

KEPUTUSAN  
KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN  
NOMOR: KEP-466/K/SU/2010  
TENTANG  
*ROLE MODEL* PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA BPKP TAHUN 2010-2014

KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN,

- MENIMBANG** :
- a. bahwa untuk mengefektifkan pelaksanaan program-program pengembangan budaya kerja yang telah ditetapkan dalam Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor PER-119/K/SU/2010 tentang Program Jangka Panjang Pengembangan Budaya Kerja BPKP Tahun 2010-2014, perlu adanya role model (keteladanan pimpinan) untuk masing-masing program;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan tentang Role Model Pengembangan Budaya Kerja Tahun 2010-2014;
- MENINGGAT** :
- 1. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
  - 2. Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non-Departemen, yang telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2005;
  - 3. Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEPM.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara;
  - 4. Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor: KEP-06.00.00-080/K/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan;
  - 5. Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor: KEP-06.00.00-286/K/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor: KEP-713/K/SU/2002;
  - 6. Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor KEP-504/K/SU/2004 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan BPKP;

7. Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor PER-119/K/SU/2010 tentang Program Jangka Panjang Pengembangan Budaya Kerja BPKP Tahun 2010-2014;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

PERTAMA : Nama-nama pejabat eselon I sebagai Role Model Pengembangan Budaya Kerja BPKP Tahun 2010-2014 untuk setiap program pengembangan budaya kerja serta peran utama yang dijalankan adalah :

- 1) *Role Model* Peningkatan Akhlak dan Etika diprakarsai oleh Sdr. Kuswono Soeseno.
- 2) *Role Model* Peningkatan Kebersamaan dan Kesejahteraan diprakarsai oleh Sdr. Djadja Sukirman.
- 3) *Role Model* Peningkatan efektivitas kebijakan serta kepemimpinan yang visioner dan inspiratif diprakarsai oleh Sdr. Binsar Simanjuntak.
- 4) *Role Model* Peningkatan komitmen terhadap ketepatan waktu diprakarsai oleh Sdr. Iman Bastari.
- 5) *Role Model* Peningkatan organisasi yang responsif dan antisipatif diprakarsai oleh Sdr. Ardan Adipradana.
- 6) *Role Model* Peningkatan transparansi organisasi diprakarsai oleh Sdr. Suradji.

KEDUA : Penjelasan role model dan contoh kegiatannya tercantum dalam Lampiran yang tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 11 Juni 2010  
Plt. KEPALA BADAN PENGAWASAN  
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN,

ttd

KUSWONO SOESENSO

Lampiran  
Keputusan Kepala Badan Pengawasan  
Keuangan dan Pembangunan  
Nomor : KEP-466/K/SU/2010  
Tanggal: 11 Juni 2010

## *ROLE MODEL*

### A. Pengertian Role Model

Salah satu faktor penting penentu keberhasilan pengembangan budaya kerja dalam lingkungan suatu organisasi adalah adanya keteladanan dari pimpinan. Pimpinan organisasi mempunyai lingkaran pengaruh yang luas, sehingga perilaku pimpinan akan menjadi contoh bagi para bawahan untuk bertindak dan berperilaku. Perilaku pimpinan yang baik sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi akan memudahkan usaha untuk mengubah perilaku bawahannya. Dengan demikian, keteladanan merupakan faktor kunci keberhasilan dalam menanamkan nilai-nilai.

Untuk menanamkan nilai-nilai yang dianut sehingga terintegrasi dan tercermin dalam setiap operasionalisasi kegiatan organisasi serta perilaku setiap anggota organisasi bukanlah hal yang mudah. Perlu suatu aksi nyata yang diimplementasikan dengan komitmen penuh agar penanaman nilai-nilai tersebut berhasil diwujudkan. Suatu aksi nyata yang digagas adalah "Role Model". Menurut Britannica Encyclopedia, pengertian role model adalah "a person whose behavior in a particular role is imitated by others".

Dengan demikian role model adalah pejabat atau pimpinan yang selalu mempromosikan dan menjalankan keteladanan berperilaku atas peran tertentu dalam setiap kesempatan yang memungkinkan di lingkungan organisasi bersangkutan dan dijadikan contoh oleh pegawai bawahannya.

### B. Kegiatan Dalam Role Model

Agar program-program pengembangan budaya kerja yang telah ditetapkan dapat berjalan efektif, maka dalam pelaksanaannya perlu ada role model (pejabat sebagai teladan/panutan) untuk setiap jenis program. Pejabat yang ditunjuk sebagai Role model bertanggung jawab untuk selalu mempromosikan dan menjalankan keteladanan mengenai peran tertentu yang berhubungan dengan program yang menjadi tanggung jawabnya.

Nama program, role model, contoh kegiatan role model, beserta penjelasan yang berhubungan dapat diuraikan sebagai berikut:

No.	Nama Program	Role Model (Panutan)	Contoh Kegiatan Role Model
1.	Peningkatan Akhlak dan Etika	Kueswono Soeseno	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Mendorong penerapan akhlak dan etika yang baik.</li> <li>2) Memfasilitasi kegiatan yang dapat meningkatkan akhlak dan etika.</li> </ol>
2.	Peningkatan Kebersamaan dan Kesejahteraan	Djadja Sukirman	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Mendorong terselenggaranya acara-acara yang membangun kekompakan kerja, seperti: <i>outbound, team building</i>, dan sejenisnya.</li> <li>2) Mendorong partisipasi pegawai dalam acara-acara kebersamaan, seperti: senam pagi, ulang tahun kantor, silaturahmi (keluarga besar dan pensiunan BPKP).</li> <li>3) Mendorong usaha - usaha peningkatan kesejahteraan pegawai, misalnya Koperasi, pemberian pendidikan life skill bagi pegawai yang menjelang pensiun.</li> </ol>
3.	Peningkatan efektivitas kebijakan serta kepemimpinan yang visioner dan inspiratif	Binsar Simanjuntak	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Mereview dan menyelaraskan kebijakan dan peraturan yang sudah ada agar sesuai dengan nilai-nilai dasar organisasi.</li> <li>2) Melakukan pengkajian atas kebijakan dan draft peraturan baru agar selaras dengan kebijakan yang telah ditetapkan, dan sesuai dengan nilai-nilai dasar organisasi</li> <li>3) Mendorong/memberikan inspirasi untuk bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.</li> </ol>
4.	Peningkatan komitmen terhadap ketepatan waktu	Iman Bastari	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Mendorong kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja (penegakan GDN).</li> <li>2) Mendorong ketepatan waktu rapat-rapat dan acara-acara resmi lainnya.</li> <li>3) Mendorong ketepatan waktu penugasan.</li> </ol>

5.	Peningkatan organisasi yang responsif dan antisipatif	Ardan Adiperdana	1) Mendorong/memotivasi minat membaca dan menulis. 2) Mendorong/memotivasi peningkatan kualitas proses dan hasil! kerja BPKP.
6.	Peningkatan transparansi organisasi	Suradji	1) Mendorong transparansi dalam kebijakan dan tindakan. 2) Mendorong penyebaran informasi tentang produk-produk BPKP. 3) Mendorong pengembangan Web site (kehumasan).

Plt. KEPALA BADAN PENGAWASAN  
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN,  
ttd  
KUSWONO SOESEN