

LAMPIRAN XI : PERATURAN SEKJEN BPK-RI

NOMOR : 13 TAHUN 2021

TANGGAL : 8 SEPTEMBER 2021



RENCANA STRATEGIS 2020-2024

PUSAT SERTIFIKASI DAN PENGEMBANGAN DIKLAT PKN

Integritas

Independensi

Profesionalisme

RENCANA STRATEGIS
PUSAT SERTIFIKASI DAN PENGEMBANGAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEMERIKSAAN KEUANGAN NEGARA
2020-2024

Kata Pengantar



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah kami panjatkan puji serta syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan Renstra Pusat Sertifikasi dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara BPK periode 2020–2024 ini.

Pusat Sertifikasi dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara (Puserbang) sebagai satker yang berwenang dan bertanggungjawab dalam memberikan sertifikasi profesional pemeriksa keuangan negara, akreditasi lembaga pendidikan dan pelatihan (diklat), evaluasi dan pengembangan diklat yang berkualitas dan bernilai guna bagi para pegawai BPK di seluruh unit kerja, turut mendukung Visi BPK yang telah dicanangkan dalam Renstra BPK 2020-2024 yaitu “Menjadi lembaga pemeriksa tepercaya yang berperan aktif dalam mewujudkan tata kelola keuangan negara yang berkualitas dan bermanfaat untuk mencapai tujuan negara”. Perwujudannya dilakukan melalui *Excellence Learning Center* (ELC) yang mengusung pembelajaran dengan pola mengelompokkan setiap materi pembelajaran membentuk suatu kompetensi keahlian tertentu baik secara teknis maupun perilaku dengan pendekatan yang berorientasi kepada praktik.

Berdasarkan kebijakan pengembangan SDM, Badan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara (Badiklat PKN) melaksanakan diklat pemeriksaan keuangan negara dan diklat kelembagaan, serta diklat bagi pihak luar BPK baik Pemeriksa maupun nonpemeriksa. Pelaksanaan diklat tersebut untuk memenuhi kebutuhan pendidikan profesi berkelanjutan dan kompetensi keahlian sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan prima di unit kerja masing-masing.

Diharapkan dengan adanya dokumen Renstra Puserbang ini, proses sertifikasi, akreditasi, evaluasi dan pengembangan diklat ke depannya semakin baik dan efektif. Dengan demikian, melalui pelaksanaan tugas oleh Puserbang diklat dapat mempercepat pencapaian visi dan misi BPK sehingga BPK benar-benar dapat memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan bangsa dan negara.

Kepala Pusat
Sertifikasi dan Pengembangan,

Gunarwanto

Ringkasan Eksekutif

Badan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara (Badiklat PKN) merupakan unit kerja sebagai unsur pelaksana tugas penunjang BPK yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada BPK melalui anggota yang ditetapkan BPK, dibentuk dan diatur di dalam Keputusan BPK Nomor 14/K/I-XIII.2/9/2017 tentang Perubahan Keempat atas Keputusan BPK Nomor 3/K/I-XIII.2/7/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana BPK. Berdasarkan Peraturan BPK Nomor 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan BPK Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Nomor 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan, terdapat perubahan internal di dalam Badiklat PKN, salah satunya dibentuk satuan kerja Pusat Sertifikasi dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara (Puserbang).

Puserbang sebagai satuan kerja di dalam Badiklat PKN berkewajiban untuk mendorong pencapaian tujuan Badiklat PKN yaitu untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas, bermanfaat dan terpercaya sebagaimana tertuang di dalam Renstra Badiklat PKN. Oleh karena itu, Puserbang menyusun Renstra dalam rangka berkontribusi dalam pencapaian tujuan Badiklat PKN melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas, bermanfaat, dan terpercaya.

Renstra Puserbang menjabarkan rancangan atas rencana lima tahunan Puserbang dalam rangka mencapai visi, misi, tujuan, sasaran strategis, arah kebijakan, dan indikator keberhasilan. Alur pikir pengembangan renstra memperhatikan: (1) landasan berpikir yang mendeskripsikan tujuan Puserbang, tugas dan fungsi Puserbang, pemangku kepentingan, dan peraturan perundang-undangan; (2) kondisi-kondisi saat ini yang meliputi evaluasi Renstra sebelumnya, isu-isu strategis, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dan dampak pandemi COVID-19; (3) lingkungan

strategis BPK yakni kondisi lingkungan, termasuk agenda pembangunan nasional/daerah, *sustainable development goals*, perkembangan nasional/internasional, *Supreme Audit Institution Performance Measurement Framework* (SAI PMF), serta keberadaan BPK sebagai organisasi nasional dan internasional; serta (4) pertimbangan atas kondisi yang ingin dicapai pada akhir periode Renstra Puserbang 2020–2024 antara lain peningkatan kualitas tata kelola dan sumber daya organisasi, menjadi pusat unggulan pendidikan dan pelatihan pemeriksaan keuangan negara, dan peran aktif dalam mendukung praktik terbaik internasional.

Puserbang berupaya meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan yang berkualitas, bermanfaat dan tepercaya agar memberikan manfaat yang lebih besar dalam peningkatan kualitas pemeriksa keuangan negara. Berdasarkan pertimbangan banyaknya program pemerintah dan terbatasnya sumber daya manusia, Puserbang harus menyusun strategi pengembangan organisasi berdasarkan prioritas yang menjadi perhatian bersama (*focal point*) para pemangku kepentingan dan menjadi faktor penentu keberhasilan kinerja Badiklat PKN. Selanjutnya, Puserbang perlu meningkatkan sinergi dengan lembaga diklat lain demi kemajuan Badiklat PKN.

Visi Puserbang, sebagaimana tertuang dalam Renstra Puserbang 2020-2024 adalah “Menjadi Satker yang Tepercaya yang Berperan Aktif dalam Mewujudkan Tata Kelola Keuangan Negara yang Berkualitas dan Bermanfaat untuk Mencapai Tujuan Negara”. Melalui visi ini, Puserbang akan menunjukkan perannya secara aktif dalam pencapaian tujuan Badiklat melalui pendidikan dan pelatihan yang berkualitas, bermanfaat, dan tepercaya. Dengan demikian, Puserbang akan aktif menjalankan kegiatan untuk meningkatkan kualitas evaluasi, sertifikasi dan akreditasi serta pengembangan diklat yang berkualitas, bermanfaat, dan tepercaya.

Dalam rangka mencapai visi tersebut, Puserbang menyusun tiga misi yakni (1) melaksanakan sertifikasi, akreditasi, evaluasi, dan pengembangan diklat dalam rangka mendukung pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara untuk memberikan rekomendasi, pendapat, dan pertimbangan; (2) melaksanakan sertifikasi, akreditasi, evaluasi, dan pengembangan diklat dalam rangka mendukung upaya BPK untuk mendorong pencegahan korupsi dan percepatan penyelesaian ganti kerugian negara; dan (3) melaksanakan tata kelola organisasi yang transparan dan berkesinambungan agar menjadi teladan bagi institusi lainnya.

Pencapaian visi dan pelaksanaan misi tersebut dilakukan dengan tujuan “Meningkatnya Pendidikan dan Pelatihan yang Berkualitas, Bermanfaat, dan Tepercaya”. Untuk mencapai tujuan tersebut, Puserbang akan mewujudkan sasaran strategis “Meningkatnya Sertifikasi, Akreditasi, Evaluasi serta Pengembangan Diklat yang Berkualitas, Bermanfaat, dan Tepercaya”.

Sasaran strategis dicapai melalui satu strategi yang tercakup di dalam Arah Kebijakan 1 yang disusun dengan menyelaraskan program penganggaran BPK. Arah kebijakan tersebut adalah peningkatan sinergi dan kolaborasi dalam pemeriksaan dan penyelesaian ganti kerugian negara secara berkelanjutan, dengan strategi 4 yaitu mewujudkan pusat unggulan pendidikan dan pelatihan pemeriksaan keuangan negara.

Renstra Puserbang 2020-2024 didukung dengan kerangka regulasi yang meliputi peraturan dan kebijakan yang dibutuhkan Puserbang dalam pelaksanaan tugas dan wewenangnya. Kerangka kelembagaan juga disusun untuk meningkatkan kapasitas terutama pada pengembangan institusi, tata kelola, dan pegawai yang profesional. Selanjutnya pelaksanaan Renstra Puserbang didukung oleh sumber daya keuangan yang dikelola secara efektif dan dimanfaatkan seefisien mungkin dengan tetap memperhatikan peraturan perundangan yang berlaku.

Pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis, akan diukur dengan Indikator Kinerja Utama (IKU). Selain itu, Rencana Implementasi Renstra (RIR) juga disusun untuk membantu dalam proses pengelolaan atas pelaksanaan renstra. Pelaksanaan Renstra Puserbang 2020–2024 dan RIR akan dipantau secara periodik dan berjenjang untuk memastikan ketercapaian dan kesesuaian dengan perkembangan peraturan perundang-undangan, lingkungan strategis, dan arah kebijakan BPK. Capaian renstra akan menjadi dasar untuk memastikan kesinambungan agenda pengembangan organisasi Puserbang. Renstra ini merupakan dokumen hidup yang direviu setiap tahun agar adaptif dengan perkembangan peraturan perundang-undangan, lingkungan strategis, dan arah kebijakan BPK.

Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Ringkasan Eksekutif	iii
Daftar Isi.....	vii
Daftar Gambar	ix
Daftar Tabel	x
Bab I Pendahuluan	1
A. Kondisi Umum.....	1
1. Kedudukan Satker	1
2. Tugas Pokok dan Fungsi Satker	1
3. Pemangku Kepentingan.....	2
4. Capaian Renstra Satker	3
B. Isu dan Lingkungan Strategis	5
1. Isu Strategis.....	5
2. Agenda Pembangunan Nasional/Daerah (RPJMN/RPJMD)	6
3. <i>Sustainable Development Goals</i> (SDGs)	7
4. Perkembangan Nasional/Internasional.....	10
5. <i>Supreme Audit Institution Performance Measurement Framework</i> (SAI PMF)	11
6. Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi.....	13
7. Dampak Pandemi COVID-19	15
C. Alur Pikir Pengembangan Renstra.....	17
Bab II Visi, Misi, Nilai Dasar, Tujuan, dan Sasaran Strategis.....	20
A. Visi.....	20
B. Misi	21
C. Nilai Dasar	21
D. Tujuan	25
E. Sasaran Strategis	26
Bab III Sasaran, Aktivitas, dan Kerangka Kelembagaan	28
A. Arah Kebijakan dan Strategi BPK.....	28

1. Peningkatan Sinergi dan Kolaborasi dalam Pemeriksaan dan Penyelesaian Ganti Kerugian Negara Secara Berkelanjutan .	28
2. Peningkatan Sinergi dan Kolaborasi dalam Tata Kelola Organisasi.....	29
B. Sasaran dan Aktivitas Satker.....	29
C. Inisiatif Strategis (IS)	42
D. Kerangka Kelembagaan	44
Bab IV Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan.....	47
A. Target Kinerja	47
B. Risiko Kunci yang Memengaruhi Kinerja dan Rencana Penanganannya	49
C. Kerangka Pendanaan.....	49
Bab V Penutup.....	51
A. Kerangka Implementasi	51
1. Manajemen Perubahan	51
2. Manajemen Pengetahuan	52
3. Manajemen Risiko.....	55
B. <i>Monitoring</i> dan Evaluasi.....	56
1. Pelaksanaan <i>Monitoring</i> dan Evaluasi.....	56
2. Perbaikan dan Perubahan.....	57
Lampiran XI.1 Aktivitas Puserbang.....	58

Daftar Gambar

Gambar 1. Alur Pikir Pengembangan Renstra Puserbang 2020–2024.....	18
Gambar 2. Aplikasi Pengelolaan Kediklatan.....	23
Gambar 3. Sistem Informasi dan Komunikasi Badiklat PKN	24
Gambar 4. Visualisasi Renstra BPK.....	29
Gambar 5. Visualisasi Renstra Puserbang	31

Daftar Tabel

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja Pustandev 2018-2019	4
Tabel 2. Target Indikator Kinerja Kegiatan 2020-2024	47
Tabel 3. Risiko Kunci	49
Tabel 4. Kerangka Pendanaan	49

Bab I Pendahuluan

Penyusunan Renstra Puserbang 2020–2024 memperhatikan kondisi umum dan isu strategis yang berkembang di lingkungan organisasi. Hal ini diperlukan untuk mengetahui kondisi saat ini dan mendesain kondisi yang diharapkan pada masa mendatang. Melalui pemahaman atas kesenjangan kondisi tersebut, Renstra Puserbang 2020–2024 disusun untuk meningkatkan peran dan manfaat BPK bagi para pemangku kepentingan yang didukung dengan penguatan kapasitas organisasi.

A. Kondisi Umum

Kondisi umum merupakan gambaran Puserbang saat ini yang menjadi langkah awal dalam penyusunan renstra. Capaian renstra Badiklat pada periode sebelumnya juga menjadi perhatian untuk melanjutkan pengembangan peran organisasi bagi pencapaian tujuan negara

1. Kedudukan Satker

Pusat Sertifikasi dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara merupakan unit kerja eselon 2 di bawah Badiklat PKN sebagai salah satu unsur pelaksana tugas penunjang BPK yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada BPK melalui Anggota BPK yang ditetapkan BPK.

2. Tugas Pokok dan Fungsi Satker

Puserbang mempunyai tugas melaksanakan sertifikasi pemeriksa keuangan negara bagi Pelaksana BPK dan pihak di luar BPK, melaksanakan akreditasi unit penyelenggara pendidikan dan pelatihan di bidang pemeriksaan keuangan negara, mengevaluasi pelaksanaan pendidikan, pelatihan, dan pembimbingan, melaksanakan pengembangan portofolio dan aspek-aspek strategis di

bidang kediklatan, pengembangan kerja sama pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan tugas dan fungsi BPK.

Sementara fungsi Puserbang adalah:

- a. perumusan dan pengevaluasian rencana aksi Puserbang dengan mengidentifikasi IKU berdasarkan RIR BPK;
- b. perumusan rencana kegiatan Puserbang berdasarkan rencana aksi serta tugas dan fungsi Pusat Sertifikasi dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara;
- c. penyusunan pedoman dan pelaksanaan sertifikasi pemeriksa keuangan negara bagi Pelaksana BPK dan pihak di luar BPK;
- d. penyusunan pedoman dan pelaksanaan akreditasi unit penyelenggara pendidikan dan pelatihan di bidang pemeriksaan keuangan negara;
- e. pelaksanaan evaluasi pendidikan, pelatihan, dan pembimbingan;
- f. pengelolaan penjaminan mutu dan rapor kediklatan;
- g. pengembangan portofolio pendidikan dan pelatihan;
- h. pengembangan metode pembimbingan;
- i. pengembangan kerja sama pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan tugas dan fungsi BPK;
- j. pengembangan aspek-aspek strategis di bidang kediklatan;
- k. pelaksanaan pengelolaan risiko pada lingkup tugas Puserbang; dan
- l. penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pusat Sertifikasi dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara.

3. Pemangku Kepentingan

Pemangku kepentingan yang terkait dan terlibat dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Pusat Sertifikasi dan Pengembangan terdiri dari:

a. Pemangku kepentingan internal

Terdiri atas:

- 1) Kepala Badiklat PKN;
- 2) Kepala Pusat Akademik dan Teknologi Pembelajaran Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara (Pusdiktek);
- 3) Kepala Pusat Perencanaan dan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara (Pusrenggar);
- 4) Kepala Balai Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara (BDPKN) di lingkungan Badiklat PKN; dan
- 5) Para calon peserta sertifikasi pemeriksa keuangan negara dari internal dan eksternal BPK.

b. Pemangku kepentingan eksternal

- 1) Pihak eksternal dalam hal ini Kantor Akuntan Publik yang ditugaskan untuk melaksanakan pemeriksaan untuk/dan atas nama BPK dan Aparat Pengawasan Internal Pemerintah juga merupakan pemangku kepentingan eksternal yang perlu menjadi perhatian Puserbang BPK;
- 2) Instansi terkait penyelenggaraan dan akreditasi kediklatan pemerintah; dan
- 3) Pihak eksternal lain yang terkait upaya pengembangan kompetensi.

4. Capaian Renstra Satker

a. Capaian Indikator Kinerja Puserbang

Pengukuran capaian kinerja Puserbang dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi dengan target IKU. Puserbang diresmikan pembentukannya berdasarkan Peraturan BPK Nomor 2 Tahun 2020 tanggal 24 Agustus 2020 tentang Perubahan atas Peraturan BPK Nomor 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana BPK. Oleh karena itu, capaian kinerja Puserbang

pada periode renstra sebelumnya belum ada. Untuk itu, Puserbang akan menampilkan data pencapaian indikator kinerja Pusat Standarisasi dan Evaluasi Diklat (Pustandev), sesuai dengan SOTK lama, dari tahun 2018-2019. Sasaran kegiatan, anggaran, indikator, target, dan realisasi mengacu kepada Perjanjian Kinerja Pustandev tahun 2018-2019 dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja Pustandev 2018-2019

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target 2019	Realisasi 2019	Realisasi 2018
SS 1 Terwujudnya Capaian Sertifikasi dan Akreditasi yang Sesuai dengan Kebijakan Pengembangan SDM	IK 1.1	Tingkat Pemenuhan Capaian Sertifikasi dan Akreditasi Sesuai dengan Kebijakan Pengembangan SDM	85%	100%	89,04%
Strategi 1.1 Mewujudkan Rancangan Standarisasi Diklat, Sertifikasi dan Akreditasi yang Berkualitas	IK 1.1.1	Tingkat Pemenuhan Rancangan Standarisasi Diklat Pemeriksaan dan Kelembagaan, Pembimbingan, Sertifikasi Pemeriksaan Keuangan Negara, Akreditasi Unit Penyelenggara Diklat di Bidang Pemeriksaan Keuangan Negara	100,00%	100,00%	155,38%
	IK 1.1.2	Tingkat Keterlibatan Satker dalam Perencanaan Kebutuhan Diklat	100,00%	100,00%	100,00%
Strategi 2.1 Menciptakan Budaya Berintegritas, Independen dan Profesional di Lingkungan Pusat Standarisasi dan Evaluasi	IK 2.1.1	Indeks Pemahaman Pegawai Terhadap Visi, Misi, dan Nilai Dasar BPK	5,00	4,55	3,83
	IK 2.1.2	Indeks Implementasi Nilai Dasar BPK	5,00	4,73	4,88
	IK 2.1.3	Tingkat Kepatuhan Pegawai terhadap Kode Etik dan Peraturan Disiplin	100,00%	100,00%	100,00%
Strategi 2.2 Meningkatkan Kualitas Organisasi di Lingkungan Pusat Standarisasi dan Evaluasi	IK 2.2.1	Hasil Evaluasi Itama atas Akuntabilitas Kinerja	AA	A	A
	IK 2.2.2	Tingkat Pemanfaatan Teknologi dan Informasi	95,00%	99,03%	93,20%
	IK 2.2.3	Jumlah Best Practice Yang Disusun	1,00	1,00	1,00
	IK 2.2.4	Tingkat Penerapan Best Practice	100,00%	100,00%	100,00%
	IK 2.2.5	Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Output dan Kinerja	100,00%	100,00%	96,00%
Strategi 2.3 Meningkatkan Kompetensi Pegawai di Lingkungan Pusat Standarisasi dan Evaluasi	IK 2.3.1	Persentase Pegawai yang Memenuhi Jam Pelatihan Teknis/Manajerial (Non Pemeriksa)	100,00%	100,00%	95,00%
Strategi 3.1 Meningkatkan Kinerja Anggaran di Lingkungan Pusat Standarisasi dan Evaluasi	IK 2.4.1	Tingkat Kinerja Implementasi Anggaran di Lingkungan Pusat Standarisasi dan Evaluasi	83,00%	82,42%	80,18%

b. Capaian Pelaksanaan Manajemen Perubahan

Puserbang merupakan Satuan Kerja Baru di Badiklat sehingga belum memiliki capaian atas pelaksanaan manajemen perubahan.

c. Capaian Reformasi Birokrasi

Puserbang merupakan Satuan Kerja Baru di Badiklat sehingga belum memiliki capaian reformasi Birokrasi, namun Badiklat PKN sudah memiliki capaian reformasi birokrasi.

B. Isu dan Lingkungan Strategis

1. Isu Strategis

Terdapat isu-isu strategis yang menunjukkan kondisi saat ini dalam pelaksanaan tugas Puserbang. Isu-isu tersebut menjadi dasar dalam menetapkan strategi-strategi dalam Renstra Satker 2020–2024. Isu-isu strategis tersebut adalah:

- a. Pelaksanaan evaluasi baru bisa terlaksana pada *input* dan *output* penyelenggaraan diklat, sedangkan evaluasi atas *outcome* (level 3) dan dampak penyelenggaraan diklat atas organisasi (level 4) belum dapat terlaksana.
- b. Akreditasi penyelenggara diklat pemeriksaan keuangan negara belum dilakukan.
- c. Sertifikasi, akreditasi dan pengembangan masih merupakan hal baru, sehingga tata kelola belum optimal, perlu sinergi dari berbagai elemen di BPK untuk mendukung suksesnya penyelenggaraan sertifikasi dan akreditasi diklat.
- d. Kualitas dan kuantitas SDM pengelola evaluasi, sertifikasi, akreditasi, dan pengembangan belum mencukupi.
- e. Perlunya peningkatan tata kelola, antara lain: peningkatan TI, penerapan manajemen risiko, dan memperkuat IT *Driven* untuk mendukung proses bisnis organisasi.

2. Agenda Pembangunan Nasional/Daerah (RPJMN/RPJMD)

RPJMN 2020–2024 mengambil tema *“Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong-Royong.”* RPJMN 2020–2024 merupakan tahapan ke-4 atau terakhir dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005–2025 sehingga menjadi penting dalam upaya pencapaian target pembangunan dalam RPJPN. Sasaran pembangunan jangka menengah periode ini adalah untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

RPJMN 2020–2024 ditopang oleh empat pilar yaitu: (1) kelembagaan politik dan hukum yang mantap; (2) kesejahteraan masyarakat yang terus meningkat; (3) struktur ekonomi yang semakin maju dan kokoh; dan (4) terwujudnya keanekaragaman hayati yang terjaga. Berdasarkan empat pilar tersebut, Pemerintah menetapkan tujuh agenda pembangunan dalam RPJMN 2020–2024 dalam upaya mencapai tujuan dari rencana pembangunan nasional periode terakhir ini. Pemerintah kemudian menjabarkan lebih lanjut agenda pembangunan ke dalam Program Prioritas, Kegiatan Prioritas, dan Proyek Prioritas.

Puserbang menentukan tema dan merancang strategi evaluasi, sertifikasi, akreditasi, dan pengembangan dalam Renstra Puserbang 2020–2024 berdasarkan agenda-agenda pembangunan pemerintah. Keselarasan antara strategi Puserbang dengan agenda pembangunan tersebut diharapkan meningkatkan kemanfaatan atas evaluasi, sertifikasi, akreditasi, dan pengembangan penyelenggaraan

pendidikan dan pelatihan dalam upaya pencapaian tujuan pembangunan nasional.

3. *Sustainable Development Goals (SDGs)*

Pada September 2015, Sidang Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang diikuti oleh para pemimpin 193 negara anggota PBB telah mengadopsi kesepakatan yang bersejarah terkait dengan tujuan dan target-target universal yang transformatif, komprehensif dan berjangka panjang yang dikenal dengan SDGs menjadi agenda global hingga tahun 2030. Pada deklarasi tersebut, seluruh negara peserta berkomitmen untuk mengintegrasikan SDGs yang terdiri dari 17 (tujuh belas) tujuan/*goals* dan 169 (seratus enam puluh sembilan) targetnya sebagai bagian dari perencanaan pembangunan nasional untuk mendukung pembangunan sosial, ekonomi, dan lingkungan.

Indonesia sebagai salah satu negara yang mendukung program SDGs, turut serta dalam upaya pencapaian Agenda Pembangunan Global dengan mengintegrasikan target dan indikator SDGs ke dalam dokumen perencanaan pembangunan nasional melalui RPJMN beserta turunannya. Pemerintah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan untuk mengimplementasikan SDGs pada tingkat nasional dan daerah.

INTOSAI pada kongres di Abu Dhabi pada tahun 2016 sepakat mengawal program SDGs di negara masing-masing. INTOSAI menyepakati empat pendekatan dalam pemeriksaan SDGs yang tertuang dalam tema pertama *International Congress of Supreme Audit Institution (INCOSAI) XXII*, yaitu: (1) Melakukan penilaian atas kesiapan suatu negara untuk mengimplementasikan SDGs; (2) Melakukan pemeriksaan kinerja terhadap pelaksanaan program pemerintah yang memiliki aspek SDGs; (3) Melakukan penilaian dan

mendukung implementasi tujuan ke-16 SDGs dalam kaitannya dengan institusi yang efektif, akuntabel, dan transparan; (4) Menjadi *role model* transparansi dan akuntabilitas dalam tata kelola organisasi masing-masing, termasuk pada kegiatan pemeriksaan dan pelaporan.

Pada semester I tahun 2018, BPK telah melaksanakan pemeriksaan terhadap persiapan pemerintah dalam mengimplementasikan SDGs. Pemeriksaan ini bertujuan mengetahui kesiapan pemerintah setelah dikeluarkannya Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017. Hasil pemeriksaan terhadap kesiapan pemerintah Indonesia dalam mengimplementasikan SDGs juga telah disampaikan BPK dalam acara *High Level Political Forum on Sustainable Development Goals* pada 15–16 Juli 2019 di Markas Besar PBB, New York, Amerika Serikat. Dalam acara tersebut, BPK menyampaikan pentingnya kesatuan data dan penggunaan sumber daya yang efektif sebagai salah satu syarat berhasilnya pencapaian SDGs. Salah satu rekomendasi BPK atas kesiapan SDGs Indonesia, telah ditindaklanjuti Pemerintah Republik Indonesia dengan mengundangkan Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia pada tanggal 17 Juni 2019.

Pada semester 1 tahun 2019, BPK telah melakukan pemeriksaan kinerja atas efektivitas program Pemerintah yang berkontribusi terhadap pelaksanaan pencapaian SDGs. Pemeriksaan yang dilakukan disesuaikan dengan beberapa capaian atas target dan indikator SDGs yang sesuai dengan tema *Voluntary National Review (VNR) 2019* dengan tema *Empowering People and Ensuring Inclusiveness and Equality* yang disusun oleh Pemerintah Indonesia yaitu SDGs tujuan 4, 8, 10, 13, 16, dan 17. Hal ini menjadikan BPK sebagai salah satu SAI yang telah bergerak maju terkait tahapan pemeriksaan SDGs yang disepakati dalam rencana strategis INTOSAI. Hasil pemeriksaan tersebut antara lain: pelaksanaan program

pemerintah terkait tujuan ke-4 SDGs belum terintegrasi dan tepat sasaran, pelaksanaan program-program pemerintah terkait ketenagakerjaan belum sepenuhnya mencapai target dan sasaran yang diharapkan, Indikator proksi SDGs target 16.6 perlu lebih mencerminkan capaian pengembangan lembaga, keselarasan data dan informasi perlu ditingkatkan, serta pemantauan dan evaluasi SDGs di Indonesia belum sepenuhnya efektif.

Tantangan terbesar dalam pemeriksaan implementasi SDGs adalah kriteria yang berada pada level *outcome*. Dengan kriteria yang berada pada level *outcome*, maka sebuah lembaga pemeriksa harus memiliki perencanaan yang strategis dalam merangkai pemeriksaan yang dilakukan selama jangka waktu siklus 5 tahunan. Jika biasanya di level *output* sudah dapat dilihat bentuk *outputnya*, maka pada level *outcome* perlu metodologi pemeriksaan tersendiri.

Setelah pemeriksaan atas persiapan dan implementasi SDGs, BPK akan melakukan tahapan pendekatan pemeriksaan berikutnya yang disepakati dalam INTOSAI, yaitu dengan melakukan pemeriksaan dan mendukung implementasi tujuan ke-16 SDGs dalam kaitannya dengan institusi yang efektif, akuntabel, dan transparan.

Badiklat dalam melaksanakan proses pengembangan kompetensi berkelanjutan ada 4 sasaran yaitu.

- a. *Framework* kompetensi
- b. Penyusunan Silabus
- c. Pengembangan Bahan Ajar
- d. Evaluasi atas siklus pembelajaran

Dalam hal ini yang menjadi fokus dari satker Puserbang adalah huruf d yaitu bagaimana membuat sistem evaluasi diklat atas siklus pembelajaran yang mendukung pengembangan kompetensi berkelanjutan.

4. Perkembangan Nasional/Internasional

BPK menjalin kerja sama bilateral dengan lembaga pemeriksa negara lain dan lembaga internasional. Hal ini merupakan bentuk peran aktif BPK dalam kancah internasional yang selaras dengan tujuan negara dan kebijakan pembangunan politik luar negeri RPJMN 2020–2024. Kerja sama BPK dapat terkait dengan pemeriksaan, proyek peningkatan kapasitas, dan pertukaran pengetahuan serta pengalaman pemeriksaan keuangan negara. Keterlibatan BPK dalam kerja sama internasional mempengaruhi pengembangan kapasitas dan tata kelola organisasi BPK, antara lain sebagai berikut.

a. Standar dan Pedoman Pemeriksaan

Sebagai anggota dari INTOSAI, BPK memperhatikan dan menggunakan standar pemeriksaan internasional atau *International Standards of Supreme Audit Institutions* (ISSAI) untuk pengembangan standar pemeriksaan BPK. Pengembangan ISSAI di lingkungan INTOSAI seperti perubahan ISSAI *Framework* menjadi INTOSAI *Framework of Professional Pronouncements* (IFPP) yang terdiri dari INTOSAI *Principles*, ISSAI, dan INTOSAI *Guide* akan membawa pengaruh di dalam pengembangan standar dan pedoman pemeriksaan BPK.

b. Peningkatan Kapasitas dan Tata Kelola Organisasi

Keterlibatan dan hubungan BPK dengan organisasi internasional dan lembaga pemeriksa negara lain membawa pengaruh kepada peningkatan kapasitas dan kelembagaan BPK. Hal ini terkait dengan peningkatan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman SDM BPK di dalam berbagai kegiatan internasional. Pengetahuan dan pengalaman dari kegiatan internasional juga dapat memberikan pengaruh terhadap perbaikan tata kelola organisasi serta pengembangan sistem pengelolaan pengetahuan dan praktik terbaik untuk pengembangan kelembagaan BPK. Dengan

demikian, manfaat kegiatan internasional tidak hanya pada tingkatan individu SDM BPK, tetapi juga menjadi manfaat kelembagaan BPK.

c. Peningkatan Kualitas

Peningkatan kualitas hasil pemeriksaan BPK dapat dilakukan dengan penilaian atas kesesuaian standar dan praktik pemeriksaan BPK dengan standar dan pedoman internasional serta melalui *benchmarking*, *peer review*, dan pertukaran pengalaman dengan lembaga pemeriksa negara lain.

d. Peningkatan Kredibilitas

Peran BPK di dalam pemeriksaan lembaga internasional serta proyek- proyek yang dibiayai dari pinjaman dan hibah luar negeri memberikan pengaruh atas peningkatan kepercayaan dan keyakinan para pemangku kepentingan.

5. *Supreme Audit Institution Performance Measurement Framework* (SAI PMF)

INTOSAI menggunakan mekanisme pengukuran kinerja lembaga pemeriksa, yaitu *Supreme Audit Institution Performance Measurement Framework* (SAI PMF). SAI PMF merupakan instrumen yang dikembangkan oleh *INTOSAI Development Initiative* untuk melakukan penilaian kualitatif dan holistik atas kapabilitas organisasi secara menyeluruh dengan kriteria yang dikembangkan berdasarkan ISSAI serta *best practices* yang berlaku secara internasional.

Secara garis besar, SAI PMF terbagi menjadi enam Domain Utama yang menjadi dasar pengukuran organisasi secara menyeluruh yang mendukung perwujudan SAI bermanfaat bagi masyarakat (*value and benefits of SAI*). Keenam domain utama tersebut meliputi:

- a. Pengukuran terkait Kapasitas SAI atau BPK sebagai Lembaga Pemeriksa (*SAI Institutional Capacity*)
 - 1) Domain A: *Independence and Legal Framework*

Domain ini berisi kerangka independensi, konstitusi maupun landasan hukum lainnya yang menjamin independensi dan pelaksanaan mandat SAI beroperasi.
- b. Pengukuran terkait Sistem Organisasi Keseluruhan dan Kapasitas Internal Organisasi secara Profesional (*SAI Organizational Systems and Professional Staff Capacity*)
 - 2) Domain B: *Internal Governance and Ethics*

Domain ini berisi perencanaan strategis organisasi, perencanaan operasional organisasi, serta standar etika dan mutu organisasi secara keseluruhan.
 - 3) Domain C: *Audit Quality and Reporting*

Domain ini mengatur mengenai kualitas pemeriksaan yang dilaksanakan masing-masing lembaga pemeriksa secara keseluruhan, mulai dari perencanaan pemeriksaan, pelaksanaan pemeriksaan, hingga pelaporan dan pemantauan tindak lanjut hasil pemeriksaan.
 - 4) Domain D: *Financial Management, Assets and Support Services*

Domain ini berisi mengenai lembaga pemeriksa dalam mengelola sumber daya organisasi yaitu sumber daya keuangan, aset, infrastruktur, dan layanan pendukung lainnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
 - 5) Domain E: *Human Resources and Training*

Domain ini berisi tentang bagaimana lembaga pemeriksa mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
 - 6) Domain F: *Communication and Stakeholders Management*

Domain ini mengatur mengenai pengelolaan hubungan lembaga pemeriksa dengan pemangku kepentingan melalui komunikasi yang efektif.

Secara khusus, Puserbang berada pada Domain E, dimana Puserbang sebagai bagian dari Badiklat berupaya mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan kualitas dan kompetensi pemeriksa untuk mencapai tujuan BPK secara keseluruhan.

6. Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi

Saat ini dunia industri telah memasuki sebuah era yang sering disebut Revolusi Industri 4.0. Di era ini, muncul istilah disruptif dimana kemajuan teknologi informasi secara empiris menjadi penghela yang membentuk tatanan baru bagi berbagai model bisnis yang sangat mengandalkan data sebagai sumber daya utama untuk meningkatkan nilai organisasi.

Sebagai institusi yang bekerja menggunakan data secara intensif, BPK menjadi institusi yang sangat berkepentingan dengan data keuangan negara serta data pendukung lainnya. Melalui mandatnya, BPK sudah sepantasnya menjadi instansi yang memiliki data paling lengkap terkait keuangan negara. Data yang bersumber dari berbagai macam instansi dengan keragaman bentuknya merupakan sumber daya informasi yang dapat dikolaborasikan secara utuh tanpa sekat antar satker untuk meningkatkan kualitas hasil pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Kolaborasi data antar satker merupakan syarat utama terbentuknya arsitektur data keuangan negara secara keseluruhan.

Perkembangan teknologi informasi telah memungkinkan bagi Puserbang untuk bekerja menggunakan kombinasi data yang dapat diperoleh melalui kewenangan dengan data lainnya yang tersedia di domain publik seperti di media sosial, berita *online*, maupun di portal-portal lainnya yang mengandung data. Lingkungan data yang

beragam ini membuka peluang bagi Puserbang untuk mampu memperoleh manfaat dari konsep *big data*.

Terbentuknya *big data* lazimnya disertai pula dengan kemampuan Puserbang untuk melakukan analisis terhadap *big data* agar mampu memberikan nilai tambah bagi Puserbang. Kemajuan teknologi informasi saat ini telah memungkinkan institusi untuk menggunakan model-model analisis berbasis algoritma statistik dalam kerangka *Big Data Analytics* untuk melakukan analisis data lebih dari sekedar menerapkan teknik audit berbantuan komputer. Lebih lanjut, *Big Data Analytics* digunakan dalam konteks *data exploratory analysis* untuk mendapatkan sebuah petunjuk atau *symptom* atas adanya kejadian yang *outlier* atau *irregular* dengan cara mendapatkan pola dari suatu kumpulan data, memprediksi suatu nilai, atau memvisualisasikan kumpulan data. Melalui penerapan teknologi informasi dan pemanfaatan *Big Data Analytics*, Puserbang diharapkan dapat meningkatkan pengelolaan kualitas dan kompetensi SDM BPK sehingga menjadi pusat pengembangan kompetensi SDM BPK.

Selain menjadi pusat pengembangan kompetensi, Puserbang juga merespon dampak COVID-19 dengan mendorong kolaborasi (*collaboration*), inovasi (*innovation*) dan pengembangan (*development*) untuk menciptakan nilai tambah dan meningkatkan agilitas, efektifitas, serta efisiensi organisasi. Dampak tersebut selaras dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia, Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah

Nasional 2020-2024, dan penyusunan Rancangan Undang-Undang tentang Perlindungan Data Pribadi. Selanjutnya Puserbang menelaraskan pemanfaatan teknologi informasi sesuai RPJMN 2020-2024 sebagai: (1) strategi pembangunan infrastruktur untuk transformasi digital; (2) strategi penyederhanaan birokrasi melalui penyelenggaraan *e-government*; dan (3) strategi transformasi ekonomi melalui ekonomi digital dan kreatif. Pemanfaatan teknologi informasi tersebut membuka peluang bagi Puserbang dalam melakukan transformasi teknologi informasi menuju *e-government* dan *digital government* secara terukur dan bertahap untuk meningkatkan tata kelola organisasi yang transparan, akuntabel dan berkesinambungan yang menjadi teladan bagi institusi lainnya.

7. Dampak Pandemi COVID-19

Pada awal Tahun 2020, terjadi permasalahan global yaitu merebaknya kasus *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19). *World Health Organization* (WHO) menyatakan bahwa kasus pertama terjadi pada 31 Desember 2019 di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Tiongkok. Penularan penyakit ini sangat masif sehingga dalam waktu satu bulan terjadi 7.834 (tujuh ribu delapan ratus tiga puluh empat) kasus yang tersebar sebanyak 7.736 (tujuh ribu tujuh ratus tiga puluh enam) kasus di Tiongkok, dan 98 (sembilan puluh delapan) kasus di 18 (delapan belas) negara lainnya bahkan mengakibatkan kematian pada 170 (seratus tujuh puluh) jiwa. Melihat kondisi tersebut maka pada 30 Januari 2020, WHO menetapkan COVID-19 sebagai darurat kesehatan global.

Penularan pandemi sampai ke Indonesia sebagaimana Pemerintah membuat pernyataan resmi pada 2 Maret 2020 mengenai kejadian COVID-19 pertama. Merespon kondisi tersebut, Pemerintah membentuk Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 7 Tahun 2020 tentang Gugus

Tugas Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) sebagaimana diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 9 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Keputusan Presiden Nomor 7 Tahun 2020 tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19).

Kejadian darurat tersebut turut mempengaruhi kondisi perekonomian dan keuangan negara. Sebagai bentuk respon terhadap kepentingan yang memaksa, Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) dan/atau dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan sebagaimana telah ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) dan/atau dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan Menjadi Undang-Undang. Mengacu pada peraturan tersebut, Pemerintah mencabut Peraturan Presiden Nomor 78 Tahun 2019 tentang Rincian Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2020 dengan menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2020 tentang Perubahan Postur dan Rincian Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2020. Selain itu dalam rangka mengatur keuangan daerah, Menteri Dalam Negeri dan Menteri Keuangan menerbitkan Keputusan Bersama Nomor 119/2813/SJ – Nomor 177/KMK.07/2020 tentang Percepatan Penyesuaian Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2020 dalam Rangka Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19), serta Pengamanan Daya Beli Masyarakat dan Perekonomian Nasional.

Kondisi pandemi COVID-19 juga memengaruhi organisasi dan pelaksanaan tugas di Puserbang. Sejak Pemerintah membentuk Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19, Puserbang memberlakukan sistem pelaksanaan tugas kedinasan dari rumah (*work from home* (WFH)). Melalui WFH, proses komunikasi, koordinasi dan pelaksanaan tugas lebih banyak memanfaatkan teknologi informasi. Pelaksanaan diklat sebagai sarana meningkatkan kompetensi pegawai yang mengalami perubahan metode *delivery* materi dari tatap muka (*classical/konvensional*) menjadi *distance learning (online)*. Puserbang juga merespon dampak utama COVID-19 di lingkungan internal dengan: menjaga dan memantau kesehatan dan keselamatan pegawai; menyesuaikan perencanaan strategis, operasional dan pemeriksaan agar lebih adaptif; memfokuskan kembali dan realokasi anggaran; serta menerapkan protokol kesehatan dalam pelaksanaan tugas.

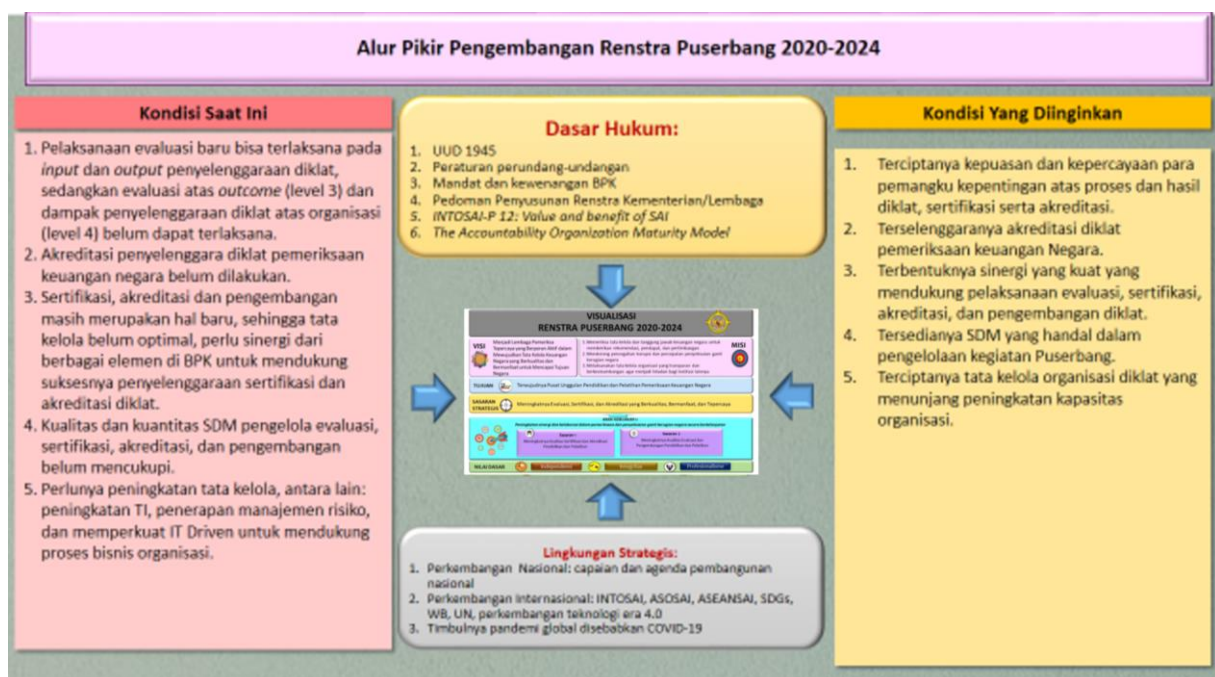
Selain perubahan pada internal organisasi, pandemi COVID-19 juga menuntut Puserbang agar lebih meningkatkan perannya dengan memberikan *insight* dan *foresight* berupa kajian terhadap regulasi kebijakan keuangan negara dan stabilitas sistem keuangan dalam rangka penanganan COVID-19. Perkembangan ini berpotensi mendorong pola kerja baru di lingkungan Puserbang dengan dukungan sumber daya sesuai skala prioritas.

C. Alur Pikir Pengembangan Renstra

Alur pikir pengembangan renstra dibangun dengan memperhatikan empat hal yang terdiri atas Dasar Hukum, Lingkungan Strategis, Kondisi Saat Ini, dan Kondisi yang Diinginkan. Bagian Dasar Hukum memberi gambaran mandat Puserbang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan gambaran tentang *best practices* suatu lembaga *Supreme Audit Institution* (SAI). Bagian Lingkungan Strategis memberi gambaran kondisi lingkungan seputar Puserbang yang melingkupi keberadaan

Puserbang sebagai organisasi baik secara nasional maupun internasional. Sedangkan, bagian Kondisi Saat Ini memberi gambaran *baseline* yang menjelaskan kondisi Puserbang pada saat Renstra Puserbang 2020–2024 ini disusun, diantaranya meliputi evaluasi capaian renstra sebelumnya, isu-isu strategis, hasil *peer review*, dan lain sebagainya. Kondisi Saat Ini telah diuraikan dalam Bagian Isu dan Lingkungan Strategis sebelumnya. Alur pikir pengembangan Renstra 2020-2024 dapat diilustrasikan pada Gambar 1.

Gambar 1. Alur Pikir Pengembangan Renstra Puserbang 2020–2024



Selanjutnya, dengan mempertimbangkan dasar hukum, lingkungan strategis, dan kondisi saat ini dirumuskan Kondisi yang Diinginkan pada periode Renstra Puserbang 2020–2024 yaitu menjadikan Puserbang sebagai satuan kerja di Badiklat yang mendukung pencapaian BPK sebagai Lembaga Pemeriksa Terpercaya yang Berperan Aktif dalam Mewujudkan Tata Kelola Keuangan Negara yang Berkualitas dan Bermanfaat untuk Mencapai Tujuan Negara, antara lain:

1. Terciptanya kepuasan dan kepercayaan para pemangku kepentingan atas proses dan hasil diklat, sertifikasi serta akreditasi.

2. Terselenggaranya akreditasi diklat pemeriksaan keuangan negara.
3. Terbentuknya sinergi yang kuat yang mendukung pelaksanaan evaluasi, sertifikasi, akreditasi, dan pengembangan diklat.
4. Tersedianya SDM yang handal dalam pengelolaan kegiatan Puserbang.
5. Terciptanya tata kelola organisasi diklat yang menunjang peningkatan kapasitas organisasi.

Bab II Visi, Misi, Nilai Dasar, Tujuan, dan Sasaran Strategis

A. Visi

BPK menetapkan Visi BPK 2020–2024 sebagai berikut:

Menjadi Lembaga Pemeriksa Tepercaya yang Berperan Aktif dalam Mewujudkan Tata Kelola Keuangan Negara yang Berkualitas dan Bermanfaat untuk Mencapai Tujuan Negara.

Melalui visi ini, BPK berupaya mengoptimalkan mandatnya untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara secara bebas dan mandiri. Sebagai lembaga negara, BPK akan menunjukkan perannya secara aktif melalui pemeriksaan sebagai bentuk pelaksanaan mandat dan bisnis utamanya. Pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Lembaga Negara lainnya, Bank Indonesia, Badan Usaha Milik Negara, Badan Layanan Umum, Badan Usaha Milik Daerah, dan lembaga atau badan lain yang mengelola keuangan negara. Lebih dari itu, BPK akan berperan aktif dalam pemeriksaan pada level internasional sebagai bentuk keterlibatan BPK dalam mewujudkan ketertiban dunia.

Oleh karena perannya yang semakin luas, BPK harus meningkatkan kualitas hasil pemeriksaan sehingga mampu memberikan manfaat bagi para pemangku kepentingan dalam rangka perbaikan tata kelola keuangan negara. Peningkatan kualitas dan manfaat atas hasil kinerja BPK sangat diperlukan untuk mendapatkan kepercayaan (*trust*) dari pemangku kepentingan. Kepercayaan publik ini sangat penting bagi BPK karena mandat pemeriksaan yang telah dilaksanakan mendapatkan umpan balik yang positif dari publik. Dengan demikian, BPK juga turut berkontribusi dalam pembangunan dan pencapaian tujuan negara.

B. Misi

Tujuan negara merupakan arah bagi setiap institusi atau organisasi pemerintahan dalam menyusun kebijakan perencanaan program pembangunan yang sejalan dengan RPJPN, RPJMN, dan Rencana Tahunan. BPK memiliki tugas untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab tentang keuangan negara yang bebas dan mandiri. Dalam rangka menjaga kebebasan dan kemandirian, BPK memiliki kewajiban untuk: (1) menjalankan pemeriksaan sesuai dengan SPKN; (2) mematuhi kode etik pemeriksa; dan (3) melaksanakan sistem pengendalian mutu.

Sehubungan dengan upaya pencapaian tujuan negara dan mandat sesuai peraturan perundang-undangan, BPK menetapkan Misi BPK 2020-2024 sebagai berikut:

1. memeriksa tata kelola dan tanggung jawab keuangan negara untuk memberikan rekomendasi, pendapat, dan pertimbangan;
2. mendorong pencegahan korupsi dan percepatan penyelesaian ganti kerugian negara; dan
3. melaksanakan tata kelola organisasi yang transparan dan berkesinambungan agar menjadi teladan bagi institusi lainnya.

Puserbang dalam tugas dan fungsinya menyelenggarakan, mengevaluasi dan mengembangkan kegiatan pendidikan dan pelatihan, dalam rangka memberikan dukungan terhadap tugas BPK untuk membentuk para pemeriksa yang kompeten dan profesional dalam menjalankan pemeriksaan sesuai dengan SPKN.

C. Nilai Dasar

Penyusunan visi dan misi pada Renstra BPK 2020–2024 tetap berpijak pada nilai-nilai dasar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab BPK. Semua pegawai BPK akan selalu memegang nilai-nilai dasar yang terdiri dari:

1. Independensi

Nilai independensi selalu dijunjung tinggi dalam pelaksanaan setiap tugas dan tanggung jawab, baik secara kelembagaan, organisasi, maupun individu. Dalam melaksanakan setiap penugasan pemeriksaan bebas dalam sikap mental dan penampilan dari gangguan pribadi, ekstern, dan/atau organisasi yang dapat mempengaruhi independensi.

2. Integritas

Nilai integritas dibangun dengan mengedepankan sikap yang jujur, objektif, dan tegas dalam menerapkan prinsip, nilai, dan keputusan.

3. Profesionalisme

Nilai profesionalisme dikembangkan dengan menerapkan prinsip kehati-hatian, ketelitian, dan kecermatan, serta berpedoman kepada standar yang berlaku.

Untuk mendukung nilai dasar tersebut, puserbang juga menetapkan budaya kerja sebagaimana arahan dari Kepala Badiklat PKN untuk diimplementasikan dengan semangat dalam setiap kegiatan yang dikenal dengan istilah BEES, yang merupakan ringkasan dari:

1. *Bringing IIP into live*

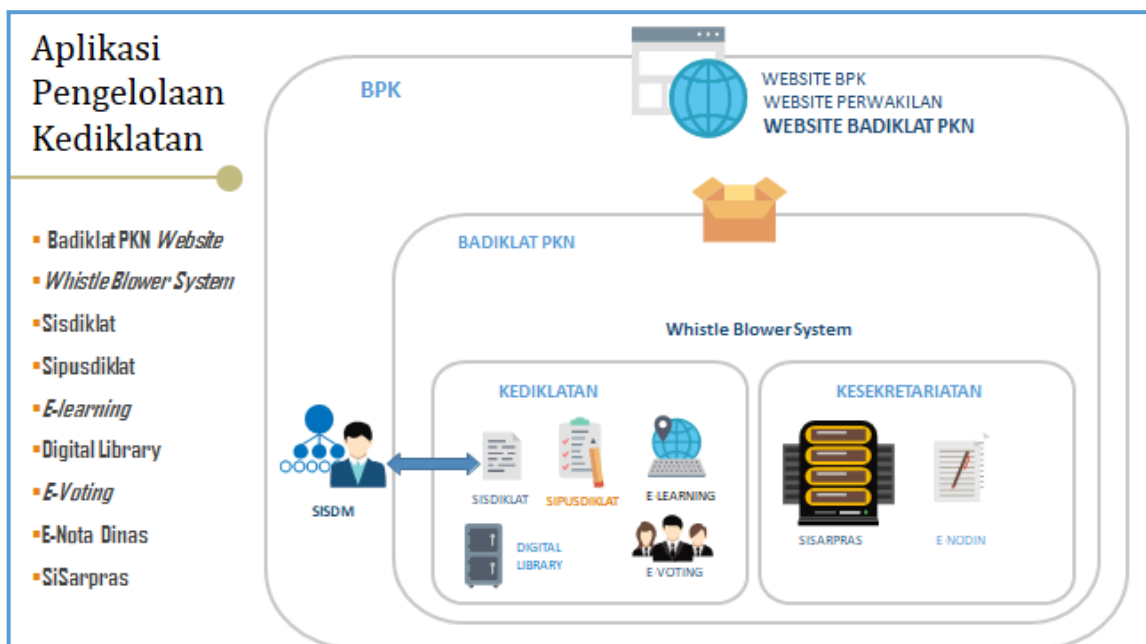
Bring IIP into live mengandung arti bahwa di dalam setiap kegiatan diklat harus dimanfaatkan untuk memperdalam pemahaman dan penanaman nilai-nilai dasar BPK (Independensi – Integritas – Profesionalisme). Pelaksanaannya adalah di dalam bahan ajar ditambahkan dengan *quote-quote* yang menggambarkan definisi atau implementasi dari Nilai IIP. *Quote* itu diperoleh melalui permintaan

usulan dari seluruh satuan kerja dan peserta diklat. Usaha yang berikutnya diperlihatkan dalam penyelenggaraan diklat yang dilakukan dengan disiplin, memulai sesi tepat pada waktunya dan mengisi daftar hadir empat kali sehari, pengajar didorong untuk membahas keterkaitan antara materi yang diajarkan dengan Nilai Dasar IIP.

2. *Embracing change*

Embracing change mengandung arti bahwa hasil pelatihan yang utama adalah munculnya perubahan perilaku dan peningkatan dalam kineja organisasi. Penanaman prinsip ini dilakukan melalui pelaksanaan *pre-post test* terhadap seluruh kegiatan diklat yang dilakukan dan melakukan penilai evaluasi level 3 untuk menilai perubahan perilaku dan merintis pelaksanaan evaluasi level 4 untuk menilai efektivitas diklat dalam mendorong kinerja organisasi.

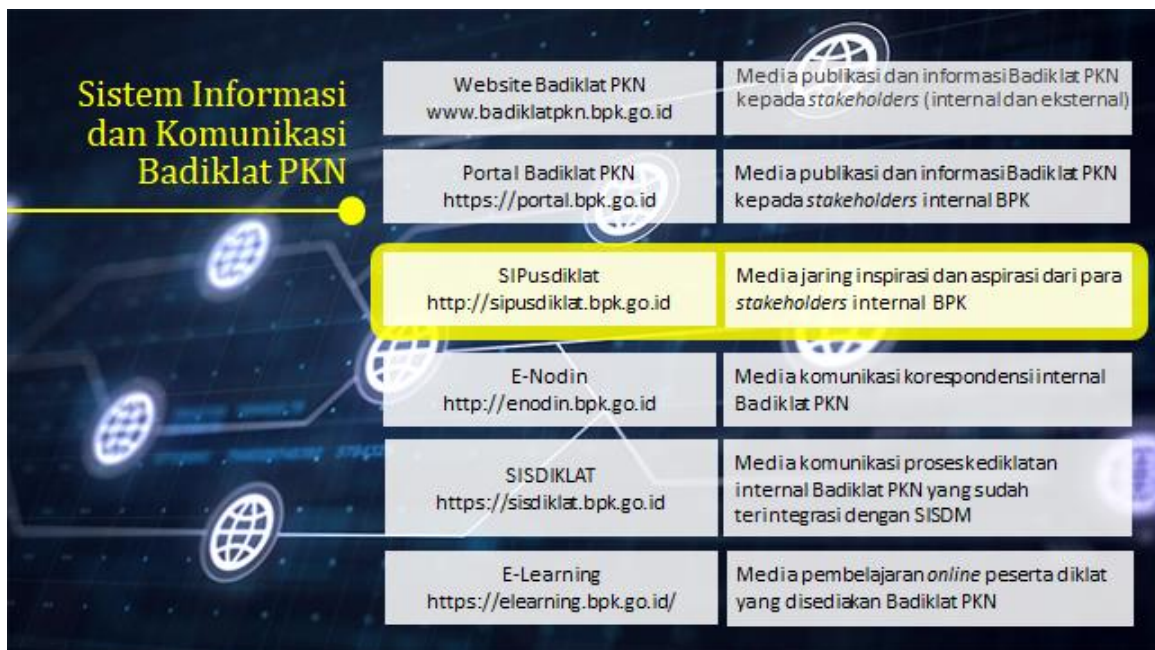
Gambar 2. Aplikasi Pengelolaan Kediklatan



3. *Engaging Information Technology*

Engaging Information Technology dimaksudkan untuk mendorong pemanfaatan teknologi informasi dalam setiap operasi kegiatan di Badiklat baik untuk kegiatan administrasi maupun untuk kegiatan pembelajaran. Hal ini antara lain dapat dilihat dari pemanfaatan *file sharing* yang dapat diakses dari luar kantor untuk memastikan seluruh data pekerjaan tersimpan secara terpusat pada *folder* yang dapat diakses semua orang; pengembangan Sisdiklat untuk memonitor realisasi pelaksanaan diklat untuk setiap pegawai, pemanfaatan email, elektronik nota dinas (e-nodin), aplikasi dalam pengelolaan keuangan, aplikasi dalam pengelolaan aset, dan lain sebagainya. Dalam bidang pembelajaran pemanfaatan teknologi informasi dipakai dalam pelaksanaan pembelajaran secara tatap muka maupun secara daring misalnya dengan penyediaan jaringan internet, e-perpustakaan, *learning management system* (LMS), *e-certificate*, zoom, dan lain-lain.

Gambar 3. Sistem Informasi dan Komunikasi Badiklat PKN



4. *Sustainable learning*

Sustainable learning berarti bahwa pembelajaran para pegawai harus berlangsung dimanapun, kapanpun, dengan siapapun. Semangat ini memperkuat moto dari Pemimpin sebelumnya yang mencanangkan Badiklat PKN *Excellent Learning Center* yang berarti bahwa selain Badiklat PKN mendidik peserta diklat, seluruh penyelenggaraan kegiatan di Badiklat PKN dapat dijadikan contoh bagi siapa saja yang datang. Badiklat PKN hampir setiap tahun memperoleh kunjungan dari BPK negara lain yang ingin melihat praktik pengelolaan *training center*.

D. Tujuan

BPK mempunyai peran strategis melalui pemeriksaan dalam rangka mengawal pengelolaan keuangan negara agar program pembangunan nasional dapat mencapai tujuan negara. Pemeriksaan keuangan negara akan memberikan keyakinan yang memadai terhadap objek pemeriksaan. Proses pemeriksaan meliputi perencanaan, pelaksanaan, pelaporan dan pemantauan tindak lanjut hasil pemeriksaan. Pemeriksaan dilakukan dalam rangka mendorong tata kelola keuangan negara yang baik melalui perolehan keyakinan bahwa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau prinsip-prinsip tata kelola yang baik.

Pelaksanaan peran strategis BPK dalam melakukan pemeriksaan keuangan negara pada periode 2020–2024 dielaborasi dalam visi dan misi Renstra BPK 2020–2024. Untuk memastikan tercapainya visi dan pelaksanaan misi tersebut, BPK menetapkan tujuan sebagai berikut: “Meningkatnya tata kelola keuangan negara yang berkualitas dan bermanfaat”.

Tujuan tersebut membawa semangat bahwa pelaksanaan mandat pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara harus memberikan dampak positif bagi para pemangku kepentingan.

Untuk mendukung Tujuan BPK tersebut, Badiklat PKN menetapkan tujuan sebagai berikut:

“Meningkatnya materi dan teknologi pembelajaran, pendidikan dan pelatihan, serta sertifikasi dan pengembangan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas, bermanfaat, dan tepercaya”.

Badiklat PKN menunjukkan perannya secara aktif dalam pencapaian tujuan BPK dengan menyelenggarakan diklat yang menghasilkan manfaat yang strategis yang terkait langsung dengan misi BPK.

Sejalan dengan Tujuan BPK, Puserbang menetapkan tujuan, yaitu:

“Meningkatnya Evaluasi, Sertifikasi, dan Akreditasi yang Berkualitas, Bermanfaat, dan Tepercaya”.

Puserbang melaksanakan mekanisme sertifikasi, akreditasi, evaluasi dan pengembangan diklat yang sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan untuk memastikan terpenuhinya diklat yang terstandarisasi, dengan kualitas yang terjaga, dapat memenuhi kepuasan peserta diklat dan mencapai target kinerja organisasi.

E. Sasaran Strategis

Sasaran Strategis yang ingin dicapai oleh Puserbang adalah “Meningkatnya Sertifikasi dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan yang Berkualitas, Bermanfaat, dan Tepercaya”.

Sasaran Strategis merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata oleh Puserbang yang tercermin dari keberhasilan program kegiatan organisasi. Sasaran strategis penting karena mendorong penetapan

prioritas, alokasi sumber daya, persyaratan kemampuan dan aktivitas penganggaran. Sertifikasi, akreditasi, evaluasi dan pengembangan diklat menjadi strategis karena mengembangkan sumber daya manusia dengan cara yang berdampak pada kinerja organisasi.

Untuk mengukur keberhasilan Sasaran Strategis, Puserbang menetapkan indikator-indikator sebagai berikut: (1) Tingkat pemenuhan penyelenggaraan sertifikasi dan perangkat akreditasi; (2) Tingkat Pemenuhan Penyelenggaraan Evaluasi; (3) Tingkat Pemenuhan Pengelolaan Penjaminan Mutu dan Rapor Kediklatan; (4) Tingkat Pemenuhan Pengembangan Portofolio Pendidikan dan Pelatihan serta Metode Pembimbingan; (5) Tingkat Kepuasan Pemangku Kepentingan atas Pemenuhan Kebutuhan Diklat; (6) Tingkat Kepuasan Mitra Kerja Puserbang Diklat PKN; (7) Indeks implementasi nilai dasar BPK; (8) Hasil evaluasi AKIP; (9) Tingkat pemanfaatan teknologi dan informasi; (10) Tingkat penerapan manajemen pengetahuan; (11) Pemenuhan jam diklat pengembangan kompetensi; (12) Tingkat kinerja implementasi anggaran.

Bab III Sasaran, Aktivitas, dan Kerangka Kelembagaan

A. Arah Kebijakan dan Strategi BPK

Dalam rangka mendukung tercapainya sasaran strategis dan tujuan BPK, diperlukan arah kebijakan dan strategi. Renstra BPK periode 2020–2024 menetapkan dua arah kebijakan sebagai berikut:

1. Peningkatan Sinergi dan Kolaborasi dalam Pemeriksaan dan Penyelesaian Ganti Kerugian Negara Secara Berkelanjutan

Dalam rangka mewujudkan visi menjadi lembaga negara yang ingin menjadi pemeran aktif tepercaya dalam mewujudkan tata kelola keuangan negara yang berkualitas untuk mencapai tujuan negara, arah kebijakan BPK yang pertama ditekankan pada peningkatan sinergi dan kolaborasi dalam pemeriksaan dan penyelesaian ganti kerugian negara secara berkelanjutan. Terdapat lima strategi yang akan dilaksanakan untuk mendukung arah kebijakan ini, dengan rincian sebagai berikut:

Strategi 1 – Meningkatkan Kapabilitas Organisasi Pemeriksaan yang Modern dan Dinamis

Strategi 2 – Meningkatkan Kualitas Pemeriksaan Secara Strategis, Antisipatif, dan Responsif

Strategi 3 – Meningkatkan Efektivitas Pengawasan Terhadap Pemeriksaan Keuangan Negara

Strategi 4 – Mewujudkan Pusat Unggulan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara

Strategi 5 – Memperkuat Regulasi dan Aspek Hukum Pemeriksaan Keuangan Negara Serta Penyelesaian Ganti Kerugian Negara

2. Peningkatan Sinergi dan Kolaborasi dalam Tata Kelola Organisasi

Keberhasilan tercapainya arah kebijakan pemeriksaan dapat diwujudkan jika mendapat dukungan tata kelola organisasi yang baik. Oleh sebab itu, arah kebijakan yang kedua akan difokuskan pada peningkatan sinergi dan kolaborasi dalam tata kelola organisasi di BPK. Strategi yang akan dilaksanakan pada arah kebijakan ini adalah sebagai berikut.

Strategi 6 – Mengoptimalkan Pengelolaan Sumber Daya dan Kerja Sama dengan Pemangku Kepentingan.

Bentuk visualisasi Renstra BPK dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 4. Visualisasi Renstra BPK



B. Sasaran dan Aktivitas Satker

Puserbang menetapkan sasarnya untuk mendukung strategi 4 BPK yaitu “Mewujudkan Pusat Unggulan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara”. Sasaran Strategis yang ingin dicapai Puserbang yaitu:

“Meningkatnya Sertifikasi dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan yang Berkualitas, Bermanfaat, dan Tepercaya.”

Sasaran Strategis merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata oleh Puserbang. Dengan Sasaran Strategis tersebut, Puserbang ingin memastikan bahwa dengan Meningkatkan Sertifikasi dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan maka tujuan untuk mewujudkan pusat unggulan Pendidikan dan pelatihan pemeriksaan keuangan negara akan tercapai. Kegiatan yang akan dilaksanakan dalam mewujudkan hal tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas sertifikasi dan akreditasi Pendidikan dan pelatihan serta meningkatkan kualitas pengembangan Pendidikan dan pelatihan.

Untuk mendukung keberhasilan Sasaran Strategis tersebut, Puserbang Sasaran sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kualitas Sertifikasi dan Akreditasi Pendidikan dan Pelatihan, dan
2. Meningkatkan Kualitas Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan.

Adapun visualisasi Renstra Puserbang dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 5. Visualisasi Renstra Puserbang



Kualitas penyelenggaraan diklat di BPK perlu didukung dengan sumber daya manusia yang kompeten, kurikulum dan metode pembelajaran yang komprehensif, sarana dan prasarana yang memadai, serta manajemen kediklatan yang profesional. Diklat diharapkan menghasilkan manfaat yang lebih besar yang direfleksikan dengan terfasilitasinya proses pembelajaran para peserta diklat, peningkatan kompetensi peserta pascadiklat, dan implementasi materi diklat pada organisasi sehingga kinerja BPK semakin baik. BPK berusaha mewujudkan suatu *Center of Excellence* dalam pengelolaan diklat, sertifikasi keahlian, dan akreditasi pendidikan pemeriksaan keuangan negara yang berlaku untuk internal organisasi dan eksternal baik skala nasional maupun global. *Center of Excellence* tersebut akan menghasilkan ahli pemeriksaan keuangan negara dan memberikan akreditasi bagi lembaga pendidikan keuangan negara yang lain.

Sejalan dengan hal tersebut, Puserbang melaksanakan kegiatan-kegiatan yang mendukung perwujudan Badiklat sebagai *Center of Excellence*, yang meliputi:

1. Sertifikasi Pemeriksaan Keuangan Negara

Saat ini program sertifikasi telah mulai berjalan dengan penyelenggaraan sertifikasi profesi bagi pemeriksa keuangan negara yang disebut dengan *Certified State Finance Auditor* (CSFA). Sertifikasi profesi pemeriksa keuangan negara yaitu CSFA. CSFA dapat diikuti oleh pemeriksa dari BPK, Kantor Akuntan Publik (KAP), Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP), Inspektorat Jenderal pada Kementerian/Lembaga dan SPI BUMN.

Penerima manfaat dari sertifikasi profesi adalah para pemeriksa BPK, pihak luar yang akan melakukan pemeriksaan keuangan negara, yaitu KAP, APIP, Inspektorat Jenderal pada Kementerian/Lembaga dan SPI BUMN. Adapun manfaat bagi organisasi BPK secara keseluruhan adalah tersedianya sumber daya pemeriksa yang kompeten sehingga mendukung kualitas hasil pemeriksaan dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara.

2. Akreditasi Lembaga Penyelenggara Diklat Pemeriksa Keuangan Negara

Akreditasi adalah salah satu bentuk sistem jaminan mutu berupa suatu bentuk pengakuan terhadap suatu objek akreditasi melalui metode tes tertentu dan mengeluarkan sertifikat resmi atas suatu yang telah memenuhi standar. Akreditasi diperuntukkan bagi penyelenggara diklat pemerintah dan lembaga diklat swasta yang akan melaksanakan pendidikan dan pelatihan pemeriksaan keuangan negara. Kegiatan akreditasi dilaksanakan sesuai permintaan dari lembaga diklat baik internal dan eksternal. Lembaga diklat yang akan diakreditasi harus mengajukan permohonan akreditasi dengan melampirkan persyaratan. Pihak yang terlibat dalam proses akreditasi adalah komite akreditasi, tim kerja akreditasi

yang berasal dari Bidang Sertifikasi dan Akreditasi dan bidang lain yang akan ditunjuk, dan lembaga pelatihan yang berhak untuk diakreditasi (lembaga pelatihan pemerintah dan swasta yang melaksanakan diklat pemeriksaan keuangan negara). Sampai saat ini akreditasi bagi penyelenggara diklat belum dilakukan. Penyelenggaraan akreditasi masih pada tahap penetapan panduan akreditasi penyelenggaraan diklat.

3. Evaluasi Penyelenggaraan Diklat

Evaluasi adalah suatu proses sistematis untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan efisiensi suatu program. Kegiatan ini merupakan bagian dari suatu rangkaian kegiatan diklat yang meliputi tahapan perencanaan, pengembangan, implementasi dan evaluasi. Badiklat PKN melaksanakan evaluasi kediklatan dengan mengadaptasi model Kirkpatrick atau dikenal dengan istilah *Kirkpatrick Four Levels Evaluation Model* yang terdiri dari:

Evaluasi Level 1 (Reaksi): mengukur reaksi peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat;

Evaluasi Level 2 (Pembelajaran): mengukur tingkat pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*) peserta diklat berdasarkan partisipasi di dalam pembelajaran;

Evaluasi Level 3 (Perilaku): mengukur penerapan hasil pembelajaran dalam pelaksanaan pekerjaan oleh peserta diklat;

Evaluasi Level 4 (Hasil): mengukur dampak penerapan hasil pembelajaran terhadap organisasi.

4. Pengembangan Diklat

Badiklat PKN BPK tengah mempersiapkan diri menuju *Corporate University* (CorpU) untuk mengimplementasikan pengembangan kompetensi pegawai dan untuk meningkatkan kinerja organisasi

melalui pengembangan kompetensi pegawai yang lebih efektif. BPK CorpU dibangun untuk menjawab kebutuhan perubahan metode belajar dalam melatih para pegawai agar dapat mengembangkan kompetensi pegawai, serta menjalankan tugasnya dengan tepat dan efisien. Dengan menerapkan CorpU maka pelaksanaan pelatihan akan selaras dengan *career planning*, *working place learning*, dan merespon kebutuhan pengembangan kompetensi sesuai tuntutan strategis organisasi.

BPK CorpU merupakan strategi yang digunakan untuk mencapai visi misi BPK yang tercantum dalam Renstra 2020-2024 di mana mewujudkan keselarasan antara program pembelajaran yang disusun oleh Badiklat PKN dengan kebutuhan penerapan nilai-nilai dalam *pemenuhan* pencapaian target kinerja BPK. BPK CorpU akan mewujudkan sinergi antara seluruh elemen dalam BPK, dengan Badiklat sebagai penggerak utama.

Harapan atas penerapan BPK CorpU bahwa Badiklat PKN tidak sekedar penyelenggara diklat. Badiklat PKN bukan hanya menjawab kebutuhan user atas diklat apa yang diusulkan, akan tetapi lebih ditekankan pada pencapaian kinerja apa yang akan dicapai dari penyelenggaraan diklat tersebut. Pembelajaran yang diselenggarakan digunakan untuk menjawab berbagai tantangan pencapaian kinerja yang ada, sehingga permasalahan seperti kinerja yang kurang optimal akibat dari kurangnya kompetensi SDM dapat diatasi.

BPK CorpU difungsikan untuk menciptakan SDM aparatur yang semakin profesional, serta memiliki mindset dan *culture-set* yang mencerminkan integritas dan kinerja yang semakin tinggi. Konsep BPK CorpU merupakan salah satu model pengembangan dari paradigma diklat konvensional menuju diklat era disruptif sebagai upaya perbaikan reformasi birokrasi bidang SDM berbasis *core business organization* dengan pendekatan human capital yang

menempatkan sumber daya manusia aparatur sebagai investasi jangka panjang suatu organisasi.

Beberapa kondisi saat ini yang perlu diperhatikan antara lain sebagai berikut.

- a. Pelaksanaan evaluasi baru bisa terlaksana pada *input* dan *output* penyelenggaraan diklat, sedangkan evaluasi atas *outcome* (level 3) dan dampak penyelenggaraan diklat atas organisasi (level 4) belum dapat terlaksana;
- b. Akreditasi penyelenggara diklat pemeriksaan keuangan negara belum dilakukan;
- c. Sertifikasi, akreditasi dan pengembangan masih merupakan hal baru, sehingga tata kelola belum optimal, perlu sinergi dari berbagai elemen di BPK untuk mendukung suksesnya penyelenggaraan sertifikasi dan akreditasi diklat;
- d. Kualitas dan kuantitas SDM pengelola evaluasi, sertifikasi, akreditasi dan pengembangan belum mencukupi; dan
- e. Perlunya peningkatan tata kelola, antara lain: peningkatan TI, penerapan manajemen risiko, dan memperkuat IT *Driven* untuk mendukung proses bisnis organisasi.

Tujuan akhir yang ingin dicapai oleh Puserbang adalah terciptanya kepuasan dan kepercayaan para pemangku kepentingan atas proses dan hasil diklat, sertifikasi serta akreditasi. Hal ini sesuai dengan SAI PMF Domain E: Sumber Daya Manusia dan Pelatihan, dengan Indikator SAI 23: Pengembangan dan Pelatihan Profesional. Agar kondisi ini tercapai maka Puserbang menyusun aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan, meliputi:

- a. Melaksanakan kegiatan sertifikasi profesi *Certified State Financial Auditor* (CSFA).

Dalam rangka menjaga kompetensi pemeriksa keuangan Negara, BPK, dalam hal ini Puserbang, melaksanakan CSFA. Dengan sertifikasi ini diharapkan menjadi jaminan akan kualitas dan

kompetensi pemeriksa dalam melaksanakan pemeriksaan keuangan negara. Selain itu, karena sertifikasi ini juga diperuntukkan bagi pemeriksa eksternal, diharapkan akan memperluas keterlibatan pihak eksternal dalam mendukung terwujudnya pengelolaan keuangan negara yang berkualitas dan terpercaya. Pelaksanaan CSFA ini untuk pendanaannya sesuai Rincian *Output* 1 167.FAF.028 Sertifikasi Profesi. Untuk mengukur keberhasilan aktivitas ini maka ditetapkan indikator kinerja Tingkat Pemenuhan Sertifikasi dan Perangkat Akreditasi.

- b. Melaksanakan *workshop* sertifikasi profesi *Certified State Financial Auditor* (CSFA).

Untuk mendukung pengembangan kegiatan sertifikasi profesi pemeriksa keuangan negara, Puserbang melaksanakan kegiatan *workshop*/seminar/pendidikan profesional berkelanjutan bagi pihak-pihak yang mengikuti sertifikasi CSFA.

Workshop Sertifikasi Profesi Pemeriksa Keuangan Negara diperuntukkan bagi pemeriksa BPK dan dapat diikuti oleh pemeriksa dari Kantor Akuntan Publik, Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), Satuan Pengawas Intern BUMN, dan Organisasi Profesi yang memiliki keterkaitan dengan pemeriksaan keuangan negara.

Standar Pemeriksaan Keuangan Negara menyatakan bahwa Pemeriksa harus memelihara kompetensinya melalui pendidikan profesional berkelanjutan paling singkat 80 (delapan puluh) jam dalam 2 (dua) tahun. Kompetensi profesional tersebut mencakup pendidikan dan pengalaman.

- 1) Pemeriksa yang ditugaskan untuk melaksanakan Pemeriksaan menurut standar pemeriksaan harus secara kolektif memiliki kompetensi, latar belakang pendidikan, keahlian dan pengalaman, serta pengetahuan tentang standar

pemeriksaan yang dapat diterapkan terhadap jenis pemeriksaan yang ditugaskan

- 2) pengetahuan umum tentang lingkungan entitas, program, dan kegiatan yang diperiksa (objek pemeriksaan);
- 3) keterampilan berkomunikasi secara jelas dan efektif, baik secara lisan maupun tulisan; dan
- 4) keterampilan yang memerlukan pengetahuan khusus dalam bidang tertentu sesuai dengan pemeriksaan yang dilaksanakan.

Workshop/Seminar/Pendidikan Profesional Berkelanjutan dalam rangka Sertifikasi Profesi Pemeriksa Keuangan Negara dilaksanakan dengan dua metode yaitu klasikal dan metode jarak jauh. Rincian *output* ini diukur dari terselenggaranya workshop sertifikasi profesi yang dituangkan dalam Rincian *Output* 1167.FAF.029 *workshop* Sertifikasi Profesi. Untuk mengukur keberhasilan aktivitas ini maka ditetapkan indikator kinerja Tingkat Pemenuhan Sertifikasi dan Perangkat Akreditasi.

c. Melaksanakan penyelenggaraan sertifikasi keahlian.

Salah satu langkah untuk memberikan tanda atas keahlian yang dimiliki pemeriksa yaitu dengan mengadakan program Sertifikasi Keahlian Pemeriksa Keuangan Negara. Sertifikasi Keahlian Pemeriksa Keuangan Negara merupakan program sertifikasi keahlian yang diperuntukkan untuk pemeriksa BPK dengan tujuan untuk memberikan jaminan atas kompetensi pemeriksa dalam melaksanakan tugas atas pemeriksaan yang didelegasikan. Rincian *output* ini diukur dari terselenggaranya sertifikasi keahlian yang dituangkan dalam Rincian *Output* 1167.FAF.030 Sertifikasi Keahlian. Untuk mengukur keberhasilan aktivitas ini maka ditetapkan indikator kinerja Tingkat Pemenuhan Sertifikasi dan Perangkat Akreditasi.

d. Melaksanakan sertifikasi jabatan.

Salah satu proses dalam sertifikasi kompetensi teknis jabatan pemeriksa adalah *assessment*. *Assessment* merupakan proses pengambilan keputusan atau memperoleh informasi tentang sejauh mana hasil kerja atau kemajuan atau ketercapaian kompetensi pegawai melalui penerapan berbagai cara dan penggunaan beragam alat penilaian. *Assessment* terdiri dari *Assessment* Kompetensi Perilaku (dilaksanakan oleh Biro SDM) dan *Assessment* Kompetensi Teknis (dilaksanakan oleh Badiklat PKN). Bentuk *Assessment* Kompetensi Teknis yang dilaksanakan oleh Badiklat PKN adalah ujian berbasis *Computer Assisted Test* (CAT).

Sedangkan Peran yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah jenjang jabatan fungsional pemeriksa sesuai dengan Peraturan Menpan Nomor 49 Tahun 2018 yaitu:

- 1) Pemeriksa Ahli Pertama/Pertama;
- 2) Pemeriksa Ahli Muda/Muda;
- 3) Pemeriksa Ahli Madya/Madya;
- 4) Pemeriksa Ahli Utama/Utama.

Rincian *output* ini diukur dari terselenggaranya sertifikasi jabatan yang dituangkan dalam Rincian *Output* 1167.FAF.031 Sertifikasi Jabatan. Untuk mengukur keberhasilan aktivitas ini maka ditetapkan indikator kinerja Tingkat Pemenuhan Sertifikasi dan Perangkat Akreditasi.

e. Melaksanakan ujian sertifikasi KAP

Sertifikasi eksternal yang dimaksud adalah merupakan sertifikasi bagi pemeriksa dari luar BPK yaitu akuntan publik yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang akan bekerja untuk dan atas nama BPK. Sertifikasi ini merupakan bentuk registrasi untuk

dapat terdaftar di BPK. Aktivitas ini merupakan tahapan ujian sertifikasi dari diklat Registrasi Akuntan Publik.

Rincian *output* ini diukur dari terselenggaranya sertifikasi eksternal yang dituangkan dalam Rincian *Output* 1167.FAF.032 Sertifikasi Eksternal. Untuk mengukur keberhasilan aktivitas ini maka ditetapkan indikator kinerja Tingkat Pemenuhan Sertifikasi dan Perangkat Akreditasi.

f. Melaksanakan Akreditasi Penyelenggara Diklat PKN

Akreditasi adalah salah satu bentuk sistem jaminan mutu berupa suatu bentuk pengakuan terhadap suatu objek akreditasi melalui metode tes tertentu dan mengeluarkan sertifikat resmi atas suatu yang telah memenuhi standar.

Penilaian yang dilakukan dalam proses akreditasi memiliki tujuan ganda, yaitu:

- 1) Menginformasikan kualitas objek akreditasi; dan
- 2) Mengemukakan langkah pengembangan/pembinaan yang perlu ditempuh untuk terpenuhinya standar.

Kegiatan akreditasi dilaksanakan sesuai permintaan dari lembaga diklat baik internal dan eksternal. Lembaga diklat yang akan diakreditasi harus mengajukan permohonan akreditasi dengan melampirkan persyaratan.

Akreditasi ini terdiri dari akreditasi atas program penyelenggara diklat. Rincian *output* ini diukur dari terbitnya laporan akreditasi sesuai Rincian *Output* 1167.FAF.033 Akreditasi Penyelenggaraan Diklat PKN. Untuk mengukur keberhasilan aktivitas ini maka ditetapkan indikator kinerja Tingkat Pemenuhan Sertifikasi dan Perangkat Akreditasi.

g. Melaksanakan Evaluasi Diklat

Evaluasi ini berkaitan dengan pemerolehan keyakinan mutu pemeriksaan. Dalam hal penyelenggaraan diklat, di mana kualitas hasilnya ditentukan pula oleh kualitas *input* berupa sarana prasarana dan infrastruktur yang memadai, peran evaluasi terhadap keseluruhan proses pembelajaran menjadi penting. Kualitas proses pun tidak kalah penting, untuk itu perlu dilaksanakan juga evaluasi terhadap proses pengelolaan dan penyelenggaraan sarana prasarana dan infrastruktur diklat, demi menghasilkan *output* yang diharapkan.

Rincian *output* ini diukur dari tersedianya laporan sebanyak 4 laporan, yaitu 2 laporan evaluasi penyelenggaraan dan 2 laporan evaluasi pasca diklat sesuai Rincian *Output* 1167.FAF.034. Aktivitas ini nantinya dapat dilihat ukuran keberhasilannya dari indikator ketepatan waktu penyusunan laporan evaluasi pembelajaran.

h. Melaksanakan Reviu Mutu Kediklatan

Pengembangan diklat dilakukan dengan cara melaksanakan reviu mutu kediklatan untuk menilai apakah diklat yang dilakukan telah sesuai dengan pedoman dan peraturan yang berlaku. Pengembangan diklat juga dilaksanakan dengan pengembangan kediklatan berkelanjutan melalui pengembangan perangkat lunak/pedoman kediklatan serta pengembangan kajian kediklatan. Kegiatan yang dilaksanakan dalam rangkaian kegiatan reviu mutu kediklatan adalah perancangan panduan dan instrumen reviu mutu kediklatan, pelaksanaan reviu mutu kediklatan dan pelaporan. Rincian *output* ini diukur dari tersedianya laporan sebanyak 2 laporan sesuai Rincian *Output* 1167.FAF.035. Aktivitas ini nantinya dapat dilihat ukuran keberhasilannya dari indikator ketepatan waktu penyusunan laporan penjaminan mutu kediklatan.

- i. Melaksanakan Pengembangan Kediklatan berkelanjutan
Keputusan BPK Nomor 9/K/I-XIII.2/8/2017 tanggal 2 Agustus 2017 tentang Pedoman Penyusunan dan Revisi Perangkat Lunak pada Badan Pemeriksa Keuangan, mengatur definisi pedoman adalah perangkat lunak yang memuat acuan yang bersifat umum di lingkungan instansi pemerintah yang perlu dijabarkan ke dalam petunjuk operasional dan penerapannya disesuaikan dengan karakteristik instansi/organiasi yang bersangkutan. Pengembangan pedoman/panduan dalam Rincian *Output* ini merupakan bagian dari level 5 dalam hierarki perangkat lunak di BPK. Level 5 merupakan dokumen/perangkat lunak lainnya yang sangat rinci dan teknis, penandatanganan adalah Pejabat Eselon I sesuai kewenangannya serta tidak memerlukan legislasi. Rincian *output* ini diukur dari tersedianya laporan sebanyak 2 laporan sesuai RO 1167.FAF.036. Aktivitas ini nantinya dapat dilihat ukuran keberhasilannya dari indikator ketepatan waktu penyusunan laporan pengembangan kediklatan berkelanjutan.
- j. Menyusun Perangkat Lunak Pusat Sertifikasi dan Pengembangan Diklat.
Dalam rangka mewujudkan pelaksanaan tugas dan fungsi Puserbang secara efektif, profesional dan transparan, perlu didukung dengan perangkat lunak yang dapat menjadi landasan yang seragam dan sesuai dengan standar yang diatur dalam Keputusan BPK Nomor 9/K/I-XIII.2/8/2017.
Pengembangan pedoman/panduan ini merupakan bagian dari level 4 dalam hierarki perangkat lunak di BPK. Level 4 merupakan jenis dokumen yang memuat arahan atau petunjuk untuk melakukan sesuatu secara lebih rinci dan teknis. Dokumen yang dimaksud pada rincian *output* ini adalah Petunjuk Operasional Standar (POS).

Rincian *output* ini diukur dari tersedianya perangkat lunak yang dituangkan dalam 5 Konsep Perangkat Lunak (sesuai RO 1167.FAF.037-Perangkat Lunak Bidang Sertifikasi dan Pengembangan Diklat). Untuk mengukur keberhasilan aktivitas ini maka ditetapkan indikator kinerja Tingkat Pemenuhan Sertifikasi dan Perangkat Akreditasi.

C. Inisiatif Strategis (IS)

Inisiatif Strategis (IS) merupakan kegiatan proyek yang sifatnya baru dan pelaksanaannya melibatkan beberapa satuan kerja serta mempengaruhi secara langsung capaian manfaat yang diukur melalui IKU BPK *Wide*. IS ini merupakan bagian dari implementasi Strategi 4. Mewujudkan pusat unggulan pendidikan dan pelatihan pemeriksaan keuangan negara. Pengelola IS ini adalah Badiklat PKN dhi. Pusat Sertifikasi dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara (Puserbang). IS yang dikelola oleh Puserbang adalah:

a. IS Pelaksanaan Sertifikasi CSFA

Visi BPK adalah menjadi pendorong pengelolaan keuangan negara untuk mencapai tujuan negara melalui pemeriksaan yang berkualitas dan bermanfaat. Untuk mencapai pemeriksaan yang berkualitas dan bermanfaat serta profesional, BPK perlu memiliki pemeriksa yang kompeten dalam melaksanakan tugas atas pemeriksaan yang didelegasikan kepadanya.

Peraturan BPK Nomor 1 Tahun 2017 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) mengatur, “BPK menjamin pemeriksa memiliki keahlian yang diperlukan, dimana pemeriksa harus menjaga kompetensi profesional mereka melalui pengembangan profesional berkelanjutan” dan “Pemeriksa secara kolektif harus memiliki kompetensi profesional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan, yang dibuktikan dengan sertifikat profesional yang

diterbitkan oleh lembaga yang berwenang atau dokumen lainnya yang menyatakan keahlian”.

Sesuai dengan peraturan tersebut, penyelenggaraan Sertifikasi CSFA bertujuan untuk meningkatkan mutu pemeriksaan keuangan negara melalui pembentukan para profesional di bidang pemeriksaan keuangan negara. Profesionalisme para pemeriksa keuangan negara tersebut ditandai dengan pemberian sertifikat profesi pemeriksa keuangan negara yang mendapatkan gelar profesi CSFA.

Peraturan BPK Nomor 1 tahun 2019 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan BPK Nomor 2 Tahun 2020 menyebutkan bahwa Badiklat PKN mempunyai tugas untuk merancang, merencanakan, menyelenggarakan, dan mengevaluasi kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) dan pembimbingan bagi pelaksana BPK dan diklat bagi pihak di luar BPK, menyelenggarakan sertifikasi pemeriksa keuangan negara bagi pelaksana BPK dan pihak di luar BPK, serta akreditasi unit penyelenggara diklat di bidang pemeriksaan keuangan negara. Berdasarkan keputusan BPK tersebut, maka Badiklat PKN memiliki tugas untuk menyelenggarakan sertifikasi pemeriksa keuangan Negara bagi pelaksana BPK dan pihak di luar BPK.

IS ini bertujuan untuk melaksanakan amanat dari tugas dan fungsi Badiklat yang baru yaitu pelaksanaan sertifikasi CSFA. Sertifikasi ini merupakan perluasan segmen peserta diklat, tidak hanya bagi pihak internal, tetapi juga bagi pihak eksternal BPK. Sertifikasi profesi ini hanya dapat diberikan oleh BPK selaku pembina Jabatan Fungsional Pemeriksa melalui Bakdiklat PKN. IS ini merupakan bagian dari implementasi Strategi 4. Mewujudkan pusat unggulan pendidikan dan pelatihan pemeriksaan keuangan negara. Pengelola IS ini adalah Badiklat PKN khususnya Puserbang.

Penjabaran lebih lanjut mengenai IS ini dituangkan dalam *Business Case IS Pelaksanaan Sertifikasi CSFA*.

D. Kerangka Kelembagaan

Kegiatan Pusat Sertifikasi dan Pengembangan Diklat dapat berjalan dengan baik jika didukung melalui kerangka kelembagaan yang kuat dan efektif. Berkenaan dengan itu, sejumlah upaya yang dilakukan antara lain:

1. Penguatan koordinasi dan komunikasi

Penguatan koordinasi dan komunikasi mencakup dua sasaran yaitu koordinasi dan komunikasi internal dan eksternal. Koordinasi dan komunikasi internal baik internal Badiklat maupun internal BPK dimaksudkan untuk mendorong terbangunnya sinergi unit di lingkungan Badiklat untuk mengerahkan sumber daya guna mencapai tujuan dan sasaran kegiatan.

Unit internal badiklat adalah Pusat Akademik dan Teknologi Pembelajaran Diklat PKN terkait aplikasi dan *website*, Pusat Perencanaan dan Penyelenggaraan Diklat terkait pengelolaan data pihak eksternal dan internal dalam rangka sertifikasi, Sekretariat Badiklat dalam rangka pemenuhan dukungan kegiatan sertifikasi dan akreditasi.

Unit Internal BPK, Pelaksana Sekretariat Jenderal dalam hal ini adalah Biro TI dan Biro SDM, Pelaksana Ditama Revbang BPK dalam hal melegalisasi panduan sertifikasi dan akreditasi, Itama dalam rangka penjaminan mutu sertifikasi

2. Penguatan kerjasama dengan Pemangku Kepentingan

Puserbang menitikberatkan kerja sama dengan pemangku kepentingan seperti Komite Akreditasi Nasional (KAN), Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (LPP), Lembaga Administrasi Negara (LAN),

dan praktisi/pakar/akademisi dan instansi terkait lainnya seperti BPKP dan BPPK.

3. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Kebijakan utama pengembangan SDM secara menyeluruh diarahkan untuk memastikan pengelolaan SDM yang berdasarkan sistem merit. Penerapan sistem merit bertujuan untuk menciptakan proses rekrutmen yang transparan dan mampu mengeluarkan kinerja yang terbaik, peningkatan kompetensi pegawai dan menciptakan keterkaitan yang jelas antara kinerja, penghargaan dan pengakuan.

Kondisi SDM Badiklat Saat ini

Keseluruhan jumlah SDM Badiklat dhi. Puserbang BPK per tahun 2020 **adalah** 15 yang terbagi menjadi:

a. Berdasarkan Golongan/ruang jabatan:

- Golongan II : 0
- Golongan III : 11
- Golongan IV : 4

b. Berdasarkan kelompok jabatan:

- Pejabat Struktural Eselon I s.d. Eselon IV : 2
- Pejabat Fungsional/Widyaiswara : 0
- Jabatan Pelaksana : 13

c. Berdasarkan Gender

- Pria : 6
- Wanita : 9

d. Berdasarkan rentang usia

- Kurang dari 26 Tahun : 0
- Antara 26 s.d 30 Tahun : 0
- Antara 31 s.d 40 Tahun : 8
- Antara 41 s.d 50 Tahun : 5
- Antara 51 s.d 60 Tahun : 2

Proyeksi kebutuhan SDM tahun 2020 - 2024

Berdasarkan data kebutuhan pegawai baru dari seluruh unit eselon I di lingkungan Badiklat PKN BPK RI Tahun 2020 s.d. 2024, disusun berdasarkan kepada analisis beban kerja dari rencana pertumbuhan organisasi, peningkatan kinerja dan capaian target serta perhitungan jumlah pegawai yang pensiun dari tahun ke tahun.

Daftar kebutuhan pegawai baru Puserbang disusun seminimal mungkin untuk mendukung Visi BPK dalam Renstra 2020 s.d. 2024. Puserbang mengusulkan kebutuhan pegawai baru sebanyak 22 orang dengan proyeksi sebagai berikut.

- a. Tahun 2020 : 15
- b. Tahun 2021 : 17
- c. Tahun 2022 : 19
- d. Tahun 2023 : 21
- e. Tahun 2024 : 22

Bab IV Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan

Target kinerja ditetapkan setelah penyusunan indikator kinerja secara *Specific, Measurable, Attainable, Relevant, dan Time Bound* (SMART). Target kinerja menjabarkan hasil dan satuan hasil yang akan dicapai dari setiap Indikator Kinerja, dalam hal ini Indikator Kinerja Kegiatan. Selain target kinerja, Puserbang perlu mengidentifikasi risiko kunci yang memengaruhi kinerja dan menyiapkan kerangka pendanaan yang menjabarkan kebutuhan pendanaan secara keseluruhan untuk mencapai target Sasaran Kegiatan.

A. Target Kinerja

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi 2020–2024, Puserbang menetapkan satu tujuan dan satu sasaran strategis yang diukur dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan, sebagai berikut.

Tabel 2. Target Indikator Kinerja Kegiatan 2020-2024

Tujuan	Sasaran Strategis	IKU		Target				
				2020	2021	2022	2023	2024
Meningkatnya Evaluasi, Sertifikasi, dan Akreditasi yang Berkualitas, Bermanfaat, dan Tepercaya	Meningkatnya Sertifikasi dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan yang Berkualitas, Bermanfaat, dan Tepercaya	1	Tingkat Pemenuhan Penyelenggaraan Sertifikasi dan Perangkat Akreditasi	100%	100%	100%	100%	100%
		2	Tingkat Pemenuhan Penyelenggaraan Evaluasi	100%	100%	100%	100%	100%
		3	Tingkat Pemenuhan Pengelolaan Penjaminan Mutu dan Rapor Kediklatan	N/A	100%	100%	100%	100%
		4	Tingkat Pemenuhan Pengembangan Portofolio Pendidikan dan Pelatihan serta Metode Pembimbingan	N/A	100%	100%	100%	100%
		5	Tingkat Kepuasan Pemangku Kepentingan atas Pemenuhan Kebutuhan Diklat	Memuaskan (3,50)	Memuaskan (3,50)	Memuaskan (3,60)	Memuaskan (3,60)	Memuaskan (3,70)
		6	Tingkat Kepuasan Mitra Kerja Puserbang	N/A	Sangat Memuaskan (4,20)	Sangat Memuaskan (4,30)	Sangat Memuaskan (4,30)	Sangat Memuaskan (4,40)

Tujuan	Sasaran Strategis	IKU	Target					
			2020	2021	2022	2023	2024	
INDIKATOR KINERJA GENERIK								
		7	Indeks Implementasi Nilai Dasar BPK	N/A	Sangat Memuaskan (5,00)	Sangat Memuaskan (5,00)	Sangat Memuaskan (5,00)	Sangat Memuaskan (5,00)
		8	Hasil Evaluasi AKIP	N/A	A (87,00)	A (88,00)	A (89,00)	AA (90,05)
		9	Tingkat Pemanfaatan Teknologi dan Informasi	N/A	96%	97%	98%	100%
		10	Tingkat Penerapan Manajemen Pengetahuan	N/A	100%	100%	100%	100%
		11	Pemenuhan Jam Diklat Pengembangan Kompetensi	N/A	100%	100%	100%	100%
		12	Tingkat Kinerja Implementasi Anggaran	N/A	83,5%	84%	84,5%	85%

Sebagai catatan, untuk tahun 2020, target indikator kinerja Pusdiktar adalah *not available* (N/A) dikarenakan Puserbang baru terbentuk sesuai Peraturan BPK Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan BPK Nomor 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan.

Dengan demikian, atas hasil evaluasi kinerja Tahun 2020 dan implementasi Peraturan BPK Nomor 2 Tahun 2020, Puserbang memandang perlu melakukan pemutakhiran indikator dan target kinerja, di antaranya dengan memunculkan indikator kinerja baru dalam bentuk Perjanjian Kinerja Puserbang Tahun 2021. Indikator kinerja baru tersebut yakni Tingkat Pemenuhan Pengelolaan Penjaminan Mutu dan Rapor Kediklatan dan Tingkat Pemenuhan Pengembangan Portofolio Pendidikan dan Pelatihan serta Metode Pembimbingan, sedangkan Tingkat Kepuasan Peserta Diklat atas Media Pembelajaran tidak menjadi indikator kinerja pada Puserbang lagi.

B. Risiko Kunci yang Memengaruhi Kinerja dan Rencana Penanganannya

Risiko kunci yang memengaruhi kinerja Puserbang dan rencana penanganan.

Tabel 3. Risiko Kunci

Sasaran	Risiko		Rencana Aksi Penanganan Risiko
	Kejadian	Level Risiko	
Meningkatnya Sertifikasi dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan yang Berkualitas, Bermanfaat, dan Terpercaya	Tidak terpenuhinya perangkat akreditasi	Sedang	Percepatan Penyusunan Perangkat Akreditasi

C. Kerangka Pendanaan

Indikasi kebutuhan pendanaan pada kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara sebagai berikut.

Tabel 4. Kerangka Pendanaan

Kegiatan	Indikasi Kebutuhan Pendanaan (Dalam Ribu Rupiah)				
	2020	2021	2022	2023	2024
Nama Kegiatan : Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara	-	13.043.570.000	3.043.570.000	3.043.570.000	3.043.570.000
Sasaran Kegiatan: Meningkatnya Standarisasi, Evaluasi, Sertifikasi dan Akreditasi yang Berkualitas, Bermanfaat dan Terpercaya					
Kode RO	Rincian Output				
1167.FAF.028	Sertifikasi Profesi	-	3.996.110.000	996.110.000	996.110.000
1167.FAF.029	Workshop Sertifikasi Profesi	-	-	-	-
1167.FAF.030	Sertifikasi Keahlian	-	288.180.000	288.180.000	288.180.000
1167.FAF.031	Sertifikasi Jabatan	-	-	-	-
1167.FAF.032	Sertifikasi Eksternal	-	4.308.070.000	308.070.000	308.070.000
1167.FAF.033	Akreditasi Penyelenggara Diklat PKN	-	3.185.754.000	185.754.000	185.754.000
1167.FAF.034	Evaluasi Pembelajaran	-	1.265.456.000	1.265.456.000	1.265.456.000
1167.FAF.035	Penjaminan Mutu Kediklatan	-	-	-	-
1167.FAF.036	Pengembangan Kediklatan Berkelanjutan	-	-	-	-

Kegiatan		Indikasi Kebutuhan Pendanaan (Dalam Ribu Rupiah)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1167.FAF.037	Perangkat Lunak Bidang Sertifikasi dan Pengembangan Diklat	-	-	-	-	-
1167.FAF.038	Manajemen Internal Pusat Sertifikasi dan Pengembangan Diklat	-	-	-	-	-

Rekapitulasi aktivitas, indikator keberhasilan, rincian *output*, tahun pelaksanaan, anggaran, serta indikator SAI PMF disajikan lebih lanjut sebagaimana tercantum dalam Lampiran XI.1 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Bab V Penutup

Dalam rangka mengawal pelaksanaan Renstra Puserbang, maka perlu didukung dengan kerangka implementasi yang mencakup manajemen perubahan, manajemen pengetahuan, dan manajemen risiko. Selain itu, perlu dilakukan *monitoring* dan evaluasi untuk memastikan Renstra BPK 2020-2024 sesuai dengan perkembangan terkini. *Monitoring* dan evaluasi juga dilakukan untuk memastikan implementasi renstra berjalan sesuai dengan jalur yang tepat dan dapat mencapai target-target kinerja yang telah ditetapkan.

A. Kerangka Implementasi

1. Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan (*change management*) adalah suatu proses yang sistematis dengan menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan organisasi untuk bergeser dari kondisi sekarang menuju kondisi yang diinginkan, yaitu menuju ke arah kinerja yang lebih baik dan untuk mengelola individu yang akan terkena dampak dari proses perubahan tersebut.

Dalam rangka mengawal implementasi renstra agar dapat mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan, Puserbang akan menyusun rencana aksi dan melaksanakan manajemen perubahan agar renstra dapat diadopsi oleh seluruh elemen di Puserbang dan menjadi pedoman dalam penyusunan perencanaan kegiatan Puserbang selama periode renstra. Selain itu, manajemen perubahan perlu dilaksanakan agar seluruh pihak baik internal maupun eksternal Puserbang dapat menerima dan mendukung implementasi Renstra Puserbang 2020-2024.

Manajemen perubahan pada Renstra Puserbang 2020-2024 dilakukan dengan berbagai kegiatan yaitu:

- a. komunikasi yang dilakukan secara menyeluruh dengan melibatkan seluruh elemen organisasi. Selain itu, komunikasi juga perlu dikembangkan dengan pemangku kepentingan agar dapat menanamkan perhatian pemangku kepentingan dalam mendukung implementasi Renstra Puserbang 2020-2024;
- b. *sponsorship*, yang merupakan dukungan terhadap renstra dibutuhkan terutama dari para pimpinan dan pihak eksternal yang memiliki pengaruh signifikan dalam mendukung implementasi Renstra Puserbang 2020-2024;
- c. pembinaan (mentoring dan *coaching*), yang dilakukan secara menyeluruh dengan memanfaatkan seluruh satuan kerja, berbagai komunitas dan saluran komunikasi di lingkungan Puserbang;
- d. pelatihan (*training*), yang merupakan upaya perubahan melalui pelatihan akan didesain secara koordinatif terutama dengan pengampu pendidikan dan pelatihan di BPK;
- e. pengelolaan resistensi, yang akan dilakukan dengan melakukan identifikasi dan stratifikasi level resistensi untuk selanjutnya dilakukan upaya-upaya persuasif dan berkesinambungan.

2. Manajemen Pengetahuan

Menyadari pentingnya manajemen pengetahuan bagi kemajuan organisasi, BPK telah memberlakukan Peraturan Sekretaris Jenderal BPK Nomor 60 Tahun 2019 tentang Pedoman Manajemen Pengetahuan Badan Pemeriksa Keuangan, Keputusan Sekretaris Jenderal BPK Nomor 284/K/X-XIII.2/6/2017 tentang Pedoman Pengelolaan *Best Practice*, dan Peraturan Sekretaris Jenderal BPK Nomor 79 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Aktivitas Manajemen Pengetahuan Badan Pemeriksa Keuangan.

Manajemen pengetahuan (*knowledge management*) merupakan upaya terstruktur dan sistematis dalam mengembangkan dan menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk membantu proses pengambilan keputusan bagi peningkatan kinerja organisasi. Manajemen pengetahuan meliputi upaya perolehan, penyimpanan, pengolahan dan pengambilan kembali, penggunaan dan penyebaran, serta evaluasi dan penyempurnaan terhadap pengetahuan sebagai aset intelektual organisasi.

Puserbang akan mengelola pengetahuan yang dimiliki dengan sebaik-baiknya agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Alasan penting yang mendasari mengapa Puserbang melakukan upaya pengelolaan pengetahuan antara lain: (1) Kebutuhan peningkatan mutu kinerja dan pengambilan keputusan; (2) Mitigasi risiko hilangnya pengetahuan; (3) Mitigasi risiko pengulangan pekerjaan yang sama; (4) Mitigasi risiko kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan; (5) Kebutuhan standarisasi kompetensi SDM; dan (6) Kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas dan menciptakan inovasi.

Selain itu, pengembangan manajemen pengetahuan juga memberikan manfaat untuk peningkatan efisiensi proses bisnis di lingkungan Puserbang, memungkinkan akses informasi yang lebih luas lintas unit kerja, serta mendorong kolaborasi yang lebih baik.

Dalam rangka mendorong implementasi manajemen pengetahuan di Puserbang selama periode renstra, dilakukan upaya antara lain:

- a. Melakukan identifikasi praktik terbaik (*best practice*) dan mendokumentasikannya. *Best practice* adalah setiap proses pekerjaan yang ada di Puserbang yang akan dilegalisasi menjadi pengetahuan setelah melewati proses validasi dan pengesahan oleh satker yang berwenang. Setiap tahun, Puserbang akan menargetkan sejumlah Usulan *Best Practice* dalam lingkup nonpemeriksaan (baik terkait proses perencanaan, pelaksanaan,

pelaporan maupun tindak lanjut), di antaranya pada bidang evaluasi hasil pembelajaran secara daring.

- b. Melakukan replikasi *best practice*, yang merupakan implementasi atas *best practice* yang telah berhasil diterapkan di satker lain dan telah melewati proses validasi, kemudian dipilih untuk diimplementasikan di Puserbang, misalnya *best practice* pada bidang evaluasi pasca diklat dan mekanisme tindak lanjut evaluasi diklat, telaahan kerja sama dan penyusunan kajian terkait pengembangan kediklatan, serta reuiu mutu kediklatan.
- c. Melaksanakan dan mendokumentasikan aktivitas manajemen pengetahuan sebagai kegiatan *sharing*/penyebaran informasi/pengetahuan. Aktivitas-aktivitas tersebut antara lain bantuan rekan sejawat, reuiu pasca aktivitas, evaluasi kegiatan, komunitas praktisi, wawancara berbasis pengetahuan, pendidikan dan pelatihan, forum berbagi pengetahuan, pembimbingan, dan mentoring. Aktivitas tersebut dapat dilakukan dalam bentuk pelaksanaan forum berbagi pengetahuan setelah seorang pegawai mengikuti diklat/*workshop*, melakukan diklat mandiri dengan tema penyusunan instrumen evaluasi, pengolahan data hasil evaluasi dan penulisan kajian sesuai lingkup dan pengetahuan yang dibutuhkan Puserbang.
- d. Melakukan identifikasi pengetahuan yang dibutuhkan sesuai dengan tugas dan lingkup Puserbang, antara lain pengetahuan mengenai metodologi penelitian, evaluasi dalam rangka corpu dan penjaminan mutu. Pengetahuan ini didapat melalui pelaksanaan diklat dan forum berbagi pengetahuan, benchmarking, dsb. Puserbang untuk selanjutnya akan mengidentifikasi kebutuhan pengetahuan sesuai dengan metodologi perangkat lunak terkait.

3. Manajemen Risiko

BPK telah menyadari pentingnya penerapan penilaian atas risiko yang akan dihadapi oleh organisasi. Hal tersebut ditandai dengan terbitnya Keputusan Ketua BPK Nomor 23/K/I-XIII.2/11/2011 tanggal 17 November 2011 tentang Sistem Pengendalian Internal Badan Pemeriksa Keuangan, yang mengatur tentang Sistem Pengendalian Internal (SPI) BPK yang terdiri dari 5 (lima) komponen, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan.

Penilaian risiko yang dilakukan oleh BPK memerlukan suatu sistem manajemen khusus yang dikoordinasikan secara komprehensif. Untuk menjawab tantangan tersebut, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) telah menetapkan Keputusan BPK Nomor 6/K/I-XIII.2/8/2018 tentang Kebijakan Penerapan Manajemen Risiko di Lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan dan Keputusan BPK Nomor 7/K/I-XIII.2/9/2018 tentang Pedoman Penerapan Manajemen Risiko di Lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan.

Penilaian risiko, sebagai salah satu unsur SPI BPK, adalah bagian dari manajemen risiko di BPK. Adapun yang dimaksud dengan manajemen risiko yaitu kegiatan terkoordinasi untuk mengarahkan dan mengendalikan organisasi terkait risiko. serta merupakan budaya, proses, dan struktur yang diarahkan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mengelola risiko pada tingkat yang diterima.

Dalam penilaian risiko, Puserbang akan melakukan aktivitas:

- a. mengidentifikasi risiko-risiko yang relevan terhadap pencapaian tujuan-tujuan;
- b. analisis atas risiko-risiko; dan
- c. evaluasi risiko sebagai acuan untuk penentuan penanganan risiko.

Penerapan manajemen risiko merupakan salah satu isu strategis yang menjadi dasar dalam penetapan strategi-strategi dalam Renstra Satker 2020-2024. Selama periode Renstra Satker 2020-2024, Puserbang akan mengintegrasikan manajemen risiko dan perencanaan strategis dengan sistem manajemen lainnya secara bertahap. Strategi manajemen risiko di Puserbang dikembangkan dalam suatu kerangka yang diharapkan dapat menjembatani proses transformasi kondisi saat ini menuju kondisi ideal yang diharapkan.

B. *Monitoring* dan Evaluasi

1. Pelaksanaan *Monitoring* dan Evaluasi

Pelaksanaan kegiatan dalam implementasi renstra akan dilakukan evaluasi secara berkala. Tujuan pelaksanaan evaluasi atas pencapaian pelaksanaan renstra adalah:

- a. mengetahui capaian implementasi renstra dhi. pencapaian indikator kinerja, kegiatan, mengidentifikasi permasalahan yang ada, mengidentifikasi alternatif pemecahan atas masalah yang muncul guna perbaikan untuk pelaksanaan di tahun atau periode berikutnya;
- b. hasil evaluasi yang akurat akan dapat dimanfaatkan untuk penyusunan data *baseline* dan penentuan target periode berikutnya secara tepat serta pemantauan renstra; dan
- c. mengidentifikasi *lessons learned* dalam pelaksanaan pengembangan organisasi.

2. Perbaikan dan Perubahan

Dokumen renstra ini merupakan dokumen hidup dan direviu setiap tahun untuk disesuaikan dengan perkembangan peraturan perundang-undangan, lingkungan strategis, dan arah kebijakan BPK. Apabila ada perubahan yang diputuskan oleh Pimpinan, baik hasil putusan Sidang BPK, rapat koordinasi/rapat kerjayang berdampak pada revisi atas kebijakan, target kinerja maupun anggaran, serta rekomendasi hasil evaluasi oleh Itama dan eksternal BPK, maka dokumen tersebut merupakan bagian tak terpisahkan dari dokumen renstra satker ini. Dengan demikian, diharapkan Pusat Sertifikasi dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara akan memiliki dokumen renstra yang mutakhir dan relevan dengan perkembangan terkini.

SEKRETARIS JENDERAL BADAN PEMERIKSA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

BAHTIAR ARIF

Salinan sesuai dengan aslinya

BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

Kepala Direktorat Utama Pembinaan dan Pengembangan Hukum

Pemeriksaan Keuangan Negara,



Blucer Wellington Rajagukguk

Lampiran XI.1. Aktivitas Puserbang

Aktivitas Puserbang

No	Indikator SAI PMF	Aktivitas	Indikator Keberhasilan	Pelaksanaan					Rincian Output		Anggaran				
				2020	2021	2022	2023	2024			2020	2021	2022	2023	2024
1	SAI 23 - Pengembangan dan Pelatihan Profesional	Melaksanakan kegiatan sertifikasi profesi CSFA	Ketepatan Waktu Penyusunan Laporan Sertifikasi Profesi	√	√	√	√	√	RO 1167.FAF.028	Sertifikasi Profesi		3.996.110.000	996.110.000	996.110.000	996.110.000
		Melaksanakan workshop sertifikasi profesi CSFA	Ketepatan Waktu Penyusunan Laporan Workshop Sertifikasi Profesi	√	√	√	√	√	RO 1167.FAF.029	Workshop Sertifikasi Profesi		-	-	-	-
		Melaksanakan penyelenggaraan sertifikasi keahlian	Ketepatan Waktu Penyusunan Laporan Sertifikasi Keahlian	√	√	√	√	√	RO 1167.FAF.030.	Sertifikasi Keahlian		288.180.000	288.180.000	288.180.000	288.180.000
		Melaksanakan sertifikasi jabatan	Ketepatan Waktu Penyusunan Laporan Sertifikasi Jabatan	√	√	√	√	√	RO 1167.FAF.031	Sertifikasi Jabatan		-	-	-	-
		Melaksanakan ujian sertifikasi KAP	Ketepatan Waktu Penyusunan Laporan Sertifikasi Eksternal	√	√	√	√	√	RO 1167.FAF.032	Sertifikasi Eksternal		4.308.070.000	308.070.000	308.070.000	308.070.000
		Melaksanakan Akreditasi Penyelenggara Diklat PKN	Ketepatan Waktu Penyusunan Laporan Persiapan Akreditasi Penyelenggara Diklat PKN		√	√	√	√	RO 1167.FAF.033	Akreditasi Penyelenggaraan Diklat PKN		3.185.754.000	185.754.000	185.754.000	185.754.000
	SAI 23: Pelatihan dan Pengembangan Profesional	Melaksanakan Evaluasi Diklat	Ketepatan waktu penyusunan laporan evaluasi pembelajaran	√	√	√	√	√	RO 1167.FAF.034	2 laporan evaluasi penyelenggaraan		1.265.456.000	1.265.456.000	1.265.456.000	1.265.456.000

No	Indikator SAI PMF	Aktivitas	Indikator Keberhasilan	Pelaksanaan					Rincian Output		Anggaran				
				2020	2021	2022	2023	2024			2020	2021	2022	2023	2024
										2 laporan evaluasi pasca diklat					
	SAI 23: Pelatihan dan Pengembangan Profesional	Melaksanakan Reviu Mutu Kediklatan	Ketepatan waktu penyusunan laporan penjaminan mutu kediklatan		✓	✓	✓	✓	RO 1167.FAF.035	2 laporan			-	-	-
	SAI 23: Pelatihan dan Pengembangan Profesional	Melaksanakan Pengembangan Kediklatan Berkelanjutan	Ketepatan waktu penyusunan laporan pengembangan kediklatan berkelanjutan		✓	✓	✓	✓	RO 1167.FAF.036	2 laporan			-	-	-
	SAI 23: Pelatihan dan Pengembangan Profesional	Menyusun Perangkat Lunak Pusat Sertifikasi dan Pengembangan Diklat	Ketepatan waktu penyusunan perangkat lunak		✓	✓	✓	✓	RO 1167.FAF.037	5 konsep perangkat lunak			-	-	-
			Ketepatan Waktu Penyusunan Laporan Manajemen Internal Pusat Sertifikasi dan Pengembangan Diklat		✓	✓	✓	✓	RO 1167.FAF.038	Manajemen Internal Pusat Sertifikasi dan Pengembangan Diklat			-	-	-

Salinan sesuai dengan aslinya
 BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
 Kepala Direktorat Utama Pembinaan dan Pengembangan Hukum
 Pemeriksaan Keuangan Negara,



Blucer Welington Rajagukguk

SEKRETARIS JENDERAL BADAN PEMERIKSA KEUANGAN
 REPUBLIK INDONESIA,

ttd

BAHTIAR ARIF