

"STRATEGI PENGEMBANGAN PROFESIONALISME AUDITOR DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA PADA KANTOR INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN NIAS"

by Ndruru Fabianus

Submission date: 22-Nov-2023 12:03AM (UTC-0500)

Submission ID: 2235898813

File name: Cover_Bab_1-5_Fabianus_Ndruru.docx (405.39K)

Word count: 15058

Character count: 103622

**STRATEGI PENGEMBANGAN PROFESIONALISME
AUDITOR DALAM MENINGKATKAN KUALITAS
KERJA PADA KANTOR INSPEKTORAT
DAERAH KABUPATEN NIAS**

SKRIPSI



**Oleh
FABIYANUS NDRURU
NIM : 2319165**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2023**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan banyaknya tuntutan dan keinginan dari masyarakat agar pemerintah meningkatkan kualitas, profesionalisme, transparansi dan akuntabilitas dalam menjalankan aktivitasnya maka diperlukan audit yang berkualitas. Hasil informasi audit yang berkualitas akan menunjukkan pengelola keuangan pemerintahan yang baik, maka dari itu kualitas audit sangat diperlukan karena merupakan bagian yang sangat penting dalam menyajikan laporan hasil audit. Agar pemerintah puas dengan pekerjaan seorang auditor diperlukan sikap-sikap auditor yang baik agar menghasilkan kualitas audit yang baik, karena jika seorang auditor memiliki kualitas audit yang buruk bisa saja menimbulkan kesalahan maupun kecurangan yang disengaja, dengan demikian seorang auditor yang baik sangat dibutuhkan agar bisa menghasilkan kualitas audit yang dapat dipercayai kebenarannya. Kualitas audit memungkinkan bahwa seorang auditor akan bisa menemukan dan melaporkan adanya suatu penyelewengan atau kecurangan dalam sistem akuntansi organisasi (Yunianti et al., 2021: 1).

Menurut Akuntan et al., (2018: 3), mengatakan bahwa “Audit harus dilaksanakan oleh seseorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor”. Keahlian yang dimiliki akuntan publik berasal dari menempuh pendidikan formal. Selanjutnya, keahliannya berasal dari pelatihan teknis dan pengalaman dalam bidang auditing serta pendidikan profesional berkelanjutan selama menjalani karir sebagai auditor. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas audit adalah kompetensi auditor dan independensi merupakan salah satu faktor penting yang mendukung kualitas maupun kinerja auditor. Independensi ini dibutuhkan agar kredibilitas hasil pemeriksaan meningkat. Independensi yang dimaksud adalah kebebasan dari kondisi yang mengancam kemampuan aktivitas audit intern untuk melaksanakan tanggung jawab audit intern secara objektif. Jika independensi ini terganggu, maka dapat

dipastikan auditor tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yang berakibat pada kualitas audit itu sendiri (Yunianti et al., 2021: 4).

Untuk menghasilkan kualitas audit yang baik, seorang auditor dituntut untuk memiliki kompetensi. Seorang auditor harus memiliki kualifikasi untuk memahami kriteria yang digunakan dan harus kompeten untuk mengetahui jenis serta jumlah bukti yang akan dikumpulkan dan laporan keuangan yang diaudit harus memiliki kualitas yang baik guna mencapai kesimpulan yang tepat setelah memeriksa bukti tersebut. Menurut (Santosa et al., 2019: 12), kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Perilaku kompeten adalah perilaku seseorang yang berpengetahuan memadai, memiliki mutu yang baik, dan menerapkan keahlian khusus dibidangnya.

Selain faktor kompetensi dan independensi untuk menghasilkan kualitas audit yang baik, seorang auditor harus profesional dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya yaitu mengaudit laporan keuangan. Profesionalisme merupakan sikap bertanggungjawab terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Salah satu penyebab terjadinya kecurangan adalah karena adanya seorang auditor yang tidak profesional dalam memeriksa laporan keuangan, sehingga menyebabkan kualitas audit menjadi buruk. Dengan demikian agar menghasilkan kualitas audit yang baik diperlukan auditor yang profesional dalam memeriksa laporan keuangan agar tidak terjadi kecurangan atau terjadi salah saji materil (Idawati, 2018: 5).

Demi mendapatkan hasil pemeriksaan (audit) yang relevan, tepat waktu, dan akurat harus dilaksanakan oleh pihak yang kompeten, objektif dan tidak memihak yang lebih dikenal dengan sebutan auditor. Auditor internal juga memiliki peranan penting dalam proses terciptanya akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan organisasi (Kasanti Herdiansyah & Kuntadi, 2022: 13). Pada organisasi sektor pemerintah, yang bertindak sebagai auditor internal itu terdiri dari Inspektorat dan BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan). Seperti yang diatur dalam pasal

4 Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota yang menyatakan Inspektorat provinsi dan Inspektorat kabupaten/kota dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 menyelenggarakan fungsi perencanaan program pengawasan, perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan, dan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Amrul & Kisnawati (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Auditor, Profesionalisme Auditor, Kepatuhan Kode Etik dan Besaran Audit *fee* terhadap Kualitas Audit”. Hasil menemukan Kompetensi Auditor (X1) berpengaruh terhadap berbagai Pertimbangan Audit Berkualitas (Y). Sehingga dapat diketahui Auditor dalam melaksanakan pekerjaannya dengan berbagai pertimbangan harus dijalankan dan dipatuhi untuk audit berkualitas, auditor harus menggunakan kompetensinya sebagai auditor agar pekerjaan dalam mendeteksi potensi fraud harus digunakan untuk memberikan suatu kepercayaan kepada publik terhadap jasa yang diberikan atas industri bisnis klien. Profesionalisme Auditor (X2) berpengaruh terhadap Kualitas Audit (Y). Sehingga dapat diketahui Auditor dalam melaksanakan pekerjaannya dengan pertimbangan audit yang berkualitas, auditor harus bersikap profesional untuk memberikan suatu kepercayaan kepada publik terhadap jasa yang diberikan atas industri bisnis klien. Kepatuhan Kode Etik Profesi (X3) berpengaruh terhadap Kualitas Audit (Y). Sehingga dapat diketahui Auditor dalam melaksanakan pekerjaannya dengan berbagai pertimbangan yang harus dipatuhi dan dijalankan untuk mencapai audit berkualitas, auditor harus mematuhi kode etik profesi sebagai dasar pelaksanaan pekerjaan yang mengandung nilai nilai dan norma yang baik sehingga hasil pemeriksaan melaksanakan ketentuan dan standar audit sebaik baiknya untuk memberikan hasil laporan kualitas audit yang baik, sehingga akan memberikan suatu kepercayaan kepada publik terhadap jasa yang diberikan atas industri bisnis klien. Besaran Audit Fee (X4) tidak berpengaruh terhadap Kualitas Audit (Y). Hal ini karena pelaksanaan audit harus

mematuhi ketentuan dan standar audit yang berlaku untuk menjaga profesionalisme dan kepentingan stake holders. Besaran audit fee merupakan imbal jasa yang diterima oleh auditor terkait dengan jasa yang diberikan. Kalau sudah diterima untuk melaksanakan audit sudah wajib melaksanakan standar audit yang berlaku sehingga akan memberikan suatu kepercayaan kepada publik terhadap jasa yang diberikan atas industri bisnis klien.

Dalam penelitian ini, peneliti dapat menggambarkan beberapa fenomena yang ditemukan berdasarkan pengamatan dimana target penyelesaian tindak lanjut hasil audit tidak dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Hal ini menandakan bahwa kualitas audit inspektorat masih kurang baik. Kemudian, adanya temuan pemeriksaan audit yang tidak terdeteksi oleh aparat inspektorat sebagai auditor internal. Akan tetapi ditemukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sebagai auditor eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi auditor internal pada inspektorat masih relatif kurang baik. Seharusnya kompetensi auditor internal pada inspektorat perlu pengembangan kompetensi seperti pendidikan berkelanjutan khusus dibidangnya supaya auditor internal pada inspektorat dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan bisa menghasilkan kualitas audit yang baik.

Seterusnya adalah struktur pertanggungjawaban inspektorat kepada kepala daerah dinilai menjadikan lembaga pengawasan pemerintah yang tidak independen dan tidak profesional. Karena untuk menunjuk, mengangkat dan melimpahi tanggung jawab itu adalah kewenangan kepala daerah yang telah diatur dalam perundangan. Kepala daerah ini bisa saja menunjuk inspektorat sesuai dengan keinginannya yang mampu melindungi kepentingannya dimasa yang akan datang. Seharusnya dalam rangka pencegahan korupsi, pembenahan struktural ini harus segera dilakukan agar auditor internal ini berdiri sendiri dan tidak lagi takut untuk diberhentikan apabila menemukan audit yang dapat merugikan kepala daerah, dengan perubahan struktural ini diharapkan inspektorat daerah akan menjadi lembaga yang independen.

¹ Karena masih banyaknya auditor yang belum menerapkan standar kode etik dari profesi auditor sehingga kurangnya pertanggung jawaban dan profesionalisme auditor yang menyebabkan rendahnya kualitas audit dan terungkapnya beberapa kasus yang mengindikasikan keterlibatan seorang auditor. Profesionalisme auditor menjadi hal yang sangat penting dalam setiap audit. Inspektorat sebagai auditor internal pemerintah seharusnya dapat menghasilkan kualitas audit yang baik agar tidak ada lagi kasus terjadinya penyelewengan anggaran.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, penelitian ini peneliti beri judul: **Strategi Pengembangan Profesionalisme Auditor Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias.**

1.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada tema penelitian yang diangkat adalah budaya organisasi yang lebih dispesifikasikan pada profesionalisme yang merupakan bagian kecil dari budaya organisasi itu sendiri. Maka peneliti menfokuskan pada strategi pengembangan profesionalisme auditor dalam meningkatkan kualitas kerja pada kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias.

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar penelitian tersebut di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi Pengembangan Profesionalisme Auditor dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias?
2. Bagaimana tingkat Kualitas Kerja Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias?

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi tujuan adalah:

1. Untuk mengetahui Strategi Pengembangan Profesionalisme Auditor Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias.

2. Untuk mengetahui Tingkat Kualitas Kerja Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Beberapa kegunaan hasil dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bagi Peneliti
Sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada jenjang Strata Satu pada Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias
Sebagai bahan kajian dalam mengembangkan ilmu tentang strategi pengembangan profesionalisme auditor dan kualitas kerja.
3. Bagi Inspektorat Daerah Kabupaten Nias
Sebagai masukan sekaligus bahan evaluasi dalam pengkajian Strategi Pengembangan Profesionalisme Auditor dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias
4. Bagi Peneliti Lanjutan
Sebagai bahan referensi bagi peneliti lanjutan yang berkeinginan mengembangkan kajian tentang Strategi Pengembangan Profesionalisme Auditor dan Kualitas Kerja.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Profesionalisme

Profesionalisme merupakan sikap seseorang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik serta dilandasi dengan tingkat pengetahuan yang memadai dalam melaksanakan tugas- tugasnya sesuai dengan bidangnya (Sunarsih et al., 2021: 12).

Adapun menurut Kusumawati & Syamsuddin (2018: 12), Profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik.

Salah satu syarat utama yang harus dimiliki seseorang dalam menjalankan tugasnya adalah mempertahankan sikap profesionalisme. Menurut Alya (2022: 15) mengatakan bahwa profesionalisme mengacu pada kemampuan dan perilaku profesional. Kemampuan didefinisikan sebagai pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang, kemampuan disini mencakup kemampuan teknologi, kemampuan teknis dan kemampuan beradaptasi yang memungkinkan perilaku profesional untuk mencakup adaptasi pekerjaan meskipun tidak sesuai dengan ilmu yang dianut.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku pegawai yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin.

2.1.1 Pengertian Profesionalisme Auditor

Tugas dan profesi auditor diatur dalam Undang- Undang No. 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik dan secara teknis diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/04/M.PAN/2008 tanggal 31 Maret 2008 yang berisi tentang:

1. Tindakan yang tidak sesuai atau melanggar kode etik tidak dapat ditoleransi meskipun tindakan tersebut dilakukan dengan tidak sengaja atau dalam perintah pimpinan organisasi.

2. Seorang auditor tidak diperkenankan untuk meminta atau memaksa karyawan lain dalam melakukan tindakan yang melawan hukum.
3. Pimpinan Aparat Pengawasan Intern pemerintah akan melaporkan tindakan pelanggaran etik oleh seorang auditor kepada pimpinan organisasi tersebut.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa “Profesi adalah pekerjaan dimana dari pekerjaan tersebut diperoleh nafkah untuk hidup, sedangkan profesionalisme dapat diartikan bersifat profesi atau memiliki keahlian dan keterampilan karena pendidikan dan pelatihan” (Idawati, 2018: 12).

Menurut Andriani (2020: 4), mengatakan bahwa: “profesional berarti tanggung jawab atas perilaku yang melampaui tanggung jawab individu dan melampaui persyaratan hukum dan peraturan masyarakat kita”. Sedangkan menurut Hadija & Kuntadi (2023: 7) mengartikan profesional adalah sebagai berikut:

“Penerapan penalaran profesional yang bertitik tolak dari prinsip-prinsip yang telah didefinisikan dengan baik memberikan kebebasan yang lebih besar kepada para auditor, yang berarti menerapkan pengalaman, pengetahuan, kemampuan yang diperolehnya pada waktunya, sambil membatasi aktivitas dalam seperangkat aturan yang ketat yang melibatkan perspektif pendekatan yang beragam, bahkan antar disiplin ilmu, terhadap masalah yang dihadapi oleh para profesional”.

Dari berbagai pengertian di atas, ¹² maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme mempunyai makna yang berhubungan dengan profesi dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Profesionalisme mengacu pada sikap atau mental dalam bentuk komitmen dari para anggota profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

Sikap dan tindakan profesional merupakan tuntutan diberbagai bidang profesi, tidak terkecuali profesi sebagai auditor. Auditor yang profesional dalam melakukan pemeriksaan diharapkan akan menghasilkan audit yang memenuhstandar yang ditetapkan oleh organisasi. Profesional yang harus

ditanamkan kepada auditor dalam menjalankan fungsinya yang antara lain dapat melalui pendidikan dan latihan penjenjangan, seminar, serta pelatihan yang bersifat kontinyu.

2.1.2 Dimensi Profesionalisme

Menurut Herawati dan Kasanti Herdiansyah & Kuntadi (2022: 21), terdapat 5 (lima) dimensi profesionalisme, yaitu:

1. Pengabdian pada profesi. Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki.
2. Kewajiban sosial. Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
3. Kemandirian. Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, dan bukan anggota profesi).
4. Keyakinan terhadap keyakinan profesi. Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
5. Hubungan dengan sesama profesi. Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utaman dalam pekerjaan.

2.1.3 Cara Auditor Mewujudkan Perilaku Profesional

Menurut Kusumawati & Syamsuddin (2018: 8), menyebutkan bahwa pencapaian kompetensi profesional akan memerlukan standar pendidikan umum yang tinggi diikuti oleh pendidikan khusus, pelatihan dan uji profesional dalam subyek- subyek (tugas) yang relevan dan juga adanya pengalaman kerja. Oleh karena itu untuk mewujudkan Profesionalisme auditor, dilakukan beberapa cara antara lain pengendalian mutu auditor,

review oleh rekan sejawat, pendidikan profesi berkelanjutan, meningkatkan ketaatan terhadap hukum yang berlaku dan taat terhadap kode perilaku profesional.

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) berwenang menetapkan standar yang merupakan pedoman dan aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota termasuk setiap kantor akuntan publik lain yang beroperasi sebagai auditor independen. Persyaratan-persyaratan ini dirumuskan oleh komite-komite yang dibentuk oleh IAI.

Jadi, profesionalisme auditor merupakan sikap dan perilaku auditor dalam menjalankan profesinya dengan kesungguhan dan tanggung jawab agar mencapai kinerja tugas sebagaimana yang diatur dalam organisasi profesi, meliputi pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan profesi dan hubungan dengan rekan seprofesi.

2.1.4 Standar Profesional Akuntan Publik

Kualitas jasa yang dihasilkan oleh profesi akuntan publik diatur dan dikendalikan melalui berbagai standar yang diterbitkan oleh organisasi profesi tersebut. Organisasi Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) yang merupakan wadah untuk menampung berbagai tipe akuntan Indonesia yaitu kompartemen Akuntan Indonesia yang merupakan wadah untuk menampung berbagai tipe akuntan Indonesia yaitu kompartemen Akuntan Publik, Kompartemen Akuntan Manajemen, Kompartemen Sektor Publik, dan Kompartemen Akuntan pendidik.

Dimana dalam SPAP ini terdapat enam tipe standar profesional yang mengatur mutu jasa yang dihasilkan akuntan publik yaitu (Violyta & Sudjiman, 2022: 7):

- a. Standar auditing
- b. Standar attestasi
- c. Standar jasa akuntan dan *review*
- d. Standar jasa konsultasi
- e. Standar pengendalian mutu
- f. Aturan etika kompartemen akuntan publik

Adanya standar profesional tersebut akan mengikat auditor profesional

untuk menurut pada ketentuan profesi dan memberikan acuan bagi pelaksanaan pekerjaannya dari awal sampai akhir.

2.2 Kualitas Kerja

2.2.1 Pengertian Kualitas Kerja

Kualitas mengandung banyak definisi dan makna, tergantung pada tujuan dan penggunaannya. Menurut Yunianti et al., (2021: 10), mengatakan bahwa pada sektor jasa kualitas lebih banyak dikaitkan sebagai pelayanan, dan didefinisikan sebagai pemenuhan terhadap kebutuhan dan harapan pelanggan atau klien serta kemudian memperbaikinya secara berkesinambungan.

Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk barang ataupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan – kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. Hal tersebut senada dengan pendapat (Idawati, 2018: 13), menyebutkan bahwa kualitas adalah paduan sifat- sifat barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi pelanggan.

Kualitas (*quality*) menurut (Wardhani & Satyawan, 2021: 14), mengartikan kualitas sebagai kinerja standar yang diharapkan oleh pemakai produk atau jasa (*customer*). Sementara menurut Asbi Amin, (2019) menyebutkan bahwa kualitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.

Dari uraian di atas menunjukan bahwa kualitas atau mutu adalah sifat-sifat yang dimiliki oleh setiap produk barang atau jasa dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang memiliki kelebihan- kelebihan yang diperoleh melalui proses dan perbaikan yang berkelanjutan. Kualitas kerja merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Kemudian Wilson (208: 101), mengatakan bahwa kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu

seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

Sementara menurut Santosa et al., (2019: 12) mengemukakan bahwa kualitas kerja atau disebut kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Dan Idawati, (2018: 11) mengatakan bahwa kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, sedangkan kualitas sumber daya manusia sendiri mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan kemampuan (*abilities*).

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan bahwa kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. Oleh karena itu, untuk kepentingan instansi pemerintah khususnya pemerintah kota atau daerah, peningkatan kualitas kerja merupakan hal yang sangat penting.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja

Menurut Shannen Yucta & Hisar Pangaribuan, (2022: 9), mengatakan bahwa kualitas kerja pegawai dapat tercapai apabila para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dapat bekerja dalam organisasi. Dengan keadaan suasana yang demikian, maka kualitas kerja dapat terwujud sehingga dapat menentukan tujuan pekerjaan-pekerjaan dalam mencapai target atau tidak. Lebih lanjut Alya, (2022: 4) menambahkan bahwa kualitas kerja dapat dilihat dari kemampuan pegawai yang ditunjukkan, seperti:

- a. Menyelesaikan tugas- tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan.
- b. Menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan departemen yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya.
- c. Menangani berbagai tanggungjawab secara efektif.
- d. Menggunakan jam kerja secara produktif.

Menurut Muhammad & Pura, (2022: 3), kualitas kerja dapat dilihat dari

pengukuran kinerja individu atau hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan masyarakat. Oleh karena itu, kinerja merupakan bentuk bangunan yang multidimensional, sehingga cara mengukurnya sangat bervariasi tergantung kepada banyak faktor.

Kemudian Muhammad, (2021: 5) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor, yaitu:

- a. Faktor individu, meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis, meliputi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi, meliputi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan (*reward system*).

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja, diantaranya yaitu faktor individu (kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja), faktor psikologis (persepsi, peran, dan kepuasan kerja), dan faktor organisasi (struktur dan desain pekerjaan).

2.2.3 Pengukuran Kualitas Kerja

Peningkatan kualitas suatu organisasi harus didukung dengan standar atau ukuran untuk menilai apakah suatu organisasi tersebut mempunyai kinerja baik atau tidak. Adapun beberapa faktor penentu kinerja menurut Etika et al., (2018: 13) mengemukakan bahwa terdapat 5 (lima) indikator kualitas kerja yang dapat diukur, antara lain sebagai berikut:

- a. *Quality of Work* (kualitas pekerjaan), yaitu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang dihasilkan dari suatu pekerjaan.
- b. *Promptness* (kecepatan/ketepatan), menunjukkan waktu yang diperlakukan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- c. *Initiative* (inisiatif), menunjukkan apresiasi seseorang terhadap pekerjaannya dengan berusaha mencari, menemukan dan

mengembangkan metode-metode yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan hasil yang gemilang.

- d. *Capability* (kemampuan), potensi yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan efektif.
- e. *Communication* (komunikasi), kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun lingkungannya yang berguna untuk mendukung aktivitas pekerjaan.

Selanjutnya, Santosa et al., (2019: 13)³ menyebutkan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan memperhitungkan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Indikator masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijaksanaan/peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.
- b. Indikator keluaran (*outputs*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau non fisik.
- c. Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
- d. Indikator manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- e. Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif terhadap setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

¹ Menurut Hasibuan dalam Yuniarti et al., (2021: 12) mengatakan bahwa indikator dari kualitas kerja pegawai yaitu:

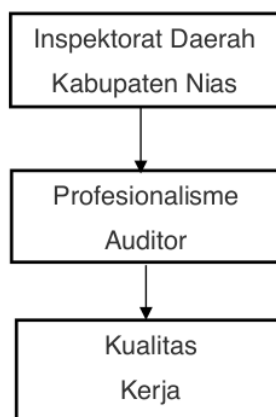
- a. Potensi Diri, merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.
- b. Hasil Kerja Optimal, merupakan hasil yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas dan kuantitas kerja.

- c. Proses Kerja, merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini.
- d. Antusiasme, merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

Dari berbagai kriteria di atas, menunjukan bahwa kualitas kerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai/karyawan dalam suatu organisasi. Kualitas ini mencakup berbagai kriteria yang digunakan dalam mengukur hasil yang telah diselesaikan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Peneliti (2023)

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Amrul & Kisnawati, 2022)	Pengaruh Kompetensi Auditor, Profesionalisme Auditor, Kepatuhan Kode Etik dan Besaran Audit <i>fee</i> terhadap Kualitas Audit.	<p>Kompetensi Auditor (X1) berpengaruh terhadap berbagai Pertimbangan Audit Berkualitas (Y). Sehingga dapat diketahui Auditor dalam melaksanakan pekerjaannya dengan berbagai pertimbangan harus dijalankan dan dipatuhi untuk audit berkualitas, auditor harus menggunakan kompetensinya sebagai auditor agar pekerjaan dalam mendeteksi potensi <i>fraud</i> harus digunakan untuk memberikan suatu kepercayaan kepada publik terhadap jasa yang diberikan atas industri bisnis klien.</p> <p>1. Profesionalisme Auditor (X2) berpengaruh terhadap Kualitas Audit (Y). Sehingga dapat diketahui Auditor dalam melaksanakan pekerjaannya dengan pertimbangan audit yang berkualitas, auditor harus bersikap profesional untuk memberikan suatu kepercayaan kepada publik terhadap jasa yang diberikan atas industri bisnis klien.</p> <p>2. Kepatuhan Kode Etik Profesi (X3) berpengaruh terhadap Kualitas Audit (Y). Sehingga dapat diketahui Auditor dalam melaksanakan pekerjaannya dengan berbagai pertimbangan yang harus dipatuhi dan dijalankan untuk mencapai audit berkualitas, auditor harus mematuhi kode etik profesi sebagai dasar pelaksanaan pekerjaan yang mengandung nilai nilai dan norma yang baik sehingga hasil pemeriksaan melaksanakan ketentuan dan standar audit sebaik baiknya</p>

		<p>untuk memberikan hasil laporan kualitas audit yang baik, sehingga akan memberikan suatu kepercayaan kepada publik terhadap jasa yang diberikan atas industri bisnis klien.</p> <p>3. Besaran Audit Fee (X4) tidak berpengaruh terhadap Kualitas Audit (Y). Hal ini karena pelaksanaan audit harus mematuhi ketentuan dan standar audit yang berlaku untuk menjaga profesionalisme dan kepentingan <i>stake holders</i>. Besaran audit fee merupakan imbal jasa yang diterima oleh auditor terkait dengan jasa yang diberikan. Kalau sudah diterima untuk melaksanakan audit sudah wajib melaksanakan standar audit yang berlaku sehingga akan memberikan suatu kepercayaan kepada publik terhadap jasa yang diberikan atas industri bisnis klien.</p>
(Yunianti et al., 2021)	<p>5 Pengaruh Kemampuan Auditor dan Pengalaman Auditor terhadap Efektivitas Pelaksanaan Prosedur Audit pada Kantor Akutan Publik di Jakarta Selatan.</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh variabel bebas kemampuan auditor (X1), dan Pengalaman auditor (X2), baik secara terpisah (parsial) maupun bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat efektivitas pelaksanaan prosedur audit pada Kantor Akutan Publik di Jakarta Selatan (Y), dengan didasari teori-teori dan pembahasan yang dipelajari pada bab-bab sebelumnya. Secara terperinci dapat disimpulkan sebagai berikut:</p> <p>1. Pengaruh kemampuan auditor (X1) terhadap variabel terikat efektivitas pelaksanaan prosedur audit pada Kantor Akutan Publik di Jakarta Selatan (Y), adalah signifikan dan positif dengan keabsahan 99%, karena harga thitung > ttabel. (11.572 > 2.400). Pengaruh dalam persen (%) adalah sebesar 78,3%.</p> <p>2. Pengaruh pengalaman auditor (X2)</p>

		<p>5 terhadap variabel terikat efektivitas pelaksanaan prosedur audit pada Kantor Akutan Publik di Jakarta Selatan (Y), adalah signifikan dan positif dengan keabsahan 99%, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.744 > 2.400$), Pengaruh dalam persen (%) adalah sebesar 59,5 %.</p> <p>3. Kemampuan auditor (X1) dan pengalaman auditor (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat bersama-sama efektivitas pelaksanaan prosedur audit pada Kantor Akutan Publik di Jakarta Selatan (Y), dengan keabsahan 99%, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($91.964 > 5.050$). Pengaruh dalam persen (%) adalah 77,4%. Sisanya 22,6% ditentukan oleh faktor lain yang belum diketahui.</p>
(Idawati, 2018)	<p>Profesionalisme Auditor terhadap Kualitas Audit pada Inspektorat Kabupaten Lombok Timur</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Artinya dengan adanya peningkatan professional kompetensi yang dimiliki auditor maka dapat dapat meningkatkan kualitas audit yang dihasilkan pada Inspektorat Kabupaten Lombok Timur. 2. Independensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Artinya dengan adanya peningkatan professional independensi yang dimiliki auditor dapat meningkatkan kualitas audit yang dihasilkan pada Inspektorat Kabupaten Lombok Timur. 3. Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

(Pascasarjana et al., 2023)	Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit	Hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi tersebut dimiliki berpengaruh terhadap kualitas audit dan independensi tidak mempunyai pengaruh terhadap audit kualitas sebagian. Namun kompetensi dan independensi mempunyai pengaruh terhadap audit kualitas secara bersamaan.
(Muhammad & Pura, 2022)	Peran Dan Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Kualitas Audit	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompetensi yang memadai akan meningkatkan efektivitas auditor dalam melaksanakan tugas audit, sementara profesionalisme akan memastikan hasil audit yang objektif dan adil. Kedua faktor ini berperan penting dalam memastikan bahwa audit internal memberikan nilai tambah yang signifikan bagi organisasi dan pemangku kepentingan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis-jenis metode penelitian dapat diklarifikasikan berdasarkan tujuan, dan tingkat kealamiah objek yang diteliti. Dengan mengetahui jenis-jenis penelitian tersebut maka peneliti diharapkan dapat melihat metode yang paling efektif dan efisien untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan untuk memecahkan masalah. Menurut Sugiyono dalam (Sari & Tiara, 2020: 12) mengatakan bahwa jenis penelitian dibedakan dari bentuk data yang terbagi menjadi tiga yaitu:

a. Penelitian Kualitatif

Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifmo, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam.

b. Penelitian Kuantitatif

Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivismo, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

c. Penelitian Gabungan

Penelitian gabungan adalah jenis penelitian yang berlandaskan pada sifat pragmatismo (gabungan positivism dan postpositivisme) yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah atau buatan dimana peneliti bisa sebagai instrument dan menggunakan instrument untuk pengukuran, teknik pengumpulan data, menggunakan test, kuesioner, dan triangulasi, analisis data bersifat induktif (kualitatif) dan deduktif (kuantitatif), serta hasil jenis penelitian gabungan bisa untuk memahami makna dan membuat generalisasi. Berdasarkan pengertian di

atas, maka peneliti memberikan kesimpulan bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Dengan turun langsung kelapangan untuk mendeskripsikan atau mengungkapkan variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian.

Maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dikarenakan lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variable bebas (Independent), variable terikat (Dependent), dan variabel antara (Intervening). Menurut Sugiyono dalam Shannen Yucta & Hisar Pangaribuan, (2022: 10) variabel bebas (Independent) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Dependent), yang disimbolkan dengan symbol (X). Kemudian variable terikat (Dependent) menurut Sugiyono dalam Muhammad & Pura, (2022) adalah variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yang disimbolkan dengan symbol (Z). Serta variabel antara Intervening yaitu variabel yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen secara tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen, yang disimbolkan dengan simbol (Y). Pada penelitian ini tidak ada istilah X dan Y, namun adanya variabel tunggal yang menjadi fokus penelitian yaitu strategi pengembangan profesionalisme auditor.

3.3 Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi Operasional adalah

1. Profesionalisme Auditor

Profesionalisme auditor merujuk pada serangkaian norma, etika, dan standar perilaku yang diikuti oleh seorang auditor dalam menjalankan tugasnya. Ini melibatkan komitmen untuk menjaga integritas, objektivitas, kompetensi, serta menghormati norma-norma etika profesional dalam semua aspek pekerjaan audit.

2. Kualitas Kerja

langkah untuk menemukan hasil atau kesimpulan dari peneliti dengan tidak meninggalkan kriteria pembuatan instrument yang baik.

Menurut Sugiyono dalam Shannen Yucta & Hisar Pangaribuan, (2022: 11) dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Sedangkan instrumen atau alat penelitian kualitatif dapat berupa test, pedoman wawancara, pedoman observasi. Penelitian kualitatif sebagai umum instrument, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informasi sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan atas temuannya. Dalam suatu penelitian tidak pernah luput dari adanya informan, pemilih informan menjadi suatu yang sangat penting dalam memberikan informasi mengenai objek yang diteliti dan dimintai informasi mengenai objek penelitian tersebut.

Peneliti melakukan penentuan informan dengan menggunakan teknik purposive sampling atau dikenal juga dengan sampling pertimbangan (Wahyuni & Isnawati, 2021: 5) mendefinisikan *purposive sampling* yaitu “Dalam purposive sampling” memilih subjek atau unit sampel yang dianggap dapat memberikan informasi yang relevan dan representative terhadap fenomena yang diteliti.

3.7 Populasi dan Sampel Informan

3.7.1 Populasi Informan

Populasi merupakan objek keseluruhan dalam sebuah penelitian atau dapat dikatakan populasi adalah jumlah keseluruhan dari individu-individu yang karakternya akan diteliti. Populasi itu dapat berupa orang, benda, perusahaan, sampai lembaga yang sifatnya dapat dihitung jumlahnya (Wahyuni & Isnawati, 2021: 2). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Nias.

3.7.2 Sampel Informan

Peneliti melakukan penentuan informan dengan menggunakan teknik purposive sampling atau dikenal juga dengan sampling pertimbangan (Wahyuni & Isnawati, 2021: 1) mendefinisikan *purposive sampling* yaitu

“pemilihan sampel berdasarkan karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai sangkut pautnya dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya”.

Adapun informan penelitian yang terpilih adalah orang-orang yang terlibat dalam penelitian :

1. Inspektur Daerah Kabupaten Nias (1 orang).
2. Pegawai Auditor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias (3 orang sebagai perwakilan informan)

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto dalam Santosa et al., (2019: 13), teknik pengumpulan data adalah metode atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dari sumber yang relevan dengan tujuan penelitian. Untuk memperoleh data yang akurat peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data:

1. Penelitian kepustakaan (*library research*), dengan mempelajari bahan-bahan dari literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian.
2. Pengamatan (Observasi) yaitu pengamatan yang dilakukan pada objek penelitian yang diamati dan mendapatkan secara langsung.
3. Wawancara (*interview*), yakni pengumpulan data dengan cara mengadakan kontak langsung dengan responden atau kepada pihak-pihak tertentu/sumber-sumber data yang dianggap perlu. Dalam hal ini peneliti menyusun draf wawancara yang telah dipersiapkan terlebih dahulu sebelum peneliti mewawancarai responden (Draf wawancara terlampir).
4. Dokumentasi, yakni pengumpulan data dengan cara menyiapkan rekaman data (foto-foto penelitian).

3.9 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono dalam Wahyuni & Isnawati, (2021: 3), analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis

kualitatif. Analisis kualitatif yakni analisis yang di gunakan tanpa menggunakan perhitungan. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban, yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Aktivitas dalam analisis data, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi, yang disebut dengan Analisis Data Model Miles and Huberman (Sari & Tiara, 2020: 2).

Analisis data yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi). Pengumpulan data dilakukan sehari-hari, mungkin berbulan-bulan, sehingga data yang diperoleh akan banyak. Pada awal peneliti melakukan penjelajahan secara umum terhadap situasi sosial/obyek yang diteliti, semua yang dilihat dan didengar direkam semua. Dengan demikian peneliti akan memperoleh data yang sangat banyak dan sangat bervariasi (Idawati, 2018: 13).

2. Reduksi data

Merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi data kasar yang ada dalam catatan lapangan. Reduksi data ini akan berlangsung terus selama pelaksanaan penelitian dan dalam kegiatan ini data yang tidak berguna atau tidak diperlukan untuk kepentingan kegiatan analisis akan dibuang. Peneliti dalam kegiatan analisisnya akan selalu melakukan reduksi data dari sebelum pengumpulan data di lapangan sampai proses verifikasi selesai dan tidak membutuhkan data baru lagi. Reduksi juga bisa dinyatakan sebagai bagian dari proses analisis yang mempertegas, memperpendek, membuat fokus, mengurangi hal-hal yang tidak penting dan mengatur data sedemikian rupa sehingga simpulan akhir dapat dilaksanakan.

3. Penyajian data

Sajian data merupakan suatu rakitan organisasi informasi, gambaran dalam bentuk narasi lengkap yang untuk selanjutnya memungkinkan simpulan penelitian dapat dilakukan. Melakukan penyajian data dari keadaan dan fenomena sesuai dengan data yang telah direduksi menjadi informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

4. Penarikan kesimpulan

Penarikan simpulan merupakan komponen analisis yang memberikan penjelasan secara sistematis sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan. Hasil pemikiran akan perbandingan mengenai kenyataan di lapangan dengan teori dan berdasarkan data yang di dapat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Tempat Penelitian

Inspektorat Daerah Kabupaten Nias merupakan salah satu perangkat daerah yang membantu Bupati Nias dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam bidang pengawasan dimana ruang lingkup pengawasan yang dilakukan lebih fokus pada Pembinaan dan Pencegahan. Sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat Daerah Daerah Kabupaten Nias, melaksanakan pengawasan fungsional internal atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang Pemerintahan, Pembangunan, Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Sarana/Prasarana dan Aset serta Pengelolaan Keuangan.

Peneliti melakukan penelitian di kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias yang beralamat di Jl. Pertanian No. 20. A Desa Hiliweto Gido.

4.2 Gambaran Umum

Gambaran umum merupakan deskripsi utama dalam penelitian yang dilakukan untuk memberikan gambaran terkait objek penelitian, yaitu:

4.2.1 Sejarah Inspektorat Daerah Kabupaten Nias

Sebelum Kabupaten Nias dimekarkan nama Instansi Inspektoratnya adalah Inspektorat Kabupaten TK.II Nias yang mana pimpinan instansinya disebut Inspektur atas nama Sanotona Hulu, pada tahun 1981 sampai dengan tahun 1986 di masa Bupati KDH TK. II Nias Hanati Nazara, S.H. Pada tahun 1987 sampai dengan tahun 1991 Inspektorat Kabupaten TK.II Nias di pimpin oleh Inspektur atas nama Ibezaro Gea, S.H pada masa Kabupaten Nias dipimpin oleh Bupati KDH TK. II Nias S.M Mendrofa, S.H. Pada tahun 1992 sampai dengan tahun 1996 Inspektorat Kabupaten TK.II Nias di pimpin oleh Inspektur atas nama Sastra'eli Gulo, S.H pada masa Kabupaten Nias dipimpin oleh Bupati KDH TK. II Nias Drs. Taliasa Larosa. Pada tahun 1997 sampai dengan tahun 2001 Inspektorat Kabupaten TK.II Nias di pimpin oleh Inspektur atas nama Drs.

Fauduzisokhi Telaumbanua, pada masa Kabupaten Nias dipimpin oleh Bupati Nias Drs. H. Zakharia Y. Lafau, pada masa ini terjadi perubahan nama Inspektorat Kabupaten TK.II Nias menjadi Badan Pengawasan Kabupaten Nias yang mana pimpinan instasinya disebut Kepala Badan. Pada tahun 2002 sampai dengan tahun 2005 Badan Pengawasan Kabupaten Nias dipimpin oleh Drs. Edi'eli Nazara, kantornya beralamat di Jalan Karet Nomor 36 Gunungsitoli pada masa Kabupaten Nias dipimpin oleh Bupati Nias Binahati Benediktus Baeha, S.H. pda masa ini terjadi pemekaran Kabupaten Nias yang pertama pada tahun 2003 dan Instansi Badan Pengawasan Kabupaten Nias dikembalikan lagi pada nomenklatur Inspektorat Kabupaten Nias dan pada tahun 2007 Inspektorat Kabupaten Nias berubah lagi nomenklatur Instansinya menjadi Inspektorat Daerah Kabupaten Nias, dari tahun 2005 sampai dengan tahun 2012 Inspektorat Daerah Kabupaten Nias dipimpin oleh Samson Laoli, S.H. Kabupaten Nias masih dipimpin oleh Bupati Nias Binahati Benediktus Baeha, S.H. di periode kedua yang mana pada tahu 2008 terjadi lagi pemekaran Kabupaten Nias dan sebgian dari masa periode pertama Kabupaten Nias dipimpin oleh Bupati Nias Drs. Sokhiatulo Laoli, M.M. Pada tahun 2013 Inspektorat Daerah Kabupaten Nias dipimpin oleh Drs. Firman Yanus Larosa, M.AP dan Kabupaten Nias masih dipimpin oleh Bupati Nias Drs. Sokhiatulo Laoli, M.M. Pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2019 Inspektorat Daerah Kabupaten Nias dipimpin oleh Fao'aro Lahagu, S.E Kabupaten Nias dipimpin oleh Bupati Nias Drs. Sokhiatulo Laoli, M.M. Kemudian dari tahun 2020 sampai sekarang Inspektorat Daerah Kabupaten Nias dipimpin oleh Andhika Perdana Laoly, SSTP., M.Si., CGCAE, Kabupaten Nias dipimpin oleh Bupati Nias Ya'atulo Gulo, S.E.,S.H., M.Si. Pada tahun 2022 ketika ibu kota Kabupaten Nias sudah ditetapkan di Kecamatan Gido maka alamat Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias di Jalan Karet Nomor 36 Gunungsitoli di pindahkan ke Jl. Pertanian No. 20. A Desa Hiliweto Gido sejak bulan Februari 2022 sampai sekarang.

Karena Inspektorat Daerah Kabupaten Nias sebagai salah satu perangkat daerah yang membantu Bupati Nias dalam menjalankan tugas

dan fungsi dalam bidang pengawasan dimana ruang lingkup pengawasan yang dilakukan lebih fokus pada Pembinaan dan Pencegahan. Sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat Daerah Daerah Kabupaten Nias, melaksanakan pengawasan fungsional internal atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang Pemerintahan, Pembangunan, Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Sarana/Prasarana dan Aset serta Pengelolaan Keuangan. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nias Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Nias, dimana Inspektorat Daerah Kabupaten Nias bertipe B.

4.2.2 Visi dan Misi Inspektorat Daerah Kabupaten Nias

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai perangkat daerah, Inspektorat Daerah Kabupaten Nias memiliki Visi dan Misi yakni:

Visi:

Terwujudnya Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang kompeten, profesional dan mampu mendorong terciptanya penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

Misi:

- a) Memantapkan kedudukan dan peran Inspektorat Daerah Kabupaten Nias.
- b) Meningkatkan profesionalisme aparatur pengawasan.

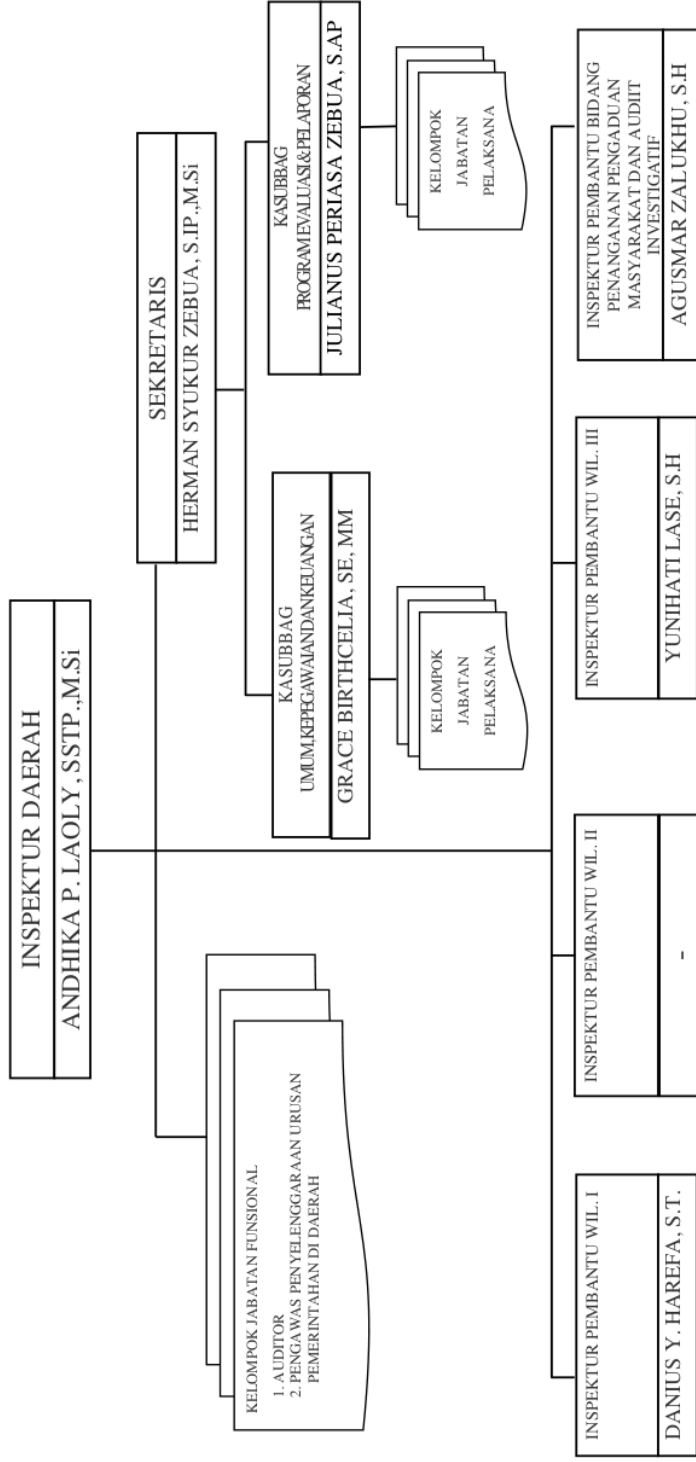
Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Nias mengacu pada ketentuan dan peraturan yang berlaku. Ketentuan dan peraturan yang dimaksud antara lain: Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Keputusan Kementerian/Lembaga, Petunjuk Teknis, Buletin Teknis, Peraturan Bupati/Walikota, Surat Edaran, Surat Kesepakatan bersama serta sumber-sumber hukum positif sebutan lain yang relevan.

Implementasi penyelenggaraan tugas pengawasan di daerah setiap tahun ditetapkan melalui Program Kegiatan Pengawasan dan Pembinaan Tahunan (PKP2T). Program Kegiatan Pengawasan Tahunan ini selanjutnya dilaksanakan oleh Inspektorat Provinsi sebagai Wakil

Pemerintah Pusat di daerah dan juga Kabupaten/Kota pada masing-masing wilayahnya. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Selanjutnya, untuk mengetahui hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Nias dapat dilihat melalui Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang diterbitkan.

42.3 Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Nias

Berdasarkan Peraturan Bupati Nias Nomor 59 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Nias". Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Nias dengan struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 1.4 Struktur Organisasi

Dalam menjalankan tugas-tugas yang ada di Inspektorat Daerah Kabupaten Nias, Perangkat Daerah memiliki jumlah pegawai sebanyak 27 Orang, sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Daftar Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Nias

No	Nama/Gol. Ruang/NIP	Jabatan
1	2	3
1	ANDHIKA PERDANA LAOLY, SSTP, M.Si PEMBINA TK. I NIP. 19830428 200112 1 001	Inspektur Daerah Kabupaten Nias.
2	FOWUAZISOKHI ZEGA, SE, M.Si PEMBINA TK. I NIP. 19650507 199303 1 008	Auditor Madya
3	Drs. ROROGO HALAWA PEMBINA TK. I NIP. 19670707 199512 1 001	Auditor Madya
4	DOROTHEA ERIANA, SE, MM PEMBINA TK. I NIP. 19670404 199803 2 002	Auditor Madya
5	DANIUS Y. HAREFA, S.T. PEMBINA TK. I NIP.19730717 200212 1 002	Inspektur Pembantu Bidang Wilayah I
6	IMANUEL DAELI, AP.M.Si PEMBINA NIP.19750513 199402 1 001	Pelaksana
7	HENDRIKUS TELAUMBANUA, SE PEMBINA NIP.19670825 200212 1 001	Auditor Madya
8	NOELI MENDROFA, S.Pd, M.M PEMBINA NIP. 19710308 200605 1 001	Pelaksana
9	HERMAN SYUKUR ZEBUA, S.IP, M.Si PENATA TK. I NIP.19721002 199203 1 003	Sekretaris Inspektorat Daerah Kabupaten Nias
10	AGUSMAR ZALUKHU, S.H PENATA TK. I NIP. 19770828 201101 1 002	Inspektur Pembantu Bidang Penanganan Pengaduan Masyarakat dan Audit Investigatif
11	YUNIHATI LASE, S.H PENATA TK. I NIP.19750623 200112 2 002	Inspektur Pembantu Bidang Wilayah III
12	FRISKA NIRMALA TELAUMBAUA, SE, MM PENATA TK. I NIP. 19860331 200903 2 011	Auditor Muda
13	APRILMAWATI ZEBUA, SE PENATA TK. I NIP. 19830422 200701 2 002	Pelaksana
14	GRACE BIRTHCELIA, SE, MM PENATA NIP. 19910313 201403 2 003	Kasubbag Umum, Kepegawaian dan Keuangan
15	KUSTIANI, S.E PENATA MUDA TK. I NIP. 19771226 199903 2 001	Auditor Pertama

No	Nama/Gol. Ruang/NIP	Jabatan
1	2	3
16	HARTATRINA HIA, SE PENATA MUDA TK. I NIP. 19841010 200903 2 016	Auditor Pertama
17	ANALISMAN HAREFA, SE PENATA MUDA TK. I NIP. 19860307 201503 1 001	Auditor Pertama
18	MARULAK M. HUTASOIT, S.IP PENATA MUDA TK. I NIP. 19740111 200605 1 001	Auditor Pertama
19	APERIUS HAREFA, SE PENATA MUDA TK. I NIP. 19840812 201001 1 020	Auditor Pertama
20	JULIANUS PERIASA ZEBUA, S.AP PENATA MUDA TK. I NIP. 19810717 200502 1 001	Kasubbag Program, Evaluasi & Pelaporan
21	ALISWARNI HULU PENATA MUDA TK. I NIP. 19790627 200112 2 002	Pelaksana
22	DENIS SY AHPUTRA GEA, SE PENATA MUDA TK.I NIP. 19940703 201903 1 004	Pelaksana
23	DARMAN PUTRA TELAUMBANUA, SE PENATA MUDA TK. I NIP. 19900928 201903 1 002	Pelaksana
24	YA'ITA ZEBUA,SE PENATA MUDA NIP.19781125 200801 1 005	Auditor Pertama
25	MARNIWATI ZALUKHU PENATA MUDA NIP. 19851020 200502 2 001	Pelaksana
26	DELIANUS WARUWU PENATA MUDA NIP.19921229 201503 1 001	Pelaksana
27	FABIYANUS NDRURU PENGATUR MUDA TK. I NIP.19780310 201407 1 003	Pelaksana

Sumber: Daftar Hadir Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Nias per 30 September 2023.

4.2.4 Tugas, Pokok dan Fungsi

Berikut merupakan rincian tugas, pokok dan fungsi dari kepegawaian Inspektorat Daerah Kabupaten Nias, yaitu:

a. Inspektur

Tugas Pokok:

Membantu Bupati dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah.

Fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan ;
2. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, revidu, evaluasi, pemantauan dan pengawasan kegiatan lainnya;
3. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan dari Bupati dan/atau Gubernur Sumatera Utara;
4. Penyusunan Laporan Hasil Pengawasan;
5. Pelaksanaan koordinasi pencegahan tindak pidana korupsi;
6. Pengawasan pelaksanaan program reformasi birokrasi;
7. Pelaksanaan administrasi Inspektorat Daerah Kabupaten Nias;
8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

b. Sekretaris**Tugas Pokok:**

Menyelenggarakan penyusunan program, evaluasi, pelaporan, pengelolaan keuangan serta urusan umum dan kepegawaian.

Fungsi:

1. Penyelenggaraan penyusunan program dan anggaran;
2. Pengoordinasian perumusan rencana program kerja dan anggaran pengawasan, penyiapan penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan dan pengadministrasian kerja sama;
3. Pelaksanaan evaluasi pengawasan, pengumpulan, pengelolaan, analisis dan penyajian laporan hasil pengawasan serta monitoring dan evaluasi pencapaian kinerja;
4. Penyelenggaraan pengelolaan administrasi umum, administrasi keuangan, dan administrasi kepegawaian;
5. Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat;
6. Penyelenggaraan ketatalaksanaan, kearsipan dan perpustakaan kantor;

7. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja;
8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

c. Kepala Sub Bagian Umum, Keuangan Dan Kepegawaian

Tugas Pokok:

Melaksanakan pengelolaan administrasi umum, keuangan dan kepegawaian.

d. Kepala Sub Bagian Program, Evaluasi Dan Pelaporan

Tugas pokok:

Melaksanakan penyusunan perencanaan program, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan dinas.

e. Inspektur Pembantu Bidang Wilayah I

Tugas Pokok:

Melaksanakan pembinaan dan pengawasan fungsional terhadap pengelolaan keuangan, kinerja dan urusan pemerintahan daerah pada perangkat daerah.

Fungsi:

1. **Penyiapan penyusunan kebijakan terkait pembinaan dan pengawasan pada masing-masing wilayah kerja;**
2. **Perencanaan program pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi pada masing-masing wilayah kerja;**
3. **Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan pengawasan fungsional penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah;**
4. **Pengawasan keuangan dan kinerja pada masing-masing wilayah kerja;**
5. **Pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah pada masing-masing wilayah kerja;**
6. **Pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa;**
7. **Penyiapan perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah;**

8. Kerja sama pelaksanaan pengawasan dengan Aparat Pengawas Internal Pemerintah lainnya;
9. Pemantauan dan pemutakhiran tindak lanjut hasil pengawasan pada masing-masing wilayah kerja;
10. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Inspektur Jenderal;
11. Penyusunan laporan hasil pengawasan;
12. Pelaksanaan penjaminan mutu hasil pengawasan;
13. Pelaksanaan kegiatan pengawasan (pemeriksaan/audit, reviu, evaluasi, pemantauan/monitoring, konsultasi dan pelaporan serta kegiatan pengawasan lainnya) di wilayah kerjanya;
14. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

f. Inspektur Pembantu Bidang Wilayah II

Tugas Pokok:

Melaksanakan pembinaan dan pengawasan fungsional terhadap pengelolaan keuangan, kinerja dan urusan pemerintahan daerah pada perangkat daerah.

Fungsi:

1. Penyiapan penyusunan kebijakan terkait pembinaan dan pengawasan pada masing-masing wilayah kerja;
2. Perencanaan program pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi pada masing-masing wilayah kerja;
3. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan pengawasan fungsional penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah;
4. Pengawasan keuangan dan kinerja pada masing-masing wilayah kerja;
5. Pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah pada masing-masing wilayah kerja;
6. Pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa;

7. ⁷ Penyiapan perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah;
8. Kerja sama pelaksanaan pengawasan dengan Aparat Pengawas Internal Pemerintah lainnya;
9. Pemantauan dan pemutakhiran tindak lanjut hasil pengawasan pada masing-masing wilayah kerja;
10. ⁷ Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Inspektur Jenderal;
11. Penyusunan laporan hasil pengawasan;
12. Pelaksanaan penjaminan mutu hasil pengawasan;
13. Pelaksanaan kegiatan pengawasan (pemeriksaan/audit, reviu, evaluasi, pemantauan/monitoring, konsultasi dan pelaporan serta kegiatan pengawasan lainnya) di wilayah kerjanya;
14. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

g. Inspektur Pembantu Bidang Wilayah III

Tugas Pokok:

Melaksanakan pembinaan dan pengawasan fungsional terhadap pengelolaan keuangan, kinerja dan urusan pemerintahan daerah pada perangkat daerah.

Fungsi:

1. ⁴ Penyiapan penyusunan kebijakan terkait pembinaan dan pengawasan pada masing-masing wilayah kerja;
2. Perencanaan program pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi pada masing-masing wilayah kerja;
3. ⁷ Pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan pengawasan fungsional penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah;
4. Pengawasan keuangan dan kinerja pada masing-masing wilayah kerja;
5. Pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah pada masing-masing wilayah kerja;

6. Pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa;
7. Penyiapan perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah;
8. Kerja sama pelaksanaan pengawasan dengan Aparat Pengawas Internal Pemerintah lainnya;
9. Pemantauan dan pemutakhiran tindak lanjut hasil pengawasan pada masing-masing wilayah kerja;
10. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Inspektur Jenderal;
11. Penyusunan laporan hasil pengawasan;
12. Pelaksanaan penjaminan mutu hasil pengawasan;
13. Pelaksanaan kegiatan pengawasan (pemeriksaan/audit, reviu, evaluasi, pemantauan/monitoring, konsultasi dan pelaporan serta kegiatan pengawasan lainnya) di wilayah kerjanya;
14. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

h. Inspektur Pembantu Bidang Penanganan Pengaduan Masyarakat Dan Audit Investigatif.

Tugas Pokok:

Melaksanakan penanganan pengaduan masyarakat dan audit investigasi, koordinasi pencegahan tindak pidana korupsi, pengawasan pelaksanaan reformasi birokrasi dan evaluasi pelayanan publik.

Fungsi:

1. Perencanaan pengawasan internal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya;
2. Penanganan pengaduan masyarakat atas penyelenggaraan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah;
3. Pelaksanaan koordinasi pengawasan dengan unit kerja terkait, aparat pengawasan intern pemerintah lainnya, Badan Pemeriksaan Keuangan dan Aparat Penegakan Hukum;

4. Pelaksanaan audit investigasi atas dugaan/potensi penyalahgunaan wewenang dan/atau kerugian keuangan negara/daerah/desa;
5. Pelaksanaan koordinasi pencegahan tindak pidana korupsi;
6. Pengoordinasian pengawasan pelaksanaan reformasi birokrasi melalui penilaian mandiri reformasi birokrasi, asistensi pembangunan reformasi birokrasi sub area penguatan pengawasan, dan evaluasi pelayanan publik;
7. Pelaksanaan verifikasi LHKPN, LHKASN dan unit pengelola gratifikasi;
8. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait;
9. Penyusunan laporan kegiatan dibidang tugasnya;
10. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.2.5 Temuan Penelitian

Temuan merupakan ide pokok yang didapat dari proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti sendiri berdasar pada pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada setiap informan. Dalam penelitian ini dipisahkan dalam 2 (dua) bagian informan yaitu inspektur dan auditor.

4.3 Hasil dan Pembahasan

4.3.1 Hasil Wawancara

A. Wawancara Terhadap Informan Manajemen

Dalam rentang waktu dari tanggal 20 Oktober 2023 sampai dengan tanggal 03 November 2023, hasil penelitian ini di peroleh dengan teknik wawancara yang mendalam dengan informan sebagai bentuk pengumpulan data dan observasi. Berikut merupakan tabel jadwal wawancara yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 2.4 Jadwal Wawancara

No	Informan	Waktu Wawancara	Lokasi
1	Informan 1 Inspektur Daerah Kabupaten Nias	Jumat 20 Oktober 2023	Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias
2	Informan 2 Auditor Pertama	Rabu 27 Oktober 2023	Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias
3	Informan 3 Auditor Muda	Jumat 01 November 2023	Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias
4	Informan 4 Auditor Madya	Jumat 03 November 2023	Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias

Wawancara pertama dilakukan kepada informan manajemen organisasi yaitu Inspektur Daerah Kabupaten Nias pada hari jumat tanggal 20 Oktober 2023 di ruang kerjanya di Hiliweto Gido. Berikut merupakan temuan penelitian dari hasil wawancara:

1. Peran dan tanggungjawab

Bagaimana Anda menggambarkan peran dan tanggung jawab seorang auditor di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias?

Peran dan tanggungjawab seorang Auditor di Inspektorat Daerah Kabupaten Nias yakni: Sebagai konsultan (Quality Assurance dan Consulting) dimana auditee dapat berkonsultasi kepada auditor internal mengenai proses yang harus dilaksanakan sehingga tidak terdapat penyimpangan. Sebagai katalisator dimana untuk memberikan jasa manajemen dan saran-saran yang bersifat konstruktif dan dapat diaplikasikan dimasing-masing unit kerja auditee, yang hal ini juga menetralsir semua resiko-resiko yang mengancam organisasi dalam waktu jangka panjang. Sebagai pengawas dimana untuk memberikan kepastian terkait dengan pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan dan menghindari tindakan menyimpang yang merugikan seperti pengelolaan anggaran yang tidak efektif dan efisien, selain itu juga auditor memiliki peran sebagai wachtdog yang mana auditor akan melakukan aktivitas inspeksi, observasi, perhitungan, dan pengujian transaksi yang bertujuan untuk memastikan kepatuhan pada ketentuan, peraturan, atau kebijakan yang telah ditetapkan (Inspektur, 20/10/2023).

Dari jawaban informan mengenai peran dan tanggung jawab seorang Auditor di Inspektorat Daerah Kabupaten Nias, dapat diidentifikasi beberapa temuan kunci:

- a) Peran Konsultan (Quality Assurance dan Consulting):
 - 1) Auditor internal berfungsi sebagai konsultan yang memberikan bimbingan kepada auditee mengenai proses yang harus diikuti untuk mencegah terjadinya penyimpangan.
 - 2) Fokus pada aspek Quality Assurance, menekankan pentingnya proses yang benar dan sesuai standar.
- b) Peran Katalisator:
 - 1) Auditor berperan sebagai katalisator yang memberikan jasa manajemen dan saran-saran konstruktif.
 - 2) Tujuannya adalah agar saran yang diberikan dapat diaplikasikan di setiap unit kerja auditee dan memiliki dampak positif dalam menetralsisir risiko jangka panjang.
- c) Peran Pengawas:
 - 1) Auditor memiliki peran pengawas yang memberikan kepastian terkait pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan.
 - 2) Menghindari tindakan menyimpang yang dapat merugikan organisasi, seperti pengelolaan anggaran yang tidak efektif dan efisien.
- d) Peran Watchdog:
 - 1) Auditor berfungsi sebagai watchdog yang melakukan aktivitas inspeksi, observasi, perhitungan, dan pengujian transaksi.
 - 2) Aktivitas ini bertujuan untuk memastikan kepatuhan pada ketentuan, peraturan, atau kebijakan yang telah ditetapkan.

Temuan ini memberikan gambaran tentang pentingnya peran auditor dalam mencegah penyimpangan, memberikan saran konstruktif, memastikan kepatuhan, dan mengawasi efektivitas pengelolaan anggaran di Inspektorat Daerah Kabupaten Nias. Temuan ini dapat menjadi dasar yang baik untuk mengeksplorasi strategi pengembangan profesionalisme auditor guna meningkatkan kualitas kerja.

2. Profesionalisme

Apa yang menurut Anda merupakan ciri-ciri utama dari seorang auditor yang profesional di lingkungan kerja ini?

Ciri-ciri utama seorang auditor yang profesional yakni Independen yang artinya kebebasan dari kondisi yang mengancam kemampuan aktivitas audit intern untuk melaksanakan tanggungjawab audit intern secara objektif. Objektif yang artinya sikap mental (profesionalitas) tidak memihak yang memungkinkan auditor untuk melakukan penugasan sedemikian rupa sehingga auditor percaya pada hasil kerjanya dan tidak ada kompromi terhadap kualitas kerja yang dibuat. Kompetensi yang artinya kemampuan yang dimiliki oleh seorang auditor untuk menerapkan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya dalam melakukan audit sehingga auditor dapat melaksanakan audit dengan teliti dan cermat (Inspektur, 20/10/2023).

Dari jawaban informan mengenai ciri-ciri utama seorang auditor yang profesional, dapat diidentifikasi beberapa temuan kunci:

- a) Independen:
 - 1) Auditor yang profesional harus bersifat independen, artinya bebas dari kondisi yang dapat mengancam kemampuan aktivitas audit intern.
 - 2) Kebebasan ini memastikan bahwa auditor dapat menjalankan tanggung jawabnya secara objektif tanpa adanya tekanan atau pengaruh yang dapat memengaruhi hasil audit.
- b) Objektif:
 - 1) Profesionalitas seorang auditor tercermin dalam sikap mental yang objektif.
 - 2) Auditor tidak memihak dan dapat menjalankan penugasan tanpa adanya bias, memastikan bahwa hasil kerja yang dihasilkan dapat dipercaya dan tidak ada kompromi terhadap kualitas kerja.
- c) Kompeten:
 - 1) Ciri kunci dari seorang auditor profesional adalah keberlanjutan kompetensinya.

- 2) Auditor harus memiliki kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya dengan teliti dan cermat dalam melakukan audit.
- 3) Kompetensi ini memastikan bahwa auditor dapat menghadapi tantangan dan kompleksitas audit dengan baik.

Temuan ini menekankan bahwa seorang auditor profesional tidak hanya harus independen dan objektif tetapi juga harus memiliki kompetensi yang cukup untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Ciri-ciri ini menjadi dasar yang penting untuk mengembangkan strategi pengembangan profesionalisme auditor dalam meningkatkan kualitas kerja di Inspektorat Daerah Kabupaten Nias.

3. Investasi dan pengembangan

Bagaimana Kantor Inspektorat berinvestasi dalam pengembangan profesionalisme auditor?

Inspektorat Daerah Kabupaten Nias berinvestasi dalam pengembangan profesionalisme auditor yaitu Inspektorat Daerah Kabupaten Nias telah melakukan strategi dan rencana aksi yang salah satunya setiap tahunnya tetap mengalokasikan anggarannya pada DPA untuk pengembangan profesionalisme auditor melalui pendidikan dan pelatihan terkait pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya baik yang diselenggarakan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan maupun Kementerian/Lembaga dan dilakukan melalui Pelatihan Kantor Sendiri (PKS). Dalam kondisi anggaran yang sangat terbatas setiap tahunnya maka untuk pengembangan auditor dilakukan secara bergantian oleh masing-masing auditor di Inspektorat Daerah Kabupaten Nias (Inspektur, 20/10/2023).

Dari jawaban informan mengenai investasi Inspektorat Daerah Kabupaten Nias dalam pengembangan profesionalisme auditor, dapat diidentifikasi beberapa temuan kunci:

a) Strategi dan Rencana Aksi:

- 1) Inspektorat Daerah Kabupaten Nias telah menyusun strategi dan rencana aksi untuk pengembangan profesionalisme auditor.

2) Salah satu strategi yang diadopsi adalah alokasi anggaran pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) setiap tahunnya.

b) Pengalokasian Anggaran:

1) Inspektorat Daerah Kabupaten Nias secara konsisten mengalokasikan anggaran pada DPA untuk pengembangan profesionalisme auditor.

2) Fokus pengalokasian anggaran ini adalah untuk pendidikan dan pelatihan terkait pelaksanaan tugas pokok dan fungsi auditor.

c) Pendidikan dan Pelatihan:

1) Investasi dalam pengembangan profesionalisme auditor melibatkan pendidikan dan pelatihan.

2) Pelatihan dilakukan baik yang diselenggarakan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, Kementerian/Lembaga, maupun melalui Pelatihan Kantor Sendiri (PKS).

d) Rotasi dan Keterbatasan Anggaran:

1) Dalam kondisi anggaran yang terbatas, pengembangan auditor dilakukan secara bergantian oleh masing-masing auditor di Inspektorat Daerah Kabupaten Nias.

2) Strategi rotasi ini dapat membantu mengoptimalkan penggunaan anggaran yang terbatas.

Temuan ini menunjukkan kesadaran dan komitmen Inspektorat Daerah Kabupaten Nias dalam mengembangkan profesionalisme auditor melalui strategi pengalokasian anggaran untuk pendidikan dan pelatihan. Meskipun dihadapkan pada keterbatasan anggaran, strategi rotasi memberikan solusi untuk tetap melibatkan setiap auditor dalam pengembangan mereka. Temuan ini dapat menjadi dasar yang baik untuk mengeksplorasi lebih lanjut upaya-upaya yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas program pengembangan profesionalisme auditor.

4. Pelatihan

Apa saja program atau pelatihan yang telah diimplementasikan untuk meningkatkan kualitas kerja auditor?

Program atau pelatihan yang telah diimplementasikan untuk meningkatkan kualitas kerja auditor yakni pada tahun 2023 Inspektorat Daerah Kabupaten Nias telah mengusulkan calon peserta Diklat ke Pusdiklatwas BPKP melalui laman registrasi online pusdiklatwas bpkp dan sampai saat ini telah diikuti oleh masing-masing auditor dengan jenis diklat dan pelatihan sebagai berikut (Inspektur, 20/10/2023):

1. *Audit PBJ*
2. *Literasi digital*
3. *Penyusunan kertas kerja audit intern*
4. *Audit kinerja bagi APIP Pemnda*
5. *Probity audit*
6. *Pengawasan keuangan desa*
7. *Audit BMD*
8. *Kapabilitas APIP*

Dari jawaban informan mengenai program atau pelatihan yang telah diimplementasikan untuk meningkatkan kualitas kerja auditor di Inspektorat Daerah Kabupaten Nias pada tahun 2023, dapat diidentifikasi beberapa temuan kunci:

a) Usulan Peserta Diklat ke Pusdiklatwas BPKP:

- 1) Inspektorat Daerah Kabupaten Nias telah mengusulkan calon peserta Diklat ke Pusdiklatwas BPKP.
- 2) Proses usulan ini dilakukan melalui laman registrasi online Pusdiklatwas BPKP.

b) Jenis Diklat dan Pelatihan yang Diikuti oleh Auditor:

- 1) Auditor di Inspektorat Daerah Kabupaten Nias telah mengikuti berbagai jenis diklat dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

Temuan ini menunjukkan bahwa Inspektorat Daerah Kabupaten Nias telah mengadopsi berbagai program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja auditor. Program-program ini mencakup berbagai aspek, mulai dari audit kinerja hingga literasi digital, menunjukkan komitmen untuk memastikan bahwa auditor memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka secara efektif. Temuan ini dapat menjadi dasar untuk mengevaluasi dampak program pelatihan dan

untuk mengidentifikasi area di mana pengembangan lebih lanjut mungkin diperlukan.

5. Efektivitas

Bagaimana Anda menilai efektivitas program pengembangan profesionalisme yang telah dilaksanakan?

Efektivitas program pengembangan profesionalisme yang telah dilaksanakan yakni sangat efektif dimana melalui pengembangan profesionalisme, auditor mampu memahami apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya. Selain itu juga dengan adanya program pengembangan profesionalisme maka meningkatnya pengetahuan dan kompetensi masing-masing auditor dalam melaksanakan tugasnya. Dengan sikap profesionalisme auditor yang tinggi akan dapat menunjukkan bahwa auditor tersebut telah menjalankan tugasnya dengan profesional. Sehingga hal tersebut dapat memberi nilai tambah untuk meningkatkan kualitas dari audit itu sendiri (Inspektur, 20/10/2023).

Dari jawaban informan mengenai efektivitas program pengembangan profesionalisme yang telah dilaksanakan di Inspektorat Daerah Kabupaten Nias, dapat diidentifikasi beberapa temuan kunci:

a) Sangat Efektif:

- 1) Program pengembangan profesionalisme yang telah diimplementasikan dianggap sangat efektif.
- 2) Pengembangan ini memberikan pemahaman yang baik kepada auditor mengenai tugas pokok dan fungsinya.

b) Peningkatan Pengetahuan dan Kompetensi:

- 1) Dengan adanya program pengembangan profesionalisme, terjadi peningkatan signifikan dalam pengetahuan dan kompetensi masing-masing auditor.
- 2) Auditor menjadi lebih terampil dan mampu melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik.

c) Sikap Profesionalisme:

- 1) Program tersebut berhasil menciptakan sikap profesionalisme yang tinggi di antara para auditor.

- 2) Sikap profesional ini menjadi indikator bahwa auditor menjalankan tugasnya dengan dedikasi dan integritas, menciptakan kepercayaan dalam hasil audit.

d) Nilai Tambah untuk Kualitas Audit:

- 1) Sikap profesionalisme yang tinggi dari auditor dianggap memberikan nilai tambah yang signifikan untuk meningkatkan kualitas dari audit itu sendiri.
- 2) Kesadaran akan profesionalisme tidak hanya menciptakan kepercayaan, tetapi juga dapat meningkatkan efektivitas dan akurasi audit.

Temuan ini menunjukkan bahwa upaya pengembangan profesionalisme di Inspektorat Daerah Kabupaten Nias telah memberikan hasil yang positif. Peningkatan pengetahuan, kompetensi, dan sikap profesional auditor memiliki dampak langsung pada kualitas audit. Temuan ini dapat menjadi dasar yang kuat untuk melanjutkan dan memperluas program pengembangan profesionalisme untuk terus meningkatkan kinerja dan kontribusi auditor dalam Inspektorat.

6. Tantangan dan hambatan

Apa hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam mengembangkan profesionalisme auditor di lingkungan Kantor Inspektorat Daerah?

Hambatan dan tantangan yang dihadapi dalam mengembangkan profesionalisme auditor di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Nias, yakni (Inspektur, 20/10/2023):

Hambatan dan tantangan yang paling mendasar yang dihadapi saat ini belum maksimalnya pelaksanaan Peran dan Fungsi Auditor Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Nias yang disebabkan oleh:

1. *Jumlah Auditor dalam melaksanakan tugas dan fungsi tidak berbanding dengan jumlah auditee.*
2. *Kondisi Auditor pada Inspektorat Daerah Kabupaten Nias pada saat ini sebanyak Auditor sebanyak 11 (sebelas) orang yang terdiri dari 4 (empat) orang Auditor Madya, 1 (satu) orang Auditor Muda dan 6 (enam) orang Auditor Pertama. Selain itu, terdapat 5 (lima) orang yang sudah lulus dan bersertifikat namun masih belum diangkat menjadi pejabat fungsional auditor.*

Dimana jumlah auditi Inspektorat Daerah Kabupaten Nias terdiri atas 31 (tiga puluh satu) Perangkat Daerah, 170 (seratus tujuh puluh) Desa, 2 (dua) BUMD yakni Perumda Pasar Ya'ahowu dan Perumda Air Minum Tirta Umbu, 12 (dua belas) UPTD puskesmas serta 162 SD dan 46 SMP.

3. *Sebagian besar pengangkatan Auditor masih melalui jalur penyesuaian/inpassing.*
4. *Minimnya pengembangan kompetensi Auditor melalui pendidikan dan pelatihan karena anggarannya yang sangat terbatas.*
5. *Terbatasnya sarana dan prasarana pendukung dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Auditor.*

Dari jawaban informan mengenai hambatan dan tantangan dalam mengembangkan profesionalisme auditor di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Nias, dapat diidentifikasi beberapa temuan kunci:

a) Pelaksanaan Peran dan Fungsi Auditor APIP yang Belum Maksimal:

- 1) Hambatan mendasar yang dihadapi adalah belum maksimalnya pelaksanaan Peran dan Fungsi Auditor Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Nias.

b) Jumlah Auditor yang Tidak Proporsional dengan Jumlah Auditi:

- 1) Jumlah auditor yang terbatas tidak proporsional dengan jumlah auditi yang signifikan.
- 2) Tantangan ini dapat mempengaruhi kemampuan auditor untuk secara efektif mengawasi dan mengaudit semua entitas yang menjadi tanggung jawab mereka.

c) Kondisi Jumlah dan Kualifikasi Auditor:

- 1) Jumlah auditor di Inspektorat Daerah Kabupaten Nias terdiri dari 11 orang, dengan perincian Auditor Madya, Auditor Muda, dan Auditor Pertama.
- 2) Tantangan melibatkan perekrutan dan pengembangan karir auditor, termasuk kebutuhan untuk mengangkat sejumlah auditor yang sudah bersertifikat menjadi pejabat fungsional auditor.

d) Proses Pengangkatan Auditor melalui Jalur Penyesuaian/Inpassing:

- 1) Sebagian besar pengangkatan auditor masih melibatkan jalur penyesuaian/inpassing.
- 2) Proses ini dapat memengaruhi keberlanjutan dan kualitas rekrutmen auditor.

e) Minimnya Pengembangan Kompetensi Melalui Pendidikan dan Pelatihan:

- 1) Tantangan lainnya adalah minimnya pengembangan kompetensi auditor melalui pendidikan dan pelatihan karena keterbatasan anggaran.
- 2) Hal ini dapat mempengaruhi ketersediaan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif.

f) Terbatasnya Sarana dan Prasarana Pendukung:

- 1) Tantangan terkait terbatasnya sarana dan prasarana pendukung dalam pelaksanaan tugas dan fungsi auditor.
- 2) Keterbatasan ini dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas auditor dalam menjalankan tugasnya.

Temuan ini menunjukkan bahwa Inspektorat Daerah Kabupaten Nias menghadapi tantangan serius terkait sumber daya manusia, kualifikasi, dan dukungan infrastruktur untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi auditor. Pemahaman terhadap hambatan ini dapat menjadi dasar untuk merancang strategi pengembangan lebih lanjut guna mengatasi tantangan tersebut.

7. Kualitas kerja

Bagaimana Anda mengukur keberhasilan dalam meningkatkan kualitas kerja auditor melalui strategi pengembangan profesionalisme?

Melalui strategi pengembangan profesionalisme auditor sangat memberi manfaat pada pencapaian kinerja organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Nias, hal mana kualitas kerja yang diberikan oleh auditor semakin meningkat dan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh auditor sesuai dengan durasi dan waktu yang ditentukan. Dengan

adanya auditor yang profesionalisme akan berpengaruh positif terhadap kualitas audit, karena auditor dapat mengerti dan memahami masalah-masalah yang ditemui secara lebih mendalam (Inspektur, 20/10/2023).

Dari jawaban informan mengenai manfaat strategi pengembangan profesionalisme auditor terhadap pencapaian kinerja organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Nias, dapat diidentifikasi beberapa temuan kunci:

a) Meningkatnya Kualitas Kerja Auditor:

- 1) Strategi pengembangan profesionalisme auditor telah memberikan manfaat berupa peningkatan kualitas kerja auditor.
- 2) Auditor yang lebih profesional cenderung memberikan hasil kerja yang lebih baik, menciptakan kepercayaan dalam hasil audit.

b) Kesesuaian Pekerjaan dengan Waktu yang Ditentukan:

- 1) Auditor yang telah mengalami pengembangan profesionalisme lebih mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan durasi dan waktu yang ditentukan.
- 2) Hal ini mencerminkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian target waktu.

c) Pengaruh Positif terhadap Kualitas Audit:

- 1) Kualitas audit meningkat secara keseluruhan sebagai hasil dari profesionalisme yang ditanamkan pada auditor.
- 2) Auditor yang memahami masalah-masalah secara mendalam dapat memberikan analisis yang lebih akurat dan solusi yang lebih efektif.

d) Dampak Positif pada Pemahaman Masalah:

- 1) Auditor yang profesional memiliki kemampuan untuk memahami masalah-masalah yang dihadapi secara lebih mendalam.
- 2) Pemahaman yang lebih baik ini dapat membantu auditor dalam memberikan rekomendasi yang lebih relevan dan solusi yang lebih tepat.

Temuan ini menunjukkan bahwa upaya pengembangan profesionalisme auditor di Inspektorat Daerah Kabupaten Nias memberikan hasil yang positif terhadap kinerja organisasi. Peningkatan

kualitas kerja auditor, kesesuaian pekerjaan dengan waktu, dan dampak positif pada kualitas audit adalah indikator keberhasilan strategi tersebut. Temuan ini dapat menjadi dasar untuk mempertahankan dan meningkatkan upaya pengembangan profesionalisme guna terus memberikan manfaat bagi Inspektorat Daerah Kabupaten Nias.

B. Wawancara Terhadap Informan Auditor

Selanjutnya dilakukan wawancara kepada 3 (tiga) auditor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias di Hiliweto Gido yaitu Auditor Pertama sebagai Informan ke Dua pada Rabu tanggal 01 November 2023, Auditor Muda sebagai Informan ke Tiga pada Jumat tanggal 27 Oktober 2023 dan Auditor Madya sebagai Informan ke Empat pada Jumat tanggal 03 November 2023 dengan pertanyaan yang sama sebagai berikut:

I. Wawancara Dengan Auditor Pertama

1. Bagaimana Anda melihat peran Anda sebagai seorang auditor di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias?

Jawaban informan Auditor Pertama pada Rabu tanggal 01 November 2023 :

Peran saya sebagai seorang Auditor di Inspektorat Daerah Kabupaten Nias yakni dapat saya jelaskan bahwa Auditor adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan pengawasan intern pada instansi pemerintah, lembaga dan/atau pihak lain yang didalamnya terdapat kepentingan negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang.

Lebih lanjut saya jelaskan bahwa Auditor sebagaimana dimaksud diatas mencakup :

- a. *Jabatan Fungsional Auditor (JFA)*
- b. *Jabatan Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (JFP2UPD) yang berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional bidang pengawasan dilingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.*

Jabatan saya di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias adalah Pejabat Fungsional Auditor Ahli/Pertama, yang mempunyai peran sebagai berikut :

- a. *Sebagai KEGIATAN ASSURANCE (pemberian keyakinan)*

Pemeriksaan bukti-bukti secara obyektif untuk memberikan penilaian independen tentang manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola.

Contohnya : dapat berupa penugasan terkait keuangan, kinerja, ketaatan, dan keamanan sistem

*b. Sebagai KEGIATAN KONSULTANSI (pemberian konsultasi)
Pemberian saran terkait aktivitas organisasi. Sifat dan lingkup penugasan disepakati bersama untuk memberikan nilai tambah dan perbaikan risiko, pengendalian, dan proses tata kelola organisasi.*

Contohnya : dapat berupa konsultasi, pemberian saran, fasilitasi dan pelatihan.

2. Apa langkah-langkah yang Anda ambil untuk terus meningkatkan profesionalisme Anda dalam pekerjaan sebagai seorang auditor?

Jawaban Informan Auditor Pertama pada Rabu tanggal 01 November 2023 :

Langkah-langkah yang saya ambil untuk terus meningkatkan profesionalisme sebagai seorang auditor adalah dalam semua hal yang berkaitan dengan penugasan audit intern, APIP dan kegiatan audit intern harus independen serta para auditornya harus obyektif dalam pelaksanaan tugasnya.

a. Independensi adalah kebebasan dari kondisi yang mengancam kemampuan aktivitas audit intern untuk melaksanakan tanggung jawab audit intern secara obyektif. Untuk mencapai tingkat independensi yang diperlukan dalam melaksanakan tanggung jawab aktivitas audit intern secara efektif, pimpinan APIP memiliki akses langsung dan tak terbatas kepada atasan pimpinan APIP. Ancaman terhadap independensi harus dikelola pada tingkat individu auditor, penugasan audit intern, fungsional, dan organisasi.

b. Objektivitas adalah sikap mental tidak memihak (tidak bias) yang memungkinkan auditor untuk melakukan penugasan sedemikian rupa sehingga auditor percaya pada hasil kerjanya dan bahwa tidak ada kompromi kualitas yang dibuat. Objektivitas mengharuskan auditor tidak membedakan judgment-nya terkait audit kepada orang lain. Ancaman terhadap objektivitas harus dikelola pada tingkat individu auditor, penugasan, fungsional, dan organisasi.

3. Bagaimana Anda mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan terbaru ke dalam praktik audit Anda?

Jawaban informan Auditor Pertama pada Rabu tanggal 01 November 2023 :

Saya mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan terbaru ke dalam praktik audit yakni dengan menerapkan pada setiap aspek pelaksanaan pemeriksaan, baik pada pemeriksaan atas audit keuangan, kegiatan reviu, kegiatan evaluasi dan pelaksanaan kegiatan monitoring dan pemantauan, serta pemanfaatan aplikasi pengawasan.

4. Apa saja kesulitan atau tantangan yang Anda hadapi dalam meningkatkan kualitas kerja Anda sebagai auditor?

Jawaban informan Auditor Pertama pada Rabu tanggal 01 November 2023 :

Kesulitan atau tantangan yang saya hadapi dalam meningkatkan kualitas kerja saya sebagai auditor adalah salah satunya terkait Tekanan Waktu artinya dalam setiap melakukan kegiatan audit, adanya suatu kendala dalam menentukan waktu untuk mengeluarkan hasil audit yang akurat dan sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Hal ini disebabkan lingkup kegiatan Auditor yang bukan hanya mencakup kegiatan audit melainkan juga adanya kegiatan reviu, evaluasi yang dilaksanakan disaat waktu bersamaan dengan kegiatan audit lainnya.

5. Bagaimana program pengembangan profesionalisme telah membantu Anda dalam mengatasi tantangan tersebut?

Jawaban informan Auditor Pertama pada Rabu tanggal 01 November 2023 :

Program pengembangan profesionalisme telah membantu saya dalam mengatasi tantangan yakni dengan adanya pengembangan profesionalisme seorang auditor dapat membantu saya dalam mengatasi tantangan yang dihadapi, dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) terkait pengawasan, mengikuti Pelatihan Kantor Sendiri (PKS), mengikuti Workshop, dan berperan sebagai anggota dalam pelaksanaan kegiatan Telah Sejawat Eksternal (TSE) dengan seluruh Insektorat di wilayah Kepulauan Nias sehingga dapat mengembangkan referensi dalam pelaksanaan audit.

6. Apa aspek dari program pelatihan atau pengembangan yang menurut Anda paling bermanfaat?

Jawaban informan Auditor Pertama pada Rabu tanggal 01 November 2023 :

Aspek dari program pelatihan atau pengembangan yang paling bermanfaat adalah Pendidikan dan Pelatihan terkait Audit Berbasis Kinerja dalam rangka peningkatan kapabilitas APIP.

7. Bisakah Anda memberikan contoh konkret bagaimana pengembangan profesionalisme telah berdampak pada hasil pekerjaan Anda sebagai auditor?

Jawaban informan Auditor Pertama pada Rabu tanggal 01 November 2023 :

Contoh konkret pengembangan profesionalisme telah berdampak pada hasil pekerjaan saya sebagai auditor adalah memiliki keahlian dan keterampilan teknis dalam melaksanakan audit terutama dalam pelaksanaan pemeriksaan dengan audit tertentu. Sehingga dapat memberikan saran dan rekomendasi yang dapat memperbaiki kualitas instansi atau pihak yang diaudit yang meminimalisir terjadinya penyimpangan dan kecurangan.

II. Wawancara Dengan Auditor Muda

1. Bagaimana Anda melihat peran Anda sebagai seorang auditor di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias?

Jawaban informan Auditor Muda pada Jumat tanggal 27 Oktober 2023 :

- a. *Memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah (assurance activities);*
- b. *Memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah (anti corruption activities); dan*
- c. *Memberikan masukan yang dapat memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah (consulting activities).*

2. Apa langkah-langkah yang Anda ambil untuk terus meningkatkan profesionalisme Anda dalam pekerjaan sebagai seorang auditor?

Jawaban informan Auditor Muda pada Jumat tanggal 27 Oktober 2023 :

Langkah-langkah yang saya ambil untuk terus meningkatkan profesionalisme sebagai seorang auditor adalah :

- a. *Harus independen artinya kebebasan dari kondisi yang mengancam kemampuan aktivitas audit intern untuk melaksanakan tanggungjawab audit intern secara objektif.*
- b. *Harus harus objektif artinya sikap mental (profesionalitas) tidak memihak yang memungkinkan auditor untuk melakukan penugasan sedemikian rupa sehingga auditor percaya pada hasil kerjanya dan tidak ada kompromi terhadap kualitas kerja yang dibuat.*
- c. *Jika independensi atau objektivitas terganggu, baik secara faktual maupun penampilan, maka gangguan tersebut, maka APIP harus dilaporkan kepada pimpinan APIP.*
- d. *Harus mematuhi Kode Etik yang telah ditetapkan*
- e. *Harus mempunyai pendidikan, pengetahuan, keahlian dan keterampilan, pengalaman, serta kompetensi lain yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.*

3. Bagaimana Anda mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan terbaru ke dalam praktik audit Anda?

Jawaban informan Auditor Muda pada Jumat tanggal 27 Oktober 2023 :

Saya mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan terbaru ke dalam praktik audit yakni dengan mengimplementasikan pengetahuan yang baru tersebut dalam pelaksanaan audit contohnya penggunaan aplikasi dalam melakukan pengolahan data pemeriksaan dengan mengimplementasikan pengetahuan yang baru tersebut dalam pelaksanaan audit contohnya penggunaan aplikasi dalam melakukan pengolahan data pemeriksaan

4. Apa saja kesulitan atau tantangan yang Anda hadapi dalam meningkatkan kualitas kerja Anda sebagai auditor?

Jawaban informan Auditor Muda pada Jumat tanggal 27 Oktober 2023 :

Kesulitan atau tantangan yang saya hadapi dalam meningkatkan kualitas kerja saya sebagai auditor adalah kemampuan analisis, baik secara teknik maupun fundamental. Jadi, dalam hal ini, auditor tidak hanya

melakukan audit, tetapi juga menjadi penasehat dan pembuat keputusan tepercaya.

5. Bagaimana program pengembangan profesionalisme telah membantu Anda dalam mengatasi tantangan tersebut?

Jawaban informan Auditor Muda pada Jumat tanggal 27 Oktober 2023 :

Program pengembangan profesionalisme telah membantu saya dalam mengatasi tantangan yakni adanya peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Apa aspek dari program pelatihan atau pengembangan yang menurut Anda paling bermanfaat?

Jawaban informan Auditor Muda pada Jumat tanggal 27 Oktober 2023 :

Aspek dari program pelatihan atau pengembangan yang paling bermanfaat adalah pembentukan pola pikir atau mindset dan meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan di bidang audit.

7. Bisakah Anda memberikan contoh konkret bagaimana pengembangan profesionalisme telah berdampak pada hasil pekerjaan Anda sebagai auditor?

Jawaban informan Auditor Muda pada Jumat tanggal 27 Oktober 2023 :

Contoh konkret pengembangan profesionalisme telah berdampak pada hasil pekerjaan saya sebagai auditor adalah berpengaruh positif terhadap kualitas audit, karena dapat mengerti dan memahami masalah-masalah yang ditemui secara lebih mendalam.

III. Wawancara Dengan Auditor Madya

1. Bagaimana Anda melihat peran Anda sebagai seorang auditor di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias?

Jawaban informan Auditor Madya pada Jumat tanggal 03 November 2023 :

Sebagai konsultan (Quality Assurance dan Consulting) dimana auditee dapat berkonsultasi kepada auditor internal mengenai proses yang harus dilaksanakan sehingga tidak terdapat penyimpangan. Sebagai katalisator dimana untuk memberikan jasa manajemen dan

saran-saran yang bersifat konstruktif dan dapat diaplikasikan dimasing-masing unit kerja auditee. Sebagai pengawas dimana untuk memberikan kepastian terkait dengan pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan dan menghindari tindakan menyimpang yang merugikan.

2. Apa langkah-langkah yang Anda ambil untuk terus meningkatkan profesionalisme Anda dalam pekerjaan sebagai seorang auditor?

Jawaban informan Auditor Madya pada Jumat tanggal

03 November 2023 :

- a. *Pengendalian Mutu Auditor – mengikuti DIKLAT*
- b. *Mengikuti pendidikan penjurangan Profesi berkelanjutan*
- c. *Melakukan Telaahan Sejawat*
- d. *Meningkatkan ketaatan thd Hukum yg berlaku - mempelajari Regulasi terbaru*
- e. *Bekerja sesuai Tupoksi*
- f. *Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu*
- g. *Bekerja dengan berorientasi pada Outcome (Dampak) dan bukan hanya pada Output (Keluaran)*

3. Bagaimana Anda mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan terbaru ke dalam praktik audit Anda?

Jawaban informan Auditor Madya pada Jumat tanggal

03 November 2023 :

- a. *Membangunan hubungan baik dgn Auditee*
- b. *Melakukan Komunikasi efektif*
- c. *Berpikir Kritis (dgn peningkatan kemampuan Analisis)*
- d. *Adaptasi*
- e. *Rasa Ingin Tau*
- f. *Melakukan Inisiatif – perubahan –Inovatif*
- g. *Mencapai Tujuan Bersama*

4. Apa saja kesulitan atau tantangan yang Anda hadapi dalam meningkatkan kualitas kerja Anda sebagai auditor?

Jawaban informan Auditor Madya pada Jumat tanggal

03 November 2023 :

- a. *Jumlah SDM Auditor yg melaksanakan tugas dan fungsi Pengawasan tidak sebanding dengan jumlah auditi (OPD/Desa) yg akan diperiksa.*

- b. Pengangkatan Auditor masih melalui jalur penyesuaian/inpassing bukan duduk bangku*
- c. Anggaran yang sangat terbatas sehingga kurang mengikuti DIKLAT*
- d. Masih kurangnya Sarana Prasarana pendukung dalam melakukan Audit dan penyusunan LHP (Mobil Lapangan, Motor, Camera, Mesin Scan, Tape Record, Laptop, Infocus dan Printer)*

5. Bagaimana program pengembangan profesionalisme telah membantu Anda dalam mengatasi tantangan tersebut?

Jawaban informan Auditor Madya pada Jumat tanggal 03 November 2023 :

Sangat membantu tugas sehari-hari terutama dalam melakukan Audit (Pengawasan).

6. Apa aspek dari program pelatihan atau pengembangan yang menurut Anda paling bermanfaat?

Jawaban informan Auditor Madya pada Jumat tanggal 03 November 2023 :

- a. Terbentuknya pola pikir atau mind set Auditor*
- b. Peningkatan pengetahuan, kemampuan dan sikap Auditor*
- c. Perubahan perilaku Auditor*

7. Bisakah Anda memberikan contoh konkret bagaimana pengembangan profesionalisme telah berdampak pada hasil pekerjaan Anda sebagai auditor?

Jawaban informan Auditor Madya pada Jumat tanggal 03 November 2023 :

- a. Auditee lebih memahami cara penyelesaian SPj dhi. Dokumen yg dipersiapkan sebagai Lampiran SPj*
- b. Dalam melakukan Pengelolaan Keuangan OPD/Desa selalu mempedomani Peraturan*
- c. Dalam menyelesaikan SPj tepat waktu*

Dari jawaban informan terkait peran mereka sebagai auditor di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias, dapat diambil temuan singkat sebagai berikut:

Auditor Pertama:

- 1) Memegang jabatan fungsional sebagai Auditor Ahli/Pertama.
- 2) Peran melibatkan aktivitas assurance dan konsultasi.
- 3) Melakukan pemeriksaan bukti secara obyektif untuk memberikan penilaian independen.
- 4) Memberikan saran terkait aktivitas organisasi untuk memberikan nilai tambah dan perbaikan risiko, pengendalian, dan proses tata kelola.

Auditor Muda:

- 1) Memberikan keyakinan atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan instansi pemerintah (assurance activities).
- 2) Memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko (anti-corruption activities).
- 3) Memberikan masukan untuk memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah (consulting activities).

Auditor Madya:

- 1) Peran sebagai konsultan (Quality Assurance dan Consulting).
- 2) Auditee dapat berkonsultasi untuk mencegah penyimpangan dan mendapatkan saran konstruktif.
- 3) Berperan sebagai katalisator dalam memberikan jasa manajemen dan saran yang dapat diaplikasikan di setiap unit kerja auditee.
- 4) Berperan sebagai pengawas untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan mencegah tindakan menyimpang yang merugikan.

Temuan ini mencerminkan keragaman peran auditor dalam Inspektorat Daerah Kabupaten Nias, yang mencakup aktivitas assurance, konsultasi, dan pengawasan. Setiap level auditor memiliki tanggung jawab yang berbeda, tetapi secara keseluruhan, mereka berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja dan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur.

Dari jawaban informan terkait langkah-langkah yang mereka ambil untuk terus meningkatkan profesionalisme sebagai seorang auditor, dapat diambil beberapa temuan kunci:

Auditor Pertama:

- 1) Mengutamakan independensi dalam melaksanakan penugasan audit intern dan aktivitas APIP.
- 2) Mencapai tingkat independensi melalui akses langsung dan tak terbatas kepada atasan pimpinan APIP.
- 3) Menjaga objektivitas dengan sikap mental tidak memihak, memastikan bahwa hasil kerja auditor tidak kompromi dalam kualitas.
- 4) Manajemen ancaman terhadap independensi dan objektivitas pada tingkat individu, penugasan, fungsional, dan organisasi.

Auditor Muda:

- 1) Menjaga independensi dan objektivitas sebagai prinsip dasar.
- 2) Melaporkan gangguan terhadap independensi atau objektivitas kepada pimpinan APIP.
- 3) Mematuhi Kode Etik yang ditetapkan untuk auditor.
- 4) Terus meningkatkan pendidikan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang diperlukan.

Auditor Madya:

- 1) Mengikuti pengendalian mutu auditor melalui pendidikan dan pelatihan (DIKLAT).
- 2) Berpartisipasi dalam pendidikan penjenjangan profesi berkelanjutan.
- 3) Melakukan telaahan sejawat untuk mendapatkan umpan balik dan pembelajaran dari pengalaman auditor lain.
- 4) Meningkatkan ketaatan terhadap hukum yang berlaku dengan mempelajari regulasi terbaru.
- 5) Menekankan kerja sesuai dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi), menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan berorientasi pada outcome (dampak) daripada hanya pada output (keluaran).

Temuan ini mencerminkan komitmen para auditor untuk terus meningkatkan profesionalisme mereka. Upaya ini mencakup aspek-aspek seperti independensi, objektivitas, pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, serta pematuhan terhadap standar etika profesi. Integrasi langkah-langkah ini dapat mendukung peningkatan kualitas dan integritas pekerjaan auditor di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias.

Dari jawaban informan terkait bagaimana mereka mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan terbaru ke dalam praktik audit, dapat diambil beberapa temuan kunci:

Auditor Pertama:

- 1) Mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan terbaru ke dalam praktik audit melibatkan penerapan pada setiap aspek pelaksanaan pemeriksaan.
- 2) Praktik audit mencakup pemeriksaan atas audit keuangan, kegiatan reviu, evaluasi, pelaksanaan kegiatan monitoring dan pemantauan, serta pemanfaatan aplikasi pengawasan.

Auditor Muda:

- 1) Mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan terbaru ke dalam praktik audit dengan mengimplementasikan pengetahuan baru dalam pelaksanaan audit.
- 2) Contohnya, menggunakan aplikasi dalam pengolahan data pemeriksaan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas audit.

Auditor Madya:

- 1) Membangun hubungan baik dengan auditee sebagai langkah untuk mengintegrasikan pengetahuan terbaru.
- 2) Melakukan komunikasi efektif untuk memastikan pemahaman yang baik antara auditor dan auditee.
- 3) Berpikir kritis dengan peningkatan kemampuan analisis.
- 4) Adaptasi terhadap perubahan dan keinginan untuk mengetahui hal-hal baru.

- 5) Mengambil inisiatif, termasuk inovasi, untuk mencapai tujuan bersama.

Temuan ini mencerminkan pendekatan yang beragam dari auditor dalam mengadopsi pengetahuan dan keterampilan terbaru ke dalam praktik audit. Ini termasuk penerapan teknologi seperti penggunaan aplikasi, pembangunan hubungan dan komunikasi efektif, serta kemampuan berpikir kritis dan adaptasi terhadap perubahan. Integrasi ini membantu mereka tetap relevan dan efektif dalam melaksanakan tugas audit mereka.

Dari jawaban informan terkait kesulitan atau tantangan yang mereka hadapi dalam meningkatkan kualitas kerja sebagai auditor, dapat diambil beberapa temuan kunci:

Auditor Pertama:

- 1) Kesulitan terkait tekanan waktu dalam setiap kegiatan audit, di mana menentukan waktu untuk mengeluarkan hasil audit yang akurat dan sesuai dengan aturan menjadi kendala.
- 2) Lingkup kegiatan auditor mencakup audit, reviu, dan evaluasi yang dilaksanakan secara bersamaan, menambah kompleksitas tugas.

Auditor Muda:

- 1) Tantangan dalam kemampuan analisis, baik secara teknis maupun fundamental.
- 2) Auditor perlu menjadi penasehat dan pembuat keputusan tepercaya, menunjukkan kompleksitas peran mereka yang melibatkan lebih dari sekadar pelaksanaan audit.

Auditor Madya:

- 1) Tantangan jumlah sumber daya manusia (SDM) auditor yang tidak sebanding dengan jumlah auditi (OPD/Desa) yang akan diperiksa.
- 2) Proses pengangkatan auditor masih melalui jalur penyesuaian/inpassing, bukan melalui proses perekrutan yang lebih kompetitif.
- 3) Anggaran yang sangat terbatas menghambat partisipasi dalam DIKLAT.

- 4) Kurangnya sarana dan prasarana pendukung dalam melakukan audit dan penyusunan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP).

Temuan ini mencerminkan sejumlah tantangan yang dihadapi oleh auditor dalam berbagai aspek, termasuk tekanan waktu, keterbatasan sumber daya manusia, pengangkatan auditor, keterbatasan anggaran, dan kebutuhan akan kemampuan analisis yang kuat. Kesadaran terhadap tantangan ini dapat menjadi dasar untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas kerja auditor di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias.

Dari jawaban informan terkait bagaimana program pengembangan profesionalisme telah membantu mereka dalam mengatasi tantangan, dapat diambil beberapa temuan kunci:

Auditor Pertama:

- 1) Program pengembangan profesionalisme membantu dalam mengatasi tantangan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) terkait pengawasan.
- 2) Mengikuti Pelatihan Kantor Sendiri (PKS), Workshop, dan menjadi anggota dalam kegiatan Telah Sejawat Eksternal (TSE) dengan seluruh Inspektorat di wilayah Kepulauan Nias.
- 3) Partisipasi dalam program ini membantu dalam pengembangan referensi dan keterampilan yang diperlukan dalam pelaksanaan audit.

Auditor Muda:

- 1) Program pengembangan profesionalisme membantu dalam mengatasi tantangan dengan memberikan peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan.
- 2) Peningkatan kompetensi ini dapat mencakup peningkatan kemampuan analisis dan pemahaman terkait tugas-tugas auditor.

Auditor Madya:

- 1) Program pengembangan profesionalisme sangat membantu dalam tugas sehari-hari, terutama dalam melakukan audit (pengawasan).

- 2) Tidak dijabarkan secara rinci, namun, jawaban mencerminkan bahwa program ini memberikan dukungan langsung dalam melaksanakan tugas audit.

Temuan ini menunjukkan bahwa program pengembangan profesionalisme memberikan manfaat konkret dalam mengatasi tantangan sehari-hari yang dihadapi oleh para auditor. Dengan peningkatan kompetensi dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan, auditor dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, terutama dalam konteks pengawasan dan audit.

Dari jawaban informan terkait aspek dari program pelatihan atau pengembangan yang paling bermanfaat, dapat diambil beberapa temuan kunci:

Auditor Pertama:

- 1) Aspek dari program pelatihan atau pengembangan yang paling bermanfaat adalah Pendidikan dan Pelatihan terkait Audit Berbasis Kinerja dalam rangka meningkatkan kapabilitas APIP.
- 2) Fokus pada audit berbasis kinerja menunjukkan pentingnya peningkatan kapabilitas dalam mengukur dan meningkatkan kinerja instansi pemerintah.

Auditor Muda:

- 1) Aspek dari program pelatihan atau pengembangan yang paling bermanfaat adalah pembentukan pola pikir atau mindset.
- 2) Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan di bidang audit, menunjukkan bahwa pembentukan mentalitas dan peningkatan keterampilan dianggap sangat penting.

Auditor Madya:

- 1) Aspek-aspek yang paling bermanfaat melibatkan pembentukan pola pikir atau mindset auditor.
- 2) Peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan sikap auditor sebagai hasil dari program pelatihan atau pengembangan.

- 3) Perubahan perilaku auditor, menunjukkan dampak positif dari program tersebut pada cara mereka melaksanakan tugas.

Temuan ini menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti pembentukan pola pikir atau mindset, peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap, serta perubahan perilaku dianggap sebagai hasil yang paling bermanfaat dari program pelatihan atau pengembangan. Hal ini mencerminkan pentingnya aspek psikologis, pengetahuan, dan keterampilan dalam pengembangan profesionalisme auditor.

Dari jawaban informan terkait contoh konkret bagaimana pengembangan profesionalisme telah berdampak pada hasil pekerjaan sebagai auditor, dapat diambil beberapa temuan kunci:

Auditor Pertama:

- 1) Pengembangan profesionalisme membantu auditor memiliki keahlian dan keterampilan teknis yang tinggi dalam melaksanakan audit, khususnya dalam pelaksanaan pemeriksaan dengan audit tertentu.
- 2) Hasilnya adalah kemampuan memberikan saran dan rekomendasi yang dapat meningkatkan kualitas instansi atau pihak yang diaudit dan meminimalisir terjadinya penyimpangan dan kecurangan.

Auditor Muda:

- 1) Pengembangan profesionalisme berdampak positif terhadap kualitas audit dengan memungkinkan auditor untuk memahami masalah-masalah yang dihadapi secara lebih mendalam.
- 2) Pengetahuan dan pemahaman yang diperoleh melalui pengembangan profesionalisme membantu auditor dalam memberikan hasil audit yang lebih berkualitas.

Auditor Madya:

- 1) Dampak pengembangan profesionalisme terlihat dalam pemahaman yang lebih baik dari auditee tentang cara penyelesaian SPj (Surat Pertanggungjawaban).

- 2) Dokumen yang disiapkan sebagai lampiran SPj juga lebih terstruktur dan sesuai.
- 3) Dalam melakukan pengelolaan keuangan OPD/Desa, auditee lebih mempedomani peraturan, dan penyelesaian SPj dilakukan dengan tepat waktu.

Temuan ini mencerminkan bahwa pengembangan profesionalisme tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis auditor, tetapi juga membawa dampak positif pada hasil pekerjaan, termasuk kemampuan memberikan saran yang konstruktif, peningkatan pemahaman auditee, dan pematuhan terhadap peraturan dan jadwal penyelesaian pekerjaan.

4.3.2 Pembahasan

Dalam menjawab bagian pembahasan ini, peneliti berupaya menjawab rumusan masalah penelitian yang sudah ditetapkan dan dikaitkan dengan temuan penelitian diatas yaitu:

a) Strategi Pengembangan Profesionalisme Auditor

Temuan Terkait Pertanyaan 5:

Dalam menjawab pertanyaan mengenai program pengembangan profesionalisme, informan menyebutkan bahwa program tersebut melibatkan berbagai aspek, seperti pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan. Program tersebut membantu auditor dalam mengatasi tantangan sehari-hari dan meningkatkan kompetensi mereka. Aspek-aspek yang dianggap paling bermanfaat melibatkan pembentukan pola pikir atau mindset, peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap, serta perubahan perilaku auditor (Muhammad & Pura, 2022: 3).

Temuan Terkait Pertanyaan 6:

Aspek program pelatihan yang paling bermanfaat, menurut informan, adalah pendidikan dan pelatihan terkait Audit Berbasis Kinerja. Program ini memberikan fokus pada meningkatkan kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) untuk mengukur dan meningkatkan kinerja instansi pemerintah (Muhammad, 2021: 5)

Temuan Terkait Pertanyaan 7:

Informan memberikan contoh konkret dampak pengembangan profesionalisme pada hasil pekerjaan mereka sebagai auditor. Salah satu dampak yang diungkapkan adalah kemampuan memberikan saran dan rekomendasi yang dapat meningkatkan kualitas instansi atau pihak yang diaudit dan meminimalisir terjadinya penyimpangan dan kecurangan (Etika et al., 2018: 13).

b) Tingkat Kualitas Kerja Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias**Temuan Terkait Pertanyaan 2:**

Informan menyebutkan bahwa kualitas kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias tercermin dalam pemahaman auditee tentang cara penyelesaian SPj, pengelolaan keuangan OPD/Desa yang mempedomani peraturan, dan penyelesaian SPj yang dilakukan tepat waktu. Hal ini menunjukkan adanya pemahaman dan kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi yang berlaku (Santosa et al., 2019: 13).

Temuan Terkait Pertanyaan 4:

Dalam merespons pertanyaan mengenai langkah-langkah untuk meningkatkan profesionalisme, informan menyebutkan bahwa program pengembangan profesionalisme telah membantu mereka dalam tugas sehari-hari, terutama dalam melakukan audit (pengawasan). Hal ini menunjukkan keterkaitan antara pengembangan profesionalisme dengan peningkatan kualitas kerja, terutama dalam konteks aktivitas audit (Amrul & Kisnawati, 2022).

Kaitan antara Temuan dan Rumusan Masalah:

Dari temuan di atas, dapat diidentifikasi bahwa strategi pengembangan profesionalisme auditor memiliki dampak positif pada kualitas kerja di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias. Program pelatihan, khususnya yang terkait dengan audit berbasis kinerja, membentuk pola pikir, meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap auditor. Dampak konkret dari pengembangan profesionalisme

termasuk kemampuan memberikan rekomendasi yang dapat meningkatkan kualitas instansi yang diaudit.

Sebagai hasilnya, tingkat kualitas kerja di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias dapat dilihat dari peningkatan pemahaman auditee terhadap prosedur, pengelolaan keuangan yang sesuai dengan peraturan, dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan profesionalisme auditor secara langsung terkait dengan peningkatan kualitas kerja dan efektivitas pengawasan di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Nias.

4.3.3 Keterbatasan Penelitian

Selama melakukan penelitian ini, peneliti menemukan beberapa keterbatasan yang dialami, yaitu:

1. Peneliti sulit menyesuaikan waktu kepada informan untuk melakukan wawancara;
2. Lokasi penelitian dengan domisili peneliti berjarak jauh, sehingga membutuhkan waktu luang yang banyak;
3. Peneliti terbatas menyesuaikan jam operasional kerja dengan objek penelitian

Beberapa keterbatasan yang dialami diatas, maka peneliti berusaha semaksimal mungkin untuk mengurangi risiko yang akan terjadi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Strategi Pengembangan Profesionalisme Auditor:

1. Strategi Pengembangan Profesionalisme Auditor dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias terfokus pada audit berbasis kinerja dan dapat memberikan dampak positif pada kemampuan auditor.
2. Peningkatan pola pikir, pengetahuan, keterampilan, dan sikap auditor sebagai hasil dari program tersebut mendukung peningkatan kualitas kerja.

Kualitas Kerja di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias:

1. Kualitas kerja di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias tercermin dalam pemahaman auditee tentang prosedur, pengelolaan keuangan yang sesuai dengan peraturan, dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu.
2. Pengembangan profesionalisme auditor memiliki dampak konkret pada hasil pekerjaan, seperti memberikan saran yang konstruktif dan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas instansi yang diaudit.

5.2 Saran

Ada beberapa saran yang diberi oleh peneliti dalam membangun dan menyempurnakan topik penelitian ini kedepan, yaitu:

1. Penguatan Fokus pada Audit Berbasis Kinerja:

Strategi pengembangan profesionalisme auditor yang terfokus pada audit berbasis kinerja merupakan langkah yang tepat. Saran yang dapat diberikan adalah untuk terus memperkuat pendekatan ini, mengidentifikasi kriteria kinerja yang relevan, dan memastikan bahwa seluruh tim auditor memiliki pemahaman yang mendalam tentang konsep ini.

2. Program Peningkatan Auditor:

Peningkatan pola pikir, pengetahuan, keterampilan, dan sikap auditor melalui program pengembangan profesionalisme perlu terus didukung. Saran yang diberikan adalah mengidentifikasi area khusus di mana auditor dapat lebih meningkatkan kemampuan mereka dan memastikan bahwa program pelatihan mencakup aspek-aspek tersebut secara menyeluruh.

3. Monitoring dan Evaluasi Kualitas Kerja:

Dalam konteks kualitas kerja di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias, disarankan untuk meningkatkan sistem monitoring dan evaluasi. Ini dapat mencakup penerapan indikator kinerja yang jelas dan pembentukan tim evaluasi internal yang dapat memberikan umpan balik konstruktif untuk memperbaiki proses audit.

4. Penguatan Pemahaman Auditee:

Kualitas kerja yang tercermin dalam pemahaman auditee tentang prosedur dan pengelolaan keuangan perlu terus diperkuat. Saran yang diberikan adalah untuk melibatkan auditee lebih aktif dalam proses audit, memberikan klarifikasi yang diperlukan, dan memastikan bahwa hasil audit dapat dengan jelas dipahami dan diimplementasikan oleh instansi yang diaudit.

5. Kontinuitas Dampak pada Hasil Pekerjaan:

Pengembangan profesionalisme auditor diharapkan memiliki dampak konkret pada hasil pekerjaan. Saran yang dapat diberikan adalah untuk melibatkan pihak-pihak terkait dalam proses perumusan saran dan rekomendasi, sehingga hasil audit tidak hanya dianggap sebagai laporan, tetapi juga sebagai panduan untuk perbaikan dan peningkatan instansi yang diaudit.

Dengan mengimplementasikan saran-saran tersebut, diharapkan Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Nias dapat terus meningkatkan profesionalisme auditor dan kualitas kerja mereka, memberikan dampak positif yang lebih besar pada efektivitas dan efisiensi instansi yang diaudit

DAFTAR PUSTAKA

- Akuntan, K., Di, P., Selatan, J., Tresnawaty, N., & Ak, M. (2018). *Pengaruh Skeptisme Profesional, Pengalaman Kerja, Dan Time Budget Pressure Terhadap Kualitas Audit (STUDI. 1*, 41–55.
- Alya, S. R. (2022). Determinan Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan. *Locus*, *1*(1), 115–119. <https://doi.org/10.36418/locus.v1i1.286>
- Amrul, R., & Kisnawati, B. (2022). Profesionalisme Auditor terhadap Kualitas Audit pada Inspektorat Kabupaten Lombok Timur. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *1*(2), 82–89. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v1i2.14>
- Andriani, D. A. (2020). Analisis Faktor—Faktor Profesionalisme Auditor Dalam Menentukan Tingkat Materialitas Atas Pemeriksaan Laporan Keuangan. *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, 79–82. <http://www.jurnal.una.ac.id/index.php/jse/article/view/1954%0Ahttp://www.jurnal.una.ac.id/index.php/jse/article/viewFile/1954/1581>
- Asbi Amin, S. R. M. M. (2019). Red Flag And Auditor Experience Toward Criminal Detection Trough Profesional Skepticism. *Jurnal Akuntansi*, *23*(1), 46. <https://doi.org/10.24912/ja.v23i1.459>
- Etika, D. A. N., Terhadap, P., Auditor, K., & Empiris, S. (2018). *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor. 2*, 112–130.
- Hadija, S., & Kuntadi, C. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kemampuan Auditor Mendeteksi Kecurangan (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *4*(3), 580–586. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Idawati, W. (2018). Analisis karakteristik kunci yang mempengaruhi kualitas audit. *Jurnal Akuntansi*, *22*(1), 33–50. <https://doi.org/10.24912/ja.v22i1.321>
- Kasanti Herdiansyah, E., & Kuntadi, C. (2022). Pengaruh Rotasi KAP, Ukuran Perusahaan dan Profesionalisme Auditor terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, *1*(2), 684–690. <https://doi.org/10.58344/jmi.v1i2.62>
- Kusumawati, A., & Syamsuddin, S. (2018). The effect of auditor quality to professional skepticism and its relationship to audit quality. *International*

- Journal of Law and Management*, 60(4), 998–1008.
<https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0062>
- Muhammad, I. (2021). Pengaruh Tekanan Peran dan dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor. *Insan Cita Bongaya Research Journal*, 1(1), 23–32. <http://icbrj.org/index.php/icbrj/article/view/15>
- Muhammad, I., & Pura, R. (2022). Pengaruh Tekanan Peran Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor. *Insan Cita Bongaya Research Journal* , 1(3), 229–238.
- Pascasarjana, P., Akuntansi, M., Basri, B. H. H., & Tangi, K. (2023). *KOMPETENSI KEAHLIAN , PENGALAMAN , SKEPTISME PROFESIONAL AUDITOR .*, 11(1), 1–8.
- Santosa, D., Ngadisah, Suhardi, D., & Sinurat, M. (2019). Pengaruh kompetensi, profesionalisme, dan kapasitas kelembagaan terhadap kinerja auditor pada auditorat utama keuangan Negara VI Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. *Visioner*, 11(3), 375–389.
- Sari, D. W., & Tiara, S. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Akuntabilitas, Kompetensi, Independensi Auditor, dan Due Profesional Care Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik di Medan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 1(1), 12–26.
- Shannen Yucta, & Hisar Pangaribuan. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Auditor, Pengalaman Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit. *JOURNAL SCIENTIFIC OF MANDALIKA (JSM) e-ISSN 2745-5955 | p-ISSN 2809-0543*, 3(10), 23–31. <https://doi.org/10.36312/10.36312/vol3iss10pp23-31>
- Subekti, H., & Kuntadi, C. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendeteksian Fraud: Pengalaman Audit, Kompetensi dan Skeptisme Profesionalis (Literature Review Audit). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan*, 1(1), 77–83. <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1.174>
- Sunarsih, N. M., Yuliasuti, I. A. N., & Suartawan, I. M. (2021). Ketepatan Pemberian Opini Auditor Oleh Akuntan Publik Provinsi Bali. *Jurnal Revenue : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(2), 233–242. <https://doi.org/10.46306/rev.v1i2.28>

- Violyta, R., & Sudjiman, L. S. (2022). Pengaruh Profesionalisme Auditor Terhadap Tingkat Materialitas Dalam Pemeriksaan Laporan Keuangan. *JOURNAL SCIENTIFIC OF MANDALIKA (JSM) e-ISSN 2745-5955 | p-ISSN 2809-0543*, 3(11), 21–28. <https://doi.org/10.36312/10.36312/vol3iss11pp21-28>
- Wahyuni, N., & Isnawati, A. (2021). Analisis faktor-faktor kemampuan auditor mendeteksi kecurangan dengan memoderasi etika profesi. *Journal of Business and Information Systems (e-ISSN: 2685-2543)*, 3(2), 75–86. <https://doi.org/10.36067/jbis.v3i2.102>
- Wardhani, M. A., & Satyawan, M. D. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman, Akuntabilitas dan Objektivitas Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya). *Journal of Economics and Business Innovation*, 1, 67–79.
- Yunianti, N., Carolina, Y., & Winata, V. T. (2021). Independensi, Pengalaman Kerja Auditor, dan Kualitas Audit Dengan Skeptisisme Profesional Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi*, 13(2), 300–315. <https://doi.org/10.28932/jam.v13i2.4014>

"STRATEGI PENGEMBANGAN PROFESIONALISME AUDITOR DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA PADA KANTOR INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN NIAS"

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unpas.ac.id Internet Source	8%
2	adoc.pub Internet Source	2%
3	repository.umpri.ac.id Internet Source	2%
4	peraturan.bpk.go.id Internet Source	1%
5	ejournal.jagakarsa.ac.id Internet Source	1%
6	repository.usd.ac.id Internet Source	1%
7	123dok.com Internet Source	1%
8	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%

elibrary.unikom.ac.id

9	Internet Source	1 %
10	eprints.uny.ac.id Internet Source	1 %
11	Submitted to Myongji University Graduate School Student Paper	1 %
12	cindydbora.blogspot.com Internet Source	1 %
13	docplayer.info Internet Source	1 %
14	inspektorat.sumbarprov.go.id Internet Source	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

"STRATEGI PENGEMBANGAN PROFESIONALISME AUDITOR DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA PADA KANTOR INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN NIAS"

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68

PAGE 69

PAGE 70

PAGE 71

PAGE 72

PAGE 73

PAGE 74

PAGE 75
