



**ANALISIS PENINGKATAN KAPABILITAS APARAT
PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP)
MENGUNAKAN *INTERNAL AUDIT CAPABILITY
MODEL (IACM)*
(STUDI KASUS PADA INSPEKTORAT
KABUPATEN BATUBARA)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Akuntansi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

AFRIZAL IDRIS

2125100205

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS PENINGKATAN KAPABILITAS APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP) MENGGUNAKAN INTERNAL AUDIT CAPABILITY MODEL (IACM) (STUDI KASUS PADA INSPEKTORAT KABUPATEN BATUBARA)

NAMA : AFRIZAL IDRIS
N.P.M : 2125100205
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Akuntansi
TANGGAL KELULUSAN : 15 Maret 2024

DIKETAHUI



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.



Dr. Oktarini Khamilah Siregar, SE., M.Si.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Assoc. Prof. Dr Renny Maisyarah, S.E., M.Si, Ak.

PEMBIMBING II



Muhammad Ihsan Rangkuti, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Afrizal Idris

NPM : 2125100205

Program Studi : Akuntansi

Jenjang : S1 (Strata Satu)

Judul Skripsi : **Analisis Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Menggunakan Internal Audit Capability Model (IACM) (Studi Kasus pada Inspektorat Kabupaten Batubara)**

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 25 Maret 2024



Afrizal Idris
2125100205

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Afrizal Idris
Tempat/Tanggal Lahir : Bogor, 27 April 1997
NPM : 2125100205
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Akuntansi
Alamat : Perumahan Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera
Utara Jalan Sunggal Kota Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 25 Maret 2024

Yang membuat pernyataan



Afrizal Idris

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 26 Februari 2024
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AFRIZAL IDRIS
 Tempat/Tgl. Lahir : BOGOR / 27 April 1997
 Nama Orang Tua : MOHAMAD SIDIK
 N. P. M : 2125100205
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Akuntansi
 No. HP : 087711058169
 Alamat : Perumahan Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara
 Jalan Sunggal, Kelurahan Tanjung Rejo, Kecamatan
 Medan Sunggal, Kota Medan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Analisis Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Menggunakan Internal Audit Capability Model (IACM) (Studi Kasus pada Inspektorat Kabupaten Batubara)**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



AFRIZAL IDRIS
 2125100205

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.

- b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

* Fakultas Ekonomi UNPAB, Jl. Jend. Gatot Subroto Km, 4,5 Medan Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

Tempat/Tgl. Lahir

Nomor Pokok Mahasiswa

Program Studi

Konsentrasi

Persentase Kredit yang telah dicapai

Nomor Hp

: AFRIZAL IDRIS

: Bogor / 27 April 1997

: 2125100205

: Akuntansi

: Akuntansi Sektor Publik

: 144 SKS, IPK 3.77

: 087711058169

: Analisis Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Menggunakan Internal Audit Capability Model (IACM) (Studi Kasus pada Inspektorat Kabupaten Batubara)

Permohonan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut

Hal yang Tidak Perlu

Medan, 28 Maret 2024
Pemohon,



(Afrizal Idris)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan



(Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :



(Assoc. Prof. Dr Renny Maisyarah, S.E., M.Si, Ak.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Akuntansi



(Dr Oktarini Khamilah Siregar, SE., M.Si)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:



(Muhammad Ihsan Rangkuti, S.E., M.Si.)

No. Dokumen: FM-UPBM-10-02

Revisi: 1

Tgl. Eff: Oktober 2021

Sumber dokumen: <https://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Kamis, 28 Maret 2024 10:27:10

ABSTRAK

ANALISIS PENINGKATAN KAPABILITAS APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP) MENGGUNAKAN *INTERNAL AUDIT CAPABILITY MODEL (IACM)*

(STUDI KASUS PADA INSPEKTORAT KABUPATEN BATUBARA)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kapabilitas APIP pada Inspektorat Kabupaten Batu Bara, mengidentifikasi upaya yang telah dilakukan, dan mengetahui kendala yang dihadapi dalam meningkatkan level kapabilitas APIP Inspektorat Kabupaten Batu Bara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus. Data yang digunakan termasuk data primer dari observasi, dokumentasi, dan wawancara serta data sekunder. Berdasarkan penelitian penelitian menggunakan persepsi *Internal Audit Capability Model (IACM)* menunjukkan bahwa Inspektorat Kabupaten Batu Bara berada pada Level 3 (*delivered*) yang menunjukkan bahwa APIP telah melaksanakan aktivitas pengawasan (*assurance* dan *consulting*) sesuai dengan standar dan praktik profesional. Inspektorat Kabupaten Batu Bara telah berusaha memenuhi semua komponen penilaian kapabilitas APIP dan mengimplementasikannya secara terus menerus. Kendala yang dihadapi dalam peningkatan kapabilitas APIP pada Inspektorat Kabupaten Batu Bara adalah kuantitas dan kualitas sumber daya manusia pengawasan yang terbatas dan alokasi anggaran pengawasan yang belum ideal.

Kata kunci: Kapabilitas APIP, Inspektorat, *Internal Audit Capability Model*.

ABSTRACT

ANALYSIS OF INTERNAL AUDIT CAPABILITY MODEL (IACM) IMPLEMENTATION FOR THE IMPROVEMENT CAPABILITY OF INTERNAL GOVERNMENT SUPERVISORY APPARATUS (APIP) (CASE STUDY RESEARCH AT INSPECTORATE OF BATU BARA REGENCY)

This research aims to analyze the capabilities of Government Internal Supervisory Apparatus in the inspectorate of Batu Bara regency, to identify efforts, and to determine obstacles faces by the inspectorate in enchancing its capability. This research is a qualitative case study. The data used are primary data obtained from observation, documentation, and interviews as well as secondary data. The results of this research shows that the Inspectorate of Batu Bara Regency has reached Level 3 (delivered) based on Internal Audit Capability Model standard which indicate that the Inspectorate of Batu Bara Regency has been able to provide supervisory services in the form of assurance and consulting activities based on professional practice. Inspectorate of Batu Bara Regency has been trying to carry out all of indicators of the assessment and continuously implement it. By achieving Level 3, The apparatus has been struggling with quantity and quality of human resources and insufficient budget.

Keywords: Capability, Inspectorate, Internal Audit Capability Model.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan yang telah menganugerahkan nikmat yang begitu besar. Atas kuasa dan pertolongan-Nya, penulis telah menuntaskan skripsi dengan judul “Analisis Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) menggunakan *Internal Audit Capability Model (IACM)* (Studi Kasus pada Inspektorat Kabupaten Batubara)”. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat kelulusan dalam memperoleh gelar sarjana pada program studi Akuntansi, Fakultas Sosiasl Sains di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulis dengan rendah hati menyadari bahwa pembuatan skripsi ini tak luput dari berbagai permasalahan dan tantangan, yang diakibatkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi;
2. Bapak Dr. E. Rusiadi. S.E., M.S. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi;
3. Ibu Dr. Oktarini Khamilah Siregar, S.E., M,Si, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi;
4. Ibu Assoc. Prof. Dr Renny Maisyarah, S.E., M.Si, Ak. Selaku dosen pembimbing satu yang sudah memberikan bimbingan, arahan, dan saran terhadap perbaikan skripsi saya;
5. Bapak Muhammad Ihsan Rangkuti, S.E., M.Si,CA,QIA Selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang juga sudah banyak membantu untuk perbaikan sistematika penulisan skripsi saya;
6. Inspektorat Kabupaten Batubara selaku instansi yang menjadi objek penelitian;
7. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis yang telah memberikan doa, dukungan, bimbingan serta motivasi kepada penulis;
8. Kepada Aqlima Boupasslina Shahra yang telah memberikan doa, dukungan, dan motivasi kepada penulis.
9. Rekan sekantor yang saya banggakan.

Demikian yang dapat saya sampaikan, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun atas penyusunan skripsi ini yang masih jauh dari kata sempurna. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita. Atas perhatiannya, terima kasih.

Medan, Maret 2024

(Afrizal Idris)

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah	
1.2.1 Identifikasi Masalah	9
1.2.2 Batasan Masalah	9
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	
1.4.1 Tujuan Penelitian	10
1.4.2 Manfaat Penelitian	10
1.5 Keaslian Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Teori Institusional	12
2.1.2 Teori Perubahan Organisasi	14
2.1.3 Kapabilitas	15
2.1.4 Aparat Pengawasan Intern Pemerintah	17
2.1.5 Audit Intern	17
2.1.6 Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	18
2.1.7 Konsep Internal Audit Capability Model	19
2.1.8 Peningkatan Kapabilitas APIP dengan IACM	24
2.2 Penelitian Sebelumnya	34
2.3 Kerangka Konseptual	35
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	38
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	39
3.2.1 Lokasi Penelitian	39
3.2.2 Waktu Penelitian	39
3.3 Jenis dan Sumber Data	39
3.3.1 Jenis Data	39
3.3.2 Sumber Data	40

3.4	Definisi Operasional	40
3.5	Teknik Pengumpulan Data	42
3.6	Teknik Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	50
4.1.1	Profil Kabupaten Batu Bara	50
4.1.2	Profil Inspektorat Kabupaten Batu Bara	51
4.1.3	Penilaian Kapabilitas APIP	53
4.2	Pembahasan	73
4.2.1	Peningkatan Kapabilitas APIP	73
4.2.2	Identifikasi AoI dan Rencana Aksi atas AoI	85
4.2.3	Kendala Peningkatan Kapabilitas APIP	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	92
5.2	Saran	93
DAFTAR PUSTAKA		94
LAMPIRAN		
BIODATA		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1.6 Matriks IACM	23
Tabel 2.2 Daftar Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.2.2 Jadwal Proses Penelitian	39
Tabel 4.1.3.1 Pemenuhan Topik Perencanaan SDM APIP	54
Tabel 4.1.3.2 Pemenuhan Topik Pengembangan SDM APIP	54
Tabel 4.1.3.3 Pemenuhan Topik Perencanaan Pengawasan	55
Tabel 4.1.3.4 Pemenuhan Topik QAIP	57
Tabel 4.1.3.5 Pemenuhan Topik Rencana Kerja dan Anggaran APIP	58
Tabel 4.1.3.6 Pemenuhan Topik Pelaksanaan Anggaran	59
Tabel 4.1.3.7 Pemenuhan Topik Sistem Pengukuran Kinerja APIP	60
Tabel 4.1.3.8 Pemenuhan Topik Pelaporan kepada Manajemen	61
Tabel 4.1.3.9 Pemenuhan Topik Pengelolaan Komunikasi Intern	62
Tabel 4.1.3.10 Pemenuhan Topik Hubungan APIP dengan Manajemen	64
Tabel 4.1.3.11 Pemenuhan Topik Koordinasi dengan Pihak Lain	64
Tabel 4.1.3.12 Pemenuhan Topik Mekanisme Pendanaan	65
Tabel 4.1.3.13 Pemenuhan Topik Akses Penuh terhadap Informasi	66
Tabel 4.1.3.14 Pemenuhan Topik Hubungan Pelaporan	66
Tabel 4.1.3.15 Pemenuhan Topik Audit Ketaatan	67
Tabel 4.1.3.16 Pemenuhan Topik Audit Kinerja	68
Tabel 4.1.3.17 Pemenuhan Topik Asurans atas GRS	69
Tabel 4.1.3.18 Pemenuhan Topik Jasa Konsultansi	71
Tabel 4.1.3.19 Simpulan Penilaian	72
Tabel 4.1.3.20 Area Perbaikan dan Rencana Aksi	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Pemetaan Kapabilitas APIP Sumatera Utara 2020	7
Gambar 2.1.2 <i>Force Field Theory of Change</i>	15
Gambar 2.1.6 IACM Level	22
Gambar 2.1.7.1 Kerangka Kerja Penilaian Kapabilitas APIP.....	25
Gambar 2.1.7.2 Bobot Komponen, Matriks Elemen, dan Topik Penilaian Kapabilitas APIP.....	30
Gambar 2.1.7.3 Proses Bisnis Penilaian Kapabilitas APIP.....	31
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	37

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) kian memiliki peran yang esensial dan dinamis seiring berkembangnya zaman. APIP dituntut menjadi *agent of change* yang diharapkan mampu memberikan *added value* pada proses bisnis instansi pemerintah.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) bersama dengan Inspektorat Jenderal/Inspektorat/Unit Pengawasan Intern pada Kementerian/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 adalah APIP dan merupakan salah satu unsur strategis dalam manajemen pemerintah. Penerapan Sistem Pengendalian Intern dimana di dalamnya mencakup aktivitas audit, evaluasi, monitoring, reuiu, serta aktivitas pengawasan lain terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi merupakan tanggung jawab dari APIP, yang secara konvensional bertujuan untuk mewujudkan *good governance* atau tata kelola pemerintahan yang baik demi terciptanya *clean government* atau pemerintahan dan birokrasi yang bersih.

Menurut Spira dan Page (2013), Penguatan Sistem Pengendalian Intern dan Manajemen Risiko dalam organisasi merupakan “pekerjaan rumah” yang menjadi tanggung jawab APIP. Pandangan tradisional tentang pengawasan intern yang

hanya dianggap sebagai *watchdog* atau pencari kesalahan saat ini sudah mulai luntur dan bergeser menjadi aktivitas penilaian mandiri untuk menilai dan menelaah aktivitas manajemen untuk memberikan *feedback* kepada manajemen (Tugiman, 1986). Kedudukan tersebut diimplementasikan dengan aktivitas-aktivitas pengawasan berupa asurans atau penjaminan, konsultasi, pemberian saran, serta pemberian nilai tambah bagi organisasi.

Kaitannya dengan pengimplementasian kedudukan tersebut, terdapat salah satu aspek fundamental yang dijadikan tolok ukur mengenai seberapa jauh APIP sebagai agen pengawasan telah kapabel dalam menginterpretasikan peran pengawasan intern dan memberikan kontribusinya terhadap ketercapaian target organisasi, indikator tersebut adalah efektivitas. Inpres Nomor 9 Tahun 2014 dan Inpres Nomor 4 Tahun 2011 secara gamblang menjelaskan bahwa tingkat efektivitas pengawasan intern yang dilakukan oleh APIP berbanding lurus dengan peningkatan mutu akuntabilitas keuangan negara melalui efektivitas, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas penyelenggaraan keuangan negara.

Eskalasi tingkat efektivitas pengawasan intern APIP mewajibkan APIP itu sendiri untuk mampu meningkatkan kapabilitasnya. Dalam ranah tata kelola sektor publik, pengawas intern dituntut mempunyai kapabilitas yang mumpuni demi terciptanya peran yang mumpuni (Gansberghe, 2005). Penting bagi APIP untuk tanpa henti meningkatkan kapabilitas organisasinya untuk dapat berperan secara efektif, dengan begitu efektivitas tata kelola organisasi kementerian, lembaga, maupun daerah secara umum bukan lagi sebuah harapan semata.

Institute of Internal Auditors Research Foundation (IIARF) di tahun 2009 menginisiasi suatu konsep tentang enam elemen pokok yang mampu mendefinisikan kronologi peningkatan kapabilitas APIP dari kapasitas lemah menuju kapasitas kuat yang disebut *Internal Audit Capability Model (IACM)*. Hal tersebut diukur melalui perangkingan kapabilitas dengan kriteria level 1 s.d. level 5. Konsep ini diklaim sangat dibutuhkan dengan tujuan pengawasan intern di sektor publik dapat berjalan dengan baik.

Pembinaan kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) mengacu kepada Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014, dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. Menindaklanjuti pelaksanaan mandat tersebut dan menjadikan IACM sebagai acuan, dengan mempertimbangkan serta menyerap elemen substansi lokal yang telah melekat dengan proses bisnis sektor publik di Indonesia. BPKP merilis Peraturan Kepala BPKP Nomor 6 Tahun 2015 tentang *Grand Design* Peningkatan Kapabilitas APIP Tahun 2015-2019, kemudian disusul dengan terbitnya Pedoman Teknis Peningkatan Kapabilitas APIP melalui Peraturan Kepala BPKP Nomor 16 Tahun 2015.

Penerbitan pedoman tersebut juga merupakan langkah untuk mewujudkan arahan Presiden RI yang menyoroti kondisi rendahnya capaian level kapabilitas APIP dengan menggunakan IACM, dimana APIP dengan Level 1 masih mendominasi sebanyak 85% dan APIP yang mencapai Level 2 hanya 15%. Arahan tersebut disampaikan melalui Pertemuan Koordinasi Pengawasan Intern Pemerintah, 13 Mei 2015, di Jakarta. Risiko yang muncul karena kondisi level kapabilitas APIP yang didominasi level 1 adalah risiko tidak optimalnya pemberian nilai tambah di bidang pengawasan intern oleh APIP. Kondisi yang ada tentunya

berbanding terbalik dengan sasaran pemerintah yang termaktub dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015- 2019, yang menyebutkan bahwa APIP yang berada pada level 3 sebesar 85%.

Pedoman Teknis Peningkatan Kapabilitas APIP sudah dijadikan alat fundamental bagi APIP dalam menformulasikan infrastruktur kapabilitas APIP dan pengawasan intern selama enam tahun pengimplementasiannya. Namun, dengan berbagai upaya yang telah dilakukan, pemenuhan target RPJMN 2015-2019 tersebut belum membuahkan hasil yang optimal meskipun ditemui banyak peningkatan dalam kurun waktu tiga tahun sejak berakhirnya periode RPJMN 2015-2019. Capaian hasil penilaian level kapabilitas APIP berdasarkan tolok ukur penilaian IACM terhadap 508 APIP Kabupaten/Kota sampai dengan Desember 2021 memperlihatkan 207 atau 40,78% APIP memperoleh level 3, 268 atau 52,75% APIP memperoleh level 2, dan 33 atau 6,49% APIP harus puas dengan level 1 (BPKP, 2021). Kondisi tersebut bukan merupakan sesuatu yang mengecewakan, tetapi jika berbicara target, maka capaiannya masih jauh dari tercapai. Untuk itu, diperlukan upaya yang lebih dalam rangka amplifikasi Kapabilitas APIP.

Demi terwujudnya peran APIP yang efektif sesuai dengan amanat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, APIP dapat menjadikan IACM sebagai panduan dalam peningkatan kapabilitasnya. Konsep *Building Block* atau pemutakhiran dalam proses dan implementasi pada tiap level IACM menjadi landasan untuk bergerak ke level kapabilitas di atasnya. Konsep IACM memperkenalkan enam elemen audit intern yang menjadi aspek esensial yang diperlukan bagi pengembangan audit intern yang efektif di sektor publik. Elemen-elemen audit intern yang dimaksud antara lain:

- a. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (*People Management*)
- b. Praktik Profesional (*Profesional Practice*)
- c. Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja (*Performance Management and Accountability*)
- d. Budaya dan Hubungan Organisasi (*Organization Relationship and Culture*)
- e. Struktur Tata Kelola (*Governance Structure*)
- f. Peran dan Layanan APIP (*Service and Role of Internal Auditing*)

Fungsi dan kedudukan pengawasan intern secara umum dan APIP secara khusus harus dinarasikan secara lebih fleksibel, namun tetap mengacu pada sasaran pokok, seiring dengan perubahan lingkungan yang semakin menantang. Namun, penilaian efektivitas dan penilaian peran APIP tetap harus mengikuti amanat Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, yang mengamanatkan bahwa peran APIP yang efektif harus setidaknya (a) memberikan keyakinan yang memadai terhadap ketaatan, kehematan, efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan tugas dan fungsi instansi pemerintah; (b) memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam tugas dan fungsi instansi pemerintah; (c) meningkatkan dan menjaga kualitas tata kelola tugas dan fungsi instansi pemerintah.

Usaha peningkatan kapabilitas serta efektivitas peran APIP saat ini sudah bergerak lebih progresif, sehingga akan menjadi sangat relevan jika dibarengi dengan penyesuaian mekanisme dan konsep penilaian kapabilitas APIP. Dalam arti lain, di masa sekarang kapabilitas APIP bukan lagi dianggap sebagai desakan perwujudan infrastruktur pengawasan intern, tetapi juga sebagai pendorong untuk mengimplementasikan dan menginternalisasikan kegiatan pengawasan yang

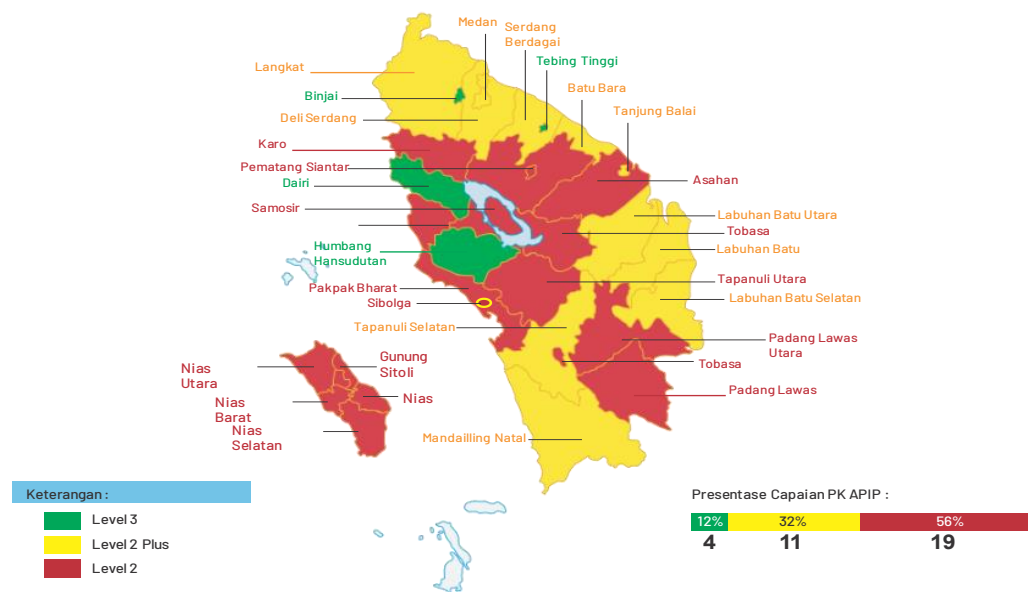
berkualitas. Hal tersebutlah yang menjadikannya sebuah fondasi esensial dalam meraih Langkah konkretisasi kedudukan pengawasan intern dan APIP yang lebih baik. Di sisi lain, tertuang dalam dalam Peraturan Kepala BPKP Nomor 5 Tahun 2021 tentang konsep SPIP terintegrasi, tugas dan fungsi penting mengintegrasikan penyelenggaraan tata kelola, manajemen risiko, serta pengendalian (*Governance, Risk, Control/GRC*) di lingkup manajemen K/L/D menjadikan peran APIP menjadi lebih substansial dan konkret dalam ranah pengawasan intern.

BPKP menerbitkan Peraturan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah sebagai salah bentuk loyalitas pembinaan APIP dalam era pengawasan intern yang kian kompleks. *Internal Audit Capability Model (IACM) Revised 2017*, Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia (SAIPI), dan model penilaian kapabilitas APIP yang banyak berkembang di negara lain, misalnya *ambition model* yang berasal dari Belanda menjadi *best practice* dalam penyusunan pedoman ini. Tentunya dengan tetap mengutamakan prinsip-prinsip pemahaman dan penerapan yang berasal dari konsepsi dan perspektif kearifan lokal APIP di negara ini.

Provinsi Sumatera Utara adalah daerah yang memiliki kabupaten dan kota terbanyak ketiga di Indonesia. Potensi besar tersebut perlu dibarengi dengan peran pengawasan intern yang berkualitas dan optimal. Namun, kenyataannya justru menunjukkan kondisi yang berbeda. Berdasarkan hasil pemetaan oleh Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara atas kondisi Kapabilitas APIP di Provinsi Sumatera Utara tahun 2020, hanya 4 dari 34 APIP daerah yang berada pada level 3 yaitu

Integrated, dengan karakteristik APIP sudah melakukan kegiatan asuransi dan konsultasi yang mengacu pada standar dan hasil pengawasan APIP telah tepat mutu dalam memberikan keyakinan memadai atas ketaatan dan 3E, *early warning system* peningkatan efektivitas Manajemen Risiko, dan pembenahan tata kelola. Peta Capaian Kapabilitas APIP di Provinsi Sumatera Utara tahun 2020 dijelaskan melalui Gambar 1.1

Gambar 1.1 Peta Capaian Kapabilitas APIP Provinsi Sumatera Utara 2020



Sumber : Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara

Inspektorat Kabupaten Batubara selaku APIP, berdasarkan Laporan *Quality Assurance* Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara Nomor LQAPIP-122/PW02/6/2019 tanggal 12 April 2019 dan Surat Putusan Deputi bidang Pengelolaan Keuangan Daerah BPKP Nomor SP-636/D3/02/2019 tanggal 18 April 2019 berada pada level 2+ yaitu Infrastruktur, dengan karakteristik meskipun APIP mampu menjalankan proses audit secara berulang dan bertahap, tidak semuanya sejalan dengan standar audit; APIP juga belum dianggap mumpuni dalam melakukan audit kinerja yang berbasis risiko sepenuhnya, memberikan layanan

advisory services secara menyeluruh, dan melakukan *compliance auditing* dengan berkesinambungan. Oleh karena itu, Inspektorat Kabupaten Batubara dianggap belum mampu memenuhi standar tata kelola pemerintahan yang baik, dan belum dapat menjamin ketaatan terhadap ketentuan yang berlaku (BPKP, 2019).

Sejalan dengan usaha menciptakan tata kelola yang baik melalui peningkatan Kapabilitas APIP sesuai salah satu mandat di Renstra BPKP 2020-2024, Pedoman Pelaporan Capaian Aksi Pemberantasan Korupsi Pemerintah Daerah Tahun 2022 oleh KPK, Indikator Kinerja Utama Inspektorat Kabupaten Batubara Tahun 2022, serta melanjutkan arahan Presiden untuk meraih kapabilitas APIP level 3, Inspektorat Kabupaten Batubara harus melakukan perubahan dengan beberapa strategi perbaikan guna pencapaian Level 3 Kapabilitas APIP. Widyananda (2008) mengatakan bahwa eskalasi kapasitas dan kapabilitas organisasi merupakan satu dari banyak ciri tata kelola yang baik.

Penelitian mengenai IACM pada sektor publik yang mengacu pada Peraturan Kepala BPKP Nomor 16 Tahun 2015 tentang Pedoman Teknis Peningkatan Kapabilitas APIP sudah banyak dijumpai, diantaranya Firmansyah, Atiek Sri Purwati, Uswahatun Hasanah (2022) menggunakan IACM untuk mengelaborasi peningkatan kapabilitas APIP di Inspektorat Kabupaten Banyumas Hasil penelitiannya adalah Inspektorat Kabupaten Banyumas masih berada di Level 1 yang menandakan bahwa inspektorat belum mengaktualisasikan efektivitas perannya.

Kontradiktif dengan penelitian yang lalu, fokus penelitian ini bertumpu pada analisis peningkatan kapabilitas APIP dan institusionalisasi IACM pada APIP di Inspektorat Kabupaten Batubara; adanya target dari Inspektorat Kabupaten

Batubara itu sendiri menciptakan desakan yang mendorong APIP melakukan perubahan secara bertahap menuju kondisi baru.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) menggunakan *Internal Audit Capability Model (IA-CM)* (Studi Kasus pada Inspektorat Kabupaten Batubara)**”.

1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang dapat diformulasikan yaitu “Rendahnya tingkat level Kapabilitas belum bisa menciptakan peran APIP yang efektif dengan tujuan mendukung dan menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) demi terciptanya pemerintahan dan birokrasi yang bersih (*clean government*)”.

1.2.2 Batasan Masalah

Dengan mempertimbangkan berbagai aspek permasalahan yang luas dalam penelitian ini, pembatasan masalah diperlukan untuk menjaga fokus penelitian. Penelitian ini bertumpu pada analisis peningkatan kapabilitas APIP yang mengacu kepada standar IA-CM yang telah diadopsi melalui Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Nomor 8 Tahun 2021.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks pada latar belakang yang telah dijelaskan serta merujuk dari penelitian-penelitian sebelumnya, rumusan permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah level kapabilitas Inspektorat Kabupaten Batubara dengan perspektif *Internal Audit Capability Model (IA-CM)*?
- b. Apakah upaya yang telah dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Batubara untuk meningkatkan kapabilitasnya dalam pencapaian Kapabilitas APIP Level 3?
- c. Apakah kendala dalam proses pencapaian Kapabilitas APIP Level 3?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui pencapaian level kapabilitas Inspektorat Kabupaten Batubara sesuai persepsi *Internal Audit Capability Model (IA-CM)*.
- b. Mengetahui upaya-upaya yang telah dilakukan untuk mencapai Kapabilitas APIP Level 3.
- c. Mengetahui kendala yang ada di Inspektorat Kabupaten Batubara dalam mencapai Kapabilitas APIP Level 3.

1.4.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti, memberikan wawasan terkait Audit Intern Pemerintah khususnya peningkatan Kapabilitas APIP (IA-CM).
- b. Bagi Inspektorat Kabupaten Batubara, dapat menjadi masukan dalam upaya peningkatan Kapabilitas APIP.
- c. Bagi Akademis dan Peneliti lain nya, dapat menjadi rujukan untuk melaksanakan penelitian lanjutan tentang Kapabilitas APIP yang telah mengacu kepada kebijakan terbaru.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari Firmansyah, Atiek Sri Purwati, Uswahatun Hasanah (2022) yang meneliti tentang “Analisis Kapabilitas APIP Dengan Perspektif *Internal Audit Capability Model* (IA-CM) (Studi Kasus pada Inspektorat Kabupaten Banyumas)”. Namun terdapat perbedaan dalam:

1. **Acuan Penelitian:** dalam penelitian sebelumnya mengadopsi standar IA-CM yang diadaptasi melalui Peraturan Kepala BPKP Nomor 1633 Tahun 2011 tentang Pedoman Teknis Peningkatan Kapabilitas APIP. Dalam penelitian ini menggunakan standar IA-CM 2017 *Revised* yang diadaptasi dengan Peraturan Kepala BPKP Nomor 8 Tahun 2021 tentang Pedoman Teknis Peningkatan Kapabilitas APIP.
2. **Waktu Penelitian:** penelitian sebelumnya dilaksanakan pada tahun 2022, penelitian ini dilakukan tahun 2023.
3. **Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian sebelumnya melakukan Studi Kasus di Inspektorat Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah, penelitian ini melakukan studi kasus di Inspektorat Kabupaten Batubara, Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Teori Institusional

Institutional theory adalah satu dari sekian banyak konsep yang digunakan untuk mempelajari perilaku individu dan organisasi (Dacin, Goodstein, & Scott, 2002). Konsep ini menguraikan bagaimana proses dalam organisasi dipengaruhi oleh struktur makna yang dilembagakan (Greenwood & Suddaby, 2006). Hal mendasar yang menjadi bahasan utama dalam Teori Institusional adalah usaha dalam mempelajari faktor dibalik keseragaman yang ada di organisasi dan kemiripan wujud dan implementasi-implementasi yang dilaksanakan organisasi (DiMaggio dan Powell, 1983).

Dalam evolusinya, teori institusi terbagi atas dua pendekatan, yaitu *old institutional theory* (OIT) dan *new institutional theory* (NIT). OIT mengatakan bahwa institusionalisasi terjadi karena perilaku, norma, dan nilai yang dianggap sebagai sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan, sementara NIT menyatakan bahwa institusionalisasi terjadi ketika organisasi berpikir logis dengan menimbang klasifikasi, rutinitas, skrip, serta skema. (Powell & DiMaggio, 1991).

Penelitian ini tidak dapat menggunakan pendekatan OIT karena menurut konsepnya aspek-aspek yang sudah *given* lah yang mempengaruhi perilaku organisasi, sedangkan pada kenyataannya, kompleksitas dinamika organisasi kian bertambah (DiMaggio & Powell, 1983) dan *actors* memiliki pemahaman valid yang menandakan dimulainya transformasi dalam organisasi (Reay & Hinings, 2009). Oleh karena itu,

konsep *isomorphism*-lah yang digunakan dalam penelitian ini.

Isomorphism adalah proses di mana sebuah organisasi mengambil hal seperti ide, praktik, atau sistem yang berasal dari luar dan hal tersebut dapat menyebabkan organisasi menyerupai organisasi lainnya. Sedangkan *isomorphic pressures* adalah istilah yang menggambarkan proses yang membuat organisasi untuk menjadi homogen atau mirip dengan organisasi yang ditirunya.

Isomorphism didefinisikan sebagai sebuah metode yang bertujuan untuk menstimulasi organisasi dalam rangka memperoleh rekognisi dan mempublikasikan *isomorphic change*, konsep lain tentang perubahan organisasi menuju kearah yang serupa (*homogenization*) diakibatkan konsekuensi ekstern. Proses terjadinya *isomorphic change* yaitu *coercive isomorphism*, *normative isomorphism*, dan *mimetic isomorphism*. (DiMaggio dan Powell, 1983)

Adanya konsekuensi politik dan permasalahan legitimasi dari luar organisasi menimbulkan *Coercive isomorphism* (DiMaggio & Powell, 1983). *Coercive isomorphism* bisa berasal dari organisasi yang bekedudukan sebagai regulator (Thornton et al., 2012). *Coercive*, timbul karena tekanan yang berasal dari organisasi yang memiliki kekuasaan, baik dalam bentuk resmi maupun tidak resmi, dan karena adanya harapan dari masyarakat. Tekanan ini dapat berupa kekuatan, dorongan, atau ajakan untuk mengadopsi suatu sistem. Mandat pemerintah melalui peraturan hukum bisa menjadi salah satu bentuk tekanan bagi organisasi.

Perubahan organisasi yang disebabkan oleh adanya ketidakpastian dalam hal tertentu disebut *mimetic isomorphism*. Ketika mendapati sebuah ketidakpastian dan ketidakjelasan standars, organisasi akan memiliki kecenderungan untuk mencontoh

organisasi lainnya dalam satu atau banyak komponen yang dianggap baik jika diimplementasikan di organisasi (DiMaggio & Powell, 1983).

Proses transformasi dalam organisasi yang dipengaruhi dorongan profesionalisme disebut dengan *normative isomorphism* (DiMaggio & Powell, 1983). Selanjutnya dijelaskan bahwa dorongan profesionalisme ini bisa bersumber dari desakan stakeholder dan juga dari kemufakatan organisasi profesi. Organisasi sektor publik seperti K/L cenderung mempunyai stakeholder yang beragam.

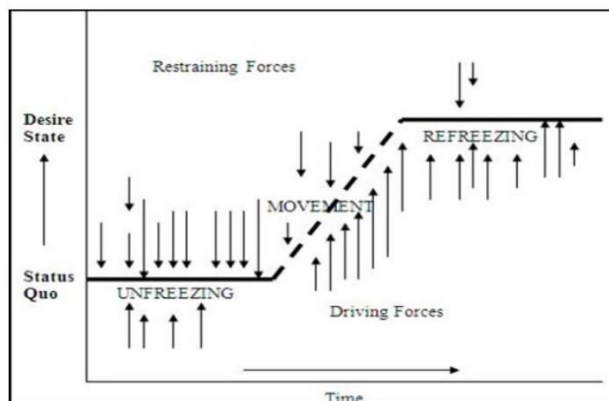
2.1.2 Teori Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi adalah suatu proses di mana organisasi berpindah dari satu tahap yang stabil ke tahap lainnya melalui serangkaian proses dan strategi yang telah ditetapkan, dimana peralihan dari satu tahap ke tahap lainnya dipicu oleh tekanan terhadap organisasi. Dari penjelasan ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa perubahan dalam organisasi terjadi secara bertahap, memerlukan perencanaan yang matang, dan tidak bersifat tiba-tiba atau drastis. (Kurt Lewin, 1951)

Kurt Lewin mengembangkan *force field theory of change* yang menunjukkan dinamika perubahan dalam sebuah organisasi. Teori ini menerangkan bahwa keengganan (*resistences*) terhadap perubahan yang akan menjadi batasan merupakan sesuatu yang tidak bisa dihindari, sementara terdapat kekuatan pendorong (*driving force*) yang mendorong terjadinya perubahan. Perubahan dalam organisasi bisa terjadi jika kekuatan pendorong berhasil ditingkatkan atau resistensi dapat diminimalkan. Lewin menguraikan tiga tahap yang harus dilewati yaitu tahap awal perubahan (*unfreezing*), di mana kesadaran akan pentingnya perubahan dipicu, khususnya terkait dengan tingkah laku organisasi dan manusia. Proses transformasi menjadikan manusia sebagai kunci mendasar, berhasil tidaknya; proses transisi (*movement*) merupakan tindakan memperkuat *driving forces* maupun memperlemah *resistences*; dan keberlanjutan (*refreezing*) tahap dimana organisasi dibawa kepada keseimbangan yang baru (*a new dynamic equilibrium*) setelah perubahan dilakukan dengan

memberlakukan aturan baru. Diagram *force field theory of change* ditunjukkan melalui Gambar 2.1.2

Gambar 2.1.2 Force Field Theory of Change



Sumber: Lewin (1951)

Di dalam studi ini, peneliti menerapkan teori perubahan organisasi yang diperkenalkan oleh Kurt Lewin, di mana perubahan direncanakan dengan sistematis. Organisasi mengalami transisi dari setiap fase melewati serangkaian proses yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.3 Kapabilitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2022), kapabilitas memiliki arti yang sama dengan kemampuan atau kecakapan dalam melakukan sesuatu. Namun, makna dari kapabilitas tidak terbatas pada sekadar memiliki keterampilan, melainkan melampaui itu dengan pemahaman menyeluruh yang memungkinkan penguasaan penuh atas kemampuan dari mengidentifikasi kekurangan sampai mengetahui cara menanganinya. Menurut Baker dan Sinkula (2005), kapabilitas merujuk pada sekumpulan keterampilan, prosedur, dan proses yang lebih terperinci yang bisa dimanfaatkan untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui pemanfaatan sumber daya.

Berdasarkan pendapat Sen (1999), kapabilitas adalah unsur paling mendasar

dari kebebasan. Semakin besar kapabilitas seseorang, semakin besar juga kebebasannya untuk menanggapi keberadaan probabilitas-probabilitas positif. Sen (1980) juga mengemukakan bahwa kapabilitas merupakan “hak Istimewa” substansial yang memberikan kemungkinan bagi individu untuk melakukan banyak fungsi atau hal pokok dalam hidupnya, yang diseleksi untuk meraih kesejahteraan dan nilai yang lebih baik. Sementara itu, menurut Robbins (2008), kapabilitas adalah kemampuan personal dalam melaksanakan berbagai peranan dalam sebuah pekerjaan.

Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah mendefinisikan dengan lebih spesifik bahwa kompetensi APIP dalam menjalankan kegiatan pengawasan didukung oleh sistem pengawasan yang kuat, yang memungkinkan tercapainya hasil pengawasan berkualitas sehingga peran mereka dapat dilaksanakan secara efektif.

Kapabilitas APIP melibatkan tiga aspek yang berhubungan satu sama lain, yaitu kapasitas, wewenang, dan kompetensi sumber daya manusia yang diperlukan. Keseluruhan aspek ini adalah sumber daya yang esensial bagi organisasi APIP agar bisa mengembangkan kapabilitasnya. APIP perlu menggabungkan kapasitas, wewenang, dan kompetensi sumber daya manusia yang tersedia agar dapat menjalankan perannya secara efektif dalam melakukan pengawasan intern. Level kapabilitas adalah gambaran dari tingkat kompetensi APIP-nya. Level kapabilitas APIP yang semakin tinggi, menggambarkan efektivitas kinerja APIP selaku auditor yang semakin baik.

Berdasarkan uraian yang telah diungkapkan, kapabilitas dapat didefinisikan sebagai sebuah kemampuan yang memiliki lebih dari hanya keterampilan pada suatu hal, tetapi menjadi sebuah keunggulan yang mampu bersaing, serta berkaitan erat dengan tugas dalam suatu pekerjaan.

2.1.4 Aparat Pengawasan Intern Pemerintah

Berdasarkan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 220 tahun 2008, 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/Unit Pengawasan Intern pada K/L/D dan Unit Pengawasan Intern pada Badan Hukum Pemerintah lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Harapan terhadap APIP adalah agar dapat berperan secara efektif dalam mendorong pencapaian tujuan organisasi K/L/D melalui (a) keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan tugas dan fungsi instansi pemerintah; (b) pemberian peringatan dini dan manajemen risiko yang efektif dalam tugas dan fungsi instansi pemerintah; (c) peningkatan kualitas tata kelola tugas dan fungsi instansi pemerintah. Dalam rangka memenuhi peranan di atas, peningkatan kapabilitas APIP melalui peningkatan dukungan, aktivitas, dan kualitas dalam pengawasan merupakan hal yang mutlak.

2.1.5 Audit Intern

The Institute of Internal Auditors Research Foundation (IIARF) (2009: 3) menginterpretasikan audit intern sebagai aktivitas yang independen dan objektif dalam bentuk pemberian jaminan/keyakinan (*assurance activities*) dan konsultasi

(*consulting activities*), yang diformulasikan dengan tujuan memberikan nilai tambah dan meningkatkan operasional sebuah organisasi (audit). Aktivitas ini merupakan alat bagi audit untuk meraih tujuannya melalui metode yang sistematis dan teratur dalam rangka penilaian dan peningkatan efektivitas dari proses manajemen risiko, pengendalian, dan tata kelola.

Urton L. Anderson, et al. (2017: 1-3) menyatakan bahwa definisi dari audit internal menurut IIARF menetapkan mengenai tujuan, sifat, dan cakupan yang mendasar dari audit internal, yaitu: 1) Membantu organisasi mencapai tujuannya, 2) Mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas dari manajemen risiko, pengendalian dan proses tata kelola, 3) Aktivitas jaminan/keyakinan dan konsultasi dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi, 4) Bersifat independen dan objektif, 5) Pendekatan yang sistematis dan teratur.

Audit intern memiliki peran signifikan dalam tata kelola sektor publik. Hal ini disebabkan oleh kemampuan audit intern dalam memberikan penilaian yang tidak memihak terkait pengelolaan sumber daya publik dengan bertanggung jawab dan efektif dalam rangka meraih tujuan yang telah ditetapkan. Bagi organisasi sektor public, auditor berperan dalam mendukung pencapaian akuntabilitas dan integritas, peningkatan efisiensi operasional, serta pembangunan kepercayaan di antara masyarakat dan para pemangku kepentingan (The Institute of Internal Audit (IIA), 2012: 5).

2.1.6 Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 mengenai Sistem Pengendalian Intern Pemerintah menjadi penanda babak baru perkembangan

pengendalian intern di Indonesia. Seiring dengan evolusi ini, konsep pengendalian sebagai sebuah proses telah bergeser dari *hard factor* ke *soft factor*. Pendekatan COSO dengan tambahan penyesuaian, menjadi acuan bagi Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 ini. Pendekatan COSO dipilih karena sistem pengendalian intern yang efektif, untuk memberikan keyakinan yang memadai atas pencapaian tujuan organisasi, bukan saja memperhatikan kegiatan dan prosedurnya, tetapi juga menekankan peran manusia selaku aspek kunci dalam menjalankan pengendalian tersebut.

Boynton & Johnson (2006) mengungkapkan bahwa audit intern adalah elemen dari fungsi pengawasan dalam pengendalian intern yang melakukan pengujian serta evaluasi terhadap efektivitas dan kecukupan pengendalian. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah menurut Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2008 menyebutkan bahwa proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Saat ini SPIP merupakan suatu sistem pengendalian intern yang dijalankan secara komprehensif baik di lingkungan pemerintah. Dengan demikian, SPIP dapat dianggap sebagai metode yang bertujuan untuk memberikan pengamanan kekayaan negara, pengujian ketepatan, ketelitian dan keandalan catatan serta mendorong kepatuhan terhadap peraturan secara keseluruhan.

2.1.7 Konsep *Internal Audit Capability Model*

Internal Audit Capability Model (IA-CM) adalah sebuah *framework* tentang

identifikasi komponen-komponen kebutuhan dasar atau esensial yang diperlukan dalam meraih efektivitas pengawasan intern di sektor publik. IA-CM, yang diterbitkan oleh *Institute of Internal Auditors* (IIA) melalui *Institute of Internal Auditor Research Foundation* (IIARF), dirilis di tahun 2009. IA-CM memaparkan perkembangan yang harus dilalui oleh organisasi sektor publik dalam meningkatkan pengawasan intern agar sesuai dengan standar tata kelola yang diperlukan dan ekspektasi profesional. IA-CM menguraikan tahap-tahap konkret yang diperlukan dalam peningkatan pengawasan intern, dari kondisi yang lemah menuju kondisi yang kuat dan efektif. (Firmansyah, Atiek, dan Uswahtun, 2022).

Internal Audit Capability Model (IA-CM) juga adalah:

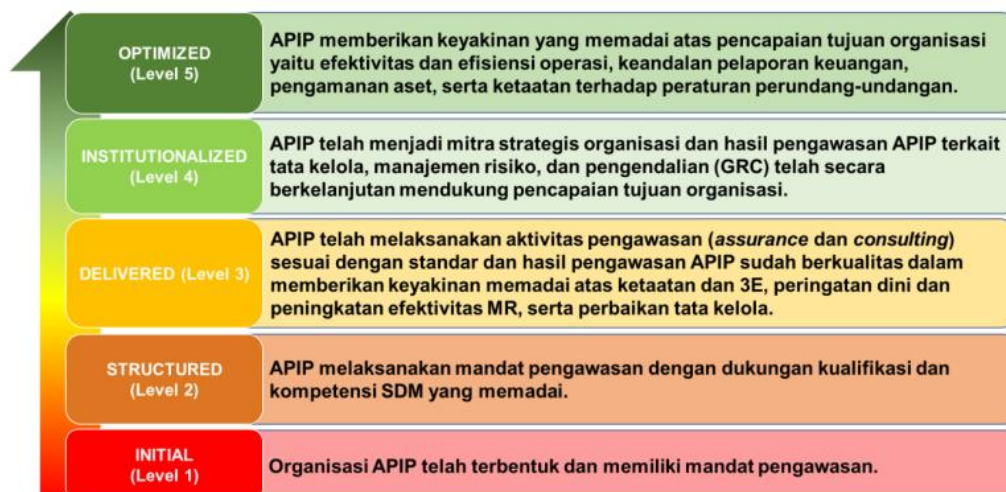
- a. Sarana Komunikasi (*communication vehicles*) digunakan sebagai fondasi dalam rangka mengomunikasikan peran yang efektif dari APIP dan cara APIP berperan di dalam organisasi serta manfaatnya bagi para pemangku kepentingan, serta untuk menekankan pentingnya pengawasan internal dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Kerangka untuk penilaian (*a framework for assessment*) merupakan struktur yang berfungsi mengevaluasi kemampuan APIP dalam mematuhi standar profesional dan praktik pengawasan intern, baik melalui penilaian intern sendiri (*self-assessment*) maupun penilaian dari pihak luar.
- c. Peta jalan untuk peningkatan kapabilitas secara sistematis (*a road map for orderly improvement*), merujuk pada panduan dalam rangka meningkatkan kapabilitas dengan menetapkan langkah-langkah organisasi yang dapat diimplementasikan untuk membangun dan meningkatkan aktivitas pengawasan intern.

Pada tahun 2010, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) menggunakan pendekatan IA-CM untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kekuatan dan kelemahan Inspektorat Jenderal di seluruh negeri. Penggunaan IA-CM ini bertujuan untuk memberikan alat bagi organisasi audit intern sektor publik untuk melaksanakan penilaian independen terhadap kemampuan atau kapabilitas mereka, serta sebagai instrumen untuk mengembangkan fungsi dan peran audit intern. Dengan menggunakan IA-CM, organisasi audit intern sektor publik bisa mengidentifikasi kebutuhan mereka sesuai dengan karakteristik, kompleksitas, serta risiko yang dihadapi.

Prinsip dasar dari IA-CM adalah bahwa audit intern adalah bagian terintegrasi dari tata kelola organisasi dan berperan dalam membantu organisasi mencapai tujuan serta mengevaluasi pencapaiannya. Strategi ini melibatkan pendekatan praktis mandiri, termasuk penilaian kapabilitas, pengembangan, implementasi rencana aksi, dan pemantauan kemajuan implementasi rencana aksi. Setiap perbaikan yang dilakukan pada setiap tahap akan menjadi landasan untuk naik ke tingkat kapabilitas berikutnya secara bertahap. Oleh karena itu, prinsip yang mendasari IA-CM adalah bahwa proses dan praktik tidak akan dapat ditingkatkan kecuali jika unit audit intern secara berkelanjutan melaksanakan peningkatan dan penilaian. (BPKP, 2011)

Pengklasifikasian kapabilitas APIP oleh IA-CM dibagi ke dalam 5 level, setiap level mencerminkan kapabilitas unit intern audit. Tiap levelnya mendefinisikan ciri-ciri dan kemampuan aktivitas APIP. Semakin tinggi tingkatnya, menunjukkan tingginya efektivitas dari peran yang telah dijalankan. Lima level IA-CM dapat dilihat pada Gambar 2.1.6

Gambar 2.1.6 IACM Level



Sumber: IACM *For The Public Sector*, 2017 Revised

Masing-masing level kapabilitas terdiri atas beberapa area proses kunci yang merupakan hasil yang diinginkan dan harus dijaga secara berkelanjutan agar dapat naik ke level berikutnya. Secara total, ada 41 area proses kunci yang harus dikuasai untuk mencapai level 5. Area-area proses kunci tiap level dalam IA-CM dikategorikan dalam enam elemen kapabilitas APIP, yaitu (a) peran dan layanan APIP; (b) pengelolaan SDM; (c) praktik profesional; (d) akuntabilitas dan manajemen kinerja; (e) budaya dan hubungan organisasi; dan (f) struktur tata kelola APIP. Di bawah ini dijelaskan matriks enam elemen kapabilitas APIP.

Tabel 2.1.6 Matriks IACM

	Peran dan Layanan APIP	Pengelolaan SDM	Praktik Profesional	Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja	Budaya dan Hubungan Organisasi	Struktur Tata Kelola
Level 5 Optimized	APIP diakui sebagai agen perubahan	Pimpinan APIP berperan aktif dalam organisasi profesi Proyeksi tenaga/tim kerja	Praktik profesional dikembangkan secara berkelanjutan APIP memiliki perencanaan strategis	Laporan efektivitas APIP kepada publik	Hubungan berjalan efektif dan terus-menerus	Independensi, kemampuan, dan kewenangan penuh APIP
Level 4 Institutionalized	Jaminan menyeluruh atas tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian organisasi	APIP berkontribusi terhadap pengembangan manajemen APIP mendukung organisasi profesi Perencanaan tenaga/tim kerja	Strategi audit memanfaatkan manajemen risiko organisasi	Penggabungan ukuran kinerja kualitatif dan kuantitatif	Pimpinan APIP mampu memberikan saran dan mempengaruhi manajemen	Pengawasan independen terhadap kegiatan APIP Laporan pimpinan APIP kepada pimpinan tertinggi organisasi
Level 3 Delivered	Layanan Konsultasi Audit Kinerja/Program Evaluasi	Membangun tim dan kompetensinya Pegawai yang berkualifikasi profesional Koordinasi Tim	Kualitas kerangka kerja manajemen Perencanaan Audit Berbasis Risiko	Pengukuran Kinerja Informasi Biaya Pelaporan Manajemen APIP	Koordinasi dengan Pihak Lain yang memberikan Saran dan Penjaminan Komponen Manajemen Tim yang Integral	Pengawasan manajemen terhadap kegiatan APIP Mekanisme pendanaan
Level 2 Structured	Audit Ketaatan	Pengembangan Profesi Individu Identifikasi dan Rekrutmen SDM yang kompeten	Kerangka kerja praktik profesional dan prosesnya Perencanaan pengawasan berdasarkan prioritas manajemen/pe mangku kepentingan	Anggaran operasional kegiatan APIP Perencanaan kegiatan APIP	Pengelolaan Organisasi APIP	Akses penuh terhadap informasi organisasi, aset, dan SDM Hubungan pelaporan telah terbangun
Level 1 Initial	Ad hoc dan tidak terstruktur, audit terbatas pada akurasi perhitungan, output tergantung pada keahlian orang pada posisi tertentu, tidak menerapkan praktik profesional secara spesifik selain yang ditetapkan asosiasi profesional, pendanaan disetujui oleh manajemen sesuai yang diperlukan, tidak adanya infrastruktur, auditor diperlakukan sama seperti sebagian besar unit organisasi, tidak ada kapabilitas yang dibangun, oleh karena itu tidak memiliki area proses kunci yang spesifik					

Sumber: IACM *For the Public Sector*

Dalam tabel matriks IA-CM yang terlampir, terdapat bagian yang diarsir dengan warna yang lebih gelap dan bagian dengan warna yang lebih terang. Bagian yang diarsir dengan warna yang lebih gelap menandakan area proses kunci tersebut berada di bawah kendali langsung APIP. Sementara bagian dengan warna yang lebih terang menggambarkan bahwa KPA tersebut bisa didukung pihak di luar APIP, seperti pimpinan Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah.

2.1.8 Peningkatan Kapabilitas APIP dengan *Internal Audit Capability Model*

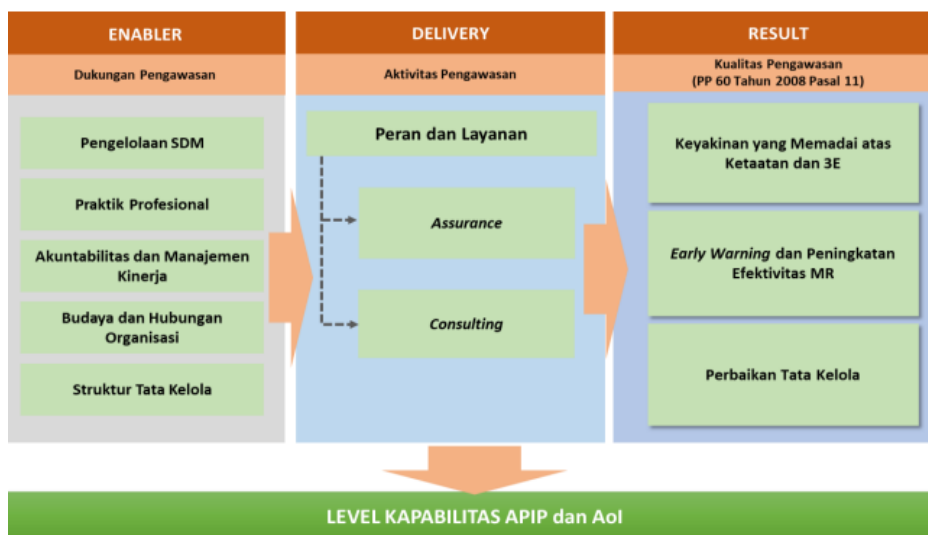
Guna melaksanakan fungsi dan perannya secara efektif, diperlukan upaya penguatan, peningkatan, dan pengembangan kelembagaan, proses bisnis/tata laksana/manajemen dan sumber daya manusia APIP, hal inilah yang disebut dengan peningkatan kapabilitas APIP (BPKP, 2011). Di Indonesia, penerapannya dilakukan secara mandiri dengan mengacu kepada standar IACM yang sudah diadopsi melalui Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penilaian Kapabilitas APIP pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah.

A. Kerangka Kerja Penilaian

1. Komponen Penilaian Kapabilitas APIP

Terdapat tiga komponen penilaian kapabilitas APIP K/L/D yang mempengaruhi peran APIP yang efektif, yaitu aktivitas pengawasan (*delivery*), dukungan pengawasan (*enabler*), dan kualitas pengawasan (*result*). Hal ini ditunjukkan melalui Gambar 2.1.7.1

Gambar 2.1.7.1 Kerangka Kerja Penilaian Kapabilitas APIP



Sumber: Peraturan BPKP Nomor 8 Tahun 2021

Penjelasan atas masing-masing komponen, yaitu:

a. Komponen Dukungan Pengawasan (*Enabler*)

Dukungan pengawasan yang tepat dan baik dapat menunjang peran APIP yang efektif, karena hal tersebut adalah infrastruktur mandatori bagi APIP agar bisa mengimplementasikan peran dan layanannya secara optimal. Semakin optimalnya komponen ini, semakin optimal pula aktivitas dan kualitas hasil pengawasan. Komponen dukungan pengawasan terbagi atas lima elemen, yaitu:

1) Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan Sumber Daya Manusia terbagi atas perencanaan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia pengawasan. Perencanaan SDM diawali dengan proses identifikasi kebutuhan dan rekrutmen SDM yang wajib mengacu pada prinsip cukup, memadai, dan efektif guna mewujudkan sasaran pengawasan intern.

Pengembangan SDM pengawasan berkaitan dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas pengawasan intern yang perlu diterapkan secara berkelanjutan.

2) Praktik Profesional

Perancangan perencanaan pengawasan intern berbasis risiko guna menentukan pengawasan intern yang selaras dan mendukung visi organisasi adalah fokus dari praktik profesional. APIP juga wajib menerapkan program penjaminan dan peningkatan kualitas yang disusun guna menegaskan kesesuaian praktik pengawasan intern terhadap standar, serta penerapan kode etik oleh auditor. Program tersebut juga menguji probabilitas kemajuan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pengawasan intern.

3) Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja

Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja terdiri atas proses perancangan dan penetapan rencana kerja dan anggaran APIP yang mendefinisikan aktivitas yang dilakukan, alokasi sumber daya yang dibutuhkan, serta hasil yang diinginkan. Dalam penerapan manajemen kinerja, diperlukan pembangunan suatu sistem penerapan anggaran yang mumpuni dengan berlandaskan pada prinsip ekonomis dan efisien. APIP juga diharapkan mampu menstimulasi indikator dan alat ukur kinerja, serta melaporkan dan mengawasi ketercapaian sasaran kinerja dalam rangka menopang langkah pengambilan keputusan.

4) Budaya dan Hubungan Organisasi

Pembudayaan hubungan komunikasi intern yang efektif dan dinamis di lingkungan APIP merupakan fokus utama dalam elemen ini. Intensitas budaya dan hubungan organisasi yang tepat dapat memicu partisipasi APIP secara aktif dalam forum komunikasi bersama manajemen K/L/D dalam rangka meningkatkan nilai tambah bagi organisasi dengan menjunjung objektivitas dan independensi APIP. Selanjutnya, APIP juga menerapkan kegiatan koordinasi berupa saling bertukar informasi, serta kegiatan asurans dan konsultasi dengan pihak lainnya guna meyakinkan lingkup pengawasan yang memadai dan meminimalisasi pengawasan yang berulang.

5) Struktur Tata Kelola

Struktur tata kelola mencakup korelasi pelaporan formal atas kegiatan pengawasan intern serta pengukuhan independensi menggunakan metode pelaporan dan komunikasi secara langsung kepada manajemen K/L/D. Struktur tata kelola menjadi alat ukur untuk melihat sejauh mana APIP mempunyai otorisasi terkait akses ke seluruh informasi, aset dan pegawai yang dibutuhkan dalam praktik pengawasan. Selanjutnya, APIP juga memperoleh kepastian pendanaan dan sumber daya memadai untuk menjalankan tugas pengawasan.

b. Komponen Aktivitas Pengawasan (*Delivery*)

Komponen aktivitas pengawasan merujuk pada peran dan layanan yang

disediakan oleh APIP kepada manajemen dan pihak terkait lain untuk memperkuat tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian, dengan tujuan mendorong tercapainya tujuan organisasi. Secara tradisional, peran dan layanan APIP mencakup kegiatan asurans dan konsultansi. Asurans melibatkan pengujian objektif atas bukti yang bertujuan memberikan penilaian independen terhadap proses tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian. Aktivitas seperti audit, evaluasi, reuiu, dan pemantauan termasuk dalam kategori asurans. Di sisi lain, jasa konsultansi berfokus pada memberikan saran dan layanan lain yang dibutuhkan, dengan cakupan yang sudah disepakati, untuk meningkatkan nilai dan memperbaiki proses tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti sosialisasi, asistensi, dan bimbingan teknis, tanpa mentransfer tanggung jawab kepada auditor internal

c. Komponen Kualitas Pengawasan (*Result*)

Output dari kegiatan pengawasan yang dilaksanakan oleh APIP harus mampu menciptakan peran APIP yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai yang dijelaskan dalam Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008. Peran APIP yang efektif tersebut ditunjukkan dengan kualitas pengawasan intern yang dapat:

- 1) Memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas (3E)

APIP menjalankan pengawasan kepatuhan dalam rangka memverifikasi bahwa seluruh ketentuan/ruang lingkup yang diawasi sudah mematuhi

peraturan dan ketentuan yang berlaku, sambil melakukan pengawasan kinerja untuk memastikan aspek efisiensi, efektivitas, dan ekonomi (3E) pada sasaran/program/kegiatan.

- 2) Memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko

APIP menyediakan layanan konsultasi yang cakupan dan sifatnya disetujui bersama dengan manajemen, dengan tujuan menangkal penyimpangan, memberikan nilai tambah, serta meningkatkan proses tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian.

- 3) Memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola organisasi

APIP melakukan pengawasan untuk menyampaikan pandangan mengenai efektivitas dan kelengkapan pengelolaan, manajemen risiko, dan proses pengendalian organisasi secara menyeluruh.

Mutu dari hasil pengawasan ini tercermin dari temuan, tindak lanjut, dan rekomendasi yang diberikan oleh APIP, penggunaan hasil pengawasan oleh manajemen K/L/D dan pihak terkait lainnya, sejauh mana tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian terintegrasi dari berbagai aktivitas asurans, serta perhatian dan langkah-langkah perbaikan yang diambil dari berbagai layanan konsultasi APIP.

2. Pembobotan Komponen Penilaian Kapabilitas APIP

Secara umum, unsur-unsur dukungan dan kegiatan pengawasan dalam penilaian kapabilitas APIP dijelaskan dalam 6 Elemen dan 18 Topik, sebagaimana terlihat dalam Ilustrasi Gambar 2.3. Komponen dukungan

pengawasan mendapatkan bobot penilaian sebesar 60%, sedangkan aktivitas dan kualitas pengawasan mendapatkan bobot penilaian sebesar 40%.

Gambar 2.1.7.2 Bobot Komponen, Matriks Elemen, dan Topik Penilaian Kapabilitas APIP

		Komponen Dukungan Pengawasan (<i>Enabler</i>) 60%					Komponen Aktivitas Pengawasan (<i>Delivery</i>) dan Kualitas Pengawasan (<i>Result</i>) 40%
ELEMEN		PENGLOLAAN SDM (30%)	PRAKTIK PROFESIONAL (30%)	AKUNTABILITAS DAN MANAJEMEN KINERJA (10%)	BUDAYA DAN HUBUNGAN ORGANISASI (10%)	STRUKTUR TATA KELOLA (20%)	PERAN DAN LAYANAN APIP
TOPIK		Perencanaan SDM APIP	Perencanaan Pengawasan	Rencana Kerja dan Anggaran APIP	Pengelolaan Komunikasi Intern APIP	Hubungan Pelaporan	Audit Ketaatan (<i>Compliance Auditing</i>)
				Pelaksanaan Anggaran	Hubungan APIP dengan Manajemen	Akses Penuh Terhadap Informasi Organisasi, Aset, dan SDM	Audit Kinerja (<i>Performance Auditing</i>)
		Pengembangan SDM Profesional APIP	Program Penjaminan dan Peningkatan Kualitas	Sistem Pengukuran Kinerja APIP	Koordinasi dengan Pihak Lain yang Memberikan Saran dan Penjaminan	Mekanisme Pendanaan	Assurance atas Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian Organisasi K/L/D (<i>Overall Assurance on Governance, Risk, and Control/GRC</i>)
			Pelaporan Kepada Manajemen K/L/D			Jasa Konsultansi (<i>Advisory Services</i>)	

Sumber: Peraturan BPKP Nomor 8 Tahun 2021

Asesor mendapatkan pemahaman mengenai situasi APIP untuk setiap topik melalui proses penilaian terhadap komponen dukungan dan aktivitas pengawasan. Penggambaran situasi ini diuraikan melalui aspek kebijakan, implementasi, dan hasil sebagai berikut:

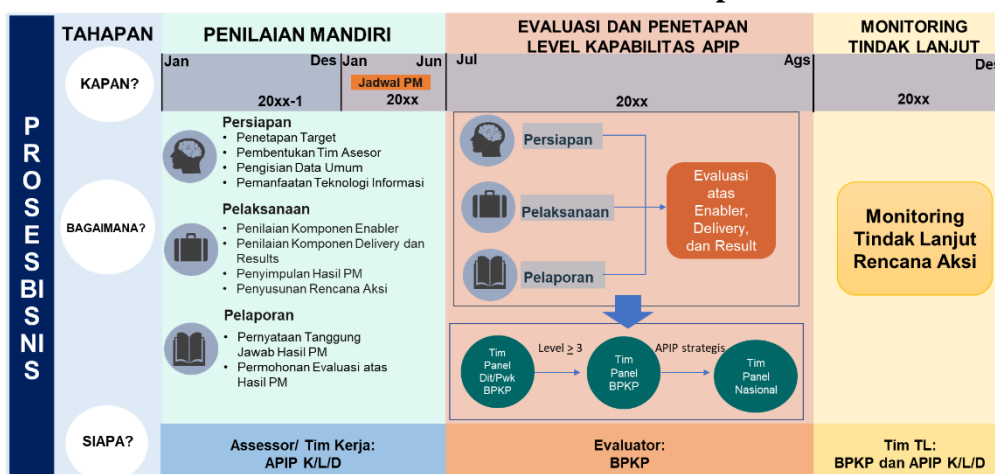
- 1) Kebijakan: keberadaan kebijakan pengawasan dan dukungan pengawasan yang mencakup persyaratan infrastruktur pengawasan yang sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku.
- 2) Implementasi: pelaksanaan mandat/kebijakan pengawasan dan dukungan pengawasan yang sesuai dengan peraturan/standar/praktik-praktik profesional.
- 3) Hasil: pelaksanaan mandat/kebijakan pengawasan dan dukungan pengawasan telah sesuai dengan peraturan/standar/praktik-praktik profesional, serta telah menunjukkan kualitas yang dapat mendorong peran dan layanan

APIP yang efektif.

B. Proses Bisnis Penilaian Kapabilitas APIP

Proses bisnis Penilaian Kapabilitas APIP teridentifikasi menjadi 3 jenis tahapan yaitu tahapan penilaian mandiri, tahapan evaluasi terkait dengan penetapan level kapabilitas APIP dan tahapan perbaikan berkelanjutan sebagaimana pada gambar dibawah ini.

Gambar 2.1.7.3 Proses Bisnis Penilaian Kapabilitas APIP



Sumber: Peraturan BPKP Nomor 8 Tahun 2021

Berikut penjelasan dari proses bisnis penilaian kapabilitas APIP:

1. Tahapan Penilaian Mandiri

Seluruh APIP K/L/D secara rutin melakukan penilaian mandiri setiap tahun pada periode triwulan I hingga triwulan II tahun berjalan, dengan ruang lingkup yang mencakup tahun sebelumnya hingga pelaksanaan PM. Penilaian aspek dukungan, aktivitas, dan kualitas pengawasan APIP dalam rangka mendorong pencapaian tujuan utama organisasi K/L/D yang terdiri atas:

- a. Penyusunan surat perintah tugas serta pengumpulan dan pengisian informasi dasar/profil mengenai APIP. Tahap ini adalah tahap persiapan.

- b. Penilaian atas komponen dukungan, aktivitas, dan kualitas pengawasan serta penyimpulan hasilnya merupakan tahap pelaksanaan.
- c. Penyampaian kertas kerja serta surat pernyataan tanggung jawab dari Pimpinan APIP mengenai pelaksanaan penilaian mandiri yang sesuai dengan situasi sebenarnya kepada BPKP, guna dievaluasi dan menentukan nilai/tingkat kapabilitasnya, tahap tersebut merupakan tahap pelaporan.

2. Tahap Evaluasi dan Penetapan Level

Dalam rangka memastikan hasil penilaian kapabilitas yang lebih objektif, penetapan tingkat kapabilitas APIP harus dilakukan oleh entitas yang terpisah dari unit APIP yang sedang dinilai, yang diyakini memiliki keahlian profesional dalam melakukan evaluasi tersebut. Penetapan level kapabilitas APIP dilakukan oleh BPKP pada bulan Juli s.d. Agustus tahun berjalan. Dalam praktiknya, evaluasi dilaksanakan oleh Kantor Perwakilan BPKP untuk semua APIP di tingkat Provinsi/Kabupaten/Kota, sementara oleh Unit Teknis Kedeputian BPKP Pusat untuk semua APIP di Lembaga yang berada di bawah lingkup Pemerintahan Pusat. Tahapan evaluasi terdiri atas:

a. Tahap Persiapan

Dimulai dengan menyiapkan tim evaluasi, mengadakan pertemuan awal, memberikan pemahaman tentang tujuan, metode, dan ruang lingkup evaluasi, mengumpulkan informasi awal yang diperlukan, serta berdiskusi dengan Pimpinan APIP atau tim yang menjalankan penilaian kapabilitas APIP.

b. Tahap Pelaksanaan

Evaluasi melibatkan penilaian terhadap komponen dukungan, aktivitas, dan kualitas hasil pengawasan, serta menyimpulkan hasil evaluasi tersebut. Evaluasi APIP Daerah dilakukan oleh Tim Perwakilan BPKP (jenjang pertama) dan Tim Panel Kedeputian Bidang Pengawasan Keuangan Daerah BPKP (jenjang kedua). Sementara itu, evaluasi APIP K/L dilaksanakan oleh Tim Unit Teknis Kedeputian BPKP (jenjang pertama) dan Tim Panel Kedeputian BPKP (jenjang kedua). Untuk APIP K/L/D yang memiliki signifikansi strategis, pembahasan panel nasional dipimpin oleh Kepala BPKP dan melibatkan Pimpinan K/L/D serta organisasi profesi yang relevan.

c. Tahap Pelaporan

Terdiri atas penyusunan laporan hasil evaluasi (jenjang pertama) dan laporan hasil panel (jenjang kedua). Dalam laporan hasil evaluasi juga ditetapkan nilai/level kapabilitas APIP.

3. Monitoring Tindak Lanjut

Tahap monitoring tindak lanjut atas hasil PM dilakukan oleh APIP K/L/D dan BPKP meliputi:

- a. Pengelolaan data dan informasi hasil evaluasi; dan
- b. Monitoring rencana aksi dan tindak lanjut atas perbaikan Area of Improvement (AoI) yang diidentifikasi pada saat PM dan Evaluasi.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.2 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Tyarlin Maryani (2017)	Institusionalisasi <i>Internal Audit Capability Model</i> pada Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (Studi Kasus di Kementerian Luar Negeri)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan dari <i>coercive isomorphism</i> merupakan faktor paling dominan yang mendorong pelaksanaan institusionalisasi IACM. Tekanan ini terutama bersumber dari BPKP sebagai <i>Lead Agency</i> APIP, serta arahan langsung dari Presiden RI yang telah menetapkan target peningkatan tingkat kapabilitas APIP Nasional pada tahun 2019. Dalam konteks model tahapan perubahan Lewin (1951), proses implementasi IACM memaksa APIP untuk melalui serangkaian tahapan perubahan organisasional. Implikasi dari hal ini adalah APIP memiliki panduan untuk merancang rencana aksi guna memperbaiki dan meningkatkan tingkat kapabilitasnya.
2.	Anggie Pramai Sella dan Dr. Lilik Purwanti (2019)	Analisis Peningkatan Kapabilitas APIP Menggunakan <i>Internal Audit Capability Model</i> (Studi Kasus pada Inspektorat Kabupaten Sidoarjo)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kapabilitas Inspektorat Kabupaten Sidoarjo berada pada level 3, namun ada beberapa catatan yang perlu diperhatikan. Beberapa hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kapabilitas APIP di Inspektorat Kabupaten Sidoarjo meliputi minimnya sarana dan prasarana, rendahnya konsistensi auditor dan komitmen dari Auditor dan Kepala Daerah, kekurangan SDM, serta anggaran yang tidak memadai. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kapabilitas mencakup pembangunan sarana dan prasarana, peningkatan kompetensi, pengendalian review secara bertahap, pemberian reward melalui sistem paket, penambahan SDM auditor, dan peningkatan jumlah anggaran.
3.	Rati Sumanti (2020)	Upaya Peningkatan Kapabilitas APIP di Aceh melalui <i>Internal Audit Capability Model</i> (IA-CM)	Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari total 24 APIP yang ada di wilayah Aceh, 16 diantaranya mengalami peningkatan tingkat kapabilitas. Hal ini mengindikasikan bahwa implementasi IACM yang dipraktikkan oleh Perwakilan BPKP Aceh memiliki dampak positif terhadap peningkatan kapabilitas APIP. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan

No	Nama/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
			sumbangan praktis yang bermanfaat sehingga pemerintah daerah lain dapat mengadopsi langkah-langkah dan melakukan perbaikan yang sesuai dengan enam elemen kapabilitas APIP.
4.	Firmansyah, Atiek Sri Purwati, Uswahatun Hasanah (2022)	Analisis Kapabilitas APIP dengan Perspektif <i>Internal Audit Capability Model (IA-CM)</i> (Studi pada Inspektorat Kabupaten Banyumas)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kapabilitas APIP Inspektorat Kabupaten Banyumas masih berada pada level 1 (<i>Initial</i>) dimana Inspektorat belum mampu menjamin aktivitas pengawasannya sudah sesuai dengan kebijakan/aturan dan belum mampu mendeteksi kecurangan atau korupsi. Pencapaian level ini belum sejalan dengan RPJMN 2014-2019 dimana target kapabilitas APIP setidaknya berada di level 3 (<i>Integrated</i>).
5.	A.P. Susanto dan S. Hidajat (2022)	Analisis Pemenuhan Kapabilitas APIP Level 3 pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa tingkat kapabilitas Inspektorat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung saat ini berada pada level 3. Pada setiap aspek, semua kebijakan, proses, dan prosedur audit internal yang relevan telah ditetapkan, didokumentasikan, dan digabungkan menjadi satu kesatuan yang terintegrasi.

2.3 Kerangka Konseptual

Peningkatan Level Kapabilitas APIP adalah upaya memperkuat, meningkatkan, mengembangkan kelembagaan, tata laksana/proses bisnis/manajemen, dan sumber daya manusia APIP agar dapat melaksanakan peran dan fungsi APIP yang efektif. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan mengadopsi standar *Internal Audit Capability Model (IA-CM)* yang di kembangkan oleh *The Instituted of Internal Auditor (IIA)* sebagai acuan penilaian kapabilitas APIP di Indonesia. IA-CM menilai kapabilitas internal auditor menggunakan enam elemen yaitu, Peran dan Layanan APIP, Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Praktik Profesional, Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja, Budaya dan Hubungan Organisasi, serta Struktur dan Tata Kelola. Di dalam elemen-elemen tersebut terdapat 18 topik yang meliputi pernyataan-

pernyataan yang akan dipenuhi oleh APIP. APIP akan memperoleh level kapabilitasnya berdasarkan penyimpulan hasil penilaian mandiri yang dilakukan melalui dua tahap, diantaranya:

a. Penyimpulan Kapabilitas Level Elemen

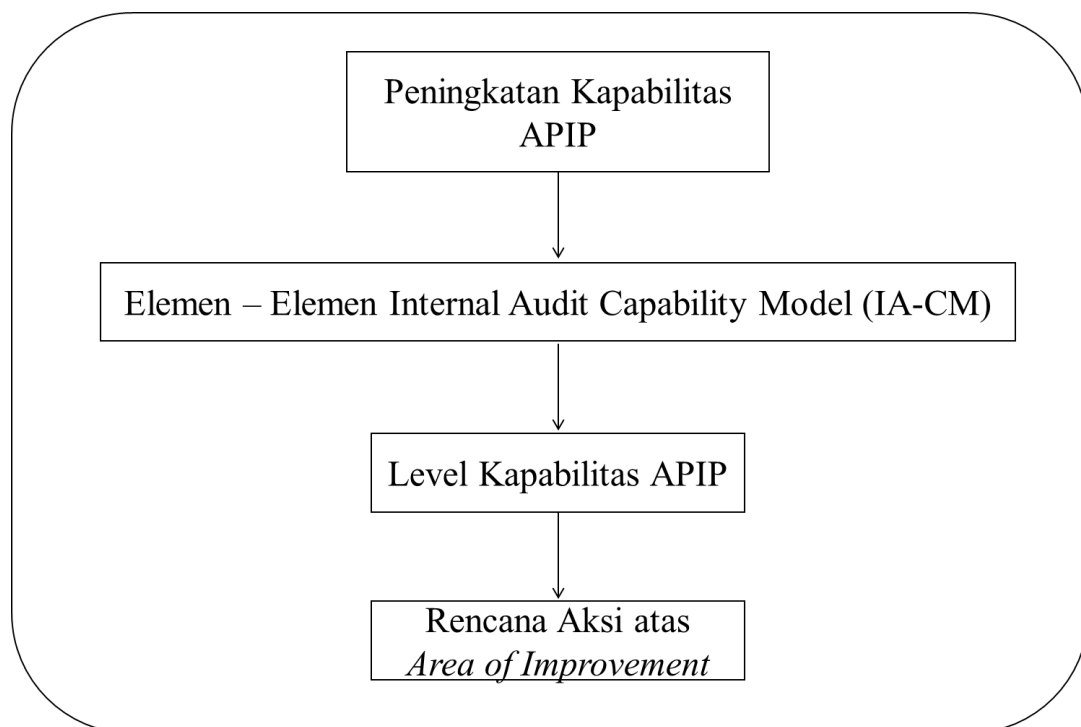
Kesimpulan level setiap elemen diberikan berdasarkan nilai rata-rata topik pada setiap elemen tersebut. Melalui pendekatan seperti ini, setiap elemen memiliki lima probabilitas level, mulai dari level 1 hingga 5.

b. Penyimpulan Kapabilitas APIP Level Entitas

Simpulan mengenai tingkat kapabilitas entitas APIP dihitung dengan menggunakan metode penilaian berdasarkan skor. Skor akhir dari penilaian kapabilitas APIP didapatkan dengan menambahkan hasil penilaian dari semua komponen dan elemen, kemudian dikalikan dengan bobot masing-masing. Skor akhir ini dinyatakan dalam rentang angka dari 1 hingga 5, yang nantinya akan diubah menjadi level kapabilitas APIP yang mencerminkan karakteristik kapabilitas yang telah diraih.

APIP menyusun rencana tindak perbaikan atau rencana aksi (*action plan*) terhadap *Area of Improvement* (AoI) atas topik yang belum dapat dipenuhi sampai level yang menjadi target. Rencana aksi setidaknya penjelasan AoI, penanggung jawab, dan target waktu penyelesaian.

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang telah diuraikan maka dengan hal ini penulis menggambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah oleh Penulis (2023)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan studi kasus sebagai pilihan strategi penelitiannya. Yusuf, A. Muri (2013: 334) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang menitikberatkan pada pengungkapan makna, pemahaman, konsep, karakteristik, gejala, simbol, dan deskripsi mengenai suatu fenomena. Pendekatan ini menekankan pada fokus dan penggunaan beragam metode, bersifat alami, serta holistik. Kualitas diutamakan dalam penelitian ini, dengan memanfaatkan berbagai pendekatan, dan hasilnya biasanya disajikan secara naratif.

Dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, penulis dapat menggali dan memahami kasus yang terjadi di lokasi yang diteliti (Cresswell, 2008). Penelitian kualitatif memberikan fleksibilitas dalam struktur dan kerangka, yang memungkinkan peneliti untuk melakukan penggambaran kondisi objek penelitian dengan lebih baik, termasuk memahami bagaimana proses peningkatan kapabilitas APIP terjadi di Inspektorat Kabupaten Batubara beserta implikasinya.

Sebagai strategi penelitian, peneliti menggunakan studi kasus untuk menggali secara mendalam suatu kasus tertentu. Metode studi kasus ini mencakup pengumpulan data yang teliti dari berbagai sumber untuk memperkaya informasi (Sukoharsono, 2006), termasuk analisis dokumen dan wawancara yang dilakukan di Inspektorat Kabupaten Batubara.

Fokus penelitian ini adalah pencapaian kapabilitas APIP yang dilakukan pada

masing-masing topik di setiap Elemen (Elemen 1 sampai dengan Elemen 6) yang berada di dalam Level 1 (*Initial*), Level 2 (*Infrastructure*), dan Level 3 (*Integrated*) pada Inspektorat Kabupaten Batubara dengan menggunakan Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Nomor 8 Tahun 2021 yang merupakan adopsi dari *Internal Audit Capability Model (IA-CM)*.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Kantor Inspektorat Kabupaten Batubara yang terletak di Desa Mangkai Baru, Kecamatan Lima Puluh, Kabupaten Batubara, Provinsi Sumatera Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan dari bulan Desember 2022 sampai dengan April 2023 dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.2.2 Jadwal Proses Penelitian

No	Jenis Kegiatan	12/ 22	01/ 23	02/ 23	03/ 23	04/ 23	05/ 23	06/ 23	07/ 23	08/ 23	09/ 23	10/ 23
1	Riset Awal											
2	Penyusunan Proposal											
3	Seminar Proposal											
4	Perbaikan/Acc Proposal											
5	Pengolahan Data											
6	Penyusunan Skripsi											
7	Bimbingan Skripsi											

Sumber : Diolah oleh penulis (2023)

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang bersifat deskriptif. Sugioni (2013:15) menjelaskan bahwa data kualitatif adalah informasi yang

dipresentasikan dalam bentuk kata-kata, frasa, dan ilustrasi. Informasi ini dapat dikumpulkan melalui proses wawancara, pencatatan lapangan, dan pemeriksaan dokumen lainnya.

3.3.2 Sumber Data

A. Data Primer

Suryabrata (2005:39) menjelaskan bahwa data primer merujuk pada data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, yang dihimpun oleh peneliti atau petugasnya dari sumber pertamanya melalui wawancara dengan informan yang dianggap memahami permasalahan yang akan dibahas dan mampu memberikan informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan data. Data didapatkan melalui:

- a. Wawancara dengan informan penelitian yang terkait dengan peningkatan kapabilitas APIP di Inspektorat Kabupaten Batubara yaitu Jajaran Struktural dan Tim Satgas PK APIP.
- b. Observasi lapangan yang dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Batubara.

B. Data Sekunder

Sugiono (2013:156) menjelaskan bahwa data yang didapatkan melalui mediator instansi pemerintah yang memiliki keterkaitan langsung dengan penelitian ini atau dari sumber yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, biasanya melalui perantara orang lain atau dokumen-dokumen. Data sekunder yang dimanfaatkan dalam penelitian ini diperoleh dari kantor Inspektorat Kabupaten Batubara.

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional dimanfaatkan untuk memberikan pemahaman yang konkret dalam konteks penelitian. Definisi ini menjadi dasar untuk menguraikan secara lebih rinci struktur instrumen penelitian. Definisi operasional menurut Nazir (1999:152) merupakan

penjelasan yang diberikan kepada suatu variabel atau konsep dengan menyediakan makna, menetapkan aktivitas, atau memberikan proses operasional yang dibutuhkan guna menakar konsep atau variabel tertentu.

Tujuan dari definisi operasional adalah memastikan keseragaman dalam pemahaman antara peneliti dan pembaca mengenai hasil penelitiannya. Penjelasan definisi operasional dari variabel-variabel penelitian yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)

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/Unit Pengawasan Intern pada K/L/D dan Unit Pengawasan Intern pada Badan Hukum Pemerintah lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Kapabilitas APIP

Kapabilitas APIP merujuk pada kemampuan lembaga pengawasan untuk melakukan kegiatan pengawasan dengan didukung oleh sistem pengawasan yang efektif, sehingga dapat menghasilkan pengawasan yang berkualitas dan memenuhi peranannya dengan efektif.

3. Penilaian Kapabilitas APIP

Sebuah proses penilaian yang dilakukan APIP berupa penilaian mandiri, evaluasi atas hasil penilaian mandiri, termasuk proses ekspos panel dalam menetapkan level kapabilitas APIP oleh BPKP. Evaluasi hasil penilaian mandiri bertujuan untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki (*Area of Improvement/AoI*). AoI tersebut menjadi dasar untuk merumuskan rencana aksi dan perbaikan berkelanjutan menuju peningkatan kapabilitas APIP. Rencana aksi tersebut akan terus dipantau

oleh BPKP dan APIP K/L/D untuk mencapai tingkat kapabilitas APIP yang optimal.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiono (2013:156) bisa dilakukan dengan observasi (pengamatan), dokumentasi, wawancara (*interview*), dan gabungan ketiganya. Untuk mendapatkan data dalam melakukan penelitian Analisis Peningkatan Kapabilitas APIP di Inspektorat Kabupaten Batubara, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data:

1. Observasi

Metode observasi berdasarkan Sanapiah Faisal (2005:52) merujuk pada metode pengamatan atau penginderaan langsung terhadap situasi, proses dan perilaku. Penulis menggunakan observasi langsung.

Penulis berfokus pada proses peningkatan kapabilitas APIP Inspektorat Kabupaten Batubara menuju level 3 sesuai dengan Internal Audit Capability Model (IA-CM) yang sudah diadopsi melalui Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah.

2. Wawancara (*Interview*)

Teknik pengumpulan data yang dimaksudkan komunikasi secara langsung antara penulis dengan pemberi informasi disebut dengan Wawancara. Pelaksanaannya dapat dilaksanakan secara langsung dan terstruktur terhadap informan yang dianggap mengetahui masalah yang diidentifikasi. Wawancara dilaksanakan guna mendapatkan keterangan yang berguna untuk melengkapi kelengkapan penelitian ini. (Sugiyono, 2016)

No.	Jabatan/Informan	Jumlah
1.	Inspektur Kabupaten Batubara	1 orang
2.	Sekretaris Inspektorat Kabupaten Batubara	1 orang
3.	Satgas Peningkatan Kapabilitas APIP	18 orang

3. Dokumentasi

Metode penghimpunan data dengan melibatkan penggunaan informasi yang sudah tercatat dalam berbagai format disebut dengan dokumentasi. Data yang diperoleh melalui teknik ini biasanya terkhusus pada data sekunder, yang mana melibatkan studi dokumen-dokumen tertulis sebagai cara untuk mengumpulkan informasi. Dokumen dapat berupa kebijakan, pedoman, surat keputusan, surat edaran, surat tugas, kertas kerja, dan laporan. Adapun dokumen-dokumen tersebut merupakan bukti dukung yang harus dipenuhi dan sesuai dengan ketentuan yang diatur sesuai peraturan penilaian peningkatan kapabilitas APIP.

3.6 Teknik Analisis Data

Untuk memahami proses peningkatan kapabilitas APIP level 3 di Inspektorat Kabupaten Batubara, teknik analisis data digunakan. Data yang diperoleh dikategorikan sesuai dengan tujuannya, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif. Ini merupakan analisis yang bertujuan memberikan gambaran detail berdasarkan fakta-fakta lapangan yang mendukung proses peningkatan kapabilitas APIP level 3 di Inspektorat Kabupaten Batubara. Teknik analisis data yang bersifat deskriptif kualitatif mendeskripsikan hasil observasi dan wawancara yang didapat, menyelidikinya, kemudian menganalisisnya secara verbal, serta menyusun kesimpulan dan rekomendasi berdasarkan temuan tersebut.

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini mengadopsi model yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

1. Reduksi Data

Miles dan Huberman menguraikan bahwa reduksi data merujuk pada proses memilih, memusatkan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang terkumpul dari catatan lapangan. Proses reduksi data ini terjadi secara berkelanjutan sepanjang penelitian. Inspektorat Kabupaten Batubara menghasilkan berbagai kebijakan dan output pengawasan yang beragam dalam setiap periode. Mengingat keragaman tersebut, tidak mungkin untuk mengakomodir semua data tersebut secara menyeluruh. Oleh karena itu, dilakukan proses reduksi data, yang mana melibatkan pemilihan data-data yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Data yang telah disederhanakan ini akan menghasilkan gambaran yang lebih terkonsentrasi mengenai isu yang sedang diselidiki dan akan mempermudah penulis dalam melakukan analisis data.

Proses reduksi data dalam hal ini harus sejalan dengan ketentuan penilaian peningkatan kapabilitas APIP sesuai standar IA-CM sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 8 Tahun 2021. Penggolongan dan identifikasi data disesuaikan dengan kriteria bukti pendukung yang harus dipenuhi pada tingkat “Pernyataan” dari setiap topik dan elemen guna pencapaian level 3 kapabilitas APIP. Tahap ini dilakukan dengan mengumpulkan dan menguji bukti-bukti yang mendukung penilaian. Proses penghimpunan dan pemeriksaan *evidence* ini melibatkan teknik wawancara, observasi, dan analisis dokumen, baik secara terpisah maupun kombinasi dari ketiganya. Seluruh *evidence*, baik berupa hasil wawancara, observasi, dan dokumen, dikumpulkan dalam kertas kerja yang disusun berdasarkan folder per Elemen dan per Topik untuk mempermudah dalam proses reduksi data.

2. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan melalui proses penilaian atas komponen dukungan, aktivitas, dan kualitas pengawasan yang mencakup enam elemen sesuai standar IA-CM. Adapun langkah-langkahnya, yaitu:

- a. Peroleh pemahaman tentang kondisi APIP untuk masing-masing topik dalam setiap elemen komponen dukungan pengawasan dimulai dari Elemen Pengelolaan SDM, Praktik Profesional, Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja, Budaya dan Hubungan Organisasi, serta Struktur Tata Kelola. Pemahaman kondisi digambarkan ke dalam aspek kebijakan, implementasi, dan hasil.
- b. Peroleh pemahaman tentang kondisi APIP untuk seluruh topik dalam setiap elemen komponen aktivitas pengawasan yaitu Elemen Peran dan Layanan. Pemahaman kondisi digambarkan ke dalam aspek kebijakan, implementasi, dan hasil.
- c. Sajikan pemahaman kondisi pada setiap pernyataan topik pada elemen dengan jawaban (Ya/Tidak).
- d. Kriteria (Ya/Tidak) memiliki substansi yang berbeda. Jika APIP sudah memiliki/menerapkan butir-butir pemenuhan pernyataan yang dapat dijelaskan dengan bukti pendukung/evidence yang jelas, APIP memilih Jawaban “Ya”. Jika APIP belum memiliki/mengimplementasikan butir-butir pemenuhan pernyataan karena tidak dapat dijelaskan dengan bukti pendukung/evidence yang jelas, APIP memilih Jawaban “Tidak”.
- e. Jawaban “Ya” pada gradasi Level 4 hanya dapat dipilih jika APIP telah dapat menunjukkan bukti implementasi dan evaluasi secara terus menerus minimal selama 3 tahun terakhir. Kondisi ini menggambarkan bahwa pernyataan tersebut telah diinternalisasi dan dievaluasi secara terus-menerus atas aspek penilaian (Kebijakan, Implementasi dan Hasil).

- f. Simpulkan jawaban “Ya/Ti” pada setiap topik berdasarkan jawaban pada pernyataan-pernyataan uraian aspek penilaian yang ada pada topik tersebut.
- g. Untuk komponen aktivitas pengawasan dapatkan gambaran kondisi kualitas untuk setiap topik pada pernyataan dalam aktivitas pengawasan Elemen Peran dan Layanan.
- h. Catat gambaran kondisi kualitas pengawasan tersebut dalam kertas kerja mengenai kualitas pengawasan. Kondisi kualitas pengawasan dalam kertas kerja didukung dengan penjabaran parameter-parameter yang mengonfirmasi atau menjadi dasar pemenuhan kondisi tersebut.
- i. Simpulkan jawaban “Ya/Tidak” pada setiap pernyataan kualitas pengawasan berdasarkan pemenuhan parameter-parameter tersebut serta buat penjelasan/keterangan atas pemenuhan setiap parameter kualitas pengawasan.
- j. Buat kesimpulan tentang jawaban "Ya" atau "Tidak" pada setiap topik berdasarkan respons terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan dukungan pengawasan, aktivitas pengawasan, dan kualitas pengawasan yang terdapat pada setiap topik.
- k. Lakukan identifikasi Area of Improvement (AoI) atas uraian aspek penilaian dalam setiap topik yang ada pada komponen dukungan pengawasan, aktivitas pengawasan, dan kualitas pengawasan yang belum terpenuhi atau yang dijawab “Tidak” sehingga masih memerlukan perbaikan.
- l. Untuk setiap pemenuhan uraian aspek penilaian dalam setiap topik yang ada pada komponen dukungan, aktivitas, dan kualitas pengawasan dapat merujuk pada lampiran suplemen pendukung terkait dengan penjelasan uraian aspek dan contoh bukti pendukung.

Berikut adalah ilustrasi penilaian untuk Elemen Struktur Tata Kelola, Topik Mekanisme Pendanaan. Topik ini mengulas tentang cara untuk mengatur proses pendanaan yang efektif dan transparan guna menjamin ketersediaan sumber daya dalam menjalankan kegiatan pengawasan.

a. Level 1

APIP untuk dapat mencapai kapabilitas Level 1 harus memenuhi uraian aspek penilaian “Terdapat kebijakan yang memberikan APIP kewenangan untuk mengajukan anggaran/revisi anggaran dalam melaksanakan aktivitas pengawasan intern” dengan contoh bukti pendukung berupa Internal Audit Charter atau bukti pendukung lain yang dipersamakan. Penilaian dapat dilanjutkan ke Level 2 jika bukti pendukung telah terpenuhi.

b. Level 2

APIP untuk dapat mencapai kapabilitas Level 2 harus memenuhi aspek penilaian “Terdapat kebijakan pengajuan anggaran dan/atau revisinya dan persetujuannya sesuai dengan peraturan yang berlaku” serta “APIP telah mendapatkan kepastian alokasi anggaran” dengan contoh bukti pendukung Keputusan Pimpinan K/L/D tentang penyusunan RKA dan SOP penyusunan anggaran/revisi, RKA, DIPA/DPA. Penilaian dapat dilanjutkan ke Level 3 jika bukti pendukung telah terpenuhi.

c. Level 3

APIP untuk dapat mencapai kapabilitas Level 3 harus memenuhi aspek penilaian “Alokasi anggaran pengawasan telah memperhatikan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas pengawasan intern (asurans dan jasa konsultasi) dan ditetapkan melalui mekanisme/proses yang transparan sesuai peraturan yang berlaku”. Bagi APIP daerah, sumber daya yang dimaksud meliputi

juga dukungan terhadap kegiatan pengawasan intern dan mekanisme/proses yang transparan sejak penyerahan RKA APIP kepada TAPD sampai dengan pembahasan di tingkat legislatif (APIP Daerah). Adapun contoh bukti pendukung berupa RKA, DIPA/DPA, PKPT, KUA-PPAS, dan peraturan terkait penyusunan anggaran. Penilaian dapat dilanjutkan ke Level 4 jika bukti pendukung telah terpenuhi. Hanya APIP Level 3 yang melakukan penerapan dan evaluasi setiap tahun dengan berkelanjutan minimal 3 tahun terakhir disertai bukti tindak lanjut perbaikannya yang berhak menerimal kapabilitas APIP Level 4.

Proses penilaian akan berlanjut terhadap semua topik dan elemen yang ada. Di akhir penilaian, hasilnya akan digambarkan dalam bentuk skor tingkat kapabilitas untuk masing-masing elemen dan tingkat kapabilitas entitas.

3. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan merupakan hasil dari analisis yang dapat menjadi dasar untuk mengambil tindakan, dan prosesnya melibatkan perbandingan antara hipotesis yang telah dirumuskan dengan hasil analisis data yang telah dikumpulkan. Penyimpulan hasil analisa data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahapan, diantaranya :

a. Penyimpulan Kapabilitas Level Elemen

Kesimpulan level setiap elemen diberikan berdasarkan nilai rata-rata topik pada setiap elemen tersebut. Dengan pendekatan seperti ini, setiap elemen memiliki lima kemungkinan level, mulai dari level 1 hingga 5.

b. Penyimpulan Kapabilitas APIP Level Entitas

Simpulan mengenai tingkat kapabilitas entitas APIP dihitung dengan menggunakan sistem penilaian berdasarkan skor. Skor akhir dari penilaian kapabilitas APIP didapatkan dengan menambahkan hasil penilaian dari semua komponen dan elemen, kemudian dikalikan dengan bobot masing-masing. Skor

akhir ini dinyatakan dalam rentang angka dari 1 hingga 5, yang nantinya akan diubah menjadi level kapabilitas APIP yang mencerminkan karakteristik kapabilitas yang telah dicapai.

c. Penyusunan Rencana Aksi atas AoI

APIP merancang *action plan* atau rencana tindak perbaikan terhadap *Area of Improvement* (AoI) pada topik yang belum mencapai tingkat yang diharapkan. Rencana tindakan ini mencakup penjabaran mengenai AoI, penanggung jawab pelaksanaan, dan jadwal waktu penyelesaiannya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Kabupaten Batu Bara

Kabupaten Batu Bara merupakan salah satu wilayah di Provinsi Sumatera, Indonesia. Sebelumnya, wilayah ini termasuk ke dalam wilayah Kabupaten Asahan. Namun, melalui Undang-undang Nomor 5 Tahun 2007, Batu Bara dijadikan h kabupaten yang mandiri dan beribukota di Kecamatan Limapuluh. Sejak berdirinya, terjadi banyak perkembangan signifikan dalam pemerintahan Kabupaten Batu Bara. Awalnya, kabupaten ini terdiri dari 7 kecamatan dan 100 desa. Pada tahun 2011, jumlah desa meningkat menjadi 151 desa. Pada akhir tahun 2017, jumlah kecamatan meningkat menjadi 12 kecamatan. (BPS Kabupaten Batubara, 2022).

Wilayah ini terletak di sepanjang Pantai Selat Malaka, sekitar 175 km di selatan kota Medan. Selama masa pemerintahan Hindia-Belanda, Kabupaten Batu Bara termasuk dalam wilayah administratif Karesidenan Sumatera Timur. Penduduk Kabupaten Batu Bara berdasarkan hasil sensus penduduk tahun 2021 sebanyak 413.171 jiwa dengan kepadatan penduduk mencapai 457 jiwa/km² dan rata-rata jumlah penduduk per rumah tangga 4 orang. Mayoritas penduduk Kabupaten Batu Bara berasal dari etnis Jawa, diikuti oleh komunitas Melayu, dan suku Batak. Kelompok etnis Mandailing merupakan kelompok Batak yang paling banyak tinggal di wilayah ini. (Website Resmi Kabupaten Batu Bara, 2023)

Pemerintah Kabupaten Batu Bara dipimpin oleh seorang bupati dan dibantu oleh wakil bupati. Bupati yang dipilih untuk periode 2018-2023 adalah Ir. H. Zahir, M. AP dan dibantu oleh Oky Iqbal Frima, SE selaku wakil bupati.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Batu Bara Nomor 6 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2019-2023, Visi Kabupaten Batu Bara adalah “Menjadikan Masyarakat Kabupaten Batu Bara Masyarakat Industri yang Sejahtera, Mandiri, dan Berbudaya”. Visi tersebut didukung oleh beberapa oleh 8 (delapan) misi, 14 (empat belas) tujuan, dan 20 (dua puluh) sasaran. Adapun penjabaran misi, yaitu:

1. Meningkatkan pelayanan Aparatur Pemerintah atas pelayanan publik dan investasi;
2. Meningkatkan jumlah dan kualitas infrastruktur dan sarana prasarana pendukung pertumbuhan industri dan perekonomian masyarakat;
3. Mewujudkan masyarakat yang produktif, inovatif, dan berbudaya;
4. Mewujudkan industri berbasis sumber daya unggulan Kabupaten Batu Bara;
5. Meningkatkan pemasaran hasil industri, pertanian, dan perikanan secara meluas memanfaatkan teknologi berkembang;
6. Meningkatkan kolaborasi industri, lembaga pendidikan, dan Pemerintah Kabupaten Batu Bara;
7. Meningkatkan kualitas pendidikan, kesehatan, dan spiritual masyarakat;
8. Meningkatkan peran serta seluruh elemen masyarakat dalam pembangunan Kabupaten Batu Bara.

4.1.2 Profil Inspektorat Kabupaten Batu Bara

Berdasarkan Peraturan Bupati Batu Bara Nomor 48 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Batu Bara Nomor 42 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Batu Bara, Inspektorat Daerah merupakan unsur pengawas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang dipimpin oleh seorang Inspektur dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati serta mendapatkan pembinaan secara teknis administratif dari Sekretaris

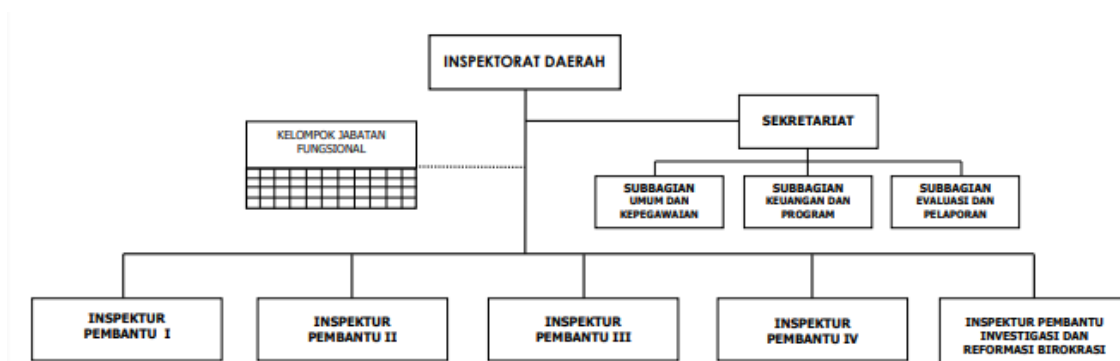
Daerah.

Tugas Inspektorat Daerah adalah mengawasi serta membina pelaksanaan urusan pemerintahan yang merupakan tanggung jawab daerah, termasuk dukungan administratif oleh instansi daerah lainnya. Hal ini dilakukan dalam rangka menjalankan fungsi utama mereka. Inspektorat Daerah memiliki fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan;
2. Pelaksanaan pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, evaluasi, reuiu, monitoring, dan kegiatan pengawasan lainnya;
3. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan bupati;
4. Penyusunan laporan hasil pengawasan;
5. Pelaksanaan administrasi Inspektorat Daerah; dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam Peraturan Bupati yang sama juga diatur mengenai organisasi Inspektorat Daerah yang dijelaskan dalam bagan berikut

Gambar 4.1.2 Bagan Organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Batu Bara



Sumber : Peraturan Bupati Batu Bara Nomor 48 Tahun 2020

4.1.3 Penilaian Kapabilitas Inspektorat Kabupaten Batu Bara

Analisis Peningkatan Kapabilitas APIP pada Inspektorat Kabupaten Batu Bara diawali dengan dengan pengumpulan data dengan memperoleh data primer. Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Teknik-teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data ini meliputi observasi, dokumentasi, dan wawancara.

Berdasarkan Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penilaian Kapabilitas APIP pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah, APIP secara rutin melakukan penilaian mandiri setiap tahun dari triwulan pertama hingga triwulan ketiga dalam tahun berjalan, dengan mencakup periode dari tahun sebelumnya hingga saat penilaian mandiri dilakukan. Penilaian mandiri dilaksanakan oleh APIP melalui website Aplikasi Peningkatan Kapabilitas APIP milik Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) selaku Pembina APIP.

Inspektorat Kabupaten Batu Bara melakukan Penilaian Mandiri Peningkatan Kapabilitas APIP Tahun Penilaian 2023 melalui Surat Perintah Tugas Nomor INSP.98.a/SPT/PKPT/R/IX/2023. Berikut ini dijelaskan hasil penilaian mandiri yang telah dilakukan oleh Asesor Satgas Peningkatan Kapabilitas APIP Kabupaten Batu Bara:

1. Elemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Elemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia terdiri atas dua topik, yaitu Topik Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Topik Pengembangan Sumber Daya Manusia Profesional APIP. Pemenuhan pernyataan dari Topik Perencanaan Sumber Daya Manusia disajikan dalam Tabel 4.1.3.1

Tabel 4.1.3.1 Pemenuhan Topik Perencanaan SDM APIP

Perencanaan SDM APIP								
Aspek Penilaian								
Level 1			Level 2			Level 3		
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y
1	Terdapat kebijakan/peraturan tentang analisis jabatan	Y	1	Kebijakan analisis jabatan mencakup tahapan persiapan, pengumpulan data jabatan, pengolahan data jabatan, verifikasi jabatan dan penetapan hasil analisis jabatan	Y	1	APIP mengidentifikasi kebutuhan dan merekrut SDM kompeten untuk melaksanakan rencana pengawasan intern berdasarkan analisis jabatan dan uraian jabatan	Y
2	Terdapat kebijakan/panduan rekrutmen	Y	2	Kebijakan/panduan rekrutmen mencakup kualifikasi/kriteria SDM yang dibutuhkan berdasarkan analisis jabatan dan uraian jabatan	Y	2	Proses rekrutmen dilakukan dengan benar, kredibel terbuka, adil dan transparan untuk memperoleh SDM kompeten yang sesuai dengan kualifikasi/kriteria	Y
			3	APIP telah melakukan perencanaan SDM	Y	3	Penempatan dan pola mutasi SDM APIP telah sesuai dengan kebutuhan	Y

Inspektorat Kabupaten Batubara telah memenuhi 8 (delapan) pernyataan dari level 1 sampai dengan level 3 pada Topik Perencanaan Sumber Daya Manusia dengan isian “Ya”. Dengan pemenuhan tersebut, maka diperoleh skor 3 untuk topik ini. Adapun pemenuhan pernyataan dari Topik Pengembangan Sumber Daya Manusia Profesional APIP ditunjukkan melalui Tabel 4.1.3.2

Tabel 4.1.3.2 Pemenuhan Topik Pengembangan SDM APIP

Pengembangan SDM Profesional APIP								
Aspek Penilaian								
Level 1			Level 2			Level 3		
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y
1	Terdapat kebijakan pengembangan SDM	Y	1	Kebijakan pengembangan SDM telah memuat proses/mekanisme/kriteria untuk mengembangkan kompetensi dalam melaksanakan aktivitas pengawasan meliputi kompetensi teknis dan kompetensi manajerial	Y	1	Pengembangan SDM telah: Memiliki peta kompetensi berdasarkan kerangka kompetensi dan memuat analisis gap kompetensi	Y
			2	Kebijakan pengembangan SDM telah mengatur jam pelatihan minimal (jam/hari/jenis) yang harus terpenuhi dalam rangka pengembangan profesi individu auditor	Y	2	Pengembangan SDM telah: Menghasilkan kompetensi sesuai kebutuhan pengawasan, baik kompetensi dasar maupun sertifikasi profesional penunjang pengawasan (CIA, CGAP, CFE, CFra, CGCAE dan sebagainya)	Y
			3	Kebijakan pengembangan SDM telah mengatur proses/mekanisme/kriteria pemberian penghargaan individu dan tim	Y	3	Pengembangan SDM telah: Membentuk setiap personal untuk dapat berperan secara efektif dan bekerjasama dalam tim (team building)	Y

Pengembangan SDM Profesional APIP								
Aspek Penilaian								
Level 1			Level 2			Level 3		
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
			4	Kebijakan pengembangan SDM telah mendorong SDM APIP untuk meningkatkan kompetensinya melalui organisasi	Y	4	Pengembangan SDM telah memenuhi jam pelatihan minimal selama setahun	Y
			5	APIP telah melakukan kegiatan pengembangan SDM	Y	5	Pemberian penghargaan terhadap individu dan tim yang mencapai kriteria berprestasi yang telah didukung dengan SK tim penilai dan Sertifikat penghargaan Tim dan Individu	Y
						6	SDM APIP berpartisipasi aktif dalam organisasi profesi misalnya menjadi pengurus, mengikuti seminar/rapat, dsb	Y

Topik Pengembangan Sumber Daya Manusia Profesional APIP yang terdiri atas 12 (dua belas) pernyataan dari level 1 sampai dengan level 3 telah terpenuhi seluruhnya dengan isian “Ya”. Melalui pemenuhan tersebut, maka diperoleh skor 3 untuk topik ini. Dengan demikian, perolehan simpulan level untuk Elemen Pengelolaan SDM adalah Level 3.

2. Elemen Praktik Profesional

Elemen Praktik Profesional terdiri atas dua topik, yaitu Topik Perencanaan Pengawasan dan Topik Program Penjaminan dan Peningkatan Kualitas. Pemenuhan pernyataan dari Topik Perencanaan Pengawasan ditunjukkan melalui Tabel 4.1.3.3

Tabel 4.1.3.3 Pemenuhan Topik Perencanaan Pengawasan

Aspek Penilaian								
Perencanaan Pengawasan								
Level 1			Level 2			Level 3		
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
		Y			Y			Y
1	Terdapat kebijakan/pedoman penyusunan perencanaan pengawasan tahunan (PKPT)	Y	1	Kebijakan/pedoman penyusunan PKPT telah mengakomodasi prioritas manajemen, berbasis risiko dan selaras dengan kebijakan/peraturan manajemen risiko organisasi	Y	1	Penyusunan PKPT telah Mengidentifikasi keselarasan visi, misi, tujuan, sasaran organisasi K/L/D serta indikator kinerja capaian sasaran dan pemahaman proses bisnisnya	Y

Aspek Penilaian								
Perencanaan Pengawasan								
Level 1			Level 2			Level 3		
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
			2	APIP telah memiliki PKPT	Y	2	Penyusunan PKPT telah Mengidentifikasi semua area pengawasan yang dapat dijadikan sasaran pengawasan atau audit universe (antara lain: urusan, unit kerja, program, kegiatan, fungsi yang dapat diawasi)	Y
						3	Penyusunan PKPT telah Mengidentifikasi dan membuat prioritas area pengawasan berdasarkan tingkat kematangan MR dan risiko tertinggi berdasarkan hasil evaluasi	Y
						4	Penyusunan PKPT telah Mempertimbangkan masukan dari manajemen K/L/D dan stakeholder lainnya	Y
						5	Penyusunan PKPT telah Mengidentifikasi dan menganalisis ketersediaan sumber daya (SDM, waktu, dana) termasuk penjelasan bila sumber daya tidak tercukupi	Y
						6	Penyusunan PKPT telah Menetapkan jenis-jenis pengawasan, sasaran, ruang lingkup, jadwal pelaksanaan, anggaran, SDM dan informasi lainnya	Y
						7	Penyusunan PKPT telah Mendapatkan persetujuan pimpinan organisasi K/L/D	Y

Inspektorat Kabupaten Batubara telah memenuhi 10 (sepuluh) pernyataan dari level 1 sampai dengan level 3 pada Topik Perencanaan Pengawasan dengan isian “Ya”. Dengan pemenuhan tersebut, maka diperoleh skor 3 untuk topik ini. Adapun pemenuhan pernyataan dari Topik Penjaminan dan Peningkatan Kualitas digambarkan pada Tabel 4.1.3.4

Tabel 4.1.3.4 Pemenuhan Topik Program Penjaminan dan Peningkatan Kualitas

Aspek Penilaian								
Program Penjaminan dan Peningkatan Kualitas								
Level 1			Level 2			Level 3		
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y
1	Terdapat kebijakan tentang program penjaminan dan peningkatan kualitas (Quality Assurance and Improvement Program/QAIP)	Y	1	Kebijakan tentang program penjaminan dan peningkatan kualitas (QAIP) telah mencakup Penilaian intern (pemantauan berkelanjutan atas kinerja pengawasan intern/reviu berjenjang dan penilaian berkala yang dilakukan secara mandiri atau oleh pihak lain dalam organisasi)	Y	1	Pemantauan berkelanjutan atas kinerja pengawasan intern/reviu berjenjang yang dilakukan untuk mengevaluasi kesesuaian pelaksanaan kegiatan pengawasan intern sehari-hari dengan kode etik dan standar, meliputi: perencanaan penugasan, pelaksanaan penugasan, komunikasi hasil penugasan, pemantauan tindak lanjut	Y
			2	Kebijakan tentang program penjaminan dan peningkatan kualitas (QAIP) telah mencakup Penilaian ekstern/telaah sejawat	Y	2	Penilaian berkala yang dilakukan secara mandiri dan atau oleh pihak lain dalam organisasi untuk mengevaluasi kesesuaian pelaksanaan kegiatan pengawasan intern dalam suatu periode dengan definisi pengawasan intern, kode etik, dan standar audit	Y
			3	Melaksanakan dan mendokumentasikan program penjaminan dan peningkatan kualitas (QAIP)	Y	3	Penilaian ekstern dilaksanakan secara berkala sesuai dengan standar	Y
			4	Memonitor dan melaporkan kinerja dan efektivitas kegiatan APIP	Y	4	APIP melaporkan hasil QAIP yang mencakup: Ruang lingkup dan frekuensi, baik atas penilaian intern dan ekstern	Y
						5	APIP melaporkan hasil QAIP yang mencakup: Kualifikasi dan independensi penilai atau tim penilai, termasuk potensi benturan kepentingan	Y
						6	APIP melaporkan hasil QAIP yang mencakup Kesimpulan penilai atau tim penilai	Y
						7	APIP melaporkan hasil QAIP yang mencakup Rencana tindak perbaikan	Y
						8	Melaksanakan dan mendokumentasikan program penjaminan dan peningkatan kualitas (QAIP) melalui Telah mengembangkan sistem dan prosedur untuk menindaklanjuti hasil QAIP berupa pelaksanaan rekomendasi perbaikan yang dibuat dalam rangka meningkatkan efektivitas kegiatan pengawasan intern dan kesesuaian dengan standar	Y
						9	Melaksanakan dan mendokumentasikan program penjaminan dan peningkatan kualitas (QAIP) melalui Meningkatnya kepercayaan stakeholders dengan adanya dokumentasi atas komitmen APIP terhadap kualitas penyelenggaraan pengawasan	Y

Topik Program Penjaminan dan Peningkatan Kualitas yang terdiri atas 14 (empat belas) pernyataan dari level 1 sampai dengan level 3 telah terpenuhi seluruhnya dengan isian “Ya”. Melalui pemenuhan tersebut, maka diperoleh skor 3 untuk topik ini. Dengan demikian, perolehan simpulan level untuk Elemen Praktik Profesional adalah Level 3.

3. Elemen Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja

Elemen Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja terdiri atas empat topik, yaitu Topik Rencana Kerja dan Anggaran APIP, Topik Pelaksanaan Anggaran, Topik Sistem Pengukuran Kinerja APIP, dan Topik Pelaporan kepada Manajemen K/L/D. Pemenuhan pernyataan dari Topik Rencana Kerja dan Anggaran APIP ditunjukkan melalui Tabel 4.1.3.5

Tabel 4.1.3.5 Pemenuhan Topik Rencana Kerja dan Anggaran APIP

Aspek Penilaian								
Rencana Kerja dan Anggaran APIP								
Level 1			Level 2			Level 3		
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y
1	Terdapat Renja APIP yang telah ditetapkan	Y	1	Renja dan RKA APIP telah Mengidentifikasi sasaran dan hasil yang ingin dicapai, serta ukuran keberhasilan pencapaian (indikator kinerja) yang relevan	Y	1	Renja dan RKA menjadi acuan dalam penyusunan Perjanjian kinerja APIP	Y
2	Terdapat RKA APIP yang telah ditetapkan	Y	2	Renja dan RKA APIP telah Mengidentifikasi aktivitas yang relevan dalam pencapaian sasaran dan hasil yang akan dicapai (program kegiatan, sub kegiatan dan lainnya)	Y	2	Renja, RKA, dan Perjanjian Kinerja APIP menjadi acuan dalam penyusunan PKPT	Y
			3	Renja dan RKA APIP telah Menyajikan alokasi anggaran yang dibutuhkan	Y	3	Renja dan RKA APIP menjadi dasar untuk mengendalikan kegiatan pengawasan dan panduan bagi pimpinan APIP untuk mempertanggungjawabkan penggunaan sumber daya dalam mencapai tujuan pengawasan.	Y
			4	RKA APIP selaras dengan Renja APIP	Y			

Inspektorat Kabupaten Batubara telah memenuhi 9 (sembilan) pernyataan dari level 1 sampai dengan level 3 pada Topik Rencana Kerja dan Anggaran APIP dengan isian “Ya”. Dengan pemenuhan tersebut, maka diperoleh skor 3 untuk topik ini. Selanjutnya, pemenuhan pernyataan dari Topik Pelaksanaan Anggaran ditunjukkan melalui Tabel 4.1.3.6

Tabel 4.1.3.6 Pemenuhan Topik Pelaksanaan Anggaran

Aspek Penilaian								
Pelaksanaan Anggaran								
Level 1			Level 2			Level 3		
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y
1	Terdapat kebijakan pelaksanaan anggaran APIP	Y	1	Kebijakan pelaksanaan anggaran APIP telah mengatur sistem pelaksanaan anggaran berupa, prosedur, otorisasi, klasifikasi, dan pencatatan pelaksanaan anggaran	Y	1	Sistem pelaksanaan anggaran APIP telah selaras dengan sistem manajemen keuangan dan operasional K/L/D serta pelaporannya	Y
			2	APIP menggunakan sistem pelaksanaan anggaran	Y	2	Sistem pelaksanaan anggaran APIP telah mengadministrasikan keseluruhan biaya yang timbul dalam proses pemberian layanan pengawasan intern	Y
						3	Sistem pelaksanaan anggaran APIP telah menghasilkan rincian realisasi anggaran kegiatan secara akurat	Y
						4	Sistem pelaksanaan anggaran APIP telah dapat memantau realisasi biaya dengan anggaran untuk setiap jenis kegiatan	Y
						5	Sistem pelaksanaan anggaran APIP telah dipantau secara berkala untuk memastikan bahwa struktur biaya masih relevan, efisien dan ekonomis	Y

Aspek Penilaian								
Pelaksanaan Anggaran								
Level 1			Level 2			Level 3		
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
						6	Sistem pelaksanaan anggaran APIP telah menghasilkan informasi penggunaan sumber daya, pengeluaran biaya yang melebihi anggaran (overruns), dan penghematan biaya (cost saving)	Y
						7	Sistem pelaksanaan anggaran APIP telah dimanfaatkan untuk pengendalian biaya program/kegiatan pengawasan sebagai salah satu dasar pengambilan keputusan	Y

Topik Pelaksanaan Anggaran yang terdiri atas 10 (sepuluh) pernyataan dari level 1 sampai dengan level 3 telah terpenuhi seluruhnya dengan isian “Ya”. Melalui pemenuhan tersebut, maka diperoleh skor 3 untuk topik ini. Selanjutnya, pemenuhan pernyataan dari Topik Sistem Pengukuran Kinerja ditunjukkan pada Tabel 4.1.3.7

Tabel 4.1.3.7 Pemenuhan Topik Sistem Pengukuran Kinerja APIP

Aspek Penilaian								
Sistem Pengukuran Kinerja APIP								
Level 1			Level 2			Level 3		
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y
1	Perjanjian kinerja Pimpinan APIP telah ditetapkan	Y	1	Perjanjian kinerja Pimpinan APIP telah berorientasi hasil	Y	1	Perjanjian kinerja Pejabat Pengawasan di lingkungan APIP (Inspektur Wilayah, Inspektur Pembantu,dsb) telah selaras dengan Perjanjian Kinerja Pimpinan APIP	Y
2	Terdapat kebijakan pengukuran indikator kinerja	Y	2	Perjanjian kinerja Pejabat Pengawasan di lingkungan APIP (Inspektur Wilayah, Inspektur Pembantu,dsb) telah ditetapkan	Y	2	Perjanjian kinerja/SKP telah ditetapkan untuk seluruh individu di lingkungan APIP	Y

Aspek Penilaian								
Sistem Pengukuran Kinerja APIP								
Level 1			Level 2			Level 3		
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
			3	Kebijakan pengukuran kinerja telah mengatur tentang mekanisme pengumpulan data, metode pengukuran, dan periode serta ruang lingkup monitoring-evaluasi	Y	3	Sistem pengukuran kinerja APIP telah digunakan untuk mengukur kinerja pada level organisasi APIP	Y
			4	APIP telah melaksanakan pengukuran kinerja	Y	4	Sistem pengukuran kinerja APIP telah digunakan untuk mengukur kinerja aktivitas pengawasan (pelaksanaan PKPT)	Y
						5	Sistem pengukuran kinerja APIP telah dipantau secara berkala	Y

Inspektorat Kabupaten Batubara telah memenuhi 11 (sebelas) pernyataan dari level 1 sampai dengan level 3 pada Topik Sistem Pengukuran Kinerja APIP dengan isian “Ya”. Dengan pemenuhan tersebut, maka diperoleh skor 3 untuk topik ini. Selanjutnya, pemenuhan pernyataan dari Topik Pelaporan kepada Manajemen digambarkan pada Tabel 4.1.3.8

Tabel 4.1.3.8 Pemenuhan Topik Pelaporan kepada Manajemen

Aspek Penilaian								
Pelaporan kepada Manajemen K/L/D								
Level 1			Level 2			Level 3		
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y
1	Terdapat kebijakan penyusunan pelaporan kepada manajemen K/L/D	Y	1	Kebijakan penyusunan pelaporan kepada manajemen K/L/D telah mengatur tentang pelaporan kinerja dan anggaran APIP	Y	1	Laporan akuntabilitas kepada manajemen K/L/D telah mengidentifikasi pengelolaan keuangan dan capaian kinerja (capaian kinerja, hambatan dan atau faktor keberhasilan pencapaian kinerja, aktivitas dalam pencapaian kinerja, dan penggunaan sumber	Y
			2	APIP telah menyusun laporan akuntabilitas kepada manajemen K/L/D	Y	2	Laporan akuntabilitas kepada manajemen K/L/D telah menyediakan informasi yang relevan serta dilaporkan secara tepat waktu dan berkala kepada manajemen K/L/D	Y

Topik Pelaporan kepada Manajemen K/L/D yang terdiri atas 5 (lima) pernyataan dari level 1 sampai dengan level 3 telah terpenuhi seluruhnya dengan isian “Ya”. Melalui pemenuhan tersebut, maka diperoleh skor 3 untuk topik ini.

Dengan diperolehnya skor 3 untuk keseluruhan topik pada elemen ini, simpulan level untuk Elemen Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja adalah Level 3.

4. Elemen Budaya dan Hubungan Organisasi

Elemen Budaya dan Hubungan Organisasi terdiri atas tiga topik, yaitu Topik Pengelolaan Komunikasi Intern APIP, Topik Hubungan APIP dengan Manajemen, dan Topik Koordinasi dengan Pihak Lain yang Memberikan Saran dan Penjaminan. Pemenuhan pernyataan dari Topik Pengelolaan Komunikasi Intern APIP digambarkan pada Tabel 4.1.3.9

Tabel 4.1.3.9 Pemenuhan Topik Pengelolaan Komunikasi Intern APIP

Aspek Penilaian								
Pengelolaan Komunikasi Intern APIP								
Level 1			Level 2		Level 3			
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
Simpulan Pemenuhan			Simpulan Pemenuhan		Simpulan Pemenuhan			
1	Terdapat Struktur Organisasi Tata Kerja (SOTK) APIP atau peraturan lain yang sejenis	Y	1	Struktur organisasi APIP telah sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan aktivitas pengawasan dan ditetapkan secara formal, yang memuat kedudukan, tugas dan fungsi, serta tata kerja APIP	Y	1	Dalam mengelola komunikasi intern APIP telah mengidentifikasi peran dan tanggung jawab untuk mengatur hubungan pelaporan antar individu dalam setiap kegiatan pengawasan	Y
2	Terdapat kebijakan koordinasi dan/atau komunikasi internal	Y	2	Kebijakan koordinasi atau komunikasi internal telah mengatur hubungan intern yang dinamis di lingkungan APIP	Y	2	APIP mengelola dan mengembangkan hubungan komunikasi dengan memperhatikan budaya dan hubungan organisasi dalam kegiatan pengawasan intern melalui pembekalan kepada tim audit oleh pimpinan APIP	Y

Aspek Penilaian								
Pengelolaan Komunikasi Intern APIP								
Level 1			Level 2			Level 3		
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
			3	APIP telah mengelola dan mengembangkan hubungan komunikasi intern	Y	3	APIP mengelola dan mengembangkan hubungan komunikasi dengan memperhatikan budaya dan hubungan organisasi dalam kegiatan pengawasan intern melalui forum-forum komunikasi internal maupun forum ekspos hasil pengawasan termasuk pembahasan notisi audit	Y
						4	APIP mengelola dan mengembangkan hubungan komunikasi dengan memperhatikan budaya dan hubungan organisasi dalam kegiatan pengawasan intern melalui APIP telah mendiskusikan rencana organisasi K/L/D, informasi penting, dan isu-isu terkini dengan seluruh staf di lingkungan APIP	Y
						5	Pola koordinasi dan sistem komunikasi APIP memberikan kesempatan bagi setiap individu untuk berpendapat dan menyampaikan saran terkait aktivitas pengawasan	Y
						6	Pengelolaan proses bisnis pengawasan intern APIP dan hubungan komunikasi internal APIP meningkatkan efektivitas dan efisiensi aktivitas pengawasan	Y

Topik Pengelolaan Komunikasi Intern APIP yang terdiri atas 11 (sebelas) pernyataan dari level 1 sampai dengan level 3 telah terpenuhi seluruhnya dengan isian “Ya”. Melalui pemenuhan tersebut, maka diperoleh skor 3 untuk topik ini. Selanjutnya, pemenuhan pernyataan dari Topik Hubungan APIP dengan Manajemen digambarkan pada Tabel 4.1.3.10

Tabel 4.1.3.10 Pemenuhan Topik Hubungan APIP dengan Manajemen

Aspek Penilaian								
Hubungan APIP dengan Manajemen								
Level 1			Level 2			Level 3		
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y
1	Terdapat kebijakan tentang komunikasi antara pimpinan APIP dengan pimpinan K/L/D	Y	1	Kebijakan komunikasi telah mendorong pimpinan APIP untuk berpartisipasi dalam forum bersama K/L/D	Y	1	APIP berpartisipasi dalam forum bersama K/L/D untuk memahami permasalahan secara umum, kondisi yang dihadapi, dan menyampaikan pandangannya sebagai upaya pemecahan masalah	Y
2	Terdapat kebijakan tentang APIP dilibatkan dalam forum komunikasi	Y	2	Kebijakan forum komunikasi mengatur tentang jadwal pertemuan berkala, dan substansi pembahasan	Y	2	APIP berpartisipasi dalam forum organisasi strategis seperti Satgas Covid-19	Y
			3	APIP telah berpartisipasi dalam forum K/L/D	Y			

Inspektorat Kabupaten Batubara telah memenuhi 7 (tujuh) pernyataan dari level 1 sampai dengan level 3 pada Topik Hubungan APIP dengan Manajemen dengan isian “Ya”. Dengan pemenuhan tersebut, maka diperoleh skor 3 untuk topik ini. Selanjutnya, pemenuhan pernyataan dari Topik Koordinasi dengan Pihak Lain yang Memberikan Saran Penjaminan tersaji pada Tabel 4.1.3.11

Tabel 4.1.3.11 Pemenuhan Topik Koordinasi dengan Pihak Lain

Aspek Penilaian								
Koordinasi dengan Pihak Lain yang Memberikan Saran Penjaminan								
Level 1			Level 2			Level 3		
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y
1	Terdapat kebijakan berbagi informasi, berkomunikasi, dan berkoordinasi dengan pihak lain yang memberikan saran dan penjaminan	Y	1	Kebijakan berbagi informasi, berkomunikasi, dan berkoordinasi dengan pihak lain yang memberikan saran dan penjaminan telah mencakup ruang lingkup, tujuan, dan hasil yang	Y	1	APIP telah mengidentifikasi area pengawasan (perencanaan, informasi, dan hasil) yang akan dibagikan kepada pihak lain	Y
			2	APIP melakukan kegiatan berbagi informasi, berkomunikasi, dan berkoordinasi dengan pihak lain yang memberikan saran dan penjaminan	Y	2	APIP melakukan kegiatan berbagi informasi, berkomunikasi, dan berkoordinasi dengan pihak lain dalam rangka meminimalkan duplikasi pengawasan dan memaksimalkan cakupan pengawasan	Y

Topik Koordinasi dengan Pihak Lain yang Memberikan Saran Penjaminan yang terdiri atas 5 (lima) pernyataan dari level 1 sampai dengan level 3 telah terpenuhi seluruhnya dengan isian “Ya”. Melalui pemenuhan tersebut, maka diperoleh skor 3 untuk topik ini.

Dengan diperolehnya skor 3 untuk keseluruhan topik pada elemen ini, simpulan level untuk Elemen Budaya dan Hubungan Organisasi adalah Level 3.

5. Elemen Struktur dan Tata Kelola

Elemen Struktur dan Tata Kelola terdiri atas tiga topik, yaitu Topik Mekanisme Pendanaan, Topik Akses Penuh terhadap Informasi Organisasi, Aset dan SDM, dan Topik Hubungan Pelaporan. Pemenuhan pernyataan dari Topik Mekanisme Pendanaan tersaji pada Tabel 4.1.3.12

Tabel 4.1.3.12 Pemenuhan Topik Mekanisme Pendanaan

Aspek Penilaian								
Mekanisme Pendanaan								
Level 1			Level 2			Level 3		
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y
1	Terdapat kebijakan yang memberikan APIP kewenangan untuk mengajukan anggaran/revisi anggaran dalam melaksanakan aktivitas pengawasan intern	Y	1	Terdapat kebijakan pengajuan anggaran/ revisi anggaran dan persetujuannya sesuai dengan peraturan yang berlaku	Y	1	Alokasi anggaran pengawasan telah memperhatikan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas pengawasan intern (assurance dan consulting services)	Y
			2	APIP telah mendapatkan kepastian alokasi anggaran	Y	2	Alokasi anggaran pengawasan telah ditetapkan melalui mekanisme/proses yang transparan sesuai peraturan yang berlaku	Y

Inspektorat Kabupaten Batubara telah memenuhi 5 (lima) pernyataan dari level 1 sampai dengan level 3 pada Topik Mekanisme Pendanaan dengan isian “Ya”. Dengan pemenuhan tersebut, maka diperoleh skor 3 untuk topik ini. Selanjutnya, pemenuhan pernyataan dari Topik Akses Penuh terhadap Informasi Organisasi, Aset dan SDM tersaji dalam Tabel 4.1.3.13

Tabel 4.1.3.13 Pemenuhan Topik Akses Penuh terhadap Informasi

Aspek Penilaian								
Akses Penuh terhadap Informasi Organisasi, Aset, dan SDM								
Level 1			Level 2			Level 3		
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y
1	Terdapat kebijakan terkait akses terhadap informasi organisasi, aset, dan SDM K/L/D	Y	1	Kebijakan telah memuat kewenangan dalam mengakses informasi organisasi, aset, dan SDM serta penanganan saat terjadi pembatasan akses atau intervensi oleh Pimpinan K/L/D	Y	1	APIP dalam melakukan penugasan pengawasan telah dapat mengakses informasi organisasi, aset dan SDM K/L/D secara penuh tanpa pembatasan dan intervensi	Y
			2	APIP dapat mengakses informasi organisasi, aset, dan SDM dalam setiap penugasan	Y	2	APIP dalam melakukan penugasan pengawasan jika terdapat pembatasan akses, APIP menyampaikan kepada Pimpinan K/L/D dan mendiskusikan implikasinya	Y
						3	APIP dalam melakukan penugasan pengawasan jika terdapat intervensi oleh Pimpinan K/L/D, APIP mendiskusikan implikasinya kepada Pimpinan K/L/D	Y

Topik Akses Penuh terhadap Informasi Organisasi, Aset dan SDM yang terdiri atas 6 (enam) pernyataan dari level 1 sampai dengan level 3 telah terpenuhi seluruhnya dengan isian “Ya”. Melalui pemenuhan tersebut, maka diperoleh skor 3 untuk topik ini. Selanjutnya, pemenuhan pernyataan dari Topik Hubungan Pelaporan tersaji pada Tabel 4.1.3.14

Tabel 4.1.3.14 Pemenuhan Topik Hubungan Pelaporan

Aspek Penilaian								
Hubungan Pelaporan								
Level 1			Level 2			Level 3		
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y
1	Terdapat kebijakan pelaporan dan komunikasi kepada manajemen K/L/D	Y	1	Kebijakan pelaporan dan komunikasi telah memuat mekanisme atau prosedur pelaporan kepada manajemen K/L/D	Y	1	Pimpinan APIP menyampaikan laporan kegiatan APIP sesuai standar kepada manajemen K/L/D	Y
			2	Pimpinan APIP melaksanakan kegiatan pelaporan dan komunikasi kepada manajemen K/L/D	Y			

Inspektorat Kabupaten Batubara telah memenuhi 4 (empat) pernyataan dari level 1 sampai dengan level 3 pada Topik Hubungan Pelaporan dengan isian “Ya”. Dengan pemenuhan tersebut, maka diperoleh skor 3 untuk topik ini.

Dengan diperolehnya skor 3 untuk keseluruhan topik pada elemen ini, simpulan level untuk Elemen Hubungan dan Pelaporan adalah Level 3.

6. Elemen Peran dan Layanan

Elemen Peran dan Layanan terdiri atas empat topik, yaitu Topik Audit Ketaatan, Topik Audit Kinerja, Topik Asurans atas GRC, dan Topik Jasa Konsultansi.

Pemenuhan pernyataan dari Topik Audit Ketaatan tersaji pada Tabel 4.1.3.15

Tabel 4.1.3.15 Pemenuhan Topik Audit Ketaatan

Aspek Penilaian								
Audit Ketaatan (<i>Compliance Auditing</i>)								
Level 1			Level 2			Level 3		
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y
1	Terdapat Internal Audit Charter (IAC) atau dokumen lain yang dipersamakan	Y	1	IAC telah memuat mandat audit ketaatan	Y	1	Perencanaan audit ketaatan telah dikomunikasikan kepada stakeholder/auditee/manajemen K/L/D	Y
2	Terdapat Pedoman/Petunjuk Pelaksanaan Audit Ketaatan	Y	2	Pedoman/Petunjuk pelaksanaan audit ketaatan telah memuat minimal perencanaan audit, pelaksanaan audit dan pengkomunikasian hasil audit	Y	2	Perencanaan audit ketaatan telah mengidentifikasi kriteria-kriteria yang akan digunakan	Y
3	APIP melaksanakan audit ketaatan	Y	3	APIP melaksanakan audit ketaatan dengan SDM yang memiliki kompetensi	Y	3	Perencanaan audit ketaatan telah menilai Sistem Pengendalian Intern (SPI) termasuk mengidentifikasi/menilai risiko spesifik audit dan mereviu pengendalian kunci/utama	Y
						4	Perencanaan audit ketaatan telah mengidentifikasi sasaran, ruang lingkup dan metodologi audit (termasuk PAO, TAO, dan metodologi pengambilan sampel)	Y
						5	Perencanaan audit ketaatan telah mengembangkan Program Kerja Audit	Y
						6	Pelaksanaan audit ketaatan telah dilakukan oleh SDM yang memiliki kompetensi terkait audit ketaatan	Y
						7	Pelaksanaan audit ketaatan telah mendokumentasikan prosedur dan hasilnya dalam Kertas Kerja Audit (KKA)	Y
						8	Pelaksanaan audit ketaatan telah mengevaluasi informasi/bukti audit yang diperoleh	Y
						9	Pelaksanaan audit ketaatan telah mendeteksi ada tidaknya indikasi terjadinya penyimpangan dari ketentuan peraturan perundang-undangan, kecurangan dan, ketidakpatutan (abuse)	Y

Aspek Penilaian								
Audit Ketaatan (<i>Compliance Auditing</i>)								
Level 1			Level 2			Level 3		
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
						10	Pelaksanaan audit ketaatan telah melalui supervisi dan reviu berjenjang	Y
						11	Pelaksanaan audit ketaatan telah membuat simpulan dan menyusun rekomendasi	Y
						12	Hasil audit ketaatan telah dikomunikasikan kepada manajemen K/L/D melalui laporan hasil audit ketaatan	Y
						13	Hasil audit ketaatan telah didukung prosedur untuk memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil audit serta bukti pelaksanaan tindak lanjut	Y
						14	Kualitas Pengawasan Temuan dalam laporan hasil pengawasan ketaatan APIP	Y
						15	Kualitas Pengawasan Tindak lanjut rekomendasi atas temuan ketaatan dalam LHA APIP	Y
						16	Kualitas Pengawasan Hasil pengawasan ketaatan dimanfaatkan oleh manajemen K/L/D dan stakeholders lainnya	Y

Inspektorat Kabupaten Batubara telah memenuhi 22 (dua puluh dua) pernyataan dari level 1 sampai dengan level 3 pada Topik Audit Ketaatan dengan isian “Ya”. Dengan pemenuhan tersebut, maka diperoleh skor 3 untuk topik ini. Selanjutnya, pemenuhan pernyataan dari Topik Audit Kinerja tersaji pada Tabel 4.1.3.16

Tabel 4.1.3.16 Pemenuhan Topik Audit Kinerja

Aspek Penilaian								
Audit Kinerja (<i>Performance Auditing</i>)								
Level 1			Level 2			Level 3		
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y
1	Terdapat Internal Audit Charter (IAC) atau dokumen lain yang dipersamakan	Y	1	IAC memuat mandat melakukan audit kinerja	Y	1	Perencanaan audit kinerja telah dikomunikasikan kepada stakeholder/auditee/manajemen K/L/D	Y
2	Terdapat Pedoman/Petunjuk Pelaksanaan Audit Kinerja	Y	2	Pedoman/Petunjuk pelaksanaan audit kinerja yang memuat minimal perencanaan audit, pelaksanaan audit dan pengkomunikasian hasil audit	Y	2	Perencanaan audit kinerja telah mempertimbangkan pemahaman proses bisnis sasaran/program/kegiatan yang diaudit	Y
3	APIP melaksanakan audit kinerja	Y	3	APIP melaksanakan audit kinerja dengan SDM yang memiliki kompetensi	Y	3	Perencanaan audit kinerja telah mengidentifikasi dan menilai risiko strategis dan risiko operasional terkait sasaran/program/kegiatan yang diaudit	Y
						4	Perencanaan audit kinerja telah menentukan tujuan, ruang lingkup, dan kriteria (penetapan indikator kinerja dan bobot) yang disepakati	Y
						5	Perencanaan audit kinerja telah mengembangkan Program Kerja Audit	Y
						6	Pelaksanaan audit kinerja telah dilakukan oleh SDM yang memiliki kompetensi terkait audit kinerja	Y

Aspek Penilaian							
Audit Kinerja (<i>Performance Auditing</i>)							
Level 1			Level 2			Level 3	
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian
						7	Pelaksanaan audit kinerja telah mengidentifikasi dan menganalisis risiko utama dan efektivitas pengendalian
						8	Pelaksanaan audit kinerja telah mengidentifikasi kinerja yang tidak optimal dan penyebab tidak optimalnya capaian kinerja tersebut
						9	Pelaksanaan audit kinerja telah mendokumentasikan prosedur dan hasilnya dalam Kertas Kerja Audit (KKA)
						10	Pelaksanaan audit kinerja telah melalui supervisi dan revidi berjenjang
						11	Pelaksanaan audit kinerja telah membuat simpulan dan menyusun rekomendasi
						12	Hasil audit kinerja telah dikomunikasikan kepada manajemen K/L/D melalui laporan hasil audit kinerja
						13	Hasil audit kinerja telah didukung prosedur untuk memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil audit serta bukti pelaksanaan tindak lanjut
						14	Kualitas Pengawasan Temuan kinerja (3E) atas sasaran/program/kegiatan prioritas pada Laporan Hasil Audit Kinerja
						15	Kualitas Pengawasan Tindak lanjut atas rekomendasi kinerja dalam Laporan Hasil Audit Kinerja pada Program Prioritas dan Pendapatan K/L/D
						16	Kualitas Pengawasan Hasil pengawasan kinerja dimanfaatkan oleh stakeholders

Topik Audit Kinerja yang terdiri atas 22 (dua puluh dua) pernyataan dari level 1 sampai dengan level 3 telah terpenuhi seluruhnya dengan isian “Ya”. Melalui pemenuhan tersebut, maka diperoleh skor 3 untuk topik ini. Selanjutnya, pemenuhan pernyataan dari Topik Asurans atas GRC tersaji pada Tabel 4.1.3.17

Tabel 4.1.3.17 Pemenuhan Topik Asurans atas GRC

Aspek Penilaian							
Asurans atas tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian organisasi K/L/D (<i>Overall Assurance on Governance, Risk, and Control/GRC</i>)							
Level 1			Level 2			Level 3	
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian
Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan	
1	Terdapat Internal Audit Charter (IAC) atau dokumen lain yang dipersamakan	Y	1	IAC memuat mandat untuk melakukan asurans atas efektivitas proses tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian (GRC)	Y	1	Persiapan asurans atas GRC telah mempertimbangkan proses bisnis serta kompleksitas unit kerja dalam organisasi

Aspek Penilaian								
Asurans atas tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian organisasi K/L/D (Overall Assurance on Governance, Risk, and Control/GRC)								
Level 1			Level 2			Level 3		
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T
2	Terdapat Pedoman/Petunjuk Pelaksanaan pemberian asurans atas efektivitas GRC	Y	2	Pedoman/Petunjuk pelaksanaan asurans atas GRC yang memuat minimal persiapan asurans, pelaksanaan asurans dan pelaporan asurans	Y	2	Persiapan asurans atas GRC telah dilakukan oleh SDM yang memiliki kompetensi terkait asurans atas GRC	Y
3	APIP melaksanakan asurans atas efektivitas proses tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian intern	Y	3	APIP melaksanakan asurans atas efektivitas proses tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian intern dengan SDM yang memiliki kompetensi	Y	3	Persiapan asurans atas GRC telah mengidentifikasi objek asurans berdasarkan sasaran strategis organisasi	Y
						4	Persiapan asurans atas GRC telah menentukan tujuan, ruang lingkup, metodologi, tahapan dan jadwal waktu, sistematika pelaporan, rencana kebutuhan sumber daya serta susunan tim asurans	Y
						5	Persiapan asurans atas GRC telah mengembangkan Program Kerja Asurans	Y
						6	Pelaksanaan asurans atas GRC telah dikomunikasikan kepada stakeholder/auditee/manajemen K/L/D	Y
						7	Pelaksanaan asurans atas GRC telah mengevaluasi informasi/bukti audit yang diperoleh	Y
						8	Pelaksanaan asurans atas GRC telah menilai kualitas sasaran strategis dan strategi pencapaian sasaran strategis	Y
						9	Pelaksanaan asurans atas GRC telah menilai struktur dan proses unsur-unsur manajemen risiko	Y
						10	Pelaksanaan asurans atas GRC telah menilai pencapaian tujuan organisasi yaitu efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi; keandalan pelaporan keuangan; pengamanan aset negara; dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan	Y
						11	Pelaksanaan asurans atas GRC telah mempertimbangkan kejadian penyimpangan/fraud/korupsi yang mempengaruhi GRC	Y
						12	Pelaksanaan asurans atas GRC telah mendokumentasikan prosedur dan hasilnya dalam Kertas Kerja Audit (KKA)	Y
						13	Pelaksanaan asurans atas GRC telah melalui supervisi dan revidu berjenjang	Y
						14	Pelaksanaan asurans atas GRC telah memberikan opini/simpulan terhadap efektivitas GRC organisasi K/L/D dan memberikan rekomendasi perbaikan	Y
						15	Hasil asurans atas GRC telah dikomunikasikan kepada manajemen K/L/D melalui laporan hasil asurans	Y
						16	Hasil asurans atas GRC telah didukung prosedur untuk memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil asurans serta bukti pelaksanaan tindak lanjut	Y
						17	Kualitas Pengawasan Integrasi hasil asurans GRC	Y
						18	Kualitas Pengawasan Temuan atas tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian internal pada Laporan Hasil Asurans GRC	Y
						19	Kualitas Pengawasan Tindak lanjut rekomendasi oleh manajemen atas saran hasil pengawasan perbaikan GRC	Y
						20	Kualitas Pengawasan Hasil asurans GRC dimanfaatkan oleh stakeholders	Y

Inspektorat Kabupaten Batubara telah memenuhi 26 (dua puluh enam) pernyataan dari level 1 sampai dengan level 3 pada Topik Asurans atas GRC dengan isian “Ya”. Dengan pemenuhan tersebut, maka diperoleh skor 3 untuk topik ini. Selanjutnya, pemenuhan pernyataan dari Topik Jasa Konsultansi tersaji pada Tabel 4.1.3.18

Tabel 4.1.3.18 Pemenuhan Topik Jasa Konsultansi

Aspek Penilaian									
Jasa Konsultansi (<i>Consulting Services</i>)									
Level 1		Level 2			Level 3				
No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	No	Uraian	Y/T	
Simpulan Pemenuhan		Y	Simpulan Pemenuhan			Y	Simpulan Pemenuhan		Y
1	Terdapat Internal Audit Charter (IAC) atau dokumen lain yang dipersamakan	Y	1	IAC memuat kewenangan APIP untuk melakukan layanan konsultansi dan jenis jasa konsultansi yang diharapkan oleh organisasi	Y	1	APIP memberikan jasa konsultansi sesuai kewenangan dalam IAC dan pedoman/petunjuk pelaksanaan jasa konsultansi, dengan menetapkan metodologi dan jenis jasa konsultansi (misalnya apakah dikombinasikan dengan penugasan asurans atau dilakukan terpisah)	Y	
2	Terdapat Pedoman/Petunjuk Pelaksanaan/SOP jasa konsultansi	Y	2	Pedoman/Petunjuk Pelaksanaan jasa konsultansi mencakup minimal metodologi, komunikasi dengan auditi, pernyataan tanggung jawab, dan pengkomunikasian hasil jasa konsultansi	Y	2	APIP memberikan jasa konsultansi sesuai kewenangan dalam IAC dan pedoman/petunjuk pelaksanaan jasa konsultansi, dengan berkomunikasi dengan mitra kerja dan menyepakati prinsip dan pendekatan yang akan digunakan oleh APIP dalam melakukan dan melaporkan jasa konsultansi	Y	
3	APIP memberikan jasa konsultansi	Y	3	APIP memberikan jasa konsultansi dengan SDM yang memiliki kompetensi audit internal atau jasa konsultansi yang relevan	Y	3	APIP memberikan jasa konsultansi sesuai kewenangan dalam IAC dan pedoman/petunjuk pelaksanaan jasa konsultansi, dengan terbebas dari hal-hal yang dapat mengganggu independensi dan objektivitas	Y	
						4	APIP memberikan jasa konsultansi sesuai kewenangan dalam IAC dan pedoman/petunjuk pelaksanaan jasa konsultansi, dengan mendapatkan jaminan bahwa mitra kerja akan bertanggung jawab atas keputusan dan/atau tindakan yang diambil sebagai hasil dari saran yang diberikan melalui jasa konsultansi	Y	
						5	APIP memberikan jasa konsultansi sesuai kewenangan dalam IAC dan pedoman/petunjuk pelaksanaan jasa konsultansi, dengan dilakukan oleh SDM yang memiliki kompetensi audit internal atau jasa konsultansi yang relevan serta dilakukan secara <i>due professional care</i>	Y	
						6	Hasil jasa konsultansi yang diberikan APIP telah dikomunikasikan kepada manajemen K/L/D melalui laporan hasil jasa konsultansi	Y	
						7	Melaporkan kepada pimpinan K/L/D bila ada hasil dari kegiatan jasa konsultansi memiliki risiko (sifat dan materilitasnya) yang signifikan terhadap organisasi	Y	
						8	Kualitas Pengawasan Rencana aksi (renaksi) atas saran/rekomendasi hasil jasa konsultansi	Y	
						9	Kualitas Pengawasan APIP memberikan atensi untuk mencegah permasalahan strategis terjadi	Y	

Topik Jasa Konsultansi yang terdiri atas 15 (lima belas) pernyataan dari level 1 sampai dengan level 3 telah terpenuhi seluruhnya dengan isian “Ya”. Melalui pemenuhan tersebut, maka diperoleh skor 3 untuk topik ini.

Dengan diperolehnya skor 3 untuk keseluruhan topik pada elemen ini, simpulan level untuk Elemen Peran dan Layanan adalah Level 3.

Capaian tingkat Kapabilitas Inspektorat Kabupaten Batu Bara dari hasil penilaian yang dilakukan sesuai standar IACM dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.1.3.19 Simpulan Penilaian

Elemen/Topik	Aspek Penilaian (Level)					Skor Topik	Simpulan Level Elemen	Skor Elemen
	1	2	3	4	5			
DUKUNGAN PENGAWASAN (ENABLER) (60%)								1,8
PENGELOLAAN SDM (30%)							3	0,54
Perencanaan SDM APIP	Y	Y	Y	I	I	3		0
Pengembangan SDM Profesional APIP	Y	Y	Y	I	I	3		0
PRAKTIK PROFESIONAL (30%)							3	0,54
Perencanaan Pengawasan	Y	Y	Y	I	I	3		0
Program Penjaminan dan Peningkatan Kualitas	Y	Y	Y	I	I	3		0
AKUNTABILITAS DAN MANAJEMEN KINERJA (10%)							3	0,18
Rencana kerja dan anggaran APIP	Y	Y	Y	I	I	3		0
Pelaksanaan Anggaran	Y	Y	Y	I	I	3		0
Sistem Pengukuran Kinerja APIP	Y	Y	Y	I	I	3		0
Pelaporan kepada manajemen K/L/D	Y	Y	Y	I	I	3		0
BUDAYA DAN HUBUNGAN ORGANISASI (10%)							3	0,18
Pengelolaan Komunikasi Intern APIP	Y	Y	Y	I	I	3		0
Hubungan APIP dengan Manajemen	Y	Y	Y	I	I	3		0
Koordinasi dengan Pihak Lain yang Memberikan Saran dan Penjaminan	Y	Y	Y	I	I	3		0
STRUKTUR TATA KELOLA (20%)							3,00	0,36
Hubungan pelaporan	Y	Y	Y	I	I	3		0
Akses penuh terhadap informasi organisasi, aset dan SDM	Y	Y	Y	I	I	3		0
Mekanisme pendanaan	Y	Y	Y	I	I	3		0
PENGAWASAN (RESULT) (40%)								0,4
PERAN DAN LAYANAN							3	1,2
Audit Ketaatan (Compliance Auditing)	Y	Y	Y	I	I	3		0
Audit Kinerja (Performance Auditing)	Y	Y	Y	I	I	3		0
pengendalian organisasi K/L/D (Overall Assurance on	Y	Y	Y	I	I	3		0
Jasa Konsultansi (Consulting Services)	Y	Y	Y	I	I	3		0
							Skor Entitas	3
							Level Entitas	3

Dari tabel di atas dapat diperoleh penjelasan bahwa seluruh elemen kapabilitas Inspektorat Kabupaten Batu Bara sudah mencapai “Level 3” dengan skor 3,00, sehingga dapat disimpulkan level kapabilitas Inspektorat Kabupaten Batu Bara berada pada “Level 3” atau *Delivered*.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Peningkatan Kapabilitas Inspektorat Kabupaten Batu Bara

Level *delivered* dalam kapabilitas APIP menunjukkan bahwa APIP telah menjalankan kegiatan pengawasan (*assurance* dan *consulting*) sesuai dengan standar dan praktik profesional. Dalam kondisi ini, hasil pengawasan APIP sudah berkualitas dan memberikan keyakinan memadai atas ketataan dan 3E, peringatan dini dan peningkatan efektivitas manajemen risiko, serta perbaikan tata kelola bagi Pemerintah Daerah. Melalui penilaian yang dilakukan terhadap 18 topik penilaian di enam elemen, Inspektorat Kabupaten Batu Bara sudah mampu mengimplementasikan seluruh topik dengan baik dan berkelanjutan. Pencapaian masing-masing elemen diuraikan melalui penjelasan berikut:

1. Komponen Dukungan Pengawasan (*Enabler*)

a. Elemen Pengelolaan SDM

1) Topik Perencanaan SDM APIP

Tujuan dari topik ini adalah agar APIP mampu mengenali kebutuhan akan SDM, merekrut SDM yang sesuai, memadai, dan efektif guna mencapai tujuan dalam pengawasan intern.

Bupati Batubara melalui Keputusan Nomor 476/Organisasi/2022 telah membentuk Tim Pelaksanaan Kegiatan Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja untuk Tahun 2022 dimana penetapan hasil analisis jabatan tertuang dalam Keputusan Bupati Batubara Nomor 588/Organisasi/2021 tentang Hasil Pelaksanaan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Tahun 2021. Keputusan tersebut digunakan sebagai landasan bagi APIP dalam mengenali kebutuhan serta merekrut SDM yang berkualifikasi untuk menjalankan rencana pengawasan internal, dengan

merujuk pada analisis dan deskripsi jabatan. Dalam melakukan proses identifikasi kebutuhan dan rekrutmen SDM, APIP menyusun:

- (1) Surat Penyampaian Kebutuhan Auditor dari Inspektorat ke Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor (JFA) (Surat Inspektur Nomor 800/116/2020 tanggal 20 Februari 2020)
- (2) Surat Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor (JFA) Nomor S-536/K/JF/2020 tanggal 20 April 2020 hal Rekomendasi Kebutuhan JFA pada Inspektorat Daerah Kabupaten Batubara.

Upaya untuk mengurangi Gap atas kekurangan SDM antara lain dengan menyampaikan Surat Permintaan Kebutuhan Pegawai ke Kepala Daerah c.q BKD.

Proses rekrutmen SDM transparan dan kredibel di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Batubara berupa penerimaan CASN merujuk kepada Pengumuman Bupati Batubara tentang Seleksi Pengadaan CASN. Inspektorat tidak mendapatkan formasi pegawai dari seleksi pengadaan CASN tahun 2021. Untuk penerimaan CPNS Inspektorat mengusulkan Kebutuhan ASN di lingkungannya kepada Bupati Batubara c.q Kepala BKD. Proses rekrutmen berupa perpindahan maupun inpassing dari jabatan lain merujuk pada SOP/Kebijakan rekrutmen pegawai berpedoman pada Perka BPKP KEP-971/K/SU/2005 tentang Pedoman Penyusunan Formasi JFA di Lingkungan APIP, dimana Inspektorat telah menghitung Analisis Beban Kerja dan Proyeksi Kebutuhan Pegawai dalam 5 tahun berdasarkan Rekomendasi dari Pusbin JFA BPKP.

Penempatan dan pola mutasi SDM APIP telah sesuai dengan kebutuhan yang ada, hal ini dituangkan melalui Keputusan Inspektur Kabupaten Batu

Bara Nomor 700/14/2022 Tanggal 6 Januari 2022 tentang Rotasi, Mutasi dan Pemeranan Auditor di Lingkup Inspektorat Kabupaten Batubara.

2) **Topik Pengembangan SDM Profesional APIP**

Tujuan topik ini adalah pengembangan SDM APIP diterapkan secara terus-menerus guna menjaga dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang diperlukan dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan intern.

APIP telah memiliki kebijakan pengembangan SDM yaitu Keputusan Inspektur Nomor: 700/15/2022 tanggal 06 Januari 2022 tentang Pengembangan Profesi dan Keputusan Inspektur Nomor 700/22/2022 tanggal 10 Januari 2022 tentang Penetapan Standar Kompetensi.

APIP telah menyusun Dokumen Peta Kompetensi dan Gap Kompetensi Tahun 2023 yang merangkum kerangka kompetensi untuk setiap jabatan, termasuk pola pengembangan karier dan kriteria penilaian kinerja.

Inspektur Kabupaten Batubara melalui Surat Inspektur Nomor 700/27/2022 Tanggal 12 Januari 2022 tentang Pengembangan Profesi APIP menghimbau seluruh auditor untuk mempedomani Keputusan Inspektur Nomor: 700/15/2022 tanggal 06 Januari 2022 dan memperhatikan jam pelatihan minimal (jam/hari/jenis) yang harus terpenuhi dalam rangka pengembangan profesi individu auditor. Surat himbauan ini juga telah mengakomodasi pengembangan SDM APIP untuk meningkatkan kompetensinya melalui organisasi profesi/asosiasi/lembaga

Inspektorat Kabupaten Batubara telah menyusun rencana pelatihan dan pengembangan (diklat penjenjangan maupun substansi dan pelatihan di kantor sendiri) SDM APIP yang berpedoman pada kerangka kompetensi

untuk memenuhi kompetensi pelaksanaan pengawasan Perencanaan pelatihan dan pengembangan telah mengakomodasi pemenuhan jam pelatihan minimal selama setahun.

Inspektorat melakukan kegiatan pengembangan SDM berupa Pelatihan Di Kantor Sendiri, Diklat, dan partisipasi organisasi profesi yang berpedoman pada kerangka kompetensi untuk memenuhi kompetensi pelaksanaan pengawasan. Hal ini didukung oleh penyusunan laporan realisasi pelaksanaan PKS dan Diklat tahun 2022 dan tahun 2023 semester 1, serta laporan pengembangan profesi individu.

APIP telah memberikan penghargaan kepada SDM yang berhasil dan menunjukkan kinerja yang baik. Mekanisme pemberian reward/penghargaan bagi pegawai dan tim yang berkinerja memuaskan atau terbaik berdasarkan SK Inspektur Nomor 700/97/2021 tentang Pedoman Pemberian Reward dan Punishment ASN di lingkungan Inspektorat Kabupaten Batubara tanggal 9 Februari 2021 dan SK Inspektur Nomor 700/23/2022 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan kepada Tim Pemeriksa Terbaik di lingkungan Inspektorat Kabupaten Batubara. Pemberian penghargaan terhadap individu dan tim yang memenuhi standar prestasi didukung oleh SK tim penilai, kertas kerja penilaian, serta sertifikat penghargaan bagi individu maupun tim.

b. Elemen Praktik Profesional

1) Topik Perencanaan Pengawasan

Tujuan topik perencanaan pengawasan adalah Inspektorat dapat merancang perencanaan pengawasan intern berbasis risiko, sehingga dapat menetapkan pengawasan intern yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan Piagam Audit Intern Inspektorat Kabupaten Batubara Tahun 2022, APIP diharuskan untuk untuk menyusun PKPT. Atas mandat tersebut APIP telah menerbitkan Pedoman Penyusunan Perencanaan Pengawasan Tahunan Berbasis Risiko dalam bentuk Keputusan Inspektur Kabupaten Batu Bara Nomor 700/24/Tahun 2022.

APIP telah menerapkan Perencanaan Pengawasan Berbasis Risiko (PPBR) dalam proses penyusunan PKPT tahun 2022 dan 2023. APIP telah melakukan perankingan program prioritas dalam RPJMD 2018-2023 dengan mempertimbangkan nilai risiko dalam register risiko OPD dan nilai 4 faktor risiko lainnya (Anggaran, Isu Strategis, Program Unggulan, Progress Tindak Lanjut Temuan). Inspektorat telah menerbitkan PKPT Tahun 2022 dan 2023 yang disetujui oleh Kepala Daerah.

2) Topik Program Penjaminan dan Peningkatan Kualitas

Topik program penjaminan dan peningkatan kualitas disusun dengan tujuan memastikan kesesuaian pelaksanaan pengawasan intern terhadap standar, dan penerapan kode etik oleh auditor. Program tersebut juga menilai serta mengidentifikasi peluang peningkatan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pengawasan intern.

Berdasarkan Piagam Audit Intern Tahun 2022, APIP diberi tanggung jawab untuk memastikan ketersediaan dan kecukupan sumber daya sehingga dapat menyelenggarakan fungsi audit intern dengan optimal. Atas mandat tersebut APIP telah menerbitkan Keputusan Inspektur Kabupaten Batu Bara Nomor 700/SK/25/INSPT/2022 tanggal 11 Januari 2022 tentang Panduan Penyusunan Kendali Mutu Pengawasan APIP di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Batu Bara.

Dalam rangka menguji kualitas pelaksanaan audit intern, APIP juga telah menerbitkan Keputusan Inspektur Kabupaten Batu Bara Nomor 700/26/2022 tanggal 12 Januari 2022 tentang Pedoman Telaah Sejawat bagi APIP Kabupaten Batu Bara. Pelaksanaan telaah sejawat antar Irban dilakukan tahun 2022 dan 2023 dan mengikuti kegiatan telaah sejawat eksternal (antar APIP) di tahun 2023.

c. Elemen Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja

1) Topik Rencana Kerja dan Anggaran APIP

Tujuan Topik Rencana Kerja dan Anggaran APIP adalah agar APIP dapat menyusun dan menetapkan rencana kerja dan anggaran yang mencakup pengalokasian sumber daya yang diperlukan, kegiatan yang dilaksanakan dan hasil yang diinginkan.

APIP telah menyusun Rencana Kerja (Renja) setiap tahunnya. Renja APIP Tahun 2023 telah memuat program, kegiatan, lokasi, dan kelompok sasaran yang disertai indikator kinerja dan pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi APIP Daerah. Renja APIP Daerah merupakan pedoman APIP Daerah dalam menyusun Rencana Kerja Anggaran (RKA) APIP Tahun 2023. Hal ini dapat dilihat dari keselarasan program dan kegiatan yang tercantum di Renja APIP 2023 dan RKA APIP 2023. RKA telah mencantumkan belanja untuk pelaksanaan program, kegiatan, dan sub kegiatan baik terkait layanan, sarana prasarana, maupun pendukung urusan pemerintahan. Renja dan RKA juga menjadi acuan dalam penyusunan Perjanjian kinerja APIP Tahun 2023. Selain itu, Renja, RKA, dan Perjanjian Kinerja APIP menjadi acuan dalam penyusunan Perencanaan Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT).

2) Topik Pelaksanaan Anggaran

Terbangunnya sistem pelaksanaan anggaran yang memadai untuk mengatur aktivitas APIP dengan cara yang ekonomis dan efisien adalah tujuan dari topik pelaksanaan anggaran.

Kebijakan pelaksanaan anggaran tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Batu Bara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Keuangan Daerah. Kebijakan tersebut telah mengatur sistem pelaksanaan anggaran berupa, prosedur, otorisasi, klasifikasi, dan pencatatan pelaksanaan anggaran. Pelaksanaan Anggaran di tahun 2022 dikelola menggunakan aplikasi terintegrasi, yaitu aplikasi SIPD dan FMIS.

3) Topik Sistem Pengukuran Kinerja APIP

Tujuan Topik Sistem Pengukuran Kinerja APIP bertujuan agar Inspektorat dapat mengembangkan indikator dan alat ukur kinerja, pelaporan kinerja, dan monitoring serta evaluasi dalam pencapaian target kinerja.

Perjanjian Kinerja APIP telah ditetapkan dan dilaksanakan setiap tahunnya. Perjanjian Kinerja Pimpinan APIP telah berorientasi hasil, contohnya: Persentase TL BPK, Target Evaluasi SAKIP nilai B, Target Maturitas SPIP dan Kapabilitas APIP Level 3.

4) Topik Pelaporan kepada Manajemen Daerah

Tujuan topik pelaporan kepada manajemen daerah bertujuan agar APIP dapat menggunakan informasi untuk mengelola operasional hariannya, mendukung proses pengambilan keputusan, serta membangun akuntabilitas.

Kebijakan penerapan SAKIP tertuang dalam Peraturan Bupati Batu

Bara Nomor 79 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara. Kebijakan untuk evaluasi implementasi SAKIP tertuang dalam Peraturan Bupati Batu Bara Nomor 81 Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi, Monitoring dan Pembinaan Implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara. Inspektorat Kabupaten Batu Bara telah menyusun dan menyampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun Buku 2022.

d. Elemen Budaya dan Hubungan Organisasi

1) Topik Pengelolaan Komunikasi Intern APIP

Pembinaan hubungan komunikasi intern yang dinamis dan efektif di lingkungan APIP adalah tujuan utama dari topik ini.

Berdasarkan Struktur Organisasi dalam Peraturan Bupati Batu Bara Nomor 48 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Batubara, Inspektorat adalah OPD yang diberi fungsi untuk melaksanakan pengawasan intern.

Mekanisme untuk membangun komunikasi intern yang mendukung pengawasan intern seperti SOP Pelaksanaan Ekspos Internal Hasil Pengawasan Nomor 700/76.h/2021 tanggal 21 Januari 2021 telah diimplementasikan kedalam beberapa kegiatan seperti Rapat Ekspos Pemeriksaan Desa.

2) Topik Hubungan APIP dengan Manajemen

Tujuan dari topik hubungan APIP dengan manajemen adalah agar APIP dapat terlibat secara proaktif dalam forum komunikasi bersama manajemen K/L/D untuk memberikan nilai tambah bagi organisasi sambil tetap menjaga

independensi dan objektivitas APIP.

Piagam Audit Intern Tahun 2022 telah mengatur komunikasi antara pimpinan APIP dengan pimpinan daerah. Pimpinan APIP berkontribusi dan berpartisipasi dalam forum/ rapat/pertemuan manajemen antara lain Forum Komunikasi Pimpinan Daerah (Forkopimda) di tahun 2023 dan keikutsertaan dalam rapat berkala koordinasi Pemerintah Daerah Kabupaten Batubara. Hal ini dibuktikan dengan adanya undangan rapat, notulen, laporan pelaksanaan tugas dan bukti dokumentasi.

3) Topik Koordinasi dengan Pihak Lain yang Memberikan Saran dan Penjaminan

Topik Koordinasi dengan Pihak Lain yang Memberikan Saran dan Penjaminan dimaksudkan untuk mengevaluasi praktik berbagi informasi, koordinasi, serta kegiatan asurans dan konsultasi dengan pihak lain guna memastikan adanya cakupan pengawasan yang memadai dan untuk mengurangi kemungkinan adanya duplikasi pengawasan yang dilakukan Inspektorat Kabupaten Batu Bara.

Piagam Audit Intern Tahun 2022 telah memuat mekanisme koordinasi dengan pihak lain yang menyediakan jasa penjaminan dan advis. Untuk meminimalisir duplikasi pengawasan, Inspektorat Kabupaten Batu Bara telah mengikuti kegiatan Rakorwasda dengan hasil berupa Berita Acara Kesepakatan PKPT dengan Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Inspektorat secara rutin berinteraksi, bertukar informasi, saling memberi dukungan, dan berperan sebagai perantara antara instansi-instansi di Pemerintah Daerah dengan unit penyedia layanan jaminan dan saran lainnya (BPK, BPKP, APIP lain). Dibuktikan dengan adanya undangan, SPT, bukti

dokumentasi dan Laporan Kegiatan TL BPK.

e. Elemen Struktur Tata Kelola

1) Topik Mekanisme Pendanaan

Tujuan dari Topik Mekanisme Pendanaan adalah untuk memastikan ketersediaan sumber daya dalam melaksanakan aktivitas pengawasan. Piagam Audit Intern Tahun 2022 telah mengatur kewenangan APIP untuk mengajukan anggaran/revisi anggaran dalam melaksanakan aktivitas pengawasan intern. Persentase Anggaran dalam DPA APIP di tahun 2023 belum sesuai dengan Permendagri Nomor 84 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Hal tersebut untuk menghindari Silpa karena jumlah SDM tidak mencukupi untuk penyerapan anggaran.

2) Topik Akses Penuh terhadap Informasi Organisasi, Aset, dan SDM

Memastikan APIP mendapat kewenangan untuk mendapatkan akses ke seluruh informasi, aset dan SDM K/L/D yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas pengawasan merupakan tujuan dari topik Akses Penuh terhadap Informasi Organisasi, Aset dan SDM. Piagam Audit Intern Tahun 2022 telah mengatur kewenangan APIP terkait akses terhadap informasi organisasi, aset, dan SDM K/L/D. Inspektorat Kabupaten Batubara telah memiliki SOP Nomor 700/76.g/2021 Tahun 2021 tanggal 29 Januari 2021 yang disahkan oleh Inspektur Kabupaten Batubara tentang Penanganan Pembatasan Akses oleh Auditi.

3) Topik Hubungan Pelaporan

Menilai keterkaitan pelaporan formal atas pelaksanaan kegiatan pengawasan intern serta penguatan independensi dengan metode

mekanisme pelaporan dan komunikasi secara langsung kepada Pimpinan Daerah adalah tujuan dari topik ini. Piagam Audit Intern Tahun 2022 telah mencantumkan kebijakan pelaporan dan komunikasi kepada manajemen K/L/D untuk menjaga independensi kegiatan pengawasan intern.

f. Elemen Peran dan Layanan

1) Topik Audit Ketaatan

Tujuan topik audit ketaatan adalah diharapkan APIP dapat melakukan audit ketaatan (*compliance*) untuk memastikan bahwa semua prosedur/area yang diaudit telah sesuai dengan peraturan, ketentuan, dan prosedur yang berlaku.

Piagam Audit Intern Tahun 2022 telah mencantumkan kegiatan audit ketaatan sebagai ruang lingkup dalam audit intern. Inspektorat Kabupaten Batu Bara telah memiliki Pedoman Pelaksanaan Audit Ketaatan yaitu Peraturan Inspektur Daerah Kabupaten Batu Bara Nomor 700/42/2022 tanggal 18 Januari 2022 dan telah melaksanakan Audit Ketaatan. Audit Ketaatan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) tersebut dilaksanakan oleh tim yang sudah bersertifikat auditor dan sudah dilengkapi dengan dokumen kendali mutu yang memadai diantaranya SPT, KM, PKA, KKA, BA Exit Meeting, Notisi Audit, Routing Slip Reviu Berjenjang, dan Laporan Hasil Audit.

2) Topik Audit Kinerja

Tujuan dari topik ini adalah menilai apakah APIP dapat melaksanakan audit untuk memastikan aspek efisiensi, efektivitas dan ekonomi serta tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian (GRC) dari sasaran/program/kegiatan. Piagam Audit Intern Tahun 2022 telah

mencantumkan kegiatan audit kinerja sebagai lingkup dalam audit intern. APIP memiliki pedoman Pedoman Pelaksanaan Audit Kinerja yaitu Peraturan Inspektur Daerah Kabupaten Batu Bara Nomor 700/46/2022 tanggal 19 Januari 2022 dan telah melaksanakan Audit Kinerja Berbasis Risiko yaitu pada Program Perikanan Tangkap di Dinas Kelautan dan Perikanan tahun 2022 yang dilaksanakan oleh tim yang sudah bersertifikat auditor dan sudah dilengkapi dengan dokumen kendali mutu yang memadai diantaranya SPT, KM, PKA, KKA, Berita Acara *Exit Meeting*, Notisi Audit, Routing Slip Reviu Berjenjang, dan Laporan Hasil Audit.

3) Topik Asurans atas Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian Organisasi (*Overall Assurance on Governance, Risk, and Control/GRC*)

Topik Asurans atas Tata Kelola, Manajemen Risiko dan Pengendalian Organisasi K/L/D bertujuan agar APIP mampu melakukan aktivitas pengawasan dalam rangka pemberian opini atas efektivitas dan kecukupan tata kelola, manajemen risiko, dan proses pengendalian organisasi secara komprehensif. APIP mengatur kegiatan pengawasan secara terkoordinasi untuk mencakup secara menyeluruh, sehingga dapat memberikan keyakinan yang memadai kepada organisasi bahwa pengawasan individual telah memadai dan berfungsi sebagaimana yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Asurans atas tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian organisasi merupakan salah satu ruang lingkup audit intern Inspektorat Kabupaten Batu Bara dalam Piagam Audit Intern Tahun 2022. Inspektorat Kabupaten Batu Bara telah melaksanakan beberapa kegiatan asurans GRC di tahun 2022 diantaranya, Reviu RKA Tahun Anggaran 2022, Reviu LKPD

Kabupaten Batu bara Tahun Anggaran 2021, dan Penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi Tahun 2021.

4) Topik Jasa Konsultansi

Tujuan dari Topik Jasa Konsultansi adalah agar APIP dapat memberikan bantuan kepada pihak lain melalui kegiatan jasa, yang cakupan dan karakteristiknya disepakati oleh APIP dan mitra kerja, dengan tujuan untuk memberi nilai tambah dan perbaikan terhadap proses tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian intern.

Jasa konsultasi merupakan salah satu ruang lingkup audit intern Inspektorat Kabupaten Batu Bara dalam Piagam Audit Intern Tahun 2022.

Inspektorat Kabupaten Batu Bara telah melaksanakan beberapa kegiatan asurans GRC di tahun 2022, diantaranya melaksanakan pendampingan pembuatan Register Risiko Pemerintah Daerah dan seluruh organisasi perangkat daerah se-Kabupaten Batu Bara.

4.2.2 Identifikasi Area Perbaikan (*Area of Improvement*) dan Rencana Aksi (*Action Plan*) atas *Area of Improvement*

Hasil penilaian yang menunjukkan tingkat kapabilitas APIP di lingkungan Inspektorat Kabupaten Batu Bara tahun 2023 berada pada level 3 (skala 1 – 5) dengan karakteristik *delivered* menghasilkan beberapa area yang memerlukan perbaikan. Area yang memerlukan perbaikan oleh Inspektorat Kabupaten Batu Bara untuk lebih optimal dalam menjalankan peran sebagai mitra strategis Bupati beserta rencana aksinya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2.2 Area Perbaikan dan Rencana Aksi

No	Area Perbaikan	Rencana Aksi	Penanggung Jawab	Target Waktu
KOMPONEN DUKUNGAN PENGAWASAN				
Elemen Pengelolaan SDM				
1	Pengembangan SDM APIP agar menghasilkan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pengawasan, kompetensi dasar maupun sertifikasi professional penunjang pengawasan terutama terkait dengan manajemen risiko	APIP menyusun Rencana Diklat bagi Auditor yang belum memiliki kompetensi dasar maupun sertifikasi profesional terkait Manajemen Risiko	Sekretaris Inspektorat	TW 1 Tahun 2024
Elemen Praktik Profesional				
2	Penyusunan PKPT berbasis risiko agar diinternalisasi secara terus-menerus dan fokus pada tujuan strategis pemerintahan daerah.	APIP menerapkan PPBR dalam menyusun PKPT tahun 2024	Irban IV	TW 1 Tahun 2024
3	Perlu dilakukan penyempurnaan atau pembaruan terhadap register risiko, serta memastikan keterkaitannya dengan tujuan yang ditetapkan.	APIP melakukan evaluasi terhadap Risiko Strategis Pemerintah Daerah Tahun 2024	Irban IV	TW 1 Tahun 2024
4	Diperlukan peningkatan dalam penerapan Manajemen Risiko di Pemerintah Daerah, melalui penyusunan register risiko pada tingkat unit organisasi (OPD) dan pada tingkat program kegiatan strategis Pemerintah Daerah.	APIP melakukan pendampingan/monitoring atas penyusunan Register Risiko OPD Tahun 2024	Irban I	TW 1 Tahun 2024
KOMPONEN AKTIVITAS DAN KUALITAS PENGAWASAN				
Elemen Peran dan Layanan				
5	Audit Ketaatan yang dilaksanakan agar mencakup lingkup program/fungsi yang	APIP melaksanakan Audit Ketaatan tahun 2024 dengan memilih objek audit berupa	Irban I, Irban II, Irban III, dan Irban IV	TW 2 Tahun 2024

No	Area Perbaikan	Rencana Aksi	Penanggung Jawab	Target Waktu
	prioritas dan memiliki risiko tinggi seperti: probity audit, PBJ/program yang bersifat strategis dan dilakukan terhadap nilai anggaran yang besar serta rekomendasi yang diberikan dapat mencegah terjadinya fraud.	program/fungsi yang prioritas dan memiliki risiko tinggi		
6	Rekomendasi hasil audit ketaatan hendaknya dipertimbangkan agar tidak terjadi temuan yang berulang dan meningkatkan perbaikan GRC.	APIP menyusun draft surat atensi khusus atau Rencana Tindak Pengendalian atas jenis-jenis temuan yang masih berulang dari Kepala Daerah/Sekretaris Daerah ke seluruh Kepala OPD	Irbn I, Irbn II, Irbn III, dan Irbn IV	TW 2 Tahun 2024
7	Perlu meningkatkan kualitas audit ketaatan dengan berpedoman pada Peraturan Deputi Bidang PPKD Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pedoman Umum Audit Ketaatan	APIP melaksanakan Audit Kinerja Tahun 2024 dengan berpedoman pada Peraturan Deputi Bidang PPKD Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pedoman Umum Audit Ketaatan	Irbn I, Irbn II, Irbn III, dan Irbn IV	TW 2 Tahun 2024
8	Audit kinerja agar dilakukan terhadap program lintas sektoral	APIP memilih program strategis bertema ekonomi unggulan daerah yang memiliki risiko tinggi dengan lingkup lintas sektoral untuk dijadikan objek audit kinerja tahun 2024	Irbn I, Irbn II, Irbn III, dan Irbn IV	TW 2 Tahun 2024
9	Kualitas audit kinerja agar ditingkatkan dengan lebih mendalami penyebab hakiki tidak tercapainya setiap target kinerja melalui Root Cause Analysys (RCA) dan risiko yang menghambat pencapaian tujuan.	APIP menyusun Root Cause Analysys (RCA) atas Risiko Strategis Pemerintah Daerah yang menjadi objek audit kinerja tahun 2024	Irbn I, Irbn II, Irbn III, dan Irbn IV	TW 2 Tahun 2024
10	Indikator, temuan dan rekomendasi audit	APIP menyusun rekomendasi yang	Irbn I, Irbn II,	TW 2 Tahun

No	Area Perbaikan	Rencana Aksi	Penanggung Jawab	Target Waktu
	kinerja agar dikaitkan dengan hasil penilaian risiko dan rencana tindak pengendalian serta dimanfaatkan dalam perumusan TAO sehingga hasil pengawasan berkorelasi dengan efektif atau tidaknya Rencana Tindak Pengendalian (RTP).	berkorelasi dengan efektif atau tidaknya Rencana Tindak Pengendalian (RTP) dalam register risiko Program yang diaudit di tahun 2024	Irbani III, dan Irbani IV	2024
11	APIP perlu mendorong manajemen melakukan PM atas penyelenggaraan SPIP setiap tahunnya dan menindaklanjuti Aol	APIP melakukan monitoring secara periodik atas penyelesaian PM Penyelenggaraan SPIP OPD dan tindak lanjut atas Aol nya	Irbani IV	TW 2 Tahun 2024
12	Pelaksanaan jasa konsultasi di kantor sendiri agar didokumentasikan untuk menjaga akuntabilitas. Sekurang-kurangnya memuat pihak yang bertanya, masalah yang dipertanyakan, dan jawaban yang diberikan	APIP menyusun dokumentasi atas jasa konsultasi di kantor sendiri di tahun 2024 yang sekurang-kurangnya berisi pihak yang bertanya, masalah yang dipertanyakan, dan jawaban yang diberikan	Irbani IV	TW 1 Tahun 2024
13	Menambahkan jasa konsultasi dengan pihak luar untuk mendukung perbaikan GRC dan PKPT	APIP menambahkan kegiatan jasa konsultasi pada PKPT tahun 2024 menggunakan proses PPBR	Irbani IV	TW 2 Tahun 2024
14	APIP menegaskan bahwa tanggungjawab pelaksanaan atas saran yang diberikannya tetap ada di manajemen, APIP bertanggungjawab sebatas atas saran yang diberikan. Sementara APIP sendiri hanya bertanggung jawab atas pemberian saran tersebut.	APIP mencantumkan uraian berikut pada poin ruang lingkup/tanggung jawab di Laporan Hasil Jasa Konsultasi: "Bahwa tanggungjawab pelaksanaan atas saran yang diberikannya tetap ada di manajemen, APIP bertanggungjawab sebatas atas saran yang diberikan"	Irbani IV	TW 2 Tahun 2024

4.2.3 Kendala Peningkatan Kapabilitas APIP

Dalam meningkatkan kapabilitasnya, Inspektorat Kabupaten Batu Bara menghadapi beberapa kendala. Dari hasil penelitian ini ditemukan beberapa kendala, diantaranya:

1. Kuantitas dan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Terbatas

Berdasarkan Surat Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor (JFA) Nomor S-536/K/JF/2020 tanggal 20 April 2020 hal Rekomendasi Kebutuhan JFA, Inspektorat Kabupaten Batubara idealnya memiliki 40 orang auditor untuk dapat melaksanakan kegiatan pengawasannya secara optimal. Di tahun 2023, Inspektorat Kabupaten Batu Bara hanya memiliki 15 orang auditor. Adanya *gap* jumlah auditor tersebut berdampak langsung terhadap jumlah beban kerja yang ditanggung oleh setiap auditor. Dengan semakin strategisnya peran APIP dalam mengawal akuntabilitas pembangunan daerah, semakin bertambah pula kegiatan pengawasan bersifat mandatori yang dilakukan oleh APIP. Tidak hanya itu, ekspektasi yang melambung tinggi terkait perubahan peran APIP yang dituntut untuk dapat memberi nilai tambah bagi pemerintah daerah menjadi tantangan tersendiri di tengah segala keterbatasan dan ketidaksiapan sumber daya manusia yang ada. Sekretaris Inspektorat dalam wawancaranya mengatakan bahwa setiap auditor terpaksa harus menjalankan lebih dari tiga jenis kegiatan pengawasan pada waktu yang bersamaan. Kondisi ini sangat mempengaruhi dinamika pengawasan dan kualitas pengawasan yang dihasilkan. Selain itu, semakin strategisnya peran APIP juga perlu dibarengi dengan peningkatan kapasitas dan kapabilitas auditor. Fakta yang terjadi di lapangan adalah auditor tidak memiliki waktu untuk menambah kemampuannya melalui pendidikan dan pelatihan karena terlalu sibuk dengan tugas pengawasan yang menumpuk. Fakta tersebut mengisyaratkan adanya korelasi yang berkesinambungan

antara kuantitas dan kualitas SDM dengan proses bisnis pengawasan.

Upaya pemenuhan jumlah SDM terus dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Batu Bara diantaranya dengan menyampaikan usulan kebutuhan dan jenis jabatan PNS kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batu Bara setiap tahunnya. Disamping itu, pemenuhan kualitas SDM diupayakan melalui anggaran belanja pendidikan dan pelatihan bagi auditor yang tersedia dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) setiap tahun.

2. Anggaran Pengawasan yang Belum Ideal

Alokasi anggaran pengawasan APIP yang masih rendah dan belum sesuai dengan kriteria yang ditentukan merupakan aspek lain yang masih menjadi kendala. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 88 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2023 menjelaskan bahwa dalam rangka penguatan pembinaan dan pengawasan Inspektorat Daerah, Pemerintah Daerah mengalokasikan anggaran pengawasan sesuai kewenangannya ke dalam APBD untuk mendanai program, kegiatan, dan sub kegiatan pembinaan dan pengawasan dengan klasifikasi di atas Rp1.000.000.000.000 (satu triliun rupiah) sampai dengan Rp2.000.000.000.000 (dua triliun rupiah) paling sedikit sebesar 0,75% dari total belanja daerah. Persentase anggaran pengawasan Inspektorat Kabupaten Batu Bara Tahun 2023 terhadap belanja daerah Kabupaten Batu Bara Tahun 2023 hanya sebesar 0,11%. Inspektorat tidak akan mampu melaksanakan tugas serta fungsinya secara optimal dalam mengawal tata kelola dan akuntabilitas keuangan di pemerintah daerah tanpa didukung dengan anggaran yang memadai, Hal ini disampaikan oleh Sekretaris Inspektorat Kabupaten Batu Bara melalui wawancara bahwa alokasi anggaran pengawasan dalam APBD masih jauh dari kata ideal, belum lagi inspektorat harus menghadapi risiko terjadinya skenario

pemotongan anggaran yang bisa terjadi kapanpun.

Dampak yang ditimbulkan dari kurangnya alokasi anggaran pengawasan adalah salah satunya auditor harus mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien dengan waktu yang ditentukan, karena semakin panjang hari penugasan di lapangan maka akan berdampak pada semakin membengkaknya biaya yang dibutuhkan. Pimpinan inspektorat harus mampu menyusun strategi agar proses bisnis pengawasan dapat terlaksana di tengah keterbatasan anggaran yang ada. Pimpinan harus mampu mencari titik temu antara ketercapaian target kinerja dan kesejahteraan pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal berikut ini:

1. Tingkat Kapabilitas APIP untuk Inspektorat Kabupaten Batu Bara berdasarkan penilaian yang mengacu kepada standar *Intern Audit Capability Model* (IACM) adalah Level 3 (*Delivered*). Level ini menunjukkan bahwa APIP telah melakukan kegiatan pengawasan (*assurance* dan *consulting*) sesuai dengan standar dan praktik profesional. Dalam kondisi ini, hasil pengawasan APIP sudah berkualitas dan memberikan keyakinan memadai atas ketataan dan 3E, peringatan dini dan peningkatan efektivitas manajemen risiko, serta perbaikan tata kelola bagi Pemerintah Daerah.
2. Inspektorat Kabupaten Batu Bara telah melakukan berbagai upaya untuk dapat meningkatkan kapabilitasnya. Hal itu ditunjukkan dengan terpenuhinya seluruh topik level 3 pada enam elemen penilaian kapabilitas APIP serta inspektorat telah mengimplementasikan seluruh komponen penilaian secara terus-menerus. Meskipun begitu, masih terdapat beberapa area yang memerlukan perubahan agar implementasinya menjadi lebih baik, diantaranya terkait pengembangan kompetensi sumber daya manusia, implementasi pengembangan manajemen risiko daerah, peningkatan koordinasi dan sinergi dengan instansi lain yang melakukan pengawasan, dan pengkomunikasian hasil pengawasan.
3. Dalam proses peningkatan kapabilitasnya, Inspektorat Kabupaten Batu Bara menghadapi dua kendala besar yang berkaitan dengan terbatasnya sumber daya

manusia pengawasan baik secara kuantitas dan kualitas dan alokasi anggaran pengawasan yang belum ideal.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Melakukan penilaian mandiri secara berkala untuk meningkatkan kapabilitasnya dan menindaklanjuti hasil evaluasi penilaian mandiri sehingga dapat menjadi mitra strategis pimpinan daerah
2. Mendorong perencanaan dan pelaksanaan peningkatan kompetensi SDM pengawasan dengan menyediakan anggaran yang memadai, terutama untuk sertifikasi jabatan, sertifikasi profesional yang mendukung pengawasan, dan pelatihan teknis substansi;
3. Memastikan penerapan Peraturan Bupati Batu Bara Nomor 80 Tahun 2022 tentang Pedoman Pengelolaan Risiko di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara, dan memastikan berfungsinya struktur pengelolaan risiko yang telah ditetapkan, serta ditetapkannya Maturitas SPIP Terintegrasi dalam dokumen perencanaan pemerintah daerah dan Kapabilitas APIP dalam dokumen perencanaan inspektorat;
4. Mendorong peningkatan koordinasi dan sinergi dengan BPK RI/KPK/Inspektorat Jenderal Kementerian Lembaga/Provinsi dan BPKP mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengkomunikasian, serta tindak lanjut hasil pengawasan;
5. Meningkatkan efisiensi dalam penggunaan anggaran pengawasan bertujuan untuk meningkatkan kualitas hasil pengawasan, sehingga pengawasan dapat menjadi faktor strategis dalam proses pengambilan keputusan oleh pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.P. Susanto dan S. Hidajat. (2022). Analisis Pemenuhan Kapabilitas APIP Level 3 pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 13, No. 01 Tahun 2022.
- Anggi Pramai, Lilik Purwanti. (2019). Analisis Peningkatan Kapabilitas APIP Menggunakan Internal Audit Capability Model (Studi Kasus pada Inspektorat Kabupaten Sidoarjo). Malang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pada Universitas Brawijaya.
- Asosiasi Auditor Intern Pemerintah. (2021). *Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia*.
- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. (2015). *Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 6 Tahun 2015 tentang Grand Design Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah 2015 – 2019*.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. (2015). *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan Rencana Strategis 2015-2019*. <http://www.bpkp.go.id/berita/read/15060/5/Kapabilitas-APIP-Tahun-2019-Harus-Level-3-.bpkp>. di akses pada tanggal 27 April 2023 Pukul 23.00.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. (2021). *Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah*.
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Delvi, R. (2018). Analisis Kapabilitas Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Menggunakan Standart Internal Audit Capability Model (IACM) (Studi Kasus pada Inspektorat Kota Tebing Tinggi). Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara: Medan.
- DiMaggio, P. J..1983. *The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organization Fields*. In P.J. DiMaggio & W.W. Powell (Eds.), *The New Institutional in Organization Analysis* (pp. 63-82). Chicago: The University of Chicago Press.

- Fahmi, M. (2018). Analisis Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Menggunakan Standar Internal Audit Capability Model (IACM) (Studi Kasus Pada Inspektorat Kota Tebing Tinggi) Periode 2017-2018. *Jurnal Bina Akuntansi*, 29(1), 1-16.
- Firmansyah, Atiek Sri Purwati, Uswahatun Hasanah. (2022). Analisis Kapabilitas APIP dengan Perspektif Internal Audit Capability Model (IA-CM) (Studi pada Inspektorat Kabupaten Banyumas). Purwokerto. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, Vol. 1, No.1 Tahun 2022.
- Gunawan, Imam. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- IIA. (2006). *The Role of Internal Auditing in Public Sector Governance*. Altamonte Spring, Florida.
- Institute of Internal Auditors Research Foundation, The. (2009). *Internal Audit Capability Model for Public Sector*. Altamonte Spring, Florida.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Maryani, Tyarlin. (2017). Institusionalisasi Internal Audit Capability Model pada Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (Studi Kasus di Kementerian Luar Negeri. Malang. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol. 22, No. 02 Tahun 2017.
- Mulyadi. (2014). *Auditing: Edisi 6 Buku 1*. Salemba Empat, Jakarta.
- N. Nilasari. (2017). Analisis Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) menggunakan Internal Audit Capability Model (IACM) (Studi Kasus pada Inspektorat Utama Badan Pusat Statistik). Skripsi. Tidak Diterbitkan. Program Studi MAKSI-FEBUI. Universitas Indonesia: Jakarta.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.

- Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara. (2020). Laporan Kinerja Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara Tahun 2020. Retrieved from <https://www.bpkp.go.id/public/upload/unit/sumut/files/LKJIP.pdf>.
- Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara. (2021). Laporan Kinerja Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara Tahun 2021. Retrieved from https://www.bpkp.go.id/public/upload/unit/sumut/files/LK_PW02_2021_opt.pdf.
- Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara. (2021). Laporan Kinerja Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara Tahun 2021. Retrieved from https://www.bpkp.go.id/public/upload/unit/sumut/files/LK_PW02_2022.pdf.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Republik Indonesia. (2008). *Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*.
- Saa'dillah, Reni, A., & Asdar, M. (2023). Studi Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Kota Makassar. *Proceedings of The 8th Management Dynamics Conference*, 1(1), 1-21.
- Sumanti, Ranti. (2020). Upaya Peningkatan Kapabilitas APIP di Aceh melalui Internal Audit Capability Model (IA-CM). Samarinda. *Jurnal Borneo Administrator*, Vol. 16 No. 2, 137-158, Agustus 2020.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.

Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.

Website Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP). (2014). *Tugas dan Fungsi BPKP*. (Online).