

Evaluasi Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern di APIP Kaltim Studi Kasus pada Proses SPIP dan ARB

Isai Julianto Mangele¹, Didik Bagus Setiawan², Enos Paselle³, Ahmad Fitriadi⁴

Universitas Mulawarman

isaimangele@unmul.ac.id, magis888bisnis@gmail.com, epaselle1974@gmail.com,
ahmad.fitriadi@fkip.unmul.ac.id

Abstrak

Reformasi birokrasi nasional Indonesia dimulai sejak tahun 2010 dengan tujuan menciptakan tata pemerintahan yang bersih dan efektif. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) diterapkan untuk memastikan efektivitas dan keandalan pelaporan keuangan serta ketaatan terhadap peraturan. Namun, masih terdapat kelemahan dalam efektivitas SPIP di daerah, termasuk peran APIP sebagai fasilitator SPIP. Penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana proses SPIP dalam pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah di Kalimantan Timur, khususnya melalui Audit Berbasis Risiko (ARB). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis dengan wawancara, studi literatur, dan analisis data primer dan sekunder untuk mengevaluasi pengendalian internal dan implementasi ARB di APIP Kalimantan Timur. Ditemukan bahwa APIP di Kalimantan Timur telah menerapkan beberapa aspek SPIP, namun masih terdapat kekurangan dalam pemantauan dan evaluasi, serta kebutuhan peningkatan sumber daya manusia dan infrastruktur. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun telah ada upaya dalam menerapkan SPIP, masih diperlukan perbaikan dan peningkatan dalam aspek pemantauan, evaluasi, dan sumber daya untuk mencapai efektivitas SPIP yang optimal di Kalimantan Timur.

Kata kunci: Evaluasi; Sistem Pengendalian Internal; SPIP; APIP; ARB;

Pendahuluan

Reformasi birokrasi nasional bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik dengan mengatasi berbagai tantangan seperti masalah kepemimpinan, inefisiensi organisasi, dan perilaku korup (Dani Dasa Permana et al., 2023; Hidayat, 2022; Kartika & Sudarmo, 2022; Tasi, 2022; University of Jenderal Achmad Yani, Cimahi et al., 2019). Tujuan reformasi birokrasi termasuk meningkatkan kualitas tata kelola, meningkatkan kapasitas pelayanan publik, memastikan akuntabilitas, dan membina aparatur sumber daya manusia yang lebih profesional. Melalui kepemimpinan strategis dan pergeseran budaya birokrasi, upaya reformasi berusaha untuk mencapai tata kelola yang baik, memenuhi tuntutan masyarakat, dan meningkatkan kualitas layanan. Namun, kendala seperti perilaku

birokrasi yang tidak berubah, peningkatan kasus korupsi, dan kinerja pemerintah yang kurang optimal menghambat realisasi tujuan reformasi. Reformasi birokrasi sangat penting untuk memperkuat daerah, menanggapi tantangan globalisasi, dan mengubah struktur dan pola pikir birokrasi.

Membentuk strategi manajemen SDM dengan berfokus pada peningkatan kapasitas, profesionalisme, dan transparansi alat sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah sangat dibutuhkan. Hal tersebut bertujuan untuk mengatasi kelemahan seperti kapasitas rendah, manajemen yang tidak efisien, dan adanya korupsi (Nugroho et al., 2021). Melalui strategi seperti Manajemen SDM Berbasis Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi, dan metode pusat penilaian, reformasi birokrasi

berupaya mengembangkan kompetensi personel dan meningkatkan praktik manajemen SDM, menyelaraskannya dengan tujuan tata kelola yang baik dan kinerja organisasi (Rohayatin et al., 2023). Selain itu, pelaksanaan reformasi birokrasi dapat mengarah pada perumusan pedoman umum untuk strategi manajemen SDM, menekankan aspek-aspek seperti transparansi, akuntabilitas, dan peningkatan kualitas dalam manajemen personalia.

Kemudian, Manajemen risiko memainkan peran penting dalam reformasi birokrasi, mempengaruhi kinerja dan akuntabilitas sektor public (Eckerd, 2014; Kitching, 2019). Manajer publik sering melihat risiko dapat dikelola, sementara warga cenderung melihatnya sebagai yang terbaik untuk dihindari, berpotensi berdampak pada proses pengambilan keputusan (Thomas et al., 2017). Terlepas dari upaya untuk meningkatkan partisipasi publik dalam keputusan birokrasi, warga negara masih memiliki pengaruh yang terbatas, menyoroti pentingnya mengatasi kerangka acuan yang berbeda (Skoryk & Bohdan, 2020). Resistensi terhadap reformasi struktural tidak semata-mata didasarkan pada preferensi risiko tetapi dapat dipengaruhi oleh intervensi dari pemain veto atau kelompok kepentingan yang kuat (Barrett Ao, 2014). Menerapkan pendekatan berbasis risiko dalam pengendalian keuangan publik dapat meningkatkan efektivitas kegiatan pengendalian dan audit, mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan meningkatkan kinerja. Secara keseluruhan, mengelola risiko secara efektif sangat penting untuk keberhasilan reformasi birokrasi dan menjaga kepercayaan publik terhadap tindakan pemerintah.

Audit internal memainkan peran penting dalam mengevaluasi implementasi sistem pengendalian internal dalam organisasi. Ini berfungsi sebagai alat untuk menilai efektivitas dan efisiensi pengendalian internal, memastikan kepatuhan terhadap hukum, peraturan, dan kebijakan sambil mencegah dan mengendalikan risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan. Auditor internal melakukan evaluasi untuk menentukan kecukupan prosedur pengendalian dalam meminimalkan risiko yang teridentifikasi

dan memastikan pengawasan peraturan atas pelaksanaannya. Penelitian menunjukkan bahwa kualitas laporan audit eksternal terkait erat dengan kinerja audit internal dan sistem kontrol, menekankan perlunya independensi dan pengambilan sampel yang komprehensif selama audit. Evaluasi pengendalian internal melalui audit internal membantu mengidentifikasi kelemahan dan keterbatasan dalam sistem kontrol, memandu perbaikan untuk meningkatkan kinerja operasional dan mencegah kegiatan penipuan di dalam perusahaan.

Terdapat proporsi yang signifikan dari temuan mengenai kekurangan dalam sistem pengendalian internal di berbagai kementerian dan lembaga pemerintah pusat, sebagaimana ditunjukkan dalam Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) I pada tahun 2021, di mana 49% dari temuan adalah tentang kelemahan dalam sistem pengendalian internal (SPI). Pada IHPS I tahun 2022, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menemukan bahwa 44,8% dari temuan masih berkaitan dengan kelemahan SPI (Yohanes, 2022). Ini mengindikasikan bahwa implementasi pengendalian internal dalam organisasi pemerintah belum mencapai tingkat optimal, ditandai dengan persentase temuan kelemahan SPI yang masih tinggi. Kondisi ini berdampak negatif terhadap kualitas laporan keuangan. Terdapat hubungan antara peningkatan pengawasan dan penerapan pengendalian internal dengan peningkatan kualitas laporan keuangan. Dengan kata lain, semakin efektif pengendalian internal suatu lembaga, maka akan semakin meningkat pula kualitas laporannya. Untuk itu, mengetahui sejauh mana proses sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP) dalam pelaksanaan kebijakan pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah pada salah satu APIP di daerah Kalimantan Timur merupakan hal yang penting. Inklusifkan Penelitian Sebelumnya: Sertakan referensi ke penelitian sebelumnya, terutama artikel yang diterbitkan dalam jurnal. Sebutkan setidaknya tiga artikel yang relevan untuk menunjukkan kebaruan atau keunikan penelitian Anda. Referensi ini harus disertakan dalam daftar referensi.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 53 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja APIP di daerah, mempunyai tugas membantu Gubernur dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh Perangkat Daerah.

Setiap awal tahun anggaran dibuat Kebijakan Pengawasan (Jakwas) dan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) melalui Keputusan Gubernur sebagai acuan dalam

melaksanakan tugas pengawasan. Melaksanakan Program Kerja Pengawasan Tahunan, (PKPT) APIP di daerah didukung oleh pegawai sebanyak 106 orang yang sebagian besar adalah Pejabat Fungsional Auditor (JFA), P2UPD, pejabat fungsional tertentu, dan Pelaksana serta Tenaga Kontrak.

Pemerintah telah mengusulkan kebutuhan formasi jabatan fungsional auditor untuk APIP di daerah sebanyak 122 calon ASN yang terdiri dari ASN dan P3K dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kebutuhan Formasi Jenjang Jabatan Fungsional

No	Jenjang Jabatan Fungsional	Bazetting (jumlah saat ini)	Kebutuhan	Selisih/Kurang
1	Ahli Utama	0	2	-2
2	Ahli Madya	6	12	-6
3	Ahli Muda	15	36	-21
4	Ahli Pertama	15	52	-47
5	Penyelia	1	2	-1
6	Pelaksana	1	18	-17
Jumlah		32	122	-84

Sumber: Surat Gubernur Kalimantan Timur No: 800.1.2.1/1989/B Org-KL (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kekurangan formasi pegawai untuk APIP di Daerah sebanyak 84 formasi pegawai, dalam melaksanakan tugas dan fungsi keseharian, diperlukan sumber daya yang memadai baik dari sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta fasilitas lainnya sehingga diharapkan akan tercipta kinerja pegawai yang maksimal. APIP di daerah sebagai instansi yang bertugas melakukan pengawasan dituntut untuk memiliki level yang lebih baik dari perangkat daerah yang dilakukan pengawasan.

Observasi awal peneliti memperhatikan kondisi dan memperbandingkan dengan kriteria sebagaimana amanat PP 60 Tahun 2008, perlu menerapkan manajemen risiko mulai dari perencanaan, realisasi kegiatan sampai dengan evaluasi dan monitoring, sehingga dengan demikian selain wajib adanya komitmen bersama

dari segenap perangkat daerah juga dibutuhkan peran APIP sebagai aparat pengawas dalam mendukung dan mendorong terwujudnya pemerintahan yang bersih dan akuntabel dengan cara mengoptimalkan fungsi pengawasan, pengendalian dan pembinaan untuk mendorong reformasi birokrasi, mewujudkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, mencegah terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), dan mendorong terwujudnya aparatur pemerintah yang produktif, transparan, akuntabel dan professional.

Untuk mendukung tercapainya hal tersebut di atas, terutama pada pelaksanaan audit kinerja yang memiliki unsur penilaian risiko segera dan kerap dilakukan dengan tetap mengefektifkan evaluasi atas pelaksanaan tindak lanjut audit dimaksud.

Dengan demikian, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana proses sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP) pada APIP di daerah Kalimantan Timur melalui Audit Bebas Risiko atau Audit Risk Base (ARB). Kemudian penting juga untuk mengetahui proses pelaksanaannya.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, dengan fokus pada deskripsi dan ringkasan kondisi dan variabel signifikan yang ditemui selama masa studi. Wawancara dan tinjauan literatur dilakukan oleh peneliti untuk mengevaluasi pengendalian internal dan penerapan audit berbasis risiko dalam konteks pencapaian tujuan yang diuraikan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah 2019-2023 untuk APIP di wilayah Kaltim. Data untuk penelitian ini bersumber dari sumber-sumber primer melalui wawancara dan kuesioner dengan pemangku kepentingan terkait yang terlibat dalam fungsi pengawasan, pelayanan publik, tata kelola yang baik, manajemen keuangan, dan kegiatan pengadaan pemerintah daerah di Kaltim. Ini melibatkan keterlibatan dengan tim audit internal lembaga regional untuk mengeksplorasi kebijakan yang digunakan, peraturan pengendalian internal, dan praktik audit berbasis risiko. Data sekunder dikumpulkan melalui tinjauan menyeluruh terhadap teori, konsep, dan wawasan dari berbagai

sumber seperti buku, literatur, artikel, laporan keuangan, dan jurnal yang relevan. Teknik Pengumpulan Data Penelitian ini menggunakan berbagai teknik pengumpulan data termasuk tinjauan literatur, yang melibatkan pemeriksaan publikasi ilmiah untuk menetapkan landasan teoritis untuk analisis sistem kontrol internal, undang-undang yang relevan, Keputusan Pemerintah, dan peraturan terkait lainnya. Studi lapangan juga dilakukan untuk mengumpulkan data melalui pengamatan langsung, wawancara, kuesioner, dan diskusi dengan pemangku kepentingan utama yang terlibat dalam fungsi pengawasan, layanan publik, dan kegiatan tata kelola.

Hasil Dan Pembahasan Analisis Sistem Pengendalian Intern pada APIP di daerah Kaltim

Format hasil penelitian dan pembahasan tidak dipisahkan, mengingat jumlah halaman yang tersedia untuk penulis terbatas. Hasil dan pembahasan adalah deskripsi dari jawaban terhadap pertanyaan dan tujuan penelitian yang disebutkan dalam abstrak, berdasarkan temuan di lapangan. Jika ada dua pertanyaan atau tujuan penelitian, maka akan ada dua sub-bab, jika tiga juga menjadi tiga sub-bab. Jadi, dalam hal ini, sub-bab bergantung pada pertanyaan atau tujuan penelitian.

Tabel 2. Interval skor tingkat Maturitas SPIP

No	Tingkat Maturitas	Interval Skor
0	Dalam Penataan	Kurang dari 1,0 (0 < skor < 1,0)
1	Rintisan	1,0 s/d kurang dari 2,0 (1,0 ≤ skor < 2,0)
2	Berkembang	2,0 s/d kurang dari 3,0 (2,0 ≤ skor < 3,0)
3	Terdefinisi	3,0 s/d kurang dari 4,0 (3,0 ≤ skor < 4,0)
4	Terkelola Dan Terukur	Dan 4,0 s/d kurang dari 4,5 (4,0 ≤ skor < 4,5)
5	Optimum	Antara 4,5 s/d 5,0 (4,5 ≤ skor ≤ 5)

Sumber: Diolah oleh peneliti

Setiap fokus terbagi atas 6 (enam) karakter yang sifatnya meningkat dari “Dalam Penataan” (nilai=0), “Rintisan” (nilai=1), “Berkembang” (nilai=2), “Terdefinisi” (nilai=3), “Terkelola dan Terukur” (nilai=4), dan “Optimum” (nilai=5). Karakteristik umum masing-masing tingkatan sebagaimana terlihat pada Tabel 1. Hasil review dan analisa peneliti mengenai Sistem Pengendalian Internal sesuai Pasal 4, PP No 60 Tahun 2008 pada APIP di daerah Kaltim sebagai berikut

Lingkungan Pengendalian

Lingkungan Pengendalian instansi pemerintah yang mempengaruhi efektivitas pengendalian intern. Pimpinan instansi pemerintah wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan sistem pengendalian intern dalam lingkungan kerjanya. Lingkungan pengendalian merupakan fondasi bagi efektivitas penerapan komponen SPIP lainnya.

Penilaian tingkat maturitas unsur lingkungan pengendalian dilakukan terhadap delapan fokus penilaian sebagai berikut:

1. Penegakan Integritas dan Nilai Etika

Fokus Penilaian Penegakan Integritas dan Nilai Etika memenuhi kriteria pada tingkat “Terdefinisi”. Inspektorat Kota Banjarbaru telah memiliki kode etik yang ditetapkan dengan Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 17 tahun 2013 tentang Kode Etik PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru yang antara lain mengatur mengenai: Prinsip dan kode etik PNS (dalam bernegara, berorganisasi, bermasyarakat, terhadap diri sendiri, dan sesama PNS). Majelis kode etik PNS, Penanganan pelanggaran Kode Etik PNS, Sanksi pelanggaran, dan rehabilitasi. Pegawai secara umum telah berperilaku sesuai dengan aturan tersebut. Komitmen terhadap penerapan kebijakan/prosedur tentang Aturan Perilaku diwujudkan dalam Pakta Integritas yang

ditandatangani oleh pejabat struktural. Pengenaan sanksi disiplin terhadap pelanggaran Aturan Perilaku telah diterapkan. Penerapan dan penegakan kode etik telah dilaksanakan secara berkala sebagai bagian dari pengawasan langsung oleh atasan dan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu diperbaiki yaitu: pemantauan atau evaluasi penerapan Aturan Perilaku (Kode Etik) belum dilaksanakan secara berkala dan terdokumentasi, pelaksanaan penegakan integritas dan nilai etika belum dilaksanakan secara otomatis dengan berbasis teknologi informasi, termasuk pengawasannya dan tindak lanjut perbaikan secara berkelanjutan.

2. Komitmen Terhadap Kompetensi.

Komitmen terhadap kompetensi telah memenuhi kriteria pada tingkat “Terdefinisi”. Inspektorat Kota Banjarbaru telah memiliki dokumen kebijakan/prosedur yang mengatur mengenai standar kompetensi untuk seluruh jabatan struktural dan pelaksana yang dituangkan dalam dokumen standar kompetensi jabatan dan dokumen analisa jabatan. Secara umum pejabat yang ada telah memenuhi kualifikasi jabatan, terutama bagi eselon 2 yang rekrutmen melalui tes assessment. Namun demikian, masih terdapat area yang memerlukan perbaikan antara lain: evaluasi pemberlakuan kebijakan atau prosedur tentang standar kompetensi belum dilaksanakan secara berkala, terstruktur dan terdokumentasi. belum terdapat pemantauan berkelanjutan dan evaluasi secara otomatis atas kebijakan atau prosedur atas penerapan standar kompetensi.

3. Kepemimpinan Yang Kondusif3. Kepemimpinan Yang Kondusif.

Penilaian terhadap kepemimpinan yang kondusif telah dapat memenuhi kriteria pada tingkat “Terdefinisi”. Inspektorat Kota Banjarbaru telah memiliki kebijakan dan prosedur mengenai sistem manajemen kinerja mengacu kepada

Perpres No. 29 Tahun 20xx tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Penerapan SAKIP tersebut antara lain terlihat dari adanya Renstra, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja melalui LAKIP, revidi dan evaluasi kinerja. Penilaian kinerja pegawai antara lain dilakukan melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Meski demikian, masih terdapat hal-hal yang memerlukan perbaikan yaitu terkaitevaluasi atas kebijakan dan prosedur mengenai sistem manajemen kinerja dan penerapannya belum dilaksanakan secara terdokumentasi dan berkala. Belum terdapat continuous improvement atas sistem manajemen kinerja dan belum terdapat pemantauan secara otomatis/online oleh pimpinan organisasi.

4. Struktur Organisasi yang Sesuai Kebutuhan.

Penilaian terhadap struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan telah dapat memenuhi kriteria pada tingkat "Terkelola dan Terukur". Struktur Organisasi dan Tata Laksana APIP di daerah Kaltim telah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja di lingkungan APIP. Evaluasi atas implementasi struktur organisasi beserta tata laksananya telah dilaksanakan dengan melibatkan Kementerian PAN dan RB. Namun demikian, terdapat areas of improvement mengenai belum adanya dokumen tindak lanjut perbaikan secara berkelanjutan atas hasil evaluasi.

5. Delegasi Wewenang dan Tanggung Jawab.

Penilaian terhadap pendelegasian wewenang dan tanggung jawab telah memenuhi kriteria pada tingkat "Terdefinisi". Unit organisasi di APIP di daerah Kaltim telah melaksanakan kebijakan dan prosedur mengenai pendelegasian wewenang seperti yang tercantum pada Peraturan Kepala Daerah Kaltim Nomor xx Tahun 20xx tentang Tata Naskah Dinas di Lingkungan APIP di Daerah Kaltim. Pelaksanaan pendelegasian wewenang tersebut, dilakukan melalui Penunjukan Pejabat Pengganti apabila ada pejabat yang berhalangan tetap dan berhalangan sementara. Selanjutnya, mekanisme pelaporan

kepada pemberi delegasi atas pelaksanaan pendelegasian tersebut dilakukan secara tertulis. Hal-hal yang memerlukan peningkatan yaitu evaluasi atas penerapan kebijakan delegasi wewenang dan tanggung jawab secara umum belum dilaksanakan secara berkala, terdokumentasi, serta belum dilakukan secara otomatis dengan berbasis teknologi informasi.

6. Kebijakan Pembinaan SDM.

Penilaian terhadap kebijakan pembinaan SDM telah memenuhi kriteria pada tingkat "Terdefinisi". APIP di daerah Kaltim telah melaksanakan kebijakan/prosedur mengenai pembinaan pegawai sebagai bagian kebijakan pembinaan SDM pegawai di Lingkungan APIP di Daerah Kaltim. Kebijakan/ SOP yang ada meliputi serangkaian kebijakan/aturan mengenai pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM), dokumen standar kompetensi jabatan untuk Jabatan Struktural, SOP Kepegawaian (SOP Ijin Cuti, SOP Mutasi Pegawai), SOP pengusulan Calon Peserta Diklat, Dokumen Standar Kinerja Pegawai (SKP).

7. Perwujudan Peran APIP yang Efektif.

Penilaian terhadap perwujudan peran APIP yang efektif telah dapat memenuhi kriteria pada tingkat "Terdefinisi". Peran APIP dilaksanakan oleh APIP di daerah dengan uraian sebagai berikut: memiliki program kerja pengawasan tahunan yang berisi daftar obyek pemeriksaan dalam satu tahun dan susunan tim pengawas yang melakukan audit, program kerja pengawasan tahunan tersebut telah dikomunikasikan kepada seluruh aparat, APIP di daerah Kaltim telah dapat memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, efektivitas, pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi PD, kinerja pengawasan APIP telah dilakukan penilaian internal dan hasilnya telah ditindaklanjuti dalam rangka meningkatkan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, efektivitas, pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi secara berkala dan terdokumentasi.

8. Hubungan Kerja yang Baik dengan Instansi Pemerintah Terkait.

Penilaian terhadap hubungan kerja yang baik dengan instansi terkait telah dapat memenuhi kriteria pada tingkat “Terdefinisi”. PD di lingkungan APIP di daerah Kaltim telah memiliki dan melaksanakan kebijakan yang mengatur mengenai mekanisme hubungan kerja yang baik dengan PD terkait, dengan uraian : PD telah memiliki pedoman/kebijakan/SOP terkait dengan tugas dan fungsi PD yang melibatkan PD lain terkait dengan mekanisme saling uji (pencocokan data dengan unit kerja/unit organisasi yang menangani) seperti SOP rekonsiliasi aset dari BPKAD yang berisi langkah-langkah rekonsiliasi aset antara PD dengan BPKAD Pedoman/kebijakan terkait dengan tugas dan fungsi PD, yang melibatkan PD lain tersebut, telah dikomunikasikan kepada pegawai yang berkepentingan. Kebijakan/ prosedur koordinasi dengan PD lain telah diimplementasikan oleh pegawai yang berkepentingan di setiap jenjang level unit kerja dan didokumentasikan. Evaluasi atas penerapan kebijakan terkait hubungan kerja yang baik dengan PD lainnya secara umum telah terdokumentasi dengan baik.

Penilaian Risiko

Penilaian risiko adalah kegiatan penilaian atas kemungkinan kejadian yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah. Penilaian tingkat maturitas unsur penilaian risiko dilakukan terhadap dua fokus penilaian sebagai berikut:

1. Identifikasi Risiko.

Penilaian terhadap identifikasi risiko telah memenuhi kriteria pada tingkat “Terdefinisi”. APIP di Daerah Kaltim telah memiliki kebijakan penilaian risiko atau identifikasi risiko yang ditetapkan dengan Surat Edaran Kepala Daerah Nomor XXX/0X/APIP tentang Penilaian Risiko di Lingkungan APIP di Daerah Kaltim yang berisikan pedoman penilaian risiko di lingkungannya dengan telah melakukan identifikasi risiko serta menyusun daftar risiko atas kegiatan utama yang ditetapkan secara formal.

2. Analisis Risiko Penilaian.

Terhadap analisis risiko telah memenuhi kriteria pada tingkat “Terdefinisi”. APIP di Daerah Kaltim telah memiliki kebijakan terkait penilaian risiko/analisis risiko yang ditetapkan dengan Surat Edaran Kepala Daerah Nomor 700/796-SPT/Inspektorat, tanggal xx Agustus 20xx, Kertas kerja penilaian risiko. Pendampingan melakukan penilaian resiko. Kebijakan/pedoman penilaian risiko (analisis risiko) yang ditetapkan secara formal oleh Kepala Daerah. Contoh: Perka BPKP Nomor : PER688/K/D4/2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Penilaian Risiko di Lingkungan Instansi Pemerintah. APIP di Daerah Kaltim belum sepenuhnya memiliki Rencana Tindak Pengendalian (RTP) atau rencana penanganan risiko atas kegiatan utama yang ditetapkan secara formal.

Kegiatan pengendalian

Kegiatan pengendalian adalah tindakan yang diperlukan untuk mengatasi risiko serta penetapan dan pelaksanaan kebijakan dan prosedur untuk memastikan bahwa tindakan mengatasi risiko telah dilaksanakan secara efektif. Kegiatan pengendalian ditetapkan untuk membantu memastikan bahwa arahan pimpinan instansi pemerintah dilaksanakan dan membantu memastikan tindakan yang perlu, telah dilakukan untuk meminimalkan risiko dalam mencapai tujuan Penilaian tingkat maturitas unsur kegiatan pengendalian dilakukan terhadap sebelas fokus penilaian sebagai berikut:

1. Reviu Kinerja

Penilaian terhadap reviu kinerja telah memenuhi kriteria pada tingkat “Terdefinisi”, dengan kondisi sebagai berikut: setiap PD di lingkungan APIP di Daerah Kaltim telah menetapkan Perjanjian Kinerja, membuat laporan kinerja triwulanan yang berisi laporan pencapaian kinerja organisasi, laporan evaluasi sebagai dokumentasi pelaksanaan evaluasi atas kinerja telah dibuat guna mengidentifikasi permasalahan dan langkah perbaikan untuk peningkatan kinerja tahun berikutnya. Dokumen tersebut telah

dikomunikasikan kepada pegawai yang berkepentingan. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang memerlukan perbaikan yaitu: cara/metode pelaksanaan kegiatan belum dikembangkan terus menerus sesuai dengan perubahan untuk meningkatkan kinerja. belum dilakukan pemantauan otomatis/online oleh pimpinan organisasi atas kinerja organisasi/ unit organisasi/ unit kerja.

2. Pembinaan Sumber Daya Manusia

Penilaian terhadap sub unsur pembinaan sumber daya manusia telah memenuhi kriteria pada tingkat “Terdefinisi”, dengan kondisi : APIP di Daerah Kaltim telah memiliki dan melaksanakan kebijakan/SOP terkait pembinaan sumber daya manusia yang memuat kebutuhan jumlah, persyaratan jabatan, dan standar kinerja pegawai), terdapat pemetaan pegawai setiap tahun, memiliki Standar Kompetensi Jabatan. Kebijakan ttg pemetaan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada rencana strategis. Surat Nomor 872/1348/BKPP, tanggal 02 Oktober 2017. Terkait dengan pembinaan SDM, SKP pegawai disusun dengan memperhatikan target kinerja yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja dan Renstra. Namun demikian masih terdapat area yang memerlukan perbaikan terkait evaluasi atas capaian kinerja pegawai belum seluruhnya dilaksanakan secara terdokumentasi dan berkala, dan belum dilakukan secara otomatis dengan berbasis teknologi informasi.

3. Pengendalian terhadap Pengelolaan Sistem Informasi

Pengendalian terhadap pengelolaan sistem informasi dinilai pada tingkat “Berkembang”. Secara umum, Daerah Kaltim telah memiliki kebijakan dan SOP yang memuat pengendalian umum dan pengendalian aplikasi berbasis teknologi informasi (TI) antara lain dalam bentuk pedoman pengelolaan TI, buku manual pengoperasian program aplikasi komputer yang digunakan seperti Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA). Namun demikian, atas kebijakan pengendalian atas Sistem informasi masih diperlukan perbaikan terkait : kebijakan

pengendalian aplikasi hanya ditetapkan terhadap pengendalian aplikasi sistem informasi tertentu/khusus, sedangkan pengendalian aplikasi secara umum/general belum ditetapkan, pengendalian aplikasi sistem informasi APIP di Daerah Kaltim belum dikembangkan secara terus menerus dan belum dilakukan pemantauan otomatis/online oleh pimpinan organisasi/unit organisasi/ unit kerja.

4. Pengendalian Fisik atas Aset

Penilaian terhadap sub unsur pengendalian fisik atas aset telah dapat memenuhi kriteria pada tingkat “Terkelola dan Terukur”, dengan kondisi APIP di daerah Kaltim telah memiliki dan melaksanakan aturan terkait pengelolaan pengamanan aset dengan berpedoman pada Peraturan Daerah Nomor xx Tahun 20xx tentang Pengelolaan Barang Milik Daerah, memiliki SOP tentang Mekanisme Penatausahaan Barang Milik Daerah (BMD) di Lingkungan APIP di Daerah Kaltim antara lain memiliki daftar BMD dan kartu inventaris ruangan. Pencatatan Aset telah memanfaatkan aplikasi SIMDA, adanya evaluasi atas kebijakan Pengendalian Fisik atas Aset yang dilaksanakan secara berkala dan terdokumentasi.

5. Penetapan dan Reviu Indikator

Penilaian terhadap sub unsur penetapan dan reviu indikator telah dapat memenuhi kriteria pada tingkat “Terdefinisi”, dengan kondisi : APIP di Daerah Kaltim dan unit organisasi dibawahnya telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) yang digunakan untuk mengukur realisasi kinerja. hasil pengukuran IKU dilaporkan pada LAKIP PD. Hal yang masih perlu diperbaiki yaitu: Indikator Kinerja Utama (IKU) belum dikembangkan secara terus menerus sesuai dengan perubahan strategis organisasi, IKU yang ditetapkan belum sepenuhnya berorientasi pada outcome, masih berorientasi pada output.

6. Pemisahan Fungsi

Penilaian terhadap sub unsur pemisahan fungsi telah dapat memenuhi kriteria pada tingkat “Terdefinisi”, dengan kondisi : Kebijakan Pemisahan fungsi dan tanggungjawab tertuang dalam Struktur organisasi APIP di Daerah Kaltim

yang telah ditetapkan dengan Peraturan Walikota tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja, telah terdapat SOP atas kegiatankegiatan pada unit organisasi yang memisahkan antara fungsi perencanaan, pengawasan, pengendalian, dan kegiatan umum. Namun demikian, terdapat hal yang masih memerlukan perbaikan terkait belum dilaksanakannya evaluasi atas pemisahan tanggung jawab dan fungsi secara berkala dan terdokumentasi.

7. Otorisasi Transaksi dan Kejadian Penting

Penilaian terhadap sub unsur otorisasi transaksi dan kejadian penting telah dapat memenuhi kriteria pada tingkat "Terdefinisi", dengan kondisi Inspektorat Kota Banjarbaru telah memiliki dan mengimplementasikan Peraturan Kepala Daerah Nomor xx tahun 20xx tentang Kebijakan Akuntansi yang mengatur otorisasi transaksi. Namun demikian, masih terdapat hal yang memerlukan perbaikan terkait evaluasi atas kebijakan otorisasi transaksi dan kejadian penting belum dilakukan secara berkala dan terdokumentasi dengan baik.

8. Pencatatan yang Akurat dan Tepat Waktu

Penilaian terhadap sub unsur pencatatan yang akurat dan tepat waktu telah dapat memenuhi kriteria pada tingkat "Terkelola dan Terukur", dengan kondisi: PD telah memiliki pedoman terkait kewajiban pencatatan transaksi dan kejadian secara akurat dan tepat waktu. Pedoman tersebut telah dikomunikasikan kepada pegawai yang berkepentingan di PD. Transaksi dan kejadian penting pada unit kerja Saudara telah dicatat secara akurat dan tepat sesuai pedoman. Evaluasi atas kebijakan pencatatan yang akurat dan tepat waktu yang telah dilaksanakan secara berkala dan terdokumentasi dengan memadai.

9. Pembatasan Akses atas Sumber Daya dan Catatan

Penilaian terhadap sub unsur pembatasan akses atas sumber daya dan catatan telah dapat memenuhi kriteria pada tingkat "Terdefinisi", dengan kondisi Inspektorat Kota Banjarbaru telah

melakukan pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatan. Pembatasan ini dilakukan dengan menunjuk pegawai yang berwenang melalui SK Kepala Daerah. Meski demikian, terdapat hal-hal yang memerlukan perbaikan terkait belum dilaksanakannya evaluasi atas kebijakan pembatasan akses atas sumber daya dan catatan secara berkala dan terdokumentasi.

10. Akuntabilitas Pencatatan dan Sumber Daya

Penilaian terhadap sub unsur pencatatan dan sumber daya telah dapat memenuhi kriteria pada tingkat "Terdefinisi", dengan kondisi: Unit organisasi A telah menunjuk pegawai yang bertanggungjawab atas pencatatan dan sumber daya kebijakan, dengan menerbitkan SK Pengelola Keuangan, SK Pengelola Kepegawaian, SK Pengelola BMD; Pertanggungjawaban atas pencatatan telah dituangkan dalam Laporan Mutasi Barang Persediaan, Daftar BMD, dan Laporan Realisasi Anggaran. Database Kepegawaian yang menunjukkan catatan pengelolaan kepegawaian juga telah diupdate secara rutin. Namun demikian, perlu dilakukan perbaikan terkait evaluasi terhadap akuntabilitas pencatatan dan sumber daya.

11. Dokumentasi yang baik atas Sistem Pengendalian Intern (SPI) serta transaksi dan kejadian penting.

Penilaian terhadap sub unsur dokumentasi yang baik atas Sistem Pengendalian Intern (SPI) serta transaksi dan kejadian penting telah memenuhi kriteria pada tingkat "Terdefinisi", dengan kondisi PD telah memiliki kebijakan atau prosedur untuk melakukan dokumentasi atas implementasi/penyelenggaraan SPI serta transaksi dan kejadian penting; Kebijakan ini telah dikomunikasikan ke pegawai yang berkepentingan; Dokumentasi atas implementasi SPI serta transaksi dan kejadian penting telah dilakukan sesuai kebijakan yang ditetapkan. Namun demikian, terdapat hal-hal yang memerlukan perbaikan terkait: evaluasi secara

berkala dan terdokumentasi atas kebijakan pencatatan/dokumentasi atas SPI dan transaksi/kejadian penting belum dilaksanakan dan tidak terdapat pemantauan yang bersifat terus-menerus dan otomatis atas pencatatan dan dokumentasi SPI serta transaksi atau kejadian penting.

Informasi dan komunikasi

Informasi adalah data yang telah diolah yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah. Sedangkan komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi dengan menggunakan symbol atau lambang tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan umpan balik.

Penilaian terhadap informasi yang relevan telah dapat memenuhi kriteria pada tingkat "Terdefinisi", dengan kondisi PD telah memiliki dokumen Renstra yang memuat informasi isu strategis dan Dokumen Renja yang memuat informasi rinci dan sesuai untuk semua tingkatan Pimpinan Instansi Pemerintah. Kebijakan/prosedur tersebut telah dikomunikasikan ke pegawai yang berkepentingan. Namun demikian, terdapat hal-hal yang memerlukan perbaikan terkait: evaluasi terhadap kebijakan mekanisme perolehan informasi yang belum dilaksanakan secara berkala dan terdokumentasi dan berkala. Tidak terdapat mekanisme pemantauan secara otomatis atau online atas informasi penyelenggaraan SPI di lingkungan Inspektorat Kota Banjarbaru.

Penilaian terhadap komunikasi yang efektif telah memenuhi kriteria pada tingkat "Terdefinisi", dengan kondisi : Secara umum, unit organisasi di lingkungan Pemerintah Kaltim telah memiliki media penyampaian informasi kepada semua pegawai. Terdapat distribusi informasi ke seluruh pegawai yang berkepentingan dan komunikasi antar kegiatan, memiliki whistleblower system untuk penyampaian pengaduan. Namun, masih terdapat area yang perlu peningkatan yaitu evaluasi terhadap mekanisme perolehan informasi yang dilakukan

belum secara berkala dan terdokumentasi dengan baik.

Pemantauan

Pemantauan adalah proses penilaian atas mutu kinerja sistem pengendalian intern dan proses yang memberikan keyakinan bahwa temuan audit dan evaluasi lainnya segera ditindaklanjuti. Pemantauan dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit review. Penilaian terhadap pemantauan berkelanjutan telah memenuhi kriteria pada tingkat "Terkelola dan Terukur", dengan kondisi : APIP di daerah Kaltim telah memiliki SOP mengenai tindak lanjut hasil pemeriksaan, melakukan pelaksanaan pemantauan terhadap penyerapan anggaran, masalah internal (pencapaian keuangan, penyusunan rencana aksi, permasalahan dengan Kementerian/Lembaga lain yang mempengaruhi capaian kinerja), administrasi pertanggungjawaban dan sebagainya. Evaluasi atas kebijakan telah terdokumentasi secara memadai namun belum terdapat otomatisasi atas kegiatan pemantauan berkelanjutan.

APIP di daerah Kaltim belum memiliki mekanisme untuk meyakinkan ditindaklanjutinya temuan audit atau review lainnya dengan segera. Adanya kegiatan konsultasi dengan auditor (seperti BPK, aparat pengawasan intern pemerintah, dan auditor eksternal lainnya) dan pereview jika diyakini akan membantu dalam proses penyelesaian audit. Data (Sekunder): Dokumen korespondensi dengan auditor. Penindaklanjutan atas temuan dan rekomendasi audit dan review lainnya dengan tepat. Adanya mekanisme koreksi terhadap masalah yang berkaitan dengan transaksi atau kejadian tertentu. Adanya kegiatan pemantauan temuan audit dan review serta rekomendasinya untuk meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan telah dilaksanakan. Dokumen Tindak Lanjut. Laporan/daftar saldo temuan. Adanya laporan status penyelesaian audit dan review sehingga pimpinan dapat meyakinkan kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian setiap rekomendasi.

Analisis Kapabilitas APIP

APIP di daerah Kaltim Penilaian terhadap Tingkat Kapabilitas APIP dengan target tahun 2016, adalah berdasarkan Laporan Pendampingan Peningkatan Kapabilitas APIP pada APIP di daerah Kaltim tahun 2016 (Nomor LBA-638/PW16/6/2016). Berdasarkan laporan tersebut dan sampai dengan akhir tahun 2017, APIP APIP di daerah Kaltim masih berada pada level 2,4 dengan catatan. Pada tahun 2017, sesuai target Kapabilitas APIP ditargetkan masih sama berada pada Level 2. Hal tersebut memperlambat untuk memenuhi pernyataan-pernyataan di Level 3. Hal tersebut dikarenakan kurang koordinasi antar Satgas Peningkatan Kapabilitas dan kurangnya komitmen di lingkup APIP di daerah Kaltim untuk meningkatkan Level Kapabilitas APIP. Menurut Peraturan Kepala BPKP No. PER1633/K/JF/2011, Kapabilitas APIP adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas pengawasan yang terdiri atas tiga unsur yang saling terkait, yaitu kapasitas, kewenangan, dan kompetensi. SDM APIP yang harus dimiliki APIP agar dapat mewujudkan peran APIP secara efektif.

Audit Berbasis Risiko (Risk Base Audit/RBA)

Penilaian risiko mengacu pada kegiatan yang tertuang dalam tupoksi dan dokumen

pelaksanaan anggaran (DPA) tahun 20xx, serta sebagaimana yang telah disepakati dalam beberapa rangkaian Focus Group Discussion (FGD) yang telah dilaksanakan Objek penyelenggaraan SPIP berupa kegiatan yang akan dilakukan penilaian risiko di lingkungan Pemerintah Kaltim adalah sebagai berikut: Kegiatan yang disampel untuk menentukan penilaian risiko di Inspektorat adalah sebagai berikut: pengawasan internal secara berkala, penanganan kasus pengaduan di lingkungan pemerintah daerah, tindak lanjut hasil temuan pengawasan, reuiu RKA-PD, evaluasi SPIP, pengawasan inventarisasi asset, tindak lanjut hasil temuan BPK, pengawasan dan pengendalian kas opname PD pada akhir tahun, evaluasi LAKIP PD, diklat pemeriksa dan aparatur pengawasan. Pelaksanaan penilaian risiko (identifikasi risiko, analisis risiko sampai dengan rencana tindak pengendalian) dilakukan melalui focus group discussion (FGD) yang bertujuan mengarahkan dan menggali lebih dalam berbagai permasalahan dan wawasan yang dikeluarkan oleh para peserta diskusi dari dinas terkait, sekaligus untuk mengkonfirmasi dan memvalidasi berbagai aspek permasalahan yang dibahas.

Tabel 2. Skala dampak risiko

No	Kriteria/Dampak	Definsi K/D
1	Rendah sekali	Cukup mengganggu jalanan pelayanan Menimbulkan kerusakan kecil Kerugian diatas Rp. 25 jt- 100 jt Terjadi penambahan anggaran yang tidak diprogramkan namun tidak lebih dari Rp. 100 jt Mengganggu pencapaian tujuan organisasi meskipun tidak signifikan Berdampak pada pandangan negative terhadap institusi dalam skala local (telah masuk dalam pemberitaan media local) Adanya kerusakan kecil terhadap lingkungan
2	Rendah	Mengganggu kegiatan pelayanan secara signifikan Adanya kekerasan, ancaman dan menimbulkan kerusakan yang serius Kerugian yang terjadi diatas Rp. 100 jt sampai Rp. 500 jt Terjadi penambahan anggaran yang tidak diprogramkan namun tidak lebih dari Rp. 500 jt Mengganggu pencapaian tujuan organisasi secara signifikan Berdampak pada pandangan negative terhadap institusi dalam skala nasional (telah masuk dalam pemberitaan media local dan nasional)
3	Tinggi	Terganggunya pelayanan lebih dari 2 hari tetapi kurang dari 1 minggu Adanya kekerasan, ancaman dan menimbulkan kerusakan yang serius dan membutuhkan perbaikan yang cukup lama Kerugian yang terjadi diatas Rp. 500 jt sampai Rp. 1 M Sebagian tujuan organisasi gagal dilaksanakan Merusak citra institusi dalam skala nasional (telah masuk dalam pemberitaan media local dan nasional)
4	Tinggi sekali	Sekali Terganggunya pelayanan lebih dari 1 minggu Kerusakan fatal Kerugian yang terjadi diatas Rp. 1M Terjadi penambahan anggaran yang tidak diprogramkan namun tidak lebih dari Rp. 2M Sebagian besar tujuan organisasi gagal dilaksanakan Merusak citra institusi dalam skala nasional, penggantian pucuk pimpinan instansi secara mendadak Terjadinya KKN dan diproses secara hukum

Hasil penilaian risiko APIP di daerah Kaltim dari kegiatan yang dipilih (10) Kegiatan. Jumlah risiko yang dihasilkan: 9 risiko tinggi sekali, Dari Hasil FGD, :11 Risiko tinggi: 3 Risiko rendah, : 0 risiko rendah sekali, Peserta FGD: 10 Orang.

APIP dalam Audit Berbasis Risiko

Pembina APIP telah melakukan pembinaan untuk penyusunan PKPT berbasis risiko kepada seluruh pejabat di lingkungan APIP di daerah Kaltim. Penyusunan peta audit ini dibatasi hanya penetapan faktor risiko saja yang bisa dilihat dari beberapa indikator misalnya anggaran, kompleksitas pekerjaan, kualitas SDM dan lokasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dari segi efektivitas, proses Sistem Pengendalian Pemerintah (SPIP) pada APIP di daerah Kaltim telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 dan Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 44 Tahun 2013, APIP di daerah Kaltim telah melaksanakan tugas dan fungsi pembinaan dan pengawasan terhadap jalannya pemerintahan daerah. Metode pengendalian intern yang diterapkan telah mengacu pada Audit Berbasis Risiko/Risk Base Audit (RBA).

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah khususnya masih lemah dan dalam pelaksanaannya masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pernyataan di Level 2 yang masih belum terpenuhi. Hal tersebut menghambat untuk pemenuhan pernyataan-pernyataan menuju Level 3. Hal ini dikarenakan masih kurangnya koordinasi antar lini pada Satuan Petugas Peningkatan Kapabilitas APIP dan kurangnya komitmen di lingkup APIP di daerah Kaltim dalam usaha meningkatkan ke jenjang level berikutnya. Sasaran kegiatan ini adalah membantu inspektorat menyiapkan infrastruktur dalam rangka penerapan tata kelolanya menuju ke level 3 (tiga) secara absolut.

Keberhasilan pelaksanaan kegiatan pada APIP di daerah Kaltim tidak hanya tergantung dari dukungan Pemimpin Daerah dan seluruh organisasi Perangkat Daerah Kalimantan Timur, tetapi juga atas partisipasi, sikap mental, semangat, ketaatan, disiplin, serta kejujuran aparat

dilingkungan itu sendiri. Melihat dari tantangan yang ada, maka peluang atas hasil analisis pencapaian kinerja pada Tahun 20xx, dapat dirumuskan beberapa langkah penting sebagai strategi pemecahan masalah yang akan dijadikan masukan atau sebagai bahan pertimbangan bagi APIP di daerah Kaltim untuk mewujudkan visinya sebagai “Menjadi Lembaga pengawasan internal yang professional” yaitu sebagai berikut.: mempertegas kembali komitmen kepala daerah dalam konstelasi politik di tahun 2024 nanti yang akan terpilih dan PD dalam menindak lanjuti rekomendasi yang belum/masih dalam proses penyelesaian khususnya pembenahan kebijakan dalam hal pengawassan, melakukan pengawasan yang intensif melalui kegiatan monitoring tindak lanjut temuan pengawasan, PKPT dan RTL, menjalin hubungan yang lebih intens kepada Lembaga Pengawas Eksternal dalam hal ini BPKP Perwakilan Kalimantan Timur dalam upaya mendukung peningkatan level Maturitas SPIP dan Tingkat Kapabilitas APIP Daerah Kaltim, memberikan peluang pembinaan kompetensi yang lebih optimal untuk PD. Memaksimalkan pemeriksaan kinerja atau reguler terhadap PD dengan titik berat untuk pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) di lingkungan pemerintah Kaltim serta pemeriksaan pengelolaan keuangan dan aset, selalu melaksanakan reviu LKPD dalam rangka meraih dan mempertahankan Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) yang diberikan oleh Badan Pemeriksa Keuangan/ BPK-RI, serta pemeriksaan rutin terhadap Evaluasi secara berkala penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP), meningkatkan kompetensi, motivasi, dan peran APIP sebagai Quality Assurance dan agen perubahan (Agent of Change) sebagai bentuk perwujudan dari Piagam Audit Intern (Audit Charter).

Daftar Pustaka

Barrett Ao, P. (2014). New development: Risk management—how to regain trust and confidence in government. *Public Money &*

- Management*, 34(6), 459–464.
<https://doi.org/10.1080/09540962.2014.962376>
- Dani Dasa Permana, Pujo Widodo, Bayu A. Yulianto, & Herlina Juni Risma Saragih. (2023). Government Strategic Leadership In The Era Of Bureaucracy Reform. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, 2(5).
<https://doi.org/10.55227/ijhess.v2i5.443>
- Eckerd, A. (2014). Risk Management and Risk Avoidance in Agency Decision Making. *Public Administration Review*, 74(5), 616–629. <https://doi.org/10.1111/puar.12240>
- Hidayat, A. F. (2022). Towards Bureaucratic Reform to Achieve Good Governance. *Journal of Governance*, 7(4).
<https://doi.org/10.31506/jog.v7i4.17743>
- Kartika, E. N., & Sudarmo, S. (2022). Reformasi Birokrasi Pelayanan Publik dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan di RSUD Dr. Moewardi (Pencanangan Pembangunan Zona Integritas WBK & WBBM). *Ministrate: Jurnal Birokrasi dan Pemerintahan Daerah*, 4(2), 20–37.
<https://doi.org/10.15575/jbpd.v4i2.17941>
- Kitching, J. (2019). Regulatory reform as risk management: Why governments redesign micro company legal obligations. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 37(4), 395–416.
<https://doi.org/10.1177/0266242618823409>
- Nugroho, S. H., Bandonno, A., & Suharyo, O. S. (2021). Human resources development assessment planning program and bureaucratic reform management on the performance of government organization. *Management Science Letters*, 1429–1438.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.020>
- Rohayatin, T., Abidin As, Z., & Ristala, H. (2023). IMPLEMENTATION OF BUREAUCRACY REFORM THROUGH THE DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF SMART CITY IN CIMAHI CITY. *Jurnal Academia Praja*, 6(1), 129–145.
<https://doi.org/10.36859/jap.v6i1.1423>
- Skoryk, M., & Bohdan, S. (2020). RISK MANAGEMENT TOOLS IN THE SYSTEM OF PUBLIC FINANCIAL CONTROL. *Efektivna Ekonomika*, 5. <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.5.71>
- Tasi, R. (2022). Improving the Quality of Public Services through Bureaucratic Reformation: Human Right Perspectives. *Jurnal HAM*, 13(3), 589.
<https://doi.org/10.30641/ham.2022.13.589-602>
- Thomas, T., Hee, M., & Wagner, G. G. (2017). Reluctant to Reform? A Note on Risk-Loving Politicians and Bureaucrats. *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3050378>
- University of Jenderal Achmad Yani, Cimahi, Rohayatin, T., Subagyo, A., University of Jenderal Achmad Yani, Cimahi, Setiawan, A., & University of Jenderal Achmad Yani, Cimahi. (2019). BUREAUCRACY REFORM STRATEGY OF THE LOCAL GOVERNMENT IN CIMAHI CITY TOWARDS GLOBALIZATION ERA. *Prosiding ICOGISS 2019: International Confrence On Governance Innovation And Social Sciences*, 615–627.
<https://doi.org/10.32528/pi.v0i0.2527>
- Yohanes, B. H. (2022). PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP TATA KELOLA KEUANGAN DAERAH PADA WILAYAH PEMERIKSAAN BPK PERWAKILAN PROVINSI SULAWESI SELATAN.