



PERATURAN
BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 6 TAHUN 2025
TENTANG
PENINGKATAN KAPABILITAS APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH
PADA KEMENTERIAN/LEMBAGA/PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa pengawasan intern atas penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah;
 - b. bahwa untuk mewujudkan peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang efektif perlu dilakukan peningkatan kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah;
 - c. bahwa Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah sudah tidak sesuai dengan kebutuhan hukum dan perkembangan aktivitas pengawasan, sehingga perlu diganti;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan tentang Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah;
- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
 2. Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 400) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan

Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 5);

3. Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 2 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 378);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN TENTANG PENINGKATAN KAPABILITAS APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH PADA KEMENTERIAN/LEMBAGA/PEMERINTAH DAERAH.

Pasal 1

Dalam Peraturan Badan ini yang dimaksud dengan:

1. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan yang selanjutnya disingkat BPKP adalah aparat pengawasan intern pemerintah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden, serta menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional.
2. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang selanjutnya disingkat SPIP adalah sistem pengendalian intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.
3. Pengawasan Intern adalah seluruh proses kegiatan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.
4. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang selanjutnya disingkat APIP adalah instansi pemerintah yang dibentuk dengan tugas melaksanakan Pengawasan Intern di lingkungan pemerintah pusat dan/atau pemerintah daerah, yang terdiri dari BPKP, inspektorat jenderal/inspektorat utama/inspektorat/satuan Pengawasan Intern/unit yang melaksanakan tugas Pengawasan Intern pada kementerian/lembaga pemerintah nonkementerian/kesekretariatan lembaga negara/kesekretariatan lembaga nonstruktural, pemerintah daerah, dan badan hukum pemerintah lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
5. Kapabilitas APIP adalah kemampuan APIP untuk memberikan nilai tambah, meningkatkan operasional organisasi, dan membantu organisasi mencapai tujuan melalui berbagai aktivitas dan dukungan pengawasan.

6. Model Kapabilitas APIP adalah suatu kerangka yang merupakan hal fundamental yang dibutuhkan untuk mencapai Pengawasan Intern yang efektif.

Pasal 2

Peningkatan Kapabilitas APIP mencakup seluruh rangkaian aktivitas yang dilakukan secara sistematis, terukur, dan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan efektivitas peran Pengawasan Intern dan memberikan nilai tambah, meningkatkan operasional organisasi, serta membantu organisasi mencapai tujuannya melalui penguatan tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian intern organisasi.

Pasal 3

Peningkatan Kapabilitas APIP dilaksanakan secara kolaboratif oleh:

- a. pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah;
- b. APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah; dan
- c. BPKP.

Pasal 4

Peningkatan Kapabilitas APIP diselenggarakan dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas peran APIP dalam bentuk:

- a. memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi;
- b. memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi;
- c. memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi; dan
- d. memberikan nilai tambah terhadap kualitas operasional organisasi, penguatan SPIP, dan pengelolaan risiko organisasi, pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

Pasal 5

Peningkatan Kapabilitas APIP dilaksanakan berdasarkan Model Kapabilitas APIP.

Pasal 6

- (1) Model Kapabilitas APIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 terdiri atas:
 - a. level Kapabilitas APIP;
 - b. elemen Kapabilitas APIP; dan
 - c. topik Kapabilitas APIP.
- (2) Level Kapabilitas APIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. level 1 rintisan;
 - b. level 2 terstruktur;
 - c. level 3 memadai;
 - d. level 4 terintegrasi; dan
 - e. level 5 optimal.

- (3) Elemen Kapabilitas APIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. kualitas peran dan layanan;
 - b. profesionalisme penugasan;
 - c. manajemen pengawasan;
 - d. pengelolaan kinerja dan sumber daya pengawasan; dan
 - e. budaya dan hubungan organisasi.
- (4) Topik Kapabilitas APIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan penjabaran lebih lanjut dari elemen Kapabilitas APIP.
- (5) Model Kapabilitas APIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 7

Pimpinan APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah bertanggung jawab atas pelaksanaan peningkatan Kapabilitas APIP di lingkungan masing-masing.

Pasal 8

- (1) Pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah harus berkomitmen untuk mewujudkan peran APIP yang efektif dengan memberikan dukungan terhadap upaya peningkatan Kapabilitas APIP.
- (2) Komitmen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. pemantauan dan pemberian arahan terkait upaya peningkatan Kapabilitas APIP;
 - b. pemberian akses terhadap informasi terkait pelaksanaan pengawasan APIP;
 - c. menjaga independensi dan objektivitas pengawasan APIP; dan
 - d. penyediaan sumber daya yang dibutuhkan oleh APIP,pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

Pasal 9

Upaya memperkuat dan menunjang pelaksanaan peningkatan Kapabilitas APIP dilakukan melalui:

- a. evaluasi Kapabilitas APIP; dan
- b. pembinaan Kapabilitas APIP.

Pasal 10

- (1) BPKP melaksanakan evaluasi Kapabilitas APIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a terhadap APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah.
- (2) Pimpinan APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah bertanggung jawab menyediakan informasi dan personel yang dibutuhkan selama pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pedoman Evaluasi Kapabilitas APIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 11

- (1) BPKP melaksanakan pembinaan Kapabilitas APIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b terhadap APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah.
- (2) Ketentuan mengenai pembinaan Kapabilitas APIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Kepala BPKP.

Pasal 12

Pada saat Peraturan Badan ini mulai berlaku, Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1295), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 13

Peraturan Badan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Badan ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.



Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 28 November 2025

KEPALA BADAN PENGAWASAN
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
REPUBLIK INDONESIA,

MUHAMMAD YUSUF ATEH

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2025 NOMOR



LAMPIRAN I
PERATURAN BADAN PENGAWASAN
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 6 TAHUN 2025
TENTANG
PENINGKATAN KAPABILITAS APARAT
PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH
PADA KEMENTERIAN/LEMBAGA/
PEMERINTAH DAERAH

MODEL KAPABILITAS APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

APIP sebagai instansi yang memiliki tugas memberikan Pengawasan Intern, memiliki peran signifikan yang tidak dapat diabaikan dalam ekosistem tata kelola pemerintahan. APIP memiliki peran kunci untuk memastikan pelaksanaan tata kelola, manajemen risiko termasuk risiko kecurangan, dan pengendalian internal yang memadai untuk mencapai tujuan organisasi. APIP juga menjadi mitra strategis pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam mencapai tujuan strategis Pemerintah.

Peran APIP yang strategis telah berulang kali ditegaskan oleh Presiden, bahwa APIP sebagai aparat yang bertugas mencegah kebocoran pengelolaan keuangan negara. Peran APIP semakin strategis untuk mengawal program pembangunan nasional dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029, dalam rangka mencapai visi-misi pemerintah. Untuk memenuhi target pembangunan nasional, APIP berperan penting dalam mengawal implementasi Manajemen Risiko Pembangunan Nasional (MRPN).

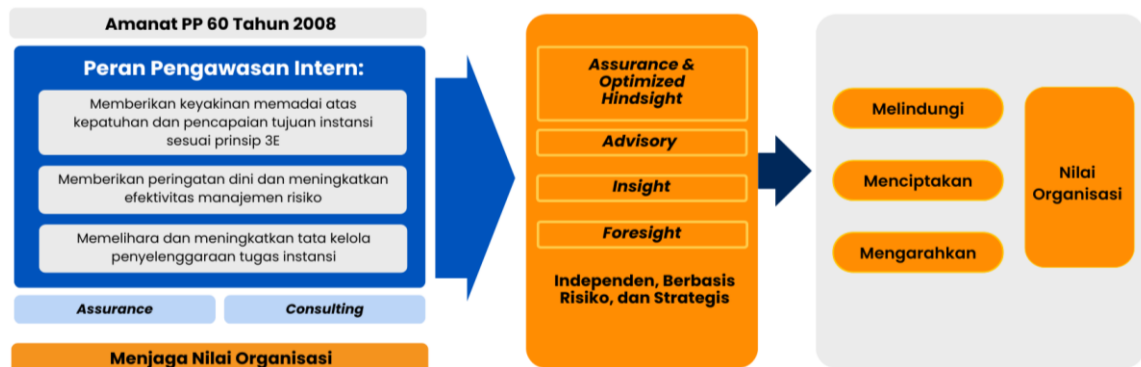
Standar Audit Internal Global Tahun 2024 (GIAS 2024) mengharuskan APIP dapat memberi nilai tambah bagi organisasi melalui pengawasan yang meningkatkan operasional organisasi, serta membantu organisasi mencapai tujuannya melalui penguatan tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian intern. APIP perlu mempertimbangkan standar profesional dan praktik terkini yang berlaku di lingkup Pemerintah Indonesia maupun dunia internasional.

Pencapaian tujuan pembangunan nasional saat ini masih menjadi tantangan besar. Hal ini tercermin dalam pemenuhan akses *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) Pemerintah Indonesia yang belum terpenuhi. Dalam akses tersebut, integritas sektor publik Indonesia masih rapuh. Meski kerangka regulasi dan adopsi rekomendasi dinilai sudah kuat, implementasi manajemen risiko terkait kecurangan/integritas serta pelaporan pengawasan terintegrasi secara nasional masih lemah. Pengawasan oleh APIP kementerian/lembaga secara umum belum konsisten dan berkelanjutan.

Perkembangan peran strategis tersebut, menuntut APIP tidak hanya mampu melindungi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi, namun juga memberi nilai tambah perbaikan arah kebijakan dan strategi melalui produk pengawasan yang bernilai tambah terhadap penguatan tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian intern

(TKMRPI) organisasi. Perkembangan peran APIP sebagaimana tertuang pada Gambar I.1 sebagai berikut:

Gambar I.1
Perkembangan Peran APIP



Dengan perkembangan peran ini, APIP membutuhkan kapabilitas yang adaptif terhadap dinamika ekspektasi para pemangku kepentingan (*stakeholders*) dan lingkungan strategis untuk mewujudkan dan mempertahankan peran strategisnya. Kapabilitas tersebut mencakup kecukupan sumber daya dan infrastruktur, kemampuan kinerja, serta kualitas hasil pengawasan yang memungkinkan APIP menjalankan tugasnya secara profesional dan efektif.

Dalam menjawab kebutuhan tersebut, diperlukan kebijakan baru peningkatan Kapabilitas APIP. Penyesuaian atas kebijakan peningkatan kapabilitas APIP ini juga dilakukan dalam rangka memungkinkan APIP untuk memberikan nilai tambah bagi organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Lebih lanjut, sebagai upaya peningkatan peran APIP mencapai kapabilitas yang mumpuni, BPKP perlu mengeluarkan kebijakan pembinaan Kapabilitas APIP.

Peraturan Badan ini merupakan kebijakan yang bertujuan untuk memberikan panduan dalam melakukan peningkatan Kapabilitas APIP dengan kerangka baru sebagai bentuk adaptasi atas perubahan regulasi, tuntutan peningkatan peran, serta standar Pengawasan Intern yang berlaku secara global. Melalui pendekatan baru, pedoman ini diharapkan dapat meningkatkan peran APIP agar semakin memberikan nilai tambah bagi organisasi.

B. Tujuan

Tujuan penyajian Model Kapabilitas APIP yaitu memberikan gambaran atau pemahaman terkait Model Kapabilitas APIP yang digunakan untuk meningkatkan Kapabilitas APIP.

C. Model Kapabilitas APIP

Model Kapabilitas APIP terdiri atas level, elemen, dan topik.

1. Level Kapabilitas APIP

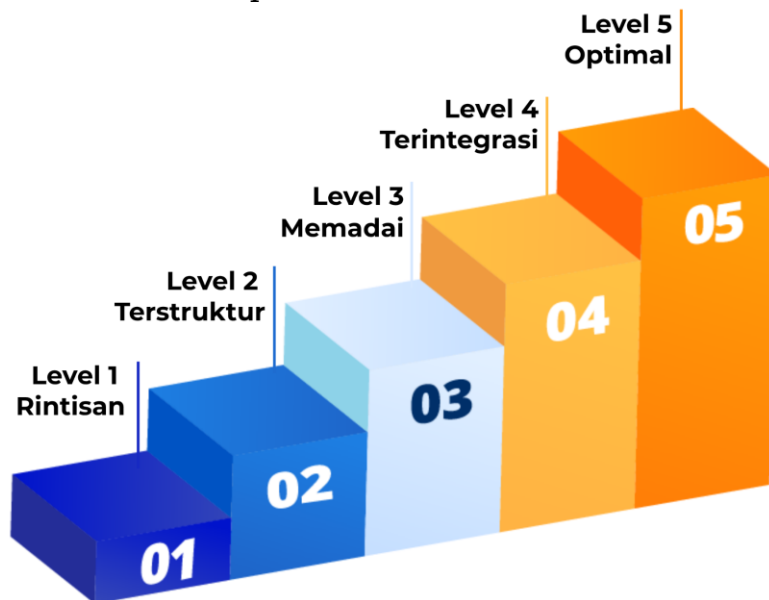
Level Kapabilitas APIP terdiri atas:

- level 1 – rintisan;
- level 2 – terstruktur;
- level 3 – memadai;
- level 4 – terintegrasi; dan
- level 5 – optimal.

Level Kapabilitas APIP berfungsi sebagai panduan untuk peningkatan berkelanjutan di dalam peran Pengawasan Intern. Dalam rangka menentukan level Kapabilitas APIP yang diharapkan,

APIP juga perlu memperhatikan kebutuhan penguatan peran yang sesuai dengan kondisi lingkungan APIP itu sendiri.
Level Kapabilitas APIP dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar I.2
Level Kapabilitas APIP



2. Elemen dan Topik Kapabilitas APIP
Terdapat 5 (lima) elemen dalam Model Kapabilitas APIP, yaitu:
- kualitas peran dan layanan;
 - profesionalisme penugasan;
 - manajemen pengawasan;
 - pengelolaan kinerja dan sumber daya pengawasan; dan
 - budaya dan hubungan organisasi.

Elemen kualitas peran dan layanan menunjukkan bagaimana APIP mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah (mencerminkan kualitas hasil pengawasan). Elemen profesionalisme penugasan dan manajemen pengawasan menunjukkan bagaimana APIP mampu menjalankan aktivitas pengawasan (mencerminkan aktivitas pengawasan). Elemen pengelolaan kinerja dan sumber daya pengawasan serta budaya dan hubungan organisasi, menunjukkan bagaimana faktor dukungan kapasitas pengawasan agar APIP dapat melaksanakan aktivitas pengawasan (mencerminkan kapasitas pengawasan).

Hasil pengawasan yang berkualitas merupakan tujuan utama dari peran, kebermanfaatan, dan nilai pengawasan yang dilakukan oleh APIP. Untuk mencapai hasil tersebut, diperlukan peningkatan efektivitas dalam penyelenggaraan pengawasan yang di dalamnya tidak hanya terkait dengan bagaimana APIP menjalankan kegiatan pengawasannya, namun juga termasuk menyusun perencanaan pengawasan yang matang serta memberikan penyampaian atensi kepada manajemen puncak di dalam kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Lebih lanjut lagi, peningkatan efektivitas juga akan terwujud apabila didukung oleh infrastruktur pengawasan yang kuat dan memadai, baik sumber daya keuangan, manusia hingga teknologi informasi. Oleh karena itu, dukungan kapasitas pengawasan yang baik menjadi fondasi esensial yang harus dibangun oleh APIP.

Elemen pada Model Kapabilitas APIP ini dijabarkan lebih lanjut dalam topik sebagai berikut:

Gambar I.3
Penjabaran Elemen dalam Topik Kapabilitas APIP

Elemen	Topik
Elemen 01 Kualitas Peran dan Layanan	Kegiatan Asurans
	Kegiatan Konsultasi
Elemen 02 Profesionalisme Penugasan	Pengembangan Informasi Awal
	Perencanaan Penugasan
	Pelaksanaan Penugasan
	Komunikasi Hasil Penugasan
	Pemantauan Tindak Lanjut
	Pengendalian Kualitas Penugasan
Elemen 03 Manajemen Pengawasan APIP	Perencanaan Pengawasan
	Pelaporan kepada Manajemen K/L/D
Elemen 04 Pengelolaan Kinerja dan Sumber Daya Pengawasan	Manajemen Kinerja
	Manajemen Sumber Daya Keuangan
	Perencanaan Kebutuhan dan Pengadaan SDM Pengawasan
	Pengembangan SDM Profesional APIP
	Dukungan terhadap Teknologi Informasi (TI)
Elemen 05 Budaya dan Hubungan Organisasi	Pembangunan Budaya Integritas
	Kualitas Komunikasi
	Koordinasi Pengawasan dengan Pihak Eksternal
	Akses terhadap Informasi dan Sistem Informasi

D. Sistematika Penyajian

BAB I	PENDAHULUAN
	Bab ini memuat latar belakang, tujuan, Model Kapabilitas APIP, dan sistematika penyajian.
BAB II	PENJELASAN MODEL KAPABILITAS APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH
	Bab ini memuat level Kapabilitas APIP, elemen dan topik Model Kapabilitas APIP, serta matriks Model Kapabilitas APIP.
BAB III	PENUTUP.

BAB II

PENJELASAN MODEL KAPABILITAS APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH

A. Level Kapabilitas APIP

Penjabaran dari level 1 sampai dengan level 5 dalam Model Kapabilitas APIP sebagai berikut:

1. Level 1 – Rintisan

Pengawasan sporadis/*ad-hoc* (tidak didasarkan rencana pengawasan), belum ada sistem dan metodologi (tanpa manual/pedoman pengawasan), fungsi pengawasan hanya administratif, dan APIP hanya hadir serta sebatas melaksanakan pengawasan secara *mandatory*.

2. Level 2 – Terstruktur

APIP mampu melaksanakan pengawasan (asurans dan konsultansi (*advisory*)) dengan landasan struktur dan prosedur, tapi kualitas serta konsistensi masih rendah.

3. Level 3 – Memadai

APIP mampu melaksanakan Pengawasan Intern berbasis risiko, untuk memberikan keyakinan memadai pada pencapaian tujuan pemerintah yang efektif, efisien, ekonomis, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, memberikan peringatan dini atas *fraud*, dan perbaikan TKMRPI.

4. Level 4 – Terintegrasi

APIP mampu melaksanakan optimalisasi peran pengawasan untuk memberikan perbaikan TKMRPI secara berkelanjutan melalui pemberian hasil pengawasan yang konvergen dan bersifat *insight* kepada pemangku kepentingan puncak dengan mengedepankan pengawalan risiko strategis dari setiap unit kerja, serta berfokus pada pencapaian tujuan strategis kementerian/lembaga/pemerintah daerah, APIP memiliki peran utama yang dipercaya oleh Pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah, pengawasan yang dilakukan telah terintegrasi dan makin menekankan pentingnya pengelolaan risiko lintas sektor dan pembangunan nasional yang menjadi *concern* pimpinan organisasi.

5. Level 5 - Optimal

APIP memfokuskan pengawasan (asurans dan konsultansi (*advisory*)) pada sektor strategis kementerian/lembaga/pemerintah daerah, menjadi *role model* pada tingkat kementerian/lembaga/pemerintah daerah, memberikan *foresight* pada manajemen risiko untuk pencapaian tujuan strategis kementerian/lembaga/pemerintah daerah, dengan informasi pengawasan yang *real-time*. APIP menjadi pemandu utama pencapaian tujuan organisasi dengan mengedepankan TKMRPI termasuk *fraud risk management*.

B. Elemen dan Topik Model Kapabilitas APIP

Penjabaran atas 5 (lima) elemen dalam Model Kapabilitas APIP sebagai berikut:

1. Kualitas Peran dan Layanan

Elemen kualitas peran dan layanan ini terdiri dari 2 (dua) topik, yaitu kegiatan asurans dan kegiatan konsultansi. Adapun penjabaran atas masing-masing topik dalam elemen ini sebagai berikut:

- a. Kegiatan asurans
 - 1) pengawasan ketaatan mencakup pengawasan yang bersifat memberikan keyakinan memadai atas kepatuhan regulasi, kebijakan, prosedur, kontrak atau persyaratan lainnya pada area, proses atau sistem yang menjadi objek pengawasan, dengan fokus memberikan deteksi/peringatan dini (*early warning*) atas kecurangan;
 - 2) pengawasan kinerja mencakup pengawasan yang bersifat memberikan keyakinan memadai atas kehematan, efisiensi, dan/atau efektivitas pada manajemen pemerintahan termasuk perencanaan, penganggaran, pengendalian, dan evaluasi, melalui pengujian keandalan atas TKMRPI termasuk pengendalian kecurangan; dan
 - 3) asurans atas TKMRPI mencakup pengawasan yang bersifat memberikan keyakinan memadai atas kecukupan efektivitas keseluruhan proses TKMRPI pada Organisasi, termasuk pengendalian kecurangan.
 - b. Kegiatan konsultansi merupakan pemberian saran dan/atau kegiatan pengawasan lain yang dibutuhkan oleh klien dan/atau entitas mitra yang sifat dan ruang lingkup penugasannya telah disepakati oleh APIP dan klien atau entitas mitra, serta ditujukan untuk meningkatkan proses tata kelola, manajemen risiko, kepatuhan, serta pengendalian, dan penanganan hambatan kelancaran pembangunan, tanpa adanya pengalihan tanggung jawab dari klien dan/atau entitas mitra kepada APIP.
2. Profesionalisme Penugasan

Dalam melaksanakan penugasan, auditor menerapkan *due professional care* dan disiplin proses bisnis pengawasan mulai dari Pengembangan Informasi Awal (PIA) hingga pemantauan tindak lanjut yang mengacu pada Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia (SAIPI) maupun Standar Audit Internal Global yang dipastikan oleh pengendalian kualitas pengawasan yang kuat. Hal ini tercermin dalam masing-masing topik berupa:

 - a. pengembangan informasi awal;
 - b. perencanaan penugasan;
 - c. pelaksanaan penugasan;
 - d. komunikasi hasil penugasan;
 - e. pemantauan tindak lanjut; dan
 - f. pengendalian kualitas penugasan.
 3. Manajemen Pengawasan

Pengawasan dibangun dengan pendekatan berbasis risiko serta mampu merespon dinamika ekspektasi *stakeholders* dan lingkungan strategis. Selain itu APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah juga diharapkan mampu memberikan atensi kepada pimpinan puncak melalui komunikasi secara berkala atas hasil pengawasan yang efektif.

Hal ini tercermin dalam masing-masing topik berupa:

 - a. perencanaan pengawasan; dan
 - b. pelaporan kepada manajemen kementerian/lembaga/pemerintah daerah.
 4. Pengelolaan Kinerja dan Sumber Daya Pengawasan

Pengelolaan atas kinerja dan sumber daya pengawasan (anggaran, sumber daya manusia, serta sarana prasarana termasuk teknologi informasi) tidak hanya mencakup kecukupan atau ketersediaan, namun juga aksesibilitas sumber daya yang memadai (kapasitas)

sesuai dengan proyeksi beban pengawasan baik jangka pendek dan jangka panjang. Hal ini tercermin dalam masing-masing topik berupa:

- a. manajemen kinerja;
 - b. manajemen sumber daya keuangan;
 - c. perencanaan kebutuhan dan pengadaan SDM pengawasan;
 - d. pengembangan SDM profesional APIP; dan
 - e. dukungan terhadap Teknologi Informasi (TI).
5. Budaya dan Hubungan Organisasi
- Sebagai fondasi pengawasan, budaya, dan hubungan organisasi diharapkan mampu meningkatkan komunikasi dan koordinasi antara unit APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan manajemen kementerian/lembaga/pemerintah daerah dan unit pengawas eksternal lainnya sehingga dapat meningkatkan eksistensi dan legitimasi dampak pengawasan yang dapat dipercaya dan diandalkan.
- Hal ini tercermin dalam masing-masing topik berupa:
- a. pembangunan budaya integritas;
 - b. kualitas komunikasi APIP;
 - c. koordinasi pengawasan dengan pihak eksternal; dan
 - d. akses terhadap informasi dan sistem informasi.

C. Matriks Model Kapabilitas APIP

Model Kapabilitas APIP menggambarkan tingkatan kapabilitas, di mana kemampuan aktivitas Pengawasan Intern meningkat ke level yang lebih tinggi melalui pemenuhan elemen yang fundamental dalam membangun Kapabilitas APIP, seperti terlihat pada Tabel II.1 sebagai berikut:

Tabel II.1
Matriks Model Kapabilitas APIP

Matriks Model Kapabilitas APIP						
No	Elemen	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5
1	Kualitas Peran dan Layanan	Kualitas peran dan layanan terbatas dengan pengawasan administratif atau transaksi yang bersifat <i>ad-hoc</i> , ruang lingkup yang sempit, serta tanpa metodologi baku.	Kualitas peran dan layanan mencakup pengawasan kepatuhan dan konsultansi sederhana, dengan pendekatan administratif dan prosedur dasar, yang belum melembagakan praktik pengawasan intern berbasis risiko.	Kualitas peran dan layanan mencakup pengawasan kepatuhan, kinerja, dan konsultansi strategis atas manajemen risiko organisasi, dengan pengawasan intern berbasis risiko mendukung perbaikan operasional, TKMRPI, serta pengendalian kecurangan pada organisasi kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah dan prioritas pembangunan nasional.	Kualitas peran dan layanan mencerminkan pengawasan yang terintegrasi dengan manajemen risiko organisasi, menghasilkan asurans menyeluruh atas efektivitas TKMRPI dan pengendalian kecurangan, serta menghasilkan perbaikan yang terkonvergensi lintas unit kerja dan mendukung pembangunan nasional.	Kualitas peran dan layanan Pengawasan Intern menghasilkan <i>insight</i> dan <i>foresight</i> atas keseluruhan manajemen risiko serta peluang perbaikan masa depan melalui inovasi, teknologi, dan praktik terbaik pengawasan intern.

Matriks Model Kapabilitas APIP						
No	Elemen	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5
2	Profesionalisme Penugasan	Penugasan dilaksanakan belum mengikuti standar dan prosedur. Aktivitas pengawasan bersifat reaktif terhadap perintah pimpinan. Hasil penugasan belum mampu menghasilkan rekomendasi yang bernilai tambah.	Penugasan mulai mengikuti prosedur dan format dasar namun berorientasi pada kepatuhan administratif. Analisis dan reviu terbatas, serta hasil belum memberikan nilai tambah signifikan.	Penugasan dilaksanakan dengan metodologi dan terdokumentasi, berbasis bukti dan risiko, serta melalui reviu berjenjang. Hasil pengawasan menghasilkan rekomendasi yang valid dan dibahas dengan mitra.	Penugasan dilaksanakan sesuai dengan standar dengan mekanisme mutu dan pembelajaran organisasi. Evaluasi temuan dilakukan kolaboratif dan mendorong perbaikan sistemik serta peningkatan TKMRPI.	Profesionalisme mencerminkan peran strategis APIP sebagai mitra perubahan. Penugasan berbasis data dan proyeksi ke depan, menghasilkan rekomendasi antisipatif, dan menjadi dasar perbaikan kebijakan.
3	Manajemen Pengawasan	Perencanaan pengawasan belum memiliki fokus dan sasaran. Laporan masih berupa narasi deskriptif dengan rekomendasi yang masih normatif.	Perencanaan pengawasan sudah memiliki fokus dan sasaran, meski belum sesuai dengan prioritas kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah. Laporan hanya berisi deskripsi kepatuhan administratif dengan rekomendasi yang bersifat teknis/ operasional.	Perencanaan pengawasan fokus dan menysasar prioritas kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah. Laporan telah mengungkap permasalahan hingga ke akar penyebab dengan rekomendasi yang menysasar pada aspek krusial untuk perbaikan pelaksanaan program prioritas kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah.	Perencanaan pengawasan fokus dan menysasar prioritas jangka menengah/ panjang kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah, terintegrasi dengan manajemen risiko. Laporan telah mengungkap permasalahan hingga ke akar penyebab dengan rumusan rekomendasi yang menysasar pada aspek krusial (<i>overall opinion</i>) dan memberikan nilai tambah bagi kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah dan lintas instansi.	Perencanaan pengawasan fokus dan menysasar prioritas kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah serta mempertimbangkan target lintas sektor/ organisasi yang mendukung prioritas nasional. Laporan telah mengungkap permasalahan hingga ke akar penyebab dengan rumusan rekomendasi yang menysasar pada aspek krusial (termasuk proyeksi atas TKMRPI) dan memberikan nilai tambah strategis bagi kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah, lintas instansi, dan nasional.
4	Pengelolaan Kinerja dan Sumber Daya Pengawasan	Pengelolaan kinerja belum terdefinisi dan tidak terkelola. Pengelolaan sumber daya bersifat <i>ad-hoc</i> , belum terstruktur, dan tanpa dukungan teknologi.	Pengelolaan kinerja berorientasi keluaran (<i>output</i>). Pengelolaan sumber daya mulai teratur namun masih terbatas dalam memenuhi	Pengelolaan kinerja telah sistematis dan berorientasi hasil (<i>outcome</i>). Pengelolaan sumber daya efektif, sesuai standar, mendukung profesionalisme	Pengelolaan kinerja adaptif dan terintegrasi dengan mekanisme perbaikan berkelanjutan. Pengelolaan sumber daya terpadu,	Pengelolaan kinerja strategis, responsif, dan prediktif. Pengelolaan sumber daya responsif dengan kebutuhan masa depan,

Matriks Model Kapabilitas APIP						
No	Elemen	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5
			kebutuhan strategis pengawasan.	SDM serta pelaksanaan rencana dan strategi pengawasan.	efisien, profesional, perbaikan berkelanjutan, dan didukung teknologi informasi terintegrasi.	berorientasi kompetensi global, inovatif, efisien, dan dukungan teknologi terotomasi bersifat prediktif.
5	Budaya dan Hubungan Organisasi	APIP belum menegakkan nilai-nilai integritas dan etika organisasi. APIP belum difungsikan dalam organisasi. Akses informasi pengawasan tertutup.	APIP telah memahami nilai-nilai integritas dan etika organisasi, serta terdapat saluran pengaduan. Hubungan organisasi bersifat formal dan fungsional terbatas. Akses informasi pengawasan terbuka secara terbatas.	APIP sudah mengimplemen- tasikan nilai integritas dan etika organisasi dalam pelaksanaan tugas. Hubungan organisasi strategis sesuai mandat Pimpinan kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah. Koordinasi internal dan eksternal memberikan manfaat terhadap peningkatan kualitas pengawasan untuk perbaikan organisasi. Akses informasi pengawasan terbuka sepenuhnya.	Integritas APIP dikelola proaktif dan telah mendapat pengakuan organisasi. Hubungan organisasi adaptif terhadap perubahan mandat Pimpinan kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah. Akses informasi pengawasan terbuka berkelanjutan untuk kolaborasi.	Budaya integritas APIP menjadi <i>role model</i> nasional. Hubungan organisasi terintegrasi lintas sektor pembangunan. APIP selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan kebijakan strategis organisasi. Akses informasi pengawasan dikelola secara strategis dan terintegrasi yang berpengaruh terhadap kebijakan publik.

BAB III PENUTUP

Peningkatan Kapabilitas APIP merupakan upaya meningkatkan efektivitas peran Pengawasan Intern dan memberikan nilai tambah bagi penguatan tata kelola, manajemen risiko termasuk risiko kecurangan dan pengendalian internal organisasi. Peningkatan Kapabilitas APIP menuntut komitmen dan kolaborasi antara pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah, APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah, dan BPKP sebagai pembina APIP. Kunci keberhasilan penerapan Model Kapabilitas APIP, ditentukan oleh prinsip dan faktor lingkungan dan kelembagaan.

1. Prinsip dalam penerapan Model Kapabilitas APIP

- a. pertimbangan profesional
pertimbangan profesional diperlukan untuk menerapkan dan menginterpretasikan Model Kapabilitas APIP.
- b. keberlanjutan
suatu proses atau praktik tidak dapat ditingkatkan apabila tidak dapat direpetisi (diulang). Untuk itu, model kapabilitas ini menjadi panduan bagi seluruh penyelenggara dalam membangun strategi yang bersifat berkelanjutan dan dapat digunakan secara terus-menerus dalam rangka peningkatan kapabilitas APIP.
- c. menjadi budaya
Kapabilitas APIP bukan sekedar pencapaian level dan pemenuhan parameter, melainkan telah melembaga dalam budaya aktivitas APIP.
- d. melembaga
pemenuhan topik dan elemen pada tingkat tertentu harus melembaga dan dilihat secara substansi benar menunjukkan capaian level yang diraih.
- e. komitmen dan keinginan
Kapabilitas APIP menekankan pada komitmen penguatan (*political will*) baik dari pimpinan APIP maupun pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah mencapai tingkatan level tertentu yang diekspektasikan.

2. Faktor Lingkungan dan Kelembagaan

Model Kapabilitas APIP ini dapat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan lingkungan internal organisasi. Dari sisi lingkungan eksternal, keberadaan ketentuan peraturan perundang-undangan, sistem manajemen, dan pengendalian yang mapan, serta dukungan SDM yang memadai, menjadi prasyarat penting bagi APIP untuk berkembang. Sementara itu, dari sisi internal organisasi, faktor seperti tata kelola, budaya organisasi, sistem pengendalian intern, kapasitas sumber daya pengawasan, serta kebutuhan peran dan fungsi pengawasan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat Kapabilitas APIP. Karakteristik organisasi, termasuk ukuran, sifat, dan kompleksitas, serta tingkat risiko operasional, turut menentukan sejauh mana area kunci kapabilitas dapat diimplementasikan dan dilembagakan.

Peningkatan Kapabilitas APIP bukan sekadar usaha meningkatkan level, melainkan secara substantif menunjukkan karakteristik dan kemampuan APIP riil dalam melakukan Pengawasan Intern. Model Kapabilitas APIP dapat menjadi panduan penyusunan *roadmap* peningkatan Kapabilitas APIP yang efektif dan berkelanjutan bagi APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Bagi BPKP sebagai Pembina, model ini juga menjadi panduan dalam proses pembinaan Kapabilitas APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

Pada akhirnya, dengan peningkatan Kapabilitas APIP diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan pembangunan dan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih.

KEPALA BADAN PENGAWASAN
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

MUHAMMAD YUSUF ATEH

LAMPIRAN II
PERATURAN BADAN PENGAWASAN
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 6 TAHUN 2025
TENTANG
PENINGKATAN KAPABILITAS APARAT
PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH
PADA KEMENTERIAN/LEMBAGA/
PEMERINTAH DAERAH

PEDOMAN EVALUASI KAPABILITAS
APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu upaya yang dilakukan dalam menunjang pelaksanaan peningkatan Kapabilitas APIP yaitu dengan memotret kemampuan APIP dalam memberikan perannya bagi kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Hal ini krusial dalam mengidentifikasi dan menyiapkan strategi yang tepat untuk penguatan Kapabilitas APIP. Dengan adanya perkembangan standar profesi dan urgensi peningkatan kualitas dan efektivitas Pengawasan Intern APIP dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi dan pembangunan nasional, perlu adanya perbaikan atas proses penilaian Kapabilitas APIP.

Praktik penilaian kapabilitas sebelumnya berfokus pada pemenuhan prinsip dan proses dukungan pengawasan, sehingga belum mencerminkan profesionalisme dan kualitas peran layanan. Dalam menjawab kesenjangan tersebut, diperlukan penyempurnaan proses penilaian kapabilitas sebelumnya melalui evaluasi Kapabilitas APIP yang berfungsi sebagai instrumen penilaian untuk mengidentifikasi area perbaikan (*area of improvement*) sebagai dasar peningkatan kapabilitas. Dengan demikian, gambaran kapabilitas yang objektif dan sesuai kondisi faktual akan menjadi landasan bagi *stakeholders* untuk merumuskan kebijakan peningkatan kapabilitas yang tepat.

B. Tujuan

Tujuan dari penyusunan pedoman evaluasi Kapabilitas APIP yaitu sebagai panduan bagi BPKP dalam melakukan evaluasi, penjaminan kualitas, dan pemantauan atas area perbaikan. Selain itu, pedoman ini dapat menjadi panduan bagi Pimpinan APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah untuk melakukan perbaikan berkelanjutan dan pemantauan atas area perbaikan, serta panduan bagi Pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah untuk memberikan dukungan dan komitmen terhadap peningkatan Kapabilitas APIP.

C. Sistematika

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, tujuan, dan sistematika.

BAB II EVALUASI KAPABILITAS APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH PADA KEMENTERIAN/LEMBAGA/PEMERINTAH DAERAH

Bab ini memuat kerangka logis evaluasi Kapabilitas APIP, tanggung jawab, tahap evaluasi Kapabilitas APIP, dan masa transisi.

BAB III PENUTUP.

BAB II

EVALUASI KAPABILITAS

APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH PADA

KEMENTERIAN/LEMBAGA/PEMERINTAH DAERAH

A. Kerangka Logis Evaluasi Kapabilitas APIP

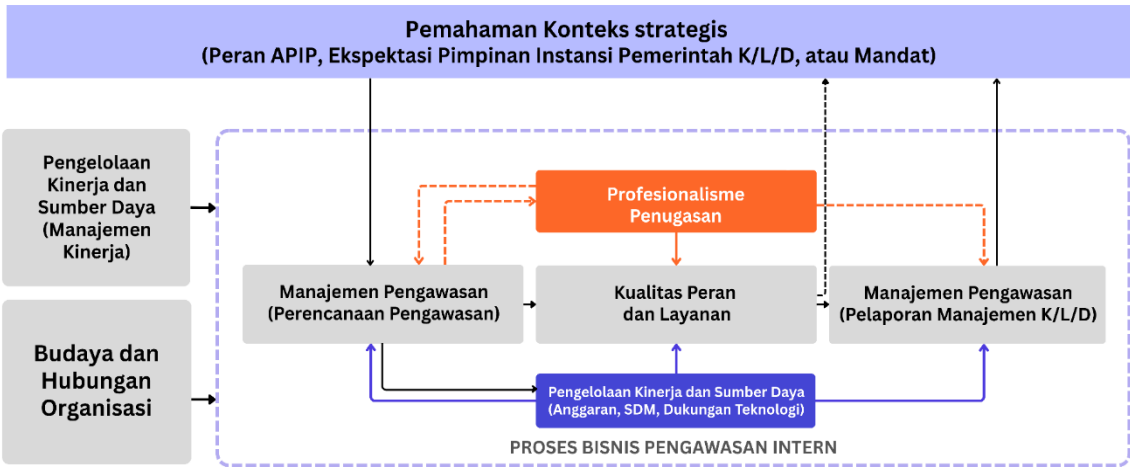
Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, evaluasi didefinisikan rangkaian kegiatan membandingkan hasil atau prestasi suatu kegiatan dengan standar, rencana, atau norma yang telah ditetapkan, dan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan.

Evaluasi Kapabilitas APIP dapat didefinisikan sebagai proses penilaian yang sistematis dan objektif atas tingkat kemampuan APIP dalam melaksanakan fungsi Pengawasan Intern, dengan membandingkan antara kondisi eksisting terhadap standar yang ditetapkan, guna mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan Kapabilitas APIP secara berkelanjutan.

Sebelum melakukan proses evaluasi Kapabilitas APIP, sangat penting bahwa pihak yang melakukan evaluasi Kapabilitas APIP memiliki pemahaman atas kerangka logis evaluasi Kapabilitas APIP seperti terdapat pada Gambar II.1.

Gambar II.1

Alur Pikir Evaluasi Kapabilitas APIP



Proses Pengawasan Intern oleh APIP dirancang untuk menghasilkan kegiatan asurans dan konsultansi yang objektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi melalui tata kelola yang baik, manajemen risiko yang efektif, pengendalian intern yang memadai dan pengendalian atas kecurangan. Untuk itu, penting bagi APIP memahami konteks strategis di setiap kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang meliputi proses bisnis utama organisasi, ekspektasi pimpinan/*stakeholders* kementerian/lembaga/pemerintah daerah, dan mandat pengawasan bagi APIP. Pemahaman atas konteks strategis tersebut harus menjadi landasan bagi APIP untuk memfokuskan peran Pengawasan Intern dan memberikan nilai tambah kepada seluruh pemangku kepentingan.

Dalam memenuhi hal tersebut, perencanaan pengawasan (yang merupakan topik pada elemen manajemen pengawasan) menjadi penentu atau awal proses bisnis Pengawasan Intern. Perencanaan pengawasan APIP yang baik sejatinya menjawab seluruh mandat

pengawasan maupun isu strategis yang menjadi perhatian pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Selanjutnya berdasarkan rencana pengawasan yang telah disusun tersebut, APIP melaksanakan dan mewujudkan hasil pengawasan (*delivery product*) melalui kegiatan asurans dan kegiatan konsultansi (elemen kualitas peran dan layanan). Seluruh hasil pengawasan APIP dari kegiatan asurans dan konsultansi akan dieskalasi dan dilaporkan kepada pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah melalui Ikhtisar Hasil Pengawasan agar menjadi atensi bagi pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Peningkatan kualitas peran dan layanan, perencanaan dan pelaporan pengawasan tersebut perlu didukung oleh profesionalisme penugasan, pengelolaan kinerja dan sumber daya pengawasan, serta budaya dan hubungan organisasi.

Berdasarkan alur pikir tersebut, evaluasi akan dilakukan pada seluruh elemen Model Kapabilitas APIP. Evaluasi dilakukan berdasarkan pada struktur elemen dan bobot tertentu yang mencerminkan prioritas elemen yang dinilai. Pembobotan terbesar berada pada elemen kualitas peran dan layanan, yaitu sebesar 40% (empat puluh persen). Hal ini mencerminkan pentingnya hasil konkrit serta manfaat nyata dari Pengawasan Intern yang dilakukan oleh APIP dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang efektif dan akuntabel.

Selanjutnya, elemen profesionalisme penugasan dan elemen manajemen pengawasan masing-masing mendapat bobot sebesar 20% (dua puluh persen). Elemen profesionalisme penugasan menilai sejauh mana pelaksanaan tugas pengawasan dilakukan sesuai standar kinerja, kompetensi, dan kaidah profesional yang diakui. Profesionalisme ini sangat krusial untuk memastikan bahwa setiap langkah pengawasan memiliki kredibilitas dan validitas yang tinggi serta dapat dipercaya oleh seluruh *stakeholders*.

Elemen manajemen pengawasan APIP mencerminkan perlunya pengelolaan yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan fungsi pengawasan, mencakup kualitas perencanaan pengawasan dan komunikasi hasil pengawasan kepada manajemen. Elemen ini menjadi fondasi bagi berjalannya proses pengawasan yang sistematis dan berkesinambungan.

Elemen pengelolaan kinerja dan sumber daya pengawasan serta elemen budaya dan hubungan organisasi masing-masing mendapatkan bobot sebesar 10% (sepuluh persen), menunjukkan bahwa meskipun elemen ini masih penting sebagai pendukung Kapabilitas APIP, namun evaluasinya tidak lagi menjadi fokus utama. Elemen pengelolaan kinerja dan sumber daya memastikan tersedianya anggaran, SDM, serta sarana dan prasarana yang memadai guna mendukung efektivitas fungsi Pengawasan Intern yang berdampak pada capaian kinerja APIP. Sedangkan elemen budaya dan hubungan organisasi berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta sinergi antar lembaga dalam menjalankan fungsi pengawasan.

Dengan struktur pembobotan ini, evaluasi Kapabilitas APIP lebih fokus pada kualitas peran dan layanan, profesionalisme penugasan, serta manajemen pengawasan. Ketiga elemen tersebut merupakan kunci utama dalam menjamin efektivitas peran APIP, sekaligus memberikan ruang bagi pengembangan aspek pendukung agar kapabilitas tersebut dapat terjaga dan terus meningkat secara berkelanjutan.

Pembobotan elemen Kapabilitas APIP dapat dilihat pada Gambar II.2 berikut:

Gambar II.2
Pembobotan Elemen Kapabilitas APIP



Evaluasi Kapabilitas APIP difokuskan pada pengujian substansi masing-masing pernyataan di tiap elemen dengan cara menganalisis bukti pendukung, observasi, wawancara, dan konfirmasi. Lebih lanjut, penelusuran akar penyebab dilakukan sebagai dasar penyusunan strategi penguatan Kapabilitas APIP yang lebih tepat sasaran dan berkelanjutan. Matriks Rincian Kriteria Level per Elemen Evaluasi Kapabilitas APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Pedoman Nomor 1.

B. Tanggung Jawab

Dalam proses evaluasi Kapabilitas APIP, pihak yang terlibat terdiri atas APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah dan BPKP. Adapun tanggung jawab masing-masing dari pihak tersebut sebagai berikut:

1. APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah bertanggung jawab:
 - a. menyiapkan data dukung dan personel yang diperlukan untuk proses evaluasi Kapabilitas APIP;
 - b. menjamin kelengkapan, validitas, dan keandalan data, informasi, dan bukti yang diberikan kepada tim evaluator BPKP dengan menyertakan surat pernyataan dari pimpinan APIP;
 - c. memberikan akses terhadap informasi yang dibutuhkan selama proses evaluasi;
 - d. menyusun rencana aksi terhadap area perbaikan atas topik yang belum terpenuhi;
 - e. memantau dan menindaklanjuti hasil rencana aksi terhadap area perbaikan; dan
 - f. melaksanakan upaya yang diperlukan dalam rangka peningkatan kapabilitasnya secara berkelanjutan (*self-improvement*).
2. BPKP bertanggung jawab:
 - a. melakukan evaluasi Kapabilitas APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah secara objektif dan komprehensif, berdasarkan data, informasi, serta bukti yang lengkap, akurat, dan relevan;
 - b. melakukan penjaminan kualitas atas hasil evaluasi Kapabilitas APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah; dan
 - c. melakukan pemantauan secara berkala terhadap pemenuhan tindak lanjut atas area perbaikan yang telah ditetapkan.

C. Tahap Evaluasi Kapabilitas APIP

Tahap evaluasi Kapabilitas APIP terdiri atas persiapan, pelaksanaan evaluasi, dan penjaminan kualitas atas hasil evaluasi. Rincian dari setiap tahapan tersebut sebagai berikut:

1. Persiapan
 - a. APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah
 - 1) menyediakan personel penghubung (*counterpart*) selama proses evaluasi;

- 2) menyiapkan data dukung yang diperlukan untuk proses evaluasi Kapabilitas APIP; dan
- 3) membuat surat pernyataan bahwa data telah lengkap.
- b. Evaluatur BPKP
Melakukan PIA yang mencakup:
 - 1) pemahaman konteks strategis;
 - 2) penetapan sampel;
Penentuan sampel/uji petik didasarkan pada kriteria sebagai berikut:
 - a) sampel yang dipilih harus relevan dengan proses bisnis utama kementerian/lembaga/pemerintah daerah.
 - b) metode pemilihan sampel dilakukan dengan memperhatikan keterwakilan:
 - (1) jenis pengawasan;
 - (2) jumlah bidang/bagian yang berada pada APIP tersebut; dan
 - (3) kecukupan jumlah sampel pengawasan berdasarkan jumlah pengawasan APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah.
 - c) konsistensi penggunaan sampel untuk penilaian pada setiap elemen.
 - d) untuk mengakomodir kecukupan jumlah sampel dari berbagai APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah, metode jumlah sampling menggunakan kluster penentuan sampling per jenis kegiatan pengawasan berdasarkan jumlah pengawasan dari APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Semakin banyak jumlah pengawasan APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah, jumlah sampel semakin besar.
 - 3) identifikasi data yang dibutuhkan terhadap sampel; dan
 - 4) permintaan data kepada APIP serta permintaan penunjukkan personel *counterpart*.
2. Tahap Pelaksanaan Evaluasi
 - a. APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah
 - 1) berkomunikasi aktif dengan tim evaluator melalui personel *counterpart* terkait;
 - 2) memberikan informasi akurat yang valid dan sesuai fakta;
 - 3) menyiapkan personel yang ditentukan oleh evaluator untuk wawancara, konfirmasi, atau pengisian kuesioner; dan
 - 4) memberikan data tambahan jika diperlukan.
 - b. Evaluatur BPKP
 - 1) pengujian bukti
tahap ini mencakup pengujian dan analisis bukti untuk setiap topik dan pernyataan, dengan langkah kerja sebagai berikut:
 - a) melakukan pengujian atas kecukupan dan validitas bukti-bukti pendukung; dan
 - b) menganalisis bukti untuk mendukung simpulan evaluasi.
 - 2) meminta penjaminan kualitas jika hasil evaluasi menunjukkan level Kapabilitas APIP meningkat ke Level 3 atau lebih tinggi.
 - 3) pelaporan hasil evaluasi

penyusunan dan penerbitan laporan hasil evaluasi disampaikan oleh unit kerja evaluator kepada unit kerja pengampu untuk selanjutnya disampaikan kepada APIP kementerian/lembaga. Sedangkan untuk Perwakilan BPKP Provinsi, unit kerja evaluator menyusun dan menyampaikan laporan hasil evaluasi kepada APIP Daerah.

Untuk APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang hasil evaluasinya meningkat ke Level 3 ke atas, penyusunan dan penerbitan laporan setelah penjaminan kualitas atas hasil evaluasi selesai dilaksanakan oleh tim penjamin kualitas.

Evaluasi dilakukan secara periodik 1 (satu) tahun sekali, namun demikian evaluasi juga dapat dilakukan pada kondisi tertentu sebagai berikut:

- a. terjadi kasus tindak pidana korupsi yang mengakibatkan kerugian negara atau kerugian keuangan negara/daerah;
- b. APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang mengalami perubahan nomenklatur/ restrukturisasi (pemisahan atau penggabungan entitas kementerian/lembaga/pemerintah daerah); atau
- c. perubahan kebijakan yang mempengaruhi penyelenggaraan evaluasi Kapabilitas APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

3. Tahap Penjaminan Kualitas (PK)

PK (*Quality Assurance*) dalam penilaian Kapabilitas APIP merupakan proses independen yang dilakukan untuk memastikan bahwa:

- a. tahapan evaluasi Kapabilitas APIP telah dilaksanakan secara konsisten, objektif, dan sesuai dengan kebijakan/pedoman serta kriteria yang telah ditetapkan; dan
- b. simpulan hasil evaluasi telah sesuai dengan standar/kriteria dan selaras dengan kriteria pernyataan antar level, elemen, dan topik.

PK atas hasil evaluasi dilakukan terhadap APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang diusulkan oleh evaluator, atas APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang dievaluasi ulang, atau pada kondisi lain yang dipandang perlu. Penyusunan dan penerbitan laporan hasil PK disampaikan kepada evaluator.

D. Masa Transisi

Pemberlakuan pedoman ini untuk periode tahun 2025 ke tahun 2026 dilakukan secara transisi sebagai berikut:

1. evaluasi atas Kapabilitas APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah tahun 2025 dilakukan sebagian pada tahun 2025 dan selebihnya dilakukan pada awal tahun 2026; dan
2. evaluasi dan PK yang dilakukan pada masa transisi tidak mempertimbangkan level Kapabilitas APIP sebelumnya.

BAB III PENUTUP

Pedoman evaluasi Kapabilitas APIP ini disusun sebagai panduan bagi seluruh APIP di kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam persiapan, pelaksanaan, dan menindaklanjuti hasil evaluasi Kapabilitas APIP. Pedoman ini juga menjadi landasan bagi BPKP dalam melaksanakan evaluasi, PK, dan pembinaan terhadap hasil evaluasi Kapabilitas APIP.

Dengan demikian, pedoman ini diharapkan dapat mendorong transformasi fungsi Pengawasan Intern Pemerintah menuju pengawasan yang adaptif, bernilai tambah, dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Lampiran II Pedoman Nomor 1

MATRIKS RINCIAN KRITERIA LEVEL PER ELEMEN EVALUASI KAPABILITAS
APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH
KEMENTERIAN/LEMBAGA/PEMERINTAH DAERAH

Kriteria Level Elemen 1 – Kualitas Peran dan Layanan

Level	No	Deskripsi
Elemen 1 Kualitas Peran dan Layanan		
Level 1	a	Kegiatan Asurans
		Kegiatan asurans bersifat reaktif, dengan pendekatan sederhana dan cakupan yang terbatas pada kepatuhan administratif sehingga belum memberikan keyakinan memadai yang dapat digunakan manajemen.
	b	Kegiatan Konsultansi
		Kegiatan konsultansi bersifat insidental, berupa jawaban singkat atau klarifikasi administratif, belum didasarkan pada metodologi konsultansi, tidak terdokumentasi, dan belum mengarah pada perbaikan proses atau risiko organisasi.
Level 2	a	Kegiatan Asurans
		Kegiatan asurans terstruktur dan berulang dengan fokus pada kepatuhan prosedur dasar, kualitas praktik dan hasil pengawasan masih terbatas, belum sesuai standar, serta belum berkontribusi pada perbaikan akar masalah dan perbaikan TKMRPI.
	b	Kegiatan Konsultansi
		Kegiatan konsultansi telah terstruktur dan dapat diulang, menggunakan prosedur dasar, namun lingkup yang disepakati masih fokus pada isu administratif dan prosedural. Kualitas masukan terbatas pada regulasi yang ada dan belum mendukung penguatan TKMRPI organisasi.
Level 3	a	Kegiatan Asurans
		Kegiatan asurans berbasis risiko memberikan keyakinan memadai atas kepatuhan regulasi, pencapaian tujuan, dan aspek efisiensi, efektivitas, dan ekonomis (3E), serta mulai menghasilkan simpulan dan rekomendasi yang berkontribusi pada perbaikan TKMRPI dan pengendalian kecurangan pada organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
	b	Kegiatan Konsultansi
		Kegiatan konsultansi memfasilitasi proses manajemen risiko organisasi dan mendorong internalisasi manajemen risiko (MR) ke dalam manajemen kinerja, termasuk fasilitasi penerapan MR tematik risiko kecurangan dan risiko kemitraan.
Level 4	a	Kegiatan Asurans
		Kegiatan asurans telah terintegrasi dan berbasis manajemen risiko, memberikan keyakinan memadai melalui asurans menyeluruh atas efektivitas TKMRPI pada tingkat organisasi dan prioritas pembangunan nasional. Informasi

Level	No	Deskripsi
		pengawasan disajikan secara konvergen dan digunakan oleh pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan strategis.
	b	Kegiatan Konsultasi
		Kegiatan konsultasi memberikan pandangan strategis atas manajemen risiko organisasi secara menyeluruh (<i>entity-wide</i>) serta manajemen risiko pembangunan nasional yang menjadi mandat organisasi (<i>government-wide</i>), termasuk aspek lingkungan strategis seperti infrastruktur, dan budaya risiko, serta hambatan kelancaran pelaksanaan program pembangunan (<i>debottlenecking</i>).
Level 5	a	Kegiatan Asurans
		Kegiatan asurans bersifat antisipatif dan inovatif, memanfaatkan praktik terbaik untuk menghasilkan <i>insight</i> dan <i>foresight</i> atas MR. Kegiatan asurans menyesuaikan dinamika kebijakan dan strategi kementerian/lembaga/pemerintah daerah, memberikan deteksi dini atas risiko dan peluang masa depan, serta menyajikan rekomendasi proyektif yang mendorong peningkatan TKMRPI secara dini, holistik, dan selaras dengan pembangunan nasional.
	b	Kegiatan Konsultasi
		Kegiatan konsultasi memberikan pandangan strategis yang bersifat antisipatif dan jangka panjang untuk memperkuat resiliensi organisasi serta kemampuan merespons perubahan lingkungan strategis secara responsif (<i>agile</i>), selaras dengan prinsip manajemen risiko dan pendekatan analisis risiko terkini.

Kriteria Level Elemen 2 Profesionalisme Penugasan

Level	No	Deskripsi
Elemen 2 Profesionalisme Penugasan		
Level 1	a	Pengembangan Informasi Awal
		Tidak terdapat kegiatan telaah atau penelitian awal. Pengawasan dilaksanakan tanpa identifikasi isu strategis, pemahaman entitas, atau analisis awal terhadap kebijakan dan risiko.
	b	Perencanaan Penugasan
		Proses perencanaan penugasan pengawasan belum memiliki struktur dan metodologi yang baku.
	c	Pelaksanaan Penugasan
		Proses pelaksanaan penugasan pengawasan belum sistematis dan tidak terdokumentasi.
	d	Komunikasi Hasil Penugasan
		Komunikasi hasil pengawasan bersifat sporadis, tidak terstruktur.
	e	Pemantauan Tindak Lanjut
		Tidak ada mekanisme pemantauan tindak lanjut formal.
	f	Pengendalian Kualitas Penugasan
		Tidak ada <i>Quality Assurance</i> (QA) dan mutu tergantung individu.

Level	No	Deskripsi
Level 2	a	Pengembangan Informasi Awal Telaah/penelitian awal dilakukan terbatas dan administratif. Analisis masih parsial dan belum menyeluruh terhadap strategi, tujuan, proses bisnis, dan risiko. Desain Penugasan Pengawasan (DPP) disusun namun belum lengkap dan belum melalui reviu berjenjang.
	b	Perencanaan Penugasan APIP mulai memiliki dokumen perencanaan penugasan, namun sifatnya masih administratif dan belum memenuhi seluruh parameter substantif.
	c	Pelaksanaan Penugasan Proses pelaksanaan penugasan sudah berdasarkan metodologi yang ditetapkan namun belum konsisten.
	d	Komunikasi Hasil Penugasan Komunikasi hasil pengawasan sudah dilakukan secara formal dalam bentuk laporan, tetapi fokusnya masih administratif dan berorientasi pada penyampaian kewajiban, bukan nilai tambah.
	e	Pemantauan Tindak Lanjut Pemantauan tindak lanjut belum dilakukan secara sistematis; hasilnya tidak terdokumentasi.
	f	Pengendalian Kualitas Penugasan Ada supervisi, reviu dilakukan, tetapi secara sporadis dan tanpa pedoman.
Level 3	a	Pengembangan Informasi Awal Telaah/penelitian awal dilaksanakan dengan dokumentasi dan reviu berjenjang. Analisis substantif atas strategi, tujuan, proses bisnis, risiko, dan isu strategis digunakan sebagai dasar penyusunan DPP yang lengkap, serta telah memenuhi prinsip logika pengawasan dan prinsip Pengawasan Intern berbasis risiko.
	b	Perencanaan Penugasan Perencanaan telah dilaksanakan secara sistematis untuk setiap penugasan.
	c	Pelaksanaan Penugasan Pelaksanaan pengawasan mengikuti metodologi dan langkah kerja sebagaimana tercantum dalam desain dan program kerja pengawasan.
	d	Komunikasi Hasil Penugasan Komunikasi hasil pengawasan dilakukan secara sistematis. Hasil pengawasan disampaikan tepat waktu kepada pihak yang relevan, disertai pembahasan untuk memastikan pemahaman dan kesepakatan tindak lanjut.
	e	Pemantauan Tindak Lanjut Pemantauan tindak lanjut dilakukan rutin sesuai pedoman dan berbasis bukti.
	f	Pengendalian Kualitas Penugasan <i>Quality Assurance and Improvement Program (QAIP)</i> intern dan ekstern berjalan, hasil penugasan direviu

Level	No	Deskripsi
		sesuai standar, dan terdapat umpan balik dan digunakan untuk pengembangan perbaikan secara berkelanjutan.
Level 4	a	Pengembangan Informasi Awal
		Telaah/penelitian awal dilakukan konsisten dengan metodologi baku dan dikelola sistematis sebagai basis perencanaan pengawasan tahunan. DPP disusun dengan pendekatan berbasis risiko dan mekanisme konsisten antar penugasan, memungkinkan analisis lintas penugasan dan pembelajaran organisasi.
	b	Perencanaan Penugasan
		Perencanaan telah dilaksanakan secara sistematis untuk setiap penugasan dengan mengacu pada DPP, sudah terintegrasi dalam organisasi. Dokumen perencanaan dan program kerja disusun dengan metodologi yang sistematis, direviu berjenjang, dan ditetapkan.
	c	Pelaksanaan Penugasan
		Pelaksanaan pengawasan dilaksanakan konsisten di seluruh bidang dengan standar metodologi seragam. Penggunaan teknologi mulai diterapkan untuk dokumentasi, analisis, dan reviu hasil.
	d	Komunikasi Hasil Penugasan
		Laporan hasil pengawasan konsisten dalam format, mutu, dan kedalaman substansi, serta dilengkapi dengan analisis akar penyebab, dampak, dan signifikansi risiko. Komunikasi hasil pengawasan mendorong perbaikan sistemik dan peningkatan kualitas TKMRPI pada entitas yang diawasi, serta menghasilkan komitmen dan rencana tindak perbaikan.
	e	Pemantauan Tindak Lanjut
		Pemantauan tindak lanjut terintegrasi dengan sistem informasi pengawasan.
	f	Pengendalian Kualitas Penugasan
		QAIP intern dan ekstern lengkap dan hasil QA digunakan untuk perbaikan berkelanjutan.
Level 5	a	Pengembangan Informasi Awal
		Telaah/penelitian awal dan DPP terintegrasi secara digital dalam sistem pengawasan. Hasilnya berfungsi sebagai <i>knowledge base</i> strategis yang digunakan untuk analitik lintas waktu, proyeksi risiko, dan perumusan arah pengawasan jangka menengah/panjang.
	b	Perencanaan Penugasan
		APIP telah mengembangkan sistem perencanaan pengawasan yang bersifat dinamis, digital, dan strategis. Dokumen perencanaan dan program kerja tidak hanya berfungsi untuk mengatur pelaksanaan penugasan, tetapi juga digunakan sebagai alat perencanaan strategis kelembagaan dan evaluasi.

Level	No	Deskripsi
	c	Pelaksanaan Penugasan
		Pelaksanaan pengawasan sudah berbasis data dan teknologi secara menyeluruh. Pengujian dan analisis dilakukan secara <i>continuous</i> , menggunakan data <i>real-time</i> dari berbagai sumber.
	d	Komunikasi Hasil Penugasan
		Komunikasi hasil pengawasan telah bertransformasi menjadi alat strategis kelembagaan dan kebijakan publik. Laporan dan hasil pengawasan disajikan dalam format yang interaktif, analitik, dan <i>foresight-oriented</i> menyajikan pola risiko lintas sektor dan rekomendasi antisipatif terhadap tantangan masa depan. APIP memanfaatkan teknologi dan sistem manajemen pengetahuan untuk memastikan hasil pengawasan berdampak luas, kredibel, dan berkelanjutan.
	e	Pemantauan Tindak Lanjut
		Pemantauan tindak lanjut secara <i>real time</i> dan berkelanjutan.
	f	Pengendalian Kualitas Penugasan
		QAIP terintegrasi dengan manajemen kinerja dan mendukung pengambilan keputusan strategis.

Kriteria Level Elemen 3 Manajemen Pengawasan

Level	No	Deskripsi
Elemen 3 Manajemen Pengawasan		
Level 1	A	Perencanaan Pengawasan
		Perencanaan pengawasan belum terstruktur, belum memiliki fokus, dan belum mengakomodasi adanya perubahan, serta tidak ada partisipasi aktif manajemen dalam perencanaan.
	B	Pelaporan kepada Manajemen kementerian/lembaga/pemerintah daerah
		APIP belum memiliki pola komunikasi yang terstruktur kepada pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah atau terdapat pelaporan formal tertulis berupa narasi dan namun tidak disampaikan secara berkala. Laporan hanya berisi deskripsi permasalahan kepatuhan administratif dengan rekomendasi yang normatif sehingga tidak bermanfaat.
Level 2	A	Perencanaan Pengawasan
		Perencanaan pengawasan telah dibuat namun belum terstruktur secara komprehensif, fokus dan sasaran pengawasannya belum tepat menyasar prioritas kementerian/lembaga/pemerintah daerah, telah mengakomodasi perubahan namun dilakukan tanpa didukung basis analisis yang jelas, dan hanya melibatkan partisipasi aktif APIP dalam penyusunannya.
	B	Pelaporan kepada Manajemen kementerian/lembaga/pemerintah daerah

Level	No	Deskripsi
		APIP telah mengkomunikasikan secara formal dan berkala kepada pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah (hanya berorientasi pada pemenuhan mandat/ regulasi). Laporan hanya berisi deskripsi permasalahan kepatuhan administratif dengan rekomendasi yang bersifat teknis/operasional.
Level 3	A	Perencanaan Pengawasan Perencanaan pengawasan telah terstruktur secara komprehensif dengan berbasis risiko, telah berfokus pada program/kegiatan prioritas kementerian/lembaga/pemerintah daerah, dan mengakomodasi adanya perubahan, serta didukung oleh partisipasi aktif pimpinan APIP.
	B	Pelaporan kepada Manajemen kementerian/lembaga/pemerintah daerah APIP telah mengkomunikasikan secara independen, berkala, dan formal (tertulis dan tidak tertulis) langsung kepada pimpinan organisasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah sesuai standar yang berlaku. Laporan telah mengungkap permasalahan hingga ke akar penyebab dengan rumusan rekomendasi yang bersifat strategis maupun operasional.
Level 4	A	Perencanaan Pengawasan Perencanaan pengawasan telah terstruktur secara komprehensif dengan dukungan produk perencanaan turunan, terintegrasi dengan manajemen risiko kementerian/lembaga/pemerintah daerah, telah berfokus pada program/kegiatan prioritas kementerian/lembaga/pemerintah daerah saat ini maupun jangka panjang, mengakomodasi adanya perubahan, dan terdapat partisipasi aktif pimpinan ataupun manajemen kementerian/lembaga/pemerintah daerah dan APIP.
	B	Pelaporan kepada Manajemen kementerian/lembaga/pemerintah daerah APIP telah mengkomunikasikan kepada pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam beragam bentuk (tidak terbatas pada laporan formal) dan disampaikan sesuai kebutuhan pengguna. Laporan telah mengungkap hasil integrasi manajemen risiko, permasalahan hingga ke akar penyebab dengan rumusan rekomendasi strategis yang memberikan nilai tambah bagi organisasi. Seluruh rekomendasi dimanfaatkan untuk perbaikan dan digunakan dalam pengambilan keputusan strategis organisasi.
Level 5	A	Perencanaan Pengawasan Perencanaan pengawasan memiliki struktur komprehensif dan disempurnakan untuk kebutuhan di masa depan, dukungan inovasi dan praktik terbaik,

Level	No	Deskripsi
		fokus dan menysasar pada program/kegiatan prioritas bagi kementerian/lembaga/pemerintah daerah maupun nasional serta bersifat proyeksi atas TKMRPI, mengakomodasi perubahan, serta terdapat partisipasi aktif pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah dan APIP.
	B	Pelaporan kepada Manajemen kementerian/lembaga/pemerintah daerah
		APIP telah mengkomunikasikan kepada pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan didukung dengan penggunaan teknologi informasi, serta disampaikan sesuai kebutuhan pengguna. Laporan telah mengungkap hasil internalisasi manajemen risiko secara holistik (serta peluang perbaikan masa depan), permasalahan hingga ke akar penyebab dengan rumusan rekomendasi strategis yang memberikan nilai tambah bagi organisasi maupun secara nasional. Seluruh rekomendasi dimanfaatkan untuk perbaikan dan digunakan dalam pengambilan keputusan strategis organisasi maupun pada level nasional.

Kriteria Level Elemen 4 Pengelolaan Kinerja dan Sumber Daya Pengawasan

Level	No	Deskripsi
Elemen 4 Pengelolaan Kinerja dan Sumber Daya Pengawasan		
Level 1	A	Manajemen Kinerja
		Kinerja belum terdefinisikan dan terkelola.
	B	Manajemen Sumber Daya Keuangan
		Pendanaan bersifat <i>ad-hoc</i> dan perencanaan kebutuhan belum terbangun, dengan fokus penggunaan pada aspek operasional.
	C	Perencanaan Kebutuhan dan Pengadaan SDM Pengawasan
		Perencanaan SDM masih bersifat <i>ad-hoc</i> , tanpa dasar analisis jabatan dan analisis beban kerja, maupun dokumen kebutuhan, sehingga rekrutmen dan penempatan SDM belum berbasis pada informasi, peta jabatan dan kebutuhan pengawasan.
	D	Pengembangan SDM Profesional APIP
		APIP belum memiliki rencana pengembangan kompetensi formal, dan pelatihan masih dilakukan secara insidental berdasarkan arahan pimpinan tanpa pemenuhan jam pelatihan minimum.
	E	Dukungan terhadap Teknologi Informasi
		Dukungan teknologi tidak tersedia.
Level 2	A	Manajemen Kinerja
		Kinerja telah didefinisikan dengan cukup jelas, namun masih berfokus pada <i>output</i> /administratif dan dikelola secara sederhana.

Level	No	Deskripsi
	B	Manajemen Sumber Daya Keuangan
		Anggaran sudah dialokasikan khusus dengan perhitungan sederhana dan fleksibilitas yang kaku. Anggaran banyak dialokasikan/digunakan untuk pengawasan yang kurang mendesak, dengan penggunaan yang inefisien.
	C	Perencanaan Kebutuhan dan Pengadaan SDM Pengawasan
		Perencanaan SDM mulai dibangun melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja namun belum sesuai ketentuan dan belum menjadi dasar rencana pemenuhan kebutuhan SDM, sehingga rekrutmen masih bersifat administratif, belum berbasis informasi dan peta jabatan, dan distribusi pegawai belum proporsional.
	D	Pengembangan SDM Profesional APIP
		APIP telah memiliki dan melaksanakan rencana pelatihan tahunan yang masih bersifat sederhana dan administratif, belum berbasis standar kompetensi jabatan, serta belum mendata pemenuhan jam pelatihan minimum secara sistematis.
	E	Dukungan terhadap Teknologi Informasi
		Dukungan teknologi sebagai alat administratif dasar.
Level 3	A	Manajemen Kinerja
		Kinerja telah dirumuskan dan didefinisikan dengan sistematis dan jelas, berorientasi hasil sesuai dengan ekspektasi <i>stakeholders</i> utama, serta telah terorganisir dan terkendali dengan baik.
	B	Manajemen Sumber Daya Keuangan
		Anggaran memenuhi kebutuhan pelaksanaan fungsi Pengawasan Intern dan diprioritaskan untuk aktivitas/pengawasan yang mendesak, sesuai dengan ekspektasi <i>stakeholders</i> utama. Memiliki mekanisme penyesuaian anggaran, dengan penggunaan anggaran proporsional/wajar.
	C	Perencanaan Kebutuhan dan Pengadaan SDM Pengawasan
		Perencanaan kebutuhan SDM sudah tersusun melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja yang lengkap dan berbasis risiko operasional, sehingga seleksi dan penempatan pegawai dapat dilakukan terbuka dan objektif dengan acuan informasi dan peta jabatan, menghasilkan SDM yang sesuai kualifikasi dan terdistribusi proporsional pada fungsi pengawasan.
	D	Pengembangan SDM Profesional APIP
		APIP melaksanakan pengembangan kompetensi tahunan dan lima tahunan sesuai ketentuan, berfokus pada kompetensi inti, lintas, dan sertifikasi profesional, dengan pimpinan aktif di organisasi

Level	No	Deskripsi
		profesi, pemenuhan jam pelatihan, dan penguatan kerja sama tim.
	E	Dukungan terhadap Teknologi Informasi
		Dukungan teknologi analitika data sederhana yang penerapannya masih selektif pada tugas tertentu.
Level 4	A	Manajemen Kinerja
		Kinerja direncanakan dan diorganisir secara adaptif dengan konteks strategis, dengan pemantauan dan perbaikan kinerja yang terintegrasi.
	B	Manajemen Sumber Daya Keuangan
		Anggaran memenuhi kebutuhan pelaksanaan fungsi Pengawasan Intern dan diprioritaskan untuk aktivitas/pengawasan yang mendesak serta, termasuk kebutuhan jangka menengah/panjang dan mendukung inovasi APIP. Memiliki fleksibilitas dan efisiensi penggunaan anggaran.
	C	Perencanaan Kebutuhan dan Pengadaan SDM Pengawasan
		Perencanaan SDM telah berbasis analisis jabatan dan analisis beban kerja yang menyasar area paling signifikan dan berisiko strategis sesuai Perencanaan Pengawasan Berbasis Risiko (PPBR), sehingga rekrutmen dan penempatan berlangsung kompetitif dan akuntabel dengan perhatian pada risiko strategis, sistem manajemen talenta yang mulai terbentuk belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk seleksi dan suksesi manajer dan pimpinan APIP.
	D	Pengembangan SDM Profesional APIP
		APIP melaksanakan pengembangan kompetensi secara sistematis berbasis risiko dan kompleksitas penugasan, dengan pemeliharaan sertifikasi, partisipasi pimpinan aktif di organisasi profesi, pemenuhan jam pelatihan, dan penguatan kerja sama tim, dan evaluasi sederhana atas kegiatan pembelajaran.
	E	Dukungan terhadap Teknologi Informasi
		Dukungan teknologi untuk analitika data yang terintegrasi dengan sistem organisasi.
Level 5	A	Manajemen Kinerja
		Kinerja direncanakan dan diorganisir secara responsif dengan kebutuhan masa depan, dengan pengendalian kinerja kematangan tinggi.
	B	Manajemen Sumber Daya Keuangan
		Anggaran memenuhi kebutuhan pelaksanaan fungsi Pengawasan Intern dan diprioritaskan untuk aktivitas/pengawasan yang mendesak termasuk target-target lintas sektor/ kementerian/lembaga/ pemerintah daerah dan mendukung inovasi untuk <i>stakeholders</i> utama APIP/masyarakat. Penggunaan anggaran fleksibilitas, antisipatif, dan bernilai tambah.

Level	No	Deskripsi
	C	Perencanaan Kebutuhan dan Pengadaan SDM Pengawasan
		Perencanaan SDM telah berbasis analisis jabatan dan analisis beban kerja untuk seluruh jabatan dengan pertimbangan proyeksi kebutuhan nilai tambah pengawasan APIP di masa depan dan diperbarui <i>real-time</i> melalui integrasi sistem kepegawaian, sehingga rekrutmen dan penempatan berlangsung adaptif dan selaras dengan strategi organisasi serta manajemen talenta yang digunakan sebagai dasar seleksi dan suksesi manajer dan pimpinan APIP.
	D	Pengembangan SDM Profesional APIP
		APIP melaksanakan pengembangan kompetensi secara komprehensif dan terintegrasi, dengan evaluasi menyeluruh atas kegiatan pembelajaran, pembaruan berkelanjutan mempertimbangkan praktik global, partisipasi aktif pimpinan, pemenuhan jam pelatihan penuh, serta pembentukan tim berbasis penilaian kompetensi sistematis.
	E	Dukungan terhadap Teknologi Informasi
		Dukungan teknologi menyediakan otomasi deteksi dini dan analisis prediktif berkelanjutan, melalui <i>Data Science/Data Modelling</i> .

Kriteria Level Elemen 5 Budaya dan Hubungan Organisasi

Level	No	Deskripsi
Elemen 5 Budaya dan Hubungan Organisasi		
Level 1	A	Pembangunan Budaya Integritas
		Budaya integritas belum melembaga, etika organisasi sudah ada secara formal, namun belum disosialisasikan dan diterapkan/diinternalisasi dalam budaya organisasi, dan tidak ada mekanisme pengaduan/ada tetapi tidak bisa dimanfaatkan.
	B	Kualitas Komunikasi APIP
		Tidak ada komitmen Pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah untuk mendukung peningkatan Kapabilitas APIP, pola komunikasi internal APIP bersifat <i>top down</i> . Hubungan APIP dengan manajemen minim/hanya saat ada masalah (<i>watchdog</i>), dan komunikasi APIP tidak terdokumentasi (internal maupun dengan manajemen).
	C	Koordinasi Pengawasan dengan Pihak Eksternal
		Tidak ada koordinasi dan kegiatan pengawasan berjalan sendiri-sendiri.
	D	Akses terhadap Informasi dan Sistem Informasi

Level	No	Deskripsi
		Akses APIP terhadap perolehan informasi dibatasi, tidak ada dukungan signifikan dari manajemen atas pembatasan akses, dan tidak ada nilai tambah terhadap pelaksanaan pengawasan.
Level 2	A	Pembangunan Budaya Integritas
		Budaya integritas mulai dibangun melalui sosialisasi, etika organisasi sudah ada dan sudah disosialisasikan, dan mekanisme pengaduan sudah ada namun belum disosialisasikan dan belum dimanfaatkan oleh <i>stakeholders</i> .
	B	Kualitas Komunikasi APIP
		Komitmen Pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah untuk peningkatan Kapabilitas APIP bersifat administratif, komunikasi vertikal internal APIP bersifat <i>top down</i> , komunikasi horizontal internal APIP egaliter, APIP dilibatkan dalam forum komunikasi resmi yang insidentil sebagai pemberi konsultasi yang bersifat administratif, dan dokumentasi komunikasi tidak relevan/formalitas tanpa kesepakatan tindak lanjut.
	C	Koordinasi Pengawasan dengan Pihak Eksternal
		Koordinasi insidentil, komunikasi antar APIP atau pemeriksa masih terbatas.
	D	Akses terhadap Informasi dan Sistem Informasi
		Akses APIP terhadap perolehan informasi mulai terbuka, namun terbatas pada data/informasi tertentu. Dukungan manajemen terhadap akses informasi masih bersifat administratif. Nilai tambah terbatas untuk mendukung Pengawasan Intern.
Level 3	A	Pembangunan Budaya Integritas
		Budaya integritas sudah melembaga dalam organisasi dan menjadi bagian proses pelaksanaan pengawasan, mekanisme pengaduan sudah ada dan tersosialisasi kepada <i>stakeholders</i> internal/eksternal organisasi, dan terdapat mekanisme untuk memantau dan menindaklanjuti pengaduan.
	B	Kualitas Komunikasi APIP
		Pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah berkomitmen penuh dan aktif mendukung peningkatan Kapabilitas APIP, komunikasi egaliter (vertikal dan horizontal) internal APIP ditujukan untuk perbaikan kinerja; APIP konsisten dilibatkan dalam forum komunikasi manajemen, dan dokumentasi komunikasi APIP baik dan terdapat rencana tindak lanjut oleh manajemen.

Level	No	Deskripsi
	C	Koordinasi Pengawasan dengan Pihak Eksternal
		Koordinasi rutin dengan pemeriksa/APIP lain dan APIP rutin melakukan sinergi dalam perencanaan pengawasan.
	D	Akses terhadap Informasi dan Sistem Informasi
		Akses penuh terhadap perolehan informasi, serta tidak ada intervensi, dukungan manajemen terhadap akses informasi telah dijamin dalam mandat, dan akses dan dukungan mendorong efektivitas pelaksanaan pengawasan.
Level 4	A	Pembangunan Budaya Integritas
		Budaya integritas APIP telah mendapat pengakuan organisasi dan menjadi <i>role model</i> bagi unit kerja lain, mekanisme pengaduan telah berfungsi secara sistematis dan konsisten, dan mekanisme pemantauan dan tindak lanjut telah terdokumentasi dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.
	B	Kualitas Komunikasi APIP
		Pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah aktif mendukung proses evaluasi dan pembinaan untuk peningkatan Kapabilitas APIP, komunikasi internal bersifat kolaboratif dan bertujuan untuk menjaga kualitas pengawasan, APIP dilibatkan dalam rapat strategis manajemen dan proaktif memberikan konsultasi terkait dengan peningkatan TKMRPI, dan dokumentasi komunikasi APIP menjadi dasar pemutakhiran kebijakan dan pengendalian internal.
	C	Koordinasi Pengawasan dengan Pihak Eksternal
		Koordinasi terstruktur, aktif dan proaktif dan kolaborasi perencanaan pengawasan telah mencakup pembagian fokus dan lokus.
	D	Akses terhadap Informasi dan Sistem Informasi
		Akses penuh terhadap seluruh Informasi dan Sistem kementerian/lembaga/pemerintah daerah secara terintegrasi namun belum lintas kementerian/lembaga/pemerintah daerah dan <i>real time</i> , Pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah proaktif menjalin kerja sama dengan Pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah lain terkait peningkatan integrasi akses informasi, dan pengawasan berbasis data terintegrasi untuk tujuan pemberian peringatan dini bagi organisasi.
Level 5	A	Pembangunan Budaya Integritas
		Budaya integritas APIP telah mendapat pengakuan dan menjadi <i>role model</i> nasional, aturan perilaku/disiplin pegawai telah adaptif pada perubahan standar nasional dan

Level	No	Deskripsi
		internasional, dan mekanisme pengaduan, pemantauan dan tindak lanjut atas budaya integritas dan pelanggaran telah berfungsi secara sistematis, konsisten, dan transparan dengan dukungan TI.
	B	Kualitas Komunikasi APIP
		Pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah konsisten mendukung dan meningkatkan kapabilitas APIP, komunikasi terintegrasi dan terdokumentasi dengan dukungan teknologi informasi, dan APIP selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan/kebijakan strategis organisasi dan mendorong inovasi kebijakan lintas sektor/lembaga/daerah.
	C	Koordinasi Pengawasan dengan Pihak Eksternal
		Koordinasi terintegrasi lintas kementerian/lembaga/pemerintah daerah dan kolaborasi perencanaan pengawasan telah menysasar pada kebijakan strategis dan bermanfaat untuk lintas kementerian/lembaga/pemerintah daerah.
	D	Akses terhadap Informasi dan Sistem Informasi
		Akses penuh terhadap Informasi dan Sistem Informasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang terintegrasi lintas kementerian/lembaga/pemerintah daerah dan real time. Dukungan penuh dari Pimpinan lintas kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Pengawasan berbasis data terintegrasi mendukung Continuous Auditing Continuous Monitoring (CACM) yang menghasilkan pengawasan proyektif dan inovatif untuk mendukung keputusan strategis.

KEPALA BADAN PENGAWASAN
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

MUHAMMAD YUSUF ATEH