



Remunerasi BPK Contoh Bagi Instansi Lain

Remunerasi sudah lima bulan berjalan. Banyak yang diterima, banyak juga yang bertanya-tanya, kenapa jumlahnya berbeda.

Oleh: Wi Iodo Setio—Bestantia Indraswati

Remunerasi di BPK merupakan rangkaian dari Reformasi Birokrasi di Indonesia yang ide awalnya dicetuskan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Amin Sumaryadi, Wakil Ketua KPK sebagai pakar Reformasi Birokrasi mengatakan, peningkatan penghasilan harus menjadi salah satu agenda utama dalam Reformasi Birokrasi. Dengan meningkatnya penghasilan, diharapkan mampu meningkatkan tanggung jawab pegawai agar bekerja lebih baik dan bersih.

Terdapat beberapa alasan tentang perlunya perubahan remunerasi. Gaji harus adil sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab. Selama ini gaji belum mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan. Saat ini, struktur gaji kurang memenuhi prinsip keadilan karena tidak terkait dengan kompetensi dan prestasi. Selain itu, sistem pensiun yang kurang menjamin kesejahteraan PNS.

Contoh Reforma si Birokrasi

Penghasilan yang kurang layak menjadi salah satu faktor pendorong terjadinya fraud pada birokrasi. Demikian diungkapkan Sekretaris Tim Reformasi Birokrasi BPK **Erwin Miftah**. Adanya desakan untuk memenuhi kebutuhan hidup, ada kesempatan (mungkin men-

cari-cari kesempatan lebih tepatnya), dan kondisi kepribadian (moralitas) yang lemah membuat fraud menjadi masalah utama pada birokrasi di Indonesia.

Korupsi dan kolusi yang luar biasa menjadi biasa. Dengan adanya peningkatan penghasilan ini diharapkan fraud akan dapat diminimalisasi. Tidak ada lagi ungkapan "penghasilan saya tidak layak" sebagai alasan pembenaran. Selain itu, sanksi dan hukuman dapat dilaksanakan.

Remunerasi BPK bukanlah usulan yang serta merta datang dari BPK. Merujuk dari Australia, Reformasi Birokrasi pertama kali dilakukan dengan memperbaiki instansi pemerintah yang lini kerjanya ada di bidang pemeriksaan, aparat hukum, dan pengelola keuangan. Maka, lima instansi pemerintah pada bidang kerja tersebut menjadi percontohan pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan KPK sebagai leading sector-nya.

KPK sebagai leading sector Reformasi Birokrasi merangkul BPK sebagai instansi pemeriksa, MA sebagai aparat hukum, Departemen Keuangan sebagai pengelola keuangan negara, dan Kemeneg PAN sebagai manajemen sumber daya manusia pemerintahan. Perlu digarisbawahi, kelima instansi

penerima remunerasi merupakan percontohan bagi instansi lain. Lima instansi tersebut memiliki beban dan tanggung jawab yang harus dijalankan.

Sistem Grading

Bibit pelaksanaan Reformasi Birokrasi dimulai sekitar Oktober 2006 dari pertemuan yang dilakukan oleh pejabat-pejabat (Sekjen) kelima instansi di atas. Setiap dua minggu sekali, pejabat dari lima instansi tersebut membahas langkah yang harus ditempuh dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi. Puncaknya adalah saat Departemen Keuangan mengajukan usulan peningkatan penghasilan (tunjangan) pegawainya pada DPR.

Usulan ini disetujui DPR dan diserahkan pada Menteri Keuangan untuk menetapkan berapa besarnya kenaikan yang akan diberikan. Begitu juga yang dilakukan oleh BPK. Setelah disetujui oleh DPR, Menteri Keuangan segera meramu berapa besarnya kenaikan tunjangan yang akan diterima pegawai BPK.

Grading menjadi hot issue dalam pelaksanaan remunerasi di BPK. "Untuk masalah grading, kita ikuti Departemen Keuangan. Di sana disusun 27 grade, BPK juga. Depkeu jadi leading sector untuk masalah grading ini," kata Erwin.

Ditemui di ruangnya, Erwin menjelaskan bahwa DPR menyetujui remunerasi BPK dengan merujuk pada Depkeu untuk grading pegawainya. Tingkatan grade yang ada sekarang sama dengan Depkeu, 27 tingkatan. Namun, nilainya berbeda. "Ini otoritas Menteri Keuangan untuk menetapkan besarnya kenaikan tunjangan", lanjut Erwin.

Berdasar jabatan

Permasalahan grading berlanjut saat diterimanya uang remunerasi pada November 2007 kemarin. "Kok jumlah remunerasiku beda dengan yang lain. Kan masa kerjaku sama?". Inilah pertanyaan yang sering muncul dari pegawai saat menerima uang remunerasi. Berbagai macam respon juga muncul. Ada yang bersyukur dengan apa yang diterima, ada juga yang belum puas karena kurang dari yang diharapkan. Lalu dari mana grading itu didapatkan?

Kembali Erwin menjelaskan, grading remunerasi yang ada mulai November 2007 sampai sekarang (Januari-red) didasarkan pada jabatan yang dipegang pegawai. Belum berdasarkan penilaian yang mendalam berdasarkan kompetensi dan kinerja tiap pegawai. Hal ini dilakukan karena sempitnya waktu persiapan sampai dengan cairnya remunerasi. "Yang penting ada dulu. Setelahnya baru akan diperbaiki".

Sebagai contohnya, semua eselon I akan langsung mendapatkan grade 27. Ini didasarkan pada penilaian bahwa beban kerja yang ada dan juga kompetensi pada tingkatan jabatan itu tinggi. Untuk jabatan lain akan dinilai berdasarkan kompleksitas, dan variasi pekerjaan. Penilaian dilakukan oleh tim berdasarkan penilaian pribadi. Namun ini hanya sementara. Tim Reformasi Birokrasi akan segera memperbaiki grading tersebut dengan lebih baik. "Akan dilakukan penilaian individual untuk menetapkan pegawai masuk dalam



Kepala Biro Keuangan, Sucipto

grade mana. Sampai Januari 2008 telah dilakukan pada 579 ketua tim audit di BPK. Ya grade-nya bisa naik atau turun dari yang kemarin," jelas Erwin.

Upaya memperbaiki penilaian grade dilakukan dengan menggunakan dua tools. Pertama, metode in basket yang telah diterapkan pada ketua tim BPK. Dengan metode ini, ketua tim harus menjawab suatu permasalahan yang diberikan secara tertulis. Permasalahan yang diberikan adalah permasalahan yang biasa dialami pegawai bersangkutan. Di sini akan dinilai bagaimana pegawai tersebut dapat menyelesaikan permasalahan dan bagaimana bekerja dengan pihak lain dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Metode yang kedua adalah dengan wawancara terstruktur, yaitu untuk menggali permasalahan yang diungkapkan.

Penentuan grade

Terdapat tiga hal yang menjadi penilaian dalam menentukan grade seseorang. Pertama adalah kemampuan, kedua adalah proses, dan yang terakhir adalah outcome. Berkaitan dengan kemampuan, akan dilakukan penila-

ian pada tiap-tiap pegawai sehubungan dengan kompetensinya terhadap pekerjaan yang dihadapi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan teknis, dan hubungan kerja.

Penilaian dari segi proses adalah rentang kendali, jenis permasalahan (pekerjaan-red) yang dilakukan. Apakah pekerjaan yang dilakukan monoton atau bervariasi. Sedangkan outcome, dinilai bagaimana batasan aksi, area tanggung jawab, dan dampak pekerjaan (risiko-red).

Setelah dilakukan penilaian atas ketiga faktor tersebut barulah diketahui di mana sebenarnya grade seorang pegawai. Penilaian tidak lagi akan dilakukan berdasarkan jabatan seperti yang sekarang digunakan. Bisa saja seseorang dengan jabatan sama, masa kerja sama, golongan sama namun mendapatkan tunjangan remunerasi yang berbeda. Mungkin karena adanya tanggung jawab kerja yang lebih besar, variasi permasalahan yang berbeda, dan pihak-pihak yang dilibatkan lebih banyak, akan menyebabkan grade seseorang menjadi lebih tinggi.

Dari penilaian ini, grade yang seka-

rang diterima dapat dinaikkan atau bahkan diturunkan. "Semester ini akan dilakukan penilaian pada auditor non ketua tim dan juga semua kepala seksi," imbau Erwin. Tim remunerasi BPK akan bekerja sama dengan People Prime Consultant Group dalam melakukan penilaian tersebut. "Semua akan mendapatkan grade sesuai dengan kompetensinya".

Keadilan internal dan eksternal

Sosialisasi tentang remunerasi, sistem grading, dan besarnya tunjangan yang akan diterima sebenarnya sudah dilakukan. Di kantor BPK Pusat sendiri dilakukan lebih dari satu kali. Namun, mengapa masih saja banyak orang yang mempertanyakan perbedaan tambahan penghasilan yang mereka terima?

Erwin menjelaskan bahwa saat dilakukan sosialisasi kebanyakan pegawai bersikap apatis. Tidak terlalu peduli dengan penjelasan sosialisasi, yang penting kapan remunerasi itu bisa ada di tangan. Setelah remunerasi diterima baru banyak muncul pertanyaan yang dalam sosialisasi sudah dijelaskan.

Remunerasi bukan sekadar penambahan penghasilan, namun harus diikuti dengan perbaikan kinerja dan perbaikan pelayanan pada masyarakat. Masyarakat sebagai stakeholder juga akan melakukan penilaian. Remunerasi adalah amanat konstitusi yang diharapkan akan membangun aparat pemerintah yang bersih dan berwibawa. Perlu ditegaskan, bahwa remunerasi adalah proyek percontohan. Masih tetap terbuka kemungkinan sewaktu-waktu akan dicabut jika dianggap tidak memenuhi target yang diharapkan. Hal itu bisa dilihat dari balance score card (BSC) dan key performance indicator (KPI) BPK. DPR dan Menpan akan terus memantau kinerja BPK.

"Remunerasi bukan dinikmati lalu do nothing. Harus ada quick win se-

bagai lembaga yang mengalami reformasi," lanjut Erwin. BPK sendiri telah melaksanakan kegiatan-kegiatan yang reformatif. Hal tersebut antara lain dilakukan dengan: (1) Penyempurnaan struktur organisasi sesuai dengan tuntutan amandemen UUD 45 dan UU no. 15/2006 tentang BPK; (2) Pelaksanaan standarisasi proses kegiatan seperti penyusunan SPKN dan PMP; (3) Pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung kegiatan pemeriksaan dan non pemeriksaan; (4) Penyusunan kode etik bagi pemeriksa dan anggota; (5) Perbaikan aksesibilitas informasi dan penanganan pengaduan masyarakat; dan (6) Penyempurnaan jabatan fungsional pemeriksa agar pemeriksa termotivasi untuk meningkatkan karir.

Dengan remunerasi, tim-tim yang selama ini banyak dibentuk untuk menyelesaikan pekerjaan akan semakin diminimalkan. Sekjen akan lebih selektif dalam menentukan tim-tim apa saja yang boleh dibentuk. Meskipun dibentuk tim, uang lelah yang dulunya ada belum tentu bisa diterima lagi, karena

untuk RKSP dan RKP 2008 tidak ada lagi anggaran untuk penyediaan uang lelah tim. Satu langkah nyata dalam meningkatkan disiplin pegawai BPK adalah dengan menerapkan absen dengan finger print yang segera akan berlaku di semua kantor BPK.

Remunerasi yang saat ini berlangsung akan terus dievaluasi. Prinsipnya adalah keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal adalah usaha bagaimana pegawai bisa mendapat yang seharusnya diperoleh. Keadilan eksternal adalah menjaga keseimbangan dengan instansi pemerintah lainnya. Semua masukan dan pengaduan terkait remunerasi baik langsung maupun tidak langsung (melalui email pengaduan: reformasi_birokrasi@bpk.go.id) akan terus diperhatikan. "Nanti setelah sistem penilaian kinerja BPK selesai dibuat dan penilaian kompetensi dilakukan, grade tiap pegawai akan berada pada posisi yang seharusnya. Tidak lagi hanya didasarkan pada jabatan yang dipegang," tegas Erwin mengakhiri pembicaraan.

Prinsip Dasar Remunerasi

- Meningkatkan motivasi kerja dan kinerja
- Rasional dan transparan
- Adil (eksternal dan internal)
- Menguntungkan pegawai
- Mudah dipahami dan dimengerti
- Didukung anggaran

Dampak Kenaikan Remunerasi

1. Menimbulkan beban moral. Karena hasil Reformasi Birokrasi Deprtemen Keuangan, Mahkamah Agung, dan BPK ditunggu oleh instansi lain. Ditambah lagi, kinerja BPK akan selalu dipertanyakan

oleh stakeholders setiap saat. Hal ini meliputi kinerja auditor dan pegawainya.

2. Kesiapan BPK dalam menerima sistem remunerasi. Hal ini meliputi sumber daya manusia, infrastruktur BPK, sistem dan prosedur kerja, anggaran, serta pengukuran kinerja.
3. Uang lelah, honorarium, pengganti transportasi dalam pelaksanaan tugas pokok dihapuskan. Kecuali untuk tim/panitia lintas sektor tetap ada, namun akan lebih selektif.

4. Kode etik dan pemberian reward and punishment akan benar-benar ditetapkan.

DIREKTORAT PENELITIAN
KOMISI PEMBINAAN
REPUBLIK

GEMBANGAN
UPSI

Sistem At Cost = Merepotkan?

Perpustakaan **KPK**

Komisi Pemberantasan Korupsi

Mewujudkan Indonesia yang Bebas dari Korupsi

DIREKTORAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI

Sebelumnya, cara pembayaran perjalanan dinas menganut sistem lumpsum. Semua dana diberikan di awal, dengan batas tertinggi. Sekarang, sistem berubah menjadi At Cost, yang membutuhkan pertanggungjawaban lengkap.

Berubahnya cara pembayaran perjalanan dinas menjadi sistem At Cost, menimbulkan respon pegawai BPK. Ada yang menganggapnya bagus untuk disiplin, repot pertanggungjawabannya, ada juga yang menganggapnya lebih merugikan dibanding sistem lama (lumpsum).

Selain itu, sistem At Cost di BPK menggunakan sistem pembayaran 75% yang dibayarkan di awal. Sedangkan sisanya, akan dibayarkan setelah pegawai menyusun dan menyerahkan pertanggungjawabannya. Ada pendapat yang menyatakan bahwa cara ini akan memperpanjang birokrasi. Padahal, semboyan reformasi birokrasi adalah meminimalkan birokrasi.

"Model pertanggungjawaban at cost ini mau tidak mau harus kita ikuti. Karena hal ini sudah menjadi ketentuan dari peraturan yang ada. Untuk kebijakan membayarkan 75% lebih dulu, itu ketentuan dari BPK," ungkap Edy Susila, Kabag Perbendaharaan.

Penentuan 75%

Pembayaran 75% ini disesuaikan dengan persediaan dana yang dimiliki oleh BPK. Menurut Edy, persediaan dana diberikan oleh Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) yang jumlahnya terbatas. "Uang muka ini kita putar kembali. Setelah mendapat SPJ perjalanan dinas, nanti dokumen pertanggungjawabannya akan diser-

ahkan ke KPPN. Untuk tim audit yang menghabiskan waktu 40-60 hari mengaudit, kalau kita langsung berikan uang 100%, uangnya bisa habis. Padahal kita butuh untuk kegiatan rutin lainnya," papar Edy. Inilah yang menjadi pertimbangan BPK.

Penentuan 75% merupakan kebijakan atau pertimbangan dari Biro Keuangan BPK. Hal ini juga sudah disampaikan ke Sekretaris Jenderal sebagai pengguna anggaran. "Kebijakan ini bisa dilakukan. Karena sudah melalui perhitungan dan berbagai pertimbangan," tegas Edy. Pemberian 75% ini

juga dianggap sudah lebih dari cukup. Meskipun ada beberapa pegawai yang merasa keberatan dengan sistem at cost ini, namun harus tetap berjalan.

Menurut Edy, banyak pegawai keberatan karena Standar Biaya Khusus (SBK) 2007 tidak cukup memenuhi. Sehingga pemberian dana 75% banyak dikritik pegawai. "Tapi sekarang jumlahnya sudah naik cukup signifikan. Tarif 2008 ini sudah berbeda," tambah Edy. Pegawai keberatan karena penentuan tarif tersebut dianggap tidak mencukupi biaya hidup. "Hal ini karena banyak yang berpikir bahwa perjalanan dinas

Dasar Hukum

Pembayaran perjalanan dinas dengan sistem at cost memiliki dasar hukum:

- Permenkeu No. 45/PMK.05/2007 tanggal 25 April 2007 tentang Perjalanan Dinas Dalam Negeri bagi Pejabat Negara, Pegawai Negeri dan Pegawai Tidak Tetap.
- Permenkeu No. 62/PMK.05/2007 tanggal 18 Juni 2007 tentang Perubahan atas Permenkeu No. 45/PMK.05/2007 tentang Perjalanan Dinas Dalam Negeri bagi Pejabat Negara, Pegawai Negeri dan Pegawai Tidak Tetap.
- Ditindaklanjuti dengan Peraturan Dirjen Perbendaharaan No. Per34/PB/2007 tentang Petunjuk Pelaksanaan Perjalanan Dinas Jabatan Dalam Negeri bagi Pejabat Negara, Pegawai Negeri, dan Pegawai Tidak Tetap.
- Peraturan Dirjen Perbendaharaan No. 37/PB/2007 Perubahan atas Peraturan Dirjen Perbendaharaan No. Per34/PB/2007 tentang Petunjuk Pelaksanaan Perjalanan Dinas Jabatan Dalam Negeri bagi Pejabat Negara, Pegawai Negeri, dan Pegawai Tidak Tetap.
- Peraturan mengenai perjalanan dinas tersebut mulai berlaku 1 Agustus 2007.

adalah penambah penghasilan. Padahal ini adalah bagian dari tugas."

Lebih 'merepotkan'?

Perbedaan signifikan antara sistem lumpsum dan at cost ada pada pertanggungjawaban. Edy menjelaskan bahwa dulu perjalanan dinas tidak memerlukan pertanggungjawaban. Tapi sekarang, at cost memerlukan hal tersebut. Yaitu tanggung jawab atas biaya akomodasi dan transport luar kota.

Memang, dengan pertanggungjawaban yang dituntut dalam sistem at cost, dirasa sedikit merepotkan, jika dibandingkan dengan lumpsum. Namun, menurut Edy, dengan sistem ini, maka penyerapan anggaran semakin jelas aplikasinya. "Perubahan sistem ini mungkin konsep dasarnya adalah untuk penghematan. Yang tadinya istilahnya gelondongan, sekarang real cost. Merepotkan karena kita belum terbiasa. Padahal at cost ini di BPK fleksibel saja. Selama SPJ-nya sesuai dengan plafon yang ditentukan, akan kita terima," ungkapnya.

Tentang pertanggungjawaban sesuai plafon, dicontohkan dengan pegawai golongan III yang dinas ke Yogyakarta menggunakan alat transportasi pesawat. Padahal, plafon ke Yogyakarta adalah biaya alat transportasi kereta api. Pesawat bisa dipertanggungjawabkan, namun plafon biaya transportasi yang didapat tidak boleh terlampaui.

Diharapkan, dengan sistem at cost, pertanggungjawaban perjalanan dinas akan menjadi lebih baik dan mengikuti koridornya. Pertanggungjawaban diharapkan dapat segera selesai setelah perjalanan dinas. Hal ini sesuai dengan Peraturan Dirjen Perbendaharaan bahwa biaya perjalanan dinas dipertanggungjawabkan oleh pejabat negara/pegawai negeri yang melakukan perjalanan dinas paling lambat lima hari kerja setelah melakukan perjalanan dinas. (BI)

Perbedaan Lumpsum dan At Cost

No.	Uraian	Lumpsum	Lumpsum dan <i>At Cost</i>
1.	Pembayaran (untuk Pemeriksaan)	Seluruh komponen biaya dibayarkan secara lumpsum dan merupakan batas tertinggi.	Uang lelah audit, transport lokal dan belanja bahan dibayarkan secara lumpsum dan merupakan batas tertinggi. Sedangkan biaya transport luar kota dan biaya akomodasi dibayarkan sesuai biaya riil.
2.	Dokumen pertanggungjawaban (untuk pemeriksa)	SPPD beserta kuitansi dan rincian biaya merupakan bukti, pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan perjalanan dinas.	SPPD, kuitansi dan rincian biaya serta bukti pengeluaran untuk biaya transport luar kota dan biaya akomodasi merupakan bukti pertanggungjawaban. Bentuk dokumen pertanggungjawaban: biaya transport luar kota berupa tiket pesawat beserta <i>boarding pass</i> , tiket kereta api, tiket bus, biaya akomodasi berupa sewa kamar/penginapan, makan, dan laundry.
3.	Unsur biaya (penunjang dan pendukung)	Uang harian terdiri dari: uang makan, uang penginapan, transport lokal, termasuk biaya penginapan (diberikan berdasarkan tingkat kedudukan dan daerah tujuan). Biaya transport diberikan sesuai dengan indeks yang diterbitkan oleh Dephub.	Uang harian terdiri dari: uang makan, uang saku, transport lokal diberikan berdasarkan daerah tujuan. Biaya transport diberikan berdasarkan bukti pengeluaran. Biaya penginapan diberikan sebesar jumlah biaya yang dikeluarkan sesuai dengan tingkat kedudukan pegawai.
4.	Dokumen pertanggungjawaban (penunjang dan pendukung)	SPPD beserta kuitansi dan rincian biaya merupakan bukti pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan perjalanan dinas.	SPPD, kuitansi dan rincian biaya serta bukti pengeluaran untuk biaya transport dan biaya penginapan merupakan bukti pertanggungjawaban. Bentuk dokumen pertanggungjawaban: biaya transport berupa tiket pesawat berikut pembayaran lainnya yang dikeluarkan oleh hotel atau tempat menginap lainnya.

Sumber : SK BPK RI No. 29/SK/I-VIII.3/11/2006

SK BPK RI No. 4a/SK/I-VIII.3/01/2007

SK BPK RI No. 141/SK/I-VIII.3/07/2007

DIREKTORAT PEMBINAAN DAN PENGENDALIAN

KOMISI PEMBERRANTASAN KORUPSI

REPUBLIK INDONESIA

Rapat Kerja Pelaksana BPK 2008: **SIMAK untuk BPK Baru**

**Pencanangan SIMAK BPK menjadi hal istimewa dalam pelaksanaan
Rapat Kerja (Raker) kali ini.**

Tahun ini, pelaksanaan Raker dilandasi dengan semangat Reformasi Birokrasi menuju BPK baru yang kinerjanya akan menjadi contoh bagi institusi pemerintah lainnya. Tema New BPK: Leading by Example akan menjadi tema BPK baru setelah Reformasi Birokrasi. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi oleh BPK ditandai dengan penyempurnaan struktur organisasi sesuai Undang-Undang, penyusunan SPKN dan PMP, penyusunan kode etik bagi pemeriksa dan anggota, aksesibilitas informasi dan penanganan pengaduan masyarakat, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung kegiatan pemeriksaan dan non pemeriksaan.

Ada hal menarik dalam Raker kali ini, yaitu dilakukannya pencanangan penerapan Sistem Manajemen Kinerja (SIMAK) BPK yang efektif dilakukan mulai 1 Januari 2008. Selain SIMAK, Raker kali ini juga bertujuan untuk menetapkan Rencana Kerja Pemeriksaan (RKP) dan Rencana Kegiatan Sekjen dan Penunjang (RKSP) Tahun Anggaran 2008. Tujuan berikutnya adalah meningkatkan pemahaman dan wawasan dalam efisiensi dan efektivitas pelaksanaan RKP/RKSP.

Pencanangan SIMAK BPK ditandai dengan penandatanganan pernyataan komitmen pencapaian kinerja sesuai

dengan apa yang sudah disusun dalam sasaran strategis, indikator kinerja utama, target, serta inisiatif strategis pada masing-masing satuan kerja. Dengan dilakukannya penandatanganan ini, tidak ada lagi pemikiran terkotak-kotak dan terfokus pada Satuan Kerja masing-masing, melainkan berpikir sistemik atau holistik untuk mencapai tujuan Badan. Penandatanganan pernyataan komitmen pencapaian kinerja ini dilakukan oleh semua Pimpinan Satuan Kerja yaitu para eselon I dan eselon II dengan disaksikan Anggota BPK.

Peta Strategis

Penyusunan inisiatif strategis pada pelaksana BPK termasuk indikator kinerja utama, merupakan output dari perjalanan panjang. Yaitu sejak penyusunan Renstra pada 2005, implementasi Renstra pada 2006, hingga keputusan untuk mengadopsi balanced scorecard sebagai alat bantu dalam mengimplementasikan Renstra pada akhir 2006.

Dalam menyusun peta strategis (Strategy Map), sasaran strategis, termasuk inisiatif strategis, dan indikator kinerja utama, terdapat beberapa hal yang menjadi pertimbangan. Pertama, dokumen SIMAK yang ditandatangani merupakan penjabaran visi, misi dan sasaran strategis Badan yang disepakati dalam Renstra 2006-2010.

Kedua, keikutsertaan BPK sebagai proyek percontohan Reformasi Birokrasi bersama dengan Mahkamah Agung, Departemen Keuangan, Komisi Pemberantasan Korupsi, dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. Ketika diminta bergabung menjadi proyek percontohan, BPK telah melaksanakan beberapa kegiatan bersifat reformatif, yaitu penyempurnaan struktur organisasi sesuai amandemen UUD 1945 dan UU No. 15 Tahun 2006 tentang BPK-RI dan pelaksanaan standardisasi proses kegiatan seperti penyusunan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) dan Panduan Manajemen Pemeriksaan (PMP). Sedangkan faktor ketiga adalah kemampuan sumber daya untuk melaksanakan tuntutan-tuntutan Renstra dan Reformasi Birokrasi tersebut.

Melalui penerapan SIMAK BPK, diharapkan kinerja setiap Satuan Kerja menjadi termonitor dan terukur serta saling terkait dengan Satuan Kerja lainnya. Selain itu, dengan SIMAK, proses Reformasi Birokrasi di BPK dapat dimonitor dan diukur dengan lebih akurat dan objektif. Hal ini akan mendukung tujuan BPK yaitu mewujudkan clean government dan good governance serta mendorong tata kelola keuangan negara yang transparan dan akuntabel, sesuai tuntutan para stakeholders BPK-RI.

Redaksi