

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat diambil kesimpulan bahwa implementasi penganggaran berbasis kinerja di Sekretariat Utama BMKG belum optimal dalam memanfaatkan informasi rencana kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran, dan dalam memanfaatkan informasi capaian kinerja tahun sebelumnya dalam menentukan besaran anggaran yang diperoleh tahun mendatang karena :

1. Kompetensi sumber daya manusia dalam implementasi penganggaran berbasis kinerja termasuk waktu dan kemampuan orang yang akan melaksanakan proses penganggaran berbasis kinerja belum sesuai dengan yang diharapkan. Ada dua elemen mendasar yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yaitu tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Diharapkan sumber daya manusia yang tersedia mampu untuk menjalankan tugas pokoknya, dan memiliki manfaat dalam meningkatkan pelayanan organisasi terhadap kebutuhan publik, dan memiliki integritas yang tinggi dalam mengelola anggaran kegiatannya sehingga dapat dipergunakan untuk mewujudkan penerapan penganggaran berbasis kinerja sesuai aturan yang ditetapkan..
2. Komunikasi dan kerja sama yang terjalin antar bagian belum efektif sehingga mengakibatkan adanya ketidaksinkronan antara *taskforce* renstra, *taskforce* anggaran, dan *taskforce* kinerja dan SAKIP, masih banyak hambatan yang muncul pada saat koordinasi dalam proses penyusunan anggaran berbasis kinerja, disebabkan kurangnya interaksi antara para pengambil kebijakan dengan para pelaksana kebijakan. Adanya perbedaan visi dan kepentingan membuat proses penyusunan anggaran berbasis kinerja tidak dapat berjalan sesuai dengan arah dan tujuan yang telah ditetapkan. Diharapkan komunikasi yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha dalam mencapai tujuan organisasi, dan komunikasi

yang efektif mempunyai dampak positif terhadap adanya dorongan partisipasi implementasi proses penganggaran.

3. Komitmen organisasi mengalami hambatan pada belum tersedianya beberapa pedoman penerapan penganggaran berbasis kinerja di internal BMKG yang mengakibatkan adanya ketidak sesuaian pada setiap pelaksanaan review dan evaluasi kinerja. Hal ini dapat dilihat di Settama BMKG bahwa komitmen organisasi dari level pimpinan sampai bawahan dalam menjalankan fungsi di unit kerjanya belum tergambar dalam Sistem Perencanaan dan Penganggaran untuk memperkuat penerapan anggaran berbasis kinerja, hal ini disebabkan karena sebagian unit kerja belum memahami keselarasan formulasi program dan kegiatan antara dokumen perencanaan dan dokumen penganggaran. Pencapaian output dan outcomes dapat dilakukan secara optimal, karena kegiatan yang diusulkan masing-masing unit kerja benar-benar merupakan pelaksanaan dari tugas dan fungsinya. sehingga efisiensi alokasi anggaran dapat dicapai, karena dapat dihindari overlapping tugas/fungsi/kegiatan dan juga kejelasan dan keterukuran kinerja adalah hal penting dalam penerapan manajemen kinerja karena berpengaruh pada penerapan penganggaran berbasis kinerja. Keterukuran kinerja sebaiknya memperhatikan penjenjangan (cascading) kinerja, proses bisnis, IKU, perjanjian kinerja, hingga pada hasil evaluasi serta pelaporan kinerja yang perlu dilakukan secara berkala di setiap unit kerja.
4. Orientasi tujuan dalam pemanfaatan informasi rencana kinerja dan pemanfaatan informasi capaian kinerja untuk menetapkan anggaran memiliki pengaruh yang signifikan, namun dalam penerapannya belum sesuai dengan prinsip PBK. Di BMKG program yang dilaksanakan menggunakan sistem crosscutting, akan tetapi hanya berorientasi pada anggaran dan tidak memperhatikan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai kinerjanya. Umpan balik dalam pelaksanaan kegiatan adalah dengan melakukan pengukuran kinerja, berupa keluaran dari suatu kegiatan

atau hasil dari suatu program dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Pengukuran kinerja dilakukan untuk menilai apakah semua elemen organisasi (input, proses, output) telah berfungsi secara efektif dan efisien untuk menghasilkan outcomes. Apakah target kinerja berdasarkan indikator kinerja telah tercapai sesuai dengan rencana kerja tahunan yang ditetapkan. Hasil evaluasi ini harus tersedia di Setkorp BMKG, tujuannya ialah agar tercapai kualitas anggaran berdasarkan informasi kinerja yang kredibel yang digunakan dalam proses kebijakan pengalokasian anggaran.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dalam rangka meningkatkan implementasi penganggaran berbasis kinerja di Sekretariat Utama BMKG dalam pemanfaatan informasi rencana kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran, dan dalam memperbaiki pemanfaatan informasi capaian kinerja tahun sebelumnya untuk menentukan besaran anggaran yang diperoleh tahun mendatang, dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan penganggaran berbasis kinerja di Sekretariat Utama Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika BMKG, maka penulis merekomendasikan antara lain :

1. Kompetensi SDM di bidang Perencanaan khususnya dalam penerapan penganggaran berbasis kinerja perlu ditingkatkan, diutamakan bagi para pengelola anggaran, taskforce rencana, taskforce anggaran, taskforce kinerja dan SAKIP, melalui bimbingan teknis ataupun program pelatihan Perencanaan dan Evaluator dengan mengundang narasumber yang kompeten dari instansi pemerintahan maupun dari instansi swasta. Selanjutnya para Taskforce perlu diberikan *Reward dan Punishment* atas kinerja yang dihasilkan dan memperoleh manfaat bagi kualitas penganggaran berbasis kinerja dari sisi perencanaan, pelaksanaan dan pelaporannya, sehingga sumber daya manusia yang tersedia mampu untuk menjalankan tugas pokoknya, dan bermanfaat untuk mewujudkan penerapan penganggaran berbasis kinerja di BMKG. Penerapan *Reward dan Punishment* sejalan dengan Undang-undang Nomor 17 tahun 2007 tentang

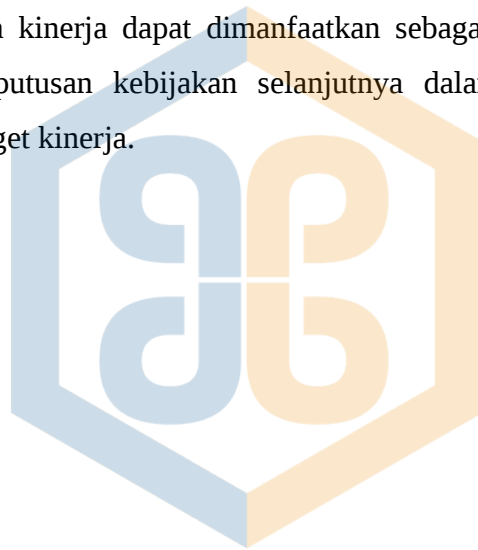
Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 yang mengamanatkan pendayagunaan aparatur negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Pentingnya reformasi birokrasi juga ditegaskan Peraturan Presiden Nomor 2 tahun 2015 tentang RPJMN 2015-2019, dengan ditempatkannya reformasi birokrasi sebagai agenda pembangunan nasional, untuk membangun tata Kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokrasi dan terpercaya. Mekanisme dan bentuk klasifikasi pemberian reward dan punishment dapat diatur berdasarkan peraturan kepala BMKG. Menurut Davis et.al. (Mangkunegara, 2000), *reward* dalam organisasi kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari organisasi untuk pegawai yang mempunyai prestasi. Ada juga perusahaan yang memberikan reward kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya, dan *punishment* untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2. Komunikasi yang efektif perlu dibangun menjadi budaya kinerja di setiap level organisasi sampai individu. Melalui sosialisasi kebijakan, dan pengarahan pimpinan dalam setiap rapat koordinasi mingguan, dan bulanan, dengan cara menyiapkan instrumen pendukung yang terus dievaluasi dan diperbaiki serta dilengkapi, meliputi Kerangka kerja logis, matrik kinerja, indikator kinerja, perjanjian kinerja, SOP Kegiatan, formulasi kinerja, dan laporan progres kinerja dan realisasi anggaran, instrumen ini harus tersedia dan dikaji sebagai bahan informasi untuk identifikasi dan mitigasi pelaksanaan kegiatan . Hal ini dilakukan dalam rangka pemantauan dan evaluasi terhadap efisiensi dan efektifitas kinerja berbasis anggaran dan meningkatkan komunikasi yang efektif dan kondusif.
3. Sebagai komitmen terhadap pelaksanaan tujuan dan sasaran organisasi berdasarkan visi dan misi diperlukan pedoman tentang pelaksanaan penganggaran berbasis kinerja di BMKG, dan Redesain Sistem Perencanaan dan

Penganggaran, sebagai dasar perbaikan manajemen kinerja di setiap unit kerja pada sekretariat utama BMKG. Sekretariat Utama harus memberikan pelayanan sebagai wujud tanggung jawab Sekretariat Utama kepada para *stakeholder* dengan memperbaiki indikator kinerja utama di Settama BMKG agar berorientasi hasil yang perlu dijadikan dasar perbaikan bagi unit kerja disekretariat utama, hal ini dapat dilakukan dengan menambahkan indikator kinerja utama terhadap kualitas layanan Sekretariat utama pada sasaran strategis Stakeholders Perspective, diukur berdasarkan indeks pelayanan yang dilakukan oleh para *stakeholder* internal dan external BMKG, yaitu indeks/nilai Perencanaan oleh Kemen. PPN/Bappenas, indeks/nilai Manajemen Risiko oleh BPKP, Indeks Tata kelola pengadaan barang dan jasa oleh LKPP, indeks pengelolaan keuangan oleh Kementerian keuangan, indeks pengelolaan asset oleh Kementerian keuangan, indeks merit sistem oleh KASN, indeks ASN professional oleh KASN, indeks kapabilitas APIP oleh BPKP. Hal ini dilakukan untuk menjawab kepada siapa organisasi bertanggungjawab atau para pemangku kepentingan yang akan menilai kinerja organisasi/program, dan untuk menetapkan rencana aksi dalam rangka perbaikan tata kelola organisasi pada bidang keuangan, perencanaan, dan pengendalian kinerja dan anggaran dilingkungan Sekretariat utama pada tahun berikutnya. Dan sebagai komitmen organisasi terhadap penerapan PBK perlu membangun sistem e-budgeting yang terintegrasi mulai dari proses Perencanaan, Pelaksanaan, dan Pelapooran, dan dapat digunakan oleh pimpinan dalam kebijakan pengambilan keputusan. Dengan demikian informasi rencana kinerja dan capaian kinerja dapat digunakan sebagai wujud implementasi penganggaran berbasis kinerja.

4. Orientasi tujuan dalam implementasi penganggaran berbasis kinerja, agar memastikan indikator kinerja yang terdapat dalam dokumen perencanaan (Renstra, Renja,, RKT, dan Perjanjian Kinerja) dari level organisasi hingga individu telah sejalan dan berorientasi hasil (*outcome* atau *achievements*) yang terukur, relevan, dan cukup menjawab isu strategis, dengan cara melakukan reuiu terhadap dokumen Renstra, Pohon Kinerja, PK, dan IKU, proses bisnis sesuai

logical framework yang berbasis manfaat dan dampak. untuk mengetahui informasi manfaat capaian kinerja dan target kinerja yang harus ditetapkan selanjutnya, dalam rangka perbaikan kinerja pada tahun berikutnya. Kejelasan dan keterukuran kinerja adalah hal penting dalam penerapan manajemen kinerja karena berpengaruh pada implementasi penganggaran berbasis kinerja, meliputi adanya penjenjangan (cascading) kinerja berdasarkan tugas dan fungsi unit kerja, formulasi kinerja, perjanjian kinerja, hingga pada pemantauan dan evaluasi sehingga capaian kinerja dapat dimanfaatkan sebagai salah satu dasar dalam pengambilan keputusan kebijakan selanjutnya dalam rangka pengalokasian anggaran dan target kinerja.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika 2019. *Rencana Strategis Bmkg Tahun 2015-2019*.
- Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika 2019. *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) BMKG Tahun 2015-2019*.
- Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika 2019. *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Sekretariat Utama BMKG Tahun 2015-2019*.
- Bastian, I. 2006. *Akuntansi Sektor Publik : Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Erlangga.
- Biro Perencanaan dan Keuangan, Sekretariat Jenderal. 2014. *Best practice guide: penganggaran berbasis kinerja*. Jakarta: Kementerian Keuangan RI.
- BPKP, 2005. *Pedoman Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja (Revisi)*. Jakarta. Buku Pedoman Reformasi Perencanaan dan Penganggaran, 2009, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional dan Departemen Keuangan RI.
- Direktorat Jenderal Anggaran. 2005. *Reformasi Sistem Penganggaran. Konsep Dan Implementasi*. Jakarta
- Haryanto, Sahmuddin, & Arifuddin 2007. *Akuntansi Sektor Publik*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia Dan Kementerian Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas). 2009. *Buku-2. Pedoman Penerapan Penganggaran Berbasis Kinerja (Pbk)*.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Anggaran 2014. *Pokok-pokok Siklus APBN di Indonesia. Penyusunan Konsep Kebijakan dan Kapasitas Fiskal Sebagai Langkah Awal*. Direktorat Penyusunan APBN, Jakarta,
- Mahmudi, S.E., M.Si., Ak., C.M.A. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi kedua. STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mardiasmo. 2004. *Akuntansi Sektor Publik. Penerbit Andi*. Yogyakarta.

- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sutedi, A. 2012. *Hukum Keuangan Negara*. Jakarta: Sinar Grafika
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). 2007. *Performance Budgeting in OECD Countries*. Paris, France: OECD Publishing
- Tjandra, W. R. 2013. *Hukum Keuangan Negara*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Widikey informant-3ro, A. E. 2009. *Implementasi Performance Based Budgeting. Sebuah Kajian Fenomenologis (Studi Kasus Pada Universitas Diponegoro Semarang)*. (Tesis)
- Widodo, T. 2016, Agustus 19. *Performance-Based Budgeting: Evidence From Indonesia*. Birmingham, United Kingdom: University of Birmingham. (Disertasi)
- Windra Sulung 2019. *Implementasi Penganggaran Berbasis Kinerja Pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan*. STIA LAN Jakarta. (Tesis)

PERATURAN

- Undang-Undang No 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara
- Peraturan Menteri Keuangan No. 171/PMK.05/2005. In Sistem Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pemerintah Pusat.
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 190/ PMK.05/ 2012 tentang Tata Cara Pembayaran dalam rangka Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
- Peraturan Menteri Keuangan No. 214 Tahun 2017. Pengukuran Dan Evaluasi Kinerja Anggaran Atas Pelaksanaan RKA-KL.
- Pedoman Teknis Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Anggaran. Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2018. D. J. Anggaran,
- Keputusan Kepala Lan No. 589/Ix/6/Y/99 Tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akip. Lembaga Administrasi Negara. (N.D.).
- Undang-Undang No. 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara

Konstelasi Peraturan Perundangan Manajemen Sektor Publik. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. 2005. In Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi (Sakip) Dalam

JURNAL

Dylan Trotsek. 2017. "*Journal Of Chemical Information And Modeling*".

Firmansyah, M. A. 2003. "*Faktor-faktor yang mempengaruhi Perencanaan Anggaran Berbasis Kinerja di Propinsi DKI Jakarta*". In P. P. UI. Jakarta.

Hijal-Moghrabi, I. 2019. "*Why Is It So Hard To Rationalize The Budgetary Process - A Behavioral Analysis Of Performance-Based Budgeting*". Journal Of Public Administration and Leadership Program, The University of Texas.

Hou, Yilin. 2010. "*The Performance of Performance-Based Budgeting in Boom and Bust Years*": An Analytical Framework and Survey of States. Prepared for Presentation at the Annual Conference of the American Society for Public Administration (ASPA) San Jose, CA, April 9-13, 2010.

Jordan, M. M., & Hackbart, M. 2005. "*The Goals And Implementation Success Of State Performance-Based Budgeting*". Journal Of Public Budgeting, Accounting & Financial Management.

Kraan, D. J. 2007. P, "programme Budgeting in OECD Countries. OECD" Journal on Budgeting volume 7 no 4, 21-22.

Kurrohman, T. 2013. "*Evaluasi Penganggaran Berbasis Kinerja Melalui Kinerja Keuangan Yang Berbasis Value For Money Di Kabupaten/Kota Di Jawa Timur*". Jurnal Dinamika Akuntansi Vol.5, No. 1, Maret 2013, 1-11

Wahyuni. 2009. "*Penganggaran Berbasis Kinerja Pada Kementerian/Lembaga. Masih Harus Banyak Berbenah*", Trisakti Jakarta.

Wiwik Andriani, E. H. 2012. "*Analisis Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Pada Pemerintah Pusat (Studi Pada Politeknik Negri Padang)*".

Wijayanti, A. W., Khairul Muluk, M. R., & Nurpratiwi, R. 2012. "*Perencanaan Anggaran Berbasis Kinerja di Kabupaten Pasuruan. Wacana*" – Vol. 15, No. 3 (2012), 10-17

Yuli Anggraini. 2016. “Implementasi Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja”: Sebuah Studi Fenomenologis (Studi Kasus Pada Perguruan Tinggi Agama Islam X) Tesis.

ARTIKEL

Grizzle, G. A., & Pettijohn, C. D. 2002. *Program Implementing Budgeting : A System-Dynamics Perspective*. Source: Public Administration Review, Vol.62, No. 1 (Jan – Feb., 2002). Published by: Wiley

Mauro, S. G., Cinquini, L., & Pianezzi, D. 2019. New Public Management Between Reality And Illusion: *Analysing The Validity Of Performance-Based Budgeting. British Accounting Review*.

Robinson, M. 2009. Performance Budgeting. United State of America: *Regional Centers of Learning on Evaluation and Results*.

Robinson, M., & Brumby, J. 2005. *Does Performance Budgeting Work? An Analytical Review of the Empirical Literature*. United State of America: International Monetary Fund.

Ryan Permana. 2012. *Evaluasi Penganggaran Berbasis Kinerja Melalui Kinerja Keuangan Yang Berbasis Value For Money Di Kabupaten/Kota Di Jawa Timur*.

Shah, A., & Shen, C. 2007. Budgeting and Budgetary Institutions : *A Primer on Performance Budgeting*. Washington DC: The World Bank.

Smith, J. F. 1999. The Benefits and Threats of PBB: *An Assessment of Modern Public Budgeting & Finance* 19,5.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

INSTRUMEN PENELITIAN

ANALISIS IMPLEMENTASI PENGANGGARAN BERBASIS KINERJA DI SEKRETARIAT UTAMA BADAN METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA

PANDUAN TELAAH DOKUMEN

NO.	NAMA DOKUMEN	HAL YANG DITELAAH
1.	Rencana Strategis Tahun 2015-2019	• Visi dan Misi • Tujuan dan Sasaran • Matrik kinerja
2.	Rencana Kinerja Tahun 2019	• Target-target kinerja • Indikator kinerja
3.	RKT 2019	• Target-target kinerja • Indikator kinerja
4.	IKU	• Formulasi kinerja • Indikator Kinerja
5.	PK Sestama Tahun 2019	• Sasaran Kinerja • Indikator Kinerja • Target Kinerja
6.	DIPA Tahun 2019	• Indikator Kinerja Program dan Kegiatan • Alokasi Anggaran • Rincian Output • Target Output
7.	LAKIP Tahun 2019	• Ksesuaian Visi dan Misi • Kesesuaian Tujuan dan Sasaran • Capaian target kinerja • Output dan Outcome

PANDUAN WAWANCARA

ANALISIS IMPLEMENTASI PENGANGGARAN BERBASIS KINERJA DI SEKRETARIAT UTAMA BADAN METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA

Key Informan :

Nama :
Unit Kerja :
Jabatan :
Waktu Wawancara :

Pertanyaan :

A. Bagaimana Pemanfaatan informasi target kinerja untuk (pengajuan) penetapan rencana anggaran (oleh Settama).

A.1. Faktor Kompetensi SDM

1. Akuntabilitas Pengelola Anggaran.

Akuntabilitas pengelola anggaran dan para taskforce Renstra, Anggaran, Kinerja, dan Lakip dalam memanfaatkan informasi rencana/target kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran.

2. Komitmen terhadap kompetensi.

Komitmen pimpinan dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para taskforce untuk meningkatkan kompetensinya di bidang perencanaan, penyusunan program dan anggaran serta evaluasinya.

3. Kepemimpinan yang kondusif.

Penerapan gaya manajemen sehingga terbangun suasana kerja yang kondusif

4. Peran aparat pengawasan internal yang efektif.

Peran Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) untuk memastikan anggaran pemerintah yang disusun tepat secara aturan penganggaran berbasis kinerja.

A.2. Faktor Komunikasi

1. Komunikasi yang efektif

Pola komunikasi efektif atas informasi yang didapatkan dalam rencana kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran.

2. Reviu target kinerja

Identifikasi setiap target indikator kinerja utama yang ditetapkan untuk di anggarkan setiap tahunnya.

3. Analisis pengelolaan keuangan negara

- Pemanfaatan informasi target rencana kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran
- Proses penyusunan anggaran di Biro Perencanaan dalam mengendalikan usulan program dan kegiatan dari masing-masing unit kerja.

A.3. Faktor Komitmen Organisasi

1. Analisis proses penyusunan program dan kegiatan untuk menetapkan kebutuhan anggaran.

- Proses penyusunan dan penetapan kebutuhan anggaran berdasarkan program dan kegiatan setiap tahunnya.
- Hubungan kelembagaan yang berlangsung selama ini, terkait dengan kewenangan (DPR, Bappenas, Depkeu, K/L) dalam pengelolaan keuangan Negara.

2. Pengendalian atas proses perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja

- Pengendalian intern unit kerja atas proses perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja.
- Konsistensi implementasi hasil trilateral meeting.

3. Akuntabilitas terhadap penggunaan sumber daya dalam menerapkan sistem penganggaran berbasis kinerja

- Ketentuan Hukum/Regulasi yang mengatur penerapan implementasi

penganggaran berbasis kinerja dalam operasionalnya.

- Pola pengalokasian anggaran berkaitan dengan konsep money follow function dan value for money.
- Kunci sukses implementasi penganggaran berbasis kinerja dilihat dari aspek SDM, Komunikasi, Komitmen organisasi, dan Orientasi tujuan

A.4. Faktor Orientasi Tujuan

1. Analisis efisiensi penggunaan sumber daya

Analisis rencana kinerja, dan analisis efisiensi penggunaan sumber daya sehingga informasi rencana kinerja yang disajikan dapat digunakan sebagai umpan balik perbaikan perencanaan, pelaksanaan, dan peningkatan kinerja.

2. Evaluasi penganggaran berbasis kinerja

- Pelaksanaan fungsi *allocative efficiency*.
- Nilai konsistensi kegiatan prioritas dalam Renstra dan RKP dan belanja negara.
- Implementasi system penganggaran berbasis kinerja yang terdiri dari tiga pendekatan yaitu Unified Budget, Performance Based Budgeting, dan Medium Term Expenditure Framework di BMKG.

B. Pemanfaatan informasi rencana capaian kinerja untuk penetapan rencana alokasi anggaran (oleh Settama) dan penetapan anggaran oleh Settama setelah anggaran BMKG diputuskan

B.1. Faktor Kompetensi SDM

1. Akuntabilitas pengelola anggaran

Akuntabilitas pengelola anggaran dan para taskforce Renstra, Anggaran, Kinerja, dan Lakip dalam memanfaatkan informasi capaian kinerja untuk menentukan besaran tahun mendatang .

2. Komitmen terhadap kompetensi

Komitmen pimpinan dalam memberikan kesempatan kepada para Staf untuk meningkatkan kompetensinya dalam mengukur capaian kinerja sesuai dengan tujuan, sasaran, dan target setiap indikator kinerja.

3. Reviu kinerja

Pengelolaan kinerja yang sudah tercapai dan belum tercapai di setiap unit kerja sehingga terlihat kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

4. Identifikasi resiko pelaksanaan kegiatan

Pemetaan setiap resiko pelaksanaan kegiatan yang tidak dapat tercapai atau mengalami kendala sehingga target kinerja yang diperjanjikan tidak memiliki outcome sesuai perencanaan.

B.2. Faktor Komunikasi

1. Komunikasi efektif

Pola komunikasi atas informasi yang didapatkan dalam capaian kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran, sebagai upaya melakukan peningkatan kinerja, kebijakan dan prosedur tertulis yang pernah di sosialisasikan kepada setiap level organisasi.

2. Identifikasi capaian indikator kinerja utama

Identifikasi yang dilakukan oleh pengelola anggaran terhadap capaian indikator kinerja utama untuk menentukan besaran anggaran setiap tahunnya.

3. Pencatatan informasi

Pemanfaatan informasi atas capaian kinerja dalam proses penyusunan anggaran untuk menetapkan alokasi kebutuhan.

B.3. Faktor Komitmen Organisasi

1. Perencanaan kinerja

Proses penetapan kebutuhan anggaran berdasarkan program dan kegiatan setiap tahunnya dilihat dari aspek capaian kinerja.

2. Pemantauan terus menerus secara berkala

Peran pimpinan dalam mengendalikan program dan kegiatan di masing-masing Unit Kerja, sehingga tercapai target kinerja utama dan memiliki manfaat secara konsisten.

3. Reviu kinerja

- Pemanfaatan informasi capaian kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran.
- Pelaksanaan reviu kinerja secara berjenjang baik pada tingkat organisasi maupun individu oleh setiap pimpinan pada berbagai tingkatan dalam pelaksanaan supervisi, coaching, dan mentoring kepada pejabat dibawahnya untuk mewujudkan kinerja yang efisien dan efektif.

4. Peran APIP yang efektif

Peran APIP sebagai evaluator melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja atas proses perencanaan dan penganggaran

B.4. Faktor Orientasi Tujuan

1. Analisis capaian kinerja dan efisiensi penggunaan sumber daya

Mengkaji capaian kinerja, dan analisis efisiensi penggunaan sumber daya sehingga informasi laporan kinerja yang disajikan dapat digunakan sebagai umpan balik perbaikan perencanaan, pelaksanaan, dan peningkatan kinerja.

2. Evaluasi perjanjian kinerja

Analisis target kinerja yang diperjanjikan agar mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

TRANSKRIP WAWANCARA

Key Informant-1 :

1. Nama : Key informant-1
2. Unit kerja : Biro Perencanaan
3. Jabatan : Kepala biro perencanaan
4. Waktu Wawancara : Tanggal 5 Mei 2021

Pertanyaan

Bagaimana pemanfaatan informasi target dan capaian kinerja untuk (pengajuan) penetapan rencana anggaran (oleh Settama)

Faktor Kompetensi SDM

- Bagaimana akuntabilitas pengelola anggaran dan para taskforce Renstra, Anggaran, Kinerja dan Lakip dalam memanfaatkan informasi rencana/target kinerja dalam menetapkan kebutuhan anggaran?

Jawaban :

Akuntabilitas merupakan prinsip dari good governance. Pelaksanaan good governance sangat diperlukan untuk membangun dan meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada suatu organisasi. Perwujudan tata kelola yang baik (good governance) dan bersih secara umum harus berdasarkan prinsip-prinsip keterbukaan dan transparansi, akuntabilitas, efektif dan efisien, menjunjung tinggi supremasi hukum, demokrasi, responsif, dan membuka partisipasi masyarakat, merupakan tuntutan sekaligus. kebutuhan yang mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Terselenggaranya Good Governance Merupakan persyaratan bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi dan mencapai tujuan serta cita- cita bangsa dan bernegara. oleh karena itu diperlukan pengembangan dan penetapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pengelolaan keuangan selalu berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dalam penyusunan rencana strategis pembangunan periode 2015-2019 telah dilakukan penyusunan rencana strategis dimana didalamnya memuat alokasi pendanaan yang dibutuhkan selama kurun waktu periode dimaksud. Untuk itu dalam penyusunan alokasi anggaran masing-masing unit kerja akan menuangkan kebutuhan rencana kebutuhan pakan anggaran dalam bentuk rencana kinerja 5 tahunan dan akan dijabarkan secara lebih rinci dalam bentuk rencana kerja tahunan. Rencana kerja tahunan inilah menjadi rujukan para Taskforce (perwakilan perencana pembangunan di masing-masing unit kerja eselon 2) untuk melakukan melakukan penyusunan target serta kebutuhan pendanaan yang dibutuhkan. Tentunya kebutuhan pendanaan yang dibutuhkan telah dihitung secara cermat sesuai target kinerja yang dituangkan dalam rencana strategis (Renstra). Dalam mengalokasikan anggaran di tahun mendatang tentunya para taskforce telah memanfaatkan informasi

rencana/target kinerja dalam menetapkan kebutuhan anggaran dimana target-target yang tidak tercapai di tahun sebelumnya akan menjadi pedoman untuk program dan kegiatan selanjutnya.

- Apa yang menjadi komitmen pimpinan dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para taskforce untuk meningkatkan kompetensinya di bidang perencanaan, penyusunan program dan anggaran, dan bagaimana pimpinan dapat mengevaluasinya?

Jawaban :

Dalam upaya meningkatkan kapasitas dan kemampuan para taskforce maka diupayakan dilakukan melalui pendidikan dan latihan baik oleh Pusdiklat BMKG maupun Kementerian PPN/Bappenas melalui penyertaan kediklatan di Pubindiklatren Bappenas serta mengikutsertakan dalam kegiatan training perencanaan pembangunan yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi salah satunya adalah LAPI ITB. Selain hal tersebut diatas juga dilakukan peningkatan kemampuan melalui sharing session dengan menghadirkan pembicara dari Mitra Kerja Kementerian Keuangan dan Kementerian PPN/Bappenas.

Evaluasi yang dapat dilakukan oleh pimpinan dalam upaya meningkatkan kapasitas dan kemampuan para taskforce antara lain

1. Menurunnya jumlah usulan revisi anggaran karena dampak kekeliruan dalam penggunaan Akun
 2. Penentuan indikator dalam pengukuran kinerja semakin baik sesuai kaidah SMART
- Bagaimana penerapan gaya manajemen yang dilakukan sehingga terbangun suasana yang kondusif?

Jawaban :

Penerapan gaya manajemen yang dilakukan sehingga terbangun suasana yang kondusif diharapkan :

1. Memahami Perencanaan kerja yang jelas dan terstruktur. Pekerjaan yang jelas akan sangat efektif dalam segi waktu apalagi biaya. Semua harus terencana dan terstruktur agar komponen-komponen yang terlibat di dalamnya dapat bekerja dengan efektif, tidak memboroskan waktu dan biaya
2. Memahami Tugas Pokok dan Fungsi, Setiap unit kerja pasti akan memilki peran agar tujuan akhir/goals organisasi dapat tercapai, untuk mencapai hal tersebut maka seluruh pemangku kepentingan dalam unit kerja semestinya memahami tugas dan target-target yang harus dicapai
3. Meninjau kembali sistem kerja yang sudah berjalan, apakah sistem yang dijalankan selama ini efektif atau malah cenderung tidak efektif.
4. Memahami Kondisi kemampuan SDM, kondisi ini sangat penting dalam situasi kerja karena SDM adalah hal yang unik untuk setiap individu dengan beragam kemampuan dan kecakapannya. Sehingga akan lebih tepat menempatkan sSDM sesuai kemampuan dan keahliannya dengan tidak mengenyampingkan tujuan akhir dan tugas fungsi unit kerja.

Faktor Komunikasi

- Apakah pola komunikasi yang dibangun atas informasi yang didapatkan dalam rencana kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran dinilai sudah efektif?

Jawaban :

Komunikasi yang dilakukan rencana kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran dilakukan melalui berbagai media diantaranya Surat Resmi, email dan Group WA, bahkan untuk hal-hal teknis yang diperlukan penjelasan lebih rinci dan lebih teknis dapat di sampaikan melalui Group WA.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

TRANSKRIP WAWANCARA

Key Informant-2

1. Nama : Key informant-2
2. Unit Kerja : Biro Umum dan SDM
3. Jabatan : Kepala biro umum dan SDM
4. Waktu Wawancara : Tanggal 29 April 2021

Pertanyaan

Bagaimana Pemanfaataninformasitargetkinerjauntuk (pengajuan) penetapan rencana anggaran (oleh Settama).

Faktor Kompetensi SDM

Kepemimpinan yang kondusif.

- Seperti apa penerapan gaya manajemen yang dilakukan sehingga terbangun suasana kerja yang kondusif?

Jawaban:

Secara keseluruhan, semua organisasi menerapkan manajemen by objective dan khusus untuk di BMKG biro umum Settama itu juga saya jalankan dengan sistem manajemen by objective, yang artinya bahwa renstra yang sudah ada mengakar ke bawah, kita teruskan ke lini kemudian ke staf. Lini itu adalah bagian di biro umum dan SDM ada 4 bagian yang perlu saya tularkan ke bawah kemudian di bawahnya adalah sub bagian. Nah itu pekerjaan sampai ke staf. Nanti dari staf melaporkan outputnya terkait apa yang diberikan terhadap atasannya ke dia.

Faktor Komunikasi

Komunikasi yang efektif

- Bagaimana pola komunikasi efektif yang dibangun atas informasi yang didapatkan dalam rencana kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran?

Jawaban:

Saya kira tidak terlepas dari evaluasi. Dari seluruh yang kita terapkan dari lini ke staf, itu harus kita diskusikan dan harus kita kontrol secara berkala dan kita juga melakukan evaluasi secara berkala mingguan atau bulanan. Tapi saya lebih menerapkan mingguan karena rapim itu setiap hari senin. Evaluasi saya lakukan setiap hari Jumat terkait capaian maupun hambatan. Ini yang akan saya laporkan kepada pimpinan. Untuk pemicu supaya kita bisa menjaga manakala ada hambatan. Ini yang menjadi

acuan saya untuk kedepan menyusun strategi yang bisa saya lakukan untuk mengatasi hambatan yang bisa terjadi yaitu terkait pengelolaan anggaran. Apabila tidak dilakukan secara berkala, saya yakin akan stagnan. Pada saat evaluasi, kita saling mengoreksi target yang sebelumnya disepakati dan meenilai apakah capaian yang dibuat sudah benar atau tercapai. Apabila belum tercapai, akan dilakukan terbosan baru atau strategi untuk mengatasi kendala tersebut.

Reviu target kinerja

- Bagaimana identifikasi setiap target indikator kinerja utama yang ditetapkan untuk di anggarkan setiap tahunnya?

Jawaban:

Kita melakukan identifikasi sesuai dengan kebutuhan dan mengacu kepada tugas pokok dan fungsi. Di era 4.0 menuju era 5.0 itu era digitalisasi yang tidak dapat kita hindari. Kita bisa membuat aplikasi yang bisa mengontrol arsip-arsip dibandingkan harus dengan cara lama. Karena apabila terjadi sesuatu hal yang mungkin menyebabkan kehilangan data fisik dari arsip tersebut, kit masih bisa menyelamatkan data tersebut dengan sistem elektronik. Kita sudah melakukan konsep digitalisasi itu dengan baik, terbukti dari efektifitas dari WFH yang mengharuskan 15% karyawan yang masuk. Artinya, sistem kontroling sudah bisa kita lakukan darimana pun kita bekerja.

Analisis pengelolaan keuangan negara

- Bagaimana teknis pemanfaatan informasi target rencana kinerja untuk dapat diolah untuk menetapkan kebutuhan anggaran?

Jawaban:

Kita melakukan identifikasi terhadap pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan dengan cara membuat skala prioritas akan masing-masing pekerjaan tersrbut. Kita memilih pekerjaan mana yang harus diutamakan untuk menunjang kebutuhan biro dan memberikan skala prioritas yang lebih besar kepada pekerjaan tersebut. Dengan demikian, pada saat pengalokasian anggaran, eksekusinya bisa terarah mulai dari kebutuhan yang paling mendesak.

- Bagaimana proses penyusunan anggaran di Biro Umum dan SDM dalam mengendalikan usulan program dan kegiatan?

Jawaban:

Bicara tentang anggaran dan besaran yang akan dialokasikan, tidak dapat terlepas dari pagu indikatif. Biro umum dan SDM, besar kegiatan adalah di biawa pegawai, biaya pemeliharaan yang ada di kantor pusat, kemudian belanja modal dan lainnya. Dalam pengalokasian ini pun tetap menggunakan skala prioritas seperti sebelumnya.

Faktor Komitmen Organisasi

Analisis proses penyusunan program dan kegiatan untuk menetapkan kebutuhan anggaran.

- Bagaimana proses penyusunan dan penetapan kebutuhan anggaran berdasarkan program dan kegiatan setiap tahunnya?

Jawaban:

Dalam proses penyusunan anggaran, kita menggunakan sistem skala prioritas. BMKG itu dinamis sekali, dan mungkin saja ada perkembangan baru yang bersifat situasional. Pada kondisi tersebut, kami akan mengajukan tambahan. Namun sampai pada saat ini, semua bisa berjalan dengan baik dengan menggunakan penganggaran yang telah kami siapkan.

- Bagaimana kondisi hubungan kelembagaan yang berlangsung selama ini, terkait dengan kewenangan (DPR, Bappenas, Depkeu, K/L) dalam pengelolaan keuangan Negara?

Jawaban:

Terkait dengan hubungan ke lembaga dan keterkaitannya dengan pengelolaan keuangan negara khususnya di Biro Umum dan SDM terkait kewenangannya sudah cukup bagus apalagi dengan kepegawaian. Yang menarik itu salah satunya adalah penerimaan STMKG dimana pada saat penerimaan tersebut, kita harus bekerjasama dengan Pemerintah daerah. Dalam kerja sama tersebut, ada yang dinamakan program afirmasi. Selama ini, program tersebut hanya dilakukan dengan pemerintah daerah provinsi Papua dan Papua Barat. Namun sekarang, BMKG sedang mengajukan untuk daerah 3T supaya daerah tersebut diberikan ruang untuk mengirimkan putra-putri terbaiknya untuk dididik di STMKG sehingga ketika nanti lulus, bisa kembali ke daerah asal. Jadi, di kelembagaan kita sudah melakukan kerja sama, demikian juga dengan Pemerintah daerah, diseminasi informasi sudah dilakukan dengan baik terbukti dengan banyaknya pendaftar untuk masuk ke STMKG.

Pengendalian atas proses perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja

- Seperti apa pengendalian intern unit kerja atas proses perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja?

Jawaban:

Tentu tidak terlepas dari pengawasan. Sebagai kepala biro umum, saya harus melakukan pengawasan terhadap beban kerja kinerja yang ada pada pegawai. Dari beban kerja yang telah diberikan, kita harus melakukan evaluasi terhadapnya. Pada prinsipnya, pengawasan dari saya ke lini, lini juga melakukan pengawasan kepada staf. Semestinya ada laporan dari staf kepada atasannya terkait pekerjaan yang dilakukan untuk pengembangan kinerja semua pegawai.

Akuntabilitas terhadap penggunaan sumber daya dalam menerapkan sistem penganggaran berbasis kinerja

- Bagaimana pola pengalokasian anggaran berkaitan dengan konsep money follow function dan value for money?

Jawaban:

Berbasis kebutuhan. Kita melakukan pemetaan dengan cara membuat skala prioritas. Jadi kita tetap melakukan pengawasan dan juga kontrol agar setiap kegiatan bisa berjalan dengan sesuai, sehingga pengalokasian anggaran bisa terimplementasikan dengan tepat.

- Apa yang menjadi kunci sukses implementasi penganggaran berbasis kinerja dilihat dari aspek SDM, Komunikasi, Komitmen organisasi, dan Orientasi tujuan?

Jawaban:

Dalam setiap organisasi pasti ada hambatan, tapi apabila kita bekerja sesuai dengan ketentuan dan urutan yang ada saya yakin akan menghasilkan sesuatu yang baik dan dapat berfungsi dengan optimal. Kegiatan yang direncanakan dengan baik dan sesuai dengan arahan pimpinan, akan bisa diselesaikan dengan baik. Peningkatan kompetensi SDM juga sangat penting karena ada teman-teman di daerah yang tingkat pendidikannya rendah yang memerlukan pengembangan kompetensi mereka.

Faktor Orientasi Tujuan

Analisis efisiensi penggunaan sumber daya

- Bagaimana proses analisis rencana kinerja, dan analisis efisiensi penggunaan sumber daya sehingga informasi rencana kinerja yang disajikan dapat digunakan sebagai umpan balik perbaikan perencanaan, pelaksanaan, dan peningkatan kinerja?

Jawaban:

Dalam melakukan kegiatan agar bisa lebih optimal, harus memiliki pedoman kerja (SOP yang sudah dibuat dengan baik. Ketika sudah menjalankannya dengan SOP, hambatannya akan langsung diketahui dan untuk mengatasinya menjadi jauh lebih mudah.

- B. Pemanfaatan informasi rencana capaian kinerja untuk penetapan rencana alokasi anggaran (oleh Settama) dan penetapan anggaran oleh Settama setelah anggaran BMKG diputuskan.

Faktor Kompetensi SDM

Akuntabilitas pengelola anggaran

- Bagaimana akuntabilitas pengelola anggaran dan para taskforce Renstra, Anggaran, Kinerja, dan Lakip dalam memanfaatkan informasi capaian kinerja untuk menentukan besaran tahun mendatang?

Jawaban:

Yang harus dipicu adalah bagaimana kita bisa memberikan dukungan kepada para taskforce. Para taskforce sudah memetakan apa yang sudah di buat oleh pimpinan. Para taskforce ini tetap diberikan arahan supaya menjadikan anggaran sebelumnya menjadi acuan untuk perencanaan kedepan. Namun kebutuhan di depan pasti memerlukan pengembangan dan ini juga kita sampaikan kepada taskforce untuk dijadikan penuntun untuk dijadikan acuan dalam melaksanakan kegiatan penentuan besaran anggaran.

Komitmen terhadap kompetensi

- Apa yang menjadi komitmen pimpinan dalam memberikan kesempatan kepada para Staf untuk meningkatkan kompetensinya dalam mengukur capaian kinerja sesuai dengan tujuan, sasaran, dan target setiap indikator kinerja?

Jawaban:

Saya kira di era sekarang, teman-teman itu harus kita berikan peluang untuk bisa berinovasi terkait dengan kompetensi masing-masing. Kita bisa memetakan potensi masing-masing staf karena mereka semua memiliki potensi yang berbeda. Setelah itu kita porsikan untuk bisa diarahkan kepada lembaga atau pekerjaan yang tepat. Hal ini sudah kita petakan dengan baik dan bersinergi dengan kediputian untuk kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan.

Reviu kinerja

- Seperti apa pengelolaan kinerja yang sudah tercapai dan belum tercapai di setiap unit kerja sehingga terlihat kesinambungan kinerja setiap tahunnya?

Jawaban:

Kinerja harus di reviu sampai ke level Individu, di Biro Umum dan SDM selalu dilakukan reviu kinerja setiap Minggu, hal-hal yang belum tercapai selalu dikoordinasikan apa kendalanya dan bagaimana solusinya. Hasil Reviu selalu disampaikan di Rapim untuk mendapatkan arahan lebih lanjut.

Identifikasi resiko pelaksanaan kegiatan

- Seperti apa hasil pemetaan setiap resiko pelaksanaan kegiatan yang tidak dapat tercapai atau mengalami kendala sehingga target kinerja yang diperjanjikan tidak memiliki outcome sesuai perencanaan?

Jawaban:

Hambatan pasti ada, makanya pemetaan resiko kita sudah lakukan. Untuk meminimalisir resiko, kita sudah memetakan kegiatan-kegiatan. Apabila ada kegiatan yang tidak bermanfaat, kita akan identifikasi dan evaluasi penyebabnya. Makanya selalu ditekankan untuk tetap mengacu kepada SOP dalam melaksanakan kegiatan.

Faktor Komunikasi

Komunikasi efektif

- Seperti apa pola komunikasi yang dibangun atas informasi yang didapatkan dalam capaian kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran, sebagai upaya melakukan peningkatan kinerja, kebijakan dan prosedur tertulis yang pernah di sosialisasikan kepada setiap level organisasi?

Jawaban:

Pola komunikasi yang saya bangun adalah komunikasi dua arah antara kita dengan yang lain. Secara normatif, seharusnya dilakukan dengan surat atau email. Tapi komunikasi yang dibangun tidak harus seperti itu. Harus ada pertemuan tatap muka sehingga ketika ada hambatan, bisa lebih cepat teratasi dan juga kekerabatan emosional juga sangat penting dalam hal komunikasi. Kaitannya dengan anggaran, tentunya jauh lebih mudah karena kita sudah sering berinteraksi dan sudah saling memahami. Intinya pola komunikasi yang dilakukan sudah sangat baik.

Identifikasi capaian indikator kinerja utama

- Seperti apa identifikasi yang dilakukan oleh pengelola anggaran terhadap capaian indikator kinerja utama untuk menentukan besaran anggaran setiap tahunnya?

Jawaban:

Dari masing-masing ke deputian tentunya melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan program. Program kegiatannya seperti apa, tentunya akan kita alokasikan sesuai dengan itu. Pemerintah juga telah diberikan pagu yang sudah disiapkan. Namun apabila ada kebutuhan mendesak seperti BMKG, misalnya bencana yang termasuk ancaman keselamatan manusia, perlu anggaran-anggaran tambahan. Pada pelaksanaannya, saya juga terjun langsung ke lapangan dan mendengar langsung aspirasi dari teman teman di daerah supaya kita bisa melakukan perbaikan di BMKG sendiri.

Pencatatan informasi

- Bagaimana teknis pemanfaatan informasi atas capaian kinerja dalam proses penyusunan anggaran untuk menetapkan alokasi kebutuhan?

Jawaban:

Ini kaitannya sangat erat dengan perencanaan dan kebutuhan. Kita bisa membuat perencanaan namun ternyata kebutuhan kita tidak seimbang, akan terjadi ketimpangan pada penganggaran dan pemanfaatan anggaran itu sendiri. Oleh karena itu, perencanaan itu harus benar-benar sesuai dengan kebutuhan. Informasi yang ada harus benar-benar dikaji agar bisa berjalan dengan baik. Namun pada aplikasinya, belum semua informasi capaian kinerja itu dikelola dan dimanfaatkan sehingga hasilnya belum optimal.

Faktor Komitmen Organisasi

Perencanaan kinerja

- Seperti apa proses penetapan kebutuhan anggaran berdasarkan program dan kegiatan setiap tahunnya dilihat dari aspek capaian kinerja?

Jawaban:

Kalau kita melaksanakan kegiatan dan ternyata capaian kinerja kita baik, tentunya harus dikembangkan. Contohnya yang sedang populer sekarang di BMKG yaitu sekolah lapang. Sekolah lapang sangat dibutuhkan. Ketika terjadi bencana di NTT kemarin, banyak yang berhasil diselamatkan berkat program sekolah lapang ini karena mereka diberikan pengetahuan tentang cuaca dan gempa bumi khusus untuk wilayah pesisir. Kaitannya dengan penganggaran adalah pentingnya peningkatan anggaran untuk kegiatan maupun program tertentu di BMKG seperti contohnya sekolah lapang karena sudah terbukti hasilnya. Artinya kita selalu melihat kebutuhan dalam melakukan penganggaran.

Pemantauan terus menerus secara berkala

- Bagaimana peran pimpinan dalam mengendalikan program dan kegiatan di masing-masing Unit Kerja, sehingga tercapai target kinerja utama dan memiliki manfaat secara konsisten?

Jawaban:

Salah satu kata kuncinya adalah evaluasi secara berkala dan juga komunikasi. Evaluasi secara berkala akan sangat efektif apabila dilakukan dengan baik.

Reviu kinerja

- Seperti apa pelaksanaan reviu kinerja secara berjenjang baik pada tingkat organisasi

maupun individu oleh setiap pimpinan pada berbagai tingkatan dalam pelaksanaan supervisi, coaching, dan mentoring kepada pejabat dibawahnya untuk mewujudkan kinerja yang efisien dan efektif?

Jawaban:

Kemampuan kita secara relatif itu berbeda. Kita ada yang dinamakan mentoring dari atasan ke bawah. Sehingga semestinya kemampuan pimpinan harus lebih tinggi dalam bidangnya supaya seorang pimpinan itu mampu mengendalikan bawahan sesuai dengan arahan dan ketentuan yang berlaku. Apabila tidak seperti itu, tentunya tidak akan bisa melakukan supervisi. Apabila ada staf yang tidak mau mendengarkan pimpinan, pertama kita harus mendengarkan dulu umpan balik dari dia. Supaya kita bisa menempatkannya di tempat yang lebih sesuai agar bisa bekerja dengan optimal

Faktor Orientasi Tujuan

Evaluasi perjanjian kinerja

- Bagaimana peran pimpinan sebagai pengelola anggaran dalam melakukan Monev terhadap target kinerja yang diperjanjikan agar mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya?

Jawaban:

Dari renstra kita jabarkan ke bawah karena hitungannya tidak hanya setahun tapi beberapa tahun kedepan. Komitmen dari pimpinan adalah supaya kita bisa menentukan target tahun demi tahun sampai kita bisa berhasil mencapai suatu tujuan. Kita juga akan mengelola staf yang kompeten agar bisa ditempatkan di tempat yang tepat. Setelah itu lakukan tahapan evaluasi, saya yakin tujuan dapat tercapai. Kita semua memiliki perjanjian kinerja yang harus dikerjakan. Namun kadang ada pimpinan yang berlaku lebih kepada satu staf yang memiliki kelebihan tertentu terhadap yang lain yang justru menimbulkan kecemburuan. Dalam hal inilah pentingnya monev supaya bisa merevisi perjanjian kinerja itu.

J A K A R T A

TRANSKRIP WAWANCARA

Key Informant-3

1. Nama : Key informant-3
2. Unit Kerja : Bidang Program dan Penyusunan Anggaran
3. Jabatan : Koordinator Bidang Program dan Penyusunan Anggaran
4. Waktu Wawancara : Tanggal 7 Mei 2021

Pertanyaan

- A. Bagaimana Pemanfaatan informasi target dan capaian kinerja untuk (pengajuan) penetapan rencana anggaran (oleh Settama).

Jawaban:

Target kinerja sangat dibutuhkan dalam penyusunan anggaran sampai dengan ditetapkan pagu anggaran. Tapi tidak semua informasi target kinerja harus ada anggarannya seperti yang sudah menjadi pekerjaan rutin dari tugas pokok dan fungsi, sedangkan target kinerja untuk pengembangan dari tugas pokok dan fungsi maka diperlukan anggarannya sehingga bila anggarannya dikurangi maka langsung berpengaruh terhadap volume target kinerja tersebut.

Faktor Kompetensi SDM

Akuntabilitas Pengelola Anggaran.

- Bagaimana penilaian bapak tentang akuntabilitas pengelola anggaran dan para taskforce Renstra, Anggaran, Kinerja, dan Lakip dalam memanfaatkan informasi rencana/target kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran?

Jawaban:

Sampai saat ini ada beberapa informasi target kinerja belum optimal dalam perumusannya terhadap kebutuhan anggaran sehingga dibutuhkan tim taskforce yang sangat memahaminya dalam penyusunan Renstra, Anggaran, Kinerja dan Lakip. Saat ini masih ada perbedaan pemahaman antara taskforce Renstra dengan taskforce Anggaran, maupun dengan taskforce Lakip.

Komitmen terhadap kompetensi.

- Seperti apa komitmen pimpinan dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para taskforce untuk meningkatkan kompetensinya di bidang perencanaan, penyusunan program dan anggaran serta evaluasinya?

Jawaban

Beberapa kegiatan telah dilakukan untuk meningkatkan kompetensi para taskforce dengan Bimtek, Workshop maupun Sharing season.

Kepemimpinan yang kondusif.

- Bagaimana penerapan gaya manajemen yang dilakukan sehingga terbangun suasana kerja yang kondusif ?

Jawaban

Setiap ada pekerjaan dapat diturunkan kebawahnya sesuai dengan tugas dan fungsinya yang selalu dipantau dan ditargetkan waktunya, bila ada kesulitan maka dibentuk tim lebih dari 3 orang antar sub koordinator untuk mendapatkan solusi bersama sesuai ketentuan yang berlaku.

Faktor Komunikasi

Komunikasi yang efektif

- Seperti apa pola komunikasi efektif yang dibangun atas informasi yang didapatkan dalam rencana kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran?

Jawaban

Setiap ada pembahasan dalam penyusunan target kinerja dan penyusunan kebutuhan anggaran maka dilibatkan semua bagian yang ada di Biro Perencanaan, begitu juga dengan taskforce Renstra, anggaran, dan lakip.

Reviu target kinerja

- Bagaimana proses identifikasi setiap target Negara151or kinerja utama yang ditetapkan untuk di anggarkan setiap tahunnya?

Jawaban

*Target kinerja utama dalam pengembangan tugas dan fungsi yang membutuhkan anggaran
Analisis pengelolaan keuangan Negara*

- Bagaimana pemanfaatan informasi target rencana kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran?

Jawaban

Target kinerja dalam pengembangan tugas dn fungsi yang naik dari tahun sebelumnya yang ideal untuk kenaikan kebutuhan anggaran dari tahun sebelumnya

- Bagaimana proses penyusunan anggaran di Biro Perencanaan dalam mengendalikan usulan program dan kegiatan dari masing-masing unit kerja?

Jawaban

Berdasarkan Renstra BMKG yang ada dan mendukung pembangunan nasional sesuai urutan prioritas yang disusun mulai dari prioritas nasional, prioritas bidang dan prioritas lembaga.

Faktor Komitmen Organsasi

Analisis proses penyusunan program dan kegiatan untuk menetapkan kebutuhan anggaran.

- Seperti apa proses penyusunan dan penetapan kebutuhan anggaran berdasarkan program dan kegiatan setiap tahunnya?

Jawaban

Berdasarkan Renstra BMKG yang ada sebagai usulan awal untuk pagu kebutuhan anggaran. Bila Pagu Indikatif, Pagu Anggaran dan Pagu Alokasi Anggaran yang ditetapkan bersama oleh Menteri Keuangan dan Menteri PPN/Kepala Bappenas tidak sesuai atau lebih kecil dengan usulan pagu kebutuhan anggaran maka dicarikan sumber pendanaan dari Pinjaman Luar Negeri untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dalam Renstra BMKG.

- Bagaimana kondisi hubungan kelembagaan yang berlangsung selama ini, terkait dengan kewenangan (DPR, Bappenas, Depkeu, K/L) dalam pengelolaan keuangan Negara?

Jawaban

Sangat baik dan sangat kooperatif dalam proses pengelolaan keuangan negaran, mulai dari penyusunan anggaran, penetapan anggaran sampai pelaksanaan anggaran.

Pengendalian atas proses perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja

- Bagaimana pengendalian intern unit kerja atas proses perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja?

Jawaban

Untuk pengendalian intern dalam proses perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja masih dikategorikan baik, karena dalam penganggaran yang pertama dilihat target yang akan dicapai dalam usulan tersebut sehingga dalam perencanaan alokasi anggarannya dapat terukur.

- Bagaimana konsistensi implementasi hasil trilateral meeting?

Jawaban

Hasil dari pembahasan dalam Trilateral Meeting langsung ditindaklanjuti karena dipantau langsung oleh Bappenas dan DJA Kemenkeu.

Akuntabilitas terhadap penggunaan sumber daya dalam menerapkan sistem penganggaran berbasis kinerja

- Seperti apa ketentuan Hukum/Regulasi yang mengatur penerapan implementasi penganggaran berbasis kinerja dalam operasionalnya?

Jawaban

mengecek target kinerja di dalam Renstra dan RKT dalam usulan penganggarannya, menyusun prioritas mulai dari prioritas nasional, bidang dan lembaga.

- Bagaimana pola pengalokasian anggaran berkaitan dengan konsep money follow function dan value for money?

Jawaban

*Pola konsep money follow function dengan pengalokasian anggaran harus didasarkan pada fungsi masing-masing unit/satuan kerja yang telah ditetapkan dalam Peraturan Kepala BMKG, agar lebih mengoptimalkan tujuannya sehingga dapat tercapai target kinerja dari unit kerja tersebut.
value for money pada dasarnya bahwa alokasi anggaran publik diarahkan untuk memberikan nilai manfaat yang sebesar-besarnya untuk masyarakat seperti SLI, SLG*

dan SLCN dengan menggunakan sumber daya yang dibutuhkan dengan biaya paling kecil untuk mencapai hasil yang optimal.

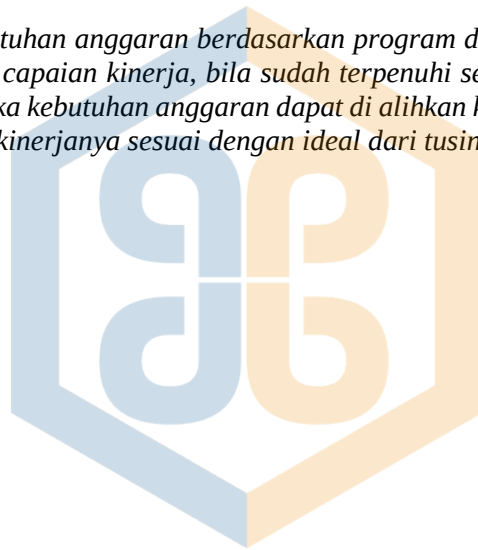
Faktor Orientasi Tujuan

Analisis efisiensi penggunaan sumber daya

- Bagaimana pemanfaatan informasi analisis rencana dan capaian kinerja, dan analisis efisiensi penggunaan sumber daya sehingga informasi rencana kinerja yang disajikan dapat digunakan sebagai umpan balik perbaikan perencanaan, pelaksanaan, dan peningkatan kinerja?

Jawaban

Penetapan kebutuhan anggaran berdasarkan program dan kegiatan setiap tahunnya dengan melihat capaian kinerja, bila sudah terpenuhi sesuai target dan sudah ideal dari tusinya maka kebutuhan anggaran dapat di alihkan kepada yang lain yang masih belum tercapai kinerjanya sesuai dengan ideal dari tusinya.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

TRANSKRIP WAWANCARA

Key Informant-4

1. Nama : Key informant-4
2. Unit Kerja : Bidang Rencana dan Tarif
3. Jabatan : Koordinator Bidang Recana dan Tarif
4. Waktu Wawancara : Tanggal 16 Mei 2021

Pertanyaan

- A. Bagaimana Pemanfaatan informasi target dan capaian kinerja untuk (pengajuan) penetapan rencana anggaran (oleh Settama).

Faktor Kompetensi SDM

Akuntabilitas Pengelola Anggaran.

- Bagaimana penilaian bapak terkait akuntabilitas pengelola anggaran dan para taskforce Renstra, Anggaran, Kinerja, dan Lakip dalam memanfaatkan informasi rencana/target kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran?

Jawaban :

Pada prinsipnya, akuntabilitas masing2 pengelola anggaran dan para TF sudah cukup baik, namun terkadang belum ada sinkronisasi/sharing knowledge antar person2 nya, khususnya TF Renstra/Kinserja dengan TF Anggaran.. hal ini terbukti bahwa apa yang dituangkan ke dalam renstra dan kinerja, sering tidak 'nyambung' dengan apa yang di usulkan dalam usulan anggaran dimana target dan pembiayaanya sering terjadi tidak sejalan.

Kepemimpinan yang kondusif.

- Bagaimana penerapan gaya manajemen yang dilakukan sehingga terbangun suasana kerja yang kondusif?

Jawaban :

Dengan menjadi pimpinan lebih dari 1 orang, tentunya aka nada banyak ragam sikap dan sifat dari orang yang kita pimpin, tentunya harus memahami motivasi masing2 anggota tim, dan selalu berusaha membuat setiap pekerjaan menjadi menyenangkan namun tetap dengan target yang ditentukan, seta bila memungkinkan memberikan reward untuk anggota yang mempunyai prestasi lebih, dalam hal lebih kepada penilaian/angka kredit. Dan juga tentunya memenuhi fasilitas yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan, apalagi dengan banyak kegiatan WFH sekarang ini. Selain beberapa hal tersebut, tidak ada ruginya kalau saya selalu menghormati anggota tim dan jangan mempermalukan di depan umum/forum2 umum serta selalu menjalin komunikasi yang baik agar dapat tercipta keharmonisan dan keseimbangan antar atasan dan bawahan

Faktor Komunikasi

Komunikasi yang efektif

- Seperti apa pola komunikasi efektif yang dibangun atas informasi yang didapatkan dalam rencana kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran?

Jawaban :

Komunikasi yang intens dan saling melengkapi antara person yang menangani rencana kinerja dan person yang menangani kebutuhan anggaran, pada dasarnya kunci dari pelaksanaan kegiatan adalah perencanaan yang baik, dan mestinya penetapan kebutuhan anggaran berdasarkan apa yang sudah direncanakan, bukan kepada berapa anggaran yang tersedia.

Reviu target kinerja

- Seperti apa identifikasi setiap target Negara155or kinerja utama yang ditetapkan untuk di anggarkan setiap tahunnya?

Jawaban :

Dengan memperhatikan Indikator Kinerja yang akan di reviu, dengan memahami penetapan indicator kinerja, maka hasil reviu taret kinerja akan menjadi real dan sesuai.

Analisis pengelolaan keuangan Negara

- Bagaimana proses pemanfaatan informasi target rencana kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran?

Jawaban :

Target kinerja yang ada harus dapat di turunkan menjadi kegiatan yang lebih detil sampai dengan didapatkan kebutuhan untuk pelaksanaan kegiatan2 tersebut dan disesuaikan dengan harga satuan biaya maupun standar biaya masukan agar dapat menetapkan kebutuhan anggaran

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

TRANSKRIP WAWANCARA

Key Informant-5

Nama : Key informant-5

Unit Kerja : Inspektorat BMKG

Jabatan : Auditor Utama

Waktu Wawancara : Tanggal 20 Mei 2021

Pertanyaan :

A. Bagaimana Pemanfaatan informasi target kinerja untuk (pengajuan) penetapan rencana anggaran (oleh Settama).

Faktor Kompetensi SDM

Kepemimpinan yang kondusif.

- Seperti apa penerapan gaya manajemen sehingga terbangun suasana kerja yang kondusif?

Jawaban:

Menurut saya, semua yang mewarnai kinerja adalah pimpinan. Pimpinan sebagai role model cukup memberi contoh dan saya rasa kinerja bisa bagus.

Peran aparat pengawasan internal yang efektif.

- Apa yang menjadi peran Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) untuk memastikan anggaran pemerintah yang disusun tepat secara aturan penganggaran berbasis kinerja?

Jawaban:

Asalkan semua taat kepada hasil revidi dari inspektorat yang sudah dilakukan sesuai dengan kaidah-kaidah penganggaran dan berdasarkan profesionalisme kita, saya rasa pelaksanaan kegiatan penganggaran bisa efektif. Itu juga bisa mengurangi resiko kesalahan atau kecurangan. Selama ini review kinerja sudah diterapkan, namun mungkin perlu dioptimalkan.

Faktor Komunikasi

Komunikasi yang efektif

- Seperti apa pola komunikasi efektif yang dibangun atas informasi yang didapatkan dalam rencana kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran?

Jawaban:

Menurut saya komunikasi yang dibangun sudah efektif, namun perlu ada peningkatan. Karena pada kenyataannya bahwa dari hasil laporan kinerja, nilai yang diperoleh belum optimal, apalagi penilaian dari Menpan menyatakan bahwa BMKG seharusnya bisa lebih baik dari pada yang sekarang. Karena kalau kita lihat, sebenarnya kinerjanya sudah nyata, tapi melaporkan kinerja ini yang kita masih kurang optimal. Ketika kita melakukan review dan melakukan pembahasan dengan taskforce maupun renstra, kita sudah mengkomunikasikannya dengan baik. Namun perlu adanya perluasan agar semua memahami laporan kinerjanya. Karena semua pihak seharusnya juga memahaminya dengan baik. Oleh karena itu perlu dilakukan peningkatan komunikasinya.

Reviu target kinerja

- Bagaimana hasil identifikasi setiap target indikator kinerja utama yang ditetapkan untuk di anggarkan setiap tahunnya?

Jawaban:

Masing-masing deputi (Eselon 1 dan 2) mungkin sudah melakukannya, namun kita tidak melakukan evaluasi terhadapnya sehingga kita belum bisa tau sejauh mana itu sudah dilakukan. Tapi secara parsial kadang sudah dibahas manatau ada target kinerja yang sudah tidak relevan.

Faktor Komitmen Organsasi

Pengendalian atas proses perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja

- Bagaimana proses pengendalian intern unit kerja atas proses perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja?

Jawaban:

Kalau di inspektorat sendiri sudah dilakukan review ketika kita rapat. Ketika ada yang perlu dibahas atau disampaikan, kita akan langsung melakukan rapat untuk melihat sejauh mana pelaksanaan kinerja apakah sudah tercapai atau belum.

- Bagaimana konsistensi implementasi hasil trilateral meeting?

Jawaban:

Saya sudah terlaksana dengan bagus dan konsiten. Saya memang tidak sering mengikuti pertemuan ini, karena biasanya ada staf atau orang yang saya tunjuk. Tapi saya rasa, dalam hal ini implementasinya sudah konsisten. Karena dalam perjalanannya hampir tidak ada masalah yang ditemukan. Walaupun di tengah pelaksanaannya bisa dilakukan penghematan namun tetap kita lakukan dengan konsisten dengan proses yang baik. Dari sisi pelaksanaan menurut saya sudah baik dan tepat sasaran, namun pada sisi perencanaan saya rasa belum sesuai dan belum konsisten.

Akuntabilitas terhadap penggunaan sumber daya dalam menerapkan system penganggaran berbasis kinerja

- Apa yang menjadi kunci sukses implementasi penganggaran berbasis kinerja dilihat dari aspek SDM, Komunikasi, Komitmen organisasi, dan Orientasi tujuan?

Jawaban:

SDM memang harus kompeten, Komunikasi harus dilaksanakan secara intens. Karena kalau komunikasi hanya pada saat awal dan akhir hasilnya akan kurang bagus. Jadi, komunikasi itu harus dilakukan setiap saat dan tidak perlu lagi ada istilah secara berkala. Komitmen organisasi pun juga harus ada begitu juga dengan orientasi tujuan karena penganggaran harus ada arah yang jelas.

Faktor Orientasi Tujuan

Analisis efisiensi penggunaan sumber daya

- Seperti apa pengolahan data analisis rencana kinerja, dan analisis efisiensi penggunaan sumber daya sehingga informasi rencana kinerja yang disajikan dapat digunakan sebagai umpan balik perbaikan perencanaan, pelaksanaan, dan peningkatan kinerja?

Jawaban:

Menurut saya ini kelemahan kita yang perlu diperbaiki. Karena mungkin dalam kegiatan pengolahan data analisis kinerja dan sebagainya ini perlu waktu khusus dari SDM, sedangkan kita kebanyakan tugasnya adalah di teknis. Jadi hal ini memang yang nantinya perlu untuk ditingkatkan dan jangan hanya dikerjakan setahun sekali.

- C. Pemanfaatan informasi rencana capaian kinerja untuk penetapan rencana alokasi anggaran (oleh Settama) dan penetapan anggaran oleh Settama setelah anggaran BMKG diputuskan

Faktor Kompetensi SDM

Akuntabilitas pengelola anggaran

- Seperti apa akuntabilitas pengelola anggaran dan para taskforce Renstra, Anggaran, Kinerja, dan Lakip dalam memanfaatkan informasi capaian kinerja untuk menentukan besaran tahun mendatang?

Jawaban:

Hal ini juga menurut saya perlu untuk ditingkatkan karena kadang hanya copy paste dari data yang lama apalagi untuk kegiatan yang sama sedangkan mungkin sudah ada

beberapa perubahan yang terjadi. Akuntabilitas pengelola anggaran ini menurut saya perlu adanya peningkatan.

Komitmen terhadap kompetensi

- Apa yang menjadi komitmen pimpinan dalam memberikan kesempatan kepada para Staf untuk meningkatkan kompetensinya dalam mengukur capaian kinerja sesuai dengan tujuan, sasaran, dan target setiap indikator kinerja?

Jawaban:

Menurut saya mungkin perlu ada suatu kegiatan peningkatan SDM. Saya tidak tau apakah kegiatan seperti ini ada diklatnya, paling tidak mendatangkan narasumber yang lebih kompeten mungkin dari keuangan atau Bappenas.

Reviu kinerja

- Bagaimana pengelolaan kinerja yang sudah tercapai dan belum tercapai di setiap unit kerja sehingga terlihat kesinambungan kinerja setiap tahunnya?

Jawaban:

Secara rutin sudah dikelola dan dilakukan berkesinambungan. Tapi untuk di BMKG secara keseluruhan saya tidak tau. Kita ada program kerja pengawasan tahunan yang dilakukan dengan cara melihat dari kinerja tahun lalu, mana yang sudah atau belum dikerjakan. Contohnya kalau tahun kemarin dilihat peningkatan SDM nya kurang, itu bisa kita tambahkan dalam rangka peningkatan kinerja.

Identifikasi resiko pelaksanaan kegiatan

- Seperti apa teknis pemetaan setiap resiko pelaksanaan kegiatan yang tidak dapat tercapai atau mengalami kendala sehingga target kinerja yang diperjanjikan tidak memiliki outcome sesuai perencanaan?

Jawaban:

Sebenarnya ini sudah ada di dalam sistem kita. Didalam sistem itu ada matriks resiko yang memudahkan kita dalam mengendalikan kinerja yang belum tercapai maupun yang sudah tercapai dan hal ini sudah dilakukan di inspektorat dan selalu dilakukan evaluasi. Apabila kita mengacu pada manajemen resiko, ada beberapa tingkatan. Kalau di BMKG itu tingkatannya adalah di Badan bisa juga dilimpahkan ke sestama. Namun memang apabila bicara dalam ruang lingkup inspektorat, itu belum terlaksana secara masif dan terstruktur dan belum dikaji secara mendalam.

Faktor Komunikasi

Identifikasi capaian indikator kinerja utama

- Seperti apa identifikasi yang dilakukan oleh pengelola anggaran terhadap capaian indikator kinerja utama untuk menentukan besaran anggaran setiap tahunnya?

Jawaban:

Kita melakukan evaluasi mengacu kepada kegiatan yang lalu dan kemudian dari hasil itu kita akan bisa melihat porsi kegiatan yang perlu kita tingkatkan. Tapi kita juga tetap mendengarkan informasi dari pada ke deputian supaya bisa nyambung dengan kebijakan ke deputian terkait dengan peningkatan kinerja.

Faktor Komitmen Organsasi

Reviu kinerja

- Bagaimana Pemanfaatan informasi capaian kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran?

Jawaban: Sudah dimanfaatkan dengan baik

- Bagaimana pelaksanaan reviu kinerja secara berjenjang baik pada tingkat organisasi maupun individu oleh setiap pimpinan pada berbagai tingkatan dalam pelaksanaan supervisi, coaching, dan mentoring kepada pejabat dibawahnya untuk mewujudkan kinerja yang efisien dan efektif?

Jawaban:

Kalau di inspektorat, pelaksanaan ini sudah dilakukan. Karena setiap kegiatan yang kita lakukan itu di review secara berjenjang. Namun di tempat lain, saya belum melihat hal yang sama, terutama di ke deputian. Di Sestama sendiri saya perlu ada peningkatan karena banyak kegiatan yang kadang tidak diketahui oleh atasan. Jangan juga nantinya ada one man show, artinya hanya pimpinan yang mengetahuinya. Kalau di Inspektorat, bahkan hasil rapim pun selalu kami bagikan ke teman-teman supaya semuanya tahu. Tidak ada rapat secara berkala namun selalu saya bagikan ke grup kapan saja.

Peran APIP yang efektif

- Apa yang menjadi peran APIP sebagai evaluator melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja atas proses perencanaan dan penganggaran?

Jawaban:

Peran APIP sangat strategis. Kita sudah melekat dengan aturan karena setiap apa yang disampaikan terkait dengan proses perencanaan dan penganggaran oleh BMKG harus ada review dari APIP bahwa hal itu sudah sesuai dengan kaidah anggaran. Jadi apabila tidak ada review dari APIP, tidak akan pernah disetujui. Oleh karena itu peran APIP sangat strategis, sehingga sangat diperlukan APIP yang kuat dan kompeten. Termasuk dalam melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja.

Faktor Orientasi Tujuan

Analisis capaian kinerja dan efisiensi penggunaan sumber daya

- Bagaimana capaian kinerja, dan analisis efisiensi penggunaan sumber daya sehingga informasi laporan kinerja yang disajikan dapat digunakan sebagai umpan balik perbaikan perencanaan, pelaksanaan, dan peningkatan kinerja?

Jawaban:

Menurut saya, capaian kinerja dan analisis efisiensi penggunaan sumber daya sudah dilakukan. Namun kembali lagi ke awal, faktor kompetensi SDM yang perlu ditingkatkan agar semua bisa paham terhadap hasil analisis ini. Hal ini juga berkaitan dengan komitmen pimpinan bagaimana pimpinan dapat melihat manfaat dari SAKIP ini.

Evaluasi perjanjian kinerja

- Seperti apa analisis target kinerja yang diperjanjikan agar mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya?

Jawaban:

Analisis target kinerja dilakukan untuk menilai apakah semua elemen organisasi (input, proses, output) telah berfungsi secara optimal untuk menghasilkan outcomes. Selain itu, pengukuran kinerja dilakukan untuk menilai apakah target kinerja indikator kinerja utama telah tercapai sesuai dengan rencana kerja tahunan.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

TRANSKRIP WAWANCARA

Key Informant-6

Nama : Key informant-6
Unit Kerja : DJA Kementerian Keuangan
Jabatan : Kepala Seksi Anggaran DJA Kemenkeu
Waktu Wawancara : Tanggal 8 Juni 2021

Pertanyaan :

Bagaimana Pemanfaatan informasi target kinerja untuk (pengajuan) penetapan rencana anggaran (oleh Settama) dan Pemanfaatan informasi rencana capaian kinerja untuk penetapan rencana alokasi anggaran (oleh Settama) setelah anggaran BMKG diputuskan

Faktor Komunikasi / Informasi

Analisis pengelolaan keuangan Negara

- Bagaimana pemanfaatan informasi target rencana kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran?

Jawaban :

Dalam hal ini, program/kegiatan harus diarahkan untuk mencapai hasil dan keluaran yang telah ditetapkan dalam rencana. Selanjutnya prinsip tersebut dikaitkan dengan prinsip Function is Followed by Structure, yaitu suatu prinsip yang menggambarkan bahwa struktur organisasi yang dibentuk sesuai dengan fungsi yang diemban. Fleksibilitas pengelolaan anggaran untuk mencapai hasil dengan tetap menjaga prinsip akuntabilitas (let the manager manages). Prinsip tersebut menggambarkan keleluasaan manager unit kerja²) dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai keluaran sesuai rencana. Keleluasaan tersebut meliputi penentuan cara dan tahapan suatu kegiatan untuk mencapai keluaran dan hasilnya pada saat pelaksanaan kegiatan, yang memungkinkan berbeda dengan rencana kegiatan. Cara dan tahapan kegiatan beserta alokasi anggaran pada saat perencanaan merupakan dasar dalam pelaksanaan kegiatan. Dalam rangka akuntabilitas pengelolaan keuangan negara seorang manager unit kerja bertanggung jawab atas penggunaan dana dan pencapaian kinerja yang telah ditetapkan (outcome).

Faktor Komitemen Organisasi

Pengendalian atas proses perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja

- Seperti apa konsistensi implementasi hasil trilateral meeting, dalam perencanaan anggaran?

Jawaban :

Konsistensi imlementasi hasil trilateral meeting dalam perencanaan anggaran berdasarkan PBK merupakan suatu pendekatan dalam sistem penganggaran yang memperhatikan keterkaitan antara pendanaan dengan output/keluaran dan outcome/hasil yang akan diharapkan, tanpa mengesampingkan efisiensi dalam pencapaian hasil dan keluaran tersebut. Dalam struktur penganggaran yang berbasis kinerja harus ada keterkaitan yang jelas antara kebijakan perencanaan sesuai dengan hirarki struktur organisasi pemerintahan dan alokasi anggaran untuk menghasilkan output yang dilaksanakan oleh unit pengeluaran (spending unit). Ketika ada penghematan anggaran berdasarkan keputusan Menteri Keuangan maka efisiensi harus dapat diukur pencapaiannya. Capaian ini dimanfaatkan sebagai informasi dalam penyusunan anggaran tahun berikutnya.

Akuntabilitas terhadap penggunaan sumber daya dalam menerapkan sistem penganggaran berbasis kinerja

- Seperti apa Regulasi yang mengatur penerapan implementasi penganggaran berbasis kinerja dalam operasionalnya?

Jawaban :

Memasuki fase kedua dalam kurun waktu 2010 sampai dengan 2014, fokus penerapan ditekankan pada bagaimana upaya untuk pemantapan penerapan reformasi penganggaran namun tetap sesuai dengan amanah UU No. 17 Tahun 2003. Pada tahun 2010 (sampai dengan tanggal 18 Mei 2010), beberapa kegiatan telah dilaksanakan meliputi :

- 1. Restrukturisasi program dan kegiatan untuk seluruh K/L termasuk rumusan Outcome, Output, indikator kinerja dengan pendekatan struktur organisasi dan tugas fungsi masing-masing unit organisasi secara spesifik.*
 - 2. Penetapan pagu APBN jangka menengah, diikuti penetapan pagu K/L dalam jangka menengah.*
 - 3. Penerapan reward and punishment*
 - 4. Pengembangan IT dalam pengelolaan Keuangan*
 - 5. Penyempurnaan format RKA-KL dengan mengintegrasikan informasi kinerja disamping informasi Keuangan yang akan diterapkan mulai tahun anggaran 2011.*
 - 6. Melakukan revisi Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 2004 tentang Penyusunan RKA-KL.*
- Bagaimana pola pengalokasian anggaran berkaitan dengan konsep money follow function dan value for money?
 - Apa yang menjadi kunci sukses implementasi penganggaran berbasis kinerja dilihat dari aspek SDM, Komunikasi, Komitmen organisasi, dan Orientasi tujuan?

Jawaban :

Tugas dan fungsi suatu organisasi dibagi habis dalam unit-unit kerja yang ada dalam struktur organisasi, sehingga dapat dipastikan tidak terjadi duplikasi tugas - fungsi. Penerapan prinsip ini berkaitan erat dengan kinerja yang menjadi tolok ukur efektivitas

pengalokasian anggaran. Hal ini berdasar pada Efisiensi alokasi anggaran dapat dicapai, karena dapat dihindari overlapping tugas/fungsi/kegiatan. Pencapaian output dan outcomes dapat dilakukan secara optimal, karena kegiatan yang diusulkan masing-masing unit kerja benar-benar merupakan pelaksanaan dari tugas dan fungsinya.

Faktor Orientasi Tujuan

Evaluasi penganggaran berbasis kinerja

- Seperti apa teknis pelaksanaan fungsi *allocative efficiency*?

Jawaban

Berdasarkan tujuan yang diharapkan dengan penerapan PBK berupa:

- 1. Keterkaitan antara pendanaan dan prestasi kinerja yang akan dicapai dapat ditunjukkan secara jelas (directly linkages between performance and budget);*
- 2. Peningkatan efisiensi dan transparansi dalam pelaksanaan (operational efficiency);*
- 3. Peningkatan fleksibilitas dan akuntabilitas unit dalam melaksanakan tugas dan pengelolaan anggaran (more flexibility and accountability).*

Sesuai dengan rumusan pengertian anggaran berbasis kinerja maka frase "memperhatikan hasil yang diharapkan (baik outcome maupun output)" berkaitan dengan perumusan tujuan terlebih dahulu, baru kemudian kebutuhan biayanya. Perumusan tujuan ini meliputi tujuan besar (golden goal) yang diikuti oleh tujuan yang lebih kecil, dan output yang dihasilkan sesuai tujuan pada masing-masing tingkatan. Kerangka PBK merupakan alur yang menggambarkan akuntabilitas kinerja pada berbagai tingkatan organisasi pemerintahan yang melaksanakan program /kegiatan dan menghasilkan outcome/output beserta dengan alokasi anggaran yang dibutuhkan.

- Seperti apa implementasi sistem penganggaran berbasis kinerja yang terdiri dari tiga pendekatan yaitu Unified Budget, Performance Based Budgeting, dan Medium Term Expenditure Framework ?

Jawaban :

Sebagaimana diamanahkan oleh Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan negara, reformasi penganggaran diterapkan melalui tiga pendekatan: penganggaran terpadu (unified budget), penganggaran berbasis kinerja (performance based budgeting) dan kerangka pengeluaran jangka menengah (Medium term expenditure framework) dengan tujuan dan sasaran strategis jangka pendek-menengah-panjang meliputi:

- 1. Terlaksana proses perencanaan dan penganggaran yang terintegrasi berdasarkan klasifikasi organisasi, fungsi, program, kegiatan dan jenis belanja yang berlaku universal serta tertuang dalam satu dokumen pelaksanaan anggaran yang komprehensif;*
- 2. Terlaksana pelaksanaan mekanisme penganggaran berbasis kinerja yang mengedepankan keterkaitan antara kinerja yang hendak dicapai dengan alokasi anggarannya berdasarkan prinsip-prinsip efisiensi, efektivitas, transparansi, kredibilitas dan akuntabilitas; dan*
- 3. Terwujudnya anggaran negara yang kredibel dan sustainable yang penyusunannya telah mempertimbangkan implikasi anggaran beberapa tahun ke depan dari kebijakan yang sudah ditetapkan.*

TRANSKRIP WAWANCARA

Key Informant-7

Nama : Key informant-7
Unit Kerja : Bidang Pemantauan dan Evaluasi
Jabatan : Koordinator Sub Bidang Pemantauan dan Evaluasi II
Waktu Wawancara : Tanggal 20 April 2021

Pertanyaan

A. Bagaimana Pemanfaatan informasi target kinerja untuk (pengajuan) penetapan rencana anggaran (oleh Settama).

Faktor Kompetensi SDM

Akuntabilitas Pengelola Anggaran.

- Seperti apa akuntabilitas pengelola anggaran dari para taskforce Renstra, Anggaran, Kinerja, dan Lakip dalam memanfaatkan informasi rencana/target kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran?

Jawaban:

Kalau yang kami perhatikan selama ini, dalam hal penyusunan anggaran sudah menggunakan informasi dari lakip terkait capaian kinerja tahun sebelumnya untuk dijadikan bahan evaluasi penentuan target kinerja kedepan.

Komitmen terhadap kompetensi.

- Apa yang menjadi komitmen pimpinan dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para taskforce untuk meningkatkan kompetensinya di bidang perencanaan, penyusunan program dan anggaran serta evaluasinya?

Jawaban:

Untuk pelatihan dan pendidikan, sejauh ini yang saya ketahui itu ada beberapa workshop yang dilakukan, khususnya workshop penyusunan lakip. Workshop tersebut sudah dilakukan secara rutin sekitar 3-4 tahun terakhir oleh biro perencanaan. Namun untuk pelatihan dan pendidikan secara formal seperti diklat masih jarang dilakukan

Kepemimpinan yang kondusif.

- Seperti apa gaya manajemen yang diterapkan sehingga terbangun suasana kerja yang kondusif?

Jawaban:

Dengan menerapkan koordinasi minimal 1 bulan sekali untuk pelaporan capaian kerja. Koordinasi ini dilakukan oleh kepala biro turun ke coordinator. Yang masih kurang menurut saya adalah kegiatan bersama yang mampu meningkatkan motivasi bekerja. Misalkan dalam satu biro, dapat diadakan gathering bersama yang mampu menunjang kekompakan di dalam tim.

Faktor Komunikasi

Komunikasi yang efektif

- Bagaimana pola komunikasi efektif yang dibangun atas informasi yang didapatkan dalam rencana kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran?

Jawaban:

Di dalam biro perencanaan, kita disini seperti siklus, ada hulu dan ada hilir. Secara garis besar, sejukurnya pola komunikasinya harus ditingkatkan sinerginya antar satu unit dengan unit lain. Walaupun setiap unit itu sudah ada produk masing-masing, alangkah baiknya produk-produk yang kita hasilkan itu kita sinergikan, supaya tidak hanya sekedar produk semata tapi bisa saling termanfaatkan antara yang satu dengan yang lain khususnya di Biro perencanaan. Jadi ketika merencanakan sesuatu, perencanaan tahun-tahun sebelumnya atau capaian tahun sebelumnya agar lebih diperhatikan lagi. Menurut saya, dalam hal ini perlu lagi dilakukan penggalian informasi yang lebih tajam dan perlu sinergi yang lebih kuat lagi. Hal ini perlu supaya semua tim lebih memahami rencana kinerja yang ditetapkan, sehingga dapat diimplementasikan pada tahun berjalan. Jadi kebutuhan anggaran memang harus ditetapkan berdasarkan kinerja yang ingin diraih, bukan ada anggaran dulu baru menentukan kinerjanya.

Reviu target kinerja

- Bagaimana proses identifikasi setiap target indikator kinerja utama yang ditetapkan untuk di anggarkan setiap tahunnya?

Jawaban:

Kalau untuk disini, kita selalu berusaha untuk mengevaluasi target indikator kinerja. Bahkan indikatornya juga kita evaluasi berdasarkan masukan dari Menpan, Inspektorat dan sebagainya. Khususnya di unit kami, hal itu sudah dilakukan. Misalkan di unit perencanaan, pemantauan evaluasi sudah beberapa kali dilakukan evaluasi terhadap indikator kinerjanya. Diharapkan dari evaluasi tersebut akan tercermin pada susunan rincian output atau klasifikasi rincian output yang sesuai dengan kebutuhan indikatornya.

Analisis pengelolaan keuangan negara

- Bagaimana pemanfaatan informasi target rencana kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran?

Jawaban:

Di dalam BMKG, segala sesuatu dalam penentuan anggaran harus menentukan kinerja terlebih dahulu. Kinerja apa yang ingin diraih kemudian baru dituangkan de dalam anggaran. Begitu juga di Biro Perencanaan, yang dilakukan adalah mengidentifikasi indicator kinerja terlebih dahulu baru kemudian menetapkan di dalam dokumen. Pembenhahan sendiri khususnya di bagian pemantauan dan evaluasi sudah kami buatn susunan anggran RO atau KRO yang sudah disesuaikan dengan kinerja apa yang ingin diraih. Seperti jumlah dokumennya juga sudah disesuaikan dengan hasil dari dokumen yang akan kita hasilkan dalam setahun. Jadi, informasi dari target rencana kerja itu memang sangat kami perhitungkan untuk penetapan kebutuhan anggaran. Karena dari situ kita bisa tau kinerja apa yang akan kita raih dan berapa anggaran yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja tersebut.

Faktor Komitmen Organsasi

Analisis proses penyusunan program dan kegiatan untuk menetapkan kebutuhan anggaran.

- Bagaimana proses penyusunan dan penetapan kebutuhan anggaran berdasarkan program dan kegiatan setiap tahunnya?

Jawaban:

Dalam penentuan kebutuhan anggran, kita harus melihat dulu kinerja apa yang ingin kita raih. Dalam hal ini saya ambil contoh lingkup di Biro Perencanaan di bagian pemantauan evaluasi, kita menentukan terlebih dahulu target indicator apa yang ingin kita raih dari metric kinerja kita sehingga nantinya akan terpetakan mengenai kebutuhan anggaran. Sepenglihatan saya, sebagian besar anggaran yang tersusun itu sudah ada indicator kinerjanya. Namun perlu kita telaah lagi, apakah indicator tersebut sudah sesuai dengan hasil yang ingin diraih dan apakah sudah sesuai dengan levelnya.

Pengendalian atas proses perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja

- Seperti apa pengendalian intern unit kerja atas proses perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja?

Jawaban:

Kalau ke arah penyusunan anggarannya, pastinya setelah kita mempunyai target kinerja yang ingin kita raih, kemudian dituangkan ke dalam anggaran disitu dalam pembahasan sebelum menjadi pagu yang akan kita laksanakan pasti ada review dari tim APIP. Kemudian dari tim inspektorat akan melakukan review terhadap anggaran yang diusulkan. Dalam hal ini untuk mengidentifikasi apakah sudah sesuai atau belum. Jadi sebelum sah menjadi anggaran, harus melewati proses review terlebih dahulu melalui inspektorat. Hasil dari review oleh inspekorat tersebut akan digunakan untuk menentukan anggaran. Tim inpektorat (APIP) harus paham akan kinerja yang dihasilkan pada tahun sebelumnya. Pada saat ini kita juga mempunyai taskforce

anggaran dan taskforce renstra. Selama ini di Biro perencanaan juga sudah melakukan tugasnya dengan baik terkait indikator dalam penyusunan anggaran. Tapi kembali lagi ke kualitas indikator yang masih harus ditelaah lebih lanjut.

Akuntabilitas terhadap penggunaan sumber daya dalam menerapkan sistem penganggaran berbasis kinerja

- Seperti apa ketentuan Hukum/Regulasi yang mengatur penerapan implementasi penganggaran berbasis kinerja dalam operasionalnya?

Jawaban:

Kalau untuk internal BMKG sendiri seingat saya belum ada perban secara khusus berbicara tentang anggaran berbasis kinerja. Biasanya kami menggunakan peraturan dari PMK atau dari Bappenas atau Menpan. Namun untuk BMKG sendiri, belum memiliki regulasinya. Regulasinya masih sebatas penerapannya, dan belum secara khusus untuk penganggaran berbasis kinerja.

- Bagaimana pola pengalokasian anggaran berkaitan dengan konsep money follow function dan value for money?

Jawaban:

Pengalokasian anggaran di BMKG akan teralokasikan jika sudah diikuti oleh indikator kinerja yang ingin diraih. Itu dipastikan semuanya ada indikatornya. Cuma, kembali lagi apabila ditanya tentang kualitas indikatornya yang memang masih menjadi PR, dan juga berdasarkan penilaian MenPan juga masih ada catatan terkait hal ini. Kalau sekadar ada, kita ada indikatornya. Namun, untuk setiap level pasti memiliki standar indikator masing-masing untuk kualitas indikatornya. Itu yang mungkin harus kita perbaiki atau ditelaah lebih lagi. Tapi yang jelas, untuk konsep money follow functionnya menurut saya sudah diterapkan karena pada pelaksanaannya, tetap mendahulukan indikator baru pengalokasian anggarannya. Secara garis besar, konsep money follow function sudah berjalan namun ketika dicoba untuk breakdown lagi ke bawah, menurut saya belum melakukan sesuai dengan indikator yang telah dibuat. Perlu dilakukan penataan bukan hanya dari sisi anggaran, indikator kinerja, tetapi nanti juga berpengaruh pada proses bisnis organisasi.

- Apa yang menjadi kunci sukses implementasi penganggaran berbasis kinerja dilihat dari aspek SDM, Komunikasi, Komitmen organisasi, dan Orientasi tujuan?

Jawaban:

Menurut saya adalah karena sinerginya. Karena tidak bisa kalau SDM nya baik tetapi komunikasinya ternyata kurang atau SDM nya bagus tetapi komitmen organisasinya tidak ada untuk memfasilitasi SDM yang sudah baik itu. Oleh karena itu, dari semua aspek ini, kunci suksesnya menurut saya adalah keselarasan dan sinergi dari keseluruhan aspek tersebut. Sinergi dari SDM, Komunikasi, komitmen organisasi dan orientasi tujuan yang jelas merupakan kunci sukses nya.

Faktor Orientasi Tujuan

Analisis efisiensi penggunaan sumber daya

- Bagaimana pengolahan analisis rencana kinerja, dan analisis efisiensi penggunaan sumber daya sehingga informasi rencana kinerja yang disajikan dapat digunakan sebagai umpan balik perbaikan perencanaan, pelaksanaan, dan peningkatan kinerja?

Jawaban:

Untuk analisis efisiensi penggunaan sumber daya di BMKG sendiri, paling sering melakukan analisis dari sisi anggaran saja. Padahal kalau kita lihat, sebenarnya ini luas karena efisiensi sumber daya itu tidak hanya uang atau anggaran, melainkan ada banyak hal yang harus kita telaah atau susun yang mengarah pada efisiensi penggunaan sumber daya. Kalau yang saya lihat untuk masalah penganggaran di BMKG sudah menggunakan program atau anggaran yang sistemnya bisa dipakai oleh lebih dari satu kediputian. Jadi programnya tidak berdiri sendiri tapi sudah crosscutting yang memungkinkan efisiensi penggunaan sumber daya khususnya uang yang akan kita gunakan. Dengan crosscutting, diharapkan terdapat efisiensi atau anggaran yang digunakan adalah anggaran yang ramping. Akan tetapi untuk analisis efisiensi yang lain selain uang saya lihat belum dilakukan secara optimal. Ini juga menjadi catatan oleh tim Menpan. Jadi memang baru sebatas penggunaan anggaran dalam hal ini uang. Jadi kita harus melihat satu persatu, mana yang bisa kita kelompokkan dan mana yang bisa membuat sesuatu lebih efisien, bukan hanya dari sisi uang tetapi juga dari sisi SDM dan lain sebagainya. Ini baru akan dilakukan sesuai dengan hasil evaluasi dari tim Menpan.

Evaluasi penganggaran berbasis kinerja

- Seperti apa teknis pelaksanaan fungsi *allocative efficiency*?

Jawaban:

Kalau untuk fungsi efisiensi terhadap alokasi anggaran, fungsinya itu seperti crosscutting program supaya anggaran itu tidak gemuk. BMKG sudah komitmen untuk konsisten dalam beberapa tahun hanya memiliki 2 program. Saya pernah dengar BMKG pernah menjadi percontohan dalam penggunaan program anggaran, yaitu satu program yang bisa dipakai oleh beberapa unit kediputian untuk menunjang pekerjaan. Pelaksanaannya baru dalam tahap pengalokasian anggaran.

- Seperti apa konsistensi kegiatan prioritas dalam Renstra dan RKP dan belanja Negara?

Jawaban:

Untuk kehiatan PN sendiri, sejauh yang saya amati berjalan dengan konsisten antara target dengan realisasinya. Namun untuk RPJM nya seingat saya sepertinya ada beberapa yang tidak sesuai. Itu mungkin dikarenakan terdapat dampak dari pemangkasan anggaran atau hal lain yang memang harus kita telaah lebih lanjut.

- Bagaimana implementasi system penganggaran berbasis kinerja yang terdiri dari tiga pendekatan yaitu Unified Budget, Performance Based Budgeting, dan Medium Term Expenditure Framework di BMKG?

Jawaban:

Kalau berbicara di lingkup sestama, saya belum pernah melihat kegiatan yang seperti itu (Unified Budget dan Performance Based Budgeting). Di dalam lingkup sestama, yang saya lihat sudah melakukan MTEF atau RPJM. Namun saya rasa, di lingkup sestama pendekatan MTEF ini tidak terlalu nyangkut. Karena Sestama ini hanya dukungan manajemen bukan sebagai core business. Terkait Unified Budget yang saya lihat juga sudah dilakukan. Performed Based Budgetingnya juga sudah dilakukan.

- B. Pemanfaatan informasi rencana capaian kinerja untuk penetapan rencana alokasi anggaran (oleh Settama) dan penetapan anggaran oleh Settama setelah anggaran BMKG diputuskan

Faktor Kompetensi SDM

Akuntabilitas pengelola anggaran

- Seperti apa akuntabilitas pengelola anggaran dan para taskforce Renstra, Anggaran, Kinerja, dan Lakip dalam memanfaatkan informasi capaian kinerja untuk menentukan besaran anggaran tahun mendatang?

Jawaban:

Dalam kaitan pemanfaatan informasi capaian kinerja, para taskforce yang ada memang semestinya harus bersinergi. Misalkan untuk taskforce renstra dalam menentukan target selama 5 tahun pasti juga melihat dari capaian yang dibuat oleh taskforce Lakip melalui laporan kinerja 5 tahun yang lalu. Data tersebut akan dipetakan untuk penentuan target 5 tahun kedepan. Kemudian untuk taskforce anggaran, juga berdasarkan target yang telah ditentukan oleh taskforce renstra selama 5 tahun. Dari usulan rencana kinerja tahunannya akan dilihat berapa capaian kinerjanya, targetnya berapa yang ada di RKT untuk diwujudkan dalam anggaran untuk mencapai kinerja tahunan tersebut. Yang tentunya, tahunan ini juga nanti ada prosesnya menuju 5 tahun. Jadi capaian kinerjanya itu dilihat. Kalau untuk taskforce E-Kinerja, sebetulnya untuk informasi capaian kinerja, dia memang yang lebih bekerja ekstra dibanding taskforce yang lain. Karena kebetulan di BMKG sendiri, untuk pemantauan capaian kinerja sudah dilakukan tiap bulan. Dan yang dimonitor tersebut adalah capaian indicator kinerja dari level eselon 1 sampai dengan level eselon 4 atau sub coordinator. Jadi itu semua sudah melakukan penginputan capaian kinerja tiap bulan. Karena taskforcenya berbeda-beda, beberapa kali kadang ada miss yang memang harus di koordinasikan. Contohnya taskforce E-kinerja dengan taskforce Lakip, mereka harus connect antara 1 dengan yang lain. Taskforce Lakip akan berkaitan dengan capaian- capaian tahunannya, kemudian dalam penyusunan Lakip juga harus melihat capaian-capaian dari E-kinerja untuk analisis capaian kinerja dalam Lakip. Disarankan agar ada komunikasi khusus yang dikoordinasikan oleh kepala unit kerja. Taskforce itu mewakili dari unit eselon 1 dan unit eselon 2 nya yang seharusnya dari level unit tersebut sebagai penanggungjawab kinerja atas. Misalkan eselon 2 ataupun eselon 1 nya harus bisa menjadi orang atau tempat yang bisa melakukan sinergi dari kasus yang mereka miliki. Kinerja itu dapat lebih efektif apabila pucuk pimpinannya yang peduli dan care. Menurut saya akan lebih mudah seorang

pimpinan jika dia mengkoordinir dari tiap-tiap taskforce tersebut. Seorang pimpinan harus bisa coaching atau kepada para taskforce supaya dapat mengetahui informasi antara yang satu dengan yang lain. Dari situ akan sangat terlihat sekali alur akuntabilitasnya. Sistemnya akan kelihatan apabila ada sesuatu yang diluar konten. Semua taskforce ini terkait satu sama lain, ini nantinya juga bisa menjadi sarana monitoring untuk tiap unit. Apabila ada sesuatu yang ternyata bekerja diluar ketentuan, akan mudah diidentifikasi. Jadi, peran pimpinan sangatlah penting

Komitmen terhadap kompetensi

- Apa yang menjadi komitmen pimpinan dalam memberikan kesempatan kepada para Staf untuk meningkatkan kompetensinya dalam mengukur capaian kinerja sesuai dengan tujuan, sasaran, dan target setiap indikator kinerja?

Jawaban:

Sejauh ini, setiap penyelenggaraan diklat yang berkaitan dengan Sakip, pimpinan sudah sangat mendukung. Di Biro Perencanaan sendiri, sebagai unit penyelenggara kami berkomitmen, di bagian pemantauan evaluasi walaupun dengan keterbatasan anggaran yang dimiliki, kita harus mampu menyelenggarakan diklat itu. Karena disitulah nanti setiap taskforce itu mendapatkan masukan atau ilmu yang baru mengenai akuntabilitas kinerja, dan peningkatan kompetensi kerja lainnya. Kegiatan ini dilakukan setiap tahunnya kepada taskforce. Selain taskforce, kami di unit pemantauan evaluasi juga memerlukan input tersebut. Karena kita sendiri juga suka melakukan penambahan pengetahuan. Sebagai tim Monev, selain taskforce yang mendapatkan informasi tambahan ilmu, kita juga mendapatkan ilmu baru. Karena kita biasanya menguncang dari narasumber luar. Tim inspektorat juga biasanya terlibat dalam acara tersebut.

Reviu kinerja

- Seperti apa pengelolaan kinerja yang sudah tercapai dan belum tercapai di setiap unit kerja sehingga terlihat kesinambungan kinerja setiap tahunnya?

Jawaban:

Kami di Pemantauan Evaluasi dalam memonitoring capaian kinerja yang saya sampaikan sebelumnya, kita menggunakan aplikasi E-Kinerja BMKG. Dari situ, kita akan melakukan pemantauan dan evaluasi di tiap bulannya. Dari hasil pemantauan itu, kita buat surat yang ditanda tangani oleh sestama, unit eselon 1 mengenai beberapa hasil evaluasi dari capaian kinerja tersebut. Surat tersebut akan dikirimkan kepada unit eselon 1- eselon 4 yang melakukan penginputan aplikasi e-kin. Harapannya, pimpinan bisa aware atau peduli dan mengetahui tentang isian capaian kinerja dari tiap unit tersebut maupun level sub coordinator. Biasanya untuk kinerja yang belum tercapai, kami di monev juga melakukan rapat koordinasi dengan para taskforce tersebut yang nantinya kita akan melakukan klarifikasi. Kami di monev sebagai evaluator capaian kinerja juga mengundang taskforce untuk melakukan klarifikasi langsung kenapa suatu kinerja tidak tercapai. Biasanya, kami mengharapkan taskforce untuk melaporkan hasil klarifikasi tersebut kepada pimpinannya. Ketika ada kinerja yang tidak tercapai, seharusnya pimpinan memberikan tindak lanjut untuk rencana aksi di bulan berikutnya, apa yang harus pimpinan lakukan bersama dengan tim yang ia bawahi, bagaimana upaya yang akan dilakukan agar, capaian indikator kinerja itu dapat memenuhi target.

Jadi, harusnya dengan adanya aplikasi ini, setiap pimpinan dapat mengetahui dan dapat mengambil kebijakan untuk mengatasi capaian indicator yang tidak tercapai.

Identifikasi resiko pelaksanaan kegiatan

- Bagaimana proses pemetaan setiap resiko pelaksanaan kegiatan yang tidak dapat tercapai atau mengalami kendala sehingga target kinerja yang diperjanjikan tidak memiliki outcome sesuai perencanaan?

Jawaban:

Contohnya, capaian nilai sakip lembaga. Itu akan menjadi indikator sestama. Ketika itu tidak tercapai sesuai dengan target, itu akan dipetakan kenapa sampai tidak tercapai. Kita akan lakukan identifikasi berdasarkan hasil evaluasi dari MenPan RB, kemudian kita tentukan tindak lanjutnya. Semua catatan yang diberikan oleh Menpan akan kita lakukan. Dari situ akan kelihatan, diantara rekomendasi tersebut mana yang belum kita lakukan. Contohnya di nilai Sakip yang mana nilai kita belum bisa mencapai A karena belum ada integrasi antara SKP online dengan E-Kinerja dan ini sudah menjadi PR dalam beberapa tahun. Dari situ kita akan tau, apabila kita tidak melakukan integrasi itu, maka akan ada resiko yaitu tidak tercapainya target indikator kinerja tersebut.

Faktor Komunikasi

Komunikasi efektif

- Seperti apa pola komunikasi yang dibangun atas informasi yang didapatkan dalam capaian kinerja untuk menetapkan kebutuhan anggaran, sebagai upaya melakukan peningkatan kinerja, kebijakan dan prosedur tertulis yang pernah di sosialisasikan kepada setiap level organisasi?

Jawaban:

Pola komunikasinya kurang lebih sama seperti yang sudah disampaikan. Kita di Biro Perencanaan sebenarnya sudah berkomunikasi dengan cara mengirimkan surat kepada setiap unit di eselon 1 dan 2 akan capaian kinerja mereka. Dari situ nanti bisa di analisis, misalkan ada Sakip yang tidak tercapai, kita harus bisa mengidentifikasi untuk kebutuhan anggarannya. Dalam artian, apabila kita perlu proses integrasi dengan SKP, mungkin kita butuh anggaran untuk konsultan. Kita akan identifikasikan bahwa kita memerlukan anggaran konsultan dalam rangka mencapai target kinerja yang belum dapat kita capai tahun lalu. Dari situ seharusnya, pembuat kebijakan atau pimpinan di level organisasi dalam hal biro perencanaan maupun sestama dapat memprioritaskan bahwa memang kebutuhan konsultan itu sangat penting dan harus diutamakan walau mungkin dengan cara mengalihkan anggaran yang lain yang dirasa mungkin masih bisa dialihkan untuk kegiatan tersebut. Pimpinan harus memiliki komitmen seperti itu. Untuk komunikasinya seperti itu. Karena ini menjadi goal nya sestama yang terkait antara biro perencanaan dan biro umum misalkan dalam proses integrasi. Masing-masing kepala biro ini, yang di pimpin oleh sestama harus bisa mewujudkan anggaran, misalkan untuk jasa konsultan tersebut. Untuk menetapkan kebutuhan anggaran, pimpinan harus melakukan konsolidasi atau komunikasi terus menerus

dengan para pemangku kepentingannya dalam melakukan kegiatan. Sosialisasi integrasi ini sudah pernah dirapatkan, namun pada saat itu hanya sampai level eselon 4 yang dipimpin langsung oleh sestama. Dua biro yang terkait yaitu Biro perencanaan dan Biro umum disatukan dan dilakukan konsolidasi yang seharusnya biro hukum juga ikut kalau menurut saya. Namun pada saat ini, mungkin dikarenakan kesibukan masing-masing, hal itu belum termonitor kembali. Tapi dari pertemuan itu, kami dan biro umum pernah berinisiasi dengan biro umum menyelenggarakan rapat mengenai penyusunan analisis poin kinerja yang diikuti oleh seluruh eselon 1 sampai dengan eselon 4 sampai UPT daerah juga untuk mengidentifikasi kinerja sampai ke level individu. Sebenarnya proses itu sudah kita lakukan, namun mungkin karena kondisi pandemi, itu tidak lagi dilakukan. Jadinya, proses controllingnya juga jadi macet dan perlu adanya koordinasi atau komunikasi lagi. Ini juga harus ditindaklanjuti karena sudah menjadi rekomendasi menpan.

Identifikasi capaian indikator kinerja utama

- Seperti apa identifikasi yang dilakukan oleh pengelola anggaran terhadap capaian indikator kinerja utama untuk menentukan besaran anggaran setiap tahunnya?

Jawaban:

Seharusnya, apa yang menjadi kendala terhadap indikator capaian kinerja harusnya ditindak lanjuti juga dengan bagaimana cara untuk mencapai indikator itu agar tercapai. Kalau menurut saya, saat ini saya belum membuka semuanya, contohnya Sakip. Dari kebijakan pengelolaan anggarannya sendiri belum ada tindak lanjut untuk mengatasi kendala yang telah diidentifikasi. Itu baru 1 indikator capaian kinerja, karena sestama sendiri memiliki banyak indikator kinerja pada 3 biro yang ada. Kalau menurut saya, seharusnya bisa lebih tajam lagi untuk mengidentifikasi apa yang belum tercapai itu. Walaupun kita disini hanya dukungan manajemen tapi sangat perlu diupayakan supaya pengalokasian anggaran benar-benar bisa mengakomodir untuk indikator kinerja yang tidak tercapai secara khusus. Harus benar-benar mengidentifikasi gap juga kedalanya kemudian nanti bisa ditetapkan besaran anggaran yang dibutuhkan. Sebenarnya sudah diakomodir, hanya saja gap yang ada seharusnya harus benar-benar dipetakan dan ditentukan solusinya.

Pencatatan informasi

- Bagaimana teknis pemanfaatan informasi atas capaian kinerja dalam proses penyusunan anggaran untuk menetapkan alokasi kebutuhan?

Jawaban:

Pencatatan kami sudah online dari aplikasi E-kinerja untuk capaian-capaian kinerjanya. Kemudian yang tercangkum dalam laporan Lakip dari seluruh tahunannya nanti bisa dilihat di Lakip unit eselon 1 dan 2. Kalau untuk pemanfaatan proses penyusunan anggaran tersebut, hampir sama dengan yang saya sampaikan sebelumnya. Beberapa hal mungkin sudah dilakukan untuk teknisnya. Proses penyusunan anggaran dan penetapan alokasi kebutuhan melihat juga capaian kinerja tahun lalu. Namun apabila kita bicara lebih spesifik lagi, misalkan di lingkungan sestama atau di Biro Perencanaan, gap yang ada memang harus dilakukan tindak lanjut. Karena kita sudah mendapatkan informasi dari E-kinerja apabila indikatornya

tidak tercapai. Gap-gap tadi memang harus kita prioritaskan, mana anggaran yang bisa mengakomodir agar bisa memperpendek gap-gap yang tadi.

Faktor Komitmen Organisasi

Pemantauan terus menerus secara berkala

- Seperti apa peran pimpinan dalam mengendalikan program dan kegiatan di masing-masing Unit Kerja, sehingga tercapai target kinerja utama dan memiliki manfaat secara konsisten?

Jawaban:

Peran pimpinan sendiri adalah dalam hal penentuan kebijakan program dan kegiatan di masing-masing unit kerja berdasarkan hasil pemantauan secara berkala yang tiap bulan kita lakukan. Seorang pimpinan itu harusnya bisa, memberikan tindak lanjut atau upaya agar kinerja itu dapat bermanfaat atau tercapai. Yang saya lihat di kesestamaan, sebenarnya pimpinan dalam menindak lanjuti terhadap hasil capaian tadi sudah ada. Hanya memang perlu ada pendalaman untuk mengatasi gap-gap yang ada, mencari tau dimana kekurangannya. Saat ini pimpinan di Sestama, mungkin sudah terinfokan karena kita sudah mengirimkan surat. Kita harapkan bahwa taskforce sudah berkoordinasi dengan para pimpinan itu tentang hasil kinerja dari aplikasi E-kinerja tersebut. Ada beberapa pimpinan yang sudah memanfaatkan data dari capaian E-kinerja untuk memberikan coaching, mentoring kepada unit-unit yang ada di bawahnya. Untuk mengetahui apakah semua bisa berjalan dengan baik, ini mungkin menjadi tugas tambahan untuk Monev. Kita memang harus melakukan monitoring secara sungguh-sungguh terutama untuk pimpinan apakah benar-benar memanfaatkan atau tidak hasil yang ada. Selama ini kita hanya sampling beberapa, namun mungkin kita harus tingkatkan lagi, bahwa pimpinan ini harus aware atau peduli bahkan di level kepala badan.

Reviu kinerja

- Seperti apa pemanfaatan informasi capaian kinerja yang dilakukan untuk menetapkan kebutuhan anggaran?

Jawaban:

Review Kinerja mungkin bisa juga disambungkan ke tim APIP, karena review kinerja itu dilakukan oleh tim APIP. Namun kita juga tetap melakukan pemantauan evaluasi terhadap kinerja tersebut. Pemanfaatan informasi capaian kinerja ini memang harus benar-benar dilihat terutama oleh APIP dan bagian program yang akan menyusun anggaran, dan juga di bagian rencana tarif. Jadi memang, dalam penentuan target kinerja tidak bisa asal menentukan. Dan informasi itu juga harus dari si pembuat laporan dalam hal ini Monev, kemudian dimanfaatkan oleh APIP, dimanfaatkan oleh rencana dan program penyusunan anggaran. Saya masih ragu untuk mengatakannya bahwa hal ini sudah berjalan dengan penuh. Namun mungkin ada beberapa bagian yang sudah, tapi kalau secara keseluruhan, saya kira belum. Intinya belum dimanfaatkan dengan optimal.

- Bagaimana teknis pelaksanaan revaluasi kinerja secara berjenjang baik pada tingkat organisasi maupun individu oleh setiap pimpinan pada berbagai tingkatan dalam pelaksanaan supervisi, coaching, dan mentoring kepada pejabat dibawahnya untuk mewujudkan kinerja yang efisien dan efektif?

Jawaban:

Review sebenarnya dilakukan oleh tim APIP, dan sepertinya belum dilakukan sampai ke level individu. Tapi mungkin untuk eselon 1 dan 2 sudah dilakukan oleh tim APIP. Kalau bicara ke unit masing-masing, penentuan evaluasinya sudah dilakukan sampai ke level individu dan merupakan inisiasi dari sestama dan bekerja sama dengan SKP. Namun hasil dari metrik kinerja yang kita punya dalam pelaksanaannya harus di review ulang atau dipantau. Hal ini yang sepertinya belum dilakukan, karena integrasi sistem E-Kinerja dan SKP juga belum bisa dilakukan. Mungkin nanti apabila proses itu sudah berjalan, akan lebih mudah melakukan pemantauan sampai kepada level individunya. Kalau secara resmi dan menyeluruh, belum ada dilakukan review dari manual dari kepala biro ke bawahannya dan seterusnya. Tapi kita sudah punya dokumen tentang metrik kinerja sampai individu namun belum dilakukan review.

Faktor Orientasi Tujuan

Analisis capaian kinerja dan efisiensi penggunaan sumber daya

- Apa hasil kajian capaian kinerja, dan analisis efisiensi penggunaan sumber daya sehingga informasi laporan kinerja yang disajikan dapat digunakan sebagai umpan balik perbaikan perencanaan, pelaksanaan, dan peningkatan kinerja.

Jawaban:

Untuk hasil kajian capaian kinerja sebenarnya sudah termuat didalam laporan kinerja. Di Lakip itu dibahas misalkan indikator A tercapai karena apa, apa yang sudah dilakukan sehingga indikator itu tercapai juga sudah ada. Kenapa indikator itu tidak tercapai juga sudah ada analisisnya. Sebenarnya itu juga sudah ada di aplikasi E-Kinerja, tapi mungkin kalau di E-kinerja, penjelasannya itu terbatas sedangkan di Lakip bisa lebih mendetail. Namun apabila saya melihatnya sebagai unit pemantauan evaluasi, untuk Lakip di unit eselon 1 dan 2 ada beberapa memang yang analisisnya masih kurang menurut saya pribadi namun ada juga yang sudah bagus. Mungkin dapat dikarenakan faktor ketersediaan data dan waktu ataupun sebagainya.

Evaluasi perjanjian kinerja

- Seperti apa analisis target kinerja yang diperjanjikan agar mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya?

Jawaban:

Sebenarnya kita sudah melakukan semua di aplikasi e-kinerja dari level eselon 1 sampai eselon 2. Namun bedanya untuk eselon 1 dan 2 ada laporan kerjanya. Tapi kalau untuk eselon 4nya hanya melakukan input di e-kin. E-kin di input berdasarkan

perjanjian kinerja, yang otomatis nantinya ada informasi tambahan mengenai penganggarannya. Jika ada perubahan strategi yang mempengaruhi kebijakan atau yang mempengaruhi anggaran, pastinya akan mempengaruhi outcome dari masing-masing unit itu. Disitu diperbolehkan untuk melakukan revisi terhadap perjanjian kinerja. Otomatis nantinya akan mempengaruhi isian ataupun capaian dari indikator kinerja tersebut. Bisa saja ada pengurangan target bahkan penghapusan indikator yang menjadikan outcome nya bisa tidak tercapai. Untuk pengusulan agar program tersebut dibuat lagi di tahun berikutnya, kami mempunyai kebijakan yang dituangkan saat Rakor. Ada kadang beberapa kebijakan yang saya amati tahun ini, misalkan ada kegiatan pemangkasan atau penghematan itu disarankan untuk diajukan kembali di tahun depan. Karena untuk mengejar ketertinggalan.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

SURAT IJIN BELAJAR MAHASISWA BMKG



BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
Jl. Angkasa 1 No. 2, Kemayoran, Jakarta 10610, Telp. : (021) 426 6321 Fax. : (021) 426 6703
 P.O. Box 3540 Jkt., Website : <http://www.bmkg.go.id>

**KEPUTUSAN KEPALA BIRO UMUM DAN SUMBER DAYA MANUSIA
 BADAN METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA**

NOMOR : HK.001A.003/KU/BMKG-2019

TENTANG

**PENBERIAN IJIN BELAJAR KEPADA RIMMA SONITA TUMIAK HUTAPEA, S.Kom
 PADA PROGRAM STUDI STRATA 2
 JURUSAN MAGISTER TERAPAN - MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR
 PADA SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI - LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA (STIA-LAN)**

Menimbang :	1. Bahwa sesuai dengan permohonan Sdr. RIMMA SONITA TUMIAK HUTAPEA, S.Kom dan rekomendasi dari Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan perlu diberikan peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui ijin untuk belajar atas biaya sendiri; 2. Bahwa sehubungan dengan huruf a di atas, dipandang perlu menerbitkan ijin untuk belajar atau biaya sendiri kepada yang bersangkutan.
Mengingat :	1. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2009 tentang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 139, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3956); 2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok - Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3481) sebagaimana telah diubah dengan Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3940); 3. Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301); 4. Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2008 tentang Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika; 5. Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Nomor 11 Tahun 2010 tentang Pokokan Pendidikan Tatanan Belajar dan Ijin Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;
Menyebutkan :	Surat Rekomendasi Ijin Belajar Nomor KP.029/51.KDE/3/2019 tanggal 17 bulan Januari tahun 2019.
MEMUTUSKAN :	
Menetapkan :	KEPUTUSAN KEPALA BIRO UMUM DAN SUMBER DAYA MANUSIA TENTANG PENBERIAN IJIN BELAJAR KEPADA RIMMA SONITA TUMIAK HUTAPEA, S.Kom PADA PROGRAM STUDI STRATA 2 JURUSAN MAGISTER TERAPAN - MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR PADA SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI - LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA (STIA-LAN).
RESATU :	1. Menerbitkan ijin untuk belajar atau biaya sendiri kepada Pegawai Negeri Sipil, Nama : RIMMA SONITA TUMIAK HUTAPEA, S.Kom NIP. : 07060241990032041 Tempat, tanggal lahir : Medan Baru, 28 Juni 1976 Pangkat, golongan ruang : Penata TL 1 (II.d) Jabatan : Kepala Bidang Perencanaan, Pengembangan dan Perencanaan Man-Pend-Adm Unit Kerja : Pusat Pendidikan dan Pelatihan untuk mengikuti pendidikan Strata 2 Jurusan Magister Terapan - Manajemen Sumber Daya Aparatur pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi - Lembaga Administrasi Negara (STIA-LAN).

KEDUA : Ijin untuk belajar atau biaya sendiri sebagaimana dimaksud pada Diktum RESATU dilaksanakan mulai bulan Januari tahun 2019 sampai dengan bulan Desember tahun 2020.

KETIGA : Selama mengikuti belajar atau biaya sendiri PHS pada Diktum RESATU tetap melaksanakan tugas sehari-hari.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Jakarta
 Pada tanggal : 25 Januari 2019



KEPALA BIRO UMUM DAN SUMBER DAYA MANUSIA

PRIVADO, M.T.
(NIP. 19460719198183000)

Terdapat Kopikan ini disampaikan dengan hormat kepada :

1. Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara;
2. Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika;
3. Kepala Badan Kepegawaian Negara;
4. Sekretaris Utama BMKG;
5. Rektor Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi - Lembaga Administrasi Negara (STIA-LAN);
6. Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan.

SURAT PERMOHONAN IJIN PENELITIAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

Jl. Administrasi II Pejompong, Jakarta Pusat 10260
Telp. 5347085, 5328498, 5326396, Fax. 53651793, 5329996
Email : politeknik@stialan.ac.id, website : www.stialan.ac.id

Nomor : 420/STIA.1.1/PPS.02.3
Sifat : Biasa
Lampiran : Proposal Penelitian Tesis.
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa
Program Magister Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta

Jakarta, 13 April 2020

Yth. Kepala Biro Perencanaan
Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika
Jl. Angkasa I No. 2, Kemayoran, Jakarta Pusat

Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami :

Nama : Rimma Sonita T Hutapea
NPM : 1963001030
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Keuangan Negara
Judul Tesis : Analisis Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja di
Biro Perencanaan Badan Meteorologi, Klimatologi
dan Geofisika

akan melakukan pengambilan data awal penelitian dalam rangka penulisan proposal penelitian di Instansi Bapak/Ibu.

Sehubungan dengan itu, kami mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin dan membantu mahasiswa tersebut mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkan.

Atas perkenan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

a.n. Direktur,
Kahang Akademik & Kerjasama,

M. Siliatonga

Tembusan :
1. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
2. Wakil Direktur I Bidang Akademik;
3. Kajar Administrasi Publik;
4. Kaprodi Program Magister Terapan.

SURAT KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN



BADAN METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA

Jl. Angkasa I No.2, Kemayoran, Jakarta 10610 Telp.: (021) 4246321, Fax.: (021) 4246703
P.O. Box 3540 Jkt, Website : <http://www.bmkg.go.id> Email : info@bmkg.go.id

Nomor : TU.03.04/001/KRR/VI/2021
Lampiran : -
Hal : Penyelesaian Penelitian a.n. Rimma Sonita T. Hutapea
Mahasiswa Program Magister Terapan Administrasi
Pembangunan Negara Politeknik STIA LAN Jakarta

Jakarta, 21 Juni 2021

Yth. Direktur Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi
Lembaga Administrasi Negara Jakarta
Jl. Administrasi II Pejompongan, Jakarta Pusat.

Dengan hormat,

Bersama ini kami informasikan bahwa :

Nama : Rimma Sonita T. Hutapea
NPM : 1963001030
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Keuangan Negara
Judul Tesis : Analisis Implementasi Penganggaran Berbasis Kinerja di
Sekretariat Utama Badan Meteorologi, Klimatologi, dan
Geofisika

telah menyelesaikan penelitiannya mulai tanggal 20 April 2021 sampai dengan 20 Juni 2021
di Sekretariat Utama Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika sebagaimana mestinya.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.



Kepala Biro Perencanaan,

Aries Erwanto

Tembusan :
Sekretariat Utama

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Penulis : Rimma Sonita T. Hutapea
2. Tempat, Tanggal Lahir: Medan, 28 Juni 1976
3. Alamat Rumah/No. Hp : Perumahan Taman Harapan Baru
Jl. Taman Aster Utama Blok U1/No.7, Kel. Pejuang, Bekasi,
Jawa Barat. / 082114714727 - 08111442876
4. Email : rimmasonita@gmail.com
5. Status Perkawinan : Menikah
6. Nama Instansi : Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika
7. Alamat Instansi / : Jl. Angkasa I No. 2 Kemayoran, Jakarta Pusat
Nomor Telepon : 4246321
8. Jabatan : Fungsional Madya Perencana BMKG
9. Pangkat Dan Golongan: Pembina / IVA
10. Riwayat Pendidikan : Tahun 1982 s.d. 1988 : SD Nasrani IV - Medan
Tahun 1988 s.d. 1991 : SMP Negeri 17 - Medan
Tahun 1991 s.d. 1994 : SMA ST. Thomas II - Medan
Tahun 1994 s.d. 1997 : D3 Komputer FMIPA USU - Medan
Tahun 2004 s.d. 2005 : S1 Teknik Informatika - STMIK
Jayakarta – Jakarta
Tahun 2019 s.d. 2021 : S2 Magister Terapan APN
Politeknik STIA LAN – Jakarta
11. Riwayat Pekerjaan : - Calon PNS BMKG Tahun 1998
- Pegawai Negeri Sipil BMKG Tahun 1999 – saat ini
- Bendahara Pengeluaran BMKG Tahun 2001 - 2003
- Pejabat Pembuat Komitmen BMKG Tahun 2009

- Kasubag. TU Stasiun Klimatologi Pondok Betung -BMKG Tahun 2009 s.d. 2011
- Kasubag, TU Pimpinan Deputi Bidang Geofisika Tahun 2011 s.d. 2018
- Kabid. Perencanaan, Pengembangan, dan Penjaminan Mutu, Pusdiklat BMKG Tahun 2018 s.d. 2019
- Kabag. Pemantauan dan Evaluasi Biro Perencanaan BMKG Tahun 2019 s.d. 2021
- Pejabat Pembuat Komitmen Proyek Ketangguhan Bencana Indonesia - IDRIP (*Indonesia Disaster Resilience Project*) Tahun 2020 s.d. 2021
- Koordinator Bidang Pemantauan dan Evaluasi Biro Perencanaan BMKG Tahun 2021
- Pejabat Fungsional Madya Perencana Tahun 2021



POLITEKNIK
STIA LAN
 J A K A R T A



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A