

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor yang semakin mengindikasikan terjadinya korupsi dan kegagalan pemerintah daerah adalah tidak efektifnya aparat pengawasan pada daerah yang bersangkutan. Kritik masyarakat terhadap kerja pemerintah dan aparturnya semakin meningkat. Ketidaksetujuan masyarakat terhadap kebijakan pemerintah yang akuntabel, transparan, adil, dan bersih terus meningkat. Praktik tata kelola pemerintahan yang efektif juga dapat meningkatkan integritas dan akuntabilitas sektor publik sesuai dengan tata kelola pemerintahan yang berprinsip baik.

Pengendalian atas kegiatan pemerintahan bersikan peraturan pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Ini adalah salah satu cara untuk memastikan bahwa mata uang negara dikelola secara transparan, akuntabel, efektif, dan efisien. Peraturan Nomor 60 Tahun 2008 menguraikan lima prinsip manajemen intern dari *General Accounting Office* (GAO) yang dikomunikasikan kepada *Committee of Sponsoring Organizations* (COSO). Yaitu: 1) lingkungan pengendalian; 2) penilaian risiko; 3) aktivitas pengendalian; 4) informasi dan komunikasi; dan 5) pemantauan. Masdan dkk. (2015) menyatakan bahwa tujuan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah

(APIP) adalah menjalankan usahanya sesuai dengan paragraf 11 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 yang menyatakan bahwa APIP beroperasi secara efektif dalam memberikan jasa *assurance* dan konsultasi.

APIP merupakan lembaga pemerintah yang secara tekun melakukan pengawasan internal di wilayah hukum dan/atau daerah. Menurut Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, APIP di setiap lembaga pemerintah memiliki persyaratan yang unik, baik yang terkait dengan pengelolaan sisi, daya sumber yang tersedia, maupun kondisi lingkungan. Faktor inilah yang menjadi salah satu penyebab utama menurunnya kapabilitas APIP di Indonesia. Model Kapabilitas Audit Internal (IACM) yang dikembangkan oleh Institute of Internal Auditor (IIA) menjadi landasan bagi perluasan kapabilitas APIP. Model ini berfungsi sebagai alat kerja yang mengidentifikasi faktor-faktor krusial yang dibutuhkan untuk melakukan supervisi intern yang efektif di sektor publik dengan membawa kinerja organisasi ke tingkat profesional. Konsep IACM memiliki beberapa jenjang kapabilitas, mulai dari Tingkat 1 (Awal) hingga Tingkat 5 (Pengoptimalan). Pada setiap jenjang kapabilitas tersebut terdapat proses-proses audit internal seperti APIP dan pemberian layanan, SDM, praktik profesional, pengelolaan dan akuntabilitas kerja, struktur dan hubungan organisasi, serta struktur tata kelola.

Sebagaimana tercantum dalam Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 08 Tahun 2021 tentang Penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah. IACM juga dapat dievaluasi secara independen (*self-assessment*) oleh masing-masing APIP dengan menggunakan elemen kunci terkait dan telah diselesaikan sebelumnya dalam jangka waktu yang lama. Tujuan APIP adalah mempunyai kemampuan dan kapabilitas yang tinggi. Cakupan ruang berikut dapat dianalisis menggunakan Pedoman Penilaian Kapabilitas APIP K/L/D (Kementerian/Lembaga/Satuan Kerja Perangkat Daerah):

- (1) Mekanisme Penilaian terdiri atas: APIP K/L/D melakukan evaluasi APIP mandiri kapabilitas, yang berfungsi sebagai penanggung jawab BPKP untuk menghitung hasil APIP mandiri kapabilitas dan menentukan tingkatannya, serta BPKP dan APIP K/L/D melakukan pemeliharaan.
- (2) Pengawasan Lingkungan (*Enabler*), Pengawasan Aktivitas (*Delivery*), dan Pengawasan Kualitas (*Outcome*) adalah tiga komponen Penilaian.
- Dan (3) Aspek Penilaian terdiri dari pelaksanaan, hasil, dan kepatuhan.
- (4) Periode Penilaian: Setiap tahun, setiap APIP K/L/D antara Triwulan I dan II melakukan evaluasi mandiri; BPKP melakukan evaluasi independen berdasarkan kinerja APIP.

Berdasarkan hasil kegiatan teknis dan asistensi yang telah dilaksanakan oleh BPKP Provinsi Sulawesi Selatan menyatakan bahwa masih banyak instansi pemerintah daerah di provinsi tersebut yang

kemampuan APIP-nya masih di bawah level 4. Inspektorat Kabupaten Pinrang telah mencapai target untuk mencapai level 3 pada tahun ini, dimana Kantor Inspektorat Pinrang telah melaksanakan proses manajemen audit internal secara profesional dan telah sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan pada level tersebut. Namun, diharapkan Kantor Inspektorat Pinrang dapat meningkatkannya ke level yang lebih tinggi yaitu level 4 agar dapat memberikan kepastian utuh tentang tata kelola, manajemen risiko, dan pengembangan intern.

Penelitian Anggie Pramai Sella dan Dr. Lilik Purwanti, M.Si., CSRS., CSRA., Ak., CA (2019) mengkaji peningkatan aparat pengawasan internal pemerintah dengan menggunakan model kapabilitas audit internal pada Inspektorat Sidoarjo. Penelitian tambahan yang dilakukan oleh Rati Sumanti (2020) bertujuan untuk meningkatkan kapasitas Intern Pemerintah (APIP) di Aceh melalui *Internal Audit Capability Model* (IACM), dan Friesta Angela Luciana S (2021) mengevaluasi peningkatan kapasitas Intern Pemerintah (APIP) (Studi pada Inspektorat Kota Prabumulih). Uswahtun Hasanah, Atiek Sri Purwati², dan Penelitian Firmansyah (2022).

Dengan memaksimalkan unsur-unsur yang ada dalam audit internal, Inspektorat Kabupaten Pinrang diharapkan dapat meningkatkan dan memantau kapabilitas APIP. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis terhadap kondisi kapabilitas APIP di Inspektorat Kabupaten Pinrang, meliputi langkah-langkah yang telah dilakukan untuk meningkatkan tata

kelola pengawasan dari perspektif IACM dan langkah-langkah yang diperlukan untuk memperkuat dan meningkatkan kapabilitas APIP. Dengan harapan hasil penelitian ini dapat membantu Inspektorat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di lingkungan pemerintahan, maka peneliti memutuskan untuk menerbitkan penelitian ini dengan judul "Analisis Kapabilitas Aparat Pengawasan Internal Pemerintah Menggunakan *Internal Audit Capability Model* (Studi Kasus Pada Inspektorat Kabupaten Pinrang)".

B. Fokus Penelitian

Hal-hal yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana tingkat kapabilitas APIP pada Inspektorat Kabupaten Pinrang dengan mengacu pada standart *Internal Audit Capability Model* (IA-CM)?
2. Pada elemen manakah yang mempengaruhi ketertinggalan APIP yang tidak dapat mencapai target?
3. Bagaimana strategi yang dilakukan untuk peningkatan kapabilitas APIP yang belum maksimal?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis tingkat Kapabilitas APIP pada Inspektorat Kabupaten Pinrang dengan mengacu pada standart *Internal Audit Capability Model* (IA-CM).
2. Menganalisis elemen yang mempengaruhi ketertinggalan Kapabilitas APIP Pada Inspektorat Pinrang.
3. Mengetahui strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kapabilitas APIP yang belum maksimal.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi-organisasi yang berkepentingan :

1. Berdasarkan Model Kemampuan Audit Internal (IA-CM), penelitian ini dapat memberikan arahan kepada penulis tentang Audit Internal Pemerintah, khususnya dalam peningkatan kemampuan APIP.
2. Menurut Inspektorat Kota Pinrang, penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan oleh Inspektorat dalam proses peningkatan kemampuan APIP.
3. Di samping penelitian lainnya, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang kemampuan APIP.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kapabilitas

Pengertian kapabilitas yang berasal dari beberapa sumber. Menurut penelitian di Indonesia (2014), konsep "kapabilitas" identik dengan "kompetensi" atau "kemampuan." Namun, pemaknaan kapabilitas bukan hanya tentang memiliki keterampilan; tetapi juga tentang menjadi lebih rinci, yang membuatnya lebih mudah untuk memahami titik kelemahan kemampuan dan cara mengatasinya.

Kapabilitas mengacu pada kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang terkait dengan tiga faktor Sumber Daya Manusia (SDM): keterampilan, kekuatan, dan kompetensi. Semua ini harus ada untuk melakukan tugas secara efektif (Masdan, Susan R. et al. 2017).

Kemampuan APIP adalah kemampuan mengkoordinasikan kegiatan pengawasan dengan lingkungan pengawasan yang sesuai, sehingga menghasilkan hasil pengawasan yang bermutu dan dapat digunakan untuk melaksanakan tugas secara efektif (Peraturan BPKP Nomor 8 tahun 2021 pasal 1 ayat 6 tentang Penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah).

Penilaian Kemampuan Kapabilitas APIP mengacu pada berbagai kegiatan yang dilakukan APIP sebagai bagian dari mandiri

penilaiannya, seperti evaluasi hasil mandiri penilaian dan proses ekspos panel di tingkat APIP (Peraturan BPKP Nomor 8 tahun 2021 pasal 1 ayat 7 tentang Penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah).

2. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern (SPI) merupakan suatu proses yang dilaksanakan oleh manajemen dan dimaksudkan untuk memberikan arahan yang berguna dalam rangka mencapai efisiensi, efektivitas, kepatuhan terhadap ketentuan yang mengatur transaksi jangka panjang, dan transparansi dalam menilai kekayaan keuangan pemerintah.

Sistem pengendalian intern merupakan suatu proses hakiki yang terdiri dari berbagai tugas dan kegiatan yang dilaksanakan secara terus-menerus oleh atasan dan seluruh pegawai untuk menyediakan sarana bagi tercapainya tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien, efisiensi pelaporan keuangan, pegamatan aset negara, dan kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan yang dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Berdasarkan peraturan pemerintah, sistem internal didasarkan pada sistem internal yang telah diterapkan di berbagai negara. Sistem

ini mendukung lingkungan pembelajaran, penilaian risiko, kegiatan dan aktivitas, komunikasi dan informasi, serta pendidikan.

3. *Internal Audit Capability Model (IACM)*

Model kompetensi intern, yang juga dikenal sebagai IACM, merupakan model yang dikembangkan oleh *Institute of Internal Auditor (IIA)* untuk mengidentifikasi komponen-komponen utama bagi intern yang efektif di sektor publik guna meningkatkan kinerja organisasi ke tingkat profesional. Seperti yang dapat dilihat, kerangka berpikir analisis kapabilitas APIP yang tengah dikembangkan di Indonesia didasarkan pada Model Kapabilitas Audit Internal (IACM) yang dikembangkan oleh IIA. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa rumusan terkait IACM ini menyatakan bahwa apabila prosedur dan praktik tidak dijalankan secara metodis dan konsisten, maka prosedur dan praktik tersebut tidak dapat dievaluasi (BPKP, 2011).

a) Elemen-Elemen Audit Internal

Adapun elemen-elemen Audit Internal yang dikembangkan oleh The Institute of Internal Auditor (IIA) Research Foundation yang kemudian di adopsi oleh BPKP dalam PK BPKP tentang Pedoman teknis Peningkatan Kapabilitas APIP adalah :

- 1) Peran dan Layanan APIP (*Service and Role of Internal Auditing*). Tujuan APIP adalah memberikan analisis yang independen dan objektif dalam berbagai cara untuk membantu organisasi mencapai tujuan, meningkatkan operasi, dan

meningkatkan manajemen ke tingkat yang lebih tinggi. Jenis layanan yang diberikan oleh APIP seringkali didasarkan pada kebutuhan organisasi, kewenangan, ruang lingkup, dan kapasitas APIP. Salah satu indikator Peran dan APIP adalah Audit Ketaatan, yang dilakukan oleh Audit Kinerja dan Layanan Konsultasi.

2) Pengelolaan Sumber Daya Manusia (People Management).

Manajemen SDM merupakan suatu proses yang diawali dengan pengkajian, pembelajaran, dan pengembangan keterampilan serta pengetahuan SDM secara menyeluruh, serta diakhiri dengan terciptanya lingkungan kerja yang produktif sehingga memungkinkan karyawan memberikan hasil kerja terbaiknya secara optimal. Beberapa indikator Sumber Daya Manusia antara lain: (1) identifikasi dan rekrutmen SDM yang kompeten; (2) pengembangan profesional individu; (3) koordinasi profesional dan (4) pengembangan profesional pegawai; dan (5) pengembangan profesional waktu dan kompetensi individu.

3) Praktik Profesional (Professional Practice). Penilaian terhadap

kapasitas APIP yang mencakup kebijakan, proses dan praktik-praktik yang memungkinkan APIP bekerja secara efisien dengan memperhatikan hubungan antara kebijakan, proses dan praktik-praktik APIP dengan prioritas dan strategi

pengelolaan risiko dari K/L/P dimana APIP berada. Beberapa indikator praktik profesional antara lain: (1) Perencanaan Pengawasan Berdasarkan Prioritas Pengelolaan; (2) Rentang Profesional dan Pengawasan Tempat Kerja; (3) Audit Tempat Kerja Secara Profesional dan Pengawasan Berdasarkan Risiko; dan (4) Kualitas Tempat Kerja yang Profesional.

- 4) Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja (Performance Management and Accountability). Meliputi kegiatan dan aktivitas APIP dalam menyediakan informasi yang bersifat finansial maupun nonfinansial, dalam memulai, melaksanakan, dan menilai operasi APIP, serta dalam mengevaluasi kinerja dan hasil kerja yang diperoleh APIP. Perencanaan APIP, Operasional Kegiatan APIP, Manajemen APIP, Biaya Informasi, dan Kinerja Pengukuran merupakan lima indikator akuntabilitas dan kinerja manajemen.
- 5) Budaya dan Hubungan Organisasi (Organization Relationship and Culture). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan bahwa praktik dan hubungan internal APIP dalam suatu organisasi tertentu sangat penting bagi manajemen internal dan struktur organisasi. Untuk menentukan apakah ada hubungan antara APIP dan unit lain di K/L/P, APIP harus berfungsi dengan baik. Salah satu indikator kesehatan dan hubungan organisasi adalah (1) organisasi APIP; (2) komponen

manajemen waktu; dan (3) koordinasi dengan organisasi lain yang memberikan dukungan dan koneksi.

- 6) Struktur Tata Kelola (Governance Structure). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah APIP mempunyai prosedur dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pengawasan, pengawasan, dan kerjasama yang diperlukan dalam pekerjaan magang, serta ikatan administratif dan fungsional untuk mendukung independensi dan tujuan APIP. Telah Hubungan, Akses Penuh terhadap Informasi Organisasi, Aset, dan SDM, Mekanisme Pendanaan, dan Manajemen Pengawasan terhadap Kegiatan APIP merupakan empat indikator yang membentuk struktur Tata Kelola.

Semua elemen kapabilitas APIP (6 elemen) dinilai dengan menggunakan pemenuhan pernyataan (240 pernyataan) yang dikembangkan untuk seluruh KPA (41 KPA). Berdasarkan hasil penilaian tersebut akan diperoleh simpulan umum kapabilitas APIP, yang dikelompokkan ke dalam lima tingkatan (Level) yaitu Level 1 (Initial), Level 2 (Infrastructure), Level 3 (Integrated), Level 4 (Managed), dan Level 5 (Optimizing).

b) Level Kapabilitas APIP

Key Process Area atau KPA merupakan blok penyusun utama yang mengidentifikasi siapa saja yang perlu memilikinya dan menentukan kapabilitas APIP. KPA didasarkan pada kapabilitas saat

ini dan tidak meningkat ke level-level berikutnya. Komponen-komponen APIP adalah sebagai berikut: Peran dan Layanan, Pengelolaan SDM, Praktik Profesional, Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja, Budaya dan Hubungan Organisasi, dan Struktur Tata Kelola. KPA dijelaskan menggunakan 240 pernyataan yang disesuaikan dengan masing-masing KPA (41 KPA). Lima level kapabilitas yang mendukung paradigma IACM adalah Level 1 (Awal), Level 2 (Infrastruktur), Level 3 (Terintegrasi), Level 4 (Terkelola), dan Level 5 (Mengoptimalkan). Kapabilitas APIP yang disebutkan di atas semakin jelas terlihat. Berikut ini adalah penjelasan dari lima level kapabilitas tersebut:

1) Level 1 *Initial*

Tingkat kemampuan APIP yang pertama menunjukkan bahwa organisasi yang dimaksud telah terbentuk dan memiliki mandat untuk melakukan audit internal. Meskipun demikian, kondisi ini hanya merupakan batasan bagi APIP untuk melakukan kegiatan pengawasan karena infrastruktur (sumber daya manusia dan praktik profesional) yang sebagian besar masih tersedia.

2) Level 2 *Structured*

Tingkat kapabilitas struktural APIP menunjukkan bahwa APIP telah berhasil melaksanakan misinya untuk menyediakan sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tingkat tinggi.

Namun, kegiatan pengawasan yang dilakukan belum sepenuhnya memenuhi standar minimal dan praktik profesional yang ditetapkan.

3) Level 3 *Delivered*

Tingkat kapabilitas APIP menunjukkan bahwa APIP telah berhasil menyelesaikan kegiatan assurance dan consulting sesuai dengan standar dan praktik profesional. Sampai saat ini, hasil studi tersebut berkualitas tinggi dan memberikan informasi mendalam terkait prinsip 3E dan kepatuhan, serta peningkatan efektivitas manajemen risiko dan tata kelola organisasi K/L/D.

4) Level 4 *Institutionalized*

Tingkat kelembagaan kapabilitas APIP menunjukkan bahwa APIP berfungsi sebagai perangkat strategis bagi organisasi K/L/D secara komprehensif. Selain itu, hasil evaluasi APIP terkait tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian (GRC) menunjukkan adanya penilaian dan peningkatan kualitas kerja yang terus dilakukan untuk membantu organisasi mencapai target K/L/D.

5) Level 5 *Optimized*

Tingkat optimalisasi kemampuan APIP menunjukkan bahwa APIP telah mampu memberikan keyakinan berkualitas tinggi dalam bidang efisiensi dan efektivitas operasional, kinerja keuangan, aset keamanan, dan kepatuhan terhadap peraturan.

Tabel I. 1 Level *Internal Capability Model* (IACM)

<i>Optimized</i> (Level 5)	Aset pengamanan, pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan adalah beberapa keyakinan yang diberikan APIP yang membantu organisasi mencapai tujuannya.
<i>Institutionalized</i> (Level 4)	APIP telah menjadi strategi organisasi yang utama, dan hasil implementasinya yang terkait dengan tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian (GRC) telah terbukti secara meyakinkan meningkatkan pencapaian tujuan organisasi.
<i>Delivered</i> (Level 3)	APIP telah menyelesaikan kegiatan assurance dan konsultasinya sesuai standar, dan hasil kerjanya sudah memuaskan dalam memberikan keyakinan memadai atas ketaatan dan 3E, peringatan dini, dan peningkatan efektivitas MR, serta peningkatan tata kelola.
<i>Structured</i> (Level 2)	APIP menjalankan amanat pengawasan dengan bantuan SDM yang kompeten dan berkualifikasi.
<i>Initial</i> (Level 1)	Organisasi APIP telah terbentuk dan memiliki amanat.

c) Matriks Kapabilitas APIP

Tabel I. 2 Tabel Matriks Kapabilitas APIP

Elemen	Elemen 1	Elemen 2	Elemen 3	Elemen 4	Elemen 5	Elemen 6
Level	Peran dan Layanan	Pengelolaan SDM	Praktik Profesional	Akuntabilitas & Manajemen	Hubungan dan Budaya Organisasi	Struktur dan Tata Kelola
Level 5 <i>Optimizing</i>	APIP diakui sebagai agen pemerintah	Pimpinan APIP berperan aktif dalam organisasi profesi; Proyeksi tenaga/tim kerja.	Praktik professional 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 <i>Managed</i>	Jaminan menyeluruh atas tata keola, 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 independent terhadap kegiatan APIP; Laporan pimpinan APIP kepada pimpinan tertinggi organisasi
---------------------------	--	---	---	--	---	---

Level 3 <i>Integrated</i>	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; Kompeten manajemenTim yang integral	Pengawasan manajemen terhadap kegiatan APIP; Mekanisme pendanaan
Level 2 <i>Infrastruktur</i>	Audit Ketaaatan	Pengembangan profesi individu; Identifikasi dan rekrutmen SDM yang kompeten	Kerangka kerja praktik profesional dan pengawasannya; Perencanaan pengawasan berdasarkan prioritas	Anggaran organisasi APIP; Perencanaan kegiatan APIP	Pengelolaan organisasi APIP	Akses penuh terhadap informasi organisasi, Aset dan SDM; Hubungan pelaporan

			manajemen/ pemangku			telah terbangun
Level 1 <i>Initial</i>	Organisasi tidak terstruktur, audit terbatas pada akurasi perhitungan, keluaran audit tergantung pada keterampilan individu, tidak ada praktik professional yang spesifik selain yang telah ditetapkan asosiasi profesi, pendanaan sesuai kebutuhan dan disetujui oleh manajemen, ketidaktersediaan infrastruktur, unit organisasi APIP diperlakukan sama seperti unit organisasi lainnya, tidak ada kapabilitas yang dibangun, oleh karena itu tidak memiliki area proses kunci yang spesifik.					

4. Area Proses Kunci (*Key Process Area/KPA*)

Dalam rangka peningkatan mandiri (*self improvement*) kapabilitas, APIP harus menguasai (*mastering*) dan melembagakan (*Institutionalizing*) KPA. APIP dapat dikatakan memiliki kapabilitas level tertentu ketika APIP telah menguasai dan melembagakan semua KPA level tersebut. Setiap KPA terdiri dari tujuan, kegiatan penting, output, outcome, dan penerapan praktik secara kelembagaan (*Internal Audit Capability Model (IA-CM)*), yaitu:

- 1) Tujuan. Tujuan menggambarkan keadaan yang harus terwujud untuk KPA tersebut dan mengindikasikan lingkup dan maksud dari setiap KPA. Keadaan ini harus diimplementasikan secara efektif dan bertahan. Capaian tujuan merupakan indikator kapabilitas Internal Auditor.

- 2) Kegiatan Penting. Setiap KPA mengindikasikan sekelompok kegiatan terkait yang jika secara kolektif dijalankan akan membantu mencapai tujuan. Sekelompok kegiatan yang menghasilkan output dan outcome adalah aktivitas esensial.
- 3) Output dan outcome. Output adalah hal yang dihasilkan langsung melalui pencapaian KPA dan outcome adalah hal yang dihasilkan dalam jangka waktu yang lebih panjang.
- 4) Praktik pelebagaan. Praktik-praktik tertentu harus dikuasai dan dilembagakan ke dalam kegiatan audit internal untuk mencapai KPA tertentu. Panduan IACM (*Internal Audit Capability Model*) memberikan beberapa contoh praktik pelebagaan yang berisi cara-cara mengimplementasikan KPA, tetapi tidak dimaksudkan untuk diterapkan secara wajib.

Penguasaan KPA adalah output dan outcome untuk tiap-tiap KPA yang ditargetkan. Langkah ini dilakukan dengan melaksanakan aktivitas esensial/kegiatan penting dalam rangka mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

KPA di setiap elemen pada setiap tingkat kapabilitas audit internal (*Internal Audit Capability Model* (IA-CM) adalah sebagai berikut:

- a. *Services and Role of Internal Auditing* (Peran dan Layanan).
Diantaranya yakni Audit kepatuhan, 9 pernyataan (Level 2);

Audit kinerja/evaluasi program, 6 pernyataan (Level 3); Layanan konsultasi, 4 pernyataan (Level 3); Jaminan menyeluruh atas tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian organisasi, 5 pernyataan (Level 4); dan Unit audit internal diakui sebagai agen perubahan, 6 pernyataan (Level 5).

b. *People Management* (Manajemen Sumber Daya Manusia).

Diantaranya yakni Identifikasi dan rekrutmen SDM yang kompeten, 5 pernyataan (Level 2); Pengembangan Profesi Individu, 7 pernyataan (Level 2); Koordinasi tim, 3 pernyataan (Level 3); Pegawai yang berkualifikasi profesional, 9 pernyataan (Level 3); Membangun tim dan kompetensinya, 8 pernyataan (Level 3); Perencanaan tenaga/tim kerja, 4 pernyataan (Level 4); Unit audit internal mendukung organisasi profesi, 5 pernyataan (Level 4); Unit audit internal berkontribusi terhadap pengembangan manajemen, 5 pernyataan (Level 4); Proyeksi tenaga/tim kerja, 3 pernyataan (Level 5); dan Pimpinan unit audit internal berperan aktif dalam organisasi profesi, 6 pernyataan (Level 5).

c. *Professional Practices* (Praktik Profesional). Diantaranya yakni

Perencanaan pengawasan berdasarkan prioritas manajemen/pemangku kepentingan, 6 pernyataan (Level 2); Kerangka kerja praktik profesional dan prosesnya, 7 pernyataan (Level 2); Perencanaan audit berbasis risiko, 10 pernyataan

(Level 3); Kerangka kerja manajemen kualitas, 7 pernyataan (Level 3); Strategi audit memanfaatkan manajemen risiko organisasi, 4 pernyataan (Level 4); Unit audit internal memiliki perencanaan strategis, 5 pernyataan (Level 5); Praktik profesional dikembangkan secara berkelanjutan, 4 pernyataan (Level 5).

- d. *Performance Management and Accountability* (Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja). Diantaranya yakni Perencanaan kegiatan audit internal, 6 pernyataan (Level 2); Anggaran operasional kegiatan audit internal, 4 pernyataan (Level 2); Pelaporan manajemen audit internal, 6 pernyataan (Level 3); Informasi biaya, 5 pernyataan (Level 3); Pengukuran kinerja, 8 pernyataan (Level 3); Penggabungan ukuran kinerja kualitatif dan kuantitatif, 9 pernyataan (Level 4); dan Laporan efektivitas audit internal kepada public, 5 pernyataan (Level 5).
- e. *Organizational Relationships and Culture* (Budaya dan Hubungan Organisasi). Diantaranya yakni Pengelolaan organisasi audit internal, 6 pernyataan (Level 2); Komponen manajemen tim yang integral, 9 pernyataan (Level 3); Koordinasi dengan pihak lain yang memberikan saran dan penjaminan, 5 pernyataan (Level 3); Pimpinan unit audit internal mampu memberikan saran dan mempengaruhi manajemen, 7

pernyataan (Level 4); dan Hubungan berjalan efektif dan terus menerus, 8 pernyataan (Level 5).

- f. *Governance Structure* (Struktur Tata Kelola). Diantaranya yakni Hubungan pelaporan telah terbangun, 5 pernyataan (Level 2); Akses penuh terhadap informasi organisasi, aset, dan SDM, 3 pernyataan (Level 2); Mekanisme pendanaan, 5 pernyataan (Level 3); Pengawasan manajemen terhadap kegiatan audit internal, 8 pernyataan (Level 3); Laporan pimpinan unit audit internal kepada pimpinan tertinggi organisasi, 3 pernyataan (Level 4); Pengawasan independen terhadap kegiatan audit internal, 9 pernyataan (Level 4); Independensi, kemampuan, dan kewenangan penuh unit audit internal, 5 pernyataan (Level 5).

Hasil dan keluaran dari masing-masing KPA yang menjadi sasaran disebut penguasaan KPA. Tugas ini dilaksanakan dengan melaksanakan kegiatan dan aktivitas yang esensial dalam rentang yang relevan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. KPA untuk masing-masing jenjang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III. 1 Area Proses Kunci (*Key Process Area/KPA*)

Elemen	Level 2		Level 3		Level 4		Level 5		Jumlah Total
	Jumlah	Nomor	Jumlah	Nomor	Jumlah	Nomor	Jumlah	Nomor	
I	9	1-9	10	10-19	5	20-24	6	25-30	30
II	12	1-12	20	13-32	14	34-46	9	47-55	3
III	13	1-13	17	14-30	4	31-34	9	35-43	43
IV	10	1-10	19	11-29	9	30-38	5	39-43	43
V	6	1-6	14	7-20	7	21-27	8	28-35	35
VI	8	1-8	13	9-21	8	22-29	5	30-34	34
	58		93		47		42		240

Sumber data : Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 08 Tahun 2021 Tentang Penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan Internal Pemerintah pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah.

5. Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP)

Standar Audit Internal Pengawasan Aparatur Menurut pemerintah, pengawasan internal merupakan fungsi manajemen yang krusial dalam penyelenggaraan pemerintahan. Melalui pengawasan intern, dapat diketahui apakah suatu instansi pemerintah telah berhasil melaksanakan tugas dan fungsinya secara efisien dan efektif, sesuai dengan rencana, kebijakan, dan ketentuan yang telah ditetapkan. Selain itu, intern harus dilatih untuk memahami prinsip-prinsip pemerintahan yang baik dan jujur serta memastikan bahwa pemerintahan tersebut efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, serta bebas dari korupsi, nepotisme, dan kolusi.

Inspektorat daerah sebagai auditor internal memiliki karakteristik dan ciri yang unik antara lain sebagai instrumen dalam organisasi departemen pemerintah yang menjalankan fungsi pengendalian mutu. Laporan auditor internal adalah kepala departemen dalam organisasi departemen yang bersangkutan, dan tugas-tugas seperti auditor eksternal dapat dilakukan dengan menggunakan proses pemeriksaan. Diperlukan prosedur yang jelas, pra-audit atau built-in sepanjang proses kegiatan bersifat, dan fungsi pemeriksaan yang dilakukan dengan lebih bersifat pelatihan dan, dalam praktiknya, memberikan pertimbangan kepada kepala dan daerah. Inspeksi daerah bukanlah cara yang baik untuk melihat dan menindak.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2023 tentang BPKP dan PP 60 Tahun 2008 tentang SPIP, sebagai bagian dari Pembina Penyelenggaraan SPIP dan Pembinaan kapabilitas APIP BPKP, diperlukan peningkatan kapasitas APIP agar dapat menyelenggarakan APIP secara efisien. Institute of Internal Auditors (IIA) telah mengembangkan perangkat kerja yang dikenal dengan Internal Audit Capability Model (IA-CM), yang mengidentifikasi komponen-komponen utama yang dibutuhkan untuk pengawasan intern yang efektif di sektor publik. IA-CM menggambarkan evolusi organisasi sektor publik dalam mengembangkan intern yang efektif untuk menegakkan standar profesional dan tata kelola organisasi. IA-CM memberikan strategi untuk mencapai tingkat produktivitas intern yang tinggi dan mencapai keadaan yang sangat efektif dan efisien. Menurut Maryani (2017:93), berikut ini merupakan indikator pertumbuhan kapasitas Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP):

- 1) Peran dan layanan APIP
- 2) Pengelolaan SDM
- 3) Praktik Profesional
- 4) Akuntabilitas dan manajemen kinerja
- 5) Budaya dan hubungan organisasi
- 6) Struktur tata kelola

Fungsi utama APIP meliputi audit, telaah, pemeliharaan, evaluasi, dan kegiatan lain seperti sosialisasi, pendampingan, dan konsultasi.

Kegiatan audit yang dapat dilakukan oleh APIP atas dasar ini dapat dibagi menjadi tiga jenis audit berikut:

- 1) Tujuan audit adalah memberikan umpan balik tentang kewajaran penyajian laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.
- 2) Audit kinerja, yang bertujuan untuk memberikan informasi dan rekomendasi mengenai lembaga manajemen pemerintah secara ekonomis, efisien, dan efektif.
- 3) Tujuan audit adalah memberikan ringkasan tentang aspek tertentu yang sedang diperiksa. Ini termasuk audit investigasi, audit yang berkaitan dengan masalah yang menjadi fokus perhatian organisasi, dan audit yang bersifat khas.

6. Peningkatan Kapabilitas APIP melalui *Internal Audit Capability Model* (IA-CM)

Menurut Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008, APIP setidaknya memberikan keyakinan yang menjelaskan ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas tujuan pemerintah. Peran ini juga diharapkan mampu menyelenggarakan pemerintahan pemerintah daerah yang baik, bersih, dan berwibawa, bebas dari praktik nepotisme, kolusi, dan korupsi (KKN). Hal ini sejalan dengan tujuan pembangunan manusia melalui peningkatan kapasitas manusia, khususnya kapasitas pendengaran sebagai bagian dari tujuan tersebut di atas.

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah melakukan penilaian independen sehingga dapat diketahui tingkat kapabilitas pada saat penilaian. Beberapa elemen audit internal yang dikembangkan oleh *Institute of Internal Auditor (IIA) Research Foundation* dan BPKP adalah: 1) APIP (Layanan dan Peran Audit Internal); 2) Sumber Daya Manusia (*People Management*); 3) Praktik Profesional (*Professional Practice*); 4) Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja (*Performance Management and Accountability*); 5) Hubungan dan Budaya Organisasi (*Organization Relationship and Culture*); dan 6) Struktur Tata Kelola (*Governance Structure*).

B. Penelitian Terdahulu

Tabel II. 2 Penelitian Terdahulu

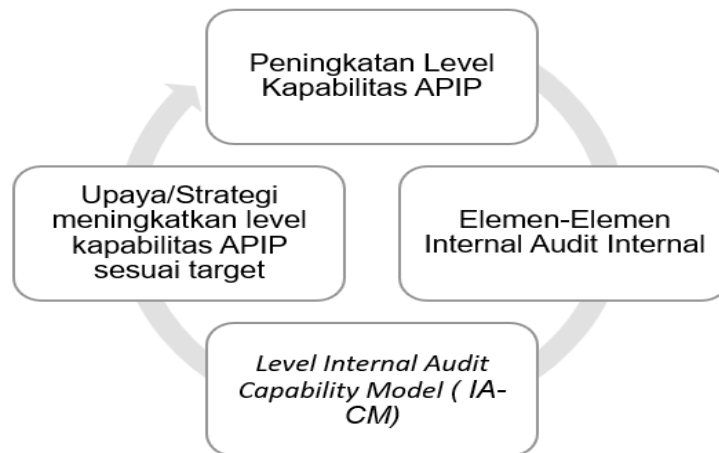
No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhammad Fahmi dan Delvi Ratna Sari (2018)	Analisis Kapabilitas Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Menggunakan <i>Standart Internal Audit Capability Model (IA-CM)</i> (Studi Kasus pada Inspektorat Kota Tebing Tinggi) (Periode 2017-2018)	Dengan menggunakan <i>Standar Internal Audit Capability Model (IA-CM)</i> pada Inspektorat Kota Tebing Tinggi, hasil kajian Tingkat Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) menunjukkan berada pada level 3 dengan kategori perbaikan (Terintegrasi).
2	Asniati Bahari dan Galefwor Wezdy Inramus (2018)	Analisis Peningkatan Kapabilitas SDM Bidang Pengawasan Intern Pemerintah Berdasarkan <i>Internal Audit Capability Model (IACM)</i>	Berdasarkan hasil kajian dan analisis pengembangan kapabilitas APIP Inspektorat Kota Padang dapat disimpulkan bahwa berdasarkan analisis menggunakan IACM, kapabilitas organisasi

			sudah mencapai level 2 (infrastruktur).
3	Anggie Pramai Sella dan Dr. Lilik Purwanti, M.Si., CSRS., CSRA., Ak., CA (2019)	Analisis Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Menggunakan <i>Internal Audit-Capability Model</i> (Studi Kasus pada Inspektorat Kabupaten Sidoarjo)	Berdasarkan hasil penelitian tentang peningkatan kemampuan inspektorat dengan menggunakan Model Kapabilitas Audit Internal (Studi Kasus di Inspektorat Kabupaten Sidoarjo) dapat disimpulkan sebagai berikut: - Terciptanya prasarana untuk memastikan kegiatan pengawasan berjalan dengan lancar. - Peningkatan keterampilan melalui pelatihan (khususnya STAR), telaah sejawat, kerjasama antar APIP, kegiatan Bimtek, dan Workshop APIP.
4	Rati Sumanti (2020)	Upaya Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) di Aceh Melalui <i>Internal Audit Capability Model</i> (IA-CM)	Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan model IACM oleh BPKP Aceh memberikan lingkungan yang baik bagi pertumbuhan kapabilitas APIP di Aceh. Dari 24 APIP di Aceh, 16 APIP di Pemerintah Daerah atau 67% mengalami peningkatan level kapabilitas.
5	Hendra Wibowo Hului, Bambang Irawan dan Rita Kalalinggi (2023)	Pengelolaan Sumberdaya Manusia Dalam Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah di Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu	Pengelolaan sumber daya manusia dalam peningkatan kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) di Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu secara umum telah dilaksanakan dengan baik, namun belum tentu optimal.

Sumber: Berbagai jurnal penelitian (2024)

C. Kerangka Berpikir

Gambar II. 1 *Kerangka Berpikir*



Kerangka pada gambar di atas menggambarkan proses peningkatan tingkat kapasitas Aparatur Audit Internal Pemerintah (APIP) dengan pendekatan Internal Audit Capability Model (IA-CM). Berikut penjelasan lengkap masing-masing komponen siklus dalam *framework* ini:

1. Meningkatkan tingkat keterampilan APIP: Ini adalah tujuan utama kerangka kerja ini, untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi APIP. Peningkatan tersebut mencakup berbagai aspek, termasuk kemampuan melakukan audit yang lebih efisien dan efektif untuk mendukung tata kelola yang baik pada instansi pemerintah.
2. Elemen Audit Internal: Untuk memperkuat kemampuannya, APIP harus memahami dan mengembangkan elemen dasar audit internal. Unsur-unsur tersebut dapat mencakup aspek-aspek seperti kompetensi auditor, metode audit, standar kerja serta alat dan teknik yang digunakan dalam proses audit internal.

3. Tingkat Model Kemampuan Audit Internal (IA-CM): IA-CM merupakan suatu kerangka atau model yang digunakan sebagai standar pengukuran kemampuan audit internal. Model ini mempunyai tingkatan berbeda-beda yang menunjukkan tingkat kematangan fungsi audit internal, mulai dari tingkat dasar (awal) hingga tingkat optimal (optimasi). Dengan menggunakan IA-CM, APIP dapat menentukan posisi keterampilan mereka saat ini dan memetakan langkah-langkah yang harus diambil untuk naik ke level berikutnya.
4. Upaya/Strategi peningkatan tingkat kemampuan APIP sesuai tujuan: Setelah mengidentifikasi elemen-elemen yang akan dikembangkan dan tingkat kemampuan saat ini berdasarkan AI-CM, APIP kemudian menentukan strategi atau langkah-langkah untuk mencapai tujuan kemampuan yang diinginkan. Strategi tersebut dapat berupa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, penyempurnaan metodologi audit, penyempurnaan sistem dan prosedur, serta peningkatan penggunaan teknologi dalam proses audit.

Secara keseluruhan, kerangka ini menggambarkan siklus perbaikan berkelanjutan dalam peningkatan kapabilitas APIP melalui pengembangan elemen audit internal, penerapan IA-CM sebagai pedoman dan penerapan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan kapabilitas yang diinginkan. Melalui kerangka ini, APIP dapat lebih fokus pada peningkatan peran dan fungsinya untuk mendukung tata kelola yang baik pada organisasi pemerintah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang disajikan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk memahami nilai dari satu variabel tunggal atau lebih (variabel independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variabel-variabel tersebut. (Sugiyono, 2013,hal 11).

Penulis menggunakan metode penelitian deskriptif karena sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh penulis. Oleh karena itu, penulis akan menguraikan bagaimana peningkatan level kapabilitas APIP di Pemerintah Kabupaten Pinrang dan akan disertai dengan tindakan-tindakan yang harus dilakukan untuk mendorong APIP ke jenjang yang lebih tinggi.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan tepatnya di Kantor Inspektorat Kabupaten Pinrang. Adapun waktu penelitian di mulai pada November 2024 sampai dengan bulan Januari 2025.

C. Informan

Informan penelitian adalah mereka yang digunakan untuk memberikan informasi tentang keadaan dan status penelitian. Informan adalah orang-orang yang mampu memahami masalah yang akan

dibahas. Setiap informasi yang menjadi pokok bahasan penelitian ini dapat dibagi menjadi tiga kategori: Informasi primer yakni Data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Contohnya adalah hasil wawancara dengan pejabat dan pegawai di Inspektorat Kabupaten Pinrang; Informasi sekunder yakni Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen terkait, seperti laporan hasil audit, kebijakan internal, dan dokumen administratif. dan Informasi kunci yakni Informasi penting yang membantu menjawab fokus penelitian, seperti tingkat kapabilitas APIP berdasarkan model *Internal Audit Capability Model* (IA-CM). Pengambilan sampel secara purposif digunakan untuk mendapatkan informasi dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh informasi yang lebih akurat dan terkini, penulis menggunakan purposive sampling. Hal ini memastikan bahwa informasi dipahami dan dimengerti secara rinci mengenai tujuan penelitian. Dalam konteks ini, informasi sebagaimana dijelaskan di atas dikumpulkan melalui purposive sampling, yaitu berdasarkan informasi logis yang sengaja dikumpulkan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Metode ini memastikan bahwa informan yang dipilih memiliki pemahaman mendalam tentang masalah yang diteliti, seperti pegawai di Inspektorat Kabupaten Pinrang yang memahami proses audit, pengelolaan sumber daya manusia, dan pengawasan internal

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional bertujuan untuk menjelaskan atau memahami hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya melalui koefisien korelasi. Selain itu, definisi ini juga dirancang untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian. Variabel sendiri merupakan objek analisis dalam suatu penelitian yang didasarkan pada karakteristik tertentu yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2010, hal. 58) Variabel operasional merupakan setiap item spesifik yang ditentukan oleh peneliti untuk dipaparkan sehingga informasi tentangnya dapat diperoleh dengan membahas analisis implikasinya.

Adapun variabel yang akan diamati dalam penelitian ini yaitu :

1. Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP)

Aparat Pengawasan Internal Pemerintah APIP adalah lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab utama untuk melaksanakan audit internal di lingkungan pemerintahan daerah atau wilayah tertentu.

2. IA-CM (*Internal Audit Capability Model*)

Internal Audit Capability Model IA-CM merupakan kerangka kerja yang dirancang untuk mengidentifikasi elemen-elemen penting dalam memastikan pengawasan internal yang efektif di sektor publik. Penilaian IA-CM mencakup enam elemen utama, yaitu:

1) Peran dan Layanan APIP (*Service and Role of Internal Auditing*).

Fokus APIP adalah memberikan masukan independen dan objektif

guna membantu organisasi mencapai tujuan, meningkatkan kinerja, dan mendorong pengelolaan yang lebih optimal.

- 2) Pengelolaan Sumber Daya Manusia (*People Management*). Proses yang meliputi perekrutan, penempatan, pengembangan kompetensi dan karier SDM, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.
- 3) Praktik Profesional (*Profesional Practice*). Evaluasi kemampuan APIP untuk bekerja secara efisien melalui analisis hubungan antara tanggung jawab, proses kerja, serta praktik APIP dengan prioritas dan risiko strategis di lingkup kementerian/lembaga/pemerintah daerah.
- 4) Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja (*Performance Management and Accountability*). Peran APIP dalam menyediakan data terkait kinerja, baik finansial maupun non-finansial, untuk mengevaluasi pelaksanaan tugas, operasi, serta hasil kerja APIP.
- 5) Budaya dan Hubungan Organisasi (*Organization Relationship and Culture*). Menilai sejauh mana budaya kerja dan hubungan internal APIP mendukung struktur organisasi serta manajemen internal.
- 6) Struktur Tata Kelola. Mengidentifikasi prosedur dan kebijakan yang dimiliki APIP untuk memastikan adanya pengawasan, dukungan, sumber daya, dan hubungan pelaporan administratif maupun fungsional yang menjaga independensi dan tujuan APIP.

3. Level Kapabilitas Aparat Pengawasan Internal Pemerintah

Menentukan Tingkat kemampuan APIP dalam melaksanakan tugas pengawasan yang diperlukan sehingga dapat mendukung operasional APIP secara efektif. Kajian Tingkat Kemampuan APIP mengadopsi konsep IA-CM yang dikembangkan oleh *Institute of Internal Auditor* dan dibagi menjadi lima tingkatan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Level 1 Tingkat Pertama (Awal). Belum dapat memberikan arahan tentang proses tata kelola sesuai dengan hukum dan mencegah korupsi.
- 2) Infrastruktur di Tingkat 2. Telah dapat memberikan pengingat yang bermanfaat bahwa proses tersebut mengikuti hukum dan juga mengidentifikasi korupsi yang mungkin terjadi.
- 3) Terpadu, Tingkat 3. Dapat menilai efektivitas, efisiensi, dan ekonomi suatu program atau kegiatan dan memberikan saran kepada tata kelola, serta mengelola risiko dan pengembangan intern.
- 4) Terkelola di Tingkat 4. Mampu memberikan jaminan penuh untuk pengendalian intern, manajemen risiko, dan tata kelola.
- 5) Mengoptimalkan, Tingkat 5. Telah merupakan agen perubahan.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kualitatif, yaitu data yang tidak disajikan dalam bentuk angka. Arfan Ikhsan (2014,

hlm. 121) menjelaskan bahwa data kualitatif adalah data hasil penelitian yang didasarkan pada pendapat atau karakteristik individu maupun kelompok yang menjadi subjek penelitian.

2. Sumber Data

1) Data Primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari subjek penelitian melalui metode seperti observasi, wawancara, atau studi pustaka untuk dianalisis lebih lanjut. Menurut Suryabrata (2015, hlm. 39), data primer merupakan data yang dihimpun secara langsung oleh peneliti atau pihak terkait selama proses pengumpulan data.

2) Data Sekunder. Data sekunder mencakup data yang telah tersedia sebelumnya, baik untuk konsumsi publik maupun internal perusahaan. Contoh data ini meliputi ringkasan sejarah, aktivitas bisnis, atau dokumen lainnya. Suryabrata (2015, hlm. 39) mendefinisikan data sekunder sebagai data yang umumnya berupa dokumen, seperti Peraturan Pemerintah atau Pedoman Penilaian Kapabilitas APIP.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. **Teknik wawancara semiterstruktur**, yakni, untuk mengetahui lebih jauh mengenai permasalahan, di mana orang-orang yang diwawancarai dimintai pendapat, dan ide-ide mereka, dan para

peneliti terlibat secara jelas dan ringkas, dengan menyatakan informasi apa yang telah diberikan.

Wawancara ini dilakukan dengan salah satu pejabat APIP di Inspektorat Kabupaten Pinrang yang berwenang sebagai pejabat yang mengikuti penilaian mandiri dengan menjawab pernyataan setiap KPA yang terdapat dalam 6 elemen menurut IA-CM. Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi dan keterangan untuk melengkapi kelengkapan penelitian ini. (Sugiyono, 2016).

2. **Teknik Observasi Terfokus**, menurut Sugiyono (2016) teknik observasi terfokus merupakan observasi yang telah dipersiapkan untuk difokuskan pada suatu aspek tertentu. Pada tahap observasi ini, peneliti melakukan analisis yang melampaui analisis umum, termasuk analisis yang menyoroti perhatian pada suatu area tertentu yang sangat membantu dalam menggambarkan suatu fenomena atau isu yang menjadi pokok bahasan penelitian.

Dalam teknik observasi ini peneliti berfokus pada tingkat Kapabilitas APIP Inspektorat Kabupaten Pinrang berhubung dengan Instruksi Pemerintah dalam RPJMN yang menargetkan kapabilitas APIP di tahun mendatang berada pada level 3 maka peneliti menilai apakah APIP Inspektorat Kabupaten Pinrang sudah mencapai level 3.

3. **Teknik dokumentasi**, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen, laporan ataupun pedoman dari peraturan pemerintah serta isian formulir oleh APIP Inspektorat Kabupaten Pinrang untuk di nilai

dengan menggunakan metode penilaian mandiri berdasarkan Peraturan Pemerintah tentang pedoman Penilaian Tingkat Kapabilitas Aparat Pengawasan Internal Pemerintah. Teknik ini digunakan untuk menyesuaikan data berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan.

G. Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, yang mencakup langkah-langkah seperti mengidentifikasi data yang relevan, mengumpulkan data yang tersedia, kemudian menganalisis, menafsirkan, serta membandingkan data dengan teori. Selanjutnya, penelitian ini menghasilkan kesimpulan dan diakhiri dengan pemberian saran.

Tingkat kapabilitas APIP dalam model IA-CM dikelompokkan ke dalam lima tingkatan (level), yaitu Level 1 (*Initial*) sampai dengan Level 5 (*Optimizing*). Informasi tingkat kapabilitas APIP diperoleh melalui dua ratus empat puluh pernyataan yang ada dalam formulir isian dengan menentukan salah satu pilihan dari ketiga jawaban “ya”, “sebagian”, “tidak”. Jawaban didasarkan pada dokumen-dokumen yang ditemukan di unit APIP yang telah diimplementasikan secara konsisten dari waktu ke waktu. Jawaban “ya” mengacu pada keadaan unit APIP, yang memiliki dokumen pendukung dan telah mengimplementasikan semuanya secara metodis dan menyeluruh. Jawaban “sebagian” mengacu pada kondisi unit APIP, yang hanya berisi beberapa dokumen pendukung dan

mengimplementasikan beberapa dokumen yang lebih besar secara tidak berkesinambungan dan tidak berulang. Sebaliknya, kata "tidak" digunakan jika unit APIP yang salah tidak memiliki dokumen yang dapat diimplementasikan di unit APIP tersebut. Pemilihan jawaban dalam formulir isian dilakukan secara langsung, dimulai dengan pernyataan pertama dan diakhiri dengan pernyataan terakhir untuk setiap elemen kapabilitas APIP.

Dalam formulir isian kapabilitas APIP, jawaban "ya" bernilai 1 (satu), jawaban "sebagian" bernilai 0,5 (setengah) dan jawaban "tidak" bernilai 0 (nol). Nilai perolehan atas pilihan jawaban yang diisikan dalam formulir isian, akan dikonversi menjadi persentase pemenuhan area proses kunci, capaian level kapabilitas APIP per elemen, dan simpulan tingkat kapabilitas APIP secara keseluruhan. Persentase pemenuhan area proses kunci diperoleh dari jumlah nilai perolehan atas pernyataan pada suatu area proses kunci dibagi dengan jumlah pernyataan pada area proses kunci tersebut dikali 100%. Sedangkan cara penyimpulan capaian level kapabilitas APIP adalah sebagai berikut dan Langkah-langkah dalam menganalisis data penelitian ini sebagai berikut:

1. Menyampaikan informasi berupa pernyataan sesuai dengan Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 08 Tahun 2021 tentang Penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) di Kementerian, Lembaga, atau Pemerintah Daerah. Informasi ini digunakan untuk mengumpulkan

data terkait APIP berdasarkan enam elemen yang terdapat dalam IA-CM.

2. Meminta formulir isian yang telah diisi oleh APIP di Inspektorat Kabupaten Pinrang. Formulir tersebut mencakup 240 pernyataan yang tersebar di 41 *Key Process Area* (KPA) dalam enam elemen sesuai dengan IA-CM.
3. Berdasarkan formulir yang sudah diisi, melakukan penentuan tingkat kapabilitas setiap elemen dengan merujuk pada pernyataan yang terpenuhi dalam setiap KPA. Penentuan level dilakukan sebagai berikut: Misalnya, pada Elemen I (Peran dan Layanan), terdapat sembilan pernyataan untuk Level 2 (pernyataan nomor 1 hingga 9) dan sepuluh pernyataan untuk Level 3 (pernyataan nomor 10 hingga 19). Jika semua pernyataan dalam rentang tertentu dijawab "ya," maka total nilai mencapai jumlah maksimum untuk level tersebut. Sebagai contoh, jika sembilan pernyataan untuk Level 3 semuanya "ya," maka Elemen I dinyatakan berada di Level 3. Namun, apabila terdapat satu atau lebih pernyataan yang dijawab "sebagian" atau "tidak," maka nilainya kurang dari sembilan, sehingga Elemen I hanya mencapai Level 2. Proses ini berlaku serupa untuk elemen lainnya.
4. Setelah masing-masing elemen diketahui capaian levelnya, maka penyimpulan capaian level kapabilitas unit APIP secara keseluruhan adalah:

- 1) Jika capaian level untuk semua elemen adalah sama, maka simpulannya adalah sesuai dengan capaian tersebut. Misal, seluruh elemen mencapai level 3, maka simpulannya adalah tingkat kapabilitas unit APIP tersebut berada di Level 3, dan seterusnya.
- 2) Jika capaian level untuk masing-masing elemen adalah tidak sama, maka simpulannya adalah modus dari capaian level yang diperoleh dengan catatan perbaikan untuk mencapai level secara penuh. Misalnya, empat elemen mencapai level 3 sedangkan satu elemen mencapai level 2, dan sisanya satu elemen berada di level 1, maka simpulannya adalah tingkat kapabilitas APIP tersebut berada di level 2.
5. Menganalisis data, dalam langkah ini penulis menganalisis pencapaian level setiap elemen yang diperoleh APIP pada Inspektorat Pemerintah Kabupaten Pinrang hingga diperoleh level kapabilitas suatu APIP.
6. Mendeskripsikan data, yaitu penulis dalam hal ini mendeskripsikan level yang telah di capai pada setiap elemen lalu menjelaskan pencapaian level tersebut hingga diperoleh level per Unit APIP.

BAB IV

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah

Kata “Inspektorat wilayah Kabupaten” pertama kali digunakan pemerintah untuk menyebut Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah di seluruh provinsi di Indonesia, termasuk provinsi Pinrang. Menurut Manteri Dalam Negeri, Inspektorat Daerah Pinrang berbasis di daerah lain di Indonesia.

Peraturan pertama yang mengatur pembentukan adalah Keputusan Menteri Negeri Nomor 11 Tahun 1998, yang mengatur organisasi dan tata kerja inspektorat kabupaten/kota. Peraturan ini menjadi landasan bagi para inspektur di berbagai daerah, termasuk pemerintah daerah, untuk melaksanakan tugas pengawasan internalnya.

Selanjutnya, setelah dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003, Badan Pengawasan Daerah telah memberikan bantuan dan dukungan yang signifikan kepada pemerintah daerah dalam mengevaluasi dan menetapkan operasi organisasi. Sejalan dengan itu, sebutan badan pengawasan kabupaten diubah menjadi inspektorat daerah yang dibentuk berdasarkan undang-undang.

Sesuai dengan pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, setiap Daerah wajib membentuk Perangkat Daerah yang merupakan amanat dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun

2014 tentang Pemerintah Daerah. Inspektur Wilayah, yang juga dikenal sebagai Inspektur Daerah, bertanggung jawab untuk memastikan efektivitas dan keandalan kerja pemerintah dan untuk memastikan bahwa pelaksanaan kebijakannya dilakukan dengan baik.

Struktur organisasi ini telah mengalami beberapa perubahan signifikan dalam reformasi publik dan ekonomi sejak tahun 2000-an. Sebagaimana dinyatakan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 46 Tahun 2021 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta jadwal kerja Inspektorat Pinrang dari tahun 1979 sampai dengan tahun 2024, atau selama 45 tahun, saat ini terdapat delapan (delapan) Inspektur, yaitu sebagai berikut:

- 1) H. Haruna Tadjjo Periode 1979-1984
- 2) Drs. Smith Pabola Periode 1984-1987
- 3) Drs. H. Kaharuddin M.M,Si Periode 1987-1998
- 4) H. Andi Syarifuddin, SH, MH Periode 1998-2015
- 5) Andi Entong, S.Sos Periode Juni-November 2015
- 6) H. Hairudddin Bakri, SH Periode 2015-2020
- 7) Drs. H. Muhammad Nasin, M.Si Periode Januari 2021-Februari 2022
- 8) H.M. Aswin, S.IP., M.Si Periode 2 Maret 2022-Sekarang

B. Perkembangan Objek Penelitian

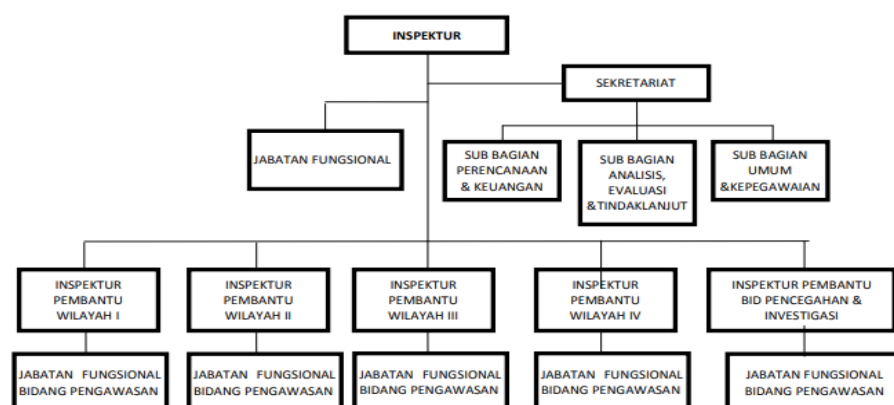
- 1) Meningkatkan Kapasitas SDM: Kantor Inspektorat Kabupaten Pinrang secara aktif melaksanakan pelatihan dan pengembangan kapasitas sumber daya manusia (SDM). Fokus utamanya adalah meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pengauditan, analisis keuangan, serta tata kelola administrasi modern. Program pelatihan dilakukan secara berkala, baik melalui pelatihan internal, seminar, maupun pelatihan eksternal di tingkat provinsi atau nasional.
- 2) Modernisasi Teknologi: Salah satu langkah inovatif adalah penerapan sistem berbasis digital, seperti web Srikandi, yang digunakan untuk mengelola surat masuk dan keluar. Penggunaan teknologi ini membantu meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat proses dokumentasi, serta mengurangi ketergantungan pada sistem manual. Selain itu, kantor ini terus berupaya mengintegrasikan teknologi lain untuk mendukung proses audit dan manajemen data.
- 3) Peningkatan Akuntabilitas dan Transparansi: Proses audit yang menjadi fokus utama Inspektorat semakin ditingkatkan dengan penerapan standar pemeriksaan yang ketat dan transparan. Hasil audit disusun secara akurat dan dipublikasikan kepada pihak-pihak terkait untuk memastikan akuntabilitas penggunaan anggaran.
- 4) Optimalisasi Layanan Internal: Pengelolaan kebutuhan internal, seperti alat tulis kantor (ATK) dan pencairan anggaran, diatur dengan sistematis. Selain itu, penyusunan laporan hasil pemeriksaan

dirancang untuk mencakup berbagai aspek, termasuk keuangan, manajemen risiko, dan efisiensi operasional instansi pemerintah daerah.

- 5) Komitmen Kepemimpinan: Di bawah pimpinan H.J. Aswin, S.IP., M.Si., Inspektorat Kabupaten Pinrang terus berkomitmen untuk mewujudkan tata kelola yang baik (*good governance*). Beliau mendorong penerapan nilai-nilai integritas, profesionalisme, dan inovasi di seluruh jajaran kantor.
- 6) Sinergi Antar Instansi: Inspektorat Kabupaten Pinrang memperkuat sinergi dengan instansi lain, baik di tingkat kabupaten maupun provinsi, untuk memastikan pengawasan internal berjalan secara efektif. Kolaborasi ini mencakup koordinasi terkait implementasi kebijakan, audit lintas sektor, serta evaluasi kinerja pemerintah daerah.

C. Struktur Organisasi

Gambar II. 2 Struktur Organisasi Kantor Inspektorat Kabupaten Pinrang



Berikut uraian jabatan pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang:

1) Inspektur.

Bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang berkaitan dengan tanggung jawab perangkat daerah dan wewenang daerah, serta pemerintahan desa. Meliputi fungsi:

- a. Pengawasan teknis di bidang tertentu serta penyediaan fasilitas pengawasan.
- b. Audit internal berkaitan dengan pekerjaan dan keuangan melalui berbagai metode observasi.
- c. Pengawasan khusus untuk tujuan yang dinyatakan atau atas nama pemerintah.
- d. Pengujian, pemeriksaan, dan pelatihan berkaitan dengan kegiatan pemerintah daerah.
- e. Penyusunan rencana kerja, pendistribusian tugas, pengawasan pelaksanaan tugas, dan penandatanganan dokumen dinas semuanya termasuk dalam rincian tugas.
- f. Pembinaan, pengawasan, pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penelitian pengawasan yang berkaitan dengan pelaksanaan urusan pemerintahan di Daerah.

2) Sekretariat Inspektorat

Membantu memeriksa dalam mengatur pelaksanaan pemeriksaan

dan memberikan dukungan administratif. Meliputi fungsi:

- a. koordinasi program kerja, pengawasan anggaran, dan kepatuhan terhadap peraturan.
- b. Evaluasi kinerja, hasil kerja, dan pemeliharaan prestasi.
- c. Perlengkapan kantor, tata usaha, kepegawaian, dan keuangan pengelolaan.
- d. Pada dasarnya, Tugas mencakup pembagian tugas, pemantauan pelaksanaan, dan penandatanganan dokumen yang berkaitan dengan kegiatan.

3) Sub Bagian Perencanaan

Mendukung Sekretaris dalam analisis data dan rencana kerja pengawasan dan evaluasi keuangan. Tugasnya meliputi rencana kegiatan penyusunan, tugas distribusi, pengawasan, dan penandatanganan dokumen dinas.

4) Sub Bagian Analisis, Evaluasi dan Tindak Lanjut

Bertanggung jawab membantu dalam evaluasi administrasi publik dan hasil belajar. Meliputi perencanaan kegiatan, pembagian tugas, pemantauan, analisa, dan tindak lanjut hasil pengawasan.

5) Sub Bagian Administrasi Umum dan Keuangan

Membantu Sekretaris dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepegawaian, urusan rumah tangga, surat-menyurat, dan keuangan. Hal ini mencakup rencana kegiatan, tugas distribusi, pelaksanaan pemantauan, dan penandatanganan

dokumen.

6) Inspektur Pembantu Wilayah I,II,III,IV

Selalu memperhatikan pengawasan terkait konstruksi, pemerintahan, keuangan, dan sosial ekonomi di tempat kerja. Tugasnya meliputi pelaksanaan program pengawasan, rencana kegiatan, pengumpulan materi pengawasan, dan pelaksanaan pengawasan oleh auditor.

7) Inspektur Pembantu Bidang Pencegahan dan Investigasi

Mendukung Inspektur di bidang pemeriksaan fungsional, pengawasan keuangan, dan kerja daerah di bidang penyidikan dan penuntutan. Tugasnya mengoordinasikan pelaksanaan reformasi administratif, pengumpulan bahan tugas, dan penyesuaian program program.

8) Kelompok Jabatan Fungsional Pengawasan

Kelompok ini memberikan layanan fungsional sesuai dengan kebutuhan daerah dan secara sukarela melaksanakan tugas berdasarkan kinerja masing-masing individu. Semua anggota dapat bertindak sebagai koordinator untuk meningkatkan efektivitas tugas.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Metode pengumpulan data primer mencakup observasi dan dokumentasi. Observasi bertujuan untuk memahami kondisi aktual serta prosedur yang sedang berlangsung di Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang. Sementara itu, dokumentasi mencakup data administratif yang relevan, seperti formulir isian APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah). Formulir ini berfungsi sebagai instrumen utama dalam menilai kapabilitas APIP dan didasarkan pada Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 08 Tahun 2021 tentang Penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah.

Formulir ini berisi kemampuan APIP yang mencakup berbagai topik yang terkait dengan Area Proses Utama (KPA). KPA merupakan proses utama yang harus diikuti untuk meningkatkan kapasitas APIP dalam menjalankan fungsi pengawasan secara efektif. Informasi yang diperoleh dari formulir ini digunakan untuk menentukan seberapa baik Inspektorat

Daerah Kabupaten Pinrang memahami elemen-elemen yang diuraikan dalam Model Kemampuan Audit Interna I (IA-CM).

Model IA-CM digunakan untuk menilai tingkat kapabilitas audit internal berdasarkan beberapa elemen kunci, seperti pengelolaan, metodologi audit, manajemen sumber daya manusia, komunikasi dan pelaporan, serta pelatihan karyawan. Setiap elemen ditentukan oleh indikator yang mengukur kapabilitas kematangan APIP.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui formulir tersebut, dilakukan analisis untuk menentukan level kapabilitas setiap elemen IA-CM. Level kapabilitas ini mengacu pada skala tertentu, mulai dari Level 1 (*Initial*) hingga Level 5 (*Optimized*), yang mencerminkan sejauh mana APIP telah memenuhi standar internasional yang diharapkan. Hasil analisis memberikan gambaran menyeluruh mengenai tingkat kapabilitas Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang. Selain itu, hasil ini menjadi dasar penting dalam merumuskan strategi peningkatan kapabilitas APIP, sehingga Inspektorat dapat menjalankan fungsi pengawasan yang lebih efektif dan akuntabel sesuai standar yang berlaku.

2. Hasil Analisis Data

1) Pemenuhan Key Procces Area (KPA)

Berdasarkan formulir isian yang telah di isi oleh unit APIP Inspektorat Kabupaten Pinrang, berikut akan dijelaskan pemenuhan KPA dari setiap elemen IA-CM:

- a. Peran dan Layanan APIP (*Service and Role of Internal Auditing*)
- Pemenuhan *Key Procces Area* (KPA) pada elemen 1 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel III. 1 Pemenuhan *Key Process Area* Elemen 1

No	Key Process Area	Level	Pernyataan Nomor	Jawaban			Capaian
				Y	S	T	
1	Audit Ketaatan	2	1-9	9	0	0	100%
2	Audit Kinerja	3	10-16	7	0	0	100%
3	Jasa Konsultasi	3	16-19	4	0	0	100%
4	Pengelolaan Risiko & Pengawasan Internal	4	20-24	-	-	-	-
5	Keberlanjutan & Jangka Panjang	5	25-30	-	-	-	-

Dari pemenuhan KPA pada tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 5 KPA pada elemen 1, hingga KPA untuk level 2 sampai 3 sudah terpenuhi mencapai 100% yaitu KPA “Audit Ketaatan”, “Audit Kinerja” dan “Layanan Konsultasi”. Penjelasan untuk setiap KPA dijelaskan sebagai berikut :

- a) Pada KPA “Audit Ketaatan” dari total 9 pernyataan, 9 pernyataan di jawab “ya” sehingga nilai jawaban nya adalah $(9 \times 1 = 9)$ dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah $((9/9) \times 100\% = 100\%)$.
- b) Pada KPA “Audit Kinerja” dari total 7 pernyataan, 7 pernyataan di jawab “ya” sehingga nilai jawaban nya adalah $(7 \times 1 = 7)$ dan

total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah $((7/7) \times 100\% = 100\%)$.

- c) Pada KPA “Layanan Konsultasi” dari total 4 pernyataan, 4 pernyataan di jawab “ya” sehingga nilai jawaban nya adalah $(4 \times 1 = 4)$ dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah $((4/4) \times 100\% = 100\%)$.

Dari Pemenuhan semua KPA pada elemen 1 (Peran dan Layanan) semua pernyataan terpenuhi hingga pernyataan KPA Level 3, maka untuk elemen 1 (Peran dan Layanan) dinyatakan sudah mencapai **Level 3**.

- b. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (*People Management*)
Pemenuhan *Key Procces Area* (KPA) pada elemen 2 disajikan dalam tabel berikut :

Tabel III. 2 Pemenuhan *Key Process Area* Elemen 2

No	Key Process Area	Level	Pernyataan Nomor	Jawaban			Capaian
				Y	S	T	
1	Identifikasi dan Rekrutmen SDM yang Kompeten	2	1-5	6	0	0	100%
2	Pengembangan Profesi Individu	2	6-12	7	0	0	100%
3	Koordinasi Tim	3	13-15	3	0	0	100%

4	Pegawai yang Berkualifikasi Profesional	3	16-24	9	0	0	100%
5	Membangun Tim dan Kompetensinya	3	25-32	8	0	0	100%
6	Perencanaan Tenaga/Tim Kerja	4	33-36	4	0	0	100%
7	APIP mendukung organisasi profesi	4	37-41	5	0	0	100%
8	APIP berkontribusi terhadap pengembangan manajemen	4	42-46	5	0	0	100%
9	Proyeksi tenaga	5	47-49	-	-	-	-
10	Pimpinan APIP berperan aktif dalam organisasi profesi	5	50-55	-	-	-	-

Berdasarkan perhitungan KPA pada tabel di atas, dari 10 KPA elemen 2, terdapat KPA level 2,3, dan 4 yang meliputi KPA "Identifikasi dan rekrutmen SDM yang Kompeten", "Pengembangan profesi Individu", "Koordinasi tim", "Pegawai yang berkualifikasi profesional," dan "Membangun tim dan kompetensinya" telah mencapai 100%. Penjelasan masing-masing KPA dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pada KPA "Identifikasi dan rekrutmen SDM yang Kompeten" dari total 6 pernyataan, 6 pernyataan di jawab "ya" sehingga

nilai jawaban nya adalah ($6 \times 1 = 6$) dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah ($(6/6 \times 100\% = 100\%)$).

- b) Pada KPA “Pengembangan profesi Individu” dari total 7 pernyataan, 7 pernyataan di jawab “ya” sehingga nilai jawaban nya adalah ($7 \times 1 = 7$) dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah ($(7/7) \times 100\% = 100\%$).
- c) Pada KPA “Koordinasi tim” dari total 3 pernyataan, 3 pernyataan di jawab “ya” sehingga nilai jawaban nya adalah ($3 \times 1 = 3$) dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah ($(3/3) \times 100\% = 100\%$).
- d) Pada KPA “Pegawai yang berkualifikasi profesional” dari total 9 pernyataan, 9 pernyataan di jawab “ya” sehingga nilai jawaban nya adalah ($9 \times 1 = 9$) dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah ($(9/9) \times 100\% = 100\%$).
- e) Pada KPA “Membangun tim dan kompetensinya” dari total 8 pernyataan, 8 pernyataan di jawab “ya” sehingga nilai jawaban nya adalah ($8 \times 1 = 8$) dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah ($(8/8) \times 100\% = 100\%$).
- f) Pada KPA “Perencanaan Tenaga/Tim Kerja” dari total 4 pernyataan, 4 pernyataan di jawab “ya” sehingga nilai jawaban nya adalah ($4 \times 1 = 4$) dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah ($(4/4) \times 100\% = 100\%$).

g) Pada KPA “APIP mendukung organisasi profesi” dari total 5 pernyataan, 5 pernyataan di jawab “ya” sehingga nilai jawaban nya adalah $(5 \times 1 = 5)$ dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah $((5/5) \times 100\% = 100\%)$.

h) Pada KPA “APIP berkontribusi terhadap pengembangan manajemen” dari total 5 pernyataan, 5 pernyataan di jawab “ya” sehingga nilai jawaban nya adalah $(5 \times 1 = 5)$ dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah $((5/5) \times 100\% = 100\%)$.

Dari Pemenuhan semua KPA pada elemen 2 (Pengelolaan Sumber Daya Manusia) semua pernyataan terpenuhi hingga pernyataan KPA Level 4, maka untuk elemen 2 (Pengelolaan Sumber Daya Manusia) dinyatakan sudah mencapai **Level 4**.

c. Praktik Profesional (*Profesional Practice*)

Pemenuhan *Key Procces Area* (KPA) pada elemen 3 disajikan dalam tabel berikut :

Tabel III. 3 Pemenuhan *Key Procces Area* Elemen 3

No	Key Process Area	Level	Pernyataan Nomor	Jawaban			Capaian
				Y	S	T	
1	Perencanaan Pengawasan berdasarkan prioritas manajemen	2	1-6	7	0	0	100%

2	Kerangka kerja praktik/professional dan pengawasannya	2	7-13	7	0	0	100%
3	Perencanaan audit berbasis risiko	3	14-23	9	0	1	90%
4	Kualitas kerangka kerja manajemen	3	24-30	2	5	0	50%
5	Strategi audit memanfaatkan manajemen risiko organisasi	4	31-34	-	-	-	-
6	APIP memiliki perencanaan strategis	5	35-39	-	-	-	-
7	Praktik professional dikembangkan secara berkelanjutan	5	40-43	-	-	-	-

Berdasarkan perhitungan KPA pada tabel di atas, dari 7 KPA elemen 3, yang terdiri dari KPA level 2 dan 3, yaitu KPA "Perencanaan Pengawasan berdasarkan prioritas manajemen", "Kerangka Kerja Praktik Profesional dan Pengawasannya", dan KPA "Perencanaan audit berbasis risiko" dan "Kualitas Kerangka Kerja Manajemen" telah mencapai 100%. Penjelasan masing-masing KPA dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pada KPA "Perencanaan Pengawasan Berdasarkan Prioritas Manajemen" dari total 7 pernyataan, 7 pernyataan di jawab

“ya” sehingga nilai jawaban nya adalah $(7 \times 1 = 7)$ dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah $((7/7) \times 100\% = 100\%)$.

b) Pada KPA “Kerangka Kerja Praktik Profesional dan Pengawasannya” dari total 7 pernyataan, 7 pernyataan di jawab “ya” sehingga nilai jawaban nya adalah $(7 \times 1 = 7)$ dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah $((7/7) \times 100\% = 100\%)$.

c) Pada KPA “Perencanaan Audit Berbasis Resiko” dari total 10 pernyataan, 9 pernyataan di jawab “ya” $(9 \times 1 = 9)$, 1 pernyataan dijawab “tidak” $(1 \times 0 = 0)$ sehingga nilai jawaban nya adalah $((9 \times 1 = 9) + (1 \times 0 = 0) = 9)$ dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah $((9/10) \times 100\% = 90\%)$.

d) Pada KPA “Kualitas Kerangka Kerja Manajemen” dari total 7 pernyataan, 5 pernyataan di jawab “sebagian” $(7 \times 0,5 = 3,5)$ total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah $((3,5/7) \times 100\% = 50\%)$.

Dari Pemenuhan semua KPA pada elemen 3 (Praktik Profesional) pada KPA “Perencanaan Pengawasan berdasarkan prioritas manajemen” dan “Kerangka Kerja Praktik Profesional dan Pengawasannya” terpenuhi 100%, sedangkan KPA “Perencanaan Audit Berbasis Resiko” nilai pencapaian nya hanya terpenuhi 90% dan KPA “Kualitas

Kerangka Kerja Manajemen” nilai pencapaiannya hanya terpenuhi 50%, maka untuk elemen 3 (Praktik Profesional) dinyatakan mencapai **Level 3** dengan catatan perbaikan karena dari 7 KPA, ada 2 KPA pada level 3 belum terpenuhi 100%.

- d. Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja (*Performance Management and Accountability*) Pemenuhan *Key Procces Area* (KPA) pada elemen 4 disajikan dalam tabel berikut :

Tabel III. 4 Pemenuhan *Key Procces Area* Elemen 4

No	Key Process Area	Level	Pernyataan Nomor	Jawaban			Capaian
				Y	S	T	
1	Perencanaan Kegiatan APIP	2	1-6	7	0	0	100%
2	Anggaran Operasional Kegiatan APIP	2	7-10	4	0	0	100%
3	Pelaporan Manajemen APIP	3	11-16	6	0	0	100%
4	Informasi Biaya	3	17-21	5	0	0	100%
5	Pengukuran Kinerja	3	22-29	8	0	0	100%
6	Penggabungan Ukuran Kinerja Kualitatif dan Kuantitatif	4	30-38	-	-	-	-

7	Laporan Efektifitas APIP kepada Publik	5	39-43	-	-	-	-
---	---	---	-------	---	---	---	---

Dari pemenuhan KPA pada tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 7 KPA pada elemen 4, hingga KPA untuk level 2 dan level 3 sudah terpenuhi mencapai 100% yaitu KPA “ Perencanaan Kegiatan APIP, Anggaran Operasional Kegiatan APIP, Pelaporan Manajemen APIP, Informasi Biaya, dan Pengukuran Kinerja ”. Penjelasan untuk setiap KPA dijelaskan sebagai berikut :

- a) Pada KPA “Perencanaan Kegiatan APIP” dari total 7 pernyataan, 7 pernyataan di jawab “ya” sehingga nilai jawaban nya adalah $(7 \times 1 = 7)$ dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah $((7/7 \times 100\%) = 100\%)$.
- b) Pada KPA “Anggaran Operasional Kegiatan APIP” dari total pernyataan, 4 pernyataan di jawab “ya” sehingga nilai jawaban nya adalah $4 \times 1 = 4$ dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah $((4/4) \times 100\% = 100\%)$.
- c) Pada KPA “Pelaporan Manajemen APIP” dari total 6 pernyataan, 6 pernyataan di jawab “ya” sehingga nilai jawaban nya adalah $(6 \times 1 = 6)$ dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah $((6/6) \times 100\% = 100\%)$.
- d) Pada KPA “Informasi Biaya” dari total 5 pernyataan, 5 pernyataan di jawab “ya” sehingga nilai jawaban nya adalah

($5 \times 1 = 5$) dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah $((5/5) \times 100\% = 100\%)$.

e) Pada KPA “Pengukuran Kinerja” dari total 8 pernyataan, 8 pernyataan di jawab “ya” sehingga nilai jawaban nya adalah ($8 \times 1 = 8$) dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah $((8/8) \times 100\% = 100\%)$.

Dari Pemenuhan semua KPA pada elemen 4 “Perencanaan Kegiatan APIP, Anggaran Operasional Kegiatan APIP, Pelaporan Manajemen APIP, Informasi Biaya, dan Pengukuran Kinerja ” semua pernyataan terpenuhi hingga pernyataan KPA Level 3, maka untuk elemen 4 sudah mencapai **Level 3**.

e. Budaya dan Hubungan Organisasi (*Organizational Relationships and Culture*)

Pemenuhan *Key Procces Area* (KPA) pada elemen 5 disajikan dalam tabel berikut :

Tabel III. 5 Pemenuhan *Key Procces Area* Elemen 5

No	Key Process Area	Level	Pernyataan Nomor	Jawaban			Capaian
				Y	S	T	
1	Pengelolaan Organisasi APIP	2	1-6	7	0	0	100%

2	Komponen Manajemen Tim yang Integral	3	7-15	9	0	0	100%
3	Koordinasi dengan Pihak Lain yang Memberikan Saran dan Penjaminan	3	16-20	5	0	0	100%
4	Pimpinan APIP Mampu Memberikan Saran dan Mempengaruhi Manajemen	4	21-27	-	-	-	-
5	Hubungan Berjalan Efektif dan Terus- Menerus	5	28-35	-	-	-	-

Berdasarkan perhitungan KPA pada tabel di atas, dari 5 KPA pada elemen 5, maka KPA level 2 dan level 3 yaitu KPA "Pengelolaan Organisasi APIP, Komponen Manajemen Tim yang Interel, dan Koordinasi dengan Pihak Lain yang Memberi Saran dan Penjaminan" sudah meningkat hingga 100%. Penjelasan masing-masing KPA dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pada KPA "Pengelolaan Organisasi APIP" dari total 7 pernyataan, 7 pernyataan di jawab "ya" sehingga nilai jawaban nya adalah $(7 \times 1 = 7)$ dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah $((7/7 \times 100\% = 100\%))$.

- b) Pada KPA “Komponen Manajemen Tim yang Integral” dari total pernyataan, 9 pernyataan di jawab “ya” sehingga nilai jawaban nya adalah $(9 \times 1 = 9)$ dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah $((9/9) \times 100\% = 100\%)$.
- c) Pada KPA “Koordinasi dengan Pihak Lain yang Memberikan Saran dan Penjaminan” dari total 5 pernyataan, 5 pernyataan di jawab “ya” sehingga nilai jawaban nya adalah $(5 \times 1 = 5)$ dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah $((5/5) \times 100\% = 100\%)$.

Dari Pemenuhan semua KPA pada elemen 5 “Pengelolaan Organisasi APIP, Komponen Manajemen Tim yang Integral, dan Koordinasi dengan Pihak Lain yang Memberikan Saran dan Penjaminan” semua pernyataan terpenuhi hingga pernyataan KPA Level 3, maka untuk elemen 5 sudah mencapai **Level 3**.

f. Struktur Tata Kelola (*Governance Structure*)

Pemenuhan *Key Procces Area* (KPA) pada elemen 5 disajikan dalam tabel berikut :

Tabel III. 6 Pemenuhan *Key Procces Area* Elemen 6

No	Key Process Area	Level	Pernyataan Nomor	Jawaban			Capaian
				Y	S	T	
1	Hubungan Pelaporan Telah Terbangun	2	1-5	6	0	0	100%

2	Akses Penuh terhadap Informasi Organisasi, Aset dan SDM	2	6-8	3	0	0	100%
3	Mekanisme Pendanaan	3	9-13	5	0	0	100%
4	Pengawasan Manajemen terhadap Kegiatan APIP	3	14-21	8	0	0	100%
5	Laporan Pimpinan APIP kepada Pimpinan Tertinggi Organisasi	4	22-24	-	-	-	-
6	Pengawasan Independen terhadap Kegiatan APIP	4	25-29	-	-	-	-
7	Independensi, Kemampuan dan Kewenangan Penuh APIP	5	30-34	-	-	-	-

Dari pemenuhan KPA pada tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 7 KPA pada elemen 6, hingga KPA untuk level 3 sudah terpenuhi mencapai 100% yaitu KPA “Hubungan Pelaporan Hasil, Akses Penuh terhadap Informasi Organisasi, Aset dan SDM, Mekanisme Pendanaan, dan Pengawasan Manajemen

terhadap Kegiatan APIP". Penjelasan untuk setiap KPA dijelaskan sebagai berikut :

- a) Pada KPA "Hubungan Pelaporan Hasil" dari total 6 pernyataan, 6 pernyataan di jawab "ya" sehingga nilai jawaban nya adalah $(6 \times 1 = 6)$ dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah $((6/6 \times 100\% = 100\%))$.
- b) Pada KPA "Akses Penuh terhadap Informasi Organisasi, Aset, dan SDM" dari total pernyataan, 3 pernyataan di jawab "ya" sehingga nilai jawaban nya adalah $(3 \times 1 = 3)$ dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah $((3/3) \times 100\% = 100\%)$.
- c) Pada KPA " Mekanisme Pendanaan" dari total 5 pernyataan, 5 pernyataan di jawab "ya" sehingga nilai jawaban nya adalah $(5 \times 1 = 5)$ dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah $((5/5) \times 100\% = 100\%)$.
- d) Pada KPA " Pengawasan Manajemen terhadap Kegiatan APIP" dari total 8 pernyataan, 8 pernyataan di jawab "ya" sehingga nilai jawaban nya adalah $(8 \times 1 = 8)$ dan total nilai pencapaian pemenuhan per KPA nya adalah $((8/8) \times 100\% = 100\%)$.

Dari Pemenuhan semua KPA pada elemen 6 "Hubungan Pelaporan Hasil, Akses Penuh terhadap Informasi Organisasi, Aset dan SDM, Mekanisme Pendanaan, dan Pengawasan

Manajemen terhadap Kegiatan APIP” semua pernyataan terpenuhi hingga pernyataan KPA Level 3, maka untuk elemen 6 sudah mencapai **Level 3**.

2) Capaian Level Setiap Elemen

Berdasarkan evaluasi *Key Process Area* (KPA) untuk setiap elemen, contoh kinerja keseluruhan setiap elemen dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel III. 7 Capaian Level Elemen

No	Elemen	Key Process Area	Level	Pernyataan Nomor	Capaian %
1	Peran dan Layanan APIP	1. Audit Ketaatan	3	1-3	100%
		2. Audit Kinerja	3		100%
		3. Layanan Konsultasi	3		100%
2	Pengelolaan SDM	1. Identifikasi dan Rekrutmen SDM yang Komoeten	4	1-5	100%
		2. Pengembangan Profesi Individu	4		100%
		3. Koordinasi Tim	4		100%
		4. Pegawai yang Berkualifikasi Profesional	4		100%
		5. Membangun Tim dan Kompetensinya	4		100%

3	Praktik Profesional	1. Perencanaan Pengawasan Berdasarkan Prioritas Manajemen	3	1-4	100%
		2. Kerangka Kerja Praktik Profesional dan Pengawasannya	3		100%
		3. Perencanaan Audit Berbasis Risiko	3		90%
		4. Kualitas Kerangka Kerja Manajemen	3		50%
4	Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja	1. Perencanaan Kegiatan APIP	3	1-5	100%
		2. Anggaran Operasional Kegiatan APIP	3		100%
		3. Pelaporan Organisasi APIP	3		100%
		4. Informasi Biaya	3		100%
		5. Pengukuran Kinerja	3		100%
5	Budaya dan Hubungan Organisasi	1. Pengelolaan Organisasi APIP	3	1-3	100%
		2. Komponen Manajemen Tim yang Integral	3		100%
		3. Koordinasi dengan Pihak Lain yang	3		100%

		Memberikan Saran dan Penjaminan			
6	Struktur Tata Kelola	1. Hubungan Pelaporan Hasil	3	1-4	100%
		2. Akses Penuh Terhadap Informasi Organisasi, Aset dan SDM	3		100%
		3. Mekanisme Pendanaan	3		100%
		4. Pengawasan Manajemen terhadap Kegiatan APIP	3		100%

3) Capaian Tingkat Kapabilitas APIP

Capaian tingkat Kapabilitas unit APIP Inspektor Kabupaten Pinrang dari hasil penilaian 6 elemen sesuai standart IA-CM adalah sebagai berikut :

Tabel III. 8 Capaian Tingkat Level Kapabilitas APIP

Elemen		Level
I	Peran dan Layanan APIP	3
II	Pengelolaan SDM	4
III	Praktik Profesional	3
IV	Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja	3
V	Budaya dan Hubungan Organisasi	3
VI	Struktur Tata Kelola	3

Dari tabel di atas terlihat jelas bahwa terdapat unsur-unsur yang dimasukkan dalam penilaian kemampuan Unit APIP Inspektorat Kabupaten Pinrang. Unsur-unsur berikut telah mencapai “Level 3” dari daftar unsur-unsur di atas: “Peran dan Layanan APIP,” “Praktik Profesional,” “Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja,” “Budaya dan Hubungan Organisasi,” dan “Struktur Tata Kelola.” Unsur “Pengelolaan SDM” terletak pada “Level 4” dan menunjukkan bahwa konsumsi sehari-hari manusia telah mencapai tingkat yang lebih tinggi dibandingkan unsur lainnya.

Karena lima elemen yang memiliki nilai pada "Level 3" dan satu elemen pada "Level 4", maka secara keseluruhan, kapabilitas Unit APIP Inspektorat Kabupaten Pinrang dinilai pada “Level 3”

yang menunjukkan bahwa elemen-elemen penting dalam organisasi tersebut telah terintegrasi dengan baik.

Penilaian "Level 3" berarti bahwa semua elemen penting telah berada pada tingkat kapabilitas yang memadai dan berfungsi dengan efektif, meskipun ada ruang untuk perbaikan atau peningkatan lebih lanjut. Hal ini menunjukkan bahwa Unit APIP telah memenuhi sebagian besar persyaratan untuk mencapai tingkat kapabilitas yang lebih tinggi.

B. Pembahasan

1. Tingkat Kapabilitas APIP pada Inspektorat Kabupaten Pinrang Dengan Mengacu pada Standart *Internal Audit Capability Model* (IA-CM)

Berdasarkan analisis kapabilitas Inspektorat Kota Kabupaten Pinrang dengan menggunakan unsur Standart *Internal Audit Capability Model* (IA-CM), dapat disimpulkan bahwa tingkat kemampuan Inspektorat Kabupaten Pinrang tingkat 3 adalah yang paling tinggi. Sebab unsur yang hadir di level 3, yakni "Peran dan Layanan APIP," "Pengelolaan SDM," "Praktik Profesional," "Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja," "Budaya dan Hubungan Organisasi," dan "Struktur Tata Kelola," Inspektorat Kabupaten Pinrang belum mencapai level 3. Inspektorat Kabupaten Pinrang harus mengikuti tindakan perbaikan tertentu agar bisa mencapai

level 3 penuh, yang selanjutnya akan dibahas pada sub-3 strategi peningkatan kemampuan APIP yang masih di bawah batas minimal.

Berada pada level 3, dapat dinyatakan bahwa APIP Inspektorat Kabupaten Pinrang telah berhasil menyelesaikan praktik profesi dan audit internal secara tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Salah satu APIP yang telah mencapai level 3 adalah “Telah mampu menilai efektivitas, efisiensi, dan keekonomisan suatu program atau kegiatan serta dapat memberikan saran kepada pengelola, pengelola risiko, dan pengembangan intern’.

Untuk setiap KPA pada setiap elemen pada level 3, kondisi APIP Inspektorat Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut:

a. Elemen I : Peran dan Layanan

1) KPA : Audit Ketaatan

Audit KPA Ketaatan APIP Inspektorat Kabupaten Pinrang telah mencapai 100% yang menunjukkan bahwa APIP telah menyelesaikan kegiatan audit ketaatan berdasarkan ketentuan audit yang fokus pada tiga aspek utama yaitu aset, keuangan, kepegawaian, serta pokok dan fungsi. Pelaksanaan pengawasan di Inspektorat Kabupaten Pinrang mengacu pada pedoman kendali mutu yang telah ditetapkan, yang juga

mencakup formulir kendali mutu yang digunakan dalam setiap kegiatan pengawasan. Inspektorat Kabupaten Pinrang memiliki Internal Audit Charter yang mengatur layanan penjaminan yang dapat diberikan, termasuk audit kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan capaian 100%, Inspektorat Kabupaten Pinrang menunjukkan komitmennya untuk memastikan bahwa setiap kegiatan pemerintahan berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan standar operasional yang telah ditetapkan. Pedoman kendali mutu yang ada menjadi acuan dalam setiap tahapan audit, guna menjaga kualitas hasil audit dan memastikan transparansi, akuntabilitas, dan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. Hal ini juga berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pengawasan internal dan tata kelola pemerintahan daerah yang lebih baik. “Tetapi catatan penting pada elemen ini bahwa belum dikatakan levelnya sudah sempurna disebabkan masih ada beberapa level yang belum terpenuhi yakni level 4 dan level 5. Skor 100% persen di atas hanya berlaku di level 3”. Dimana dikategori level 3 ini inspektorat daerah kabupaten pinrang sudah maksimal tetapi perlu ditingkatkan ke jenjang level lebih tinggi.

2) KPA : Audit Kinerja

Terkait Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang, meskipun KPA Audit Kinerja APIP di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang sudah mencapai 100%, implementasi layanan audit kinerja masih dalam tahap persiapan. *Internal Audit Charter* (IAC) Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang sudah mencantumkan layanan audit kinerja sebagai bagian dari tugas dan fungsi APIP, namun secara khusus, pelaksanaan audit kinerja belum sepenuhnya dijalankan.

Rencana implementasi audit kinerja di Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang telah disusun dan diperkirakan akan dilaksanakan dalam tahun-tahun mendatang, seiring dengan peningkatan kapasitas dan kapabilitas aparatur pengawasan internal pemerintah (APIP) serta penyesuaian dengan kebijakan daerah yang berlaku. “Tetapi catatan penting pada elemen ini bahwa belum dikatakan levelnya sudah sempurna disebabkan masih ada beberapa level yang belum terpenuhi yakni level 4 dan level 5. Skor 100% persen di atas hanya berlaku di level 3”. Dimana dikategori level 3 ini inspektorat daerah kabupaten pinrang sudah maksimal tetapi perlu ditingkatkan ke jenjang level lebih tinggi.

3) KPA : Layanan Konsultasi

KPA Layanan Konsultasi APIP di Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang telah mencapai 100%, dengan layanan jasa konsultasi yang telah tercantum dalam *Internal Audit Charter* Inspektorat. Selain itu, Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang juga telah membangun infrastruktur untuk layanan konsultasi, termasuk *Standard Operating Procedure* (SOP) untuk *Coaching Clinic*, formulir konsultasi, dan kuisioner untuk kepuasan layanan konsultasi.

Implementasi layanan konsultasi di Inspektorat Kabupaten Pinrang telah berjalan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Setiap Pejabat *Fungsional Auditor* (PFA) juga telah menandatangani pernyataan independensi dan objektivitas sebelum melaksanakan kegiatan pengawasan, baik yang berkaitan dengan assurance maupun *consulting*. Hal ini memastikan bahwa semua kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang dapat berjalan secara transparan dan profesional. “Tetapi catatan penting pada elemen ini bahwa belum dikatakan levelnya sudah sempurna disebabkan masih ada beberapa level yang belum terpenuhi yakni level 4 dan level 5. Skor 100% persen di atas hanya berlaku di level 3”. Dimana dikategori level 3 ini inspektorat daerah kabupaten pinrang sudah maksimal tetapi perlu ditingkatkan ke jenjang level lebih tinggi.

b. Elemen II : Pengelolaan SDM

1) KPA : Identifikasi dan rekrutmen SDM yang Kompeten

KPA Identifikasi dan Rekrutmen SDM yang Kompeten APIP Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang sudah mencapai 100%. Hal ini menunjukkan bahwa Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang telah berhasil mengidentifikasi peran dan tanggung jawab setiap jabatan struktural dan fungsional yang ada. Uraian jabatan tersebut telah ditetapkan dalam suatu keputusan Inspektur.

Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang juga telah melakukan perhitungan kebutuhan jumlah auditor yang dibutuhkan serta mengidentifikasi kompetensi sumber daya manusia yang diperlukan untuk menduduki setiap jabatan yang ada dan melaksanakan kegiatan pengawasan yang telah direncanakan. Hasil dari analisis kebutuhan jumlah auditor dan kompetensi ini dituangkan dalam dokumen pedoman penyusunan formasi jabatan fungsional auditor di lingkungan APIP Kabupaten Pinrang serta peta kompetensi yang relevan untuk memastikan efisiensi dalam pelaksanaan tugas pengawasan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kualitas pengawasan internal di Kabupaten Pinrang akan semakin baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. “Tetapi catatan penting pada elemen ini bahwa belum dikatakan levelnya sudah sempurna disebabkan masih ada satu level yang belum terpenuhi yakni level 5. Skor 100% persen di

atas hanya berlaku di level 4". Dimana dikategori level 4 ini inspektorat daerah kabupaten pinrang sudah maksimal tetapi perlu ditingkatkan ke jenjang level lebih tinggi.

2) KPA : Pengembangan profesi Individu

Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang telah mencapai 100% dalam pengembangan profesi individu Auditor Pemeriksa (APIP). Dalam upaya meningkatkan kapasitas individu profesi auditor, Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang telah melaksanakan berbagai program diklat, seperti Diklat Pembentukan Jabatan Fungsional Auditor (JFA) serta diklat teknis lainnya yang relevan dengan tugas dan fungsi auditor. Selain itu, pelatihan kantor sendiri (PKS) juga dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang.

Program pengawasan dilakukan oleh tim yang terdiri dari auditor yang telah bersertifikasi JFA, sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku. Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang juga mendukung pengembangan profesi auditor melalui berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi profesi, seperti Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI). Kegiatan ini mencakup pelatihan, seminar, dan workshop yang relevan dengan penguatan kompetensi serta profesionalisme auditor di Kabupaten Pinrang. Dokumen

perencanaan diklat dan PKS serta laporan pelaksanaan kegiatan ini menunjukkan komitmen Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang dalam meningkatkan kapabilitas dan kompetensi aparat pengawasan intern pemerintah (APIP) di daerah. “Tetapi catatan penting pada elemen ini bahwa belum dikatakan levelnya sudah sempurna disebabkan masih ada satu level yang belum terpenuhi yakni level 5. Skor 100% persen di atas hanya berlaku di level 4”. Dimana dikategori level 4 ini inspektorat daerah kabupaten pinrang sudah maksimal tetapi perlu ditingkatkan ke jenjang level lebih tinggi.

3) KPA : Koordinasi tim

KPA Koordinasi tim APIP Inspektorat Kabupaten Pinrang telah mencapai 100%, dengan Inspektorat telah menyusun audit universe berbasis risiko, dengan mempertimbangkan faktor-faktor risiko yang telah diidentifikasi untuk memperkirakan jumlah auditan dan ruang lingkup audit serta kegiatan pengawasan lainnya. Selain itu, Inspektorat juga telah menyusun Peta Kompetensi untuk menilai sumber daya yang dimiliki dalam melaksanakan kegiatan pengawasan. Dokumen tersebut memuat data pegawai, termasuk data pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti, serta analisis kebutuhan auditor. Terdapat juga kebijakan Inspektorat yang mendukung satuan tugas di lingkungan Inspektorat Kabupaten Pinrang, yaitu

Kebijakan Sistem Koordinasi Internal APIP, yang memastikan kelancaran dan efektivitas koordinasi antar bagian dan pihak terkait dalam menjalankan fungsi pengawasan. “Tetapi catatan penting pada elemen ini bahwa belum dikatakan levelnya sudah sempurna disebabkan masih ada satu level yang belum terpenuhi yakni level 5. Skor 100% persen di atas hanya berlaku di level 4”. Dimana dikategori level 4 ini inspektorat daerah kabupaten pinrang sudah maksimal tetapi perlu ditingkatkan ke jenjang level lebih tinggi.

4) KPA : Pegawai yang berkualifikasi professional

Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang terus berupaya meningkatkan profesionalisme aparat pengawasan internal pemerintah (APIP) dengan berbagai langkah strategis. Salah satunya adalah dengan menyusun dan menerapkan standar kompetensi auditor yang bertujuan untuk memastikan kualitas dan keahlian dalam melaksanakan tugas pengawasan. Selain itu, Inspektorat juga telah menyusun rencana diklat yang mencakup pelatihan pembentukan dan diklat substantif yang mendukung prinsip 3E (Ekonomis, Efisien, dan Efektif) dalam setiap kegiatan pengawasan. Untuk lebih meningkatkan kapabilitas auditor, Inspektorat Kabupaten Pinrang melaksanakan pelatihan rutin serta menjalin kerja sama dengan lembaga terkait seperti Badan Pengawasan Keuangan

dan Pembangunan (BPKP). Kegiatan pengawasan yang dilakukan juga didukung oleh tim yang telah memperoleh sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor (JFA), yang menjamin kualitas dan kredibilitas pengawasan yang dilaksanakan. Dengan berbagai upaya ini, Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang menunjukkan komitmennya dalam meningkatkan kualitas pengawasan dan profesionalisme auditor di lingkungan pemerintahan daerah. “Tetapi catatan penting pada elemen ini bahwa belum dikatakan levelnya sudah sempurna disebabkan masih ada satu level yang belum terpenuhi yakni level 5. Skor 100% persen di atas hanya berlaku di level 4”. Dimana dikategori level 4 ini inspektorat daerah kabupaten pinrang sudah maksimal tetapi perlu ditingkatkan ke jenjang level lebih tinggi.

5) KPA : Membangun tim dan kompetensinya

Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang menerapkan standar kompetensi yang telah ditetapkan sebelumnya, beserta persyaratan praktis dan terkait pekerjaan yang sejalan dengan standar nasional dan peraturan perundang-undangan setempat. Selain itu, Inspektorat Kabupaten Pinrang sedang menyusun mekanisme penghargaan bagi tim yang berhasil menerapkan perilaku kerja yang sesuai dengan standar kompetensi dan mencapai hasil yang optimal. Berbagai

program diklat dan pelatihan kapasitas (PKS) diadakan secara berkala untuk mengembangkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas pengawasan.

Pola komunikasi dan koordinasi tim audit di Inspektorat Kabupaten Pinrang dilaksanakan sesuai dengan pedoman kendali mutu yang telah ditetapkan, dan rapat internal dilaksanakan secara rutin untuk membahas hal-hal yang terkait dalam pelaksanaan pengawasan. “Tetapi catatan penting pada elemen ini bahwa belum dikatakan levelnya sudah sempurna disebabkan masih ada satu level yang belum terpenuhi yakni level 5. Skor 100% persen di atas hanya berlaku di level 4”. Dimana dikategori level 4 ini inspektorat daerah kabupaten pinrang sudah maksimal tetapi perlu ditingkatkan ke jenjang level lebih tinggi.

c. Elemen III : Praktik Profesional

1) KPA: Perencanaan Pengawasan Berdasarkan Prioritas Manajemen

Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang telah mencapai progres 100% dalam penyusunan Program Kerja Pengawasan Tahunan dengan pendekatan berbasis prioritas manajerial. Program ini mencakup seluruh aspek pengawasan dan audit di lingkungan pemerintahan daerah. Selain itu, setiap tim audit telah dibentuk dengan struktur yang jelas dan dilengkapi dengan anggaran

yang memadai, guna mendukung kelancaran kegiatan pengawasan.

Pengawasan difokuskan pada sektor-sektor dengan potensi risiko tinggi dan area yang memerlukan perhatian khusus. Dengan demikian, Inspektorat memastikan bahwa seluruh auditan yang ditargetkan dapat diperiksa secara menyeluruh, dalam upaya meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta akuntabilitas di pemerintahan daerah Kabupaten Pinrang. “Tetapi catatan penting pada elemen ini bahwa belum dikatakan levelnya sudah sempurna disebabkan masih ada beberapa level yang belum terpenuhi yakni level 4 dan level 5. Skor 100% persen di atas hanya berlaku di level 3”. Dimana dikategori level 3 ini inspektorat daerah kabupaten pinrang sudah maksimal tetapi perlu ditingkatkan ke jenjang level lebih tinggi.

- 2) KPA : Kerangka Kerja Praktik Profesional dan Pengawasannya
 Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang telah berhasil mencapai perkembangan signifikan dalam kerangka kerja pengawasan. Saat ini, Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang telah memiliki *Internal Audit Charter* (IAC) yang resmi, yang ditandatangani oleh Bupati Pinrang. IAC tersebut mencakup kewenangan untuk mengakses catatan, personil, serta kekayaan fisik yang terkait dengan lingkup kegiatan pengawasan intern. IAC tersebut juga menjelaskan definisi

pengawasan intern, menetapkan kode etik yang harus diikuti oleh pengawas, serta mencantumkan standar pengawasan yang digunakan dalam setiap kegiatan pengawasan. Sebagai bagian dari upaya untuk menjaga kualitas pengawasan yang dilakukan. Perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, dan tindak lanjut hasil pengawasan merupakan contoh pekerjaan yang telah diselesaikan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang. Kajian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap proses pengawasan dilaksanakan secara transparan, akurat, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kajian ini juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan efisiensi dan akuntabilitas pemerintah daerah. “Tetapi catatan penting pada elemen ini bahwa belum dikatakan levelnya sudah sempurna disebabkan masih ada beberapa level yang belum terpenuhi yakni level 4 dan level 5. Skor 100% persen di atas hanya berlaku di level 3”. Dimana dikategori level 3 ini inspektorat daerah kabupaten pinrang sudah maksimal tetapi perlu ditingkatkan ke jenjang level lebih tinggi.

3) KPA : Perencanaan Audit Berbasis Resiko

Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang mulai mengoptimalkan perencanaan audit berbasis risiko (KPA), yang tercermin dalam pemutakhiran data objek pengawasan melalui penyusunan Audit Universe. Dalam proses ini, beberapa faktor risiko

dipertimbangkan untuk menentukan tingkat risiko auditan, seperti jumlah anggaran yang dikelola, nilai aset, jumlah kegiatan yang dilaksanakan, jumlah rekomendasi temuan yang diterima dari BPK dan APIP, nilai temuan, kompetensi sumber daya manusia (SDM), serta persentase tindak lanjut terhadap rekomendasi yang ada. Meskipun demikian, Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang belum sepenuhnya mengidentifikasi alternatif penanganan risiko yang mungkin dilakukan oleh manajemen, serta langkah-langkah tambahan yang diperlukan untuk merespons risiko secara lebih efektif. Oleh karena itu, peningkatan dalam aspek identifikasi dan penanganan risiko ini perlu menjadi fokus agar perencanaan audit berbasis risiko dapat berjalan secara lebih optimal.

4) KPA : Kualitas Kerangka Kerja Manajemen

KPA Kualitas Kerangka Kerja Manajemen APIP Inspektorat Kabupaten Pinrang menunjukkan bahwa Inspektorat Kabupaten Pinrang telah melaksanakan kegiatan pengawasan sesuai dengan pedoman perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan seluruh kegiatan pengawasan. Sebagai langkah untuk menjaga kualitas kegiatan pengawasan, Inspektorat Kabupaten Pinrang telah merumuskan pedoman telaah sejawat, meskipun penerapannya masih dalam tahap persiapan.

Berdasarkan kondisi ini, Inspektorat Kabupaten Pinrang segera akan melaksanakan telaah sejawat, baik secara internal maupun eksternal, sesuai dengan pedoman telaah sejawat yang telah ditetapkan. Langkah ini diambil untuk menjamin kualitas kegiatan pengawasan yang telah dilaksanakan serta meningkatkan kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) di daerah.

d. Elemen IV : Akuntabilitas dan Manjaemen Kinerja

1) KPA : Perencanaan Kegiatan APIP

Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang telah mencapai progres signifikan dalam perencanaan kegiatan APIP untuk tahun 2025. Rencana kerja Inspektorat tahun ini telah disusun dengan mengutamakan sasaran strategis dan hasil yang ingin dicapai. Dokumen tersebut mencakup seluruh sumber daya yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pengawasan, termasuk anggaran, tenaga ahli, serta fasilitas yang dibutuhkan. Fokus utama dalam perencanaan tahun ini adalah peningkatan kapabilitas APIP melalui audit yang lebih efektif dan efisien, serta penguatan akuntabilitas di seluruh level pemerintahan daerah. “Tetapi catatan penting pada elemen ini bahwa belum dikatakan levelnya sudah sempurna disebabkan masih ada beberapa level yang belum terpenuhi yakni level 4 dan level 5. Skor 100% persen di atas hanya berlaku di level 3”. Dimana dikategori level 3 ini

inspektorat daerah kabupaten pinrang sudah maksimal tetapi perlu ditingkatkan ke jenjang level lebih tinggi.

2) KPA : Anggaran Operasional Kegiatan APIP

Terkait dengan Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang, anggaran operasional untuk kegiatan pengawasan telah disusun dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) yang sesuai dengan kebutuhan dan prioritas pengawasan internal di daerah. Proses penyusunan anggaran melibatkan berbagai kegiatan, termasuk audit, pemeriksaan laporan, dan pengelolaan administrasi keuangan yang sangat penting dalam menjaga transparansi dan akuntabilitas pemerintahan daerah. Untuk memastikan kegiatan pengawasan berjalan dengan optimal, anggaran yang telah ditetapkan akan dialokasikan untuk berbagai keperluan operasional, termasuk biaya audit, pelatihan pegawai, serta peralatan dan fasilitas yang mendukung pelaksanaan tugas pengawasan. Pemantauan penggunaan anggaran ini akan dilakukan secara rutin untuk memastikan bahwa alokasi dan penggunaan dana sesuai dengan peraturan yang berlaku serta tujuan yang telah ditetapkan. “Tetapi catatan penting pada elemen ini bahwa belum dikatakan levelnya sudah sempurna disebabkan masih ada beberapa level yang belum terpenuhi yakni level 4 dan level 5. Skor 100% persen di atas hanya berlaku di level 3”. Dimana dikategori level 3 ini

inspektorat daerah kabupaten pinrang sudah maksimal tetapi perlu ditingkatkan ke jenjang level lebih tinggi.

3) KPA : Pelaporan Manajemen APIP

Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang telah mencapai kemajuan dalam pelaporan manajemen APIP dengan fokus pada kewajiban pelaporan yang penting, seperti Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP), Laporan Ikhtisar Hasil Pengawasan, dan laporan-laporan lainnya yang relevan. Identifikasi kewajiban pelaporan ini dituangkan dalam daftar kewajiban pembuatan laporan yang berisi rincian jenis laporan, pemberi mandat, batas waktu penyelesaian, dan penanggung jawab laporan yang jelas.

Untuk pengelolaan keuangan, Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang menggunakan aplikasi berbasis SIMDA Keuangan dan SIMDA BMD yang berfungsi untuk memfasilitasi pengelolaan anggaran dan barang milik daerah dengan efisien. Inspektorat juga telah memiliki pedoman penyusunan laporan berkala, termasuk ikhtisar hasil pengawasan yang disusun secara tepat waktu dan diserahkan kepada Bupati Pinrang sebagai bentuk akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan pemerintahan daerah.

Inspektorat Kabupaten Pinrang terus berupaya meningkatkan kapabilitas dalam melaksanakan pengawasan, menyusun

laporan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta memastikan bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan dengan jelas. “Tetapi catatan penting pada elemen ini bahwa belum dikatakan levelnya sudah sempurna disebabkan masih ada beberapa level yang belum terpenuhi yakni level 4 dan level 5. Skor 100% persen di atas hanya berlaku di level 3”. Dimana dikategori level 3 ini inspektorat daerah kabupaten pinrang sudah maksimal tetapi perlu ditingkatkan ke jenjang level lebih tinggi.

4) KPA : Informasi Biaya

Informasi biaya APIP di Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang tahun ini menunjukkan bahwa Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang telah menggunakan aplikasi SIMDA Keuangan untuk mengelola keuangan, mulai dari perencanaan, penatausahaan, hingga pelaporan keuangan, yang juga diterapkan di seluruh OPD di wilayah Pemerintah Kabupaten Pinrang. Di samping itu, biaya kegiatan pengawasan telah disesuaikan dengan standar biaya yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Pinrang. Namun, Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang belum melakukan analisis varian biaya. Untuk itu, kami sampaikan permohonan kepada Inspektur Daerah Kabupaten Pinrang agar melakukan analisis yang mendalam terhadap berbagai biaya yang dikeluarkan, memastikan bahwa anggaran

yang telah dibahas dan direalisasikan masih relevan, dan membantu dalam melaksanakan kegiatan pengawasan yang telah dibahas secara efektif, efisien, dan ekonomis. “Tetapi catatan penting pada elemen ini bahwa belum dikatakan levelnya sudah sempurna disebabkan masih ada beberapa level yang belum terpenuhi yakni level 4 dan level 5. Skor 100% persen di atas hanya berlaku di level 3”. Dimana dikategori level 3 ini inspektorat daerah kabupaten pinrang sudah maksimal tetapi perlu ditingkatkan ke jenjang level lebih tinggi.

5) KPA : Pengukuran Kinerja

Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang telah menetapkan kegiatan pengawasan intern yang perlu diukur kinerjanya dan dituangkan dalam rencana kerja tahunan serta perjanjian kinerja. Meskipun demikian, mekanisme pengumpulan data kinerja tersebut belum diatur secara formal. Hal ini menjadi perhatian untuk penguatan lebih lanjut agar pengukuran kinerja dapat berjalan lebih efektif dan terstruktur, mendukung pelaksanaan tugas pengawasan dan audit internal dengan lebih optimal. “Tetapi catatan penting pada elemen ini bahwa belum dikatakan levelnya sudah sempurna disebabkan masih ada beberapa level yang belum terpenuhi yakni level 4 dan level 5. Skor 100% persen di atas hanya berlaku di level 3”. Dimana dikategori level 3 ini inspektorat daerah kabupaten

pinrang sudah maksimal tetapi perlu ditingkatkan ke jenjang level lebih tinggi.

e. Elemen V : Budaya dan Hubungan Organisasi

1) KPA : Pengelolaan Organisasi APIP

Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang telah melaksanakan pengelolaan organisasi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dengan pencapaian yang signifikan. Struktur organisasi yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pengawasan telah ditetapkan secara resmi melalui peraturan Bupati Pinrang. Inspektorat Kabupaten Pinrang juga telah mengidentifikasi peran dan tanggung jawab seluruh pejabat struktural melalui dokumen uraian jabatan yang telah disusun dengan rapi. Selain itu, Inspektorat Kabupaten Pinrang terus berkomitmen untuk meningkatkan kapabilitas pengawasan, baik dari segi audit maupun pemeriksaan, guna memastikan pengelolaan anggaran dan sumber daya lainnya berjalan dengan transparan dan akuntabel. Langkah-langkah ini berfokus pada penguatan pengawasan internal dan kualitas pemeriksaan di seluruh instansi di Kabupaten Pinrang. “Tetapi catatan penting pada elemen ini bahwa belum dikatakan levelnya sudah sempurna disebabkan masih ada beberapa level yang belum terpenuhi yakni level 4 dan level 5. Skor 100% persen di atas hanya berlaku di level 3”. Dimana dikategori level 3 ini inspektorat

daerah kabupaten pinrang sudah maksimal tetapi perlu ditingkatkan ke jenjang level lebih tinggi.

2) KPA : Komponen Manajemen

Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang telah mencapai kemajuan yang signifikan dalam komponen manajemen APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah). Hal ini tercermin dalam peningkatan peran dan keterlibatan Inspektorat Kabupaten Pinrang dalam berbagai kegiatan strategis pemerintah daerah. Jajaran pimpinan Inspektorat secara aktif terlibat dalam rapat dan forum penting yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah. Rapat staf antara Bupati dan pimpinan pemerintah daerah lainnya menjadi sarana utama untuk memantau perkembangan kinerja serta berbagi informasi penting terkait pengelolaan pemerintahan.

Selain itu, pimpinan Inspektorat Kabupaten Pinrang juga mendorong staf pengawasan untuk berpartisipasi aktif dalam forum atau satuan tugas yang berkaitan dengan kebijakan atau program pembangunan daerah. Ini bertujuan untuk memastikan bahwa pengawasan terhadap penggunaan anggaran dan program pemerintah berjalan dengan baik, serta mengoptimalkan peran APIP dalam mendukung tercapainya tata kelola pemerintahan yang lebih transparan dan akuntabel. “Tetapi catatan penting pada elemen ini bahwa belum

dikatakan levelnya sudah sempurna disebabkan masih ada beberapa level yang belum terpenuhi yakni level 4 dan level 5. Skor 100% persen di atas hanya berlaku di level 3". Dimana dikategori level 3 ini inspektorat daerah kabupaten pinrang sudah maksimal tetapi perlu ditingkatkan ke jenjang level lebih tinggi.

3) KPA : Koordinasi Dengan Pihak Lain Yang Memberikan Saran Dan Penjaminan

Koordinasi KPA dengan organisasi lain penyedia Saran dan APIP Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang telah mencapai 100%. Internal Audit Charter (IAC) menguraikan koordinasi dengan entitas internal dan eksternal yang menyediakan layanan saran dan penjaminan. Selain itu, komunikasi dengan auditor eksternal juga dilakukan secara berkala, seperti dalam pembahasan tindak lanjut dengan BPK dan Inspektorat Provinsi. Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang juga telah melakukan komunikasi dengan mengikuti undangan pembahasan kebijakan pengawasan yang dilaksanakan oleh Inspektorat Provinsi guna meminimalisir duplikasi kegiatan pengawasan dan memaksimalkan cakupan pengawasan. "Tetapi catatan penting pada elemen ini bahwa belum dikatakan levelnya sudah sempurna disebabkan masih ada beberapa level yang belum terpenuhi yakni level 4 dan level 5.

Skor 100% persen di atas hanya berlaku di level 3". Dimana dikategori level 3 ini inspektorat daerah kabupaten pinrang sudah maksimal tetapi perlu ditingkatkan ke jenjang level lebih tinggi.

f. Elemen VI : Struktur Tata Kelola

1) KPA : Hubungan Pelaporan telah Terbangun

Inspektorat Kabupaten Pinrang telah membangun hubungan pelaporan yang kuat dengan seluruh SKPD. Inspektorat Kabupaten Pinrang juga telah menyusun dan menyosialisasikan Internal Audit Charter (IAC) yang telah ditandatangani oleh Bupati. IAC ini menetapkan bahwa Inspektorat bertanggung jawab langsung kepada Bupati. Dalam hal pelaporan, Inspektorat Kabupaten Pinrang menyusun laporan hasil pemeriksaan secara berkala dan menyampaikannya kepada Bupati. Laporan ini mencakup berbagai hasil audit dan evaluasi pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat, yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan dan perbaikan kebijakan pemerintahan di Kabupaten Pinrang. "Tetapi catatan penting pada elemen ini bahwa belum dikatakan levelnya sudah sempurna disebabkan masih ada beberapa level yang belum terpenuhi yakni level 4 dan level 5. Skor 100% persen di atas hanya berlaku di level 3". Dimana dikategori level 3 ini inspektorat daerah kabupaten

pinrang sudah maksimal tetapi perlu ditingkatkan ke jenjang level lebih tinggi.

2) KPA : Akses Penuh terhadap Informasi Organisasi, Aset dan SDM

KPA (Kuasa Pengguna Anggaran) memiliki akses penuh terhadap informasi organisasi, aset, dan SDM dalam rangka pelaksanaan audit internal. Berdasarkan laporan kegiatan utama Inspektorat, pihak Inspektorat Kabupaten Pinrang telah memastikan akses yang transparan terhadap seluruh informasi yang relevan, termasuk sistem informasi yang digunakan untuk pengelolaan anggaran dan kepegawaian. Ini mencakup dokumen-dokumen yang diperlukan untuk menunjang fungsi audit internal yang berjalan, yang juga meliputi akses terhadap catatan dan aset yang mendukung kinerja dan pertanggungjawaban audit. Dengan demikian, pihak Inspektorat Kabupaten Pinrang menjalankan fungsi pengawasan secara maksimal dengan memberikan akses penuh kepada pihak terkait untuk memastikan kelancaran dan akuntabilitas dalam pelaksanaan audit serta pengelolaan sumber daya yang ada. “Tetapi catatan penting pada elemen ini bahwa belum dikatakan levelnya sudah sempurna disebabkan masih ada beberapa level yang belum terpenuhi yakni level 4 dan level 5. Skor 100% persen di atas hanya

berlaku di level 3". Dimana dikategori level 3 ini inspektorat daerah kabupaten pinrang sudah maksimal tetapi perlu ditingkatkan ke jenjang level lebih tinggi.

3) KPA : Mekanisme Pendanaan

Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang telah melaksanakan mekanisme pendanaan untuk kegiatan pengawasan yang terintegrasi dengan DPA (Dokumen Pelaksanaan Anggaran). Kegiatan pengawasan tersebut telah dianggarkan dengan memperhatikan prioritas dan kebutuhan pengawasan sesuai dengan hasil analisis risiko. Sejalan dengan itu, Inspektorat juga telah menyusun Rencana Kerja Pengawasan Tahunan (RKPT) yang dilengkapi dengan susunan tim yang memiliki kompetensi di bidangnya, serta anggaran yang memadai untuk mendukung kegiatan pengawasan. Saat ini, Inspektorat Kabupaten Pinrang fokus pada kegiatan audit baik yang bersifat assurance maupun consulting. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pengelolaan keuangan daerah berjalan sesuai dengan ketentuan, serta memberikan rekomendasi yang berguna untuk perbaikan tata kelola pemerintahan. Selain itu, Inspektorat Kabupaten Pinrang juga telah mengimplementasikan pengawasan berbasis risiko dalam perencanaan dan pelaksanaan pengawasan. "Tetapi catatan penting pada elemen ini bahwa belum dikatakan levelnya

sudah sempurna disebabkan masih ada beberapa level yang belum terpenuhi yakni level 4 dan level 5. Skor 100% persen di atas hanya berlaku di level 3". Dimana dikategori level 3 ini inspektorat daerah kabupaten pinrang sudah maksimal tetapi perlu ditingkatkan ke jenjang level lebih tinggi.

4) KPA : Pengawasan Manajemen terhadap Kegiatan APIP

KPA Pengawasan Manajemen terhadap Kegiatan APIP Inspektorat Kabupaten Pinrang telah mencapai 100%, di mana dalam Internal Audit Charter disebutkan bahwa Inspektorat bertanggung jawab secara langsung kepada Bupati. Pengawasan terhadap Inspektorat dilakukan oleh Bupati melalui komunikasi, interaksi, dan pemantauan yang dilakukan dalam bentuk rapat-rapat serta laporan hasil pengawasan yang disusun oleh Inspektorat. Selain itu, Inspektorat Kabupaten Pinrang secara rutin melakukan evaluasi terhadap implementasi anggaran dan pelaksanaan tugas untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam setiap proses yang dilakukan. "Tetapi catatan penting pada elemen ini bahwa belum dikatakan levelnya sudah sempurna disebabkan masih ada beberapa level yang belum terpenuhi yakni level 4 dan level 5. Skor 100% persen di atas hanya berlaku di level 3". Dimana dikategori level 3 ini inspektorat daerah kabupaten

pinrang sudah maksimal tetapi perlu ditingkatkan ke jenjang level lebih tinggi.

2. Elemen yang mempengaruhi ketertinggalan Kapabilitas APIP Pada Inspektorat Kabupaten Pinrang

Dari hasil penilaian kapabilitas APIP Inspektorat Kabupaten Pinrang melalui 6 elemen menggunakan Standart IA-CM menyatakan unit APIP Inspektorat Kabupaten Pinrang berada pada level 3 dengan catatan perbaikan, yang berarti masih ada elemen yang belum terpenuhi untuk dapat mencapai Level 3 penuh. Adapun elemen-elemen yang mempengaruhi ketertinggalan kapabilitas APIP mencapai level 3 adalah sebagai berikut :

a. Elemen Praktik Profesional (Professional Practice)

Pada elemen Praktik Profesional untuk mencapai level 3 terdapat total 7 KPA yang harus terpenuhi. Dari total 7 KPA, ada 2 KPA yang masih belum terpenuhi yaitu KPA “Perencanaan audit berbasis resiko” 90% dan KPA “Kualitas Kerangka Kerja Manajemen” yang masih 50%. Adapun penjelasan KPA yang tidak terpenuhi adalah sebagai berikut :

1) KPA : Perencanaan audit berbasis resiko

- a. Masih banyak auditor yang belum sepenuhnya memahami metode audit berbasis risiko, khususnya dalam proses identifikasi dan evaluasi risiko yang kompleks.

- b. Identifikasi risiko inheren dan residual belum dilakukan secara menyeluruh atau ada risiko signifikan yang tidak terdeteksi.
- c. Dokumentasi hasil analisis dan perencanaan audit berbasis risiko belum memenuhi standar yang diharapkan, seperti kurang detail atau tidak distandarkan.

2) KPA : Kualitas Kerangka Kerja Manajemen

- a. Jumlah pegawai atau auditor yang memiliki keahlian khusus dalam pengawasan manajemen belum mencukupi atau tidak merata.
- b. SOP untuk pelaksanaan pengawasan atau pengelolaan keuangan dan aset belum lengkap atau belum diperbarui sesuai aturan terbaru.
- c. Sistem informasi (misalnya, aplikasi Srikandi atau pengawasan berbasis elektronik) belum dioptimalkan untuk mendukung pengawasan manajemen yang efisien.
- d. Kurangnya pelatihan reguler untuk pegawai dalam memahami kerangka kerja pengawasan berbasis risiko dan manajemen modern.
- e. Kurangnya sinergi antar bidang dalam Inspektorat menyebabkan informasi yang diperlukan untuk pengawasan tidak terbagi secara optimal.

3. Strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kapabilitas APIP yang belum maksimal

Sebagaimana tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020–2024, Presiden Republik Indonesia ingin meningkatkan kapasitas APIP sebesar 85% pada saat Kementerian/Lembaga/Daerah mencapai kapabilitas level 3 pada tahun 2024. Hal ini menyoroti betapa pentingnya menggunakan APIP sebagai perangkat strategis untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang baik dan pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Melihat pencapaian Inspektorat Kabupaten Pinrang, saat ini Inspektorat masih berada dalam proses peningkatan kapabilitas menuju level 3 penuh. Untuk mencapai target tersebut, diperlukan strategi yang berfokus pada pemenuhan *Key Process Area* (KPA) yang belum terpenuhi. Berikut langkah strategis yang dapat dilakukan:

1) KPA : Perencanaan Audit Berbasis Risiko

- a. Auditor belum sepenuhnya memahami metode audit berbasis risiko. Solusi strateginya adalah: Melaksanakan pelatihan dan workshop secara berkala untuk meningkatkan pemahaman auditor tentang metode audit berbasis risiko, dengan fokus pada identifikasi dan evaluasi risiko yang kompleks.

- b. Identifikasi risiko inheren dan residual belum dilakukan secara menyeluruh. Solusi strateginya adalah; Menerapkan pendekatan yang lebih sistematis dalam melakukan identifikasi dan penilaian risiko.
- c. Dokumentasi hasil analisis dan perencanaan audit berbasis risiko belum memenuhi standar. Solusi strateginya adalah; Mengembangkan dan menerapkan standar dokumentasi yang jelas dan terstruktur untuk hasil analisis dan perencanaan audit berbasis risiko.

3) KPA; Kualitas Kerangka Kerja Manajemen

- a. Peningkatan SDM: Melakukan rekrutmen atau pelatihan untuk pegawai dengan keahlian khusus dalam pengawasan manajemen secara berkala.
- b. Pembaruan SOP: Menyusun tim untuk melakukan review dan pembaruan SOP secara rutin sesuai dengan peraturan terbaru.
- c. Optimalisasi Sistem Informasi: Meningkatkan penggunaan aplikasi Srikandi dan sistem pengawasan berbasis elektronik melalui pelatihan dan perbaikan fitur.
- d. Pelatihan Reguler: Menyusun program pelatihan reguler untuk pegawai mengenai pengawasan berbasis risiko dan manajemen modern.
- e. Meningkatkan Sinergi: Mendorong kolaborasi antar bidang melalui rapat koordinasi rutin dan platform berbagi informasi.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari pembahasan Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan yang telah di uraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Tingkat Kapabilitas unit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Pinrang berada pada level 3 dengan catatan perbaikan (Integrated).
2. Elemen yang mempengaruhi ketertinggalan Kapabilitas unit APIP Inspektorat Kabupaten Pinrang adalah elemen yang belum mencapai level 3 penuh yaitu elemen “Paktik Profesional (Profesional Practice)” dengan indicator Perencanaan Audit Berbasis Risiko dan Kualitas Kerangka Kerja Manajemen.
3. Berdasarkan hasil penilaian yang menyatakan berada pada level 3 dengan catatan perbaikan berarti unit APIP Inspektorat Kabupaten Pinrang dalam memenuhi target RPJMN sudah hampir memenuhi, sehingga masih harus terus melaksanakan strategi agar Unit APIP dapat memenuhi level 3 penuh sesuai target RPJMN.

B. Saran

Untuk meningkatkan kapabilitas APIP di Inspektorat Kabupaten Pinrang, beberapa langkah strategis dapat diambil. Pertama,

peningkatan sumber daya manusia (SDM) menjadi prioritas utama. Pelatihan dan pengembangan keterampilan auditor, khususnya dalam metode audit berbasis risiko, harus dilakukan secara berkala dan terstruktur. Hal ini penting agar auditor dapat memahami dan menerapkan metode audit yang sesuai dengan tingkat risiko dan kompleksitas yang dihadapi dalam setiap proses pengawasan.

Selanjutnya, pembaruan Standar Operasional Prosedur (SOP) harus dilakukan secara rutin. SOP yang diperbarui sesuai dengan regulasi dan pedoman terbaru akan memastikan bahwa proses audit dan pengawasan berjalan sesuai standar dan lebih akuntabel. Evaluasi SOP juga dapat membantu mengidentifikasi kekurangan dan peluang perbaikan dalam sistem pengawasan.

Optimalisasi penggunaan teknologi juga sangat penting. Penggunaan aplikasi pengawasan berbasis elektronik seperti web Srikandi perlu ditingkatkan untuk mendukung efisiensi dalam proses audit, pengelolaan dokumen, serta pengawasan internal. Pelatihan dalam penggunaan teknologi ini juga harus diberikan kepada semua pegawai agar mereka dapat memanfaatkan sistem secara maksimal.

Sinergi antar bidang dalam Inspektorat harus diperkuat melalui koordinasi yang lebih intensif. Rapat koordinasi rutin dan pengembangan platform berbagi informasi dapat membantu meningkatkan kolaborasi dan mempercepat proses pengawasan serta tindak lanjut hasil audit.

Dengan koordinasi yang baik, Inspektorat dapat memastikan tidak ada tumpang tindih tugas dan seluruh area pengawasan tercover secara efektif.

Terakhir, implementasi perencanaan audit berbasis risiko harus dilakukan dengan lebih terstruktur dan mendalam. Identifikasi risiko inheren dan residual yang menyeluruh akan membantu menentukan prioritas audit yang tepat. Dengan demikian, kualitas hasil audit dapat ditingkatkan, dan pengawasan dapat dilakukan dengan lebih fokus dan efisien, mendukung tercapainya tata kelola pemerintahan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Mellyanti Sari. (n.d.). *Peran Kinerja Inspektorat Daerah Dalam Meningkatkan Kapabilitas Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Ciamis) ”*.
- Afiah, N. N., & Azwari, P. C. (2018). Model peningkatan kapabilitas sumber daya aparat pengawasan internal pemerintah di jawa barat. *Jurnal Ekonologi Ilmu Manajemen*, 5(1), 283–286. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.172>
- Airlangga, D. K., & Rossieta, H. (2023). Peningkatan Kapabilitas Internal Audit Instansi Pemerintah. *Owner : Riset dan Jurnal Akuntansi*, 7(4), 3028–3040. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i4.1661>
- Arifa, C., & Angela Luciana, F. S. (2021). Evaluasi peningkatan kapabilitas aparat pengawas intern pemerintah (apip) (Studi pada Inspektorat Kota Prabumulih). *ABIS: Accounting and Business Information Systems Journal*, 9(2), 1–22. <https://doi.org/10.22146/abis.v9i2.65891>
- Bahari, A., & Inramus, W. (2018). Analisis Peningkatan Kapabilitas SDM Bidang Pengawasan Intern Pemerintah Berdasarkan Internal Audit Capability Model (IACM). *Andalas Management Review*, 2(2), 11–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.25077/amar.2.2.11-27.2018>
- Dussel Soduppangon Banjarnahor. (n.d.). *Peranan badan pengawasan keuangan dan pembangunan perwakilan provinsi sumatera utara dalam meningkatkan kapabilitas aparat pengawasan intern pemerintah (apip) di daerah (Studi pada Bidang Program dan Pelaporan serta Pembinaan APIP)*.
- Fahmi, M., & Ratna Sari, D. (2018). Analisis kapabilitas aparat pengawasan internal pemerintah (apip) menggunakan standart internal audit capability model (ia-cm) (studi kasus pada inspektorat kota tebing tinggi) periode 2017-2018. *Bina Akuntansi IBBI*, 29(1), 1–16. <https://id.scribd.com/document/668113382/Analisis-Kapabilitas-Aparat-Pengawas-Internal-Pemerintah-Apip-Menggunakan-Standart-Internal-Audit-Capability-Model-Ia-cm>
- Firmansyah, Atiek Sri Purwati, & Uswahtun Hasanah. (2022). Analisis kapabilitas apip dengan perspektif internal audit capability model (ia-cm) (Studi Kasus pada Inspektorat Kabupaten Banyumas). *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman (JRAS)*, 1(Volume 1, Nomor 1), 252–262. <https://jurnalonline.unsoed.ac.id/index.php/jras/article/view/6726>
- Hului, H. W., Irawan, B., & Kalalinggi, R. (2023). Pengelolaan Sumberdaya Manusia Dalam Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern

- Pemerintah di Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan (JAK)*, 11(1), 35–46. <https://doi.org/10.29103/jak.v11i1.8046>
- Ikhsan, A., Muhyarsyah, Hasrudy, T., & Oktaviani, A. (2014). Metodologi Penelitian: Untuk Manajemen, Akuntansi dan Bisnis (M. S. Sukma Leman., SE. (ed.); Cetakan Pe). Ciptapustaka Media.
- Lumbantobing, J. H. R., Saerang, D. P. E., & Wokas, H. (2015). Analisis kualitas aparat pengawas intern pemerintah dalam pengawasan keuangan daerah (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing "Goodwill,"* 6(1), 37. <https://doi.org/10.35800/jjs.v6i1.8449>
- Marsudi, S.Kar., M. H., & Asep Saepudin, S.Sn., M. . (2014). Metodologi Penelitian. In Digilib.Isi.Ac.Id. [http://digilib.isi.ac.id/12802/1/Metodologi Penelitian.pdf.pdf](http://digilib.isi.ac.id/12802/1/Metodologi%20Penelitian.pdf.pdf)
- Pramai Sella Lilik Purwanti, A. (2019). Analisis peningkatan kapabilitas aparat pengawasan intern pemerintah menggunakan internal audit-capability model (Studi Kasus pada Inspektorat Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(1), 1–10. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/6101>
- Rabbany Masdan, S., Ilat, V., & Pontoh, W. (2017). Analisis Kendala-kendala Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal riset akuntansi dan auditing "goodwill,"* 8(2), 150–159. <https://doi.org/https://doi.org/10.35800/jjs.v8i2.17780>
- Rifki, M. (2020). *Analisis peran aparat pengawas internal pemerintah dalam pengelolaan aset tetap milik daerah (studi pada inspektorat kabupaten tangerang)*. 3. <https://journal.ugm.ac.id/abis/article/view/59317>
- SAA'DILLAH. (n.d.). *Tesis studi peningkatan kapabilitas aparat pengawasan intern pemerintah (apip) pada inspektorat daerah kota makassar study on increasing the capability of the government internal supervisory apparatus (apip) at the makassar city regional inspectorate*.
- Safitri, N., & Halim, A. (2021). Analisis Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Kabupaten Magelang. *ABIS: Accounting and Business Information Systems Journal*, 5(Volume 5, Nomor 3), 1–7. <https://journal.ugm.ac.id/abis/article/view/59277>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Cetakan ke). Penerbit Alfabeta.

- Sumanti, R. (2020). Upaya Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) di Aceh Melalui Internal Audit Capability Model (IACM). *Jurnal Borneo Administrator*, 16(2), 137–158. <https://doi.org/10.24258/jba.v16i2.654>
- Wira, H., Wua, M., Paul, D., Saerang, E., & Gamaliel, H. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Level Kapabilitas Berdasarkan Standar Internal Audit Capability Model (IA-CM) pada APIP Provinsi Sulawesi Utara (Studi pada Inspektorat Kota Manado dan Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing "GOODWILL"*, 11(1), 59–67. <https://doi.org/https://doi.org/10.35800/jjs.v11i1.29188>