



**BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN**

---

SALINAN  
PERATURAN  
KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN  
NOMOR 24 TAHUN 2016  
TENTANG  
RENCANA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TAHUN 2018-2022 DI LINGKUNGAN  
BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 70 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dinyatakan setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi;
- b. bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi, serta mendukung terwujudnya visi dan misi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan yang tertuang dalam rencana strategis Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, diperlukan program pendidikan, pelatihan dan pengembangan lainnya guna meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan profesionalisme bagi pegawai di lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan tentang Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018-2022 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 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
  3. Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 400);
  4. Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor PER-211/K/JF/2010 tentang Standar Kompetensi Auditor;
  5. Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor PER-1362/K/SU/2012 tentang Kualifikasi Pendidikan bagi Pejabat Fungsional di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 34 Tahun 2013;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN TENTANG RENCANA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2018-2022 DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN.

## Pasal 1

Dalam Peraturan Kepala Badan ini yang dimaksud dengan:

1. Sumber Daya Manusia, yang selanjutnya disingkat SDM, adalah pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.
2. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, yang selanjutnya disingkat BPKP, merupakan aparat pengawasan internal pemerintah.
3. Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan yang komprehensif yang mencakup program-program pengembangan sumber daya manusia organisasi berupa program gelar dan program nongelar dengan mengacu pada kebutuhan organisasi yang tercermin dari visi, misi, strategi, tugas dan fungsi BPKP serta rencana strategis pemerintah Republik Indonesia.
4. Program Gelar adalah program pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan formal setingkat jenjang strata satu, strata dua dan strata tiga.
5. Program Nongelar adalah program pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, lokakarya, atau sertifikasi baik di dalam maupun di luar negeri.
6. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai berupa pengetahuan, keahlian, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.
7. Kompetensi Teknis adalah kelompok kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara teknis.
8. Kompetensi Manajerial adalah kelompok kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan untuk mengatur pekerjaan dan membangun hubungan dengan pihak lain/mitra.
9. Kesenjangan Kompetensi adalah kesenjangan (gap) yang menunjukkan adanya kompetensi pegawai yang perlu ditingkatkan melalui program pendidikan, pelatihan dan pengembangan.

10. Rumpun Jabatan adalah himpunan jabatan yang mempunyai fungsi dan tugas yang berkaitan erat satu sama lain dalam melaksanakan salah satu tugas umum pemerintahan.

#### Pasal 2

- (1) Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia ditujukan untuk pengembangan kapasitas sumber daya manusia guna mendukung kapasitas BPKP dalam mencapai visi, misi, rencana strategis dan pencapaian reformasi birokrasi.
- (2) Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai perkembangan lingkungan strategis dan kebutuhan kompetensi rumpun jabatan di lingkungan BPKP.
- (3) Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi referensi utama dalam pengembangan sumber daya manusia dan disusun

#### Pasal 3

- (1) Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 mencakup pengembangan sumber daya manusia melalui Program Gelar dan Program Nongelar.
- (2) Program Gelar dan Nongelar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi seluruh pegawai BPKP yang memenuhi ketentuan dan persyaratan yang ditentukan.

#### Pasal 4

- (1) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2017 mengacu pada dokumen *Human Capital Development Plan* BPKP Tahun 2012-2017.
- (2) Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018-2022 untuk Program Gelar dan Program Nongelar tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Badan ini.

Pasal 5

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 29 Desember 2016

KEPALA BADAN PENGAWASAN  
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN,  
ttd.  
ARDAN ADIPERDANA

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 30 Desember 2016

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

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2016 NOMOR 2113

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Kepala Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat

  
SYAIFUDIN TAGAMAL

LAMPIRAN  
PERATURAN KEPALA BADAN  
PENGAWASAN KEUANGAN DAN  
PEMBANGUNAN  
NOMOR 24 TAHUN 2016  
TENTANG  
RENCANA PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN  
2018-2022 DI LINGKUNGAN BADAN  
PENGAWASAN KEUANGAN DAN  
PEMBANGUNAN

RENCANA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TAHUN 2018-2022 DI LINGKUNGAN  
BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN

A. Latar Belakang

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), sebagai lembaga pengawasan internal yang memperoleh mandat untuk meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan dan pembangunan nasional, berupaya untuk selalu beradaptasi dengan kebutuhan pemangku kepentingan. BPKP berusaha untuk dapat merespon secara cepat perubahan lingkungan dan kebutuhan pengawasan intern pemerintah. Selain itu, untuk mewujudkan Visi BPKP sebagai Auditor Internal Pemerintah Republik Indonesia (RI) Berkelas Dunia untuk meningkatkan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan dan Pembangunan Nasional, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (yang selanjutnya disebut SDM) yang profesional dan memiliki kompetensi tinggi. Dengan latar belakang tersebut, pengelolaan dan perencanaan SDM yang proaktif diperlukan untuk membantu BPKP dalam memenuhi ekspektasi pemangku kepentingan di masa kini maupun masa mendatang.

Sebagai salah satu upaya peningkatan kualitas perencanaan dan pengembangan SDM tersebut, BPKP menyusun Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk periode 2018-2022 sebagai panduan pengembangan SDM di BPKP, yang merupakan kelanjutan dari *Human Capital Development Plan* BPKP Tahun 2012-2017.

## B. Maksud, Tujuan, dan Sasaran

Maksud penyusunan Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah merumuskan perencanaan yang komprehensif mengenai pengembangan SDM untuk mendukung terlaksananya visi, misi, strategi, tugas dan fungsi BPKP serta Rencana Strategis Pemerintah RI, serta mengantisipasi perubahan lingkungan strategis dan tuntutan profesi, sehingga dapat memberikan nilai tambah dan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Tujuan penyusunan Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

1. Menjadi acuan dalam upaya peningkatan kapasitas SDM guna mendukung kapasitas BPKP dalam terlaksananya visi, misi, strategi, tugas dan fungsi BPKP serta Rencana Strategis Pemerintah RI.
2. Menjadi referensi utama dalam pengembangan SDM di lingkungan BPKP. Output yang diharapkan dari penyusunan Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

1. Terwujudnya perencanaan pengembangan SDM berbasis kompetensi yang komprehensif untuk masa 5 tahun ke depan (2018-2022) di lingkungan BPKP.
2. Terselenggaranya pengembangan pegawai yang efisien dan efektif untuk mendukung tugas dan fungsi BPKP.

## C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup rencana pengembangan SDM dalam Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia mencakup:

1. Pengembangan SDM melalui program pendidikan gelar dan program non gelar melalui pelatihan, sertifikasi, dan pengembangan lainnya, baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
2. Seluruh SDM BPKP yang memenuhi ketentuan dan persyaratan yang ditentukan.

## D. Prinsip Penyusunan Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia

Penyusunan Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai dokumen perencanaan komprehensif SDM BPKP memerhatikan lingkungan internal dan eksternal organisasi. Beberapa perkembangan lingkungan yang dipertimbangkan dalam penyusunan Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional

Sebagai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah Republik Indonesia, perencanaan strategis SDM di BPKP mengacu pada target nasional tingkat pendidikan tenaga kerja di Indonesia. Target nasional angkatan kerja Indonesia adalah 8% tenaga kerja memiliki pendidikan tinggi pada tahun 2025.

2. Visi BPKP

Visi BPKP adalah menjadi “*Auditor Internal Pemerintah RI Berkelas Dunia untuk Meningkatkan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan dan Pembangunan Nasional*” sehingga kebijakan pengembangan SDM di BPKP memiliki tujuan untuk membentuk SDM pengawasan internal yang terpercaya dan terdepan yaitu SDM yang memiliki kualifikasi profesional, baik kualifikasi pendidikan dan sertifikasi profesi, maupun pengembangan profesional berkelanjutan yang memadai.

3. Rencana Strategis Organisasi

Salah satu asumsi yang digunakan dalam penyusunan Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia BPKP diambil dari arah strategis organisasi yang terdapat dalam Rencana Strategis BPKP 2015-2019. Penyusunan Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelaraskan perencanaan strategis pengembangan SDM dengan perencanaan strategis organisasi. Titik tolak Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia berawal dari visi, misi, tugas pokok dan fungsi organisasi. Perencanaan strategis SDM di BPKP didesain untuk memenuhi kerangka visi dan tujuan organisasi yang tertuang dalam rencana strategis BPKP. Implementasi dari rencana strategis pengembangan SDM akan menjadi acuan untuk pengembangan berkelanjutan kapabilitas pegawai di lingkungan BPKP.

4. Kebutuhan Profesi

Indikator profil kompetensi SDM yang tinggi adalah kombinasi dari strata pendidikan, kepemilikan sertifikasi profesi dan keanggotaan dalam badan profesional dan lamanya pengalaman kerja di bidang pengawasan internal. Dengan menggunakan alur berpikir yang serupa, maka BPKP dapat meningkatkan profil kompetensi SDM dengan menaikkan kriteria jabatan bagi pegawai sebelum menduduki suatu jabatan tertentu. Kenaikan kriteria jabatan ini akan meningkatkan kompetensi organisasi, mengantisipasi perubahan peran organisasi dan mengakomodasi kebutuhan pemangku kepentingan yang semakin kompleks.

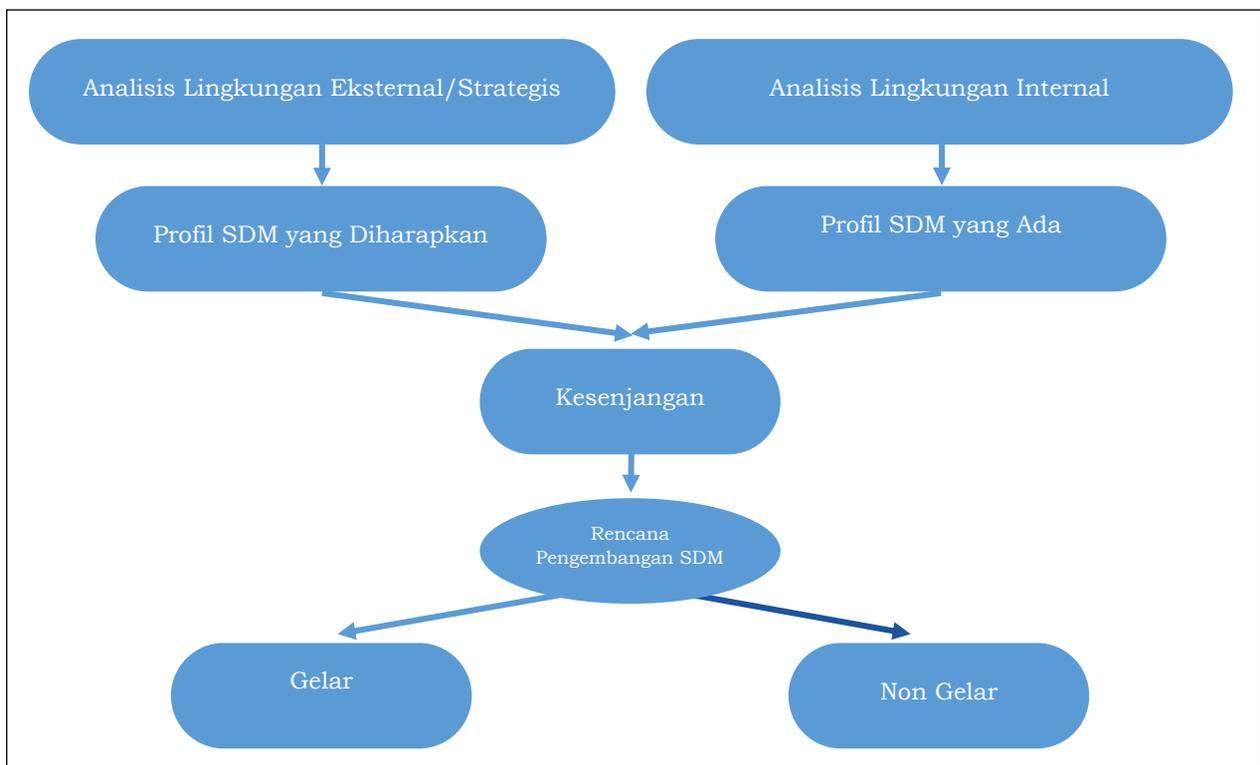
5. Perubahan Peran Auditor Internal

Evolusi peran Auditor Internal secara internasional bergeser dari penugasan yang bersifat audit menjadi lebih strategis sebagai fasilitator dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini berarti Auditor Internal ke depan lebih fokus pada tata kelola dan manajemen risiko organisasi. Dengan perubahan peran tersebut BPKP diharapkan memiliki kompetensi yang memadai dalam tata kelola dan manajemen risiko.

6. Kesenjangan jumlah jam pelatihan per pegawai

Berdasarkan data pendidikan dan latihan SDM BPKP sejak tahun 2013, rata-rata jam pelatihan pegawai per tahun berkisar antara 50-59 jam pelatihan/Tahun, sehingga diperlukan peningkatan untuk memenuhi amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu 80 jam pelatihan/tahun.

E. Kerangka Pengembangan Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia



Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia dikembangkan dengan menyandingkan profil SDM yang diharapkan berdasarkan kebutuhan kompetensi BPKP sesuai analisis lingkungan strategis, analisis lingkungan internal dengan profil SDM yang ada, sehingga menunjukkan adanya kesenjangan kualifikasi SDM.

1. Analisis Lingkungan Eksternal/Strategis

a. Visi dan Misi BPKP

Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia BPKP tahun 2018-2022 disusun dengan mengacu pada Visi dan Misi BPKP sebagai Auditor internal Pemerintah RI Berkelas Dunia untuk meningkatkan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan dan Pembangunan Nasional. Visi dan misi tersebut diturunkan menjadi Profil SDM yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan strategis organisasi.

b. Fokus Penugasan BPKP

Arah penugasan BPKP di masa mendatang diharapkan fokus untuk mengawal pembangunan, meningkatkan ruang fiskal, mengamankan aset, dan meningkatkan sistem pemerintahan yang baik. Arah penugasan ini membutuhkan dukungan SDM BPKP yang memiliki kompetensi multi talenta yang mampu mengakomodasi kebutuhan para pemilik kepentingan organisasi.

c. Mandat Penugasan BPKP

BPKP memperoleh mandat dari Presiden RI untuk meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan dan pembangunan nasional serta melakukan pembinaan APIP.

d. Undang-Undang ASN

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, peningkatan kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pembinaan karir Aparatur Sipil Negara. Pengembangan kompetensi yang dimaksud dalam peraturan tersebut dapat berupa peningkatan kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural.

2. Profil Sumber Daya Manusia yang Diharapkan

Profil SDM yang diharapkan di masa mendatang diturunkan dari tuntutan visi, misi dan rencana strategis BPKP dan fokus arah penugasan BPKP.

Tabel 2. Target Profil SDM BPKP Tahun 2022

No	Profil SDM	Indikator	Target
<b>A. Pendidikan</b>			
1	Proporsi Pegawai dengan Kualifikasi Pendidikan	% pegawai yang memiliki kualifikasi pendidikan sarjana	66%
		% pegawai yang memiliki kualifikasi pasca sarjana	15%

No	Profil SDM	Indikator	Target
2	Sebaran Pegawai dengan Kualifikasi Pendidikan Pasca Sarjana	Minimal jumlah pegawai dengan pendidikan S2/S3 di setiap unit kerja	8
3	Proporsi Pejabat Struktural dengan Kualifikasi Pendidikan Pasca Sarjana	% Pejabat Struktural dengan pendidikan S2/ S3 Jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Madya: S2/S3 Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama: S2/S3 Jabatan Administrator: S1/S2	100%
<b>B. Sertifikasi</b>			
Proporsi Pegawai dengan Kualifikasi Sertifikasi Profesional	% Pegawai dengan Sertifikasi Profesi Audit	13%	
	% Pegawai dengan Sertifikasi Profesi Akuntansi	7%	
	% Pegawai dengan Sertifikasi Profesi lainnya	4%	
	% Auditor Madya dengan Sertifikasi Profesional <sup>1</sup>	100%	
<b>C. Pendidikan dan Pelatihan</b>			
1	Proporsi pegawai dengan Kompetensi Teknis Spesialis <sup>2</sup>	% pegawai dengan kompetensi spesialis Investigasi	13%
		% pegawai dengan kompetensi spesialis Pengawasan Instansi Pemerintah Pusat	58%
		% pegawai dengan kompetensi spesialis Akuntan Negara	14%
		% pegawai dengan kompetensi spesialis Akuntabilitas Pemerintah Daerah	15%
2	Jumlah Jam Pelatihan per pegawai	Rata-rata jumlah jam pelatihan per pegawai per tahun	80 Jam/ Pegawai/ Tahun
<sup>1</sup> Auditor Madya yang per tahun 2017 masih memiliki masa BUP lebih dari 5 tahun. <sup>2</sup> Dasar perhitungan adalah analisa terhadap rekapitulasi ABKJ untuk tiap-tiap jenis penugasan di BPKP.			

### 3. Analisis Lingkungan Internal

#### a. Proses Bisnis BPKP

Pelaksanaan penugasan audit, bimbingan teknis, evaluasi, reuiu, dan jasa konsultasi dengan tujuan memberikan pendapat/opini, saran, rekomendasi, sosialisasi, dan/atau penjaminan kepada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah dan pemangku kepentingan eksternal lainnya.

b. Standar Kompetensi

Standar kompetensi yang berlaku dan digunakan sebagai dasar penyusunan Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1) Kompetensi Perilaku

Kompetensi perilaku adalah sikap perilaku yang harus dimiliki oleh pegawai BPKP untuk dapat melaksanakan tanggung jawab sesuai jabatannya.

Kompetensi perilaku di BPKP sesuai profil kompetensi jabatan yang digunakan dalam *assessment* pegawai yaitu:

a) Kompetensi Perilaku Umum

Kompetensi ini harus dimiliki oleh seluruh pegawai di semua rumpun jabatan. Kompetensi ini meliputi *achievement orientation, integrity, organizational commitment, value for knowledge sharing*, dan *service orientation*.

b) Kompetensi Perilaku terkait Kepemimpinan

Kompetensi ini harus dimiliki oleh seluruh pegawai di semua rumpun jabatan, namun tingkat *proficiency* yang disyaratkan berbeda untuk setiap level dan jalur karir yang berbeda.

c) Kompetensi Perilaku terkait Rumpun Jabatan

Kompetensi ini dapat berbeda sebagian untuk masing-masing rumpun jabatan. Kompetensi ini meliputi *information seeking, analytical thinking, conceptual thinking, concern for order, stress management, relationship building, organizational awareness*, serta *communication*.

2) Kompetensi Teknis

Kompetensi teknis adalah pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugas sebagai pegawai BPKP.

a) Kompetensi Teknis Umum

Kompetensi ini harus dimiliki oleh seluruh pegawai di semua rumpun jabatan. Kompetensi ini meliputi kemampuan komputer, kemampuan Bahasa Inggris, pengetahuan reformasi birokrasi, kemampuan tata laksana administrasi, pengetahuan mengenai pemerintahan, risiko, dan pengendalian organisasi, pelaksanaan manajemen keuangan, standar layanan, serta pengetahuan peraturan perundangan mengenai BPKP.

b) Kompetensi Teknis terkait Rumpun Jabatan

Kompetensi secara teknis diperlukan untuk menjalankan tugas dan fungsi yang spesifik sesuai jabatannya. Kompetensi teknis untuk masing-masing rumpun jabatan adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan

Standar Kompetensi Auditor sesuai Peraturan Kepala BPKP Nomor 211 Tahun 2010 adalah ukuran kemampuan minimal yang harus dimiliki Auditor yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan/keahlian, dan sikap perilaku untuk dapat melakukan tugas-tugas dalam Jabatan Fungsional Auditor dengan hasil baik, terdiri dari:

a. Kompetensi Umum

Kompetensi umum adalah kompetensi yang terkait dengan persyaratan umum untuk dapat diangkat sebagai Auditor.

b. Kompetensi Teknis Pengawasan

Kompetensi teknis pengawasan adalah kompetensi yang terkait dengan persyaratan untuk dapat melaksanakan penugasan pengawasan sesuai dengan jenjang jabatannya.

c. Kemampuan bidang pengawasan umum dibutuhkan untuk mendukung setidaknya 4 (empat) tugas ke deputian di lingkungan BPKP sebagai berikut:

<b>Tingkat Penguasaan</b>	<b>Kompetensi</b>
a. <b><i>Proficient-Generalist</i></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Statistik Terapan</li><li>- Ekonomi Makro</li><li>- Teknik Konsultasi/Bimbingan Teknis</li><li>- Teknologi Informasi</li><li>- Proses Bisnis</li><li>- Kebijakan dan Pelayanan Publik</li><li>- <i>Public Financial Management</i></li><li>- <i>Governance, Risk, and Control</i></li><li>- <i>Strategic Thinking</i></li><li>- Analisis dan Pemecahan Masalah</li><li>- Audit Lintas Sektor</li><li>- <i>Policy Evaluation and Analysis</i></li><li>- Perencanaan Pembangunan</li><li>- Regulasi obyek pengawasan</li></ul>

<b>b. Knowledge Comprehensive</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Penerimaan Pajak</li><li>- Bea dan Cukai</li><li>- Penerimaan Negara Bukan Pajak</li><li>- Pemanfaatan Aset Negara/Daerah</li><li>- Kemaritiman</li><li>- Ketahanan Energi</li><li>- Ketahanan Pangan</li><li>- Infrastruktur</li><li>- Pendidikan</li><li>- Pembiayaan Pembangunan Nasional/Daerah</li><li>- Kesehatan dan Program Kartu Indonesia</li></ul>
<b>c. Spesialis</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Asset Management and Policy Evaluation</i></li><li>- Sistem Pengendalian Intern Pemerintah</li><li>- Audit Keuangan (Instansi Pemerintah Pusat, Pinjaman dan Hibah Luar Negeri, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara/Daerah)</li><li>- Audit Tujuan Tertentu Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah</li><li>- Audit Operasional (Instansi Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Pengadaan Barang dan Jasa, Pinjaman dan Hibah Luar Negeri, Badan Usaha Milik Negara/Daerah)</li><li>- Reviu atas Laporan Keuangan</li><li>- Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</li><li>- Sistem Akuntansi Instansi Pemerintah Pusat</li><li>- Anggaran Berbasis Kinerja dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah</li><li>- Sistem Informasi Manajemen Daerah</li><li>- Evaluasi Laporan Penyelenggaraan Pemda</li><li>- Manajemen Risiko dan <i>Key Performance Indicator</i></li><li>- Penyusunan <i>Corporate Plan</i></li><li>- <i>Performance Audit Technique</i></li><li>- <i>Good Corporate Governance</i></li><li>- <i>Electronic Data Process Audit</i></li><li>- Badan Layanan Umum/BLU Daerah</li><li>- Perbankan dan Industri Keuangan Non Bank</li><li>- Audit Klaim</li><li>- Evaluasi Hambatan Kelancaran Pembangunan</li><li>- Audit Eskalasi</li><li>- Pemberi Keterangan Ahli</li><li>- <i>Fraud Control Plan</i></li><li>- Perhitungan Kerugian Keuangan Negara</li><li>- Audit Investigasi</li></ul>

2. Teknologi Informasi dan Komunikasi

- Teknologi Informasi.
- Sistem Informasi Manajemen.
- Ilmu Komunikasi.

3. Hukum

- Ilmu Hukum.
- Sistem Data Perundang-undangan dan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH).

- Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-undangan (*legal drafting*).
- Telaah dan kajian hukum.
- 4. Keuangan
  - Akuntansi, Penganggaran, dan Perbendaharaan.
  - Sistem Keuangan Negara.
  - Aturan di bidang keuangan.
- 5. Perlengkapan dan Umum
  - Manajemen Aset.
  - Kearsipan.
  - Protokoler.
  - Ilmu Kesekretariatan.
- 6. Sumber Daya Manusia
  - Manajemen SDM.
  - Peraturan Kepegawaian.
  - Manajemen Pelatihan.
- 7. Perencanaan
  - Perencanaan Strategik.
  - Pengawasan.
  - Manajemen Pengawasan.
  - Teknik Substansi Perencanaan.
- 8. Penelitian
  - Teknik Substansi Penelitian dan Pengembangan.
  - Metodologi Penelitian.
  - Teknis Penulisan Karya Ilmiah dan Ilmu Statistik.

c. Pemetaan Kompetensi Pegawai

Pemetaan kompetensi dilakukan untuk mengetahui profil kompetensi SDM BPKP sesuai dengan tuntutan tugas.

- 1) Pemetaan Kompetensi Teknis dilakukan oleh Biro Kepegawaian dan Organisasi dengan cara menimbang tingkat pendidikan formal, sikap pegawai, pengalaman penugasan, sertifikasi profesional dan jabatan terakhir pegawai.
- 2) Pemetaan Kompetensi Perilaku dilakukan dengan evaluasi yang dilaksanakan oleh *Management Assessment Center*.

4. Profil SDM yang Ada

a. Komposisi SDM

Komposisi SDM sesuai latar belakang pendidikan per Oktober 2016:

S3	: 16	pegawai atau 0,25%
S2	: 589	pegawai atau 9,56%
S1	: 3.037	pegawai atau 49,26%
DIII	: 1.685	pegawai atau 27,34%
DI	: 5	pegawai atau 0,08%

SD s.d. SMA :  $\frac{833}{6.165}$  pegawai atau 13,51%

Jumlah Total : 6.165 pegawai atau 100%

Komposisi kepemilikan Sertifikasi Profesi:

Sertifikasi Profesi (CCSA, CIA, CfrA, dsb.) : 14%

b. Profil Kompetensi Perilaku

Berdasarkan hasil pengukuran kompetensi perilaku didapatkan hasil level kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dengan jabatan Eselon II, Eselon III dan Koordinator Pengawasan, Eselon IV, Auditor Madya, dan Auditor Muda. Pengembangan dibutuhkan untuk pegawai-pegawai yang memiliki kompetensi pada level 1 dan 2 yaitu pegawai yang tidak memiliki atau belum memiliki karakteristik yang mendukung munculnya suatu kompetensi.

Kompetensi perilaku yang menjadi prioritas pengembangan di BPKP adalah:

Tabel 3. Prioritas Pengembangan Kompetensi Perilaku

Kompetensi	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Jabatan Administrator dan Korwas	Jabatan Pengawas	Auditor Madya	Auditor Muda
<i>Oral Communication</i>	√	√	√	√	√
<i>Relationship Building</i>	√	√	-	-	-
<i>Flexibility</i>	√	-	-	√	√
<i>Leadership</i>	-	√	√	√	√
<i>Teamwork and Cooperation</i>	-	-	-	√	√

c. Profil Kompetensi Teknis Pengawasan

Hasil pemetaan kompetensi teknis yang dilakukan Biro Kepegawaian dan Organisasi menunjukkan bahwa rata-rata pegawai BPKP di rumpun jabatan Pengawasan berada pada level cukup. Diperlukan peningkatan kompetensi teknis substantif melalui pelatihan, sertifikasi dan lokakarya untuk menutup kesenjangan kompetensi yang ada.

5. Kesenjangan Sumber Daya Manusia di BPKP

Perhitungan kesenjangan SDM BPKP diperoleh dari menyandingkan kriteria SDM yang diharapkan dengan kondisi SDM yang ada sekarang.

Tabel 4. Kesenjangan SDM BPKP (Program Gelar)

Program	per 2017 <sup>1</sup>		Target		Kesenjangan
Gelar Sarjana	61%	3668	66%	3996	328
Gelar Pascasarjana	11,53%	698	15%	908	210
Keterangan:	<sup>1</sup> Existing (Per 2017) memperhitungkan perkiraan jumlah pegawai pensiun dan lulus tugas belajar pada tahun 2017 dengan asumsi pegawai <i>zero growth</i> .				

Dengan merujuk pada kebijakan target pegawai yang memiliki kualifikasi profesional, perhitungan kebutuhan sertifikasi profesi yang harus dipenuhi oleh BPKP sebagai berikut:

Tabel 5. Perhitungan Kebutuhan Sertifikasi Profesi Pegawai BPKP

Sertifikasi:											
Audit				Akuntansi				Lainnya			
	Jumlah	Target	Gap		Jumlah	Target	Gap		Jumlah	Target	Gap
C.C.S.A	22	63	41	C.M.A	4			BKP A	1		
C.F.E	39	71	32	C.P.A				BKP B	1		
C.Fr.A	147	70		C.A	77			C.R.M.O	1	59	58
C.G.A.P	18	63	45	C.C.A	3			C.R.M.P	25	58	33
C.I.A	11	63	52	C.P.M.A		58	58	C.H.R.P	19	6	
C.I.S.A	5	63	58	USAAP		53	53	C.P.T.M	2	7	5
C.K.M	1			CFA	1			C.R.G.P	9	59	50
C.R.M.A	1	63	62					M.C.P	2		
Q.I.A	5	62	57					CISCO		5	5
C.F.S.A		63	63					CLA		2	2
PBJ	194	53						WI		10	10
<b>Total</b>			<b>410</b>				<b>111</b>				<b>163</b>

Profil Auditor Madya di BPKP dengan Sertifikasi Profesi sebagai berikut:

Tabel 6. Kesenjangan Sertifikasi Profesi untuk Auditor Madya BPKP

Jumlah seluruh Auditor Madya (tidak termasuk Korwas)*		450
Sertifikasi (Audit)	87	
Sertifikasi (Akuntansi)	18	
Sertifikasi (Lainnya)	4	
Kesenjangan		<b>341</b>
* Auditor Madya dengan masa BUP lebih dari 5 tahun pada tahun 2017		

Dengan memperhitungkan kesenjangan kebutuhan Sertifikasi profesi secara umum maupun kesenjangan kebutuhan Sertifikasi untuk Auditor Madya di BPKP, maka kebutuhan sertifikasi profesi yang harus dipenuhi sampai tahun 2022 adalah:

Tabel 7. Total Kebutuhan Sertifikasi Profesi Pegawai BPKP

	Kesenjangan Sertifikasi	Auditor Madya	Total
<b>Akuntansi</b>	111	171	282
<b>Audit</b>	410	170	580
<b>Lainnya</b>	163		163
<b>Total</b>			<b>1025</b>

#### F. Perumusan Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk menutup kesenjangan kompetensi pegawai tersebut di atas, Rencana Pengembangan SDM yang akan dilakukan BPKP di tahun 2018-2022 sebagai berikut:

Tabel 8. Matriks Rencana Pengembangan SDM BPKP  
Periode Tahun 2018-2022

Program	Total	2018	2019	2020	2021	2022
Gelar – Sarjana	328	49	82	115	82	-
Gelar- Master Domestik	134	20	34	47	33	-
Gelar - Master Luar Negeri	37	6	9	13	9	-
Gelar - Master Linkage	18	3	5	6	4	-
Gelar - Doktor Domestik	11	4	7	-	-	-

Program	Total	2018	2019	2020	2021	2022
Gelar - PhD Luar Negeri	10	4	6	-	-	-
Non Gelar – Program Sertifikasi Lokal	1025	205	205	205	205	205
Non Gelar - Pelatihan Lokal	25.050	5010	5010	5010	5010	5010
Non Gelar - Pelatihan Luar Negeri	100	20	20	20	20	20

## 1. Program Gelar

Dengan memperhitungkan jumlah pegawai yang lulus tugas belajar S1/D4 dan jumlah pegawai yang pensiun dengan strata pendidikan S1/D4 per akhir tahun 2017, diperkirakan 60% pegawai BPKP akan memiliki kualifikasi pendidikan sarjana pada awal 2018. Target yang harus dicapai adalah 66% pegawai memiliki kualifikasi pendidikan sarjana, sehingga kesenjangan yang harus dipenuhi adalah 328 pegawai. Untuk program S2 dan S3, dengan memperhitungkan jumlah pegawai yang pensiun hingga akhir tahun 2017 dengan Strata Pendidikan S2 dan jumlah pegawai lulus tugas belajar S2 pada tahun 2017, maka diperkirakan 12% pegawai BPKP memiliki kualifikasi pendidikan S2 maupun S3 pada awal tahun 2018. Dengan target 15% pegawai memiliki kualifikasi pendidikan pascasarjana, maka masih diperlukan 210 pegawai pascasarjana.

### a. Bidang Studi untuk Rumpun Jabatan Pengawasan

Alokasi konsentrasi jurusan yang diutamakan untuk memenuhi tugas utama di bidang pengawasan sebagai berikut:

#### 1) Program Gelar Sarjana

Dalam Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia 2018-2022, Pegawai Tugas Belajar di Rumpun Jabatan Pengawasan untuk Program S1/DIV akan diarahkan untuk bidang Ilmu Ekonomi dengan Jurusan Manajemen atau Akuntansi dengan total 262 pegawai.

#### 2) Program Gelar Master

Tahun 2018-2022, rencana pengembangan kompetensi pegawai untuk program S2 di Rumpun Jabatan Pengawasan akan diarahkan untuk multi disiplin ilmu sebagai berikut:

Jurusan Program Master	Total	Keterangan
Ilmu Ekonomi	30	Ilmu Ekonomi, Studi Pembangunan, Ekonomi Terapan, Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan, Studi Evaluasi Dampak ( <i>Impact Evaluation Study</i> )
Akuntansi	20	Profesi Akuntansi, Akuntansi dan Sistem Informasi Keuangan, Akuntansi Keuangan, Ilmu Akuntansi, Akuntansi, Akuntansi Forensik
Ilmu Administrasi	36	Administrasi Bisnis, Administrasi Publik, Administrasi dan Kebijakan Perpajakan.
Teknik Informatika	25	Teknik Informatika dan Sistem Informatika
Ilmu Hukum	25	Ilmu Hukum
Ilmu Politik dan Hubungan Internasional	15	Politik, Hubungan Internasional, Studi Internasional dan Diplomasi ( <i>International Studies and Diplomacy</i> ), Studi Keamanan dan Terorisme ( <i>Security Studies and Terorism</i> )

Keterangan: Nama jurusan untuk Program Master Luar Negeri disesuaikan dengan bidang studi yang diatur dalam Peraturan ini.

### 3) Program Gelar Doktorat

Rencana pengembangan kompetensi pegawai untuk Program S3 di Rumpun Jabatan Pengawasan akan diarahkan sebagai berikut:

Jurusan Program Doktorat	Total	Keterangan
Ilmu Ekonomi	5	Studi Pembangunan, Ekonomi Terapan, Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan, Studi Evaluasi Dampak ( <i>Impact Evaluation Study</i> )
Ilmu Manajemen	5	<i>Organizational Behaviour</i> dan Manajemen Strategis.
Ilmu Administrasi	3	Administrasi Publik, Administrasi Bisnis dan Administrasi dan Kebijakan Perpajakan.
Kebijakan Publik	4	Kebijakan Publik

Keterangan: Nama jurusan untuk Program Doktorat Luar Negeri disesuaikan dengan bidang studi yang diatur dalam Peraturan ini.

### b. Bidang Studi untuk Rumpun Jabatan Non Pengawasan

#### 1) Program Gelar Sarjana

Bidang studi untuk Program S1 bagi pegawai di Rumpun Jabatan Non Pengawasan sebagai berikut:

Jurusan Program Sarjana	Total	Keterangan
Ekonomi	20	Ilmu Ekonomi, Akuntansi, Manajemen
Teknologi Informasi	26	Teknik Informasi dan Sistem Informatika
Ilmu Administrasi	20	Administrasi Bisnis dan Administrasi Publik

2) Program Gelar Master

Bidang studi untuk Program S2 bagi pegawai di Rumpun Jabatan Non Pengawasan sebagai berikut:

Jurusan Program Master	Total	Keterangan
Ilmu Ekonomi	6	Studi Pembangunan, Ekonomi Terapan, Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan, Studi Evaluasi Dampak ( <i>Impact Evaluation Study</i> ), Manajemen, Perilaku Organisasi.
Akuntansi	4	Profesi Akuntansi, Akuntansi dan Sistem Informasi Keuangan, Akuntansi Keuangan, Ilmu Akuntansi, Akuntansi, Akuntansi Forensik
Administration	4	Administrasi Bisnis, Administrasi Publik, Administrasi dan Kebijakan Perpajakan.
Teknik Informatika	10	Teknik Informasi, Sistem Informatika
Psikologi	5	Psikologi Industri
Administrasi Pendidikan	4	
Ilmu Hukum	5	

Keterangan: Nama jurusan untuk Program Master Luar Negeri disesuaikan dengan bidang studi yang diatur dalam Peraturan ini.

3) Program Gelar Doktorat

Rencana pengembangan kompetensi pegawai (S3) di Rumpun Jabatan Non Pengawasan akan diarahkan sebagai berikut:

Jurusan Program Doktorat	Total	Keterangan
Ilmu Ekonomi	1	Ilmu Ekonomi, Studi Pembangunan, Ekonomi Terapan, Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan, Studi Evaluasi Dampak ( <i>Impact Evaluation Study</i> )
Ilmu Manajemen	1	Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategis.

Jurusan Program Doktor	Total	Keterangan
Ilmu Administrasi	1	Administrasi Publik, Administrasi Bisnis dan Administrasi dan Kebijakan Perpajakan.
Kebijakan Publik	1	Kebijakan Publik

Keterangan: Nama jurusan untuk Program Doktor Luar Negeri disesuaikan dengan bidang studi yang diatur dalam Peraturan ini.

## 2. Program Non Gelar - Sertifikasi Profesional

Program-program sertifikasi yang ditargetkan untuk diikuti oleh pegawai BPKP sebagai berikut:

- *Certification in Control Self Assessment.*
- *Certified Fraud Examiner certification.*
- *Certified Government Auditing Professional.*
- *Certified Internal Auditor.*
- *Certified Information Systems Auditor.*
- *Certification in Risk Management Assurance Certification.*
- *Qualified Internal Auditor.*
- *Certified Professional Management Accountant.*
- *Certified Financial Services Auditor.*
- Ujian Sertifikasi Ahli Akuntansi Pemerintahan.
- *Certified Risk Management Officer.*
- *Certified Risk Management Professional.*
- *Certified Human Resources Professional.*
- *Certified Professional in Training Management.*
- *Certified in Risk Governance Professional.*
- *Certified Legal Audit.*
- Sertifikasi IT Cisco.

## 3. Program Non Gelar – Pendidikan dan Pelatihan Domestik dan Luar Negeri

### a. Pelatihan Domestik

Rencana pengembangan SDM BPKP melalui program pelatihan baik lokal maupun luar negeri ditargetkan untuk meningkatkan kompetensi teknis maupun manajerial yang dibutuhkan di BPKP. Sesuai Katalog Pusdiklatwas BPKP, diklat teknis substansi yang dapat diselenggarakan oleh Pusdiklatwas terdiri dari 37 subyek pelatihan dengan total 1.780 jam latihan. Berdasarkan masukan jenis diklat substansi yang diajukan oleh unit kerja BPKP, terdapat 56 diklat substansi yang diperlukan oleh pegawai BPKP dengan total

62 kelas. Dengan rata-rata kapasitas kelas adalah 30 orang, maka per tahun diklat dapat mengakomodasi pelatihan untuk 1.860 pegawai. Selain pelatihan di dalam kelas, saat ini Pusdiklatwas sedang mengembangkan *e-learning* sebagai salah satu media untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Sementara ini, program *e-learning* tersebut merupakan bagian dari program pelatihan dalam kelas.

Selain program pelatihan yang diselenggarakan Pusdiklatwas, rencana pengembangan pegawai melalui pelatihan domestik juga ditempuh dengan menetapkan kebijakan penyelenggaraan lokakarya di Unit Kerja BPKP minimal dua kali setahun dengan kapasitas kelas 25 pegawai/lokakarya. Topik lokakarya disesuaikan dengan kebutuhan unit kerja. Penetapan kebijakan lokakarya mandiri tersebut akan meningkatkan jumlah jam pelatihan dari 1.860 menjadi 5.010 per tahun.

b. Pelatihan Luar Negeri

Program-program pelatihan luar negeri ditargetkan untuk pengembangan kapasitas tim di BPKP. Dengan kebijakan pengembangan kapasitas tim tersebut, maka pengiriman pegawai untuk mengikuti pelatihan ke luar negeri harus mempertimbangkan kinerja dan potensi pegawai. Pengiriman pegawai dilakukan dengan mempertimbangkan kinerja dan potensi yang melebihi rata-rata pegawai yang lainnya. Dengan kebijakan ini diharapkan hasil dari pelatihan pegawai tersebut dapat memiliki efek berganda dalam bentuk penyebaran pengetahuan maupun ketrampilan yang diperolehnya kepada pegawai yang lainnya. Selain itu, program pelatihan/lokakarya luar negeri diharapkan mampu menghasilkan keluaran langsung berupa *benchmarking*, praktek terbaik atau perbaikan proses bisnis di BPKP yang dapat diaplikasikan bagi kepentingan organisasi. Program pelatihan luar negeri antara lain:

- 1) *Policy/Program Evaluation.*
- 2) *Performance Evaluation in Public Sector.*
- 3) *Risk Based Audit.*
- 4) *Forensic Audit.*
- 5) *Fraud Control Plan.*
- 6) *Information Technology/Information System Audit.*
- 7) *Money Laundering.*
- 8) *Internal Control Assessment.*
- 9) *Enterprise Risk Management.*

- 10) *Communication skills.*
- 11) *Information Technology Analysis and Development.*
- 12) *Human Resource Strategic Development.*
- 13) *Public Asset Management.*
- 14) *Tax Policy.*
- 15) *E-learning Management.*
- 16) *Applied Statistic.*
- 17) *Consulting Technique.*
- 18) *Public Financial Management.*
- 19) *Governance, Risk, and Control.*
- 20) *Strategic Thinking.*
- 21) *Problem Analysis and Problem Solving.*

c. *Pelatihan Kompetensi Perilaku*

Program pengembangan kompetensi perilaku dilaksanakan sesuai prioritas kebutuhan dan hasil asesmen kompetensi. Program-program tersebut antara lain:

- 1) *Leadership and Organizational Development.*
- 2) *Coaching.*
- 3) *Communication and Interpersonal Skill.*
- 4) *Team Management.*
- 5) *Relationship Building.*

KEPALA BADAN PENGAWASAN  
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN,

ttd.

ARDAN ADIPERDANA

Salinan sesuai dengan aslinya,

Kepala Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat



SYAIFUDIN TAGAMAL