

KINERJA APARAT PENGAWAS INTERNAL PEMERINTAH PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN BUTON SELATAN

Oleh

Muhamad Yusuf Asaf¹, Andi Tenri², Rahmawati³

^{1,2,3} Program Pascasarjana, Universitas Dayanu Ikhsanuddin, Indonesia

Email: yusufasaf781@gmail.com

Article History:

Received: 01-01-2025

Revised: 07-01-2025

Accepted: 03-01-2025

Keywords: Kinerja,
Aparat Pengawas
Internal Pemerintah,
Inspektorat Daerah,
Pengawasan.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Buton Selatan dalam menjalankan fungsi pengawasan dan pembinaan terhadap tata kelola pemerintahan daerah. Pendekatan yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja APIP dalam aspek perencanaan audit, pelaksanaan pemeriksaan, serta tindak lanjut rekomendasi sudah cukup baik, namun masih terdapat kendala pada keterbatasan sumber daya manusia dan teknologi pendukung. Implementasi sistem pengendalian internal yang efektif serta peningkatan kompetensi auditor menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pengawasan. Dengan perbaikan pada aspek tersebut, Inspektorat Daerah diharapkan dapat lebih optimal dalam memastikan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan.

PENDAHULUAN

Kinerja Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah merupakan topik yang relevan dalam mengevaluasi efektivitas dan efisiensi fungsi pengawasan pemerintah daerah. Kinerja Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah merujuk pada aspek-aspek yang berkaitan dengan aturan, kebijakan, dan standar yang mengarahkan bagaimana APIP seharusnya bekerja. Peraturan Pemerintah Nomor: 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) memberikan dasar hukum bagi APIP dalam melakukan pengawasan.

Kinerja Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) bekerja sesuai dengan standar audit yang telah ditetapkan, seperti Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia (SAIPI) yang diatur oleh BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan). Penerapan standar ini mempengaruhi kualitas hasil pengawasan dan kepatuhan terhadap prosedur audit.

Norma yang berkaitan dengan akuntabilitas dan transparansi dalam laporan dan hasil pengawasan menjadi faktor penting dalam menilai kinerja Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP). Mereka harus memberikan laporan yang jelas, akurat, dan dapat dipertanggung jawabkan kepada pimpinan dan masyarakat. Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) bekerja secara profesional, sesuai aturan yang berlaku, dan menghasilkan pengawasan yang efektif serta efisien dalam rangka mendukung tata kelola pemerintahan yang baik.

Peraturan perundang-undangan di Indonesia bahwa dasar hukum Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) bersandar pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 Tentang Pemeriksaan Pengelolaan Dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, Peraturan Pemerintah nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tentang Standart Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah, Peraturan Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia Nomor: PER-01/AAIPI/DPN/2021 tentang Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 192 Tahun 2014 sebagaimana telah diubah oleh Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 Tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Pemerintah sebagai organisasi pelayanan masyarakat ada prakteknya tidak terlepas dari ketidak tertiban. Untuk itu mekanisme pemerintahan dengan sendirinya memerlukan lembaga kontrol berupa pengawasan yang berfungsi mengawasi sekaligus memberikan arahan tentang apa yang akan dan sedang dilakukan oleh pemerintah setempat. Secara empiris faktor yang mempengaruhi kinerja Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah dapat mencakup berbagai aspek, baik dari sisi individu aparatur, organisasi, maupun lingkungan eksternal.

Teori kinerja Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah didasarkan pada konsep dan pendekatan yang terkait dengan pengawasan, akuntabilitas, serta tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). APIP bertugas untuk melakukan pengawasan internal atas pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah, termasuk Inspektorat Daerah yang memiliki fungsi utama sebagai pengawas internal pada level pemerintahan daerah.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Buton Selatan Nomor: 7 Tahun 2022 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Buton Selatan, pemerintah daerah dalam fungsi pengawasan dibantu oleh aparat pengawas yang disebut Inpektorat. Inspektorat merupakan instansi pengawasan yang dikelola oleh pemerintah daerah yang dikepalai oleh Inspektur, yang ketika menjalankan tugasnya, pengawas akan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan daerah melalui Sekretaris Daerah. Dalam rangka mengembangkan dan memelihara efektifitas manajemen risiko dan prosedur pemerintah, auditor internal harus meningkatkan kualitas kinerja aparatur untuk menghindari kegagalan instansi. Pengawasan yang ideal akan terwujud apabila aparat tersebut memiliki kualitas yang baik serta kuantitas yang memadai.

kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.[2] Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan.[3]

Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Kabupaten

Buton Selatan bisa berfokus pada beberapa aspek penting terkait peran dan kinerja APIP. Beberapa topik yang relevan untuk isu penelitian ini meliputi: Efektivitas Pengawasan oleh APIP dalam Pencegahan Korupsi di Pemerintah Daerah, Evaluasi Kinerja APIP dalam Pelaksanaan Audit di Inspektorat Kabupaten Buton Selatan, Tantangan dan Hambatan APIP dalam Pengawasan di Kabupaten Buton Selatan, Peran APIP dalam Meningkatkan Akuntabilitas Pemerintah Daerah di Kabupaten Buton Selatan.

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Teori dan Konsep

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan, bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan tugas. mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan.[3]

Perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun publik. Bila suatu organisasi mempunyai SDM yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hukum yang andal, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik. Oleh karena itu, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:[4]

- 1) Bagaimana mengorganisasikan berbagai kegiatan dan memobilisasi para karyawan yang ada dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.
- 2) Bagaimana mengelola para karyawan organisasi secara efektif, agar tujuan organisasi dapat tercapai disertai efisiensi yang tinggi.
- 3) Bagaimana menciptakan kondisi organisasi, sistem balas jasa dan hukuman untuk menunjang suasana kerja agar tercapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat yang merumuskan bahwa: *Human Performance : Ability x Motivation* *Motivation: Attitude x Situation* *Ability: Knowledge x Skill*. kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang

- c. Demografi
- 2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. *Attitude*
 - c. *Personality*
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
- 3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. *Job design*

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.[6]

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan pengertian kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut: Kompetensi/Kemampuan; Pengetahuan; Rancangan kerja; Kepribadian; Motivasi kerja; Kepemimpinan; Gaya kepemimpinan; Budaya organisasi; Kepuasan kerja; Lingkungan kerja; Loyalitas; Komitmen dan Disiplin kerja.

3. Aparat Pengawasan Internal Pemerintah

a. Pengertian Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (disingkat APIP) adalah instansi pemerintah yang mempunyai tugas dan fungsi pokok melakukan pengawasan. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) beranggotakan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal/Inspektorat Utama/Inspektorat Kementerian/Lembaga, Inspektorat Provinsi, dan Inspektorat Kabupaten/Kota.

Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) adalah instansi pemerintah yang dibentuk dengan tugas melaksanakan pengawasan internal/audit internal di lingkungan pemerintah pusat dan/atau pemerintah daerah. Pada Pasal 1 Ayat (3) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/220/M.PAN/7/2008 Tentang Jabatan Fungsional Auditor Dan Angka Kreditnya dijelaskan bahwa APIP adalah instansi pemerintah yang dibentuk dengan tugas melaksanakan pengawasan internal di lingkungan pemerintah pusat dan/atau pemerintah daerah, yang terdiri dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal Departemen, Inspektorat/unit pengawasan internal pada Kementerian Negara, Inspektorat Utama/Inspektorat Lembaga Pemerintah Non Departemen, Inspektorat/unit pengawasan internal pada Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Negara, Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota, dan unit pengawasan internal pada Badan Hukum Pemerintah lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pada Pasal 49 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor: 60 Tahun 2008, Aparat Pengawasan Internal Pemerintah terdiri dari:

- 1) Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) BPKP adalah Aparat Pengawasan Internal Pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. BPKP melakukan pengawasan internal terhadap akuntabilitas keuangan negara atas kegiatan tertentu, meliputi:
 - a. Kegiatan yang bersifat lintas sektoral;
 - b. Kegiatan kebendaharaan umum negara berdasarkan penetapan oleh Menteri Keuangan selaku Bendahara Umum Negara; dan
 - c. Kegiatan lain berdasarkan penugasan dari presiden.
- 2) Inspektorat Jenderal Kementerian, Inspektorat/Unit Pengawasan Internal pada Kementerian Negara, Inspektorat Utama/Inspektorat Lembaga Pemerintah Non Kementerian, Inspektorat/Unit Pengawasan Internal pada Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Negara.
- 3) Inspektorat Provinsi adalah Aparat Pengawasan Internal Pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Gubernur. Inspektorat Provinsi melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi satuan kerja perangkat daerah provinsi yang didanai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi.
- 4) Inspektorat Kabupaten/Kota adalah aparat pengawasan internal pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Bupati/Walikota. Inspektorat Kabupaten/Kota melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi satuan kerja perangkat daerah Kabupaten/Kota yang didanai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah kabupaten/kota.

5) Unit Pengawasan Internal pada Badan Hukum Pemerintah Lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan desain metode kualitatif. Metode kualitatif yaitu berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Hal ini disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif, selain itu semua data yang di kumpulkan dimungkinkan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti. Peneliti menerapkan metode kualitatif ini karena metode kualitatif menekankan sifat realitas yang terbangun secara sosial, hubungan erat antara peneliti dan subjek yang diteliti. Dalam penelitian kualitatif yang menjadi subjek penelitian hanyalah sumber yang dapat memberikan informasi dan data yang berhubungan dengan penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian.

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti oleh peneliti, maka lokasi penelitian ini akan dilakukan di Kabupaten Buton Selatan khususnya pada Inspektorat Daerah Kabupaten Buton Selatan. Alasannya pemilihan lokasi ini adalah karena Inspektorat Daerah Kabupaten Buton Selatan adalah satu-satunya Instansi Pemerintah Daerah di Kabupaten Buton Selatan yang dalam susunan organisasinya terdapat Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP).

Pengumpulan data adalah salah satu bagian dalam melaksanakan penelitian Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pada penelitian ini peneliti memilih menggunakan teknik pengumpulan data dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data. Oleh karena itu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti pada penelitian ini dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), dokumentasi dan triangulasi (gabungan ke-empatnya).

Aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara terus menerus sehingga tuntas. Aktifitas dalam analisis ini meliputi: Reduksi Data, Penyajian Data dan Penarikan Kesimpulan/Verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kualitas Kerja

1. Audit

Audit, APIP melakukan pengawasan terhadap pengelolaan keuangan, baik dalam bentuk monitoring maupun pemeriksaan dokumen pertanggung jawaban. APIP dapat melakukan audit kinerja pada program prioritas yang paling berkontribusi atau relevan dalam menentukan sasaran strategis RPJMD. Untuk mengukur kualitas audit, APIP wajib menggunakan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN).

a. Proses Perencanaan Audit

Perencanaan audit adalah mempersiapkan audit secara rinci berdasarkan perencanaan pengawasan APIP, sehingga pelaksanaan audit berjalan secara efisien dan efektif. Pada perencanaan audit, auditor mengumpulkan informasi untuk menentukan kebijakan awal mengenai: (1) lingkup audit, (2) biaya, waktu, dan keahlian yang diperlukan, (3) tujuan audit, (4) area audit yang perlu untuk direviu secara mendalam, (5) kriteria audit,

dan (6) jenis bukti dan prosedur pengujian yang akan dilakukan. Pemahaman Obyek Audit Dan Identifikasi Masalah; Penilaian Sistem Pengendalian Intern; Penentuan Tujuan Dan Lingkup Audit; Penentuan Kriteria Audit

b. Pelaksanaan Audit Kinerja

Kegiatan dalam audit meliputi: pengumpulan data (*sampling*), pengujian kompetensi data, pengujian atas kriteria yang telah ditetapkan, penyusunan dan pengomunikasian konsep temuan audit, perolehan tanggapan resmi dan tertulis atas konsep temuan audit (opsional), dan penyampaian temuan audit. Petunjuk Pelaksanaan Audit Kinerja pada tahap pelaksanaan terdiri atas 4 (empat) tahap, yaitu: Perolehan Dan Pengujian Data dan Penyusunan Temuan Hasil Audit

2. Reviu

Reviu merupakan penelaahan ulang bukti-bukti suatu kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan, standar, rencana, atau norma yang telah ditetapkan. Pada Pasal 57 pengawasan internal melakukan reviu atas laporan keuangan kementerian negara/lembaga sebelum disampaikan menteri/pimpinan lembaga kepada Menteri Keuangan.

Dalam pelaksanaan reviu atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 2008 Tentang Pedoman Pelaksanaan Reviu atas LKPD yang bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas bahwa LKPD disusun berdasarkan Sistem Pengendalian Internal yang memadai dan disajikan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah (Pasal 4). Reviu, APIP melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah saat ini lebih difokuskan pada kegiatan yang bersifat preventive, consultative dan quality assurance pada program-program strategis yang mempunyai resiko tinggi terhadap penyimpangan, early warning systems, pendampingan dan pembinaan.[14]

Dengan terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2016 yang menegaskan bahwa dalam rangka peningkatan kualitas perencanaan penganggaran dan menjamin kepatuhan terhadap kaidah-kaidah penganggaran sebagai quality assurance, kepala daerah harus menugaskan Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) untuk melakukan review atas dokumen perencanaan dan penganggaran RKASKPD dan RKA-PPKD bersamaan dengan proses pembahasan RKA-SKPD dan RKA-PPKD oleh TAPD.

Selanjutnya berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 76 Tahun 2016 tentang Kebijakan Pembinaan dan Pengawasan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah Tahun 2017 pada Lampiran romawi II Pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah, angka 3 Pengawasan Kepala Daerah Terhadap Perangkat Daerah huruf c yang dimaksud dengan Kegiatan reviu dilakukan bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas bahwa dokumen/laporan yang disajikan telah disusun berdasarkan sistem pengendalian intern yang memadai dan disajikan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah, dengan prioritas; antara lain yaitu Reviu Dokumen Perencanaan dan Anggaran Daerah.

Dalam pelaksanaan reviu Dokumen Perencanaan dan Anggaran Daerah berupa RKA SKPD, Aparat Pengawasan Intern Pemerintah berpedoman pada Surat Edaran Inspektur Jenderal Kementerian Dalam Negeri Nomor 700/025/A.4/IJ Tanggal 13 Januari 2016

tentang Pedoman Pelaksanaan Reviu Dokumen Rencana Pembangunan dan Anggaran Tahunan Daerah.

Tujuan reviu dokumen rencana pembangunan dan anggaran tahunan daerah oleh APIP untuk memberi keyakinan terbatas mengenai akurasi, keandalan dan keabsahan, bahwa: informasi dalam RKPD sesuai dengan RPJMD; informasi dalam Renja-SKPD sesuai dengan RKPD; informasi dalam KUA dan PPAS sesuai dengan RKPD; informasi dalam RKA-SKPD sesuai dengan PPAS dan Renja-SKPD; dan perumusan dokumen rencana pembangunan dan anggaran tahunan daerah telah sesuai dengan tata cara dan kaidah-kaidah perencanaan dan penganggaran antara lain pendekatan perencanaan dan penganggaran terpadu, berbasis kinerja dan kerangka pengeluaran jangka menengah serta telah dilengkapi dengan dokumen pendukung.

a) Sasaran Reviu

Berdasarkan PMK Nomor 142/PMK.02/2018 tentang Perubahan atas PMK Nomor 94/PMK.02/2017 tentang Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan RKA-K/L dan Pengesahan DIPA pada Lampiran IV disebutkan, bahwa fokus reviu RKA-K/L oleh APIP K/L adalah meliputi hal-hal berikut ini:

- 1) Kelayakan anggaran untuk menghasilkan suatu keluaran (output) Kegiatan
- 2) Kepatuhan dalam penerapan kaidah-kaidah perencanaan penganggaran
- 3) Kelengkapan dokumen pendukung RKA-K/L antara lain RKA Satuan Kerja (Satker),

Rincian anggaran yang digunakan untuk mendanai inisiatif baru dan/atau rincian Dalam pedoman reviu RKA-K/L diamanatkan agar APIP K/L juga fokus pada hal-hal selain huruf a-d tersebut, antara lain adalah:

- 1) Konsistensi pencantuman sasaran kinerja yang meliputi volume keluaran (output) kegiatan dan indikator kinerja kegiatan dalam RKA-K/L sesuai dengan sasaran kinerja dalam Renja K/L dan RKP; Ketika dalam pengalokasian anggaran suatu kegiatan untuk mencapai suatu output tertentu telah mempertimbangkan aspek konsistensi pencantuman sasaran kinerja, diharapkan dapat menghindari isu ketidaksinkronan pada pencantuman struktur anggaran pada dokumen penganggaran, seperti: sasaran output tidak mendukung pencapaian sasaran kegiatan, demikian juga sasaran kegiatan tidak nyambung dengan pencapaian sasaran program. Keberhasilan reviu atas aspek konsistensi pencantuman sasaran kinerja ini dapat tercermin dari semakin baiknya skor variabel capaian keluaran (output) program.
- 2) Kesesuaian total pagu dalam RKA-K/L dengan pagu anggaran K/L atau alokasi anggaran yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan dan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas);
- 3) Kesesuaian sumber dana dalam RKA-K/L dengan sumber dana yang ditetapkan dalam pagu anggaran K/L atau alokasi anggaran K/L; dan
- 4) Kepatuhan dalam pencantuman penandaan anggaran (*tagging*) anggaran pada level keluaran (output) kegiatan.

3. Pemantauan

a) Persiapan

Pemantauan kinerja APIP (Aparat Pengawasan Internal Pemerintah) adalah suatu proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa APIP dapat menjalankan tugas pengawasan dengan efektif dan efisien. Berikut adalah beberapa langkah penting dalam persiapan

pemantauan kinerja APIP: Menetapkan Tujuan dan Sasaran Pemantauan; Menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU); Menentukan Metodologi Pemantauan; Pengumpulan Data; Evaluasi Kinerja; Pelaporan Hasil Pemantauan; Tindak Lanjut dan Perbaikan Berkelanjutan
b) Pelaksanaan

Pelaksanaan pemantauan kinerja APIP (Aparat Pengawasan Internal Pemerintah) adalah tahap di mana seluruh proses pemantauan yang telah direncanakan sebelumnya dilaksanakan secara efektif. Tahap ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana APIP menjalankan tugas pengawasan mereka, serta mengidentifikasi area yang perlu perbaikan. Berikut adalah langkah-langkah dalam pelaksanaan pemantauan kinerja APIP: Melakukan Pengumpulan Data Kinerja; Observasi Langsung; Evaluasi Kinerja Berdasarkan Indikator; Analisis dan Identifikasi Masalah; Pelaporan Hasil Pemantauan; Pemberian Rekomendasi; Tindak Lanjut Temuan dan Rekomendasi; Peningkatan Berkelanjutan; Dokumentasi dan Penyimpanan Data Dengan pelaksanaan pemantauan yang efektif, diharapkan APIP dapat terus meningkatkan kinerjanya dalam menjaga akuntabilitas dan transparansi dalam pemerintahan serta memastikan penggunaan anggaran yang efisien dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

c) Pelaporan

Pelaporan pemantauan kinerja APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) adalah dokumen yang mencatat hasil evaluasi, analisis, dan tindak lanjut terhadap pelaksanaan fungsi pengawasan internal oleh APIP. Pelaporan ini bertujuan untuk menilai efektivitas, efisiensi, dan kontribusi APIP dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

4. Kegiatan Pengawasan Lainnya

Kegiatan Pengawasan Lainnya merupakan kegiatan pengawasan, antara lain berupa sosialisasi mengenai pengawasan, pendidikan dan pelatihan, bimbingan dan konsultasi, pengelolaan hasil pengawasan, dan pemaparan hasil pengawasan. Pada Peraturan Menteri Negara Perdayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/220/M.PAN/7/2008 Tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya juga dijelaskan bahwa APIP melakukan pengawasan internal di lingkungan pemerintah.

Pada Pasal 6 dijelaskan bahwa pengawasan dalam konteks pengawasan internal adalah seluruh proses kegiatan audit, evaluasi, reviu, pemantauan dan kegiatan pengawasan lain, seperti konsultansi (consultancy), sosialisasi, asistensi, terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai (assurance) bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata kelola/ pemerintahan yang baik (good governance).

Dalam malakukan pengawasan internal di instansi pemerintah, maka dilakukan dengan 5 (lima) tahap yang diuraikan sebagai berikut: Kegiatan Perencanaan Pengawasan; Kegiatan Pengorganisasian Pengawasan; Kegiatan Pengendalian Pengawasan; Kegiatan Evaluasi Pengawasan; dan Kegiatan Teknis Pengawasan.

KESIMPULAN

Kinerja Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Kabupaten menunjukkan peran penting dalam menjaga tata kelola pemerintahan yang baik

dan transparan. APIP telah melaksanakan berbagai fungsi pengawasan, baik dalam bentuk audit, evaluasi, maupun monitoring terhadap kegiatan pemerintahan dan penggunaan anggaran daerah. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa APIP mampu memberikan rekomendasi yang konstruktif untuk perbaikan sistem dan prosedur, meskipun terdapat beberapa tantangan, seperti keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten dan kebutuhan peningkatan kapasitas teknologi pengawasan.

Faktor-faktor yang mendukung kinerja APIP meliputi dukungan pimpinan daerah, sinergi dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD), serta penerapan sistem pengendalian internal yang lebih baik. Namun, tantangan yang masih dihadapi mencakup resistensi terhadap audit dan pengawasan, serta perlunya peningkatan integritas dan profesionalisme auditor.

Dengan penguatan peran APIP melalui pelatihan berkelanjutan, modernisasi alat pengawasan, serta peningkatan kolaborasi dengan instansi terkait, diharapkan kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten dapat semakin optimal dalam memastikan akuntabilitas dan efisiensi pengelolaan keuangan serta kebijakan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sopiah, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2018.
- [2] I. Nawawi, *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: T. Fajar. Iterpratama Mandiri, 2013.
- [3] Rudy, *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia. Pustaka utama, 2006.
- [4] E. S. Group, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media, 2010.
- [5] Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group, 2007.
- [6] Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, 2007.
- [7] F. Irham, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media; 2016.
- [8] dkk. Edison, Emron., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [9] M. Rahmah, *Hukum Pasar Modal*. Jakarta: Prenada Media. Rizkya, 2019.
- [10] P. M. P. A. N. dan R. Birokrasi, *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/220/M.PAN/7/2008 Tahun 2008 tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2008.
- [11] L. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya. Nadar, 2010.
- [12] N. Emron, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta., 2014.
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jakarta: Alfabeta, 2014.
- [14] Nomor 4 Tahun 2008 tentang Pedoman Pelaksanaan Reviu Atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, *Peraturan Menteri Dalam Negeri*. Jakarta: Menteri Dalam Negeri, 2008.