



**BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN**

---

SALINAN  
PERATURAN  
KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN  
NOMOR 4 TAHUN 2017  
TENTANG  
PEMETAAN TALENTA PEJABAT FUNGSIONAL AUDITOR  
DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, manajemen aparatur sipil negara diselenggarakan berdasarkan sistem merit yang berdasarkan kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar;
- b. bahwa dalam rangka mewujudkan sistem merit manajemen aparatur sipil negara yang objektif, transparan, dan akuntabel serta untuk mendukung proses perencanaan karier pejabat fungsional auditor, dipandang perlu mengatur mengenai pemetaan talenta pejabat fungsional auditor di lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan tentang Pemetaan Talenta Pejabat

Fungsional Auditor 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 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
  3. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
  4. Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 400);
  5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/220/M.PAN/7/2008 tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya;
  6. Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor PER-1596/K/SU/2011 tentang Uraian Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional Tertentu dan Jabatan Fungsional Umum di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 12

Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor PER-1596/K/SU/2011 tentang Uraian Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional Tertentu dan Jabatan Fungsional Umum di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan;

7. Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 13 Tahun 2013 tentang Kelas Jabatan pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan;
8. Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 124) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 20 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1864);

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN TENTANG PEMETAAN TALENTA PEJABAT FUNGSIONAL AUDITOR DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN.**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Kepala Badan ini, yang dimaksud dengan:

1. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan yang selanjutnya disingkat BPKP merupakan aparat pengawasan intern pemerintah.

2. Pejabat Fungsional Auditor adalah pejabat fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan pengawasan intern pada instansi pemerintah, lembaga dan/atau pihak lain yang di dalamnya terdapat kepentingan negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yang diduduki oleh aparatur sipil negara dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang di lingkungan BPKP.
3. Kualifikasi Standar adalah kompetensi dan kinerja aktual, serta potensi kepemimpinan minimum yang ditetapkan dalam Peraturan Kepala Badan ini.
4. Talenta adalah kompetensi dan kinerja aktual serta potensi kepemimpinan yang melebihi Kualifikasi Standar yang ditetapkan dalam Peraturan Kepala Badan ini.
5. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pejabat fungsional auditor berupa pengetahuan, keahlian, dan sikap perilaku.
6. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi oleh pejabat fungsional auditor selama periode tertentu sebagai perwujudan kompetensi.
7. Potensi Kepemimpinan adalah kapasitas dan kualitas kepemimpinan pejabat fungsional auditor yang dapat berkembang di masa mendatang.
8. Pemetaan Talenta Pejabat Fungsional Auditor adalah kegiatan persiapan, pengumpulan data, penilaian talenta, pemetaan, serta pelaporan profil dan peta talenta pejabat fungsional auditor.
9. Penilaian Talenta Pejabat Fungsional Auditor adalah kuantifikasi talenta masing-masing pejabat fungsional auditor untuk menghasilkan profil talenta pejabat fungsional auditor.
10. Profil Talenta Pejabat Fungsional Auditor adalah data kuantifikasi kompetensi, kinerja, dan potensi kepemimpinan pejabat fungsional auditor.

11. Peta Talenta Pejabat Fungsional Auditor adalah pemeringkatan profil talenta pejabat fungsional auditor ke dalam kuadran pengelompokan talenta.
12. Kelompok Pejabat Fungsional Auditor Bertalenta adalah kelompok pejabat fungsional auditor di lingkungan BPKP yang menempati kuadran 1, 2, dan 3 pada peta talenta.
13. Penilaian 360 Derajat adalah penilaian dengan metode kuesioner, yang diisi oleh atasan langsung, rekan sejawat, bawahan, dan diri sendiri atas aspek sikap perilaku (integritas, kemampuan manajerial, kecakapan dan pengalaman, potensi pengembangan kemampuan), aspek kualitas kerja, serta aspek potensi promosi.

#### Pasal 2

- (1) Peraturan Kepala Badan ini mengatur mengenai pelaksanaan Pemetaan Talenta Pejabat Fungsional Auditor di lingkungan BPKP.
- (2) Pemetaan Talenta Pejabat Fungsional Auditor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk menyediakan data yang akurat dan konsisten mengenai profil dan peta talenta pejabat fungsional auditor di lingkungan BPKP.

#### Pasal 3

- (1) Biro Kepegawaian dan Organisasi mempersiapkan, merencanakan, melaksanakan, dan melaporkan kegiatan pemetaan talenta pejabat fungsional auditor.
- (2) Unit Kerja melaksanakan penilaian 360 derajat sebagai salah satu indikator penilaian pemetaan talenta pejabat fungsional auditor.
- (3) Biro Kepegawaian dan Organisasi menyusun profil dan peta talenta pejabat fungsional auditor.

Pasal 4

- (1) Data profil dan peta Talenta Pejabat Fungsional Auditor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) digunakan sebagai data informasi pegawai.
- (2) Data informasi pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi salah satu pertimbangan dalam proses kebijakan promosi, mutasi, penetapan peserta diklat penjenjangan, dan kebijakan perencanaan, serta pengembangan pegawai lainnya bagi pejabat fungsional auditor.

Pasal 5

Pemetaan Talenta Pejabat Fungsional Auditor di lingkungan BPKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) berpedoman pada Lampiran I dan Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Badan ini.

Pasal 6

Peraturan Kepala Badan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 28 Februari 2017

KEPALA BADAN PENGAWASAN  
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN,  
ttd.  
ARDAN ADIPERDANA

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 15 Maret 2017

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,  
ttd.  
WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2017 NOMOR 416

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Kepala Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat



SYAIFUDIN TAGAMAL

LAMPIRAN I  
PERATURAN KEPALA BADAN  
PENGAWASAN KEUANGAN DAN  
PEMBANGUNAN  
NOMOR 4 TAHUN 2017  
TENTANG  
PEMETAAN TALENTA PEJABAT  
FUNGSIONAL AUDITOR DI  
LINGKUNGAN BADAN PENGAWASAN  
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN

PEMETAAN TALENTA PEJABAT FUNGSIONAL AUDITOR  
DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN

BAB I  
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) Pasal 51 mengamanatkan bahwa manajemen ASN berdasarkan sistem merit, yaitu mendasarkan pada kualifikasi, kompetensi, kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur dan kondisi fisik. Sistem merit dalam pengelolaan pegawai sangat penting untuk dapat menciptakan pegawai dengan profesionalitas yang tinggi dan akan memperkuat proses perencanaan karier dan kenaikan jabatan melalui penyediaan kandidat yang memenuhi kriteria.

Pemetaan talenta pejabat fungsional auditor adalah salah satu strategi penerapan sistem merit dalam pengelolaan pejabat fungsional auditor melalui data profil dan peta talenta pejabat fungsional auditor yang akurat yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan pada bidang promosi, mutasi, penetapan peserta diklat penjenjangan, dan kebijakan perencanaan, serta pengembangan pegawai lainnya bagi pejabat fungsional auditor. Peta talenta pejabat fungsional auditor juga menghasilkan data kelompok pejabat fungsional auditor bertalenta untuk pengambilan keputusan bagi calon kandidat untuk menduduki posisi strategis yang memberikan

dampak signifikan bagi pencapaian visi, misi, strategi, dan kinerja organisasi serta menjaga kesinambungan dan ketersediaan suksesi pemimpin di lingkungan BPKP.

## B. Maksud dan Tujuan

### 1. Maksud

Pemetaan Talenta pejabat fungsional auditor dimaksudkan agar proses promosi, mutasi, penetapan peserta diklat, dan kebijakan perencanaan, serta pengembangan lainnya bagi pejabat fungsional auditor dapat diselenggarakan secara adil dan wajar berdasarkan sistem merit dengan mengacu kepada data profil dan peta talenta pejabat fungsional auditor.

### 2. Tujuan

- a. Peraturan ini bertujuan untuk memberikan acuan dalam kegiatan pemetaan talenta pejabat fungsional auditor sehingga dapat dihasilkan data profil dan peta talenta pejabat fungsional auditor yang sah, akurat dan dapat diandalkan bagi proses pengambilan keputusan yang lebih konsisten;
- b. Kegiatan pemetaan talenta pejabat fungsional auditor bertujuan untuk menyediakan data profil dan peta talenta pejabat fungsional auditor sebagai dasar pengambilan kebijakan terkait promosi, mutasi, penetapan peserta diklat, dan kebijakan perencanaan, serta pengembangan lainnya bagi pejabat fungsional auditor.

## C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Peraturan ini mencakup:

1. tahapan pemetaan talenta pejabat fungsional auditor;
2. kualifikasi standar dan talenta pejabat fungsional auditor, serta;
3. indikator dan metode penilaian pemetaan talenta pejabat fungsional auditor.

## D. Prinsip

### 1. Objektif

Kriteria dan metode pemetaan dapat diukur dan dipahami oleh seluruh pejabat fungsional auditor.

### 2. Terbuka

Kriteria dan metode pemetaan diketahui dan dapat diakses oleh pejabat fungsional auditor.

3. Akuntabel

Proses pemetaan dilakukan secara cermat dan dapat dipertanggungjawabkan.

4. Partisipatif

Proses pemetaan melibatkan unit kerja dan pejabat fungsional auditor.

5. Adil

Pemetaan talenta pejabat fungsional auditor dilaksanakan dengan metode penilaian yang sama untuk seluruh pejabat fungsional auditor di lingkungan BPKP.

E. *Output*

*Output* kegiatan Pemetaan Talenta Pejabat Fungsional Auditor terdiri atas:

1. profil talenta masing-masing pejabat fungsional auditor;
2. peta talenta pejabat fungsional auditor madya dan auditor muda;
3. kelompok pejabat fungsional auditor madya dan auditor muda bertalenta.

F. Manfaat

Data profil dan peta talenta pejabat fungsional auditor menjadi data informasi pegawai yang menjadi salah satu pertimbangan dalam proses kebijakan promosi, mutasi, penetapan peserta diklat penjenjangan, dan kebijakan perencanaan, serta pengembangan pegawai lainnya bagi pejabat fungsional auditor.

BAB II

PEMETAAN TALENTA PEJABAT FUNGSIONAL AUDITOR

A. Tahapan Pemetaan Talenta Pejabat Fungsional Auditor

Tahapan pemetaan talenta pejabat fungsional auditor meliputi lima tahapan sebagaimana tergambar dalam Tabel 2.1.

Tabel 2.1: Tahapan Pemetaan Talenta Pejabat Fungsional Auditor

Tahapan	Uraian	Pelaksana	Dokumen yang dihasilkan
Persiapan	Penyusunan Petunjuk Pelaksanaan (Juklak) yang memuat penetapan standar dan kriteria talenta pejabat fungsional auditor, serta instrumen pengumpulan data	Biro Kepegawaian dan Organisasi (Ropego)	Petunjuk pelaksanaan pemetaan talenta pejabat fungsional auditor
Pengumpulan data talenta pejabat fungsional auditor	Pengisian kuesioner penilaian 360 derajat	Unit kerja	Data Indikator tiap unsur pembentuk talenta
	Kajian, wawancara, dan <i>Focus Group Discussion</i> (FGD)	Ropego	
	Pengumpulan data kompetensi dan kinerja yang telah tersedia	Ropego	
Penilaian talenta pejabat fungsional auditor	Analisis data tiap indikator pembentuk talenta	Ropego	Profil Talenta masing-masing pejabat fungsional auditor
	Validasi dan verifikasi data	Ropego	
	Kuantifikasi data tiap indikator pembentuk talenta	Ropego	
Pemetaan profil talenta pejabat fungsional auditor	Pemeringkatan profil talenta masing-masing pejabat fungsional auditor ke dalam peta talenta pejabat fungsional auditor	Ropego	Peta talenta dan kelompok pejabat fungsional auditor bertalenta
Pelaporan	Finalisasi hasil pemetaan	Ropego	Laporan hasil pemetaan talenta pejabat fungsional auditor
	Pelaporan hasil pemetaan	Ropego	

## B. Kualifikasi Standar dan Talenta Indikator Penilaian Talenta Pejabat Fungsional Auditor

Pasal 1 Peraturan ini menyebutkan bahwa:

1. Kualifikasi Standar adalah kompetensi dan kinerja aktual serta potensi kepemimpinan minimum yang ditetapkan dalam Peraturan Kepala Badan ini.
2. Talenta adalah kompetensi dan kinerja aktual, serta potensi kepemimpinan yang melebihi kualifikasi standar yang ditetapkan dalam Peraturan Kepala Badan ini.
3. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pejabat fungsional auditor berupa pengetahuan, keahlian, dan sikap perilaku.
4. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi oleh pejabat fungsional auditor selama periode tertentu sebagai perwujudan kompetensi.
5. Potensi Kepemimpinan adalah kapasitas dan kualitas kepemimpinan pejabat fungsional auditor yang dapat berkembang di masa mendatang.

Berdasarkan definisi yang sudah disebutkan di atas, kualifikasi standar dan kualifikasi talenta indikator penilaian talenta pejabat fungsional auditor ditetapkan sesuai dengan Lampiran II Peraturan Kepala Badan ini.

## C. Indikator Penilaian Talenta Pejabat Fungsional Auditor

Indikator penilaian talenta pejabat fungsional auditor adalah sebagai berikut:

### 1. Kompetensi

#### 1. Nilai Ujian Sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor

Nilai ujian sertifikasi jabatan fungsional auditor diukur dari nilai rata-rata seluruh mata ujian sertifikasi jabatan fungsional auditor yang berasal dari data Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor.

#### 2. Sertifikasi Profesi

Nilai sertifikasi profesi diukur dari seberapa banyak sertifikasi profesi yang dimiliki pejabat fungsional auditor, yang berasal dari data kepegawaian yang dikelola Biro Kepegawaian dan Organisasi.

3. Pelatihan

Nilai pelatihan diukur dari diklat teknis substansi tugas utama pengawasan dan diklat substansi lainnya yang telah diikuti pejabat fungsional auditor. Kedua data ini berasal dari data kepegawaian yang dikelola Biro Kepegawaian dan Organisasi.

4. Pendidikan

Nilai pendidikan diukur dari tingkat pendidikan formal yang diakui secara kedinasan. Data tingkat pendidikan berasal dari data kepegawaian yang dikelola Biro Kepegawaian dan Organisasi.

5. Penilaian 360 Derajat aspek sikap perilaku

Nilai penilaian 360 derajat aspek sikap perilaku diukur dari penilaian melalui kuesioner 360 derajat aspek sikap perilaku yaitu integritas, kemampuan manajerial, kecakapan dan pengalaman, serta potensi pengembangan kemampuan. penilaian 360 derajat dilaksanakan oleh unit kerja.

Adapun panduan penilaian 360 derajat diatur secara terpisah.

2. Kinerja

a. Penilaian Prestasi Kerja (PPK)

Nilai prestasi kerja diukur dari data PPK pejabat fungsional auditor yang bersangkutan untuk dua tahun terakhir yang berasal dari data kepegawaian yang dikelola Biro Kepegawaian dan Organisasi.

b. Angka Kredit

Nilai angka kredit diukur dari data angka kredit periode terakhir yang berasal dari data kepegawaian yang dikelola Biro Kepegawaian dan Organisasi.

c. Penilaian 360 derajat aspek kinerja

Nilai penilaian 360 derajat aspek kinerja diukur dari penilaian melalui kuesioner 360 derajat aspek kualitas kerja. penilaian 360 derajat dilaksanakan oleh unit kerja.

3. Potensi Kepemimpinan

a. Potensi Kepemimpinan

Nilai penilaian kompetensi kepemimpinan diukur dari data hasil *assessment* yang dilaksanakan MAC.

b. Penilaian 360 derajat aspek potensi promosi

Nilai Penilaian 360 derajat aspek potensi promosi diukur dari penilaian melalui kuesioner 360 derajat aspek potensi promosi. Penilaian 360 derajat dilaksanakan oleh unit kerja.

D. Metode Penilaian Talenta Pejabat Fungsional Auditor

Penilaian indikator kompetensi, kinerja, dan potensi kepemimpinan pejabat fungsional auditor dilaksanakan dengan metode sebagai berikut:

1. Penilaian Kompetensi

Tabel 2.2: Penilaian Kompetensi

No.	Indikator Penilaian	Bobot	Nilai	Skor
1	2	3	4	5
1.	Sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor	X1	Nilai Ujian Sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor	XX1
2.	Sertifikasi Profesi	X1	Jumlah Sertifikasi Profesi	XX1
3.	Pelatihan	X1	Jumlah pelatihan yang diikuti	XX1
4.	Pendidikan	X1	Nilai Tingkat Pendidikan tertinggi kedinasan	XX1
5.	Penilaian 360 derajat aspek sikap perilaku	X1	Nilai 360 derajat aspek sikap perilaku	XX1
	Total	X1		XXX1

Nilai masing-masing indikator penilaian kompetensi diperoleh dengan menggunakan metode penilaian seperti yang tertera pada tabel. Skor masing-masing indikator penilaian kompetensi (XX1) diperoleh dari hasil perkalian bobot masing-masing indikator penilaian kompetensi (X1) dengan nilai masing-masing indikator penilaian kompetensi. Skor masing-masing indikator penilaian kompetensi (XX1) dijumlahkan untuk mendapatkan skor total unsur kompetensi masing-masing pejabat fungsional auditor (XXX1). Nilai bobot untuk masing-masing indikator penilaian unsur kompetensi ditetapkan secara berkala.

2. Penilaian Kinerja

Tabel 2.3: Penilaian Kinerja

No.	Indikator Penilaian	Bobot	Nilai	Skor
1	2	3	4	5
1.	Angka Kredit	X2	Nilai Angka Kredit	XX2
2.	PPK Tahun Sebelumnya	X2	Nilai PPK	XX2
3.	PPK Tahun berjalan	X2		
4.	Penilaian 360 derajat aspek kualitas kerja	X2	Nilai Penilaian 360 derajat aspek kualitas kerja	XX2
	Total	X2		XXX2

Nilai indikator penilaian kinerja diperoleh dengan menggunakan metode penilaian seperti yang tertera pada tabel. Skor masing-masing indikator penilaian kinerja (XX2) diperoleh dari hasil perkalian bobot masing-masing indikator penilaian (X2) dengan nilai masing-masing indikator penilaian kinerja. Skor masing-masing indikator penilaian kinerja (XX2) dijumlahkan untuk mendapatkan skor total unsur kinerja masing-masing pejabat fungsional auditor (XXX2). Nilai bobot untuk masing-masing indikator penilaian kinerja ditetapkan secara berkala.

3. Penilaian Potensi Kepemimpinan

Tabel 2.4: Penilaian Potensi Kepemimpinan

No.	Indikator Penilaian	Bobot	Nilai	Skor
1	2	3	4	5
1.	Potensi Kepemimpinan	Y1	Nilai <i>assessment</i> Potensi Kepemimpinan	YY1
2.	Penilaian 360 derajat aspek potensi promosi	Y1	Nilai Penilaian 360 derajat aspek potensi promosi	YY1
	Total	Y2		YYY3

Nilai indikator penilaian potensi kepemimpinan diperoleh dengan menggunakan metode penilaian seperti yang tertera pada tabel. Skor masing-masing indikator penilaian potensi kepemimpinan (YY1) diperoleh dari hasil perkalian bobot masing-masing indikator penilaian (Y1) dengan nilai masing-masing indikator penilaian potensi kepemimpinan. Skor masing-masing indikator penilaian potensi

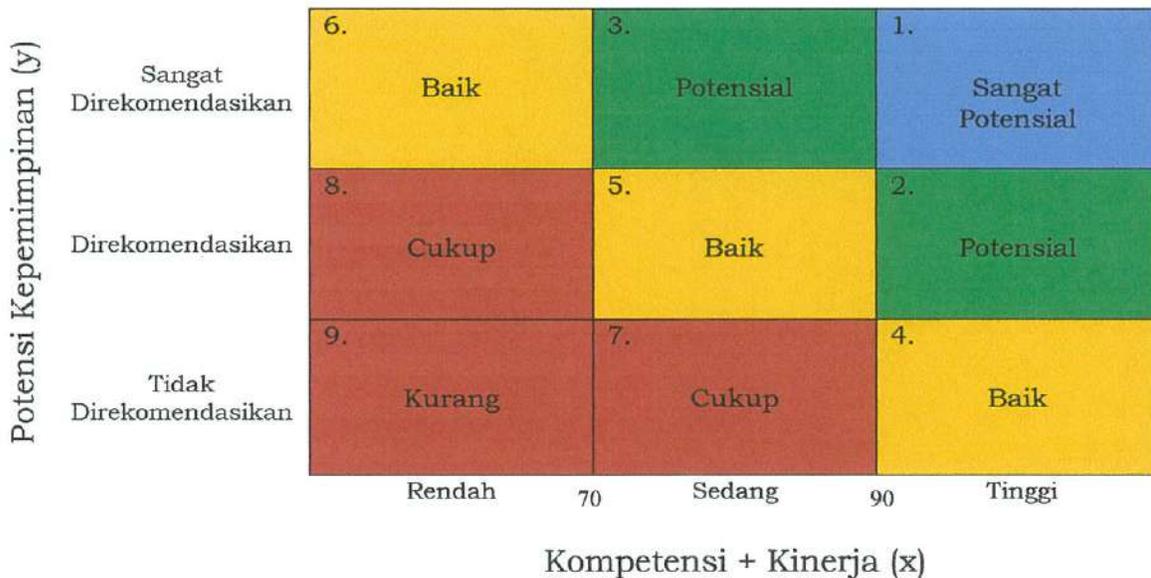
kepemimpinan (YY1) dijumlahkan untuk mendapatkan skor total unsur potensi kepemimpinan masing-masing pejabat fungsional auditor (YYY1). Nilai bobot untuk masing-masing indikator penilaian potensi kepemimpinan ditetapkan secara berkala.

E. Pemetaan Profil Talenta Pejabat Fungsional Auditor

Pasal 1 Peraturan Kepala Badan ini menyebutkan bahwa profil talenta pejabat fungsional auditor adalah data kuantifikasi kompetensi, kinerja, dan potensi kepemimpinan pejabat fungsional auditor. Pemetaan profil talenta pejabat fungsional auditor adalah pemeringkatan profil talenta pejabat fungsional auditor ke dalam kuadran pengelompokan talenta.

Pemetaan profil talenta kelompok pejabat fungsional auditor bertalenta dilaksanakan dengan mengalokasikan skor total unsur kompetensi dan kinerja masing-masing pejabat fungsional auditor sebagai koordinat sumbu x pada peta talenta pejabat fungsional auditor dan skor total unsur potensi kepemimpinan masing-masing pejabat fungsional auditor sebagai koordinat sumbu y. Pembagian kuadran kelompok pejabat fungsional auditor dalam peta talenta pejabat fungsional auditor adalah sebagai berikut:

Grafik 2.1: Peta Talenta Pejabat Fungsional Auditor



Sumbu kompetensi dan kinerja (x) dibagi menjadi kuadran rendah, sedang, dan tinggi, sedangkan sumbu potensi kepemimpinan (y) dibagi menjadi kuadran tidak direkomendasikan, direkomendasikan, dan

sangat direkomendasikan. Nilai batas 70, 90, dan nilai batas bagi tiap kuadran dapat berubah sesuai dengan kebutuhan.

F. Kelompok Pejabat Fungsional Auditor Bertalenta

Kelompok pejabat fungsional auditor bertalenta adalah kelompok pejabat fungsional auditor di lingkungan BPKP yang memiliki potensi kepemimpinan, kompetensi, dan kinerja melebihi standar yang ditetapkan dalam Peraturan Kepala Badan ini, dengan profil talenta berada pada kuadran 1, 2, dan 3.

BAB III  
PENUTUP

Data profil dan peta talenta pejabat fungsional auditor menjadi data informasi pegawai yang menjadi salah satu pertimbangan dalam proses kebijakan promosi, mutasi, penetapan peserta diklat penjenjangan, dan kebijakan perencanaan, serta pengembangan pegawai lainnya bagi pejabat fungsional auditor di lingkungan BPKP. Unit Kerja agar memberikan dukungan dan kesungguhan dalam melakukan penilaian talenta pejabat fungsional auditor di unit kerja masing-masing dan peran lain yang ditetapkan.

KEPALA BADAN PENGAWASAN  
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN,  
ttd.

ARDAN ADIPERDANA

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Kepala Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat

  
SYAIFUDIN TAGAMAL

LAMPIRAN II  
PERATURAN KEPALA BADAN PENGAWASAN  
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN  
NOMOR 4 TAHUN 2017  
TENTANG  
PEMETAAN TALENTA PEJABAT FUNGSIONAL  
AUDITOR DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWASAN  
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN

KUALIFIKASI STANDAR DAN TALENTA INDIKATOR PENILAIAN PEMETAAN TALENTA PEJABAT FUNGSIONAL AUDITOR

Unsur	Indikator	Kualifikasi Standar	Kualifikasi Talenta
Kompetensi	Ujian Sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor	Lulus Sertifikasi Auditor Madya	Nilai Kelulusan Sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor Madya Melebihi Standar
	Sertifikasi Profesi	Tidak Memiliki Sertifikasi Profesi	Memiliki Sertifikasi Profesi
	Pelatihan	Diklat Teknis Substansi Tugas Utama Pengawasan	Diklat Teknis Substansi Pengawasan lainnya
	Pendidikan	Pendidikan S1	Pendidikan S2/S3

Unsur	Indikator	Kualifikasi Standar	Kualifikasi Talenta
	Penilaian 360 Derajat pada aspek sikap perilaku	Hasil Penilaian 360 derajat pada aspek sikap perilaku: Baik	Hasil Penilaian 360 derajat pada aspek sikap perilaku: Sangat Baik
Kinerja	Nilai PPK	Nilai PPK: Baik	Nilai PPK: Sangat Baik
	Angka Kredit	Angka Kredit sama atau kurang dari jumlah minimal pada jabatan	Angka Kredit melebihi jumlah minimal pada jabatan
	Penilaian 360 Derajat pada aspek kualitas kerja	Hasil Penilaian 360 derajat pada aspek kualitas kerja: Baik	Hasil Penilaian 360 derajat pada aspek kualitas kerja: Sangat Baik
Potensi Kepemimpinan	<i>Assessment</i> MAC	Hasil <i>assessment</i> MAC pada profil jabatan: Tidak direkomendasikan	Hasil <i>assessment</i> MAC pada profil jabatan: Direkomendasikan
	Hasil Penilaian 360 derajat pada aspek potensi promosi	Hasil Penilaian 360 derajat pada aspek potensi promosi: Baik	Hasil Penilaian 360 derajat pada aspek potensi promosi: Sangat Baik

KEPALA BADAN PENGAWASAN  
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN,  
ttd.  
ARDAN ADIPERDANA

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Kepala Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat

  
SYAIFUDIN TAGAMAL