

**SKRIPSI**

**ANALISIS PROSEDUR AUDIT KINERJA  
PADA INSPEKTORAT DAERAH KOTA MANADO**

**Oleh:**

**Yustisia Leleran**

**NIM : 20043110**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
POLITEKNIK NEGERI MANADO – JURUSAN AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN AKUNTANSI KEUANGAN  
TAHUN 2024**

## DAFTAR ISI

<b>HALAM JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1 Audit Kinerja.....	7
2.1.1 Pengertian Audit Kinerja .....	7
2.1.2 Prinsip-Prinsip Audit Kinerja .....	8
2.1.3 Tujuan Audit Kinerja.....	9
2.2 Prosedur Audit Kinerja .....	10
2.3 Metodologi Audit Kinerja .....	11
2.4 Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP).....	14
2.5 Unsur SPIP.....	18
2.6 Penelitian Terdahulu .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	22
3.2 Jenis Penelitian.....	22

3.3	Sumber Data .....	22
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	23
3.5	Teknik Analisis Data .....	24
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>25</b>
4.1	Gambaran Umum Inspektorat Daerah Kota Manado .....	25
4.1.1	Sejarah Singkat Inspektorat Daerah Kota Manado .....	25
4.1.2	Visi dan Misi Inspektorat Daerah Kota Manado .....	26
4.1.3	Logo Inspektorat Daerah Kota Manado .....	27
4.1.4	Struktur Organisasi .....	28
4.1.5	Pembagian Tugas .....	29
4.2	Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	33
4.2.1	Perencanaan Audit Kinerja .....	33
4.2.2	Pelaksanaan Audit Kinerja .....	34
4.2.3	Pelaporan Hasil Audit Kinerja .....	34
4.2.4	Tindak Lanjut Hasil Audit .....	35
4.3	Pembahasan .....	35
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN REKOMENDASI .....</b>	<b>37</b>
5.1	Kesimpulan .....	37
5.2	Rekomendasi .....	38
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>40</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>		<b>41</b>



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam era pemerintahan yang semakin terbuka dan demokratis, tuntutan akan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan sumber daya publik menjadi semakin tinggi. Masyarakat semakin menyadari hak mereka untuk mengetahui bagaimana pemerintah mengelola dana dan sumber daya yang berasal dari rakyat. Tuntutan ini mendorong pemerintah untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan ekonomo dalam pengelolaan sumber daya publik. Salah satu upaya untuk mewujudkan hal tersebut adalah melalui pelaksanaan audit kinerja dilingkungan pemerintah.

Salah satu entitas pemerintah yang berperan penting dalam melaksanakan audit kinerja adalah Inspektorat Daerah. Inspektorat daerah merupakan salah satu unit kerja penting dalam struktur pemerintahan daerah yang bertugas untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Salah satu bentuk pengawasan yang dilakukan oleh inspektorat daerah adalah melalui audit kinerja. Audit kinerja merupakan suatu proses sistematis untuk mengevaluasi efektivitas, efisiensi, dan ekonomisasi dari suatu kegiatan, program atau organisasi dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Namun, dalam pelaksanaannya audit kinerja pada inspektorat daerah seringkali menghadapi beberapa tantangan, seperti kurangnya pemahaman terhadap prosedur audit kinerja yang tepat, keterbatasan sumber daya manusia, dan kesulitan dalam mengukur kinerja dari suatu program atau kegiatan pemerintah daerah. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis prosedur audit kinerja yang diterapkan pada inspektorat daerah, serta mengidentifikasi faktor faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan audit kinerja tersebut.

Secara khusus audit merupakan sebuah proses pemeriksaan. Pentingnya susunan pelaksanaan audit, oleh karena itu, pihak auditor biasanya memerintakan entitas yang akan diaudit untuk menyediakan berkas yang perlu. Pada persoalan tertentu adakalanya proses audit dilaksanakan oleh lembaga audit yang

independen untuk didapatkan pemeriksaan yang lebih terjamin. Sedangkan kinerja sebagai hasil yang diperoleh individu, kelompok, organisasi atau proses. Kinerja didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang mana wajib dikonfirmasi pada pihak yang berkaitan agar dapat diketahui bagaimana pencapaian suatu instansi tersebut serta dapat diketahui pengaruh buruk ataupun baik mengenai kebijakan operasional. Maka audit kinerja mampu memberikan peningkatan akuntabilitas publik dan memudahkan untuk mengambil suatu keputusan oleh pihak yang bertanggung jawab untuk memaksa dilakukan pengawasan dan selanjutnya melaksanakan upaya perbaikan (Said Saleh Salihi, 2021 :480-481).

Dalam melaksanakan program dan anggaran setiap Instansi Pemerintah wajib mempertanggungjawabkan hasil pelaksanaan kegiatan baik secara fisik maupun administrasi keuangan, sehingga harus dilaksanakan audit oleh auditor internal yang dikenal dengan Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) masing-masing Instansi Lembaga Pemerintah. Audit atau pemeriksaan pada dasarnya merupakan suatu upaya pertanggungjawaban bertujuan mendorong terselenggaranya pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance* dan *clean government*) sehingga setiap Instansi Pemerintah dalam menjalankan programnya wajib menyelenggarakan dan menerapkan sistem pertanggungjawaban yang jelas dan tepat.

Audit kinerja fokus pada area yang mampu memberi nilai tambah dan memiliki potensi untuk perbaikan berkelanjutan bertujuan menilai kinerja organisasi, program, atau kegiatan yang meliputi aspek ekonomis, efisiensi, dan efektivitas (3E). Dalam melaksanakan audit kinerja, APIP harus mempertimbangkan sumber daya yang tersedia dan risiko audit. APIP perlu mempertimbangkan dan menghitung secara tepat dan akurat kemampuan sumber daya yang akan digunakan, yaitu tingkat kompetensi SDM Auditor dalam menggunakan teknologi komputer, infrastruktur dan Anggaran serta penentuan kriteria pemeriksaan yang tepat agar dapat digunakan sebagai pedoman penilaian kinerja audit. Penugasan audit kinerja atas pelaksanaan program dan kegiatan berhubungan dengan berbagai program dan kegiatan antara lain kegiatan pengadaan barang/jasa pemerintah dan program lain yang dinilai dari aspek Kepatuhan dan Ketaatan serta Efektifitas, Efisiensi dan Ekonomis (2K3E). Secara umum pelaksanaan audit secara online yang dilaksanakan APIP merupakan pekerjaan yang relatif baru dilakukan sehingga memiliki risiko hasil Audit tidak optimal apabila tidak didukung dengan komitmen yang kuat dari

para pihak yang berkepentingan dukungan infrastruktur yang tepat dan memadai (Afwan Efendi, 2020 : 53-57).

Dengan berjalannya waktu, paradigma terkait peran tim audit internal mengalami suatu perubahan yang drastis. Begitu pula dengan auditor internal pemerintah yang sekarang tidak lagi berfungsi seperti dahulu yakni sebagai “*watchdog*” yang tugasnya hanya melakukan pengawasan atau sebagai penjaga, namun lebih berfungsi sebagai “konsultan” yang nantinya akan memberikan suatu nilai lebih terhadap organisasi. Rencana adanya perubahan semakin dikembangkan di lingkungan pengawasan tingkat internal. Kemunculan audit tingkat intern dalam pemerintah yang biasa disebut APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) memberikan suatu pengaruh yang dapat menjadi suatu harapan dan layak ditempatkan sebagai *strategic business partner* untuk kebutuhan di pemerintahan<sup>1</sup>. Adanya perubahan pandangan atas pemerintahan ini menjadikan dorongan dalam keterwujudan suatu sistem pengelolaan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) yakni perwujudan tata kelola di bidang pemerintahan secara demokratis melalui penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel, transparan, baik, bersih dan partisipatif (Herlin Angela ewi, 2022 : 400).

Menurut Nasrullah Djamil (2023) Kegiatan organisasi instansi pemerintah harus tertib, terkendali, dan efektif mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan akuntansi. Untuk mencapai hal ini, diperlukan suatu sistem yang memberikan keyakinan yang cukup bahwa kegiatan berjalan sesuai rencana dan tujuan tercapai. Sistem ini disebut Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Pengendalian Intern pada pemerintah pusat dan daerah berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) SPI merupakan suatu proses yang tidak terpisahkan dari tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara kolektif, pimpinan dan seluruh pegawai senantiasa memberikan keyakinan yang cukup terhadap tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (PP 60/2008, Bab I Ps. 1 Butir 1). Sistem pengendalian Intern melekat sepanjang kegiatan, dipengaruhi oleh sumber daya manusia, serta hanya memberikan keyakinan yang memadai, bukan keyakinan mutlak. Sehingga dalam pengembangan dan penerapannya perlu dilakukan secara komprehensif dan harus memperhatikan aspek biaya manfaat (*Cost and benefit*), rasa keadilan dan

kepatuhan, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi serta mempertimbangkan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi instansi pemerintah. Audit kinerja adalah untuk mengetahui bagaimana suatu entitas unit kerja mengelola penggunaan sumber daya secara ekonomis, efektif, efisien untuk mencapai misi dan tujuan entitas. Manajemen sumber daya yang dimaksud mencakup prosedur, proses dan kinerja individu dan fungsi manajemen.

Audit kinerja merupakan bagian integral dari pengelolaan hasil, termasuk perencanaan strategis, perencanaan kinerja tahunan, penganggaran berbasis kinerja, sistem indikator kinerja, analisis dan pelaporan hasil kinerja, dan audit kinerja. Oleh karena itu, ketika melakukan audit kinerja, auditor harus memiliki pengetahuan, pengelolaan hasil yang memadai terutama perencanaan, penganggaran dan sistem sistem indikator kinerja yang memiliki atau berafiliasi dengan instansi pemerintah.

Audit kinerja bertujuan untuk mengevaluasi hasil kinerja dan meningkatkan kinerja anda tidak bisa melepaskan diri dari konsep pengukuran kinerja. Oleh karena itu, auditor harus memiliki pemahaman yang memadai tentang sistem pengukuran kinerja. Sistem pengukuran kinerja bisa memberikan informasi penting, biasanya dalam bentuk indikator kinerja menjawab tujuan audit kinerja (Ulum, 2009 dalam Oktri Lola Sari<sup>1</sup>, Hesi Eka Putri<sup>2</sup>, 2023 : 14).

Pengawasan merupakan salah satu yang dilakukan oleh organisasi untuk mengetahui apakah kegiatan yang dilakukan oleh organisasi tersebut sesuai dengan tujuan, visi dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi (Luciana S, 2021). Badan pemeriksaan profinsi merupakan salah satu lembaga pemeriksaan internal pemerintah (APIP). Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Pengawasan merupakan salah satu yang dilakukan oleh organisasi untuk mengetahui apakah kegiatan yang dilakukan oleh organisasi tersebut sesuai dengan tujuan, visi dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi (Luciana S, 2021). Badan pemeriksaan profinsi merupakan salah satu lembaga pemeriksaan internal pemerintah (APIP). Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah mengartikan pengendalian intern sebagai keseluruhan proses pemeriksaan, penelaahan, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya terhadap tugas dan fungsi suatu organisasi guna memberikan keyakinan yang cukup kepada kegiatan pemerintah dilaksanakan secara efektif dan efisien berdasarkan tolak ukur yang telah ditetapkan.

Sebagai Aparat Pengawasan intern Pemerintah (APIP), Inspektorat Daerah memiliki peran dan posisi yang sangat strategis baik ditinjau dari aspek fungsi-fungsi manajemen maupun dari segi pencapaian Visi dan Misi serta program-program pemerintah daerah. Dari fungsi-fungsi manajemen ia mempunyai kedudukan yang setara dengan fungsi perencanaan atau fungsi pelaksanaan. Sedangkan dari segi pencapaian Visi, Misi dan Program-program pemerintah daerah Inspektorat Menjadi pilar yang bertugas sebagai pengawas sekaligus pengawal dalam pelaksanaan program yang tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Dalam pelaksanaan Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) harus memiliki kompetensi atau kemampuan yang handal sehingga bisa mengawal program dari pemerintah.

Berdasarkan penjelasan diatas, perlu sekali adanya pengembangan kompetensi terhadap pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Dengan adanya Kompetensi yang memadai yang dimiliki oleh setiap pegawai akan sangat berpengaruh terhadap Perkembangan dan kemajuan kebijakan-kebijakan dan aturan-aturan pemerintah yang ada di Kota Manado, sebab segala rencana baik yang sudah disusun pasti akan lebih maksimal hasilnya apabila dalam berjalannya rencana-rencana tersebut dilakukan pengawasan yang maksimal dan memadai dari Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) (Budi Mulyadi, 2022 : 1180). Jadi dalam penelitian ini penulis akan menganalisis apakah Audit Kinerja pada Inspektorat Daerah Kota Manado sudah sesuai dengan peraturan pemerintah maka dari itu penulis mengambil judul “ANALISIS PROSEDUR AUDIT KINERJA PADA INSPEKTORAT DAERAH KOTA MANADO”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis mencoba merumuskan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur audit kinerja yang diterapkan oleh inspektorat daerah?
2. Apa saja efektif dan efisien dari prosedur audit kinerja yang diterapkan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis prosedur audit kinerja yang diterapkan oleh inspektorat daerah.
2. Mengevaluasi sistematis terhadap efektif dan efisien dari prosedur audit kinerja yang diterapkan.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, yakni manfaat bagi Institusi, manfaat bagi Politeknik Negeri Manado dan manfaat bagi peneliti.

#### 1. Manfaat Bagi Instansi:

- a. Sebagai sarana untuk mengetahui kualitas pendidikan di Politeknik Negeri Manado khususnya jurusan administrasi bisnis.
- b. Sebagai sarana untuk menjembatani hubungan antara perusahaan dengan Politeknik Negeri Manado di masa yang akan datang, khususnya mengenai rekrutmen tenaga kerja.
- c. Memanfaatkan sumber daya manusia yang potensial.

#### 2. Manfaat Bagi Politeknik Negeri Manado:

- a. Mendapat masukan untuk mengevaluasi kurikulum yang telah diterapkan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.
- b. Sebagai sarana pengenalan Institusi Pendidikan Politeknik Negeri Manado kepada badan usaha maupun perusahaan yang membutuhkan lulusan atau tenaga kerja yang dihasilkan oleh Politeknik Negeri Manado lebih khusus Jurusan Akuntansi.

#### 3. Manfaat Bagi Peneliti:

- a. Peneliti dapat meningkatkan kemampuan *hardskill* dan *soft skill*.
- b. Peneliti mampu melihat hubungan antara dunia kerja dan dunia pendidikan.
- c. Peneliti mampu menggunakan pengalamannya untuk mendapatkan kesempatan kerja yang diinginkan setelah menyelesaikan kuliahnya.
- d. Sebagai pengalaman kerja awal bagi mahasiswa sebelum terjun langsung ke dunia kerja yang nyata dan wadah untuk menjalin kerjasama yang baik antara politeknik Negeri Manado dengan pihak instansi yang terkait.
- e. Dapat melatih mahasiswa untuk menganalisa permasalahan yang terjadi.