



**BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN**

**PERATURAN  
KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN  
NOMOR: PER-232/K/SU/2008  
TENTANG  
KRITERIA DAN TATA CARA PENILAIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
UNTUK PENGANGKATAN KE DALAM JABATAN FUNGSIONAL AUDITOR  
JENJANG AUDITOR MADYA DAN AUDITOR UTAMA**



BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN

---

PERATURAN KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN

NOMOR: PER- 232/K/SU/2008

TENTANG

KRITERIA DAN TATA CARA PENILAIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
UNTUK PENGANGKATAN KE DALAM JABATAN FUNGSIONAL AUDITOR  
JENJANG AUDITOR MADYA DAN AUDITOR UTAMA  
DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN

KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN,

- Menimbang :
- a. bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan;
  - b. bahwa dalam rangka kelancaran dan keseragaman dalam pemberian pertimbangan yang obyektif bagi pejabat yang berwenang dalam pengangkatan PNS ke dalam Jabatan Fungsional Auditor jenjang Auditor Madya dan Auditor Utama di lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, diperlukan adanya kriteria dan tata cara penilaian untuk pengangkatannya;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan tentang Kriteria dan Tata Cara Penilaian Pegawai Negeri Sipil Untuk Pengangkatan Ke Dalam Jabatan Fungsional Auditor Jenjang Auditor Madya dan Auditor Utama di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55; Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169; Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 22; Tambahan Lembaran Negara Nomor 3547);
3. Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil;
4. Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2005;
5. Keputusan Presiden Nomor 106/M Tahun 2006;
6. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 19/1996 tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya;
7. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 17 tahun 2002 tentang Penyesuaian Penamaan Jabatan Fungsional Auditor;
8. Keputusan Bersama Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara, Sekretaris Jenderal Badan Pemeriksa Keuangan, dan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor: 10 Tahun 1996; Nomor: 49/SK/S/96; Nomor: KEP-386/K/1996 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya;
9. Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 13.00.00-125/K/1997 tentang Petunjuk Teknis Ketentuan dan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya di Lingkungan Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah sebagaimana telah diubah dua kali terakhir dengan Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor: PER-727/K/JF/2007;

10. Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor: KEP-06.00.00-080/K/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan;
11. Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor: KEP-06.00.00-286/K/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor KEP-06.00.00-713/K/2002;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Tentang Kriteria dan Tata Cara Penilaian Pegawai Negeri Sipil Untuk Pengangkatan ke dalam Jabatan Fungsional Auditor Jenjang Auditor Madya dan Auditor Utama di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Kompetensi Umum adalah kemampuan dasar Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar mampu melaksanakan tugas jabatannya baik sebagai Auditor Madya maupun sebagai Auditor Utama.
2. Kompetensi Teknis adalah kemampuan PNS berupa pengetahuan dan keahlian yang sangat spesifik dan berhubungan erat dengan jenis pekerjaan bidang teknis pengawasan (audit dan nonaudit/atestasi/konsultasi).
3. Kompetensi Manajerial adalah kemampuan PNS untuk memimpin aparatur pemerintah dan mengatur pelaksanaan tugas pada suatu satuan organisasi negara.
4. Loyalitas dan Integritas adalah pemenuhan komitmen untuk melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab yang dibebankan unit kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5. Pejabat Fungsional Tertentu Lainnya adalah PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan untuk kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit, selain Auditor.
6. Profil adalah suatu ringkasan formal atau analisis data yang dapat mencerminkan keunggulan atau karakteristik yang membedakan untuk jabatan Auditor Madya dan Auditor Utama.

## BAB II

### TUJUAN DAN MANFAAT

#### Pasal 2

Setiap PNS di lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan dapat diangkat ke dalam Jabatan Fungsional Auditor (JFA) jenjang Auditor Madya dan Auditor Utama dengan berdasarkan Kriteria dan Tata Cara Penilaian PNS Untuk Pengangkatan ke dalam JFA Jenjang Auditor Madya dan Auditor Utama di Lingkungan BPKP sebagaimana ditetapkan di dalam Peraturan ini.

#### Pasal 3

- (1) Tujuan penetapan Kriteria dan Tata Cara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 adalah guna mendapatkan calon yang dianggap paling memenuhi syarat untuk diangkat menjadi Pejabat Fungsional Auditor (PFA) pada jenjang Auditor Madya dan Auditor Utama.
- (2) Manfaat penetapan Kriteria dan Tata Cara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 adalah:
  - a. Memberikan gambaran yang lengkap terhadap tuntutan kompetensi dari jabatan Auditor Madya dan Auditor Utama.
  - b. Meningkatkan ketepatan prediksi untuk memperkerjakan calon Auditor Madya dan Auditor Utama.

## BAB III

### PERSYARATAN

#### Pasal 4

- (1) Untuk dapat diangkat dalam JFA jenjang Auditor Madya atau Auditor Utama, seorang calon harus memenuhi persyaratan yang terdiri dari:
  - a. Kompetensi Umum;
  - b. Kompetensi Teknis;
  - c. Kompetensi Manajerial;
  - d. Loyalitas dan Integritas.

(2) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:

- a. Kompetensi Umum yang meliputi:
  1. Memiliki kualifikasi pendidikan yang ditentukan.
  2. Usia.
- b. Kompetensi Teknis yang meliputi:
  1. Memiliki kompetensi jabatan yang ditentukan.
    - a) Jabatan Fungsional Auditor Madya hanya dapat diangkat dari Jabatan Fungsional Auditor Muda atau dari pejabat struktural dan pejabat fungsional tertentu lainnya yang telah memperoleh Sertifikasi Penjurusan Peran Pengendali Teknis dan telah mengumpulkan angka kredit yang dipersyaratkan.
    - b) Jabatan Fungsional Auditor Utama hanya dapat diangkat dari Jabatan Fungsional Auditor Madya atau dari pejabat struktural dan pejabat fungsional tertentu lainnya yang telah memperoleh Sertifikasi Penjurusan Peran Pengendali Mutu dan telah mengumpulkan angka kredit yang dipersyaratkan.
  2. Memiliki/mendapat sertifikat peran auditor sebagai Pengendali Teknis/Pengendali Mutu.
    - a) Untuk kenaikan dari Auditor Muda ke Auditor Madya harus mempunyai Sertifikasi Penjurusan Peran Pengendali Teknis.
    - b) Untuk kenaikan dari Auditor Madya ke Auditor Utama harus mempunyai Sertifikasi Penjurusan Peran Pengendali Mutu.
  3. Memenuhi angka kredit yang ditentukan untuk kenaikan pangkat/jabatan setingkat lebih tinggi, baik jumlah maupun persentasenya termasuk jumlah angka kredit minimal yang diperlukan untuk pengembangan profesi.
- c. Kompetensi Manajerial, yaitu berpengalaman menjabat dalam jabatan struktural dan memperhatikan hasil Assessment/psikotes dan Tes Potensi Akademik (TPA).
- d. Loyalitas dan Integritas yang meliputi:
  1. Persyaratan pangkat:
    - a) Untuk Pengendali Teknis, berpangkat minimal Penata Tk. I, golongan ruang III/d.
    - b) Untuk Pengendali Mutu, berpangkat minimal Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/c.
  2. Semua unsur penilaian prestasi kerja di dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) sekurang-kurangnya bernilai baik untuk 1 (satu) tahun terakhir.

3. Memperhatikan nilai *Performance* pada rekomendasi yang dibuat oleh Pimpinan Unit Kerja.
  4. Memperhatikan hukuman disiplin tingkat ringan, hukuman disiplin tingkat sedang, hukuman disiplin tingkat berat dan atau hukuman pidana yang pernah dijatuhkan.
  5. Pengalaman kerja pada beberapa unit kerja BPKP.
- (3) Kriteria penilaian terhadap persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tercantum dalam Lampiran I yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

BAB IV  
TATA KERJA PENILAIAN  
Pasal 5

- (1) Penilai melakukan penilaian untuk setiap calon dengan menggunakan formulir penilaian. Susunan penilai dan tata kerja penilaian diatur lebih lanjut dengan peraturan Kepala BPKP.
- (2) Untuk mendukung penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) penilai meneliti salinan dokumen yang meliputi:
- a. Keputusan Kenaikan Pangkat dan Jabatan terakhir;
  - b. Penilaian Angka Kredit (PAK) selama dalam jabatan/pangkat terakhir;
  - c. Ijazah Sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor Penjenjangan Pengendali Teknis/Pengendali Mutu;
  - d. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) tahun terakhir;
  - e. Rekomendasi *Performance* dari Pimpinan Unit Kerja setingkat eselon II yang bersifat rahasia. Format rekomendasi tercantum dalam Lampiran II.a. dan II.b. yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini;
  - f. Sertifikat Mengikuti Diklat Teknis di bidang Pengawasan;
  - g. Karya tulis/karya ilmiah atau terjemahan/saduran buku dan bahan lain di bidang Pengawasan;
  - h. Hasil *Assessment*/psikotes/Tes Potensi Akademik (TPA);
  - i. Keputusan-keputusan mutasi/promosi/penempatan.
- (3) Formulir penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran III.a. dan III.b. yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 6

- (1) Berdasarkan hasil penilaian terhadap seluruh calon, dilakukan pemeringkatan untuk setiap kelompok penilaian guna memudahkan penilai dalam menentukan profil yang diinginkan.
- (2) Pemeringkatan dilakukan dalam formulir pemeringkatan.
- (3) Pegawai yang mendapat angka tertinggi dipandang paling memenuhi kualifikasi dan dapat diangkat sebagai Auditor Madya atau Auditor Utama.
- (4) Formulir pemeringkatan sebagaimana dimaksud pada ayat 2) tercantum dalam Lampiran IV.a. dan IV.b. yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 7

Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan ini berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal 14 Maret 2008

KEPALA BADAN PENGAWASAN  
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN,

ttd.

DIDI WIDAYADI

Salinan sesuai dengan aslinya  
Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi



Priyatno

NIP. 19540620 197802 1 001



## KRITERIA PENILAIAN

### A. Kriteria Penilaian

#### 1. Kompetensi Umum (Bobot 15%)

##### 1) Pendidikan formal (Bobot 10%)

Pengukuran didasarkan pada pertimbangan bahwa negara memberikan penghargaan dan mendorong pegawai untuk meningkatkan pendidikan formal sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dinilai berdasarkan jenjang pendidikan formal yang dimiliki. Kriteria penilaian: semakin tinggi pendidikan formal yang dimiliki, semakin tinggi nilainya.

##### 2) Usia (Bobot 5%)

Pengukuran didasarkan pada pertimbangan bahwa usia calon harus memenuhi kriteria yang dipertimbangkan ideal untuk menjadi pemimpin bagi anggotanya serta sehat secara jasmani dan rohani agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan unit kerja dengan baik.

Dinilai berdasarkan usia pegawai yang menggambarkan komposisi ideal antara 'kematangan', dan kesempatan untuk promosi. Kriteria penilaian: semakin ideal usia pegawai dalam jenjang jabatan yang akan dijabatnya, semakin tinggi nilainya.

#### 2. Kompetensi Teknis (Bobot 40%)

##### 3) Masa sertifikasi JFA (Bobot 5%)

Pengukuran didasarkan pada pertimbangan bahwa sertifikasi JFA merupakan jaminan kualitas dari institusi yang berwenang bahwa calon dapat menjamin teknis pelaksanaan tugas pengawasan (Pengendali Teknis) dan menjamin mutu pelaksanaan tugas pengawasan (Pengendali Mutu).

Dinilai berdasarkan masa kepemilikan sertifikasi JFA dengan perannya (lulus sertifikasi) yang dipersyaratkan dalam jenjang jabatan yang akan dijabatnya.

Kriteria penilaian: PNS yang lebih lama memiliki/lulus sertifikasi JFA dengan peran yang dipersyaratkan dalam jenjang jabatan yang akan dijabatnya akan memiliki nilai lebih tinggi.

##### 4) Nilai sertifikasi JFA (Bobot 7%)

Pengukuran didasarkan pada pertimbangan bahwa nilai kelulusan sertifikasi JFA yang lebih tinggi merupakan jaminan bahwa calon memiliki kemampuan di atas rata-rata untuk berperan sebagai penjamin teknis pelaksanaan tugas pengawasan (Pengendali Teknis) dan atau penjamin mutu pelaksanaan tugas pengawasan (Pengendali Mutu).

Dinilai berdasarkan nilai rata-rata kelulusan sertifikasi JFA dengan peran yang dipersyaratkan dalam jenjang jabatan yang akan dijabatnya.

Kriteria penilaian: semakin tinggi nilai rata-rata kelulusan sertifikasi JFA dengan peran yang dipersyaratkan dalam jenjang jabatan yang akan dijabatnya, semakin tinggi nilainya.

- 5) Masa kerja dalam jabatan fungsional sebelumnya (Bobot 5%)  
Pengukuran didasarkan pada pertimbangan bahwa dengan menjalani jabatan fungsional sebelumnya, seorang calon akan mempunyai kemampuan teknis di atas atau minimal sama dengan anggotanya sehingga akan memudahkan dalam memimpin dan mengarahkan anggotanya.  
Dinilai berdasarkan masa jabatan auditor sebelumnya. Kriteria penilaian: bagi calon dari pejabat fungsional auditor, semakin lama dalam masa jabatan auditor sebelumnya dengan perannya, semakin tinggi nilainya.
- 6) Saldo angka kredit (Bobot 5%)  
Pengukuran didasarkan pada pertimbangan bahwa perolehan angka kredit mencerminkan ukuran mutu (prestasi kerja) kompetensi utama dan pengalaman teknis PNS yang diangkat dalam jabatan fungsional tertentu.  
Dinilai berdasarkan jumlah saldo angka kredit yang dipersyaratkan dalam jenjang jabatan yang akan dijabatnya.  
Kriteria penilaian: semakin tinggi jumlah saldo angka kredit yang diperoleh, semakin tinggi nilainya.
- 7) Perolehan angka kredit sub unsur pengembangan profesi dalam jenjang jabatan yang sedang dijabatnya (Bobot 5%)  
Pengukuran didasarkan pada pertimbangan bahwa perolehan angka kredit sub unsur pengembangan profesi diperlukan untuk memelihara dan meningkatkan *knowlegde, skill and attitute* auditor sesuai dengan prinsip profesionalisme.  
Dinilai berdasarkan perolehan angka kredit sub unsur pengembangan profesi dalam jenjang jabatannya.  
Kriteria penilaian: semakin tinggi perolehan angka kredit sub unsur pengembangan profesi dalam jenjang jabatannya, semakin tinggi nilainya.
- 8) Keahlian dalam pengembangan profesi di bidang karya tulis/karya ilmiah (Bobot 7%)  
Pengukuran didasarkan pada pertimbangan bahwa untuk peran Pengendali Teknis dan Pengendali Mutu semakin dibutuhkan keahlian dalam menghasilkan penulisan ilmiah/penelitian di bidang pengawasan yang berkualitas untuk mendorong pengembangan profesi auditor internal pemerintah.  
Dinilai dari frekuensi pembuatan karya tulis/karya ilmiah atau menerjemahkan/menyadur buku dan bahan lain di bidang pengawasan dalam jenjang jabatan yang sedang dijabatnya.  
Kriteria penilaian: semakin tinggi frekuensi pembuatan karya tulis/karya ilmiah atau menerjemahkan/menyadur buku dan bahan lain di bidang pengawasan, semakin tinggi nilainya.
- 9) Keahlian dalam pengembangan profesi di bidang teknis pengawasan (Bobot 6%)  
Pengukuran didasarkan pada pertimbangan bahwa mengikuti diklat pengembangan profesi atau teknis pengawasan (kecuali diklat sertifikasi JFA) merupakan cara yang praktis untuk mengetahui bahwa calon dipertimbangkan telah memiliki pengetahuan dan keahlian di bidang profesi pengawasan.  
Dinilai dari frekuensi keikutsertaan dalam diklat pengembangan profesi atau teknis pengawasan.  
Kriteria penilaian: semakin tinggi frekuensi keikutsertaan dalam diklat pengembangan profesi atau teknis pengawasan semakin tinggi nilainya.

### 3. Kompetensi Manajerial (Bobot 20%)

#### 10) Eselonering (Bobot 4%)

Pengukuran didasarkan pada pertimbangan bahwa pengalaman menduduki jabatan struktural, dipertimbangkan lebih memiliki kemampuan dalam memimpin.

Dinilai berdasarkan jenjang eselon yang pernah dijabat. Kriteria penilaian: semakin tinggi eselon jabatan struktural yang pernah dijabat semakin tinggi nilainya.

#### 11) Lamanya dalam memimpin satuan organisasi negara (Bobot 4%)

Pengukuran didasarkan pada pertimbangan bahwa telah menduduki berbagai jabatan struktural, dipertimbangkan lebih memiliki kemampuan untuk beradaptasi sebagai pemimpin dalam berbagai unit kerja.

Dinilai berdasarkan masa jabatan struktural yang pernah dijabat.

Kriteria penilaian: semakin lama masa jabatan struktural yang pernah dijabat, semakin tinggi nilainya.

#### 12) Bidang satuan organisasi negara yang dipimpin (Bobot 4%)

Pengukuran didasarkan pada pertimbangan bahwa menduduki jabatan struktural di bidang pengawasan saat ini, dipertimbangkan lebih memiliki kemampuan yang terkini untuk memimpin pelaksanaan tugas pengawasan.

Dinilai berdasarkan jenis unit organisasi yang dipimpin.

Kriteria penilaian: semakin rendah nilainya berdasarkan urutan jenis unit organisasi berikut ini: Unit Pengawasan; Unit Teknis; dan Unit Pendukung.

#### 13) Hasil *assessment* / psikotes (Bobot 4%)

Pengukuran didasarkan pada pertimbangan bahwa *assessment* merupakan proses sistematis untuk menilai keterampilan, pengetahuan dan kemampuan individu calon yang dianggap kritical bagi keberhasilan kinerja yang unggul dengan menggunakan beragam simulasi dan instrumen tes perilaku sehingga asesor dapat melakukan observasi perilaku calon dan memberikan penilaian akhir *assessment* serta umpan balik kontribusi peningkatan mutu pegawai. Sedangkan psikotes bertujuan menilai potensi yang dimiliki calon agar bisa ditentukan apakah calon bisa memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi atau tidak. Dari hasil psikotes dapat diketahui tingkat kecerdasan individu, motivasi kerja, bakat, keadaan emosional, hubungan dengan orang lain serta sikapnya dalam menghadapi suatu hal.

Dinilai berdasarkan hasil *assessment*/psikotes pegawai yang bersangkutan.

Kriteria penilaian: semakin rendah nilainya berdasarkan urutan jenis rekomendasi dari *assessment center* berikut ini: Memenuhi kriteria; memenuhi kriteria dengan catatan; dan di luar kriteria.

#### 14) Hasil tes potensi akademik (Bobot 4%)

Pengukuran didasarkan pada pertimbangan bahwa tes potensi akademik (TPA) merupakan suatu bentuk tes yang mengukur kemampuan khusus pada individu yang memungkinkan tercapainya pengetahuan, kecakapan tertentu setelah melalui suatu latihan/pendidikan untuk memangku jabatan dimana jabatan tersebut membutuhkan kemampuan akademis.

Dinilai berdasarkan hasil TPA pegawai yang bersangkutan.

Kriteria penilaian: semakin tinggi nilai TPA, semakin tinggi nilainya.

#### 4. Loyalitas dan Integritas (Bobot 25%)

##### 15) Kepangkatan (Bobot 5%)

Pengukuran didasarkan pada pertimbangan bahwa pangkat mencerminkan kedudukan seorang calon berdasarkan jabatannya saat ini (senioritas), diklat jabatan yang telah diikutinya, dan masa kerja.

Dinilai berdasarkan pangkat yang dimiliki oleh PNS yang bersangkutan, sesuai dengan jenjang jabatan yang akan dijabatnya.

Kriteria penilaian: semakin tinggi pangkatnya sesuai jenjang yang dipersyaratkan, semakin tinggi nilainya.

##### 16) Penilaian pelaksanaan pekerjaan (Bobot 5%)

Pengukuran didasarkan pada pertimbangan bahwa nilai pada daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) mencerminkan pertimbangan yang obyektif terhadap unsur-unsur pelaksanaan pekerjaan oleh calon.

Dinilai berdasarkan hasil penilaian setiap unsur pelaksanaan pekerjaan sesuai yang tercantum pada DP3 dalam 1 tahun terakhir. Setiap unsur DP3 setidak-tidaknya bernilai baik.

Kriteria penilaian: semakin tinggi nilai rata-rata DP3 semakin tinggi nilainya.

##### 17) Integritas (Bobot 5%)

Pengukuran didasarkan pada pertimbangan bahwa integritas seseorang dinilai berdasarkan rekomendasi atasan PNS yang bersangkutan serendah-rendahnya kepala unit kerja tingkat eselon II, dengan asumsi PNS yang direkomendasikan memiliki integritas yang tinggi.

Nilai integritas diambil dari nilai *performance* yang disampaikan oleh kepala unit kerja.

Kriteria penilaian: semakin tinggi nilai *performance* semakin tinggi nilainya.

##### 18) Memperhatikan hukuman disiplin PNS dan atau hukuman pidana (Bobot 5%)

Pengukuran didasarkan pada pertimbangan bahwa tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin PNS dan atau hukuman pidana mencerminkan bahwa calon menjaga ucapan, sikap dan perilaku calon secara profesional serta taat hukum, baik dalam pelaksanaan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari.

Dinilai berdasarkan pernah atau tidaknya PNS dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan, tingkat sedang, tingkat berat dan atau hukuman pidana.

Kriteria penilaian: PNS yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan, tingkat sedang, tingkat berat dan atau hukuman pidana, semakin tinggi nilainya.

##### 19) Pengalaman kerja pada beberapa unit kerja BPKP (Bobot 5%)

Pengukuran didasarkan pada pertimbangan bahwa pengalaman bekerja pada beberapa unit kerja BPKP mencerminkan loyalitas sebagai aparatur negara dan wawasan kebangsaan.

Dinilai berdasarkan frekuensi mutasi pegawai yang bersangkutan pada berbagai perwakilan BPKP.

Kriteria penilaian: semakin tinggi frekuensi mutasi pegawai yang bersangkutan pada berbagai perwakilan BPKP, semakin tinggi nilainya.

## B. Deskripsi Unsur-Unsur Penilaian

### 1. Bagi Calon Auditor Madya

#### a. Kompetensi Umum (Bobot 15%)

##### 1) Pendidikan formal (Bobot 10%)

Deskripsi	Nilai
Calon berpendidikan S-3 pada perguruan tinggi luar negeri	5
Calon berpendidikan S-3 pada perguruan tinggi dalam negeri	4
Calon berpendidikan S-2 pada perguruan tinggi luar negeri	3
Calon berpendidikan S-2 pada perguruan tinggi dalam negeri	2
Calon berpendidikan S-1 / D-IV	1

Sumber data: SK jabatan Auditor Muda atau SK pangkat/SK jabatan terakhir bagi pejabat struktural atau pejabat fungsional tertentu lainnya.

##### 2) Usia (Bobot 5%)

Deskripsi	Nilai
Calon berusia lebih dari 40 tahun sampai dengan 44 tahun	4
Calon berusia lebih dari 44 tahun sampai dengan 48 tahun	3
Calon berusia lebih dari 48 tahun	2
Calon berusia sampai dengan 40 tahun	1

Sumber data: SK jabatan Auditor Muda atau SK pangkat/SK jabatan terakhir bagi pejabat struktural atau pejabat fungsional tertentu lainnya.

Keterangan: usia ideal Auditor Madya di atas 40 tahun sampai dengan 48 tahun sehingga mempunyai rentang waktu yang cukup untuk promosi menjadi Pengendali Mutu.

#### b. Kompetensi Teknis (Bobot 40%)

##### 3) Masa sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Teknis (Bobot 5%)

Deskripsi	Nilai
Telah lulus sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Teknis lebih dari 3 tahun	4
Telah lulus sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Teknis lebih dari 2 sampai dengan 3 tahun	3
Telah lulus sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Teknis lebih dari 1 sampai dengan 2 tahun	2
Telah lulus sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Teknis sampai dengan 1 tahun	1

Sumber data: Ijazah sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Teknis.

##### 4) Nilai sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Teknis (Bobot 7%)

Deskripsi	Nilai
Nilai rata-rata kelulusan sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Teknis A (Memuaskan)	4
Nilai rata-rata kelulusan sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Teknis B (Baik Sekali)	3
Nilai rata-rata kelulusan sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Teknis C (Baik)	2
Nilai rata-rata kelulusan sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Teknis D (Cukup)	1

Sumber data: Ijazah sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Teknis.

5) Masa Kerja dalam jabatan Auditor Muda (Bobot 5%)

Deskripsi	Nilai
Auditor Muda lebih dari 7 tahun	4
Auditor Muda lebih dari 5 tahun sampai dengan 7 tahun	3
Auditor Muda lebih dari 4 tahun sampai dengan 5 tahun	2
Auditor Muda di bawah atau sampai dengan 4 tahun	1

Sumber data: SK jabatan Auditor Muda.

Keterangan: Kenaikan jabatan dari Auditor Muda ke Auditor Madya membutuhkan 2 kali kenaikan pangkat (III/c ke III/d, dan III/d ke IV/a). Asumsi jika minimal kenaikan pangkat 2 tahun, maka kenaikan jabatan dari Auditor Muda ke Auditor Madya membutuhkan waktu 4 tahun.

6) Saldo angka kredit terakhir (Bobot 5%)

Deskripsi	Nilai
Lebih dari atas 550	4
Lebih dari 500 sampai dengan 550	3
450 sampai dengan 500	2
Kurang dari 450	1

Sumber data: PAK terakhir dalam jabatan Auditor Muda.

Keterangan: Angka 450 diambil dari jumlah angka kredit di atas persyaratan minimal 400. Sedangkan angka 550 diambil dari jumlah angka kredit minimal Auditor Madya IV/b.

7) Perolehan angka kredit sub unsur pengembangan profesi dalam jabatan Auditor Muda III/d (Bobot 5%)

Deskripsi	Nilai
Lebih dari 18	4
Lebih dari 14 sampai dengan 18	3
10 sampai dengan 14	2
8 sampai dengan 9	1

Sumber data: PAK dalam jabatan Auditor Muda.

Keterangan: Angka 10 diambil dari jumlah angka kredit sub unsur pengembangan profesi di atas persyaratan minimal angka 8 dalam jabatan Auditor Muda III/d. Sedangkan angka 18 diambil dari jumlah angka kredit sub unsur pengembangan profesi di atas persyaratan minimal angka 15 dalam jabatan Auditor Madya IV/a.

8) Keahlian dalam pengembangan profesi di bidang karya tulis/karya ilmiah selama dalam jabatan Auditor Muda/jabatan struktural terakhir (Bobot 7%)

Deskripsi	Nilai
Membuat karya tulis/karya ilmiah atau menerjemahkan/menyadur buku dan bahan lain di bidang pengawasan sekurang-kurangnya 3 kali kegiatan	4
Membuat karya tulis/karya ilmiah atau menerjemahkan/menyadur buku dan bahan lain di bidang pengawasan 2 kali kegiatan	3
Membuat karya tulis/karya ilmiah atau menerjemahkan/menyadur buku dan bahan lain di bidang pengawasan 1 kali kegiatan	2
Tidak pernah membuat karya tulis/karya ilmiah atau menerjemahkan / menyadur buku dan bahan lain di bidang pengawasan	1

Sumber data: Karya tulis/karya ilmiah atau terjemahan/saduran yang sudah disahkan pimpinan unit kerja setingkat eselon II dan telah diakui dalam PAK dalam jabatan Auditor Muda atau jabatan terakhir bagi pejabat struktural atau pejabat fungsional tertentu lainnya.

Keterangan: mendorong pembuatan karya tulis/karya ilmiah atau menerjemahkan/ menyadur buku dan bahan lain di bidang pengawasan untuk calon Auditor Madya.

- 9) Keahlian dalam pengembangan profesi di bidang teknis pengawasan (tidak termasuk sertifikasi JFA) selama dalam jabatan Auditor Muda/jabatan struktural terakhir (Bobot 6%)

Deskripsi	Nilai
Memiliki sekurang-kurangnya 5 sertifikat mengikuti diklat teknis pengawasan	4
Memiliki 2 sampai 4 sertifikat mengikuti diklat teknis pengawasan	3
Memiliki 1 sertifikat mengikuti diklat teknis pengawasan	2
Tidak memiliki Sertifikat mengikuti diklat teknis pengawasan	1

Sumber data: sertifikat mengikuti diklat teknis di bidang pengawasan yang sudah diakui pada PAK dalam jabatan Auditor Muda atau jabatan terakhir bagi pejabat struktural atau pejabat fungsional tertentu lainnya.

Keterangan: mendorong calon Auditor Madya untuk melakukan kegiatan pengembangan profesi melalui diklat teknis di bidang pengawasan.

c. Kompetensi Manajerial (20%)

- 10) Eselonering (Bobot 4%)

Deskripsi	Nilai
Berpengalaman menduduki jabatan struktural eselon II	4
Berpengalaman menduduki jabatan struktural eselon III	3
Berpengalaman menduduki jabatan struktural eselon IV	2

Sumber data: SK jabatan struktural terakhir.

- 11) Lamanya dalam memimpin satuan organisasi negara (Bobot 4%)

Deskripsi	Nilai
Telah menduduki jabatan struktural lebih dari 8 tahun	4
Telah menduduki jabatan struktural lebih dari 5 sampai dengan 8 tahun	3
Telah menduduki jabatan struktural antara 3 sampai dengan 5 tahun	2
Telah menduduki jabatan struktural kurang dari 3 tahun	1

Sumber data: SK-SK sebagai pejabat struktural.

- 12) Bidang satuan organisasi negara yang dipimpin (Bobot 4%)

Deskripsi	Nilai
Sedang menduduki jabatan struktural pengawasan	4
Sedang menduduki jabatan struktural teknis	3
Sedang menduduki jabatan struktural pendukung	2

Sumber data: SK jabatan terakhir.

- 13) Hasil *assessment*/psikotes (Bobot 4%)

Deskripsi	Nilai
Hasil <i>assessment</i> /psikotes: memenuhi kriteria	4
Hasil <i>assessment</i> /psikotes: memenuhi kriteria dengan catatan	3
Hasil <i>assessment</i> /psikotes: di luar kriteria	2
Belum ada hasil <i>assessment</i> /psikotes	1

Sumber data: Hasil *assessment*/psikotes dari instansi/lembaga yang berwenang.

14) Hasil tes potensi akademik (TPA) (Bobot 4%)

Deskripsi	Nilai
Hasil TPA: Baik Sekali (A)	4
Hasil TPA: Baik (B)	3
Hasil TPA: Cukup (C)	2
Hasil TPA: Kurang (D) atau belum ada hasil TPA	1

Sumber data: Hasil TPA dari instansi/lembaga yang berwenang.

d. Loyalitas dan Integritas (Bobot 25%)

15) Kepangkatan (Bobot 5%)

Deskripsi	Nilai
Pangkat Pembina, golongan ruang IV/a ke atas	4
Sekurang-kurangnya telah 4 tahun dalam pangkat Penata Tk. I, gol ruang III/d	3
Sekurang-kurangnya telah 3 tahun dalam pangkat Penata Tk. I, gol ruang III/d	2
Sekurang-kurangnya telah 2 tahun dalam pangkat Penata Tk. I, gol ruang III/d	1

Sumber data: SK pangkat terakhir.

Keterangan: menggunakan asumsi kenaikan pangkat sekurang-kurangnya 2 tahun dalam pangkat terakhir.

16) Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dalam tahun terakhir (Bobot 5%)

Deskripsi	Nilai
Nilai rata-rata DP3: lebih dari 90	4
Nilai rata-rata DP3: lebih dari 85 sampai dengan 90	3
Nilai rata-rata DP3: Lebih dari 80 sampai dengan 85	2
Nilai rata-rata DP3: 76 sampai dengan 80	1

Sumber data: DP3 tahun terakhir.

Keterangan: menggunakan istilah 'Pelaksanaan Pekerjaan' tidak hanya unsur 'Prestasi Kerja', karena yang dinilai seluruh unsur DP3. Nilai tiap unsur DP3 paling rendah 76.

17) Integritas (Bobot 5%)

Deskripsi	Nilai
Nilai <i>performance</i> lebih dari 90	4
Nilai <i>performance</i> lebih dari 75 sampai dengan 90	3
Nilai <i>performance</i> lebih dari 60 sampai dengan 75	2
Nilai <i>performance</i> sampai dengan 60	1

Sumber data: Rekomendasi dari pimpinan unit kerja setingkat eselon II.

18) Memperhatikan hukuman disiplin dan atau hukuman pidana (Bobot 5%)

Deskripsi	Nilai
Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dan atau hukuman pidana	4
Pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan	3
Pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang	2
Pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat dan atau hukuman pidana	1



19) Pengalaman kerja pada beberapa unit kerja BPKP (5%)

Deskripsi	Nilai
Telah bekerja lebih dari 3 perwakilan BPKP	4
Telah bekerja pada 2 sampai dengan 3 perwakilan BPKP	3
Telah bekerja pada 1 perwakilan BPKP	2
Telah bekerja pada unit kerja kantor pusat	1

Sumber data: SK-SK mutasi/promosi/penempatan.

2. Bagi Calon Auditor Utama

a. Kompetensi Umum (Bobot 15%)

1) Pendidikan Formal (Bobot 10%)

Deskripsi	Nilai
Calon berpendidikan S-3 pada perguruan tinggi luar negeri	5
Calon berpendidikan S-3 pada perguruan tinggi dalam negeri	4
Calon berpendidikan S-2 pada perguruan tinggi luar negeri	3
Calon berpendidikan S-2 pada perguruan tinggi dalam negeri	2
Calon berpendidikan S-1 / D-IV	1

Sumber data: SK jabatan Auditor Madya atau SK pangkat/SK jabatan terakhir bagi pejabat struktural atau pejabat fungsional tertentu lainnya.

2) Usia (Bobot 5%)

Deskripsi	Nilai
Calon berusia lebih dari 47 tahun sampai dengan 50 tahun	4
Calon berusia lebih dari 50 tahun sampai dengan 53 tahun	3
Calon berusia lebih dari 53 tahun	2
Calon berusia sampai dengan 47 tahun	1

Sumber data: SK jabatan Auditor Madya atau SK pangkat/SK jabatan terakhir bagi pejabat struktural atau pejabat fungsional tertentu lainnya.

Keterangan: usia ideal Auditor Utama di atas 47 tahun sampai dengan 53 tahun sehingga mempunyai rentang waktu yang cukup untuk bekerja sebagai Pengendali Mutu.

b. Kompetensi Teknis (Bobot 40%)

3) Masa sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Mutu (Bobot 5%)

Deskripsi	Nilai
Telah lulus sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Mutu lebih dari 3 tahun	4
Telah lulus sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Mutu lebih dari 2 sampai dengan 3 tahun	3
Telah lulus sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Mutu lebih dari 1 sampai dengan 2 tahun	2
Telah lulus sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Mutu sampai dengan 1 tahun	1

Sumber data: Ijazah sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Mutu.

4) Nilai sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Mutu (Bobot 7%)

Deskripsi	Nilai
Nilai rata-rata kelulusan sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Mutu A (Memuaskan)	4
Nilai rata-rata kelulusan sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Mutu B (Baik Sekali)	3
Nilai rata-rata kelulusan sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Mutu C (Baik)	2
Nilai rata-rata kelulusan sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Mutu D (Cukup)	1

Sumber data: Ijazah sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Mutu.

5) Masa Kerja dalam jabatan Auditor Madya (Bobot 5%)

Deskripsi	Nilai
Auditor Madya lebih dari 10 tahun	4
Auditor Madya lebih dari 8 tahun sampai dengan 10 tahun	3
Auditor Madya lebih dari 6 tahun sampai dengan 8 tahun	2
Auditor Madya sampai dengan 6 tahun	1

Sumber data: SK jabatan Auditor Madya.

Keterangan: Kenaikan jabatan dari Auditor Madya ke Auditor Utama membutuhkan 3 kali kenaikan pangkat (IV/a ke IV/b, IV/b ke IV/c dan IV/c ke IV/d). Asumsi jika minimal kenaikan pangkat 2 tahun, maka kenaikan jabatan dari Auditor Madya ke Auditor Utama membutuhkan 6 tahun.

6) Saldo angka kredit terakhir (Bobot 5%)

Deskripsi	Nilai
Lebih dari 1000	4
Lebih dari 950 sampai dengan 1000	3
900 sampai dengan 950	2
Kurang dari 900	1

Sumber data: PAK terakhir dalam jabatan Auditor Madya.

Keterangan: Angka 900 diambil dari jumlah angka kredit di atas persyaratan minimal 850.

7) Perolehan angka kredit sub unsur pengembangan profesi dalam jabatan Auditor Madya IV/c (Bobot 5%)

Deskripsi	Nilai
Lebih dari 36	4
Lebih dari 28 sampai dengan 36	3
20 sampai dengan 28	2
Kurang dari 20	1

Sumber data: PAK dalam jabatan Auditor Madya.

Keterangan: Angka 20 diambil dari jumlah angka kredit sub unsur pengembangan profesi di atas persyaratan minimal angka 15 dalam jabatan Auditor Madya IV/c.

- 8) Keahlian dalam pengembangan profesi di bidang karya tulis/karya ilmiah selama dalam jabatan Auditor Madya/jabatan struktural terakhir (Bobot 7%)

Deskripsi	Nilai
Membuat karya tulis/karya ilmiah atau menerjemahkan/menyadur buku dan bahan lain di bidang pengawasan sekurang-kurangnya 3 kali kegiatan	4
Membuat karya tulis/karya ilmiah atau menerjemahkan/menyadur buku dan bahan lain di bidang pengawasan 2 kali kegiatan	3
Membuat karya tulis/karya ilmiah atau menerjemahkan/menyadur buku dan bahan lain di bidang pengawasan 1 kali kegiatan	2
Tidak pernah membuat karya tulis/karya ilmiah atau menerjemahkan/menyadur buku dan bahan lain di bidang pengawasan	1

Sumber data: Karya tulis/karya ilmiah atau terjemahan/saduran yang sudah disahkan pimpinan unit kerja setingkat eselon II dan telah diakui dalam PAK dalam jabatan Auditor Madya atau jabatan terakhir bagi pejabat struktural atau pejabat fungsional tertentu lainnya.

Keterangan: mendorong pembuatan karya tulis/karya ilmiah atau menerjemahkan/ menyadur buku dan bahan lain di bidang pengawasan untuk calon Pengendali Mutu.

- 9) Keahlian dalam pengembangan profesi di bidang teknis pengawasan (tidak termasuk sertifikasi JFA) selama dalam jabatan Auditor Madya/jabatan struktural terakhir (Bobot 6%)

Deskripsi	Nilai
Memiliki sekurang-kurangnya 9 sertifikat mengikuti diklat teknis pengawasan	4
Memiliki 5 sampai 8 sertifikat mengikuti diklat teknis pengawasan	3
Memiliki kurang dari 5 sertifikat mengikuti diklat teknis pengawasan	2
Tidak memiliki sertifikat mengikuti diklat teknis pengawasan	1

Sumber data: sertifikat mengikuti diklat teknis di bidang pengawasan yang sudah diakui pada PAK dalam jabatan Auditor Madya atau jabatan terakhir bagi pejabat struktural atau pejabat fungsional tertentu lainnya.

Keterangan: mendorong calon Auditor Utama untuk melakukan kegiatan pengembangan profesi non diklat teknis substantif di bidang pengawasan.

c. Kompetensi Manajerial (20%)

- 10) Eselonering (Bobot 4%)

Deskripsi	Nilai
Berpengalaman menduduki jabatan struktural eselon II	4
Berpengalaman menduduki jabatan struktural eselon III	3
Berpengalaman menduduki jabatan struktural eselon IV	2

Sumber data: SK jabatan terakhir.

- 11) Lamanya dalam memimpin satuan organisasi negara (Bobot 4%)

Deskripsi	Nilai
Telah menduduki jabatan struktural lebih dari 8 tahun	4
Telah menduduki jabatan struktural lebih dari 5 sampai dengan 8 tahun	3
Telah menduduki jabatan struktural antara 3 sampai dengan 5 tahun	2
Telah menduduki jabatan struktural kurang dari 3 tahun	1

Sumber data: SK sebagai pejabat struktural.

12) Bidang satuan organisasi negara yang dipimpin (Bobot 4%)

Deskripsi	Nilai
Sedang menduduki jabatan struktural pengawasan	4
Sedang menduduki jabatan struktural teknis	3
Sedang menduduki jabatan struktural pendukung	2

Sumber data: SK jabatan terakhir.

13) Hasil *assessment*/psikotes (Bobot 4%)

Deskripsi	Nilai
Hasil <i>assessment</i> /psikotes: Memenuhi kriteria	4
Hasil <i>assessment</i> /psikotes: Memenuhi kriteria dengan catatan	3
Hasil <i>assessment</i> /psikotes: Jauh dari kriteria	2
Belum ada hasil <i>assessment</i> /psikotes	1

Sumber data: Hasil *assessment*/psikotes dari instansi/lembaga yang berwenang.

14) Hasil tes potensi akademik (TPA) (Bobot 4%)

Deskripsi	Nilai
Hasil TPA: Baik Sekali (A)	4
Hasil TPA: Baik (B)	3
Hasil TPA: Cukup (C)	2
Hasil TPA: Kurang (D) atau belum ada hasil TPA	1

Sumber data: Hasil TPA dari instansi/lembaga yang berwenang.

d. Loyalitas dan Integritas (Bobot 25%)

15) Kepangkatan (Bobot 5%)

Deskripsi	Nilai
Pangkat Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/d ke atas	4
Sekurang-kurangnya telah 4 tahun dalam pangkat Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c	3
Sekurang-kurangnya telah 3 tahun dalam pangkat Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c	2
Sekurang-kurangnya telah 2 tahun dalam pangkat Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c	1

Sumber data: SK pangkat terakhir.

Keterangan: menggunakan asumsi kenaikan pangkat sekurang-kurangnya 2 tahun dalam pangkat terakhir.

16) Penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam tahun terakhir (Bobot 5%)

Deskripsi	Nilai
Nilai rata-rata DP3: lebih dari 90	4
Nilai rata-rata DP3: lebih dari 85 sampai dengan 90	3
Nilai rata-rata DP3: lebih dari 80 sampai dengan 85	2
Nilai rata-rata DP3: 76 sampai dengan 80	1

Sumber data: DP3 tahun terakhir.

Keterangan: menggunakan istilah 'Pelaksanaan Pekerjaan' tidak hanya unsur 'Prestasi Kerja' saja, karena yang dinilai seluruh unsur DP3. Nilai tiap unsur DP3 paling rendah 76.

17)Integritas (Bobot 5%)

Deskripsi	Nilai
Nilai <i>performance</i> lebih dari 90	4
Nilai <i>performance</i> lebih dari 75 sampai dengan 90	3
Nilai <i>performance</i> lebih dari 60 sampai dengan 75	2
Nilai <i>performance</i> sampai dengan 60	1

Sumber data: Rekomendasi dari pimpinan unit kerja setingkat eselon II.

18)Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dan atau hukuman pidana (Bobot 5%)

Deskripsi	Nilai
Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dan atau hukuman pidana	4
Pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan	3
Pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang	2
Pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat dan atau hukuman pidana	1

19)Pengalaman kerja pada beberapa unit kerja BPKP (5%)

Deskripsi	Nilai
Telah bekerja pada lebih dari 3 perwakilan BPKP	4
Telah bekerja pada 2 sampai dengan 3 perwakilan BPKP	3
Telah bekerja pada 1 perwakilan BPKP	2
Telah bekerja pada unit kerja kantor pusat	1

Sumber data: SK mutasi/promosi/penempatan.

Kop Unit Kerja

Nomor : SR - / tanggal .....  
 Sifat : Sangat Rahasia  
 Hal : Rekomendasi Kinerja PNS

Yth. Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi  
 Selaku Ketua Sekretariat Tim Penilaian  
 PNS untuk Pengangkatan ke Dalam Jabatan Auditor Madya  
 di Jakarta

Sesuai dengan Peraturan Kepala BPKP Nomor: PER-232/K/SU/2008 tanggal 14 Maret 2008 tentang Kriteria dan Tata Cara Penilaian Pegawai Negeri Sipil untuk Pengangkatan ke dalam Jabatan Fungsional Auditor Jenjang Auditor Madya dan Auditor Utama, bersama ini kami sampaikan rekomendasi *performance* (kemampuan kerja, integritas, dan dedikasi) Pegawai Negeri Sipil pada ..... adalah sebagai berikut:

Peringkat	Nama	NIP	Jabatan	Nilai	Keterangan
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

Adapun Skala Penilaian yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

Nilai	Keterangan
>90 s.d. 100	Amat baik
>75 s.d. 90	Baik
>60 s.d. 75	Cukup
s.d. 60	Kurang

Demikian harap maklum dan rekomendasi ini hanya dapat dipergunakan untuk keperluan terbatas.

Pimpinan Unit Kerja,

( \_\_\_\_\_ )  
 NIP .....

\*) Pimpinan unit kerja setingkat Eselon II

Kop Unit Kerja

Nomor : SR - / tanggal .....  
 Sifat : Sangat Rahasia  
 Hal : Rekomendasi Kinerja PNS

Yth. Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi  
 Selaku Ketua Sekretariat Tim Penilaian  
 PNS untuk Pengangkatan ke Dalam Jabatan Auditor Utama  
 di Jakarta

Sesuai dengan Peraturan Kepala BPKP Nomor: PER-232/K/SU/2008 tanggal 14 Maret 2008 tentang Kriteria dan Tata Cara Penilaian Pegawai Negeri Sipil untuk Pengangkatan ke dalam Jabatan Fungsional Auditor Jenjang Auditor Madya dan Auditor Utama, bersama ini kami sampaikan rekomendasi *performance* (kemampuan kerja, integritas, dan dedikasi) Pegawai Negeri Sipil pada ..... adalah sebagai berikut:

Peringkat	Nama	NIP	Jabatan	Nilai	Keterangan
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

Adapun Skala Penilaian yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

Nilai	Keterangan
> 90 s.d. 100	Amat baik
> 75 s.d. 90	Baik
> 60 s.d. 75	Cukup
s.d. 60	Kurang

Demikian harap maklum dan rekomendasi ini hanya dapat dipergunakan untuk keperluan terbatas.

Pimpinan Unit Kerja,

( \_\_\_\_\_ )  
 NIP .....

\*) Pimpinan unit kerja setingkat Eselon II

**FORMULIR PENILAIAN PNS UNTUK PENGANGKATAN KE DALAM JFA JENJANG AUDITOR MADYA**

Nama Pegawai yang dinilai :  
Unit Kerja :

Nama Penilai :

No	Kelompok Penilaian	Unsur Penilaian	Deskripsi Penilaian	Angka	Faktor Pembobot	Hasil Penilaian oleh Penilai	
						Nilai	Alasan/Penjelasan/Keterangan
1	2	3	4	5	6	7 = 5 x 6	8
1	Kompetensi Umum	Pendidikan Formal	<ol style="list-style-type: none"> <li>Calon berpendidikan S-3 pada perguruan tinggi luar negeri</li> <li>Calon berpendidikan S-3 pada perguruan tinggi dalam negeri</li> <li>Calon berpendidikan S-2 pada perguruan tinggi luar negeri</li> <li>Calon berpendidikan S-2 pada perguruan tinggi dalam negeri</li> <li>Calon berpendidikan S-1 / D-IV</li> </ol>	5	2,00		
2	Kompetensi Umum	Usia	<ol style="list-style-type: none"> <li>Calon berusia lebih dari 40 tahun sampai dengan 44 tahun</li> <li>Calon berusia lebih dari 44 tahun sampai dengan 48 tahun</li> <li>Calon berusia lebih dari 48 tahun</li> <li>Calon berusia sampai dengan 40 tahun</li> </ol>	4	1,25		
3	Kompetensi Teknis	Masa Sertifikasi Penjenjangan Peran Pengendali Teknis	<ol style="list-style-type: none"> <li>Telah lulus sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Teknis lebih dari 3 tahun</li> <li>Telah lulus sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Teknis lebih dari 2 sampai dengan 3 tahun</li> <li>Telah lulus sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Teknis lebih dari 1 sampai dengan 2 tahun</li> <li>Telah lulus sertifikasi penjenjangan peran Pengendali Teknis sampai dengan 1 tahun</li> </ol>	4	1,25		
4	Kompetensi Teknis	Nilai Sertifikasi Penjenjangan Peran Pengendali Teknis	<ol style="list-style-type: none"> <li>Nilai rata-rata kelulusan Sertifikasi Penjenjangan Peran Pengendali Teknis: A (Memuaskan)</li> <li>Nilai rata-rata kelulusan Sertifikasi Penjenjangan Peran Pengendali Teknis: B (Baik Sekali)</li> <li>Nilai rata-rata kelulusan Sertifikasi Penjenjangan Peran Pengendali Teknis: C (Baik)</li> <li>Nilai rata-rata kelulusan Sertifikasi Penjenjangan Peran Pengendali Teknis: D (Cukup)</li> </ol>	4	1,75		
5	Kompetensi Teknis	Masa Kerja dalam Jabatan Auditor Muda	<ol style="list-style-type: none"> <li>Auditor Muda lebih dari 7 tahun</li> <li>Auditor Muda lebih dari 5 tahun sampai dengan 7 tahun</li> <li>Auditor Muda lebih dari 4 tahun sampai dengan 5 tahun</li> <li>Auditor Muda sampai dengan 4 tahun</li> </ol>	4	1,25		
6	Kompetensi Teknis	Saldo Angka Kredit Terakhir	<ol style="list-style-type: none"> <li>Lebih dari 550</li> <li>Lebih dari 500 sampai dengan 550</li> <li>450 sampai dengan 500</li> <li>Kurang dari 450</li> </ol>	4	1,25		



No	Kelompok Penilaian	Unsur Penilaian	Deskripsi Penilaian	Angka	Faktor Pembobot	Hasil Penilaian oleh Penilai	
						Nilai	Alasan/Penjelasan/Keterangan
1	2	3	4	5	6	7 = 5 x 6	8
7	Kompetensi Teknis	Perolehan Angka Kredit Sub Unsur Pengembangan Profesi dalam Jabatan Auditor Muda III/d	<ol style="list-style-type: none"> <li>Lebih dari atas 18</li> <li>Lebih dari 14 sampai dengan 18</li> <li>10 sampai dengan 14</li> <li>Kurang dari 10</li> </ol>	4 3 2 1	1,25		
8	Kompetensi Teknis	Keahlian dalam Pengembangan Profesi di bidang Karya Tulis/Karya Ilmiah selama dalam Jabatan Auditor Muda/Jabatan Struktural terakhir	<ol style="list-style-type: none"> <li>Membuat karya tulis/karya ilmiah atau menerjemahkan/menyadur buku dan bahan lain di bidang pengawasan sekurang-kurangnya 3 kali kegiatan</li> <li>Membuat karya tulis/karya ilmiah atau menerjemahkan/menyadur buku dan bahan lain di bidang pengawasan 2 kali kegiatan</li> <li>Membuat karya tulis/karya ilmiah atau menerjemahkan/menyadur buku dan bahan lain di bidang pengawasan 1 kali kegiatan</li> <li>Tidak pernah membuat karya tulis/karya ilmiah atau menerjemahkan/menyadur buku dan bahan lain di bidang pengawasan</li> </ol>	4 3 2 1	1,75		
9	Kompetensi Teknis	Keahlian dalam Pengembangan Profesi di bidang Teknis Pengawasan (tidak termasuk sertifikasi JFA) selama dalam Jabatan Auditor Muda/Jabatan Struktural terakhir	<ol style="list-style-type: none"> <li>Memiliki sekurang-kurangnya 5 Sertifikat Mengikuti Diklat Teknis di bidang Pengawasan</li> <li>Memiliki 2 sampai 4 Sertifikat Mengikuti Diklat Teknis di bidang Pengawasan</li> <li>Memiliki 1 Sertifikat Mengikuti Diklat Teknis di bidang Pengawasan</li> <li>Tidak memiliki Sertifikat Diklat Teknis Substantif di bidang Pengawasan</li> </ol>	4 3 2 1	1,50		
10	Kompetensi Manajerial	Eselonering	<ol style="list-style-type: none"> <li>Berpengalaman menduduki Jabatan Struktural Eselon II</li> <li>Berpengalaman menduduki Jabatan Struktural Eselon III</li> <li>Berpengalaman menduduki Jabatan Struktural Eselon IV</li> </ol>	4 3 2	1,00		
11	Kompetensi Manajerial	Lamanya dalam Memimpin Satuan Organisasi Negara	<ol style="list-style-type: none"> <li>Telah menduduki Jabatan Struktural lebih dari 8 tahun</li> <li>Telah menduduki Jabatan Struktural lebih dari 5 sampai dengan 8 tahun</li> <li>Telah menduduki Jabatan Struktural antara 3 sampai dengan 5 tahun</li> <li>Telah menduduki Jabatan Struktural kurang dari 3 tahun</li> </ol>	4 3 2 1	1,00		
12	Kompetensi Manajerial	Bidang Satuan Organisasi Negara yang dipimpin	<ol style="list-style-type: none"> <li>Sedang menduduki Jabatan Struktural Pengawasan</li> <li>Sedang menduduki Jabatan Struktural Pendukung</li> <li>Sedang menduduki Jabatan Struktural Pendukung</li> </ol>	4 3 2	1,00		
13	Kompetensi Manajerial	Hasil Asesmen/Psikotes	<ol style="list-style-type: none"> <li>Hasil Asesmen/Psikotes: memenuhi kriteria</li> <li>Hasil Asesmen/Psikotes: memenuhi kriteria dengan catatan</li> <li>Hasil Asesmen/Psikotes: di luar kriteria</li> <li>Belum ada hasil Asesmen/Psikotes</li> </ol>	4 3 2 1	1,00		
14	Kompetensi Manajerial	Hasil Tes Potensi Akademik (TPA)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Hasil TPA: Baik Sekali (A)</li> <li>Hasil TPA: Baik (B)</li> <li>Hasil TPA: Cukup (C)</li> <li>Hasil TPA: Kurang (D) atau belum ada hasil TPA</li> </ol>	4 3 2 1	1,00		
15	Loyalitas & Integritas	Kepangkatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pangkat Pembina, golongan ruang IV/a ke atas</li> <li>Sekurang-kurangnya telah 4 tahun dalam pangkat Penata Tk. I, golongan ruang III/d</li> <li>Sekurang-kurangnya telah 3 tahun dalam pangkat Penata Tk. I, golongan ruang III/d</li> <li>Sekurang-kurangnya telah 2 tahun dalam pangkat Penata Tk. I, golongan ruang III/d</li> </ol>	4 3 2 1	1,25		

No	Kelompok Penilaian	Unsur Penilaian	Deskripsi Penilaian	Angka	Faktor Pembobot	Hasil Penilaian oleh Penilai	
						Nilai	Alasan/Penjelasan/Keterangan
1	2	3	4	5	6	7 = 5 x 6	8
16	Loyalitas & Integritas	Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dalam tahun terakhir	1. Nilai rata-rata DP3: di atas 90 2. Nilai rata-rata DP3: di atas 85 sampai dengan 90 3. Nilai rata-rata DP3: di atas 80 sampai dengan 85 4. Nilai rata-rata DP3: 76 sampai dengan 80	4 3 2 1	1,25		
17	Loyalitas & Integritas	Integritas	1. Nilai <i>Performance</i> lebih dari 90 2. Nilai <i>Performance</i> lebih dari 75 dengan 90 3. Nilai <i>Performance</i> lebih dari 60 sampai dengan 75 4. Nilai <i>Performance</i> sampai dengan 60	4 3 2 1	1,25		
18	Loyalitas & Integritas	Memperhatikan hukuman disiplin dan atau hukuman pidana	1. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dan atau hukuman pidana 2. Pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan 3. Pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang 4. Pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat dan atau hukuman pidana	4 3 2 1	1,25		
19	Loyalitas & Integritas	Pengalaman kerja pada beberapa Unit Kerja BPKP	1. Telah bekerja pada lebih dari 3 perwakilan BPKP 2. Telah bekerja pada 2 sampai dengan 3 perwakilan BPKP 3. Telah bekerja pada 1 perwakilan BPKP 4. Telah bekerja pada unit kantor pusat	4 3 2 1	1,25		
<b>JUMLAH</b>							

Petunjuk pengisian:

- Kolom 2 kertas kerja penilaian atau kolom 'Kelompok Penilaian' terdiri atas 4 kelompok, yaitu Kompetensi Umum, Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Loyalitas & Integritas. Secara keseluruhan komposisi pembobotan pada kelompok penilaian yang dipertimbangkan dapat menggambarkan kualifikasi yang ideal sebagai Pejabat Fungsional Auditor Madya sebagai berikut:
  - Kompetensi Umum : 15 %
  - Kompetensi Teknis : 40 %
  - Kompetensi Manajerial : 20 %
  - Loyalitas & Integritas : 25 %
- Kolom 3 atau kolom 'Unsur Penilaian' merupakan 19 unsur yang harus dinilai karena dipandang kritical dalam mengukur kompetensi seseorang untuk dapat memenuhi kualifikasi sebagai Pejabat Fungsional Auditor Madya. Ke-19 unsur tersebut diklasifikasikan ke dalam 4 kelompok penilaian. Setiap unsur penilaian diberi bobot yang telah ditentukan.
- Pada kolom 4 atau kolom 'Deskripsi Penilaian', penilai harus memilih salah satu deskripsi penilaian yang mencerminkan kondisi yang dicapai pegawai untuk setiap unsur yang dinilai.
- Masing-masing deskripsi penilaian dinyatakan dalam bentuk 'Angka' pada kolom 5 atau kolom 'Angka' yaitu mulai dari angka 1, angka 2, angka 3, angka 4 dan angka 5. Semakin tinggi angkanya semakin mencerminkan kualifikasi terbaik untuk setiap unsur penilaian.
- Untuk setiap unsur penilaian diberikan faktor pembobot pada kolom 6 atau kolom 'Faktor Pembobot'.
- Kolom 7 atau kolom 'Nilai' merupakan hasil perkalian antara angka pada kolom 5 dengan faktor pembobot pada kolom 6. Nilai seluruh unsur penilaian kemudian dijumlahkan untuk mendapatkan nilai akhir seorang calon.
- Kolom 8 atau kolom 'Alasan/Penjelasan/Keterangan' dipergunakan oleh penilai untuk mencatat alasan penilaian atau penjelasan serta keterangan tambahan yang dibutuhkan dalam mendukung penilaian.

**FORMULIR PENILAIAN PNS UNTUK PENGANGKATAN KE DALAM JFA JENJANG AUDITOR UTAMA**

Nama Pegawai yang dinilai :  
Unit Kerja :

Nama Penilai :

No	Kelompok Penilaian	Unsur Penilaian	Deskripsi Penilaian	Angka	Faktor Pembobot	Hasil Penilaian oleh Penilai							
						Nilai	Alasan/Penjelasan/Keterangan						
1	2	3	4	5	6	7 = 5 x 6	8						
1	Kompetensi Umum	Pendidikan Formal	1. Calon berpendidikan S-3 pada perguruan tinggi luar negeri	5	2,00								
			2. Calon berpendidikan S-3 pada perguruan tinggi dalam negeri	4									
			3. Calon berpendidikan S-2 pada perguruan tinggi luar negeri	3									
			4. Calon berpendidikan S-2 pada perguruan tinggi dalam negeri	2									
			5. Calon berpendidikan S-1 / D-IV	1									
2	Kompetensi Umum	Usia	1. Calon berusia lebih dari 47 tahun sampai dengan 50 tahun	4	1,25								
			2. Calon berusia lebih dari 50 tahun sampai dengan 53 tahun				3						
			3. Calon berusia lebih dari 53 tahun				2						
			4. Calon berusia sampai dengan 47 tahun				1						
3	Kompetensi Teknis	Masa Sertifikasi Penjenjangan Peran Pengendali Mutu	1. Telah lulus Sertifikasi Penjenjangan Peran Pengendali Mutu di atas 3 tahun	4	1,25								
			2. Telah lulus Sertifikasi Penjenjangan Peran Pengendali Mutu di atas 2 sd 3 tahun				3						
			3. Telah lulus Sertifikasi Penjenjangan Peran Pengendali Mutu di atas 1 sd 2 tahun				2						
			4. Telah lulus Sertifikasi Penjenjangan Peran Pengendali Mutu sampai dengan 1 tahun				1						
			4				Kompetensi Teknis	Nilai Sertifikasi Penjenjangan Peran Pengendali Mutu	1. Nilai rata-rata kelulusan Sertifikasi Penjenjangan Peran Pengendali Mutu: A (Memuaskan)	4	1,75		
									2. Nilai rata-rata kelulusan Sertifikasi Penjenjangan Peran Pengendali Mutu: B (Baik Sekali)				3
									3. Nilai rata-rata kelulusan Sertifikasi Penjenjangan Peran Pengendali Mutu: C (Baik)				2
5	Kompetensi Teknis	Masa Kerja dalam Jabatan Auditor Madya	4. Nilai rata-rata kelulusan Sertifikasi Penjenjangan Peran Pengendali Mutu: D (Cukup)	1									
			1. Auditor Madya lebih dari 10 tahun				4						
			2. Auditor Madya lebih dari 8 tahun sampai dengan 10 tahun				3						
			3. Auditor Madya lebih dari 6 tahun sampai dengan 8 tahun				2						
6	Kompetensi Teknis	Saldo Angka Kredit Terakhir	4. Auditor Madya sampai dengan 6 tahun	1	1,25								
			1. Lebih dari atas 1000				4						
			2. Lebih dari 950 sampai dengan 1000				3						
			3. 900 sampai dengan 950				2						
			4. Kurang dari 900	1									

No	Kelompok Penilaian	Unsur Penilaian	Deskripsi Penilaian	Angka	Faktor Pembobot	Hasil Penilaian oleh Penilai	
						Nilai	Atasan/Penjelasan/Keterangan
1	2	3	4	5	6	7 = 5 x 6	8
7	Kompetensi Teknis	Perolehan Angka Kredit Sub Unsur Pengembangan Profesi dalam Jabatan Auditor Madya IV/c	<ol style="list-style-type: none"> <li>Lebih dari atas 36</li> <li>Lebih dari 28 sampai dengan 36</li> <li>20 sampai dengan 28</li> <li>Kurang dari 20</li> </ol>	4 3 2 1	1,25		
8	Kompetensi Teknis	Keahlian dalam Pengembangan Profesi di bidang Karya Tulis/Karya Ilmiah selama dalam Jabatan Auditor Madya/Jabatan Struktural terakhir	<ol style="list-style-type: none"> <li>Membuat karya tulis/karya ilmiah atau menerjemahkan/menyadur buku dan bahan lain di bidang pengawasan sekurang-kurangnya 3 kali kegiatan</li> <li>Membuat karya tulis/karya ilmiah atau menerjemahkan/menyadur buku dan bahan lain di bidang pengawasan 2 kali kegiatan</li> <li>Membuat karya tulis/karya ilmiah atau menerjemahkan/menyadur buku dan bahan lain di bidang pengawasan 1 kali kegiatan</li> <li>Tidak pernah membuat karya tulis/karya ilmiah atau menerjemahkan/menyadur buku dan bahan lain di bidang pengawasan</li> </ol>	4 3 2 1	1,75		
9	Kompetensi Teknis	Keahlian dalam Pengembangan Profesi di bidang Teknis Pengawasan (tidak termasuk sertifikasi JFA) selama dalam Jabatan Auditor Madya/Jabatan Struktural terakhir	<ol style="list-style-type: none"> <li>Memiliki sekurang-kurangnya 9 Sertifikat Mengikuti Diklat Teknis di bidang Pengawasan</li> <li>Memiliki 5 sampai 8 Sertifikat Mengikuti Diklat Teknis di bidang Pengawasan</li> <li>Memiliki kurang dari 5 Sertifikat Mengikuti Diklat Teknis di bidang Pengawasan</li> <li>Tidak memiliki Sertifikat Diklat Teknis Substantif di bidang Pengawasan</li> </ol>	4 3 2 1	1,50		
10	Kompetensi Manajerial	Eseloneering	<ol style="list-style-type: none"> <li>Berpengalaman menduduki Jabatan Struktural Eselon II</li> <li>Berpengalaman menduduki Jabatan Struktural Eselon III</li> <li>Berpengalaman menduduki Jabatan Struktural Eselon IV</li> </ol>	4 3 2	1,00		
11	Kompetensi Manajerial	Lamanya dalam Memimpin Satuan Organisasi Negara	<ol style="list-style-type: none"> <li>Telah menduduki jabatan struktural lebih dari 8 tahun</li> <li>Telah menduduki jabatan struktural lebih dari 5 sampai dengan 8 tahun</li> <li>Telah menduduki jabatan struktural antara 3 sampai dengan 5 tahun</li> <li>Telah menduduki jabatan struktural kurang dari 3 tahun</li> </ol>	4 3 2 1	1,00		
12	Kompetensi Manajerial	Bidang Satuan Organisasi Negara yang dipimpin	<ol style="list-style-type: none"> <li>Sedang menduduki jabatan struktural pengawasan</li> <li>Sedang menduduki jabatan struktural teknis</li> <li>Sedang menduduki jabatan struktural pendukung</li> </ol>	4 3 2	1,00		
13	Kompetensi Manajerial	Hasil Asesmen/Psikotes	<ol style="list-style-type: none"> <li>Hasil Asesmen/Psikotes: Memenuhi kriteria</li> <li>Hasil Asesmen/Psikotes: Memenuhi kriteria dengan catatan</li> <li>Hasil Asesmen/Psikotes: di luar kriteria</li> <li>Belum ada hasil Asesmen/Psikotes</li> </ol>	4 3 2 1	1,00		
14	Kompetensi Manajerial	Hasil Tes Potensi Akademik (TPA)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Hasil TPA: Baik Sekali (A)</li> <li>Hasil TPA: Baik (B)</li> <li>Hasil TPA: Cukup (C)</li> <li>Hasil TPA: Kurang (D) atau belum ada hasil TPA</li> </ol>	4 3 2 1	1,00		
15	Loyalitas & Integritas	Kepangkatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pangkat Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/d ke atas</li> <li>Sekurang-kurangnya telah 4 tahun dalam pangkat Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c</li> <li>Sekurang-kurangnya telah 3 tahun dalam pangkat Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c</li> <li>Sekurang-kurangnya telah 2 tahun dalam pangkat Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c</li> </ol>	4 3 2 1	1,25		

No	Kelompok Penilaian	Unsur Penilaian	Deskripsi Penilaian	Angka	Faktor Pembobot	Hasil Penilaian oleh Penilai	
						Nilai	Alasan/Penjelasan/Keterangan
1	2	3	4	5	6	7 = 5 x 6	8
16	Loyalitas & Integritas	Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dalam tahun terakhir	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nilai rata-rata DP3: Di atas 90</li> <li>2. Nilai rata-rata DP3: Di atas 85 sampai dengan 90</li> <li>3. Nilai rata-rata DP3: Di atas 80 sampai dengan 85</li> <li>4. Nilai rata-rata DP3: 76 sampai dengan 80</li> </ol>	4 3 2 1	1,25		
17	Loyalitas & Integritas	Integritas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nilai <i>Performance</i> lebih dari 90</li> <li>2. Nilai <i>Performance</i> lebih dari 75 dengan 90</li> <li>3. Nilai <i>Performance</i> lebih dari 60 sampai dengan 75</li> <li>4. Nilai <i>Performance</i> sampai dengan 60</li> </ol>	4 3 2 1	1,25		
18	Loyalitas & Integritas	Memperhatikan hukuman disiplin dan atau hukuman pidana	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dan atau hukuman pidana</li> <li>2. Pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan</li> <li>3. Pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang</li> <li>4. Pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat dan atau hukuman pidana</li> </ol>	4 3 2 1	1,25		
19	Loyalitas & Integritas	Pengalaman kerja pada beberapa Unit Kerja BPKP	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Telah bekerja pada lebih dari 3 perwakilan BPKP</li> <li>2. Telah bekerja pada 2 sampai dengan 3 perwakilan BPKP</li> <li>3. Telah bekerja pada 1 perwakilan BPKP</li> <li>4. Telah bekerja pada unit kantor pusat</li> </ol>	4 3 2 1	1,25		
<b>JUMLAH</b>							

Petunjuk pengisian:

1. Kolom 2 kertas kerja penilaian atau kolom 'Kelompok Penilaian' terdiri atas 4 kelompok, yaitu Kompetensi Umum, Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Loyalitas & Integritas. Secara keseluruhan komposisi pembobotan pada kelompok penilaian yang dipertimbangkan dapat menggambarkan kualifikasi yang ideal sebagai Pejabat Fungsional Auditor Utama sebagai berikut:
  - Kompetensi Umum : 15 %
  - Kompetensi Teknis : 40 %
  - Kompetensi Manajerial : 20 %
  - Loyalitas & Integritas : 25 %
2. Kolom 3 atau kolom 'Unsur Penilaian' merupakan 19 unsur yang harus dinilai karena dipandang kritis dalam mengukur kompetensi seseorang untuk dapat memenuhi kualifikasi sebagai Pejabat Fungsional Auditor Utama. Ke-19 unsur tersebut diklasifikasikan ke dalam 4 kelompok penilaian. Setiap unsur penilaian diberi bobot yang telah ditentukan.
3. Pada kolom 4 atau kolom 'Deskripsi Penilaian', penilai harus memilih salah satu deskripsi penilaian yang mencerminkan kondisi yang dicapai pegawai untuk setiap unsur yang dinilai.
4. Masing-masing deskripsi penilaian dinyatakan dalam bentuk 'Angka' pada kolom 5 atau kolom 'Angka' yaitu mulai dari angka 1, angka 2, angka 3, angka 4 dan angka 5. Semakin tinggi angkanya semakin mencerminkan kualifikasi terbaik untuk setiap unsur penilaian.
5. Untuk setiap unsur penilaian diberikan faktor pembobot pada kolom 6 atau kolom 'Faktor Pembobot'.
6. Kolom 7 atau kolom 'Nilai' merupakan hasil perkalian antara angka pada kolom 5 dengan faktor pembobot pada kolom 6. Nilai seluruh unsur penilaian kemudian dijumlahkan untuk mendapatkan nilai akhir seorang calon.
7. Kolom 8 atau kolom 'Alasan/Penjelasan/Keterangan' dipergunakan oleh penilai untuk mencatat alasan penilaian atau penjelasan serta keterangan tambahan yang dibutuhkan dalam mendukung penilaian.

**FORMULIR PEMERINGKATAN PNS UNTUK PENGANGKATAN KE DALAM JFA JENJANG AUDITOR MADYA**

No	Nama Calon	Nilai Kelp. I (Umum)				Nilai Kelp. II (Teknis)								Nilai Kelp. III (Manajerial)				Nilai Kelp. IV (Loyalitas & Integritas)								Total Nilai	Peringkat
		I.1	I.2	Jmlh I		II.3	II.4	II.5	II.6	II.7	II.8	II.9	II.10	II.11	II.12	II.13	II.14	II.15	II.16	II.17	II.18	II.19	Jmlh IV				
1	2	10%	5%	15%	5%	7%	5%	5%	5%	7%	6%	4%	4%	4%	4%	4%	5%	5%	5%	5%	5%	25%	100%	27			
		2	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,75	1,5	1	1	1	1	1	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	25	0				
		3	4	5 = 3 sd 4	6	7	8	9	10	11	12	13 = 6 sd 12	14	15	16	17	18	19 = 14 sd 18	20	21	22	23	24	25 = 20 sd 24	26 = 5+13+19+25		
1																											
2																											
3																											
4																											
5																											
6																											
7																											
8																											
9																											
10																											
11																											
12																											
13																											
14																											
15																											
16																											
17																											
18																											

Keterangan:

Petunjuk pengisian:

1. Kolom 2 diisi nama-nama calon yang telah diuji.
2. Kolom 3 sd 4; kolom 6 sd 12; kolom 14 sd 18; dan kolom 20 sd 24 berisikan 'angka' untuk setiap unsur penilaian masing-masing calon.
3. Kolom 5, 13, 19 dan 25 merupakan nilai setiap kelompok penilaian (kompetensi) untuk setiap calon. Nilai pada Kolom 5, 13, 19 dan 25 diperoleh dari hasil perkalian antara 'angka' untuk setiap unsur penilaian dengan faktor pembobotnya.
4. Kolom 26 merupakan penjumlahan nilai seluruh kelompok penilaian (kompetensi) calon. Kolom 26 berisikan penjumlahan kolom 5, 13, 19 dan 25.
5. Kolom 27 merupakan peringkat setiap calon. Pemerinkatan ini dilakukan dengan membandingkan nilai akhir seluruh calon yang diperoleh pada kolom 26.

**FORMULIR PEMERINGKATAN PNS UNTUK PENGANGKATAN KE DALAM JFA JENJANG AUDITOR UTAMA**

No	Nama Calon	Nilai Kelp. I (Umum)		Nilai Kelp. II (Teknis)						Nilai Kelp. III (Manajerial)				Nilai Kelp. IV (Loyalitas & Integritas)						Total Nilai		Peringkat					
		I.1 10%	I.2 5%	II.3 1,25	II.4 7%	II.5 5%	II.6 5%	II.7 5%	II.8 7%	II.9 6%	II.10 4%	II.11 4%	II.12 4%	II.13 4%	II.14 4%	IV.15 5%	IV.16 5%	IV.17 5%	IV.18 5%	IV.19 5%	Jmlh I 15%		Jmlh II 40%	Jmlh III 20%	Jmlh IV 25%	Total Nilai 100%	
1	2	3	4	5 = 3 sd 4	6	7	8	9	10	11	12	13 = 6 sd 12	14	15	16	17	18	19 = 14 sd 18	20	21	22	23	24	25 = 20 sd 24	26 = 5+13+19+25	27	
1																											
2																											
3																											
4																											
5																											
6																											
7																											
8																											
9																											
10																											
11																											
12																											
13																											
14																											
15																											
16																											
17																											
18																											

Keterangan:

Petunjuk pengisian:

1. Kolom 2 diisi nama-nama calon yang telah diuji.
2. Kolom 3 sd 4; kolom 6 sd 12; kolom 14 sd 18; dan kolom 20 sd 24 berisikan 'angka' untuk setiap unsur penilaian masing-masing calon.
3. Kolom 5, 13, 19 dan 25 merupakan nilai setiap kelompok penilaian (kompetensi) untuk setiap calon. Nilai pada Kolom 5, 13, 19 dan 25 diperoleh dari hasil perkalian antara 'angka' untuk setiap unsur penilaian dengan faktor pembobotnya.
4. Kolom 26 merupakan penjumlahan nilai seluruh kelompok penilaian (kompetensi) calon. Kolom 26 berisikan penjumlahan kolom 5, 13, 19 dan 25.
5. Kolom 27 merupakan peringkat setiap calon. Pemeringkatan ini dilakukan dengan membandingkan nilai akhir seluruh calon yang diperoleh pada kolom 26.