

LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN

INSPEKTUR LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH
NOMOR 1 TAHUN 2020

TENTANG

RENCANA STRATEGIS INSPEKTORAT
LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH
TAHUN 2020-2024

INSPEKTUR LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 6 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) diatur bahwa salah satu landasan penyelenggaraan SAKIP yaitu penyusunan Rencana Strategis yang dilaksanakan secara berjenjang pada Entitas Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja, Entitas Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi, dan Entitas Akuntabilitas Kinerja Kementerian Negara/Lembaga;
 - b. bahwa dengan telah ditetapkan Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2020-2024, setiap Unit Organisasi Eselon I dan Unit Organisasi Eselon II Mandiri di lingkungan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah perlu menyusun Rencana Strategis Unit Organisasi Eselon I/Eselon II Mandiri Tahun 2020-2024;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b di atas, perlu menetapkan Keputusan Inspektur Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah tentang Rencana Strategis Inspektorat Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2020-2024;

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127);
 2. Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 157 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 314);
 3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
 4. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
 5. Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1172);
 6. Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2020-

2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1033);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN INSPEKTUR LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TENTANG RENCANA STRATEGIS INSPEKTORAT LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TAHUN 2020-2024.

KESATU : Menetapkan Rencana Strategis Inspektorat Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2020-2024, yang berisi:

1. Profil Inspektorat Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
2. Dukungan Inspektorat terhadap Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
3. Arah Kebijakan dan Strategi Inspektorat Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah; dan
4. Kerangka Regulasi, Kerangka Kelembagaan, Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan Inspektorat Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;

sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Rencana Strategis Inspektorat Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2020-2024 sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah untuk periode 5 (lima) tahun terhitung mulai tahun 2020 sampai dengan tahun 2024.

KETIGA : Rencana Strategis Inspektorat Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2020-2024 sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU dapat dilakukan perubahan dan penyesuaian dalam hal terdapat kebijakan yang berdampak pada perubahan tugas dan fungsi dan/atau perubahan sasaran dan indikator kinerja secara signifikan.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 1 Oktober 2020

INSPEKTUR LEMBAGA
KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH,

ttd

HERMAWAN

Tembusan Yth.:

1. Kepala LKPP, dan
2. Sekretaris Utama LKPP.

LAMPIRAN I : KEPUTUSAN INSPEKTUR
LEMBAGA KEBIJAKAN
PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH TENTANG
RENCANA STRATEGIS
INSPEKTORAT LEMBAGA
KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH
TAHUN 2020-2024

NOMOR : 1 TAHUN 2020

TANGGAL : 1 Oktober 2020

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), Pemerintah menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) dan Rencana Pembangunan Tahunan atau Rencana Kerja Pemerintah (RKP). Selanjutnya, Pimpinan Kementerian/Lembaga menyiapkan rancangan Rencana Strategis (Renstra) Kementerian/Lembaga sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman kepada rancangan awal RPJM Nasional (sebagaimana dalam ketentuan Pasal 14 ayat 1 dan 15 ayat 1).

Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, tidak dapat dilepaskan dari penyelenggaraan suatu sistem yang dapat memudahkan Instansi Pemerintah dalam menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang dikenal dengan nama Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

SAKIP merupakan suatu rangkaian proses yang dimulai dengan penetapan visi, misi, dan tujuan organisasi yang dituangkan dalam sebuah dokumen perencanaan dalam jangka menengah yang dinamakan Rencana Strategis (Renstra). Rencana jangka menengah tersebut kemudian lebih lanjut

dijabarkan dalam suatu kinerja tahunan sebagai perencanaan jangka pendek yang disebut dengan Rencana Kinerja (Renja).

Mengacu pada ketentuan Pasal 4 ayat (2) Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 bahwa "*Renstra Kementerian/Lembaga merupakan penjabaran Visi Kementerian/Lembaga yang bersangkutan dan dilengkapi dengan rencana sasaran nasional yang hendak dicapai dalam rangka mencapai sasaran Program Prioritas Presiden*".

Dalam rangka pelaksanaan amanat atas Peraturan Perundang-undangan tersebut, LKPP telah menyusun Renstra periode Tahun 2020-2024 dalam mewujudkan visi dan misi yang memuat didalamnya fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan yang efektif. Sebagai bagian dari LKPP, Inspektorat berkomitmen mendukung organisasi dalam menjalankan peran strategisnya, melalui implementasi *core business* Inspektorat dengan melaksanakan peran pengawasan internal yang optimal.

Mengingat kompleksitas dan luasnya cakupan pengawasan Aparat Pengawasan Internal LKPP, maka Inspektorat LKPP perlu menyusun Renstra periode tahun 2020 - 2024 yang didalamnya memuat visi, misi, tujuan, sasaran strategis, kebijakan, program dan kegiatan Inspektorat sesuai dengan tugas dan fungsi Inspektorat sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Lembaga Nomor 11 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Renstra Inspektorat Periode Tahun 2020-2024 diharapkan dapat mengawal pencapaian perencanaan strategis LKPP 2020 sampai dengan 2024 terutama dalam mencapai tujuan "Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Internal LKPP."

1.2.1 Tugas, Fungsi, dan Wewenang Inspektorat LKPP

Sebagaimana dalam ketentuan Pasal 193 Peraturan LKPP Nomor 11 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah menyebutkan Inspektorat mempunyai tugas melaksanakan pengawasan internal di lingkungan LKPP.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 194 Peraturan LKPP Nomor 11 Tahun 2019 tersebut, Inspektorat memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. penyiapan perumusan kebijakan pengawasan internal;
- b. pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;

- c. pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Kepala;
- d. penyusunan laporan hasil pengawasan; dan
- e. pelaksanaan administrasi Inspektorat.

Selain fungsi yang tercantum dalam Peraturan tersebut, fungsi dari tugas Inspektorat diperkaya juga dalam Keputusan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 130 Tahun 2018 tentang Piagam Pengawasan Intern di Lingkungan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, antara lain:

- a. melaksanakan pembinaan SPIP;
- b. melaksanakan pengawasan kinerja LKPP;
- c. menyusun dan merencanakan pengawasan tahunan, termasuk mengidentifikasi dan memutakhirkan data semua unit kerja yang dapat diawasi (*audit universe*) serta data/dokumen yang diperlukan;
- d. melakukan audit ketaatan (*compliance*) untuk memastikan bahwa semua prosedur/area yang di audit telah sesuai dengan peraturan, ketentuan dan prosedur yang berlaku;
- e. menguji dan mengevaluasi pelaksanaan pengendalian internal dan sistem manajemen risiko sesuai dengan kebijakan pemerintah;
- f. melakukan audit atas keekonomian, keefisienan dan keefektivitasan (*value for money audit*), evaluasi program, evaluasi kebijakan pemerintah;
- g. melakukan pemberian *advice* tanpa mengambil alih tanggung jawab manajemen antara lain reviu pengembangan sistem, penilaian mandiri atas pengendalian dan kinerja;
- h. melaksanakan pengusutan, pemeriksaan atas adanya indikasi penyimpangan, dan penyalahgunaan jabatan/wewenang, serta penyiapan usulan tindakan terhadap pegawai LKPP yang terbukti melakukan perbuatan melanggar hukum atau melakukan pelanggaran disiplin pegawai (pemeriksaan khusus apabila diperlukan);
- i. menyusun program untuk mengevaluasi mutu kegiatan audit intern yang dilakukan (prosedur dan pedoman kegiatan operasional Inspektorat);
- j. melaksanakan *whistleblowing system* Internal LKPP;
- k. melaksanakan Evaluasi Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) LKPP;
- l. melaksanakan Evaluasi Implementasi SAKIP LKPP;
- m. mendorong pembangunan Zona Integritas yakni mengawal Unit Kerja Eselon II yang terpilih untuk mendapat predikat menuju WBK/WBBM;

- n. melaksanakan penanganan Gratifikasi, Benturan Kepentingan dan Pengaduan Masyarakat di lingkungan LKPP; dan
- o. melaksanakan kerjasama dan koordinasi dengan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Aparat Pengawasan Fungsional lainnya mengenai pelaksanaan pengawasan pada umumnya.

Dalam memenuhi tujuan dan lingkup pengawasan internal secara memadai, Inspektorat LKPP dalam melaksanakan fungsi pengawasan keuangan dan kinerja memiliki kewenangan untuk:

- a. mengakses seluruh informasi, sistem informasi, catatan, dokumentasi, aset dan personel yang diperlukan dalam melaksanakan fungsi audit intern;
- b. melakukan komunikasi secara langsung dengan pejabat pada satuan kerja yang menjadi objek Pengawasan Intern dan pegawai lain yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan Pengawasan Intern;
- c. menyampaikan laporan dan melakukan konsultasi dengan Kepala LKPP dan berkoordinasi dengan Pimpinan lainnya;
- d. melakukan koordinasi dengan Auditor eksternal;
- e. mengalokasikan sumber daya Inspektorat LKPP serta menetapkan frekuensi, objek dan lingkup Pengawasan Internal;
- f. menerapkan teknik-teknik yang diperlukan untuk memenuhi tujuan Pengawasan Internal; dan
- g. meminta dan memperoleh dukungan dan/atau asistensi yang diperlukan, baik yang berasal dari internal maupun eksternal LKPP dalam rangka pelaksanaan fungsi Pengawasan Internal.

1.2.2 Capaian Kinerja Periode Renstra 2015 –2019

Pada tahun 2019, Inspektorat LKPP telah melaksanakan seluruh program dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Inspektorat selama tahun 2019 sesuai dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) berjalan sesuai dengan rencana kegiatan dan program kerja pengawasan tahunan (PKPT) yang telah disusun.

Berikut disampaikan Capaian Kinerja Inspektorat periode Renstra 2015 – 2019, sebagai berikut:

Tabel 1. Tujuan Strategis 1 Inspektorat

Tujuan Strategis 1: Terwujudnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi di LKPP				
Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama		Target 2019	Program/ Kegiatan
1. Meningkatnya kualitas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja	1.	Jumlah Unit Kerja yang menerapkan SAKIP sesuai dengan peraturan.	7	Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas lainnya/Pembinaan dan Pengawasan Tugas dan Fungsi LKPP (sebagai <i>consultant</i> dan <i>Quality Assurance</i>)
	2.	Jumlah Unit Kerja yang mendapat predikat “A” SAKIP nya.	3	
2. Meningkatkan efektivitas tindak lanjut hasil pengawasan		Persentase Hasil pengawasan yang telah ditindaklanjuti.	75	
3. Meningkatnya kualitas penanganan pengaduan		Persentase Pengaduan yang telah ditindaklanjuti.	100	

Penjelasan Tabel 1. Tujuan Strategis 1 Inspektorat

1. Sasaran Strategis 1: Meningkatnya kualitas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja

a. Jumlah Unit Kerja yang menerapkan SAKIP sesuai dengan peraturan

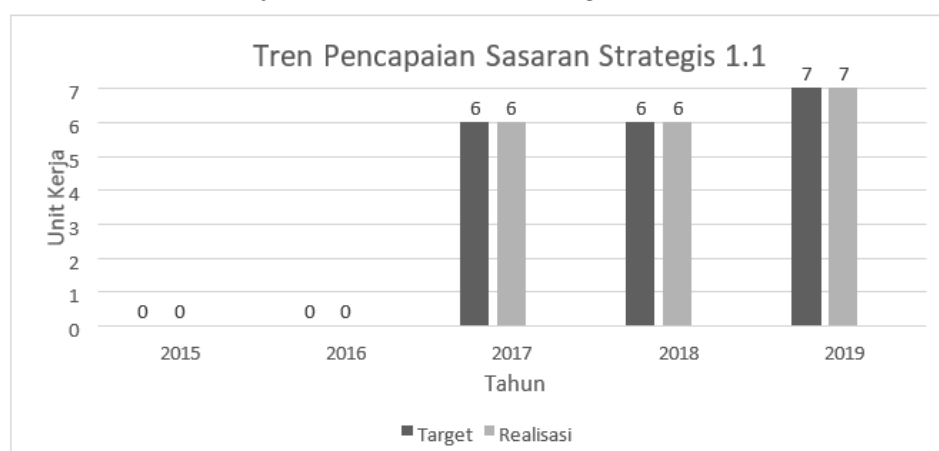
Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka Reformasi Birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Seluruh instansi pemerintah telah diwajibkan untuk menyusun Laporan Kinerja di setiap tahunnya, hal itu merupakan salah satu wujud penguatan akuntabilitas kinerja yang merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan SAKIP

sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP.

LKPP memiliki 7 (tujuh) Unit Kerja yang melaksanakan akuntabilitas kinerja yang terdiri dari 5 (lima) Unit Kerja Eselon I dan 2 (dua) Unit Kerja Eselon II Mandiri. Dalam hal ini evaluasi SAKIP dilakukan oleh Inspektorat terlebih dahulu, kemudian atas evaluasi yang dilakukan oleh Inspektorat akan disampaikan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Inspektorat berhasil mencapai target dalam Indikator Sasaran Strategis 1.1 selama periode Renstra tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 dengan capaian 100%. Dengan Capaian Tahun 2019 untuk Indikator jumlah Unit Kerja di LKPP yang menerapkan SAKIP sesuai dengan peraturan adalah 7 (tujuh) Unit Kerja, dengan rincian 5 (lima) Unit Kerja Eselon I dan 2 (dua) Unit Kerja Eselon II Mandiri yang telah menerapkan SAKIP sesuai dengan peraturan.

Grafik 1. Sasaran Strategis 1.1



- b. Jumlah Unit Kerja yang mendapat predikat “A” SAKIP nya.

Untuk melaksanakan evaluasi SAKIP tersebut maka Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menerbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan tersebut merupakan pelaksanaan dari Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Evaluasi atas implementasi SAKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja instansi/unit kerja pemerintah. Cakupan/ruang lingkup Implementasi SAKIP yang dievaluasi adalah:

- 1) penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja;
- 2) penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
- 3) evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan
- 4) evaluasi terhadap kebijakan instansi/unit kerja yang bersangkutan.

Evaluasi implementasi SAKIP terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan capaian kinerja.

Evaluasi atas SAKIP harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif dari Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II mandiri serta LKPP dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam LKE.

Capaian Indikator tahun 2019 atas jumlah Unit Kerja yang mendapat predikat “A” SAKIPnya belum dapat tercapai. Ketidakterhasilan ini dikarenakan masih adanya rekomendasi Hasil Evaluasi SAKIP oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang belum ditindaklanjuti, dimana salah satu rekomendasi yang diberikan ialah melakukan Revisi Renstra LKPP dan Unit Kerja tahun 2015-2019. Meskipun Indikator Utama yang ditetapkan tidak tercapai, Inspektorat telah melakukan upaya untuk memperbaiki hal tersebut, seperti mendorong Biro Perencanaan, Organisasi, dan Tata Laksana melakukan revisi Renstra LKPP dan Unit Kerja yang telah dilakukan di akhir tahun 2019, serta melakukan *monitoring* terhadap Biro Perencanaan,

Organisasi, dan Tata Laksana atas tindak lanjut rekomendasi hasil Evaluasi SAKIP belum berjalan secara efektif.

2. Sasaran Strategis 2: Meningkatkan efektivitas tindak lanjut hasil pengawasan

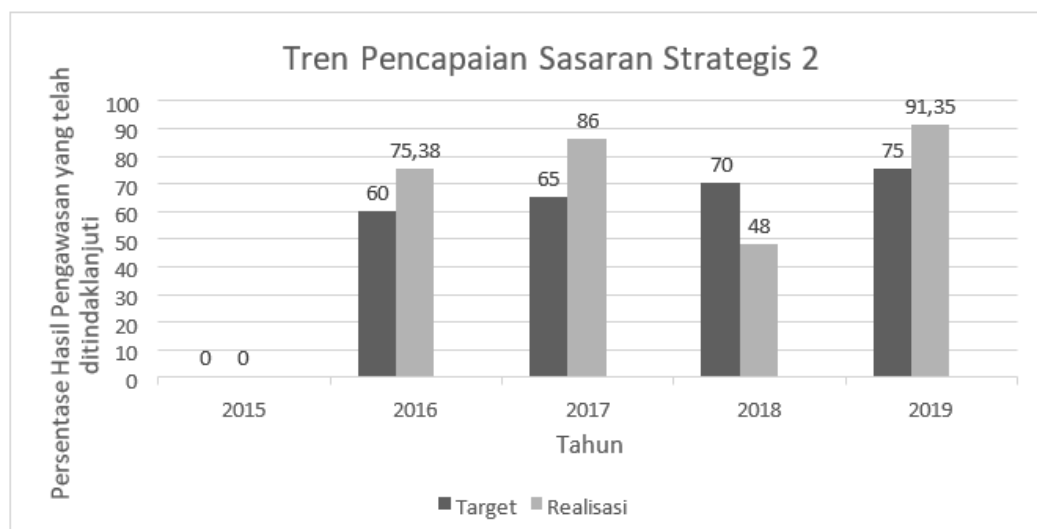
Persentase pengawasan yang ditindaklanjuti

Pemantauan dilakukan untuk melihat hasil pelaksanaan tindak lanjut atas hasil pengawasan yakni audit, revidu, evaluasi dan pemeriksaan yang dilakukan oleh Aparat Pengawasan Eksternal (BPKP, BPK dan/atau pihak-pihak lain yang terkait).

Tindak lanjut hasil pemeriksaan merupakan tolak ukur dari tatanan kegiatan pengawasan atau pengendalian. Pelaksanaan rekomendasi terhadap tindak lanjut hasil pemeriksaan merupakan langkah dari proses perbaikan, penyempurnaan dan penindakan yang menjadi prioritas dari auditi. Kedisiplinan dan ketaatan dalam penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan menjadi indikator atas kepatutan terhadap peraturan perundang-undangan.

Pada tahun 2019, Inspektorat berhasil mencapai target yang telah ditetapkan untuk indikator persentase hasil pengawasan yang telah ditindaklanjuti dengan realisasi 91,35%. Secara umum tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan oleh LKPP dilakukan dengan baik dan tepat waktu. Peningkatan koordinasi terus dilakukan baik dalam organisasi LKPP maupun dengan pemeriksa eksternal untuk mempercepat proses penyelesaian tindak lanjut agar sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Grafik 2. Sasaran Strategis 2



3. Sasaran Strategis 3: Meningkatkan Kualitas Penanganan Pengaduan
Persentase Pengaduan yang Telah Ditindaklanjuti

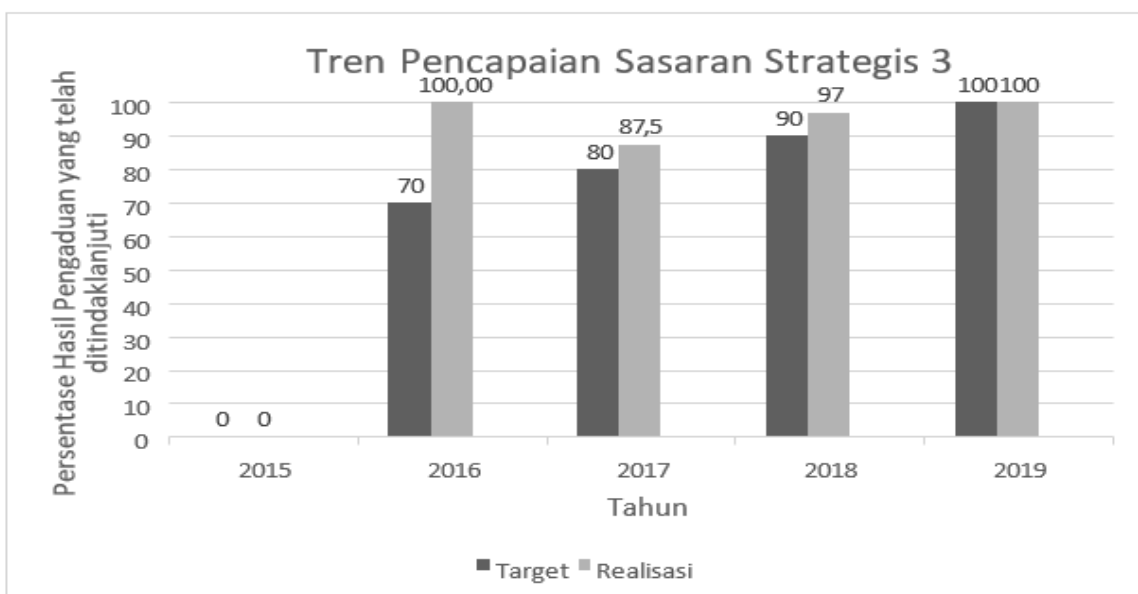
Pengaduan adalah pemberitahuan disertai permintaan oleh pihak yang berkepentingan kepada pejabat berwenang untuk menindak menurut hukum seorang yang telah melakukan tindak pidana aduan yang merugikannya.

Mekanisme pengaduan masyarakat yang sejatinya merupakan salah satu bentuk pengawasan (kontrol sosial) dengan menyampaikan apa yang diketahui dan dirasakan oleh dirinya atau kelompoknya atas suatu masalah yang dihadapi, dilihat atau diamati, sebagai reaksi atas ketidakpuasan terhadap suatu kebijakan, ketidakberesan atau penyimpangan dalam pelaksanaan oleh aparatur pemerintah.

Sampai dengan tahun 2019, pengaduan yang masuk ke LKPP berasal dari pihak eksternal dimana pengaduan tersebut terkait dengan tugas dan fungsi LKPP. Saat ini pengaduan yang masuk ke LKPP dikelola oleh Sub Bagian Hubungan Masyarakat dan Inspektorat.

Inspektorat berhasil mencapai target tahun 2019 dalam Indikator Utama yang telah ditetapkan sebanyak 100% penanganan pengaduan. Keberhasilan ini diperoleh karena adanya Komitmen Pimpinan dan Tim Penugasan untuk menyelesaikan penugasan yang diberikan oleh Inspektorat. Selain itu, LKPP sendiri telah memiliki nilai-nilai organisasi dan budaya Penegakan Integritas.

Grafik 3. Sasaran Strategis 3



Berikut Tujuan Strategis Terwujudnya *Good Governance* di LKPP Inspektorat sebagai berikut:

Tabel 2. Tujuan Strategis 2 Inspektorat

Tujuan Strategis 2 : Terwujudnya <i>Good Governance</i> di LKPP				
Sasaran Strategis		Indikator Kinerja Utama	Target 2019	Program/ Kegiatan
1.	Meningkatkan maturitas SPIP LKPP ke Level 3	Jumlah Unit Kerja Eselon II yang memiliki peta risiko	4	Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas lainnya/Pembinaan dan Pengawasan Tugas dan Fungsi LKPP (sebagai <i>Consultant</i> dan <i>Quality Assurance</i>)
2.	Mendorong Aparatur LKPP yang bersih dari Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme	Jumlah Unit Kerja berpredikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK)	2	
3.	Meningkatkan kualitas dan kompetensi SDM Inspektorat	Jumlah Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti oleh SDM Inspektorat	5	

4. Sasaran Strategis 4: Meningkatkan Maturitas SPIP LKPP ke Level 3
Penilaian Maturitas SPIP LKPP Tahun 2019

Salah satu target indikator kinerja bidang aparatur negara Tahun 2019 pada adalah tingkat kematangan implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) atau disebut tingkat maturitas SPIP dapat mencapai Level 3 dari skala 1-5 pada Tahun 2019.

Sesuai dengan Peraturan Kepala BPKP Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pedoman Penilaian dan Strategi Peningkatan Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, "Tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP didefinisikan sebagai kerangka kerja yang memuat karakteristik dasar yang menunjukkan tingkat kematangan penyelenggaraan SPIP yang terstruktur dan berkelanjutan. Tingkat maturasi ini dapat digunakan paling tidak sebagai instrumen evaluatif penyelenggaraan SPIP dan panduan generik untuk meningkatkan maturasi sistem pengendalian intern."

Pada tahun 2019, LKPP telah melakukan penilaian mandiri atas penilaian maturitas SPIP di lingkungan LKPP yang kemudian di validasi oleh BPKP. Dari hasil penilaian tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP pada LKPP Tahun 2018, disimpulkan bahwa secara umum

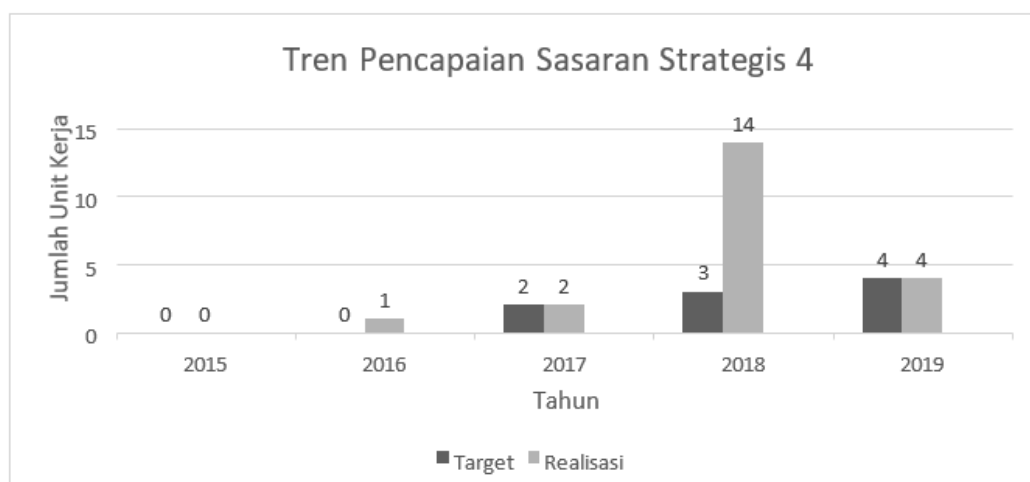
penyelenggaraan SPIP pada LKPP telah dapat memenuhi kriteria pada tingkat “terdefinisi” dengan skor sebesar 3,635 (tiga koma enam tiga lima). Atas hasil validasi yang dilakukan oleh Inspektorat, maka dilakukan *Quality Assurance* oleh tim BPKP dengan hasil *Quality Assurance* dengan skor 3,0534 (tiga koma nol lima tiga empat).

Berdasarkan hasil penugasan yang dilakukan oleh tim Inspektorat untuk mendampingi 2 (dua) Unit Kerja Eselon II pada tahun 2017 dan 14 (empat belas) Unit Kerja Eselon II untuk menyusun peta risiko pada tahun 2018, maka dihasilkan 17 (tujuh belas) Peta Risiko Unit Kerja Eselon II, serta pemetaan risiko LKPP yang ditelaah atas sasaran strategis LKPP. Atas 17 (tujuh belas) peta risiko Unit Kerja Eselon II, akan dikompilasi menjadi 5 (lima) peta risiko Unit Kerja Eselon I dengan memilih risiko yang tinggi dan strategis dari masing-masing risiko Unit Kerja Eselon II.

Pada tahun 2019, Inspektorat telah melakukan pendampingan atas perbaikan peta risiko terhadap 4 (empat) peta risiko di Unit Kerja Eselon II, yaitu Biro Umum dan Keuangan, Biro Perencanaan, Organisasi, dan Tata Laksana, Inspektorat, dan Direktorat Sertifikasi Profesi.

Inspektorat berhasil mencapai target tahun 2019 dalam Indikator Utama yang telah ditetapkan. Keberhasilan ini diperoleh karena adanya peningkatan pemahaman Unit Kerja terhadap pentingnya pengelolaan risiko. Selain itu, terdapat upaya lain yang telah dilakukan dengan melakukan koordinasi yang baik antara Inspektorat dan Unit Kerja dalam mengelola risiko.

Grafik 4. Sasaran Strategis 4



5. Sasaran Strategis 5: Mendorong Aparatur LKPP yang bersih dari Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme

Jumlah Unit Kerja Eselon II berpredikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK)

Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang mengatur tentang pelaksanaan program reformasi birokrasi. Peraturan tersebut menargetkan tercapainya 3 (tiga) sasaran hasil utama yaitu peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintah yang bersih dan bebas KKN, serta peningkatan pelayanan publik.

Predikat menuju WBK adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan dan penguatan akuntabilitas kinerja, sedangkan Predikat menuju WBBM adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/satuan kerja yang sebelumnya telah mendapat predikat menuju WBK dan memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan dan penguatan akuntabilitas kinerja dan penguatan kualitas pelayanan publik.

Pada tahun 2019, LKPP telah mengusulkan 1 (satu) unit kerja untuk memperoleh predikat WBK/WBBM yaitu Direktorat Sistem Pengadaan Secara Elektronik. Hasil penilaian belum diperoleh LKPP karena menunggu validasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Sampai dengan Laporan Kinerja yang disusun atas 1 (satu) unit kerja yang diusulkan untuk memperoleh predikat WBK/WBBM belum dievaluasi oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sehingga belum dapat ditetapkan sebagai Unit Kerja dengan Predikat WBK/WBBM.

6. Sasaran Strategis 6: Meningkatkan kualitas dan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Inspektorat

Jumlah Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti oleh SDM Inspektorat

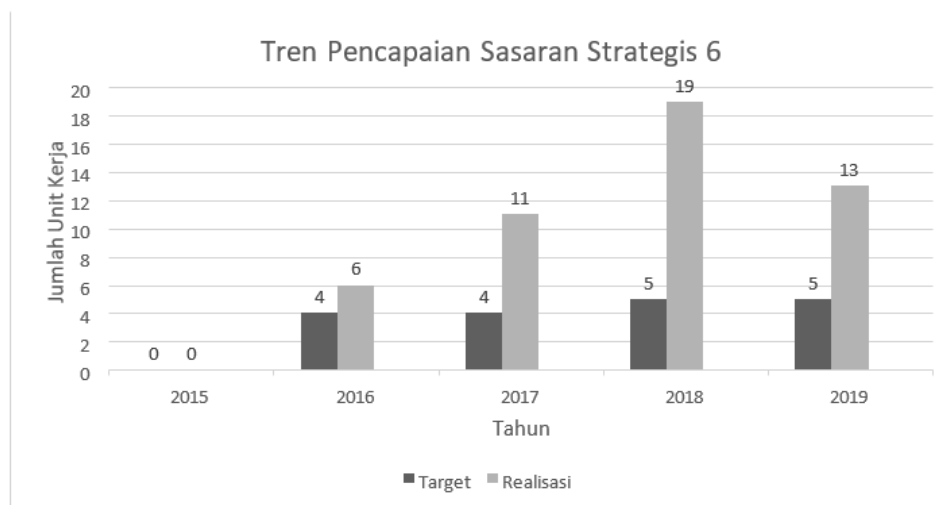
Dalam rangka mewujudkan peran fungsi pengawasan intern yang mampu melaksanakan peran yang memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan tata kelola LKPP maka pada bulan Februari tahun 2018, Inspektorat LKPP telah melakukan *self assesment*

Kapabilitas APIP dengan skor 2 (dua) Dengan Catatan (DC) dan atas *self assesment* ini telah divalidasi oleh BPKP dengan skor 2 (dua) DC. Kemudian pada bulan Oktober 2018, Inspektorat melakukan *self assesment* kembali dan telah dilakukan validasi oleh BPKP di bulan Desember 2018 dengan skor 3 (tiga) DC.

Mengacu pada hasil tersebut di atas, maka perlu dilakukan upaya peningkatan kompetensi SDM Inspektorat berkaitan dengan pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh SDM dan juga jabatannya.

Pada tahun 2019, Inspektorat mendapatkan Tambahan Anggaran Bagian Anggaran Bendahara Umum Negara (BA BUN). Atas tambahan anggaran tersebut, Inspektorat menggunakan anggaran secara optimal untuk meningkatkan kompetensi SDM Inspektorat. Selain itu, adanya komitmen pimpinan untuk meningkatkan kompetensi SDM juga turut membantu terealisasinya target kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh SDM Inspektorat.

Grafik 5. Sasaran Strategis 6



1.2.3 Aspirasi Masyarakat

Inspektorat LKPP dituntut senantiasa untuk memperbaiki kualitas layanan (*continuous improvement*) melalui berbagai perbaikan dan inovasi agar dapat mewujudkan harapan pemangku kepentingan serta kapabilitasnya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Berkenaan dengan hal tersebut, perbaikan kualitas layanan dan kapabilitas Inspektorat dinilai oleh Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Harapan perbaikan kapabilitas APIP oleh BPKP dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Harapan/Aspirasi terkait Kapabilitas APIP

Elemen	Harapan/Aspirasi	Tindak Lanjut
Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat mekanisme tersendiri atas insentif bagi pegawai yang berkinerja memuaskan atau terbaik pada setiap tingkatan di lingkungan Inspektorat LKPP serta tim yang berhasil menerapkan perilaku yang diharapkan; 2. Membuat hasil analisa kekuatan sumber daya Inspektorat LKPP terhadap beban kerja; 3. Membuat dan mengembangkan sistem pengembangan karir/pola karir yang membandingkan kinerja auditor dengan kinerja yang diharapkan; 4. Pemenuhan Sumber Daya APIP 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat hasil analisa kekuatan sumber daya Inspektorat LKPP terhadap beban kerja; 2. Menyusun kebijakan pemberian penghargaan bagi tim audit pada Inspektorat LKPP; 3. Melaksanakan penilaian intern atas program pengembangan dan penjaminan kualitas Inspektorat LKPP.
Praktik Profesional	Membuat Sistem dan prosedur dan melaksanakan self assesment atau self assesment dengan validasi oleh pihak lain di luar Inspektorat LKPP untuk memelihara kualitas pengawasan dan monitoring dan pelaporan pelaksanaan program penjaminan kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan telaah sejawat atas hasil kerja Inspektorat LKPP Penyusunan Pedoman Pengawasan (antara lain: Pedoman telaah sejawat dan Pedoman Evaluasi Terpisah dan Tindak Lanjut Rekomendasi pada LKPP, dsb) 2. Melaksanakan Sertifikasi ISO 9001:2015 pada Inspektorat LKPP.
Struktur Tata kelola	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat mapping kegiatan penjaminan dan pemberian saran dari BPK dan BPKP yang menyatakan bahwa tidak terdapat duplikasi kegiatan pengawasan di lingkungan LKPP; 2. Membuat mekanisme/prosedur/aturan yang mengatur tentang pengawasan terhadap Inspektorat LKPP oleh Jajaran Pimpinan di lingkungan LKPP. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Mapping</i> Penugasan Pengawasan di lingkungan LKPP yang dilaksanakan oleh BPKP, BPK dan Inspektorat LKPP; 2. Pembaharuan Piagam Audit.

Untuk menjaring aspirasi pemangku kepentingan internal LKPP, Inspektorat melakukan survei pemenuhan harapan pemangku kepentingan

pada saat pelaksanaan telaah sejawat. Harapan dari pemangku kepentingan internal LKPP terhadap Inspektorat sebagai berikut:

- a. APIP diharapkan menjadi institusi yang lebih mengedepankan aspek pencegahan dan memberikan solusi yang dapat dipertanggungjawabkan;
- b. Tuntutan tugas yang semakin luas kepada APIP membuat APIP perlu meningkatkan kapasitas serta kualitas SDM secara berkelanjutan;
- c. APIP agar lebih banyak lagi memanfaatkan sistem elektronik;
- d. Dalam menjalankan tugas audit, APIP diharapkan lebih fokus terhadap substansi nilai *output* atau manfaat penggunaan anggaran atas suatu objek kegiatan dari pada pemenuhan atas administrasi prosedural; dan
- e. APIP diharapkan untuk mengarahkan proses dengan baik.

1.2. Potensi dan Permasalahan

1.2.1 Analisis S.W.O.T

Proses identifikasi kemampuan atau potensi dan permasalahan lingkungan internal dan eksternal perlu dilakukan dalam proses perencanaan strategi organisasi. Tindakan tersebut harus dapat mengenal kondisi-kondisi elemen internal organisasi yang sifatnya dapat dikuasai (*controllable*) dan berguna untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan organisasi serta kondisi-kondisi elemen eksternal yang sifatnya relatif kurang dikuasai (*uncontrollable*) yang berguna untuk mengetahui faktor peluang dan ancaman dengan menggunakan analisis metode analisis Kekuatan (*Strength*), Kelemahan (*Weaknesses*), Peluang (*Opportunities*) dan Ancaman (*Threats*) atau biasa dikenal dengan S.W.O.T. Analisis S.W.O.T ini dimaksudkan untuk menentukan tingkat urgensi dan dampak potensial serta skala prioritasnya. Peta analisis tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4. Analisa Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman

Kekuatan (<i>Strengths</i> – S)	Kelemahan (<i>Weaknesses</i> – W)
1. Merupakan Unit Kerja Mandiri yang bertanggung jawab langsung kepada Kepala LKPP.	1. Jumlah Pegawai di Inspektorat belum memadai untuk melaksanakan kegiatan pengawasan internal.
2. Adanya komitmen yang kuat dari seluruh Pegawai Inspektorat (Kelompok Jabatan Fungsional dan Sub Bagian Tata Usaha)	2. Kompetensi teknis pegawai Inspektorat masih perlu ditingkatkan.
	3. Anggaran dan Sarana/Fasilitas pendukung belum memadai.

Kekuatan (<i>Strengths</i> – S)	Kelemahan (<i>Weaknesses</i> – W)
<p>dalam pelaksanaan tugas dan fungsi.</p> <p>3. Kewenangan yang dimiliki Inspektorat yang tertuang dalam Piagam Audit.</p>	<p>4. Pedoman pengawasan yang sudah ada belum mencakup seluruh kegiatan pengawasan intern Inspektorat.</p> <p>5. Penggunaan sistem informasi dalam melaksanakan kegiatan pengawasan internal belum optimal.</p>
Peluang (<i>Opportunities</i> – O)	Ancaman (<i>Threats</i> – T)
<p>1. Terdapat regulasi berupa Undang-Undang, Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden yang memberi kewenangan dan tugas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).</p> <p>2. Inspektorat merupakan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) sebagai pengawal pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang strategis.</p> <p>3. Perubahan paradigma pengawasan, dari semula sebagai <i>watch dog</i> menjadi <i>trusted advisor</i>.</p> <p>4. Kerjasama yang baik dengan pihak eksternal LKPP (BPK, BPKP, Kemenpan RB, dan KPK)</p> <p>5. Dukungan dari organisasi profesi AAPII dan APIP K/L/D lainnya.</p>	<p>1. <i>Stakeholder</i>/Mitra kerja belum sepenuhnya memahami visi, misi, dan paradigma serta peran pengawasan internal.</p> <p>2. Auditi belum sepenuhnya tepat waktu menindaklanjuti temuan hasil audit internal dan eksternal.</p> <p>3. Penerapan SPIP dan SAKIP di unit kerja LKPP belum sepenuhnya sesuai harapan.</p>

Berdasarkan hasil pemetaan analisis S.W.O.T di atas, maka diperoleh faktor-faktor kunci keberhasilan yang merupakan strategi utama Inspektorat. Strategi tersebut diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Tabel Matriks Strategi S.W.O.T Inspektorat LKPP

	<i>Strengths</i>	<i>Weaknesses</i>
<i>Opportunities</i>	<p>1. Melakukan kegiatan pengawasan intern termasuk di dalamnya kegiatan asistensi, konsultasi dan fasilitasi untuk mengoptimalkan pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di lingkungan LKPP.</p> <p>2. Memanfaatkan komitmen yang kuat untuk menjadi <i>trusted advisor</i> bagi para</p>	<p>1. Mengajukan peningkatan jumlah dan kompetensi SDM berdasarkan Regulasi pendirian Inspektorat/APIP.</p> <p>2. Penyusunan pedoman pengawasan internal melalui kerjasama dengan AAPII dan APIP K/L/D lainnya maupun pihak eksternal (dengan BPK, BPKP, Kemenpan RB, KPK).</p>

	<i>Strengths</i>	<i>Weaknesses</i>
	pemangku kepentingan/ <i>stakeholders</i> .	
<i>Threats</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Mengoptimalkan penerapan SPIP dan SAKIP di unit kerja dengan melibatkan peran aktif manajemen puncak.2. Mendorong Auditi dalam memenuhi tindak lanjut hasil pengawasan internal sesuai dengan kewenangan yang dimiliki oleh Inspektorat.	<ol style="list-style-type: none">1. Pemberdayaan seluruh unit kerja sebagai bagian dari <i>three lines of defense</i> dalam implementasi SPIP.2. Mengoptimalkan sistem informasi pengawasan dalam meningkatkan pemahaman unit kerja terhadap visi, misi, dan paradigma serta peran pengawasan internal.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS

Inspektorat LKPP menjabarkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu Rencana Strategis Tahun 2020 – 2024 yang di dalamnya tertuang visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang diukur dengan indikator kinerja berupa *outcome* dan *output* beserta pencapaian target yang ditetapkan secara tahunan.

2.1. Visi dan Misi

Mengacu pada Visi Renstra LKPP Tahun 2020 – 2024 yaitu : “Terwujudnya Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagai Penggerak Utama dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah untuk Mewujudkan Indonesia Maju Yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”, yang dirumuskan lebih lanjut ke dalam 3 (tiga) misi LKPP, berikut ini:

1. Menerapkan kebijakan pengadaan yang responsif dan mendorong kemandirian bangsa sesuai dengan kemajuan teknologi;
2. Mengembangkan proses bisnis pengadaan berbasis elektronik dan pengelolaan SDM pengadaan yang adaptif; dan
3. Meningkatkan akuntabilitas PBJ.

Maka Inspektorat LKPP seharusnya dapat bertindak responsif berdasarkan kompetensi (*professional*) dengan tetap menjaga integritas dalam menjamin kualitas (*quality assurance*) dalam pelaksanaan tata kelola yang baik. Sehingga Inspektorat LKPP memiliki peran “Menjadi *Trusted Advisor* yang Profesional, Independen, dan Berintegritas dalam Rangka Meningkatkan Kinerja LKPP”. Pernyataan peran tersebut mengandung 2 (dua) kata kunci yaitu:

1. *Trusted Advisor* yang Profesional, Independen, dan Berintegritas

Trusted Advisor mengandung makna bahwa Inspektorat memainkan peran ke arah yang visioner, adaptif, solutif yang substantif dan komprehensif serta proaktif. Sehingga Inspektorat dapat dipercaya dan diandalkan bagi manajemen dalam menjalankan peran sebagai pengawas. Dalam menjalankan fungsi pengawasan serta sebagai *advisor*, Inspektorat selalu bertindak secara profesional, independen, dan berintegritas dalam melayani seluruh *stakeholders* di LKPP.

2. Kinerja LKPP

Secara implisit, Inspektorat memiliki kewajiban moral untuk mendukung terwujudnya visi LKPP “Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagai Penggerak Utama dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah untuk Mewujudkan Indonesia Maju Yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong.” Kewajiban moral tersebut diimplementasikan melalui pelaksanaan pendampingan, pembinaan dan pengawasan fungsional yang mampu mendorong peningkatan kinerja LKPP.

Dengan penetapan visi dan misi LKPP, serta tujuan dan sasaran strategis Inspektorat LKPP yang jelas dan tepat, maka Inspektorat LKPP diharapkan akan dapat:

1. Mewujudkan Sistem Pengendalian Intern, manajemen risiko dan tata kelola pemerintahan yang baik di LKPP;
2. Mendorong efisiensi dan efektifitas pengelolaan kinerja di LKPP;
3. Mewujudkan pengelolaan anggaran yang berkualitas, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan di LKPP;
4. Mendorong ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan; dan
5. Mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi untuk mewujudkan pelayanan publik LKPP yang prima.

2.2. Tujuan

Dalam rangka mencapai visi dan misi LKPP sebagaimana yang tersebut di atas, maka dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan terinci dalam bentuk perumusan tujuan dan sasaran strategis Inspektorat LKPP.

Dengan dirumuskannya tujuan, maka Inspektorat dapat mengetahui secara tepat hal-hal yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi dan misinya untuk kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dengan mempertimbangkan sumber daya yang dimiliki sebagai kekuatan Inspektorat. Maka dari itu, setiap tujuan yang ditetapkan memiliki indikator kinerja yang terukur. Pada setiap tujuan dirumuskan indikator kinerja yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 6. Tujuan Inspektorat

TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN		SATUAN	Target	
				2020	2024
Meningkatnya kualitas tata kelola internal LKPP	2.1	Nilai reformasi birokrasi	Predikat	BB	A
	2.2	Nilai AKIP	Predikat	Baik	Sangat Baik
	2.3	Opini BPK	Opini	WTP	WTP

2.3. Sasaran Strategis

Sasaran strategis merupakan dasar yang kuat untuk mengendalikan dan memantau pencapaian kinerja Inspektorat serta lebih menjamin suksesnya pelaksanaan rencana jangka panjang. Sasaran yang ditetapkan sepenuhnya mendukung pencapaian tujuan yang terkait. Pada setiap sasaran strategis dirumuskan indikator kinerja yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 7. Sasaran Strategis Inspektorat

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS		SATUAN	TARGET				
				2020	2021	2022	2023	2024
Meningkatnya kualitas penerapan reformasi birokrasi	3.1	Nilai reformasi birokrasi	Predikat	BB	BB	BB	BB	A
Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan akuntabilitas keuangan	4.1	Nilai AKIP	Predikat	Baik	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik
	4.2	Opini BPK	Opini	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

BAB III
ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN
KERANGKA KELEMBAGAAN

Dalam upaya mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran strategis sebagaimana telah diuraikan dalam Bab II, maka ditetapkan arah kebijakan, strategi, regulasi, dan kerangka kelembagaan Inspektorat LKPP, yang mengacu kepada arah kebijakan dan strategi yang tercantum dalam Renstra LKPP 2020-2024.

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi

Dalam Renstra LKPP periode tahun 2020-2024, LKPP diarahkan untuk melakukan optimalisasi penerapan tata kelola pengadaan untuk mendorong pemerataan ekonomi dalam rangka percepatan pembangunan, serta peningkatan kualitas tata kelola internal LKPP. Pemerataan ekonomi diharapkan dapat diwujudkan melalui peningkatan iklim usaha dalam pengadaan barang/jasa, yang didukung oleh peningkatan kualitas tata kelola pengadaan. Untuk meningkatkan kualitas tata kelola internal, LKPP akan terus meningkatkan kualitas penerapan reformasi birokrasi, akuntabilitas kinerja dan anggaran, serta pelayanan publik.

Untuk mencapai visi, misi, tujuan serta sasaran dalam Rencana Strategis LKPP periode tahun 2020-2024 tersebut diperlukan peran APIP yang efektif, salah satunya dengan mengimplementasikan kegiatan pengawasan berbasis risiko. Kemudian arah kebijakan dan strategi Inspektorat LKPP pada tahun 2020-2024 dalam rangka mendukung capaian sasaran nasional dan sasaran strategis LKPP adalah sebagai berikut:

1. Arah Kebijakan dan Strategi Meningkatnya kualitas penerapan reformasi birokrasi

Tabel 8. Arah kebijakan dan strategi meningkatkan kualitas penerapan reformasi birokrasi

Kebijakan	Strategi
Penguatan implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di LKPP	a. Penerapan three lines of defense (3LD) di lingkungan LKPP
	b. Penguatan implementasi Manajemen Risiko di masing-masing Unit Organisasi di Lingkungan LKPP

Kebijakan	Strategi
	<p>c. Penguatan implementasi Reformasi Birokrasi melalui kebijakan Road Map RB tahun 2020-2024</p> <p>d. Penerapan zona integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)</p> <p>e. Peningkatan pengetahuan unit organisasi terhadap SPIP</p>
<p>Penggunaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang andal dan Terintegrasi</p>	<p>a. Penerapan Sistem Pemantauan Kinerja Sumber Daya Manusia Inspektorat</p> <p>b. Penerapan Sistem Informasi <i>Continuous Audit dan Continuous Monitoring</i> (SIM-CACM) yang terintegrasi dan Sistem Informasi <i>Continuous Audit dan Continuous Monitoring</i> (SIM-CACM) Pengadaan Barang/Jasa yang terintegrasi untuk membantu Kegiatan Pengawasan</p> <p>c. Penerapan Sistem Digital Arsip Aktif dan Inaktif Inspektorat</p>
<p>Peningkatan Kapabilitas APIP</p>	<p>a. Penyusunan Program Kerja Pengawasan Tahunan berbasis Risiko yang melibatkan pemangku kepentingan untuk meningkatkan efektifitas dan kualitas kegiatan pengawasan</p> <p>b. Penyusunan pedoman pengawasan internal melalui kerjasama dengan AAPI dan APIP K/L/PD lainnya maupun pihak Pengawasan eksternal (dengan BPK, BPKP, Kemenpan RB, KPK)</p> <p>c. Penjaminan independensi dan obyektifitas dalam pelaksanaan Kegiatan Pengawasan Internal dengan Kuesioner Kepuasan Pelanggan</p> <p>d. Pemberian reward dan punishment untuk peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia Inspektorat</p> <p>e. Penjaminan Mutu Kegiatan Inspektorat melalui ISO 9001:2015</p> <p>f. Penggunaan Teknologi Informasi yang terintegrasi untuk meningkatkan Kualitas Pengawasan</p>
<p>Pengembangan dan Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Inspektorat</p>	<p>a. Membangun dan mengembangkan Knowledge Management Pengawasan untuk mendorong peningkatan kinerja</p>

Kebijakan	Strategi
	b. Mengikutsertakan Sumber Daya Manusia Inspektorat pada Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Non Teknis
	c. Peningkatan Kompetensi Jabatan Fungsional (Sertifikasi) melalui kegiatan pelatihan dan non pelatihan
	d. Mengikutsertakan SDM Inspektorat pada Organisasi Profesi
	e. Peningkatan Jejaring dan Forum kerjasama dengan Stakeholder Inspektorat
	f. Branding SDM Inspektorat untuk komunikasi publik

2. Arah Kebijakan dan Strategi Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan akuntabilitas keuangan

Tabel 9. Arah kebijakan dan strategi Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan akuntabilitas keuangan

Kebijakan	Strategi
Peningkatan akuntabilitas kinerja dan akuntabilitas keuangan	a. Penguatan Implementasi SAKIP dengan melibatkan peran aktif manajemen puncak
	b. Pencegahan dan penindakan praktik fraud.
	c. Peningkatan peran serta pengawasan dari masyarakat melalui sarana pengaduan yang terintegrasi (Whistleblowing System)
	d. Penguatan implementasi Penanganan Pengaduan Masyarakat, Benturan Kepentingan, Whistleblowing System Internal dan Pengelolaan Gratifikasi
	e. Peningkatan Kualitas Pengawasan berbasis teknologi informasi yang terintegrasi

Dalam melaksanakan Kebijakan dan Strategi diatas, Inspektorat LKPP menerapkan kegiatan pengawasan yang dibagi dalam 4 (empat) kelompok, yaitu:

- 1) memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah (Aktivitas Penjaminan Kualitas dan Mutu);

- 2) memberikan masukan yang dapat memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah (Aktivitas Konsultasi);
- 3) memberikan peringatan dini (*early warning*) dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah (Aktivitas Anti Korupsi); dan
- 4) menindaklanjuti pengawasan masyarakat melalui intensifikasi penanganan pengaduan masyarakat oleh semua unsur aparatur negara secara komprehensif, terkoordinasi, terpadu dan sinergis serta saling menghormati hak, kewajiban dan wewenangnya masing-masing berdasarkan etika dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Aktivitas Pengelolaan Pengaduan).

Renstra LKPP

- Indikator tujuan
- Indikator sasaran strategis

Renstra Inspektorat

- Indikator Tujuan
- Indikator Sasaran Strategis
- Indikator Kinerja Utama
- Indikator Kinerja Kegiatan

Analisis SWOT



<i>Quality Assurance</i>	Reviu Audit Evaluasi <i>Probity Audit</i> Pemantauan
<i>Consulting Activities</i>	Pendampingan Implementasi SPIP dan Reformasi Birokrasi Sosialisasi Penyusunan Pedoman Pelaksanaan Reviu/Evaluasi/Pemeriksaan
<i>Anti Corruption Activities</i>	Pengendalian Gratifikasi Pengelolaan LHKPN/LHKASN Pendampingan Unit Organisasi menuju WBK/WBBM
Pengelolaan Pengaduan	Pengelolaan <i>Whistleblowing Systems</i> Internal Pengelolaan Pengaduan Masyarakat Pengelolaan Benturan Kepentingan



Rencana Pengawasan
Program Kerja Pengawasan
Tahunan Inspektorat

3.2. Kerangka Regulasi

Untuk mendukung tercapainya tujuan dan sasaran strategis Inspektorat dibutuhkan kerangka regulasi dalam 5 (lima) tahun ke depan. Kerangka regulasi tersebut mengatur mengenai kewenangan kepada Inspektorat untuk melakukan pengawasan internal pada Lembaga dan Unit Organisasinya.

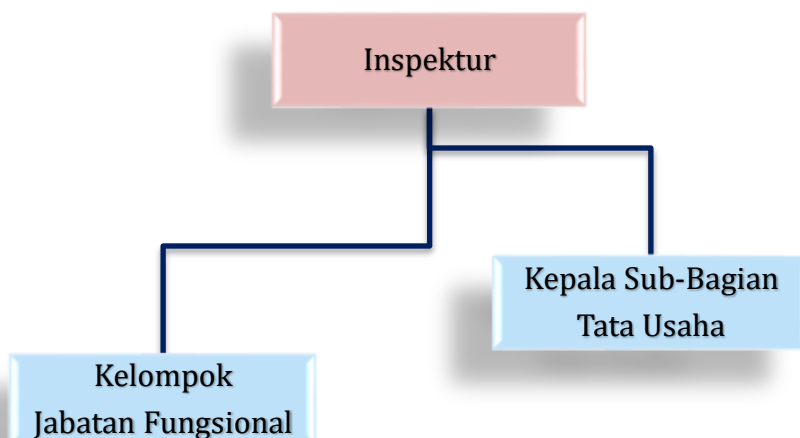
Rincian kerangka regulasi yang dibutuhkan Inspektorat LKPP selama Tahun 2020 – 2024 dapat dilihat dalam Lampiran III Matriks Kerangka Regulasi.

3.3. Kerangka Kelembagaan

Kelembagaan yang mengatur mengenai kedudukan Inspektorat dalam Struktur Organisasi LKPP adalah berada langsung dibawah Kepala LKPP, sehingga hasil pengawasan Inspektorat akan disampaikan kepada Kepala LKPP sebagai bahan pengambilan keputusan.

Berdasarkan Peraturan Lembaga Nomor 11 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Inspektorat LKPP merupakan unsur pengawas LKPP yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala LKPP serta secara administratif dikoordinasikan oleh Sekretaris Utama LKPP. Struktur organisasi Inspektorat LKPP terdiri dari Inspektur, Kepala Sub-Bagian Tata Usaha Inspektorat dan Kelompok Jabatan Fungsional. Adapun struktur kelembagaan organisasi Inspektorat LKPP digambarkan sebagai berikut:

Bagan 1. Struktur Organisasi Inspektorat



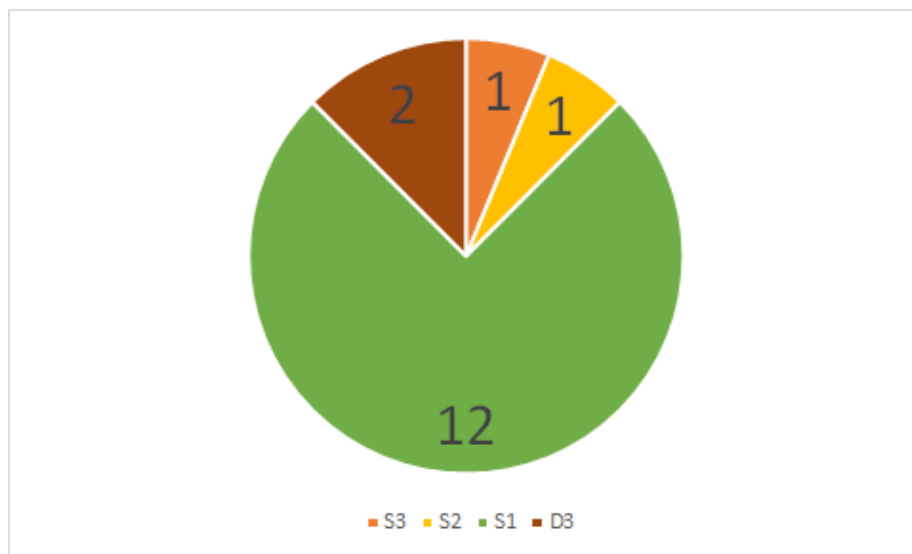
Dalam mendukung tugas-tugas Inspektorat LKPP sesuai dengan tugas dan fungsinya, diperlukan SDM yang memiliki keahlian dan kompetensi yang baik dalam bidangnya masing-masing.

SDM Inspektorat LKPP pada tahun 2020 terdiri dari 16 (enam belas) orang pegawai dengan jenjang Pendidikan mulai dari DIII hingga S3 dengan komposisi sebagai berikut:

Tabel 10. Statistika Pegawai Inspektorat LKPP berdasarkan Jabatan, Pendidikan, dan Golongan (per 2020)

No	Posisi / Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	Inspektur	1
2.	Kepala Sub-Bagian Tata Usaha	1
3.	Auditor Madya	1
4.	Auditor Madya	1
3.	Auditor Pertama	1
4.	Calon Auditor Pertama	3
5.	Analisis Tindak Lanjut Hasil Pelaporan	-
6.	Analisis Satuan Pengawas Internal	1
7.	Analisis Sistem Informasi	1
8.	Calon Arsiparis Pertama	1
9.	Staf Inspektorat	3
10.	Staf Inspektorat	1
11.	Sekretaris	1
Jumlah		16

Grafik 6. Komposisi Pendidikan



Tabel 11. Komposisi Pendidikan Pegawai

No.	Pendidikan	Jumlah
1	S3	1
2	S2	1
3	S1	12
4	D3	2

Dalam rangka mencapai Visi, Misi dan Tujuan pada Renstra LKPP Tahun 2020 – 2024 serta perubahan kebijakan terkait Jabatan Administrasi menjadi Jabatan Fungsional, Inspektorat LKPP harus didukung oleh perangkat organisasi, proses bisnis/tata laksana dan sumber daya aparatur yang mampu melaksanakan tugas dan fungsi yang dibebankan kepada Inspektorat LKPP secara efektif dan efisien. Maka formasi kebutuhan SDM di Inspektorat LKPP berdasarkan Keputusan Kepala LKPP Nomor 169 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Keputusan Kepala LKPP Nomor 224 Tahun 2019 tentang Formasi Pegawai LKPP dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 12. Formasi Kebutuhan SDM Inspektorat LKPP Tahun 2020 – 2024**

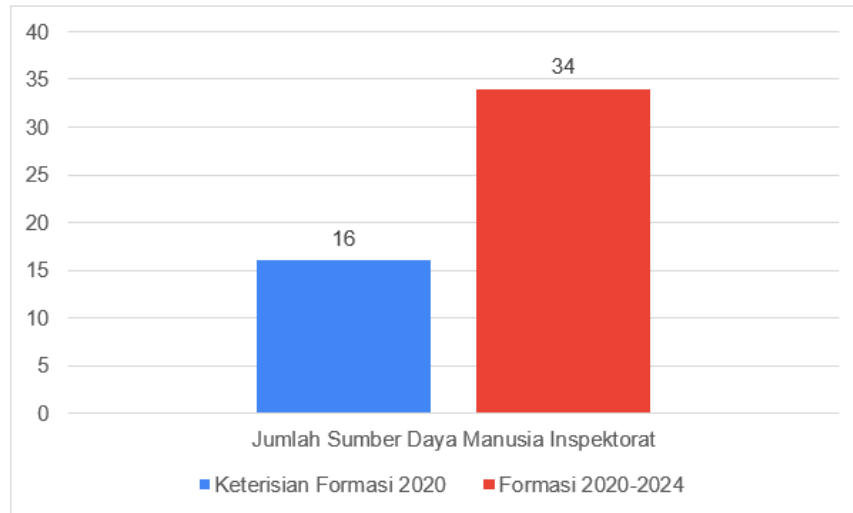
NO	Jabatan	Keterisian Formasi ASN 2020 (per September 2020)	Penambahan/Pengurangan Formasi					Jumlah Formasi 2020-2024
			2020	2021	2022	2023	2024	
	Inspektorat	9	17	1	3	3	3	34
1	Inspektur	1	0	0	0	0	0	1
2	Auditor Utama	0	0	0	1	0	0	1
3	Auditor Madya	0	2	0	0	0	0	2
4	Auditor Muda	0	2	0	1	2	1	6
5	Auditor Pertama	4	10	0	1	1	2	18
6	Pranata Komputer Pertama	0	1	1	0	0	0	2
7	Perencana Pertama	0	1	0	0	0	0	1
8	Arsiparis Pertama	1	0	0	0	0	0	1
9	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1	0	0	0	0	0	1
10	Pengadministrasi Keuangan	0	1	0	0	0	0	1
11	Analisis Sistem Informasi	1*	0	0	0	0	0	0
12	Analisis Sistem Pengendalian Intern	1*	0	0	0	0	0	0

* Catatan : Jabatan berdasarkan keterisian terkini

** Berdasarkan Keputusan Kepala LKPP Nomor 169 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Keputusan Kepala LKPP Nomor 224 Tahun 2019 tentang Formasi Pegawai LKPP

Berdasarkan tabel di atas dan untuk mendukung tugas dan fungsi Inspektorat, perlu memenuhi jumlah SDM sebanyak 34 orang. Namun sampai saat ini kebutuhan formasi SDM Inspektorat belum terpenuhi sehingga Inspektorat perlu menambah 19 orang secara bertahap dengan rekrutmen PPPK dan CPNS sampai dengan tahun 2024.

Grafik 7. Kebutuhan Sumber Daya Manusia Inspektorat 2020-2024



BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1. Target Kinerja

Mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran, arah kebijakan dan strategi pada Renstra LKPP periode 2020-2024, LKPP menetapkan 2 (dua) Program yaitu:

1. Program Dukungan Manajemen; dan
2. Program Pengadaan Barang/Jasa Nasional.

Adapun untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaiannya, setiap Sasaran Strategis dan Sasaran Program diukur dengan menggunakan Indikator Kinerja Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Sasaran Program. Dimana Inspektorat LKPP mendukung pelaksanaan Program Dukungan Manajemen.

Selain mendukung Sasaran Strategis dan Sasaran Program LKPP, Inspektorat LKPP juga memiliki kegiatan dan indikator sasaran kegiatan dalam beberapa target yang akan dicapai selama 5 (lima) tahun. Indikator keberhasilan kinerja Inspektorat tersebut dihitung berdasarkan kegiatan yang telah ditentukan dari masing-masing indikator kinerja yang telah ditetapkan. Penjabaran matriks Program, Tujuan, Sasaran Strategis, Indikator Kinerja, Kegiatan, Sasaran Kegiatan, dan Indikator Kegiatan serta capaian kinerja dan alokasi pendanaan Inspektorat selama 5 (Lima) Tahun dapat dilihat pada lampiran Renstra Inspektorat 2020-2024.

Tabel 13. Sasaran Program dan Indikator Kinerja Sasaran Program Tahun 2020-2024

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA SASARAN PROGRAM		SATUAN	TARGET				
				2020	2021	2022	2023	2024
Terselenggaranya efektivitas penerapan reformasi birokrasi	3.1	Nilai reformasi birokrasi	Predikat	BB	BB	BB	BB	A
Terselenggaranya efektivitas penerapan akuntabilitas kinerja dan akuntabilitas keuangann	4.1	Nilai AKIP	Predikat	Baik	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik
	4.2	Opini BPK	Opini	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

Tabel 14. Sasaran Kegiatan 1 dan Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan Tahun 2020-2024

SASARAN KEGIATAN 1	INDIKATOR KINERJA SASARAN KEGIATAN	SATUAN	TARGET					INDIKATOR KINERJA UTAMA
			2020	2021	2022	2023	2024	
Terwujudnya penguatan pengawasan organisasi	Nilai reformasi birokrasi area penguatan pengawasan	Predikat	Cukup	Cukup	Baik	Baik	Sangat Baik	IKU
	Pendampingan Penerapan Manajemen Risiko di LKPP	Unit Organisasi	16	16	16	16	16	
	Persentase rekomendasi hasil pengawasan yang telah ditindaklanjuti oleh LKPP	Persentase	75	80	85	90	90	
	Pendampingan Unit Organisasi di LKPP Berpredikat Menuju WBK	Jumlah	2	2	2	2	3	
	Persentase Penanganan Pengaduan	Persentase	100	100	100	100	100	
	Persentase Pelaporan Wajib Laporan LHKPN dan LHKASN	Persentase	100	100	100	100	100	

SASARAN KEGIATAN 1	INDIKATOR KINERJA SASARAN KEGIATAN	SATUAN	TARGET					INDIKATOR KINERJA UTAMA
			2020	2021	2022	2023	2024	
	Indeks persepsi kepuasan unit organisasi terhadap pengawasan internal Inspektorat	Indeks	3	3	3	3	3	IKU
	Terlaksananya Survei persepsi kepuasan unit organisasi terhadap kegiatan pengawasan inspektorat	Persentase	100	100	100	100	100	
	Level kapabilitas Inspektorat LKPP	Level	3	3	3	3	4	IKU
	Persentase Tingkat Kepatuhan terhadap Pelaksanaan PKPT	Persentase	100	100	100	100	100	
	Persentase SDM Inspektorat yang telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan	Persentase	100	100	100	100	100	
	Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam kegiatan pengawasan	Aplikasi	0	1	1	0	0	

Tabel 15. Sasaran Kegiatan 2 dan Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan Tahun 2020-2024

SASARAN KEGIATAN 2	INDIKATOR KINERJA SASARAN KEGIATAN	SATUAN	TARGET				
			2020	2021	2022	2023	2024
Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan akuntabilitas keuangan	Nilai AKIP	Predikat	Baik	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik
	Opini BPK	Opini	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

Tabel 16. Target Kegiatan Layanan Audit Internal Tahun 2020-2024

KEGIATAN		TARGET					SATUAN
		2020	2021	2022	2023	2024	
5664.965	Layanan Audit Internal	1 Layanan	8 Laporan	8 Laporan	8 Laporan	8 Laporan	Laporan

4.2. Kerangka Pendanaan

Penyelenggaraan fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat akan terlaksana secara optimal apabila ada sumber pendanaan yang cukup dengan mengacu pada perundang-undangan yang berlaku. Pendanaan untuk pelaksanaan program dan kegiatan bersumber dari APBN dan dilaksanakan dengan mengutamakan prinsip efektif, efisien, ekonomis, transparan, dan akuntabel. Besarnya biaya yang diperlukan dalam melakukan fungsi pengawasan dalam 5 (lima) tahun dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 17. Kerangka Pendanaan Inspektorat Tahun 2020-2024

KEGIATAN			Alokasi Anggaran (juta)				
			2020	2021	2022	2023	2024
5664.965	Layanan Internal	Audit	850	1.980	2.200	2.400	2.800

BAB V
PENUTUP

Renstra Inspektorat tahun 2020–2024 merupakan pedoman dan panduan bagi Inspektorat LKPP dalam melaksanakan aktivitasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi organisasi. Rencana Strategis ini kemudian dijabarkan dalam kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan untuk pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan.

Dengan dirumuskannya Renstra Inspektorat LKPP 2020-2024 ini, kebijakan dan perencanaan tahunan Inspektorat LKPP akan mengacu pada Renstra yang telah disepakati bersama dan diharapkan lebih terencana dan terarah dalam upaya mewujudkan visi dan misi organisasi.

Renstra ini akan dijabarkan lebih lanjut dalam Perjanjian Kinerja Tahunan (PKT) dan juga digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Rancangan Rencana Kerja (Renja), yang kemudian menjadi input dalam penyusunan Laporan Kinerja Inspektorat LKPP.

Rencana Strategis Inspektorat LKPP 2020-2024 ini diharapkan dapat disampaikan ke seluruh jajaran organisasi dan *stakeholder* terkait, agar seluruh kegiatan-kegiatan Inspektorat yang direncanakan dapat terlaksana, terkoordinasi dengan baik dan dilakukan secara harmonis demi tercapainya visi, misi, dan tujuan Inspektorat LKPP.

INSPEKTUR LEMBAGA
KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH,

ttd

HERMAWAN

LAMPIRAN II : KEPUTUSAN INSPEKTUR LEMBAGA
KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH TENTANG RENCANA
STRATEGIS INSPEKTORAT LEMBAGA
KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH TAHUN 2020-2024

NOMOR : 1 TAHUN 2020
TANGGAL : 1 Oktober 2020

MATRIKS KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Program	Kegiatan	Output	Target					Indikasi Pendanaan (Juta)				
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Program Dukungan Manajemen												
Meningkatnya Kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi												
Nilai Reformasi Birokrasi			BB	BB	BB	BB	A					
Pembinaan dan Pengawasan Tugas dan Fungsi LKPP								850	1.980	2.200	2.400	2.800
Terwujudnya penguatan pengawasan organisasi												
Nilai reformasi birokrasi area penguatan pengawasan			Cukup	Cukup	Baik	Baik	Sangat Baik					
Indeks persepsi kepuasan unit kerja terhadap pengawasan internal Inspektorat			3	3	3	3	3					
Level kapabilitas Inspektorat LKPP			3	3	3	3	4					
Layanan Audit Internal								850	1.980	2.200	2.400	2.800
Nilai reformasi birokrasi area penguatan pengawasan			Cukup	Cukup	Baik	Baik	Sangat Baik					
Pendampingan Penerapan Manajemen Risiko di LKPP			16	16	16	16	16					
Persentase rekomendasi hasil pengawasan yang telah ditindaklanjuti oleh LKPP			80	85	85	90	90					
Pendampingan Unit Organisasi di LKPP Berpredikat Menuju WBK			3	3	3	3	3					
Persentase Penanganan Pengaduan			100	100	100	100	100					
Persentase Pelaporan Wajib Laporkan LHKPN dan LHKASN			100	100	100	100	100					
Indeks persepsi kepuasan unit kerja terhadap pengawasan internal Inspektorat			3	3	3	3	3					
Terlaksananya Survei persepsi kepuasan unit organisasi terhadap pengawasan inspektorat			100	100	100	100	100					
Level kapabilitas Inspektorat LKPP			3	3	3	3	4					
Persentase Tingkat Kepatuhan terhadap Pelaksanaan PKPT			100	100	100	100	100					
Persentase SDM Inspektorat yang telah mengikuti diklat			100	100	100	100	100					
Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam kegiatan pengawasan			0	1	1	0	0					
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Akuntabilitas Keuangan												
Nilai AKIP			Baik	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik					
Opini BPK			WTP	WTP	WTP	WTP	WTP					

INSPEKTUR LEMBAGA
KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH,

ttd

HERMAWAN

LAMPIRAN III : KEPUTUSAN INSPEKTUR LEMBAGA
KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH TENTANG RENCANA
STRATEGIS INSPEKTORAT LEMBAGA
KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH TAHUN 2020-2024

NOMOR : 1 TAHUN 2020

TANGGAL : 1 Oktober 2020

MATRIKS KERANGKA REGULASI

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan	Unit Penanggungjawab	Target Penyelesaian
1	Rancangan Peraturan tentang Pengelolaan SIMCACM dan SIMCACM PBJ dalam mendukung kegiatan pengawasan di LKPP	Regulasi dalam pembangunan SIMCACM serta pemanfaatannya	Inspektorat	Tahun 2020
2	Rancangan Peraturan tentang Pengelolaan Manajemen Risiko (Manajemen Risk Indeks) di LKPP	Pedoman dalam melaksanakan pengelolaan Manajemen Risiko di LKPP	Inspektorat	Tahun 2021
3	Rancangan Peraturan tentang Piagam Audit	Regulasi untuk peningkatan Kapabilitas APIP LKPP	Inspektorat	Tahun 2021
4	Rancangan Peraturan tentang Evaluasi Implementasi SAKIP	Revisi atas peraturan tentang pelaksanaan Evaluasi SAKIP	Inspektorat	Tahun 2022
5	Rancangan Peraturan tentang Pendampingan Penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi di LKPP	Pedoman dalam pelaksanaan Pendampingan PMPRB di LKPP	Inspektorat	Tahun 2021
6	Rancangan Peraturan tentang Pendampingan Pembangunan Zona Integritas di LKPP	Pedoman dalam pelaksanaan Pendampingan Pembangunan Zona Integritas di LKPP	Inspektorat	Tahun 2021
7	Rancangan Peraturan tentang Pelaksanaan Kegiatan Pengawasan di LKPP	Regulasi untuk peningkatan Kapabilitas APIP LKPP	Inspektorat	Tahun 2021- 2024
8	Rancangan Peraturan tentang Kartu Kendali Mutu Inspektorat, format Laporan dan Kertas Kerja Inspektorat	Regulasi untuk peningkatan Kapabilitas APIP LKPP	Inspektorat	Tahun 2022
9	Rancangan Peraturan tentang Pelaksanaan Buletin Pengawasan Inspektorat	Regulasi untuk penyusunan Buletin Pengawasan Inspektorat	Inspektorat	Tahun 2021
10	Rancangan Peraturan tentang Indeks Kepuasan atas pelaksanaan kegiatan pengawasan Inspektorat	Pedoman untuk melakukan kegiatan Survai Kepuasan pelanggan dari inspektorat	Inspektorat	Tahun 2020
11	Rancangan Peraturan tentang Pelaksanaan Monitoring Prioritas Nasional di LKPP	Pedoman untuk melakukan kegiatan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan monitoring prioritas	Inspektorat	Tahun 2021
12	Rancangan Peraturan tentang Pengelolaan Manajemen Risiko Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE)	Pedoman dalam melaksanakan manajemen risiko pada pengawasan SPBE	Inspektorat	Tahun 2021
13	Rancangan Peraturan tentang Probiti Audit	Pedoman dalam melaksanakan Probiti Advice	Inspektorat	Tahun 2021
14	Rancangan Peraturan tentang Manajemen Kinerja Pegawai Inspektorat	Regulasi untuk peningkatan Kapabilitas APIP LKPP	Inspektorat	Tahun 2021

INSPEKTUR LEMBAGA
KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH,

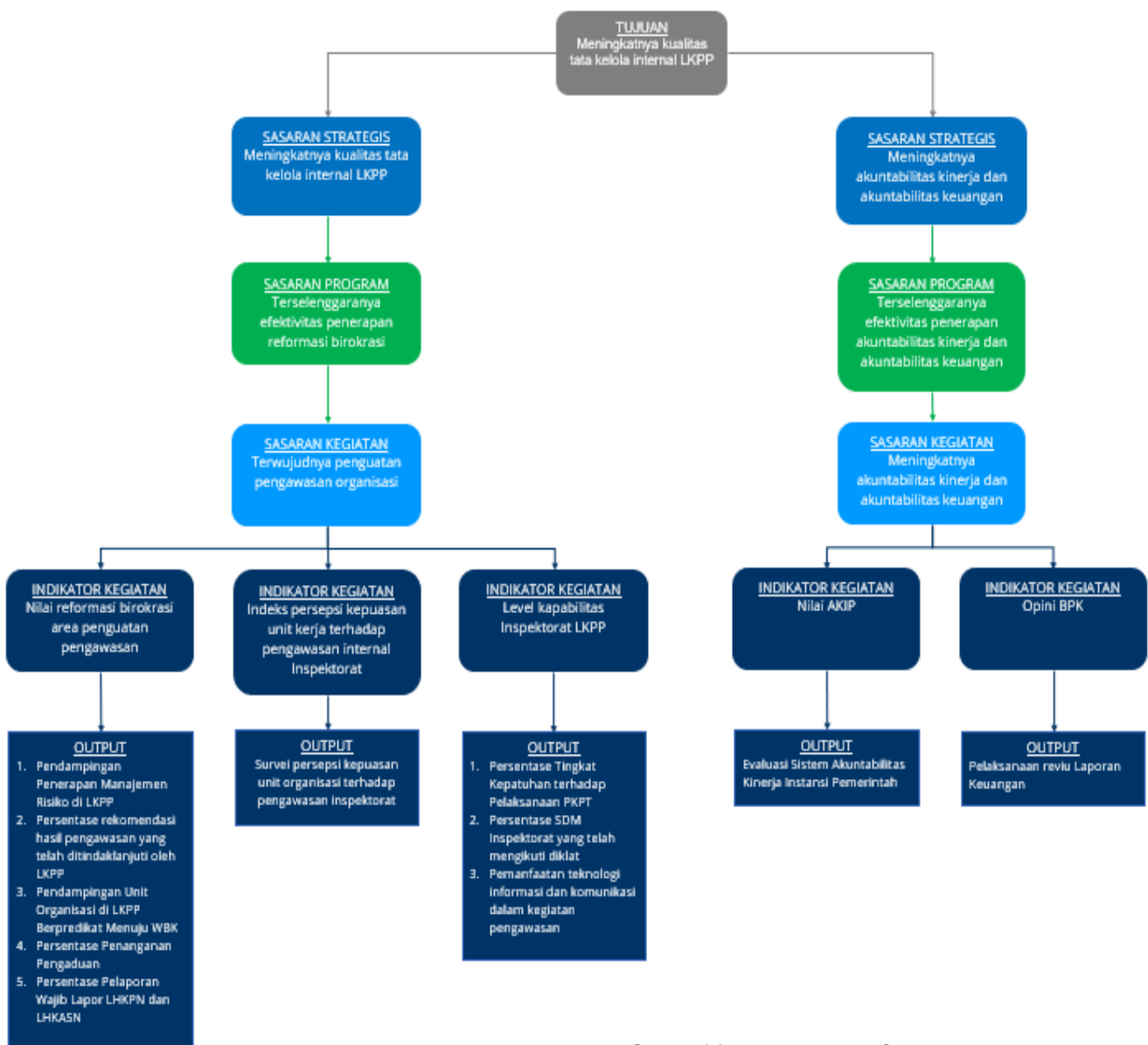
ttd

HERMAWAN

LAMPIRAN IV : KEPUTUSAN INSPEKTUR
LEMBAGA KEBIJAKAN
PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH TENTANG
RENCANA STRATEGIS
INSPEKTORAT LEMBAGA
KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA
PEMERINTAH TAHUN
2020-2024

NOMOR : 1 TAHUN 2020
TANGGAL : 1 Oktober 2020

BAGAN CASCADING KINERJA



INSPEKTUR LEMBAGA KEBIJAKAN
PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH,

ttd

HERMAWAN

LAMPIRAN V : KEPUTUSAN INSPEKTUR
LEMBAGA KEBIJAKAN
PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH TENTANG
RENCANA STRATEGIS
INSPEKTORAT LEMBAGA
KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH
TAHUN 2020-2024

NOMOR : 1 TAHUN 2020

TANGGAL : 1 Oktober 2020

Manual Indikator Kinerja

Rencana Strategis Inspektorat Tahun 2020 – 2024

1.	Sasaran Strategis	Meningkatnya Kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi
2.	Indikator Kinerja	Nilai Reformasi Birokrasi Area Penguatan Pengawasan
3.	Definisi	Reformasi Birokrasi mencakup reformasi sistem penyelenggaraan pemerintahan yang mengacu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2018 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. Indikator ini mengukur implementasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada area Penguatan Pengawasan.
4.	Formula	Penilaian Reformasi Birokrasi area Penguatan Pengawasan oleh MENPAN-RB. Nilai penuh atas area Penguatan Pengawasan adalah 13,75. Sehingga nilai Reformasi Birokrasi berdasarkan nilai capaian hasil evaluasi mandiri oleh Inspektorat kemudian diakumulasi untuk mendapatkan predikat, sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none">• Kurang = sampai dengan 50%• Cukup = 51 % - 70%• Baik = 71% - 90%• Sangat Baik = 91% - 100%

5.	Sumber data	Dokumen pendukung Pelaksanaan Reformasi Birokrasi area Penguatan Pengawasan
6.	Polarisasi	Maximize
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2020-2024	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tahun 2020 : Cukup ▪ Tahun 2021 : Cukup ▪ Tahun 2022 : Baik ▪ Tahun 2023 : Baik ▪ Tahun 2024 : Sangat Baik
9	Satuan Target	Predikat

1.	Sasaran Strategis	Meningkatnya Kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi
2.	Indikator Kinerja	Indeks Persepsi Kepuasan Pengawasan Internal
3.	Definisi	Mengukur kepuasan pelaksanaan layanan audit internal melalui survei kepada pegawai LKPP menggunakan kuesioner.
4.	Formula	Indeks Persepsi Kepuasan Layanan Internal (Kuesioner) Dalam skala 4: 1 = Buruk 2 = Cukup 3 = Puas 4 = Sangat Puas
5.	Sumber data	Hasil survei Kepuasan Unit Organisasi terhadap hasil Pengawasan Inspektorat
6.	Polarisasi	Stabilize
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2020-2024	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tahun 2020 : 3 ▪ Tahun 2021 : 3 ▪ Tahun 2022 : 3 ▪ Tahun 2023 : 3 ▪ Tahun 2024 : 3
9	Satuan Target	Indeks

1.	Sasaran Strategis	Meningkatnya Kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi
2.	Indikator Kinerja	Level Kapabilitas Inspektorat LKPP
3.	Definisi	Kapabilitas APIP adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas pengawasan yang

		<p>terdiri dari tiga unsur yang saling terkait yaitu kapasitas, kewenangan, dan kompetensi sumberdaya manusia APIP yang harus dimiliki APIP agar dapat mewujudkan peran APIP secara efektif. Penilaian Kapabilitas APIP terhadap 6 (enam) elemen yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peran dan Layanan APIP (<i>Services and Role of Internal Auditing</i>) 2. Pengelolaan SDM (<i>People Management</i>) 3. Praktik Profesional (<i>Professional Practices</i>) 4. Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja (<i>Performance Management and Accountability</i>) 5. Budaya dan Hubungan Organisasi (<i>Organizational Relationship and Culture</i>) 6. Struktur Tata Kelola (<i>Governance Structures</i>)
4.	Formula	<p>Penilaian Kapabilitas APIP (inspektorat) LKPP dilakukan oleh Badan Pengawas Pembangunan dan Keuangan (BPKP) setelah dilakukan penilaian mandiri oleh Inspektorat LKPP. Berdasarkan hasil penilaian BPKP tersebut akan diperoleh simpulan umum kapabilitas APIP, yang dikelompokkan ke dalam lima tingkatan (level) yaitu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Level 1 (<i>Initial</i>); • Level 2 (<i>Infrastructure</i>); • Level 3 (<i>Integrated</i>); • Level 4 (<i>Managed</i>); dan • Level 5 (<i>Optimizing</i>).
5.	Sumber data	Hasil Penilaian oleh BPKP atas Kapabilitas APIP Inspektorat LKPP
6.	Polarisasi	Stabilize
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2020-2024	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tahun 2020 : 3 ▪ Tahun 2021 : 3 ▪ Tahun 2022 : 3 ▪ Tahun 2023 : 3 ▪ Tahun 2024 : 3
9	Satuan Target	Level

1.	Sasaran Strategis	Meningkatnya Kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi
2.	Indikator Kinerja	Pendampingan Penerapan Manajemen Risiko di LKPP
3.	Definisi	Penerapan manajemen risiko yang efektif akan membantu LKPP untuk meminimalkan dampak risiko yang berpotensi menghambat LKPP dalam

		<p>mencapai tujuannya, serta memaksimalkan nilai bagi para stakeholdersnya. Guna meminimalkan dampak risiko, diperlukan upaya manajemen mengidentifikasi, menilai, serta mengelola risiko tersebut. Proses ini dikenal sebagai manajemen risiko. Konsep manajemen risiko yang dikembangkan dan diimplementasikan oleh BPKP meliputi tahap-tahap:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Internal; 2. Penentuan Tujuan; 3. Identifikasi Peristiwa; 4. Penaksiran Risiko; 5. Respon Risiko; 6. Aktivitas Pengendalian; 7. Informasi dan Komunikasi; dan 8. Pemantauan. <p>Dengan menerapkan manajemen risiko diharapkan LKPP dapat :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kemungkinan yang lebih besar untuk mencapai tujuan LKPP yang tercantum dalam Renstra LKPP; 2. Memberikan dasar yang lebih baik dalam penyusunan arah strategik; 3. Fokus pada praktek standar bisnis terbaik; 4. Meningkatkan hubungan dengan stakeholder; 5. Meningkatkan pencapaian keunggulan kompetitif; dan 6. Menyajikan respon terpadu terhadap berbagai risiko.
4.	Formula	Pendampingan yang dilakukan oleh Inspektorat ke seluruh Unit Organisasi di LKPP untuk menerapkan ataupun updating/pengembangan Manajemen Risiko sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh BPKP
5.	Sumber data	Hasil Pendampingan Penerapan Manajemen Risiko di lingkungan LKPP
6.	Polarisasi	Stabilize
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2020-2024	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tahun 2020 : 16 ▪ Tahun 2021 : 16 ▪ Tahun 2022 : 16 ▪ Tahun 2023 : 16 ▪ Tahun 2024 : 16
9	Satuan Target	Unit Organisasi

1.	Sasaran Strategis	Meningkatnya Kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi
2.	Indikator Kinerja	Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan yang telah ditindaklanjuti oleh LKPP
3.	Definisi	Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui akuntabilitas suatu Kementerian/Lembaga adalah dengan melihat seberapa aktif Kementerian/Lembaga untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil pemeriksaan oleh pemeriksa internal (Inspektorat) dan pemeriksa eksternal (BPK dan BPKP)
4.	Formula	<p>Presentase Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan</p> <p>Jumlah Rekomendasi yang ditindaklanjuti dibagi dengan total rekomendasi (dalam %)</p> $PHP = \frac{\text{Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (A+B+C)}}{\text{Rekomendasi Hasil Pemeriksaan (A+B+C)}} \times 100\%$ <p>Keterangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PHP = Persentase Hasil Pemeriksaan • Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan A = Inspektorat • Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan B = BPK • Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan C = BPKP • Rekomendasi Hasil Pemeriksaan A = Inspektorat • Rekomendasi Hasil Pemeriksaan B = BPK • Rekomendasi Hasil Pemeriksaan C = BPKP
5.	Sumber data	<ol style="list-style-type: none"> 1. Laporan Hasil Pemeriksaan Inspektorat, BPK dan BPKP 2. Laporan Pemantauan Tindak Lanjut Dokumen tindak lanjut rekomendasi
6.	Polarisasi	Stabilize
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2020-2024	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tahun 2020 : 75 ▪ Tahun 2021 : 80 ▪ Tahun 2022 : 85 ▪ Tahun 2023 : 90 ▪ Tahun 2024 : 190
9.	Satuan Target	Unit Organisasi

1.	Sasaran Strategis	Meningkatnya Kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi
----	-------------------	---

2.	Indikator Kinerja	Pendampingan Unit Organisasi di LKPP Berpredikat Menuju WBK
3.	Definisi	<p>Zona Integritas (ZI) merupakan sebutan atau predikat yang diberikan kepada K/L dan Pemda yang pimpinan dan jajarannya mempunyai niat (komitmen) untuk mewujudkan WBK dan WBBM melalui upaya pencegahan korupsi, reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. K/L dan Pemda yang telah mencanangkan sebagai ZI mengusulkan salah satu unit organisasinya untuk menjadi Wilayah Bebas dari Korupsi.</p> <p>Untuk menjadikan unit organisasi sebagai WBK/WBBM harus memenuhi delapan indikator hasil dan dua puluh indikator proses yang akan dinilai oleh Tim Penilai Internal (TPI) kemudian dievaluasi oleh Tim Penilai Nasional. Untuk WBK ditetapkan oleh Kepala K/L/Daerah sedangkan WBBM ditetapkan oleh Menpan dan RB.</p> <p>Zona Integritas adalah tujuan akhir bukan WBK atau WBBM, WBK atau WBBM adalah proses, suatu cara untuk menjadikan K/L/Daerah menjadi sebuah <i>Island of Integrity</i> atau Zona Integritas. Unit Organisasi yang telah menjadi WBK/WBBM harus menjadi <i>pilot project</i> dan <i>benchmark</i> untuk unit organisasi lainnya.</p>
4.	Formula	Penilaian Zona Integritas Unit Organisasi di LKPP berpredikat menuju WBK dan WBBM yang dilaksanakan oleh Tim Penilai Internal (TPI), kemudian dilakukan evaluasi oleh Menpan dan RB.
5.	Sumber data	Dokumen pendukung Pelaksanaan Zona Integritas Unit Organisasi di LKPP menuju WBK/WBBM
6.	Polarisasi	Stabilize
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2020-2024	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tahun 2020 : 2 ▪ Tahun 2021 : 2 ▪ Tahun 2022 : 2 ▪ Tahun 2023 : 2 ▪ Tahun 2024 : 2
9	Satuan Target	Unit Organisasi

1.	Sasaran Strategis	Meningkatnya Kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi
2.	Indikator Kinerja	Persentase Penanganan Pengaduan

3.	Definisi	<p>Pengaduan Masyarakat adalah bentuk penerapan dari pengawasan masyarakat yang disampaikan oleh masyarakat kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) berupa sumbangan pikiran, saran, gagasan, keluhan dan/atau kritik yang bersifat membangun.</p> <p>Pengaduan Masyarakat dapat disampaikan:</p> <ol style="list-style-type: none"> secara langsung; secara tertulis/surat/surat elektronik; atau secara online melalui whistleblowing system Intern
4.	Formula	<p>Persentase penanganan pengaduan didapatkan dari data Pengaduan yang masuk dibandingkan dengan pengaduan yang masuk dan telah ditindak lanjuti oleh Inspektorat.</p> $PPP = \frac{\text{Pengaduan yang masuk ke Inspektorat}}{\text{Pengaduan yang telah ditindak lanjuti Inspektorat}} \times 100\%$ <p>Keterangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PPP = Persentase Penanganan Pengaduan • Pengaduan yang masuk ke Inspektorat • Pengaduan yang telah ditindak lanjuti Inspektorat
5.	Sumber data	<p>Data/Dokumen Pengaduan Masyarakat yang disampaikan:</p> <ol style="list-style-type: none"> secara langsung; secara tertulis/surat/surat elektronik; atau secara online melalui whistleblowing system Intern
6.	Polarisasi	Stabilize
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2020-2024	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tahun 2020 : 100 ▪ Tahun 2021 : 100 ▪ Tahun 2022 : 100 ▪ Tahun 2023 : 100 ▪ Tahun 2024 : 100
9	Satuan Target	Persentase

1.	Sasaran Strategis	Meningkatnya Kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi
2.	Indikator Kinerja	Persentase Penanganan Pengaduan
3.	Definisi	Pengaduan Masyarakat adalah bentuk penerapan dari pengawasan masyarakat yang disampaikan oleh masyarakat kepada Aparatur Sipil Negara

		(ASN) berupa sumbangan pikiran, saran, gagasan, keluhan dan/atau kritik yang bersifat membangun. Pengaduan Masyarakat dapat disampaikan: a. secara langsung; b. secara tertulis/surat/surat elektronik; atau c. secara online melalui <i>whistleblowing system Intern</i>
4.	Formula	Persentase penanganan pengaduan didapatkan dari data Pengaduan yang masuk dibandingkan dengan pengaduan yang masuk dan telah ditindak lanjuti oleh Inspektorat. $PPP = \frac{\text{Pengaduan yang masuk ke Inspektorat}}{\text{Pengaduan yang telah ditindak lanjuti Inspektorat}} \times 100\%$ Keterangan: <ul style="list-style-type: none"> • PPP = Persentase Penanganan Pengaduan • Pengaduan yang masuk ke Inspektorat • Pengaduan yang telah ditindak lanjuti Inspektorat
5.	Sumber data	Data/Dokumen Pengaduan Masyarakat yang disampaikan: a. secara langsung; b. secara tertulis/surat/surat elektronik; atau c. secara online melalui <i>whistleblowing system Intern</i>
6.	Polarisasi	Stabilize
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2020-2024	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tahun 2020 : 100 ▪ Tahun 2021 : 100 ▪ Tahun 2022 : 100 ▪ Tahun 2023 : 100 ▪ Tahun 2024 : 100
9	Satuan Target	Persentase

1.	Sasaran Strategis	Meningkatnya Kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi
2.	Indikator Kinerja	Persentase Pelaporan Wajib Lapo LHKPN dan LHKASN
3.	Definisi	Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) adalah daftar seluruh harta kekayaan Penyelenggara Negara yang dituangkan di dalam formulir LHKPN yang ditetapkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). LHKPN tidak hanya mencakup harta seorang penyelenggara negara, namun juga keluarga inti seperti pasangan dan anak yang masih menjadi tanggungan.

		<p>Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) adalah daftar seluruh harta kekayaan ASN beserta pasangan dan anak yang masih menjadi tanggungan dan dituangkan ke dalam Formulir LHKASN yang telah ditetapkan oleh Menteri PAN dan RB. LHKASN diatur dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN dan RB) Nomor 1 Tahun 2015 tentang Kewajiban Penyampaian LHKASN di lingkungan Instansi Pemerintah. Latar belakang dari LHKASN adalah bentuk transparansi ASN dalam rangka pembangunan integritas ASN dan upaya pencegahan penyalahgunaan wewenang serta pencegahan, pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme.</p> <p>Wajib LHKASN adalah seluruh ASN kecuali para pejabat yang ditetapkan sebagai Wajib Laporan Harta Kekayaan Penyelenggaran Negara (Wajib LHKPN). Bagi para Wajib LHKASN yang tidak memenuhi kewajiban penyampaian LHKASN, akan dilakukan Peninjauan Kembali (penundaan/pembatalan) terhadap pengangkatan Wajib LHKASN dalam jabatan struktural/fungsional.</p>
4.	Formula	<p>Persentase Pelaporan Wajib Lapo LHKPN dan LHKASN didapatkan dari data wajib lapor LHKPN dan LHKASN yang masuk ke Inspektorat dan Bagian Kepegawaian.</p> $PWL = \frac{\text{Pelaporan LHKPN} + \text{Pelaporan LHKASN}}{\text{Total Wajib Lapo LHKPN} + \text{Total Wajib Lapo LHKASN}} \times 100\%$ <p>Keterangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PWL = Persentase Wajib Lapo LHKPN dan LHKASN • Pelaporan LHKPN adalah Pelaporan LHKPN yang telah dilakukan wajib lapor LHKPN LKPP • Pelaporan LHKASN adalah Pelaporan LHKASN yang telah dilakukan wajib lapor LHKASN LKPP • Total Wajib Lapo LHKPN adalah seluruh wajib lapor LHKPN yang ada di LKPP • Total Wajib Lapo LHKASN adalah seluruh wajib lapor LHKASN yang ada di LKPP
5.	Sumber data	<ul style="list-style-type: none"> • Data LHKPN yang ada di KPK dan Bagian kepegawaian • Aplikasi SIHARKA milik Kemenpan RB
6.	Polarisasi	Stabilize

7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2020-2024	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tahun 2020 : 100 ▪ Tahun 2021 : 100 ▪ Tahun 2022 : 100 ▪ Tahun 2023 : 100 ▪ Tahun 2024 : 100
9	Satuan Target	Persentase

1.	Sasaran Strategis	Meningkatnya Kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi
2.	Indikator Kinerja	Terlaksananya survei persepsi kepuasan unit organisasi terhadap pengawasan inspektorat
3.	Definisi	Mengukur kepuasan dari Unit Organisasi Di LKPP atas pelaksanaan kegiatan pengawasan internal berdasarkan program kerja pengawasan tahunan Inspektorat yang terdiri dari kegiatan Audit, Reviu, Evaluasi, Pemantauan dan Kegiatan Pengawasan
4.	Formula	<p>Persentase survei yang dilakukan oleh Inspektorat kepada seluruh Unit Organisasi di Inspektorat yang mendapatkan layanan audit internal.</p> $TS = \frac{n \text{ Survei}}{\text{Kegiatan PKPT}} \times 100\%$ <p>Keterangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TS = Persentase total Survei yang dilakukan • N Survai = Jumlah survei yang dilakukan • Kegiatan PKPT adalah seluruh Kegiatan audit, reviu, evaluasi dan Kegiatan Pengawasan Lainnya yang harus dilakukan survei
5.	Sumber data	Hasil Survey Kepuasan Unit Organisasi terhadap hasil Pengawasan Inspektorat
6.	Polarisasi	Stabilize
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2020-2024	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tahun 2020 : 100 ▪ Tahun 2021 : 100 ▪ Tahun 2022 : 100 ▪ Tahun 2023 : 100 ▪ Tahun 2024 : 100
9	Satuan Target	Persentase

1.	Sasaran Strategis	Meningkatnya Kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi
----	-------------------	---

2.	Indikator Kinerja	Persentase Tingkat Kepatuhan terhadap Pelaksanaan PKPT
3.	Definisi	<p>Sebagai bentuk perencanaan pengawasan internal berbasis risiko maka diperlukan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT). PKPT merupakan upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pengawasan dalam rangka mendukung capaian kinerja Inspektorat serta sebagai dasar untuk menilai/ mengevaluasi kinerja Pejabat Fungsional Auditor dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan.</p> <p>Hasil yang diharapkan dari penerapan PKPT adalah informasi hasil pengawasan yang dapat digunakan sebagai umpan balik bagi peningkatan kinerja pelaksanaan kegiatan Unit Organisasi di lingkungan LKPP.</p> <p>Pengukuran tingkat kepatuhan dimaksudkan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan pengawasan yang telah ditetapkan dalam PKPT.</p>
4.	Formula	<p>Persentase dari kegiatan dalam PKPT yang telah terlaksana, sebagai berikut:</p> $PTP = \frac{\text{Kegiatan PKPT yang dilaksanakan}}{\text{Total Kegiatan dalam PKPT}} \times 100\%$ <p>Keterangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PTP = Persentase total PKPT • Kegiatan PKPT yang dilaksanakan adalah seluruh Kegiatan audit, reuiu, evaluasi dan Kegiatan Pengawasan Lainnya yang sudah dilaksanakan • Total kegiatan dalam PKPT adalah seluruh kegiatan pengawasan yang tertuang dalam PKPT
5.	Sumber data	Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat
6.	Polarisasi	Stabilize
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2020-2024	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tahun 2020 : 100 ▪ Tahun 2021 : 100 ▪ Tahun 2022 : 100 ▪ Tahun 2023 : 100 ▪ Tahun 2024 : 100
9.	Satuan Target	Persentase
1.	Sasaran Strategis	Meningkatnya Kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi

2.	Indikator Kinerja	Persentase SDM Inspektorat yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan
3.	Definisi	Pengembangan SDM berbasis kompetensi diperlukan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan manajerial guna menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Inspektorat melalui diklat/workshop baik teknis, non teknis maupun profesi.
4.	Formula	<p>Persentase dari kegiatan Pendidikan dan pelatihan yang telah terlaksana, sebagai berikut:</p> $\frac{\text{Jumlah pegawai Inspektorat yang mengikuti Diklat}}{\text{Jumlah pegawai Inspektorat}} \times 100\%$ <p>Keterangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jumlah Pegawai Inspektorat yang mengikuti diklat adalah total seluruh pegawai dalam satu tahun berjalan telah mengikuti atau meningkatkan kemampuan teknis dan manajerial guna menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Inspektorat melalui diklat/workshop baik teknis, non teknis maupun profesi • Jumlah pegawai Inspektorat adalah seluruh pegawai Inspektorat di Tahun berjalan
5.	Sumber data	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data Kompetensi SDM Inspektorat 2. Peraturan-Peraturan di LKPP dan Peraturan Internal Inspektorat 3. Dokumen Anggaran Inspektorat
6.	Polarisasi	Stabilize
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2020-2024	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tahun 2020 : 100 ▪ Tahun 2021 : 100 ▪ Tahun 2022 : 100 ▪ Tahun 2023 : 100 ▪ Tahun 2024 : 100
9.	Satuan Target	Persentase

1.	Sasaran Strategis	Meningkatnya Kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi
2.	Indikator Kinerja	Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam kegiatan pengawasan
3.	Definisi	Sehubungan dengan adanya perkembangan teknologi informasi yang telah mempengaruhi lingkungan kerja suatu organisasi, maka terjadi

		<p>peralihan sistem administrasi secara manual menjadi elektronik sehingga secara tidak langsung menuntut para auditor untuk menggunakan teknik audit yang sesuai, sehingga organisasi audit internal sangat perlu untuk mempertimbangkan inovasi dalam audit disebabkan adanya peralihan sumber data auditi dari fisik menjadi digital dan semakin banyaknya aplikasi teknologi informasi yang terlibat dalam proses bisnis organisasi.</p> <p>TABK secara sederhana adalah penggunaan komputer dalam kegiatan audit yang berguna untuk mengumpulkan dan mengevaluasi data berbentuk elektronik untuk menjadi bukti audit. Untuk dapat memperoleh dan mengevaluasi data dalam bentuk elektronik, seorang auditor harus mengetahui teknik-teknik untuk mengakses dan menganalisa data elektronik yang disebut dengan Teknik Audit Berbantuan Komputer.</p> <p>Inspektorat berencana untuk membangun Aplikasi Sistem Informasi <i>Continuous Audit dan Continuous Monitoring</i> (SIMCACM) dan SIMCACM Pengadaan Barang/Jasa (PBJ) untuk membantu kegiatan pengawasan serta membangun Sistem Informasi Arsip aktif dan inaktif Inspektorat.</p>
4.	Formula	Aplikasi yang dibangun di Inspektorat
5.	Sumber data	Aplikasi yang dibangun di Inspektorat
6.	Polarisasi	Stabilize
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2020-2024	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tahun 2020 : 0 ▪ Tahun 2021 : 1 ▪ Tahun 2022 : 1 ▪ Tahun 2023 : 0 ▪ Tahun 2024 : 0
9.	Satuan Target	Aplikasi

1.	Sasaran Strategis	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan akuntabilitas keuangan
2.	Indikator Kinerja	Nilai AKIP

3.	Definisi	<p>Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.</p> <p>Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi yang terdiri dari berbagai komponen yg merupakan suatu kesatuan yaitu perencanaan strategik, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja.</p> <p>Perencanaan Strategis merupakan Suatu proses yg berorientasi pada hasil yg ingin dicapai dalam kurun waktu 1-5 tahun secara sistematis dan berkesinambungan. Proses ini menghasilkan suatu rencana statejik yg memuat visi, misi, tujuan, sasaran, dan program yang realistis dan mengantisipasi masa depan yang diinginkan dan dapat dicapai.</p>
4.	Formula	Penilaian AKIP dilakukan oleh MENPAN-RB, setelah dilakukan evaluasi oleh Inspektorat LKPP atas SAKIP masing-masing Unit Organisasi di LKPP
5.	Sumber data	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil Evaluasi SAKIP Inspektorat • Rencana Strategis LKPP/Unit Organisasi • Laporan Kinerja • Perjanjian Kinerja
6.	Polarisasi	Maximize
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2020-2024	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tahun 2020 : Baik ▪ Tahun 2021 : Baik ▪ Tahun 2022 : Baik ▪ Tahun 2023 : Baik ▪ Tahun 2024 : Sangat Baik
9	Satuan Target	Predikat

1.	Sasaran Strategis	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan akuntabilitas keuangan
2.	Indikator Kinerja	Opini BPK

3.	Definisi	<p>Opini Badan Pemeriksa Keuangan (disingkat Opini BPK) merupakan pernyataan profesional pemeriksa mengenai kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan yang didasarkan pada empat kriteria yakni kesesuaian dengan standar akuntansi pemerintahan, kecukupan pengungkapan (<i>adequate disclosures</i>), kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan efektivitas sistem pengendalian intern.</p> <p>Terdapat 4 Jenis Opini oleh BPK, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none">1 Wajar tanpa pengecualian (<i>unqualified opinion</i>)2 Wajar dengan pengecualian (<i>qualified opinion</i>)3 Tidak wajar (<i>adversed opinion</i>)4 Tidak menyatakan pendapat (<i>disclaimer of opinion</i>)
4.	Formula	Opini BPK adalah opini yang dikeluarkan BPK setelah dilakukan pemeriksaan Laporan Keuangan LKPP
5.	Sumber data	Laporan Keuangan LKPP
6.	Polarisasi	Stabilize
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2020-2024	<ul style="list-style-type: none">▪ Tahun 2020 : WTP▪ Tahun 2021 : WTP▪ Tahun 2022 : WTP▪ Tahun 2023 : WTP▪ Tahun 2024 : WTP
9.	Satuan Target	Opini

INSPEKTUR LEMBAGA
KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH,

ttd

HERMAWAN