

# RENCANA STRATEGIS 2025-2029

## PUSDIKLATWAS BPKP

**PERATURAN KEPALA  
PUSDIKLATWAS BPKP**

NOMOR : OT.04/S-3589/DL/01/2025

TANGGAL : 17 DESEMBER 2025





## BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN

### PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PENGAWASAN

Jalan Beringin II, Pandansari, Ciawi, Kabupaten Bogor, 16720

Telepon (0251) 2001010, Faksimile (0251) 2001010

E-mail [pusdiklatwas@bpkp.go.id](mailto:pusdiklatwas@bpkp.go.id), Website <https://pusdiklatwas.bpkp.go.id>

---

Nomor : OT.04/SP-325/DL.01/2025

17 November 2025

Hal : Rencana Strategis Pusdiklatwas BPKP  
Tahun 2025-2029

Yth. Sekretaris Utama  
di Jakarta

Menindaklanjuti Surat Sekretaris Utama Nomor PR.00/S-3272/SU/01/2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis Unit Kerja Tahun 2025-2029 di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, dengan ini kami sampaikan Rencana Strategis Pusdiklatwas BPKP Tahun 2025-2029 sebagaimana terlampir

Demikian kami sampaikan, atas perkenan Bapak, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Pusat,

*Ditandatangani secara elektronik oleh*

Raden Murwantara



Dokumen Ini ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSe

ISO 37001:2016  
Sistem Manajemen Anti Penyuapan

ISO 9001:2015  
Sistem Manajemen Mutu

**GIA**Corpu  
Government Internal Audit  
Corporate University

## KATA PENGANTAR

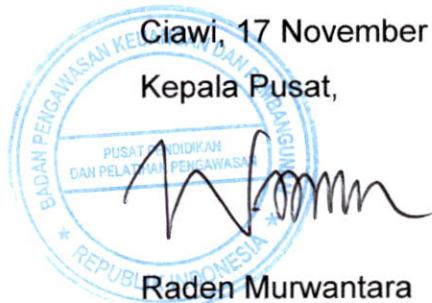
Rencana Strategis (Renstra) Pusdiklatwas periode 2025-2029 mengalami perubahan selaras dengan perubahan Rencana Strategis BPKP periode 2025-2029, yang disusun dengan mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/ Lembaga. Renstra Pusdiklatwas BPKP Tahun 2025-2029 ini merupakan dokumen perencanaan kegiatan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan periode 2025-2029 yang memuat target kinerja berupa sasaran program dan/atau sasaran kegiatan beserta indikator dan targetnya, tantangan/permasalahan dan risiko yang dihadapi dalam pencapaian target dan strategi yang akan diterapkan.

Dalam Renstra ini juga telah ditetapkan Target Kinerja berupa target hasil (outcome) dan keluaran (output) yang akan menjadi komitmen bersama untuk dapat mencapai target-target kinerja tersebut sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing, dengan tetap menjaga komitmen terhadap pencapaian target kinerja yang relevan. Oleh karena itu, dokumen Renstra ini wajib menjadi acuan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan serta dalam menyusun kebijakan Pusdiklatwas BPKP, dengan demikian diharapkan terdapat harmonisasi dan keterpaduan langkah untuk mewujudkan tujuan Pusdiklatwas BPKP.

Ciawi, 17 November 2025

Kepala Pusat,

Raden Murwantara



## Daftar Isi

Kata Pengantar .....	i
Daftar Isi .....	ii
Daftar Gambar .....	iii
Daftar Tabel .....	iv
Daftar Grafik .....	v
BAB I : PENDAHULUAN .....	1
I.1. Tugas dan Fungsi Unit Kerja .....	1
I.1.1. Landasan Regulasi .....	1
I.1.2. Peran sebagai Learning Office dalam GIA Corpu .....	2
I.2. Struktur Organisasi .....	5
I.2.1. Struktur Organisasi Pusdiklatwas .....	5
I.2.2. Infrastruktur Pembelajaran .....	8
I.3. Capaian Pusdiklatwas .....	9
I.3.1. Capaian Kinerja .....	9
I.3.2. Capaian PNBP .....	10
BAB II : TARGET KINERJA, TANTANGAN, DAN STRATEGI .....	23
II.1. Kegiatan dan Sasaran Kegiatan .....	23
II.1.1. Kegiatan Utama Unit Kerja .....	23
II.2. Tantangan dan Permasalahan .....	30
II.2.1. Analis SWOT .....	30
II.2.2. Risiko Strategis .....	38
II.3. Strategi .....	41
BAB III : MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN .....	46
III.1 Matriks Kinerja .....	46
III.2 Kebutuhan Pendanaan .....	47
BAB IV : PENUTUP .....	48
Lampiran : Matriks Kinerja dan Pendanaan Pusdiklatwas BPKP	

## Daftar Gambar

Gambar 1.1 Bagan Struktur Tata Kelola Gia Corpu .....	3
Gambar 1.2 Struktur Organisasi Pusdiklatwas .....	5
Gambar 1.3 Perspective Balance Scorecard .....	9

## Daftar Tabel

Tabel 1.1 Capaian Penyelenggaraan Pelatihan .....	17
Tabel 2.1 Target Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan	
Pusdiklatwas BPKP .....	29
Tabel 3.1 Matriks Kinerja Pusdiklatwas BPKP 2025-2029 .....	51
Tabel 3.2 Prakiraan Maju Anggaran Pusdiklatwas 2025-2029	
per Sumber Dana .....	52

## Daftar Grafik

Grafik 1.1 Capaian PNBP .....	11
Grafik 1.2 Capaian Skor SKM .....	12
Grafik 1.3 Capaian Skor Evaluasi Level 1 .....	13
Grafik 1.4 Peningkatan Kompetensi .....	15
Grafik 1.5 Capaian Skor SAKIP .....	16
Grafik 1.6 Jumlah Peserta Pelatihan .....	18
Grafik 1.7 Capaian Kualitas Layanan dan Tata Kelola .....	19

## BAB I

# PENDAHULUAN

### I.1. Tugas dan Fungsi Unit Kerja

#### I.1.1. Landasan Regulasi

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan (Pusdiklatwas) sebagai unit kerja eselon II mandiri di lingkungan BPKP mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, penyelenggaraan, dan koordinasi kegiatan pendidikan dan pelatihan pengawasan bagi pegawai BPKP maupun Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah serta pemangku kepentingan dalam pengawasan intern pemerintah sebagaimana diatur dalam Peraturan BPKP Nomor 5 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja BPKP sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan BPKP Nomor 2 Tahun 2025.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Pusdiklatwas menyelenggarakan beberapa fungsi:

- a. Penyusunan program pendidikan dan pelatihan (kedinasan, fungsional, teknis substansi, dan sertifikasi);
- b. Perencanaan, penyusunan, pengembangan materi pendidikan dan pelatihan (fungsional dan teknis substansi);
- c. Perencanaan kebutuhan dan pembinaan widyaiswara dan instruktur;
- d. Penyelenggaraan, pembinaan, dan koordinasi kegiatan pendidikan dan pelatihan;
- e. Evaluasi pelaksanaan hasil pendidikan dan pelatihan serta penyusunan laporan pelaksanaan;
- f. Pelayanan administrasi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, umum, dan pengelolaan barang milik/kekayaan negara pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan.

Tugas dan fungsi Pusdiklatwas tersebut telah sejalan dan mendukung peran BPKP selaku auditor intern pemerintah dan auditor Presiden sebagaimana tertuang pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 dan Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014. BPKP melakukan

pengawasan intern terhadap akuntabilitas keuangan negara atas kegiatan yang bersifat lintas sektoral, kebendaharaan umum negara, dan penugasan Presiden, sekaligus sebagai instansi pembina SPIP. BPKP juga mendapat mandat selaku instansi pembina APIP, yang mengoordinasikan dan menyinergikan program dan kegiatan pengawasan untuk tercapainya sasaran strategis pusat dan daerah. Dengan ruang lingkup pengawasan yang semakin luas dikuatkan dengan diterbitkannya beberapa Instruksi Presiden, menuntut pengembangan kompetensi SDM Pengawasan.

Rencana pengembangan SDM Pengawasan berfokus pada peningkatan keahlian dan keterampilan di bidang teknis pengawasan, manajemen pengawasan, pengembangan kepemimpinan, dan mempromosikan budaya pembelajaran berkelanjutan, yang dilakukan oleh Pusdiklatwas/Government Internal Audit Corporate University (GIA Corpu) BPKP, termasuk penyelenggaraan sertifikasi profesi dan keahlian melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) BPKP.

#### I.1.2. Peran Tambahan sebagai *Learning Office* dalam GIA Corpu

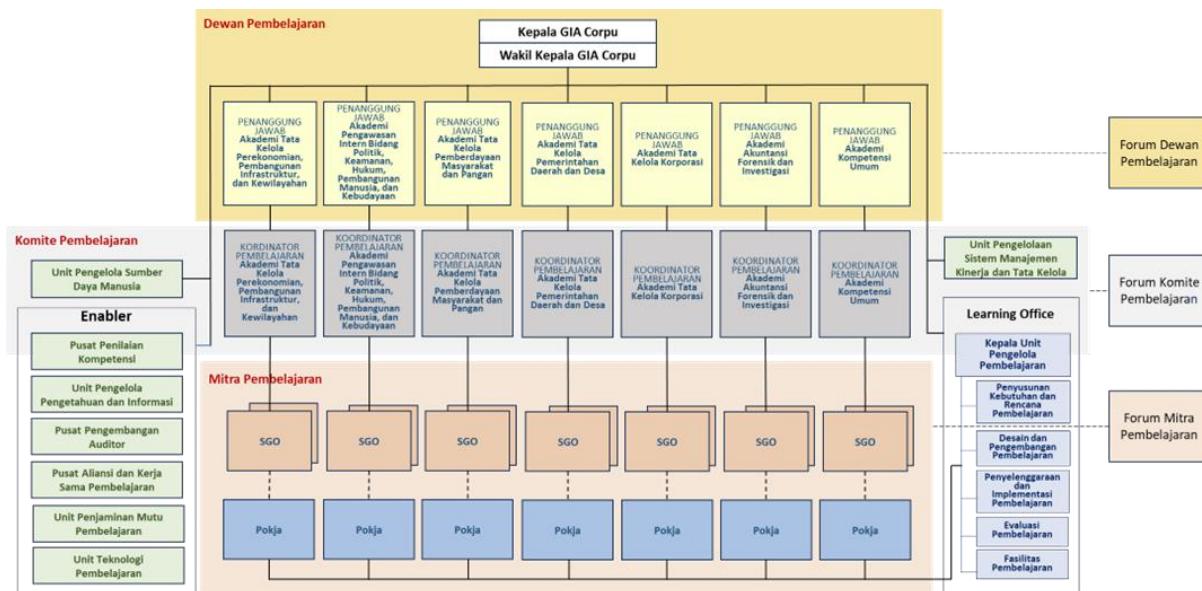
Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Pusdiklatwas BPKP merupakan bagian dari sebuah ekosistem Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*). Hal ini diwujudkan dalam sebuah tata kelola yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan BPKP Nomor 1 Tahun 2022 tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi Government Internal Audit Corporate University (GIA Corpu).

Tata Kelola GIA Corpu selalu dimutakhirkan sesuai dengan dinamika organisasi dan perkembangan regulasi terkini. Saat Peraturan ini terbit, Tata Kelola GIA Corpu sedang dalam proses perubahan pasca terbitnya Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2025 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, dan Peraturan BPKP Nomor 2 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. Terbitnya Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi secara Terintegrasi (*Corporate University*) juga menjadi salah satu rujukan untuk pemutakhiran tata kelola GIA Corpu.

Peran Pusdiklatwas sebagai *Learning Office* atau Unit Pengelola Pembelajaran sangat krusial dalam pelaksanaan tata kelola GIA Corpu, yang meliputi:

- a. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan operasional dan teknis pengembangan sistem pembelajaran sumber daya manusia;
- b. Melakukan koordinasi dengan para Koordinator Pembelajaran pada Akademi, serta para Kepala Unit Pendukung Pembelajaran;
- c. Memimpin dan melaksanakan operasionalisasi sistem, proses, dan kegiatan pembelajaran;
- d. Menunjuk Pokja sesuai dengan Akademi yang dikembangkan pada GIA Corpu;
- e. Melakukan supervisi dan pemantauan pelaksanaan tugas Pokja; dan
- f. Menetapkan standar penjaminan mutu pembelajaran.

Gambar 1.1 Bagan Struktur Tata Kelola Gia Corpu



Dalam bagan struktur tata kelola GIA Corpu diatas terlihat bahwa *Learning Office* memiliki peran secara operasional maupun secara strategis. Secara operasional, *Learning Office* memfasilitasi pelaksanaan *Learning Value Chain* GIA Corpu, yang terdiri atas Analisis Kebutuhan Pembelajaran (*Learning Need Analysis*), Desain dan Pengembangan (*Design and Development*), Penyelenggaraan dan Implementasi Pembelajaran (*Learning Delivery and Deployment*), dan Evaluasi Pembelajaran (*Learning Evaluation*).

Secara strategis, *Learning Office* memfasilitasi forum-forum pembelajaran untuk melaksanakan *Learning Value Chain* di atas melalui forum-forum sebagai berikut:

1. Forum Dewan Pembelajaran (*Learning Council Forum*) dilaksanakan untuk membahas dan menetapkan kebijakan strategis pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Forum ini dihadiri dan dipimpin oleh Kepala GIA Corpu, dihadiri oleh para Penanggung Jawab Akademi, serta difasilitasi oleh *Chief Learning Office*.
2. Forum Komite Pembelajaran (*Learning Committee Forum*) dilaksanakan untuk membahas usulan kebutuhan dan Rencana Pembelajaran Tahunan, model pembelajaran untuk Rencana Pembelajaran Tahunan, dan hasil evaluasi pembelajaran. Forum ini dilaksanakan dan dipimpin oleh *Chief Learning Office* serta dihadiri oleh seluruh anggota Komite Pembelajaran.
3. Forum Mitra Pembelajaran (*Learning Partner Forum*) dilaksanakan untuk membahas dan merumuskan desain pembelajaran, pengembangan materi pembelajaran, dan instrumen evaluasi pembelajaran. Forum ini dilaksanakan oleh Kelompok Kerja pada *Learning Office* dengan dihadiri oleh anggota Mitra Pembelajaran.

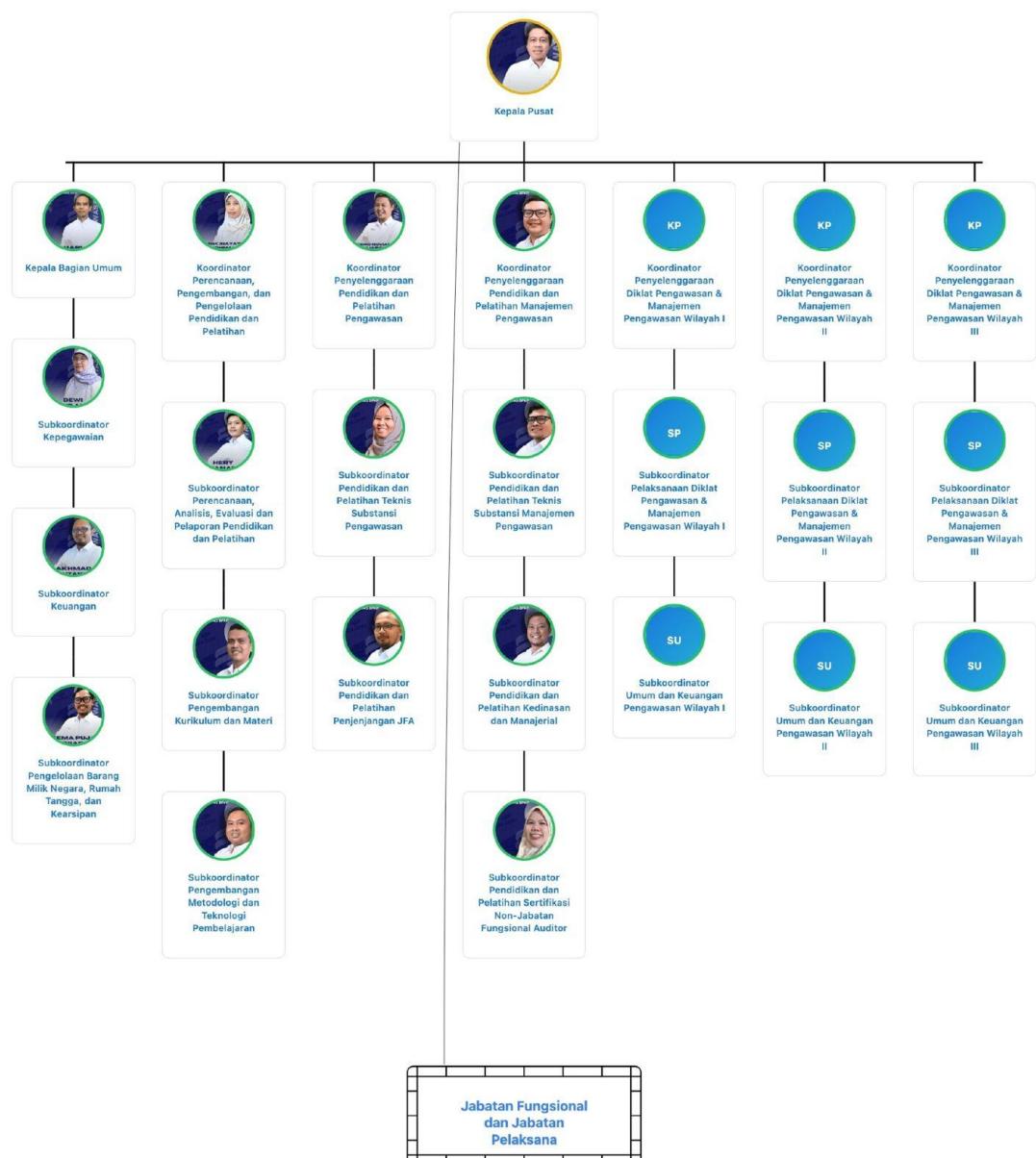
Peran sebagai *Learning Office* di atas sejalan dan bahkan memperkuat pelaksanaan tugas dan fungsi Pusdiklatwas sesuai tujuan dibentuknya GIA Corpu. GIA Corpu dibentuk sebagai strategi pencapaian visi dan misi organisasi melalui keterkaitan dan kesesuaian antara pengembangan kompetensi, pengelolaan pembelajaran, dan manajemen pengetahuan, serta nilai-nilai dengan target kinerja dan sasaran strategis organisasi BPKP. Pembelajaran yang dilaksanakan melalui ekosistem pembelajaran GIA Corpu dengan segala metode dan praktik-praktik baiknya akan mendukung peningkatan kompetensi SDM yang mengikuti pelatihan. Pada akhirnya penguatan peran ini akan berdampak pada tercapainya Sasaran Strategis BPKP dalam meningkatkan kualitas SDM pengawasan untuk memperkuat SPIP dan kapabilitas APIP.

## I.2. Struktur Organisasi

### I.2.1. Struktur Organisasi Pusdiklatwas

Berdasarkan Peraturan BPKP Nomor 5 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja BPKP, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan BPKP Nomor 2 Tahun 2025 dan Peraturan BPKP Nomor 3 Tahun 2025 tentang Pola Hubungan dan Uraian Fungsi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Koordinator dan Subkoordinator di lingkungan BPKP, struktur organisasi Pusdiklatwas sebagaimana gambar dibawah ini:

Gambar 1.2 Struktur Organisasi Pusdiklatwas



Fungsi Pusdiklatwas menjadi tanggung jawab Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, yaitu Kepala Pusat yang bertugas memimpin, mengoordinasikan, dan melaksanakan kegiatan pembinaan, penyelenggaraan, dan koordinasi kegiatan pendidikan dan pelatihan pengawasan, serta melaksanakan tugas selaku komite pembelajaran (*learning committee*) untuk seluruh akademi GIA Corpu.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Kepala Pusat dibantu oleh Kepala Bagian Umum, 3 (tiga) Koordinator Kelompok Substansi dan 3 (tiga) Koordinator Wilayah yang memiliki uraian jabatan sebagaimana diatur dalam Keputusan Kepala BPKP Nomor: HK.01.01/KEP-223/K/SU /2025, sebagai berikut:

- 1) **Kepala Bagian Umum** mempunyai tugas membantu Kepala Pusat dalam melaksanakan urusan kepegawaian, keuangan, dan pengelolaan BMN, rumah tangga dan kearsipan. Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Bagian Umum membawahi Kelompok Substansi Keuangan; Kelompok Substansi Kepegawaian; dan Kelompok Substansi Pengelolaan Barang Milik Negara, Rumah Tangga, dan Kearsipan;
- 2) **Koordinator Kelompok Substansi Perencanaan, Pengembangan, dan Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan** mempunyai tugas membantu Kepala Pusat dalam menjalankan tugas pengoordinasian penyusunan rencana, pelaksanaan, pengendalian, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan atas penyusunan rencana, analisis, evaluasi, dan pelaporan pendidikan dan pelatihan, pengembangan materi, metodologi serta teknologi pembelajaran, serta pengelolaan peserta, widyaiswara dan fasilitator pendidikan dan pelatihan;
- 3) **Koordinator Kelompok Substansi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan** mempunyai tugas membantu Kepala Pusat dalam melaksanakan tugas pengoordinasian penyusunan rencana, pelaksanaan, pengendalian, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kegiatan penyiapan pelatihan teknis substansi pengawasan, penjenjangan jabatan fungsional auditor dan non auditor, perolehan akreditasi dari lembaga pemerintah/instansi

pembina jabatan fungsional non auditor serta pelaksanaan pengajaran, dan pelatihan;

- 4) **Koordinator Kelompok Substansi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Pengawasan** mempunyai tugas membantu Kepala Pusat dalam pelaksanaan tugas pengoordinasian kegiatan perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kegiatan penyiapan penyelenggaraan pelatihan teknis substansi penunjang pengawasan, sertifikasi non jabatan fungsional auditor, pelatihan kedinasan dan manajerial; perolehan akreditasi pelatihan kedinasan/dari lembaga penerbit sertifikat non JFA lainnya; serta penyelenggaraan pelatihan;
- 5) **Koordinator Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan dan Manajemen Pengawasan Wilayah I** mempunyai tugas membantu Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan dalam pengoordinasian perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan pelatihan serta pelaksanaan urusan kepegawaian, keuangan, pengelolaan barang milik negara, rumah tangga dan kearsipan yang diselenggarakan di Sumatera Utara dan wilayah lain sesuai ketentuan;
- 6) **Koordinator Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan dan Manajemen Pengawasan Wilayah II** mempunyai tugas membantu Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan dalam pengoordinasian perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan pelatihan serta pelaksanaan urusan kepegawaian, keuangan, pengelolaan barang milik negara, rumah tangga dan kearsipan yang diselenggarakan di Bali dan wilayah lain sesuai ketentuan;
- 7) **Koordinator Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan dan Manajemen Pengawasan Wilayah III** mempunyai tugas membantu Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan dalam pengoordinasian perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan pelatihan serta pelaksanaan urusan kepegawaian, keuangan, pengelolaan barang milik negara, rumah tangga dan kearsipan yang diselenggarakan di wilayah lain sesuai ketentuan;

milik negara, rumah tangga dan kearsipan yang diselenggarakan di Sulawesi Selatan dan wilayah lain sesuai ketentuan.

Penguatan kelembagaan Pusdiklatwas dilakukan melalui pembentukan balai pendidikan dan pelatihan pada 3 (tiga) wilayah yaitu Medan, Denpasar, dan Makassar. Meskipun sampai dengan dokumen Rencana Strategis 2025-2029 ini selesai disusun Koordinator Wilayah dan perangkatnya belum ditetapkan secara definitif, namun dalam beberapa tahun terakhir telah dilaksanakan penyelenggaraan pelatihan di balai pendidikan pada tiga wilayah tersebut dan beberapa perwakilan BPKP, yang dikoordinasikan oleh Koordinator Kelompok Substansi.

### 1.2.2. Infrastruktur Pembelajaran

Pusdiklatwas juga bertanggung jawab atas pengelolaan berbagai platform pembelajaran modern yang terintegrasi menjadi sebuah ekosistem pembelajaran digital:

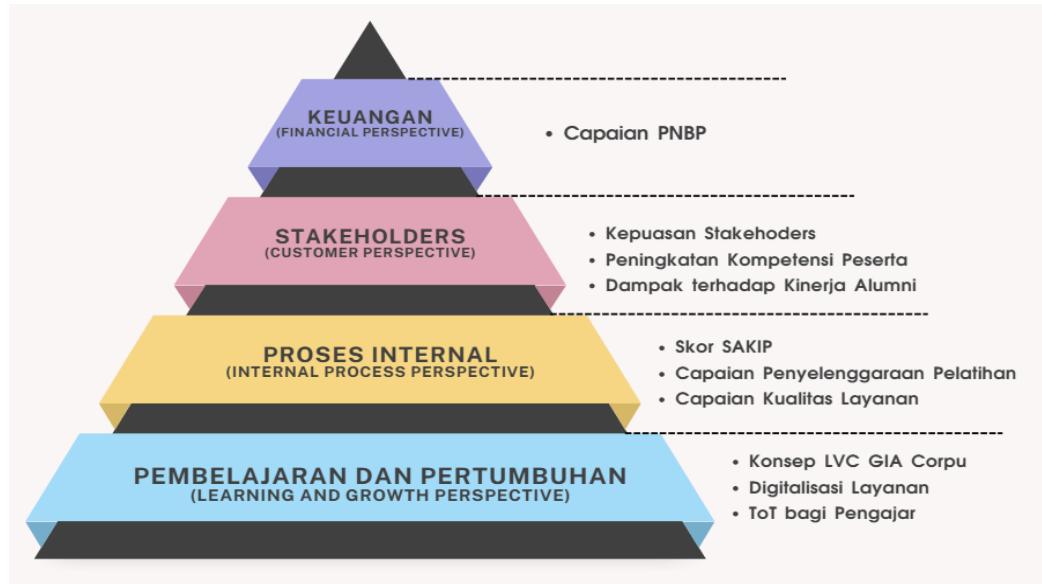
- a. *Integrated Training Needs Analysis (INTERNA);*
- b. *Learning Management System (LMS);*
- c. *Massive Open Online Courses (MOOC);*
- d. *Virtual Class;*
- e. *Platform microlearning;*
- f. *Post Training Impact Assessment;*
- g. dan berbagai infrastruktur pendukung proses serta manajemen pembelajaran.

Dengan dukungan struktur organisasi dan infrastruktur tersebut, Pusdiklatwas tidak hanya menjalankan peran administratif, tetapi juga menjadi katalisator perubahan budaya kerja, pemelihara pengetahuan institusional, dan agen transformasi pembelajaran dalam mendukung pengawasan pemerintah yang modern dan adaptif.

### I.3. Capaian Pusdiklatwas

#### I.3.1. Capaian Kinerja

Gambar 1.3 *Perspective Balance Scorecard*



Gambar di atas menunjukkan bahwa kinerja Pusdiklatwas dibangun melalui hubungan yang saling mempengaruhi antara **empat perspektif utama: Pembelajaran dan Pertumbuhan, Proses Internal, Stakeholders, dan Keuangan**. Setiap perspektif berperan sebagai fondasi bagi perspektif di atasnya, sehingga menciptakan **siklus berkelanjutan dalam peningkatan kualitas layanan dan pencapaian kinerja organisasi**.

Pada lapisan paling dasar terdapat perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan, yang mencakup penerapan LVC dalam skema GIA Corpu, digitalisasi layanan pembelajaran, dan penguatan kompetensi pengajar melalui program *Training of Trainers (TOT)*. Inovasi tersebut memperkuat kapasitas organisasi dari sisi SDM, sistem pembelajaran, dan teknologi. **Transformasi menuju sistem pembelajaran terintegrasi, penyediaan platform pelatihan digital, dan peningkatan kompetensi pengajar** memastikan bahwa GIA Corpu memiliki infrastruktur pembelajaran yang memadai untuk mendukung seluruh proses bisnis pelatihan.

Fondasi pembelajaran yang kuat tersebut mendorong peningkatan pada perspektif Proses Internal. Dengan pengajar yang semakin kompeten dan didukung sistem pembelajaran digital yang modern, Pusdiklatwas dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan, memperkuat efektivitas layanan, dan mendukung tata kelola kinerja yang lebih baik.

**Peningkatan kualitas layanan yang mencapai predikat “Memuaskan” dan peningkatan skor SAKIP** merupakan bukti bahwa proses internal semakin solid dan progresif.

Ketika proses internal berjalan efektif dan terkelola dengan baik, **manfaatnya langsung dirasakan oleh stakeholders**. Pada perspektif ini terlihat bahwa **kepuasan stakeholders** meningkat **setiap tahun**, **kompetensi peserta bertambah**, dan **dampak pelatihan terhadap kinerja alumni maupun organisasi semakin nyata**.

Peningkatan kepercayaan **stakeholders** tersebut berdampak pada perspektif Keuangan. **Semakin banyak stakeholders yang merasakan manfaat pelatihan, semakin tinggi pula permintaan terhadap layanan Pusdiklatwas**. Hal ini membuat capaian PNBP meningkat **dan secara konsisten melampaui target selama lima tahun terakhir**.

Peningkatan nilai PNBP tidak hanya dipandang sebagai indikator keberhasilan finansial. Kinerja keuangan yang baik mampu menjamin ketersediaan sumber daya untuk mendukung aspek Pembelajaran dan Pertumbuhan. Pendapatan yang stabil dan meningkat memungkinkan Pusdiklatwas **memperkuat investasi pada modernisasi fasilitas pelatihan, pengembangan digitalisasi pembelajaran, penguatan kurikulum dan inovasi metode pembelajaran**.

### I.3.2. Capaian PNBP

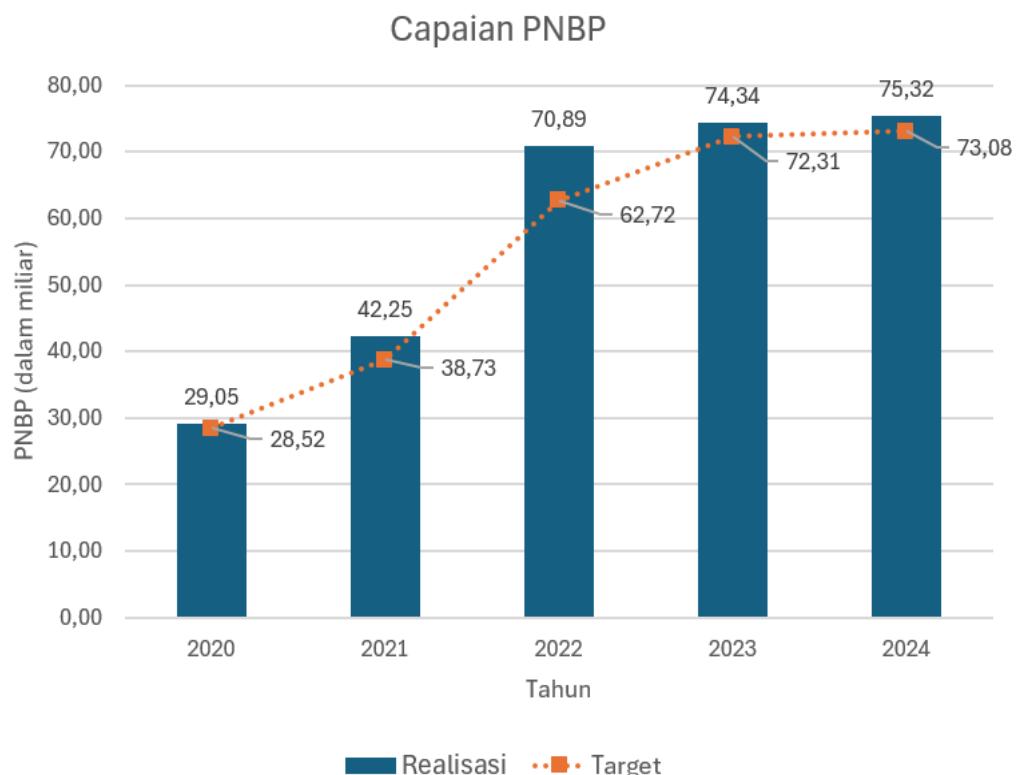
#### 1. Keuangan (*Financial Perspective*)

##### a. PNBP Terus Meningkat dan Lampaui Target dalam 5 Tahun Terakhir

Berbagai upaya yang dilakukan oleh Pusdiklatwas dalam memberikan layanan terbaik bagi para pemangku kepentingan membuat kepercayaan yang semakin tinggi dari **stakeholders** kepada Pusdiklatwas BPKP. Hal tersebut tercermin

dari peningkatan PNBP Pusdiklatwas BPKP yang terus meningkat dalam kurun 5 tahun terakhir. Dalam rentang waktu yang sama, seluruh capaian PNBP Pusdiklatwas BPKP berhasil melampaui target yang telah ditetapkan. Berbagai kondisi seperti pandemi, regulasi, dan kompetitor menjadi tantangan tersendiri bagi pusdiklatwas BPKP.

Grafik 1.1 Capaian PNBP

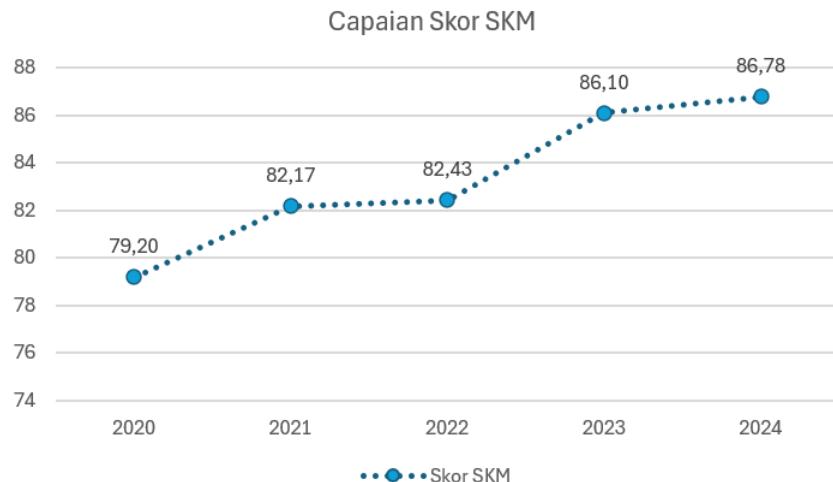


Secara keseluruhan, tren PNBP 2020–2024 menunjukkan pertumbuhan berkelanjutan dan kepercayaan tinggi dari pengguna layanan terhadap kualitas pelatihan Pusdiklatwas BPKP. Kinerja ini sekaligus menguatkan peran Pusdiklatwas sebagai center of excellence dalam pengembangan kompetensi APIP di Indonesia.

## 2. Stakeholders (Customer Perspective)

### a. Stakeholders Semakin Percaya dengan Kualitas Pusdiklatwas

Grafik 1.2 Capaian Skor SKM



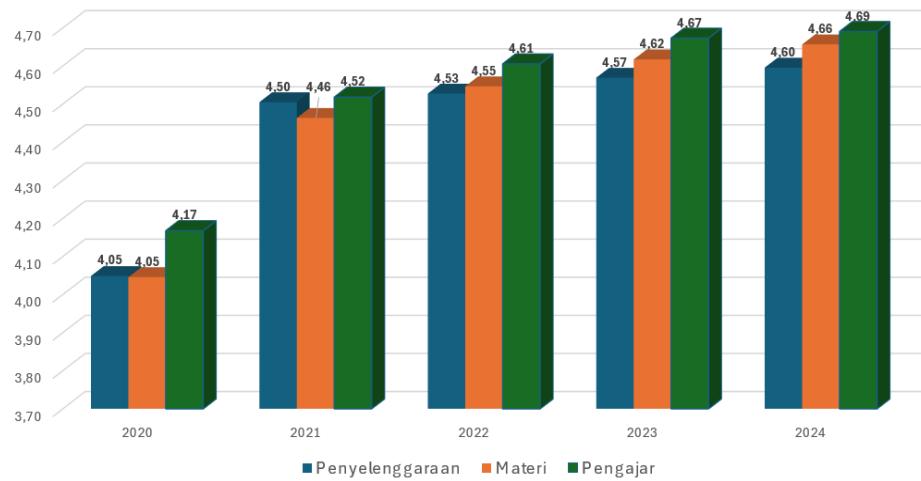
Secara umum, para *stakeholders* semakin puas dengan kinerja dan berbagai inovasi yang dilakukan oleh Pusdiklatwas BPKP. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) selama periode 2020–2024 menunjukkan **tren positif** yang cukup signifikan. Pada tahun 2020, tingkat kepuasan berada pada angka **79,2**. Pada tahun 2021 sampai dengan 2023, skor terus menunjukkan **peningkatan yang konsisten**, mengindikasikan adanya peningkatan kecepatan layanan, kemudahan akses, serta perbaikan proses bisnis yang dirasakan langsung oleh pengguna. Pada 2024, survei kepuasan stakeholder menunjukkan skor **86,78**, yang menjadi capaian tertinggi dalam lima tahun terakhir. Skor ini mencerminkan keberhasilan upaya berkelanjutan Pusdiklatwas BPKP untuk terus meningkatkan kualitas layanan pelatihan.

### b. Evaluasi Level 1

Hasil evaluasi level 1 (aspek penyelenggaraan pelatihan, pengajar dan materi pelatihan) menunjukkan tren peningkatan yang konsisten pada periode 2020–2024. Evaluasi level 1 menggunakan skor dengan skala Likert 1 sampai dengan 5, dengan kategorisasi sebagai berikut:

- 1) Memuaskan: 4,50 s.d. 5,00
- 2) Baik Sekali: 4,00 s.d. 4,49
- 3) Baik: 3,00 s.d. 3,99
- 4) Cukup: 2,00 s.d. 2,99
- 5) Kurang: 0,00 s.d. 1,99.

Grafik 1.3 Capaian Skor Evaluasi Level 1



#### 1) Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan

Pada tahun 2020, aspek penyelenggaraan pelatihan memperoleh skor **4,05 (Baik Sekali)**. Capaian tersebut terasa istimewa di tengah kondisi pembelajaran masih dibatasi oleh pandemi COVID-19 dan berbagai tantangan dalam transisi mekanisme pelatihan menggunakan metode daring. Seiring adaptasi yang semakin matang, termasuk perbaikan infrastruktur teknologi, peningkatan layanan, serta optimalisasi sistem pengelolaan pelatihan, **skor penyelenggaraan naik stabil hingga mencapai 4,60 pada tahun 2024 (Memuaskan)**.

#### 2) Evaluasi Materi Pelatihan

Skor kualitas materi pelatihan tumbuh dari **4,05 pada 2020** menjadi **4,66 pada 2024**. Skor awal 2020 yang berada pada kategori **“Baik Sekali”** mencerminkan tantangan penyesuaian modul ke format daring, yang menuntut materi menjadi lebih ringkas, interaktif, dan sesuai konteks

pembelajaran jarak jauh. Setelah melalui serangkaian penyempurnaan konten, pembaruan modul tematik, dan penyesuaian dengan perkembangan tuntutan kompetensi APIP, **skor materi memperoleh peningkatan skor secara konsisten** hingga mencapai **4,66 (Memuaskan)**.

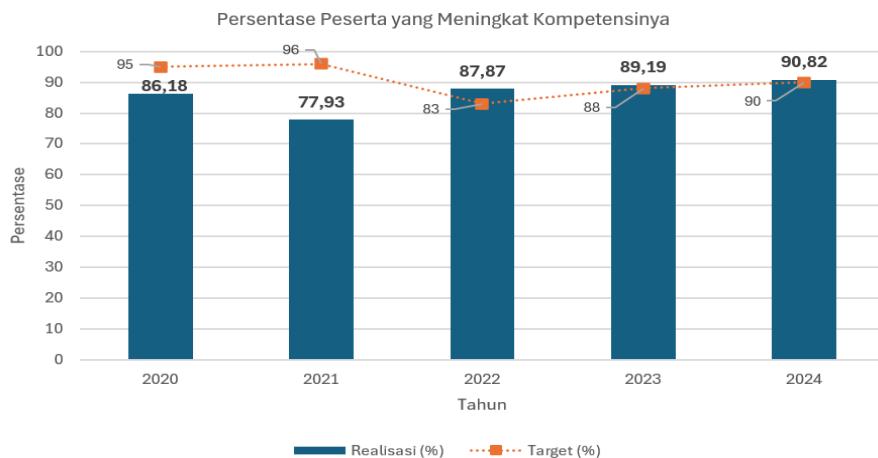
### 3) Evaluasi Pengajar Pelatihan

Aspek pengajar memperoleh peningkatan skor dari **4,17 pada 2020** hingga menjadi **4,69 pada 2024**. Skor tahun 2020 menunjukkan bahwa kinerja pengajar sudah berada pada kategori **“Baik Sekali”**, meskipun pada masa itu pengajar menghadapi tantangan besar untuk beralih ke metode pembelajaran daring. Pada 2024, skor 4,69 (**Memuaskan**), mencerminkan kualitas pengajar yang semakin profesional, adaptif, dan kompeten.

Selama 2020-2024, **seluruh indikator evaluasi Level 1** menunjukkan **peningkatan skor yang konsisten dari kategori “Baik Sekali” menuju “Memuaskan”**. Tahun 2020 menjadi titik awal yang penuh tantangan akibat pandemi, namun upaya perbaikan yang dilakukan secara sistematis mulai dari transformasi pembelajaran digital, penyempurnaan materi, hingga peningkatan kompetensi pengajar, telah berhasil meningkatkan mutu pelatihan secara berkelanjutan.

- c. Peningkatan Kualitas Alumni Pusdiklatwas Menunjukkan Pembelajaran yang Semakin Efektif
- Efektivitas pembelajaran di Pusdiklatwas diukur melalui persentase peserta yang memperoleh peningkatan kompetensi setelah mengikuti pelatihan. Data periode 2020–2024 menunjukkan tren peningkatan yang relatif stabil, meskipun mengalami dinamika pada masa pandemi.

Grafik 1.4 Peningkatan Kompetensi



Selama periode 2020–2024, efektivitas pelatihan terhadap kompetensi peserta pelatihan Pusdiklatwas menunjukkan peningkatan seiring dengan transformasi sistem pembelajaran. Pada fase awal pandemi (2020–2021), realisasi capaian kompetensi belum memenuhi target akibat keterbatasan pembelajaran tatap muka, kesiapan peserta, serta tantangan infrastruktur dan adaptasi kurikulum daring. Memasuki 2022, persentase peserta yang memperoleh peningkatan kompetensi mencapai angka yang melampaui target, didukung semakin matangnya pembelajaran digital, penyempurnaan kurikulum, optimalisasi LMS, dan penguatan peran fasilitator. Tren peningkatan berlanjut secara konsisten pada 2023 dan 2024, saat capaian secara konsisten dapat melampaui target. Secara keseluruhan, capaian ini menegaskan bahwa model pembelajaran Pusdiklatwas semakin matang, adaptif, dan efektif dalam meningkatkan kompetensi peserta pelatihan.

- d. Evaluasi Level 3 dan 4 (Dampak pelatihan terhadap kinerja individu dan organisasi)

Hasil evaluasi dampak pelatihan Pusdiklatwas BPKP menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja pegawai maupun kinerja unit kerja/organisasi. Evaluasi Level 3 (perubahan perilaku dan kinerja alumni) mencatat nilai rata-rata **54,69 (cukup berdampak)**. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa

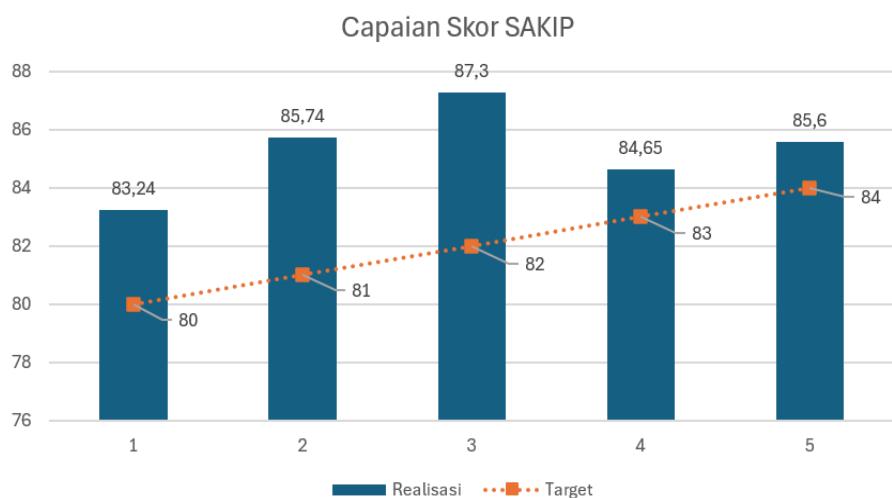
**91,43% pelatihan cukup berdampak** terhadap kinerja alumni pelatihan.

Evaluasi Level 4 mengukur kontribusi alumni pelatihan terhadap peningkatan kinerja organisasi atau unit kerja peserta. Nilai rata-rata evaluasi level 4 mencapai **54,61 (cukup berdampak)**. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa **80% pelatihan memberikan kontribusi positif** terhadap pencapaian target kinerja unit kerja.

### 3. Proses Internal

#### a. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

Grafik 1.5 Capaian Skor SAKIP



Kinerja akuntabilitas Pusdiklatwas dalam lima tahun terakhir menunjukkan konsistensi positif dengan capaian skor SAKIP yang **selalu melampaui target tahunan**. Capaian ini menegaskan komitmen Pusdiklatwas untuk mempertahankan tata kelola kinerja yang akuntabel, efektif, konsisten, dan adaptif terhadap kebutuhan organisasi.

#### b. Capaian Penyelenggaraan Pelatihan

Data penyelenggaraan pelatihan Pusdiklatwas BPKP periode 2020–2024 menunjukkan dinamika yang cukup stabil dengan kecenderungan peningkatan pada jumlah kelas dan peserta pelatihan.

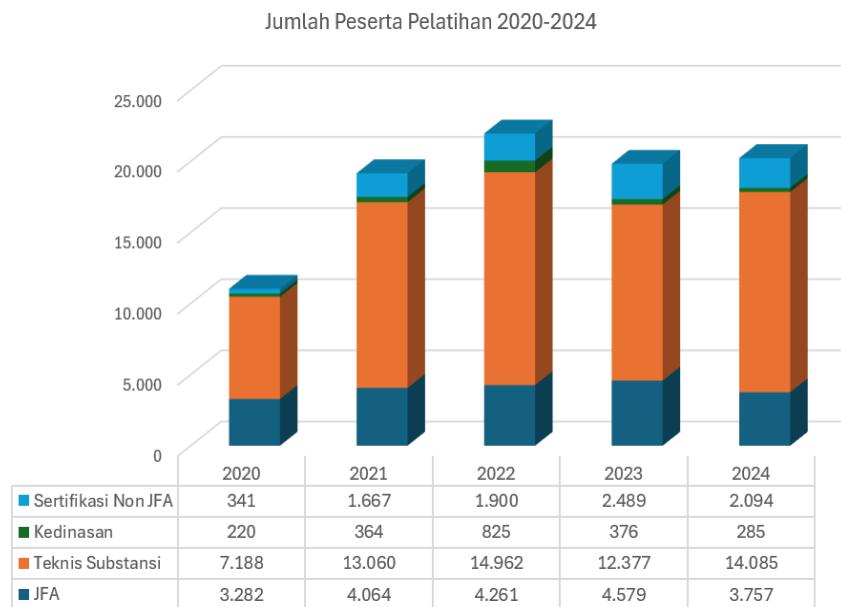
Tabel 1.1 Capaian Penyelenggaraan Pelatihan

No.	Tahun	Jumlah Kelas Pelatihan	Jumlah Peserta
1	2020	430	11.031
2	2021	583	19.155
3	2022	526	21.948
4	2023	617	19.821
5	2024	521	20.221

Data menunjukkan bahwa jumlah peserta pelatihan dalam lima tahun terakhir menunjukkan tren fluktuatif namun cenderung meningkat jika dibandingkan antara awal dan akhir periode. Jumlah peserta meningkat dari 11.031 peserta pada tahun 2020 menjadi 20.221 peserta pada tahun 2024, yang menunjukkan **kenaikan lebih dari 80% dalam rentang lima tahun**. Peningkatan tersebut menegaskan bahwa Pusdiklatwas mampu memperluas jangkauan layanan dan mempertahankan daya tarik pelatihan, sekaligus beradaptasi secara efektif terhadap perubahan kebutuhan dan tantangan lingkungan selama lima tahun terakhir.

Setelah melihat gambaran umum perkembangan jumlah kelas dan peserta pelatihan selama lima tahun terakhir, penting untuk menelaah dinamika tiap jenis pelatihan secara lebih rinci. Data jumlah peserta tiap jenis pelatihan memberikan pemahaman yang lebih dalam terkait dinamika permintaan, perubahan kebutuhan kompetensi, serta kontribusi masing-masing jenis pelatihan terhadap capaian Pusdiklatwas, sesuai grafik berikut:

Grafik 1.6 Jumlah Peserta Pelatihan



Secara umum, tren jumlah peserta per jenis pelatihan pada tahun 2020 s.d. 2024 menunjukkan bahwa tiap jenis pelatihan memiliki dinamika yang berbeda, namun seluruhnya mencerminkan meningkatnya kebutuhan pengembangan kompetensi di bidang pengawasan. Tren pertumbuhan tersebut juga menunjukkan bahwa Pusdiklatwas mampu merespons perubahan kebutuhan kompetensi secara tepat, menjaga daya saing, serta memperluas kontribusinya dalam mendukung peningkatan kapasitas SDM pengawasan.

### c. Capaian Kualitas Layanan dan Tata Kelola

Kualitas layanan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan Pusdiklatwas BPKP secara konsisten menunjukkan kinerja yang sangat baik sepanjang periode 2020–2024. Ukuran efektivitas layanan diambil dari hasil evaluasi peserta yang memberikan nilai minimal “Baik” terhadap penyelenggaraan pelatihan. Hasilnya menunjukkan bahwa capaian kualitas layanan **selalu melampaui target** setiap tahun.

Grafik 1.7 Capaian Kualitas Layanan dan Tata Kelola



Selama periode 2020–2024, kualitas layanan pelatihan Pusdiklatwas menunjukkan kinerja yang unggul dan konsisten, dengan realisasi yang selalu melampaui target. Di tengah keterbatasan pandemi pada 2020, mutu layanan tetap terjaga melalui adaptasi cepat terhadap metode daring. Sejak 2021 hingga 2024, kualitas layanan mencapai tingkat optimal dengan realisasi 100% setiap tahun, mencerminkan standar penyelenggaraan pelatihan yang solid, konsisten, dan berorientasi mutu. Capaian ini menegaskan komitmen Pusdiklatwas dalam memastikan layanan pelatihan yang andal, berkualitas, dan berkelanjutan.

Tata kelola kelembagaan Pusdiklatwas juga menunjukkan konsistensi yang mengesankan. Hasil evaluasi pada **Zona Integritas, Indeks Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN), Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)** memperlihatkan capaian yang tinggi, sebagian bahkan melampaui target hingga **120%**. Hasil ini mencerminkan penerapan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan lembaga dan pelaksanaan layanan pendidikan dan pelatihan.

Dari aspek peningkatan kualitas layanan, capaian skor **Reformasi Birokrasi (RB) sebesar 91,9** mencerminkan

keberhasilan Pusdiklatwas dalam membangun tata kelola yang semakin efektif, bersih dan berorientasi hasil. Angka ini menunjukkan bahwa berbagai komponen RB mulai dari manajemen perubahan, penataan organisasi, penataan SDM aparatur, penguatan akuntabilitas, peningkatan kualitas pelayanan publik, hingga pengawasan internal telah berjalan dengan tingkat kematangan yang tinggi.

Secara keseluruhan, data ini mengonfirmasi bahwa Pusdiklatwas tidak hanya berhasil mempertahankan mutu layanan pelatihan di atas ekspektasi, tetapi juga mampu memperkuat tata kelola kelembagaan yang mendukung keberlanjutan layanan pembelajaran. Pencapaian ini menjadi pondasi penting untuk terus meningkatkan kualitas layanan di masa mendatang, seiring transformasi Pusdiklatwas sebagai pusat unggulan pengembangan kompetensi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang profesional, adaptif, dan berintegritas.

#### **4. Pembelajaran dan Pertumbuhan (*Learning and Growth Perspective*)**

##### **a. Konsep *Learning Value Chain (LVC)* GIA Corpu**

Transformasi proses bisnis Pusdiklatwas BPKP ditandai dengan penerapan ***Learning Value Chain (LVC)*** sebagai kerangka baru dalam penyelenggaraan pembelajaran. Konsep ini muncul seiring diberlakukannya **Peraturan Kepala BPKP Nomor 1 Tahun 2022 tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi GIA Corporate University (GIA Corpu) serta Peraturan Sesma Nomor 2 Tahun 2022 tentang Pedoman Pelaksanaan GIA Corpu**. Kedua regulasi tersebut menegaskan bahwa GIA Corpu bukan hanya Pusdiklatwas, tetapi merupakan sistem pembelajaran terintegrasi yang melibatkan seluruh unit kerja BPKP, mulai dari Kedeputian teknis, Perwakilan BPKP, hingga unit kerja pendukung. Dengan demikian, pengembangan kompetensi APIP dipandang sebagai tanggung jawab kolektif organisasi, di mana setiap unit berkontribusi pada penyediaan

materi, pengajar, hingga penguatan ekosistem pembelajaran secara keseluruhan.

Melalui implementasi Learning Value Chain (LVC) sebagai kerangka baru dalam proses bisnis pembelajaran, BPKP melalui GIA Corpu berhasil membangun ekosistem pembelajaran yang kolaboratif, terukur, dan berorientasi hasil. Dalam implementasinya, Pusdiklatwas berperan sebagai learning center, sementara seluruh unit kerja menjadi bagian aktif dari proses pembelajaran sehingga kualitas pembelajaran dapat terus terjaga, relevan, dan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu pengawasan intern pemerintah.

### **b. Inovasi dan Pengembangan Layanan Digital LVC**

Transformasi digital merupakan langkah besar dalam penguatan kapabilitas pembelajaran pada periode 2020–2024. Tujuan digitalisasi pelatihan adalah meningkatkan efisiensi, akses, relevansi, dan dampak pembelajaran. Upaya untuk mencapai tujuan tersebut diwujudkan melalui berbagai inovasi strategis.

- 1) Salah satu pengembangan penting adalah integrasi **Dashboard INTERNA (Integrated Training Need Analysis)** sebagai instrumen analisis kebutuhan pelatihan yang terstandar dan terukur. Dashboard ini membantu unit kerja melakukan pemetaan kebutuhan kompetensi secara lebih akurat, sehingga mendukung tahapan **awal Learning Value Chain (LVC)** pada fase penyusunan kebutuhan dan rencana pembelajaran. Integrasi INTERNA juga memperkuat akurasi perencanaan pelatihan, memastikan bahwa program yang dikembangkan benar-benar menjawab gap kompetensi dan gap kinerja organisasi.
- 2) Interoperabilitas **Learning Management System (LMS)** Pusdiklatwas dengan berbagai dashboard dalam ekosistem digital BPKP seperti SIBIJAK, SIMA, SMILE, dan SIMPEL turut mempercepat dan menyederhanakan proses administrasi pelatihan. Interoperabilitas ini

memastikan dukungan efisiensi kegiatan dan penyediaan data pada seluruh tahapan LVC mulai dari perencanaan, desain, penyelenggaraan, hingga evaluasi pelatihan.

- 3) Pelaksanaan ***Post Training Impact Assessment (PTIA)*** menjadi instrumen penting dalam mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja alumni maupun unit kerja. PTIA menguatkan tahapan evaluasi pembelajaran dalam LVC, memastikan bahwa pelatihan tidak hanya selesai pada penyelenggaraan, tetapi memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi.
- 4) Implementasi ***microlearning*** menghadirkan materi singkat, fokus, dan praktis sehingga proses transfer pengetahuan menjadi lebih efisien.
- 5) Pengembangan ***Massive Open Online Course (MOOC)*** dengan fitur interaktif juga memberikan fleksibilitas penuh bagi peserta untuk belajar secara mandiri, kapan saja dan di mana saja. Hal ini mendukung tahapan penyelenggaraan pembelajaran dalam LVC sekaligus memperluas jangkauan layanan Pusdiklatwas.

**c. Penguatan Kompetensi Pengajar melalui *Training of Trainers (TOT)***

Dalam konteks GIA Corpu, pengajar pelatihan tidak hanya terbatas pada widyaiswara di Pusdiklatwas, namun juga tersebar pada berbagai unit kerja di BPKP. **Penguatan kompetensi pengajar** mendapat perhatian khusus sebagai pondasi pembelajaran jangka panjang. Targetnya adalah memperluas basis pengajar yang kompeten dan mampu membimbing proses pembelajaran sesuai dengan standar pengajar pelatihan yang ditetapkan. Dalam implementasinya, selama periode 2020 sampai dengan 2024 terdapat **1.972 peserta telah mengikuti program Training of Trainers (TOT)**. Jumlah ini menunjukkan komitmen kuat untuk memperluas basis pengajar yang kompeten, adaptif, dan siap melaksanakan berbagai metode pembelajaran.

## BAB II

# TARGET KINERJA, TANTANGAN, DAN STRATEGI

### II.1. Kegiatan dan Sasaran Kegiatan

#### II.1.1. Kegiatan Utama Unit Kerja

Penyusunan program dan kegiatan Pusdiklatwas BPKP periode 2025-2029 mengacu pada program dan kegiatan BPKP pada periode yang sama. Program dan kegiatan Pusdiklatwas BPKP dirumuskan untuk mendukung visi, misi dan tujuan BPKP yang tercermin dalam 4 (empat) sasaran strategis yang akan dicapai, sebagai berikut:

1. Meningkatnya Akuntabilitas Keuangan Negara dan Daerah
2. Meningkatnya Akuntabilitas Pembangunan Nasional
3. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola K/L/D/BU
4. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola BPKP

Pusdiklatwas BPKP sebagai unit kerja BPKP berkontribusi terhadap capaian **Sasaran Strategis 4 BPKP** yaitu **Meningkatnya Kualitas Tata Kelola BPKP** melalui pelaksanaan **Program Pengawasan Pembangunan**. Program yang telah ditetapkan kemudian diterjemahkan ke dalam kegiatan **Penyelenggaraan Dan Pengembangan Pendidikan Dan Pelatihan Pengawasan**, sesuai dengan tugas dan fungsi Pusdiklatwas BPKP, dimana sasaran kegiatan yang akan dicapai yaitu **Meningkatnya Kualitas Hasil dan Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengawasan**. Untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan kegiatan tersebut, telah dirumuskan Indikator Kinerja Kegiatan dan target kinerja yang harus dicapai pada periode 2025-2029 dengan penjabaran sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Target Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan  
Pusdiklatwas BPKP**

<b>Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)</b>	<b>Target</b>					
	<b>Satuan</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>
<b>Sasaran Kegiatan 1:</b> Meningkatnya Kualitas Hasil dan Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengawasan						
<b>IKK 1.1:</b> Percentase Sumber Daya Manusia yang Meningkat Kompetensinya Setelah Mengikuti Pelatihan	Percent (%)	80	82	83	85	87
<b>IKK 1.2:</b> Percentase Hasil Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Minimal “baik”	Percent (%)	92	93	94	95	96
<b>Sasaran Kegiatan 2:</b> Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan						
<b>IKK 2.1:</b> Skor Zona Integritas Unit Kerja	Skor Skala 100	85,00	85,50	86,00	86,50	87,00
<b>IKK 2.2:</b> Percentase Efektivitas Pengendalian Intern Unit Kerja (SPIP Unit Kerja)	Percent (%)	70,00	71,00	72,00	73,00	74,00
<b>IKK 2.3:</b> Nilai IKPA Unit Kerja	Nilai	95,00	95,00	95,00	95,00	95,00
<b>IKK 2.4:</b> Predikat Pengendalian Intern Pelaporan Keuangan Satker	Predikat	Efektif	Efektif	Efektif	Efektif	Efektif
<b>IKK 2.5:</b> Predikat SAKIP Unit Kerja	Predikat	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik

**Sasaran kegiatan 1**, yaitu Meningkatnya Kualitas Hasil dan Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengawasan, diukur dari 2 IKK dengan penjelasan sebagai berikut:

1. IKK 1.1, Percentase Sumber Daya Manusia yang Meningkat Kompetensinya Setelah Mengikuti Pelatihan diukur dari:
  - a. Sub IKK 1, yaitu rata-rata hasil evaluasi diklat (bobot 60%)

Sub IKK 1 diperoleh dari rata-rata evaluasi pasca diklat disesuaikan dengan jenis diklat yang dilaksanakan, di antaranya:

- 1) Diklat kedinasan yaitu Jumlah peserta yang lulus diklat kedinasan dibagi dengan jumlah peserta ujian diklat kedinasan
  - 2) Diklat JFA yaitu Jumlah peserta yang lulus ujian mengikuti pelatihan (*post test*) sebagai prasyarat untuk mengikuti sertifikasi/uji kompetensi
  - 3) Diklat Sertifikasi Non-JFA yaitu Jumlah peserta diklat yang lulus ujian sertifikasi dibagi dengan jumlah peserta ujian sertifikasi Non-JFA
  - 4) Diklat Teknis Substansi yaitu Jumlah peserta yang lulus atau memperoleh hasil baik dalam evaluasi level 2 atau evaluasi level 3 sesuai dengan substansi pelatihan yang dilaksanakan dibagi dengan jumlah peserta yang mengikuti diklat teknis substansi
- b. Sub IKK 2, yaitu pengukuran *impact* di unit kerja (bobot 40%).
- Sub IKK 2 diperoleh dari rata-rata hasil pengukuran impact di unit kerja melalui survei/konfirmasi ke atasan peserta diklat. Survei dilaksanakan paling cepat 3 bulan dan paling lama 6 bulan setelah mengikuti diklat.
2. IKK 2, Persentase Hasil Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Minimal “baik” diukur dari jumlah realisasi diklat yang memperoleh hasil evaluasi penyelenggaraan diklat minimal dengan kategori “baik” dibagi jumlah diklat yang diselenggarakan dalam satu periode kalender diklat.

**Sasaran kegiatan 2**, yaitu Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan, diukur melalui 5 IKK dengan penjelasan sebagai berikut:

1. IKK 2.1, yaitu Skor Zona Integritas Unit Kerja yang merupakan hasil penilaian Inspektorat yang dilakukan mengacu pada kertas kerja Penilaian Mandiri Pembangunan Zona Integritas unit kerja berdasarkan Peraturan Menteri PAN RB yang berlaku.

Penilaian Zona Integritas (ZI) pada instansi pemerintah terdiri atas dua komponen utama, yaitu Komponen Pengungkit dan Komponen Hasil. Komponen Pengungkit menilai upaya dan proses pembangunan integritas melalui enam area perubahan, meliputi manajemen perubahan, penataan tata-laksana, penataan sistem manajemen SDM aparatur, penguatan akuntabilitas kinerja, penguatan pengawasan, serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Sementara itu, Komponen Hasil menilai dampak dari pelaksanaan Zona Integritas, yang mencakup terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta peningkatan kualitas pelayanan publik yang dirasakan oleh masyarakat.

2. IKK 2.2, yaitu Persentase Efektivitas Pengendalian Intern Unit Kerja (SPIP Unit Kerja) diukur dari dua aspek yaitu Kualitas Pengendalian Intern dan Keterjadian *Fraud*. Aspek Kualitas Pengendalian Intern dinilai melalui dimensi risiko kunci dan risiko prioritas atas indikator kinerja serta kecukupan dan efektifitas pengendalian intern *existing control* dan rencana tindak pengendalian (RTP). Sementara itu, aspek Keterjadian *Fraud* dinilai dari keterjadian tindakan kecurangan (*fraud*) dan/atau pelanggaran hukum lainnya.
3. IKK 2.3, yaitu Nilai IKPA Unit Kerja diperoleh dari hasil penilaian IKPA yang mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja dari aspek perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran, dan hasil pelaksanaan anggaran.
4. IKK 2.4, yaitu Predikat Pengendalian Intern Pelaporan Keuangan Satker diperoleh dari hasil penilaian PIPK unit kerja yang mengukur kualitas proses dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang wajar terhadap pelaporan keuangan. Rancangan proses dan prosedur mencakup langkah-langkah untuk mencegah, mendekripsi, dan memperbaiki kesalahan atau penyimpangan dalam pelaporan keuangan.
5. IKK 2.5, yaitu Predikat SAKIP Unit Kerja diperoleh dari hasil evaluasi SAKIP oleh Inspektorat BPKP dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

(AKIP) dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada instansi pemerintah. Penilaian mencakup perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja serta monitoring dan evaluasi.

Dalam rangka mencapai sasaran kegiatan yang telah ditetapkan, Pusdiklatwas BPKP akan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang selaras dengan *Learning Value Chain* GIA Corpu, sebagai berikut:

**a. Kegiatan Pembinaan dan Koordinasi Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan**

1) *Learning Need Analysis*

Analisis kebutuhan pembelajaran dilaksanakan untuk menghasilkan perencanaan pembelajaran strategis dan kalender pembelajaran tahunan. perencanaan pembelajaran strategis dituangkan dalam fokus pembelajaran yang dianalisis berdasarkan kebutuhan pemenuhan pengembangan kompetensi menurut Rencana Strategis BPKP. Sedangkan Kebutuhan pembelajaran tahunan dituangkan dalam kalender pembelajaran baik kalender pembelajaran BPKP maupun kalender pembelajaran *Stakeholder Eksternal/APIP*. Kedua *output* tersebut dihasilkan secara *bottom up* dan *top down* dengan mekanisme forum-forum pembelajaran yang melibatkan seluruh tata kelola GIA Corpu. Selain perencanaan strategis dan perencanaan tahunan, pada tahapan learning need analysis ini Pusdiklatwas juga memfasilitasi permintaan yang bersifat insidentil dari *stakeholder/APIP* yang membutuhkan pelatihan di tahun berjalan.

2) *Design and Development*

Untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia setelah mengikuti pembelajaran, Pusdiklatwas melaksanakan penyusunan kurikulum dan bahan ajar pelatihan. Beberapa jenis pelatihan dikembangkan dengan karakteristik penyusunan kurikulum dan bahan ajar sebagai berikut:

No	Jenis Pelatihan	Kurikulum dan Bahan Ajar
1	Pelatihan Fungsional Auditor	Disusun secara bersama antara Pusdiklatwas dengan Pusbin JFA
2	Pelatihan Teknis Substansi Pengawasan	Disusun oleh Pusdiklatwas BPKP secara kolaboratif dengan Skill Group Owners pada Akademi GIA Corpu
3	Pelatihan Teknis Substansi Manajemen Pengawasan	
4	Pelatihan Sertifikasi Non Jabatan Fungsional Auditor	
5	Pelatihan Berbasis Elektronik	
6	Pelatihan Manajerial dan Sosial Kultural	Mengacu kepada regulasi dan pedoman dari LAN RI

Pusdiklatwas mengembangkan pelatihan dengan beberapa metode seperti pelatihan klasikal, pelatihan jarak jauh, *blended learning*, pelatihan *hybrid* (daring dan luring), MOOC, *microlearning*, *project based learning*, serta kombinasi pelatihan dengan jalur-jalur pembelajaran lain seperti studi lapangan, *outbound/outing*, *benchmarking*, *coaching* dan *mentoring*, dan jalur-jalur pembelajaran lainnya.

### 3) *Delivery and Deployment*

Pusdiklatwas selanjutnya menyelenggarakan pelatihan yang telah didesain dan dikembangkan. Pelatihan diselenggarakan di beberapa lokasi, yaitu:

- Pusdiklatwas BPKP, Ciawi, Bogor.
- Kantor Pengelola Pendidikan dan Pelatihan Sumatera Utara di Medan.
- Kantor Pengelola Pendidikan dan Pelatihan Bali di Denpasar
- Kantor Pengelola Pendidikan dan Pelatihan Sulawesi Selatan di Makassar.

Selain itu, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan juga dapat dilaksanakan di Kantor Perwakilan BPKP Perwakilan

maupun lokasi lain yang disepakati bersama dengan pemangku *stakeholder/APIP*.

Dalam proses pembelajaran, instruktur pelatihan adalah widyaiswara pada Pusdiklatwas, para *Skill Group Owners GIA Corpu* yang ahli di bidangnya, serta para *expert* yang kompetensinya telah merata di seluruh Perwakilan BPKP.

Pembiayaan pendidikan dan pelatihan berasal dari anggaran Rupiah Murni, Pendapatan Negara Bukan Pajak, serta sumber pendanaan lain yang diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### 4) *Learning Evaluation*

Evaluasi Pembelajaran yang dilaksanakan oleh Pusdiklatwas menggunakan Model *Kirkpatrick* yang menilai kesesuaian antara hasil pembelajaran dengan tujuan pembelajaran dengan tingkat evaluasi sebagai berikut:

- a. Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan (Tingkat 1) yang menilai materi, bahan ajar, metode, penyelenggara, pengajar, konsumsi, dan lingkungan belajar pada kegiatan pembelajaran.
- b. Evaluasi Hasil Pembelajaran (Tingkat 2) yang menilai keluaran (*output*) pembelajaran yang mencakup peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan.
- c. Evaluasi Pasca Pembelajaran (*Post Training Impact Assessment*) yang menilai perubahan perilaku peserta dan pengaruh hasil pembelajaran terhadap kinerja unit kerja atau organisasi.

#### b. Kegiatan Dukungan Manajemen dan Pelayanan Lainnya

Selain memfasilitasi dukungan terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, kegiatan dukungan manajemen yang dilaksanakan diantaranya Pengelolaan Kinerja, Pengelolaan Keuangan, Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Barang Milik Negara, Pengelolaan Risiko, dan Peningkatan Reformasi Birokrasi.

## II.2. Tantangan dan Permasalahan

### II.2.1. Analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, dan Threat*)

#### II.2.1.1. *Strength*

##### a. **Pusdiklatwas sebagai Bagian dari Pembinaan JFA oleh BPKP**

Posisi strategis BPKP sebagai pembina Jabatan Fungsional Auditor (JFA) memberikan keunggulan kompetitif yang tidak dimiliki lembaga lain. Sebagai unit kerja di BPKP, Pusdiklatwas juga memiliki peran pembinaan JFA dari sisi penyediaan pelatihan bagi APIP seluruh Indonesia. Hal ini memperkuat legitimasi Pusdiklatwas dalam menyediakan kurikulum dan pelatihan yang secara langsung terhubung dengan standar kompetensi auditor pemerintah.

Dalam ekosistem GIA Corpu, **Pusbin JFA** berperan sebagai pusat pengembangan auditor yang menetapkan standar, merumuskan kamus kompetensi, serta mengarahkan strategi peningkatan profesionalisme APIP secara nasional. Peran strategis Pusbin JFA memastikan bahwa setiap program pembelajaran di Pusdiklatwas benar-benar mendukung pemenuhan kompetensi yang dibutuhkan oleh APIP.

Untuk memperkuat hal tersebut, dari sisi teknologi, pemanfaatan **aplikasi SIBIJAK yang telah terintegrasi dengan INTERNA** menjadi instrumen kunci dalam memetakan gap kompetensi APIP secara akurat dan terukur. Melalui SIBIJAK, kebutuhan pelatihan dapat diidentifikasi berdasarkan data kompetensi auditor. Informasi ini menjadi dasar dalam penyusunan rencana pembelajaran di Pusdiklatwas, sehingga proses pengembangan kompetensi berlangsung lebih tepat sasaran dengan berorientasi pada peningkatan kompetensi auditor dan kinerja organisasi.

**b. Anggaran yang Memadai, Infrastruktur Modern dan Teknologi Terkini Menjadi Faktor Pendukung Pembelajaran**

Pusdiklatwas BPKP memiliki dukungan sumber daya yang kuat, baik dari aspek keuangan, sarana prasarana, maupun teknologi. Ketersediaan anggaran, fasilitas pembelajaran yang memadai, serta ekosistem digital seperti LMS, MOOC, dan aplikasi lain menjadikan proses pembelajaran semakin efektif dan efisien.

Dari sisi keuangan, Pusdiklatwas BPKP menunjukkan peningkatan kapasitas yang signifikan dalam empat tahun terakhir. Realisasi anggaran secara konsisten meningkat dari sekitar **Rp125,8 miliar pada 2021**, naik menjadi **Rp189,0 miliar pada 2022**, kemudian tumbuh lebih lanjut menjadi **Rp242,7 miliar pada 2023**, dan mencapai **Rp354,2 miliar pada 2024**. Pertumbuhan yang kuat dan stabil ini mencerminkan kepercayaan yang tinggi dari pemerintah terhadap peran strategis Pusdiklatwas dalam pengembangan kompetensi pengawasan nasional.

Infrastruktur fisik merupakan hal yang terus berkembang secara pesat di Pusdiklatwas BPKP. Ruang kelas dengan konsep *hybrid* dan *smart class* meningkatkan kenyamanan peserta dalam proses pembelajaran. Tidak hanya di ruang pembelajaran, peningkatan signifikan juga terlihat dari fasilitas pendukung pembelajaran seperti ruang penginapan dan ruang makan. Ruang penginapan dan ruang makan yang setara hotel berbintang menjadikan peserta pelatihan merasa nyaman selama berada di Pusdiklatwas BPKP.

Selain itu, jika dilihat dari segi penggunaan teknologi, saat ini Pusdiklatwas BPKP telah menerapkan Learning Value Chain berbasis digital. Seluruh tahapan pembelajaran yang tercermin dalam LVC telah menggunakan ekosistem digital terintegrasi yang tidak hanya terkoneksi dalam internal Pusdiklatwas, namun juga telah terkoneksi secara realtime dengan data lake BPKP STARA. Dengan peralihan LVC dari

manual ke digital, seluruh proses penyelenggaraan pembelajaran dapat dilakukan dan dipantau secara real time dimanapun dan kapanpun.

Dukungan anggaran, penguatan sarana prasarana pembelajaran, modernisasi fasilitas fisik seperti ruang kelas dan mess peserta, serta perluasan investasi pada teknologi pembelajaran menunjukkan transformasi pusdiklatwas BPKP yang semakin berkualitas. Dengan berbagai faktor tersebut, Pusdiklatwas mampu menghadirkan program pelatihan yang semakin efektif, adaptif, dan berkualitas tinggi untuk menjawab kebutuhan pengawasan yang terus berkembang.

### **c. GIA Corpu Mengintegrasikan seluruh Unit Kerja di BPKP**

Model Corporate University yang terintegrasi mengamanatkan adanya **kolaborasi antar unit di lingkungan BPKP**, memungkinkan konsolidasi pengetahuan, pengembangan kurikulum berbasis isu strategis, dan penyediaan pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan nasional. Model ini lahir dari transformasi proses bisnis Pusdiklatwas yang mengadopsi sistem pembelajaran terintegrasi sebagai kerangka baru penyelenggaraan pelatihan, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Kepala BPKP Nomor 1 Tahun 2022 tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi GIA Corporate University dan Peraturan Sesma Nomor 2 Tahun 2022 tentang Pedoman Pelaksanaan GIA Corpu. Kedua regulasi ini menegaskan bahwa GIA Corpu bukan hanya domain Pusdiklatwas, melainkan sebuah sistem pembelajaran menyeluruh yang melibatkan seluruh unit kerja BPKP sebagai pihak yang sinergis dalam pengembangan kompetensi auditor.

Dalam ekosistem terintegrasi ini, seluruh unit kerja BPKP terlihat dalam seluruh proses LVC. Sejak penyusunan kebutuhan hingga evaluasi, Pusdiklatwas BPKP berkolaborasi dengan seluruh unit kerja baik teknis maupun enabler di lingkungan BPKP. Sinergi diwujudkan dengan

adanya peran setiap unit dalam menyusun kebutuhan pembelajaran, merumuskan modul berbasis isu strategis pengawasan, hingga menyediakan pengajar dan sumber pembelajaran sesuai keahlian masing-masing. Penyelenggaraan pembelajaran pun menjadi lebih fleksibel karena dapat dilakukan tidak hanya di Pusdiklatwas Ciawi, tetapi juga di seluruh unit kerja BPKP dengan memanfaatkan SDM dan fasilitas setempat.

**d. Berbagai Apresiasi pada Pusdiklatwas BPKP**

Kinerja Pusdiklatwas terus mendapatkan pengakuan melalui beragam sertifikasi dan penghargaan dari berbagai instansi, sehingga semakin memperkuat kepercayaan para stakeholder terhadap kualitas layanan pelatihan yang diberikan.

a. ISO

- a) ISO 37001:2016 terkait Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) dari PT TUV NORD Indonesia
- b) ISO 9001:2015 terkait Sistem Manajemen Mutu (SMM)

b. Akreditasi

- a) Lembaga Penyelenggara Pelatihan terakreditasi kategori bintang 2 (dua) dari Lembaga Administrasi Negara
- b) Akreditasi A sebagai Lembaga Penyelenggara Latsar CPNS dari Lembaga Administrasi Negara
- c) Akreditasi A sebagai Lembaga Penyelenggara PKP dari Lembaga Administrasi Negara
- d) Akreditasi A sebagai Lembaga Penyelenggara PKA dari Lembaga Administrasi Negara
- e) Akreditasi A Lembaga Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa dari LKPP
- f) Lisensi sebagai Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) BPKP dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)

- g) Lisensi Skema Sertifikasi *Certified Government Chief Audit Executive (CGCAE)*, *Certified Internal Audit Executive (CIAE)* dari BNSP, dan masih akan terus bertambah di tahun-tahun mendatang.
- c. Penghargaan
- a) Unit Kerja Pelayanan Berpredikat Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dari KemenPAN RB;
  - b) SNI Awards (*National Quality Awards of Indonesia*) dari Badan Standarisasi Nasional;
  - c) *Collaborative and Inclusive Learning Center* dari Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia;
  - d) Lembaga Pelatihan Berprestasi Terbaik II kategori Lembaga Penyelenggara Pelatihan Pemerintah Pusat dari Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

#### II.2.1.2. *Weakness*

**a. Jumlah Widyaaiswara yang Terbatas, GIA Corpu Memungkinkan Penyediaan Tenaga Pengajar dari Seluruh Unit Kerja BPKP**

Jumlah Widyaaiswara yang tersedia saat ini masih relatif terbatas, yaitu hanya 16 orang, sementara kebutuhan pelatihan terus meningkat dari tahun ke tahun. Keterbatasan ini berimplikasi pada terbatasnya kapasitas Pusdiklatwas dalam membuka kelas-kelas potensial, memperluas jangkauan peserta, maupun mengembangkan kurikulum yang lebih beragam dan adaptif. Kondisi ini juga membuat proses perancangan, pembaruan materi, serta penguatan metodologi pembelajaran harus dilakukan dengan pembagian beban kerja yang lebih ketat, sehingga inovasi dan ekspansi program pembelajaran belum dapat dilakukan secara optimal.

Dengan keterbatasan ini, Pusdiklatwas BPKP berupaya menggunakan tenaga pengajar selain widyaaiswara. Dengan sistem *Corporate University*, penggunaan tenaga pengajar

non widyaiswara menjadi sangat memungkinkan sehingga kebutuhan tenaga pengajar dapat diatasi.

**b. Beberapa Materi Pembelajaran yang Kurang *Up to Date*, Suplemen Bahan Ajar Menjadi Solusi Bahan Ajar yang Fleksibel**

Beberapa materi dan modul pelatihan yang digunakan dalam program Pusdiklatwas masih belum diperbarui secara konsisten. Kondisi ini menyebabkan sebagian konten belum sepenuhnya mencerminkan dinamika terbaru terkait proses bisnis, kebijakan, maupun isu-isu aktual di bidang pengawasan. Pembaruan materi pembelajaran berupa modul, bahan tayang dan buku kerja menjadi *concern* khusus bagi Pusdiklatwas BPKP selaku lembaga pelatihan.

Perubahan regulasi dan teori yang sangat cepat menuntut Pusdiklatwas BPKP untuk dapat terus beradaptasi. Sebagai langkah awal dalam pembaruan materi ajar, Pusdiklatwas BPKP berupaya menerbitkan bahan ajar tambahan (suplemen) yang lebih fleksibel sehingga setiap perubahan regulasi dan teori dapat segera ditindaklanjuti dalam proses pembelajaran.

**c. Kuantitas Kapasitas Terbatas, Pusdiklatwas BPKP Jalin Komunikasi dengan Beberapa Lembaga Penyedia**

Kapasitas ruang kelas dan mess yang dimiliki Pusdiklatwas masih terbatas. Saat ini terdapat 11 ruang kelas dengan total kapasitas sekitar **350 peserta**, serta **167 kamar mess** yang juga hanya mampu menampung sekitar **350 peserta**. Keterbatasan jumlah ruang kelas dan daya tampung mess ini membatasi kapabilitas Pusdiklatwas untuk menyelenggarakan pelatihan dengan jumlah peserta yang lebih besar terutama bagi peserta yang berminat mengikuti pelatihan di Kampus Bogor, sehingga berdampak pada kurang optimalnya daya tampung peserta yang dapat dilayani.

Menyikapi hal tersebut, Pusdiklatwas BPKP berupaya menjalin kerjasama dengan beberapa penyedia di sekitar Bogor. hal tersebut cukup menjadi solusi sementara dengan kapasitas infrastruktur fisik yang terbatas.

#### II.2.1.3. *Opportunities*

##### a. **Tidak hanya APIP, GRC menjadi kebutuhan seluruh elemen organisasi**

Kebutuhan terhadap kompetensi terkait *governance, risk, dan control (GRC)* saat ini tidak hanya melekat pada peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), tetapi juga menjadi kebutuhan seluruh elemen organisasi. Dalam konteks tata kelola modern, setiap unit dalam organisasi dituntut untuk memahami prinsip-prinsip GRC agar mampu menjalankan fungsi organisasi secara akuntabel, transparan, berorientasi kinerja dan dapat mengelola risiko dengan baik. Dalam tataran model tiga lini, seluruh lini memiliki peran penting dalam GRC di organisasi. Dengan demikian, pemahaman tentang GRC menjadi kebutuhan mutlak sebuah organisasi. Meluasnya kebutuhan kompetensi GRC ini membuka peluang strategis bagi Pusdiklatwas untuk menyediakan program pembelajaran yang tidak hanya menyangkut auditor, tetapi juga pejabat struktural, pengelola risiko, pengelola SDM, serta seluruh unsur yang terlibat dalam proses bisnis organisasi. Pasar kompetensi ini menjadi sangat luas karena hampir setiap organisasi, baik di sektor publik maupun privat, menghadapi tuntutan yang sama dalam memperkuat tata kelola dan manajemen risiko untuk mencapai tujuan secara efektif.

Dengan demikian, pengembangan kurikulum, modul, serta layanan pembelajaran GRC memiliki potensi besar untuk diperluas, termasuk melalui program kemitraan, sertifikasi kompetensi, dan pengembangan kapasitas lintas sektor.

Pusdiklatwas bersama unit-unit lain dalam GIA Corpu memiliki peluang untuk memperkuat perannya sebagai pusat rujukan nasional dalam pengembangan kompetensi GRC, sekaligus meningkatkan relevansi dan kontribusi BPKP dalam tata kelola pembangunan nasional.

**b. Pusdiklatwas BPKP sebagai Mitra Strategis Pembelajaran APIP**

Sebagai instansi pembina APIP, BPKP menjadi rujukan utama dalam penyusunan standar kompetensi, kurikulum, dan metodologi pengawasan. Kebutuhan peningkatan kompetensi APIP pada berbagai level tidak dapat dipisahkan dari peran BPKP sebagai pihak yang memiliki otoritas, pengalaman, dan sumber daya kompetensi yang memadai. Ketergantungan ini menciptakan peluang strategis bagi Pusdiklatwas untuk memperluas volume pelatihan, optimalisasi layanan pembelajaran, serta memperkuat kolaborasi lintas instansi.

*II.2.1.4. Threats*

**a. Lembaga Pelatihan yang Semakin Banyak Menjadi Tantangan Bagi Pusdiklatwas BPKP**

Persaingan dengan lembaga pelatihan pemerintah maupun swasta semakin meningkat, terutama yang menawarkan pelatihan dengan metode dan pendekatan pembelajaran yang semakin berkembang. Berbagai penyedia pelatihan kini menawarkan program yang lebih fleksibel, inovatif, dan dikemas dengan pendekatan pemasaran yang agresif, sehingga mampu menarik perhatian pengguna dengan cepat. Tidak hanya pelatihan reguler, berbagai lembaga pelatihan juga menawarkan berbagai program sertifikasi yang dapat memenuhi kebutuhan pengguna. Bagi Pusdiklatwas, kondisi ini menjadi tantangan sekaligus peringatan. Tanpa inovasi metode pelatihan dan pemberian

layanan prima, minat peserta dapat beralih ke penyedia lain yang menawarkan pengalaman belajar lebih modern atau lebih menarik dari sisi branding. sebagai salah satu upaya untuk menyikapi hal tersebut, Pusdiklatwas BPKP menghadirkan 9 sertifikasi di bidang audit internal dan manajemen risiko baik bagi pemerintahan maupun korporasi yang telah terlisensi dan terverifikasi BNSP sebagai sebuah inovasi penting.

**b. Efisiensi Anggaran Menuntut Pusdiklatwas BPKP Menghadirkan Pelatihan Berkualitas dan Terjangkau**

Kebijakan efisiensi anggaran pemerintah dapat berdampak pada partisipasi pelatihan, mengingat sebagian besar peserta Pusdiklatwas berasal dari Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah. Ketika instansi melakukan pengetatan anggaran, alokasi untuk pengembangan kompetensi sering kali menjadi salah satu komponen yang paling terdampak, baik dalam bentuk pengurangan jumlah peserta, pembatasan perjalanan dinas menuju lokasi pelatihan, maupun penundaan kegiatan peningkatan kompetensi.

Menyikapi hal tersebut, Pusdiklatwas BPKP terus berinovasi untuk tetap menghadirkan Pelatihan yang berkualitas namun tetap terjangkau agar kebutuhan pengembangan kompetensi tetap dapat terpenuhi. berbagai inovasi diciptakan antara lain opsi pelatihan jarak jauh dimana peserta dapat mengikuti pelatihan dimanapun. Selain itu opsi pelatihan MOOC yang dapat diakses kapanpun dan dimanapun menjadi pilihan yang dapat memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi.

## II.2.2. Risiko Strategis

### II.2.2.1. Persaingan dengan Lembaga Pelatihan Lain

Pusdiklatwas menghadapi tekanan kompetitif yang semakin tinggi dari lembaga pendidikan dan pelatihan lain, baik pemerintah maupun swasta. Berbagai lembaga sudah

menawarkan pelatihan berbasis digital, program sertifikasi, metode pelatihan, serta pendekatan pemasaran yang lebih agresif. Untuk dapat meningkatkan daya saing, Pusdiklatwas perlu terus melakukan inovasi metode pembelajaran, memperkuat kapasitas pengajar, mengembangkan digitalisasi pembelajaran, dan memperbarui kurikulum agar sesuai dengan dinamika kebijakan pengawasan dan perkembangan isu aktual. Pendekatan pembelajaran modern seperti *MOOC* interaktif, *microlearning*, dan *blended learning* juga perlu terus diperluas agar layanan lebih fleksibel dan mudah diakses oleh peserta dari berbagai wilayah. Dengan melakukan inovasi berkelanjutan dan menjaga kualitas layanan, Pusdiklatwas diharapkan mampu mempertahankan posisinya sebagai lembaga rujukan utama bagi APIP, sekaligus memperluas jangkauan layanan kepada sektor lain yang membutuhkan kompetensi GRC dan pengawasan pembangunan.

#### II.2.2.2. Berkurangnya Potensi Peserta akibat Efisiensi Anggaran

Kebijakan efisiensi anggaran pemerintah menjadi salah satu risiko strategis yang perlu diperhatikan. Mengingat mayoritas peserta pelatihan berasal dari APIP K/L/PD, perubahan alokasi anggaran di masing-masing instansi sangat mempengaruhi tingkat keikutsertaan dalam program pelatihan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan angka partisipasi pelatihan dan berdampak pada pemenuhan target layanan maupun PNBP.

Untuk menghadapi risiko ini, Pusdiklatwas BPKP telah melakukan berbagai inovasi agar pelatihan tetap dapat diakses secara luas dan terjangkau tanpa mengurangi kualitasnya. Berbagai opsi pelatihan jarak jauh dikembangkan sehingga peserta dapat mengikuti pembelajaran dari mana saja tanpa dibatasi biaya perjalanan dinas. Selain itu, pelatihan dengan metode Pembelajaran Jarak Jauh dan berbasis *Massive Open Online Courses (MOOC)* yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja menjadi solusi strategis yang memungkinkan instansi

tetap memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi meskipun berada dalam kondisi keterbatasan anggaran. Dengan demikian, inovasi metode pembelajaran menjadi mitigasi kunci untuk menjaga keberlanjutan partisipasi peserta di tengah kebijakan efisiensi anggaran nasional.

#### II.2.2.3. Tidak Termanfaatkannya SDM Setelah Pengembangan

Salah satu tantangan dalam pengembangan kompetensi melalui pelatihan adalah memastikan bahwa kemampuan yang telah diperoleh peserta benar-benar dimanfaatkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Pada beberapa unit kerja/instansi, terdapat kondisi di mana alumni pelatihan belum sepenuhnya diberi ruang untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru yang mereka peroleh di Pusdiklatwas BPKP. Hal ini dapat terjadi karena penugasan yang belum selaras dengan kompetensi, terbatasnya kesempatan untuk menerapkan teknik atau metodologi baru, atau belum optimalnya mekanisme internal instansi dalam memetakan kebutuhan kompetensi dengan kebutuhan pekerjaan. Ketidaksesuaian antara kompetensi hasil pelatihan dan pemanfaatan di tempat kerja dapat mengurangi efektivitas investasi pengembangan SDM. Di sisi lain, Pusdiklatwas telah merancang program pelatihan yang tidak hanya memperkuat kompetensi individu, tetapi juga mendorong peningkatan kinerja unit kerja. Dampak pelatihan tersebut diukur melalui instrumen Post Training Impact Assessment (PTIA) untuk memastikan bahwa alumni pelatihan benar-benar memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kinerja di instansinya masing-masing.

#### II.2.2.4. Risiko Kepuasan Pelanggan, Pengaduan, Banding, dan Tuntutan Hukum

Sebagai lembaga layanan publik, Pusdiklatwas menghadapi risiko terkait kepuasan peserta atau pengguna layanan. Timbulnya ketidakpuasan dapat muncul dalam berbagai bentuk,

mulai dari pengaduan atas layanan, permintaan klarifikasi atau banding terkait hasil penilaian, hingga potensi sengketa atau tuntutan hukum apabila penyelenggaraan pelatihan dinilai tidak memenuhi standar yang ditetapkan. Situasi seperti ini dapat terjadi ketika terdapat ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan pelayanan, standar operasional prosedur (SOP) yang belum diperbarui, atau ketidaksepahaman antara peserta dan penyelenggara mengenai hasil sertifikasi, metode evaluasi, maupun substansi materi pembelajaran.

Untuk menanggulangi risiko tersebut, Pusdiklatwas perlu memastikan bahwa seluruh layanan pelatihan dilaksanakan sesuai SOP dan pedoman mutu. Upaya ini perlu dilegitimasi melalui berbagai akreditasi, lisensi, dan sertifikasi yang menjamin bahwa penyelenggaraan pelatihan telah memenuhi standar nasional maupun internasional. Melalui mekanisme penjaminan mutu yang sistematis tersebut, Pusdiklatwas memastikan layanan yang terstandardisasi, kredibel, dan akuntabel, sekaligus meningkatkan reputasi sebagai lembaga pelatihan pemerintah yang profesional.

### II.3.1. Strategi

Berdasarkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman/tantangan yang dimiliki, Pusdiklatwas BPKP menetapkan strategi berdasarkan matriks analisis SWOT. Strategi diarahkan pada upaya Pusdiklatwas untuk mengoptimalkan kekuatan, menanggulangi kelemahan, memanfaatkan peluang, dan menghadapi ancaman/tantangan.

Analisis SWOT	
<u><b>SO (Strength - Opportunity)</b></u>	<u><b>WO (Weakness - Opportunity)</b></u>
a. Kolaborasi lintas unit kerja dalam penyusunan kurikulum pembelajaran terkait GRC untuk menggali ceruk pasar kebutuhan	a. Mekanisme Corpu yang memungkinkan penggunaan tenaga pengajar dari seluruh unit kerja BPKP, serta meningkatkan

<p>kompetensi GRC yang masih luas.</p> <p>b. Pengembangan digitalisasi pembelajaran dan pemanfaatan data evaluasi untuk meningkatkan pelayanan dan <i>learning experience</i> peserta.</p> <p>c. Kolaborasi lintas unit kerja dalam rangka sinergi dan standardisasi layanan dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan.</p>	<p>kompetensi pengajar dari unit kerja lain melalui ToT.</p> <p>b. Pembaruan modul pelatihan agar lebih relevan dengan isu terkini, terutama materi terkait GRC.</p> <p>c. Penambahan infrastruktur pembelajaran berupa ruangan kelas dan mess dalam rangka optimalisasi jumlah peserta potensial.</p> <p>d. Menjalin kolaborasi dengan lembaga lain dalam penyediaan fasilitas pembelajaran.</p>
<p><b>ST (Strength - Threat)</b></p> <p>a. Inovasi dan diferensiasi metode pembelajaran untuk meningkatkan kepuasan peserta serta menguatkan daya saing Pusdiklatwas.</p> <p>b. Kolaborasi lintas unit kerja dalam merancang kurikulum yang user oriented dan relevan dengan praktik penugasan peserta sehingga dapat optimal mendukung kinerja organisasi.</p> <p>c. Optimalisasi platform digital untuk menjawab tantangan efisiensi anggaran dan keterbatasan kapasitas pendukung pembelajaran.</p>	<p><b>WT (Weakness - Threat)</b></p> <p>a. Percepatan pembaruan modul pembelajaran agar selaras dengan isu aktual dan proses bisnis terkini, untuk menjawab kebutuhan pasar dan meningkatkan daya saing Pusdiklatwas.</p> <p>b. Inovasi metode pembelajaran dan modernisasi fasilitas pendukung pembelajaran untuk meningkatkan kepuasan peserta di tengah persaingan yang semakin ketat.</p>

### II.3.1.1. Strategi untuk Mencapai IKK 1: Persentase Sumber Daya Manusia yang Meningkat Kompetensinya Setelah Mengikuti Pelatihan

#### a. Pengembangan dan Pembaruan Kurikulum untuk Meningkatkan Relevansi Pembelajaran

Untuk menghadapi dinamika kebutuhan kompetensi dan persaingan lembaga pelatihan yang semakin ketat, Pusdiklatwas perlu berkolaborasi dengan berbagai unit kerja di BPKP dalam merancang kurikulum pembelajaran GRC yang diarahkan untuk menjangkau ceruk pasar yang masih luas. Upaya tersebut perlu diimbangi dengan pembaruan modul pelatihan lain agar selalu relevan dengan isu terkini dan kebutuhan peserta pelatihan. Kurikulum yang mutakhir dan relevan tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran, tetapi juga memperkuat daya saing Pusdiklatwas di tengah ketatnya persaingan dengan lembaga pelatihan pemerintah maupun swasta yang semakin cepat berinovasi.

**b. Pengembangan Metode Pembelajaran untuk Meningkatkan Daya Saing**

Pusdiklatwas perlu mengembangkan metode pelatihan sebagai langkah strategis menghadapi tantangan kompetisi dari lembaga pelatihan lainnya. Metode pembelajaran perlu dirancang agar semakin *user oriented*, dan sesuai dengan konteks penugasan peserta di lapangan, sehingga hasil pelatihan dapat memberikan dampak nyata terhadap kinerja organisasi.

**c. Optimalisasi LVC Digital untuk Menjamin Efektivitas Pembelajaran**

Di tengah tantangan keterbatasan kapasitas infrastruktur pembelajaran dan efisiensi anggaran, Pusdiklatwas perlu mengoptimalkan pemanfaatan platform digital untuk memperluas akses dan mendukung efektivitas pembelajaran. Pengembangan *tools* evaluasi berbasis digital diharapkan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memastikan pelatihan telah menyangkai pada kompetensi yang benar-benar berdampak dan dapat diterapkan di tempat kerja. Pelatihan yang berdampak akan meningkatkan persepsi publik serta memperkuat kepercayaan stakeholders terhadap kualitas pelatihan Pusdiklatwas.

### **II.3.1.2. Strategi untuk Mencapai IKK 2: Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan dengan Hasil Evaluasi Minimal “Baik”**

#### **a. Penguatan Infrastruktur untuk Meningkatkan Kualitas dan Kapasitas Layanan**

Dalam rangka menjawab kebutuhan pembelajaran yang terus berkembang, Pusdiklatwas akan mengoptimalkan infrastruktur pendukung pembelajaran. Demi menjaga keberlanjutan layanan di tengah tantangan kompetisi eksternal, Pusdiklatwas perlu melakukan modernisasi fasilitas pendukung pembelajaran. Untuk mengatasi keterbatasan fasilitas, Pusdiklatwas perlu melakukan penambahan kapasitas ruang kelas serta mess agar potensi jumlah peserta dapat dioptimalkan. Selain itu, Pusdiklatwas perlu berinovasi melalui metode pembelajaran yang terus dikembangkan agar mampu menghadirkan pengalaman belajar yang lebih efektif, adaptif, dan memuaskan, sehingga Pusdiklatwas tetap menjadi pilihan utama bagi pengembangan kompetensi APIP dan berbagai pemangku kepentingan lainnya.

#### **b. Inovasi Metode Pembelajaran**

Dalam menghadapi persaingan dengan lembaga pelatihan lain dan dinamika efisiensi anggaran di instansi peserta, Pusdiklatwas perlu melakukan inovasi dan diferensiasi metode pembelajaran guna meningkatkan kepuasan peserta sekaligus memperkuat daya saing Pusdiklatwas. Selain itu, penerapan model Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) dan MOOC perlu diperluas sebagai alternatif pembelajaran yang hemat biaya namun tetap mempertahankan kualitas pelatihan yang unggul. Dengan diferensiasi layanan yang kuat, Pusdiklatwas dapat mempertahankan posisi sebagai pusat pengembangan kompetensi pengawasan nasional.

#### **c. Penjaminan Mutu Layanan**

Pusdiklatwas perlu menjaga kualitas layanan melalui berbagai skema penjaminan mutu (akreditasi, penghargaan, dan sertifikasi) untuk memastikan penyelenggaraan pelatihan berjalan konsisten,

terstandardisasi, dan akuntabel. Strategi ini mengurangi risiko kepuasan pelanggan maupun pengaduan layanan dari stakeholders. Penjaminan mutu yang kuat juga memperkuat posisi kompetitif serta meningkatkan reputasi Pusdiklatwas sebagai pusat pelatihan yang profesional.

## BAB III

# MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN

### III.1.1. Matriks Kinerja

Matriks kinerja berikut memuat sasaran kegiatan, indikator kinerja kegiatan (IKK), target tahunan 2025–2029, serta kebutuhan pendanaan yang dialokasikan untuk masing-masing kegiatan (terlampir).

Tabel 3.1 Matriks Kinerja Pusdiklatwas BPKP 2025–2029

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	2025	2026	2027	2028	2029
1	Meningkatnya Kualitas Hasil dan Penyelenggaraan Pelatihan SDM Pengawasan	1.1. Persentase SDM yang meningkat kompetensinya setelah mengikuti pelatihan	%	80.00	82.00	83.00	85.00	87.00
		1.2. Persentase hasil evaluasi penyelenggaraan diklat minimal “Baik”	%	92.00	93.00	94.00	95.00	96.00
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan	2.1. Nilai Skor Zona Integritas Unit Kerja	Skor	85.00	85.50	86.00	86.50	87.00
		1.2 Persentase Efektivitas Pengendalian Intern Unit Kerja (SPIP Unit Kerja)	%	70.00	71.00	72.00	73.00	74.00
		1.3 Nilai IKPA Unit Kerja	Nilai	95.00	95.00	95.00	95.00	95.00
		2.4. Predikat Pengendalian Intern Pelaporan Keuangan Satker	Predikat	Efektif	Efektif	Efektif	Efektif	Efektif
		2.5 Predikat SAKIP Unit Kerja	Predikat	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik

Target peningkatan kompetensi SDM pengawasan ditetapkan secara bertahap dari 80% pada 2025 hingga 87% pada 2029. Hal ini mencerminkan peningkatan kapasitas pembelajaran berbasis kebutuhan dan evaluasi dampak. Kualitas penyelenggaraan diklat dijaga dengan target minimal 92%

peserta menilai “Baik” pada 2025, meningkat menjadi 96% pada 2029. Aspek tata kelola internal juga ditargetkan meningkat seperti skor Zona Integritas, Persentase Efektivitas SPIP dan Nilai IKPA. Adapun PIPK ditargetkan berpredikat efektif dan SAKIP dengan predikat baik, sejalan dengan reformasi birokrasi BPKP.

### III.1.2. Kebutuhan Pendanaan

Kebutuhan pendanaan disusun berdasarkan proyeksi kebutuhan Pusdiklatwas dalam lima tahun, dengan mempertimbangkan kegiatan prioritas, transformasi digital, modernisasi infrastruktur, serta dukungan kelembagaan menuju BLU.

Tabel 3.2 Prakiraan Maju Anggaran Pusdiklatwas 2025–2029 per Sumber Dana  
(Rp dalam Juta)

No	Sumber Dana	2025	2026	2027	2028	2029
1	Rupiah Murni	36.487	90.624	75.342	84.241	122.320
2	PNBP	76.391	78.030	89.723	94.712	100.990
3	PHLN	57.574	88.042	-	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>170.452</b>	<b>256.696</b>	<b>165.065</b>	<b>178.953</b>	<b>223.310</b>

Rupiah Murni (RM) tetap menjadi sumber utama untuk kegiatan operasional, dengan proyeksi meningkat stabil dari Rp36,48 miliar (2025) menjadi Rp122,32 miliar (2029). PNBP diperoleh dari pelatihan berbasis biaya mandiri, terus ditingkatkan untuk memperkuat fleksibilitas dan menumbuhkan kemandirian Pusdiklatwas. PHLN (Pinjaman/Hibah Luar Negeri) melalui proyek lanjutan seperti *State Accountability Revitalization (STAR)* mendukung inovasi digital dan penguatan kapasitas kelembagaan.

Secara keseluruhan, kebutuhan pendanaan meningkat dari Rp170,45 miliar pada 2025 menjadi Rp223,31 miliar pada 2029. Kenaikan ini mencerminkan komitmen untuk memperluas cakupan layanan, memperkuat digitalisasi pembelajaran, serta mendukung transformasi kelembagaan menuju BLU.

## BAB IV PENUTUP

Dokumen Rencana Strategis Pusdiklatwas BPKP Tahun 2025–2029 disusun sebagai pedoman pengembangan kapasitas SDM pengawasan pemerintah yang adaptif, berdampak, dan berorientasi hasil. Renstra ini membangun kesinambungan dari periode sebelumnya dengan menegaskan peran Pusdiklatwas dalam ekosistem GIA Corpu, memadukan pembelajaran berbasis kebutuhan, penguatan metodologi, serta digitalisasi proses pembelajaran. Seluruh arah kebijakan dan program dirancang untuk memastikan kompetensi APIP meningkat, penyelenggaraan diklat bermutu, dan tata kelola kelembagaan kian akuntabel, sejalan dengan visi BPKP dan dokumen perencanaan nasional yang relevan.

Penyusunan Renstra bertumpu pada evaluasi capaian 2020–2024 dan pembacaan atas dinamika lingkungan strategis lima tahun ke depan. Transformasi digital, kebutuhan kompetensi multidisiplin, dan ekspektasi pemangku kepentingan mendorong Pusdiklatwas mempercepat integrasi teknologi, memperluas akses pembelajaran, serta memperkuat pembuktian dampak melalui evaluasi berjenjang. Di sisi lain, penguatan GIA Corpu dengan *Learning Value Chain* yang memadukan perencanaan, desain-pengembangan, penyelenggaraan, dan evaluasi menjadi pengungkit mutu pembelajaran dan kinerja organisasi. Dengan fondasi ini, pembelajaran ditempatkan sebagai strategi kelembagaan, sehingga setiap intervensi pelatihan terhubung dengan capaian kinerja unit dan dampak kelembagaan.

Kerangka operasional Renstra menitikberatkan pada dua sasaran kegiatan. Pertama, meningkatnya kualitas hasil dan penyelenggaraan pelatihan SDM pengawasan yang diukur melalui persentase peserta dengan peningkatan kompetensi. Kedua, menguatnya kualitas tata kelola Pusdiklatwas yang tercermin pada konsistensi hasil evaluasi penyelenggaraan minimal kategori Baik serta indikator tata kelola lainnya. Target bertahap 2025–2029 disusun realistik namun progresif, agar kesinambungan mutu terjaga dan akuntabilitas layanan pendidikan serta pelatihan semakin kuat.

Penjaminan mutu menjadi pilar utama. Optimalisasi LMS, MOOC, dan *microlearning* dipadukan dengan evaluasi Kirkpatrick (Level 1–2) serta *Post Training Impact Assessment (PTIA)* untuk mendorong perbaikan berkelanjutan berbasis data. Pendekatan ini memastikan siklus mutu berjalan utuh: perencanaan berbasis kebutuhan, desain berbasis kompetensi, penyelenggaraan yang inklusif dan efisien, serta evaluasi yang menaut pada perubahan perilaku kerja dan kontribusi terhadap

kinerja unit. Dengan demikian, budaya mutu tertanam dari hulu ke hilir sekaligus menjaga relevansi kurikulum dengan isu strategis pengawasan pembangunan.

Dalam perspektif kelembagaan, kolaborasi lintas unit di BPKP dan sinergi dengan APIP pusat/daerah, perguruan tinggi, lembaga sertifikasi, serta mitra nasional dan internasional diperkuat. Kolaborasi diposisikan bukan hanya untuk memperluas jangkauan layanan, melainkan sebagai mekanisme kurasi konten, validasi mutu, dan adopsi praktik terbaik. Ekosistem GIA Corpu memungkinkan orkestrasi peran mulai dari penyusunan kebutuhan, pengembangan materi, hingga penyediaan fasilitator ahli yang pada akhirnya meningkatkan relevansi materi, ketepatan metode, dan dampak pembelajaran.

Sejalan dengan kebutuhan keberlanjutan layanan dan daya saing, transformasi menuju pola pengelolaan Badan Layanan Umum diarahkan untuk memperluas fleksibilitas pendanaan, memperkuat inovasi, dan memperlebar jejaring pengguna. *Diversifikasi* sumber pembiayaan Rupiah Murni, PNBP, serta dukungan pinjaman/hibah luar negeri disusun selaras dengan prioritas program dan modernisasi infrastruktur. Dengan dukungan tata kelola yang baik, transformasi ini mengakselerasi kapasitas Pusdiklatwas dalam menyediakan layanan pembelajaran yang berkualitas, terjangkau, dan berorientasi hasil.

Sebagai penegasan akhir, arahan pimpinan dikemas dalam empat pesan strategis. Pertama, penguatan orientasi strategis: setiap program pembelajaran harus menaut pada sasaran kinerja BPKP dan kebutuhan pengawasan nasional, dengan rencana kerja tahunan yang konsisten berbasis indikator kunci. Kedua, penjaminan mutu menyeluruh: bangun dan operasionalkan sistem mutu berbasis standar, evaluasi berjenjang, dan dasbor pemantauan yang menilai kualitas penyelenggaraan, peningkatan kompetensi, serta dampaknya pada kinerja unit kerja. Ketiga, orkestrasi kolaborasi: perkuat forum-forum pembelajaran GIA Corpu dan kemitraan eksternal untuk penciptaan bersama kurikulum, mobilisasi fasilitator ahli, dan replikasi praktik baik. Keempat, aspirasi berkelas dunia: dorong akreditasi, sertifikasi, dan benchmarking internasional, adopsi teknologi pembelajaran mutakhir, serta kedisiplinan tata kelola layanan agar Pusdiklatwas diakui sebagai pusat pembelajaran sektor publik berstandar global.

### MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN PUSDIKLATWAS

PROGRAM / KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/ SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/INDIKATOR	LOKASI	TARGET KINERJA					ALOKASI ANGGARAN (Dalam Ribu Rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
<b>Program Pengawasan Pembangunan</b>														
	<b>Sasaran Program:</b> <b>Meningkatnya Kualitas Tata Kelola BPKP</b>													
	IKP 4: Persentase Sumber Daya Manusia yang Meningkat Kompetensinya Setelah Mengikuti Pelatihan	Ciawi	80,00	82,00	83,00	85,00	87,00	170.452.255	256.696.206	165.064.839	178.953.439	223.309.952	PUSDIKLATWAS	
<b>Kegiatan Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengawasan</b>														
	<b>Sasaran Kegiatan:</b> <b>Meningkatnya Kualitas Hasil dan Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengawasan</b>													
	1.1 Persentase Sumber Daya Manusia yang Meningkat Kompetensinya Setelah Mengikuti Pelatihan	Ciawi	80,00	82,00	83,00	85,00	87,00	67.181.914	190.006.316	122.148.148	132.425.730	165.249.596	PUSDIKLATWAS	
	1.2 Persentase Hasil Evaluasi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Minimal "Baik"	Ciawi	92,00	93,00	94,00	95,00	96,00	100.399.830	62.410.673	40.018.444	43.385.606	54.139.432	PUSDIKLATWAS	
	<b>Sasaran Kegiatan:</b> <b>Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan</b>													
	2.2. Persentase Efektivitas Pengendalian Intern Unit Kerja	Ciawi	70,00	71,00	72,00	73,00	74,00	2.870.511	4.279.217	2.898.247	3.142.103	3.920.924	PUSDIKLATWAS	