



Penerapan Internal Audit Capability Model Dalam Meningkatkan Kapabilitas Aparat Pengawasan Instansi Pemerintah

ISSN : 2621-8186 (Online)
ISSN : 2621-8194 (Print)

*Koresponden:
nasyrahlatif@gmail.com

Riwayat Artikel

Masuk:
26 Juni 2020
Direvisi:
02 Juli 2020
Diterima:
22 Juli 2020

St Nasyrah Latif ^{1*}, Mursalim Mursalim ¹ ² Hamzah Ahmad ³

¹ nasyrahlatif@gmail.com

^{1,2,3} Universitas Muslim Indonesia, Sulawesi Selatan, Indonesia

Abstract : Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah aktor yang melakukan pengawasan intern. Tingginya level kapabilitas APIP menunjukkan semakin baik pula APIP dalam menjalankan perannya sebagai pengawas intern. Namun demikian, belum semua APIP di Aceh memiliki level kapabilitas yang baik. Oleh karenanya, Perwakilan BPKP Aceh selaku instansi pembina APIP berupaya melakukan peningkatan level kapabilitas APIP melalui Internal Audit Capability Model (IACM). Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran bagaimana penerapan IACM di daerah apakah terbukti mampu meningkatkan level kapabilitas APIP. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, dilakukan wawancara kepada Pejabat di Perwakilan BPKP Aceh yang dianggap representatif sehingga dapat memberikan informasi yang akurat terhadap masalah yang diteliti. Ada 6 elemen kapabilitas APIP yang terdiri atas 24 area proses kunci untuk mencapai level 3. Perwakilan BPKP Aceh telah meningkatkan kapabilitas pada enam elemen kapabilitas APIP tersebut. Pembinaan yang dilakukan secara komprehensif telah memenuhi 24 area proses kunci yang dipersyaratkan dalam IACM, yang meliputi kegiatan pembinaan dan konsultasi. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari 24 APIP di wilayah Aceh, 16 APIP Pemerintah Daerah atau 67% mengalami peningkatan level kapabilitas. Hal ini berarti penerapan IACM yang dilakukan oleh Perwakilan BPKP Aceh menunjukkan dampak positif bagi peningkatan kapabilitas APIP, sehingga penelitian ini memberikan kontribusi praktik sehingga pemerintah daerah lainnya dapat mengadopsi upaya-upaya serta perbaikan yang perlu dilakukan sesuai enam elemen kapabilitas APIP.

Keywords: Pengetahuan Perpajakan; Modernisasi System Administrasi Perpajakan; Kesadaran Wajib Pajak; Kepatuhan Wajib Pajak

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah instansi pemerintah yang dibentuk dengan tugas melaksanakan pengawasan intern (internal audit) di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah, yang terdiri dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal Kementerian, Inspektorat/Unit Pengawasan Intern pada Kementerian Negara, Inspektorat Utama, Inspektorat Lembaga Pemerintah Non Kementerian, Inspektorat, Unit Pengawasan Intern pada Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Negara, Inspektorat Provinsi, Kabupaten, Kota, dan Unit Pengawasan Intern pada Badan Hukum Pemerintah lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Fahmi & Sari, 2018).

Pengawasan internal yang dilaksanakan oleh Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) memiliki banyak fungsi penting (Sarjono & Sulistiadi, 2018). Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60

Tahun 2008, tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) pasal 11, Pengawasan internal berfungsi untuk memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah, memberikan peringatan dini (early warning system) dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah serta memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah.

Dalam Peraturan Kepala BPKP RI Nomor 16 Tahun 2015 ada lima tingkatan tingkat kapabilitas APIP yaitu Level 1 (initial), Level 2 (infrastructure), Level 3 (integrated), Level 4 (managed) dan Level 5 (optimazing). Tingkatan tersebut menunjukkan bahwa jika skor tingkat kapabilitas yang dimiliki inspektorat tersebut semakin mendekati tingkat 5, maka kapabilitas inspektorat tersebut semakin baik. Untuk lebih jelasnya dapat dikemukakan level Kapabilitas APIP di Sulawesi Selatan sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Kapabilitas APIP Level 3 di Sulawesi Selatan

No	Nama Kabupaten/Kota/Prov	Level APIP	Thn Pencapaian
1	Sidrap	3	2018
2	Gowa	3	2019
3	Luwu Timur	3	2019
4	Luwu Utara	3	2019
5	Pare-pare	3	2019
6	Bulukumba	3	2020
7	Wajo	3	2019
8	Palopo	3	2019
9	Bantaeng	3	2020
10	Pinrang	3	2020
11	Luwu	3	2020
13	Kepulauan Selayar	3	2020
14	Toraja Utara	3	2020
15	Maros	3	2020

Tabel 2. Daftar Kapabilitas APIP Level 2 di Sulawesi Selatan

No	Nama Kabupaten/Kota/Prov	Level	Keterangan
1	Provinsi Sulawesi Selatan	2	Belum memenuhi semua elemen
2	Kota Makassar	2 Plus	Baru memenuhi 3 elemen
3	Sinjai	2	Belum memenuhi semua elemen
4	Pangkep	2	Belum memenuhi semua elemen
5	Bone	2 Plus	Baru menenuhi 3 elemen
6	Barru	2	Belum memenuhi semua elemen
7	Jeneponto	2	Belum memenuhi semua elemen
8	Soppeng	2	Belum memenuhi semua elemen
9	Enrekang	2 Plus	Baru menenuhi 3 elemen
10	Takalar	2	Belum memenuhi semua elemen

Berdasarkan tabel 1, daerah di Sulawesi Selatan yang memperoleh kapabilitas APIP level 3 pertama kali adalah Kabupaten Sidenreng Rappang. Karakteristik level 3 (Integrated) meliputi Kebijakan, proses, dan prosedur audit intern telah ditetapkan, didokumentasikan, dan terintegrasi satu sama lain, serta merupakan infrastruktur organisasi. Manajemen serta praktik profesional unit audit intern telah mapan dan seragam diterapkan di seluruh kegiatan audit intern. Unit audit intern mulai menyelaraskan dengan tata kelola dan risiko yang dihadapi organisasi. Unit audit intern berevolusi dari hanya melakukan

kegiatan secara tradisional menjadi mengintegrasikan diri sebagai kesatuan organisasi dan memberikan saran terhadap kinerja dan manajemen risiko (Idawati, 2014). Memfokuskan untuk membangun tim dan kapasitas kegiatan audit intern, independensi serta objektivitas.

Tercapainya kapabilitas APIP level 3 khususnya 13 kabupaten Kota diatas, tidak terlepas dari upaya dan kegigihan Pembina APIP, dalam hal ini Perwakilan BPKP Sulawesi selatan yang melakukan pembinaan dan pengawalan terhadap APIP didaerah tersebut. Dari hasil pembinaan yang dilakukan di BPKP Provinsi Sulawesi selatan diperoleh data bahwa untuk mencapai level 3, perbaikan yang dilakukan mencakup enam elemen dan empat belas key process area (KPA), yaitu elemen peran dan layanan APIP, Pengelolaan SDM, Praktek professional, Akuntansi dan manajemen kinerja, budaya dan hubungan organisasi, dan struktur tata kelola. Berdasarkan tabel 2 maka penelitian ini mengambil objek pada daerah atau inspektorat yang masih berada pada level 2, dan menuju pada level 3. Adapun fenomena yang terdapat pada daerah sebagaimana pada tabel 2 menunjukkan bahwa Dukungan Kepala Daerah dalam hal ini Gubernur, Walikota, dan Bupati. Berdasarkan pengamatan pada daerah dengan level APIP 2, dan sejumlah temuan penelitian, memang kurang mendapat perhatian dari kepala daerah, dengan anggapan bahwa masalah Audit internal ini dianggap kurang familiar di arena publik, padahal di banyak daerah telah banyak Kepala Daerah yang ditsangkakan dalam berbagai kasus Korupsi, dan penyalahgunaan wewenang. Kedua, adalah masalah kompetensi dan kualifikasi APIP di Inspektorat masing-masing daerah. Pengamatan yang dilakukan di daerah tersebut, masih terdapat kualifikasi pendidikan aparat APIP yang bukan dari latar belakang Pendidikan Akuntansi, sehingga sulit dan lambat dalam memahami masalah auditing, dan akuntansi. Ketiga adalah permasalahan anggaran. Permasalahan ini dianggap sangat penting karena, untuk menunjang kegiatan dari Inspektorat, maka harus didukung dengan kemampuan anggaran misalnya bagaimana meningkatkan kompetensi SDM, bagaimana melengkapi fasilitas kerja, dan faktor pendukung lainnya.

Salah satu alat yang dapat dipakai untuk mengukur efektivitas peran unit audit intern di sektor publik adalah model penilaian yang disebut Internal Audit Capability Model (IA-CM) atau model kapabilitas audit intern. IA-CM mulai dikembangkan sejak tahun 2006 oleh lembaga riset asosiasi audit intern di dunia (IIA) yaitu The Institute of Internal Auditor Research Foundation (IIARF) dan diselesaikan menjadi suatu model pada tahun 2009. Seiring dengan berkembangnya audit sektor publik di dunia, The Institute of Internal Auditors (IIA) selaku organisasi profesi auditor intern dunia mengembangkan kerangka kerja yang dikenal dengan Internal Audit Capability Model (IACM). IACM mengidentifikasi aspek-aspek fundamental yang dibutuhkan bagi pengembangan audit intern yang efektif (Hastuti et al., 2019).

Penelitian ini menggunakan Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh (Lunenburg, 2011) sebagai teori pendukung. Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Hal ini Peneliti kemukakan dengan pertimbangan bahwa Organisasi yang melaksanakan fungsi managerial memiliki visi dan misi serta tujuan. Goal setting Theory diasumsikan memiliki daya konsepsional yang kuat antara dukungan kepala daerah, dengan upaya meningkatkan level kapabilitas APIP.

Teori pendukung dalam penelitian ini adalah Expectancy Theory (teori pengharapan). Teori ini dikembangkan sejak tahun 1930-an oleh Levin dan Tolman. Dasar teori ini diperkenalkan kembali oleh Ronen dan Livingston (1975), kemudian secara komprehensif dan sistematis dirumuskan oleh Vroom. Ide dasar teori ini adalah motivasi ditentukan oleh hasil yang diharapkan akan diperoleh seseorang sebagai akibat dari tindakannya. Variabel-variabel kunci dalam teori harapan ini adalah usaha (effort), hasil (income) dan harapan (expectancy), instrument-instrumen yang berkaitan dengan hubungan antara hasil tingkat pertama dengan hasil tingkat kedua, hubungan antara prestasi dan imbalan atas pencapaian prestasi serta valensi yang berkaitan dengan kadar keinginan seseorang terhadap hasil tertentu (Sahertian, 2010).

Pengawasan Intern adalah seluruh proses kegiatan audit, reuiu, 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 (Fitriana & Basuki, 2018). Wujud dari peran aparat pemerintah yang baik berdasarkan apa yang dijabarkan lebih lanjut dalam PP 60 Tahun 2008 antara lain: a) memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah, b) memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah; dan c) memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah.

Dalam rangka penguatan efektivitas penyelenggaraan SPIP, para pimpinan K/L/D/I dibantu oleh sebuah unit yang dinamakan Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP). Pasal 49 PP 60 Tahun 2008 menyebutkan bahwa APIP yang dimaksud terdiri dari: BPKP, Inspektorat Jenderal atau nama lain yang secara fungsional melaksanakan pengawasan intern, Inspektorat Provinsi dan Inspektorat Kabupaten/Kota.

Peran APIP pada masing-masing jenis APIP dijabarkan lebih lanjut pada pasal 49 PP 60 Tahun 2008 antara lain sebagai berikut: BPKP melakukan pengawasan intern terhadap akuntabilitas keuangan negara atas kegiatan tertentu. Inspektorat Jenderal melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi kementerian negara/lembaga yang didanai dengan APBN Inspektorat Jenderal Provinsi melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan satuan kerja perangkat daerah provinsi yang didanai dengan APBD provinsi. Inspektorat Jenderal Provinsi melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan satuan kerja perangkat daerah provinsi yang didanai dengan APBD provinsi. Dan terakhir yaitu Inspektorat Jenderal Kabupaten/Kota melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan satuan kerja perangkat daerah kabupaten/kota yang didanai dengan APBD kabupaten/kota.

Sari et al., (2020) Salah satu cara yang digunakan dalam mengukur seberapa efektifnya peran APIP di dalam tata kelola pemerintahan adalah dengan menggunakan sebuah model penilaian kapabilitas yang diberi nama IACM (Internal Audit Capability Model). IACM pada dasarnya merupakan suatu framework yang mengidentifikasi dan menilai aspek-aspek fundamental yang dibutuhkan dalam rangkapan pengawasan intern yang efektif disektor publik. IACM itu sendiri dibuat dan dikembangkan pertama kali oleh salah satu kompartemen dalam Institute of Internal Auditor, yakni The Institute of Internal Auditor Research Foundation (IARF) pada tahun 2009.

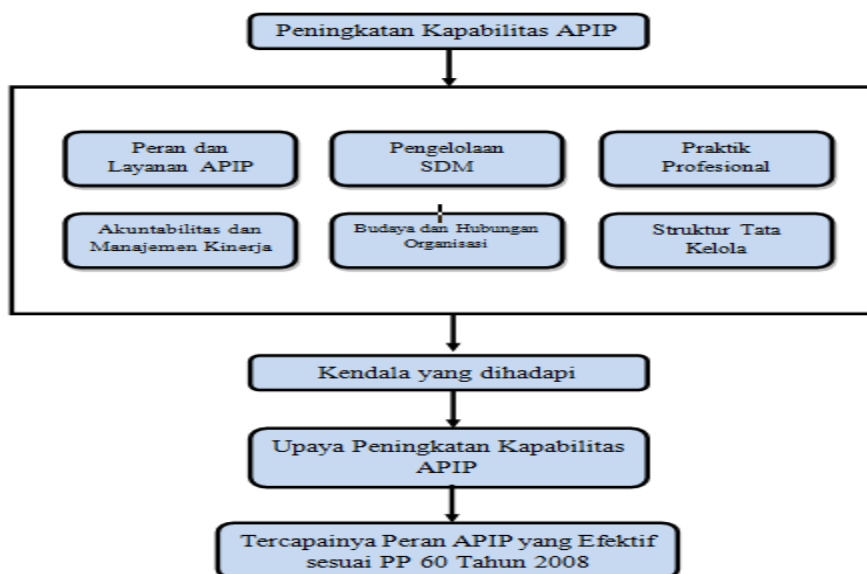
Bahari & Inramus, (2018) Indonesia mengadopsi model penilaian kapabilitas APIP—Internal Audit Capability Model (IA-CM) yang dikeluarkan oleh organisasi auditor internal di dunia internasional, yakni IIA. IACM pada dasarnya menggambarkan jalur perkembangan organisasi sektor publik dalam menerapkan sistem pengendalian intern yang efektif di lingkungan mereka dalam mewujudkan good governance. (Alwi & Nur, 2018) IA-CM memetakan tingkatan dan tahap-tahap yang menjadi indikator terhadap kemajuan dari implementasi pengawasan intern dari yang terlemah hingga kepada implementasi penuh yang optimal. Di dalam konsep IA-CM terdapat lima leveling kapabilitas, yaitu: initial, infrastructure, integrated, managed dan optimizing.

Masing-masing level di atas mempunyai karakteristik berbeda sesuai dengan ukuran dan kompleksitas unit organisasi yang ada di lingkungannya. Selain itu pengawasan ini berkaitan erat dengan tipe risiko yang terjadi setiap organisasi. Melalui model IACM, diharapkan para APIP dapat menjadikan indikator-indikator yang ada pada setiap level ini sebagai tolok ukur dalam penerapan dan peningkatan pengawasan di organisasinya. Dengan demikian, jika organisasi memerlukan tingkat yang lebih baik dalam praktik pengawasan intern, kegiatan pengawasan intern kecenderungan yang mengikutinya adalah APIP yang ada akan berada pada tingkat kapabilitas yang lebih tinggi.

Fahmi & Sari, (2018) mengemukakan bahwa Dalam teori organisasi, pengendalian internal didefinisikan sebagai suatu proses, yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi, yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan. (Lahiang et al., 2018) Pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi. Pengendalian internal berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi

kecurangan (fraud) dan melindungi sumber daya organisasi baik yang berwujud maupun tidak berwujud (Manuaba & Muliarta RM, 2019).

Nita & Supadmi, (2019) Sistem pengendalian intern pemerintah terdiri dari lima unsur yaitu (1) Lingkungan pengendalian, (2) Penilaian risiko, (3) Aktivitas pengendalian, (4) Informasi dan komunikasi dan (5) Pemantauan. Masing-masing unsur saling berkaitan satu sama lain. Untuk membentuk pengendalian internal yang memadai masing-masing unsur memiliki prinsip-prinsip yang harus diterapkan. Model penelitian dalam penelitian kami dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian deskriptif kualitatif berupa observasi dan wawancara, dimana penelitian kami akan menghasilkan data deskriptif berupa ucapan, tulisan dan perilaku yang dapat diamati oleh peneliti untuk kemudian mendeskripsikan masalah tersebut. Penelitian kami dilaksanakan di Inspektorat daerah yang masih berada pada level 2. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam penelitian kami adalah 2 bulan yaitu dari bulan September sampai dengan Desember 2020.

Untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa teknik yaitu: mengidentifikasi sebuah topik atau fokus, melakukan tinjauan pustaka uu, pp, dan perka bpkp untuk mengidentifikasi informasi penting yang terkait dengan topik penelitian. pemilihan lokasi penelitian yang relevan dengan topik penelitian. Menyampaikan dengan baik dan jelas maksud yang berkaitan dengan topik penelitian. Menulis pertanyaan bayangan (foreshadow question) yang dirancang oleh peneliti dan didasarkan pada topik penelitian yang sudah diidentifikasi baik pada permulaan studi maupun selama studi berlangsung. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan analisis dokumen. Analisis data melalui membaca, mereview adat untuk mendeteksi tema-tema dan pola-pola yang muncul. Dan interpretasi dan diseminasi hasil. Jenis data yang kami gunakan sebagai dasar untuk melakukan pembahasan, dan analisis y adalah data kualitatif, yaitu data berupa informasi, baik secara lisan maupun tulisan yang bergubungan dengan kondisi APIP didaerah sampel. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer, merupakan

sumber data yang diperoleh secara langsung dari Internal audit dalam hal ini APIP diinspektorat masing-masing daerah sampel sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari berbagai sumber yang relevan dengan tujuan penelitian, jurnal, buku, peraturan pemerintah, dan artikel.

Teknik pengumpulan data yang kami digunakan dalam memperoleh data yang relevan dengan permasalahan penelitian diantaranya: 1. Wawancara mendalam terstruktur dengan Internal audit dan staf APIP dan pihak lain yang memiliki hubungan pekerjaan atau hubungan fungsional dengan APIP, yang dijadikan sebagai informan dalam penelitian ini. 2. Melakukan observasi secara langsung dilokasi penelitian dalam hal ini Inspektorat yang menjadi sampel dan yang terkait dengan topik penelitian. Dan 3. Melakukan pencatatan dokumentasi yaitu dengan mengumpulkan dan meneliti data yang bersumber dari Inspektorat yang diteliti. Dalam menganalisa data, penelitian kami menggunakan metode deskriptif kualitatif yang berusaha menemukan dengan pendekatan studi kasus yaitu suatu penelitian yang berusaha menemukan makna, menyelidiki proses, dan memperoleh pengertian dan pemahaman yang mendalam dari individu, kelompok atau situasi.

Adapun jumlah informan yang kami gunakan dalam penelitian ini berjumlah 15 informan. Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Informan

No	Jabatan	Instansi	Jumlah
1	Inspektur	Inspektorat Provinsi	1
2	Struktural APIP	Inspektorat Kab/Kota (12) Kab/kota	12
3	Pembina APIP	BPKP Perwakilan Sulsel	2
<i>Jumlah Informan</i>			<i>15</i>

Hasil Penelitian

Identifikasi informan penelitian dimaksudkan untuk mengetahui identitas dan asal dari instansi (APIP).

Tabel 4. Komposisi Informan Penelitian

No	Jabatan	Instansi	Jumlah
1	Inspektur	Inspektorat Provinsi	1
2	Struktural APIP	Inspektorat Kab/Kota (12) Kab/kota	12
3	Pembina APIP	BPKP Perwakilan Sulsel	2
<i>Jumlah Informan</i>			<i>15</i>

Sumber data dari Observasi Penulis 2020

Berdasarkan data pada tabel 4 maka dapat dijelaskan bahwa yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Aparat Pengawas Interen Pemerintah (APIP) daerah dalam hal ini adalah pemeriksa atau auditor pemerintah daerah dalam organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang Kantornya disebut dengan Kantor Inspektorat, dan dipimpin oleh seorang Kepala Kantor setingkat eselon II dan disebut Inspektur. Jadi auditor dengan APIP itu sama saja. Inspektur adalah Kepala Kantor Inspektorat yang berkedudukan baik di provinsi maupun kabupaten kota. Dalam penelitian ini informan dari Inspektorat

provinsi Sulawesi Selatan adalah Inspektornya (Kepala Kantornya). Struktural APIP kabupaten kota adalah inspektur atau struktur lainnya, yang memahami secara detil mengenai permasalahan dan kondisi faktual yang dihadapi oleh Aparat Pengawas Interen Pemerintah (APIP) di daerah kabupaten kota, yang masih berada pada level 2, dan berusaha menuju pada level 3. Pembina APIP adalah unsur organisasi dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang membina para APIP di daerah. Selanjutnya daftar informan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 5. Daftar Informan Penelitian

No	Nama APIP	Informan
1.	Inspektorat Kota Makassar	Zainal Ibrahim, S.Ip.M.Si
2.	Inspektorat Luwu	Andi Palanggi
3.	Inspektorat Bone	Andi Muh. Yamin
4.	Inspektorat Enrekang	Haidar
5.	Inspektorat Provinsi Sulsel	Hj. Sri Wahyuni Nurdin,SE,Ak
6.	Inspektorat Sinjai	Andi Adeha Syamsuri,S.Ip
7.	Inspektorat Pangkep	Drs. Syaiful Yasin
8.	Inspektorat Soppeng	Drs. Andi Mahmud MM
9.	Inspektorat Takalar	H. Yahe
10.	Inspektorat Barru	Abd. Rahim S.Ip, M.Si
11.	Inspektorat Tana Toraja	Damoris Sembiring
12.	Inspektorat Jeneponto	Maskur
13.	Inspektorat Toraja Utara	Yeremis TM. Marewap
14.	Korwas BPKP Sulsel	Udoyo Hari Wirawan,SE,Ak,CA
15.	Korwas P3A	Raden Kemal Ramdan SE,Ak,CA

Sumber Data: Hasil Observasi Peneliti 2020-2021

Berdasarkan tabel 5 maka dapat dijelaskan bahwa informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah mereka memahami secara detil permasalahan APIP, pada instansi masing-masing termasuk Pembina APIP dalam hal ini adalah dari unsur BPKP Perwakilan Sulawesi selatan. Jumlah informan penelitian sebanyak 15 orang yang terdiri dari Inspektur, kabupaten Kota dan Korwas atau Pembina APIP dalam hal ini adalah BPKP Perwakilan Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap Inspektorat yang berada pada level 2 di Sulawesi Selatan, dapat dijelaskan bahwa jumlah auditor pada APIP level 2 sebanyak 427 orang, yang secara rinci dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 6. Jumlah Auditor pada Masing-masing Inspektorat

No.	Nama APIP	Jumlah Auditor
1.	Inspektorat Kota Makassar	41
2.	Inspektorat Luwu	27
3.	Inspektorat Bone	45
4.	Inspektorat Enrekang	34
5.	Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan	97
6.	Inspektorat Sinjai	20
7.	Inspektorat Pangkajene dan Kepulauan	23
8.	Inspektorat Soppeng	38
9.	Inspektorat Takalar	30
10.	Inspektorat Barru	13
11.	Inspektorat Tana Toraja	16
12.	Inspektorat Jeneponto	43
Jumlah		427

Berdasarkan data pada tabel 6 diketahui bahwa jumlah auditor pada kantor Inspektorat di Sulawesi selatanyang terbanyak adalah Inspektorat Provinsi Sulawesi selatan, kemudian Inspektorat Kabupaten Bone, Kabupaten Jeneponto, kabupaten Soppeng dan Kota Makassar. Sedangkan auditor dengan jumlah paling kecil adalah Kabupaten Barru, Tana Toraja, Sinjai dan Pangkep. Hal ini berarti bahwa jumlah auditor belum memberikan jaminan bagi Inspektorat dalam meningkatkan kapabilitas APIP pada daerah tersebut. Dengan komposisi auditor tersebut, maka dapat juga disimpulkan bahwa efektifitas, kerja dengan jumlah auditor yang begitu banyak masih belum mendorong upaya percepatan meningkatkan Kapabilitas APIP level 3 di Sulawesi Selatan.

Pada Tahun 2019, secara nasional, dari 668 APIP di seluruh No., hanya 3 daerah yang baru memperoleh level 3, dimana salah satunya adalah Kabupaten Sidrap, dengan memenuhi semua elemen yaitu Peran dan Layanan, Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Praktik Profesional, Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja, Budaya dan Hubungan Organisasi, dan Struktur Tata Kelola. Pada tahun 2020, kondisi APIP di Sulawesi Selatan mengalami peningkatan yang signifikan dengan diraihinya level 3 APIP bagi beberapa kabupaten, sebagai berikut:

Tabel 7. Level APIP di Sulawesi Selatan tahun 2020

No.	Nama APIP	Level Kapabilitas APIP	Jumlah KPA yang dipenuhi
1.	Inspektorat Kota Pare-pare	3	14
2.	Inspektorat Luwu Utara	3	14
3.	Inspektorat Luwu Timur	3	14
4.	Inspektorat Kota Palopo	3	14
5.	Inspektorat Toraja Utara	3	14
6.	Inspektorat Maros	3	14
7.	Inspektorat Gowa	3	14
8.	Inspektorat Bantaeng	3	14
9.	Inspektorat Kep. Selayar	3	14
10.	Inspektorat Bulukumba	3	14
11.	Inspektorat Wajo	3	14
12.	Inspektorat Pinrang	3	14

Tabel 8. Level 2 APIP di Sulawesi Selatan

No.	Nama APIP	Level Kapabilitas APIP	KPA yang belum dipenuhi
1.	Inspektorat Kota Makassar	2+	5
2.	Inspektorat Luwu	2+	5
3.	Inspektorat Bone	2+	5
4.	Inspektorat Enrekang	2+	5
5.	Inspektorat Provinsi Sulsel	2	14
6.	Inspektorat Sinjai	2	14
7.	Inspektorat Pangkep	2	14
8.	Inspektorat Soppeng	2	14
9.	Inspektorat Takalar	2	14
10.	Inspektorat Barru	2	14
11.	Inspektorat Tana Toraja	2	14
12.	Inspektorat Jeneponto	2	14

Sumber data: BPKP 2020

Berdasarkan data dalam tabel 7 diketahui bahwa terdapat 12 kabupaten Kota yang meraih level 3 APIP, selain Kabupaten Sidrap yang diraih pada tahun 2019. Sedangkan kabupaten Kota termasuk APIP tingkat Provinsi Sulawesi Selatan yang belum mencapai level 3 adalah sebanyak 12 Inspektorat

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa terdapat 4 inspektorat yang berada pada level 2 Plus, sementara itu terdapat 7 Inspektorat, yang masih berada pada level 2, dengan jumlah KPA yang belum dipenuhi sebanyak 14.

Tabel 9. Pemetaan KPA pada APIP di Sulawesi Selatan

KPA	KODE
1. Audit Kinerja/ Program Evaluasi	A
2. Jasa Konsultansi	B
3. Koordinasi SDM	C
4. Pegawai yang berkualifikasi professional	D
5. Membangun Tim dan Kompetensinya	E
6. Perencanaan Pengawasan Berbasis Risiko	F
7. Kerangka Kerja untuk Mengelola Kualitas	G
8. Laporan Manajemen Kegiatan Pengawasan	H
9. Informasi Biaya	I
10. Pengukuran Kinerja	J
11. Komponen Tim Manajemen	K
12. Koordinasi dengan Pihak Lain yang memberikan Saran dan Penjaminan	L
13. Mekanisme Pendanaan/Penganggaran	M
14. Pengawasan Manajemen terhadap kegiatan APIP	N

Berdasarkan pada tabel 9 maka selanjutnya dapat diketahui APIP pada daerah mana yang sulit untuk memenuhi KPA tersebut, sehingga sulit juga dalam mencapai level 3 APIP di Sulawesi Selatan. Untuk mendukung analisis deskriptif dalam penelitian ini, maka dalam tabel dibawah ini, akan disajikan KPA yang belum dipenuhi oleh APIP Level 2 di Sulawesi Selatan sebagai berikut:

No	Nama APIP (Inspektorat)	Level Kapabilitas APIP	Jumlah KPA yang belum dipenuhi	KPA yang belum terpenuhi
1.	Kota Makassar	2+	5	A, C, D, F, G. (B, E, H, I, J, K, L, M, N)
2.	Inspektorat Luwu	2+	5	A, B, D, F, G. (C, E, H, I, J, K, L, M, N)
3.	Inspektorat Bone	2+	5	A, C, D, F, G. (B, E, H, I, J, K, L, M, N)
4.	Inspektorat Enrekang	2+	5	A, C, D, F, G. (B, E, I, J, K, L, M, N)
5.	Inspektorat Sul-sel	2	14	A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N.
6.	Inspektorat Sinjai	2	14	A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N.
7.	Inspektorat Pangkep	2	14	A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N.
8.	Inspektorat Soppeng	2	14	A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N.
9.	Inspektorat Takalar	2	14	A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N.
10.	Inspektorat Barru	2	14	A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N.
11.	Inspektorat Tana Toraja	2	14	A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N.
12.	Inspektorat Jeneponto	2	14	A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N.

Berdasarkan tabel 10 maka dapat diketahui bahwa dari 12 Inspektorat, hanya terdapat 4 Inspektorat atau 33 % dengan kapabilitas APIP level 2, yang belum memenuhi KPA secara utuh. Misalnya Kota Makassar Bone, dan Enrekang, telah memenuhi KPA konsultasi, sedangkan Inspektorat Luwu baru memenuhi KPA Koordinasi SDM. Sedangkan Inspektorat 5 sampai 12 belum sama sekali melaksanakan indikator dari KPA Level 3. Adapun pencapaian kapabilitas masing-masing inspektorat hingga saat ini dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian dan validasi kapabilitas APIP, ditemukan bahwa inspektorat Kota Makassar, Luwu, Bone dan Enrekang telah memenuhi 9 KPA sebagaimana terdapat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 11. KPA Level 2 Plus

Inspektorat Kota Makassar		
No	KPA Yang telah dipenuhi	Kode
2	Jasa Konsultasi	B
5	Membangun Tim dan Kompetensinya	E
8	Laporan Manajemen Kegiatan Pengawasan	H
9	Informasi Biaya	I
10	Pengukuran Kinerja	J
11	Komponen Tim Manajemen	K
12	Koordinasi dengan Pihak Lain yang memberikan Saran dan Penjaminan	L
13	Mekanisme Pendanaan/Penganggaran	M
14	Pengawasan Manajemen terhadap kegiatan APIP	N
KPA Yang belum dipenuhi		
1	Audit Kinerja/ Program Evaluasi	A
3	Koordinasi SDM	C
4	Pegawai yang berkualifikasi professional	D
6	Perencanaan Pengawasan Berbasis Risiko	F
7	Kerangka Kerja untuk Mengelola Kualitas	G
Inspektorat Kabupaten Luwu		
No	KPA Yang telah dipenuhi	Kode
3	Koordinasi SDM	C
5	Membangun Tim dan Kompetensinya	E
8	Laporan Manajemen Kegiatan Pengawasan	H
9	Informasi Biaya	I
10	Pengukuran Kinerja	J
11	Komponen Tim Manajemen	K
12	Koordinasi dengan Pihak Lain yang memberikan Saran dan Penjaminan	L
13	Mekanisme Pendanaan/Penganggaran	M
14	Pengawasan Manajemen terhadap kegiatan APIP	N
KPA Yang belum dipenuhi		
1	Audit Kinerja/ Program Evaluasi	A
2	Jasa Konsultasi	B
4	Pegawai yang berkualifikasi professional	D
6	Perencanaan Pengawasan Berbasis Risiko	F
7	Kerangka Kerja untuk Mengelola Kualitas	G

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa Inspektorat Kota Makassar baru memenuhi 9 KPA, dan KPA yang belum dipenuhi adalah sebanyak 5 KPA. Jika dianalisis lebih mendalam, maka KPA yang belum dipenuhi ini merupakan KPA yang strategis, karena didalamnya terdapat Audit Kinerja, SDM, Audit berbasis resiko dan kerangka kerja untuk mengelola kualitas. Selanjutnya, Inspektorat Kabupaten Luwu baru memenuhi 9 KPA, dan 5 KPA yang belum dipenuhi, jika dibandingkan dengan Kota Makassar perbedaannya terdapat pada jasa Konsultasi, dan Koordinasi SDM. Dari empat kabupaten dengan kapabilitas level 2 plus, yang diobservasi, terdapat tiga kabupaten memiliki KPA yang sama yaitu Kota Makassar, Bone, dan Enrekang. Selanjutnya Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, Sinjai, Pangkep, Soppeng, Takalar, Barru, Tana Toraja, dan Inspektorat Kabupaten Jeneponto belum satupun KPA yang

dipenuhi. Hal ini berarti bahwa Inspektorat yang belum memenuhi satupun KPA termasuk sangat tertinggal, dengan daerah lainnya dalam hal ini daerah yang telah meraih level 2 plus.

Pembahasan

Dari lima level skala IA-CM, 85,23 % APIP masih berada di level 1, sementara 14,56 % berada di level 2 dan hanya 0,21 % di level 3. Tidak ada satupun APIP di level 4 dan 5. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa kinerja, tatakelola Keuangan Negara dan sumberdaya APIP belum kapabel. Oleh karenanya presiden memerintahkan agar di akhir RPJMN periode 2015-2019, komposisi kapabilitas APIP harus meningkat dengan 85 % di level 3. Peningkatan Level Kapabilitas APIP ini dilakukan dengan menggunakan model yang dikembangkan oleh *Institute of Internal Auditor (IIA) Research Foundation* yaitu *Internal Audit Capability Model (IA-CM)*. Model (IA-CM) adalah suatu kerangka kerja yang mengidentifikasi aspek-aspek fundamental yang dibutuhkan untuk pengawasan intern yang efektif di sektor publik. IA-CM dimaksudkan sebagai model universal dengan perbandingan sekitar prinsip, praktik, dan proses yang dapat diterapkan secara global untuk meningkatkan efektivitas pengawasan intern. Terdapat 6 (enam) elemen yang dinilai dari model tersebut yaitu Peran dan Layanan, Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Praktik Profesional, Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja, Budaya dan Hubungan Organisasi, serta Struktur Tata Kelola. Pembahasan dalam penelitian ini berdasar pada permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu: Bagaimanakah penerapan *Internal Audit Capability Model (IACM)* dalam meningkatkan kapabilitas APIP Level 3 di Sulawesi Selatan.

1. Peran dan Layanan (*Services and Role*)

Peran dan layanan APIP mencakup peran dan layanan yang dapat diberikan APIP kepada stakeholder secara berulang dan berkelanjutan. Berdasarkan perannya, kegiatan APIP dapat dikelompokkan ke dalam dua peran yaitu peran sebagai penjaminan (*assurance*) dan peran sebagai konsultan (*consulting*) atau pemberi saran (*advisory services*). Sedangkan berdasarkan layanan yang dapat diberikan APIP untuk kegiatan *assurance* mencakup kegiatan audit, evaluasi, reviu dan monitoring dan untuk layanan terkait kegiatan konsultansi atau pemberian saran perbaikan mencakup kegiatan pemberian bimbingan teknis, pelatihan, dan masukan/saran sesuai dengan keahlian APIP dibidang pengendalian intern tanpa mengambil alih tugas dan tanggung jawab manajemen.

2. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (*People Management*)

Penilaian pada elemen manajemen SDM mencakup penilaian pada bagaimana proses untuk menciptakan lingkungan kerja APIP yang memungkinkan SDM APIP berkinerja sesuai dengan kemampuan terbaiknya. Lingkup pengelolaan SDM yang dinilai mencakup uraian pekerjaan/jabatan, perekrutan SDM, standar kinerja, pengembangan profesi, pelatihan, pemberian bimbingan kerja, dan pengembangan karir SDM.

3. Praktik Profesional (*Professional Practices*)

Penilaian pada elemen praktik profesional mencakup penilaian terhadap kebijakan, proses, dan praktik-praktik yang memungkinkan APIP bekerja secara efektif dengan melihat keselarasan antara kebijakan, proses dan praktik-praktik APIP dengan prioritas dan strategi pengelolaan risiko dari Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah dimana APIP itu berada.

4. Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja (*Performance Management and Accountability*)

Hal yang dinilai pada elemen akuntabilitas dan manajemen kinerja adalah kegiatan dan upaya APIP dalam menyediakan informasi kinerja yang dibutuhkan baik informasi kinerja keuangan maupun

non keuangan dalam mengelola, melaksanakan, dan mengendalikan operasional APIP serta mempertanggungjawabkan kinerja APIP.

5. Budaya dan Hubungan Organisasi (*Organizational Relationship and Culture*)

Tujuan dari penilaian elemen budaya dan hubungan organisasi adalah untuk meyakinkan bahwa struktur APIP dalam organisasi K/L/P, budaya dan hubungan internal APIP, hubungan APIP dengan Kepala Daerah, hubungan APIP sebagai bagian dari Tim Manajemen Pemda, aktivitas APIP dalam kerangka *three lines of defence* serta hubungan APIP dengan pemberi *assurance* dan *consulting* yang lain telah terjalin dengan baik.

6. Struktur Tata Kelola (*Governance Structures*)

Struktur tata kelola merupakan kebijakan dan proses yang mengacu pada hubungan pelaporan dan peran APIP dalam struktur organisasi K/L/P untuk mewujudkan independensi dan objektivitas pengawasan internal melalui pemberian mandat, kewenangan, jaminan penyediaan sumber daya APIP dan pengawasan atas kinerja APIP.

Analisis Deskriptif KPA Level 3

1. Audit Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa dari 12 APIP Level 2, dan level 2 plus di Sulawesi selatan belum satupun melaksanakan audit kinerja. Hal ini tentunya menjadi menarik untuk didalami, bahwa dengan jumlah auditor yang begitu banyak, belum dapat melakukan audit kinerja. Level 3 kapabilitas APIP menghendaki Inspektorat melaksanakan audit kinerja, bukan hanya melakukan audit ketaatan seperti yang selama ini dilakukan. Sedangkan untuk memperoleh level 3, ada 2 area proses kunci yang harus dicapai, yaitu audit kinerja dan jasa konsultasi. *Outcome* dari audit kinerja terdiri dari 3 yaitu: (1) Peningkatan proses tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian pada audit, (2) Berkontribusi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kinerja instansi pemerintah, (3) Berkurangnya tingkat risiko organisasi. Audit kinerja merupakan jenis audit yang relatif baru dan belum pernah dilaksanakan sama sekali pada semua inspektorat di Sulawesi Selatan, yang berada pada level 2 dan level 2 plus.

Bawole (2016) dalam penelitiannya berpendapat bahwa *audit value for money* (audit kinerja) merupakan alat manajemen publik yang signifikan yang dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Ini yang susah dilaksanakan oleh beberapa daerah termasuk Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini juga diakui oleh beberapa Inspektur seperti Inspektur Provinsi Sulawesi Selatan, dan beberapa inspektur seperti Sinjai, Pangkep dan Soppeng, yang pada umumnya mengatakan bahwa:

“Audit Kinerja belum pernah dilakukan oleh inspektorat di daerah kami, karena selain masih sulit dilakukan, kami juga terbatas, dengan sarana, seperti SDM, dan faktor lainnya berupa fasilitas, dan pengalaman kami juga belum ada. Yang dapat kami lakukan hanya pemeriksaan seperti biasa dalam hal ini pemeriksaan ketaatan. saja”

Hal yang sama juga diakui oleh Plt Inspektur Provinsi Sulawesi Selatan, yang menyatakan bahwa *“Model IA-CM, ini memang sangat sulit bagi kami, di Provinsi untuk memenuhi semua KPA, hal ini karena Model ini kan baru juga kita kenal, dan belum memahami secara keseluruhan, prosedurnya, mungkin perlu waktu untuk melakukan penyesuaian.*

Seperti jenis audit lainnya, untuk dapat melaksanakan audit kinerja dengan baik dan untuk memudahkan pelaksanaan penugasan sehingga proses audit menjadi efektif dan efisien maka dibutuhkan program kerja audit sebagai panduan. Karena audit kinerja belum pernah dilaksanakan di Daerah dengan kapabilitas APIP Level 2, maka panduan berupa Program Kerja Audit Kinerja, Standar Operasional

Prosedur (SOP) atau panduan bentuk lainnya belum dibuat. Hal ini juga diamini oleh Inspektur kabupaten Takalar.

“Audit Kinerja di Kabupaten Takalar belum pernah dilakukan, karena masalah APIP ini kan ada Pembina dari BPKP, memang kami pernah mendapat bimbingan teknis, namun untuk melaksanakannya masih membutuhkan waktu, sebab kami harus belajar dari awal, dan pengalaman juga masih minim”

Dari hasil penelitian dan observasi, ditemukan bahwa kompetensi SDM pada Inspektorat dengan kapabilitas APIP Level 2 di Sulawesi Selatan masih belum memadai untuk dapat melakukan audit kinerja. Dalam wawancara dengan Inspektorat Kota Makassar, juga dijelaskan bahwa permasalahan kompetensi SDM masih menjadi kendala. Hal ini juga diakui oleh Inspektorat Kota Makassar

“Kami di Makassar dengan jumlah SDM 41 orang tidak semua bisa melakukan audit kinerja, karena mereka punya latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Memang dengan adanya bintek dari BPKP, sangat membantu kami dalam melakukan pemeriksaan. Karena Model IA-CM ini kan banyak prosedurnya, yang harus dilaksanakan, dengan waktu yang terbatas”. Meskipun dengan jumlah SDM kami yang banyak, tapi Auditasi kami juga banyak, sebagai contoh Dinas Pendidikan, dengan banyak sekolah, maka dalam satu tahun anggaran itu bebannya sangat tinggi”

2. Layanan Konsultasi

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, maka layanan konsultasi bagi Inspektorat di Sulawesi selatan yang sudah dilakukan baru inspektorat Kota Makassar, Bone dan Enrekang. Sedangkan Inspektorat Luwu sampai selanjutnya belum memenuhi. Peran *consulting* yang dilakukan oleh APIP harus menempatkan auditor pada satu objek pemeriksaan (*person in charge*) sebagai konsultan dengan tugas melakukan pendampingan terhadap program/kegiatan yang sedang berjalan pada suatu objek pemeriksaan (*current audit*). Jadi, peran auditor lebih terfokus pada pemberian arahan-arahan terkait topik pemeriksaan yang dilakukan, memberikan koreksi atas kekeliruan pencatatan dan memberi pembinaan pada semua unit yang menjadi bagian dari pemerintahan daerah.

Berdasarkan uraian di atas, kesimpulan yang dapat ditarik untuk upaya untuk merealisasikan elemen peran dan layanan adalah dengan melakukan pelatihan-pelatihan, dan bimbingan teknis terkait audit kinerja. Upaya ini dilakukan untuk menambah informasi dan pengetahuan seluruh APIP di Sulawesi selatan agar lebih mengetahui mekanisme audit kinerja yang baik. Hal ini juga disampaikan oleh Korwas BPKP Sulsel.

“saat ini BPKP Sulsel sudah berperan dalam melakukan pembinaan, pelatihan-pelatihan seperti kegiatan workshop. Selain itu, kami juga lebih banyak berperan sebagai coach apabila inspektorat di daerah mengalami masalah terkait audit kinerja. Kami juga sudah membuka coaching clinic audit kinerja mandiri pada beberapa APIP di Sulawesi selatan.” (Korwas Perwakilan BPKP Sulsel, 30 November 2020).

3. Elemen Koordinasi SDM

Untuk semua Inspektorat dengan kapabilitas level 2, baru Kabupaten Luwu yang memenuhi KPA ini. Sedangkan inspektorat lainnya belum memenuhi. Untuk mencapai level 2, maka pada elemen ini ada dua area proses kunci yang harus dipenuhi, yaitu APIP harus menemukan dan merekrut SDM yang berkompeten selain itu APIP juga harus mengembangkan profesi auditor. Untuk mencapai level 3, pada elemen pengelolaan SDM terdapat 3 area proses kunci, yaitu adanya koordinasi SDM APIP (*workforce coordination*), tersedianya SDM APIP yang berkualifikasi profesional serta adanya kompetensi dan *team building*. Tiap area proses kunci tersebut memiliki *outcome* yang berbeda-beda. Area proses kunci adanya koordinasi SDM APIP (*workforce coordination*) maka *outcomenya* adalah SDM APIP mampu

melaksanakan rencana pengawasan dan kegiatan pengawasan diterapkan secara berkelanjutan. Upaya yang sudah dilakukan untuk mencapai *outcome* tersebut adalah pembinaan terkait penghitungan beban kerja APIP melalui pelaksanaan Bimbingan Teknis Peningkatan Kapabilitas APIP Menuju Level 3 pada Seluruh APIP yang ada di Wilayah Sulsel.

4. Praktik Profesional (*Professional Practices*)

Menunjukkan gambaran secara lengkap mengenai kebijakan, proses, dan praktik yang menjamin pemeliharaan kualitas kerja APIP agar kegiatan APIP dilaksanakan secara efektif dengan kemampuan dan kecermatan profesi sesuai dengan standar dan kode etik profesi.

5. Perencanaan Audit Berbasis Resiko

Berdasarkan hasil wawancara dengan Korwas P3A BPKP Sulawesi Selatan perihal perencanaan audit berbasis resiko bagi APIP level 2 dan 2 Plus di Sulawesi Selatan dikemukakan bahwa:

*“Secara umum semua APIP di Sulsel, dalam melaksanakan audit, belum berdasar pada prioritas audit sesuai dengan perencanaan strategis yang sudah dibuat. Jadi audit yang dilakukan hanya sebatas audit kepatuhan saja, belum berdasar pada prioritas mana yang menjadi pilihan dengan mempertimbangkan aspek materialitas, resiko, dan prioritas lainnya. Untuk memenuhi persyaratan dalam SAIPI paragraf 3010, APIP Daerah memerlukan sebuah pendekatan sistematis dan terstruktur untuk memprioritaskan kegiatan berdasarkan risiko terbesar dan selaras dengan tujuan APIP Daerah. Pendekatan tersebut dikenal dengan istilah perencanaan pengawasan intern berbasis resiko. Proses manajemen risiko dimulai dengan mengidentifikasi peristiwa yang mungkin timbul dan dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Risiko yang melekat di suatu organisasi sebelum manajemen mengambil tindakan untuk mempengaruhi tingkat keterjadian maupun dampak risiko tersebut dikenal dengan istilah risiko inheren (*inherent risk*). Sedangkan, risiko yang masih ada setelah manajemen menetapkan dan menerapkan respon atas suatu risiko, disebut sebagai risiko residual (*residual risk*). Tingkat risiko residual harus berada pada level yang dapat diterima oleh manajemen (*risk appetite*).*”

6. Penyusunan Peta Auditan

Peta Auditan merupakan titik awal dalam menyusun perencanaan pengawasan. *Internal Audit Community of Practice* (IA CoP, 2014) mendefinisikan Peta Auditan sebagai semua obyek audit yang dapat dilakukan audit intern atau dapat dimasukkan dalam ruang lingkup tugas audit intern (*auditable unit*). Tahapan penyusunan Peta Auditan dimulai dari pemahaman atas proses bisnis Pemerintah Daerah. Pemahaman tersebut diperlukan untuk memudahkan pengkategorian yang digunakan APIP Daerah dalam menyusun Peta Auditan dan memastikan obyek audit yang dimasukkan ke dalam Peta Auditan masih relevan.

7. Penilaian Tingkat Kematangan Manajemen Risiko

Kematangan Manajemen Risiko (*risk maturity*) adalah sejauhmana pendekatan manajemen risiko diadopsi dan diterapkan oleh manajemen di seluruh tingkatan organisasi dalam mengidentifikasi, menilai, merespon, dan melaporkan risiko (IIA, 2009). Penilaian atas tingkat kematangan manajemen risiko yang dimiliki organisasi (*risk maturity assessment*) menjadi rujukan bagi tahap penentuan risiko utama yang dihadapi oleh manajemen yang akan menjadi obyek pengawasan. *Risk Defined* (Level 3) Organisasi yang *risk defined* telah memiliki strategi dan kebijakan terkait manajemen risiko serta telah dikomunikasikan, selain itu manajemen organisasi juga telah menetapkan selera risiko.

8. Kerangka Kerja Mengelola Kualitas

Tersedianya kebijakan, proses, dan prosedur yang akan memandu kegiatan APIP dalam pengelolaan operasinya, mengembangkan program kerja pengawasan intern, perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan hasil pengawasan intern.

9. Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja

Pada area proses kunci, dengan adanya anggaran operasional kegiatan pengawasan, outcome yang diharapkan dapat tercapai, meliputi (1) APIP mengalokasikan sumber daya berdasarkan kebutuhan dan rencana pengawasan; (2) Penguatan akuntabilitas dalam organisasi; (3) Jaminan bahwa kegiatan pengawasan telah sesuai dengan kewenangan dan aset APIP telah terjaga dengan baik. Untuk mencapai ketiga outcome tersebut, Perwakilan BPKP Aceh telah melakukan pembinaan dengan melaksanakan kegiatan diklat Aplikasi Sistem Informasi Manajemen-Hasil Pengawasan (SIM-HP) BPKP bagi seluruh APIP di wilayah Sulsel. Selain itu, Perwakilan telah melakukan evaluasi tindak lanjut temuan secara berkala pada seluruh APIP yang ada di wilayah Sulsel. Berdasarkan wawancara dengan KORWAS BPKP Sulsel dijelaskan bahwa “*Elemen akuntabilitas dan manajemen kinerja dapat tercapai apabila indikator-indikatornya dapat dilaksanakan seperti adanya Rencana Kinerja Tahunan (RKT), terlaksananya Indikator Kinerja Utama (IKU) yang sudah ditetapkan serta laporan kinerja yang termuat dalam LAKIP. Oleh sebab itu, kami berupaya melakukan pembinaan terkait penyusunan ketiga dokumen tersebut kepada seluruh inspektorat yang ada di Sulawesi Selatan.*” (Korwas BPKP Sulsel, 30 Januari 2021).

10. Elemen Budaya dan Hubungan Organisasi

Untuk mencapai level 3, ada dua area proses kunci yang harus dipenuhi, yaitu APIP bersama-sama dengan unit lain dalam organisasi merupakan satu tim manajemen dan koordinasi dengan *stakeholder* yang memberikan saran dan penjaminan. Pada area proses kunci pertama, *outcome*-nya adalah bahwa pimpinan APIP merupakan unsur yang memiliki peran penting dalam tim manajemen organisasi dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Pada area proses kunci kedua, *outcome* yang harus dipenuhi adalah pengoptimalan hubungan dan meminimalkan tumpang tindih kegiatan APIP dengan unit pemberi penjaminan dan saran lainnya dan meningkatkan level penjaminan karena adanya kolaborasi kegiatan antara APIP dengan fungsi *risk* dan *control* dalam organisasi (*first dan second lines of defense*).

11. Struktur Tata Kelola

Untuk mencapai elemen struktur tata kelola, diperlukan adanya management oversight di setiap pemerintah daerah. Pemerintah daerah agar membentuk tim pengawasan yang bertugas mengawasi, mengevaluasi, dan memberi dukungan kegiatan APIP. *Management oversight* harus dilaksanakan untuk mencapai penyelenggaraan birokrasi yang bersih dan bebas dari korupsi.

12. Kendal-kendala Yang dihadapi

Berdasarkan hasil penelitian, maka secara umum, peneliti akan memberikan beberapa kendala-kendala yang dihadapi oleh APIP di daerah Sulawesi Selatan sebagai berikut: Kendala dalam Aspek Kualitas Sumberdaya Manusia. Dukungan Pimpinan, Anggaran, Sarana dan Prasarana, Hal ini terlihat dari jumlah auditor pada masing-masing inspektorat yang belum sebanding dengan peningkatan kapabilitas APIP pada daerah masing-masing.

Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengetahuan Perpajakan berpengaruh negatif dan signifikan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka pada kesempatan ini kami mengemukakan

beberapa simpulan yaitu: 1. Penerapan IA-CM Model pada Inspektorat di Sulawesi Selatan masih mengalami kesulitan pada elemen praktek profesional, Akuntabilitas dan manajemen kinerja, Budaya dan hubungan organisasi, serta struktur tata kelola, dengan jumlah KPA 9 bagi empat Inspektorat, dan 14 KPA bagi 8 Inspektorat. 2. Level 2, Kapabilitas APIP di Sulawesi Selatan dalam menuju level 3 masih banyak yang belum memenuhi Key Process Area (KPA), terutama Audit Kinerja, Jasa Konsultasi, Koordinasi SDM, Pegawai yang berkualifikasi profesional. 3. Kendala yang dihadapi oleh APIP di Sulawesi Selatan adalah masalah kualitas SDM, sarana dan fasilitas, dan dukungan dari semua stakeholder. Adapun saran dari kami sebagai peneliti yaitu: Model IA-CM masih perlu dilakukan pendampingan dan pembinaan dari BPKP, terutama yang berkaitan dengan kualitas para auditor di daerah dan untuk meningkatkan kapabilitas APIP Didaerah maka perlu dukungan berupa sarana dan prasarana, perekrutan SDM berkualitas, pelatihan dan sertifikasi fungsional APIP daerah.

Referensi

- Anton Panjaitan, B. J. (2014). Pengaruh Motivasi, Stres, Dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Dki Jakarta). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 5(1), 1–18.
- Darmayanti, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta(Pug Sct) Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (Jpeb)*, 5(1), 63–72. <https://doi.org/10.21009/Jpeb.005.1.5>
- Devita, M. (2018). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. *Journal Of Materials Processing Technology*, 1(1), 1–8. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055><https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.127252><http://dx.doi.org>
- Hendrawan, A. (2020). Motivasi Kerja Dan Ocb (Organizational Citizenship Behavior) Pada Karyawan Pt Mk Semarang. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarian*, 5(1), 74–87. <http://jurnal.stiks-tarakanita.ac.id/index.php/jak/article/view/343>
- Ifada, L. M., & Inayah, N. (2017). Analisis Pengaruh Tingkat Leverage Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Food And Beverage Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2011-2013). *Fokus Ekonomi*, 12(1), 19–36. <http://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe/article/view/160>
- Iskandar, S., & Juhana, E. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di Sdn Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 86–98. <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/41>
- Ismanu, S., & Kusmintarti, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Industri Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di Ukm Batik Tulis). 1–10.
- Karweti, E. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Slib Di Kabupaten Subang. *Journal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 77–89.
- Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 30–40. <https://doi.org/10.9744/jmk.9.1.p.30-40>
- Komariyatun, Purnami, C. T., & Warsito, B. E. (2014). Analisis Pengaruh Persepsi Perawat Pelaksana Tentang Manajemen Keperawatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Tugurejo Semarang Analysis On The Influence Of Nurses Perception In Nursing Management And General Hos. *Manajemen Kesehatan Indonesia*, 02(03), 242–252.
- Maria, A. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Dinas Koperasi, Ukm, Serta Perdagangan Provinsi Dki Jakarta. *Fundamental Management Journal*, 3(1), 91–100.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V1i1.7>
- Nurhayati, E., Arifin, B., & Mulyasari, W. (2019). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Di Industri Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Dengan Competitive Advantage Sebagai Variabel Intervening. *Tirtayasa Ekonomika*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.35448/Jte.V14i1.5424>
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif*, 5(1), 18–29. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/viewfile/701/571>
- Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 69. <https://doi.org/10.32832/Manager.V2i2.2562>
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/Manajemen.V2i1.181>
- Rozalia, N. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 26(2), 86280.
- Sahertian, P. (2010). Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Antecedent Komitmen Organisasional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal Of Management And Entrepreneurship)*, 12(2), 156–169. <https://doi.org/10.9744/Jmk.12.2.Pp.156-169>
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 No 31(31), 113–124. <http://ejournal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*.
- Trianto, A. (2017). Analisis Laporan Keuangan Sebagai Alat Untuk Menilai Kinerja Keuangan Perusahaan Pada Pt. Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim. *Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(03), 10.
- Wiguna, M., & Raf, A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Riau). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2), 1–15.
- Zulkarnain Nasution, A. I. (2019). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 2(2), 58–66. <https://doi.org/10.36987/Ecobi.V2i2.709>