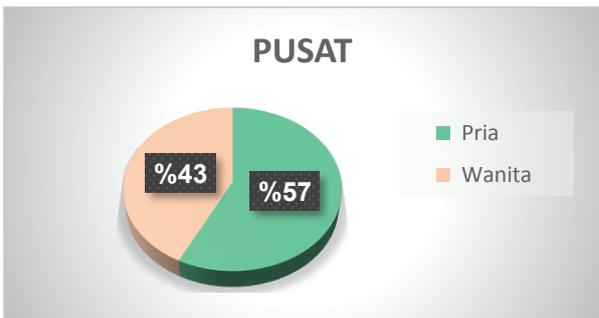
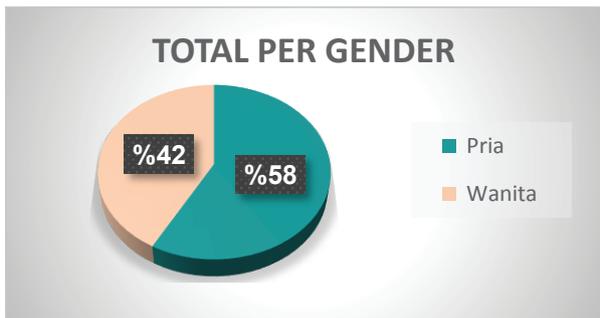
Auditorat Utama Keuangan Negara VII
Tugas: Pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada bidang Keayaan Negara yang Dipisahkan (Badan Usaha Milik Negara)
Satuan Kerja yang dibawah: Auditorat VII.A, VII.B, VII.C, VII.D

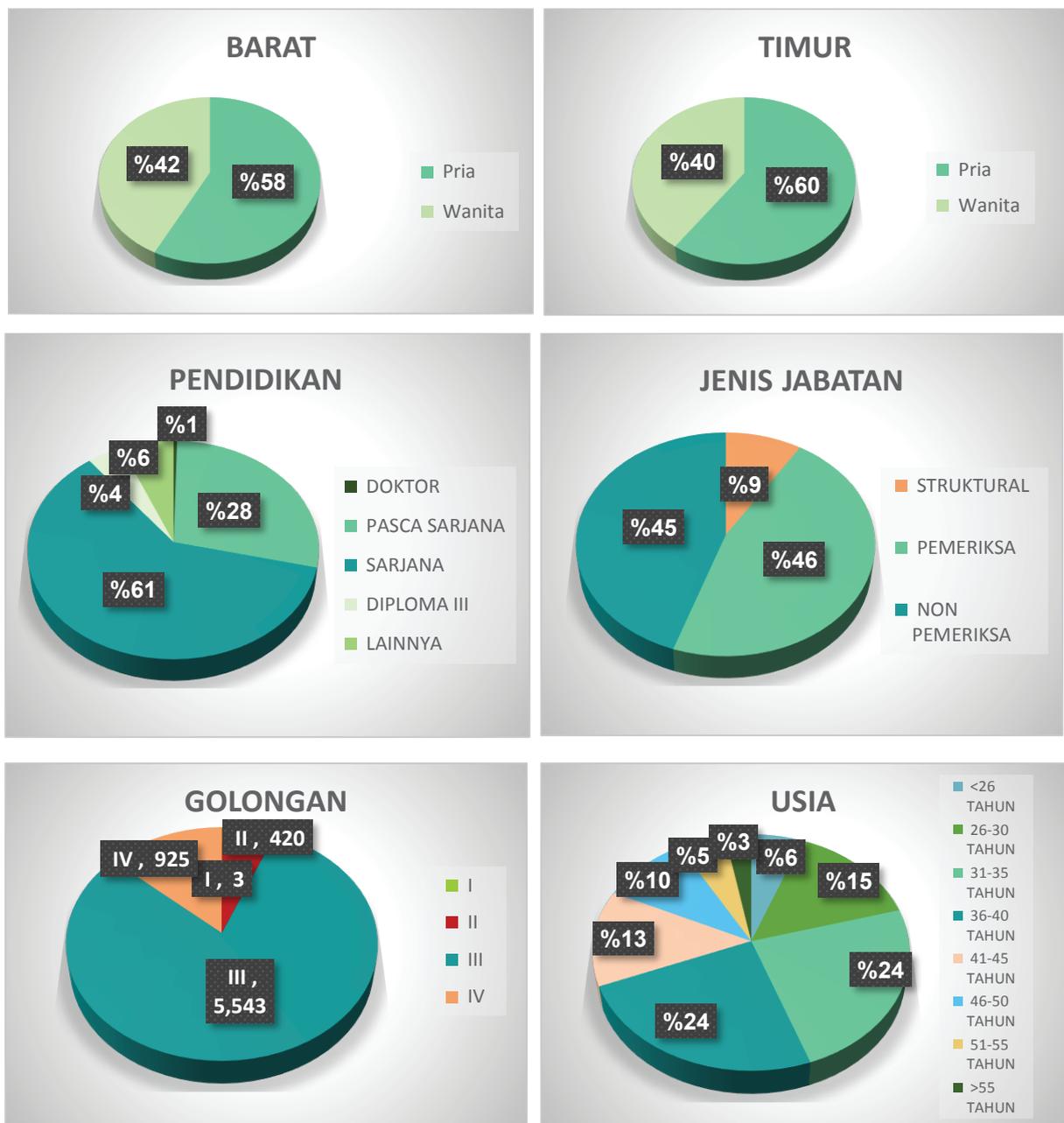
Auditorat Utama Investigasi
Tugas: Pemeriksaan investigatif atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara, penghitungan kerugian negara/daerah, serta pemberian keterangan ahli
Satuan Kerja yang dibawah: Auditorat Investigasi Keuangan Negara Pusat, Auditorat Investigasi Keuangan Daerah, Auditorat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

Sumber Daya

BPK telah melakukan pengelolaan SDM secara profesional dengan menerapkan Human Resources Management Plan (HRM Plan) dimana 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.

Sampai dengan akhir Tahun 2019, jumlah SDM BPK mencapai 6.891 orang dengan profil demografi sebagai berikut:





Gambar 5 - Profil Demografi Pegawai BPK 2019⁷

Strategic Issue BPK

Isu-isu strategis BPK yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja BPK pada Tahun 2020 antara lain:

1. pemeriksaan BPK masih berorientasi *output* dan *outcome* belum ke arah *impact*;
2. Jumlah entitas yang telah menyelesaikan TLRHP sebesar 75% atau lebih adalah sebanyak 518 atau 62,56% dari 828 entitas;
3. masih adanya gugatan terhadap LHP BPK yang berisiko menurunkan reputasi BPK;

4. koordinasi penanganan kasus penyelesaian ganti kerugian negara belum optimal, sehingga kasus kerugian negara yang sudah dilaporkan tidak dapat segera diputuskan dan masih banyak kasus Tuntutan Perbendaharaan yang belum terpantau dan dilaporkan;
5. perlunya peningkatan tata kelola antara lain: penguatan pemeriksaan TI, menyebarkan pengetahuan, penerapan manajemen risiko, independensi anggaran, dan memperkuat *IT Driven* untuk mendukung proses bisnis sesuai hasil *Peer Review*;
6. pengelolaan pendidikan dan pelatihan (diklat) BPK masih menghadapi permasalahan, antara lain: kualitas dan kuantitas SDM (pengelola dan fasilitator) belum mencukupi, kurikulum belum *link and match*, media pembelajaran belum komprehensif, *stakeholder* belum sinergis, dan tata kelola belum optimal;
7. BPK belum sepenuhnya mengimplementasikan Sistem Merit (kualifikasi, kompetensi dan kinerja) untuk perbaikan pengelolaan SDM BPK; dan
8. BPK belum sepenuhnya mendokumentasikan dan mereplikasi praktik-praktik terbaik dalam mendukung peningkatan nilai tambah organisasi.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. PERENCANAAN STRATEGIS

Framework Renstra

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 tersebut berarti bahwa sesuai dengan mandatnya yang tertuang di dalam Undang-undang Dasar 1945, pemeriksaan BPK pada periode 2016—2020 akan memastikan bahwa seluruh pengelola 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 dua 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

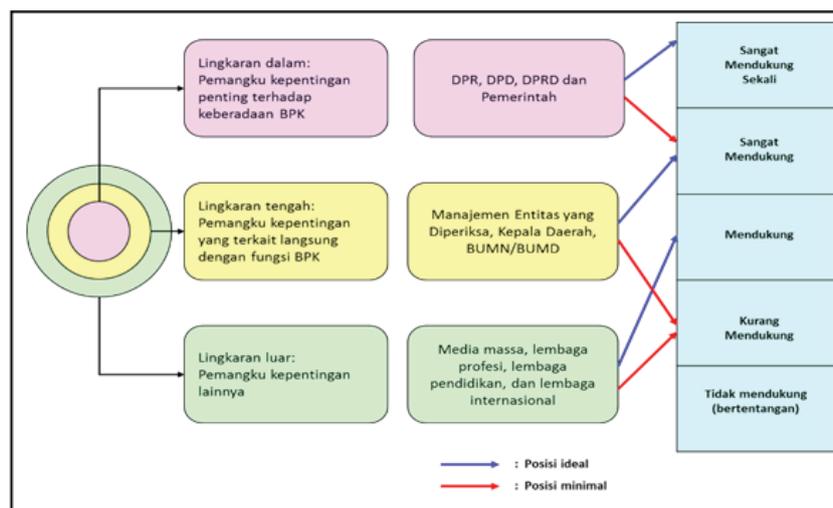
Sesuai dengan mandat yang diberikan oleh UUD 1945 untuk melakukan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara, tujuan strategis ini memastikan bahwa pemeriksaan pengelola dan tanggung jawab keuangan negara telah dilakukan sesuai standar pemeriksaan dan memenuhi sistem pengendalian 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 dua 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) yang berpengaruh langsung terhadap keberadaan BPK, (2) yang terkait langsung dalam pelaksanaan tugas pokok BPK, dan (3) pemangku kepentingan lainnya.



Gambar 6 - Posisi Dukungan Pemangku Kepentingan terhadap Keberadaan BPK

Melalui sasaran strategis ini, BPK ingin memastikan bahwa para pemangku kepentingan telah memanfaatkan hasil pemeriksaan untuk memperbaiki tingkat efektivitas 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 tiga 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 merespons 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 dua 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 realistis 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 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 dua strategi yaitu.

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 Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (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 perubahan 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 lima 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, 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 karier 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 :

1. mengidentifikasi bentuk-bentuk pelaksanaan integritas, independensi, dan profesionalisme dalam pelaksanaan kegiatan operasional;

2. menyusun program perubahan untuk internalisasi visi, misi, dan nilai-nilai dasar beserta rencana kegiatan;
3. menyusun pedoman pengelolaan budaya organisasi BPK;
4. menyiapkan sarana dan prasarana yang diperlukan dalam penciptaan budaya;
5. melaksanakan kegiatan-kegiatan perubahan melalui *sponsorship*, komunikasi, pelatihan, pendampingan serta pengelolaan atas resistensi;
6. melakukan evaluasi secara periodik untuk menilai keberhasilan penciptaan budaya integritas, independensi, dan profesionalisme; dan
7. 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.

Penjiwaan atas visi, misi, dan nilai dasar BPK akan menumbuhkan karakter pegawai BPK yang diperlukan dalam menjaga kredibilitas BPK di mata para pemangku kepentingan.

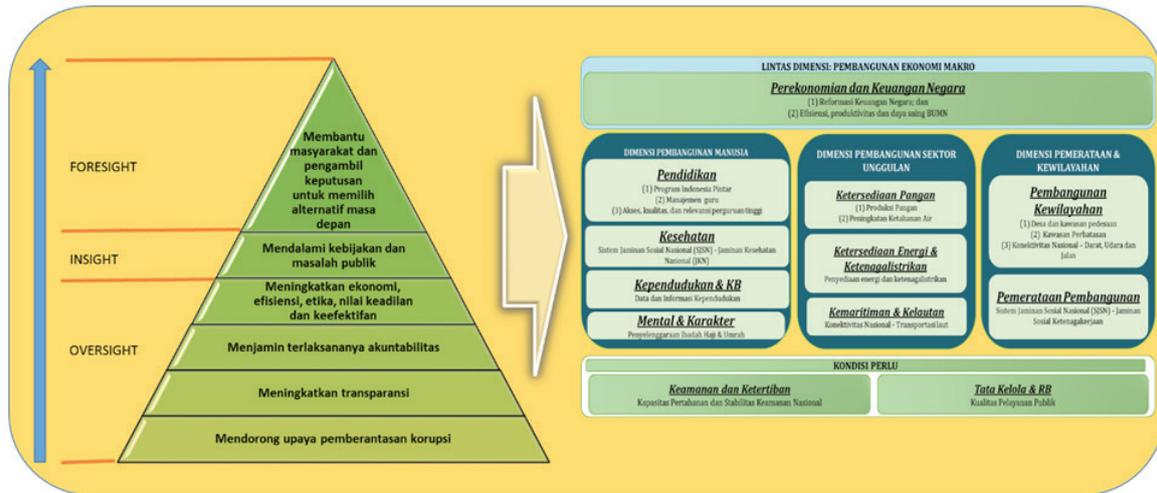
Strategi 3.4. Memperluas implementasi praktik-praktik terbaik (*best practice sharing*) (*Learning and Growth/LG 4*)

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 mengapitalisasi pengetahuan yang diperoleh dalam pelaksanaan setiap strategi dalam Renstra 2016—2020 maupun melanjutkan program perubahan 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.

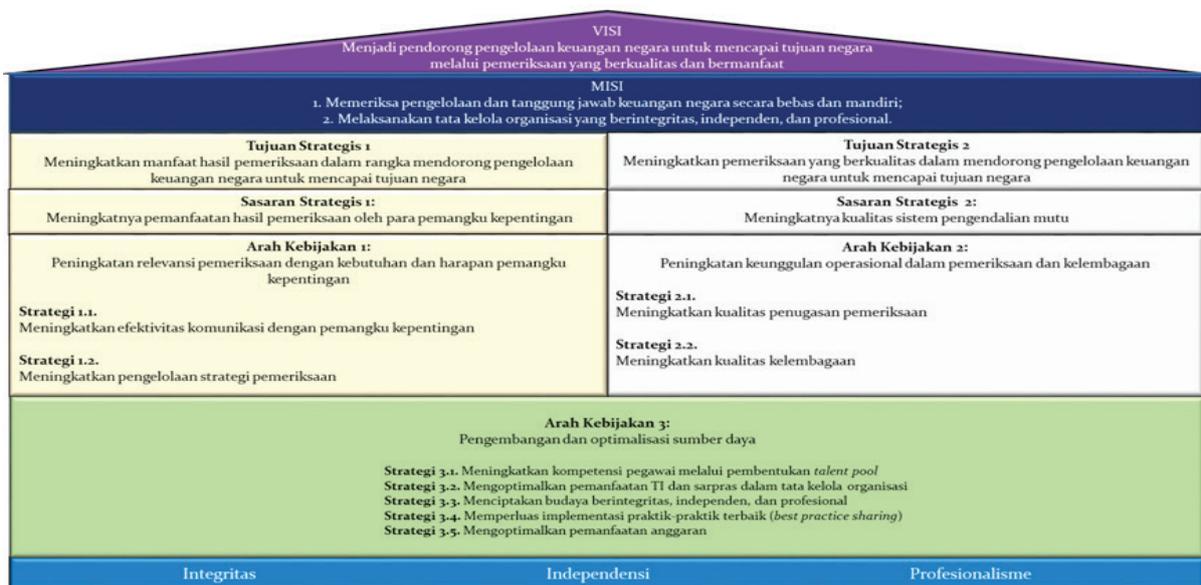
Pemeriksaan yang akan dilakukan pada periode 2016—2020 diarahkan sesuai dengan fokus dan tema yang telah ditetapkan sebagaimana digambarkan pada ilustrasi di bawah. Namun demikian, BPK dapat melakukan pemeriksaan dengan mempertimbangkan kondisi mendesak dan permintaan pemeriksaan dari para pemangku kepentingan. Dalam penyusunan perencanaan pemeriksaan tahunan, akan dilakukan penyesuaian prioritas fokus sesuai dengan perkembangan yang terjadi.



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.

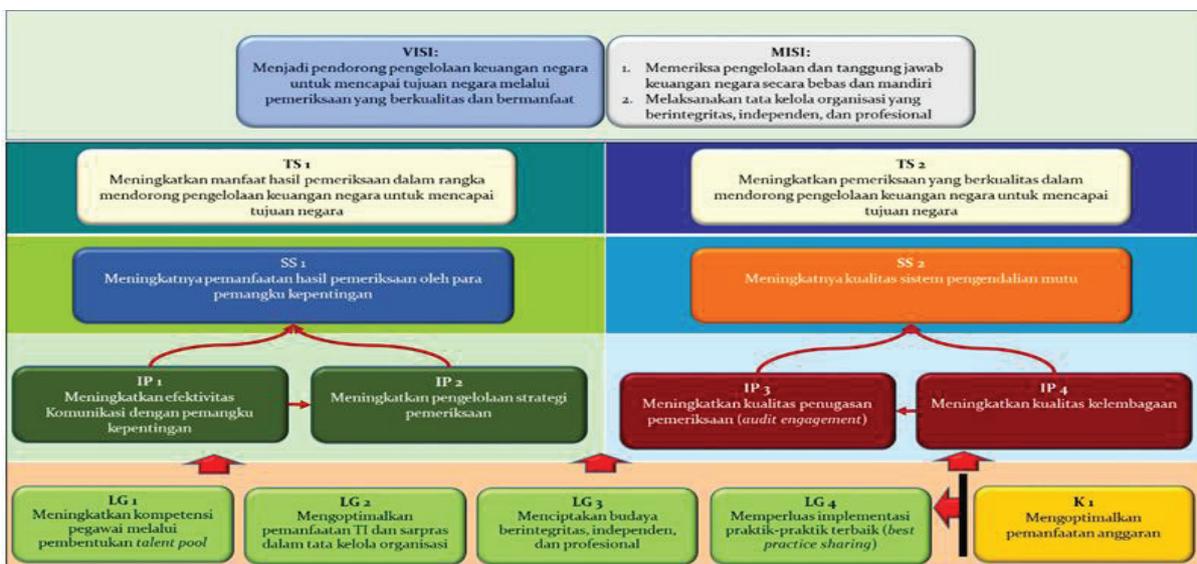
Arah kebijakan dan strategi BPK pada tahun 2016—2020 adalah dalam rangka mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis digambarkan sebagai berikut.



Gambar 8 - Framework Renstra BPK 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

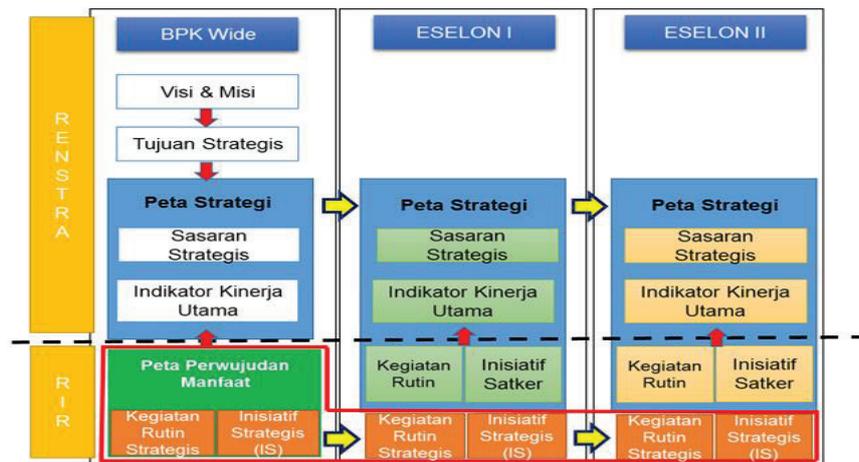
Rencana Implementasi Renstra (RIR)



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.

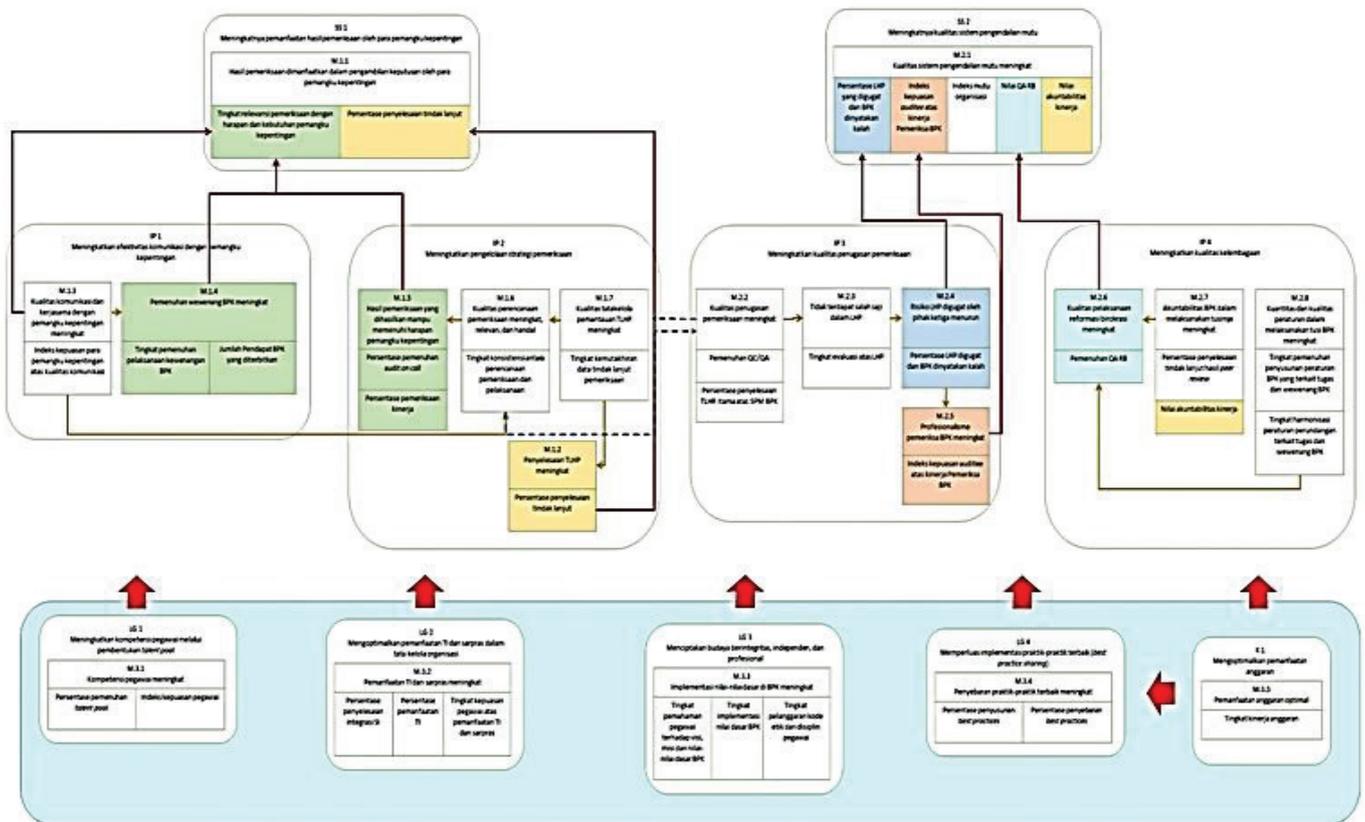
Berikut adalah penjabaran Renstra ke dalam RIR sebagaimana diilustrasikan pada gambar di bawah ini.



Gambar 10 - Penjabaran Renstra ke RIR

Untuk merealisasikan seluruh manfaat yang teridentifikasi perlu disusun kegiatan-kegiatan pendukung manfaat. Kegiatan dapat bersifat rutin-strategis maupun Inisiatif Strategis (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.

B. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN

Indikator Kinerja Utama (IKU)/Indikator Kinerja (IK)

Pengelolaan Renstra BPK yang diilustrasikan dalam Peta Strategi dilengkapi dengan IKU/IK. Untuk memantau pencapaian sasaran strategis dan arah kebijakan BPK, telah ditetapkan 28 IKU/IK dimana untuk setiap IKU/IK 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 penyesuaian. Target IKU Tahun 2016 – 2020 Eselon I dan Eselon II inilah yang menjadi dasar penetapan target kinerja tahunan.

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 2019-2020 (*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 2019 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 (PK)

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, Wakil Ketua BPK, dan para anggota BPK, Eselon I dan Eselon II pada saat pelaksanaan Rapat Kerja Pelaksana BPK. PK memuat peta strategi, sasaran strategis, IKU/IK, dan target IKU/IK yang menjadi tanggung jawab masing-masing unit kerja.

Dalam rangka pengukuran kinerja Tahun 2019, pada tanggal 1 Februari 2019, telah dilakukan penandatanganan atas PK BPK, 11 PK Eselon I, 3 PK Staf Ahli, dan 72 PK Eselon II.

Berikut adalah IKU dan target IKU BPK Tahun 2019 yang tertuang dalam PK BPK 2019.

Strategi	Indikator Kinerja	Target
Strategi 1.1 (SK I) Meningkatkan Budaya Berprestasi, Integritas dan Profesional	IK 1.1.1 Indeks Pelaksanaan Program terhadap Visi, Misi, dan Nilai Dasar BPK (Skala 1-5)	100
	IK 1.1.2 Indeks Implementasi Nilai Dasar BPK (Skala 1-5)	100
	Target Eksistensi Program terhadap Nilai Dasar dan Perwujudan Diagonis	100%
Strategi 1.2 (SK II) Meningkatkan Implementasi Perilaku Baik (Jujur, Profesionalisme)	IK 1.2.1 Persepsi Persepsi Staf Prakerja	100%
	Strategi 1.3 (SK III) Meningkatkan Prestasi dan Inovasi	100%
Strategi 1.4 (SK IV) Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik	IK 1.4.1 Target Kinerja Anggota	100%

JUMLAH ANGGARAN: Rp4.033.074.738.000,00

Atas nama, Februari 2019

Wakil Ketua: Prof. Dr. Bahriatun Nizar, M.B.A. Ketua: Prof. Dr. Muzakki Syarif Djazegara, CA., CPA

Anggota: Dr. Agung Firmansyah, S.E., M.M. Anggota: Dr. Agus Joko Prasomo, S.ST., M.Ak., Ak., CA.

Dr. Achmad Qusni Anggota: Prof. Dr. H. Rinal Djajid

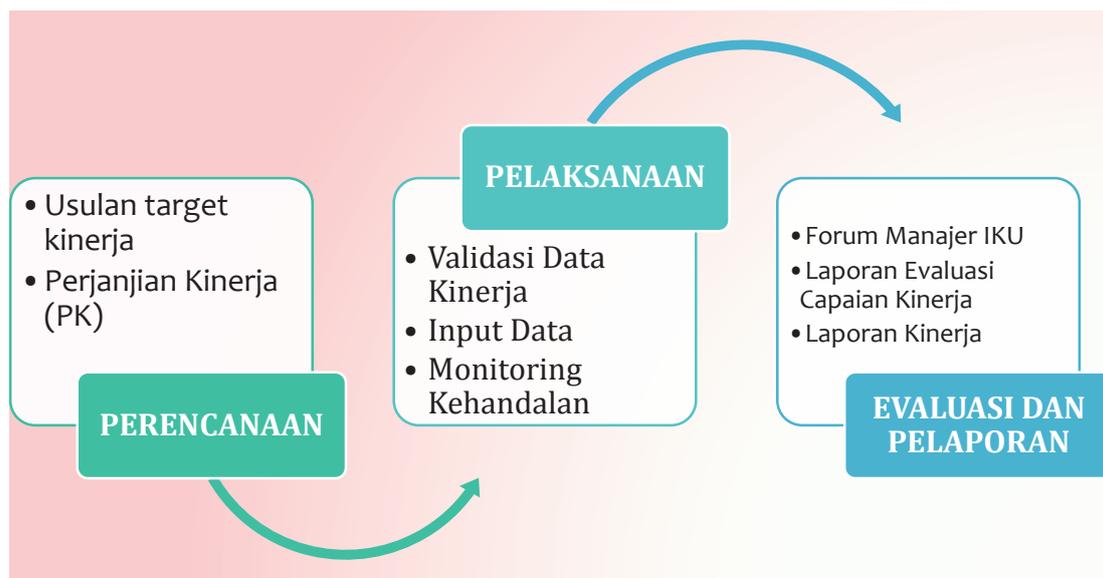
Dr. Sana Yatus, M.T. Anggota: Prof. Harry Akbar Adis, M.A., Ph.D.

Strategi	Indikator Kinerja	Target
Sasaran Strategis 1 Meningkatkan Penguasaan Hasil Pelaksanaan oleh Para Pemangku Keperintahan	IKU 1.1 Target Selisih Pelaksanaan dengan Rencana dan Realisasi Pengantar Keperintahan (Skala 1-5)	100
	IKU 1.2 Penguasaan Pelaksanaan Tahap Lanjut Hasil Pelaksanaan	100%
	IKU 1.3 Penguasaan Output atau LSP yang Ditanggung BPK	100%
Sasaran Strategis 2 Meningkatkan Kualitas Sistem Pengendalian Mutu	IKU 2.1 Indeks Kepuasan Adhiva dan Kinerja Pemakaian BPK (Skala 1-5)	100
	IKU 2.2 Indeks Pengendalian Mutu BPK (Skala 1-5)	100
	IKU 2.3 Nilai Quality Assurance Reformasi Birokrasi	100
	IKU 2.4 Nilai Asesmen Kinerja	100
Strategi 1.1 (SK I) Meningkatkan Efisiensi dan Kualitas Pengantar Keperintahan	IK 1.1.1 Target Pelaksanaan Pelaksanaan Keperintahan BPK	100%
	IK 1.1.2 Penguasaan BPK yang Ditanggung	100%
	IK 1.1.3 Indeks Kepuasan Pemangku Keperintahan dan Kualitas Pelayanan (Skala 1-5)	100
Strategi 1.2 (SK II) Meningkatkan Penguasaan Pelaksanaan Pengantar Keperintahan	IK 1.2.1 Target Implementasi Strategi Pelaksanaan sesuai Rencana BPK	100%
	IK 1.2.2 Penguasaan Pelaksanaan Kinerja	100%
Strategi 1.3 (SK III) Meningkatkan Kualitas Layanan Publik	IK 1.3.1 Penguasaan Quality Assurance dan Quality Control	100%
	IK 1.3.2 Penguasaan Pelaksanaan Tahap Lanjut Hasil Kerja dan Sistem Pengendalian Mutu (SPM) BPK	100%
Strategi 1.4 (SK IV) Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik	IK 1.4.1 Penguasaan Pelaksanaan Tahap Lanjut Hasil Pelaksanaan	100%
	IK 1.4.2 Target Pelaksanaan Pengantar Keperintahan BPK	100%
Strategi 1.1 (SK I) Meningkatkan Penguasaan Pelaksanaan Pengantar Keperintahan	IK 1.1.1 Penguasaan Pelaksanaan Tahap Lanjut Hasil Pelaksanaan	100%
	IK 1.1.2 Indeks Kepuasan Pemangku Keperintahan dan Kualitas Pelayanan (Skala 1-5)	100
Strategi 1.2 (SK II) Meningkatkan Penguasaan Pelaksanaan Pengantar Keperintahan	IK 1.2.1 Penguasaan Pelaksanaan Tahap Lanjut Hasil Pelaksanaan	100%
	IK 1.2.2 Target Pelaksanaan Pengantar Keperintahan BPK	100%
Strategi 1.3 (SK III) Meningkatkan Kualitas Layanan Publik	IK 1.3.1 Penguasaan Quality Assurance dan Quality Control	100%
	IK 1.3.2 Penguasaan Pelaksanaan Tahap Lanjut Hasil Kerja dan Sistem Pengendalian Mutu (SPM) BPK	100%

Pengelolaan Pengukuran Kinerja Berbasis Sistem Manajemen Kinerja (SIMAK)

Untuk mengukur keberhasilan Renstra BPK Tahun 2016—2020, BPK menggunakan suatu Sistem Manajemen Kinerja (SIMAK) yang merupakan sistem manajemen kinerja berbasis *Balanced Scorecard (BSC)* yang bekerja secara *online* serta berfungsi untuk memonitor, mengevaluasi, dan mengukur pencapaian kinerja dikaitkan dengan pencapaian tujuan strategis dalam Renstra dan Rencana Implementasi Renstra 2016—2020. Dalam pelaksanaannya, sejak Tahun 2018, aplikasi yang digunakan untuk implementasi SIMAK adalah Aplikasi Perencanaan Strategis dan Manajemen Kinerja (PRISMA).

Implementasi manajemen kinerja dilakukan berdasarkan POS Pengelolaan Kinerja BPK Berbasis SIMAK yang ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Jenderal BPK Nomor 320/K/X-XIII.2/7/2011. Pengelolaan SIMAK dapat digambarkan sebagai suatu siklus tahunan yang dikelompokkan menjadi tiga tahap kegiatan yaitu tahap perencanaan, tahap pelaksanaan serta tahap evaluasi dan pelaporan, seperti diilustrasikan dalam gambar berikut.



Gambar 6 - Siklus Pengukuran Kinerja

Pelaksanaan pengelolaan pengukuran kinerja dilakukan sepanjang tahun yang meliputi proses penginputan, reviu internal, dan validasi data capaian kinerja. Data realisasi capaian atas target IKU/IK diinput oleh inputer masing-masing Satuan Kerja secara periodik. Data yang diinput tersebut adalah data yang telah direviu oleh masing-masing manajer dan pimpinan Satuan Kerja. Adapun validasi data capaian kinerja dilaksanakan oleh Direktorat PSMK atas aspek keandalan data yang meliputi ketepatan waktu, kelengkapan dan akurasi data.

Pengukuran kinerja dilakukan setiap triwulan dengan membandingkan capaian masing-masing indikator yang telah divalidasi dengan target triwulan yang terdapat dalam Rencana Aksi Pencapaian Target Kinerja.

Sejak Tahun 2018, pelaksanaan pengukuran kinerja menggunakan Aplikasi Perencanaan Strategis dan Manajemen Kinerja (PRISMA) yang dikembangkan Direktorat PSMK bekerja sama dengan Biro Teknologi Informasi. Aplikasi ini sedang tahap pengembangan modul kinerja pegawai dan manajemen risiko.

C. RISIKO DAN MITIGASI RISIKO

Dinamika organisasi menunjukkan adanya penyesuaian organisasi baik terhadap perubahan internal dan eksternal organisasi. Perubahan-perubahan tersebut dimungkinkan mendorong terjadinya peristiwa risiko yang berpengaruh dalam pencapaian sasaran strategis/strategi BPK. Untuk menghadapi dinamika tersebut, pimpinan BPK berkomitmen menciptakan dan melindungi nilai organisasi BPK dengan memastikan BPK memiliki kapabilitas untuk menangani risiko. Sebagai bentuk komitmen penerapan manajemen risiko, BPK telah menetapkan Keputusan Ketua BPK Nomor 6/K/I-XIII.2/8/2018 tentang Kebijakan Penerapan Manajemen Risiko di Lingkungan BPK dan Keputusan Ketua BPK Nomor 7/K/I-XIII.2/9/2018 tentang Pedoman Penerapan Manajemen Risiko di Lingkungan BPK.

Untuk penerapannya, BPK telah menandatangani Piagam Manajemen Risiko Tahun 2019 yang merupakan tahun kedua penerapan manajemen risiko di BPK. Dokumen ini merupakan komitmen penerapan manajemen risiko yang meliputi penetapan profil dan peta risiko, serta penanganan risiko. Berdasarkan dokumen tersebut, BPK telah mengidentifikasi risiko-risiko yang berpengaruh terhadap pencapaian sasaran strategi/strategi, IKU dan target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja BPK Tahun 2019 dan rencana penanganannya yang melibatkan seluruh unit/satuan Kerja di Lingkungan BPK. Rencana penanganan risiko telah ditetapkan pada awal tahun, untuk dipantau pelaksanaannya pada tiap semester berakhir. Laporan pemantauan terhadap penanganan risiko akan dijelaskan lebih lanjut dalam Laporan Pelaksanaan Manajemen Risiko BPK Tahun 2019. Uraian lebih lanjut atas risiko dan rencana penanganannya akan dijelaskan di masing-masing sasaran strategis/strategi pada bab selanjutnya.

D. EVALUASI PERENCANAAN KINERJA

Evaluasi Indikator dan Target Kinerja

Sesuai dengan Keputusan Sekretaris Jenderal BPK No. 297/K/X-XIII.2/7/2017 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis BPK, salah satu bagian dari siklus penyusunan Rencana Strategis BPK adalah evaluasi strategi. Evaluasi strategi adalah upaya untuk mendapatkan informasi keberhasilan atau kegagalan dan capaian strategi. Aktivitas utama dalam evaluasi strategi yaitu mereviu faktor internal dan eksternal yang menjadi dasar dari strategi saat ini, mengukur kinerja, dan mengambil langkah-langkah koreksi. Salah satu dari langkah koreksi yang dilakukan oleh BPK selama periode Renstra BPK 2016—2020 adalah evaluasi atas indikator dan target kinerja.

a. Evaluasi atas Indikator Kinerja

Secara spesifik, evaluasi atas indikator kinerja diatur dalam Keputusan Sekretaris Jenderal BPK No. 514/K/X-XIII.2/12/2014 tentang Prosedur Operasional Standar Penyusunan dan Pengembangan Indikator Kinerja BPK. Evaluasi atas indikator kinerja BPK dilakukan secara periodik untuk memastikan agar indikator-indikator kinerja yang ada dapat mengukur pencapaian strategi secara spesifik, relevan, akurat, dan representatif. Evaluasi pada periode Renstra BPK 2016—2020 tersebut menghasilkan penyempurnaan atas indikator kinerjanya. Adapun matriks penyempurnaan atas indikator kinerja BPK periode 2016—2019 disajikan sebagai berikut.

Tabel 1 - Matriks Penyempurnaan Indikator Kinerja BPK

Indikator Kinerja		Tahun Perubahan
Semula	Menjadi	
Persentase LHP yang Digugat dan BPK Dinyatakan Kalah	Persentase Gugatan atas LHP yang Dimenangkan BPK	2017
Tingkat Pelanggaran Pegawai terhadap Kode Etik dan Peraturan Disiplin	Tingkat Kepatuhan Pegawai terhadap Kode Etik dan Peraturan Disiplin	2017
Tingkat Kemutakhiran Data Tindak Lanjut Pemeriksaan	Dihapuskan	2018
Tingkat Konsistensi antara Rencana Pemeriksaan dan Pelaksanaan	Tingkat Implementasi Strategi Pemeriksaan sesuai Renstra BPK	2018
Tingkat Harmonisasi Peraturan Perundangan terkait Tugas dan Wewenang BPK	Dihapuskan	2018
Persentase Pemanfaatan TI	Dihapuskan	2018
Tingkat Evaluasi atas LHP	Tingkat Evaluasi LHP	2019
Persentase Penyusunan Best Practice	Persentase Penerapan Best Practice	2019
Persentase Penyebaran Best Practice		

b. Evaluasi atas Target Kinerja

Secara spesifik, evaluasi atas target kinerja diatur dalam Keputusan Sekretaris Jenderal BPK No. 124/K/X-XIII.2/3/2014 tentang Prosedur Operasional Standar Penetapan dan Revisi Target Kinerja Tahunan BPK. Evaluasi atas target kinerja dilakukan setiap tahun untuk memastikan agar target kinerja tahunan yang ditetapkan mampu menjembatani secara rasional antara kapasitas organisasi saat ini dan tuntutan dari para pemangku kepentingan. Sehubungan dengan evaluasi atas target kinerja tersebut maka terjadi beberapa penyesuaian target yang dirumuskan di awal tahun Renstra BPK 2016—2020 (sebagaimana disajikan dalam Rencana Implementasi Renstra 2016—2020) dengan target yang disajikan dalam Perjanjian Kinerja BPK setiap tahunnya. Penyesuaian atas target tersebut merupakan bagian tidak terpisahkan dari dokumen Renstra BPK 2016—2020. Untuk keperluan penyajian laporan, target kinerja yang disajikan pada Bab III merupakan target kinerja final setelah dilakukan evaluasi.

Evaluasi Renstra BPK

BPK secara berkala melakukan evaluasi terhadap Implementasi Renstra 2016—2020. Berdasarkan hasil evaluasi perlu adanya penyesuaian periode Renstra sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Untuk itu BPK telah memutuskan percepatan periode Renstra BPK 2016—2020 menjadi 2016—2019 sebagaimana dimuat dalam Putusan Sidang BPK I Tahun 2019 yang ditetapkan pada tanggal 9 Januari 2019. Percepatan periode Renstra BPK ini dimaksudkan untuk lebih menyalurkan penyusunan arah kebijakan pemeriksaan dan pengembangan tata kelola organisasi, kerangka regulasi, kerangka kelembagaan, target kinerja, dan ukuran pencapaiannya beserta kerangka pendanaan untuk BPK selama lima tahun ke depan. Percepatan atas periode Renstra berdampak terhadap Target Kinerja BPK Tahun 2019 sebagaimana dimuat dalam dokumen Renstra, RIR dan dokumen Perjanjian Kinerja menjadi Target akhir periode Renstra 2016—2020. Hal ini merupakan langkah BPK agar hasil pemeriksaan BPK dapat bermanfaat untuk pengambilan keputusan oleh lembaga perwakilan, pemerintah, dan pemangku kepentingan lainnya dalam rangka mencapai tujuan negara.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Pengelolaan kinerja BPK dimulai dari penetapan target yang dituangkan dalam Perjanjian Kinerja. Pengukuran atas capaian target beserta *monitoring*, evaluasi, dan pelaporan dilakukan secara berkala melalui Aplikasi PRISMA meliputi proses penginputan, validasi, dan reviu data input. Proses dan kegiatan tersebut dilakukan secara bersama-sama antara pengelola kinerja Direktorat Perencanaan Strategis dan Manajemen Kinerja (PSMK) dan pelaksana kinerja di tiap Satuan Kerja di Lingkungan BPK.

Pengukuran capaian indikator 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 PRISMA.
2. Terdapat tiga jenis polarisasi indikator (Ekspektasi nilai realisasi indikator terhadap nilai targetnya) 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 indikator ditunjukkan dengan warna merah/kuning/hijau, dengan *range* sebagai berikut:

Range Color	Deskripsi
	SKOR \geq 100
	80 \leq SKOR < 100
	SKOR < 80

4. Seluruh indikator telah dilengkapi dengan manual pengukuran yang memuat mengenai definisi, tujuan, formula, bobot, satuan pengukuran, dan polarisasi masing-masing indikator beserta sumber data bukti pendukung dan penanggung jawab atas indikator.
5. Validitas data kinerja mempertimbangkan tiga aspek utama yaitu ketepatan waktu, kelengkapan data dan keakuratan data.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Untuk mewujudkan Visi, Misi, dan Tujuan Strategis (TS) yang ditetapkan dalam Renstra BPK 2016—2019, dicapai dengan dua Sasaran Strategis, sembilan Strategi dan 28 indikator. Adapun skor kinerja BPK Tahun 2019 adalah sebesar 96,02 dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 2 - Capaian Kinerja BPK Tahun 2019

PERSPEKTIF, SASARAN, DAN INDIKATOR		TARGET	REALISASI	SKOR IKU	SKOR SASARAN	SKOR KINERJA
SKOR KINERJA BPK TAHUN 2019						96,02
PERSPEKTIF PEMENUHAN KEBUTUHAN DAN HARAPAN PEMILIK KEPENTINGAN						
Sasaran Strategis 1. Meningkatnya Pemanfaatan Hasil Pemeriksaan oleh Para Pemangku Kepentingan					101,59	
1.1	Tingkat Relevansi Pemeriksaan dengan Harapan dan Kebutuhan Pemangku Kepentingan	4	4,12	103		
1.2	Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan	75%	75,14%	100,18		
Sasaran Strategi 2. Meningkatnya Kualitas Sistem Pengendalian Mutu					99,38	
2.1	Persentase Gugatan atas LHP yang Dimenangkan BPK	100%	100%	100		
2.2	Indeks Kepuasan <i>Auditee</i> atas Kinerja Pemeriksa BPK	3,90	4,26	105		
2.3	Indeks Pengendalian Mutu BPK	3,80	3,96	104,21		
2.4	Nilai <i>Quality Assurance</i> Reformasi Birokrasi	AA	A*	96,78		
2.5	Nilai Akuntabilitas Kinerja	AA	A*	90,48		
PERSPEKTIF PENGELOLAAN FUNGSI STRATEGIS						
Strategi 1.1. Meningkatkan Efektivitas Komunikasi dengan Pemangku Kepentingan					61,22	
1.1.1	Tingkat Pemenuhan Pelaksanaan Kewenangan BPK	100%	75%	75		
1.1.2	Pendapat BPK yang Diterbitkan	7	2	28,57		
1.1.3	Indeks Kepuasan Para Pemangku Kepentingan atas Kualitas Komunikasi	4,10	3,80	92,68		
Strategi 1.2 Meningkatkan Pengelolaan Strategi Pemeriksaan					102,64	
1.2.1	Persentase Pemenuhan Permintaan Pemeriksaan Pemangku Kepentingan	100%	100%	100		
1.2.2	Tingkat Implementasi Strategi Pemeriksaan sesuai Renstra BPK	95%	100%	105		
1.2.3	Persentase Pemeriksaan Kinerja	23%	25,69%	105		
1.2.4	Tingkat Evaluasi atas LHP	100%	99,80%	99,80		

PERSPEKTIF, SASARAN, DAN INDIKATOR		TARGET	REALISASI	SKOR IKU	SKOR SASARAN	SKOR KINERJA
Strategi 2.1 Meningkatkan Kualitas Penugasan Pemeriksaan					100,17	
2.1.1	Pemenuhan <i>Quality Assurance</i> dan <i>Quality Control</i>	100%	97,62%	97,62		
2.1.2	Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Reviu Itama atas Sistem Pengendalian Mutu (SPM) BPK	95%	99,21%	104,43		
Strategi 2.2 Meningkatkan Kualitas Kelembagaan					81,25	
2.2.1	Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil <i>Peer Review</i>	100%	100%	100		
2.2.2	Tingkat Pemenuhan Penyusunan Peraturan BPK yang Terkait Tugas dan Wewenang BPK	100%	50%	50		
PERSPEKTIF PERTUMBUHAN DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI						
Strategi 3.1 Meningkatkan Kompetensi Pegawai melalui Pembentukan <i>Talent Pool</i>					96,85	
3.1.1	Persentase Pemenuhan <i>Talent Pool</i>	100%	98,10%	98,10		
3.1.2	Indeks Kepuasan Pegawai	3,70	3,61	97,57		
3.1.3	Persentase Pemenuhan Jam Pelatihan Pegawai	100%	94,88%	94,88		
Strategi 3.2 Mengoptimalkan Pemanfaatan TI dan Sarpras dalam Tata Kelola Organisasi					88,76	
3.2.1	Persentase Penyelesaian Integrasi Sistem Informasi	100%	83,23%	83,23		
3.2.2	Tingkat Kepuasan atas Layanan TI dan Sarpras	3,95	3,87	97,97		
Strategi 3.3 Menciptakan Budaya Berintegritas, Independen dan Profesional					93,99	
3.3.1	Indeks Pemahaman Pegawai Terhadap Visi Misi dan Nilai Dasar BPK	5,00	4,52	90,40		
3.3.2	Indeks Implementasi Nilai Dasar BPK	5,00	4,71	94,20		
3.3.3	Tingkat Kepatuhan Pegawai terhadap Kode Etik dan Peraturan Disiplin	100%	99,62%	99,62		
Strategi 3.4 Memperluas Implementasi Praktik-Praktik Terbaik (<i>Best Practice Sharing</i>)					105	
3.4.1	Persentase Penerapan <i>Best Practice</i>	50%	81,69%	105		
PERSPEKTIF KEUANGAN						
Strategi 3.5 Mengoptimalkan Pemanfaatan Anggaran					105	
3.5.1	Tingkat Kinerja Anggaran	87%	97,49%	105		

* Sampai dengan disusunnya Laporan Kinerja Tahun 2019, penilaian atas Nilai *Quality Assurance* Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja belum terbit, sehingga menggunakan realisasi Tahun 2018.

Capaian kinerja BPK Tahun 2019 tersebut mengalami penurunan sebesar 4,00 dari capaian skor kinerja periode Tahun 2018 sebesar 100,02 atau masih berada di bawah rata-rata capaian selama periode Renstra 2016-2019 sebesar 97,14 sebagaimana disajikan dalam tabel pada **Lampiran**.

Sasaran Strategis 1

Meningkatnya Pemanfaatan Hasil Pemeriksaan oleh Para Pemangku Kepentingan

Sasaran Strategis (SS) 1 ini merepresentasikan pemanfaatan hasil pemeriksaan BPK oleh para pemangku kepentingan dalam rangka 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.

Untuk memastikan agar sasaran strategis ini tercapai, BPK telah mengidentifikasi risiko yang dapat menghambat pencapaian sasaran strategis ini. Beberapa risiko yang dapat menghambat pencapaian sasaran strategis ini diantaranya:

1) Tidak Optimalnya Tidak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan

Hal ini dapat terjadi karena entitas kurang memiliki komitmen untuk menindaklanjuti rekomendasi, rekomendasi tidak SMART, belum semua satuan kerja memanfaatkan SIPTL dalam pemantauan tindak lanjut hasil pemeriksaan, serta pengklasifikasian tindak lanjut pada peraturan BPK yang tidak mencerminkan *progress* yang telah dilakukan oleh entitas.

2) Penentuan Objek Pemeriksaan Belum Sesuai dengan Kebutuhan Pemangku Kepentingan

Hal ini dapat terjadi karena penentuan objek pemeriksaan ditentukan secara prognosa (2 tahun sebelum tahun anggaran dimulai) dan tidak ada penyesuaian dengan memperhatikan kondisi faktual yang menjadi fokus perhatian pemangku kepentingan serta perubahan objek pemeriksaan yang disesuaikan dengan kondisi faktual mempunyai tingkat kesulitan yang lebih besar.

Untuk memitigasi risiko-risiko tersebut, BPK melaksanakan serangkaian rencana penanganan risiko serta berbagai kegiatan yang bersifat rutin maupun strategis. Beberapa kegiatan yang dilaksanakan selama Tahun 2019, antara lain melalui penyempurnaan komunikasi dan evaluasi data pemantauan tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan, reviu agar RKP sesuai dengan Renja dan isu-isu signifikan yang sedang berkembang (misalnya SDGs, mitigasi bencana), peningkatan pemahaman BPK atas kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan, pemberian pendapat hukum dalam konsep pertimbangan penyelesaian kerugian negara/daerah, evaluasi hasil pemeriksaan akuntan publik untuk perbaikan mekanisme pengadaan dan pelaksanaan pemeriksaan oleh akuntan publik, peningkatan pelaksanaan pemberian Pendapat BPK, pengembangan kapasitas pemeriksaan kinerja, peningkatan jumlah pemeriksaan kinerja, serta pengembangan kapasitas pemeriksaan dengan tujuan tertentu.

Pencapaian SS 1 dinilai melalui dua Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu 1) Tingkat

Relevansi Pemeriksaan dengan Harapan dan Kebutuhan Pemangku Kepentingan, dan 2) Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan. Pada Tahun 2019, skor SS 1 adalah 101,59. Capaian masing-masing IKU yang mendukung SS ini dapat diuraikan sebagai berikut.

IKU 1.1 Tingkat Relevansi Pemeriksaan dengan Harapan dan Kebutuhan Pemangku Kepentingan

-  *IKU ini bertujuan untuk memastikan bahwa pemeriksaan yang dilaksanakan oleh BPK senantiasa memenuhi harapan dan kebutuhan pemangku kepentingan.*
-  *IKU ini mengukur tingkat kepuasan para pemangku kepentingan mengenai relevansi hasil pemeriksaan BPK 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 tersebut atas pemeriksaan BPK, maka diselenggarakan survei kepuasan para pemangku kepentingan. Salah satu fokus yang diukur dalam survei tersebut adalah tingkat relevansi pemeriksaan BPK dengan harapan dan kebutuhan para pemangku kepentingan. Pada Tahun 2019, survei 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.

Survei dilakukan terhadap responden yang berasal dari (1) entitas yang diperiksa, yang terdiri dari Kementerian dan Lembaga, Pemerintah Daerah (Provinsi, Kota dan Kabupaten) dan BUMN/BUMD; (2) Lembaga Perwakilan (DPR, DPRD, DPRD Provinsi, DPRD Kota dan DPRD Kabupaten); (3) Instansi Penegak Hukum (IPH), yaitu Kepolisian, Kejaksaan dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) yang menggunakan hasil pemeriksaan BPK. Responden dari IPH adalah personil/pejabat di berbagai tingkatan dalam institusi dimaksud yang pernah memanfaatkan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK untuk pelaksanaan fungsi penegakan hukum.

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

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

Berdasarkan hasil survei, tingkat relevansi pemeriksaan dengan harapan dan kebutuhan

pemangku kepentingan pada Tahun 2019 sebesar 4,12 (sangat relevan), di atas target yang ditetapkan sebesar 4,00, sehingga capaian IKU 1.1 pada Tahun 2019 sebesar 103,00.

Capaian tersebut diukur berdasarkan tiga variabel, yaitu pemanfaatan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) dengan nilai 4,17, pemanfaatan Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) dengan nilai 4,09, dan pemanfaatan Produk BPK lainnya (Pendapat) dengan nilai 4,09. Ketiga nilai untuk masing-masing variabel tersebut telah melebihi target 4,00. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pemeriksaan yang dilaksanakan BPK sudah sangat sesuai dan relevan dengan harapan dan kebutuhan pemangku kepentingan.

Realisasi IKU 1.1 pada Tahun 2019 menurun 0,05 poin dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan tersebut merupakan dampak atas aspek pemanfaatan produk BPK lainnya berupa Pendapat yang belum optimal dimanfaatkan. Hal ini perlu menjadi perhatian mengingat pendapat juga merupakan salah satu produk utama BPK. Perkembangan capaian IKU 1.1 periode Renstra 2016—2019 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3 - Perkembangan Capaian IKU 1.1 Periode Renstra BPK 2016—2019

IKU 1.1 Tingkat Relevansi Pemeriksaan dengan Harapan dan Kebutuhan Pemangku Kepentingan	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	3,50	3,70	4,00	4,00
Realisasi	4,59	4,06	4,17	4,12
Capaian	131,14%	109,73%	104,25%	103%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	-0,53	+0,11	-0,05

Tercapainya target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019 karena BPK telah melakukan: (1) reviu agar RKP sesuai dengan Renja dan isu-isu signifikan yang sedang berkembang (misalnya SDGs, mitigasi bencana), (2) peningkatan pemahaman BPK atas kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan, (3) peningkatan pelaksanaan pemberian Pendapat BPK, (4) pengembangan kapasitas pemeriksaan kinerja, serta (5) pengembangan kapasitas pemeriksaan dengan tujuan tertentu.

Dalam rangka mencapai SS 1 - Meningkatnya Pemanfaatan Hasil Pemeriksaan oleh Para Pemangku Kepentingan yang keberhasilannya salah satunya diukur melalui indikator ini, **upaya efisiensi** yang dilakukan oleh BPK dalam pengukuran indikator ini adalah perubahan metodologi survei yang semula berbasis manual menjadi digital. Dengan adanya perubahan ini terjadi efisiensi bagi internal BPK dan pihak *surveyor*. Perubahan ini bermanfaat bagi internal BPK antara lain penghematan anggaran, responden lebih banyak sehingga survei lebih representatif, dan hasil survei *realtime*. Sedangkan manfaat bagi pihak *surveyor* berupa efisiensi tenaga *surveyor*, pengolahan data survei lebih cepat, dan pemantauan pelaksanaan survei *realtime*.

IKU 1.2 Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan

Di dalam Pasal 20 Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara 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.

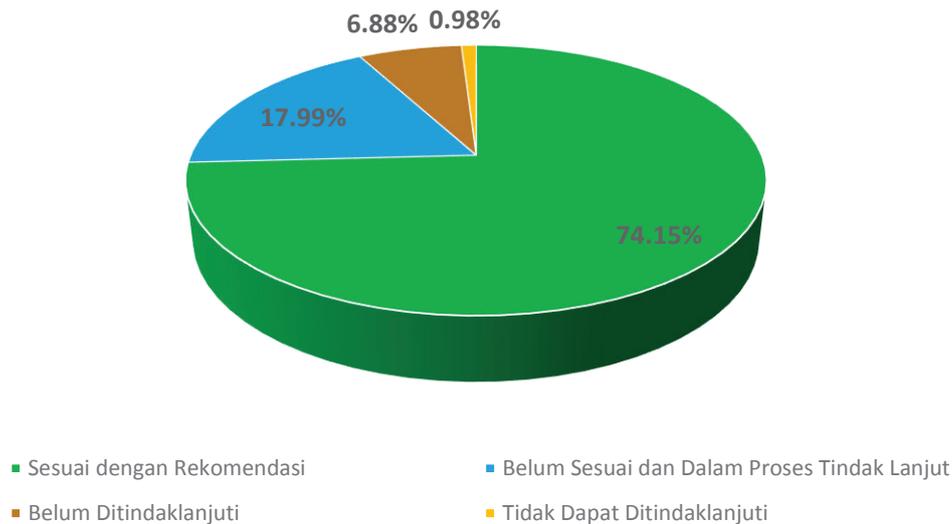
- ✓ *IKU ini merupakan perwujudan upaya BPK dalam mendorong terwujudnya pengelolaan keuangan negara yang akuntabel dan transparan melalui pemberian rekomendasi hasil pemeriksaan.*
- ✓ *IKU ini mengukur tingkat penerimaan auditee atas rekomendasi yang diberikan oleh BPK dan tercermin dari tingkat tindak lanjut auditee atas rekomendasi tersebut.*

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 2017 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:

1. Tindak lanjut telah sesuai rekomendasi;
2. Tindak lanjut belum sesuai dengan rekomendasi;
3. Rekomendasi belum ditindaklanjuti; dan
4. Rekomendasi tidak dapat ditindaklanjuti dengan alasan yang sah.

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 perbaikan pada kegiatan strategis maupun operasional yang mendorong kinerja *auditee*.

Hingga Tahun 2019, BPK telah menyampaikan sebanyak 561.823 rekomendasi kepada *auditee*. Dari seluruh rekomendasi tersebut, sebanyak 416.599 rekomendasi telah sesuai ditindaklanjuti oleh *auditee* (Status 1), 101.063 rekomendasi belum sesuai/ dalam proses ditindaklanjuti *auditee* (Status 2), 38.628 rekomendasi belum ditindaklanjuti oleh *auditee* (Status 3), serta 5.533 rekomendasi tidak dapat ditindaklanjuti dengan alasan yang sah oleh *auditee* (Status 4). Secara rinci, proporsi untuk masing-masing status penyelesaian tindak lanjut rekomendasi BPK disajikan sebagai berikut.



Gambar 7 - Rincian Status Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan BPK oleh Auditee

Capaian IKU 1.2 sebesar 100,18% diukur dengan membandingkan penjumlahan rekomendasi yang berada pada Status 1 sebesar 74,15% dan Status 4 sebesar 0,98% dengan total rekomendasi, sehingga realisasi IKU 1.2 - Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan di Tahun 2019 sebesar 75,14% dari target yang ditetapkan sebesar 75%.

Realisasi IKU 1.2 pada Tahun 2019 meningkat sebesar 11,70 bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat penerimaan *auditee* atas rekomendasi yang diberikan oleh BPK semakin meningkat. Secara rinci, perkembangan capaian IKU 1.2 disajikan sebagai berikut.

Tabel 4 - Perkembangan Capaian IKU 1.2 Periode Renstra BPK 2016—2019

IKU 1.2 Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	60%	65%	65%	75%
Realisasi	54,96%	57,93%	63,44%	75,14%
Capaian	91,60%	89,13%	97,60%	100,18%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	+2,97	+5,51	+11,70

Sejak Tahun 2016, realisasi IKU 1.2 secara konsisten mengalami kenaikan dari tahun ke tahun sehingga pada akhir tahun Renstra BPK 2016—2019, BPK dapat melampaui target yang ditetapkan. Hal ini terutama didorong oleh pelaksanaan beberapa kegiatan, seperti:

1. Penyempurnaan komunikasi dan evaluasi data pemantauan tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan;
2. Pengembangan kapasitas pemeriksaan kinerja;

3. Peningkatan jumlah pemeriksaan kinerja; serta
4. Pengembangan kapasitas pemeriksaan dengan tujuan tertentu.

Dalam rangka mencapai SS 1 - Meningkatnya Pemanfaatan Hasil Pemeriksaan oleh Para Pemangku Kepentingan yang keberhasilannya salah satunya diukur melalui indikator ini, **upaya efisiensi** yang dilakukan oleh BPK adalah perubahan metodologi pemantauan TLRHP yang semula secara manual menjadi sistem informasi berbasis web yaitu Sistem Informasi Pemantauan Tindak Lanjut (SIPTL). Aplikasi SIPTL merupakan aplikasi atas pemantauan TLRHP yang dapat diakses oleh entitas yang diperiksa untuk mengunggah dokumen tindak lanjut dan memantau penetapan status tindak lanjut oleh BPK. Aplikasi ini juga digunakan oleh internal BPK untuk validasi dokumen, penelaahan, validasi tindak lanjut dan persetujuan penetapan status TLRHP secara berjenjang. Adanya perubahan metodologi pemantauan ini memberikan manfaat bagi internal BPK dan pihak entitas yang diperiksa. Manfaat bagi internal BPK antara lain penghematan anggaran perjalanan dinas dan belanja barang, fleksibilitas waktu validasi dan persetujuan status TLRHP secara berjenjang, serta pemantauan TLRHP bersifat *realtime*. Sedangkan manfaat bagi pihak entitas yang diperiksa berupa efisiensi anggaran terkait perjalanan dinas dan belanja barang, serta fleksibilitas waktu pemantauan status TLRHP.

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.

Untuk memastikan agar sasaran strategis ini tercapai, BPK telah mengidentifikasi risiko yang dapat menghambat pencapaian sasaran strategis ini. Risiko yang dapat menghambat pencapaian sasaran strategis ini adalah Kekalahan Gugatan Hukum terkait LHP atau Temuan. Hal ini dapat terjadi karena:

1. belum ada mekanisme *quality control* penanganan perkara,
2. unit kerja pemeriksaan belum menerapkan SPM secara optimal,
3. keterbatasan anggaran untuk menghadirkan ahli dari luar guna memperkuat argumentasi BPK, dan
4. pemeriksa tidak profesional dalam melakukan tugas pemeriksaan.

Untuk memitigasi risiko tersebut, BPK melaksanakan serangkaian rencana penanganan risiko serta berbagai kegiatan yang bersifat rutin maupun strategis. Beberapa kegiatan yang dilaksanakan selama Tahun 2019, antara lain:

1. reviu pelaksanaan Reformasi Birokrasi 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, melalui 1) evaluasi kerja tim ke pihak *auditee* setelah pemeriksaan, 2) evaluasi kinerja pemeriksa oleh atasan langsung pemeriksa, 3) pemberian bimbingan (*coaching*) oleh atasan langsung pemeriksa, dan 4) pemberian *reward* atas kinerja Pemeriksa terbaik,
4. pengembangan kapasitas pereviu dan kelembagaan melalui *training* dan *coaching*, serta
5. perbaikan pengendalian mutu menyeluruh atas enam aspek kinerja pemeriksaan, antara lain:
 - peningkatan kompetensi profesional Pemeriksa melalui *training* berkelanjutan dan pendampingan
 - penyempurnaan sistem *monitoring*
 - peningkatan mekanisme supervisi
 - peningkatan mekanisme reviu berjenjang
 - penyempurnaan sistem dokumentasi bukti pemeriksaan
 - peningkatan komunikasi dengan entitas pemeriksaan

Keberhasilan atas pencapaian sasaran strategis ini akan diukur melalui lima Indikator Kinerja Utama (IKU), yaitu 1) Persentase Gugatan atas LHP yang Dimenangkan BPK, 2) Indeks Kepuasan *Auditee* atas Kinerja Pemeriksa BPK, 3) Indeks Pengendalian Mutu BPK, 4) Nilai *Quality Assurance* Reformasi Birokrasi, dan 5) Nilai Akuntabilitas Kinerja. Pada periode pengukuran Tahun 2019, skor SS 2 ini adalah sebesar 99,38.

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

IKU 2.1 Persentase Gugatan atas LHP yang Dimenangkan BPK

✓ *IKU ini menunjukkan LHP yang dihasilkan berkualitas dan telah sesuai dengan SPKN.*

✓ *IKU ini mengukur jumlah gugatan atas LHP yang dinyatakan in kracht van gewijsde dan BPK dinyatakan menang dalam periode 2016 – 2019.*

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 direviu secara berjenjang untuk memperoleh keyakinan dan penjaminan mutu. Kemungkinan terjadinya salah saji pada LHP harus dapat diminimalkan atau ditiadakan (*zero defect*), agar dapat memitigasi risiko LHP yang digugat sehingga BPK dinyatakan menang. IKU 2.1 Persentase Gugatan atas LHP yang Dimenangkan BPK, 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.

Pada Tahun 2019, pengukuran atas indikator ini direalisasikan 100%, karena selama empat tahun implementasi Renstra 2016—2019, terdapat sembilan LHP BPK yang dinyatakan *in kracht van gewijsde* (keputusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap) dan seluruhnya BPK dinyatakan menang, seperti dirinci dalam tabel berikut.

Tabel 5 - Gugatan *In kracht* atas LHP yang Dihasilkan BPK

Satuan Kerja	Jumlah LHP BPK Digugat selama Periode Renstra Tahun 2016 - 2019	Jumlah LHP BPK Digugat yang Dinyatakan Menang (<i>Inkracht</i>) selama Periode Renstra Tahun 2016 - 2019
Auditorat VI. A	1	1
Auditorat V. A	1	1
Auditorat III. B	1	1
Auditorat Utama Investigatif	1	1
BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur	2	2
BPK Perwakilan Provinsi Jawa Barat	1	1
BPK Perwakilan Provinsi Nusa Tenggara Timur	1	1
BPK Perwakilan Provinsi Jambi	1	1
TOTAL	9	9

Perhitungan realisasi IKU 2.1 Tahun 2019 mengoreksi perhitungan Tahun 2018 dimana jumlah LHP yang digugat disajikan sebanyak 29 LHP. Angka gugatan Tahun 2018 merupakan angka seluruh kasus hukum perdata dan Tata Usaha Negara (TUN) yang termasuk kasus di luar LHP yang digugat.

Adapun secara rinci, perkembangan capaian IKU 2.1 periode Renstra 2016—2019 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6 - Perkembangan Capaian IKU 2.1 Periode Renstra BPK 2016—2019

IKU 2.1 Persentase Gugatan atas LHP yang Dimenangkan BPK	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	100%	100%	100%	100%
Realisasi	100%	100%	100%	100%
Capaian	100%	100%	100%	100%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	0	0	0

Dari tabel tersebut terlihat bahwa capaian atas Persentase Gugatan atas LHP yang dimenangkan BPK adalah 100% dari target Tahun 2019. 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.

Tercapainya target kinerja IKU 2.1 pada Tahun 2019 didorong terlaksananya kegiatan-kegiatan rutin strategis melalui perbaikan pengendalian mutu menyeluruh atas enam aspek kinerja pemeriksaan, yaitu.

- peningkatan kompetensi profesional Pemeriksa melalui *training* berkelanjutan dan pendampingan
- penyempurnaan sistem *monitoring*
- peningkatan mekanisme supervisi
- peningkatan mekanisme revidi berjenjang
- penyempurnaan sistem dokumentasi bukti pemeriksaan
- peningkatan komunikasi dengan entitas pemeriksaan

IKU 2.2 Indeks Kepuasan *Auditee* atas Kinerja Pemeriksa BPK

✓ *IKU ini merupakan indikator tingkat kepuasan auditee atas kinerja pemeriksa BPK.*

✓ *IKU ini mengukur persepsi auditee melalui survei tingkat kepuasan terhadap tiga 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 menggunakan skala 1-5 dengan kategori 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 2019 menunjukkan nilai Indeks Kepuasan *Auditee* atas Kinerja Pemeriksa BPK berada pada tingkat “Sangat Memuaskan” dengan nilai indeks 4,26 dari target sebesar 3,90, atau capaiannya sebesar 109,23%.

Jika indeks kepuasan *auditee* atas kinerja pemeriksa BPK pada Tahun 2019 dibandingkan dengan indeks kepuasan *auditee* Tahun 2018 (4,16), maka indeks kepuasan *auditee* pada Tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 0,10 poin atau 2,40%.

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

No	Parameter	Total	Wilayah		
			Pusat	Barat	Timur
1	Integritas	4,25	4,18	4,17	4,35
2	Independensi	4,26	4,05	4,22	4,35
3	Profesionalisme	4,26	4,01	4,24	4,32
Indeks Kepuasan <i>Auditee</i> atas Kinerja Pemeriksa BPK		4,26	4,08	4,21	4,34

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berada di wilayah area pemeriksaan Pusat memberikan nilai tertinggi pada parameter Integritas (4,18) dan terendah pada parameter Profesionalisme (4,01); di Wilayah Barat memberikan nilai tertinggi pada parameter Profesionalisme (4,24) dan terendah pada Integritas (4,17); dan di Wilayah Timur memberikan nilai tertinggi pada Integritas dan Independensi (4,35) dan terendah pada parameter Profesionalisme (4,32).

Adapun perkembangan capaian IKU 2.2 dalam pada periode Tahun 2019 ini mengalami kenaikan sebesar 0,10 poin seperti tampak dalam tabel berikut.

Tabel 8 - Perkembangan Realisasi IKU 2.2 Periode Renstra BPK 2016—2019

IKU 2.2 Indeks Kepuasan <i>Auditee</i> atas Kinerja Pemeriksa BPK	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	3,60	3,70	4,10	3,90
Realisasi	4,74	4,10	4,16	4,26
Capaian	131,67%	110,81%	101,46%	109,23%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	-0,64	+0,06	+0,10

Tercapainya target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019 karena BPK telah melakukan: (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, pemberian bimbingan (*coaching*) oleh atasan langsung pemeriksa, dan pemberian *reward* atas kinerja pemeriksa terbaik, serta (2) pengembangan kapasitas pereviu dan kelembagaan melalui *training* dan *coaching*.

Dalam rangka mencapai SS 2 - Meningkatnya Kualitas Sistem Pengendalian Mutu yang diukur keberhasilannya melalui indikator ini, **upaya efisiensi** yang dilakukan oleh BPK dalam pengukuran indikator ini adalah perubahan metodologi survei yang semula berbasis manual menjadi *digital*. Dengan adanya perubahan ini terjadi efisiensi bagi internal BPK dan pihak *surveyor*. Perubahan ini bermanfaat bagi internal BPK antara lain penghematan anggaran, responden lebih banyak sehingga survei lebih representatif, dan hasil survei *realtime*. Sedangkan manfaat bagi pihak *surveyor* berupa efisiensi tenaga *surveyor*, pengolahan data survei lebih cepat, dan pemantauan pelaksanaan survei *realtime*.

IKU 2.3 Indeks Pengendalian Mutu BPK

✓ *IKU ini mengukur tingkat implementasi organisasi BPK dalam penerapan Sistem Pengendalian Mutu (SPM)*

✓ *IKU ini bertujuan untuk mengukur pengendalian mutu BPK*

Pengukuran Indeks Pengendalian Mutu BPK didasarkan atas penilaian terhadap tujuh dimensi yang merupakan pilar kelembagaan dalam sistem pengendalian mutu BPK yaitu 1) Independensi dan Mandat, 2) Kepemimpinan dan Tata Kelola Intern, 3) Manajemen Sumber Daya Manusia, 4) Standar dan Metodologi, 5) Dukungan Kelembagaan, 6) Penyempurnaan Berkelanjutan, dan 7) Hasil.

Indeks Pengendalian Mutu BPK diukur menggunakan skala 1-5 dengan kategori sebagai berikut:

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

Survei dilakukan secara elektronik terhadap responden yang terpilih secara acak yang berasal dari seluruh Satuan Kerja BPK, baik pegawai Kantor BPK Pusat, maupun pegawai Kantor Perwakilan. Hasil survei menunjukkan, dari Skala 1-5, Indeks Pengendalian Mutu BPK pada tingkat “bermutu” dengan nilai indeks 3,96 dari target sebesar 3,80, atau tercapai sebesar 104,21%. Adapun rincian atas penilaian dari masing-masing parameter tersebut di atas, dijabarkan dalam tabel berikut.

Tabel 9 - Rincian Nilai Indeks Pengendalian Mutu BPK Berdasarkan Parameter

No	Parameter	Total	Wilayah			Jenis Jabatan		
			Pusat	Barat	Timur	Struktural	Non Pemeriksa	Pemeriksa
1	Independensi dan Mandat	4,00	4,05	3,96	3,97	4,36	3,97	3,95
2	Kepemimpinan dan Tata Kelola Intern	4,11	4,14	4,09	4,06	4,49	4,03	4,07
3	Manajemen Sumber Daya Manusia	3,79	3,82	3,76	3,78	4,16	3,75	3,74
4	Standar dan Metodologi Pemeriksaan	4,11	4,15	4,09	4,06	4,45	4,06	4,07
5	Dukungan Kelembagaan	3,78	3,86	3,72	3,73	4,15	3,82	3,71
6	Penyempurnaan Berkelanjutan	3,89	3,93	3,87	3,85	4,22	3,86	3,84
7	Hasil	4,06	4,09	4,04	4,02	4,40	4,00	4,02
Indeks Pengendalian Mutu		3,96	4,00	3,93	3,92	4,32	3,93	3,91

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden di Kantor Pusat memberikan nilai tertinggi pada parameter Standar dan Metodologi Pemeriksaan (4,15), sedangkan nilai terendah pada Manajemen Sumber Daya Manusia (3,82); di Perwakilan BPK Wilayah Barat memberikan nilai tertinggi pada parameter Kepemimpinan dan Tata Kelola Intern serta Standar dan Metodologi Pemeriksaan (4,09) dan terendah pada Dukungan Kelembagaan (3,72); dan di Perwakilan BPK Wilayah Timur memberikan nilai tertinggi pada parameter Kepemimpinan dan Tata Kelola Intern dan parameter Standar dan Metodologi Pemeriksaan (4,06) dan terendah pada Dukungan Kelembagaan (3,73).

Jika dianalisis lebih lanjut tentang Indeks Pengendalian Mutu BPK Tahun 2019 berdasarkan wilayah kerja, jenis jabatan, lama bekerja di BPK dan usia responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pegawai BPK yang bekerja di Kantor Pusat memberikan penilaian terhadap pengendalian mutu BPK lebih tinggi dari wilayah lainnya (Perwakilan Barat dan Timur).
2. Pegawai BPK dengan jabatan struktural memberikan penilaian terhadap pengendalian mutu BPK lebih tinggi dari jabatan lainnya (Pemeriksa dan Non Pemeriksa).

Jika dibandingkan dengan pengukuran Tahun 2018 yang menghasilkan nilai indeks sebesar 3,93, indikator ini mengalami kenaikan 0,03 poin, seperti tampak dalam tabel berikut.

Tabel 10 - Perkembangan Realisasi IKU 2.3 Periode Renstra BPK 2016—2019

IKU 2.3 Indeks Pengendalian Mutu BPK	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	3,50	3,60	3,80	3,80
Realisasi	4,13	3,81	3,93	3,96
Capaian	118%	105,83%	103,42%	104,21%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	-0,32	+0,12	+0,03

Tercapainya target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019 karena BPK telah melakukan penyempurnaan berkelanjutan proses bisnis di BPK antara lain pengembangan Sistem Informasi Pemantauan Tindak Lanjut (SIPTL), pengembangan *Database* Entitas Pemeriksaan, pengembangan Sistem Aplikasi Pemeriksaan (SiAP) dan penerapan Kertas Kerja Pemeriksaan Elektronik (e-KKP).

Dalam rangka mencapai SS 2 - Meningkatnya Kualitas Sistem Pengendalian Mutu yang diukur keberhasilannya melalui indikator ini, **upaya efisiensi** yang dilakukan oleh BPK dalam pengukuran indikator ini adalah perubahan metodologi survei yang semula berbasis manual menjadi *digital*. Dengan adanya perubahan ini terjadi efisiensi bagi internal BPK dan pihak surveyor. Perubahan ini bermanfaat bagi internal BPK antara lain penghematan anggaran, responden lebih banyak sehingga survei lebih representatif, dan hasil survei *realtime*. Sedangkan manfaat bagi pihak surveyor berupa efisiensi tenaga surveyor, pengolahan data survei lebih cepat, dan pemantauan pelaksanaan survei *realtime*.

IKU 2.4 Nilai *Quality Assurance* Reformasi Birokrasi

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

✓ *IKU ini mengukur tingkat pemenuhan *Quality Assurance* Reformasi Birokrasi BPK.*

Quality Assurance (QA) Reformasi Birokrasi adalah aktivitas revidu 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 Permen PAN dan 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 2019, target IKU ini ditetapkan AA (istimewa), namun sampai dengan laporan ini disusun, hasil revidu RB Tahun 2019 oleh Kementerian PAN dan RB belum diterima BPK. Dengan pertimbangan bahwa tidak ada masalah signifikan yang berpengaruh terhadap menurunnya penilaian atas akuntabilitas kinerja BPK di Tahun 2019, maka dalam rangka penyusunan laporan ini, BPK menggunakan hasil penilaian periode Tahun 2018, yaitu A dengan kategori “Memuaskan”. Hal terutama yang perlu mendapat perhatian adalah komponen pengungkit untuk Penataan Sistem Manajemen SDM yang mendapat nilai 12,88 dengan bobot 15, namun demikian nilai komponen pengungkit ini telah lebih baik dari tahun sebelumnya.

Adapun perkembangan capaian IKU ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11 - Perkembangan Capaian IKU 2.4 Periode Renstra BPK 2016—2019

IKU 2.4	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Nilai <i>Quality Assurance</i> Reformasi Birokrasi				
Target	A	A	AA	AA
Realisasi	A	A	A	A*
Capaian	100%	100%	90,00%	96,78%
Perubahan Realisasi (Δ)		-	-	-

Sampai dengan disusunnya Laporan Kinerja Tahun 2019, penilaian atas Nilai *Quality Assurance* Reformasi Birokrasi belum terbit, sehingga menggunakan realisasi Tahun 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa BPK masih dapat memelihara dan mempertahankan statusnya sebagai organisasi dalam kategori “memuaskan” dalam implementasi reformasi birokrasi.

Meskipun belum mencapai target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019, BPK tetap berupaya untuk memperbaiki pencapaian indikator ini dengan melakukan perbaikan yang lebih menyeluruh atas Komponen Reformasi Birokrasi yaitu Kapasitas dan Akuntabilitas, Organisasi Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN dan Kualitas Pelayanan Publik antara lain melalui upaya-upaya 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.

IKU 2.5 Nilai Akuntabilitas Kinerja

✓ *IKU ini menunjukkan capaian akuntabilitas BPK sebagai lembaga publik berdasarkan penilaian/evaluasi dari Kementerian PAN & RB.*

✓ *IKU ini mengukur penerapan Akuntabilitas Kinerja BPK.*

- BB = Sangat Baik (>70-80)
- B = Baik (>60-70)
- CC = Cukup (>50-60)
- C = Kurang (>30-50)
- D = Sangat Kurang (0-30)

Sesuai Permen PAN dan 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 Permen PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015 tersebut, nilai untuk Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dikategorikan sebagai berikut:

- AA = Istimewa (>90-100)
- A = Memuaskan (>80-90)

Pada Tahun 2019, BPK menetapkan target AA untuk indikator ini. Sampai dengan laporan ini disusun, hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja BPK Tahun 2019 oleh Kementerian PAN dan RB belum diterima BPK. Dengan pertimbangan bahwa tidak ada masalah signifikan yang berpengaruh terhadap menurunnya penilaian atas akuntabilitas kinerja BPK di Tahun 2019, maka dalam rangka penyusunan laporan ini, BPK menggunakan hasil penilaian periode Tahun 2018, yaitu A dengan kategori “Memuaskan”. Adapun perbandingan capaian Tahun 2016—2019, disajikan pada tabel berikut.

Tabel 12 - Perkembangan Capaian IKU 2.5 Periode Renstra BPK 2016—2019

IKU 2.5 Nilai Akuntabilitas Kinerja	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	A	A	A	AA
Realisasi	A	A	A	A*
Capaian	100%	100%	100%	90,48%
Perubahan Realisasi (Δ)		-	-	-

* Sampai dengan disusunnya Laporan Kinerja Tahun 2019, penilaian atas Nilai Akuntabilitas Kinerja belum terbit, sehingga menggunakan realisasi Tahun 2018

Meskipun belum mencapai target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019, BPK tetap berupaya untuk memperbaiki pencapaian indikator ini dengan melakukan perbaikan yang lebih menyeluruh atas komponen-komponen penilaian/evaluasi akuntabilitas kinerja yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan capaian kinerja.

Strategi 1.1

Meningkatkan Efektivitas Komunikasi dengan Pemangku Kepentingan

Strategi 1.1 terfokus pada penyempurnaan komunikasi BPK dalam rangka pemenuhan kebutuhan dan harapan para pemangku kepentingannya yang berupa pemberian pendapat, penghitungan kerugian negara, pertimbangan terhadap standar akuntansi pemerintah, pemberian pertimbangan atas penyelesaian kerugian negara/daerah, serta pemberian keterangan ahli.

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.

Untuk memastikan agar strategi ini tercapai, BPK telah mengidentifikasi risiko yang dapat menghambat pencapaian strategi ini. Beberapa risiko yang dapat menghambat pencapaian strategi ini diantaranya:

1. Pendapat BPK belum dimanfaatkan oleh pemerintah
Hal ini dapat terjadi karena belum ada mekanisme pemantauan pemanfaatan hasil pendapat oleh pemerintah dan penyusunan Pendapat BPK belum didukung dengan daftar prioritas masalah sesuai dengan *roadmap* strategi pemeriksaan.
2. Temuan yang berindikasi tindak pidana tidak ditindaklanjuti oleh lembaga penegak hukum
Hal ini dapat terjadi karena belum ada pola komunikasi yang disepakati bersama antara BPK dengan Instansi Penegak Hukum (IPH).

Untuk memitigasi risiko-risiko tersebut, BPK melaksanakan serangkaian rencana penanganan risiko serta berbagai kegiatan yang bersifat rutin maupun strategis. Beberapa

kegiatan yang dilaksanakan selama Tahun 2019, antara lain menyusun mekanisme pemantauan pemanfaatan pendapat BPK beserta indikatornya, optimalisasi pemanfaatan daftar prioritas masalah untuk menjadi *roadmap* strategi pemeriksaan dan pendapat BPK, menyusun MOU terkait kerja sama tindak lanjut atas temuan yang disampaikan ke IPH, optimalisasi penerapan Keputusan BPK Nomor 2/K/I-XIII.2/6/2013 tentang Tata Cara Pelaporan Unsur Pidana yang Ditemukan dalam Pemeriksaan kepada Instansi yang Berwenang dan Keputusan BPK Nomor 8/K/I-XIII.2/12/2013 tentang Pelaksanaan Pemeriksaan Investigatif, serta menyusun mekanisme pemantauan atas temuan yang disampaikan ke IPH.

Pencapaian Strategi 1.1 diukur melalui tiga Indikator Kinerja (IK), yaitu:

1. Tingkat Pemenuhan Pelaksanaan Kewenangan BPK;
2. Pendapat BPK yang diterbitkan; dan
3. Indeks Kepuasan Pemangku Kepentingan atas Kualitas Komunikasi.

Pada Tahun 2019, skor Strategi 1.1 adalah sebesar 61,22 yang merupakan kontribusi capaian masing-masing IK yang dapat diuraikan sebagai berikut.

IK 1.1.1 Tingkat Pemenuhan Pelaksanaan Kewenangan BPK

✓ *IK ini menunjukkan sejauhmana BPK dapat memenuhi permintaan pemangku kepentingan yang meliputi perhitungan kerugian negara/daerah, pemberian keterangan ahli dan pertimbangan BPK atas standar akuntansi dan SPI.*

✓ *IK mengukur tingkat pemenuhan permintaan para pemangku kepentingan.*

Dalam Renstra BPK 2016—2019 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:

1. Perhitungan kerugian negara/ daerah (PKN) 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.
2. 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.
3. Pertimbangan BPK atas standar akuntansi dan Sistem Pengendalian Intern (SPI). Pertimbangan yang diberikan adalah terhadap substansi dasar dari rancangan peraturan yang berkaitan dengan 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.

Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat pemenuhan permintaan para pemangku kepentingan sesuai tugas dan wewenang BPK. Pada Tahun 2019, realisasi IK 1.1.1 sebesar 75% dari target yang ditetapkan sebesar 100% atau mendapatkan capaian kinerja sebesar 75%. BPK telah memenuhi semua permintaan perhitungan kerugian negara dan pemberian keterangan ahli namun belum dapat memenuhi permintaan terkait Pertimbangan karena masih dalam proses pembahasan dalam Sidang BPK. Adapun secara rinci, perkembangan capaian IK 1.1.1 periode Renstra 2016—2019 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 13 - Perkembangan Capaian IK 1.1.1 Periode Renstra BPK 2016—2019

IK 1.1.1 Tingkat Pemenuhan Pelaksanaan Kewenangan BPK	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	100%	100%	100%	100%
Realisasi	88,84%	99,17%	100%	75%
Capaian	88,84%	99,17%	100%	75%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	+10,33%	+0,83%	-25%

Meskipun belum mencapai target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019, BPK tetap berupaya untuk memperbaiki pencapaian indikator ini melalui koordinasi dengan Komite Standar Akuntansi Pemerintahan (KSAP) atas konsep Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) yang diminta pertimbangan kepada BPK.

Dalam rangka mencapai Strategi 1.1 - Meningkatkan Efektivitas Komunikasi dengan Pemangku Kepentingan yang diukur keberhasilannya melalui indikator ini, **upaya efisiensi** yang dilakukan oleh BPK antara lain melalui komitmen bersama dari satker untuk selalu berusaha memenuhi permintaan perhitungan kerugian negara, pemberian keterangan ahli, dan pemenuhan permintaan pertimbangan. Setelah dibentuk Auditorat Utama Investigasi (AUI), terjadi efisiensi waktu dimana PKN dilaksanakan lebih cepat mulai proses persetujuan sampai dengan finalisasi LHP. Sebelumnya, PKN dilaksanakan oleh masing-masing satker pemeriksaan pusat dan perwakilan dimana membutuhkan waktu penyelesaian yang lebih lama mulai proses persetujuan sampai dengan finalisasi LHP.

IK 1.1.2 Pendapat BPK yang Diterbitkan

✓ *IK ini menunjukkan tingkat produktivitas BPK terkait tata kelola Keuangan Negara.*

✓ *IK mengukur produktivitas BPK dalam hal memberikan pendapat BPK kepada Pemerintah*

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

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 bertanggung jawab dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan.

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

Pada Tahun 2019, realisasi IK ini sebanyak dua pendapat dari target yang ditetapkan sebanyak tujuh pendapat atau berhasil mencapai sebesar 28,57%.

Topik Pendapat BPK yang diterbitkan pada Tahun 2019 adalah:

1. Penetapan Harga Jual Eceran (HJE) bahan bakar minyak bersubsidi dan tidak bersubsidi serta pertanggungjawabannya oleh pemerintah;
2. Pengelolaan Pajak Dalam Rangka Impor (PDRI).

Realisasi ini menurun dari Tahun 2018. Adapun secara rinci, perkembangan capaian IK 1.1.2 periode Renstra 2016—2019 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 14 - Perkembangan Capaian IK 1.1.2 Periode Renstra BPK 2016—2019

IK 1.1.2 Pendapat BPK yang Diterbitkan	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	4	5	3	7
Realisasi	2	0	4	2
Capaian	50%	0%	133,33%	28,57%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	-2	+4	-2

Meskipun belum mencapai target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019, BPK tetap berupaya untuk memperbaiki pencapaian indikator ini dengan melakukan kegiatan rutin dan strategis, antara lain peningkatan pelaksanaan pemberian Pendapat BPK dengan menggali hasil pemeriksaan dari seluruh satuan kerja pemeriksaan.

IK 1.1.3 Indeks Kepuasan Pemangku Kepentingan atas Kualitas Komunikasi

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

✓ *IK ini mengukur kualitas komunikasi yang dilakukan BPK kepada pemangku kepentingan*

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 dan 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 pemeriksaannya sehingga dapat lebih dimanfaatkan oleh para pemangku kepentingan.

Pengukuran IK ini juga dilakukan melalui survei oleh lembaga independen yang dilaksanakan secara tahunan, dengan sasaran responden eksternal yaitu mitra domestik (IAI, KAP, Perguruan Tinggi, dan media massa), mitra luar negeri (BPK negara lain dan negara donor), *auditee*, lembaga perwakilan, Instansi Penegak Hukum (IPH) termasuk 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 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 Pemangku Kepentingan atas Kualitas Komunikasi diperoleh nilai 3,80 dari target sebesar 4,10 atau capaiannya sebesar 92,68%. Indeks ini termasuk dalam kategori “Puas” ($\geq 3,00 - 3,99$), artinya komunikasi BPK dengan para pemangku kepentingan telah berlangsung secara baik, dua arah dan sesuai dengan kaidah-kaidah komunikasi. Dibandingkan realisasi Tahun 2018, angka indeks meningkat 0,04 poin. Adapun secara rinci, perkembangan capaian IK 1.1.3 periode Renstra 2016—2019 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 15 - Perkembangan Capaian IK 1.1.3 Periode Renstra BPK 2016—2019

IK 1.1.3 Indeks Kepuasan Pemangku Kepentingan atas Kualitas Komunikasi	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	3,80	3,90	3,90	4,10
Realisasi	4,28	3,73	3,76	3,80
Capaian	112,63%	95,64%	96,41%	92,68%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	-0,55	+0,03	+0,04

Meskipun belum mencapai target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019, BPK tetap berupaya untuk memperbaiki pencapaian indikator ini antara lain dengan mempertahankan kualitas komunikasi BPK dengan mitra luar negeri, *auditee*, IPH, dan mitra domestik serta meningkatkan kualitas komunikasi BPK dengan Lembaga Perwakilan.

Dalam rangka mencapai Strategi 1.1 - Meningkatkan Efektivitas Komunikasi dengan Pemangku Kepentingan yang diukur keberhasilannya melalui indikator ini, **upaya efisiensi** yang dilakukan oleh BPK dalam pengukuran indikator ini adalah perubahan metodologi survei yang semula berbasis manual menjadi *digital*. Dengan adanya perubahan ini terjadi efisiensi bagi internal BPK dan pihak *surveyor*. Perubahan ini bermanfaat bagi internal BPK antara lain penghematan anggaran, responden lebih banyak sehingga survei

lebih representatif, dan hasil survei *realtime*. Sedangkan manfaat bagi pihak surveyor berupa efisiensi tenaga *surveyor*, pengolahan data survei lebih cepat, dan pemantauan pelaksanaan survei *realtime*.

Strategi 1.2 Meningkatkan Pengelolaan Strategi Pemeriksaan

Strategi pemeriksaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari perencanaan pemeriksaan lima tahunan dan perencanaan tahunan strategi pemeriksaan memuat fokus pemeriksaan (*audit focus*) dan tujuan pemeriksaan strategis tentatif (*tentative strategic audit objective-TSAO*) untuk menyimpulkan program lintas pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN).

Selama Tahun 2018, BPK telah melakukan 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—2019. *Business case* fokus pemeriksaan 2016—2019 disusun dengan memperhatikan pelaksanaan pemeriksaan *on call* (pemeriksaan atas permintaan pemangku kepentingan), penyusunan kajian penelitian pemeriksaan kinerja, serta peningkatan jumlah pemeriksaan kinerja.

Untuk memastikan agar sasaran strategis ini tercapai, BPK telah mengidentifikasi risiko yang dapat menghambat pencapaian sasaran strategis ini. Risiko yang dapat menghambat pencapaian sasaran strategis ini yaitu simpulan pemeriksaan tematik tidak relevan dalam menjawab TSAO, karena: (1) Adanya perubahan pelaksanaan kegiatan pemeriksaan, (2) TSAO belum didukung dengan kajian yang memadai, (3) Koordinasi antar pihak terkait belum optimal.

Untuk memitigasi risiko-risiko tersebut, BPK melaksanakan serangkaian rencana penanganan risiko serta berbagai kegiatan yang bersifat rutin maupun strategis. Beberapa kegiatan yang dilaksanakan selama Tahun 2019, antara lain melalui:

1. Menyusun mekanisme revisi Renstra untuk mengakomodasi adanya perubahan TSAO sesuai kondisi terbaru maupun perubahan perencanaan kegiatan pemeriksaan dan prioritas pemeriksaan selain audit tematik berdasarkan arahan pimpinan;
2. Melakukan kajian yang memadai atas TSAO yang akan dicantumkan dalam Renstra;
3. Koordinasi antar pihak terkait (Ditama Revbang dan AKN) dalam suatu diskusi.

Pencapaian Strategi 1.2 diukur melalui empat IK, yaitu: 1) Persentase Pemenuhan Pemeriksaan Permintaan Pemangku Kepentingan; 2) Tingkat Implementasi Strategi Pemeriksaan Renstra BPK; 3) Persentase Pemeriksaan Kinerja; dan 4) Tingkat Evaluasi LHP.

Pada Tahun 2019, skor Strategi 1.2 adalah sebesar 102,64 yang merupakan kontribusi capaian masing-masing IK yang dapat diuraikan sebagai berikut.

IK 1.2.1 Persentase Pemenuhan Permintaan Pemeriksaan Pemangku Kepentingan

✓ *IK ini menunjukkan tingkat respon BPK atas permintaan pemeriksaan oleh pemangku kepentingan.*

✓ *IK ini bertujuan untuk mengukur peningkatan respon BPK atas permintaan audit oleh pemangku kepentingan.*

Permintaan pemeriksaan pemangku kepentingan yang dipenuhi adalah yang memenuhi syarat serta ditetapkan BPK dan disetujui oleh Badan.

Selama Tahun 2019, BPK telah memenuhi tiga permintaan pemeriksaan yang diajukan oleh lembaga perwakilan (DPR/DPRD) dan Instansi Penegak Hukum (IPH), sehingga realisasi IK 1.2.1 adalah 100% dari target yang ditetapkan sebesar 100%.

Tabel 16 - Perkembangan Capaian IK 1.2.1 Periode Renstra BPK 2016—2019

IK 1.2.1 Persentase Pemenuhan Pemeriksaan atas Permintaan Pemangku Kepentingan	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	100%	100%	100%	100%
Realisasi	100%	100%	100%	100%
Capaian	100%	100%	100%	100%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	0	0	0

Tercapainya target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019 karena BPK telah memiliki:

1. Komitmen untuk selalu berusaha memenuhi permintaan pemeriksaan atas permintaan pemangku kepentingan; serta
2. Kompetensi sumber daya manusia dan ketersediaan sarana prasarana yang memadai.

Dalam rangka mencapai Strategi 1.2 - Meningkatkan Pengelolaan Strategi Pemeriksaan yang diukur keberhasilannya melalui indikator ini, salah satu **upaya efisiensi** yang dilakukan oleh BPK adalah mengelola permintaan pemeriksaan dari para pemangku kepentingan khususnya terkait permintaan Investigasi dalam satu Unit Kerja Eselon I yaitu Auditorat Utama Investigasi (AUI). Sebelum dibentuk AUI, proses ini dilaksanakan oleh masing-masing satker pemeriksaan pusat dan perwakilan dimana membutuhkan waktu penyelesaian yang lebih lama mulai proses persetujuan sampai dengan finalisasi LHP. Setelah dibentuk AUI, pemeriksaan dilaksanakan lebih cepat mulai proses persetujuan sampai dengan finalisasi LHP.

IK 1.2.2 Tingkat Implementasi Strategi Pemeriksaan sesuai Renstra BPK

✓ *IK ini bertujuan untuk mengetahui tingkat implementasi strategi pemeriksaan sesuai Renstra BPK.*

✓ *IK ini mengukur pelaksanaan pemeriksaan terhadap perencanaan pemeriksaan (tahunan) yang merupakan Implementasi Renstra BPK*

Indikator ini untuk mengukur pelaksanaan pemeriksaan terhadap perencanaan pemeriksaan (tahunan) yang merupakan implementasi Renstra BPK, mencakup dua komponen yaitu:

1. Kesesuaian antara rencana pemeriksaan yang ada dalam dokumen perencanaan anggaran yakni Rencana Kegiatan Pemeriksaan (RKP) dengan kebijakan pemeriksaan yang dituangkan dalam dokumen Rencana Strategis BPK 2016 — 2019;
2. Kesesuaian antara tujuan audit (*audit objective*) yang dinyatakan dalam program pemeriksaan dengan *Tentative Strategic Audit Objective* (TSAO) yang tertuang dalam kerangka acuan kerja atas tema dan fokus pemeriksaan, sebagai turunan dari dokumen

Renstra BPK.

Tema pemeriksaan menjadi kewenangan Badan secara kolegal. Dimana perubahan pada tema pemeriksaan atau kegiatan yang akan dilakukan harus melalui Sidang BPK.

IK 1.2.2 diukur dengan menggunakan dua sub IK yaitu:

1. Sub IK 1.2.2.1 Kesesuaian antara RKP dan Renstra
2. Sub IK 1.2.2.2 Kesesuaian antara AO dan TSAO termutakhir

Perkembangan capaian IK 1.2.2 selama Tahun 2016—2019 disajikan sebagai berikut.

Tabel 17 - Perkembangan Capaian IK 1.2.2 Periode Renstra BPK 2016—2019

IK 1.2.1 Tingkat Implementasi Strategi Pemeriksaan sesuai Renstra BPK	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	-	-	90%	95%
Realisasi	-	-	100%	100%
Capaian	-	-	111,11%	105,26%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	-	-	0

Tercapainya target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019 karena BPK telah memiliki komitmen dari seluruh Pimpinan Satuan Kerja Pemeriksaan BPK untuk mematuhi perencanaan dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan dalam Renstra BPK.

IK 1.2.3 Persentase Pemeriksaan Kinerja

✓ *IK ini bertujuan untuk mendorong pelaksanaan pemeriksaan kinerja sehingga dapat memberikan rekomendasi terkait dengan kebijakan publik atau alternatif solusi kepada pemerintah.*

✓ *IK ini mengukur tingkat proporsi kegiatan pemeriksaan kinerja yang ditunjukkan oleh adanya peningkatan jumlah LHP pemeriksaan kinerja terhadap jumlah seluruh LHP yang dihasilkan.*

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.

Pada Tahun 2019, target IK ini ditetapkan sebesar 23% dan realisasinya mencapai 25,62% atau mencapai 111,39% dari target yang ditetapkan pada Tahun 2019. Nilai realisasi persentase pemeriksaan kinerja didapatkan dari perbandingan antara jumlah LHP kinerja yang diterbitkan pada Tahun 2019 sebanyak 298 laporan dan jumlah keseluruhan LHP yang diterbitkan, terdiri dari LHP atas laporan keuangan, LHP kinerja dan LHP DTT, sebanyak 1.163 laporan. Perkembangan capaian IK 1.2.3 selama Tahun 2016—2019 disajikan sebagai berikut.

Tabel 18 - Perkembangan Capaian IK 1.2.3 Periode Renstra BPK 2016—2019

IK 1.2.3 Persentase Pemeriksaan Kinerja	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	15%	17%	20%	23%
Realisasi	29,92%	19,68%	21,18%	25,62%
Capaian	199,47%	115,76%	105,90%	111,39%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	- 10,24	+1,50	+4,44

Untuk mendukung peningkatan pelaksanaan pemeriksaan kinerja sesuai dengan target RIR 2016—2019, telah dilakukan beberapa kegiatan seperti pengembangan kapasitas pemeriksaan kinerja melalui pelatihan dan pendampingan, penyusunan kajian penelitian pemeriksaan kinerja dan peningkatan jumlah pemeriksaan kinerja sesuai fokus pemeriksaan 2016—2019.

Tercapainya target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019 karena BPK telah memiliki komitmen dari seluruh Pimpinan Satuan Kerja Pemeriksaan BPK untuk melaksanakan pemeriksaan kinerja sesuai dengan Renja dan RKA yang telah ditetapkan

IK 1.2.4 Tingkat Evaluasi LHP

Indikator ini dimaksudkan untuk memastikan tujuan pemeriksaan yang diharapkan dalam tema dan fokus dapat disimpulkan. IK ini baru diterapkan pada Tahun 2018.

Pada Tahun 2019, target IK ini ditetapkan sebesar 100% dan realisasinya mencapai 99,80% atau mencapai 99,80% dari target yang ditetapkan pada Tahun 2018. Realisasi IK ini merupakan kontribusi Unit Kerja Pemeriksaan.

Tabel 19 - Perkembangan Capaian IK 1.2.4 Periode Renstra BPK 2016—2019

IK 1.2.4 Tingkat Evaluasi LHP	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	-	-	80%	100%
Realisasi	-	-	100%	99,80%
Capaian	-	-	125%	99,80%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	-	-	-0,2

Meskipun belum mencapai target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019, BPK tetap berupaya untuk memperbaiki pencapaian indikator ini dengan mengoptimalkan koordinasi antara Ditama Revbang dan AKN dalam suatu diskusi.

Dalam rangka mencapai Strategi 1.2 - Meningkatkan Pengelolaan Strategi Pemeriksaan yang indikator keberhasilannya salah satunya diukur melalui indikator ini, **upaya efisiensi** yang dilakukan oleh BPK adalah melakukan proses pengunggahan LHP seluruh satker pemeriksaan melalui portal *intranet* BPK. Manfaat yang diperoleh adalah penghematan anggaran perjalanan dinas dan belanja barang serta pemantauan LHP lebih *realtime*.

Strategi 2.1

Meningkatkan Kualitas Penugasan Pemeriksaan (Audit Engagement)

Kualitas pemeriksaan dapat dibedakan menjadi kualitas pada tingkat penugasan pemeriksaan (tim pemeriksaan), tingkat organisasi, serta tingkat nasional dalam bentuk interaksi antara BPK dengan organisasi lain yang ada di Indonesia. Peningkatan kualitas pemeriksaan di tingkat penugasan pemeriksaan akan difokuskan pada aspek-aspek yang secara krusial berpengaruh pada kinerja tim pemeriksaan yaitu pembagian kerja di

antara struktur tim pemeriksaan, proses pengawasan dan reviu di tingkat tim, penataan hubungan antara tim dengan pihak-pihak terkait selama pemeriksaan, serta pelaksanaan reviu di tingkat organisasi.

Strategi “Meningkatkan Kualitas Penugasan Pemeriksaan (*Audit Engagement*)” 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.

Untuk memastikan agar strategi ini tercapai, BPK telah mengidentifikasi risiko yang dapat menghambat pencapaian strategi ini. Risiko utama yang dapat menghambat pencapaian strategi ini adalah pelaksanaan *Quality Assurance (QA)* dan *Quality Control (QC)* belum mengacu pada SPM dan Sistem Pemerolehan Keyakinan Mutu (SPKM) karena belum ada pemisahan pedoman SPM dan SPKM sebagai alat pengendali dalam pelaksanaan pemeriksaan BPK. Untuk memitigasi risiko tersebut, BPK melaksanakan serangkaian rencana penanganan risiko serta berbagai kegiatan yang bersifat rutin maupun strategis. Salah satu kegiatan utama yang dilaksanakan pada Tahun 2019 adalah pengembangan kajian pemisahan SPM dan SPKM.

Untuk mengukur pencapaian strategi ini dan manfaatnya maka dikembangkan dua indikator kinerja yaitu 1) Pemenuhan *Quality Assurance* dan *Quality Control* dan 2) Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Reviu Utama atas Sistem Pengendalian Mutu (SPM) BPK. Skor Strategi 2.1 di Tahun 2019 adalah 100,17. Capaian masing-masing indikator kinerja yang mendukung strategi ini dapat diuraikan sebagai berikut.

IK 2.1.1 Pemenuhan *Quality Assurance* dan *Quality Control* Pemeriksaan

✓ IK ini bertujuan untuk mengukur kesesuaian pelaksanaan pemeriksaan BPK dengan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara, Kode Etik, dan Pedoman Manajemen Pemeriksaan BPK.

✓ IK ini diukur dengan menggunakan *Quality Control Checklist*. Selanjutnya, untuk menjamin pemenuhan QC tersebut, dilakukan pula pengukuran *Quality Assurance* dengan menggunakan *QA Checklist*

Quality Assurance dan *Quality Control* dalam pemeriksaan adalah aktivitas reviu 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 direviu oleh Inspektorat Utama. Pada Tahun 2019, BPK menargetkan tingkat pemenuhan *quality assurance* dan *quality control* sebesar 100% dan realisasinya hanya sebesar 97,62%. Adapun perbandingan capaian indikator kinerja ini selama periode Renstra BPK 2016—2019 disajikan sebagai berikut.

Tabel 20 - Perkembangan Capaian IK 2.1.1 Periode Renstra BPK 2016—2019

IK 2.1.1 Pemenuhan <i>Quality Assurance</i> dan <i>Quality Control</i> Pemeriksaan	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	100%	100%	100%	100%
Realisasi	82,37%	85,82%	98,28%	97,62%
Capaian	82,37%	85,82%	98,28%	97,62%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	+3,45	+12,46	-0,66

Meskipun belum mencapai target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019, BPK tetap berupaya untuk memperbaiki pencapaian indikator ini dengan melaksanakan kegiatan yang bersifat rutin maupun strategis. Salah satu kegiatan utama yang dilaksanakan pada Tahun 2019 adalah pengembangan kajian pemisahan SPM dan SPKM.

Dalam rangka mencapai Strategi 2.1 - Meningkatkan Kualitas Penugasan Pemeriksaan (*Audit Engagement*) yang keberhasilannya salah satunya diukur melalui indikator ini, **upaya efisiensi** yang dilakukan oleh BPK adalah mengoptimalkan pemanfaatan Aplikasi SiAP (Sistem Aplikasi Pemeriksaan). Aplikasi SiAP yang digunakan oleh pemeriksa dalam mendokumentasikan setiap tahapan pemeriksaan atau program kerja perorangan sampai dilakukan proses reviu secara berjenjang oleh Pejabat Fungsional Pemeriksa (PFP). Pengoptimalan aplikasi ini bermanfaat dalam menghemat anggaran biaya perjalanan dinas dan mempermudah pemerolehan keyakinan mutu atas setiap tahapan pemeriksaan oleh PFP, terstandar serta diperolehnya keyakinan yang memadai bahwa setiap prosedur pemeriksaan telah dilaksanakan.

IK 2.1.2 Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut 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 (*reasonable 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

✓ *IK ini bertujuan untuk memastikan bahwa aspek pemeriksaan maupun kelembagaan BPK telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan maupun standar dan pedoman yang berlaku.*

✓ *IK ini mengukur intensitas satker pemeriksaan di BPK dalam menindaklanjuti rekomendasi hasil reviu Inspektorat Utama terkait mutu kinerja pemeriksaan maupun kelembagaan.*

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 2019, BPK menetapkan persentase penyelesaian tindak lanjut hasil reviu Itama atas sistem pengendalian mutu BPK sebesar 95% dan realisasinya sebesar 99,21%. Angka realisasi tersebut diperoleh dari 1.500 rekomendasi yang selesai ditindaklanjuti dari total 1.512 rekomendasi yang diterbitkan oleh Itama. Hal ini menunjukkan bahwa satker-satker BPK memiliki komitmen yang tinggi untuk menindaklanjuti hasil reviu Itama atas SPM. Adapun perbandingan capaian indikator ini selama

beberapa tahun terakhir disajikan sebagai berikut.

Tabel 21 - Perkembangan Capaian IK 2.1.2 Periode Renstra BPK 2016—2019

IK 2.1.2 Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Reviu Itama atas Sistem Pengendalian Mutu (SPM) BPK	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	70%	85%	90%	95%
Realisasi	91,28%	92,39%	97,91%	99,21%
Capaian	130,40%	108,69%	108,79%	104,43%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	+1,11%	+5,52%	+1,30%

Dari tabel terlihat bahwa apabila dibandingkan dengan target akhir Renstra 2016—2019, maka realisasi IK 2.1.2 Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Reviu Itama atas Sistem Pengendalian Mutu (SPM) BPK sudah melebihi target.

Tercapainya target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019 karena BPK telah melaksanakan beberapa kegiatan rutin strategis secara periodik, diantaranya:

1. Sosialisasi hasil reviu Inspektorat Utama atas Sistem Pengendalian Mutu terkait kinerja pemeriksaan di satuan kerja pemeriksaan pada awal tahun (*early warning system*)
2. Permintaan dukungan dari Pimpinan Satker pemeriksaan untuk menindaklanjuti hasil reviu Itama melalui Forum Eselon I atau Forum Tindak Lanjut (*sponsor coalition*).

Strategi 2.2 Meningkatkan Kualitas Kelembagaan

Strategi ini dimaksudkan agar 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.

Untuk memastikan agar sasaran strategis ini tercapai, BPK telah mengidentifikasi risiko yang dapat menghambat pencapaian sasaran strategis ini. Beberapa risiko yang dapat menghambat pencapaian sasaran strategis ini diantaranya:

1. Rekomendasi *Peer Review* atas SPM kelembagaan tidak dapat ditindaklanjuti. Hal ini dapat terjadi karena tidak sesuai dengan kondisi BPK dan kurangnya komitmen untuk pemenuhan rekomendasi.
2. Pelimpahan kewenangan pemeriksaan tidak memiliki dasar hukum. Hal ini dapat terjadi karena peraturan pelaksanaan dari tata kerja Badan terkait pelimpahan wewenang kepada pelaksana Badan belum diatur dan ditetapkan.

Untuk memitigasi risiko-risiko tersebut, BPK melaksanakan serangkaian rencana penanganan risiko serta berbagai kegiatan yang bersifat rutin maupun strategis. Beberapa kegiatan yang dilaksanakan selama Tahun 2019, antara lain melalui:

1. *Monitoring* dan evaluasi atas penyelesaian tindak lanjut hasil *peer review*;
2. Inventarisasi produk hukum BPK yang mendukung pelaksanaan tugas dan wewenang BPK berdasarkan peraturan perundang-undangan maupun kebutuhan BPK;
3. Pemastian atas ketersediaan dukungan peraturan perundang-undangan dalam pelaksanaan tugas dan wewenang BPK;
4. Komunikasi dan koordinasi dengan satker terkait maupun pihak lain dalam bentuk FGD terkait dengan penyusunan konsep produk hukum BPK;
5. Sosialisasi atas produk hukum BPK;
6. Pelaksanaan diklat dengan bergantung pada substansi produk hukum pada satker-satker terkait;
7. Pelatihan internal bagi Ditama Binbangkum (*legal drafting* dan lain sebagainya);
8. Analisis peraturan perundang-undangan yang berpotensi membatasi dan/atau bertentangan dengan tugas dan kewenangan BPK;
9. Pembuatan rencana aksi atas hasil analisis;
10. Kajian terkait pelaksanaan *Peer Review*;
11. Peningkatan penerapan SPKN, PMPP, pedoman pemantauan tindak lanjut hasil *Peer Review*; dan
12. Penyusunan peraturan pelaksanaan dari tata kerja Badan terkait pelimpahan wewenang kepada pelaksana Badan.

Pencapaian Strategi 2.2 dinilai melalui dua IK yaitu 1) Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil *Peer Review*, dan 2) Tingkat Pemenuhan Penyusunan Peraturan BPK yang

terkait Tugas dan Wewenang BPK. Skor Strategi 2.2 Tahun 2019 adalah 81,25. Capaian masing-masing IK yang mendukung strategi ini dapat diuraikan sebagai berikut.

IK 2.2.1 Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil *Peer Review*

✓ *IK ini menunjukkan upaya BPK dalam berperan aktif menindaklanjuti rekomendasi hasil revidi pihak eksternal, untuk peningkatan kualitas organisasi.*

✓ *IK ini mengukur persentase penyelesaian tindak lanjut hasil *peer review*.*

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.

Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil *Peer Review* pada Tahun 2019 sebesar 100%, sesuai target yang ditetapkan sebesar 100%, sehingga capaian IK 2.2.1 pada tahun ini sebesar 100%.

Capaian tersebut diukur berdasarkan jumlah rekomendasi hasil *peer review* yang selesai ditindaklanjuti sebanyak 34 rekomendasi dibandingkan terhadap jumlah rekomendasi hasil *peer review* sebanyak 34 rekomendasi.

Realisasi IK 2.2.1 pada Tahun 2019 bertambah sebanyak empat rekomendasi yang selesai ditindaklanjuti dibandingkan tahun sebelumnya (seluruh rekomendasi telah selesai ditindaklanjuti). Hal tersebut disebabkan empat rekomendasi telah selesai ditindaklanjuti, sehingga capaian sebesar 100%.

Adapun secara rinci, perkembangan capaian IK 2.2.1 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 22 - Perkembangan Capaian IK 2.2.1 Periode Renstra BPK 2016—2019

IK 2.2.1 Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil <i>Peer Review</i>	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	60%	79,41%	100%	100%
Realisasi	55,26%	70%	88,24%	100%
Capaian	92,11%	88,15%	88,24%	100%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	+14,74	+18,24	+11,76

Tercapainya target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019 karena BPK telah melakukan:

1. Penyusunan POS pemuatan LHP dalam *website*
2. Penyusunan pedoman perencanaan SDM dengan mempertimbangkan proporsi yang tepat antara pemeriksa dan non pemeriksa
3. Penyempurnaan Juknis Pemeriksaan Kinerja dan PDTT yang lebih memberikan fleksibilitas kepada para pemeriksa melalui pemeriksaan dua tahap (Pemeriksaan

Pendahuluan dan Pemeriksaan Terinci) untuk menentukan fokus pemeriksaan yang berisiko tinggi

4. Pengembangan *database* mengenai berbagai permasalahan yang terjadi dengan sebab dan akibat serta rekomendasinya dengan dilakukan modifikasi Sistem Manajemen Pemeriksaan (SMP) dan Sistem Pemantauan Tindak Lanjut (SiPTL).

IK 2.2.2 Tingkat Pemenuhan Penyusunan Peraturan BPK yang Terkait Tugas dan Wewenang BPK

✓ *IK ini menunjukkan tingkat pemenuhan atas ketersediaan Peraturan BPK.*

✓ *IK ini mengukur pemenuhan peraturan yang dibutuhkan BPK untuk melaksanakan tugas dan kewenangannya.*

Penyediaan ketentuan peraturan perundang-undangan akan menjadi payung bagi seluruh kegiatan terutama pemeriksaan.

Realisasi IK Tingkat Pemenuhan Penyusunan Peraturan BPK yang Terkait Tugas dan Wewenang BPK pada Tahun 2019 sebesar 50%, di bawah target yang ditetapkan sebesar 100%, sehingga capaian IK 2.2.2 pada tahun ini sebesar 50%.

Capaian tersebut diukur dari satu peraturan yaitu Peraturan BPK Nomor 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan, dibandingkan terhadap dua peraturan yang ditargetkan.

Realisasi IK 2.2.2 pada Tahun 2019 menurun dibandingkan tahun sebelumnya. Hal tersebut disebabkan Konsep Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan tentang Tata Nama Anggota Badan Pemeriksa Keuangan masih dalam proses penetapan. Adapun secara rinci, perkembangan capaian IK 2.2.2 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 23 - Perkembangan Capaian IK 2.2.2 Periode Renstra BPK 2016—2019

IK 2.2.2 Tingkat Pemenuhan Penyusunan Peraturan BPK yang Terkait Tugas dan Wewenang BPK	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	50%	60%	100%	100%
Realisasi	57,14%	100%	100%	50%
Capaian	114,28%	166,67%	100%	50%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	+42,86	0	-50

Meskipun belum mencapai target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019, BPK tetap berupaya untuk memperbaiki pencapaian indikator ini dengan melakukan (1) Inventarisasi produk hukum BPK yang mendukung pelaksanaan tugas dan wewenang BPK berdasarkan peraturan perundang-undangan maupun kebutuhan BPK, (2) Pemastian atas ketersediaan dukungan peraturan perundang-undangan dalam pelaksanaan tugas dan wewenang BPK, (3) Komunikasi dan koordinasi dengan satker terkait maupun pihak lain dalam bentuk FGD terkait dengan penyusunan konsep produk hukum BPK, (4) Pelaksanaan diklat dengan bergantung pada substansi produk hukum pada satker-satker terkait, (5) Pelatihan internal bagi Ditama Binbangkum (*legal drafting* dan lain sebagainya), serta (6) Analisis peraturan perundang-undangan yang berpotensi membatasi dan/atau bertentangan dengan tugas dan kewenangan BPK.

Dalam rangka mencapai Strategi 2.2 - Meningkatkan Kualitas Kelembagaan yang indikator keberhasilannya salah satunya diukur melalui indikator ini, upaya yang dilakukan oleh BPK adalah menyusun program legislasi BPK yang sesuai dengan kebutuhan, perkembangan organisasi, dan perkembangan peraturan perundang-undangan yang berdampak pada peraturan internal BPK. Upaya ini bermanfaat dalam penghematan anggaran dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga dalam penyusunan legislasi BPK lebih fokus dan terarah.

Strategi 3.1. Meningkatkan Kompetensi Pegawai Melalui Pembentukan Talent Pool

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.

Untuk memastikan agar sasaran strategis ini tercapai, BPK telah mengidentifikasi risiko yang dapat menghambat pencapaian sasaran strategis ini. Adapun risiko yang dapat menghambat pencapaian sasaran strategis ini adalah *database* talenta pegawai untuk kepentingan *talent pool* belum tersedia. Hal ini dikarenakan kebijakan dan perangkat lunak terkait *talent pool* belum ditetapkan dan *assessment* untuk menentukan pegawai dalam bidang-bidang talenta belum dilakukan secara efektif.

Untuk memitigasi risiko-risiko tersebut, BPK melaksanakan serangkaian rencana penanganan risiko serta berbagai kegiatan yang bersifat rutin maupun strategis. Beberapa kegiatan yang dilaksanakan selama Tahun 2019, antara lain menyusun kebijakan dan perangkat lunak terkait *talent pool*, mengelola *talent pool* secara profesional oleh unit terkait transformasi BPK serta menyusun *blueprint* dan kebijakan *talent pool* yang memuat rencana pelaksanaan dan pengembangan talenta pegawai berdasarkan hasil *assesment*.

Pencapaian strategi 3.1 diukur melalui tiga Indikator Kinerja (IK), yaitu: 1) Persentase pemenuhan *Talent Pool*; 2) Indeks Kepuasan Pegawai; dan 3) Persentase Pemenuhan Jam Diklat Pegawai. Skor Strategi 3.1 Tahun 2019 adalah 96,85. Capaian masing-masing IK yang mendukung strategi ini dapat diuraikan sebagai berikut.

IK 3.1.1 Persentase Pemenuhan *Talent Pool*

✓ IK ini menunjukkan sejauh mana *talent pool* dipenuhi (secara kuantitas dan kualitas) oleh BPK untuk bidang-bidang yang dibutuhkan yaitu dalam kegiatan pemeriksaan dan pelaksanaan kegiatan organisasi lainnya di BPK.

✓ IK ini mengukur perkembangan atas tahapan kegiatan *talent pool* sebagai salah satu strategi BPK dalam pengembangan SDM

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* dimaksudkan 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 pemimpin BPK di masa

depan, merupakan syarat dapat diterapkannya manajemen karier dan manajemen suksesi dengan lebih baik dan berkeadilan sehingga akhirnya pengelolaan manajemen SDM berdasarkan kompetensi dapat diwujudkan.

Penyusunan sistem, prosedur dan perangkat untuk pengembangan *talent pool* baru disiapkan pada Tahun 2016, sedangkan realisasi pengukuran IK baru dilakukan pada Tahun 2017. IK ini diukur berdasarkan persentase realisasi kegiatan yang telah diselesaikan sesuai target dalam *Business Case* Inisiatif Strategis (BunCIS) 3.1.1 Pembentukan *Talent Pool*. Pada Tahun 2019, realisasi IK ini adalah sebesar 98,10% dari target sebesar 100%. Realisasi ini berdasarkan hasil penilaian mandiri Biro SDM dalam Laporan Implementasi Renstra (LIR) terhadap penyelesaian kegiatan IS tersebut sampai dengan Tahun 2019.

Realisasi IK 3.1.1 meningkat sebesar 4,40 persen jika dibandingkan dengan realisasi Tahun 2018 yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 24 - Perkembangan Capaian IK 3.1.1 Periode Renstra BPK 2016—2019

IK 3.1.1 Persentase Pemenuhan <i>Talent Pool</i>	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	-	25%	100%	100%
Realisasi	-	18,75%	93,70%	98,10%
Capaian	-	75%	93,70%	98,10%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	-	+74,95	+4,40

Meskipun belum mencapai target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019, BPK tetap berupaya untuk memperbaiki pencapaian indikator ini dengan menyusun kebijakan dan perangkat lunak terkait *talent pool*, mengelola *talent pool* secara profesional oleh unit terkait transformasi BPK serta menyusun *blueprint* dan kebijakan *talent pool* yang memuat rencana pelaksanaan dan pengembangan talenta pegawai berdasarkan hasil *assesment*.

Dalam rangka mencapai Strategi 3.1 - Meningkatkan Kompetensi Pegawai Melalui Pembentukan *Talent Pool* yang indikator keberhasilannya salah satunya diukur melalui indikator ini, upaya yang dilakukan oleh BPK adalah menerapkan sistem merit sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Dalam peraturan tersebut telah dicanangkan pengembangan kompetensi untuk mencetak para pegawai yang memiliki keahlian yang dibutuhkan di setiap bidang pekerjaan BPK. Manfaat penerapan sistem merit antara lain penghematan anggaran untuk proses lelang Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka.

IK 3.1.2 Indeks Kepuasan Pegawai

✓ *IK ini bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi kepuasan pegawai BPK terhadap pengelolaan SDM di BPK.*

✓ *IK ini mengukur tingkat kepuasan pegawai BPK terhadap pengelolaan sumber daya manusia di BPK, yang diukur melalui survei.*

Pengukuran kepuasan pegawai didasarkan pada beberapa dimensi yaitu Kesejahteraan, Penempatan Pegawai, Layanan Pengembangan kompetensi dan Administrasi Jabatan Fungsional. Pengukuran IK ini dilakukan melalui survei kepada responden pegawai BPK yang berasal dari Kantor BPK Pusat, Kantor BPK Perwakilan Wilayah Barat dan Kantor BPK Perwakilan Wilayah Timur.

Pada Tahun 2019, target IK ini ditetapkan sebesar 3,70 (memuaskan) dan realisasinya mencapai 3,61 (memuaskan) atau mencapai 97,57% dari target yang ditetapkan.

Realisasi IK 3.1.2 meningkat sebesar 0,06 poin jika dibandingkan dengan realisasi Tahun 2018 yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 25 - Perkembangan Capaian IK 3.1.2 Periode Renstra BPK 2016—2019

IK 3.1.2 Indeks Kepuasan Pegawai	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	-	3,50	3,70	3,70
Realisasi	-	3,60	3,55	3,61
Capaian	-	102,85%	95,95%	97,57%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	-	-0,05	+0,06

Meskipun belum mencapai target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019, BPK tetap berupaya untuk memperbaiki pencapaian indikator ini dengan meningkatkan perbaikan kesejahteraan melalui pemberian *reward* sesuai dengan capaian kinerja pegawai, memperbaiki pola penempatan pegawai serta meningkatkan pelayanan pengembangan kompetensi dan administrasi jabatan fungsional.

Dalam rangka mencapai Strategi 3.1 - Meningkatkan Kompetensi Pegawai Melalui Pembentukan *Talent Pool* yang indikator keberhasilannya salah satunya diukur melalui indikator ini, **upaya efisiensi** yang dilakukan oleh BPK dalam pengukuran indikator ini adalah perubahan metodologi survei yang semula berbasis manual menjadi *digital*. Dengan adanya perubahan ini terjadi efisiensi bagi internal BPK dan pihak *surveyor*. Perubahan ini bermanfaat bagi internal BPK antara lain penghematan anggaran, responden lebih banyak sehingga survei lebih representatif, dan hasil survei *realtime*. Sedangkan manfaat bagi pihak *surveyor* berupa efisiensi tenaga *surveyor*, pengolahan data survei lebih cepat, dan pemantauan pelaksanaan survei *realtime*.

IK 3.1.3 Persentase Pemenuhan Jam Pelatihan Pegawai

✓ *IK ini bertujuan untuk mendorong pegawai mengikuti diklat dalam rangka pemenuhan persyaratan kompetensi.*

✓ *IK ini mengukur tingkat kepatuhan unit/satuan kerja dalam melaksanakan standar pemeriksaan terkait dengan pemenuhan persyaratan kompetensi dalam bentuk pendidikan berkelanjutan bagi pegawai.*

Standar jam pelatihan bagi pemeriksa adalah dalam rangka pemenuhan standar umum SPKN, bahwa setiap pemeriksa harus menyelesaikan paling tidak 80 jam pendidikan dalam dua tahun (40 jam pendidikan per tahun). Sedangkan pegawai non pemeriksa, yakni pejabat maupun staf struktural pada satuan kerja, disyaratkan untuk memelihara kompetensi sesuai bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya yakni 20 jam pendidikan per tahun. Tahun 2018 merupakan tahun mulai diukurnya realisasi IK ini untuk tingkat BPK *Wide*.

Pada Tahun 2019, target IK ini ditetapkan sebesar 100% dan realisasinya mencapai 94,88% atau mencapai 94,88% dari target yang ditetapkan.

Realisasi IK 3.1.3 meningkat sebesar 6,85% jika dibandingkan dengan realisasi Tahun 2018, seperti tampak dalam tabel berikut.

Tabel 26 - Perkembangan Capaian IK 3.1.3 Periode Renstra BPK 2016 – 2019

IK 3.1.3 Persentase Pemenuhan Jam Pelatihan Pegawai	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	-	-	100%	100%
Realisasi	-	-	88,03%	94,88%
Capaian	-	-	88,03%	94,88%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	-	-	+6,85

Meskipun belum mencapai target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019, BPK tetap berupaya untuk memperbaiki pencapaian indikator ini dengan memfasilitasi dan mempermudah proses persetujuan diklat yang diusulkan oleh masing-masing satuan kerja.

Dalam rangka mencapai Strategi 3.1 - Meningkatkan Kompetensi Pegawai Melalui Pembentukan *Talent Pool* yang indikator keberhasilannya salah satunya diukur melalui indikator ini, upaya yang dilakukan oleh BPK adalah melaksanakan diklat secara mandiri oleh masing-masing satuan kerja yang telah disetujui oleh Badan Diklat PKN. Manfaat penerapan diklat secara mandiri antara lain penghematan anggaran untuk perjalanan dinas dan belanja barang.

Strategi 3.2.

Mengoptimalkan Pemanfaatan TI dan Sarpras dalam Tata Kelola Organisasi

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 dua Indikator Kinerja (IK) yaitu 1) Persentase Penyelesaian Integrasi Sistem Informasi; dan 2) Tingkat Kepuasan Pegawai atas Kemanfaatan TI dan Sarpras.

Untuk memastikan agar sasaran strategis ini tercapai, BPK telah mengidentifikasi risiko yang dapat menghambat pencapaian sasaran strategis ini. Adapun risiko yang dapat menghambat pencapaian sasaran strategis ini adalah data rahasia internal BPK bisa diakses pihak luar, karena tingkat keamanan data yang rendah. Untuk memitigasi risiko tersebut, BPK melaksanakan rencana penanganan risiko serta berbagai kegiatan yang bersifat rutin maupun strategis. Salah satu kegiatan yang dilaksanakan selama Tahun 2019 adalah melakukan perencanaan pengamanan data *server* baik dengan aplikasi (*Fire Wall*) maupun dengan pengembangan jaringan *server* (*Block Chain*).

Skor Strategi 3.2 Tahun 2019 adalah 88,76. Capaian masing-masing IK yang mendukung strategi ini dapat diuraikan sebagai berikut.

IK 3.2.1 Persentase Penyelesaian Integrasi Sistem Informasi

Sistem Informasi BPK adalah beberapa sistem informasi yang digunakan untuk mendukung proses bisnis terkait pemeriksaan, antara lain: Sistem Manajemen Pemeriksaan (SMP), Sistem Aplikasi Pemeriksaan (SiAP), Sistem Informasi Tindak Lanjut (SIPTL), *Database* Entitas Pemeriksaan (DEP), Portal e-Audit, Portal Entitas, *Dashboard* Pemeriksaan, *Knowledge Management Systems* Pemeriksaan, Sistem Informasi Kerugian Negara dan Daerah (SIKAD) dan lain sebagainya.

✓ *IK ini bertujuan untuk memastikan kegiatan pengintegrasian seluruh sistem informasi yang mendukung proses bisnis pemeriksaan dapat dilaksanakan sesuai tahapan pengintegrasian yang telah disusun.*

✓ *IK ini mengukur tingkat dukungan teknologi dan sistem informasi dalam mendukung kinerja organisasi*

IK ini diukur berdasarkan persentase realisasi tahapan kegiatan yang telah diselesaikan sesuai target dalam *Business Case* Inisiatif Strategis (BunCIS) 3.2.1 Pengembangan Sistem Teknologi Informasi (TI). Realisasi IK Persentase Penyelesaian Integrasi Sistem Informasi untuk Tahun 2019 adalah sebesar 83,23% dari target sebesar 100% sehingga capaian IK ini adalah sebesar 83,23%.

Realisasi IK 3.2.1 meningkat sebesar 15,88% jika dibandingkan dengan realisasi Tahun 2018, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 27 - Perkembangan Capaian IK 3.2.1 Periode Renstra BPK 2016 – 2019

IK 3.2.1 Persentase Penyelesaian Integrasi Sistem Informasi	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	80%	85%	57%	100%
Realisasi	80%	39,10%	67,35%	83,23%
Capaian	100%	46%	118,16%	83,23%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	-40,9	+28,25	+15,88

Tidak tercapainya target kinerja IK ini disebabkan terdapat sembilan butir tahapan kegiatan yang belum mencapai 100%, yaitu :

1. Pemeliharaan dan Perbaikan MDM (*Master Data Management*) dengan realisasi sebesar 0% (belum dilakukan untuk Tahun 2019);
2. Pengembangan MDM (*Master Data Management*) dengan realisasi sebesar 0% (kegiatan ini akan dilakukan bertahap selama 3 tahun ke depan);
3. Merancang Arsitektur Aplikasi dengan realisasi sebesar 50%;
4. Penyusunan Arsitektur *Database* yang Diperlukan oleh BPK dengan realisasi sebesar 0%;
5. Melakukan Integrasi Aplikasi Prioritas dengan realisasi sebesar 80% (yang belum memenuhi target: integrasi Proses Bisnis Keuangan, integrasi Proses Bisnis Pengembangan Kelembagaan dan integrasi Proses Bisnis Penjaminan Mutu);
6. Melakukan Proses Pengujian Aplikasi sebesar 85%;
7. Melakukan Proses *Piloting* sebesar 85%;
8. Melakukan Proses BAST (Berita Acara Serah Terima) sebesar 85%; dan
9. Sosialisasi Kepada Internal Pengelola TI dan Satker Terkait sebesar 85%.

Meskipun belum mencapai target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019, BPK tetap berupaya untuk memperbaiki pencapaian indikator ini dengan melaksanakan kegiatan

yang bersifat rutin maupun strategis, yaitu melakukan perencanaan pengamanan data server baik dengan aplikasi (*Fire Wall*) maupun dengan pengembangan jaringan server (*Block Chain*) di Tahun 2019.

Dalam rangka mencapai Strategi 3.2 - Mengoptimalkan pemanfaatan TI dan sarpras dalam tata kelola organisasi yang keberhasilannya salah satunya diukur melalui indikator ini, **upaya efisiensi** yang dilakukan oleh BPK adalah mengoptimalkan pemanfaatan aplikasi yang telah dikembangkan di BPK untuk mendukung proses bisnis terkait kelembagaan dan pemeriksaan seperti Aplikasi Persuratan, SISDM, SMP, SiAP, SIPTL, DEP, Portal eAudit, Portal Entitas, *Dashboard* Pemeriksaan, *Knowledge Management Systems*-Pemeriksaan, dan SIKAD. Manfaat atas penggunaan aplikasi di BPK antara lain penghematan anggaran untuk perjalanan dinas dan belanja barang, penggunaan SDM, dan efisiensi waktu.

IK 3.2.2 Tingkat Kepuasan Pegawai atas Kemanfaatan TI dan Sarpras

✓ *IK ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan pemilik kepentingan atas terpenuhinya kebutuhan TI dan sarpras.*

✓ *IK ini mengukur kepuasan pegawai atas penyediaan layanan TI dan sarpras yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas organisasi.*

Kepuasan Pegawai atas Kemanfaatan TI dan Sarpras diukur dengan dua parameter, yaitu:

- Indeks Kepuasan Pegawai atas Kemanfaatan TI (mengukur kepuasan pegawai BPK terhadap layanan Biro TI serta Subbag Umum & TI di seluruh Kantor Perwakilan BPK), dan
- Indeks Kepuasan Pegawai atas Kemanfaatan Sarpras (mengukur kepuasan pegawai BPK atas layanan Biro Umum serta Subbag Umum & TI di seluruh Kantor Perwakilan BPK).

IK ini diukur melalui survei independen dengan skala 1-5 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

Pada Tahun 2019, target IK ini ditetapkan sebesar 3,95 (memuaskan) dan realisasinya mencapai 3,87 (memuaskan) atau capaiannya sebesar 97,97% dengan menggunakan dua parameter yaitu Kepuasan Pegawai atas Kemanfaatan Layanan TI dengan skor sebesar 3,86 dan Kepuasan Pegawai atas Kemanfaatan Sarana dan Prasarana dengan skor 3,87. Indeks tersebut sudah termasuk ke dalam kategori “Memuaskan” (nilai antara 3,00-3,99), artinya TI dan Sarpras sudah tersedia secara memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga dapat menunjang kelancaran bekerja dan keamanan data pemeriksaan.

Realisasi IK 3.2.2 meningkat sebesar 0,21 poin jika dibandingkan dengan realisasi Tahun 2018, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 28 - Perkembangan Capaian IK 3.2.2 Periode Renstra BPK 2016 – 2019

IK 3.2.2 Tingkat Kepuasan atas Layanan TI dan Sarpras	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	3,50	3,65	3,80	3,95
Realisasi	3,78	3,63	3,66	3,87
Capaian	108%	99,45%	96,32%	97,97%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	-0,15	+0,03	+0,21

Tidak tercapainya target kinerja IK ini pada Tahun 2019 disebabkan karena adanya salah satu aspek pengukuran yang mendapatkan penilaian terendah dari pegawai, yaitu aspek “Pemeliharaan perangkat komputer” dan “Pemeliharaan sarpras” dengan nilai masing-masing sebesar 3,72.

Meskipun belum mencapai target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019, BPK tetap berupaya untuk memperbaiki pencapaian indikator ini dengan melaksanakan kegiatan yang bersifat rutin maupun strategis, antara lain:

1. Pemeliharaan atas perangkat komputer serta sarana prasarana kerja lainnya secara rutin;
2. Penyediaan sarana kerja (komputer, laptop, printer) untuk mendukung efektivitas kerja pegawai harus tersedia dalam jumlah yang cukup sesuai dengan kebutuhan pegawai BPK;
3. Penyediaan sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan; dan
4. Penyediaan sarana dan prasarana penanganan bencana/mitigasi bencana (alat pemadam kebakaran, hidran, jalur evakuasi, tangga darurat) di lingkungan kantor BPK secara memadai.

Dalam rangka mencapai Strategi 3.2 - Mengoptimalkan pemanfaatan TI dan sarpras dalam tata kelola organisasi yang keberhasilannya salah satunya diukur melalui indikator ini, **upaya efisiensi** yang dilakukan oleh BPK dalam pengukuran indikator ini adalah perubahan metodologi survei yang semula berbasis manual menjadi *digital*. Dengan adanya perubahan ini terjadi efisiensi bagi internal BPK dan pihak *surveyor*. Perubahan ini bermanfaat bagi internal BPK antara lain penghematan anggaran, responden lebih banyak sehingga survei lebih representatif, dan hasil survei *realtime*. Sedangkan manfaat bagi pihak *surveyor* berupa efisiensi tenaga *surveyor*, pengolahan data survei lebih cepat, dan pemantauan pelaksanaan survei *realtime*.

Strategi 3.3 Menciptakan Budaya Berintegritas, Independen, dan Profesional

Budaya Organisasi telah didefinisikan oleh banyak ahli ke dalam beberapa definisi, di antaranya oleh Kilmann (1988) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah filosofi, ideologi, nilai-nilai, keyakinan, asumsi-asumsi dan norma-norma yang dianut bersama. Budaya organisasi di BPK dilandaskan kepada filosofi, ideologi, nilai-nilai, keyakinan asumsi-asumsi dan norma-norma yang tertuang ke dalam nilai-nilai dasar BPK, yaitu integritas, independensi dan profesionalisme. Strategi 3.3 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. Melalui strategi ini, BPK berupaya mengembangkan budaya organisasi yang kondusif yang merupakan implementasi dari visi, misi, dan nilai-nilai dasar BPK. Dimana untuk mencapai cita-cita yang tertuang di dalam visi dan misi BPK akan dilaksanakan oleh seluruh pegawai untuk membangun nilai integritas dengan bersikap jujur, objektif, dan tegas dalam menerapkan prinsip, nilai, dan keputusan. Menjunjung tinggi independensi, baik secara kelembagaan, organisasi, maupun individu. Dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pemeriksaan, seluruh pegawai bebas dalam sikap mental dan penampilan dari gangguan pribadi, ekstern, dan/atau organisasi yang dapat mempengaruhi independensi. Dan membangun nilai profesionalisme dengan menerapkan prinsip kehati-hatian, ketelitian, dan kecermatan, serta berpedoman kepada standar yang berlaku.

Untuk memastikan agar sasaran strategis ini tercapai, BPK telah mengidentifikasi risiko yang dapat menghambat pencapaian sasaran strategis ini. Beberapa risiko yang dapat menghambat pencapaian sasaran strategis ini di antaranya pelanggaran disiplin pegawai dan kode etik, karena:

1. Pengawasan dan pembinaan terhadap pegawai terkait disiplin pegawai dan kode etik belum optimal.
2. Belum optimalnya kesadaran diri setiap pegawai.

Untuk memitigasi risiko-risiko tersebut, BPK melaksanakan serangkaian rencana penanganan risiko serta berbagai kegiatan yang bersifat rutin maupun strategis. Beberapa kegiatan yang dilaksanakan selama Tahun 2019, antara lain melalui :

1. Sosialisasi terhadap pegawai terkait disiplin dan kode etik dengan mempertimbangkan hasil analisis atas tingkat risiko pelanggaran disiplin dan kode etik.
2. Peningkatan penerapan Pedoman penanganan gratifikasi dan pedoman penerapan *whistleblowing* sistem, Kode Etik, Majelis Kehormatan dan Kode Etik (MKKE), dan PP 53/2010.
3. Laporan Pengawasan Melekat Satker Eselon II secara berkala (Bulanan).

Upaya untuk menciptakan budaya berintegritas, independen, dan profesional ini sendiri telah dilakukan sejak Tahun 2016 seiring dengan pelaksanaan Renstra 2016—2019 melalui kegiatan Inisiatif Strategis (IS) yaitu IS 3.3.1 Pengembangan Budaya Berintegritas, Independen dan Profesional di BPK.

Pencapaian Strategi 3.3 ini dinilai melalui tiga indikator, yaitu: 1) Indeks pemahaman pegawai terhadap visi, misi, dan nilai dasar BPK, 2) Indeks Implementasi nilai dasar BPK, dan 3) tingkat kepatuhan terhadap kode etik dan peraturan disiplin.

Capaian atas strategi 3.3 Menciptakan Budaya Berintegritas, Independen, dan Profesional pada Tahun 2019 adalah sebesar 93,99. Dukungan masing-masing IK atas capaian strategi 3.3 ini diuraikan sebagai berikut.

IK 3.3.1 Indeks Pemahaman Pegawai terhadap Visi, Misi, dan Nilai Dasar BPK

✓ IK ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pemahaman pegawai terhadap visi, misi, dan nilai dasar BPK.

✓ IK ini mengukur tingkat pemahaman pegawai terhadap visi, misi dan nilai dasar BPK melalui survei independen

Pemahaman pegawai terhadap visi, misi dan nilai dasar BPK adalah kemampuan pegawai BPK dalam mengartikan, menafsirkan, menerjemahkan atau menyatakan visi, misi dan nilai dasar BPK yang dinyatakan dengan kemampuannya untuk menguraikan isi pokok (*content*) dari visi, misi dan nilai dasar BPK. *Key factor* dari tingkat pemahaman tersebut adalah Kepemimpinan dan Tata Kelola Intern (*leadership and internal governance*). Tujuan dari IK ini adalah untuk mengukur tingkat pemahaman pegawai tersebut.

Keberhasilan IK ini diukur menggunakan satuan indeks indikator yang didapatkan dari hasil *self assessment* pegawai yang merupakan bagian dari survei pengukuran indikator kinerja dan PMPRB BPK Tahun 2019 yang dilakukan oleh konsultan eksternal, *self assessment* yang dilakukan mengukur dimensi pengetahuan (*knowledge*) dan pemahaman (*understanding*) para pegawai terhadap visi, misi dan nilai dasar BPK. .

Indeks pemahaman pegawai terhadap visi, misi dan nilai dasar BPK tersebut dinyatakan dalam ukuran angka yang terdiri dari skala 1-5 dengan klasifikasi per masing-masing skala adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan hasil survei, indeks pemahaman pegawai terhadap visi, misi dan nilai dasar BPK pada Tahun 2019 sebesar 4,52 (sangat paham), adapun target yang ingin dicapai sebesar 5,00, sehingga capaian IKU 3.3.1 pada tahun ini sebesar 90,40%.

Secara total, pegawai BPK yang disurvei memberikan penilaian terhadap tingkat pemahaman pegawai terhadap visi, misi, dan nilai dasar BPK sebesar 4,52. Indeks ini sudah termasuk dalam kategori “sangat paham” tentang visi, misi, dan nilai dasar BPK, artinya pegawai BPK yang disurvei telah sangat memahami tentang visi BPK yang akan dicapai, misi yang diembannya dan nilai-nilai dasar yang harus dimiliki dalam melaksanakan misinya. Indeks hasil survei pada Tahun 2019 ini mengalami peningkatan sebesar 0,29 poin dibandingkan dengan hasil survei Tahun 2018.

Jika tingkat pemahaman terhadap visi, misi, dan nilai dasar BPK dianalisis berdasarkan wilayah survei, maka secara rata-rata indeks di semua wilayah sudah berada di atas nilai 4,00, artinya semua pegawai BPK di semua wilayah survei sudah sangat memahami visi, misi, dan nilai dasar BPK.

Peningkatan realisasi IK 3.3.1 pada Tahun 2019 dibandingkan tahun sebelumnya mengindikasikan bahwa pada Tahun 2019 para pegawai memiliki pemahaman atas visi, misi dan nilai dasar yang lebih tinggi dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Adapun secara rinci, perkembangan capaian IK 3.3.1 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 29 - Perkembangan Capaian IK 3.3.1 Periode Renstra BPK 2016 – 2019

IK 3.3.1 Tingkat Pemahaman Visi, Misi, dan Nilai Dasar BPK	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	3,30	5,00	5,00	5,00
Realisasi	3,93	4,11	4,23	4,52
Capaian	119,0%	82,20%	84,60%	90,40%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	+0,18	+0,12	+0,29

Meskipun belum mencapai target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019, BPK tetap berupaya untuk memperbaiki pencapaian indikator ini dengan melaksanakan kegiatan yang bersifat rutin maupun strategis, antara lain:

1. Peningkatan pemahaman pegawai terhadap visi, misi dan nilai dasar BPK melalui sosialisasi dan *mentoring*; dan
2. Penyisipan muatan visi, misi dan nilai dasar BPK pada modul-modul diklat baik teknis maupun non teknis.

Dalam rangka mencapai Strategi 3.3 - Menciptakan Budaya Berintegritas, Independen dan Profesional yang keberhasilannya salah satunya diukur melalui indikator ini, **upaya efisiensi** yang dilakukan oleh BPK dalam pengukuran indikator ini adalah perubahan metodologi survei yang semula berbasis manual menjadi *digital*. Dengan adanya perubahan ini terjadi efisiensi bagi internal BPK dan pihak *surveyor*. Perubahan ini bermanfaat bagi internal BPK antara lain penghematan anggaran, responden lebih banyak sehingga survei lebih representatif, dan hasil survei *realtime*. Sedangkan manfaat bagi pihak *surveyor* berupa efisiensi tenaga *surveyor*, pengolahan data survei lebih cepat, dan pemantauan pelaksanaan survei *realtime*.

IK 3.3.2 Indeks Implementasi Nilai dasar BPK

Implementasi pegawai terhadap nilai dasar BPK adalah tindakan pegawai BPK yang terencana yang diarahkan pada tercapainya tujuan yang telah digariskan dalam nilai dasar BPK. Sebagaimana halnya dengan pemahaman pegawai, *key factor* dari tingkat implementasi ini juga terletak pada Kepemimpinan dan Tata Kelola Intern (*leadership and internal governance*).

Pengukuran atas tingkat implementasi ini merupakan satu kesatuan dengan pengukuran tingkat pemahaman pegawai terhadap visi, misi dan nilai dasar BPK. Adapun dimensi

✓ IK ini bertujuan untuk mengukur tingkat implementasi nilai dasar BPK.

✓ IK ini mengukur seberapa jauh penerapan nilai-nilai dasar yang dianut BPK oleh pegawai yang tercermin dari pola pikir dan pola perilaku pegawai. Pengukuran IK ini dilakukan melalui survei

yang diukur adalah kemauan (*willingness*) dan kemampuan (*ability*).

Indeks pemahaman pegawai terhadap visi, misi dan nilai dasar BPK tersebut dinyatakan dalam ukuran angka yang terdiri dari skala 1-5 dengan klasifikasi per masing-masing skala adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan hasil survei, indeks implementasi nilai dasar BPK pada Tahun 2019 sebesar 4,71 (sangat mampu mengimplementasikan), adapun target yang ingin dicapai sebesar 5,00, sehingga capaian IK 3.3.2 pada tahun ini sebesar 94,20.

Secara Total, pegawai BPK yang disurvei memberikan penilaian terhadap tingkat implementasi nilai dasar BPK sebesar 4,71. Indeks ini sudah termasuk dalam kategori “sangat mampu mengimplementasikan” nilai dasar BPK, artinya pegawai BPK yang disurvei telah sangat menerapkan/mengimplementasikan nilai-nilai dasar BPK dalam melaksanakan pekerjaannya. Indeks hasil survei pada Tahun 2019 ini mengalami peningkatan sebesar 0,13 poin dibandingkan dengan hasil survei Tahun 2018.

Peningkatan realisasi IK 3.3.2 pada Tahun 2019 dibandingkan tahun sebelumnya mengindikasikan bahwa pada Tahun 2019 terdapat peningkatan kemauan dan kemampuan pegawai untuk menerapkan nilai-nilai dasar dalam pola pikir dan perilaku mereka dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Adapun secara rinci, perkembangan capaian IK 3.3.2 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 30 - Perkembangan Capaian IK 3.3.2 Periode Renstra BPK 2016—2019

IK 3.3.2 Tingkat Implementasi nilai dasar BPK	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	3,00	5,00	5,00	5,00
Realisasi	4,26	4,14	4,58	4,71
Capaian	142,00	82,80	91,60	94,20
Perubahan Realisasi (Δ)	-	-2,82	+0,44	+0,13

Meskipun belum mencapai target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019, BPK tetap berupaya untuk memperbaiki pencapaian indikator ini dengan melaksanakan kegiatan yang bersifat rutin maupun strategis antara lain mengoptimalkan internalisasi visi, misi dan nilai dasar BPK.

Dalam rangka mencapai Strategi 3.3 - Menciptakan Budaya Berintegritas, Independen dan Profesional yang keberhasilannya salah satunya diukur melalui indikator ini, **upaya efisiensi** yang dilakukan oleh BPK dalam pengukuran indikator ini adalah perubahan metodologi survei yang semula berbasis manual menjadi *digital*. Dengan adanya perubahan ini terjadi efisiensi bagi internal BPK dan pihak *surveyor*. Perubahan ini bermanfaat bagi internal BPK antara lain penghematan anggaran, responden lebih banyak sehingga survei lebih representatif, dan hasil survei *realtime*. Sedangkan manfaat bagi pihak *surveyor* berupa efisiensi tenaga *surveyor*, pengolahan data survei lebih cepat, dan pemantauan pelaksanaan survei *realtime*.

IK 3.3.3 Tingkat Kepatuhan Terhadap Kode Etik dan Peraturan Disiplin

✓ *IK ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepatuhan pegawai di lingkungan BPK terhadap peraturan tentang kode etik dan disiplin pegawai.*

✓ *IK ini mengukur seberapa jauh penerapan Peraturan BPK No. 3 Tahun 2016 tentang kode etik dan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai.*

Kode Etik Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Peraturan BPK No. 3 Tahun 2016 tentang Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan yang menggantikan Peraturan BPK No. 2 Tahun 2011 tentang Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan adalah norma – norma yang harus dipatuhi oleh setiap anggota BPK dan pemeriksa selama menjalankan tugasnya untuk menjaga martabat, kehormatan, citra, dan kredibilitas BPK.

Disiplin pegawai sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Tingkat kepatuhan atas kode etik dan disiplin tersebut diukur dengan menggunakan persentase jumlah pegawai yang patuh atau tidak melanggar kode etik dan peraturan disiplin dibandingkan dengan jumlah total pegawai di lingkungan BPK.

Pada Tahun 2019, BPK menargetkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap kode etik dan peraturan disiplin sebesar 100% (0% pelanggaran kode etik dan peraturan disiplin) dengan realisasi sebesar 99,62 %. Jika dibandingkan pada realisasi tahun sebelumnya, terdapat peningkatan terhadap tingkat kepatuhan sebesar 0,21 poin. Adapun secara rinci, perkembangan capaian IK 3.3.3 pada tabel berikut.

Tabel 31 - Perkembangan Capaian IK 3.3.3 Periode Renstra BPK 2016 – 2019

IK 3.3.3 Tingkat kepatuhan terhadap kode etik dan peraturan disiplin	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	100%	100%	100%	100%
Realisasi	99,75%	99,89%	99,41%	99,62%
Capaian	99,75%	99,89%	99,41%	99,62%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	+0,14	-0,48	+0,21

Meskipun belum mencapai target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019, BPK tetap berupaya untuk memperbaiki pencapaian indikator ini dengan melaksanakan kegiatan yang bersifat rutin maupun strategis, antara lain pencegahan terulangnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai baik dalam hal kode etik maupun disiplin. Bentuk pencegahan di antaranya dapat berupa pelaksanaan pembinaan dan penyegaran ulang atas pemahaman nilai dasar BPK, serta memastikan pengawasan atas implementasinya dilakukan berjenjang, dimulai dari rekan sejawat sampai dengan atasan sehingga potensi pelanggaran bisa ditekan seminimal dan sedini mungkin. Langkah selanjutnya adalah dengan menyosialisasikan kedua peraturan tersebut secara merata, dan menumbuhkan kesadaran akan arti penting kedua peraturan tersebut bagi pegawai, serta dampak bagi organisasi BPK secara keseluruhan.

Dalam rangka mencapai Strategi 3.3 - Menciptakan Budaya Berintegritas, Independen dan Profesional yang keberhasilannya salah satunya diukur melalui indikator ini, **upaya efisiensi** yang dilakukan oleh BPK antara lain penerapan *Whistle Blowing System* (WBS). WBS merupakan sistem aplikasi yang disediakan oleh BPK, bagi yang mempunyai informasi dan ingin melaporkan tentang adanya dugaan perbuatan yang melanggar peraturan perundang-undangan, melanggar standar, melanggar kode etik, dan melanggar kebijakan yang terjadi di lingkungan BPK. Manfaat yang diperoleh penghematan anggaran, mempermudah proses pelaporan oleh pelapor, dan efisiensi waktu tindak lanjut pelaporan.

Strategi 3.4

Memperluas Implementasi Praktik-Praktik Terbaik (Best Practice Sharing)

Strategi 3.4 dimaksudkan untuk mewujudkan manfaat memperluas implementasi praktik-praktik terbaik. Oleh karena itu diperlukan kegiatan-kegiatan yang dibungkus dalam suatu Inisiatif Strategis (IS) pengembangan strategi *Best Practice Sharing* di BPK. Kegiatan yang dilakukan dalam IS Implementasi *Best Practice Sharing* adalah sebagai berikut.

1. Penyusunan Kerangka Strategi *Best Practice Sharing* di BPK;
2. Penyusunan *Best Practice*;
3. Fasilitasi *Best Practice Sharing*.

Untuk memastikan agar Strategi 3.4 tercapai, BPK telah mengidentifikasi risiko yang dapat menghambat pencapaian strategi ini. Risiko yang dapat menghambat pencapaian strategi ini adalah karena praktik-praktik terbaik yang sudah ada belum dikelola dengan baik. Hal ini dapat terjadi karena:

1. Belum ada mekanisme yang jelas terkait tata cara dokumentasi praktik-praktik terbaik;
2. Keengganan satker untuk mendokumentasikan praktik-praktik di lingkungannya;
3. Belum ada mekanisme *reward*.

Untuk memitigasi risiko-risiko tersebut, BPK melaksanakan serangkaian rencana penanganan risiko serta berbagai kegiatan yang bersifat rutin maupun strategis. Kegiatan inisiatif strategis dilaksanakan terutama oleh Direktorat PSMK selaku pengampu IS Pengembangan Strategi *Best Practice Sharing*. Selama Tahun 2019, pengembangan strategi *Best Practice Sharing* terus dilakukan dalam kegiatan-kegiatan berikut.

1. Pelaksanaan *benchmarking* pengembangan portal manajemen pengetahuan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) di Pusat Pendayagunaan Informatika dan Kawasan Strategis Nuklir (PPIKSN) Kawasan PUSPIPTEK pada 5 Maret 2019;
2. FGD usulan *Best Practice* yang akan diterapkan di seluruh satuan kerja BPK pada 13 – 15 Mei 2019;
3. *Rewarding* atas 7 usulan *Best Practice* dari satker yang terpilih menjadi *Best Practice* level BPK Wide untuk diterapkan oleh seluruh satuan kerja;
4. Penyusunan perangkat lunak *Roadmap* Implementasi Manajemen Pengetahuan dan Pedoman Aktivitas Manajemen Pengetahuan sebagai sarana/media *best practice sharing*;
5. Sosialisasi terkait Manajemen Pengetahuan dan *Best Practice*, diantaranya:
 - a. Sosialisasi dan diseminasi *Best Practice* yang telah disetujui untuk diimplementasikan di tingkat BPK Wide dalam acara Forum Manajer IKU Semester I Tahun 2019 pada 26 - 27 Juni 2018;
 - b. Sosialisasi Pedoman *Knowledge Management* dan hasil pemantauan atas usulan *best practice* satker pada Forum Manajer IKU Semester II Tahun 2019 pada 31 Oktober – 1 November 2019;
 - c. Pelaksanaan *Community of Practice* (CoP) Komunitas Litbang *Live* dengan topik “Manajemen Pengetahuan di BPK” pada 24 Oktober 2019.
6. Penerapan *Best Practice* di seluruh satuan kerja;
7. Penilaian usulan *Best Practice* yang disampaikan oleh satuan kerja.

Dari perkembangan kegiatan-kegiatan inisiatif strategis terkait, terlihat bahwa strategi ini dimaksudkan untuk menunjukkan dukungan dan pelengkap implementasi manajemen pengetahuan (*knowledge management*).

Pencapaian Strategi 3.4 ini dipantau melalui satu Indikator Kinerja (IK) yaitu Persentase Penerapan *Best Practice*. Skor Strategi 3.4 Tahun 2019 adalah 105. Capaian IK yang mendukung Strategi 3.4 ini dapat diuraikan sebagai berikut.

IK 3.4.1 Persentase Penerapan *Best Practice*

✓ *IK ini bertujuan untuk mewujudkan manfaat dalam pelaksanaan tugas pekerjaan pada satker dari penerapan best practice yang telah ditetapkan.*

✓ *IK ini mengukur tingkat penerapan best practice yang telah ditetapkan untuk diimplementasikan oleh satker.*

Pengukuran IK 3.4.1 diperoleh dengan membandingkan jumlah satker yang telah menerapkan *Best Practice* (BP) yang telah ditetapkan dengan jumlah satker yang direncanakan untuk menerapkan BP yang telah ditetapkan. Adapun BP yang diterapkan adalah yang diusulkan oleh satker dan telah ditetapkan oleh Pimpinan untuk direplikasi dan diterapkan oleh satker lain di BPK. Untuk Tahun 2019, praktik terbaik yang ditetapkan Pimpinan sebanyak sembilan praktik terbaik dengan rincian dua dari 17 usulan Tahun 2017 dan tujuh dari 55 usulan Tahun 2018 untuk direplikasi oleh satker pelaksana BPK. Sembilan BP yang telah

ditetapkan untuk direplikasi dan diterapkan oleh satker di BPK yaitu.

Tabel 32 - Best Practice untuk Diterapkan Satker Lain Tahun 2019

No	Judul <i>Best Practice</i>	Satker Pengusul	Tahun
1.	Sistem Layanan Prima Perbendaharaan (SIYANDRA)	BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur	2017
2.	Pemanfaatan Portal EPP dalam Penyusunan IHPS dan Penyimpanan Arsip IHPS	Direktorat EPP	2017
3.	Pemanfaatan Layanan Pojok Berita untuk Mendukung Kegiatan Pemeriksaan	BPK Perwakilan Provinsi Bangka Belitung	2018
4.	Percepatan Penyerahan LHP atas LKPD	BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Utara	2018
5.	Peningkatan Layanan Informasi kepada Pegawai dan <i>Stakeholders</i> BPK Perwakilan Provinsi Aceh melalui Optimalisasi Layanan, Sarana dan Penerapan <i>Digital Library</i>	BPK Perwakilan Provinsi Aceh	2018
6.	SIPINSET : Sistem Peminjaman Aset BMN	BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Barat	2018
7.	Integrasi Penyusunan Kertas Kerja Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	BPK Perwakilan Provinsi Bali	2018
8.	Meningkatkan Efektivitas Peran BPK Perwakilan Provinsi DIY dalam Penyelesaian Kerugian Negara/Daerah	BPK Perwakilan Provinsi DIY	2018
9.	Penyelenggaraan Komunitas Litbang <i>Live</i> dalam Rangka Manajemen Pengetahuan di BPK	Direktorat Litbang	2018

Realisasi IK 3.4.1 pada Tahun 2019 tercapai sebesar 81,69% atau mencapai 163,38% dari target yang ditetapkan sebesar 50%. Capaian ini sama dengan capaian tahun sebelumnya.

Adapun secara rinci, perkembangan capaian IK 3.4.1 periode Renstra 2016—2019 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 33 - Perkembangan Capaian IK 3.4.1 Tahun 2019 Periode Renstra 2016—2019

IK 3.4.1 Persentase Penerapan <i>Best Practice</i>	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	-	-	50,00%	50,00%
Realisasi	-	-	81,69%	81,69%
Capaian	-	-	163,38%	163,38%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	-	-	+0,00

Tercapainya target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019 karena BPK telah mengoptimalkan sosialisasi serta *coaching* terkait penerapan praktik terbaik di seluruh satker BPK. Peningkatan capaian akan semakin baik jika didorong dengan pelaksanaan kegiatan rutin dan strategis antara lain.

1. Peningkatan pemahaman atas *knowledge management* dan *best practice*;
2. Sistem *rewarding* atas usulan *Best Practice* dari satker yang terpilih menjadi *Best Practice* level BPK Wide secara lebih memadai;
3. Sosialisasi berkelanjutan melalui berbagai kegiatan terkait *knowledge management* dan *best practice* yang melibatkan satker di lingkungan BPK;
4. Penentuan prioritas kegiatan terkait pembangunan portal *knowledge management* terutama dalam hal kebutuhan penyempurnaan pembangunan portal sebagai sarana/ media *best practice sharing*;
5. Pengelola dan pihak-pihak terkait pelaksanaan IS *Best Practice Sharing* diharapkan dapat meningkatkan pengelolaan *best practice* sesuai dengan *Roadmap* Implementasi Manajemen Pengetahuan BPK yang telah disusun, sehingga pelaksanaan *best practice* di BPK dapat terimplementasi secara menyeluruh.

Dalam rangka mencapai Strategi 3.4 - Memperluas Implementasi Praktik-Praktik Terbaik (*Best Practice Sharing*) yang keberhasilannya diukur melalui indikator ini, **upaya efisiensi** yang dilakukan oleh BPK antara lain pemanfaatan portal intranet BPK untuk mengunggah usulan *best practice*. Manfaat yang diperoleh adalah penghematan anggaran perjalanan dinas dan belanja barang serta kemudahan akses bagi satker yang akan mereplikasi *best practice*.

Strategi 3.5 Mengoptimalkan Pemanfaatan Anggaran

Strategi 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. BPK menyadari bahwa pelaksanaan seluruh kegiatan dan implementasi Renstra 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.

Melalui strategi ini, BPK berupaya untuk meningkatkan pertanggungjawaban anggaran dan juga pemanfaatan anggaran secara optimal dalam rangka peningkatan kinerja BPK. Unit dan Satuan Kerja sebagai bagian dari BPK juga bertanggung jawab dalam melaksanakan pengelolaan anggaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Untuk memastikan agar strategi ini tercapai, BPK telah mengidentifikasi risiko yang dapat menghambat pencapaian sasaran strategis ini. Beberapa risiko yang dapat menghambat pencapaian sasaran strategis ini di antaranya:

1. Nilai evaluasi kinerja anggaran BPK rendah. Hal ini dapat terjadi karena perencanaan anggaran belum disusun secara tepat, terbukti dengan seringnya revisi anggaran. Selain itu tingkat pemahaman dan kepedulian pelaksana anggaran atas pelaksanaan evaluasi kinerja anggaran kurang optimal, serta kurangnya informasi terkait ketersediaan anggaran..
2. Terjadi pemanfaatan anggaran yang belum sesuai ketentuan, karena kurangnya pengawasan atas penggunaan anggaran.

Untuk memitigasi risiko-risiko tersebut, BPK melaksanakan serangkaian rencana penanganan risiko serta berbagai kegiatan yang bersifat rutin maupun strategis. Beberapa kegiatan yang dilaksanakan selama Tahun 2019, antara lain:

1. Penetapan ketentuan terkait maksimum revisi anggaran dan penyuluhan atas pelaksanaan anggaran.
2. Penyusunan Laporan Berkala (tiga bulan) atas kinerja anggaran.
3. Perbaikan komponen yang mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja anggaran.
4. Pengawasan kepatuhan atas penggunaan anggaran secara periodik (bulanan).

Pencapaian strategi Mengoptimalkan Pemanfaatan Anggaran ini diukur melalui satu indikator yaitu IK 3.5.1 – Tingkat Kinerja Anggaran. Indikator ini diukur sesuai Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 214/PMK.02/2017 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga (RKA/KL).

Skor Strategi 3.5 Tahun 2019 adalah 105. Capaian masing-masing IK yang mendukung strategi ini dapat diuraikan sebagai berikut.

IK 3.5.1 Tingkat Kinerja Anggaran

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

✓ *IK ini mengukur Tingkat Kinerja Anggaran tingkat Kementerian/Lembaga berdasarkan PMK Nomor 214/PMK.02/2017.*

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. Berdasarkan PMK Nomor 214/PMK.02/2017, untuk mengukur Tingkat Kinerja Anggaran tingkat Kementerian/Lembaga dilakukan dengan menghitung rata-rata dari atas Aspek Manfaat dan rata-rata nilai Kinerja Anggaran tingkat Eselon I/program lingkup kewenangan Kementerian/ Lembaga terkait. Pengukuran aspek

manfaat dilakukan dengan memperhatikan Capaian Sasaran Strategis kementerian/ lembaga.

Pada Tahun 2019 realisasi IK 3.5.1 adalah sebesar 97,49% dari target yang ditetapkan sebesar 87% atau berhasil mendapatkan capaian sebesar 112,06%. Realisasi tersebut merupakan rata-rata dari Capaian Sasaran Strategis (CSS) BPK sebesar 99,99% dan rata-rata Nilai Kinerja Anggaran (NKA) Unit Kerja Eselon I sebesar 94,98%.

Realisasi IK 3.5.1 meningkat sebesar 5,40 poin jika dibandingkan dengan realisasi Tahun 2018. Adapun secara rinci, perkembangan capaian IK 3.5.1 periode Renstra 2016—2019 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 34 - Perkembangan Capaian IK 3.5.1 Periode Renstra BPK 2016 – 2019

IK 3.5.1 Tingkat Kinerja Anggaran	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Target	80%	82%	85%	87%
Realisasi	82,63%	85,61%	92,09%	97,49%
Capaian	103,29%	104,40%	108,34%	112,06%
Perubahan Realisasi (Δ)	-	+2,98	+6,48	+5,40

Tercapainya target akhir tahun Renstra BPK 2016—2019 karena BPK telah memiliki hal-hal sebagai berikut.

- Komitmen bersama dari satker untuk selalu berusaha mencapai target kinerja yang telah ditetapkan;
- Penyelenggaraan Forum Kinerja Pelaksanaan Anggaran (For-Jala) setiap triwulan. Forum ini bertujuan antara lain menyampaikan perkembangan kebijakan penganggaran dan implementasinya, mengevaluasi capaian kinerja pelaksanaan anggaran dan mencari solusi atas permasalahan yang ada; dan

- c. Pengelolaan manajemen kinerja atas aspek implementasi Satuan Kerja yang menjadi bagian penilaian indikator kinerja keluaran.

Untuk mempertahankan capaian kinerja anggaran ini, BPK telah menyusun rencana aksi sebagai berikut:

- a. Mempertahankan capaian kinerja anggaran Satuan Kerja yang berkategori “baik” dan “sangat baik” dan memperhatikan Satuan Kerja yang nilai kinerja anggarannya dalam kategori “cukup”, “kurang”, dan “sangat kurang”.
- b. Meningkatkan capaian keluaran dan indikator kinerja keluaran yang berkontribusi terhadap kinerja anggaran.
- c. Melakukan penajaman kegiatan prioritas, efisiensi, dan optimalisasi terhadap pagu anggaran yang ada pada DIPA/POK Satuan Kerja.

B. REALISASI ANGGARAN

Pelaksanaan arah kebijakan dan implementasi strategi-strategi dalam Renstra 2016—2019 perlu didukung salah satunya dengan pendanaan yang mencukupi. Sumber-sumber pendanaan BPK dapat berasal dari APBN, pinjaman maupun dalam bentuk hibah yang keseluruhannya dikelola melalui program penganggaran. Program-program tersebut diselaraskan dengan implementasi perencanaan strategis yang sudah dijabarkan ke dalam seluruh sasaran strategis dan indikator kinerja utamanya.

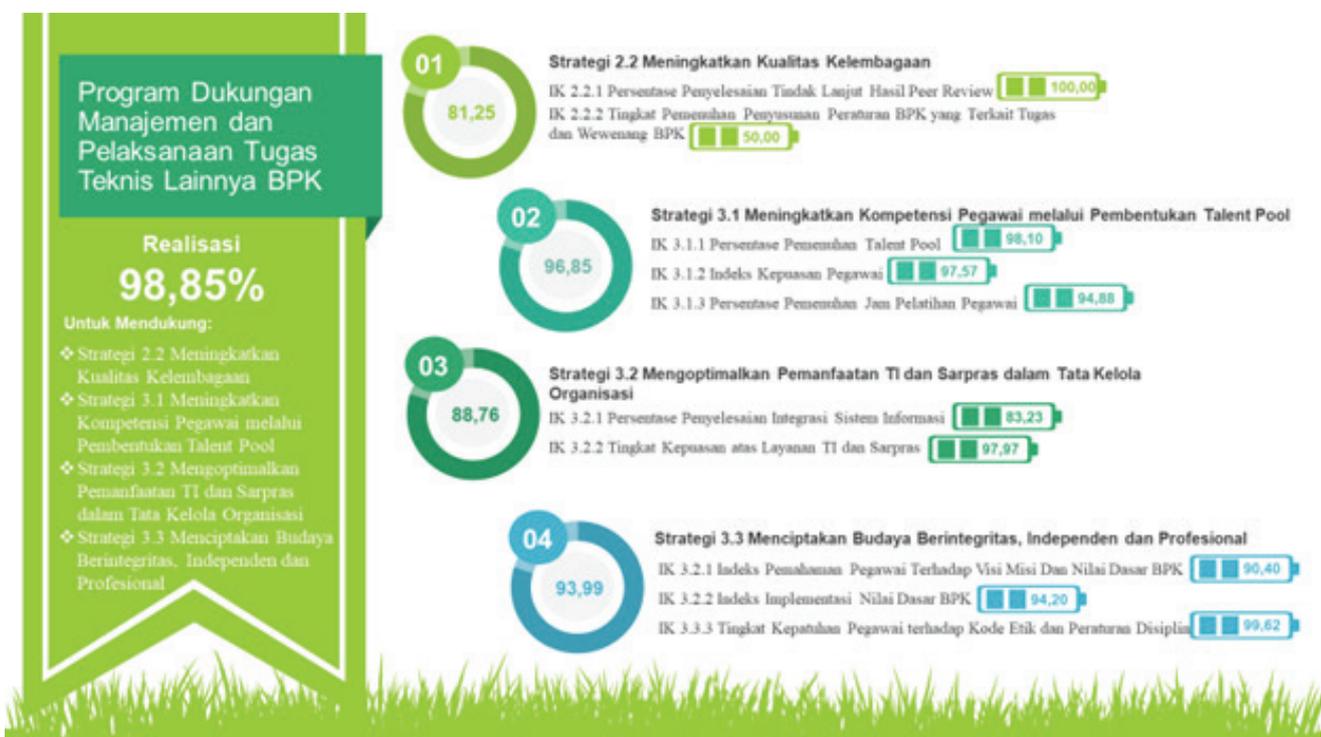
Pada Tahun 2019, capaian kinerja BPK didukung dengan pemanfaatan anggaran (realisasi) sebesar Rp3.730.775.875.248,00 atau sebesar 98,20% dari anggaran yang dialokasikan sebesar Rp3.627.420.844.000,00 dengan rincian disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 35 - Pagu dan Realisasi Program Anggaran atas Sasaran Strategi/Strategi yang Didukung

NAMA PROGRAM		SASARAN STRATEGI/STRATEGI	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)
01	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BPK	Strategi 2.2 Meningkatkan kualitas kelembagaan Strategi 3.1 Meningkatkan kompetensi pegawai melalui pembentukan <i>Talent Pool</i> Strategi 3.2 Mengoptimalkan pemanfaatan TI dan sarpras dalam tata kelola organisasi Strategi 3.3 Menciptakan budaya berintegritas, independen, dan profesional Strategi 3.4 Memperluas implementasi praktik-praktik terbaik (<i>Best Practice Sharing</i>)	834.733.532.000	825.100.533.057

NAMA PROGRAM		SASARAN STRATEGI/STRATEGI	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)
08	Program Pemeriksaan Keuangan Negara	SS 1. Meningkatnya pemanfaatan hasil pemeriksaan oleh para pemangku kepentingan SS 2. Meningkatnya kualitas sistem pengendalian mutu Strategi 1.1 Meningkatkan efektivitas komunikasi dengan pemangku kepentingan Strategi 1.2 Meningkatkan pengelolaan strategi pemeriksaan Strategi 2.1 Meningkatkan kualitas penugasan pemeriksaan (<i>audit engagement</i>)	2.964.447.793.000	2.905.675.342.191
JUMLAH			3.799.181.325.000	3.730.775.875.248

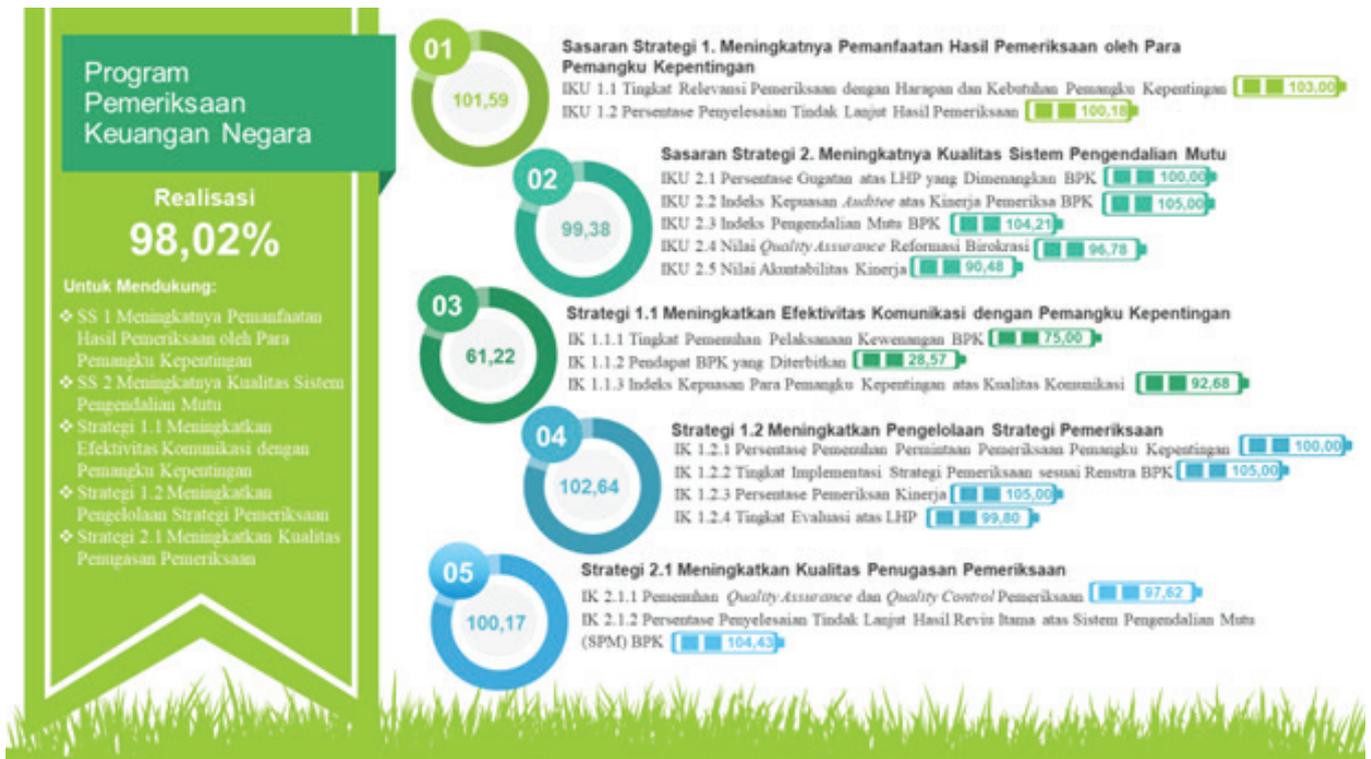
Untuk mencapai sasaran strategis dan strategi didukung oleh kerangka pendanaan yang dimuat dalam dua program penganggaran, yaitu program 01 tentang Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BPK dan program 08 tentang Program Pemeriksaan Keuangan Negara. Masing-masing program mendukung pelaksanaan kegiatan untuk ketercapaian target kinerja dalam rangka pencapaian Sasaran Strategi ataupun Strategi. Pendukung kedua program penganggaran tersebut ditampilkan sebagai berikut.



Gambar 8 - Program 01. Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BPK

Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BPK meliputi dukungan atas pencapaian empat strategi seperti yang tertera pada gambar di atas. Pada Tahun 2019, realisasi anggaran atas program tersebut sebesar 98,85% yang mendukung ketercapaian kinerja atas empat strategi. Atas ketidaktercapaian target kinerja, BPK telah berupaya mengakselerasi penyelesaian tahapan-tahapan inisiatif strategi.

Sementara dukungan Program Pemeriksaan Keuangan Negara terhadap ketercapaian kinerja ditampilkan sebagai berikut.



Gambar 9 - Program 08. Pemeriksaan Keuangan Negara

Program Pemeriksaan Keuangan Negara meliputi dukungan atas pencapaian dua Sasaran Strategi serta tiga strategi seperti yang tertera pada gambar di atas. Pada Tahun 2019, realisasi anggaran atas program tersebut sebesar 98,02% yang mendukung ketercapaian kinerja satu Sasaran Strategi dan dua Strategi. Atas ketidaktercapaian target kinerja, BPK telah berupaya mengakselerasi penyelesaian tahapan-tahapan inisiatif strategi.

C. ANALISIS ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN ANGGARAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 214/PMK.02/2017 tanggal 29 Desember 2017, tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/ Lembaga telah ditetapkan bahwa Evaluasi Kinerja Anggaran sebagai instrumen penganggaran berbasis kinerja untuk pelaksanaan fungsi akuntabilitas dan fungsi kualitas. Fungsi akuntabilitas bertujuan untuk membuktikan dan mempertanggungjawabkan secara profesional kepada Pemangku Kepentingan atas penggunaan anggaran yang dikelola Kementerian/Lembaga, Unit Eselon I/program, dan/atau satuan kerja/kegiatan bersangkutan. Adapun fungsi kualitas bertujuan untuk

mengukur efektivitas dan efisiensi, serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan kendala atas pelaksanaan RKA dalam rangka peningkatan Kinerja

Anggaran dan bahan masukan penyusunan kebijakan. Data yang dibutuhkan untuk mengukur efisiensi Keluaran (*output*) Program dan efisiensi Keluaran (*output*) Kegiatan meliputi:

1. Data capaian Keluaran (*output*) Program;
2. Data capaian Keluaran (*output*) Kegiatan;
3. Pagu Anggaran; dan
4. Realisasi Anggaran

Pengukuran efisiensi dilakukan dengan membandingkan selisih antara pengeluaran seharusnya dan pengeluaran sebenarnya dengan seharusnya. Pengeluaran seharusnya merupakan jumlah anggaran yang direncanakan untuk menghasilkan capaian Keluaran (*output*) Program atau capaian Keluaran (*output*) Kegiatan. Pengeluaran sebenarnya merupakan jumlah anggaran yang terealisasi untuk menghasilkan capaian Keluaran (*output*) Program atau capaian Keluaran (*output*) Kegiatan.

Pada Tahun 2019, BPK memperoleh angka Efisiensi (E) sebesar 2,03%, yang dimaknai bahwa BPK masuk dalam kategori telah melakukan efisiensi. Dengan menggunakan rumus penentuan Nilai Efisiensi (NE) tersebut di atas maka Nilai Efisiensi (NE) BPK adalah sebesar 55,08%.



Gambar 10 - Pengukuran Efisiensi Anggaran BPK Tahun 2019

Catatan:

Jika nilai efisiensi diperoleh lebih dari 20%, maka NE yang digunakan dalam perhitungan nilai Kinerja adalah nilai skala maksimal (100%) dan jika efisiensi yang diperoleh kurang dari -20%, maka NE yang digunakan dalam perhitungan nilai Kinerja adalah skala minimal (0%).

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja BPK Tahun 2019 merupakan laporan tahun terakhir periode Renstra 2016—2019. Berakhirnya periode Renstra ini merupakan hasil putusan BPK dalam rangka menyelaraskan penyusunan arah kebijakan pemeriksaan dan pengembangan tata kelola organisasi, kerangka regulasi, kerangka kelembagaan, target kinerja, dan ukuran pencapaiannya beserta kerangka pendanaan untuk BPK selama lima tahun ke depan.

Laporan Kinerja BPK Tahun 2019 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban BPK kepada publik untuk memberikan gambaran atas pencapaian target kinerja tingkat organisasi dan seluruh satuan kerja yang telah mengintegrasikan penerapan manajemen risiko antara lain melalui identifikasi risiko yang menghambat pencapaian target kinerja dan upaya penanganannya. Pelaksanaan penanganan risiko ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan strategis dan rutin untuk mendukung keberhasilan dan mengatasi hambatan dalam rangka pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi yang dioperasionalkan melalui pengukuran kinerja atas target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2019.

Berdasarkan hasil pengukuran atas seluruh target kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2019, pencapaian skor kinerja BPK pada periode tersebut secara keseluruhan adalah 96,02. Berdasarkan hasil *monitoring* atas pencapaian kinerja Tahun 2019, dari 28 indikator kinerja yang diukur, masih terdapat 14 IKU/IK yang belum memenuhi target kinerja yang ditetapkan, sedangkan 14 IKU/IK lainnya telah memenuhi dan/atau melebihi target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2019. Capaian kinerja tersebut didukung dengan pemanfaatan anggaran sebesar Rp3,730 triliun atau sebesar 98,20% dari anggaran yang dialokasikan sebesar Rp3,799 triliun.

Capaian kinerja Tahun 2019 tersebut mengalami penurunan sebesar 4,00 poin dari capaian skor kinerja periode Tahun 2018 sebesar 100,02 atau di bawah rata-rata capaian selama periode Renstra 2016-2019 sebesar 97,14. Capaian kinerja BPK selama periode Renstra 2016—2019 yang belum menunjukkan peningkatan yang signifikan dapat dijadikan sebagai acuan penyempurnaan kinerja BPK pada periode Renstra 2020—2024.

LAMPIRAN

SKOR KINERJA BPK TAHUN 2016-2019

PERSPEKTIF, STRATEGI, DAN INDIKATOR	2016			2017			2018			2019		
	TARGET	REALISASI	SKOR IKU									
SNDR KINERJA BPK	97,70			94,83			100,02			96,02		
RATA-RATA CAPAIAN KINERJA BPK 2016-2019	97,14											
PERSPEKTIF PEMENUHAN KEBUTUHAN DAN HARAPAN PEMILIK KEPEMINTINGAN	100,05			99,41			100,01			100,48		
Sasaran Strategi 1. Meningkatkan Pemanfaatan Hasil Pemeriksaan oleh Para Pemangku Kepentingan	98,20			97,06			100,01			101,59		
1.1 Tingkat Relevansi Pemeriksaan dengan Harapan dan Kebutuhan Pemangku Kepentingan	2,50	4,59	105,00	2,70	4,06	105,00	4,00	4,17	104,25	4,00	4,12	103,00
1.2 Persentase Penyediaan Data Tidak Lanjut Hasil Pemeriksaan	60%	54,96%	91,59	65%	57,93%	89,12	65%	62,60%	97,60	75%	75,14%	100,18
Sasaran Strategi 2. Meningkatkan Kualitas Sistem Pengendalian Mutu	101,90			101,76			99,10			99,58		
2.1 Persentase Gugatan atas LMP yang Dimenangkan BPK	100%	100%	100,00	100%	100%	100,00	100%	100%	100,00	100%	100%	100,00
2.2 Indikator Keguasaan Auditor atas Kinerja Pemeriksa BPK	2,60	4,74	105,00	2,70	4,10	105,00	4,10	4,16	101,66	2,90	4,26	105,00
2.3 Indikator Penguasaan Mutu BPK ⁽¹⁾	2,50	4,12	105,00	2,60	2,81	105,00	2,80	2,92	102,61	2,80	2,96	104,21
2.4 Nilai Quality Assurance Reformasi Birokrasi	A	A	100,00	A	A	100,00	A.A	A	90,00	A.A	A	96,78
2.5 Nilai Akuntabilitas Kinerja	A	A	100,00	A	A	100,00	A	A	100,00	A.A	A	90,68
PERSPEKTIF PENGELOLAAN FUNGSI STRATEGIS	87,98			90,01			100,23			86,89		
Strategi 1.1. Meningkatkan Efektivitas Komunikasi dengan Pemangku Kepentingan	77,96			60,21			101,89			61,21		
1.1.1 Tingkat Pemenuhan Pelaksanaan Rekomendasi BPK	100%	88,84%	88,84	100%	99,17%	99,17	100%	100%	100,00	100%	75%	75,00
1.1.2 Pendapat BPK yang Ditorbikan	4	2	50,00	5	0	0,00	2	4	100,00	7	2	28,57
1.1.3 Indikator Keguasaan Para Pemangku Kepentingan atas Kualitas Komunikasi	2,80	4,27	105,00	2,90	2,72	95,64	2,80	2,76	96,41	4,10	2,80	92,68
Strategi 1.2. Meningkatkan Pengelolaan Strategi Pemeriksaan	96,13			101,87			102,23			101,64		
1.2.1 Persentase Pemenuhan Pemertan Pemeriksaan Pemangku Kepentingan	100%	100%	100,00	100%	100%	100,00	100%	100%	100,00	100%	100%	100,00
1.2.2 Tingkat Implementasi Strategi Pemeriksaan sesuai Rencana BPK ⁽²⁾	85%	94,00%	105,00	85%	91,02%	105,00	90%	100%	105,00	95%	100%	105,00
1.2.3 Persentase Pemeriksaan Kinerja	15%	29,92%	105,00	17%	19,68%	105,00	20%	21,17%	105,00	22%	25,69%	105,00
1.2.4 Tingkat Brakasi atas LMP ⁽³⁾							80%	100%	105,00	100%	99,80%	99,80
1.2.5 Tingkat Komutakhiran Data Tidak Lanjut Pemeriksaan ⁽⁴⁾	100%	65,22%	65,22	100%	94,03%	94,03						
Strategi 2.1. Meningkatkan Kualitas Penugasan Pemeriksaan	82,51			92,01			100,00			100,17		
2.1.1 Pemenuhan Quality Assurance dan Quality Control	100%	82,37%	82,37	100%	85,82%	85,82	100%	98,28%	98,28	100%	97,62%	97,62
2.1.2 Persentase Penyediaan Tidak Lanjut Hasil Revisi Utama atas Sistem Pengendalian Mutu (SPM) BPK	70%	91,28%	105,00	85%	92,29%	105,00	90%	97,91%	105,00	95%	99,21%	104,42
2.1.3 Tingkat Brakasi atas LMP ⁽⁵⁾	100%	62,99%	62,99	N/A	N/A	N/A						
Strategi 2.2. Meningkatkan Kualitas Kelembagaan	99,07			105,00			92,65			81,25		
2.2.1 Persentase Penyediaan Tidak Lanjut Hasil Poor Review	80%	55,26%	92,11	70%	79,41%	105,00	100%	88,20%	88,20	100%	100%	100,00
2.2.2 Tingkat Pemenuhan Penyusunan Peraturan BPK yang Terkait Tugas dan Wewenang BPK	50%	57,14%	105,00	60%	100%	105,00	100%	100%	100,00	100%	50%	50,00
2.2.3 Tingkat Harmonisasi Peraturan Pemudangan Terkait Tugas dan Wewenang BPK ⁽⁶⁾	10%	20%	105,00	20%	60%	105,00						
PERSPEKTIF PERTUMBUHAN DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI	103,19			89,36			96,80			96,25		
Strategi 3.1. Meningkatkan Kompetensi Pegawai melalui Pembentukan Talent Pool	105,00			88,96			92,56			96,85		
3.1.1 Persentase Pemenuhan Talent Pool ⁽⁷⁾				25%	18,75%	75,00	100%	92,70%	92,70	100%	98,10%	98,10
3.1.2 Indikator Keguasaan Pegawai	2,20	4,06	105,00	2,50	2,60	102,92	2,70	2,55	95,95	2,70	2,61	97,27
3.1.3 Persentase Pemenuhan Jam Pelatihan Pegawai ⁽⁸⁾							100%	88,02%	88,02	100%	94,88%	94,88
Strategi 3.2. Mengoptimalkan Pemanfaatan Tindakan Sarpras dalam Tata Kelola Organisasi	100,29			77,21			101,74			88,76		
3.2.1 Persentase Penyediaan Integrasi Sistem Informasi	80%	80%	100,00	85%	29,10%	66,00	57%	67,25%	105,00	100%	82,23%	82,23
3.2.2 Tingkat Kepuasan atas Layanan TI dan Sarpras	2,50	4,17	105,00	2,65	2,62	99,65	2,80	2,66	96,22	2,95	2,87	97,97
3.2.3 Persentase Pemanfaatan TI ⁽⁹⁾	80%	78,29%	97,87	85%	80,86%	92,11						
Strategi 3.3. Menciptakan Budaya Berintegritas, Independen dan Profesional	102,92			86,51			90,71			92,99		
3.3.1 Indikator Pemahaman Pegawai Terhadap Nilai Misi Dan Nilai Dasar BPK	2,20	2,80	105,00	5,00	4,11	82,20	5,00	4,22	84,40	5,00	4,52	90,40
3.3.2 Indikator Implementasi Nilai Dasar BPK	2,00	4,26	105,00	5,00	4,14	82,80	5,00	4,58	91,60	5,00	4,71	94,20
3.3.3 Tingkat Kepatuhan Pegawai terhadap Kode Etik dan Peraturan Disiplin	100%	99,75%	99,75	100%	99,89%	99,89	100%	99,61%	99,61	100%	99,62%	99,62
Strategi 3.4. Memperluas Implementasi Praktik-Praktik Terbaik (Best Practice Sharing)	100,00			105,00			105,00			105,00		
3.4.1 Persentase Penerapan Best Practice ⁽¹⁰⁾							50%	81,69%	105,00	50%	81,69%	105,00
3.4.2 Persentase Penyusunan Best-Practice ⁽¹¹⁾	0%	0,00%	100,00	60%	89,47%	105,00						
3.4.3 Persentase Penerapan Best-Practice ⁽¹²⁾	0%	0,00%	100,00	60%	78,95%	105,00						
PERSPEKTIF KEUANGAN	103,29			104,40			105,00			105,00		
Strategi 3.5. Mengoptimalkan Pemanfaatan Anggaran	103,29			104,40			105,00			105,00		
3.5.1 Tingkat Kinerja Anggaran	80%	82,63%	102,29	82%	85,61%	104,40	85%	92,09%	105,00	87%	97,69%	105,00

1) Nomor dan Indikator "Indeks Pengendalian Mutu BPK" pada Tahun 2016 dan 2017 adalah "Indeks Mutu Organisasi".

2) Nomor dan Indikator "Tingkat Implementasi Strategi Pemeriksaan" pada Tahun 2016 dan 2017 adalah "Tingkat Keberhasilan Rencana Pemeriksaan dan Pelaksanaan" yang mengukur tingkat ketepatan perencanaan pemeriksaan pada RPK dengan pelaksanaannya.

3) Indikator "Tingkat Brakasi atas LMP", pada Tahun 2016 dan 2017 digunakan untuk mengukur Strategi 2.1 Meningkatkan Kualitas Penugasan Pemeriksaan yang mengukur tingkat akurasi dan ketepatan penyajian LMP hasil pemeriksaan.

4) Indikator "Tingkat Komutakhiran Data Tidak Lanjut Pemeriksaan" hanya mengukur kinerja Unit dan Satuan Kerja (Pusat dan Daerah), sehingga tidak digunakan untuk mengukur kinerja BPK mulai Tahun 2018.

5) Indikator "Tingkat Pemenuhan Rencana Pengembangan Terkait Tugas dan Wewenang BPK" hanya mengukur kinerja Unit dan Satuan Kerja (Dinas/Bidang), sehingga tidak digunakan untuk mengukur kinerja BPK mulai Tahun 2018.

6) Indikator "Revisi Pemenuhan Talent Pool" belum dibuat pada Tahun 2016.

7) Indikator "Revisi Pemenuhan Jam Pelatihan Pegawai" belum dibuat pada Tahun 2016 dan 2017.

8) Indikator "Revisi Pemenuhan TI" hanya mengukur kinerja Unit dan Satuan Kerja, sehingga tidak digunakan untuk mengukur kinerja BPK mulai Tahun 2018.

9) Strategi 3.4 Memperluas Implementasi Praktik-Praktik Terbaik (Best Practice Sharing) merupakan Strategi yang baru diadopsikan. Pada Tahun 2016, BPK baru melakukan implementasi konsep Best Practice dan Knowledge management, sehingga Indikator tersebut belum dibuat. Pada Tahun 2017, strategi ini dibuat melalui tingkat penyusunan dan penyebarannya di Unit dan Satuan Kerja BPK.