




Penguatan Audit Kinerja Pemerintahan bagi Auditor Di Inspektorat Kota Bukittinggi

Oktri Lola Sari¹, Hesi Eka Puteri²

^{1st} UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, oktrilolasari07@gmail.com

^{2nd} UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, hiesickaputeri@gmail.com

2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC-BY-SA) (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

 DOI: <http://dx.doi.org/10.0.121.7/dedikasia.v3i1.6130>

ARTICLE INFO

Submit : 13 Januari 2023

Revised : 26 Juni 2023


Accepted : 30 Juni 2023

Keywords:

Effectiveness, Audit, Performance.

ABSTRACT

Kinerja dilakukan untuk menentukan bagaimana suatu entitas unit kerja mengelola penggunaan sumber daya secara ekonomis, efektif, dan efisien dalam memenuhi misi dan tujuan entitas khususnya di inspektorat kota Bukittinggi. Pengabdian ini bersifat deskriptif kualitatif. Sasaran wawancaranya adalah pegawai Inspektorat kota Bukittinggi, seperti kasubag perencanaan dan pelaporan ataupun pegawai yang berwenang. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan analisisnya menggunakan analisa kualitatif (non statistik) yang bersifat deskriptif kualitatif, dengan menggunakan cara berpikir induktif. Dari hasil pengabdian dapat disimpulkan Inspektorat kota Bukittinggi telah menjalankan audit kinerja sesuai dengan aturan yang diterapkan dan undang-undang yang diberlakukan oleh Walikota Bukittinggi. Berdasarkan hasil pengabdian bahwa audit Inspektorat kota Bukittinggi ketika melakukan audit kinerja terhadap SKPD sudah efektif dengan aturan yang ada, dimana Inspektorat kota Bukittinggi ketika melakukan audit dan mendapatkan temuan-temuan terhadap yang di audit Inspektorat kota Bukittinggi memberikan Rekomendasi perbaikan kinerja terhadap yang di audit. Berdasarkan hasil pengabdian menunjukkan bahwa inspektorat kota Bukittinggi dapat diketahui dan dianalisis bahwa efektifitas audit kinerja inspektorat kota Bukittinggi telah menerapkan aturan piagam audit intern yang disahkan oleh Walikota Bukittinggi. Pengabdian ini berkontribusi dalam membantu mencapai keefektifitasan audit kinerja di pemerintahan Inspektorat kota Bukittinggi.

International License (CC-BY-SA)
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)
 <http://dx.doi.org/10.0.121.7/dedikasia.v3i1.6130>

This is an open access article under the CC-BY-SA license



Introduction

Pemerintahan membutuhkan dana yang cukup besar dalam pengelolaan suatu Negara. Oleh karena itu, diperlukan adanya suatu pengawasan yang cukup andal pertanggung jawaban atas penggunaan dana untuk penyelenggaraan pemerintah. Pasal 1 ayat 3 UUD 1945 amandemen ke-4 secara tegas menyatakan bahwa, “Negara Indonesia adalah Negara hukum”. Ketetapan pasal tersebut merupakan landasan konstitusional bahwa Indonesia adalah Negara yang berdiri diatas landasan hukum, dimana hukum diposisikan sebagai aturan main tunggal dalam menjalani kehidupan dan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. (Junaidi, 2016)



Audit kinerja dilakukan untuk menentukan bagaimana suatu entitas unit kerja mengelola penggunaan sumber daya secara ekonomis, efektif, dan efisien dalam memenuhi misi dan tujuan entitas. Pengelolaan sumber daya yang dimaksud meliputi prosedur, proses, dan kinerja personal yang melaksanakan fungsi pengelolaan tersebut. Kaidah-kaidah akuntansi syariah memiliki karakteristik khusus yang membedakan dengan akuntansi konvensional. Kaidah akuntansi syariah harus sesuai dengan norma-norma masyarakat Islam, termasuk disiplin ilmu sosial yang memfungsikan diri sebagai pelayan masyarakat pada penerapan akuntansi tersebut. (Ac, 2014)

Audit kinerja adalah bagian integral dari manajemen terhadap hasil-hasil (*managing for results*) yang meliputi perencanaan strategik, perencanaan kinerja tahunan, anggaran berbasis kinerja, sistem pengindikatoran kinerja, analisis dan pelaporan capaian kinerja, serta audit kinerja. Oleh karena itu dalam melaksanakan audit kinerja adalah penting bagi auditor untuk memiliki pengetahuan yang memadai tentang pengelolaan terhadap hasil-hasil, khususnya sistem perencanaan, penganggaran dan sistem pengindikatoran kinerja yang dimiliki atau melekat pada suatu instansi pemerintah.

Audit kinerja baik untuk penilaian capaian kinerja maupun untuk tujuan perbaikan kinerja tidak dapat dilepaskan dari konsep pengukuran kinerja. Dengan demikian, auditor harus memiliki pemahaman yang memadai mengenai sistem pengukuran kinerja. Sistem pengukuran kinerja dapat memberikan informasi penting, umumnya dalam bentuk indikator kinerja yang diperlukan untuk menjawab tujuan audit kinerja. (Ulum, 2009)

Definisi Audit Kinerja di sektor pemerintahan adalah “Pengujian sistematis, Teorganisasi, dan objektif atas suatu entitas untuk menilai pemanfaatan sumber daya dalam memberikan pelayanan publik secara efisien dan efektif dalam memenuhi harapan stakeholder dan memberikan rekomendasi guna peningkatan kinerja” Menurut Pasal 4 ayat 3 UU No.15 Tahun 2004 tentang pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, mendefinisikan audit kinerja adalah audit atas pengelolaan keuangan negara yang terdiri atas audit aspek ekonomi dan efisiensi serta audit aspek efektivitas. Menurut Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) menyatakan bahwa audit kinerja mencakup tujuan yang luas dan bervariasi, termasuk tujuan yang berkaitan dengan penilaian dampak efektifitas berpengaruh pada proses pengaturan pengendalian kinerja lembaga-lembaga yang terkait, termasuk kepada program ekonomi dan efisiensi pengendalian internal.

Pengawasan pimpinan menjadi salah satu faktor penunjang dalam mencapai kinerja pegawai. Perkembangan pengawasan melekat (*waskat*) menjadi Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) menempatkan pimpinan organisasi sebagai penggerak dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Lima unsur yang ada dalam SPIP, antara lain lingkungan pengendalian, pengendalian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan mendorong pimpinan organisasi melakukan pergeseran pengawasan dari hard control ke soft control. (Herawati et al., 2016)



Methods

Pengabdian Artikel ini merupakan hasil pengabdian masyarakat berbasis riset dengan melakukan riset awal terlebih dahulu untuk mengenali masalah yang dialami oleh para auditor di lingkungan pemerintahan kota Bukittinggi. Pengabdian masyarakat ini diawali terlebih dahulu dengan melakukan riset secara deskriptif kualitatif, deskriptif kualitatif mencari secara mendalam tentang sebuah fenomena atau mencari sebuah makna, Pembahasan dalam penelitian kualitatif yang berhubungan dengan manusia dan berkaitan dengan fenomena (Rusandi & Muhammad Rusli, 2021). Pada metode pengabdian ini dilakukan dengan cara pemberian penguatan dan pempdampingan, dalam penguatan ini berawal dari kegiatan yang diberikan oleh tim pengabdian dengan kegiatan yang diberikan kepada auditor, dengan memberikan materi-materi tentang audit kepada auditor di pemerintahan kota Bukittinggi.

Untuk memecahkan masalah dalam pengabdian masyarakat yang dilakukan melalui pengabdian berbasis riset, maka peneliti awal atau penelitian pendahuluan dilakukan dengan pendekatan terlebih dahulu kepada auditor, dan selanjutnya ketika sudah bisa memahami tentang hakikat audit dan proses audit tersebut. Tim pengabdian masyarakat melanjutkan memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada auditor.

Data yang diperoleh di lapangan dikumpulkan melalui wawancara dan observasi dari tindakan pemberian penguatan tentang audit kepada auditor. Berdasarkan data yang sudah terkumpul dilakukan identifikasi dan pengelompokan data sehingga data yang diperoleh dapat disimpulkan sebagai hasil dari kegiatan pengabdian masyarakat.

Results

Indikator kinerja sebagaimana Bagian surat keputusan yang berisi butiran-butiran ketetapan kedua wajib digunakan sebagai dasar untuk : menetapkan rencana kerja tahunan, menyusun dokumen penetapan kinerja, menyusun laporan akuntabilitas kinerja, melakukan evaluasi pencapaian kinerja. Penetapan IKU Inspektorat kota Bukittinggi mengacu kepada IKU Pemerintah kota Bukittinggi dan RENSTRA Inspektorat kota Bukittinggi tahun 2016-2020.

Berdasarkan hasil wawancara bersama pegawai Inspektorat kota Bukittinggi dengan jabatan Kasubag perencanaan dan pelaporan. Berikut peningkatan efektifitas kinerja utama Inspektorat Kota Bukittinggi:

1. Presentase SAKIP SKPD yang bernilai BB

Salah Satu Indikator Kinerja di Pemerintahan Inspektorat Kota Bukittinggi dengan Presentase SAKIP SKPD yang bernilai Barang Bukti (BB) dimana Wawancara dengan Salah satu Pegawai dengan Andri Gusfrima SSTP.

“Hal ini sebagaimana efektifnya Persentase SAKIP SKPD yang bernilai BB fenomena yang terjadi di kota Bukittinggi adalah Pemerintahan kota Bukittinggi menyebut bahwa



prestasi membanggakan di bidang Akuntabilitas Kinerja dengan meraih sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) dengan predikat BB dengan demikian Inspektorat Kota Bukittinggi mewujudkan pengawasan Intern. Dengan penjelasan Hasil evaluasi terhadap SAKIP SKPD yang mendapat nilai B dibagi jumlah SKPD dibagi 100% dengan sumber data tim evaluasi SAKIP Inspektorat dengan target pada tahun 2017 (60) 2018 (65) 2019 (70). Selama proses pelaksanaan pengadaan barang atau jasa secara real untuk memastikan bahwa seluruh ketentuan telah di ikuti dengan benar, jujur dan penuh integritas sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan dalam proses pengadaan barang atau jasa, Bapak Andri menjelaskan tujuan efektifitas audit pada Inspektorat kota Bukittinggi untuk meyakinkan bahwa proses pengadaan barang atau jasa telah sesuai dengan ketentuan yang mengaturnya dan mampu melindungi para pihak berkepentingan, memelihara tingkat kepercayaan publik dalam menciptakan akuntabilitas dalam proses pengadaan barang atau jasa pemerintah . untuk mendukung kepercayaan. Untuk mendukung kelancaran proses, Inspektorat kota Bukittinggi melakukan sosialisasi pedoman audit kepada kepala Daerah dan pimpinan satuan kerja perangkat daerah serta pelaksana pengadaan seperti pengguna anggaran, kuasa pengguna anggran, pejabat pembuat komitmen, ULP dan lainnya. Inspektorat kota Bukittinggi bekerja sama dengan perwakilan badan pengawas keuangan pembangunan (BPKP) dalam melakukan asistensi peningkatan kapabilitas aparat pengawasan internal pemerintah (APIP) pada instansi pemerintah daerah” .(SSTP, 5604)

2. Presentase SKPD yang bebas temua eksternal

Salah satu indikator dari Visi Misi yang diterapkan Pemerintah Kota Bukittinggi terhadap Kinerja Inspektorat Kota Bukittinggi. Hal ini di ungkapkan dalam efektif Persentase SKPD yang bebas temuan internal eksternal Inspektorat Kota Bukittinggi satuan kerja perangkat daerah dimana Wawancara dengan Lois Safitri S. Sos Pegawai Inspektorat Kota Bukittinggi.

“Pelaksanaan fungsi eksekutif yang harus berkoordinasi agar penyelenggaraan pemerintah berjalan dengan baik dengan dasar hukum yang berlaku sejak tahun 2004 untuk pembentukan SKPD. Dengan penjelasan jumlah SKPD yang tidak lagi memiliki temuan baik internal atau eksternal dengan data BPK dan APIP dan target 2017 (7,14) 2018 (10,71) 2019 (14,28). Sejak tahun 2018 persentase SKPD yang tidak mendapat temuan tindak pidana korupsi yang material sudah sangat baik dilihat dari kondisi akhir renstra.”(Sos, 4614)

3. Skor Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Berdasarkan hasil wawancara bersama pegawai Inspektorat kota Bukittinggi yang bernama Meri Rahmayenti, S. Kom, M.CIO dengan jabatan Auditor Madya.

“Agar efektifnya skor penilain mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi pada Inspektorat Kota Bukittinggi untuk memperoleh informasi mengenai perkembangan pelaksanaan



reformasi birokrasi di instansi pemerintah dan upaya-upaya perbaikan yang perlu dilakukan, dengan penjelasan nilai hasil evaluasi reformasi birokrasi dengan sumber data hasil evaluasi PMRPB dengan target 2017 (60), 2018 (65), 2019 (70). Jenis penilaian menjadi dua jenis pertama penilaian pertama dimana merupakan kegiatan penilaian kapabilitas yang pertama kali dilakukan pada satu unit APIP tertentu. Hasil penilaian yang diperoleh dari kegiatan penilaian pertama merupakan titik awal atau dasar dalam program peningkatan kapabilitas APIP tersebut. Kedua penilaian berulang dimana merupakan kegiatan penilaian kapabilitas yang dilakukan pasca pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian pertama atau penilaian berulang sebelumnya kegiatan penilaian berulang diperlukan untuk mengetahui apakah pasca pelaksanaan perbaikan atau peningkatan terhadap seluruh area yang perlu diperbaiki terjadi peningkatan level kapabilitas APIP tersebut. Apabila pelaksanaan perbaikan atau peningkatan terhadap seluruh area yang perlu diperbaiki yang diidentifikasi berdasarkan penilaian sebelumnya atau penilaian berulang belum tuntas pelaksanaannya maka penilaian berulang tidak dilakukan. Inspektorat kota Bukittinggi dalam penilaian mandiri juga menilai penilaian berkala yaitu Inspektorat Kota Bukittinggi secara berkala harus menilai apakah tujuan, wewenang, dan tanggung jawab yang didefinisikan dalam piagam tetap memadai dalam kegiatan intern sehingga dapat mencapai tujuannya, dan hasil penilaian secara berkala harus dikomunikasikan dengan Walikota.

Meningkatkan kapasitas Inspektorat sebagai APIP Sebagai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat daerah memiliki peran dan unit kerja yang sangat strategis baik ditinjau dari aspek fungsi dan tanggung jawab dalam manajemen maupun dari segi pencapaian visi misi serta program-program pemerintah. Dari segi fungsi-fungsi dasar manajemen Inspektorat daerah mempunyai kedudukan yang setara dengan fungsi perencanaan atau fungsi pelaksanaan. (Meri Rahmayenti, S. Kom, n.d.)

Keberhasilan pelaksanaan program *Quality Assurance* di Inspektorat Daerah sangat tergantung pada bagaimana implementasi yang efektif dari program ini dan komitmen setiap pihak yang berkepentingan untuk kesuksesan program ini, termasuk siapa pihak yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program, bagaimana penilaian dilakukan, kontinuitas dan konsistensi pelaksanaan program, sistem monitoring program, dan bagaimana mengkomunikasikan hasil dari program *Quality Assurance*. Penerapan *Quality Assurance* di Inspektorat dimaksudkan agar pekerjaan audit yang dilakukan oleh pejabat fungsional audit, yaitu baik auditor tingkat anggota tim, ketua tim, pengendali teknis, maupun pengendali mutu yang ada di lingkungan Inspektorat Daerah memenuhi standar mutu pekerjaan audit yang harus dipenuhi sesuai persyaratan profesi.

Berdasarkan hasil wawancara bersama pegawai Inspektorat kota Bukittinggi yang bernama Yogi Andresta dengan jabatan pegawai Inspektorat kota Bukittinggi.



“Agar efektifnya Nilai *Quality Assurance* (level) dilihat dari cukupan pengawasan dengan uraian berdasarkan unit kerja dan jumlah kerja dengan persentase berdasarkan nilai anggaran dalam APBN, dilihat dari segi anggaran dengan uraian rata-rata persentase jumlah anggaran belanja APIP relatif, dilihat dari anggaran pengawasan APIP dengan uraian Audit, evaluasi, reviu, monitoring/ pemantuan, bimbingan teknis, penilain terhadap tata kelola, manajemen resiko, pengendalian organisasi, kegiatan pencegahan dan penanggulangan korupsi, kegiatan penegakan disiplin PNS, penguatan SDM pengawasan, dan kegiatan pengawasan lainnya, dan dilihat dari jumlah SDM APIP dengan uraian jabatan struktural, jabatan fungsional auditor, jabatan fungsional tertentu, pegawai pelaksanaan pengawasan bukan auditor. Aparat Pengawasan Intern Pemerintahan (APIP) yaitu Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan pengawasan yang terdiri dari empat bagian pertama Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang bertanggung jawab kepada President, kedua Inspektorat Jenderal (Itjen) Inspektorat utama yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Menteri/ Kepala Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND), ketiga Inspektorat Pemerintah Propinsi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur, dan keempat Inspektorat Pemerintah Kabupaten/ Kota yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota”.(Andresta, n.d.)

Dalam menyikapi Efektifitas, pimpinan SOPD/ unit Kerja Pemerintah kota Bukittinggi wajib menciptakan dan memelihara Lingkungan Pengendalian yang baik melalui : Penegakan integritas dan nilai etika, komitmen terhadap kompetensi, kepemimpinan yang kondusif, pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat, penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang penguatan sumber daya manusia dan hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintahan yang terkait.

Tabel 1. Data Hasil Pemeriksaan Audit Kinerja Inspektorat Kota Bukittinggi 2017-2019

Tahun	Jumlah Pemeriksaan		Kenaikan/Penurunan Pemeriksaan Reguler		Kenaikan/Penurunan Pemeriksaan Khusus	
	Pemeriksaan Reguler	Pemeriksaan Khusus	Σ	%	Σ	%
2017	82	26	-	-	-	-
2018	82	42	-	-	16	61,53
2019	93	27	11	13,41	(15)	(35,71)

Dapat diketahui terdapat naik turun jumlah pemeriksaan yang diperiksa oleh Inspektorat Kota Bukittinggi. Hal ini dapat dipengaruhi dari bagaimana efektifitas audit kinerja pemeriksaan yang didapatkan oleh Inspektorat Kota Bukittinggi. Perbedaan jenis pemeriksaan Reguler dan Khusus adalah sebagai berikut : Reguler adalah pemeriksaan rutin setiap bulan yang ada di dalam program



kerja tahunan, sedangkan Khusus adalah berdasarkan surat perintah dari Walikota atas kasus yang terjadi. Inspektorat kota Bukittinggi merupakan unit kerja yang dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya berada dan bertanggung jawab langsung kepada Walikota. (Inspektorat Kota Bukittinggi, n.d.)

Inspektorat Kota/Daerah sebagaimana yang dimaksud dalam PP No.60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, merupakan sebagai salah satu Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang bertanggung jawab langsung kepada Walikota/Bupati. Inspektorat merupakan auditor internal pemerintah yang memiliki tugas pengawasan dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan APBD dan kegiatan non keuangan Pemerintah Daerah sebagai bagian dari APIP, maka dalam menjalankan tugasnya Inspektorat terikat oleh kode etik profesi. Kode etik juga dapat menumbuhkan rasa kepercayaan masyarakat betapa pentingnya kinerja Inspektorat sehingga dapat mengayomi, mengingatkan, memantau tentang kinerja masyarakat terkait dilapangan. Indikator Kinerja Pada hakikatnya sistem kinerja harus berlandaskan prinsip keadilan, transparansi, independensi, pemberdayaan, non diskriminasi, dan semangat berkompetisi.

Discussion

Pengunaan penilaian kinerja telah dikenal dan mulai berkembang sejak 40 tahun terakhir ini. Secara formal, praktik penilaian kinerja telah ada sejak berabad-abad yang lalu. Pada awal abad ketiga masehi, ahli filsafat dari Cina yang bernama Sin Yu, ia mengkritik dan menilai yang disampaikan kepada dinasti Wei, mengatakan bahwa penilai kerajaan dari *Nine Grades* jarang menilai orang (anggota kerajaan) berdasarkan dari jasanya, tetapi selalu menilai berdasarkan rasa suka dan tidak suka kepada raja saja. (Moeheriono & Si, 2012)

Melalui penyajian Laporan Kinerja yang disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja tersebut menggambarkan tingkat keberhasilan dan kegagalan selama kurun waktu 1 (satu) tahun berdasarkan sasaran, program dan kegiatan yang telah ditetapkan. Dengan demikian pelaporan Inspektorat kota Bukitting terdapat dua poin penting dimana Simpulan hasil audit. Audit yang berkualitas adalah audit yang dapat ditindak lanjuti oleh *auditee*. Kualitas ini harus dibangun sejak awal pelaksanaan audit hingga pelaporan dan pemberian rekomendasi. Dengan demikian indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas audit antara lain kualitas proses, apakah audit dilakukan dengan cermat, sesuai prosedur, sambil terus mempertahankan sikap skeptis. Kualitas audit adalah sikap auditor dalam melaksanakan tugasnya yang tercermin dalam hasil pemeriksaannya yang dapat diandalkan sesuai standar yang berlaku. Hasil audit pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah dikatakan berkualitas jika hasil pemeriksaan (audit) dapat meningkatkan bobot



pertanggungjawaban,serta memberikan informasi pembuktian ada tidaknya penyimpangan dari standar-standar audit dari sektor pemerintahan.(Hafizh, 2017)

Berdasarkan hasil pengabdian bahwa auditor Inspektorat kota Bukittinggi ketika melakukan audit kinerja terhadap SKPD sudah efektif dengan aturan yang ada, dimana Inspektorat kota Bukittinggi ketika melakukan audit dan mendapatkan temuan-temuan terhadap yang di audit Inspektorat kota Bukittinggi memberikan Rekomendasi perbaikan kinerja terhadap yang di audit.

1. Persiapan atau membentuk jadwal untuk melaksanakan audit kinerja

Persiapan merupakan metode penting dalam melaksanakan audit kinerja di lapangan, persiapan antara lain seperti penyusunan PKA pokok, menyusun jadwal, memperoleh data DIPA/RKA-KL dan RKA-KL, pemenuhan No 09/M.Pan/05/2007 tentang pedoman penyusunan LKU dan Per/20/M. Pan/11/2008 tentang penyusunan LKU, pemenuhan dan RB No.29/2010 pedoman penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan AKIP dan PMK No.249/PMK.02/2010 tentang pengukuran dan evaluasi RKA-KL.

Inspektorat kota Bukittinggi dalam melakukan audit kinerja di lapangan membuat persiapan dan membentuk jadwal untuk melakukan audit kinerja dimana Inspektorat kota Bukittinggi menggunakan beberapa tahap, dimana hal ini dilakukan agar dalam pelaksanaan audit kinerja di lapangan berjalan sesuai prosedur dan aturan yang telah diterapkan agar temuan-temuan dalam audit kinerja berlangsung terinci dan jelas.

2. Pengujian SPI

Tahap selanjutnya setelah persiapan dan jadwal dalam melakukan audit kinerja yang diperlukan adalah untuk memperkuat dan menjangkakan efektifitas SPI perlu dilakukan pengawasan intern yang dilakukan oleh APIP melalui audit, revidu, evaluasi, pemantauan, kegiatan pengawasan lainnya, dan penguatan kemampuan APIP. Penting bagi suatu organisasi pemerintah untuk mengupayakan terciptanya efektifitas dalam setiap roda Pemerintahan. Yang dapat dimulai restrukturisasi kebijakan yang ada di Daerah, penyederhanaan struktur, pembenahan internal dengan memaksimalkan fungsi Inspektorat selaku pengawas pemerintah.

3. Penetapan indikator kinerja yang dilaksanakan Inspektorat kota Bukittinggi.

Penetapan indikator kinerja dalam tahap ini merupakan tahap yang penting setelah beberapa tahap yang dilakukan Inspektorat. Setelah semua kegiatan persiapan sebelumnya terlaksana langkah selanjutnya adalah indikator kinerja Inspektorat kota Bukittinggi. Jadi penetapan indikator kinerja di inspektorat kota Bukittinggi penetapan kinerja itu disesuaikan dengan visi misi yang disahkan oleh walikota Bukittinggi yang tertuang dalam RPJMD, jadi dalam membuat indikator kinerja Inspektorat harus dilihat dulu target-target yang akan dicapai dalam RPJMD tersebut. Penetapan kinerja itu sendiri dituangkan dalam bentuk perjanjian kinerja yang dibuat awal tahun.

Dalam pelaksanaan ini proses komunikasi dan konsultasi antara individu dan kelompok harus dilakukan sesering mungkin, supaya dapat menjamin seluruh aspek dari sistem penilaian kinerja secara menyeluruh dari pokok-pokok yang berhubungan dengan praktik. Proses tersebut dapat dilakukan



melalui beberapa tahap sebagai Pengukuran capaian kinerja melalui teknik audit Capaian kinerja merupakan dasar dalam menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Inspektorat Kementerian PP dan PA. Pengukuran kinerja, masing-masing target kinerja dibuat formulanya terlebih dahulu seperti nilai *Quality Assurance* dimana target itu terdapat tiga bagian, tetapi sampai saat sekarang ini target yang dilakukan oleh Inspektorat kota Bukittinggi masih dua target, sehingga belum tercapainya target kinerja Inspektorat kota Bukittinggi sesuai aturan yang di sah kan oleh Walikota.

Tahap selajutnya setelah pengukuran capaian kinerja adalah menganalisis capaian kinerja Inspektorat agar pelaksanaannya sukses maka yang sangat penting. Beberapa hal yang diperhatikan dalam analisis capaian kinerja ini yaitu : Identifikasi kelemahan-kelemahan Pada kegiatan audit kinerja inspektorat, inspektorat kota Bukittinggi dalam menjalankan tugas pengawasannya telah melakukan identifikasi resiko yang berpotensi terjadi selama pelaksanaan pemeriksaan, diantaranya kompetensi sumber daya pengawasan, adanya upaya untuk mempengaruhi independensi, objektivitas dan integritas dari objek pemeriksaan, adanya resistensi kurang memahami temua pemeriksaan. Masih ada perbedaan pemahaman dalam memenuhi dokumen tidak lanjut.

Strategi pemecahan masalah, Pemecahan masalah yang memastikan bahwa masalah itu pertama-tama dipahami, diberikan solusi alternative yang dapat dipertimbangkan, dan solusi yang dipilih saat bekerja, sebagai bentuk intervensi dan optimalisasi pemecahan masalah. Pentingnya pemecahan masalah bukan didasarkan pada jumlah waktu yang dihabiskan tetapi pada konsekuensinya. Sedangkan dalam hal penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan, resiko hambatan yang dihadapi diantaranya tindak lanjut tidak sesuai dengan rekomendasi dan terlambat ditindak lanjutkan. Proses penyelesaian tindak lanjut atas rekomendasi hasil pemeriksaan kadangkala tidak bisa dilakukan dengan tuntas karena ada beberapa kendala yang dihadapi yaitu : pegawai ASN yang bertanggungjawab terhadap kegiatan yang bersangkutan telah dimutasikan ke SKPD lain sehingga sulit untuk berkoordinasi.

Efektifitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah tercapai. Semakin besar presentase yang dicapai, maka semakin tinggi tinggi efektifitasnya. Efektifitas adalah hasil yang dicapai pekerja dibandingkan jumlah hasil produksi lain dengan jangka waktu tertentu.(Kiwang et al., 2015) Mengemukakan ada empat rangkaian variabel yang memiliki pengaruh utama atas efektivitas organisasi, yaitu: karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, kebijakan dan praktik manajemen. Kebijakan dan praktik manajemen terdiri atas enam elemen penting yaitu:

1. Penetapan tujuan strategis;
2. Pencarian dan pemanfaatan sumber daya;
3. Lingkungan prestasi;
4. Proses komunikasi;
5. Kepemimpinan dan pengambilan keputusan;



6. Adaptasi dan dan inovasi organisasi.

Menurut Standar Profesi Audit Internal (SPAI) yang terdapat sembilan Indikator Efektivitas Audit, Antara lain dijelaskan sebagai berikut:

1. Kelayakan dan arti penting temuan pemeriksaan beserta rekomendasinya (*Reasonable And Meaningful Findings And Recommendations*). Tolak ukur ini untuk melihat apakah suatu temuan dan rekomendasi dari audit internal dapat memberikan nilai tambah bagi auditee dan apakah dapat dipergunakan oleh manajemen sebagai suatu informasi yang berharga.
2. Respon dari objek yang diperiksa (*Auditee's Response And Feedback*). Berkaitan dengan tolak ukur pertama tetapi berkenaan dengan umpan balik dan respon dari auditee. Apakah temuan atau rekomendasi tersebut dapat diterima dan dioperasionalisasikan oleh auditee. Temuan pemeriksaan dan rekomendasi dari auditor yang tidak dapat dioperasionalisasikan dan tidak mendapat respon dari auditee kemungkinan pula terjadi karena adanya kesalahan dalam proses pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor atau sebab-sebab lainnya.
3. Profesionalisme auditor (*Professionalism Of The Internal Audit Department*). Kriteria dari profesionalisme adalah: Independensi, Integritas seluruh personil pemeriksaan, Kejelian dan ketajaman review pimpinan tim pemeriksa, Penampilan, sikap, dan perilaku pemeriksa, Kesanggupan dan kemampuan dalam memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan auditee atas permasalahan yang diajukan, Kemampuan tim pemeriksa dalam melakukan komunikasi dan didapatnya tanggapan yang baik dari auditee atau manajemen puncak, Pendidikan dan keahlian para pemeriksa
4. Peringatan dini (*Absence Of Surprise*). Auditor dapat memberikan laporan peringatan dini baik dalam bentuk formal maupun informal mengenai kelemahan atau permasalahan operasi perusahaan serat kelemahan pengendalian manajemen.
5. Kehematan biaya pemeriksaan (*Cost Effectiveness Of The Internal Audit Department*). Output dari suatu biaya pemeriksaan tidak dapat diukur. Bila pemeriksaan yang dilakukan mampu meminimalisasi biaya tanpa mengurangi nilai tambah yang dihasilkan, maka pemeriksaan sudah efektif ditinjau dari tolak ukur ini.
6. Pengembangan personil (*Development Of People*). Jika pemngembangan personil dianggap menjadi peran yang penting, maka pimpinan auditor akan menggunakan waktunya dalam penguatan untuk penempatan dan pengembangan stafnya.
7. Umpan balik dari manajemen lainnya (*Operating Management's Feedback*). Umpan balik dari manajemen lainnya bersifat subjektif dan sangat dipengaruhi oleh profesi auditor itu sendiri. Sampai sejauh mana dukungan yang diberikan oleh para manajemen lainnya terhadap para auditor dalam melaksanakan kegiatan pemeriksaan.
8. Meningkatnya jumlah pemeriksaan (*Number Of Requests For Audit Work*). Semakin baik dan semakin meningkatnya kemampuan auditor maka manfaat dari audit ini akan semakin dirasakan, dengan



semakin dirasakannya manfaat tersebut, maka jumlah pemeriksaan pun akan semakin meningkat seiring dengan perkembangan.

9. Tercapainya program pemeriksaan. Meliputi tindakan evaluasi terhadap risiko objek yang diperiksa serta jaminan bahwa bidang-bidang yang berisiko tinggi telah ditempatkan sebagai prioritas utama dalam perencanaan pemeriksaan.

Inspektorat kota Bukittinggi memperlihatkan bahwa dengan demikian terlihat bahwa ada beberapa persoalan yang masih eksis di Inspektorat kota Bukittinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan ini sudah efektif karena sudah memenuhi kriteria. Piagam audit intern mensyaratkan bahwa auditor dalam melaksanakan pekerjaan harus senantiasa mengacu pada standar audit dan kode etik dikeluarkan oleh organisasi profesi dalam hal ini Asosiasi Auditor Pemerintahan Indonesia (AAPI). Inspektorat kota Bukittinggi menjadi mitra pendamping bagi aparat pengawasan ekstern selama pelaksanaan penugasan, baik sebagai penyedia data/ informasi maupun sebagai mitra satuan kerja pada saat pembahasan temuan audit.

Inspektorat kota Bukittinggi menjadi mitra pendamping bagi aparat pengawasan ekstern selama pelaksanaan penugasan, baik sebagai penyedia data/informasi maupun sebagai mitra satuan kerja pada saat pembahasan temuan audit. Inspektorat kota Bukittinggi menyampaikan laporan hasil pemeriksaan kepada BPK-RI sebagaimana diwajibkan Undang-undang No.15 Tahun 2004 tentang pemeriksaan pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara.

Conclusion

Pengabdian masyarakat yang dilaksanakan bagi auditor di Inspektorat Kota Bukittinggi ada beberapa langkah-langkah yang dilakukan mulai dari penguatan tentang metode kinerja dari persiapan, menyusun pokok dan jadwal, pengujian SPI, penetapan indikator kinerja secara rinci, potensi, pelaksanaan, pengukuran capaian kinerja melalui audit, analisa capaian kinerja dengan dua pembagian kelemahan dan pemecahan masalah. Pelaporan simpulan hasil audit kinerja yaitu : Hasil pengabdian masyarakat yang dilakukan di Inspektorat Kota Bukittinggi juga sudah efektif karena memperhatikan dan menyesuaikan dengan aturan yang telah diterapkan dan dikeluarkan oleh piagam audit intern yang telah disahkan dan dipublikasikan. Kegiatan pengabdian masyarakat di Inspektorat Kota Bukittinggi sudah efektif dari sisi kinerja karena menggunakan beberapa tahap pemeriksaan audit kinerja dimulai dari tahap persiapan, menyusun pokok dan jadwal, pengujian SPI, penetapan indikator dan menjalankan sistem audit dengan semestinya. Dengan perlu adanya penetapan rencana kerja tahunan, menyusun dokumen penetapan kinerja, menyusun laporan akuntabilitas kinerja, dan melakukan evaluasi pencapaian kinerja. Inspektorat Kota Bukittinggi telah menerapkan telah menerapkan aturan aturan piagam audit intern yang disahkan oleh Walikota dengan mengacu kepada penetapan IKU Inspektorat Kota Bukittinggi dan mengacu kepada IKU Pemerintah Kota Bukittinggi dan RENSTRA Inspektorat Kota Bukittinggi. Inspektorat Kota Bukittinggi sudah efektif karena adanya penyempurnaan guna menjamin keselarasan dan praktik-praktik terbaik dibidang



pengawasan, perubahan lingkungan organisasi, dan perkembangan praktik-praktik penyelenggaraan tugas dan fungsi Pemerintah. Pengabdian masyarakat berupa penguatan audit bagi auditor sudah efektif dalam memperluas wawasan dan memperkuat pemahaman auditor di lingkungan Inspektorat Kota Bukittinggi.

Bibliography

- Ac, A. M. (2014). Akuntansi Syariah; Pendekatan Normatif, Historis Dan Aplikatif. *Iqtishadia Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, 1(1), 59–75.
- Andresta, Y. (N.D.). Nilai Quality Assurance. *Wawancara Dengan Pegawai Inspektorat*.
- Hafizh, M. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Akuntabilitas, Dan Objektivitas Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Inspektorat Di Kota Padang, Kota Padang Panjang, Dan Kota Bukittinggi). *Jurnal Akuntansi*, 5(1).
- Herawati, N. L. M., Suputra, I., & Budiasih, I. (2016). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), 1953–1980.
- Inspektorat Kota Bukittinggi. (N.D.). Piagam Audit Intern. Inspektorat. Bukittinggi. *Inspektorat Kota Bukittinggi*.
- Junaidi, M. (2016). *Ilmu Negara: Sebuah Konstruksi Ideal Negara Hukum*.
- Kiwang, A. S., Pandie, D. B. W., & Gana, F. (2015). Analisis Kebijakan Dan Efektivitas Organisasi. *Jkap (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)*, 19(1), 71–82.
- Meri Rahmayenti, S. Kom, M. C. (N.D.). Skor Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi. *Wawancara Dengan Pegawai Inspektorat*.
- Moehariono, E., & Si, D. M. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Sos, L. S. S. (4614). Persentase Skpd Yang Bebas Temuan Internal Eksternal. *Wawancara Pribadi*.
- Sstp, A. G. (5604). Persentase Sakip Skpd Yang Bernilai Bb. *Wawancara Pribadi*.
- Ulum, I. (2009). Audit Sektor Publik Suatu Pengantar. *Jakarta: Bumi Aksara*.