

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Inspektorat Kota Palembang sebagai institusi dalam struktur Pemerintah Kota Palembang yang bertugas melakukan fungsi sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP), seperti halnya lembaga audit internal baik yang ada di pemerintahan maupun yang ada di organisasi publik atau perusahaan. Aparat Pengawasan Internal Pemerintah pada Kementerian, Lembaga, Daerah dan Instansi (K/L/D/I) yang ada seperti BPKP, Inspektorat Jenderal, Inspektorat Daerah maupun entitas internal audit yang ada di badan layanan umum dan badan hukum milik negara/daerah.

Secara tradisional entitas internal audit lebih dikenal untuk menjalankan fungsi *watchdog*, namun seiring dengan perkembangan zaman fungsi tersebut mulai bergeser. Internal audit diberdayakan untuk mendukung perkembangan dan *sustainability* organisasi melalui dua peran utamanya yaitu sebagai *quality assurance* dan *early warning system*. Secara praktis peran *quality assurance* dilaksanakan dengan kegiatan audit, reviu, evaluasi, monitoring, dan pemantauan. Sedangkan peran kedua dilaksanakan dalam bentuk kegiatan konsultasi berupa asistensi, bimbingan teknis, dan sosialisasi.

Dalam melaksanakan peran tersebut Inspektorat dituntut untuk mampu bekerja secara profesional, berintegritas, berdaya guna dan mampu memberikan

rekomendasi yang terbaik dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, efisien dan melayani. Sudah menjadi keharusan bahwa dukungan sumber daya manusia yang handal, berintegritas, kompeten, berkinerja baik yang dibutuhkan oleh organisasi ini.

Auditor adalah jabatan fungsional tertentu yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang, auditor mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggungjawab, dan wewenang untuk melakukan pengawasan intern pada instansi pemerintah, lembaga dan/atau pihak lain yang di dalamnya terdapat kepentingan negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Asosiasi Auditor Internal Indonesia, 2021). Auditor sebagai sumber daya utama yang ada dalam institusi internal audit pemerintah sebagaimana pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada organisasi lainnya diperoleh dari proses panjang yang dimulai dari perencanaan, analisis, kebutuhan, rekrutmen, penempatan, pendidikan dan latihan, imbal jasa, promosi, dan kalau di aspek kepegawaian pemerintah proses ini berlanjut sampai dengan pensiun pegawai.

Permasalahan riil yang dihadapi dan menjadi konsentrasi utama para pemangku kepentingan di lingkungan Pemerintah Kota Palembang terhadap sumber daya manusia/auditor adalah besar dan luasnya kegiatan yang harus dilakukan pendampingan dalam bentuk *quality assurance* dan *consulting* namun di sisi lain keterbatasan sumber daya yang ada belum optimal untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut, antara lain keterbatasan jumlah auditor, kompetensi belum merata, dan komposisi auditor yang belum ideal.

Meningkatnya profesionalisme APIP merupakan salah satu dari 2 tujuan/sasaran strategis Inspektorat Daerah Kota Palembang sebagaimana yang tercantum dalam dokumen Perencanaan Strategis Inspektorat Daerah Kota Palembang 2018-2023. Indikator kinerjanya adalah “Level IACM pada level 4”, namun dari pencapaian di tahun 2023 Inspektorat Daerah Kota Palembang masih pada level 3.

Internal Audit Capability Model (IA-CM), yang dikembangkan oleh *The Institute of Internal Auditors Research Foundation (IIARF)* bertujuan untuk mengukur kapasitas Lembaga audit internal sekaligus agar dapat digunakan secara global untuk menguatkan kapasitas dan efektivitas pengawasan intern sektor publik. Rerangka IACM ini yang menggambarkan hal-hal mendasar yang dibutuhkan dalam mewujudkan pengawasan intern sektor publik yang efektif. Model tersebut dibangun melalui lima level kapabilitas progresif dimulai dari level *initial; infrastructure; integrated; managed* dan *optimizing* (Peraturan Kepala BPKP Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Pada Kementerian/Lembaga/Daerah, 2021).

Pelatihan profesional auditor merupakan salah satu cara dalam meningkatkan profesionalisme APIP, yaitu pelatihan yang diharuskan bagi seseorang yang akan atau sedang menduduki jabatan fungsional auditor dalam rangka untuk menjaga profesionalisme. Ada dua tipe pelatihan profesional auditor yaitu : pelatihan sertifikasi penjurangan auditor berupa sertifikasi auditor terampil, pertama, muda dan madya sebagai dasar untuk pengangkatan

dalam jabatan PFA; dan yang kedua pelatihan teknis substantif bagi auditor yang telah menduduki jabatan PFA. Permasalahan yang dihadapi pada saat penugasan adalah masih ada kesenjangan kemampuan kompetensi dalam struktur tim audit. Sehingga penulis ingin mengangkat permasalahan ini menjadi salah satu variabel dalam penelitian ini.

Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia (KPK) mengembangkan model pelaporan atas upaya pencegahan korupsi pemerintah daerah melalui Monitoring Center for Prevention (MCP), pada area 4, pencegahan korupsi area pengawasan APIP menyebutkan kuantitas dan kompetensi SDM Inspektorat yaitu pada indikator kedua menyatakan bahwa untuk pemenuhan kualitas SDM Persentase pemenuhan diklat minimum 120 jam oleh setiap pengawas. Inspektorat Daerah Kota Palembang pada tahun 2023, sudah memenuhi kriteria tersebut yaitu sebesar 135 jam/orang. Jumlah ini jauh lebih besar dari tahun 2022 yaitu hanya 46 jam/orang. Namun demikian apakah hal ini memiliki dampak signifikan bagi peningkatan kinerja auditor/pengawas internal pada Inspektorat Daerah Kota Palembang.

Tabel 1. Daftar Pelatihan bagi Auditor/Pengawas Internal Inspektorat Daerah Kota Palembang Tahun 2022-2023

No	Nama Pelatihan	Lama Pelatihan	Jumlah Peserta		Jumlah Jam Pelatihan	
			2022	2023	2022	2023
A	Pendidikan Pelatihan Penjurusan					
1	Diklat Pembentukan Auditor Terampil	135	-	22	-	2.970
2	Diklat Pembentukan Auditor Pertama	190	-	5	-	950
3	Diklat Penjurusan PPUPD Muda	140	-	1	-	140
4	Diklat Penjurusan Auditor Muda	140	3	2	420	280
5	Diklat Penjurusan Auditor Madya	120	1	7	120	840

No	Nama Pelatihan	Lama Pelatihan	Jumlah Peserta		Jumlah Jam Pelatihan	
			2022	2023	2022	2023
B	Pendidikan Pelatihan Teknis Substantif					
1	Diklat Audit Investigatif	50	3	6	150	300
2	Diklat Pemeriksaan BLUD	50	-	3	-	150
3	Diklat Probitas Audit	50	3	6	150	300
4	Diklat Penguatan Tugas Tugas Sekretaris	50	1	-	50	-
5	Diklat Penilaian Kapabilitas APIP	50	-	7	-	350
6	Diklat Pemeriksaan Kinerja	50	-	37	-	1.850
7	Diklat Perhitungan Kerugian Negara	50	-	3	-	150
8	Diklat Reviu RPJMD	50	-	2	-	100
9	Diklat Audit Berbasis IT	50	-	1	-	050
10	Diklat Audit Belanja	50	-	4	-	200
11	Diklat Audit Pendapatan	50	-	2	-	100
12	Diklat Reviu Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)	50	-	2	-	100
13	Workshop Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP)	30	27	-	810	-
14	Workshop Manajemen Risiko	40	30	2	1200	080
Total Jam Pelatihan				60	2.900	8.910
Rata Rata Jam Pelatihan Pelatih Auditor/Tahun					46	135,0

Selain itu juga, keberhasilan Inspektorat dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya tidak dapat dilepaskan dari fungsi auditor sebagai penggerak utama jalannya suatu audit, auditor sebagaimana aparatur sipil negara yang lain yang ada dalam suatu lembaga pemerintahan juga perlu dikelola dengan baik sehingga dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan mempertahankan profesionalisme kerja mereka.

Penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai variabel-variabel dalam penelitian ini. pelatihan profesional auditor dan motivasi kerja auditor/pengawas apakah memiliki pengaruh secara parsial dan simultan dalam meningkatkan kinerja auditor pada Inspektorat Daerah Kota Palembang.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang permasalahan tersebut, penulis mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1.2.1 Pelatihan profesional auditor dilaksanakan sebagai pemenuhan persyaratan pengangkatan dalam jabatan fungsional auditor dan salah satu penilaian dalam pengukuran kinerja institusi Inspektorat Daerah Kota Palembang. apakah hal ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor/pengawas internal Inspektorat Daerah Kota Palembang
- 1.2.2 motivasi kerja seorang auditor sangat penting dalam melaksanakan tugas sehari hari. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Kota Palembang.
- 1.2.3 Bagaimana pengaruh pelatihan professional yang didapatkan oleh auditor/pengawas internal dapat meningkatkan motivasi kerja
- 1.2.4 Bagaimana variabel pelatihan professional dan variabel motivasi kerja baik secara terpisah maupun bersama sama mempengaruhi kinerja auditor internal Inspektorat Kota Palembang.

1.3 Batasan Masalah

Penulis memberikan batasan masalah dan membatasi ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1.3.1 Penelitian ini hanya membahas mengenai pengaruh pelatihan professional (variabel X1) dan motivasi kerja (variabel X2) terhadap kinerja

auditor/pengawas internal di Inspektorat Daerah Kota Palembang (variabel Y)

1.3.2 Penelitian akan dilaksanakan selama lebih kurang 3 (tiga) bulan, mulai dari bulan Mei 2024 sampai dengan Juli 2024.

1.3.3 Responden penelitian adalah Seluruh Pejabat Fungsional Auditor (PFA) dan Pejabat Pengawas Urusan Pemerintahan Daerah (P2UPD) Inspektorat Kota Palembang sebanyak 60 orang yang terdiri dari jenjang fungsional terampil, pertama, muda dan madya pada Inspektorat Daerah Kota Palembang.

1.3.4 Analisa pembahasan pada penelitian ini menggunakan pendekatan statistik kuantitatif dengan mendapatkan data primer menggunakan instrumen kuesioner yang menggambarkan variabel variabel penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Bagaimana pengaruh pelatihan profesional auditor/pengawas internal terhadap kinerja auditor/pengawas internal Inspektorat Daerah Kota Palembang

1.4.2 Bagaimana pengaruh pelatihan profesional auditor/pengawas internal terhadap motivasi kerja auditor/pengawas internal Inspektorat Daerah Kota Palembang

1.4.3 Bagaimana pengaruh motivasi kerja auditor/pengawas internal terhadap kinerja auditor/pengawas internal Inspektorat Daerah Kota Palembang:

1.4.4 Bagaimana pengaruh pelatihan profesional dan motivasi kerja auditor/pengawas internal terhadap kinerja auditor/pengawas internal Inspektorat Daerah Kota Palembang.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah ;

1.5.1 untuk menganalisis pengaruh signifikan pelatihan profesional auditor/pengawas terhadap kinerja auditor/pengawas internal Inspektorat Daerah Kota Palembang;

1.5.2 untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja auditor/pengawas terhadap kinerja auditor/pengawas internal Inspektorat Daerah Kota Palembang.

1.5.3 untuk menganalisis pengaruh pelatihan profesional auditor/pengawas terhadap motivasi kerja auditor/pengawas internal Inspektorat Daerah Kota Palembang;

1.5.4 untuk menganalisis pengaruh pelatihan profesional dan motivasi kerja auditor/pengawas internal secara bersama sama terhadap kinerja auditor/pengawas internal Inspektorat Daerah Kota Palembang.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut :

1.6.1 Teoritis, secara teoritis manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai referensi atau rujukan tambahan mengenai pelatihan profesional dan motivasi kerja auditor/pengawas dalam meningkatkan kinerja auditor/pengawas internal pada Inspektorat Daerah Kota Palembang.

1.6.2 Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak berikut ini :

1. Bagi penulis sendiri penelitian ini bermanfaat untuk mengaplikasikan pengetahuan penulis mengenai manajemen sumber daya manusia ke dalam kondisi nyata khususnya dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia
2. Auditor/pengawas internal Inspektorat Daerah Kota Palembang bermanfaat untuk menjadi referensi perbaikan kinerja individual.
3. Pimpinan Inspektorat Daerah Kota Palembang dalam mengambil kebijakan pengelolaan sumber daya manusia
4. Penelitian berikutnya, bermanfaat untuk mengembangkan penelitian ini melalui variabel variabel dan lokus yang lain.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor Inspektorat Daerah Kota Palembang yang beralamat di Jl Kapuran Nomor 3 Kelurahan Dua Puluh Dua Ilir Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang Sumatera Selatan.

1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dilaksanakan dalam waktu 3 (tiga) bulan dimulai dari bulan Mei 2024 sampai dengan Juli 2024. dimulai dengan tahapan persiapan, studi pustaka, survey pendahuluan, menyusun proporsal, merancang dan menguji coba kuesioner, pengumpulan dan analisis, pelaksanaan penelitian serta seminar hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah pejabat fungsional auditor (PFA) dan pejabat pengawas urusan pemerintah daerah (PPUPD) pada Inspektorat daerah Kota Palembang sebanyak 60 (enam puluh) orang.

1.8 Susunan dan Struktur Tesis

Tesis ini disajikan dalam secara sistematis dalam lima bab sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, susunan dan struktur tesis;

Bab II Kajian Pustaka

Bab ini terdiri dari kajian mengenai pelatihan profesional, motivasi kerja, kinerja auditor, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pikir, dan hipotesis penelitian;

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini menyajikan desain penelitian, data penelitian, populasi, sampel dan unit analisa serta cara pengambilan dan perlakuan sampel, definisi operasional variabel, metode penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisa atau pengolahan data dan langkah langkah analisis

Bab IV Analisis dan Pembahasan

Bab ini terdiri dari analisis variabel variabel penelitian dan pengujian hipotesis;

Bab V Penutup

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran, terakhir daftar pustaka dan lampiran.

