



BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN

RENCANA STRATEGIS

**PUSAT PEMBINAAN
JABATAN FUNGSIONAL AUDITOR
(PUSBIN JFA)**

TAHUN 2015 - 2019

LSTRA - //JF/2016

Tanggal Februari 2016

KATA PENGANTAR



Auditor merupakan unsur utama bagi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam melaksanakan tugas pengawasan intern, untuk mewujudkan pencegahan KKN, serta konsultasi pemberian solusi atas permasalahan pemerintahan. Tugas pokok auditor merupakan pilar utama agar APIP dapat berperan efektif, memberikan nilai tambah atas pencapaian tujuan pemerintahan, melalui pemberian penjaminan (*assurance*) atas ketaatan, efisiensi, efektivitas, kehematan dalam pencapaian tujuan pemerintahan, meningkatkan efektivitas manajemen risiko, dan proses tata kelola instansi pemerintah.

Sebagai instansi pembina Jabatan Fungsional Auditor (JFA) sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/220/M.PAN/7/2008 tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya, BPKP telah memaknai tanggung jawab pembinaan mencakup penetapan dan pengendalian terhadap standar profesi yang meliputi kewenangan penanganan, prosedur pelaksanaan tugas dan metodologinya, termasuk di dalamnya penetapan petunjuk teknis yang diperlukan.

Dengan memerhatikan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, serta Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/220/M.PAN/7/2008, dan Keputusan Kepala BPKP Nomor: Kep-06.00.00-080/K/2001 tanggal 20 Februari 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja BPKP, maka BPKP sebagai instansi pembina Auditor, diharapkan melakukan pembinaan teknis pengawasan di lingkungan APIP, di samping teknis jabatan yang selama ini sudah dilakukan oleh Pusbin JFA.



Untuk menjamin pembinaan yang berkualitas secara berkelanjutan, BPKP telah menyusun rencana strategis pembinaan auditor yang secara khusus ditetapkan dalam misi ketiga Rencana Strategis BPKP Tahun 2015 – 2019 yang telah ditetapkan melalui Peraturan Kepala BPKP Nomor 2 Tahun 2015 tanggal 2 April 2015, yaitu “mengembangkan kapabilitas pengawasan intern pemerintah yang profesional dan kompeten”, khususnya dalam hal pembinaan JFA di lingkungan APIP.

Untuk melaksanakan misi ketiga BPKP, Pusbin JFA sebagai unit teknis mandiri yang melaksanakan pembinaan auditor, telah menyusun Rencana Strategis Tahun 2015 – 2019. Renstra Pusbin JFA tahun 2015 – 2019 digunakan sebagai arah dan dasar pengembangan kebijakan pembinaan auditor lima tahun ke depan, dengan memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, serta program dan kegiatan.

Dalam pelaksanaan program yang berkaitan dengan teknis substansi pengawasan, Pusbin JFA bertindak sebagai fasilitator, mengharapkan dukungan, peran, dan kontribusi dari unit lain BPKP, sehingga pembinaan auditor secara komprehensif lebih efektif, dan menyentuh aspek teknis substansi pengawasan.

Semoga renstra ini dapat mewujudkan profesionalisme auditor di lingkungan APIP dalam rangka mengembangkan kapabilitasnya, sehingga para pemangku kepentingan pengawasan intern pemerintah dapat memperoleh manfaat dan perbaikan nyata hasil pengawasan intern.

Jakarta, Februari 2016

Kepala Pusat,

Edi Mulia
NIP 19640414 198503 1 002

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi	iii
Bab I Pendahuluan	1
A. Kondisi Umum Pusbin JFA	4
B. Analisis SWOT Pusbin JFA	6
1. Analisis Kebutuhan dan Harapan Para Pemangku Kepentingan	6
2. Potensi dan Peluang	8
3. Faktor Kunci Keberhasilan	9
Bab II Visi, Misi, dan Tujuan Pusbin JFA	13
A. Gambaran Visi Pusbin JFA	13
1. Profesional	14
2. Auditor Internal Pemerintah	14
3. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah	16
B. Uraian Misi Pusbin JFA	21
1. Misi Pertama	21
2. Misi Kedua	26
C. Tujuan dan Sasaran Pusbin JFA	28
Bab III Arah Kebijakan, Strategi, Program dan Kegiatan serta Kerangka Kelembagaan Pusbin JFA	32
A. Arah Kebijakan	32
B. Strategi, Program, Kegiatan	34
C. Penanggung Jawab Program	35
D. Kerangka Kelembagaan	37
Bab IV Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan	38
A. Target Kinerja	38
1. Pengukuran Kinerja	38
2. Target Kinerja Sasaran Program	40
3. Target Kinerja Sasaran Kegiatan	46
4. Target Pengarusutamaan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	48
B. Kerangka Pendanaan	49
1. Analisis Pendanaan Tahun 2014 – 2015	49
2. Perkiraan Pendanaan 2015-2019	51
Bab V Penutup	53

BAB I

PENDAHULUAN

Rencana strategis mengindikasikan bagaimana suatu organisasi akan dibawa pada masa mendatang. Renstra yang merupakan perencanaan jangka menengah dan merupakan bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) harus menunjukkan perspektif ke depan yang tercermin dari visi yang ditetapkan dan sudah seharusnya menjadi acuan dalam perencanaan tahunan.

Perjalanan SAKIP yang telah dirintis sejak tahun 1999 ini memang harus lebih diakselerasi dalam hal implementasi sebagaimana yang diharapkan. Salah satu hal yang positif bagi kemajuan SAKIP di Indonesia, ketika terbit Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), yang mewajibkan setiap instansi untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan bersifat indikatif. Selanjutnya penyusunan Renstra Kementerian dan Lembaga berpedoman pada Peraturan Menteri PPN/Bappenas Nomor 5 Tahun 2014.

Pergeseran dari Inpres 7 Tahun 1999 ke Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) tidak sekedar penguatan dari sisi regulasi, namun lebih pada tujuan penyatuan akuntabilitas kinerja dan keuangan yang sebelum terbit undang-undang tersebut masih kurang optimal, terutama dalam menjalankan program pembangunan yang sudah kita kenal sebagai instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah/lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran, atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah.

Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional selanjutnya menjadi satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam



jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat di tingkat Pusat dan Daerah.

RPJMN tahun 2015 - 2019 dalam kerangka RPJPN 2005 - 2025 memasuki tahapan ketiga, diarahkan untuk lebih memantapkan pembangunan dengan menekankan pada pencapaian daya saing kompetitif perekonomian berlandaskan pada keunggulan sumber daya alam dan sumber daya manusia berkualitas serta kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pembangunan pengawasan yang dilakukan oleh BPKP, merupakan bagian dari pembangunan bidang aparatur dan hukum sebagaimana disebutkan dalam agenda prioritas kedua RPJMN 2015 - 2019, yaitu membuat pemerintah selalu hadir dalam membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya, serta agenda prioritas keempat RPJMN 2015 - 2019, yaitu memperkuat kehadiran negara dalam reformasi dan penegakan hukum.

Sebagai aparat Presiden, seluruh kapasitas dan kapabilitas Perwakilan BPKP telah diamanatkan untuk melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan pencapaian Sasaran Pokok Pembangunan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), BPKP melakukan (a) pengawasan intern atas akuntabilitas keuangan negara dalam kegiatan yang bersifat lintas sektoral, kegiatan kebendaharaan umum negara berdasarkan penetapan oleh Menteri Keuangan selaku Bendahara Umum Negara dan kegiatan berdasarkan penugasan oleh presiden, serta (b) pembinaan penyelenggaraan SPIP. Sesuai dengan kondisi umum penyelenggaraan pemerintahan sejauh ini, pelaksanaan tugas BPKP terfokus pada akuntabilitas pelaporan keuangan baik dari sudut pengawasan intern maupun dalam pembinaan SPIP untuk peningkatan kualitas akuntabilitas pengelolaan keuangan negara.

Melalui Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014, BPKP mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BPKP menyelenggarakan dua fungsi utama yaitu fungsi pengarahan dan pengoordinasian pengawasan intern dan fungsi pengawasan intern. Fungsi pertama meliputi (a) fungsi perumusan kebijakan nasional pengawasan intern terhadap akuntabilitas keuangan negara/daerah dan pembangunan



nasional meliputi kegiatan yang bersifat lintas sektoral, kegiatan kebendaharaan umum negara berdasarkan penetapan oleh Menteri Keuangan selaku Bendahara Umum Negara, dan kegiatan lain berdasarkan penugasan dari Presiden dan (b) fungsi pengoordinasian dan sinergi penyelenggaraan pengawasan intern terhadap akuntabilitas keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional bersama-sama dengan aparat pengawasan intern pemerintah lainnya.

Fungsi kedua berupa pengawasan intern tersebut terdiri dari: (a) pelaksanaan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya terhadap perencanaan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban akuntabilitas penerimaan negara/daerah dan akuntabilitas pengeluaran keuangan negara/daerah serta pembangunan nasional dan/atau kegiatan lain yang seluruh atau sebagian keuangannya dibiayai oleh anggaran negara/daerah dan/atau subsidi termasuk badan usaha dan badan lainnya yang di dalamnya terdapat kepentingan keuangan atau kepentingan lain dari Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah, serta akuntabilitas pembiayaan keuangan negara/daerah; (b) pengawasan intern terhadap perencanaan dan pelaksanaan pemanfaatan aset negara/daerah; (c) pemberian konsultasi terkait dengan manajemen risiko, pengendalian intern, dan tata kelola terhadap instansi/badan usaha/badan lainnya dan program/kebijakan pemerintah yang strategis; (d) pengawasan terhadap perencanaan dan pelaksanaan program dan/atau kegiatan yang dapat menghambat kelancaran pembangunan, audit atas penyesuaian harga, audit klaim, audit investigatif terhadap kasus-kasus penyimpangan yang berindikasi merugikan keuangan negara/daerah, audit perhitungan kerugian keuangan negara/daerah, pemberian keterangan ahli dan upaya pencegahan korupsi; (e) pelaksanaan reviu atas laporan keuangan dan laporan kinerja pemerintah pusat; dan (f) pelaksanaan sosialisasi, pembimbingan, dan konsultasi penyelenggaraan sistem pengendalian intern kepada instansi pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan badan lainnya.



A. Kondisi Umum Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor (JFA)

Penunjukan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sebagai instansi pembina jabatan fungsional Auditor, sesuai pasal 5 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/220/M.PAN/7/2008 tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya, merupakan amanah luhur yang harus dilaksanakan oleh BPKP.

BPKP memaknai tanggung jawab pembinaan sesuai dengan penjelasan pasal 11 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional PNS, bahwa yang dimaksud pembinaan adalah “penetapan dan pengendalian terhadap standar profesi yang meliputi kewenangan penanganan, prosedur pelaksanaan tugas dan metodologinya. Dalam pembinaan tersebut termasuk di dalamnya penetapan petunjuk teknis yang diperlukan”. Pembinaan dimaksudkan agar jabatan fungsional PNS dapat dipacu mutu profesionalismenya.

Makna pembinaan dalam PP 16 Tahun 1994 tersebut, juga dinyatakan dalam pasal 1 dan pasal 5 PerMenPAN Nomor PER/220/M.PAN/7/2008, bahwa tugas pokok BPKP sebagai instansi pembina yaitu membina jabatan fungsional auditor menurut peraturan perundang-undangan, dengan fungsi antara lain:

1. Pengembangan dan penyusunan metodologi, standar, pedoman teknis pengawasan dan jabatan,
2. Penyusunan pedoman formasi jabatan,
3. Pengembangan dan penyusunan standar kompetensi jabatan,
4. Fasilitasi penyusunan dan penetapan kode etik auditor,
5. Penetapan kebijakan/pembinaan diklat fungsional meliputi penyusunan pedoman diklat, pengembangan kurikulum diklat, bimbingan dan koordinasi penyelenggaraan serta evaluasi diklat,
6. Penyelenggaraan sertifikasi auditor,
7. Pengembangan sistem informasi jabatan,
8. Fasilitasi pembentukan dan pengembangan organisasi profesi,
9. Fasilitasi penerbitan buletin/majalah profesi yang bergerak di bidang pengawasan,



10. Fasilitasi penyelenggaraan revidi rekan sejawat (peer review),
11. Evaluasi dan fasilitasi pengusulan tunjangan jabatan,
12. Evaluasi dan monitoring penerapan standar dan kode etik auditor, pedoman teknis pengawasan dan administrasi jabatan,
13. Sosialisasi dan bimbingan penerapan metodologi, standar, pedoman teknis pengawasan, kode etik auditor, dan organisasi profesi.

Dalam pasal 271 keputusan Kepala BPKP Nomor: Kep-06.00.00-080/K/2001 tanggal 20 Februari 2001 dinyatakan bahwa Pusbin JFA mempunyai tugas melaksanakan pembinaan teknis jabatan, berupa penelaahan dan penyusunan peraturan, standar, pedoman, program pembinaan, dan pelaksanaan sertifikasi, serta evaluasi pelaksanaan sertifikasi, angka kredit, dan efektivitas tim penilai jabatan fungsional di lingkungan BPKP dan APIP lainnya. Selanjutnya, dalam pasal 272 keputusan tersebut, dinyatakan bahwa Pusbin JFA menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan rencana dan program pembinaan jabatan fungsional auditor,
2. Penelaahan dan penyusunan peraturan, standar dan pedoman jabatan fungsional auditor,
3. Penyusunan materi ujian jabatan fungsional auditor,
4. Pengelolaan data pejabat fungsional auditor,
5. Pelaksanaan seleksi dan penentuan kelulusan peserta pendidikan dan pelatihan jabatan fungsional auditor,
6. Evaluasi dan penyusunan laporan kegiatan sertifikasi, penilaian angka kredit, dan efektivitas tim penilai.

Untuk menjamin efektivitas pembinaan tersebut, seluruh unit kerja BPKP perlu bersama-sama “mengembangkan kapabilitas pengawasan intern pemerintah yang profesional dan kompeten” di lingkungan APIP, sesuai misi ketiga Rencana Strategis BPKP Tahun 2015 – 2019 yang telah ditetapkan melalui Peraturan Kepala BPKP Nomor 2 Tahun 2015 tanggal 2 April 2015.

Seiring dengan misi ketiga tersebut, Pusbin JFA ditunjuk sebagai pengembang kapabilitas APIP dengan memperhatikan tugas pokok dan fungsi unit-unit lain sesuai dengan SK Kepala BPKP Nomor: Kep-06.00.00-080/K/2001 tanggal 20 Februari 2001.

Selanjutnya, untuk meningkatkan efektivitas pembinaan auditor secara komprehensif, Pusbin JFA menyusun Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2015 – 2019, sebagai arah dan dasar pengembangan kebijakan pembinaan auditor lima tahun ke depan. Penyusunan Renstra ini juga mempertimbangkan pencapaian kinerja pada tahun-tahun sebelumnya, kebutuhan para pemangku kepentingan secara luas, hambatan, dan potensi kinerja yang dapat ditingkatkan oleh Pusbin JFA sebagai unit kerja mandiri BPKP yang melaksanakan pembinaan auditor.

Renstra Pusbin JFA tersebut merupakan dokumen perencanaan kerja lima tahun mendatang, memuat visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, serta program dan kegiatan.

B. Analisis SWOT Pusat Pembinaan JFA

1. Analisis Kebutuhan dan Harapan Para Pemangku Kepentingan

Sebagai unit kerja mandiri di lingkungan BPKP yang melaksanakan teknis pembinaan auditor, Pusbin JFA mendasarkan perencanaan strategis mendatang dengan alur pikir sebagai berikut:

- a. Memperhatikan kebutuhan para pemangku kepentingan secara luas sebagai tujuan akhir (*ultimate goal*), yaitu apa yang diharapkan/dibutuhkan pemerintah dari profesi pengawasan intern pada unit kerja APIP.
- b. Mengidentifikasi harapan manajemen instansi pemerintah terhadap peran APIP. Manajemen instansi pemerintah mengharapkan agar APIP dapat berperan dengan efektif dengan memberikan penjaminan atas pencapaian tujuan pemerintah, dimana:
 - 1) APIP meningkatkan efektivitas pengendalian dalam pencapaian tujuan pemerintah,
 - 2) APIP meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan pemerintahan dalam pelayanan publik, dan



- 3) APIP meningkatkan efektivitas manajemen risiko instansi pemerintah termasuk memberikan sistem peringatan dini (*early warning system*) dalam pencegahan terjadinya korupsi.
- 4) APIP meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan negara yang efektif dan efisien, juga keandalan laporan keuangan.

Untuk itu, APIP dengan memperhatikan skala prioritas kebutuhan pemerintah, disamping melakukan kegiatan penjaminan juga dituntut untuk memberikan konsultasi pemberian solusi (*problem solving*) atas permasalahan yang dihadapi pemerintah di lingkungannya.

- c. Mengidentifikasi hal-hal yang perlu dilakukan oleh BPKP selaku instansi pembina jabatan fungsional auditor. Untuk dapat mengefektifkan pemenuhan kebutuhan para pemangku kepentingan dan harapan atas peran APIP di atas, langkah BPKP untuk melakukan pembinaan aspek teknis substansi pengawasan, disamping melakukan pembinaan jabatan, sudah menjadi kebutuhan yang mendesak. BPKP dituntut mendorong perwujudan peran APIP yang efektif tersebut melalui pembinaan teknis substansi pengawasan sesuai PP 60 Tahun 2008 dan PerMenPAN 220 tahun 2008.
- d. Mengidentifikasi hal-hal yang perlu dilakukan oleh Pusbin selaku unit teknis BPKP yang melakukan pembinaan JFA, yaitu melakukan pembinaan profesionalisme SDM Auditor sebagai ujung tombak APIP, dengan keyakinan bahwa profesionalisme SDM Auditor hanya dapat terwujud apabila didukung dengan tata kelola APIP yang baik, mencakup:
 - 1) Aspek SDM pengawasan,
 - 2) Aspek proses bisnis termasuk penerapan pengawasan intern yang baik, dan
 - 3) Aspek kelembagaan APIP,

Dengan pembinaan yang komprehensif tersebut, diharapkan akan dapat terwujud auditor yang profesional sebagai unsur utama penentu keberhasilan APIP sehingga APIP dapat berperan efektif dalam mendorong pencapaian tujuan pemerintahan, seperti yang diharapkan manajemen instansi pemerintah dan masyarakat luas.

2. Potensi dan Peluang

Dengan memperhatikan capaian kinerja sebelumnya, harapan dan permasalahan pemerintahan dan pembangunan yang terjadi, kondisi yang dihadapi bangsa Indonesia pada saat ini, serta harapan dan kebutuhan para pemangku kepentingan, dengan mempertimbangkan potensi, kemampuan, dan adanya peluang yang memungkinkan, Pusbin JFA dalam lima tahun mendatang berkomitmen untuk mewujudkan profesionalisme auditor intern pemerintah, melalui upaya penerapan jabatan auditor dan peningkatan kualitas tata kelola APIP. Dengan upaya mewujudkan profesionalisme auditor intern pemerintah yang didukung dengan tata kelola APIP yang baik, diharapkan dapat mendorong perwujudan peran APIP yang efektif, yaitu:

- a. APIP memberikan penjaminan atas pencapaian tujuan pemerintah,
- b. APIP memberikan konsultasi pemecahan permasalahan yang dihadapi pemerintah,
- c. APIP meningkatkan efektivitas pengendalian, tata kelola, dan manajemen risiko instansi pemerintah termasuk memberikan sistem peringatan dini, serta
- d. Mendorong pencegahan korupsi di lingkungan instansi pemerintah.

Dengan terwujudnya peran APIP yang efektif tersebut, maka diharapkan terdapat jaminan atas pencapaian tujuan pemerintah, yaitu:

- a. Terdapat peningkatan kualitas laporan keuangan pemerintah pusat/daerah LKPP/D,
- b. Terdapat peningkatan kualitas pengamanan asset negara/daerah,
- c. Terdapat peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang baik,
- d. Meningkatnya ketaatan pada peraturan, serta berkurangnya kasus korupsi kerugian negara dan pelanggaran hukum,
- e. Peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.

3. Faktor Kunci Keberhasilan

Dari hasil analisis SWOT, maka dapat diidentifikasi faktor kunci keberhasilan, yaitu **Adanya persamaan persepsi, koordinasi dan dukungan sumber daya organisasi yang memadai di lingkungan Instansi Pembina Auditor, disertai komitmen dari Pimpinan APIP dan Pimpinan Tertinggi di lingkungan APIP.**

Persamaan persepsi dan koordinasi diantara seluruh unit BPKP atas tugas pembinaan Auditor secara komprehensif sangat diperlukan, agar pembinaan tidak terjebak pada administrasi jabatan saja, tetapi juga pembinaan teknis dalam penanganan, prosedur pelaksanaan tugas, dan metedologinya, untuk memberikan manfaat yang lebih luas yaitu mendorong perwujudan APIP efektif. Ketersediaan sumber daya organisasi, SDM, termasuk dana yang memadai di lingkungan instansi Pembina Auditor, khususnya Pusbin JFA, disertai komitmen dan dukungan nyata dari segenap Pimpinan APIP dan Pimpinan Kementerian/Lembaga/Daerah untuk meningkatkan efektivitas peran APIP, akan sangat mempengaruhi keberhasilan pembinaan.

Kunci keberhasilan dari pencapaian Renstra Pusbin JFA Tahun 2015 – 2019, adalah:

- a. Adanya dukungan yang kuat dari seluruh unit teknis pengawasan BPKP selaku instansi pembina, yang disertai perbaikan proses pembinaan dan layanan oleh internal Pusbin JFA.
- b. Adanya dukungan yang kuat dari regulator kebijakan pembinaan SDM Aparatur Nasional, dan kelembagaan pada Kementerian PAN dan Reformasi Birokrasi, BKN, LAN, terutama terkait eksistensi dan penerapan JF Auditor di daerah, dan tata kelola APIP yang baik.
- c. Adanya kemauan yang kuat dari segenap unit APIP dan Pimpinan Kementerian/Lembaga/Gubernur/Bupati/Walikota untuk mewujudkan peran APIP yang efektif di lingkungan kerjanya.

Dari sisi internal Pusbin JFA, unsur kunci keberhasilan tersebut, mencakup:

- a. Adanya Kepemimpinan yang kompeten, cepat, tepat dan bijak, mampu mengkonsolidasikan segenap sumber daya pembinaan Auditor secara komprehensif, serta kemampuan untuk berkoordinasi dan bersinergi dengan seluruh para pemangku kepentingan pembinaan Auditor.
- b. Kapasitas SDM yang memadai, SDM pembinaan yang andal dan kompeten, yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, antara lain:
 - 1) Pejabat Struktural dan Auditor yang memiliki kemampuan manajemen SDM, dan kemampuan umum teknis pengawasan, serta kemampuan manajerial pengawasan, sehingga dapat memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan pembinaan dengan memberikan layanan/fasilitasi yang memadai.
 - 2) Pranata Komputer
 - 3) Komposisi SDM Pusbin, saat ini:

No.	Jabatan	Posisi Per 31 Des 2014	Kompetensi Yang Dibutuhkan
1	Menurut Jabatan		
a.	Struktural:		
	Eselon II - Kepala	1	
	Eselon III - Kepala Bidang	2	
	Eselon IV :		
	- Kasubbid Program	1	- Manajemen Program Pengembangan SDM
	- Kasubbid Sertifikasi	1	- Manajemen Penyelenggaraan Sertifikasi
	- Kasubbid Data	1	- Manajemen Sistem Informasi
	- Kasubbid Evaluasi Angka Kredit	1	- Manajemen Pengukuran dan Penilaian Kinerja
	- Kasubbid Evaluasi Serifikasi	1	- Manajemen Evaluasi Kebijakan
	- Kasubbid TU dan Kepegawaian		- Manajemen Umum Perkantoran
	Jumlah	9	
b.	Fungsional:		
	- Auditor	30	- Kemampuan umum teknik komunikasi, presentasi, sosialisasi - Pengetahuan umum manajemen SDM - Kemampuan umum teknis pengawasan, - Kemampuan umum penyusunan

No.	Jabatan	Posisi Per 31 Des 2014	Kompetensi Yang Dibutuhkan
			ketentuan - Kemampuan umum tata kelola yang baik - Kemampuan umum / dasar-dasar audit, evaluasi, reuiu, pemantauan
	- Pranata Komputer	2	- Kemampuan dalam penyediaan, pengelolaan, dan pengembangan sistem informasi dan data base pembinaan Auditor / APIP
	- Analis Kepegawaian	1	- Kemampuan umum dalam pelayanan prima
	- Arsiparis	1	
	- Fungsional umum lain	23	
	Jumlah	66	
2	Menurut Pendidikan		
	S2	11	
	SI/DIV	27	
	Diploma III	10	
	SLTA	17	
	SD	1	
	Jumlah	66	

c. Sarana dan prasarana yang memadai, antara lain:

- 1) Sarana dan prasarana untuk melakukan sosialisasi, bimtek, dan asistensi pembinaan
- 2) Sarana dan prasarana pembelajaran *e-learning*, *e-Pengembangan Profesi Berkelanjutan / PPL*
- 3) Sarana dan prasarana pendukung teknologi informasi, dimana Pusbin JFA telah dan terus mengembangkan sistem informasi secara optimal dan terus mengupayakan pemanfaatan teknologi informasi semaksimal mungkin untuk peningkatan kinerja organisasi, sehingga penyelenggaraan pembinaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

d. Dana yang mencukupi

e. Sistem dan prosedur kerja yang jelas, cepat, dan tepat, dengan berorientasi kepada pelayanan prima, dalam hal pembinaan kepada Auditor dan APIP,



terutama dalam hal fasilitasi pengangkatan ke dalam Auditor, pemberian konsultasi, fasilitasi penilaian angka kredit, penyediaan dan distribusi berbagai peraturan, pedoman, serta panduan ke-JFA-an, yang didukung dengan penerapan ISO.

BAB II

VISI, MISI, DAN TUJUAN PUSAT PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL AUDITOR

Visi, misi dan tujuan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor (Pusbin JFA) yang diuraikan di bab ini merupakan gambaran besar tentang tekad besar Pusbin JFA pada tahun 2019 atau setelahnya. Bersama-sama dengan sasaran strategis, visi misi, dan tujuan tersebut diharapkan dapat menggerakkan penggunaan seluruh sumber daya pengawasan Pusbin JFA ke satu arah yang sama, yaitu Visi Pembangunan Nasional 2015–2019: “Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berdasarkan Gotong Royong”.

A. Gambaran Visi Pusbin JFA

Pernyataan Visi Pusbin JFA

**MEWUJUDKAN AUDITOR INTERNAL PEMERINTAH YANG PROFESIONAL
DALAM RANGKA MENGEMBANGKAN KAPABILITAS APARAT
PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH**

Makna Pernyataan Visi

Alasan keberadaan, tujuan akhir dan peran Pusbin JFA dalam pembinaan auditor yang telah diuraikan sebelumnya, merupakan landasan dalam mengkristalkan berbagai gagasan tertuang dalam suatu pernyataan visi yang inspiratif bagi seluruh jajaran Pusbin JFA, yaitu **“MEWUJUDKAN AUDITOR INTERNAL PEMERINTAH YANG PROFESIONAL DALAM RANGKA MENGEMBANGKAN KAPABILITAS APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH”**

1. Profesional

Sebagaimana telah diuraikan di atas, perwujudan Auditor Internal Pemerintah yang profesional adalah alasan keberadaan dan tujuan akhir Pusbin JFA. Profesionalisme bagi seorang pejabat fungsional pada hakekatnya adalah seseorang yang mempunyai tanggungjawab hasil pelaksanaan tugas dan kewenangan pelaksanaan tugas secara mandiri. Bagi auditor, profesional adalah :

- a. melaksanakan tugas – tugas pengawasan sesuai dengan standar profesi dan berkinerja dengan efisien dan efektif
- b. menerapkan serta mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pengawasan
- c. menjaga, memelihara dan meningkatkan ketaatan terhadap kode etik dan perilaku Auditor

PP 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) memberikan tambahan kriteria profesionalisme, yaitu Auditor yang bercirikan:

- a. memiliki kompetensi keahlian yang tersertifikasi melalui program sertifikasi JFA (Pasal 51)
- b. melaksanakan tugas secara obyektif dan independen (Pasal 56)
- c. memenuhi kode etik dan standar audit (Pasal 52 dan Pasal 53)
- d. melaporkan hasil penugasan sesuai kebutuhan pemangku kepentingan (Pasal 54)

2. Auditor Internal Pemerintah

Makna auditor intern pemerintah bagi Pusbin JFA adalah arah dan petunjuk yang sangat penting bagi pembinaan secara keseluruhan. Frase ini menegaskan bahwa Auditor yang menjadi obyek pembinaan Pusbin JFA diarahkan untuk melaksanakan :

An independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization's operations. It helps an organization accomplish its objective



by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control and governance process (the IIA)

Pengertian di atas menunjukkan bahwa meskipun bekerja sebagai auditor intern, Auditor tetap harus menjaga independensi dan obyektivitasnya. Tuntutan masyarakat akan pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, ditindaklanjuti dengan penambahan nilai – nilai *internal auditing* yang tidak hanya mencakup *independent* dan *objective* namun juga integritas, konfidensialitas dan kompetensi. Makna ini kemudian diintegrasikan oleh Pusbin JFA dalam substansi pembinaan auditor.

Makna Pemerintah bagi pembinaan JFA adalah sebagai entitas tempat Auditor bekerja. Auditor berada di dalam dan bertanggung jawab kepada pimpinan APIP sebagai bagian yang tak terpisahkan dari pemerintah. Auditor bekerja dalam lingkup pemerintahan dan dengan demikian harus memperhatikan nilai dan etika sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Auditor merupakan unsur utama dalam pelaksanaan tugas dan fungsi APIP. Sebagai bagian dari organisasi APIP, profesionalisme auditor harus diwujudkan bersama oleh seluruh pihak dalam organisasi APIP. Semua pihak harus memiliki persepsi dan komitmen yang sama untuk mewujudkan profesionalisme auditor sehingga auditor dapat memberikan kontribusi kinerja, profesional yang maksimal bagi unit kerja APIP. Dengan dukungan seluruh pihak di lingkungan APIP atas kinerja auditor yang profesional, menjadikan APIP dapat berperan secara efektif, mampu memberikan nilai tambah dalam meningkatkan efektivitas pengendalian, *early warning* dan manajemen risiko, serta tata kelola pemerintahan dan pembangunan.

Untuk itu, profesionalisme auditor harus didukung dengan pengelolaan organisasi APIP yang baik di level 3 (*integrated*) menurut *Internal Audit Capability Model* (IACM), yang ditunjukkan antara lain dengan indikator praktik profesional dari audit internal telah ditetapkan secara seragam dan telah selaras dengan standar, dengan *outcome* APIP mampu menilai efisiensi, efektivitas, dan ekonomis suatu



program/kegiatan dan mampu memberikan konsultasi pada tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian intern.

Dengan profesionalisme auditor yang didukung dengan pengelolaan organisasi APIP yang baik, diharapkan peran APIP dapat efektif, yaitu mampu memberikan *penjaminan* atas pencapaian tujuan pemerintahan, mendorong pencegahan KKN, dan memberikan solusi atas berbagai permasalahan pemerintahan.

3. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)

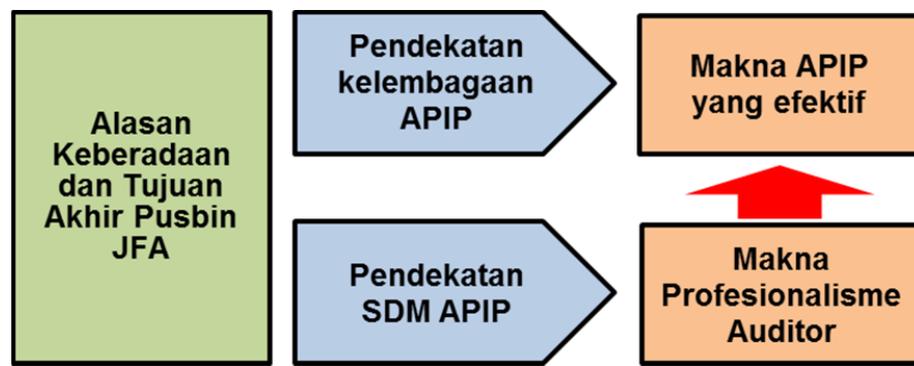
Merujuk pada pasal 1 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/220/M.PAN/7/2008 tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya, makna Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah instansi pemerintah yang dibentuk dengan tugas melaksanakan pengawasan intern di lingkungan pemerintah pusat dan/atau pemerintah daerah, yang terdiri dari BPKP, Inspektorat Jenderal Departemen, Inspektorat/unit pengawasan intern pada Kementerian Negara, Inspektorat Utama/Inspektorat Lembaga Pemerintah Non Departemen, Inspektorat/unit pengawasan intern pada Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Negara, Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota, dan unit pengawasan intern pada Badan Hukum Pemerintah lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Rumusan VISI di atas, merupakan jawaban atas tujuan keberadaan Pusbin JFA dalam pembinaan Auditor. Keberadaan Pusbin JFA ditunjukkan dari kemampuannya untuk memberi manfaat bagi para pemangku kepentingan melalui produk yang dihasilkan dan layanan yang diberikan. *Stakeholder* utama adalah Auditor sebagai seorang profesional dan APIP sebagai pengguna SDM auditor, sehingga Pusbin JFA harus mencurahkan segala daya upaya untuk memelihara dan meningkatkan profesionalisme auditor, termasuk tata kelola APIP yang baik.

Selanjutnya, para pemangku kepentingan akhir adalah Pimpinan tertinggi pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota serta Pimpinan instansi pemerintah selaku pengguna akhir (*end user*) jasa-jasa auditor, dan dari peran APIP yang efektif.

Diagram 1

Pendekatan dalam Penetapan Alasan Keberadaan dan Tujuan Akhir Pusbin JFA



Visi di atas mengandung makna bahwa pada masa mendatang Pusbin JFA harus:

- berperan sebagai pendorong dan mempercepat peningkatan profesionalisme para Auditor intern pemerintah di berbagai unit APIP melalui pembinaan jabatan yang menjadi bidang tugasnya, dan
- berperan sebagai pendorong dan mempercepat peningkatan kualitas tata kelola APIP

Visi tersebut didasarkan pada keyakinan bahwa auditor dapat memberikan kontribusi kinerja yang maksimal jika terdapat tata kelola organisasi APIP yang baik. Visi tersebut bermuara pada upaya mendorong pencapaian APIP yang dapat menjalankan perannya dengan efektif, memenuhi harapan *para pemangku kepentingan* pengawasan intern, masyarakat dan bangsa dan negara menuju pemerintahan yang bersih bebas dari KKN menuju terciptanya tata kelola yang baik, dengan atribut sebagai berikut:

a. **Profesionalisme Auditor**, dimaknai sebagai SDM Auditor dengan atribut:

- 1) Memiliki keahlian dan keterampilan khusus, penguasaan ilmu pengetahuan di bidang tertentu dan ketekunan mengikuti perkembangannya, serta kemampuan menerapkan ilmu yang dikuasai, khususnya yang berguna bagi kepentingan sesama.
- 2) Memiliki komitmen moral yang tinggi,
- 3) Dalam menjalankan profesinya selalu bersandar pada etika dan moral. Etika dan moral ini umumnya dipayungi oleh suatu kode etik profesi secara tertulis, disertai dengan adanya sanksi tertentu bila terjadi pelanggaran oleh anggota profesi. Komitmen moral ini terlihat dari besarnya rasa tanggung jawab terhadap Tuhan, bangsa dan negara, masyarakat, keluarga, serta diri sendiri atas segala tindak tanduk dan perilaku dalam mengemban tugas berkaitan dengan penguasaan dan penerapan bidang ilmu yang dimiliki.
- 4) Dilengkapi SK jabatan auditor dan surat penugasan untuk menjalankan profesi tersebut, dan
- 5) Komitmen terhadap profesinya, mencakup komitmen individual untuk mengembangkan kemampuannya, komitmen organisasional agar taat pada organisasi, dan pada publik.
- 6) Menjadi anggota dari suatu organisasi profesi.

Makna profesionalisme dan gambaran peran APIP yang efektif di atas memberikan arah tujuan akhir dan alasan keberadaan Pusbin JFA, yaitu:

Keberadaan Pusbin JFA adalah untuk meningkatkan profesionalisme Auditor, yang perlu didukung dengan peningkatan kualitas tata kelola APIP, sehingga dapat mendorong perwujudan peran APIP yang efektif

Makna profesionalisme juga memberikan petunjuk pada tujuan akhir dari keberadaan Pusbin JFA, yaitu:

Auditor yang mampu melaksanakan tugas – tugas pengawasan sesuai dengan standar profesi dan berkinerja dengan efisien dan efektif

Auditor yang kompeten dan mampu menerapkan serta mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pengawasan

Auditor yang menjaga, memelihara dan meningkatkan ketaatan terhadap kode etik dan perilaku Auditor

b. **Tingkat Kapabilitas APIP Yang Baik**, dimaknai bahwa APIP memiliki atribut sebagai berikut:

- 1) Adanya praktik kepemimpinan/manajerial unit kerja APIP yang kondusif.
- 2) Tersedianya penyediaan sarana prasarana, kelembagaan yang efektif dan transparan.
- 3) Tersedianya perangkat untuk melaksanakan pengelolaan teknis pengawasan yang baik, sejak dari perencanaan, pengorganisasian termasuk penyediaan pedoman umum, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi pengawasan.
- 4) Adanya pedoman/standar pengawasan yang mengarahkan penerapan teknis pengawasan efektif.

Kedua kata kunci SDM profesional serta tata kelola APIP yang baik tersebut, mengarahkan pada upaya mendorong **peran APIP yang efektif**, sesuai dengan pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dimana APIP mampu:



- a. Memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah;
- b. Memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah; dan
- c. Memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah.

Sedangkan makna tata kelola APIP yang berkualitas memberikan petunjuk pada tujuan keberadaan pembinaan JFA, yaitu mendorong pengelolaan unit APIP yang mampu mendorong profesionalisme auditor untuk mewujudkan peran APIP yang efektif, dengan atribut bahwa:

Adanya pengelolaan teknis pengawasan yang baik, sejak perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi pengawasan, termasuk penyediaan dan penerapan *best practice* pengawasan intern.

Adanya praktik kepemimpinan/manajerial APIP yang handal, kondusif, dengan penvediaan sarana prasarana yang memadai

Adanya komitmen pada transparansi kepada publik atas berbagai program, layanan jasa, pencapaian efektivitas hasil pengawasan

Adanya penerapan praktik teknis pengawasan intern yang baik yang mengarahkan pada peran APIP yang efektif

Adanya komitmen tertulis dari pimpinan tertinggi untuk mendukung peran APIP yang independen dan obyektif

B. Uraian Misi Pusbin JFA

Pusbin JFA bekerja dengan digerakkan oleh misinya (*mission driven*) namun tetap dalam kerangka kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dengan menjadikan misi sebagai penggerak, penyelenggaraan pembinaan diyakini akan lebih inovatif, lebih efisien dan lebih efektif. Manfaat keberadaan Pusbin JFA akan dirasakan oleh para pihak yang berkepentingan apabila misinya berorientasi keluar, namun manfaat tersebut dapat tercermin dari layanan yang diberikan apabila aspek - aspek internal juga mendukung. Untuk itu, dalam merumuskan pernyataan misinya, Pusbin JFA memandang penting keseimbangan antara misi yang berorientasi keluar dengan misi yang berorientasi ke dalam. Misi Pusbin JFA ditetapkan dalam dua rumusan yaitu:

MISI 1

Meningkatkan profesionalisme auditor internal pemerintah

MISI 2

Mewujudkan pelayanan prima kepada auditor internal pemerintah

Misi pertama, merupakan misi yang terkait dengan perspektif manfaat langsung bagi pengguna yaitu Auditor, dan bagi *para pemangku kepentingan* berikutnya. Misi kedua, merupakan misi yang terkait dengan perspektif proses internal dan proses pertumbuhan dan pembelajaran.

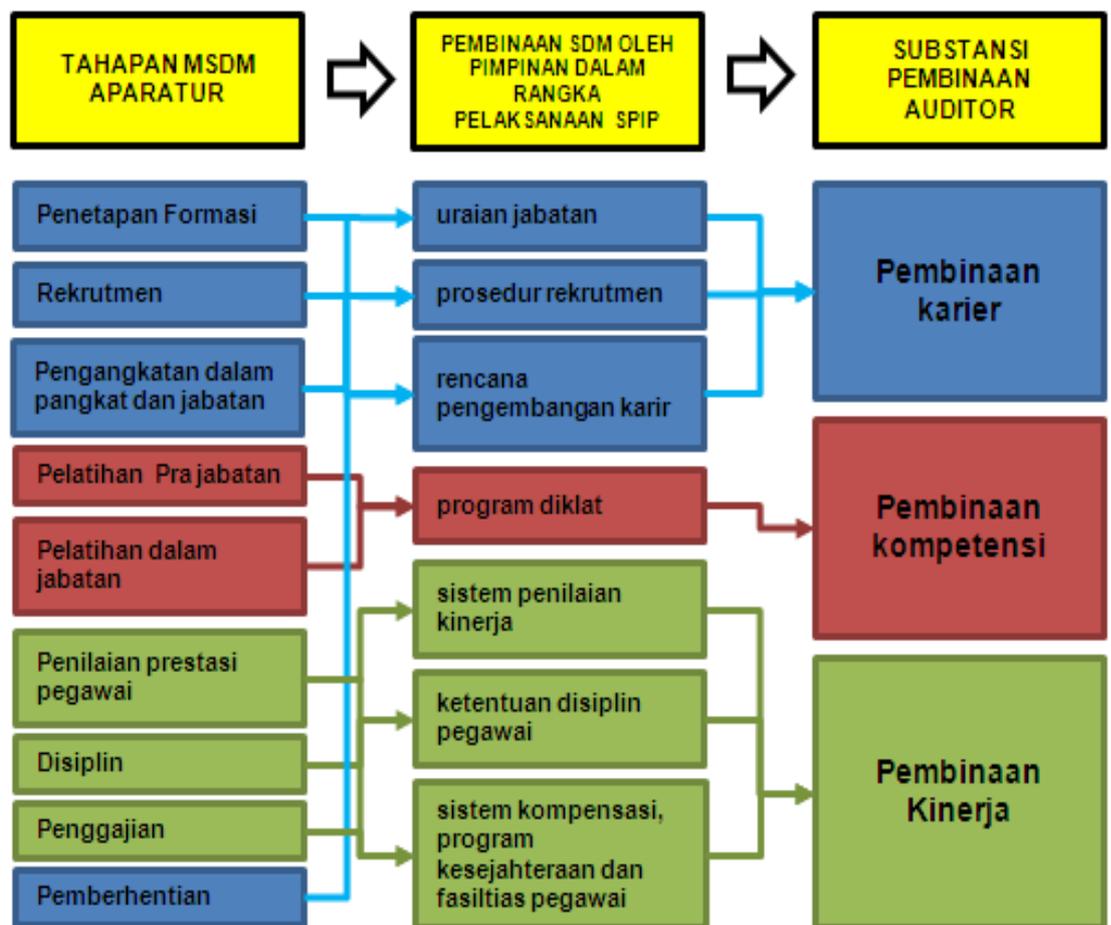
Keseluruhan misi tersebut diharapkan manfaat yang lebih luas kepada *para pemangku kepentingan* tertinggi yaitu Pimpinan tertinggi dan instansi pemerintah di lingkungan APIP, masyarakat, DPR RI/DPRD, BPK, profesi, dan sebagainya.

1. Misi Pertama: Meningkatkan Profesionalisme Auditor Internal Pemerintah

Misi Pertama dilaksanakan melalui pembinaan kompetensi, pembinaan karier yang berorientasi pada prestasi kerja, melalui penyelenggaraan sertifikasi jabatan Auditor. Misi ini mencerminkan seluruh substansi pembinaan Auditor dan juga sari dari

tahapan manajemen sumber daya manusia aparatur. Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 memberikan arahan kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan pembinaan sumber daya manusia yaitu penetapan formasi, rekrutmen, pelatihan prajabatan, pelatihan dalam jabatan, pengangkatan dalam pangkat dan jabatan, penilaian prestasi pegawai, disiplin, penggajian, dan pemberhentian, sebagaimana digambarkan dalam diagram berikut.

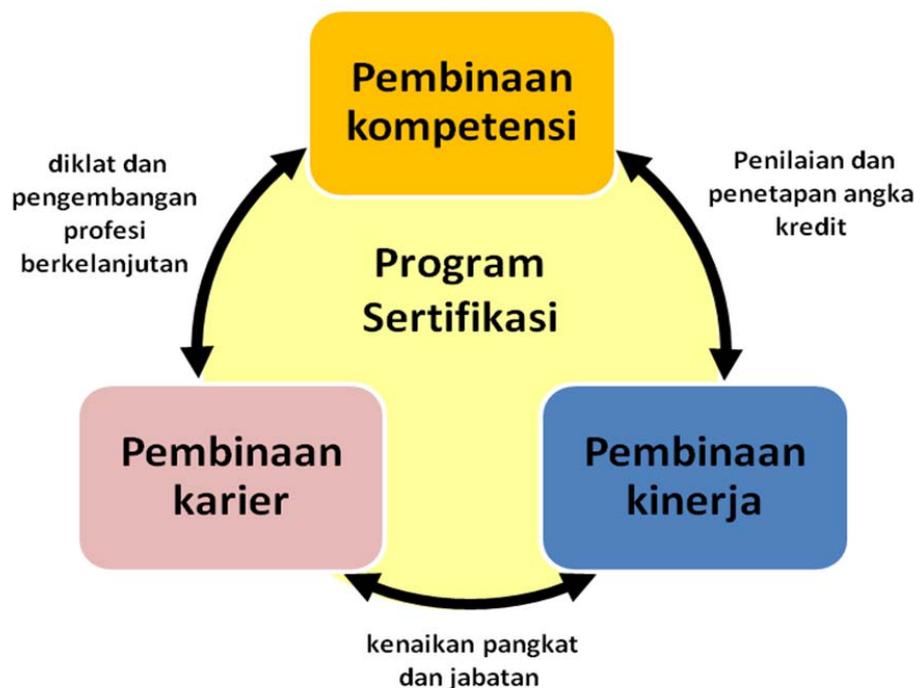
Diagram 2: Pembinaan Auditor sebagai sari dari Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur



Selain itu juga terdapat arahan mengenai pembinaan sumber daya manusia yang perlu dilaksanakan oleh pimpinan instansi pemerintah yaitu membuat uraian

jabatan, prosedur rekrutmen, program pendidikan dan pelatihan pegawai, sistem kompensasi, program kesejahteraan dan fasilitas pegawai, ketentuan disiplin pegawai, sistem penilaian kinerja, serta rencana pengembangan karir. Arahannya pembinaan ini dapat disarikan menjadi tiga pilar pembinaan yaitu pembinaan kompetensi, pembinaan karier yang berorientasi pada kinerja, sebagaimana tergambar dalam diagram berikut ini.

Diagram 3
Keterkaitan Tiga Pilar Pembinaan



a. Pembinaan Kompetensi

Pengembangan layanan ini difokuskan pada penyelenggaraan sinergi kompetensi teknis substansi serta kegiatan pengembangan profesi berkelanjutan (PPL).

1) Mendorong perwujudan sinergi penyelenggaraan diklat teknis substansi di antara seluruh lembaga diklat Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah.

Mengingat tugas – tugas pengawasan sangat kompleks, beragam dan spesifik sehingga semakin banyaknya auditor yang memerlukan tambahan kompetensi dan semakin cepatnya perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi maka diperlukan penyelenggaraan diklat teknis substansi yang semakin banyak dan semakin intensif. Dengan semakin terbatas dan biaya penyelenggaraan diklat semakin tinggi sehingga akses auditor terhadap perolehan kompetensi teknis substansi juga semakin terbatas.

Untuk itu, diperlukan suatu terobosan dalam metode perolehan pengetahuan teknis substansi dan penyebarluasannya sehingga auditor di seluruh APIP mempunyai kesempatan yang lebih luas untuk meningkatkan kompetensi teknis yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas – tugas pengawasan baik secara mandiri melalui kegiatan pengembangan profesi maupun secara institusional melalui kegiatan *in-house training* dan kemudian menerapkan pengetahuan yang diperolehnya tersebut agar pelaksanaan tugas pengawasan semakin efisien dan efektif.

Hal tersebut dimaksudkan agar auditor memiliki keahlian teknis substansi tertentu yang lebih luas, disamping keahlian jabatan. Disamping itu, Pusbin JFA diharapkan mendorong perwujudan sinergi penyelenggaraan diklat teknis substansi di antara seluruh lembaga diklat Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah.

2) Penyelenggaraan sertifikasi jabatan

Penyelenggaraan sertifikasi ke depan diarahkan pada sertifikasi untuk memenuhi standar kompetensi jabatan auditor, dengan mengedepankan pengukuran kompetensi untuk melaksanakan uraian tugas jabatannya. Secara bertahap Pusbin JFA terus mengembangkan metode sertifikasi. Hal tersebut untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan obyektivitas penyelenggaraan sertifikasi.

3) Penyelenggaraan pengembangan profesi berkelanjutan

Pusbin JFA menjadi penyedia sistem, fasilitator dan penyelenggara kegiatan pengembangan profesi berkelanjutan. Selain menjadi bagian dari kegiatan sinergi kompetensi teknis, kegiatan ini juga menjadi alat ukur kinerja Auditor dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang pengawasan. Auditor diarahkan untuk memperkaya jenis dan memperbanyak jumlah kegiatan pengembangan profesi mandiri. Disisi lain Pusbin JFA juga mendorong APIP untuk menyediakan sarana – prasarana yang memadai agar kegiatan pengembangan profesi dapat dilakukan secara efisien dan efektif.

b. Pembinaan Kinerja

Pembinaan ini terfokus pada fasilitasi penilaian dan penetapan angka kredit, monitoring dan evaluasi penilaian angka kredit yang dilaksanakan unit APIP dan bimbingan teknis penilaian angka kredit serta pengembangan metode penilaian kinerja auditor. Seluruh citra dan kinerja Pusbin JFA terletak pada pencapaian misi pertama.

c. Pembinaan Karier

Pembinaan Karier difokuskan pada penyusunan kebijakan dan penyediaan sistem dimana auditor dapat merencanakan kariernya berdasarkan pola karier, dan promosi, serta mutasi yang jelas, berdasarkan kriteria yang berbasis



kompetensi dan kinerja. Secara operasional, pembinaan ini diwujudkan dalam bentuk fasilitasi pengangkatan dalam jabatan, dan kenaikan jabatan auditor.

Ketiga pilar pembinaan bersifat saling terkait, saling mempengaruhi dan terintegrasi dalam program sertifikasi. Kegagalan untuk membina salah satu aspek akan mempengaruhi secara negatif aspek yang lain. Demikian juga apabila terjadi ketidakseimbangan diantara ketiga aspek pembinaan tersebut. Penyelenggaraan program sertifikasi merupakan perekat diantara ketiga pilar pembinaan. Program sertifikasi jabatan auditor dikembangkan sesuai dengan arah dan substansi yang terkandung dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/220/M.PAN/7/2008 tentang JFA dan Angka Kreditnya yaitu setiap kenaikan pangkat dan jabatan harus didahului dengan peningkatan kompetensi yang dibuktikan dengan kelulusan dalam program sertifikasi.

2. Misi kedua: Mewujudkan Pelayanan Prima kepada Auditor Internal Pemerintah

Misi ini adalah misi ke dalam sebagai dukungan bagi misi pertama. Misi kedua ini perlu disertai dengan upaya membangun kapasitas internal pembinaan Auditor untuk meningkatkan kapabilitas pembinaan Auditor. Misi kedua ini berorientasi pada peningkatan kualitas proses internal pembinaan Auditor di BPKP. Perbaikan proses internal dilaksanakan dengan menerapkan praktik-praktik terbaik sistem dan prosedur kerja, penumbuhan inovasi dan kreativitas dalam metode pembinaan didukung dengan sistem informasi yang terintegrasi dan sertifikasi ISO, dan upaya proaktif/interaktif dalam mendapatkan dan mempertahankan kepercayaan *para pemangku kepentingan/auditor* kepada BPKP sebagai instansi pembina. Proses internal pembinaan Auditor ditujukan untuk mewujudkan pembinaan yang efektif, yaitu pembinaan yang bercirikan:

- a. Meningkatnya kualitas kebijakan pembinaan (baik pembinaan jabatan maupun pembinaan umum teknis pengawasan serta manajerial unit pengawasan)
- b. Meningkatnya kompetensi, kinerja dan karier yang intensif dan ekstensif

- c. Meningkatnya kapabilitas APIP
- d. Meningkatnya kualitas manajemen pembinaan dan sistem informasi Auditor

Orientasi pada perbaikan proses internal didukung dengan strategi pada perspektif pertumbuhan dan pembelajaran. Perspektif ini fokus pada terwujudnya SDM Pembinaan yang kompeten, sistem informasi Auditor yang andal dan tersedianya sarana dan prasarana pembinaan sesuai kebutuhan.

Makna dari misi kedua ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Misi kedua ini mencerminkan pentingnya membangun kompetensi inti

Peningkatan kualitas kebijakan pembinaan dan terwujudnya pelayanan prima dalam penyelenggaraan pembinaan Auditor memerlukan peningkatan kapasitas kelembagaan dan SDM Pembinaan Auditor. Hal ini didasari pada pemahaman bahwa sumber daya pembinaan Auditor yang saat ini dimiliki oleh BPKP merupakan sumber dari kompetensi inti Pusbin JFA dan sumber dari keunggulan BPKP sebagai instansi pembina Auditor diantara instansi pembina jabatan fungsional lainnya.

Sumber daya dan kapabilitas instansi pembina Auditor termasuk Pusbin JFA, merupakan dasar yang dibutuhkan untuk merumuskan dan menerapkan strategi pembinaan. Kapabilitas dimaksud dapat menjadi suatu kompetensi inti apabila kemampuan tersebut mampu menolong Pusbin JFA menciptakan produk dan layanan dengan sifat dan karakteristik yang dihargai oleh pengguna jasa dan para pemangku kepentingan .

b. Misi kedua ini menunjukkan upaya Pusbin JFA mereformasi diri

Agar Rencana Strategis Pusbin JFA yang merupakan bagian dari Rencana Strategis BPKP dapat diimplementasikan secara efektif, Pusbin JFA menyadari perlunya melakukan perbaikan proses bisnis yang efektif dan efisien serta pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Tanpa adanya upaya yang strategis

dan komprehensif yang melibatkan peran serta seluruh unit BPKP yang menangani teknis pengawasan, pembinaan Auditor akan tetap terjebak dalam pembinaan yang bersifat administratif. Untuk itu, Pusbin JFA perlu meningkatkan perbaikan proses bisnis dengan meningkatkan koordinasi, melibatkan partisipasi seluruh unit di lingkungan BPKP, dan meningkatkan kemampuan SDM pembinaan.

C. Tujuan dan Sasaran Strategis Pusbin JFA2019

Tujuan merupakan pengejawantahan visi dan misi yang telah ditetapkan, dan berorientasi pada operasionalisasi visi dan misi. Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi, yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun. Tujuan utama Pusbin JFA tercermin dalam tujuan-tujuan strategis, tersaji pada tabel berikut.

Tujuan dan Sasaran Pusbin JFA berdasarkan Misi

MISI	TUJUAN dan SASARAN		
Misi 1: Meningkatkan profesionalisme auditor internal pemerintah	1.	Peningkatan efektivitas penerapan Jabatan Fungsional Auditor (JFA)	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatnya jumlah auditor - Meningkatnya APIP yang menerapkan ketentuan JFA - Meningkatnya sertifikasi auditor internal pemerintah sesuai dengan jenjang jabatannya - terselesaikannya pengukuran kinerja auditor melalui penilaian angka kredit - Meningkatnya kualitas penerapan JFA

MISI	TUJUAN dan SASARAN		
	2.	Peningkatan standarisasi dan pengembangan Jabatan Fungsional Auditor (JFA) yang berorientasi pada pengembangan karier Auditor berbasis kompetensi dan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Tersedianya peraturan/pedoman dan kegiatan pengembangan kompetensi, karier dan kinerja Auditor yang mutakhir - Tersedianya peraturan/standar/pedoman JFA yang mutakhir - Terpeliharanya pengembangan profesi melalui organisasi profesi AAIPI
Misi 2: Mewujudkan pelayanan prima kepada auditor internal pemerintah	1.	Peningkatan Kualitas Manajemen Pembinaan dan Sistem Informasi JF Auditor	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatnya kapasitas SDM Pusbin JFA - Tersedianya informasi ke-JFA-an di lingkungan APIP - Tersedianya sarana dan prasarana pengelolaan JFA - Tersedianya dukungan manajemen pembinaan yang baik termasuk ISO - Tersedianya perencanaan dan pelaporan Pusbin JFA

Penetapan tujuan-tujuan strategis tersebut menggunakan pendekatan strategi berimbang (*balanced scorecard*) dimana tujuan-tujuan utama dari perspektif manfaat bagi pihak *para pemangku kepentingan* utama dan manfaat kepada *para pemangku kepentingan* berikutnya diseimbangkan dengan tujuan-tujuan pendukung yang berada pada perspektif proses internal dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan yang berorientasi ke dalam.

Pusbin JFA telah menetapkan tiga tujuan strategis yang dirumuskan secara berimbang dari keempat perspektif berimbang, yang dirumuskan sebagai satu kesatuan sehingga tujuan satu dengan tujuan lain saling mendukung dan saling terkait.



Tujuan-tujuan tersebut diharapkan dapat menjawab permasalahan yang masih dihadapi dalam lima tahun ke depan serta untuk menjawab pernyataan misi Pusbin JFA. Penetapan tujuan strategis didasarkan pada misi.

Misi pertama, yaitu meningkatkan profesionalisme auditor internal APIP melalui pembinaan kompetensi, karir yang berorientasi pada prestasi kerja dijabarkan dalam empat tujuan strategis yang merupakan tujuan strategis yang memberikan manfaat langsung bagi pengguna jasa pembinaan Auditor, yaitu auditor dan APIP selaku pengguna jasa auditor.

Penetapan tujuan pertama, yaitu Peningkatan efektivitas penerapan Auditor, diharapkan memberikan manfaat bagi para pemangku kepentingan pembinaan Auditor untuk mewujudkan SDM Pengawasan yang profesional melalui penerapan Jabatan Fungsional Auditor yang mengintegrasikan aspek kompetensi, dan karir yang berorientasi pada prestasi kerja. Untuk mendukung pencapaian tujuan strategis diarahkan pada peningkatan pemahaman/penerapan peraturan Auditor di lingkungan APIP, melalui kegiatan sosialisasi dan edukasi, bimtek, evaluasi penerapan JFA, dan fasilitasi studi banding penerapan JFA, dan memprioritaskan pemenuhan persyaratan sertifikasi jabatan sesuai dengan jenjang jabatannya, fasilitasi penilaian angka kredit terpusat, dan evaluasi penerapan JFA dan evaluasi mutu sertifikasi Auditor.

Penetapan tujuan kedua, yaitu Peningkatan standarisasi dan pengembangan JFA yang berorientasi pada pengembangan karier Auditor berbasis kompetensi dan kinerja, diharapkan memberikan manfaat langsung bagi auditor, mencakup peningkatan kompetensi melalui pengembangan metodologi dan proses sertifikasi jabatan, disamping itu auditor juga didorong untuk menjaga dan memelihara kompetensi melalui berbagai kegiatan Pendidikan Profesi Berkelanjutan (PPL), dan peningkatan kompetensi teknis substansi pengawasan tertentu pada area kebutuhan pemerintah yang bersifat prioritas dan mendesak, seperti pengadaan barang dan jasa, penyusunan dan reviu laporan keuangan pemerintah pusat dan daerah (LKPP/D).



Misi kedua, yaitu mewujudkan pelayanan prima kepada auditor internal pemerintah, yang dijabarkan dalam satu tujuan strategis dari perspektif pertumbuhan dan pembelajaran, serta dari perspektif proses internal, dimana Pusbin JFA terus berupaya untuk meningkatkan kualitas manajemen pembinaan dan sistem informasi JF Auditor. Hal tersebut dimaksudkan untuk melakukan pembinaan dan pelayanan terbaik kepada JF Auditor dan APIP, melalui peningkatan kapasitas SDM Pusbin JFA, penyediaan informasi ke-JFA-an di lingkungan APIP, penyediaan sarana dan prasarana pengelolaan Auditor, penyediaan dukungan manajemen pembinaan yang baik, didukung dengan perencanaan dan pelaporan yang memadai.

BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA KERANGKA KELEMBAGAAN PUSBIN JFA

A. ARAH KEBIJAKAN

Untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis dalam tahun 2015 - 2019, Pusbin JFA akan melaksanakan beberapa kebijakan dalam rangka pencapaian visi dan misi yang sudah ditetapkan.

Dalam mewujudkan profesionalisme auditor APIP, fokus Pusbin JFA pada upaya-upaya intensifikasi terhadap APIP yang sudah melakukan penerapan JFA mencakup:

1. melakukan peningkatan jumlah auditor bersertifikasi sehingga dapat mencukupi kebutuhan jumlah auditor, dengan berkoordinasi dengan Pusdiklatwas;
2. memberikan edukasi serta bimbingan penerapan yang memadai;
3. melakukan evaluasi penerapan JFA serta diberikan fasilitasi studi banding penerapan JFA;
4. memprioritaskan pada upaya pengembangan sertifikasi, pendidikan profesi berkelanjutan (PPL), dan pengembangan kinerja auditor;
5. pengembangan atribut auditor melalui gelar/ Register Auditor, dan pengaturan gelar profesi;
6. fasilitasi penyediaan/ pendistribusian/pengembangan kompetensi atas teknis substansi pengawasan seperti Audit PBJ, reviu laporan keuangan.



Di samping itu Pusbin JFA juga melakukan upaya-upaya ekstensifikasi penerapan JFA terhadap sekitar 89 unit APIP.

Dalam rangka mewujudkan peningkatan kualitas tata kelola APIP, atas permintaan Deputi Pengawasan Bidang Keuangan Daerah, Pusbin JFA akan melakukan upaya penyediaan panduan/saran penerapan (*practice advisory*) tata kelola di lingkungan APIP yang bersifat panduan umum yang praktis, disertai panduan penyusunan rencana kerja pengawasan yang berbasis risiko untuk mengawal RPJMN/Daerah, dan Renstra masing-masing Kementerian dan Lembaga. Disamping itu, Pusbin JFA dengan berkerja sama dengan kedeputian BPKP akan memprioritaskan pada upaya penyediaan dan pendistribusian pedoman teknis pengawasan yang telah ada di lingkungan kedeputian BPKP, yang menjadi kebutuhan *para pemangku kepentingan* secara nasional, seperti pedoman rewiu laporan keuangan pemerintah pusat/daerah (LKPP/D), pedoman asistensi penyusunan laporan keuangan, pedoman audit PBJ, dll. Hal tersebut, dimaksudkan agar terjadi praktik pengawasan intern yang searah mengikuti kebutuhan *para pemangku kepentingan* pengawasan intern secara nasional. Untuk mencapai hal tersebut, perlu dilakukan peningkatan koordinasi dan komunikasi antar Pimpinan APIP melalui suatu wadah komite sertifikasi/antar APIP. Komite tersebut, selain memberikan masukan dalam pengembangan kebijakan pengawasan intern di lingkungan APIP.

Selanjutnya Pusbin JFA akan melakukan Sosialisasi/Konsultasi/Bimbingan Teknis/Asistensi panduan tata kelola APIP dan penerapan JFA, serta mengembangkan penilaian internal unit APIP untuk meningkatkan kualitas tata kelola secara berkelanjutan.

Untuk menjamin mutu pembinaan Auditor, Pusbin JFA terus berupaya meningkatkan kualitas pembinaan dan pelayanan melalui pengembangan layanan yang didukung dengan teknologi informasi meliputi pengembangan sitem informasi auditor terintegrasi yakni pengintegrasian berbagai aplikasi di setiap bisnis proses di Pusbin JFA serta unit kerja terkait (Pusdiklat dan Biro Kepegawaian & Organisasi) seperti layanan Registrasi

Diklat Auditor*Online*, Ujian Sertifikasi Auditor (USA) Berbasis Komputer, Aplikasi Pengelolaan Bank Soal USA didukung dengan sertifikasi manajemen mutu ISO.

B. STRATEGI, PROGRAM DAN KEGIATAN

Dalam tahun 2015 - 2019, Pusbin JFA BPKP akan melaksanakan 16 program untuk mengoperasionalkan sasaran yang telah ditetapkan, sebagai acuan atas rencana tindak seluruh jajaran Pusbin JFA. Program kemudian dijabarkan lebih lanjut ke dalam kegiatan. Program dan tujuan serta distribusi per misi adalah sebagai berikut:

Misi, Tujuan Strategis dan Program

MISI	TUJUAN STRATEGIS		PROGRAM		
Misi 1: Meningkatkan profesionalisme auditor internal pemerintah	1.1	Meningkatnya efektivitas penerapan JFA	Program Peningkatan Komunikasi Informasi dan Edukasi Penerapan JFA	1.1.1	1
			Program Penyelenggaraan Sertifikasi JFA	1.1.2	2
			Program fasilitasi penilaian angka kredit terpusat	1.1.3	3
			Program Evaluasi Penerapan JFA dan Evaluasi Mutu Sertifikasi JFA	1.1.4	4
	1.2	Meningkatnya standarisasi dan pengembangan JFA yang berorientasi pada pengembangan karier Auditor berbasis kompetensi dan kinerja	Program Pengembangan Kompetensi Auditor	1.2.1	5
			Program Pengembangan Pengukuran Kinerja Auditor	1.2.2	6
			Program Pengembangan Atribut Karir Auditor	1.2.3	7
			Program Penyusunan dan Pemutakhiran Ketentuan JFA	1.2.4	8
			Program pengembangan profesi melalui organisasi profesi AAIPi	1.2.5	9

MISI	TUJUAN STRATEGIS		PROGRAM		
Misi 2: Mewujudkan pelayanan prima kepada auditor internal pemerintah	2.1	Meningkatnya Kualitas Manajemen Pembinaan dan Sistem Informasi JF Auditor	Peningkatan SDM Pusbin JFA	2.1.1	10
			Pengembangan bisnis proses pembinaan berbasis web	2.1.2	11
			Peningkatan sarana dan prasarana	2.1.3	12
			Pemenuhan manajemen mutu dan satgas pembinaan JFA	2.1.4	13
			Perencanaan dan pelaporan kegiatan Pusbin JFA	2.1.5	14
			Program dukungan manajemen pembinaan yang baik termasuk ISO	2.1.6	15
			Program pengembangan sitem informasi auditor terintegrasi	2.1.7	16
Total tujuan	3		Total program	16	

C. PENANGGUNG JAWAB PROGRAM

Dalam tahun 2015 - 2019, Pusbin JFA akan melaksanakan 16 program untuk mengoperasionalkan sasaran yang telah ditetapkan, sebagai acuan atas rencana tindak seluruh jajaran Pusbin JFA. Setiap program kemudian dijabarkan lebih lanjut ke dalam kegiatan. Setiap program dapat terdiri dari satu kegiatan atau beberapa kegiatan yang saling menunjang dan saling melengkapi.

Agar setiap kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik, dan mendukung pencapaian sasaran yang telah ditetapkan, maka perlu ditunjuk dan ditentukan bidang/unit kerja/subbidang/pejabat yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan kegiatan. Untuk menjamin agar setiap kegiatan dapat berjalan dengan efektif, dan fokus pada pencapaian tujuan organisasi Pusbin JFA, maka pejabat yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan kegiatan, juga bertanggungjawab untuk mengidentifikasi, menganalisis dan mengelola risiko.

Program, tujuan, distribusi program dan tujuan per misi, tergambar sebagai berikut:

Penanggung Jawab Program, serta Pemangku dan Pengelola Risiko

No.	Nomor Program	Nama Program	Penanggung Jawab Program	Pemangku dan Pengelola Risiko
1	1.1.1	Program Peningkatan Komunikasi Informasi dan Edukasi Penerapan JFA	Subbid Program	Subbid Program
2	1.1.2	Program Sertifikasi Auditor	Subbid Sertifikasi	Subbid Sertifikasi
3	1.1.3	Program Fasilitasi Penilaian Angka Kredit Terpusat	Subbid Evaluasi Angka Kredit	Subbid Evaluasi Angka Kredit
4	1.1.4	Program Evaluasi Penerapan JFA dan Evaluasi Mutu Sertifikasi JFA, atas:		
		1.1.4.1 Kegiatan Evaluasi Penilaian Angka kredit	Subbid Evaluasi Angka Kredit	Subbid Evaluasi Angka Kredit
		1.1.4.2 Kegiatan Evaluasi Penerapan JFA dan Sertifikasi Auditor	Subbid Evaluasi Sertifikasi	Subbid Evaluasi Sertifikasi
5	1.2.1	Program Pengembangan Kompetensi Auditor	Subbid Program	Subbid Program
6	1.2.2	Program Pengembangan Pengukuran Kinerja Auditor	Subbid Program	Subbid Program
7	1.2.3	Program Pengembangan Atribut Karir Auditor		
		1.2.3.1 Fasilitasi rekrutmen auditor berlatar belakang pendidikan Akuntansi	Subbid Program	Subbid Program
		1.2.3.2 Kegiatan penguatan identitas profesi	Subbid Program	Subbid Program
		1.2.3.3 Kegiatan usulan penyesuaian tunjangan JFA/perpanjangan batas usia pensiun auditor	Subbid Evaluasi Sertifikasi	Subbid Evaluasi Sertifikasi
8	1.2.4	Program penyusunan dan pemutakhiran ketentuan JFA	Subbid Program	Subbid Program
9	1.2.5	Program pengembangan profesi melalui organisasi profesi AAPI	Subbid Program	Subbid Program
10	2.1.1	Peningkatan SDM Pusbin JFA	Subbag TU	Subbag TU
11	2.1.2	Pengembangan bisnis proses pembinaan berbasis <i>web</i>	Subbid Data & Informasi	Subbid Data & Informasi
12	2.1.3	Peningkatan sarana dan prasarana	Subbag TU	Subbag TU
13	2.1.4	Pemenuhan manajemen mutu dan satgas pembinaan JFA	Subbidang terkait	Subbidang terkait
14	2.1.5	Perencanaan dan pelaporan kegiatan Pusbin JFA	Subbag TU dan Subbidang Program	Subbag TU dan Subbidang Program

No.	Nomor Program	Nama Program	Penanggung Jawab Program	Pemangku dan Pengelola Risiko
15	2.1.6	Program dukungan manajemen pembinaan yang baik termasuk ISO	Subbidang Sertifikasi	Subbidang Sertifikasi
16	2.1.7	Program pengembangan sitem informasi auditor terintegrasi	Subbidang Data & Informasi	Subbidang Data & Informasi

D. KERANGKA KELEMBAGAAN

Pembangunan pengawasan yang akan dilakukan BPKP, sebagaimana dinyatakan dalam Renstra BPKP 2015 - 2019, berfokus pada (1) peningkatan kapasitas internal BPKP; (2) Peningkatan kapabilitas pengawasan intern berkelas dunia; dan (3) Penguatan struktur tata kelola dan budaya organisasi dalam kerangka (*framework*) IA-CM.

Dalam setiap *level*, pengembangan dilakukan dalam enam elemen penting IA-CM. Pusbin JFA dalam hal ini, pada tahun 2015 -2019 Pusbin JFA akan dengan sepenuhnya mendukung pengembangan yang akan dilakukan khusus untuk elemen (2) Pengelolaan SDM (*People Management*) dengan melakukan koordinasi dengan Pusdilatwas dan seluruh Perwakilan BPKP c.q. Koordinator Pengawasan Bidang Program, Pelaporan dan Pembinaan APIP (Korwas Bidang P3A) dalam melakukan pembinaan penerapan JFA di unit-unit APIP sewilayah.

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Pada bab sebelumnya telah diuraikan tentang visi, misi dan tujuan Pusbin JFA yang pencapaiannya diukur dari pencapaian sasaran strategis, sasaran program dan sasaran kegiatan. Bab ini menguraikan mengenai target-target kinerja dan kerangka pendanaan untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut.

A. Target Kinerja

Tiga jenis kinerja yang perlu diukur untuk memudahkan pengelolaannya, yaitu kinerja sasaran strategis (*impact*), kinerja sasaran program (*outcome*) dan kinerja sasaran kegiatan (*output*). Sebelumnya diuraikan tentang pengukuran kinerja.

1. Pengukuran Kinerja

Pengelolaan pencapaian visi, misi dan tujuan tersebut ditentukan oleh pengelolaan pencapaian sasaran strategis, sasaran program dan sasaran kegiatan. Kemampuan pengelolaan pencapaian visi, misi dan tujuan tersebut ditentukan oleh kualitas pengukuran kinerja sasaran strategis, sasaran program dan sasaran kegiatan. Pengukuran kinerja merupakan langkah penting yang harus dilakukan oleh BPKP untuk dapat mengetahui sejauh mana rencana dalam Renstra BPKP berhasil dicapai. Faktor-faktor mana yang berkontribusi dalam menghambat capaian kinerja, sekaligus dapat ditemukan akar permasalahan tidak tercapainya suatu rencana. Lingkup pengukuran kinerja meliputi pengukuran kinerja sasaran strategis, kinerja program dan kinerja kegiatan. Sudah barang tentu bahwa pengukuran ketiga kinerja



tersebut disamping harus saling terkait juga harus menunjukkan alur logikanya sehingga pencapaian sasaran kegiatan adalah untuk mencapai sasaran program dan pencapaian sasaran program adalah dalam rangka mencapai sasaran strategis.

Untuk dapat mengukur sasaran strategis, sasaran program dan sasaran kegiatan, ditentukan indikator pencapaian dan target capaian atau yang dikenal dengan target kinerja. Spesifiknya, target BPKP merupakan hasil dan satuan hasil yang direncanakan akan dicapai BPKP dari setiap indikator kinerjanya. Target-target kinerja ditentukan di awal tahun perencanaan. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target dengan realisasinya. Agar memudahkan dalam pengukuran kinerja baik pada level sasaran strategis, program, maupun kegiatan maka satuan hasil indikator yang dibangun telah memenuhi SMART atau *Specific, Measurable, Achievable, Relevant* dan *Time bound*. Tata cara pengukuran target kinerjadituangkan dalam Profil Pengukuran Kinerja BPKP.

Terdapat tiga sasaran strategis sebagai indikator pencapaian tujuan BPKP. Pencapaian sasaran strategis ini merupakan cermin dari dampak yang ditimbulkan dari pemanfaatan atau capaian *outcome* program yang diselenggarakan. Untuk mengetahui dan dapat menilai keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran strategis ditetapkan target sasaran strategis sebagai kondisi nyata pada tahun 2019 untuk tiga sasaran strategis BPKP yaitu (Tabel 4.1):

Tabel 4.1. Target Kinerja Sasaran Strategis BPKP

Kode	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	
		Uraian	Target 2019
SS 1	Meningkatnya kualitas akuntabilitas pengelolaan keuangan dan pembangunan nasional	Indeks akuntabilitas pengelolaan keuangan dan pembangunan nasional	3 dari skala 5
SS 2	Meningkatnya maturitas SPIP pada K/L/P dan Program Prioritas Pembangunan Nasional	Level maturitas SPIP K/L/P	3 dari skala 5
SS 3	Meningkatnya kapabilitas pengawas intern K/L/P	Level APIP K/L/P	3 dari skala 5

2. Target Kinerja Sasaran Program

Arah kebijakan pengawasan BPKP akan dilaksanakan dengan program pengawasan intern akuntabilitas keuangan negara dan pembangunan nasional, pembinaan SPIP, serta program dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya. Program pertama dilaksanakan dengan kegiatan utama pengawasan intern atas akuntabilitas pengelolaan keuangan negara dan pembangunan nasional, pembinaan penyelenggaraan SPIP serta pembinaan kompetensi aparat pengawasan intern pemerintah. Sasaran yang akan dicapai dari program-program tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2. Target Kinerja Sasaran Program BPKP

Kode	Sasaran Program	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	
		Uraian	Target 2019
SP 1	Perbaikan pengelolaan program Prioritas Nasional dan Pengelolaan Keuangan Negara Bidang Perekonomian dan Kemaritiman	Perbaikan tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian intern Pengelolaan program strategis	70%
SP 2	Meningkatnya Kualitas Penerapan SPIP K/L Bidang Perekonomian dan Kemaritiman	Maturitas SPIP K/L(Level 3) Bidang Perekonomian dan Kemaritiman	85%
SP 3	Meningkatnya Kapabilitas Pengawasan Intern K/L Bidang Perekonomian dan Kemaritiman	Kapabilitas APIP K/L Bidang Perekonomian dan Kemaritiman (Level 3)	85%
		Kapabilitas APIP K/L Bidang Perekonomian dan Kemaritiman (Level 2)	10%
		Kapabilitas APIP K/L Bidang Perekonomian dan Kemaritiman (Level 1)	5%
SP 4	Perbaikan pengelolaan program Prioritas Nasional dan Pengelolaan Keuangan Negara Bidang Polhukam dan Pembangunan Manusia dan Kebudayaan	Perbaikan tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian intern Pengelolaan program prioritas nasional	70%
SP 5	Meningkatnya Kualitas Penerapan SPIP K/L Bidang Polhukam dan Pembangunan Manusia dan Kebudayaan	Maturitas SPIP K/L (Level 3) Bidang Polhukam dan PMK	85%

Kode	Sasaran Program	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	
		Uraian	Target 2019
SP 6	Meningkatnya Kapabilitas Pengawasan Intern K/L Bidang Polhukam dan Pembangunan Manusia dan Kebudayaan	Kapabilitas APIP K/L Bidang Polhukam dan PMK (Level 3)	85%
		Kapabilitas APIP K/L Bidang Polhukam dan PMK (Level 2)	10%
		Kapabilitas APIP K/L Bidang Polhukam dan PMK (Level 1)	5%
SP 7	Perbaiki pengelolaan program Prioritas Nasional dan Pengelolaan Keuangan Negara Bidang Pengawasan Keuangan Daerah	Perbaiki tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian intern Pengelolaan program prioritas nasional	60%
SP 8	Meningkatnya Kualitas Penerapan SPIP pada Pemerintah Daerah	Maturitas SPIP Pemerintah Provinsi (Level 3)	85%
		Maturitas SPIP Pemerintah Kabupaten/Kota (Level 3)	70%
SP 9	Meningkatnya Kapabilitas Pengawasan Intern Pemerintah Daerah	Kapabilitas APIP Pemerintah Provinsi (Level 3)	82%
		Kapabilitas APIP Pemerintah Kabupaten/Kota (Level 3)	85%
		Kapabilitas APIP Pemerintah Provinsi (Level 2)	9%
		Kapabilitas APIP Pemerintah Kabupaten/Kota (Level 2)	10%

Kode	Sasaran Program	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	
		Uraian	Target 2019
		Kapabilitas APIP Pemerintah Provinsi (Level 1)	9%
		Kapabilitas APIP Pemerintah Kabupaten/Kota(Level 1)	5%
SP 10	Meningkatnya Kualitas Penerapan SPI pada Korporasi	BUMN (Capaian Kinerja BUMN minimal A=40%)	35%
		BUMN (Capaian ROA minimal A=40%)	4%
		BLUD (Capaian Proporsi Dana Masyarakat sebesar 50% terhadap total pengelolaan dana pada 20% BLUD)	18%
SP 11	Perbaikan pengelolaan program Prioritas Nasional dan Pengelolaan Keuangan Negara Bidang Pengawasan Keinvestigasian	Penyerahan Hasil Pengawasan Keinvestigasian kepada Aparat Penegak Hukum	80%
SP 12	Meningkatnya Kualitas Layanan Dukungan Teknis Pengawasan	Persepsi Kepuasan Layanan Kesetmaan (Skala Likert 1-10)	8

Target kinerja sasaran program Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor (Pusbin JFA) akan mendukung Sasaran Program 3, Sasaran Program 6 dan Sasaran Program 9 BPKP yaitu “Meningkatnya Kapabilitas Pengawasan Intern K/L Bidang Perekonomian dan Kemaritiman, Bidang Polhukam dan Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, dan Pemerintah Daerah” serta mengacu kepada Sasaran Program 12 BPKP yaitu “Meningkatnya Kualitas Layanan Dukungan Teknis Pengawasan”. Target kinerja sasaran program dapat dilihat pada Tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3. Target Kinerja Sasaran Program (Outcome)

Kode	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	
		Uraian	Target 2019
SP 3, SP 6, dan SP 9	Meningkatnya Kapabilitas Pengawasan Intern K/L Bidang Perekonomian dan Kemaritiman, Bidang Polhukam dan Pembangunan Manusia dan Kebudayaan dan Pemerintah Daerah	Persepsi Kepuasan Instansi Pemerintah atas Auditor Bersertifikat (Skala Likert 1-10) Dengan baseline tahun 2014 sebesar 7,5	8
SP 12	Meningkatnya Kualitas Layanan Dukungan Teknis Pengawasan	Persepsi Kepuasan Stakeholders atas Layanan Pusbin JFA (Skala Likert 1-10) Dengan baseline tahun 2014 sebesar 7,5	8
		Persepsi Kepuasan Stakeholder atas Pelayanan Pengelolaan Keuangan (Dana STAR ADB) (Skala Likert 1-10) Asumsi baseline tahun 2014 7,5	8

Pengukuran Persepsi Kepuasan Instansi Pemerintah atas Auditor Bersertifikat adalah sebagai berikut:

- Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala tingkat kepuasan dari 1 sampai dengan 10. *Score* 1 menunjukkan persepsi yang “sangat tidak memuaskan” hingga *score* tertinggi skor 10 menunjukkan persepsi yang “sangat memuaskan” atas pernyataan yang disampaikan dalam kuesioner.
- Target responden kuesioner ditujukan kepada Pimpinan APIP yang dapat mendelegasikan kepada pejabat struktural yang ditunjuk. Pertanyaan yang diberikan kepada responden didesain untuk mengetahui persepsi tingkat kepuasan Pimpinan APIP/pejabat struktural instansi pemerintah APIP selaku

pengguna jasa langsung dari auditor bersertifikat, untuk mewakili “Kepuasan Instansi Pemerintah terhadap Auditor Bersertifikat”.

Pengukuran Persepsi Kepuasan Stakeholders atas Layanan Pusbin JFA dihitung sebagai berikut:

- Kepada setiap Personil APIP yang datang diberikan kuesioner atas layanan (konsultasi, dll) yang diberikan oleh Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor.
- Pengukurandilakukan atas jawaban dari parameter yang ada di dalam kuesioner dengan parameter “sangat memuaskan” dengan nilai 90, “memuaskan” dengan nilai 80, “cukup puas” dengan nilai 70, “tidakpuas” nilai 60 dan “sangat tidak puas” dengan nilai 50.
- Target responden adalah semua tamu dari APIP Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah yang menggunakan jasa layanan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor untuk mewakili “Kepuasan Stakeholders atas Layanan Pusbin JFA”.

Persepsi Kepuasan Stakeholder atas Pelayanan Pengelolaan Keuangan (Dana STAR ADB) dihitung sebagai berikut:

- Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala tingkat kepuasan dari 1 sampai dengan 10. *Score* 1 menunjukkan persepsi yang “sangat tidak memuaskan” hingga *score* tertinggi skor 10 menunjukkan persepsi yang “sangat memuaskan” atas pernyataan yang disampaikan dalam kuesioner.
- Target responden kuesioner ditujukan kepada Pimpinan APIP yang dapat mendelegasikan kepada pejabat struktural yang ditunjuk. Pertanyaan yang diberikan kepada responden didesain untuk mengetahui persepsi tingkat kepuasan Pimpinan APIP/pejabat struktural instansi pemerintah APIP selaku

pengguna jasa langsung dari auditor bersertifikat, untuk mewakili “Kepuasan Stakeholder atas Pelayanan Pengelolaan Keuangan (Dana STAR ADB)”.

3. Target Kinerja Sasaran Kegiatan

Sasaran Program Meningkatnya Kualitas Layanan Dukungan Teknis Pengawasan diharapkan dapat dicapai dengan terlaksananya kegiatan-kegiatan dukungan pengawasan intern atas akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, keuangan daerah dan pembangunan nasional, pembinaan penyelenggaraan SPIP serta pembinaan kompetensi aparat pengawasan intern pemerintah. Sasaran yang akan dicapai dari kegiatan dukungan pengawasan intern terlihat seperti pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Target Kinerja Sasaran Kegiatan (Output) Dukungan Pengawasan

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN (OUTPUT)					
		URAIAN INDIKATOR KINERJA	TARGET				
			2015	2016	2017	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Hasil Pembinaan JFA	Jumlah PNS yang diberikan Persetujuan Teknis Pengangkatan JFA	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
		Pembinaan JFA *)	33	33	33	33	33
		Jumlah Sertifikat Auditor yang Terbit	2.100	2.100	2.100	2.100	2.100
		Jumlah Penetapan Kinerja Auditor	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN (OUTPUT)					
		URAIAN INDIKATOR KINERJA	TARGET				
			2015	2016	2017	2018	2019
		Pengembangan Sistem Informasi JFA (**)	-	1	1	1	1
		Jumlah Laporan Updating Data JFA (per Triwulan)	4	4	4	4	4
		Jumlah Laporan Evaluasi Pembinaan JFA	25	25	25	25	25
		Laporan Evaluasi Penilaian Angka Kredit	30	30	30	30	30
2	Pengembangan Kapasitas APIP dan PKN STAR	Terlaksananya Kegiatan Pendukung STAR	1	1	1	-	-
		Jumlah Peserta Program Degree (orang semester) STAR	4.422	2.976	602	-	-
		Jumlah Peserta Training <i>Overseas</i> STAR	80	80	80	-	-
		Paket Implementasi Was Intern Lintas Sektoral/STAR	1	1	1	-	-
		Jumlah Paket PIU Monitoring / STAR	5	5	5	-	-

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN (OUTPUT)					
		URAIAN INDIKATOR KINERJA	TARGET				
			2015	2016	2017	2018	2019
		Jumlah Paket Konsultan Manajemen/ STAR	3	3	3	-	-
		Jumlah Peserta TOT STAR	40	40	40	-	-

*) Kegiatan Pembinaan JFA terdiri dari:

1. Penelaahan/Penyusunan Ketentuan JFA;
2. Fasilitasi pengembangan organisasi profesi AAIPi;
3. Penyelenggaraan Sosialisasi, Bimbingan Teknis Penerapan JFA;
4. Studi banding pembinaan dan penerapan JFA;
5. Penyelenggaraan Workshop/Forum Komunikasi Auditor;
6. Penyusunan laporan pembinaan JFA.

**) Dalam kegiatan Pengembangan Sistem Informasi JFA termasuk pengintegrasian berbagai aplikasi disetiap bisnis proses di Pusbin JFA serta Unit Kerja terkait (Biro Kepegawaian dan Pusdiklatwas BPKP), dan ISO

4. Target Pengarusutamaan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik

Tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) telah menjadi isu sentral dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Kualitas tata kelola pemerintahan adalah prasyarat tercapainya sasaran pembangunan nasional, baik jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang. Selain itu, penerapan tata kelola pemerintahan yang baik secara konsisten akan turut berkontribusi pada peningkatan daya saing Indonesia di lingkungan internasional. Penerapan tata kelola pemerintahan yang baik secara konsisten ditandai dengan berkembangnya aspek keterbukaan, akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, supremasi hukum, keadilan, dan partisipasi masyarakat.

Konsep *good governance* di Indonesia menguat pada era reformasi ketika terdapat desakan untuk mengurangi peran pemerintah yang dianggap terlalu dominatif dan tidak efektif (*bad government*). Untuk mengatasi hal ini negara perlu membagi kekuasaan yang dimiliki dengan aktor lain yakni swasta (*private sector*) dan masyarakat sipil (*civil society*). Interaksi diantara ketiga aktor ini dalam mengelola kekuasaan dalam penyelenggaraan pembangunan disebut *governance*. Interaksi dimaksud mensyaratkan adanya ruang kesetaraan (*equality*) diantara aktor-aktor terkait sehingga prinsip-prinsip seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan lain sebagainya dapat terwujud.

B. KERANGKA PENDANAAN

Kerangka pendanaan bertujuan untuk menghitung kerangka kebutuhan dana Pusbin JFA dalam rangka mencapai sasaran program, dan sasaran kegiatan dukungan pengawasan intern selama lima tahun ke depan. Perhitungan dibuat berdasarkan proyeksi dalam lima tahun. Pusbin JFA dalam menyusun kerangka pendanaan memerhatikan sumber dana yang dapat diperoleh dan target program dan kegiatan yang dicanangkan selama lima tahun. Sumber pendanaan Pusbin JFA diperoleh dari sumber APBN, dan pembiayaan hibah bantuan luar negeri (PHLN). Matrik sasaran program, sasaran kegiatan, dan jumlah anggaran tahun 2015, serta perkiraan kebutuhan anggaran tahunan dari tahun 2016-2019 disajikan pada Lampiran 1 Renstra ini. Dalam Lampiran tersebut, output kegiatan yang menjadi basis pengalokasian anggaran dibuat mengacu pada target sasaran kegiatan dukungan pengawasan intern yang disajikan pada Renstra BPKP. Perhitungan anggaran tahunan tetap mengikuti kebijakan umum penganggaran yang ditetapkan setiap tahun oleh Kementerian Keuangan.

1. Analisis Pendanaan Tahun 2014-2015

Analisis pendanaan yang dikelola Pusbin JFA dalam tahun 2014 seluruhnya (100%) bersumber dari dana APBN. Proporsi pendanaan untuk tahun 2015 bersumber dari dana APBN mencapai 13,78%, sedang sisanya diperoleh dari PHLN sebesar 86,22%. Analisis pendanaan tahun 2014-2015 disajikan pada table 4.5

Tabel 4.5 Analisis Pendanaan Pusbin JFA Tahun 2014-2015
Menurut Sumber Pendanaan

(dalam milyar)

No	Sumber Pendanaan	2015		2014	
		Rp	%	Rp	%
1	Rupiah Murni (APBN)	22,99	13,78%	18.66	100%
2	PHLN	143,82	86,22%	-	-
	Total	166,81	100%	18.66	100%

Efektif sejak Februari 2013, BPKP menyelenggarakan kegiatan *State Accountability Revitalization* (STAR) untuk meningkatkan SDM dari pengelola keuangan negara/daerah (bagian dari pembinaan penyelenggaraan SPIP) dan aparat pengawasan intern (bagian dari peningkatan kapasitas APIP). Kegiatan ini dibiayai oleh *Loan* ADB Nomor 2927 INO hingga tahun 2017. Sedangkan kegiatan *State Accountability Revitalization* (STAR) di Pusbin JFA efektif sejak tahun 2015, direncanakan berakhir pada tahun 2017.

Analisis pendanaan untuk mencapai sasaran program dibedakan menjadi dua program utama, yakni program pengawasan dan program dukungan pengawasan. Program pengawasan BPKP ditujukan dalam rangka program pengawasan intern akuntabilitas keuangan negara dan pembinaan penyelenggaraan SPIP, sedangkan program dukungan pengawasan merupakan program dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya.

Porsi dana untuk mencapai program pengawasan intern mengalami peningkatan 43% pada tahun 2015 yang mencapai 93% dari total dana. Adapun porsi Program Dukungan Manajemen & Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya adalah sebesar 7%. Besarnya dukungan pengawasan ini adalah konsekuensi logis dari BPKP sebagai

lembaga profesional yang menggunakan banyak SDM dibanding sumber daya lainnya.

Tabel 4.6 Analisis Pendanaan Tahun 2014-2015 Menurut Program

(dalam milyar)

No	Program	2015		2014	
		Rp	%	Rp	%
1	Program Dukungan Manajemen & Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya	10,83	6,49	9,21	49,38
2	Program Pengawasan Intern Akuntabilitas Keuangan Negara & Pembinaan Penyelenggaraan SPIP	155,98	93,51	9,45	50,62
	Total	166,81	100	18,66	100

Seluruh kegiatan teknis pembinaan JFA masuk dalam kategori Program Pengawasan Intern Akuntabilitas Keuangan Negara & Pembinaan Penyelenggaraan SPIP, sedangkan kegiatan dukungan pembinaan JFA (ketata usahaan) masuk dalam Program Dukungan Manajemen & Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya.

2. Perkiraan Pendanaan 2015-2019

Perhitungan pendanaan Pusbin JFA 2015-2019 telah memerhatikan sasaran program, dan sasaran kegiatan yang hendak dicapai, besar keluaran hasil pengawasan yang ditargetkan, dan ketersediaan dana. Analisis terhadap ketersediaan dana bahwa dana PHLN hanya sampai tahun 2017 sedangkan ketersediaan dana APBN relatif meningkat secara gradual disesuaikan dengan tingkat inflasi dan ketersediaan dana. Perkiraan pendanaan terlihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7. Perkiraan Pendanaan 2015-2019

(dalam milyar Rp)

No	Program	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Program Dukungan Manajemen & Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya	10,83	10,72	11,20	11,76	12,35
2	Program Pengawasan Intern Akuntabilitas Keuangan Negara & Pembinaan Penyelenggaraan SPIP	155,98	192,42	65,34	15,03	15,47
	Total	166,81	203,14	76,54	26,79	27,82

BAB V PENUTUP

Renstra ini merupakan komitmen bersama seluruh jajaran Pusbin JFA yang wajib ditegakkan dan dilaksanakan agar dapat tercapai visi, misi, dan tujuan organisasi Pusat Pembinaan JFA BPKP. Renstra ini diharapkan memberikan arah pembinaan Auditor lima tahun ke depan dan mampu memenuhi kebutuhan dan prioritas arah dan praktik pengawasan intern yang baik secara nasional.

Tujuan tersebut tidak semata untuk kepentingan Pusbin JFA sendiri, namun untuk kepentingan yang lebih luas, yaitu auditor, APIP, instansi pemerintah dan pimpinan tertinggi di lingkungan APIP dalam memastikan pencapaian tujuan pembangunan nasional, termasuk kepentingan kementerian PAN dan Reformasi Birokrasi dalam mewujudkan SDM Aparatur Jabatan Fungsional yang profesional, berhasil guna dan berdaya guna.

Akhirnya, menjadi tugas dan kewajiban seluruh jajaran Pusat Pembinaan JFA, untuk bersama-sama melangkah dalam tindakan yang harmonis untuk melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan visi dan misi yang telah dirumuskan dalam Rencana Strategis ini. Pencapaian kinerja memang bukan hal yang mudah, untuk itu diperlukan komitmen, tekad, ikhtiar dan perjuangan terus menerus untuk menunjukkan bahwa Pusat Pembinaan JFA memang mampu memenuhi harapan para pemangku kepentingan yang lebih luas dan lebih nyata.