

LAPORAN

EVALUASI KINERJA PIMPINAN DAN PEGAWAI
KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI
TAHUN 2020

Dewan Pengawas
Komisi Pemberantasan Korupsi
Tahun 2020



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	3
1. BAB I PENDAHULUAN	4
A. Latar Belakang	4
B. Tujuan	5
C. Ruang Lingkup	5
D. Sistematika Laporan	5
2. BAB II PELAKSANAAN EVALUASI KINERJA PIMPINAN DAN PEGAWAI KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI TAHUN 2020	6
A. Tujuan Evaluasi	6
B. Metode Evaluasi	6
C. Tahapan Evaluasi	7
D. Pelaksana	8
3. BAB III HASIL EVALUASI KINERJA	9
A. Capaian Kinerja Pimpinan KPK	9
A.1. Capaian Kinerja Berbasis IKU	9
A.2. Capaian Kinerja Berbasis Rakorwas	21
A.3. Capaian Kinerja Berbasis Monitoring dan Peninjauan lapangan	24
A.4. Perilaku Kerja	29
B. Hasil Evaluasi Kinerja Pegawai KPK	34
B.1. Sebaran Nilai Berdasarkan paparan Kepala Biro Sumber Daya Manusia	34
B.2. Validasi Sebaran Nilai	37
B.3. Sebaran Nilai Hasil Kerja dan Nilai Hasil Perilaku	44
B.4. Perubahan Komposisi Bobot	45
B.5. Data yang Tidak Alami	54
4. BAB IV Penutup	57
A. Kesimpulan	57
1. Evaluasi Kinerja Pimpinan	57
2. Evaluasi Kinerja Pegawai	58
B. Rekomendasi	59
C. Apresiasi	59
LAMPIRAN	

KATA PENGANTAR

Evaluasi Kinerja merupakan proses dan upaya untuk mengevaluasi pencapaian, kemampuan, mendokumentasikan hasil dan melihat pertumbuhan yang telah ditetapkan dari sebuah organisasi. Serta menggunakan hasilnya untuk memberikan umpan balik, dan menunjukkan berbagai upaya perbaikan yang diperlukan beserta alasannya. Terkait dengan hal tersebut perlu dilakukan Evaluasi Kinerja Pimpinan dan Pegawai KPK untuk dapat memetakan permasalahan atau kendala yang dihadapi oleh Pimpinan dan Pegawai KPK dalam pelaksanaan tugas dan Wewenang KPK sekaligus memberikan rekomendasi perbaikan kinerja bagi pimpinan dan pegawai KPK.

Penyusunan Laporan Evaluasi Kinerja Pimpinan dan Pegawai KPK merupakan bagian tidak terpisahkan dari komitmen Dewan Pengawas untuk mendorong peningkatan kualitas akuntabilitas, profesionalitas, dan integritas pelaksanaan tugas dan wewenang KPK dan optimalisasi kinerja organisasi KPK dalam upaya pemberantasan tindak pidana korupsi.

Dewan Pengawas berharap dari hasil Laporan Evaluasi Kinerja Pimpinan dan Pegawai KPK Tahun 2020 dapat memberikan masukan serta perbaikan terhadap Kinerja Pimpinan dan Pegawai KPK di masa yang akan datang.

Jakarta, 3 Mei 2021

Ketua Dewan Pengawas KPK

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lahirnya UU No. 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas UU No. 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi menandai berlangsungnya perubahan kelembagaan organisasi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Perubahan kelembagaan tersebut antara lain terlihat dari hadirnya unsur Dewan Pengawas KPK sebagai bagian tidak terpisahkan dari kelembagaan KPK. Pada kelembagaan yang lama KPK terdiri atas Pimpinan 5 orang, Tim Penasehat 4 orang, dan Pegawai sebagai pelaksana tugas, namun dalam Pasal 21 UU KPK yang baru, yakni UU No. 19 Tahun 2019, dinyatakan bahwa KPK terdiri atas: (1) Dewan Pengawas yang berjumlah 5 orang; (2) Pimpinan KPK yang terdiri dari 5 orang; (3) Pegawai KPK.

Selanjutnya Pasal 37B ayat (1) UU No. 19 Tahun 2019 menyatakan bahwa Dewan Pengawas KPK memiliki tugas:

- a. mengawasi pelaksanaan tugas dan wewenang Komisi Pemberantasan Korupsi;
- b. memberikan izin atau tidak memberikan izin penyadapan, penggeledahan, dan/atau penyitaan; menyusun dan menetapkan kode etik Pimpinan dan Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi;
- c. menerima dan menindaklanjuti laporan dari masyarakat mengenai adanya dugaan pelanggaran kode etik oleh Pimpinan dan Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi atau pelanggaran ketentuan dalam Undang-Undang ini;
- d. menyelenggarakan sidang untuk memeriksa adanya dugaan pelanggaran kode etik oleh Pimpinan dan Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi; dan
- e. melakukan evaluasi kinerja Pimpinan dan Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi secara berkala 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

Salah satu tugas Dewan Pengawas KPK sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 37B ayat (1) huruf f UU No. 19 Tahun 2019 adalah melakukan evaluasi kinerja Pimpinan dan Pegawai KPK secara berkala 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun. Terkait pelaksanaan tugas Dewan Pengawas tersebut maka dipandang perlu untuk menyusun Laporan Evaluasi Kinerja Pimpinan dan Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi Tahun 2020.

Selain itu, penyusunan Laporan ini merupakan bagian tidak terpisahkan dari kewajiban Dewan Pengawas membuat laporan pelaksanaan tugas secara berkala 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun untuk disampaikan kepada Presiden Republik Indonesia dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Laporan tahunan pelaksanaan tugas Dewan Pengawas KPK Tahun 2020 yang diterbitkan terpisah dari laporan ini telah disampaikan kepada Presiden Republik Indonesia dan Ketua Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia pada kesempatan pertama.

B. Tujuan

Penyusunan Laporan Evaluasi Kinerja Pimpinan dan Pegawai KPK merupakan bagian tidak terpisahkan dari komitmen Dewan Pengawas untuk mendorong peningkatan kualitas akuntabilitas, profesionalitas, dan integritas pelaksanaan tugas dan wewenang KPK di satu pihak, dan optimalisasi kinerja organisasi KPK di lain pihak. Dewan Pengawas berpandangan bahwa penyusunan Laporan Evaluasi Kinerja Pimpinan dan Pegawai KPK diperlukan sebagai bagian dari upaya Dewan Pengawas untuk secara terus-menerus meningkatkan kualitas kinerja KPK dalam pemberantasan tindak pidana korupsi sebagaimana dimandatkan oleh UU No. 19 Tahun 2019. Selain itu, laporan ini merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Dewan Pengawas sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 37B UU No. 19 Tahun 2019.

C. Ruang Lingkup

Naskah Laporan Evaluasi Kinerja Pimpinan dan Pegawai KPK ini terdiri atas dua bagian, yaitu **pertama**, hasil evaluasi kinerja Pimpinan KPK yang mencakup: (1) hasil capaian kinerja Pimpinan yang berbasis 29 indikator kinerja utama (IKU) melalui forum Rapat Evaluasi Kinerja Dewan Pengawas bersama Pimpinan KPK; (2) hasil Rapat Koordinasi Pengawasan (Rakorwas) secara triwulanan dalam rangka pengawasan tugas dan wewenang KPK; (3) hasil pemantauan dan peninjauan lapangan Dewan Pengawas terhadap capaian kinerja dan tindak lanjut Kesimpulan Rakorwas dan Rekomendasi Rapat Evaluasi Kinerja bersama Pimpinan KPK; dan (4) perilaku Kerja Pimpinan KPK yang mencakup akuntabilitas, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja dan inovasi, kerjasama, dan kepemimpinan. **Kedua**, hasil evaluasi kinerja Pegawai KPK yang didasarkan pada aspek capaian kinerja berbasis unit setingkat direktorat/biro dengan pembobotan 60%, dan aspek perilaku kerja pada setiap unit setingkat direktorat/biro dengan pembobotan 40%.

D. Sistematika Laporan

Untuk memperoleh gambaran yang utuh, Laporan Evaluasi Kinerja Pimpinan dan Pegawai KPK disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

1. Pendahuluan
2. Pelaksanaan Evaluasi Kinerja
3. Hasil Evaluasi Kinerja
4. Penutup

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI KINERJA

A. Tujuan Evaluasi

Kegiatan Evaluasi Kinerja Pimpinan dan Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) tahun 2020 yang dilakukan oleh Dewan Pengawas KPK dengan dukungan organ pelaksana yang melekat padanya, mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Memetakan permasalahan atau kendala yang dihadapi oleh Pimpinan KPK dalam pelaksanaan Tugas dan Wewenang KPK dalam rangka peningkatan kinerja dan akuntabilitas;
2. Memetakan hasil penilaian kinerja Pegawai KPK yang berbasis unit setara direktorat/biro;
3. Menyusun rekomendasi perbaikan kinerja bagi Pimpinan dan Pegawai KPK dalam rangka meningkatkan kualitas akuntabilitas, profesionalitas, dan integritas KPK.

B. Metode Evaluasi

Proses pelaksanaan Evaluasi Kinerja Pimpinan KPK digunakan metode evaluasi sebagai berikut:

1. Evaluasi Kinerja Pimpinan KPK berdasarkan Hasil Capaian Kinerja yang bertolak dari 29 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dipetakan ke dalam 4 (empat) perspektif dan 12 sasaran strategis melalui forum Rapat Evaluasi Kinerja secara Triwulan. Melalui Rapat Evaluasi Kinerja Dewan Pengawas menyampaikan rekomendasi kepada Pimpinan KPK.
2. Evaluasi Kinerja Pimpinan KPK berdasarkan Hasil Pengawasan terhadap Tugas dan Wewenang KPK yang dilakukan melalui forum Rapat Koordinasi Pengawasan (Rakorwas) yang dilaksanakan secara Triwulanan. Melalui Rakorwas Dewan Pengawas menyampaikan sejumlah permasalahan yang kemudian disepakati sebagai kesimpulan bersama Pimpinan KPK.
3. Evaluasi Kinerja Pimpinan KPK berdasarkan Hasil Monitoring dan Peninjauan ke unit-unit kerja yang tercakup dalam bidang-bidang Penindakan, Pencegahan, Informasi dan Data, Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat dan Sekretariat Jenderal. Melalui kegiatan monitor tersebut Dewan Pengawas mengkonfirmasi bukti (evidence) terkait tindak lanjut rekomendasi REK dan kesimpulan Rakorwas.
4. Evaluasi Kinerja Pimpinan KPK berdasarkan perilaku kerja yang bertolak dari penilaian dan evaluasi Dewan Pengawas terhadap unsur-unsur perilaku kerja Pimpinan KPK, yaitu akuntabilitas, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja dan inovasi, kerjasama, dan kepemimpinan.
5. Evaluasi Kinerja Pegawai KPK menggunakan metode evaluasi berdasarkan pada hasil rata-rata pencapaian kinerja pegawai pada setiap unit setingkat Direktorat/Biro yang

meliputi 2 (dua) aspek, yaitu (1) Aspek Kontrak Kinerja sebesar 60%, dan (2) Aspek Perilaku Kerja sebesar 40%.

C. Tahapan Evaluasi

Proses pelaksanaan Evaluasi Kinerja Pimpinan dan Pegawai KPK Tahun 2020 dilaksanakan melalui beberapa tahapan kegiatan evaluasi sebagai berikut :

No	Kegiatan	Februari				Februari				Maret				April				Mei				
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
1	Pengumpulan bahan evaluasi (Rakorwas. REK)																					
2	Persiapan adminitrasi (Pembuatan ND, surat menyurat)																					
3	Penyusunan daftar data yang dibutuhkan (Monitor Lapangan)																					
4	Pelaksanaan Monitor dan peninjauan lapangan																					
5	Penyusunan laporan hasil monitor																					
6	Penyerahan hasil kinerja Pegawai KPK Tahun 2020 oleh Kepala Biro SDM KPK																					

BAB III

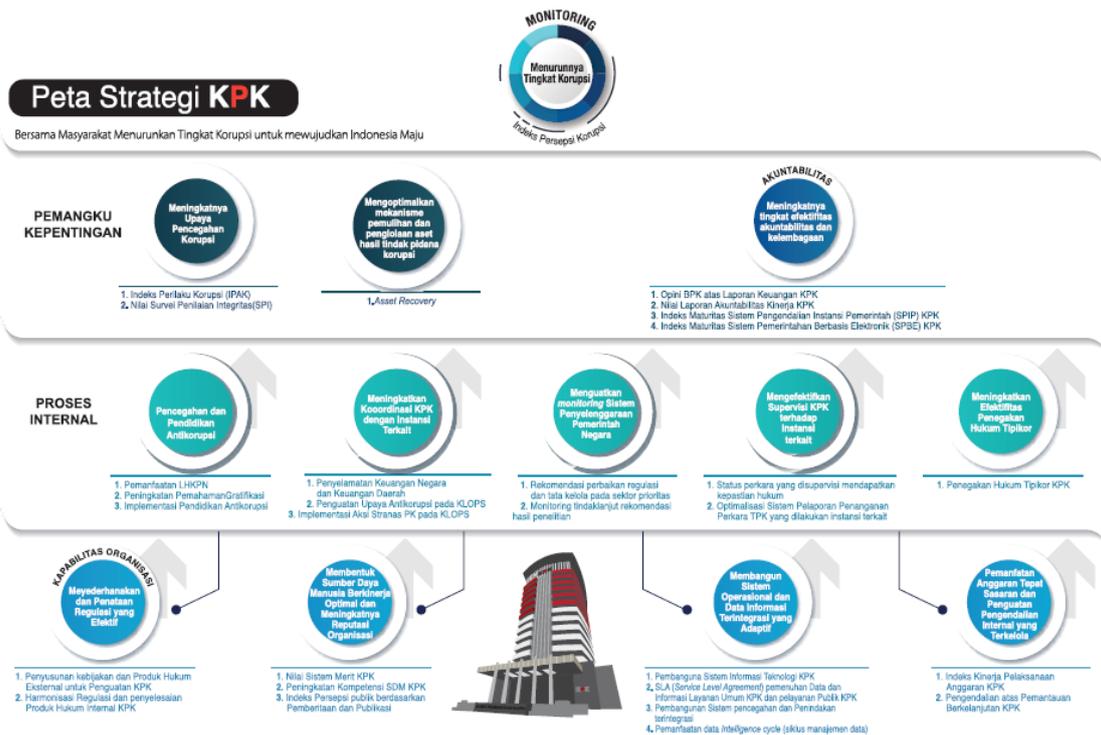
HASIL EVALUASI KINERJA

Sesuai Peraturan Dewan Pengawas KPK Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Pimpinan dan Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi Tahun 2020, evaluasi kinerja terhadap Pimpinan KPK menggunakan sebuah metode yang menggabungkan empat unsur evaluasi, yaitu (1) capaian kinerja berdasarkan Indikator Kinerja Utama Pimpinan KPK yang dievaluasi melalui forum Rapat Evaluasi Kinerja/Rapat Tinjauan Kinerja; (2) pengawasan terhadap tugas dan wewenang KPK melalui forum Rapat Koordinasi Pengawasan; (3) hasil monitor dan peninjauan lapangan; dan (4) perilaku kerja. Peraturan Dewan Pengawas KPK dimaksud juga mengatur metode evaluasi kinerja terhadap Pegawai KPK yang mendasarkan pada hasil rata-rata capaian kinerja Pegawai KPK pada setiap unit setingkat direktorat/biro yang meliputi aspek capaian atas kontrak kinerja dengan bobot sebesar 60% (enam puluh persen) dan perilaku kerja dengan bobot sebesar 40% (empat puluh persen). Hasil evaluasi kinerja terhadap Pimpinan dan Pegawai KPK sebagaimana dimaksud di atas dijabarkan pada subbab-subbab berikut.

A. HASIL EVALUASI KINERJA PIMPINAN KPK

A.1. CAPAIAN KINERJA BERBASIS IKU

Sejak awal terbentuk, KPK selalu menyusun dokumen perencanaan strategi sebagai pedoman bagi KPK dan segenap organ di bawahnya dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Dokumen perencanaan strategi dimaksud diwujudkan dalam Rencana Strategis KPK. Berdasarkan Rencana Strategis KPK Tahun 2020-2024 yang disahkan dengan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 4 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Komisi Pemberantasan Korupsi Tahun 2020-2024, KPK memiliki Peta Strategi sebagai berikut:



Gambar 3.1. Peta Strategi KPK

Peta Strategi KPK di atas disusun menggunakan pendekatan model manajemen strategi berbasis Balanced-Scorecard. Dalam Peta Strategi dimaksud, digambarkan KPK memiliki 12 (dua belas) Sasaran Strategis (SS) dan 29 (dua puluh sembilan) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang terbagi dalam 4 (empat) Perspektif, yaitu: (1) Pemangku Kepentingan; (2) Akuntabilitas; (3) Proses Internal; dan (4) Kapabilitas Organisasi. Berikut tabel kedua belas SS dan kedua puluh sembilan IKU dimaksud:

PER-SPEKTIF	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA
PEMANGKU KEPENTINGAN (PK)	PK.1 Meningkatkan Upaya Pencegahan Korupsi	PK.1.1. Indeks Perilaku Anti Korupsi (IPAK) PK.1.2. Nilai Survei Penilaian Integritas (SPI)
	PK.2 Mengoptimalkan Mekanisme Pemulihan dan Pengelolaan Aset Hasil Tindak Pidana Korupsi	PK.2.1. % Asset Recovery
AKUNTABILITAS (AK)	AK.1 Meningkatkan Tingkat Efektivitas Akuntabilitas dan Kelembagaan	AK.1.1. Opini BPK atas Laporan Keuangan KPK
		AK.1.2. Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja KPK
		AK.1.3. Indeks Maturitas Sistem Pengendalian Instansi Pemerintah (SPIIP) KPK
		AK.1.4. Indeks Maturitas Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) KPK
PROSES INTERNAL (PI)	PI.1. Mengoptimalkan Pencegahan Korupsi	PI.1.1. % Pemanfaatan LHKPN
		PI.1.2. % Peningkatan Pemahaman Gratifikasi
		PI.1.3. % Implementasi Pendidikan Antikorupsi

PER-SPEKTIF	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	
	PI.2. Meningkatkan Upaya Pencegahan Korupsi	PI.2.1. % Penyelamatan Keuangan Negara dan Keuangan Daerah	
		PI.2.2. % Penguatan Upaya Antikorupsi pada KLOPS	
		PI.2.3. % Implementasi Aksi Stranas PK pada KLOPS	
	PI.3. Memperkuat Monitoring Sistem Penyelenggaraan Pemerintahan Negara	PI.3.1. % Rekomendasi Perbaikan Regulasi dan Tata Kelola pada Sektor Prioritas	
		PI.3.2. % Monitoring Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Penelitian	
	PI.4. Meningkatkan Efektivitas Supervisi KPK terhadap Instansi Terkait	PI.4.1. % Status Perkara TPK yang Disupervisi Mendapatkan Kepastian Hukum	
		PI.4.2. % Optimalisasi Sistem Pelaporan Penanganan Perkara TPK yang Dilakukan Instansi Terkait	
	PI.5. Meningkatkan Efektivitas Penegakan Hukum Tipikor	PI.5.1. % Penegakan Hukum Tipikor KPK	
	KAPABILITAS ORGANISASI (KO)	KO.1. Menyederhanakan dan Penataan Regulasi yang Efektif	KO.1.1. % Penyusunan Kebijakan dan Produk Hukum Eksternal untuk Penguatan KPK
			KO.1.2. % Harmonisasi Regulasi dan Produk Hukum Internal KPK
KO.2. Membentuk Sumber Daya Manusia Berkinerja Optimal dan Meningkatkan Reputasi Organisasi		KO.2.1. Nilai Sistem Merit KPK	
		KO.2.2. % Peningkatan Kompetensi SDM KPK	
		KO.2.3. Indeks Persepsi Publik Berdasarkan Pemberitaan dan Publikasi	
KO.3. Membangun Sistem Operasional dan Data Informasi Terintegrasi yang Adaptif		KO.3.1. % Pembangunan Sistem Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi KPK	
		KO.3.2. % SLA (Service Level Agreement) terhadap Pemenuhan Data dan Informasi serta Layanan Umum dan Pelayanan Publik KPK	
		KO.3.3. % Pembangunan Sistem Pencegahan dan Penindakan Terintegrasi	
		KO.3.4. % Pemanfaatan Data Intelligence Cycle (Siklus Manajemen Data)	
KO.4. Membangun Sistem Operasional dan Data Informasi Terintegrasi yang Adaptif		KO.4.1. Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran KPK	
		KO.4.2. % Pengendalian atas Pemantauan Berkelanjutan KPK	

Tabel 3.1. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama KPK

Model evaluasi capaian kinerja Pimpinan KPK yang dilakukan oleh Dewan Pengawas KPK menggunakan model yang sama dengan model manajemen strategi yang diterapkan di KPK, yaitu Balanced Scorecard. Evaluasi capaian kinerja Pimpinan KPK berdasar pada Peta Strategi KPK yang merupakan bagian dari Rencana Strategis KPK Tahun 2020-2024 yang terdiri atas 4 (empat) Perspektif, 12 (dua belas) SS, dan 29 (dua puluh sembilan) IKU sebagaimana telah dijabarkan di atas. Secara konkret, evaluasi

dilakukan oleh Dewan Pengawas KPK melalui forum evaluasi yang dilakukan secara reguler tiap triwulan selama tahun 2020 yang disebut dengan **Rapat Evaluasi Kinerja/Rapat Tinjauan Kinerja Tingkat KPK-Wide** atau **REK/RTK Tingkat KPK-Wide**. Target, realisasi, dan capaian atas 29 (dua puluh sembilan) IKU dijelaskan pada subbagian berikut.

A.1.1. Perspektif Pemangku Kepentingan

Pada Perspektif Pemangku Kepentingan (PK), terdapat dua SS, yaitu: (1) PK.1. Meningkatnya Upaya Pencegahan Korupsi; dan (2) PK.2. Mengoptimalkan Mekanisme Pemulihan dan Pengelolaan Aset Hasil Tindak Pidana Korupsi. Berikut penjabarannya.

A.1.1.1 Sasaran Strategis PK.1. Meningkatnya Upaya Pencegahan Korupsi

Pada SS PK.1. Meningkatnya Upaya Pencegahan Korupsi terdapat dua IKU dengan target, realisasi, dan capaian sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Kode	IKU	Target	Realisasi	Capaian
PK.1.1.	Indeks Perilaku Anti Korupsi (IPAK)	4	3,84	96,00%
PK.1.2.	Nilai Survei Penilaian Integritas (SPI)	68	82,6	120,00%

Tabel 3.2. IKU dalam Sasaran Strategis PK.1.

A.1.1.2. Sasaran Strategis PK.2. Mengoptimalkan Mekanisme Pemulihan dan Pengelolaan Aset Hasil Tindak Pidana Korupsi

Pada SS PK.2. Mengoptimalkan Mekanisme Pemulihan dan Pengelolaan Aset Hasil Tindak Pidana Korupsi terdapat satu IKU dengan target, realisasi, dan capaian sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Kode	IKU	Target	Realisasi	Capaian
PK.2.1.	% Asset Recovery	70%	61,20%	97,14%

Tabel 3.3. IKU dalam Sasaran Strategis PK.2.

A.1.2. Perspektif Akuntabilitas

Pada Perspektif Akuntabilitas (AK), terdapat satu SS, yaitu AK.1. Meningkatnya Tingkat Efektifitas Akuntabilitas dan Kelembagaan. Berikut penjabarannya.

A.1.2.1. Sasaran Strategis AK.1. Meningkatnya Tingkat Efektifitas Akuntabilitas dan Kelembagaan

Pada SS AK.1. Meningkatnya Tingkat Efektifitas Akuntabilitas dan Kelembagaan terdapat empat IKU dengan target, realisasi, dan capaian sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Kode	IKU	Target	Realisasi	Capaian
AK.1.1.	Opini BPK atas Laporan Keuangan KPK	4	4	100,00%
AK.1.2.	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja KPK	82	81,64	99,56%
AK.1.3.	Indeks Maturitas Sistem Pengendalian Instansi Pemerintah (SPIP) KPK	3,6	3,56	98,89%
AK.1.4.	Indeks Maturitas Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) KPK	2,68	3,42	120,00%

Tabel 3.4. IKU dalam Sasaran Strategis AK.1.

A.1.3. Perspektif Proses Internal

Pada Perspektif Proses Internal (PI), terdapat lima SS, yaitu: (1) PI.1. Mengoptimalkan Pencegahan Korupsi; (2) PI.2. Meningkatnya Upaya Pencegahan Korupsi; (3) PI.3. Memperkuat Monitoring Sistem Penyelenggaraan Pemerintahan Negara; (4) PI.4. Mengefektifkan Supervisi KPK terhadap Instansi Terkait; dan (5) PI.5. Meningkatkan Efektivitas Penegakan Hukum Tipikor. Berikut penjabarannya.

A.1.3.1. Sasaran Strategis PI.1. Mengoptimalkan Pencegahan Korupsi

Pada SS PI.1. Mengoptimalkan Pencegahan Korupsi terdapat tiga IKU dengan target, realisasi, dan capaian sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Kode	IKU	Target	Realisasi	Capaian
PI.1.1.	% Pemanfaatan LHKPN	17%	19,17%	112,76%
PI.1.2.	% Peningkatan Pemahaman Gratifikasi	60%	54,47%	90,78%
PI.1.3.	% Implementasi Pendidikan Antikorupsi	32,95%	40,98%	120,00%

Tabel 3.5. IKU dalam Sasaran Strategis PI.1.

A.1.3.2.Sasaran Strategis PI.2. Meningkatnya Upaya Pencegahan Korupsi

Pada SS PI.2. Meningkatnya Upaya Pencegahan Korupsi terdapat tiga IKU dengan target, realisasi, dan capaian sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Kode	IKU	Target	Realisasi	Capaian
PI.2.1.	% Penyelamatan Keuangan Negara dan Keuangan Daerah	30%	43,06%	120,00%
PI.2.2.	% Penguatan Upaya Antikorupsi pada KLOPS	70%	63%	90,00%
PI.2.3.	% Implementasi Aksi Stranas PK pada KLOPS	80%	78,52%	98,15%

Tabel 3.6. IKU dalam Sasaran Strategis PI.2.

A.1.3.3.Sasaran Strategis PI.3. Menguatkan Monitoring Sistem Penyelenggaraan Pemerintahan Negara

Pada SS PI.3. Menguatkan Monitoring Sistem Penyelenggaraan Pemerintahan Negara terdapat dua IKU dengan target, realisasi, dan capaian sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Kode	IKU	Target	Realisasi	Capaian
PI.3.1.	% Rekomendasi Perbaikan Regulasi dan Tata Kelola pada Sektor Prioritas	80%	128,57%	120,00%
PI.3.2.	% Monitoring Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Penelitian	65%	66,15%	101,77%

Tabel 3.7. IKU dalam Sasaran Strategis PI.3.

A.1.3.4.Sasaran Strategis PI.4. Mengefektifkan Supervisi KPK terhadap Instansi Terkait

Pada SS PI.4. Mengefektifkan Supervisi KPK terhadap Instansi Terkait terdapat dua IKU dengan target, realisasi, dan capaian sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Kode	IKU	Target	Realisasi	Capaian
PI.4.1.	% Status Perkara TPK yang Disupervisi Mendapatkan Kepastian Hukum	35%	34%	97,14%
PI.4.2.	% Optimalisasi Sistem Pelaporan Penanganan Perkara TPK yang Dilakukan Instansi Terkait	70%	91,04%	120,00%

Tabel 3.8. IKU dalam Sasaran Strategis PI.4.

A.1.3.5.Sasaran Strategis PI.5. Meningkatkan Efektivitas Penegakan Hukum Tipikor

Pada SS PI.5. Meningkatkan Efektivitas Penegakan Hukum Tipikor terdapat satu IKU dengan target, realisasi, dan capaian sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Kode	IKU	Target	Realisasi	Capaian
PI.5.1.	% Penegakan Hukum Tipikor KPK	70%	66,62%	95,17%

Tabel 3.9. IKU dalam Sasaran Strategis PI.5.

A.1.4.Perspektif Kapabilitas Organisasi

Pada Perspektif Kapabilitas Organisasi (KO), terdapat empat SS, yaitu: (1) KO.1. Menyederhanakan dan Penataan Regulasi yang Efektif; (2) KO.2. Membentuk Sumber Daya Manusia Berkinerja Optimal dan Meningkatnya Reputasi Organisasi; (3) KO.3. Membangun Sistem Operasional dan Data Informasi Terintegrasi yang Adaptif; dan (4) KO.4. Pemanfaatan Anggaran Tepat Sasaran dan Penguatan Pengendalian Internal yang Terkelola dan Terukur. Berikut penjabarannya.

A.1.4.1.Sasaran Strategis KO.1. Menyederhanakan dan Penataan Regulasi yang Efektif

Pada SS KO.1. Menyederhanakan dan Penataan Regulasi yang Efektif terdapat dua IKU dengan target, realisasi, dan capaian sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Kode	IKU	Target	Realisasi	Capaian
KO.1.1.	% Penyusunan Kebijakan dan Produk Hukum Eksternal untuk Penguatan KPK	100%	40%	40,00%
KO.1.2.	% Harmonisasi Regulasi dan Produk Hukum Internal KPK	100%	141,67%	120,00%

Tabel 3.10. IKU dalam Sasaran Strategis KO.1.

A.1.4.2.Sasaran Strategis KO.2. Membentuk Sumber Daya Manusia Berkinerja Optimal dan Meningkatnya Reputasi Organisasi

Pada SS KO.2. Membentuk Sumber Daya Manusia Berkinerja Optimal dan Meningkatnya Reputasi Organisasi terdapat tiga IKU dengan target, realisasi, dan capaian sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Kode	IKU	Target	Realisasi	Capaian
KO.2.1.	Nilai Sistem Merit KPK	250	289	115,60%
KO.2.2.	% Peningkatan Kompetensi SDM KPK	70%	68,36%	97,66%
KO.2.3.	Indeks Persepsi Publik Berdasarkan Pemberitaan dan Publikasi	4	3,79	94,75%

Tabel 3.11. IKU dalam Sasaran Strategis KO.2.

A.1.4.3.Sasaran Strategis KO.3. Membangun Sistem Operasional dan Data Informasi Terintegrasi yang Adaptif

Pada SS KO.3. Membangun Sistem Operasional dan Data Informasi Terintegrasi yang Adaptif terdapat empat IKU dengan target, realisasi, dan capaian sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Kode	IKU	Target	Realisasi	Capaian
KO.3.1.	% Pembangunan Sistem Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi KPK	20%	19,80%	99,00%
KO.3.2.	% SLA (Service Level Agreement) terhadap Pemenuhan Data dan Informasi serta Layanan Umum dan Pelayanan Publik KPK	100%	98,91%	117,82%
KO.3.3.	% Pembangunan Sistem Pencegahan dan Penindakan Terintegrasi	50%	49,03%	98,06%
KO.3.4.	% Pemanfaatan Data Intelligence Cycle (Siklus Manajemen Data)	40%	40,00%	100,00%

Tabel 3.12. IKU dalam Sasaran Strategis KO.3.

A.1.4.4.Sasaran Strategis KO.4. Pemanfaatan Anggaran Tepat Sasaran dan Penguatan Pengendalian Internal yang Terkelola dan Terukur

Pada SS KO.4. Pemanfaatan Anggaran Tepat Sasaran dan Penguatan Pengendalian Internal yang Terkelola dan Terukur terdapat dua IKU dengan target, realisasi, dan capaian sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Kode	IKU	Target	Realisasi	Capaian
KO.4.1.	Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran KPK	95	91,43	112,48%
KO.4.2.	% Pengendalian atas Pemantauan Berkelanjutan KPK	80%	71,52%	99,33%

Tabel 3.13. IKU dalam Sasaran Strategis KO.4.

Dalam setiap REK/RTK KPK-Wide, dua puluh sembilan IKU dimaksud diidentifikasi jenis polarisasi dan tingkat validitasnya, diberikan bobot, dikalkulasikan pada tingkatan SS dan Perspektif hingga diperoleh sebuah Nilai Kinerja Organisasi (NKO). NKO Pimpinan KPK pada tahun 2020 sebesar **102,94 (seratus dua koma sembilan empat)**. Berikut tabel Laporan Nilai Kinerja Organisasi Pimpinan KPK tahun 2020.

KODE	PERSPEKTIF (PSP)/SASARAN STRATEGIS (SS)/ INDEKS KINERJA UTAMA (IKU)	I K U					BOBOT PSP/SS/ IKU	BOBOT TERTIMBANG PSP/SS/IKU	INDEKS CAPAIAN IKU/NILAI SS/ NILAI PSP
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	POLARISASI	VALIDITAS & KENDALI			
PK	PEMANGKU KEPENTINGAN						25%		102,57%
PK.1	Meningkatnya Upaya Pencegahan Korupsi						50%		108,00%
PK.1.1	Indeks Perilaku Anti Korupsi (IPAK)	4	3,84	96,00%	Maximize	P-M	14%	50%	48,00%
PK.1.2	Nilai Survei Penilaian Integritas (SPI)	68	82,6	120,00%	Maximize	P-M	14%	50%	60,00%
PK.2	Mengoptimalkan Mekanisme Pemulihan dan Pengelolaan Aset Hasil Tindak Pidana Korupsi						50%		97,14%
PK.2.1	% Asset Recovery	70%	61,20%	97,14%	Stabilize	P-M	14%	100%	97,14%
AK	AKUNTABILITAS						25%		104,61%
AK.1	Meningkatnya Tingkat Efektivitas Akuntabilitas dan Kelembagaan						100%		104,61%
AK.1.1	Opini BPK atas Laporan Keuangan KPK	4	4	100,00%	Maximize	P-M	14%	25%	25,00%
AK.1.2	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja KPK	82	81,64	99,56%	Maximize	P-M	14%	25%	24,89%
AK.1.3	Indeks Maturitas Sistem Pengendalian Instansi Pemerintah (SPIP) KPK	3,6	3,56	98,89%	Maximize	P-M	14%	25%	24,72%
AK.1.4	Indeks Maturitas Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) KPK	2,68	3,42	120,00%	Maximize	P-M	14%	25%	30,00%
PI	PROSES INTERNAL						30%		105,04%
PI.1	Mengoptimalkan Pencegahan Korupsi						20%		107,85%
PI.1.1	% Pemanfaatan LHKPN	17%	19,17%	112,76%	Maximize	P-M	14%	33,33%	37,59%
PI.1.2	% Peningkatan Pemahaman Gratifikasi	60%	54,47%	90,78%	Maximize	P-M	14%	33,33%	30,26%
PI.1.3	% Implementasi Pendidikan Antikorupsi	32,95%	40,98%	120,00%	Maximize	P-M	14%	33,33%	40,00%
PI.2	Meningkatnya Upaya Pencegahan Korupsi						20%		102,72%
PI.2.1	% Penyelamatan Keuangan Negara dan Keuangan Daerah	30%	43,06%	120,00%	Maximize	P-M	14%	33,33%	40,00%

KODE	PERSPEKTIF (PSP)/SASARAN STRATEGIS (SS)/ INDEKS KINERJA UTAMA (IKU)	I K U					BOBOT PSP/SS/ IKU	BOBOT TERTIMBANG PSP/SS/IKU	INDEKS CAPAIAN IKU/NILAI SS/ NILAI PSP
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	POLARISASI	VALIDITAS & KENDALI			
PI.2.2	% Penguatan Upaya Antikorupsi pada KLOPS	70%	63%	90,00%	Maximize	P-M	14%	33,33%	30,00%
PI.2.3	% Implementasi Aksi Stranas PK pada KLOPS	80%	78,52%	98,15%	Maximize	P-M	14%	33,33%	32,72%
PI.3	Menguatkan Monitoring Sistem Penyelenggaraan Pemerintahan Negara						20%		110,88%
PI.3.1	% Rekomendasi Perbaikan Regulasi dan Tata Kelola pada Sektor Prioritas	80%	128,57%	120,00%	Maximize	P-M	14%	50%	60,00%
PI.3.2	% Monitoring Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Penelitian	65%	66,15%	101,77%	Maximize	P-M	14%	50%	50,88%
PI.4	Mengefektifkan Supervisi KPK terhadap Instansi Terkait						20%		108,57%
PI.4.1	% Status Perkara TPK yang Disupervisi Mendapatkan Kepastian Hukum	35%	34%	97,14%	Maximize	P-R	19%	50%	48,57%
PI.4.2	% Optimalisasi Sistem Pelaporan Penanganan Perkara TPK yang Dilakukan Instansi Terkait	70%	91,04%	120,00%	Maximize	P-R	19%	50%	60,00%
PI.5	Meningkatkan Efektivitas Penegakan Hukum Tipikor						20%		95,17%
PI.5.1	% Penegakan Hukum Tipikor KPK	70%	66,62%	95,17%	Maximize	E-M	21%	100%	95,17%
KO	KAPABILITAS ORGANISASI						20%		98,16%
KO.1	Menyederhanakan dan Penataan Regulasi yang Efektif						20%		75,20%
KO.1.1	% Penyusunan Kebijakan dan Produk Hukum Eksternal untuk Penguatan KPK	100%	40%	40,00%	Maximize	P-M	14%	56%	22,40%
KO.1.2	% Harmonisasi Regulasi dan Produk Hukum Internal KPK	100%	141,67%	120,00%	Maximize	P-T	11%	44%	52,80%
KO.2	Membentuk Sumber Daya Manusia Berkinerja Optimal dan Meningkatnya Reputasi Organisasi						30%		103,05%
KO.2.1	Nilai Sistem Merit KPK	250	289	115,60%	Maximize	P-M	14%	35,90%	41,50%

KODE	PERSPEKTIF (PSP)/SASARAN STRATEGIS (SS)/ INDEKS KINERJA UTAMA (IKU)	I K U					BOBOT PSP/SS/ IKU	BOBOT TERTIMBANG PSP/SS/IKU	INDEKS CAPAIAN IKU/NILAI SS/ NILAI PSP
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	POLARISASI	VALIDITAS & KENDALI			
KO.2.2	% Peningkatan Kompetensi SDM KPK	70%	68,36%	97,66%	Maximize	P-T	11%	28,21%	27,54%
KO.2.3	Indeks Persepsi Publik Berdasarkan Pemberitaan dan Publikasi	4	3,79	94,75%	Maximize	P-M	14%	35,90%	34,01%
KO.3	Membangun Sistem Operasional dan Data Informasi Terintegrasi yang Adaptif						30%		103,42%
KO.3.1	% Pembangunan Sistem Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi KPK	20%	19,80%	99,00%	Maximize	P-M	14%	29,79%	29,49%
KO.3.2	% SLA (Service Level Agreement) terhadap Pemenuhan Data dan Informasi serta Layanan Umum dan Pelayanan Publik KPK	100%	98,91%	117,82%	Stabilize	P-T	11%	23,40%	27,57%
KO.3.3	% Pembangunan Sistem Pencegahan dan Penindakan Terintegrasi	50%	49,03%	98,06%	Maximize	P-T	11%	23,40%	22,95%
KO.3.4	% Pemanfaatan Data Intelligence Cycle (Siklus Manajemen Data)	40%	40,00%	100,00%	Maximize	P-T	11%	23,40%	23,40%
KO.4	Pemanfaatan Anggaran Tepat Sasaran dan Penguatan Pengendalian Internal yang Terkelola dan Terukur						20%		105,91%
KO.4.1	Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran KPK	95	91,43	112,48%	Stabilize	P-T	11%	50%	56,24%
KO.4.2	% Pengendalian atas Pemantauan Berkelanjutan KPK	80%	71,52%	99,33%	Stabilize	P-T	11%	50%	49,67%
NILAI KINERJA ORGANISASI								102,94%	

Tabel 3.14 Laporan Nilai Kinerja Organisasi KPK Tahun 2020

Dalam pelaksanaan REK/RTK KPK-Wide tiap triwulannya, Dewan Pengawas KPK memberikan sejumlah rekomendasi kepada Pimpinan KPK untuk mengatasi kendala atau meningkatkan kinerjanya. Rekomendasi dimaksud dilaporkan tindak lanjutnya oleh Pimpinan KPK saat pelaksanaan REK/RTK KPK-Wide triwulan berikutnya. Selama tahun 2020, Dewan Pengawas KPK telah memberikan 201 (dua ratus satu) butir rekomendasi kepada Pimpinan KPK dengan rekapitulasi pada tabel berikut.

REK/RTK KPK-Wide	Jumlah Rekomendasi
Triwulan I Tahun 2020	65
Triwulan II Tahun 2020	54
Triwulan III Tahun 2020	45
Triwulan IV Tahun 2020	37
Total	201

Tabel 3.15 Rekapitulasi jumlah rekomendasi setiap triwulan

Rekomendasi dimaksud dilakukan monitor dan tinjauan lapangan pada unit kerja di KPK untuk mengetahui pelaksanaan tindak lanjutnya. Hasil monitor dan tinjauan lapangan tersebut dijelaskan pada bagian yang lain dalam bab ini.

A.2 CAPAIAN KINERJA BERBASIS RAKORWAS

Pembentukan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 Tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi dilakukan dengan dasar pertimbangan bahwa kinerja Komisi Pemberantasan Korupsi dirasakan sudah tidak lagi efektif. Salah satu penyebabnya adalah karena belum adanya lembaga pengawas yang mampu mengawasi pelaksanaan tugas dan wewenang Komisi Pemberantasan Korupsi sehingga memungkinkan terdapat cela dan kurang akuntabelnya pelaksanaan tugas dan kewenangan pemberantasan tindak pidana korupsi oleh Komis Pemberantasan Korupsi. Hal tersebut sejalan dengan Alinea ke-4 Bagian Umum Penjelasan atas Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019.

Fungsi penting Pengawasan adalah untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan, rencana dan standar institusi. Adanya perubahan dalam lingkungan institusi, semakin rumitnya kegiatan-kegiatan institusi dan kenyataan terjadinya penyimpangan atau pelanggaran aturan oleh pegawai di institusi tersebut merupakan faktor-faktor yang membuat pelaksanaan pengawasan menjadi semakin penting. Oleh karena melalui Pasal 37A ayat (1) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 dibentuklah Dewan Pengawas Komisi Pemberantasan Korupsi untuk melaksanakan tugas pengawasan tersebut.

Salah satu tugas yang diamanatkan kepada Dewan Pengawas KPK adalah untuk mengawasi pelaksanaan tugas dan wewenang Komisi Pemberantasan Korupsi. Salah satu bentuk pelaksanaan dari tugas ini dengan menerima pengaduan dari masyarakat terkait pelaksanaan tugas dan wewenang KPK. Selain melalui pengaduan masyarakat, Dewan Pengawas KPK juga dapat melakukan pendalaman atas temuannya sendiri mengenai pelaksanaan tugas dan wewenang KPK. Dari aduan masyarakat dan hasil temuan Dewan Pengawas tersebut kemudian ditindaklanjuti melalui Rapat Koordinasi Pengawasan (Rakorwas) yang dilaksanakan dengan Pimpinan KPK. Hasil yang disepakati dalam Rakorwas ini kemudian dituangkan dalam Kesimpulan Rakorwas untuk kemudian ditindaklanjuti oleh Pimpinan KPK.

Dewan Pengawas KPK secara berkala telah melaksanakan Rapat Koordinasi Pengawasan (Rakorwas) dengan Pimpinan KPK. Adapun secara garis besar isu permasalahan yang dibahas dalam Rapat Koordinasi Pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Kedeputian Bidang Pencegahan

Pada Bidang Pencegahan terdapat permasalahan yang perlu ditindaklanjuti oleh Pimpinan KPK, yaitu:

- a. Penyempurnaan mekanisme kerjasama dengan kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam rangka penguatan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP);
- b. Optimalisasi upaya pengamanan aset kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

2. Kedeputian Bidang Penindakan

Pada Bidang Penindakan terdapat permasalahan yang perlu ditindaklanjuti oleh Pimpinan KPK, yaitu:

- a. Percepatan penanganan perkara dalam upaya meningkatkan terwujudnya kepastian hukum dan mengoptimalkan upaya pemulihan aset (*asset recovery*);
- b. Penyempurnaan tata kelola penanganan perkara tindak pidana korupsi agar lebih akuntabel dan profesional, diantaranya penyempurnaan mekanisme penerbitan sprindik, penyempurnaan mekanisme pemeriksaan saksi tidak hadir dengan alasan yang wajar sebagaimana ketentuan Pasal 113 KUHAP, peningkatan efektifitas penanganan perkara melalui penggabungan perkara;
- c. Percepatan penyelesaian pemblokiran rekening bank;
- d. Peningkatan koordinasi dan supervisi bidang penindakan;
- e. Percepatan penyelesaian penyusunan aturan mengenai penghentian proses penyidikan bagi perkara yang tidak layak untuk dilanjutkan;
- f. Percepatan penyelesaian penyusunan aturan terkait pemusnahan hasil penyadapan;
- g. Percepatan penyelesaian penyusunan aturan mengenai pengelolaan benda sitaan dan/atau barang rampasan negara;

- h. Percepatan harmonisasi Prosedur Operasional Baku (POB) Penindakan Terintegrasi dengan Unit Kerja lain di KPK.

3. Kedeputian Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat (PIPM)

Pada Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat terdapat permasalahan yang perlu ditindaklanjuti oleh Pimpinan KPK, yaitu:

- a. Penguatan fungsi pengawasan Internal melalui harmonisasi pelaksanaan tugas pengawasan oleh Dewan Pengawas dan Direktorat Pengawasan Internal;
- b. Penyelesaian tindak lanjut hasil audit Badan Pemeriksa Keuangan (BPK);
- c. Harmonisasi tugas Direktorat Pengaduan Masyarakat dengan tugas Direktorat Penyelidikan dan Unit Kerja Kordinasi Supervisi Bidang Penindakan KPK (KorsupDak).

4. Kedeputian Bidang Informasi dan Data

Pada Bidang Informasi dan Data terdapat permasalahan yang perlu ditindaklanjuti oleh Pimpinan KPK, yaitu:

- a. Pembangunan aplikasi penanganan perkara terintergrasi (SINERGI) dan i-Dewas KPK;
- b. Penyempurnaan dan pemutakhiran data pada aplikasi HRIS dan STINKO;
- c. Penyempurnaan tata kelola dan pedoman klasifikasi Informasi Rahasia;
- d. Percepatan implementasi tanda tangan elektronik serta pertimbangan aspek legalitasnya.

5. Sekretariat Jenderal

Pada Sekretariat Jenderal terdapat permasalahan yang perlu ditindaklanjuti oleh Pimpinan KPK, yaitu:

- a. Pembenahan manajemen Sumber Daya Manusia;
- b. Persiapan alih status pegawai KPK menjadi ASN;
- c. Perbaikan sistem rekrutmen pegawai KPK;
- d. Percepatan penyelesaian peraturan-peraturan yang disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019.

Sebagai hasil dari pelaksanaan Rapat Kordinasi Pengawasan (Rakorwas) antara Dewan Pengawas dan Pimpinan KPK disepakati kesimpulan Rakorwas untuk kemudian ditindaklanjuti oleh Pimpinan KPK. Jumlah kesimpulan Rakorwas yang dihasilkan adalah sebanyak 89 kesimpulan, dimana sebanyak 84 kesimpulan sudah selesai ditindaklanjuti dan sisanya sebanyak 5 kesimpulan masih dalam proses tindaklanjut. Hingga pelaksanaan Rakorwas Triwulan IV tahun 2020, maka rincian jumlah permasalahan yang disepakati menjadi kesimpulan dan tindaklanjutnya per triwulan adalah sebagai berikut:

- a. Triwulan I terdapat 32 kesimpulan. Sebanyak 31 kesimpulan sudah selesai ditindaklanjuti dan 1 kesimpulan masih dalam proses tindaklanjut;

- b. Triwulan II terdapat 25 kesimpulan. Sebanyak 23 kesimpulan sudah selesai ditindaklanjuti dan 2 kesimpulan masih dalam proses tindaklanjut;
- c. Triwulan III terdapat 20 kesimpulan. Sebanyak 17 kesimpulan sudah selesai ditindaklanjuti dan 1 kesimpulan masih dalam proses tindaklanjut;
- d. Triwulan IV terdapat 12 kesimpulan. Sebanyak 11 kesimpulan sudah selesai ditindaklanjuti dan 1 kesimpulan masih dalam proses tindaklanjut.

Adapun 5 kesimpulan yang masih dalam proses tindaklanjut oleh Pimpinan KPK adalah sebagai berikut:

1. Penanganan Perkara yang berlarut-larut atau menarik perhatian publik;
2. Klarifikasi Tertulis oleh Dewan Pengawas yang belum ditindaklanjuti;
3. Kegiatan Pendampingan dalam Penguatan APIP;
4. Data Pemblokiran;
5. Penggabungan/Pemisahan Perkara TPK dan Perkara TPPU.

Terhadap Tindaklanjut atas Kesimpulan yang sudah selesai ditindaklanjuti tersebut di atas, maka Dewan Pengawas KPK kemudian melakukan monitoring untuk memvalidasi progress tindaklanjut yang disampaikan oleh Pimpinan KPK, baik yang sudah selesai maupun yang masih dalam proses tindaklanjut.

A.3 CAPAIAN KINERJA BERBASIS MONITORING DAN PENINJAUAN LAPANGAN

Berdasarkan Pasal 37B ayat (1) huruf 2a Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (UU 19/2019) maka salah satu tugas Dewan Pengawas adalah mengawasi pelaksanaan tugas dan wewenang KPK. Menindaklanjuti tugas pengawasan tersebut Dewan Pengawas telah melakukan Rapat Koordinasi Pengawasan (Rakorwas) per triwulan yang secara spesifik dilakukan untuk mengawasi dan memberikan rekomendasi atas pelaksanaan tugas dan fungsi KPK oleh masing-masing unit kerja. Sebagai rangkaian dari kegiatan Pengawasan maka Dewan Pengawas juga melakukan kegiatan monitoring atas pelaksanaan tugas dan fungsi yang telah dilaporkan dan disampaikan oleh masing-masing unit kerja pada Rapat Koordinasi Pengawasan (RAKORWAS). Kegiatan monitoring dilaksanakan secara berkesinambungan sejak tanggal 3 sampai dengan tanggal 5 Maret 2021 yang terbagi menjadi 5 pembedangan yaitu:

- a. Bidang Penindakan: Lingkup monitoring terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi Kedeputian Bidang Penindakan meliputi Direktorat Penyelidikan, Direktorat Penyidikan, Direktorat Penuntutan dan Unit Kerja Labuksi.

- b. Bidang Pencegahan: Lingkup Monitoring terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi Kedeputian Bidang Pencegahan meliputi Direktorat Gratifikasi, Direktorat LHKPN, Direktorat Penelitian dan Pengembangan, Direktorat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat, Unit. Korsupgah.
- c. Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat : Lingkup Monitoring terhadap pelaksanaan tugas dan Fungsi di Kedeputian PIPM meliputi Direktorat Pengawas Internal dan Direktorat Pengaduan Masyarakat.
- d. Bidang Informasi dan Data : Lingkup monitoring terhadap pelaksanaan tugas dan Fungsi di Kedeputian Bidang Informasi dan Data meliputi Direktorat PINDA, Direktorat Monitor dan Direktorat PJKAKI
- e. Sekretariat Jenderal: Lingkup monitoring terhadap pelaksanaan tugas dan Fungsi di Sekretariat Jenderal meliputi Biro RenKeu, Biro Humas, Biro Umum, Biro SDM dan Biro Hukum

Dalam pelaksanaan kegiatan monitoring yang dilakukan oleh Dewan Pengawas ditemukan hal-hal sebagaimana dijelaskan pada bagian berikut.

A.3.1 Kedeputian Bidang Penindakan

Pelaksanaan kegiatan monitoring Dewan Pengawas di Kedeputian Bidang Penindakan menemukan beberapa permasalahan, di antaranya:

A.3.1.1. Prosedur Operasional Baku (POB)

- Belum tersedia POB yang mengacu kepada Undang-Undang No.19 Tahun 2019, sehingga masih menggunakan POB yang mengacu pada Undang-Undang No.30 Tahun 2002, sebagai contoh adalah:
- Draft POB pengelolaan Barang Bukti yang meliputi :
 - a. Draft POB Penunjukan Satuan tugas PBB (Pemeriksa dan Penerimaan Benda Sitaan Barang Titipan)
 - b. Draft POB Pengelolaan data dan Informasi
 - c. Draft POB Pengelolaan Fisik
 - d. Draft POB Pengeluaran Akhir
 - e. Draft POB Penyusunan Laporan Akhir
- Draft POB Pemblokiran dan Pembukaan Blokir
- Draft POB Permohonan izin Penyadapan
- Draft POB Pemusnahan Hasil Penyadapan (Lingkup Penindakan)
- Rumusan POB masih bersifat umum belum bersifat terperinci atau mendetail seperti contoh berikut:

- a. Draf SOP Pengelolaan Data dan Informasi terkait kegiatan verifikasi keaslian benda sitaan khususnya terhadap benda sitaan belum diatur secara rinci mengenai:
 - Waktu pelaksanaan verifikasi.
 - Prosedur Pengamanan dan pengawasan
 - Prosedur pengeluaran/peminjaman barang bukti yang akan diverifikasi.
- b. Draf SOP Pengelolaan Fisik tentang Kegiatan Penyimpanan Benda Sitaan/Barang Bukti/Barang Titipan/Barang Rampasan.
 - Belum ada kriteria suatu barang bukti disimpan di Gudang Barang Bukti KPK atau disimpan diluar KPK.
 - Barang bukti yang disimpan di lingkungan KPK dimasukkan kemasan, namun tidak dijelaskan mengenai kriteria barang bukti yang dikemas dan cara pelaksanaannya.
 - Tempat penyimpanan di luar KPK dapat dilakukan melalui mekanisme yaitu sewa/ MoU/ Perjanjian Kerja Sama (PKS), namun belum menjabarkan kriteria mekanisme tersebut.
 - Kegiatan cek fisik secara berkala hanya dilakukan terhadap uang sitaan/ uang titipan/ uang rampasan yang berada di rekening dan *virtual account*.
 - Penyimpanan benda sitaan diluar KPK dititipkan kepada Rupbasan dan hanya terhadap benda sitaan berupa kendaraan dan property.
- c. Draf SOP Pendokumentasian Benda Sitaan/Barang Bukti/Barang Titipan/Barang Rampasan hanya mengatur tentang kegiatan dokumentasi terhadap benda sitaan berupa dokumen, keping cakram padat, kendaraan, hamparan lahan terbuka, hamparan lahan dan bangunan serta uang tunai.
- d. Draf SOP kegiatan Pemeliharaan dan Pengamanan Benda Sitaan/Barang Bukti/Barang Titipan/Barang Rampasan.
 - Belum mengatur mengenai akses masuk ke ruang barang bukti/brangkas dan mekanisme penyimpanan barang berharga misalnya emas, tas mewah, jam tangan, dan lain-lain.
 - Belum mengatur waktu pelaksanaan *stock opname* benda sitaan.
 - * keterangan cek fisik secara berkala hanya dijabarkan untuk barang bukti uang pada draf SOP Pengelolaan Fisik.
 - Belum ada kesepakatan mengenai jangka waktu penyelesaian pembuatan atau penyempurnaan POB.
 - Belum ada harmonisasi POB Kedeputian Bidang Penindakan dengan POB yang ada di Dewan Pengawas terutama terkait masalah perijinan penggeledahan, penyitaan dan penyadapan.

A.3.1.1.2 Aplikasi SINERGI

- Belum semua kegiatan penanganan perkara TIPIKOR dilakukan melalui aplikasi SINERGI, masih ada kegiatan yang penanganan TIPIKOR yang bersifat manual;
- Masih terdapat fitur-fitur dalam aplikasi SINERGI yang belum mendukung kebutuhan unit Kerja terkait;
- Tidak adanya target waktu penggunaan Aplikasi SINERGI oleh seluruh unit kerja terkait di KPK yang ditetapkan oleh Pimpinan.
- Tim Gabungan tidak membuat laporan final penyusunan aplikasi SINERGI.
- Belum semua kegiatan di penyelidikan, penyidikan dan penuntutan dimasukkan dalam aplikasi SINERGI

A.3.1.1.3 Pengarsipan Dokumen

- Penyimpanan arsip/file penanganan perkara seperti Sprin.Dap, Berita Acara Penggeledahan, Berita Acara Penyitaan, dan lain-lain masih dipegang oleh masing-masing Satgas, sehingga sebagian arsip/file tidak terdokumentasikan ke dalam aplikasi ELO.
- Proses input data saat ini sangat bergantung pada pengiriman data dari masing-masing satgas yang ada di Kedeputian Bidang Penindakan.
- Sistem Registrasi surat atau dokumen masih dilakukan secara manual dan tidak dilakukan secara langsung (*real time*).
- Unit kerja Pelacakan Aset, Pengelolaan Barang Bukti dan Eksekusi (labuksi) masih belum memiliki master data mengenai:
 - a. Bukan barang rampasan,
 - b. Barang bukti setiap perkara yang belum dilakukan eksekusi oleh Jaksa
 - c. Barang bukti yang disisihkan serta pelaksanaan pengembaliannya oleh Penyidik.

A.3.1.1.4 Penyadapan

- Laporan pertanggungjawaban penyadapan tidak sesuai dengan izin penyadapan yang diberikan Dewan Pengawas;
- Belum adanya sistem registrasi izin penyadapan yang telah jatuh tempo.
- Aplikasi E-SIMDAP belum dilengkapi fitur pengingat (*reminder*) terhadap izin penyadapan yang akan/telah habis masa berlakunya;

- Aplikasi E-SIMDAP yang ada saat ini belum dilengkapi fitur notifikasi jika ada permintaan dilakukannya penyadapan dan permohonan *Demarking* dari Penyelidik/Penyidik.
- Pemusnahan hasil penyadapan yang tidak terkait dengan TPK belum dilaksanakan.
- Adanya perbedaan waktu penghitungan yang ditetapkan oleh Dewan Pengawas dengan sistem pencatatan Kalender dalam aplikasi e-SIMDAP menyebabkan masih dilakukan penyadapan setelah masa berlaku izin penyadapan habis.

A.3.2 Kedeputian Bidang Pencegahan :

Pelaksanaan kegiatan monitor Dewan Pengawas di Kedeputian Bidang Pencegahan menemukan beberapa permasalahan, yaitu:

- Masih banyak terdapat draf POB di Unit Koordinasi Supervisi diantaranya yaitu :
 - i. POB Pengelolaan Data SPDP
 - ii. POB Pengelolaan Informasi Pengaduan Masyarakat
 - iii. POB Pelimpahan Penanganan Perkara
 - iv. POB Kegiatan Supervisi dalam bentuk penelaahan,
 - v. POB kegiatan dalam bentuk penelitian,
 - vi. POB Kegiatan Supervisi dalam bentuk Pengawasan,
 - vii. POB Pemberian Fasilitas
 - viii. POB Pelimpahan penanganan perkara dan lain-lain
- Pembahasan Parameter khusus *Service Level Agreement* (SLA) layanan publik untuk pelayanan di Direktorat PP LHKPN dan Direktorat Gratifikasi sampai dengan pelaksanaan monitoring belum selesai
- Beberapa rekomendasi yang disampaikan oleh KPK kepada Kementerian/Lembaga terkait masih banyak yang belum ditindak lanjuti. Sebanyak 65 rekomendasi, dilaporkan sebanyak 43 rekomendasi telah ditindak lanjuti (*Closed*) dan sebanyak 22 rekomendasi belum ditindak lanjuti.

A.3.3 Kedeputian Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat

Pelaksanaan kegiatan monitor Dewan Pengawas di Kedeputian Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat menemukan permasalahan yaitu:

- Belum selesainya Dokumen POB tentang Peraturan Disiplin Insan KPK (masih berupa draf).
- Direktorat Pengaduan Masyarakat (Dumas) KPK belum menyelesaikan pembahasan Parameter khusus *Service Level Agreement* (SLA) layanan publik untuk pelayanan di Direktorat Dumas KPK.

A.3.4 Kedeputian Bidang Informasi dan Data

Pelaksanaan kegiatan monitor Dewan Pengawas di Kedeputian Bidang Informasi dan Data menemukan beberapa permasalahan diantaranya yaitu:

- Pemanfaatan aplikasi SINERGI yang belum dipergunakan sepenuhnya oleh unit-unit terkait seperti Direktorat Penyelidikan, Penyidikan dan Penuntutan.
- Masih adanya beberapa data penyadapan yang belum dimusnahkan dikarenakan POB belum selesai disusun.
- Belum ada dokumen/peraturan mengenai kegiatan pengelolaan dan pengolahan *Big Data Intelligent cycle*.

A.3.5 Sekretariat Jenderal

Pelaksanaan kegiatan monitor Dewan Pengawas di Kedeputian Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat menemukan permasalahan yaitu:

- POB yang berada di Biro SDM perlu dilakukan pemutakhiran (*Update*), karena berdasarkan dokumen yang diperoleh, beberapa POB terutama yang terkait dengan kepegawaian terakhir kali dilakukan penyelarasan yaitu pada tahun 2014, seperti :
 - a. POB Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara terbuka untuk pegawai tetap;
 - b. POB Mutasi (AT/Promosi);
 - c. POB Rekrutmen dan seleksi Pegawai Negeri Yang Diperbantukan (PNYD);
 - d. POB Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Tidak Tetap.
- Sudah lebih dari 6 tahun POB tidak pernah dilakukan penyelarasan sesuai dengan perkembangan organisasi.
- Belum terintegrasinya antara sistem HRIS dan STINKO dalam rangka menyederhanakan dan mempermudah penilaian Kinerja Pegawai KPK.

A.4 PERILAKU KERJA

Sesuai Peraturan Dewan Pengawas No. 4 Tahun 2020, ruang lingkup evaluasi kinerja terhadap Pimpinan KPK tidak hanya mencakup capaian kinerja berbasis IKU, capaian kinerja berbasis Rakorwas, serta hasil monitoring dan pemantauan lapangan, melainkan juga mencakup perilaku kerja Pimpinan itu sendiri. Evaluasi terhadap perilaku Kerja Pimpinan KPK sekurang-kurangnya terkait enam unsur, yaitu akuntabilitas, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja dan inovasi, kerjasama, dan kepemimpinan. Keenam unsur tersebut diasumsikan memiliki relevansi dan berpengaruh terhadap hasil capaian kinerja Pimpinan secara keseluruhan.

A.4.1. Akuntabilitas

Sebagai konsekuensi logis lahirnya UU No. 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas UU No. 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, maka segenap insan KPK, baik Dewan Pengawas, Pimpinan, maupun Pegawai KPK, dituntut untuk tunduk dan patuh terhadap berbagai ketentuan yang telah diatur dalam UU KPK yang baru tersebut. Salah satu di antaranya adalah ketentuan Pasal 26 UU No. 30 Tahun 2002 yang ternyata tidak diubah dalam UU No. 19 Tahun 2019. Pasal tersebut mengatur nomenklatur organisasi dan tata kerja KPK yang mencakup 4 (empat) bidang, yaitu Bidang Pencegahan, Bidang Penindakan, Bidang Informasi dan Data, serta Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat. Melalui peraturan organisasi dan tata Kerja yang baru Pimpinan KPK justru menambah dua kedeputian baru, yakni Bidang Pendidikan dan Peran Serta Masyarakat dan Bidang Koordinasi dan Supervisi, serta menghapus kedeputian Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat. Selain itu, Pimpinan KPK juga mengintrodusir dua unit baru, yakni Inspektorat, dan Staf Khusus. Penambahan kedeputian dan sejumlah unit setingkat eselon II tersebut berdampak pada realitas organisasi KPK yang relatif lebih “gemuk” dibandingkan sebelumnya.

Struktur baru KPK berdasarkan Perkom No. 7 Tahun 2020 tersebut bukan hanya bertentangan dengan amanat UU No. 19 Tahun 2019 yang masih mempertahankan nomenklatur ortaka KPK yang lama, melainkan juga tidak sesuai dengan semangat kebijakan perampingan birokrasi yang menjadi salah satu visi Presiden Joko Widodo saat menjabat kembali untuk periode kedua (2019-2024). Bertolak dari visi presiden tersebut ORTAKA KPK semestinya berorientasi pada prinsip ‘miskin struktur kaya fungsi’, sebagaimana selama ini telah dipegang teguh oleh KPK. Dewan Pengawas sebenarnya telah mengingatkan Pimpinan KPK melalui forum Rapat Koordinasi Pengawasan (Rakorwas) terkait hal ini namun Pimpinan KPK tampaknya tetap berpandangan bahwa Perkom Ortaka KPK yang baru sudah sesuai dengan UU No. 19 Tahun 2019.

Dalam penyusunan Perkom No. 7 Tahun 2020 tentang ORTAKA yang sangat strategis, Dewan Pengawas sebagai salah satu unsur KPK sesuai pasal 21 Undang-Undang No. 19 Tahun 2019 tidak dilibatkan. Selain daripada itu dalam pasal 3 ORTAKA dinyatakan bahwa Komisi Pemberantasan Korupsi terdiri atas Pimpinan, Dewan Pengawas dan Pegawai, sedangkan dalam pasal 21 Undang Undang No.19 Tahun 2019 dinyatakan bahwa Komisi Pemberantasan Korupsi terdiri atas Dewan Pengawas, Pimpinan KPK dan Pegawai. Urutan penyebutan tersebut dalam Undang-Undang memang tidak dinyatakan sebagai hubungan hirarki antara Dewan Pengawas dan Pimpinan KPK, namun sebaiknya penyebutan dalam ORTAKA konsisten mengikuti Undang-Undang.

Dalam ORTAKA tidak tercantum hubungan kerja antara Dewan Pengawas dengan Pimpinan dan unit kerja lain sehingga tidak tergambar pelaksanaan tugas Dewan Pengawas sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang No. 19 Tahun 2019.

Pemahaman tentang Dewan Pengawas sebagai pengawasan internal sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang masih dirasakan belum dapat dihayati oleh Pimpinan KPK. Mengingat dalam tanggapan pimpinan pada persidangan di MK terdapat pernyataan yang kontroversial terhadap keberadaan Dewan Pengawas berbeda dengan maksud pembuat undang-undang.

A.4.2. Orientasi Pelayanan

Sesuai Pasal 37B ayat (1) huruf b UU No. 19 Tahun 2019, salah satu tugas Dewan Pengawas KPK adalah memberikan izin atau tidak memberikan izin penyadapan, penggeledahan, dan/atau penyitaan. Pasal 12B ayat (3) UU yang sama mengatur bahwa pemberian izin oleh Dewan Pengawas tersebut paling lama 1 X 24 (satu kali dua puluh empat) jam dihitung sejak permintaan diajukan. Dalam melaksanakan tugas memberi atau tidak memberi izin tersebut Dewan Pengawas selalu menepati waktu kurang dari 24 jam. Hampir seluruh izin yang diberikan Dewan Pengawas bahkan hanya memakan waktu sekitar 3-5 jam, sehingga permintaan izin yang diajukan pada pagi hari bisa diselesaikan pada siang hari, dan permintaan izin yang diajukan siang hari dapat diselesaikan pada sore hari. Respon cepat Dewan Pengawas tersebut diharapkan akan mempercepat pula kegiatan penyadapan, penggeledahan, dan/atau penyitaan yang dilakukan para penyelidik dan penyidik.

Namun demikian respon cepat Dewan Pengawas tersebut relatif belum diimbangi dengan respon cepat yang sama dari Pimpinan KPK. Penyelidik dan penyidik seringkali mengeluhkan prosedur yang cukup panjang sebelum permintaan izin diajukan ke Dewan Pengawas dan setelah izin diberikan oleh Dewan Pengawas. Sebagai akibatnya, prosedur panjang tersebut berpotensi berdampak pada hilangnya momentum bagi para penyelidik/penyidik, terutama dalam kegiatan penyadapan dan penggeledahan. Apabila kegiatan penyadapan, penggeledahan, dan/atau penyitaan dipandang sebagai salah satu *core* kinerja KPK selain pencegahan korupsi, prosedur perizinan ini semestinya bisa lebih diperpendek, sehingga tidak menghambat kegiatan penindakan KPK.

A.4.3. Komitmen

Pelaksanaan tugas dan wewenang KPK seperti diamanatkan oleh UU KPK yang baru No. 19 Tahun 2019 membutuhkan komitmen seluruh insan KPK, mulai dari Dewan Pengawas, Pimpinan, hingga Pegawai KPK. Mengingat fungsi dan wewenang pengambilan keputusan berada di tangan Pimpinan, maka diperlukan komitmen yang tinggi dari lima orang Pimpinan agar kinerja KPK, tidak hanya sesuai dengan visi, misi, dan tujuan kehadiran KPK, melainkan juga dapat memenuhi harapan masyarakat. Komitmen yang tinggi tersebut antara lain dapat dilihat dari tersedianya sarana dan prasarana pendukung efektifitas kinerja, terutama regulasi turunan dan/atau operasional dari UU KPK yang baru, di antaranya dalam bentuk Peraturan Komisi (Perkom), Peraturan Pimpinan, dan juga Prosedur Operasional Baku (POB) pada tingkat unit Kerja.

Meskipun KPK sudah bekerja lebih dari satu tahun di bawah UU yang baru, namun masih cukup banyak Perkom, Perpim, dan POB yang belum diperbaharui sesuai dengan tuntutan UU No. 19 Tahun 2019. Seperti terungkap melalui forum Rakorwas, sejumlah POB yang diperlukan untuk mengefektifkan tata kerja dan tata kelola organisasi, seringkali tidak tersedia karena masih dalam proses penyusunan atau draft, sehingga menghambat capaian kinerja yang lebih optimal.

Kurangnya komitmen Pimpinan KPK juga tampak dari kelambanan dalam menindaklanjuti kesimpulan yang telah disepakati bersama oleh Dewan Pengawas dan Pimpinan melalui forum Rakorwas. Terhadap isu-isu yang disampaikan oleh Dewan Pengawas di dalam RAKORWAS acapkali Pimpinan memberikan tanggapan yang kurang relevan.

Dalam kaitan ini diperlukan komitmen yang tinggi dari Pimpinan KPK untuk lebih memperhatikan kebutuhan berbagai regulasi operasional internal yang diperlukan untuk melaksanakan UU No. 19 Tahun 2019.

A.4.4. Inisiatif Kerja dan inovasi

Selama tahun 2020 Dewas Pengawas sering menerima pengaduan masyarakat terkait penyelesaian perkara tindak pidana korupsi yang terkatung-katung dalam rentang waktu cukup lama, sehingga profesionalitas KPK dalam penanganan perkara Tipikor acapkali dipertanyakan. Tidak sedikit perkara Tipikor yang sudah bertahun-tahun naik ke tahap penyidikan dan juga telah dilakukan penetapan tersangka, namun tidak kunjung dilanjutkan ke tahap penuntutan.

Untuk mengatasi persoalan tersebut semestinya ada semacam kebijakan yang bersifat inovasi atau terobosan dari Pimpinan KPK tanpa harus melanggar ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kebijakan terobosan itu misalnya membentuk satgas atau tim khusus untuk percepatan penyelesaian penanganan perkara Tipikor.

Di sisi lain, ada kecenderungan Pimpinan KPK untuk menyalahkan pola Kerja KPK di masa lalu sebagai faktor penyebab di balik aneka persoalan internal KPK seperti penanganan perkara Tipikor yang lambat, satgas yang sulit diatur, informasi yang bocor, disiplin kerja pegawai yang rendah, dan tidak efektifnya perintah, instruksi, dan/atau keputusan Pimpinan. Padahal seharusnya Pimpinan mencari solusi dan inovasi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

A.4.5. Kerjasama

Keberhasilan dan capaian kinerja Pimpinan KPK ditentukan antara lain oleh soliditas dan semangat saling bekerjasama di antara lima orang Pimpinan, seorang ketua dan empat orang wakil ketua. Pasal 21 ayat (4) UU No. 19 Tahun 2019 bahkan menyatakan bahwa Pimpinan KPK bersifat kolektif kolegial. Merujuk Kamus Besar Bahasa Indonesia, kolektif diartikan sebagai secara bersama atau secara gabungan, sedangkan kolegial dapat diartikan bersifat seperti teman sejawat, sehingga kolektif kolegial dapat diartikan sebagai secara gabungan yang bersifat seperti teman sejawat. Tugas dan wewenang besar KPK dalam pemberantasan korupsi mengharuskan hadirnya kepemimpinan yang solid dan bersifat kolektif kolegial tersebut.

Namun demikian Dewan Pengawas acapkali membaca perbedaan pandangan di antara Pimpinan KPK mengenai suatu isu atau permasalahan yang dilontarkan kepada publik, sehingga muncul kesan tidak ada soliditas dan kerjasama yang baik di antara unsur Pimpinan KPK.

Sementara itu, sesuai dengan amanat Pasal 21 UU No. 19 Tahun 2019, KPK terdiri atas Dewan Pengawas, Pimpinan, dan Pegawai KPK. Sebagai satu kesatuan unsur KPK, seharusnya bisa dibangun pola relasi yang lebih sinergis antara Pimpinan dan Dewan Pengawas KPK. Dalam beberapa kegiatan resmi KPK, seperti penyusunan Renstra KPK 2020-2024, penyusunan Perkom Ortaka KPK, dan pengangkatan pejabat struktural eselon I KPK, Dewan Pengawas justru mengetahui dari pihak lain. Kenyataan ini menimbulkan kesan tidak ada kerjasama dan transparansi dalam relasi yang terbangun antara Pimpinan dan Dewan Pengawas KPK.

A.4.6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan serta keberanian untuk mengambil keputusan tepat pada waktunya yang dapat dipertanggungjawabkan. Unsur-unsur

kepemimpinan meliputi orientasi pada pelayanan, kesetaraan, keteladanan, kepeloporan, penggerak perubahan, daya persuasi, inisiatif, dan kemampuan membimbing perilaku seseorang atau sekelompok orang.

Keteladanan Pimpinan sangat diperlukan sebagai panutan perilaku bagi pegawai, sehingga integritas insan KPK dapat terus ditingkatkan. Selain itu pimpinan yang komunikatif sangat diperlukan sehingga fakta-fakta seperti proses alih status pegawai KPK menjadi ASN yang tidak transparan dan simpang siur dapat dihindari. Dewan Pengawas berpandangan bahwa semua ini berpangkal pada kepemimpinan KPK yang kurang transparan dalam mengkomunikasikan berbagai rencana kebijakan yang disiapkan dan diberlakukan bagi segenap insan KPK.

Dengan diketemukannya fakta-fakta seperti penanganan perkara Tipikor yang lambat, satgas yang sulit diatur, informasi yang bocor, disiplin kerja pegawai yang rendah, dan tidak efektifnya perintah, instruksi, dan/atau keputusan Pimpinan, maka terlihat kepemimpinan yang kurang kuat sehingga perlu ditingkatkan menjadi kepemimpinan yang kuat (*strong leadership*).

B. HASIL EVALUASI KINERJA PEGAWAI KPK

B.1 Sebaran Nilai Berdasarkan Paparan Kepala Biro Sumber Daya Manusia

1. Pada tanggal 26 Maret 2021, Kepala Biro Sumber Daya Manusia memaparkan kepada Dewan Pengawas KPK sebaran nilai akhir kinerja Pegawai KPK tahun 2020 dalam tiga lingkup kategori, yaitu: (1) tingkat KPK; (2) tingkat kedeputian/sekretariat jenderal; dan (3) tingkat direktorat/biro dan unit kerja pendukung lainnya. Jumlah Pegawai KPK yang menjadi populasi dalam data adalah **1.623 (seribu enam ratus dua puluh tiga) orang**. Berikut sebaran nilai akhir kinerja Pegawai KPK pada tingkat KPK:

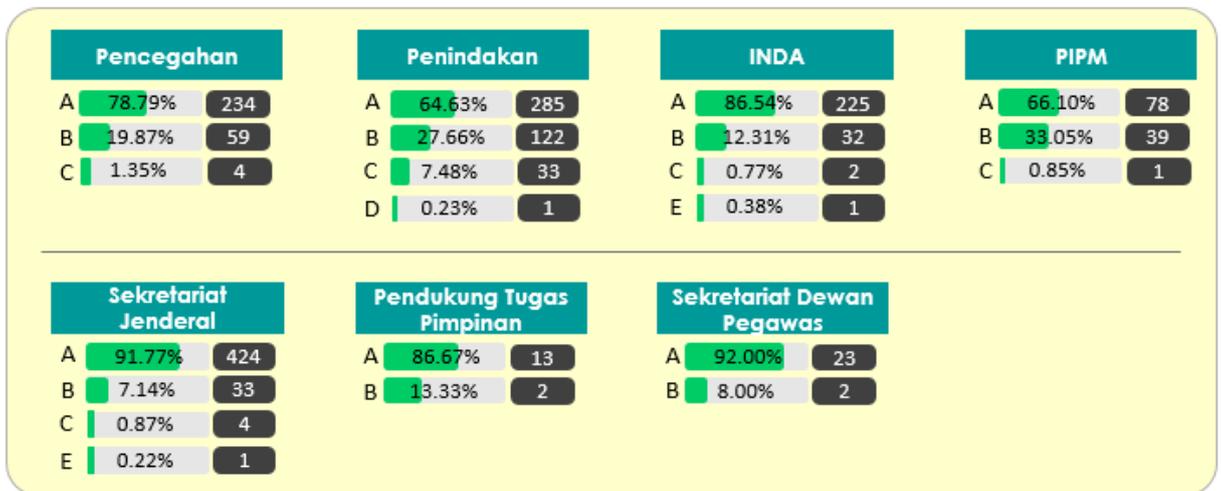


Keterangan:

- a. Konversi nilai berdasarkan Peraturan KPK Nomor 11 Tahun 2018:

NILAI AKHIR	KONVERSI	PERINGKAT
4,5-5	A	Sangat Memuaskan
3,5-4,49	B	Memuaskan
2,5-3,49	C	Cukup Memuaskan
2,0-2,49	D	Kurang Memuaskan
0-1,99	E	Tidak Memuaskan

2. Berikut sebaran nilai akhir kinerja Pegawai KPK pada **tingkat kedeputian/sekretariat jenderal** ditambah unit kerja **pendukung tugas Pimpinan** dan unit kerja **Sekretariat Dewan Pengawas KPK**:



3. Berikut sebaran nilai akhir kinerja Pegawai KPK pada **tingkat direktorat/biro dan unit kerja pendukung lainnya**:

- a. Pada direktorat dan unit kerja pendukung lainnya di bawah **Kedeputian Bidang Pencegahan**:



b. Pada direktorat dan unit kerja pendukung lainnya di bawah **Kedeputian Bidang Penindakan**:

	A	B	C	D
Sekretariat Deputi Bidang Penindakan	71.43% 5	28.57% 2		
Dit. Penyidikan	57.82% 85	33.33% 49	8.84% 13	
Dit. Penyelidikan	56.84% 54	23.16% 22	20.00% 19	
Dit. Penuntutan	57.69% 45	41.03% 32	1.28% 1	
Unit Kerja Korsupdak	82.41% 32	15.79% 6		
Unit Kerja Labuksi	84.21% 64	14.47% 11		1.32% 1

c. Pada direktorat dan unit kerja pendukung lainnya di bawah **Kedeputian Bidang INDA**:

	A	B	C	E
Sekretariat Deputi Bidang INDA	87.50% 7	12.50% 1		
Dit. Pengolahan Informasi & Data	92.16% 47	7.84% 4		
Dit. PJKAKI	70.45% 31	22.73% 10	4.55% 2	2.27% 1
Dit. Monitor	89.17% 140	10.83% 17		

d. Pada direktorat dan unit kerja pendukung lainnya di bawah **Kedeputian Bidang PIPM**:

	A	B	C
Sekretariat Deputi Bidang PIPM	75.00% 3	25.00% 1	
Dit. Pengawasan Internal	75.76% 25	24.24% 8	
Dit. Pengaduan Masyarakat	61.73% 50	37.04% 30	1.23% 1

e. Pada biro dan unit kerja pendukung lainnya di bawah **Sekretariat Jenderal**:

		A	B	C	E
Sekretariat Jenderal	Biro Umum	95.51% 298	3.53% 11	0.64% 2	0.32% 1
	Biro Perencanaan & Keuangan	91.67% 33	2.78% 1	5.56% 2	
	Biro Hukum	90.00% 18	10.00% 2		
	Biro Hubungan Masyarakat	81.08% 30	18.92% 7		
	Biro Sumber Daya Manusia	68.97% 20	31.03% 9		
	Sekretariat Pimpinan	89.29% 25	10.71% 3		
Pendukung Tugas Pimpinan	Tim Juru Bicara	88.89% 8	11.11% 1		
	Kelompok Kerja Strategis Pimpinan	83.33% 5	16.67% 1		

B.2 Validasi Sebaran Nilai

- Dilakukan validasi terhadap sebaran nilai akhir kinerja Pegawai KPK tahun 2020 menggunakan data mentah yang diberikan oleh Kepala Biro SDM kepada Dewan Pengawas KPK. Validasi menghasilkan sebaran nilai akhir pada **tingkat KPK**:

NILAI AKHIR (HURUF)	JUMLAH	PERSENTASE
A	1.287	79,30%
B	289	17,81%
C	44	2,71%
D	1	0,06%
E	2	0,12%
Total	1.623	100,00%

- Validasi sebaran nilai akhir kinerja Pegawai KPK pada **tingkat kedeputian/sekretariat jenderal** ditambah unit kerja **pendukung tugas Pimpinan** dan unit kerja **Sekretariat Dewan Pengawas KPK**:

NO.	UNIT KERJA ESELON I	NILAI	JUMLAH	PERSENTASE (PER UKE I)
1	KEDEP. BID. PENCEGAHAN	A	235	78,86%
		B	59	19,80%
		C	4	1,34%
		D	-	-
		E	-	-

NO.	UNIT KERJA ESELON I	NILAI	JUMLAH	PERSENTASE (PER UKE I)
		TOTAL	298	100,00%
2	KEDEP. BID. PENINDAKAN	A	286	64,71%
		B	122	27,60%
		C	33	7,47%
		D	1	0,23%
		E	-	-
		TOTAL	442	100,00%
3	KEDEP. BID. INFORMASI DAN DATA	A	226	86,59%
		B	32	12,26%
		C	2	0,77%
		D	-	-
		E	1	0,38%
		TOTAL	261	100,00%
4	KEDEP. BID. PIPM	A	79	66,39%
		B	39	32,77%
		C	1	0,84%
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	119	100,00%

NO.	UNIT KERJA ESELON I	NILAI	JUMLAH	PERSENTASE (PER UKE I)
5	SEKRETARIAT JENDERAL	A	425	91,79%
		B	33	7,13%
		C	4	0,86%
		D	-	-
		E	1	0,22%
		TOTAL	463	100,00%
6	Pendukung Tugas Pimpinan	A	13	86,67%
		B	2	13,33%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	15	100,00%
7	Sekretariat Dewan Pengawas	A	23	92,00%
		B	2	8,00%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	25	100,00%
TOTAL SE-KPK			1.623	

3. Validasi sebaran nilai akhir kinerja Pegawai KPK pada tingkat direktorat/biro dan unit kerja pendukung lainnya:

a. Pada direktorat dan unit kerja pendukung lainnya di bawah **Kedeputian Bidang Pencegahan**:

NO.	UNIT KERJA ESELON II	NILAI	JUMLAH	PERSENTASE (PER UKE II)
1	DIREKTORAT PENDAFTARAN DAN PEMERIKSAAN LHKPN	A	59	80,82%
		B	13	17,81%
		C	1	1,37%
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	73	100,00%
2	DIREKTORAT GRATIFIKASI	A	29	72,50%
		B	11	27,50%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	40	100,00%
3	DIREKTORAT PENDIDIKAN DAN PELAYANAN MASYARAKAT	A	26	74,29%
		B	9	25,71%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	35	100,00%
4	DIREKTORAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN	A	30	68,18%
		B	14	31,82%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	44	100,00%
5	UNIT KERJA PUSAT EDUKASI ANTIKORUPSI	A	20	83,33%
		B	4	16,67%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	24	100,00%
6	UNIT KERJA KOORDINASI DAN SUPERVISI BIDANG PENCEGAHAN	A	62	91,18%
		B	3	4,41%
		C	3	4,41%
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	68	100,00%
7	SEKRETARIAT DEPUTI BIDANG PENCEGAHAN	A	4	66,67%
		B	2	33,33%
		C	-	-
		D	-	-

NO.	UNIT KERJA ESELON II	NILAI	JUMLAH	PERSENTASE (PER UKE II)
		E	-	-
		TOTAL	6	100,00%
8	STRANAS PK	A	4	57,14%
		B	3	42,86%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	7	100,00%
TOTAL SE-UKE I			297	

b. Pada direktorat dan unit kerja pendukung lainnya di bawah **Kedeputan Bidang Penindakan**:

NO.	UNIT KERJA ESELON II	NILAI	JUMLAH	PERSENTASE (PER UKE II)
1	DIREKTORAT PENYELIDIKAN	A	54	56,84%
		B	22	23,16%
		C	19	20,00%
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	95	100,00%
2	DIREKTORAT PENYIDIKAN	A	85	57,82%
		B	49	33,33%
		C	13	8,84%
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	147	100,00%
3	DIREKTORAT PENUNTUTAN	A	45	57,69%
		B	32	41,03%
		C	1	1,28%
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	78	100,00%
4	UNIT KERJA PELACAKAN ASET, PENGELOLAAN BARANG BUKTI DAN EKSEKUSI	A	64	84,21%
		B	11	14,47%
		C	-	-
		D	1	1,32%
		E	-	-
		TOTAL	76	100,00%
5	UNIT KERJA KOORDINASI DAN SUPERVISI BIDANG PENINDAKAN	A	32	84,21%
		B	6	15,79%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-

NO.	UNIT KERJA ESELON II	NILAI	JUMLAH	PERSENTASE (PER UKE II)
		TOTAL	38	100,00%
6	SEKRETARIAT DEPUTI BIDANG PENINDAKAN	A	5	71,43%
		B	2	28,57%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	7	100,00%
	TOTAL SE-UKE I		441	

c. Pada direktorat dan unit kerja pendukung lainnya di bawah **Kedeputian Bidang INDA:**

NO.	UNIT KERJA ESELON II	NILAI	JUMLAH	PERSENTASE (PER UKE II)
1	DIREKTORAT PENGOLAHAN INFORMASI DAN DATA	A	47	92,16%
		B	4	7,84%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	51	100,00%
2	DIREKTORAT MONITOR	A	140	89,17%
		B	17	10,83%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	157	100,00%
3	DIREKTORAT PEMBINAAN JARINGAN KERJA ANTAR KOMISI DAN INSTANSI	A	31	70,45%
		B	10	22,73%
		C	2	4,55%
		D	-	-
		E	1	2,27%
		TOTAL	44	100,00%
4	SEKRETARIAT BIDANG INFORMASI DAN DATA	A	7	87,50%
		B	1	12,50%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	8	100,00%
	TOTAL SE-UKE I		260	

d. Pada direktorat dan unit kerja pendukung lainnya di bawah **Kedeputian Bidang PIM**:

NO.	UNIT KERJA ESELON II	NILAI	JUMLAH	PERSENTASE (PER UKE II)
1	DIREKTORAT PENGAWASAN INTERNAL	A	25	75,76%
		B	8	24,24%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	33	100,00%
2	DIREKTORAT PENGADUAN MASYARAKAT	A	50	61,73%
		B	30	37,04%
		C	1	1,23%
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	81	100,00%
3	SEKRETARIAT DEPUTI BIDANG PENGAWASAN INTERNAL DAN PENGADUAN MASYARAKAT	A	3	75,00%
		B	1	25,00%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	4	100,00%
TOTAL SE-UKE I			118	

e. Pada biro dan unit kerja pendukung lainnya di bawah **Sekretariat Jenderal** dan **pendukung tugas Pimpinan**:

NO.	UNIT KERJA ESELON II	NILAI	JUMLAH	PERSENTASE (PER UKE II)
1	BIRO PERENCANAAN DAN KEUANGAN	A	33	91,67%
		B	1	2,78%
		C	2	5,56%
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	36	100,00%
2	BIRO UMUM	A	298	95,51%
		B	11	3,53%
		C	2	0,64%
		D	-	-
		E	1	0,32%
		TOTAL	312	100,00%
3	BIRO SDM	A	20	68,97%
		B	9	31,03%
		C	-	-
		D	-	-

NO.	UNIT KERJA ESELON II	NILAI	JUMLAH	PERSENTASE (PER UKE II)
		E	-	-
		TOTAL	29	100,00%
4	BIRO HUKUM	A	18	90,00%
		B	2	10,00%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	20	100,00%
5	BIRO HUMAS	A	30	81,08%
		B	7	18,92%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	37	100,00%
6	SEKRETARIAT PIMPINAN	A	25	89,29%
		B	3	10,71%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	28	100,00%
7	KKSP	A	5	83,33%
		B	1	16,67%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	6	100,00%
8	TIM JUBIR	A	8	88,89%
		B	1	11,11%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	9	100,00%
TOTAL SE-UKE I			77	

B.3 Sebaran Nilai Hasil Kerja dan Nilai Hasil Perilaku

Berdasarkan hasil pengolahan terhadap data kinerja Pegawai KPK tahun 2020 ditemukan sebaran berikut:

a. Nilai Hasil Kerja:

NILAI	JUMLAH	PERSENTASE
5	1.400	86,69%
4,5	18	1,11%
4	112	6,93%
3,5	5	0,31%
3	47	2,91%
2	20	1,24%
1	13	0,80%
TOTAL	1.615	100,00%

b. Nilai Kompetensi Perilaku:

NILAI	JUMLAH	PERSENTASE
5	40	2,48%
$4,5 \leq x < 5$	837	51,96%
$4 \leq x < 4,5$	593	36,81%
$3,5 \leq x < 4$	118	7,32%
$3 \leq x < 3,5$	18	1,12%
$2 \leq x < 3$	3	0,19%
$1 \leq x < 2$	2	0,12%
TOTAL	1.611	100,00%

Sebanyak 1.400 (seribu empat ratus) orang atau 86,69% (delapan puluh enam koma enam sembilan persen) dari seluruh Pegawai KPK memperoleh **Nilai Hasil Kerja sebesar 5 atau nilai penuh**. Proporsi Pegawai KPK yang memperoleh Nilai Hasil Kerja penuh ini **relatif sangat besar**.

B.4 Perubahan Komposisi Bobot

1. Sesuai dengan Pasal 25 ayat (1) Peraturan KPK Nomor 11 Tahun 2018, Penilaian Kinerja ditentukan berdasarkan penghitungan Penilaian Hasil Kerja dan Penilaian Kompetensi Perilaku yang bobotnya ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Jenderal. Pada tahun 2020, dengan Keputusan Sekretaris Jenderal KPK Nomor 210 Tahun 2020, ditetapkan bobot masing-masing komponen di atas sebesar **50% (lima puluh persen)**. Namun demikian, sesuai dengan Peraturan Dewan Pengawas KPK Nomor 4 Tahun 2020, evaluasi kinerja Pegawai KPK menggunakan komposisi **Penilaian Hasil Kerja** sebesar **60% (enam puluh persen)** dan **Penilaian Kompetensi Perilaku** sebesar **40% (empat puluh persen)**. Berikut tabel pembandingnya.

KOMPONEN	KOMPOSISI BOBOT	
	KPK Tahun 2020 (KepSekJen 210/2020)	PerDewas 4/2020
Penilaian Hasil Kerja	50%	60%
Penilaian Kompetensi Perilaku	50%	40%

2. Hasil sebaran nilai akhir kinerja Pegawai KPK tahun 2020 menggunakan komposisi bobot sesuai Peraturan Dewan Pengawas KPK Nomor 4 Tahun 2020 (60%:40%) pada **tingkat KPK** adalah:

NILAI AKHIR (HURUF)	JUMLAH	PERSENTASE
A	1.380	85,03%
B	194	11,95%
C	40	2,46%
D	8	0,49%
E	1	0,06%
Total	1.623	100,00%

Berikut tabel perbandingan sebaran nilai akhir kinerja Pegawai KPK tahun 2020 pada **tingkat KPK** menggunakan komposisi bobot yang digunakan oleh KPK pada tahun 2020 (50%:50%) dengan sebaran angka 2 di atas (60%:40%).

NILAI AKHIR (HURUF)	BOBOT 50%:50%		BOBOT 60%:40%		PERBEDAAN
	JUMLAH	%	JUMLAH	%	
A	1.287	79,30%	1.380	85,03%	↑ 93
B	289	17,81%	194	11,95%	↓ 95
C	44	2,71%	40	2,46%	↓ 4
D	1	0,06%	8	0,49%	↑ 7
E	2	0,12%	1	0,06%	↓ 1
TOTAL	1.623	100,00%	1.623	100,00%	-

3. Hasil sebaran nilai akhir kinerja Pegawai KPK tahun 2020 menggunakan komposisi bobot sesuai Peraturan Dewan Pengawas KPK Nomor 4 Tahun 2020 (60%:40%) pada **tingkat kedeputian/sekretariat jenderal** ditambah pada **unit kerja Sekretariat Dewan Pengawas KPK**:

NO.	UNIT KERJA ESELON I	NILAI	JUMLAH	PERSENTASE (PER UKE I)
1	KEDEP. BID. PENCEGAHAN	A	277	92,95%
		B	17	5,70%
		C	3	1,01%
		D	1	0,34%
		E	-	-
		TOTAL	298	100,00%
2	KEDEP. BID. PENINDAKAN	A	301	68,10%
		B	106	23,98%
		C	29	6,56%
		D	6	1,36%
		E	-	-
		TOTAL	442	100,00%
3	KEDEP. BID. INFORMASI DAN DATA	A	238	91,19%
		B	20	7,66%
		C	2	0,77%
		D	-	-

NO.	UNIT KERJA ESELON I	NILAI	JUMLAH	PERSENTASE (PER UKE I)
		E	1	0,38%
		TOTAL	261	100,00%
4	KEDEP. BID. PIPM	A	83	69,75%
		B	34	28,57%
		C	2	1,68%
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	119	100,00%
5	SEKRETARIAT JENDERAL	A	443	95,68%
		B	15	3,24%
		C	4	0,86%
		D	1	0,22%
		E	-	-
		TOTAL	463	100,00%
6	Pendukung Tugas Pimpinan	A	13	86,67%
		B	2	13,33%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	15	100,00%
7	Sekretariat Dewan Pengawas	A	25	100,00%
		B	-	-
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	25	100,00%
TOTAL SE-KPK			1.623	

4. Hasil sebaran nilai akhir kinerja Pegawai KPK tahun 2020 menggunakan komposisi bobot sesuai Peraturan Dewan Pengawas KPK Nomor 4 Tahun 2020 (60%:40%) pada tingkat direktorat/biro dan unit kerja pendukung lainnya:

a. Pada direktorat dan unit kerja pendukung lainnya di bawah **Kedep. Bidang Pencegahan**:

NO.	UNIT KERJA ESELON II	NILAI	JUMLAH	PERSENTASE (PER UKE II)
1	DIREKTORAT PENDAFTARAN DAN PEMERIKSAAN LHKPN	A	72	98,63%
		B	-	-
		C	1	1,37%
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	73	100,00%
2	DIREKTORAT GRATIFIKASI	A	38	95,00%
		B	2	5,00%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	40	100,00%
3	DIREKTORAT PENDIDIKAN DAN PELAYANAN MASYARAKAT	A	31	88,57%
		B	4	11,43%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	35	100,00%
4	DIREKTORAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN	A	39	88,64%
		B	5	11,36%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	44	100,00%
5	UNIT KERJA PUSAT EDUKASI ANTIKORUPSI	A	24	100,00%
		B	-	-
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	24	100,00%
6	UNIT KERJA KOORDINASI DAN SUPERVISI BIDANG PENCEGAHAN	A	63	92,65%
		B	3	4,41%
		C	1	1,47%
		D	1	1,47%
		E	-	-
		TOTAL	68	100,00%
7	SEKRETARIAT DEPUTI BIDANG PENCEGAHAN	A	5	83,33%
		B	1	16,67%
		C	-	-

NO.	UNIT KERJA ESELON II	NILAI	JUMLAH	PERSENTASE (PER UKE II)
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	6	100,00%
8	STRANAS PK	A	4	57,14%
		B	2	28,57%
		C	1	14,29%
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	7	100,00%
TOTAL SE-UKE I			97	

- b. Pada direktorat dan unit kerja pendukung lainnya di bawah **Kedeputian Bidang Penindakan**:

NO.	UNIT KERJA ESELON II	NILAI	JUMLAH	PERSENTASE (PER UKE II)
1	DIREKTORAT PENYELIDIKAN	A	54	56,84%
		B	22	23,16%
		C	19	20,00%
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	95	100,00%
2	DIREKTORAT PENYIDIKAN	A	86	58,50%
		B	48	32,65%
		C	8	5,44%
		D	5	3,40%
		E	-	-
		TOTAL	147	100,00%
3	DIREKTORAT PENUNTUTAN	A	50	64,10%
		B	27	34,62%
		C	1	1,28%
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	78	100,00%
4	UNIT KERJA PELACAKAN ASET, PENGELOLAAN BARANG BUKTI DAN EKSEKUSI	A	73	96,05%
		B	2	2,63%
		C	-	-

		D	1	1,32%
		E	-	-
		TOTAL	76	100,00%
5	UNIT KERJA KOORDINASI DAN SUPERVISI BIDANG PENINDAKAN	A	32	84,21%
		B	6	15,79%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	38	100,00%
6	SEKRETARIAT DEPUTI BIDANG PENINDAKAN	A	5	71,43%
		B	1	14,29%
		C	1	14,29%
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	7	100,00%
TOTAL SE-UKE I			441	

- c. Pada direktorat dan unit kerja pendukung lainnya di bawah **Kedeputian Bidang INDA:**

NO.	UNIT KERJA ESELON II	NILAI	JUMLAH	PERSENTASE (PER UKE II)
1	DIREKTORAT PENGOLAHAN INFORMASI DAN DATA	A	48	94,12%
		B	3	5,88%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	51	100,00%
2	DIREKTORAT MONITOR	A	144	91,72%
		B	13	8,28%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	157	100,00%
3	DIREKTORAT PEMBINAAN JARINGAN KERJA ANTAR KOMISI DAN INSTANSI	A	38	86,36%
		B	3	6,82%
		C	2	4,55%
		D	-	-
		E	1	2,27%
		TOTAL	44	100,00%

NO.	UNIT KERJA ESELON II	NILAI	JUMLAH	PERSENTASE (PER UKE II)
4	SEKRETARIAT BIDANG INFORMASI DAN DATA	A	7	87,50%
		B	1	12,50%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	8	100,00%
TOTAL SE-UKE I			260	

d. Pada direktorat dan unit kerja pendukung lainnya di bawah **Kedeputian Bidang PIPM**:

NO.	UNIT KERJA ESELON II	NILAI	JUMLAH	PERSENTASE (PER UKE II)
1	DIREKTORAT PENGAWASAN INTERNAL	A	27	81,82%
		B	6	18,18%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	33	100,00%
2	DIREKTORAT PENGADUAN MASYARAKAT	A	52	64,20%
		B	27	33,33%
		C	2	2,47%
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	81	100,00%
3	SEKRETARIAT DEPUTI BIDANG PENGAWASAN INTERNAL DAN PENGADUAN MASYARAKAT	A	3	75,00%
		B	1	25,00%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	4	100,00%
TOTAL SE-UKE I			118	

- e. Pada biro dan unit kerja pendukung lainnya di bawah **Sekretariat Jenderal** dan **pendukung tugas Pimpinan**:

NO.	UNIT KERJA ESELON II	NILAI	JUMLAH	PERSENTASE (PER UKE II)
1	BIRO PERENCANAAN DAN KEUANGAN	A	33	91,67%
		B	1	2,78%
		C	2	5,56%
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	36	100,00%
2	BIRO UMUM	A	303	97,12%
		B	6	1,92%
		C	2	0,64%
		D	1	0,32%
		E	-	-
		TOTAL	312	100,00%
3	BIRO SDM	A	25	86,21%
		B	4	13,79%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	29	100,00%
4	BIRO HUKUM	A	20	100,00%
		B	-	0,00%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	20	100,00%
5	BIRO HUMAS	A	34	91,89%
		B	3	8,11%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	37	100,00%
6	SEKRETARIAT PIMPINAN	A	27	96,43%
		B	1	3,57%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	28	100,00%

NO.	UNIT KERJA ESELON II	NILAI	JUMLAH	PERSENTASE (PER UKE II)
7	KKSP	A	5	83,33%
		B	1	16,67%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	6	100,00%
8	TIM JUBIR	A	8	88,89%
		B	1	11,11%
		C	-	-
		D	-	-
		E	-	-
		TOTAL	9	100,00%
TOTAL SE-UKE I			477	

5. Rata-rata nilai akhir kinerja Pegawai KPK tahun 2020 menggunakan komposisi bobot sesuai Peraturan Dewan Pengawas KPK Nomor 4 Tahun 2020 (60%:40%) pada **tingkat direktorat/biro dan unit kerja pendukung lainnya** sebagai berikut:

NO.	UNIT KERJA	TINGKAT ESELON	RATA-RATA NILAI AKHIR KINERJA
1	BIRO HUKUM	2	4,8385
2	UNIT KERJA PELACAKAN ASET, PENGELOLAAN BARANG BUKTI DAN EKSEKUSI	2	4,8261
3	DIREKTORAT PENGOLAHAN INFORMASI DAN DATA	2	4,7919
4	UNIT KERJA PUSAT EDUKASI ANTIKORUPSI	2	4,7895
5	DIREKTORAT PENDAFTARAN DAN PEMERIKSAAN LHKPN	2	4,7886
6	SEKRETARIAT DEWAN PENGAWAS	2	4,7858
7	BIRO UMUM	2	4,7790
8	SEKRETARIAT PIMPINAN	3	4,7670
9	SEKRETARIAT DEPUTI BIDANG PENCEGAHAN	3	4,7664
10	TIM JUBIR	Noneselon	4,7663
11	KKSP	Noneselon	4,7548
12	DIREKTORAT PENDIDIKAN DAN PELAYANAN MASYARAKAT	2	4,7397
13	BIRO PERENCANAAN DAN KEUANGAN	2	4,7389
14	UNIT KERJA KOORDINASI DAN SUPERVISI BIDANG PENCEGAHAN	2	4,7136
15	BIRO HUMAS	2	4,7123
16	DIREKTORAT MONITOR	2	4,7047
17	DIREKTORAT GRATIFIKASI	2	4,6998

18	SEKRETARIAT DEPUTI BIDANG PENGAWASAN INTERNAL DAN PENGADUAN MASYARAKAT	3	4,6847
19	UNIT KERJA KOORDINASI DAN SUPERVISI BIDANG PENINDAKAN	2	4,6665
20	DIREKTORAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN	2	4,6525
21	SEKRETARIAT BIDANG INFORMASI DAN DATA	3	4,6365
22	BIRO SDM	2	4,6132
23	DIREKTORAT PENUNTUTAN	2	4,5776
24	DIREKTORAT PENGAWASAN INTERNAL	2	4,5607
25	SEKRETARIAT DEPUTI BIDANG PENINDAKAN	3	4,5434
26	DIREKTORAT PENGADUAN MASYARAKAT	2	4,5302
27	DIREKTORAT PEMBINAAN JARINGAN KERJA ANTAR KOMISI DAN INSTANSI	2	4,4959
28	STRANAS PK	Noneselon	4,4607
29	DIREKTORAT PENYIDIKAN	2	4,4386
30	DIREKTORAT PENYELIDIKAN	2	4,3006

B.5 Data yang Tidak Alami

1. Terdapat 47 (empat puluh tujuh) Pegawai KPK dari populasi yang mendapatkan **nilai akhir kinerja** sebesar **5 (lima)** atau mendapatkan **nilai penuh** dengan rekapitulasi:

KATEGORI	JUMLAH	KETERANGAN
Pegawai KPK yang bekerja selama setahun penuh	40	-
Pegawai KPK yang sedang melaksanakan tugas belajar yang dibebastugaskan dari tugas pekerjaan	3	Tidak dilakukan penilaian kompetensi perilaku
Pegawai KPK yang mengundurkan diri	4	Tidak dilakukan penilaian kompetensi perilaku
Total	47	

Dari 40 (empat puluh) Pegawai KPK yang bekerja selama setahun penuh, 39 (tiga puluh sembilan) orang di antaranya memangku jabatan **Operator Listrik, Operator Sistem Gedung, dan Resepsionis**, sementara hanya 1 (satu) orang yang memangku jabatan spesialis dengan data:

KATEGORI JABATAN	JUMLAH
Operator Listrik	16
Operator Sistem Gedung	17
Resepsionis	6
Spesialis	1
Total	40

Jumlah Pegawai KPK yang memangku jabatan Operator Listrik, Operator Sistem Gedung, dan Resepsionis adalah **42 (empat puluh dua) orang**. Jika dikaitkan dengan tabel di atas, terdapat sebanyak **92,86% (sembilan puluh dua koma delapan enam persen) atau 39 dari 42 Operator Listrik, Operator Gedung, dan Resepsionis mendapat nilai akhir kinerja sebesar 5 (nilai penuh)**. Data ini tidak alami mengingat probabilitas terjadinya nilai akhir yang sama dan penuh pada hampir seluruh Pegawai KPK pada suatu kelompok jabatan sangat kecil.

2. Tiga orang Pegawai KPK yang sedang melaksanakan tugas belajar yang dibebastugaskan dari tugas pekerjaan memperoleh nilai 5 (lima) atau nilai penuh **tidak dapat dinilai sebagai data yang tidak alami** sebab:
 - a. Berdasarkan Pasal 12 ayat (1) Peraturan KPK Nomor 11 Tahun 2018, penilaian Hasil Kerja bagi Pegawai KPK yang melaksanakan tugas belajar lebih dari 3 (tiga) bulan dan dibebastugaskan dari tugas pekerjaan dilakukan berdasarkan nilai hasil studi atau nilai hasil pendidikan/pelatihan.
 - b. Berdasarkan Pasal 19 Peraturan KPK Nomor 11 Tahun 2018, Pegawai KPK yang melaksanakan tugas belajar lebih dari 3 (tiga) bulan dan dibebastugaskan dari tugas pekerjaan tidak mendapat Penilaian Kompetensi Perilaku.
 - c. Berdasarkan ketentuan Pasal 12 dan Pasal 19 Peraturan KPK Nomor 11 Tahun 2018 di atas, jika Biro Sumber Daya Manusia telah mengonversi nilai hasil studi ketiga orang dimaksud sesuai dengan ketentuan, probabilitas ketiga orang dimaksud mendapat nilai akhir kinerja sebesar 5 (lima) atau nilai memang tinggi.
3. Empat orang Pegawai KPK yang mengundurkan diri yang memperoleh nilai akhir kinerja sebesar 5 (lima) atau nilai penuh sebagaimana tabel di atas tidak dilakukan penilaian

Kompetensi Perilaku sebab masa kerja mereka di KPK selama tahun 2020 kurang dari satu triwulan. Terhadap keempat Pegawai KPK ini hanya dilakukan penilaian Hasil Kerja.

4. Satu orang Pegawai KPK yang memegang jabatan spesialis yang memperoleh nilai akhir kinerja sebesar 5 (lima) atau nilai penuh sebagaimana tabel di atas **tidak dapat dinilai sebagai data yang tidak alami**, sebab tidak ada Pegawai KPK lain yang sekelompok atau satu unit kerja dengan yang bersangkutan yang juga memperoleh nilai akhir kinerja sebesar 5 (lima) atau nilai penuh.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Evaluasi Kinerja Pimpinan

- a. Secara garis besar capaian kinerja Pimpinan KPK yang didasarkan pada 29 IKU sudah sangat baik. Hal ini tercermin dari Nilai Kinerja Organisasi (NKO) Pimpinan pada tahun 2020 sebesar 102,94% (seratus dua koma sembilan empat persen). Walaupun demikian, ketika dilakukan pemantauan lapangan terhadap tindak lanjut atas rekomendasi yang disampaikan oleh Dewan Pengawas KPK dalam REK/RTK KPK-Wide pada setiap triwulan, ternyata tidak semua bukti/dokumen pendukung dapat diperoleh.
- b. Sebagian IKU lebih merupakan produk atau hasil kinerja kementerian/lembaga lain di luar KPK, sehingga sulit dikategorikan sebagai capaian kinerja Pimpinan KPK dan pada sebagian IKU yang diukur hanya berupa kegiatan, bukan keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*) kegiatan, sehingga capaian target kinerja seringkali terlampaui mudah karena sudah selesai pada triwulan pertama atau triwulan kedua. Selain itu target capaian kinerja pada sebagian IKU terlampaui rendah, sehingga capaian tahunan melebihi 100%.
- c. Tindak lanjut terhadap kesimpulan yang dihasilkan dalam Rakorwas masih belum dilaksanakan secara optimal, seperti membangun koordinasi yang baik antar unit kerja di KPK, termasuk pembangunan sistem terintegrasi terkait penyimpanan, pengolahan dan pemanfaatan data, serta kepatuhan terhadap penggunaan aplikasi penyimpanan dokumen masih sangat rendah.
- d. Upaya pimpinan untuk mendorong penyusunan regulasi yang disesuaikan dengan Undang-Undang No.19 Tahun 2019 belum maksimal, sehingga sebagian besar unit kerja masih menggunakan POB yang lama, POB terkait pemusnahan hasil penyadapan yang tidak terkait TIPIKOR belum diselesaikan sehingga pemusnahan terhadap hasil sadapan tersebut belum dilaksanakan.
- e. Unsur perilaku pimpinan yang meliputi akuntabilitas, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja dan inovasi, kerjasama, dan kepemimpinan dalam pengambilan kebijakan/keputusan masih belum optimal sesuai dengan asas-asas tata kelola pemerintahan yang baik.

2. Evaluasi Kinerja Pegawai

Berdasarkan paparan dari Kepala Biro Sumber Daya Manusia kepada Dewan Pengawas KPK, Peraturan Dewan Pengawas KPK Nomor 4 Tahun 2020, dan hasil pengolahan terhadap data kinerja Pegawai KPK Tahun 2020 yang telah dilakukan, ditemukan hal sebagai berikut:

- a. Hasil sebaran Nilai Akhir Kinerja Pegawai KPK Tahun 2020 berdasarkan paparan Kepala Biro Sumber Daya Manusia yang menggunakan komposisi **bobot 50% untuk komponen Nilai Hasil Kerja dan bobot 50% untuk komponen Nilai Kompetensi Perilaku** adalah sebagai berikut:

NILAI AKHIR (HURUF)	JUMLAH	PERSENTASE
A	1.287	79,30%
B	289	17,81%
C	44	2,71%
D	1	0,06%
E	2	0,12%
TOTAL	1.623	100,00%

- b. Sesuai Peraturan Dewas KPK Nomor 4 Tahun 2020 yang menggunakan komposisi bobot **60% untuk komponen Nilai Hasil Kerja dan bobot 40% untuk komponen Nilai Kompetensi Perilaku** diperoleh sebaran sebagai berikut:

NILAI AKHIR (HURUF)	JUMLAH	PERSENTASE
A	1.380	85,03%
B	194	11,95%
C	40	2,46%
D	8	0,49%
E	1	0,06%
TOTAL	1.623	100,00%

- c. Ditemukan bahwa **1.400 (seribu empat ratus) orang** atau **86,69% (delapan puluh enam koma enam sembilan persen)** dari seluruh Pegawai KPK memperoleh **Nilai Hasil Kerja sebesar 5** atau nilai penuh. Proporsi Pegawai KPK yang memperoleh

Nilai Hasil Kerja penuh ini **relatif sangat besar**. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor antara lain:

- i. IKU Pegawai KPK yang kurang menantang;
 - ii. Target IKU yang terlalu mudah dicapai; dan
 - iii. Validitas penilaian realisasi atau capaian IKU oleh atasan Pegawai KPK yang belum optimal.
- d. Terdapat satu kelompok jabatan yang hampir seluruh pemangkunya mendapat nilai akhir 5 (lima) atau nilai penuh. Data ini dinilai tidak alami mengingat probabilitas terjadinya nilai akhir yang sama dan penuh pada hampir seluruh Pegawai KPK pada suatu kelompok jabatan sangat kecil.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil evaluasi Dewan Pengawas terhadap kinerja Pimpinan dan Pegawai KPK tahun 2020, disampaikan rekomendasi sebagai berikut :

1. Program pencegahan dan penindakan dalam strategi pemberantasan korupsi agar dilakukan secara simultan sebagai upaya untuk mempertahankan kepercayaan masyarakat (*public trust*) kepada KPK.
2. Perumusan IKU Pimpinan KPK agar memfokuskan pada isu-isu strategis dengan target yang menantang dan berorientasi pada hasil (*outcome*).
3. Koordinasi dan sinergi yang lebih efektif antar unit kerja di KPK perlu dibangun.
4. Prinsip kolektif kolegial melalui komunikasi yang lebih baik di antara Pimpinan KPK perlu ditingkatkan.
5. Unsur perilaku pimpinan yang meliputi akuntabilitas, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja dan inovasi, kerjasama, dan kepemimpinan perlu ditingkatkan.
6. Sistem manajemen kinerja Pegawai KPK perlu disempurnakan, khususnya pada area perencanaan dan penilaian agar diperoleh hasil kinerja akhir yang benar-benar mencerminkan kinerja Pegawai KPK. Budaya penilaian kinerja yang objektif dan akuntabel di antara Pegawai KPK perlu dibangun.

C. Apresiasi

1. Dewan Pengawas memberikan penghargaan kepada Pimpinan dan Pegawai KPK atas capaian kinerja yang cukup optimal di tengah merebaknya Pandemi Covid-19 sepanjang tahun 2020.

2. Dewan Pengawas memberikan penghargaan kepada Pimpinan KPK atas terbangunnya koordinasi, kerjasama dan sinergi yang baik dengan aparat penegak hukum lain, kementerian, lembaga dan pemerintah daerah.

Demikian laporan evaluasi kinerja Pimpinan dan Pegawai KPK Tahun 2020 ini sebagai bagian dari upaya berkelanjutan Dewan Pengawas meningkatkan kinerja organisasi KPK secara keseluruhan

Jakarta, 3 Mei 2021

DEWAN PENGAWAS
KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI
REPUBLIK INDONESIA

TUMPAK H. PANGGABEAN
KETUA

SYAMSUDDIN HARIS
ANGGOTA

INDRIYANTO SENO ADJI
ANGGOTA

ALBERTINA HO
ANGGOTA

HARJONO
ANGGOTA

