



**BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN**

---

SALINAN

PERATURAN

KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 1 TAHUN 2015

TENTANG

SELEKSI PESERTA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

PENJENJANGAN AUDITOR MADYA DAN UTAMA DALAM RANGKA  
PENGANGKATAN PEGAWAI KE DALAM JABATAN FUNGSIONAL AUDITOR

JENJANG MADYA DAN UTAMA DI LINGKUNGAN

BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN

REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk memberikan pertimbangan yang obyektif bagi Pejabat yang Berwenang dan Pejabat Pembina Kepegawaian dalam penetapan peserta pendidikan dan pelatihan penjenjangan Auditor Madya dan Utama dalam rangka pengangkatan Pegawai ke dalam Jabatan Fungsional Auditor jenjang Madya dan Utama di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, perlu diselenggarakan proses seleksi yang akuntabel, obyektif dan transparan serta didukung dengan administrasi yang tertib;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan

Peraturan .....

Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan tentang Seleksi Peserta Pendidikan dan Pelatihan Penjurusan Auditor Madya dan Utama Dalam Rangka Pengangkatan Pegawai ke dalam Jabatan Fungsional Auditor Jenjang Madya dan Utama di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan;

- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
  2. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3547) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 40 tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5121);
  3. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2014 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Mencapai Batas Usia Pensiun Bagi Pejabat Fungsional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 58);
  4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 400);

5. Keputusan ....

5. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/220/M.PAN/7/2008 tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 51 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/220/M.PAN/7/2008 tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 863A);
7. Peraturan Bersama Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor PER-1310/K/JF/2008 dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2008 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya;
8. Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor KEP-06.00.00-080/K/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan;
9. Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor PER-943/K/DI/2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan;
10. Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor PER-1274/K/JF/2010 tentang Pendidikan, Pelatihan dan Sertifikasi Auditor Aparat Pengawasan Intern Pemerintah;
11. Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 13 Tahun 2014 tentang

Organisasi .....

Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1241);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN TENTANG SELEKSI PESERTA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PENJENJANGAN AUDITOR MADYA DAN UTAMA DALAM RANGKA PENGANGKATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL KE DALAM JABATAN FUNGSIONAL AUDITOR JENJANG MADYA DAN UTAMA DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN.

Pasal 1

Dalam Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan ini, yang dimaksud dengan:

1. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang akan menduduki Jabatan Fungsional Auditor jenjang Madya atau Utama.
2. Seleksi Administratif adalah seleksi kelengkapan, kecukupan, dan kesesuaian dokumen/berkas calon Pejabat Fungsional Auditor (PFA) jenjang Madya atau Utama dengan persyaratan dan kriteria yang ditetapkan dalam Peraturan ini.
3. Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disingkat Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan calon peserta Diklat Penjenjangan Auditor Madya atau Utama.
4. Asesmen .....

4. Asesmen adalah kegiatan penilaian terhadap calon peserta Diklat Penjurangan Auditor Madya atau Utama dengan metode dan tolak ukur tertentu dibandingkan dengan kriteria jabatan yang telah ditentukan.
5. Pengangkatan adalah pengangkatan PNS pada Jabatan Fungsional Auditor jenjang Madya atau Utama setelah yang bersangkutan memenuhi seluruh persyaratan dan kriteria yang berlaku dengan tetap mempertimbangkan formasi dan kebutuhan organisasi.
6. Unit kerja adalah unit kerja minimal setingkat eselon II di Lingkungan BPKP.
7. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dan pembinaan Manajemen Pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 2

Seleksi peserta Diklat Penjurangan Auditor Madya dan Utama dalam rangka pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) ke dalam Jabatan Fungsional jenjang Auditor Madya dan Utama di Lingkungan BPKP dimaksudkan sebagai tata cara proses seleksi guna mendapatkan calon PFA jenjang Auditor Madya dan Utama yang memenuhi syarat untuk ditetapkan sebagai peserta Diklat Penjurangan Auditor Madya dan Utama.

Pasal 3 .....

### Pasal 3

Seleksi peserta Diklat Penjurangan Auditor Madya dan Utama di Lingkungan BPKP dalam rangka Pengangkatan PNS ke dalam Jabatan Fungsional Auditor jenjang Madya dan Utama bertujuan untuk mendapatkan peserta Diklat Penjurangan Auditor Madya dan Utama yang memenuhi persyaratan berdasarkan proses seleksi secara akuntabel, obyektif dan transparan.

### Pasal 4

Seleksi peserta Diklat Penjurangan Auditor Madya dan Utama dalam rangka Pengangkatan PNS ke dalam Jabatan Fungsional Auditor jenjang Madya dan Utama di Lingkungan BPKP bermanfaat guna:

- a. memberikan panduan untuk memperoleh peserta Diklat Penjurangan Auditor Madya dan Utama yang memenuhi standar kompetensi;
- b. menghasilkan peserta Diklat Penjurangan Auditor Madya dan Utama yang kompeten dalam rangka memenuhi persyaratan untuk diangkat ke dalam Jabatan Fungsional Auditor jenjang Madya dan Utama sesuai dengan formasi yang tersedia;
- c. Memberikan keyakinan dan pertimbangan bagi Pejabat yang Berwenang dan Pejabat Pembina Kepegawaian dalam pengambilan keputusan pengangkatan ke dalam Jabatan Fungsional Auditor jenjang Madya dan Utama; dan
- d. Memberikan obyektifitas dan transparansi kepada para pegawai terkait proses penetapan peserta Diklat Penjurangan Auditor Madya dan Utama dalam rangka memenuhi persyaratan untuk dapat diangkat ke dalam Jabatan Fungsional Auditor jenjang Madya dan Utama.

Pasal 5 .....

#### Pasal 5

Tahapan seleksi peserta Diklat Penjurangan Auditor Madya dan Utama dalam rangka Pengangkatan PNS ke dalam Jabatan Fungsional Auditor jenjang Madya dan Utama di Lingkungan BPKP, terdiri atas:

- a. pengumuman;
- b. seleksi administratif;
- c. psikotes;
- d. asesmen; dan
- e. penetapan Peserta Diklat Penjurangan Auditor Madya atau Utama.

#### Pasal 6

- (1) Pengumuman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a dilakukan secara terbuka.
- (2) Pengumuman dilakukan setiap awal tahun, paling lambat akhir bulan Januari.
- (3) Pengumuman berisi:
  - a. Jumlah formasi yang tersedia; dan
  - b. Jumlah kelas diklat yang tersedia.
- (4) Pengumuman ditetapkan oleh Sekretaris Utama.

#### Pasal 7

- (1) Pimpinan unit kerja mengusulkan Pegawai untuk mengikuti seleksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b kepada Kepala BPKP.
- (2) Syarat-syarat yang harus dimiliki Pegawai untuk mengikuti seleksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
  - a. Pendidikan minimal S1 atau D-IV;

b. Usia .....

- b. Usia maksimal Pegawai yang dapat diusulkan sebagai peserta Diklat Penjenjangan Auditor Madya dan Utama yaitu 4 (empat) tahun sebelum batas usia pensiun;
  - c. Pangkat dan sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor untuk calon:
    - 1) Auditor Madya, pangkat minimal Penata Tk. I, golongan ruang III/d, dan memiliki sertifikasi Auditor Muda; atau
    - 2) Auditor Utama, pangkat minimal Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c, dan memiliki sertifikasi Auditor Madya;
  - d. Memenuhi angka kredit minimal yang ditentukan:
    - 1) 350 untuk calon Auditor Madya; atau
    - 2) 775 untuk calon Auditor Utama;
  - e. Tidak sedang dibebaskan sementara dari Jabatan Fungsional Auditor karena tidak dapat mengumpulkan angka kredit minimal yang ditentukan;
  - f. Tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
  - g. Semua unsur dalam penilaian kinerja pegawai sekurang-kurangnya bernilai baik untuk 2 (dua) tahun terakhir;
  - h. Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari dokter rumah sakit pemerintah; dan
  - i. Direkomendasikan oleh Pimpinan unit kerja dengan dilengkapi berkas penilaian kinerja pegawai calon Auditor Madya atau Utama.
- (3) Berkas penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g tercantum dalam

Lampiran .....

Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala ini.

- (4) Hasil seleksi administratif diumumkan secara terbuka.
- (5) Pengumuman hasil seleksi administratif ditetapkan oleh Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi.
- (6) Dalam hal Pegawai dinyatakan tidak lulus seleksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pimpinan unit kerja dapat mengusulkan kembali untuk mengikuti seleksi administratif dalam waktu sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun sejak Pegawai dinyatakan tidak lulus.

#### Pasal 8

- (1) Setelah lulus seleksi administratif, Pegawai dapat melanjutkan ke dalam tahap psikotes sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c.
- (2) Aspek penilaian dalam tahap psikotes sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
  - a. kecerdasan;
  - b. sikap kerja; dan
  - c. manajerial.
- (3) Setelah lulus psikotes, pegawai dapat melanjutkan ke dalam tahap asesmen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d.
- (4) Aspek penilaian dalam tahap asesmen sebagaimana dimaksud pada ayat (3), terdiri atas:
  - a. kepemimpinan;
  - b. kemampuan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan;
  - c. komunikasi, perencanaan dan pengorganisasian;
  - d. bekerja dalam tim dan kerja sama;
  - e. kepedulian .....

- e. kepedulian terhadap kualitas dan keakuratan;  
dan
  - f. kemampuan untuk menyesuaikan diri.
- (5) Hasil psikotes dan penilaian asesmen, serta rekomendasi hasil penilaian asesmen ditetapkan oleh Sekretaris Utama.

#### Pasal 9

- (1) Setelah tahap asesmen, tahap selanjutnya adalah penetapan peserta Diklat Penjenjangan Auditor Madya atau Utama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d.
- (2) Penetapan peserta Diklat Penjenjangan Auditor Madya atau Utama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan melalui Keputusan Sidang Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) dengan mempertimbangkan hasil asesmen.
- (3) Berdasarkan Keputusan Sidang Baperjakat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Sekretaris Utama menerbitkan Surat Keputusan Penetapan Peserta Diklat Penjenjangan Auditor Madya dan Utama.
- (4) Dalam hal Pegawai tidak lolos tahap penetapan Peserta Diklat Penjenjangan Auditor Madya atau Utama, Pimpinan unit kerja dapat mengusulkan kembali untuk dibahas dalam Baperjakat dalam waktu sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun sejak tanggal terbitnya Surat Keputusan Sekretaris Utama sebagaimana dimaksud pada ayat (3).

(5) Pengusulan .....

- (5) Pengusulan kembali Pegawai untuk ditetapkan menjadi peserta Diklat Penjurangan Auditor Madya atau Utama harus dilengkapi dengan hasil penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf g.

#### Pasal 10

Dalam hal calon peserta Diklat Penjurangan Auditor Madya dan Utama berasal dari Pejabat Struktural aktif dan mantan Pejabat Struktural, ditetapkan melalui sidang Baperjakat dengan mempertimbangkan penilaian kinerja pegawai.

#### Pasal 11

- (1) Pegawai yang telah mengikuti dan lulus sertifikasi Diklat Penjurangan Auditor Madya atau Utama diangkat ke dalam Jabatan Fungsional Auditor jenjang Madya atau Utama.
- (2) Pengangkatan Pegawai ke dalam Jabatan Fungsional Auditor jenjang Madya dan Utama ditetapkan berdasarkan pertimbangan Baperjakat.

#### Pasal 12

Pada saat Peraturan Kepala ini mulai berlaku:

- a. Pegawai yang telah lulus sertifikasi Diklat Penjurangan Auditor Madya atau Utama namun belum diangkat ke dalam Jabatan Fungsional Auditor Madya atau Utama pada saat sebelum Peraturan ini, pengangkatannya berdasarkan .....

berdasarkan ketentuan Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor PER-232/K/SU/2008 tentang Kriteria dan Tata Cara Penilaian Pegawai Negeri Sipil Untuk Pengangkatan ke Dalam Jabatan Fungsional jenjang Auditor Madya dan Auditor Utama di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.

- b. Pegawai yang belum lulus sertifikasi Diklat Penjurusan Auditor Madya atau Auditor Utama melebihi jangka waktu maksimal sesuai ketentuan yang berlaku, mengikuti ketentuan dalam Peraturan Kepala ini.

#### Pasal 13

Pada saat Peraturan Kepala ini berlaku, Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor PER-232/K/SU/2008 tentang Kriteria dan Tata Cara Penilaian Pegawai Negeri Sipil Untuk Pengangkatan Ke Dalam Jabatan Fungsional jenjang Auditor Madya dan Auditor Utama di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

#### Pasal 14

Peraturan Kepala ini berlaku mulai tanggal diundangkan.

Agar .....

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Kepala ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 1 April 2015  
KEPALA BADAN PENGAWASAN  
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN  
REPUBLIK INDONESIA,  
ttd.  
ARDAN ADIPERDANA

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 7 Mei 2015  
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,  
ttd.  
YASONNA H. LAOLY

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2015 NOMOR 693

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Kepala Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat



TRIYONO HARYANTO  
NIP 19591002 198201 1 001

LAMPIRAN  
PERATURAN KEPALA BADAN PENGAWASAN  
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN REPUBLIK  
INDONESIA  
NOMOR 1 TAHUN 2015  
TENTANG  
SELEKSI PESERTA PENDIDIKAN DAN  
PELATIHAN PENJENJANGAN AUDITOR  
MADYA DAN UTAMA DALAM RANGKA  
PENGANGKATAN PEGAWAI KE DALAM  
JABATAN FUNGSIONAL AUDITOR JENJANG  
MADYA DAN UTAMA DI LINGKUNGAN  
BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN  
PEMBANGUNAN

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI

A. KETENTUAN

1. Usulan calon Auditor Madya dan/atau Utama dilengkapi dengan penilaian kinerja individu dari unit kerja yang bersangkutan. Untuk menjaga hasil penilaian yang obyektif, penilaian kinerja dilaksanakan dengan metode 360<sup>o</sup>, yaitu penilaian dari pimpinan unit kerja, atasan, teman sejawat, dan bawahan dengan format penilaian yang telah ditentukan. Unsur-unsur penilaian meliputi:

a. Integritas

Penilaian atas integritas seorang calon, yaitu penilaian pribadi calon yang ditunjukkan dengan kejujuran, kesetiaan, ketaatan, serta kemauan dan kemampuan bekerja sama dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

b. Kemampuan Manajerial

Penilaian atas kemampuan seorang pegawai untuk memimpin orang lain sehingga dapat melaksanakan tugas pokok, yang berhubungan langsung dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sehingga berjalan efektif dan efisien.

c. Kecakapan...

c. Kecakapan dan Pengalaman

Penilaian atas kecakapan dan pengalaman seorang calon, yaitu penilaian atas pribadi calon yang menunjukkan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan secara berkualitas didasari oleh pengalaman penugasan yang pernah dilaksanakan.

d. Potensi Pengembangan Kemampuan

Penilaian atas potensi pengembangan kemampuan seorang calon, yaitu penilaian atas pribadi calon yang menunjukkan kemauan dan kemampuan pegawai untuk dikembangkan di masa datang bagi kepentingan organisasi.

2. Lembar Penilaian Kinerja Individu yang telah diisi dimasukkan dalam amplop tertutup untuk masing-masing penilai dan diserahkan kepada Biro Kepegawaian dan Organisasi melalui unit kerja yang bersangkutan dengan surat pengantar dari Pimpinan Unit Kerja.
3. Lembar Penilaian Kinerja Individu bersifat rahasia antar satu penilai dengan penilai lainnya.
4. Lembar Penilaian Kinerja Individu dari unit kerja diolah oleh Biro Kepegawaian dan Organisasi menggunakan lembar Kompilasi Penilaian Kinerja Calon Auditor Madya/Utama untuk memperoleh nilai akhir Penilaian Kinerja Individu.
5. Nilai akhir Penilaian Kinerja Individu diperoleh dari rata-rata penilaian pimpinan unit kerja, atasan, teman sejawat, dan bawahan dalam Lembar Kinerja Individu pegawai yang dinominasikan.

Kriteria nilai yang digunakan dalam Penilaian Kinerja Individu yaitu:

- a. 3,50 – 4,00 Amat Baik;
  - b. 3,00 – 3,49 Baik;
  - c. 2,50 – 2,99 Cukup;
  - d. Sampai dengan 2,49 Kurang.
6. Nominasi atau usulan calon dari Unit Kerja yang dapat diusulkan oleh Biro Kepegawaian dan Organisasi untuk menjadi peserta asesmen adalah calon yang memiliki nilai rata-rata kinerja individu minimal Baik (skor minimal 3,00 dari maksimal 4,00).

B. LEMBAR PENILAIAN KINERJA INDIVIDU

1. Unit kerja melakukan penilaian kinerja pegawai yang dinominasikan sebagai calon Auditor Madya atau Utama dan bertanggung jawab atas keandalan proses, obyektifitas, dan informasi yang dihasilkan.
2. Penilaian kinerja dilaksanakan dengan metode 360°, yaitu penilaian oleh pimpinan unit kerja, atasan, teman sejawat, dan bawahan (minimal 1 orang).
3. Format penilaian kinerja 360° sebagai berikut:

"LEMBAR PENILAIAN INDIVIDU UNTUK CALON AUDITOR MADYA/UTAMA" \*)

1. Identitas Calon Auditor Madya/Utama

Nama	:	(diisi dengan nama lengkap dan gelar yang telah diakui)
NIP	:	
Pangkat/Gol.	:	
Jabatan Terakhir	:	
TMT	:	
Unit Kerja	:	
Periode	:	(diisi periode pengusulan calon Auditor Madya atau Auditor Utama)
Penilaian	:	

2. Identitas Penilai

Nama	:	
NIP	:	
Pangkat/Gol.	:	
Jabatan Terakhir	:	
TMT	:	
Unit Kerja	:	
Hubungan Kerja	:	

3. Penilaian Kinerja Auditor Madya/Utama

No.	Indikator Kinerja	Uraian	Penilaian **)	Penjelasan				
a	b	c	d	e				
1.	Integritas	<p>Kesesuaian kata dan perbuatan, yang ditunjukkan dengan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kejujuran,</li> <li>- kesetiaan,</li> <li>- ketaatan,</li> </ul>	<table border="1"> <tr> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>	4	3	2	1	<p>(bagian ini dapat diisi catatan pemberi nilai atas kelebihan atau kelemahan yang menonjol calon Auditor Madya atau Utama)</p>
4	3	2	1					
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- mau bekerja sama dalam melaksanakan, tugas dengan penuh tanggung jawab.</li> </ul>	<table border="1"> <tr> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>	4	3	2	1	
4	3	2	1					

2. Kemampuan...

No.	Indikator Kinerja	Uraian	Penilaian **)	Penjelasan
a	b	c	d	e
2.	Kemampuan Manajerial	Kemampuan memimpin orang lain dalam melaksanakan tugas pokok, yang berhubungan langsung dengan:		(bagian ini dapat diisi catatan pemberi nilai atas kelebihan atau kelemahan yang menonjol calon Auditor Madya atau Utama)
		- perencanaan,	4 3 2 1	
		- pengorganisasian,	4 3 2 1	
		- pengarahan	4 3 2 1	
		- pengawasan	4 3 2 1	
3.	Kecakapan dan Pengalaman	Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan secara berkualitas didasari oleh pengalaman penugasan yang pernah dilaksanakan.	4 3 2 1	(bagian ini dapat diisi catatan pemberi nilai atas kelebihan atau kelemahan yang menonjol calon Auditor Madya atau Utama)
4.	Potensi Pengembangan Kemampuan	Potensi, kemampuan, dan kemauan dalam pengembangan diri di masa datang untuk kepentingan organisasi antara lain dalam hal:		(bagian ini dapat diisi catatan pemberi nilai atas kelebihan atau kelemahan yang menonjol calon Auditor Madya atau Utama)
		- keahlian,	4 3 2 1	

- prestasi kerja...

No.	Indikator Kinerja	Uraian	Penilaian **)	Penjelasan				
a	b	c	d	e				
		- prestasi kerja,	<table border="1"> <tr> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>	4	3	2	1	
4	3	2	1					
		- bakat dan minat pegawai yang bersangkutan dalam menjalankan tugas yang diberikan.	<table border="1"> <tr> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>	4	3	2	1	
4	3	2	1					

\*) Pilih salah satu

\*\*) Nilai tertinggi 4, sedangkan nilai terendah 1.

4. Catatan Penilaian

*(Bagian ini dapat diisi dengan catatan penting lainnya dari penilai atas kinerja pegawai yang diusulkan, bila ada)*

Penilai Kinerja,

Ttd.

Nama

NIP

C. LEMBAR KOMPILASI PENILAIAN KINERJA CALON AUDITOR MADYA/UTAMA.

Hasil kompilasi penilaian kinerja 360° pegawai yang dinominasikan menjadi calon Auditor Madya atau Utama, disusun oleh Biro Kepegawaian dan Organisasi, dengan format sebagai berikut.

LEMBAR KOMPILASI PENILAIAN CALON AUDITOR MADYA/UTAMA

1. Identitas Calon Auditor Madya/Utama

Nama	:	<i>(diisi dengan nama lengkap dan gelar yang telah diakui)</i>
NIP	:	
Pangkat/Gol.	:	
Jabatan Terakhir	:	
TMT	:	
Unit Kerja	:	
Periode	:	<i>(diisi periode pengusulan calon Auditor Madya atau Utama)</i>
Penilaian	:	

2. Penilaian Kinerja...

2. Penilaian Kinerja Calon Auditor Madya

No.	Perspektif Kinerja	Nilai Individual dari Unit Kerja				Jumlah	Rata-Rata	Keterangan
		Es.II	Es.III/ Auditor Madya	Auditor Muda/ Ketua Tim *)	Auditor Pertama atau Terampil/ Anggota Tim *)			
a	b	c	d	e	f	$g=c+d+e+f$	$h=g/4$	i
1.	Integritas: - kejujuran - kesetiaan - ketaatan							
	- mau bekerjasama dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab							
2.	Kemampuan Manajerial: - perencanaan							
	- pengorganisasian							
	- pengarahan							
	- pengawasan							
3.	Kecakapan dan Pengalaman							
4.	Potensi Pengembangan Kemampuan: - keahlian							
	- prestasi kerja							

- bakat dan ...

No.	Perspektif Kinerja	Nilai Individual dari Unit Kerja				Jumlah	Rata-Rata	Keterangan
		Es.II	Es.III/ Auditor Madya	Auditor Muda/ Ketua Tim *)	Auditor Pertama atau Terampil/ Anggota Tim *)			
	- bakat dan minat pegawai yang bersangkutan dalam menjalankan tugas yang diberikan							
	Jumlah							
	Nilai Akhir (Jumlah Nilai Rata-rata dibagi 10)							(diisi dengan predikat penilaian Amat Baik, Baik, Cukup, Kurang sesuai dengan kriteria)
Kriteria nilai penilaian kinerja individu yaitu: a. 3,50 – 4,00 Amat Baik; b. 3,00 – 3,49 Baik; c. 2,50 – 2,99 Cukup; d. Sampai dengan 2,49 Kurang. *) Diisi sesuai dengan jabatan penilai								

3. Penilaian Kinerja Calon Auditor Utama

No.	Perspektif Kinerja	Nilai Individual dari Unit Kerja				Jumlah	Rata-Rata	Keterangan
		Es.II	Es.III/ Auditor Utama	Auditor Madya/ Pengendali Teknis *)	Auditor Muda/ Ketua Tim *)			
a	b	c	d	e	f	$g=c+d+e+f$	$h=g/4$	i
1.	Integritas: - kejujuran - kesetiaan - ketaatan							
	- mau bekerjasama dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab							
2.	Kemampuan Manajerial: - perencanaan							
	- pengorganisasian							
	- pengarahan							
	- pengawasan							
3.	Kecakapan dan Pengalaman							
4.	Potensi Pengembangan Kemampuan: - keahlian							
	- prestasi kerja							

- bakat dan ...

No.	Perspektif Kinerja	Nilai Individual dari Unit Kerja				Jumlah	Rata-Rata	Keterangan
		Es.II	Es.III/ Auditor Utama	Auditor Madya/ Pengendali Teknis *)	Auditor Muda/ Ketua Tim *)			
	- bakat dan minat pegawai yang bersangkutan dalam menjalankan tugas yang diberikan							
	Jumlah							
	Nilai Akhir (Jumlah Nilai Rata-rata dibagi 10)							(diisi dengan predikat penilaian Amat Baik, Baik, Cukup, Kurang sesuai dengan kriteria)
Kriteria nilai penilaian kinerja individu yaitu: a. 3,50 – 4,00 Amat Baik; b. 3,00 – 3,49 Baik; c. 2,50 – 2,99 Cukup; d. Sampai dengan 2,49 Kurang. *) Diisi sesuai dengan jabatan penilai								

4. Catatan Akhir Penilaian

*(Berisikan ringkasan catatan dari Lembar Penilaian Individu Untuk Calon Auditor Madya/Utama)*

Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi,

Ttd.

Nama

NIP

KEPALA BADAN PENGAWASAN  
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ARDAN ADIPERDANA

Salinan sesuai dengan aslinya,

Kepala Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat



TRIYONO HARYANTO

NIP 19591002 198201 1 001