

**STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIADI BIDANG PEMERIKSAAN KEUANGAN ANGGARAN
PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH PADA AUDITOR
EKSTERNAL PEMERINTAHAN**
(Studi Kasus di BPK RI Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta)



SKRIPSI

Oleh:

Nama: Humaira Hoseki Devi

NIM: 15312376

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2019

**STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIADI BIDANG PEMERIKSAAN KEUANGAN ANGGARAN
PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH PADA AUDITOR
EKSTERNAL PEMERINTAHAN
(Studi Kasus di BPK RI Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta)**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh:

Nama: Humaira Hoseki Devi

No. Mahasiswa: 15312376

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 18 Juni 2019

Penulis,



(Humaira Hoseki Devi)

**STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
DI BIDANG PEMERIKSAAN KEUANGAN ANGGARAN PENDAPATAN
DAN BELANJA DAERAH PADA AUDITOR EKSTERNAL
PEMERINTAHAN
(Studi Kasus di BPK RI Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama: Humaira Hoseki Devi

No. Mahasiswa: 15312376

Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal.....

Dosen Pembimbing



Hendi Yogi Prabowo, SE., M.ForAccy., Ph.D., CFrA, CAMS

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DI BIDANG
Pemeriksaan Keuangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
pada Auditor Eksternal Pemerintahan (Studi Kasus di BPK RI Kantor
Perwakilan Wilayah Yogyakarta)**

Disusun Oleh : **HUMAIRA HOSEKI DEVI**

Nomor Mahasiswa : **15312376**

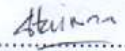
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Senin, tanggal: 8 Juli 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Hendi Yogi Prabowo, SE, M.For.Accy., Ph.D.



Penguji : Ayu Chairina L., SE, M.App. Com. M.Res, Ph.D., Ak., CA.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Snyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Kedua orangtua (Bapak Nasocha Surya Dinata dan Ibu Sri Kanti Subekti) kakak-kakakku mas Patriot, mas Fajar, mbak dida, adekku satu-satunya Salfa, kedua keponakanku tercinta Nadine dan Nadzif atas segala doa, dukungan, dan semangat yang tak hentinya selama penulis menempuh pendidikan tinggi. Terima kasih kesayanganku fii dunia wal akhirah

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Pemeriksaan Keuangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Pada Auditor Eksternal Pemerintahan (Studi Kasus di BPK RI Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta)” untuk memenuhi salah satu syarat tugas akhir pendidikan sarjana (S1) Akuntansi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Tak lupa shalawat serta salam kita panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW atas segala suri tauladan dan inspirasinya, semoga kita bisa mendapatkan syafa’at beliau di hari akhir.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, tentunya penulis tidak terlepas dari dukungan, bantuan dan bimbingan banyak pihak. Oleh karena itu, izinkanlah penulis dengan segala kerendahan hati untuk menyampaikan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan takdir dan cerita terbaik untuk hambanya, selalu menyayangi dan mendengarkan setiap doa dari penulis. Alhamdulillah.
2. Nabi Muhammad SAW suri tauladan terhebat yang selalu penulis inginkan syafa’atnya di hari kiamat.
3. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia, beserta seluruh pimpinan universitas.

4. Bapak Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D selaku Ketua Jurusan Akuntansi.
6. Bapak Dr. Mahmudi, S.E., M.Si., Ak selaku Ketua Program Studi Akuntansi Program Sarjana.
7. Bapak Hendi Yogi SEP, S.E., M.For.Accy., Ph.D., CFA., CAMS selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan ilmu, waktu, dan bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Bapak Sugeng Indardi, dan Bapak Sigit Pamungkas yang telah memberikan penulis kesempatan untuk belajar sebagai asisten dosen pada mata kuliah yang beliau ampu.
9. Bapak, Ibu, Mas Patriot, Mas Fajar, Mba Dida, Salfa, Nadine, dan Nadzif yang telah menjadi penyemangat utama dan penguat utama penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
10. Pak Dedy, Pak Singa, Pak Amung, dan Mba Aas yang telah memberikan penulis kesempatan untuk belajar sebagai anggota tim Marketing and Communication selama tiga tahun.
11. Keluarga lantai 3, Fajrin, Salma, Opi, Amel, Dino, Ririt, Arlin, Bintang, Vio, Haikal, Cici, Nandya, Erisna, Winardi, Kamal, Nafis, Alwi, Ardy, Tami, Sekar, Desty, Nurul, Dimas, Zaqi, Aldi, Lidia, Erfin, Saul, Sindy, Ijak, Bopak, Caca, Adel, Abiar, Anita, Rafli, Adina, Diyah, Nadhia, Masda, Safira, Ica, Habib terimakasih keceriaan yang diberikan selama ini.

12. Siti Aisyah sahabat penulis sejak awal kuliah yang mengajarkan penulis kehidupan pondok pesantren yang sangat indah.
13. Rosita Hermadhani selaku orang yang selalu memberikan inspirasi dan dukungan di setiap waktu.
14. Jannah dan Bella selaku penyemangat penulis dan pemberi warna hidup yang berbeda bagi penulis sejak awal kuliah.
15. Renny dan Arlin sebagai teman yang selalu memberikan semangat dan aura positif bagi penulis.
16. Ade, Aul, Anis selaku teman yang selalu menampung penulis di kosan ketika ingin mencari teman bicara dan berbagi pengalaman.
17. Pejuang skripsi kualitatif Johan, Miftah, Kartika, dan Okta terimakasih pertukaran ilmu dan kekerabatannya selama ini.
18. Rekan naik gunung Bang Puk, Mba Vivi, Fajrin terimakasih telah mengajarkan arti *break your limits*.
19. Mas Adi, Mba lia terima kasih telah menjadi mantan koordinator yang sabar dan tabah dalam membimbingku.
20. Pihak-pihak yang telah membantu, mewarnai kehidupan kuliah, dan memberikan pelajaran berharga kepada penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terimakasih atas keikhlasan dan ilmunya. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kebaikan kepada kita semua.

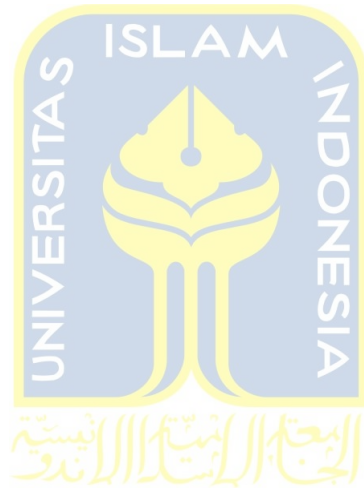
Penulis menyadari bahwa skripsi ini terdapat kekurangan dan kelemahan. Untuk itu segala kritik dan saran yang membangun sangat diterima untuk perbaikan

penelitian ini. Akhir kata, semoga penelitian ini bermanfaat bagi seluruh pihak yang membutuhkan.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 18 Juni 2019

Penulis,



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xix
BAB I	1
1.1 Pengenalan Bab	1
1.2. Latar Belakang	1
1.3. Rumusan Masalah	7
1.4. Batasan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6 Fokus Penelitian	9
1.7. Manfaat Penelitian	10
1.8 Sistematika Pembahasan	10
2.1. Pengenalan Bab	12
2.2 Teori Agensi	12
2.3 Konsep Audit Sektor Publik	13
2.4 Kompetensi	14
2.5 Pemeriksaan Keuangan Negara	16
2.5.1 Jenis Pemeriksaan Keuangan Negara	18
2.5.2 Unsur-unsur Pemeriksaan Keuangan Negara	19
2.6. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)	23
2.6.1 Fungsi APBD	23
2.6.2 Sumber Pendapatan Daerah	24

2.6.3 Struktur APBD.....	26
2.7 Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).....	26
2.7.1 Rencana Strategis BPK.....	27
2.7.2 Tugas dan Wewenang BPK.....	29
2.7.3 Kebebasan dan Kemandirian BPK.....	31
2.7.4 Standar Pemeriksaan BPK.....	32
BAB III.....	33
3.1. Pengenalan Bab.....	33
3.2. Pendekatan Penelitian.....	33
3.3 Instrumen Penelitian.....	35
3.4. Fokus Penelitian.....	35
3.5 Sistematika Penelitian.....	36
3.5.1 Menentukan Topik Penelitian.....	38
3.5.2 Menentukan Rumusan Masalah.....	38
3.5.3 Kajian Literatur.....	38
3.5.4 Pengumpulan Data.....	39
3.5.4.1 Wawancara.....	40
3.5.4.2 Dokumen.....	41
3.5.5 Analisis Data.....	42
3.5.5.1 Coding.....	43
3.5.5.2 Analytical Maps.....	45
3.5.5.3 Framework Matrice.....	46
3.5.5.4 Matrix Coding Queries.....	47
3.5.5.5 Kesimpulan.....	47
3.6 Teknik Pengujian Keabsahan Data.....	48
BAB IV.....	52
4.1. Pengenalan Bab.....	52
4.2 Profil Objek Penelitian BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta.....	52
4.2.1 Sejarah Berdirinya BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta.....	52
4.2.2 Visi dan Misi BPK.....	53
4.2.3 Nilai-Nilai Dasar BPK.....	54

4.2.4 Struktur Organisasi BPK	55
4.2.5 Peta Daerah Istimewa Yogyakarta.....	56
4.2.6 Pemeriksa di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta.....	57
4.3 Analisis Mekanisme Pemeriksaan Keuangan dan Kebutuhan Kompetensi	57
4.3.1 Mekanisme Pemeriksaan Keuangan	59
4.3.1.1 Perencanaan.....	61
4.3.1.2 Pelaksanaan.....	65
4.3.1.3 Pelaporan dan Pemantauan Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan.....	66
4.3.2 Kebutuhan Kompetensi.....	68
4.3.2.1 Latar Belakang Pendidikan, Keahlian dan Pengalaman	70
4.3.2.2 Pengetahuan Lingkungan, Program dan Objek Pemeriksaan	70
4.3.2.3 Ketrampilan Berkomunikasi Lisan dan Tertulis	72
4.3.2.4 Pengetahuan Khusus Bidang Tertentu	73
4.3.3 Analisis Hubungan Mekanisme Pemeriksaan Keuangan APBD dengan Kebutuhan Kompetensi.....	74
4.4 Analisis Pengembangan SDM Auditor dan Analisis Kompetensi yang dikembangkan.....	76
4.4.1. Pendidikan dan Pelatihan.....	78
4.4.1.1 Diklat Sebelum Jabatan.....	78
4.4.1.2 Diklat Dalam Jabatan	79
4.4.1.3 Pengembangan Profesi	81
4.4.2 Kompetensi yang dikembangkan.....	83
4.4.2.1 Pengetahuan Terkait Akuntansi	85
4.4.2.3 Pengetahuan Terkait Pemeriksaan	85
4.4.2.4 Pengetahuan Terkait Kepemimpinan.....	89
4.4.3 Analisis Hubungan Kegiatan Pengembangan Kompetensi dengan Kompetensi yang Dikembangkan.....	89
4.5 Analisis Hubungan Kebutuhan dan Pengembangan Kompetensi BPK Kantor Perwakilan Yogyakarta	91
4.6 Analisis Kekurangan dan Peningkatan yang Dilakukan Dalam Pengembangan Kompetensi	93
4.6.1 Kesempatan Mengikuti Pengembangan Kompetensi Penugasan	95

4.6.1.1 Ketidakcocokan Waktu	95
4.6.1.2 Ketersediaan Kelas	95
4.6.1.3 Ketidakpastian Penugasan	96
4.6.1.4 Ketiadaan Sistem Kebutuhan Diklat	96
4.6.2 Belum Adanya Spesialisasi Auditor	97
4.6.2.1 Kurangnya Jumlah Auditor	97
4.6.2.3 Tidak Ada Peraturan Khusus di SPKN	97
4.6.3 Analisis Peningkatan Pengembangan Kompetensi SDM	97
4.7 Kesimpulan Bab	98
BAB V	99
5.1 Pengenalan Bab	99
5.2 Kesimpulan Penelitian	99
5.3 Keterbatasan Penelitian	100
5.4 Saran Penelitian	101
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	106



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Profil Narasumber.....	41
----------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPK Perwakilan Wilayah Yogyakarta.....	55
Gambar 4.2 Peta Daerah Istimewa Yogyakarta.....	56
Gambar 4.3 Mekanisme Pemeriksaan Keuangan APBD oleh BPK Kantor Perwakilan Yogyakarta.....	60
Gambar 4.4 Kebutuhan Kompetensi Auditor BPK Kantor Perwakilan Yogyakarta.....	69
Gambar 4.5 Hubungan Antara Mekanisme Pemeriksaan dengan Kebutuhan Kompetensi BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta.....	75
Gambar 4.6 Kegiatan Pengembangan Kompetensi SDM Auditor BPK Kantor Perwakilan Yogyakarta.....	77
Gambar 4.7 Kompetensi yang Dikembangkan BPK Kantor Perwakilan Yogyakarta.....	84
Gambar 4.8 Hubungan Antara Kegiatan Pengembangan Kompetensi dengan Kompetensi yang Dikembangkan.....	90
Gambar 4.9 Hubungan Antara Kebutuhan Kompetensi dengan Kegiatan Pengembangan Kompetensi.....	92
Gambar 4.10 Kekurangan dan Peningkatan yang Dilakukan Dalam Pengembangan Kompetensi.....	94

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian di BPK Kantor Perwakilan Yogyakarta.....	107
Lampiran 2 Daftar Pertanyaan Wawancara dengan Narasumber.....	108
Lampiran 3 Wawancara 1: TS.....	110
Lampiran 4 Wawancara 1: SEC.....	116
Lampiran 5 Wawancara 1: FN.....	127
Lampiran 6 Wawancara 2: FN.....	135
Lampiran 7 Wawancara 1: IR.....	137
Lampiran 8 Wawancara 1: SEP.....	150
Lampiran 9 Wawancara 1: F.....	158
Lampiran 10 Wawancara 1: RDW.....	164
Lampiran 11 Wawancara 2: RDW.....	177
Lampiran 12 Wawancara 3: RDW.....	179
Lampiran 13 Wawancara 1: AP.....	184
Lampiran 14 <i>Analytical Maps</i> Analisis Mekanisme Pemeriksaan Keuangan APBD dan Analisis Kebutuhan Kompetensi.....	188
Lampiran 15 <i>Matrix Queries</i> Mekanisme Pemeriksaan Keuangan dan Kebutuhan Kompetensi.....	189
Lampiran 16 <i>Analytical Maps</i> Analisis Kegiatan Pengembangan Kompetensi dan Kompetensi yang Dikembangkan.....	192
Lampiran 17 <i>Matrix Queries</i> Kegiatan Pengembangan Kompetensi dan Kompetensi yang Dikembangkan.....	193
Lampiran 18 <i>Analytical Maps</i> Analisis Kebutuhan Kompetensi Pemeriksaan dengan Kompetensi yang Dikembangkan.....	195
Lampiran 19 <i>Matrix Queries</i> Kebutuhan Kompetensi dan Kompetensi yang Dikembangkan.....	196
Lampiran 20 <i>Analytical Maps</i> Analisis Kekurangan, Kendala dan Peningkatan Pengembangan Kompetensi.....	199
Lampiran 21 <i>Matrix Queries</i> Kekurangan dan Kendala Pengembangan Kompetensi.....	200

Lampiran 22 <i>Framework Matrices</i> Mekanisme Pemeriksaan Keuangan APBD.....	201
Lampiran 23 <i>Framework Matrices</i> Kebutuhan Pemeriksa BPK Kantor Perwakilan Yogyakarta.....	211
Lampiran 24 <i>Framework Matrices</i> Kegiatan Pengembangan Kompetensi Pemeriksa BPK Kantor Perwakilan Yogyakarta.....	223
Lampiran 25 <i>Framework Matrices</i> Kompetensi yang Dikembangkan Pemeriksa BPK Kantor Perwakilan Yogyakarta.....	233
Lampiran 26 <i>Framework Matrices</i> Kekurangan dan Kendala Pengembangan Kompetensi Pemeriksa BPK Kantor Perwakilan Yogyakarta.....	241



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mekanisme pemeriksaan keuangan APBD dan mekanisme pengembangan kompetensi SDM Auditor. Objek dari penelitian ini adalah SDM Auditor BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kualitatif studi kasus dengan menggunakan teknik analisis data *Miles* dan *Huberman*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan dokumen. Pemilihan narasumber dilakukan dengan metode *purposive sampling* dimana narasumber dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemeriksaan keuangan yang dilakukan sesuai dengan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara Tahun 2017. Pengembangan SDM sesuai dengan Kalender Pola Diklat No. 3 Pusdiklat BPK RI, namun masih terdapat kekurangan yang disebabkan oleh kendala dalam penerapannya. Kendala yang dihadapi oleh BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta adalah kesempatan mengikuti pengembangan kompetensi penugasan dan belum adanya spesialisasi auditor BPK.

Kata kunci: Mekanisme Pemeriksaan Keuangan, Pengembangan Kompetensi, Standar Pemeriksaan Keuangan Negara, Diklat



ABSTRACT

This study aims to determine the application of audit APBD and competency development auditor. The object of this research are the auditor of BPK Yogyakarta Regional Representative Office. This research was conducted by qualitative research method of case study and using Miles and Huberman data analysis technique. Data collection techniques in this study using interviews and document. This selection of resource was done by purposive sampling method, where the source is chosen with certain criteria. The result of this research shows that the application of audit has been implemented accordance Standar Pemeriksaan Keuangan Negara dated 2017. Human Resource Development related to calendar No.3 training pattern based on Pusdiklat BPK RI. Constraints faced by the BPK Yogyakarta Regional Representative Office are the opportunity to follow the development of assignment competencies and there are no specialization of BPK auditors

Keywords: *audit mechanism, competency development, Standar Pemeriksaan Keuangan Negara, training*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan Bab

Dalam bab ini peneliti akan menjabarkan latar belakang yang mendasari penelitian mengenai strategi pengembangan kompetensi pemeriksaan keuangan di bidang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah oleh BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta. Bab ini juga akan membahas rumusan masalah yang akan dijelaskan pada bab selanjutnya.

1.2. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan sebuah negara yang memiliki tujuan seperti yang digambarkan di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Tujuan yang hendak dicapai oleh Indonesia sangat erat kaitannya dengan keuangan negara sebagai suatu sumber pembiayaan karena tujuan negara tersebut tidak akan tercapai jika tidak ditopang keuangan negara yang baik yang membuat negara tersebut dapat berkembang, melakukan pembangunan dan perbaikan di berbagai bidang. Oleh karena itu, pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara yang baik sangat diperlukan untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Sehingga, sesuai dengan Undang-Undang No. 15 Tahun 2006 yaitu Indonesia membutuhkan sebuah lembaga pemeriksa yang bebas, mandiri, dan profesional untuk menciptakan pemerintahan yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan

Nepotisme (KKN). Dalam menjalankan pemerintahannya, sesuai dengan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 Indonesia menjalankan otonomi daerah. Otonomi daerah sesuai dengan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dapat diartikan otonomi daerah merupakan hak untuk mengatur atau pun mengurus kepentingan, aspirasi daerah dan juga menekankan diletakkan tanggung jawab kepada daerah baik dari aspek keuangan maupun non keuangan. Adanya pelimpahan wewenang ini tetap memerlukan bimbingan dan pengawasan dari pemerintah agar terciptanya pengelolaan pemerintahan dan keuangan yang baik di setiap daerah.

Berdasarkan Pasal 23E ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengatur mengenai, untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara diadakan suatu Badan Pemeriksa Keuangan yang bebas dan mandiri serta memiliki tugas dan kewenangan untuk melakukan pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sendiri merupakan suatu lembaga negara yang terletak di ibukota dan memiliki perwakilan di setiap provinsi di Indonesia. Sesuai dengan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, BPK diberikan kekuasaan untuk memeriksa pengelolaan keuangan negara dan melakukan pemeriksaan atas tanggung jawab keuangan negara.

Pemeriksaan keuangan negara adalah proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi yang dilakukan secara independen, objektif, dan profesional berdasarkan standar pemeriksaan, untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, dan keandalan informasi mengenai pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara menurut BPK RI (2017). Terdapat beberapa alasan mengapa laporan keuangan perlu untuk diperiksa hal ini berkaitan dengan informasi dalam laporan keuangan yang memiliki konsekuensi ekonomis dan substansial dalam pengambilan keputusan.

Pemeriksaan keuangan pemerintah yang dilakukan oleh auditor pemerintahan (*general accounting office auditors*) mencakup audit laporan keuangan, audit kepatuhan, dan audit operasional menurut Arens(2003). Auditor pemerintahan sendiri merupakan auditor yang bertugas dan memiliki wewenang melakukan audit terhadap instansi-instansi pemerintah yang bersifat nirlaba seperti BUMN, BUMD, sektor pemerintah daerah, dan instansi lain yang berkaitan dengan pengelolaan kekayaan negara menurut Bastian(2012). Di BPK sendiri terdapat tiga jenis pemeriksaan BPK RI sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan, yaitu pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja, dan Pemeriksaan Dengan Tujuan Tertentu (PDTT).

Pemeriksaan keuangan bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa laporan keuangan telah disajikan secara wajar dalam semua hal yang material. Sesuai dengan Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara menyebutkan bahwa

pemeriksaan keuangan akan menghasilkan opini. Terdapat empat jenis opini yaitu opini yang dikeluarkan oleh BPK yaitu, Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), Wajar Dengan Pengecualian (WDP), Tidak Memberikan Pendapat (TMP), dan Tidak Wajar (TW) menurut BPK RI(2017).

Pemeriksaan yang juga dilakukan oleh BPK adalah pemeriksaan kinerja dan Pemeriksaan Dengan Tujuan Tertentu. Pemeriksaan kinerja adalah pemeriksaan atas pengelolaan keuangan negara, sedangkan Pemeriksaan Dengan Tujuan Tertentu (PDTT) adalah pemeriksaan atas hal-hal lain di bidang keuangan, pemeriksaan investigatif, dan pemeriksaan atas sistem pengendalian internal pemerintahan menurut BPK RI (2017). BPK sendiri sebagai auditor pemerintahan nasional atau pun daerah erat kaitannya dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) karena berhubungan dengan hukum dan pemerintahan menurut BPK RI(2017). Berdasarkan Permendagri No. 13 Tahun 2006, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah adalah rencana keuangan tahunan daerah yang dibahas dan disetujui bersama pemerintah daerah dan DPRD, dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Penyusunan APBD sendiri merupakan perwujudan dari otonomi daerah karena daerah dapat mengelola dan menyusun sendiri anggaran sesuai dengan pendapatan daerah. BPK Kantor Perwakilan sendiri memiliki tugas dan wewenang untuk melakukan pemeriksaan terhadap APBD baik pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja maupun pemeriksaan dengan tujuan tertentu agar terciptanya pemerintahan yang bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta merupakan salah satu kantor perwakilan di Indonesia yang melaksanakan pemeriksaan keuangan APBD, kinerja, dan

PDTT. Awalnya BPK di semua kantor perwakilan mempunyai auditor investigasi, namun seiring berjalannya waktu BPK memfokuskan auditor investigasinya untuk menjadi satu dan berada di Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta

Keahlian dari aspek individu penyusun laporan keuangan (akuntan) merupakan hal yang diperlukan dalam penyusunan dan verifikasi informasi dalam laporan keuangan dan kompetensi seorang auditor terutama auditor BPK sendiri merupakan salah satu hal yang berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit menurut Christiawan(2002). Auditor yang memiliki kompetensi yang baik bisa dilihat dari latar belakang pendidikan auditor, apabila auditor memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka akan menjamin kualitas auditnya menurut Rahman (2017). Sebelum dinyatakan sebagai auditor, auditor perlu menjalani serangkaian pendidikan sebagaimana disyaratkan oleh instansi tempat auditor bekerja sesuai dengan standar umum dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) bahwa auditor disyaratkan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam profesi yang ditekuninya, serta dituntut untuk memenuhi kualifikasi teknis dan berpengalaman dalam industri-industri yang mereka audit menurut Padmasari (2014).

Penelitian dari Dies dan Giroux menunjukkan bahwa pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas audit yang dijelaskan dalam Fakhrani (2004). Selain faktor pendidikan, pengalaman merupakan suatu faktor yang penting dalam diri auditor. Dalam melakukan pemeriksaan pengalaman kerja dianggap sebagai faktor penting dalam memprediksi dan menilai kinerja auditor, hal ini diperkuat oleh pernyataan Neni Meidawati dalam Ridwan Widagdo (2002) yang menyatakan bahwa auditor yang tidak

berpengalaman lebih banyak membuat kesalahan daripada auditor yang berpengalaman. Pengalaman auditor baik dari sisi lama bekerja, banyaknya tugas maupun banyaknya jenis perusahaan yang diaudit berpengaruh positif terhadap keahlian auditor dalam bidang *auditing* menurut Asih (2006), sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sasongko Budi (2004) dan Oktavia (2006) mengenai pengalaman kerja memberikan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap pengambilan keputusan auditor. BPK sendiri sebagai salah satu lembaga negara melakukan kegiatan pengembangan kompetensi bagi auditor dalam bentuk diklat dan pengembangan profesi sesuai dengan panduan agenda dari Pusdiklat BPK RI. Berbagai macam diklat yang diselenggarakan oleh BPK untuk melatih dan mengembangkan kompetensi auditor antara lain terbagi menjadi tiga yaitu Diklat Sebelum Jabatan dan Diklat dalam Jabatan dan pengembangan profesi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis melakukan penelitian ini untuk meneliti strategi yang digunakan oleh BPK sebagai auditor pemerintahan dalam mengembangkan SDM dalam bidang pemeriksaan APBD sehingga menghasilkan SDM yang berkompotensi sebagai suatu nilai tambah bagi instansi BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta dan menjadi salah satu tolak ukur ketepatan pemberian opini yang dilakukan oleh auditor, sehingga judul penelitian ini adalah “Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Pemeriksaan Keuangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada Auditor Eksternal Pemerintahan (Studi Kasus BPK RI Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta).”

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis menyusun rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

a. Bagaimana mekanisme pemeriksaan keuangan APBD?

Tujuan dari pertanyaan ini adalah untuk mengetahui mekanisme pemeriksaan keuangan yang dilakukan oleh BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta. Seperti apa mekanisme pemeriksaannya sehingga diketahui gambaran mengenai pemeriksaan keuangan APBD.

b. Bagaimana pelatihan dan pengembangan yang didapatkan oleh SDM auditor di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta terkait dengan pemeriksaan APBD?

Dalam rumusan ini penulis memfokuskan bagaimana pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta dalam mengembangkan kompetensi auditor guna menambah kompetensi yang dimiliki dan sesuai dengan kriteria dan ketentuan yang diharapkan oleh BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta pada bidang pemeriksaan APBD.

c. Kendala apa yang dihadapi BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta? Bagaimana upaya yang harus dilakukan oleh BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta untuk meningkatkan kualitas pengembangan SDM auditor di bidang pemeriksaan keuangan?

Dalam rumusan ini penulis mengidentifikasi kendala dan kekurangan pengembangan kompetensi di BPK Kantor Perwakilan Wilayah

Yogyakarta dan memberikan saran dan kontribusi yang relevan terkait dengan pengembangan SDM kompetensi auditor sebagai kontribusi agar pengembangan SDM auditor di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta mengalami perkembangan dan peningkatan kualitas dalam pemeriksaan keuangan disetiap waktu.

Dari rumusan di atas, penulis dapat menjelaskan upaya BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta dalam melakukan dan memastikan pengembangan kompetensi kepada auditor yang bekerja di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta.

1.4. Batasan Masalah

Agar penelitian skripsi ini dapat terarah dan fokus pada apa yang menjadi objek penelitian maka penulis memberikan batasan pada penelitian ini. Mengingat waktu dan sumber data yang terbatas, maka fokus penelitian diarahkan pada:

- a. Mekanisme pemeriksaan keuangan APBD.
- b. Pengembangan kompetensi di bidang audit APBD.
- c. Data dan informasi dari pihak yang dianggap terkait: Kepala Seksi Penyelenggaraan Diklat Balai Diklat PKN Yogyakarta, Auditor BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta, dan Kepala Humas di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta.

1.5. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui bagaimana mekanisme pemeriksaan keuangan APBD di BPK Perwakilan Wilayah Yogyakarta.

- b. Mengetahui bagaimana pelatihan dan pengembangan kompetensi auditor di BPK Perwakilan Wilayah Yogyakarta.
- c. Mengetahui kendala dan kekurangan yang dihadapi dan upaya yang dilakukan oleh BPK Perwakilan Wilayah Yogyakarta.

1.6 Fokus Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, agar tercapai hasil sesuai tujuan penelitian, maka peneliti menentukan fokus penelitian sebagai berikut:

- a. Tempat Penelitian:

Badan Pemeriksa Keuangan Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta,
Jalan HOS Cokroaminoto No.52, Tegalrejo, Kota Yogyakarta 55244. Telp
(0274) 563635.

- b. Aspek Penelitian:

Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang
Pemeriksaan Keuangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Pada
Auditor Eksternal Pemerintahan (Studi Kasus di BPK RI Kantor
Perwakilan Wilayah Yogyakarta).

- c. Waktu Penelitian:

1 Januari – 30 April.

- d. Objek Penelitian:

Pihak yang bertanggung jawab atas terlaksananya diklat dan pihak yang melakukan pemeriksaan keuangan yaitu pihak auditor BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta, Kepala Subbagian Humas, Kepala Seksi Penyelenggaraan Balai Diklat PKN Yogyakarta.

1.7. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Dapat mengetahui dan menambah wawasan mengenai pemeriksaan keuangan APBD, dan pengembangan SDM auditor di bidang pemeriksaan APBD di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta.

b. Bagi Almamater

Sebagai sumbangsih pengetahuan bagi para mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia khususnya dalam hal pemeriksaan keuangan APBD dan pengembangan kompetensi SDM di bidang pemeriksaan keuangan APBD di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta.

c. Bagi Objek Penelitian

Sebagai bentuk pembelajaran bagi pihak yang berada di lingkungan penelitian dan berupa masukan agar proses pengembangan kompetensi SDM auditor lebih baik.

1.8 Sistematika Pembahasan

Sistematika penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II: Landasan Teori

Bab ini berisikan penjabaran teori yang akan digunakan oleh penulis dalam mendukung penelitian, teori-teori yang digunakan mampu membantu dalam penyelesaian pertanyaan dalam rumusan masalah. Dengan teori tersebut penulis akan lebih memiliki kekuatan dalam aspek argumentasi hasil penelitian.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini berisi penjelasan atas metodologi yang disertai praktek yang dilakukan dalam penelitian. Konsistensi penulis atas metodologi yang diterapkan dengan fakta lapangan, sehingga hasilnya nanti mengarah pada fokus penelitian dan membantu rumusan masalah atas penelitian.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan. Hasil penelitian tersebut disusun berdasarkan rumusan yang telah dibuat sebelumnya.

BAB V: PENUTUP

Dalam bab ini berisikan kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

KAJIAN TEORITIK

2.1. Pengenalan Bab

Pada bab ini, kajian teoritik merupakan penjabaran teori yang digunakan peneliti dalam penelitian sebelumnya sehingga mampu memberi arahan atas rumusan masalah. Hal-hal yang dimuat antara lain teori agensi, kompetensi, pemeriksaan keuangan negara, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Dengan teori-teori tersebut, maka peneliti akan memiliki landasan teori yang kuat untuk melakukan analisa pada bab empat dengan menjawab rumusan masalah yang ada sesuai dengan bab satu.

2.2 Teori Agensi

Teori agensi didefinisikan sebagai *“Relationship as a contract under which one or more persons (the principal(s)) engage another person (the agent) to perform some service on their behalf which involves delegating some decision making authority to the agent”* menurut Michael C. Jensen dan William H. Meckling (1976). Dapat diartikan hubungan keagenan adalah kontrak dimana satu atau lebih prinsipal melibatkan orang lain yaitu agen untuk melakukan beberapa pelayanan atas mereka yang melibatkan pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada agen. Dalam hal ini, prinsipal adalah pemegang saham sebagai pemilik perusahaan sedangkan agen di sini adalah pihak manajemen. Para pemegang saham berharap agen akan bertindak atas kepentingan mereka sehingga mendelegasikan wewenang kepada agen. Untuk dapat melakukan fungsinya

dengan baik, manajemen harus diberikan insentif dan pengawasan yang memadai. Pengawasan dapat dilakukan melalui cara-cara seperti pengikatan agen, pemeriksaan laporan keuangan, dan pembatasan terhadap keputusan yang dapat diambil manajemen menurut Yuke Prabansari (2005).“Pengertian akuntabilitas sebagai kewajiban pemegang amanah (pemerintah) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (masyarakat) yang memiliki hak untuk meminta pertanggungjawaban tersebut” menurut Mardiasmo (2002).

Penyataan ini mengandung artian bahwa pemerintah daerah bertindak sebagai pengelola Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) sehingga pemerintah di dalam teori agensi berpihak sebagai agen sedangkan masyarakat sebagai prinsipal sebagai pemberi amanah yang memiliki hak untuk meminta pertanggung jawaban pengelolaan APBD. Salah satu bentuk pengawasan dari teori keagenan ini adalah dengan adanya pemeriksaan laporan keuangan, sejalan dengan hal tersebut bangsa Indonesia mengimplementasikan adanya sebuah pemeriksa keuangan dengan Pasal 23 E yang berisi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) adalah pemeriksa pengelolaan dan tanggung jawab tentang keuangan negara menurut Prabansari (2005).

2.3 Konsep Audit Sektor Publik

Audit sektor publik berbeda dengan audit sektor bisnis atau sektor swasta. Audit sektor publik dilakukan pada organisasi pemerintahan yang bersifat nirlaba seperti sektor pemerintahan daerah (pemda), BUMN, BUMD, instansi lain yang

berkaitan dengan pengelolaan aset negara, organisasi sektor publik lainnya seperti LSM, serta partai politik menurut Bastian (2012). Untuk mewujudkan keuangan negara yang tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan rasa keadilan serta kepatutan ditetapkan Undang-Undang No.15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara. Dalam Undang-Undang tersebut, diatur kegiatan pemeriksaan yaitu proses identifikasi masalah dan evaluasi yang dilakukan secara independen, objektif, serta profesional berdasarkan standar pemeriksaan untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, dan keadilan informasi mengenai pengelolaan serta tanggung jawab keuangan negara.

2.4 Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari dalam seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja superior merupakan definisi kompetensi dalam kamus LOMA (1998) dalam Lasmahadi(2002). Aspek pribadi yang dijelaskan mencakup berbagai hal seperti sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan, dan ketrampilan dimana kompetensi akan lebih mengarah kepada tingkah laku, dan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Kompetensi menurut SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan atau keahlian sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dalam Kartika (2014). Kompetensi menurut Carter (2011) adalah "*Individual competence describes what*

a person is capable of doing and include a combination of motives and traits, the self-image of a person and his or her social role, skills and knowledge.”

Kompetensi individual sendiri menggambarkan apakah seseorang mampu mengerjakan dan merupakan kombinasi dari motivasi, karakter diri, gambaran diri dari seseorang dan peran sosial, kemampuan, dan pengetahuan Carter (2011).

Kompetensi bagi seorang auditor sebagai keahlian yang cukup yang secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif menurut Lee dan Stone(1995). Adapun kompetensi menurut Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 43/KEP/2001, 20 Juli 2001 tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil pasal 1 menyatakan sebagai berikut:

a. Kompetensi

Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keahlian, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

b. Kompetensi Umum

Kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan struktural yang dipangkunya.

c. Kompetensi Khusus

Kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang PNS berupa keahlian untuk melaksanakan tugas jabatan struktural yang dipangkunya.

Auditor yang melaksanakan pemeriksaan harus memelihara kompetensinya melalui pendidikan profesional yang berkelanjutan. Oleh karena itu, setiap auditor yang melaksanakan pemeriksaan, setiap dua tahun harus menyelesaikan paling tidak 80 jam pendidikan yang secara langsung meningkatkan kecakapan profesional auditor untuk melaksanakan pemeriksaan menurut BPK RI (2007).

2.5 Pemeriksaan Keuangan Negara

Pemeriksaan keuangan negara adalah proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi yang dilakukan secara independen, objektif, dan profesional berdasarkan standar pemeriksaan, untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, dan keandalan informasi mengenai pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara menurut BPK RI (2017). Proses pemeriksaan yang dilakukan oleh BPK sendiri adalah tiga proses, yaitu perencanaan pemeriksaan, pelaksanaan pemeriksaan dan pelaporan pemeriksaan sesuai dengan BPK RI (2017). Keuangan negara sendiri merupakan semua hak dan kewajiban negara yang dapat dinilai dengan uang, serta segala sesuatu baik berupa uang maupun berupa barang yang dapat dijadikan milik negara berhubungan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban tersebut menurut BPK RI (2017). Terdapat tiga jenis pemeriksaan yang ada di BPK RI sesuai dengan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) tahun 2017 diantaranya pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja, dan Pemeriksaan Dengan Tujuan Tertentu (PDTT).

Pemeriksaan keuangan negara sendiri dilakukan untuk mendorong tata kelola keuangan negara yang baik atas dasar keyakinan bahwa pengelolaan dan

tanggung jawab keuangan negara telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta bertujuan untuk memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan. Pemeriksaan kinerja memiliki tujuan untuk memberikan kesimpulan atas aspek ekonomi, efisiensi, dan/atau efektivitas pengelolaan keuangan negara serta memberikan saran untuk memperbaiki aspek tersebut, sedangkan PDDT bertujuan untuk memberikan kesimpulan sesuai dengan tujuan pemeriksaan yang telah ditetapkan. Ruang lingkup keuangan negara sendiri sesuai dengan SPKN diantaranya:

- a. Hak negara untuk memungut pajak, mengeluarkan dan mengedarkan uang, dan melakukan pinjaman.
- b. Kewajiban negara untuk menyelenggarakan tugas layanan umum pemerintahan negara dan membayar tagihan pihak ketiga.
- c. Penerimaan Negara.
- d. Pengeluaran Negara.
- e. Penerimaan Daerah.
- f. Pengeluaran Daerah.
- g. Kekayaan negara/kekayaan daerah yang dikelola sendiri atau oleh pihak lain berupa uang, surat berharga, piutang, barang, serta hak-hak lain yang dapat dinilai dengan uang, termasuk kekayaan yang dipisahkan pada perusahaan negara/perusahaan daerah.
- h. Kekayaan pihak lain yang dikuasai oleh pemerintah dalam rangka penyelenggaraan tugas pemerintahan dan/atau kepentingan umum.

- i. Kekayaan pihak lain yang diperoleh dengan menggunakan fasilitas yang diberikan pemerintah.

2.5.1 Jenis Pemeriksaan Keuangan Negara

Terdapat tiga jenis pemeriksaan keuangan negara menurut SPKN Tahun 2017 yaitu pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja, dan Pemeriksaan dengan Tujuan Tertentu (PDTT) penjelasannya sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan keuangan adalah pemeriksaan atas laporan keuangan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Pemeriksaan ini bertujuan untuk memberikan opini atas kewajaran penyajian laporan keuangan. Dalam hal ini, pemeriksaan dilakukan terhadap dokumen-dokumen yang terkait dengan penggunaan uang menurut BPK RI (2010).
- b. Pemeriksaan kinerja adalah pemeriksaan atas aspek ekonomi dan efisiensi, serta pemeriksaan atas efektivitas yang lazim dilakukan bagi kepentingan manajemen oleh aparat pengawasan intern pemerintahan. Kriteria ekonomis, efisien, dan efektivitas sendiri menurut BPK RI (2010) adalah sebagai berikut:
 - 1) Ekonomis berarti minimalisasi biaya sumber daya yang digunakan dalam suatu kegiatan dengan tetap mengindahkan mutu.
 - 2) Efisien mengacu pada hubungan antara patokan dan hasil, yaitu optimalisasi sumber daya untuk memenuhi tujuan organisasi.
 - 3) Efektivitas merujuk pada penilaian tentang akibat atau dampak suatu kinerja pada tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

Pemeriksaan ini bertujuan untuk memberikan kesimpulan atas aspek ekonomi, efisien, dan atau efektivitas pengelolaan keuangan serta memberikan saran dan rekomendasi perbaikan aspek kinerja.

- c. PDTT adalah pemeriksaan di luar pemeriksaan keuangan dan pemeriksaan yang dilakukan untuk tujuan khusus tertentu dan dapat juga dilakukan sebagai tindak lanjut pemeriksaan keuangan dan pemeriksaan kinerja karena ada persoalan penting yang harus diselesaikan. Pemeriksaan ini bertujuan untuk memberikan kesimpulan sesuai dengan tujuan diadakannya pemeriksaan. PDTT dapat berbentuk pemeriksaan kepatuhan maupun investigatif.

2.5.2 Unsur-unsur Pemeriksaan Keuangan Negara

Unsur-unsur dalam pemeriksaan keuangan negara sesuai dengan SPKN Tahun 2017 meliputi:

- a. Hubungan Tiga Pihak (pemeriksa keuangan negara, pihak yang bertanggung jawab, dan pengguna Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP).
 - 1) Pemeriksa keuangan Negara yang dilakukan oleh BPK sebagai lembaga negara yang memiliki tugas dan wewenang untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. BPK sendiri dapat menugaskan pemeriksa/tenaga ahli di luar BPK yang bekerja untuk dan atas nama BPK baik berupa perorangan maupun lembaga. Pemeriksaan keuangan negara dapat juga dilaksanakan oleh akuntan publik berdasarkan ketentuan undang-

undang dan dilaksanakan berdasarkan pada Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) dan SPKN.

- 2) Pihak yang bertanggung jawab adalah pihak yang diperiksa. Pihak yang diperiksa bertanggung jawab atas informasi hal pokok dan pengelolaan hal pokok.
- 3) Pengguna LHP antara lain adalah lembaga perwakilan, pemerintah, serta pihak lain yang mempunyai kepentingan terhadap LHP. Lembaga Perwakilan yang dimaksud adalah DPR, DPD, dan DPRD, pemerintah sendiri adalah pemerintah pusat dan pemerintah daerah sedangkan pihak yang berkepentingan antara lain adalah masyarakat, instansi penegak hukum, dan lembaga yang mempunyai kepentingan terhadap LHP.

b. Hal pokok dan informasi pokok

Hak pokok adalah hal-hal yang diperiksa dalam suatu penugasan pemeriksaan yang dapat berupa informasi, kondisi, dan aktivitas yang dapat diukur atau dievaluasi berdasarkan kriteria tertentu. Informasi pokok adalah hasil evaluasi atau hasil pengukuran hal pokok terhadap kriteria. Beberapa contoh hal pokok dan informasi pokok diantaranya adalah: kinerja atau kondisi keuangan, kinerja atau kondisi non keuangan, karakteristik fisik, sistem dan proses, dan perilaku. Penentuan hal pokok sendiri dikatakan tepat jika dapat dan memungkinkan untuk dievaluasi untuk diterapkan prosedur dalam memperoleh bukti yang cukup dan tepat.

c. Kriteria pemeriksaan

Kriteria pemeriksaan adalah tolak ukur yang dapat digunakan dalam memeriksa dan menilai hal pokok, dalam hal ini informasi yang diungkapkan dalam pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara. Setiap pemeriksaan perlu menggunakan kriteria yang tepat sesuai dengan konteks pemeriksaan yang dilakukan yang bergantung kepada sejumlah faktor antara lain tujuan dan jenis pemeriksaan. Kriteria pemeriksaan dapat bersumber dari peraturan perundang-undangan, standar yang diterbitkan oleh organisasi tertentu, kontrak, dan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh entitas yang diperiksa. Kriteria pemeriksaan memiliki sejumlah karakter diantaranya: relevan dalam pengambilan keputusan, lengkap, evaluasi dan pengukuran yang andal, netral, dan dapat dipahami.

d. Bukti Pemeriksaan

Bukti pemeriksaan merupakan informasi yang digunakan oleh pemeriksa dalam menentukan kesesuaian hal pokok dengan kriteria pemeriksaan. Pemeriksa mempertimbangkan kecukupan dan ketepatan bukti yang diperoleh. Kecukupan bukti sendiri merupakan ukuran kuantitas bukti pemeriksaan yang dipengaruhi oleh penilaian pemeriksa terhadap resiko pemeriksaan dan kualitas bukti pemeriksaan. Ketepatan sendiri merupakan ukuran kualitas bukti pemeriksaan yang relevan, valid dan andal untuk mendukung hasil pemeriksaan. Beberapa contoh bukti pemeriksaan diantara lain adalah: catatan transaksi, komunikasi dengan pihak di luar

entitas yang diperiksa, ataupun keterangan baik lisan maupun tertulis dari pihak yang diperiksa. Metode yang digunakan untuk memperoleh bukti antara lain inspeksi, observasi, permintaan keterangan, konfirmasi, rekalkulasi, prosedur analitis, dan/atau teknik lainnya.

e. Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP)

Laporan hasil pemeriksaan berupa laporan tertulis yang berisi suatu kesimpulan yang diperoleh tentang informasi hal pokok. Laporan berisi hasil analisis atas pengujian bukti yang diperoleh saat pelaksanaan pemeriksaan. Struktur dan format laporan telah ditetapkan dalam standar pelaporan. LHP digunakan pihak yang bertanggung jawab untuk melakukan perbaikan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Setelah disampaikan kepada lembaga perwakilan LHP dinyatakan terbuka untuk umum/ dapat diakses oleh masyarakat kecuali hal yang memuat rahasia negara dan/atau mengandung unsur yang diproses hukum sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

f. Pemantauan Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan

LHP ditindaklanjuti oleh pejabat pengelola keuangan negara selaku pihak yang bertanggung jawab sesuai dengan kewenangan dan peraturan perundang-undangan. Pemeriksa mempertimbangkan tindak lanjut hasil pemeriksaan sebelumnya yang berhubungan dengan pemeriksaan yang dilakukan.

2.6. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)

Menurut UU No.32 Tahun 2004 Pasal 1 Ayat 14 “Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disebut APBD adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang ditetapkan dengan peraturan daerah.”

2.6.1 Fungsi APBD

Dalam APBD tercermin kebutuhan masyarakat dengan memperhatikan potensi-potensi dan sumber-sumber kekayaan negara menurut UU Keuangan Negara Tahun 2002. Berdasarkan Pasal 3 Ayat (4) UU No.17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, fungsi APBD diantaranya:

- a. Fungsi Otorisasi, APBD merupakan dasar untuk melaksanakan pendapatan dan belanja pada tahun yang bersangkutan.
- b. Fungsi Perencanaan, APBD merupakan pedoman bagi manajemen dalam merencanakan kegiatan pada tahun yang bersangkutan.
- c. Fungsi Pengawasan, APBD menjadi pedoman untuk menilai apakah kegiatan penyelenggaraan pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
- d. Fungsi Alokasi, Kebijakan yang diambil oleh pemerintah untuk menyediakan barang-barang sosial seperti jalan, jembatan, fasilitas-fasilitas umum.
- e. Fungsi Distribusi, Kebijakan untuk dapat menimbulkan adanya tingkat pemerataan penghasilan/kesejahteraan yang lebih baik.

- f. Fungsi Stabilisasi, Kebijakan pemerintah untuk menciptakan stabilitas ekonomi, menciptakan pertumbuhan ekonomi dan menghindarkan adanya benturan-benturan antar kepentingan ekonomi.

2.6.2 Sumber Pendapatan Daerah

Sumber Pendapatan daerah menurut UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan UU No. 34 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah diantaranya:

a. Pendapatan Asli Daerah

1) Hasil Pajak Daerah

Pungutan daerah menurut peraturan yang ditetapkan oleh daerah untuk pembiayaan rumah tangganya sebagai badan hukum publik.

2) Hasil Retribusi Daerah

Pungutan yang telah secara sah menjadi pungutan daerah sebagai pembayaran pemakaian atau karena memperoleh jasa atau karena memperoleh jasa pekerjaan, usaha atau milik pemerintah daerah yang bersangkutan.

3) Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah yang Dipisahkan

Hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan. Hasil perusahaan milik daerah merupakan pendapatan daerah dari keuntungan bersih perusahaan daerah yang berupa dana pembangunan daerah dan bagian untuk anggaran untuk anggaran belanja daerah yang disetor ke kas daerah sesuai dengan motif pendirian dan pengelolaan.

4) Lain-lain PAD yang sah

Lain-lain PAD yang sah antara lain: Hasil penjualan kekayaan daerah yang tidak dipisahkan, jasa giro, pendapatan bunga, keuntungan selisih nilai tukar rupiah terhadap mata uang asing, dan komisi/potongan/dalam bentuk lain sebagai akibat dari penjualan dan/atau pengadaan barang/jasa oleh daerah.

b. Dana Perimbangan

Dana perimbangan adalah dana yang bersumber dari pendapatan APBN yang dialokasikan kepada daerah untuk mendanai kebutuhan daerah dalam rangka pelaksanaan desentralisasi. Dana perimbangan terdiri dari:

- 1) Dana Bagi Hasil dana ini bersumber dari hasil pajak dan sumber daya alam. Dana bagi hasil yang bersumber dari pajak adalah:
 - a) Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) sektor pedesaan, perkotaan, perkebunan, dan kehutanan.
 - b) Bea Perolehan atas Hak Tanah dan Bangunan (BPHTB) sektor pedesaan, perkotaan, perkebunan dan kehutanan.
 - c) Pajak Penghasilan (PPh) Pasal 21,25, dan 29.

2) Dana Alokasi Umum (DAU)

DAU untuk suatu daerah dialokasikan atas dasar kebutuhan fiskal dikurangi dengan kapasitas fiskal daerah. Kebutuhan fiskal sendiri merupakan kebutuhan pendanaan daerah untuk melaksanakan fungsi layanan umum dasar.

3) Dana Alokasi Khusus (DAK)

DAK dialokasikan kepada kepala daerah tertentu untuk mendanai kegiatan khusus yang merupakan urusan daerah.

c. Lain-lain Pendapatan daerah yang sah

Penerimaan pendapatan daerah dari sumber lain misalnya sumbangan pihak ketiga kepada daerah yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.6.3 Struktur APBD

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah bentuk susunan APBD terdiri dari tiga bagian yaitu: pendapatan daerah, belanja daerah, dan pembiayaan daerah.

2.7 Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terbentuk dengan dasar hukum sesuai dengan Perubahan Ketiga Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 23 E menjelaskan bahwa:

- a. Untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab tentang keuangan negara diadakan satu Badan Pemeriksa Keuangan yang bebas dan mandiri.
- b. Hasil Pemeriksaan keuangan negara diserahkan kepada Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, sesuai dengan kewenangannya.
- c. Hasil pemeriksaan tersebut ditindaklanjuti oleh lembaga perwakilan dan/atau badan sesuai dengan undang-undang.

Berdasarkan amanat UUD Tahun 1945 tersebut telah dikeluarkan Surat Penetapan Pemerintah No.11/EOM tanggal 28 Desember 1946 tentang pembentukan Badan Pemeriksa Keuangan pada tanggal 1 Januari 1947 yang berkedudukan sementara di kota Magelang.

2.7.1 Rencana Strategis BPK

Rencana Strategis (Renstra) BPK digunakan sebagai rencana lima tahunan BPK untuk mencapai visi dan melaksanakan misi sesuai dengan tujuan dan rencana strategis, serta arah kebijakan, disertai dengan indikator-indikator pengukurannya menurut BPK RI (2016). Renstra BPK tahun 2016-2020 ini menekankan kepada manfaat dan kualitas hasil pemeriksaan BPK dalam rangka menguatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara yang telah meningkat selama 10 tahun terakhir agar tercapainya tujuan negara Indonesia yang terlampir dalam Pembukaan UUD Tahun 1945. Kerangka Renstra BPK tahun 2016-2020 adalah:

a. Landasan pikir

Landasan pikir Renstra BPK tahun 2016-2020 dimulai dengan pertimbangan atas tujuan negara dan kedudukan BPK dalam ketatanegaraan sesuai dengan UUD 1945 serta mempertimbangkan antara lain tugas, wewenang dan peraturan perundang-undangan. Landasan berpikir berikutnya dalam penyusunan Renstra dimaksud meliputi pertimbangan atas manfaat hasil BPK bagi pemangku kepentingan, standar dan pedoman terkait pelaksanaan tugas dan wewenang BPK, model

kematangan lembaga pemeriksa, serta standar internasional tentang nilai dan manfaat lembaga pemeriksa.

b. Kondisi saat ini sebagai dasar

Berdasarkan pelaksanaan Renstra 2011—2015, hal-hal yang perlu menjadi perhatian pada Renstra 2016—2020 meliputi antara lain tingkat tindak lanjut atas hasil pemeriksaan BPK, peningkatan kualitas hubungan dengan para pemangku kepentingan, peningkatankualitas pemeriksaan, peningkatan kompetensi pemeriksa, pemanfaatan teknologi informasi dalam tata kelola organisasi, serta pengembangan budaya organisasi untuk penguatan nilai-nilai dasar.

c. Perkembangan lingkungan strategis BPK

Perkembangan lingkungan strategis BPK meliputi dua hal yaitu lingkungan strategis nasional dan lingkungan strategis internasional. Lingkungan strategis nasional meliputi bangsa Indonesia dan agenda pembangunan, sedangkan lingkungan strategis Internasional meliputi perkembangan pada organisasi lembaga pemeriksa sedunia International Organization Supreme Audit Institution (INTOSAI), organisasi di Asia yang terkait seperti ASOSAI, dan ASEANSAI serta pemeriksaan pinjaman hibah luar negeri.

d. Kondisi yang diharapkan dalam lima tahun ke depan.

Kondisi yang diharapkan dalam Renstra BPK 2016—2020 terkait dengan peningkatan peran BPK dalam mendorong pengelolaan keuangan negara untuk pencapaian tujuan negara. Peningkatan peran tersebut dilakukan

dengan peningkatan kualitas dan manfaat hasil pemeriksaan serta peningkatan mutu kelembagaan BPK modern yang memanfaatkan sistem dan teknologi informasi.

2.7.2 Tugas dan Wewenang BPK

Tugas dan wewenang BPK menurut BPK RI (2016) diatur dalam UU Nomor 15 Tahun 2006. Tugas BPK antara lain:

- a. Memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada pemerintahan pusat, pemerintahan daerah, lembaga negara lainnya, Bank Indonesia, Badan Usaha Milik Negara, badan layanan umum, Badan Usaha Milik Daerah, dan lembaga atau badan lain yang mengelola keuangan negara.
- b. Melakukan pembahasan atas temuan pemeriksaan dengan objek yang diperiksa sesuai dengan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara.
- c. Menyerahkan hasil pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara kepada lembaga perwakilan di DPR, DPD, dan DPRD serta presiden/gubernur/bupati/walikota untuk digunakan sesuai tugas dan kewenangannya.
- d. Menyerahkan pula hasil pemeriksaan secara tertulis kepada presiden, gubernur, bupati/walikota sesuai dengan kewenangannya untuk keperluan tindak lanjut hasil pemeriksaan.
- e. Melaporkan unsur pidana yang ditemukan dalam pemeriksaan kepada instansi yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-

undangan paling lama 1 (satu) bulan sejak diketahui adanya unsur pidana tersebut.

- f. Memantau pelaksanaan tindak lanjut hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan memberitahukan hasilnya secara tertulis kepada DPR, DPD, dan DPRD, serta Pemerintah.

Dalam menjalankan tugas, BPK memiliki wewenang diantaranya:

- a. Menentukan objek pemeriksaan, merencanakan dan melaksanakan pemeriksaan, menentukan waktu dan metode pemeriksaan, serta menyusun dan menyajikan laporan pemeriksaan.
- b. Meminta keterangan dan/atau dokumen yang wajib diberikan oleh setiap orang, unit organisasi pemerintah pusat, pemerintah daerah, lembaga negara lainnya, Bank Indonesia, Badan Usaha Milik Negara, badan layanan umum, Badan Usaha Milik Daerah, dan lembaga atau badan lain yang mengelola keuangan negara.
- c. Melakukan pemeriksaan di tempat penyimpanan uang dan barang milik negara, di tempat pelaksanaan kegiatan, pembukuan dan tata usaha keuangan negara, serta pemeriksaan terhadap perhitungan-perhitungan, surat-surat, bukti-bukti, rekening koran, pertanggungjawaban, dan daftar lainnya yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan negara.
- d. Menetapkan jenis dokumen, data, serta informasi mengenai pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara yang wajib disampaikan kepada BPK.

- e. Menetapkan standar pemeriksaan keuangan negara setelah berkonsultasi dengan pemerintah pusat/daerah yang wajib digunakan dalam pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara.
- f. Menetapkan kode etik pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara.
- g. Menggunakan tenaga ahli dan/atau tenaga pemeriksa di luar BPK yang bekerja untuk dan atas nama BPK.
- h. Membina jabatan fungsional pemeriksa.
- i. Memberi pertimbangan atas standar akuntansi pemerintahan.
- j. Memberi pertimbangan atas rancangan sistem pengendalian intern pemerintah pusat/daerah sebelum ditetapkan oleh pemerintah pusat/daerah.

2.7.3 Kebebasan dan Kemandirian BPK

Di masa sebelum reformasi, BPK adalah lembaga yang berkedudukan di bawah kendali pemerintah. Di masa reformasi, akuntabilitas dan transparansi keuangan negara tidak dapat terjamin karena BPK berada di bawah presiden. Hal ini menyebabkan korupsi yang merajalela di zaman orde lama maupun orde baru. Korupsi ini terjadi karena tidak adanya pemeriksaan yang efektif oleh lembaga audit independen baik disaat maupun sesudah program-program pemerintah dan lembaga negara lainnya dijalankan menurut BPK RI (2010). BPK akan mempelajari apakah setiap satu rupiah yang dikeluarkan oleh lembaga tersebut memang digunakan untuk program atau kegiatan yang sudah dianggarkan atau tidak. BPK harus memeriksa apakah pelaksanaannya sesuai dengan rencana atau

tidak dan apakah dilaksanakan secara bertanggungjawab. Pemeriksaan bisa dilakukan setelah proyek selesai namun juga bisa juga saat proyek masih berjalan. Pada proyek pembangunan jalan atau gedung misalnya, dilakukan pemeriksaan terhadap kualitas bahan bangunan dan sebagainya.

Di masa setelah reformasi, transparansi dan akuntabilitas keuangan negara adalah prasyarat yang penting untuk menegakkan *good governance* yang merupakan landasan utama bagi terciptanya demokrasi politik yang sesungguhnya yang bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Maka dari itu, BPK harus berada dalam kondisi yang memungkinkannya menjalankan amanat UUD Tahun 1945 dengan seoptimal mungkin.

2.7.4 Standar Pemeriksaan BPK

Dalam melakukan pemeriksaan yang independen, objektif, dan profesional BPK mengacu kepada Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) yang sesuai dengan UU No. 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara. Dengan adanya pedoman tersebut, maka siapapun yang melakukan pemeriksaan atas keuangan negara harus berpedoman pada SPKN. Hal ini perlu ditegaskan karena keuangan negara dapat saja diperiksa oleh pihak lain dan atas nama BPK. SPKN bagi auditor akan menjadi ukuran pelaksanaan kerjanya. Tanggung jawab auditor akan dinilai berdasarkan kepatuhannya terhadap SPKN. Dengan adanya rujukan itu, pemeriksa tidak akan bekerja serampangan tanpa standar yang baku. Bagi pihak yang diperiksa, SPKN memberikan kenyamanan karena kehadiran panduan akan mencegah bentuk-bentuk penyalahgunaan kewenangan pemeriksaan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pengenalan Bab

Pada bab tiga ini, penulis akan menjelaskan metodologi yang digunakan dalam penelitian mengenai strategi pengembangan kompetensi di bidang pemeriksaan keuangan APBD. Pembahasan dalam bab ini akan berhubungan dengan bab selanjutnya karena bab ini menjadi dasar proses penelitian untuk menjawab rumusan masalah yang sudah ditetapkan pada bagian pembahasan. Fakta yang ada di lapangan akan dikaitkan dengan metodologi yang diterapkan sehingga mengarah kepada fokus penelitian sehingga akan membantu peneliti dalam menjawab rumusan masalah.

3.2. Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu paradigma penelitian untuk mendeskripsikan peristiwa, perilaku orang atau suatu keadaan pada tempat tertentu secara rinci dan mendalam dalam bentuk narasi menurut Moleong (2014). Penelitian kualitatif menurut Tracy (2013) adalah *“Is an umbrella concept that covers interviews (group or one-on-one), participant observation (in person or online) and documents analysis (paper or electronic)”* pengertian ini berarti penelitian kualitatif merupakan sebuah wadah konsep yang mencakup wawancara (baik kelompok maupun individu ke individu), pengamatan terhadap peserta (baik pengamatan langsung secara personal maupun *online*), dan analisis dokumen (baik dokumen kertas maupun dokumen elektronik). Penelitian ini tidak

menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantitatif lainnya. Penelitian kualitatif menekankan penggunaan diri si peneliti sebagai instrumen penelitian, sehingga dengan penelitian kualitatif, peneliti terlibat banyak interaksi secara langsung dengan sumber data menurut Mulyadi (2011). Hal ini membuat peneliti dapat melihat secara langsung fakta yang terdapat di lapangan atau tempat penelitian seperti pernyataan dari narasumber. Penelitian kualitatif yang menjadikan manusia sebagai instrumen dapat dengan baik menangkap berbagai realitas dan interaksi yang terjadi selama proses penelitian dengan menggunakan kemampuan inderawi. Dalam penelitian kualitatif ini, metode yang digunakan adalah metode studi kasus.

Penelitian studi kasus adalah penelitian dengan melakukan identifikasi topik yang membawa peneliti mengumpulkan dan menganalisis informasi dari berbagai sumber informasi seperti wawancara, observasi, dan dokumen, peneliti dalam melakukan penelitian studi kasus mencari tema atau kategori dari perilaku dan kejadian menurut Hancock & Algozzine (2006). Hal ini membuat peneliti studi kasus perlu memanfaatkan waktunya dengan tepat baik dalam lingkungan tempat peneliti melakukan wawancara ataupun observasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti menggunakan metode kualitatif dikarenakan peneliti melakukan penelitian mengenai strategi pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia di bidang pemeriksaan keuangan APBD pada auditor BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta. Dalam penelitian ini, peneliti membandingkan antara kebutuhan kompetensi yang sesuai dengan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara dengan pengembangan kompetensi yang

dilaksanakan oleh BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta. Selain itu, peneliti juga mencari tahu kekurangan dalam penerapan pengembangan kompetensi yang disebabkan oleh kendala yang dihadapi oleh Badan Pemeriksa Keuangan Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta dalam menerapkan pengembangan kompetensi.

3.3 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif instrumen atau alat penelitian merupakan peneliti sendiri. Dalam penelitian kualitatif peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama karena hanya manusia yang dapat mengadakan penyesuaian dengan responden yang merupakan satu kesatuan dengan lingkungannya menurut Bachri (2010). Peneliti dalam metode kualitatif dapat digunakan sebagai instrumen utama menurut Huberman dan Miles (2010). Dalam hal ini, peneliti menggunakan perangkat lunak NVivo sebagai alat yang digunakan oleh peneliti dalam membantu mempermudah mengolah data dengan mengelompokkan kata-kata yang mempunyai satu makna atau arti.

3.4. Fokus Penelitian

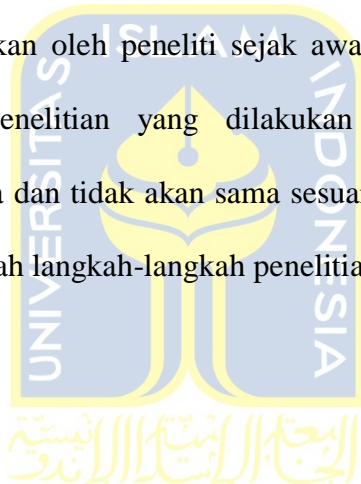
Tujuan adanya fokus penelitian ini adalah untuk membatasi penelitian yang dilakukan agar penelitian dapat sesuai dengan tujuan dan rumusan masalah penelitian yang telah ditetapkan. Fokus penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

- a. Mekanisme pemeriksaan keuangan yang dilakukan oleh BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta pada tahun 2018
- b. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta dalam mengembangkan kompetensi auditor guna

menambah kompetensi yang dimiliki dan sesuai dengan kriteria dan ketentuan yang diharapkan oleh BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta pada bidang pemeriksaan APBD dan memfokuskan upaya BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta dalam memastikan peningkatan kompetensi auditor terkait pemeriksaan APBD pada tahun 2018

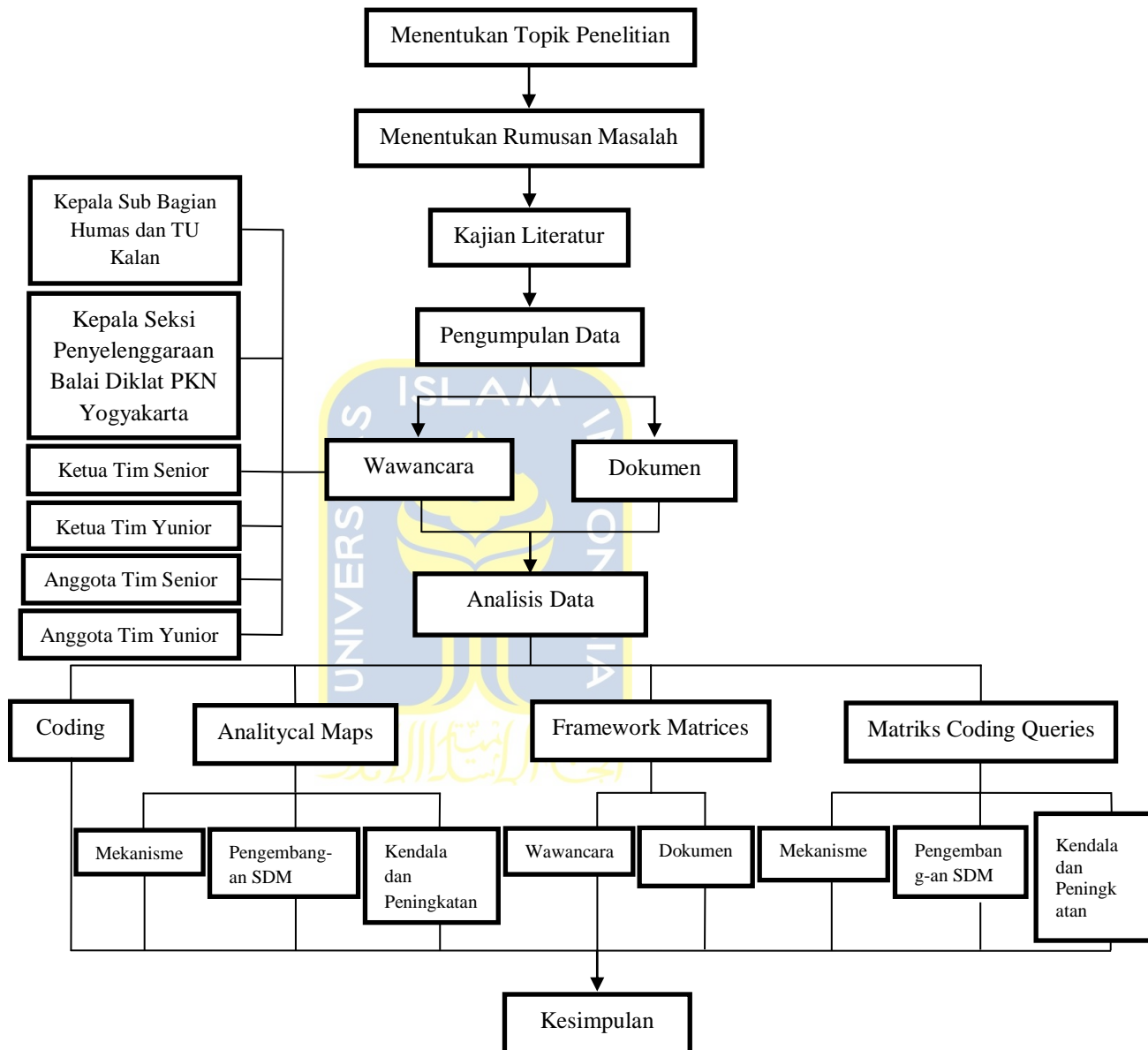
3.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian dalam penelitian kualitatif adalah langkah-langkah penelitian yang dilakukan oleh peneliti sejak awal penelitian hingga penarikan kesimpulan. Setiap penelitian yang dilakukan akan memiliki sistematika penelitian yang berbeda dan tidak akan sama sesuai dengan topik masing-masing penelitian. Berikut adalah langkah-langkah penelitian yang dilakukan peneliti:



Gambar 3.1

Sistematika Penelitian



3.5.1 Menentukan Topik Penelitian

Langkah pertama dalam penelitian, peneliti mencari topik dengan cara mengamati isu-isu terkini yang berkaitan dengan pemeriksaan keuangan negara yang dilakukan oleh BPK. Setelah mengamati lebih lanjut objek penelitian yang sesuai dengan kriteria penelitian yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh BPK, kemudian setelah mendapatkan beberapa topik alternatif, akhirnya peneliti memutuskan untuk mengangkat topik mengenai pemeriksaan keuangan dan strategi pengembangan kompetensi SDM auditor di BPK DIY.

3.5.2 Menentukan Rumusan Masalah

Setelah topik telah selesai ditentukan, peneliti kemudian menyusun rumusan masalah. Dalam penyusunan rumusan masalah, rumusan masalah yang dibuat harus memiliki keterkaitan satu dengan yang lain, sehingga rumusan masalah pertama merupakan dasar pembuatan rumusan masalah selanjutnya. Dalam hal ini, peneliti memilih untuk membahas di penelitiannya yaitu mekanisme pemeriksaan keuangan, pengembangan SDM auditor, dan kendala yang dihadapi serta peningkatan yang dapat dilakukan dalam mengembangkan kegiatan pemeriksaan keuangan yang dilakukan oleh auditor. Penelitian ini mengacu pada Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) Tahun 2017.

3.5.3 Kajian Literatur

Setelah peneliti menentukan rumusan masalah, peneliti kemudian melakukan kajian literatur yang mendasari dilakukannya penelitian. Kajian literatur telah dibahas sebelumnya di dalam BAB II.

3.5.4 Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah sumber data yang berasal dari observasi, wawancara, dokumentasi, triangulasi/gabungan menurut Bachri (2010) sedangkan jenis data dalam penelitian kualitatif adalah jenis data primer dimana teknik pengumpulannya lebih banyak pada observasi peran, wawancara mendalam serta dokumentasi menurut Bachri (2010).

Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan dokumentasi dapat dilakukan secara individual ataupun bersama-sama. Data yang berbentuk dokumen akan sangat membantu kelengkapan data yang diambil, karena dokumen merupakan bukti fisik dari wawancara yang dilakukan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui data terkait mekanisme pemeriksaan APBD dan pengembangan kompetensi yang selama ini dijalani maka peneliti melakukan wawancara dengan narasumber yang menjabat sebagai pemeriksa di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui penyelenggaraan diklat yang ada di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta peneliti melakukan wawancara dengan narasumber yang menjabat sebagai Kepala Seksi Penyelenggaraan Diklat Balai Diklat PKN Yogyakarta dan Kepala Sub Bagian Humas & TU Kalan.
- c. Untuk mendukung sumber data primer berupa hasil wawancara, maka peneliti juga memperoleh dokumen yang berkaitan dengan pemeriksaan keuangan di BPK yang berlaku secara nasional untuk seluruh Kantor

Perwakilan BPK yaitu Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) tahun 2017.

3.5.4.1 Wawancara

Teknik yang paling umum digunakan dalam penelitian studi kasus adalah teknik wawancara menurut Hancock & Algozzine (2006). Dalam penelitian kualitatif, peneliti membutuhkan teknik pengumpulan data yang dapat menghasilkan data yang banyak dan sesuai dengan kriteria pengumpulan data kualitatif. Peneliti melakukan wawancara secara tidak terstruktur kepada narasumber, menurut Moleong (2014) wawancara tidak terstruktur adalah wawancara dengan mengalir seperti percakapan sehari-hari. Wawancara dilakukan dengan pertanyaan yang beragam kepada setiap narasumber. Peneliti melakukan praktik wawancara secara mendalam, dan pertanyaan yang dibuat oleh peneliti terlebih dahulu dibuat secara umum yang kemudian dikembangkan sedetail mungkin menjadi pertanyaan ketika melakukan wawancara. Pertanyaan umum yang terdapat dalam daftar pertanyaan wawancara menjadi pedoman peneliti dan peneliti akan lebih banyak mendapatkan data karena melakukan wawancara dengan pertanyaan terbuka menurut Afrizal (2014). Data yang ada didapatkan dari melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi SDM auditor BPK diantaranya adalah Kepala Sub Bagian Humas dan TU Kalan, Kepala Seksi Penyelenggaraan Balai Diklat PKN Yogyakarta, Ketua Tim Senior, Ketua Tim Yunior, Anggota Tim Senior dan Anggota Tim Yunior.

a. Profil Responden

Profil seluruh narasumber adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Profil Narasumber

Narasumber	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Umur	Pangkat
TS	Laki-laki	21-25 Tahun	47	IV/a
AP	Laki-laki	21-25 Tahun	56	III/d
IR	Laki-laki	11-15 Tahun	38	IV/a
SHC	Laki-laki	21-25 Tahun	52	III/d
RDW	Laki-laki	11-15 Tahun	39	III/d
SEP	Laki-laki	11-15 Tahun	40	III/d
FN	Perempuan	6-10 Tahun	37	III/c
F	Laki-laki	6-10 Tahun	37	III/c

Sumber: BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta

3.5.4.2 Dokumen

Peneliti mengolah dokumen-dokumen yang berisikan kebijakan dan mekanisme pemeriksaan keuangan yang dilakukan oleh BPK di seluruh wilayah Indonesia yang tertuang dalam SPKN Tahun 2017. Selain dokumen, peneliti mendapatkan hasil wawancara yang kemudian rekaman hasil wawancara tersebut diubah menjadi transkrip wawancara yang berbentuk dokumen. Analisis yang bersumber dari dokumen adalah metode yang sangat umum digunakan dalam penelitian studi kasus menurut Hancock & Algozzine (2006).

Dokumen yang di gunakan peneliti dalam penelitiannya berupa peraturan pemeriksaan keuangan, artikel, maupun kalender dari Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPK RI. Pengumpulan dokumen berguna sebagai proses pencocokan kebenaran informasi yang didapatkan secara lisan melalui kegiatan wawancara, serta memiliki tingkat akurasi yang lebih tinggi dengan didukung dengan adanya peraturan, serta tanggal yang tertera di dalam dokumen. Dokumen yang digunakan oleh peneliti adalah:

- a. Standar Pemeriksaan Keuangan Negara Tahun 2017
- b. Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Orientasi Ke-BPK-an Tahun 2007
- c. Artikel Pusdiklat BPK mengenai diklat kepemimpinan tanggal 27 April 2017
- d. Kalender Pola Diklat No. 3 Pusdiklat BPK RI

3.5.5 Analisis Data

Data-data yang telah terkumpul kemudian dianalisis untuk menjawab semua rumusan masalah yang telah disusun. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak NVivo 11. Perangkat lunak NVivo mampu membantu peneliti dalam menganalisis data kualitatif berupa satu ataupun beberapa dokumen baik dalam bentuk gambar, diagram, audio, halaman website, dan berbagai sumber dokumen yang lainnya menurut Bazeley dan Jackson (2013). Dalam penggunaannya, NVivo dapat memudahkan dan mengefektifkan kegiatan pengelompokkan kalimat menurut Setiawan (2016). Hal ini, membuat peneliti mampu secara mudah mencari kata-kata yang sama atau satu makna dari

hasil wawancara yang telah berbentuk transkrip maupun dokumen yang menjadi sumber data, NVivo juga mampu untuk menyimpan rekaman hasil wawancara yang ada sehingga membuat data yang ada tersimpan di satu perangkat yang efektif. Namun, terkait pembahasan dan penarikan kesimpulan, kedua hal tersebut kembali lagi dari kemampuan peneliti itu sendiri.

3.5.5.1 Coding

Coding memiliki pengertian memberikan simbol terhadap data menurut Herdiyanto (2016). Dalam melakukan *coding*, tahapan yang dapat dilakukan oleh peneliti kualitatif adalah *pra-coding*, catatan awal, pertanyaan terkait dengan pertimbangan saat membuat *coding* dan melakukan *coding* untuk data yang kontras menurut Saldana (2009). Tahap *pra-coding* adalah dengan mengkode kata dengan frasa yang pendek dengan melingkari, menggarisbawahi, menebalkan ataupun mewarnai kutipan yang signifikan, setelah itu tahap catatan awal. Dalam tahap catatan awal peneliti di haruskan untuk mengumpulkan dan memformat data yang ada. Tahap selanjutnya adalah tahapan pertanyaan terkait dengan pertimbangan dalam membuat *coding*, peneliti mencantumkan pertanyaan penelitian pada satu halaman untuk memfokuskan proses *coding*. Tahap selanjutnya yaitu melakukan *coding* untuk data yang kontras hal ini digunakan dalam penelitian yang melibatkan beberapa narasumber agar mampu memaksimalkan potensi variasi yang ada.

Tahapan *coding* dengan menggunakan NVivo memuat proses memilih data, mengkode data dan kategorisasi data. Analisis data dengan perangkat lunak NVivo 11 dijalankan dengan melakukan *coding* untuk kalimat-kalimat atau

pernyataan yang mengandung arti serupa ke dalam satu *node*. Melalui proses ini, akan muncul beberapa *node* yang dalam penelitian akan dikategorikan sebagai tema atau satu pokok pikiran menurut Setiawan (2016). Dalam hal ini, NVivo merupakan perangkat lunak yang membantu peneliti untuk memudahkan dalam pembuatan kategori yang merupakan kumpulan dari satu tema yang sama.

Dalam analisis data menggunakan NVivo 11 peneliti memasukkan data sebagai *internal sources* di NVivo yang berupa dokumen hasil wawancara, Standar Pemeriksaan Keuangan Negara, isu terkini terkait Pendidikan dan Pelatihan yang ada di BPK, maupun transkrip wawancara dengan narasumber. Dalam melakukan penelitiannya, peneliti melakukan identifikasi kepada kalimat yang memiliki makna yang sama kemudian peneliti melakukan *coding* kepada kalimat tersebut dan menjalankan perintah *coding* di perangkat lunak NVivo. *Coding* yang telah dilakukan kepada kalimat yang dimaksud kemudian dapat diidentifikasi apakah akan di-*coding* ke *nodes* ataupun *relationship*.

Nodes sendiri merupakan tempat untuk menyimpan semua sumber data yang dijadikan referensi menurut Bazeley dan Jackson (2013). Di dalam *nodes* tersimpan beberapa sumber data baik dokumen maupun hasil wawancara yang memiliki satu makna menurut peneliti yang kemudian diklasifikasikan ke dalam satu *nodes*. *Nodes* yang dibuat merujuk kepada tiga rumusan masalah dalam penelitian ini. Selain membuat *nodes*, peneliti juga membuat *case nodes*. *Case* terkait dengan unit yang dianalisis yang dapat diuraikan misalnya seseorang, tempat dan kebijakan menurut Bazeley dan Jackson (2013) *nodes* sendiri tempat untuk menyimpan semua sumber data, sehingga *case nodes* adalah tempat

menyimpan seluruh unit yang dianalisis yang dapat diuraikan yang berfungsi untuk menyimpan seluruh data baik data transkrip wawancara maupun informasi terkait dengan narasumber. Di dalam *case nodes* dapat dilakukan klasifikasi narasumber sesuai dengan jabatan, tingkat pendidikan, gelar, jenis kelamin, dan masa jabatan yang di klasifikasi di dalam *case nodes* menggunakan *case classifications*. Proses terakhir dalam bagian *coding* adalah membuat *relationship, relationship* adalah catatan yang dibuat oleh peneliti untuk menunjukkan bagaimana keduanya atau hubungan yang ada dalam kedua catatan tersebut menurut Bazeley dan Jackson (2013). Peneliti mengklasifikasikan *nodes* yang saling berhubungan kemudian peneliti menghubungkan kedua *nodes* dengan *relationship*. Dalam penelitian yang dilakukan peneliti membuat *relationship* pada setiap bab dan antar bab.

3.5.5.2 Analytical Maps

Analytical maps adalah bentuk penyajian data yang memiliki kemiripan kata yang telah di-*coding*-kan dan antar item yang saling berhubungan yang kemudian disajikan baik dalam bentuk dendrogram, grafik dua atau tiga dimensi, maupun grafik yang berbentuk lingkaran menurut Bazeley dan Jackson (2013). Penyajian data yang dilakukan menggunakan perangkat lunak NVivo 11 dilakukan dengan membuat *analytical maps* yang berbentuk bagan sehingga mudah dilihat konsep pola yang berhubungan. Di dalam *analytical maps* tergambar model penelitian terhadap setiap rumusan masalah yang disusun. Di dalam *analytical maps* akan muncul *nodes, case nodes, dan relationship*. Peneliti dalam hal ini membuat tiga *analytical maps* terkait dengan mekanisme

pemeriksaan APBD, pengembangan SDM auditor BPK, kendala yang dihadapi serta saran peningkatan yang dapat dilakukan dalam hal pengembangan kompetensi SDM auditor. Dalam *analytical maps* pertama, peneliti memunculkan hubungan antara mekanisme pemeriksaan APBD dengan kebutuhan kompetensi SDM auditor. Di dalam *analytical maps* yang kedua peneliti memunculkan hubungan antara kegiatan pengembangan kompetensi SDM auditor dengan kompetensi yang dikembangkan. Di dalam *analytical maps* yang ketiga peneliti memunculkan hubungan antara kendala dan kekurangan yang dihadapi dengan peningkatan yang dapat dilakukan oleh BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta.

3.5.5.3 Framework Matrice

Framework Matrice menghasilkan informasi dalam bentuk tabel untuk menemukan kalimat kunci yang di *coding* dengan *case* sebagai baris dan *nodes* sebagai kolom menurut Bazeley dan Jackson (2013). *Framework Matrice* yang berbentuk tabel ini akan menyajikan teks yang telah di *coding* dalam *nodes* dan di *relationship*-kan antar *nodes*. Tabel dalam *framework matrices* terdiri dari *row* dan *column*. Dalam perangkat lunak NVivo, peneliti memasukkan *row* berupa dokumen atau transkrip wawancara, serta *column* berupa *nodes*. Dalam tahap ini, terdapat dua kelompok *framework matrices*, kelompok pertama adalah *framework matrice* data transkrip wawancara dan kelompok kedua adalah *framework matrice* dokumen. Kedua *framework matrices* ini berisikan tabel yang menunjukkan hasil proses *coding* yang dilakukan peneliti dari semua *internal sources* yang dipakai sebagai referensi. Dalam penelitian ini, peneliti menggabungkan kedua sumber

data baik dari dokumen maupun wawancara kedalam satu analisis *framework matrices*, analisis dilakukan kepada semua rumusan masalah yang ada. *Framework matrices* sendiri kemudian disimpan dengan format NVivo maupun dengan format Microsoft Excel. Peneliti membuat tiga *framework matrices* terkait dengan mekanisme pemeriksaan APBD, pengembangan kompetensi SDM auditor, serta kendala dan peningkatan yang dapat dilakukan dalam pengembangan kompetensi SDM auditor.

3.5.5.4 Matrix Coding Queries

Matrix Coding Queries adalah kerangka yang menyediakan format tabel yang dirancang untuk analisis lintas kasus antar *nodes* di bagian kolom dan baris menurut Bazeley dan Jackson (2013). Dalam *Matrix coding queries* peneliti dapat melakukan identifikasi apakah *node* dan *relationship* yang telah dibuat merupakan suatu informasi yang berkesinambungan atau tidak. *Matrix coding queries* akan memunculkan angka sesuai dengan sumber data yang ada dalam satu rangkaian *nodes* dan *relationship* yang dibuat, misalnya angka 1 merepresentasikan 1 narasumber, angka 2 merepresentasikan 2 narasumber yang membicarakan topik yang sama dan memiliki makna yang sama.

3.5.5.5 Kesimpulan

Tahap terakhir di dalam penelitian, peneliti akan menyusun kesimpulan berdasarkan semua data yang telah diperoleh dan dianalisa selama dilakukannya penelitian. Kesimpulan ini ditarik setelah menyusun bab pembahasan, kesimpulan bermanfaat untuk melihat hasil pembahasan secara garis besar. Penarikan kesimpulan sendiri merupakan proses dimana peneliti menjawab rumusan

masalah dalam penelitiannya, proses ini membutuhkan interpretasi pola hubungan dalam *coding* dan membandingkan antar pola hubungan satu dengan lainnya. Penarikan kesimpulan harus berdasarkan data-data yang memenuhi kriteria penelitian kualitatif yaitu derajat kepercayaan, keteralihan, kebergantungan, dan kepastian menurut Bachri (2010).

3.6 Teknik Pengujian Keabsahan Data

Dalam menguji keabsahan data kualitatif, terdapat delapan kriteria penelitian kualitatif yang baik menurut Tracy (2013):

a. Worthy topic (Topik yang layak)

Topik yang layak dapat berasal dari disiplin teori ilmiah, peristiwa sosial yang relevan (tepat waktu) atau prioritas sampel atau konteks studi tertentu. Topik penelitian bisa menjadi layak adalah karena mengungkapkan aspek kehidupan yang telah diabaikan, disalahpahami, keliru, atau memprovokasi transformasi atau menimbulkan emosi kepada pembaca.

b. Ketelitian yang tinggi

Ketelitian yang tinggi mengacu kepada upaya yang diambil untuk memastikan bahwa penelitian dilakukan dengan cara yang tepat. Ketelitian bertanya apakah para peneliti telah menerapkan uji secara tuntas dalam melakukan penelitiannya secara singkat ketelitian yang tinggi mengharuskan peneliti dalam meluangkan waktu, upaya dan ketelitian dalam melatih keterampilan secara efektif.

c. Kesungguhan

Dalam melakukan penelitian, peneliti berbagi tujuan penelitian, harapan penelitian, dan kesalahan mereka. Peneliti membahas hal-hal yang terjadi selama penelitian dilakukan terkait dengan kondisi lingkungan, peserta, dan analisis data penelitian.

d. Kredibilitas

Kredibilitas adalah istilah umum yang sering digunakan orang yang mengacu pada ketergantungan, kepercayaan, dan mengekspresikan realitas yang masuk akal atau tampaknya benar.

e. Beresonansi

Resonansi adalah penelitian dianggap sebagai hal yang bermakna gemanya dan memiliki dampak kepada pembaca. Agar penelitian mampu memiliki dampak bagi pembaca, peneliti harus mampu memastikan bahwa penelitian yang dilakukan harus secara spesifik diungkapkan.

f. Kontribusi yang Signifikan

Signifikansi dinilai sebagai apakah temuan tersebut dapat mengaitkan, dan mengubah baik teori, praktik, dengan cara-cara baru yang ada sesuai dengan perkembangan zaman.

g. Praktik Penelitian yang Etis

Praktik penelitian adalah benang merah dari penelitian kualitatif dalam bentuk refleksi diri, akses, partisipasi, wawancara, kerja lapangan, transkripsi, dan penulisan. Beberapa pertimbangan dalam melakukan

penelitian yang etis diantaranya adalah: aturan dan prosedur, etika spesifik dari konteks yang sedang dipelajari, dan etika kerja.

h. Perpaduan yang Berarti

Perpaduan yang berarti dalam penelitian adalah penelitian yang mencapai tujuan yang dinyatakan, mencapai hal yang didukung, menggunakan metode dan praktik representasi yang bermitra baik dengan teori dan paradigma yang dianut, dan penelitian ditinjau dengan fokus penelitian, metode dan temuan penelitian.

Dalam memperkuat keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi data adalah teknik pengujian keabsahan data dengan memanfaatkan informasi di luar data yang digunakan sebagai pembandingan terhadap data tersebut menurut Moleong (2014). Penggunaan teknik ini sangat membantu peneliti dalam mendapatkan informasi yang valid karena proses pengumpulan data tidak bias dalam sebuah kelompok namun memperkuat informasi yang di dapat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber, dimana triangulasi sumber adalah cara menguji kredibilitas data dengan memperoleh data dari berbagai sumber menurut Moleong (2014). Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan delapan narasumber yang terdapat dalam subjek penelitian.

Peneliti juga menggunakan perangkat lunak NVivo dalam melakukan uji keabsahan data. Perangkat lunak NVivo membantu peneliti dalam mencari dan menghubungkan sumber data baik dokumen, transkrip wawancara, ataupun hasil coding dengan *nodes* yang telah dibuat

a. *Framework Matrices*

Tabel *framework matrices* berisikan kalimat yang telah di-coding oleh peneliti karena kalimat tersebut memiliki makna yang sama, tabel initerdiri atas *row* dan *coloumn*. *Row* dalam *framework matrices* merepresentasikan dokumen diantaranya adalah SPKN tahun 2017, artikel mengenai orientasi ke-BPKan, artikel mengenai diklat kepemimpinan, dan transkrip wawancara dengan narasumber. Sedangkan *coloumn* merepresentasikan *nodes* terkait dengan *nodes* dalam setiap rumusan masalah.

b. *Matrix Coding Queries*

Matrices Coding Queries digunakan peneliti untuk menemukan kombinasi dalam bentuk tabel antara *nodes* yang telah dihubungkan menggunakan *relationship*. Dalam tabel akan muncul *row* dan *coloumn* yang merepresentasikan *nodes* yang saling berkaitan antar bab atau di dalam satu bab yang berkaitan. Dalam *matrix coding queries* yang telah terintegrasi antar *nodes* dan *relationship* akan muncul angka yang merepresentasikan jumlah sumber data yang tercantum.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengenalan Bab

Dalam bab ini peneliti akan menjabarkan hasil penelitian yang dilakukan di BPK Perwakilan Wilayah Yogyakarta mengenai strategi pengembangan kompetensi SDM di bidang pemeriksaan keuangan APBD pada auditor eksternal pemerintahan. Pada awal bab ini akan dijelaskan profil BPK Perwakilan Wilayah Yogyakarta. Selanjutnya peneliti akan menjabarkan jawaban atas rumusan masalah yang telah ditetapkan berdasarkan data yang diperoleh selama penelitian dilakukan. Di bagian akhir akan diberikan rekomendasi peningkatan atas jawaban rumusan masalah beserta lampiran transkrip wawancara sebagai sumber data diolah atas jawaban rumusan masalah.

4.2 Profil Objek Penelitian BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta

4.2.1 Sejarah Berdirinya BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta

Berdasarkan UUD Tahun 1945 Pasal 23 yang menyebutkan bahwa “Untuk memeriksa tanggung jawab tentang Keuangan Negara diadakan suatu Badan Pemeriksa Keuangan yang peraturannya ditetapkan dengan Undang-Undang”, maka dikeluarkan Surat Penetapan Pemerintah No.11/OEM tanggal 28 Desember 1946 tentang pembentukan Badan Pemeriksa Keuangan, pada tanggal 1 Januari 1947 yang berkedudukan di kota Magelang dengan ketua BPK pertama adalah R. Soerasno.

Melalui Penetapan Pemerintah Nomor: 6 Tahun 1948 tanggal 6 November 1948 tempat kedudukan BPK dipindahkan dari Magelang ke Yogyakarta, dengan Ketua R. Kasirman yang diangkat berdasarkan SK Presiden RI tanggal 31 Januari 1950 No.13/A/1950 terhitung mulai 1 Agustus 1949. Berdasarkan Undang-undang No. 15 Tahun 2006 tanggal 30 Oktober 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan, yang menggantikan UU Nomor 5 Tahun 1973, mengamanatkan bahwa BPK memiliki perwakilan di setiap provinsi, sehingga dipecahlah BPK Perwakilan di Yogyakarta menjadi BPK RI Perwakilan Provinsi DIY dan BPK RI Perwakilan Jawa Tengah.

4.2.2 Visi dan Misi BPK

Visi BPK sesuai dengan BPK RI (2019) adalah menjadi pendorong pengelolaan keuangan negara untuk mencapai tujuan negara melalui pemeriksaan yang berkualitas dan bermanfaat. Misi BPK diantaranya adalah:

- a. Memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara secara bebas dan mandiri.
- b. Melaksanakan tata kelola organisasi yang berintegritas, independen, dan profesional.

Dalam memastikan tercapainya visi dan misi, maka BPK menetapkan dua tujuan strategis yaitu:

- a. Meningkatkan manfaat hasil pemeriksaan dalam rangka mendorong pengelolaan keuangan negara untuk mencapai tujuan negara.
- b. Meningkatkan pemeriksaan yang berkualitas dalam mendorong pengelolaan keuangan negara untuk mencapai tujuan negara.

4.2.3 Nilai-Nilai Dasar BPK

a. Integritas

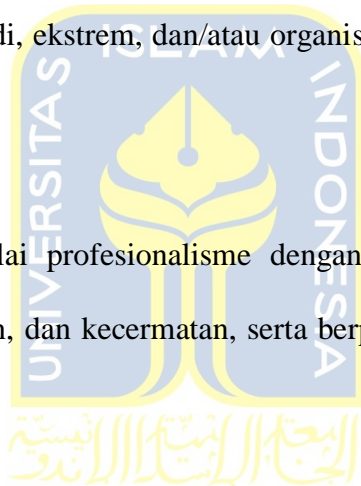
Membangun nilai integritas dengan bersikap jujur, objektif, dan tegas dalam menerapkan prinsip, nilai, dan keputusan.

b. Independensi

Menjunjung tinggi independensi, baik secara kelembagaan, organisasi, maupun individu. Dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pemeriksaan, kami bebas dalam sikap mental dan penampilan dari gangguan pribadi, ekstrem, dan/atau organisasi yang dapat mempengaruhi independensi.

c. Profesionalisme

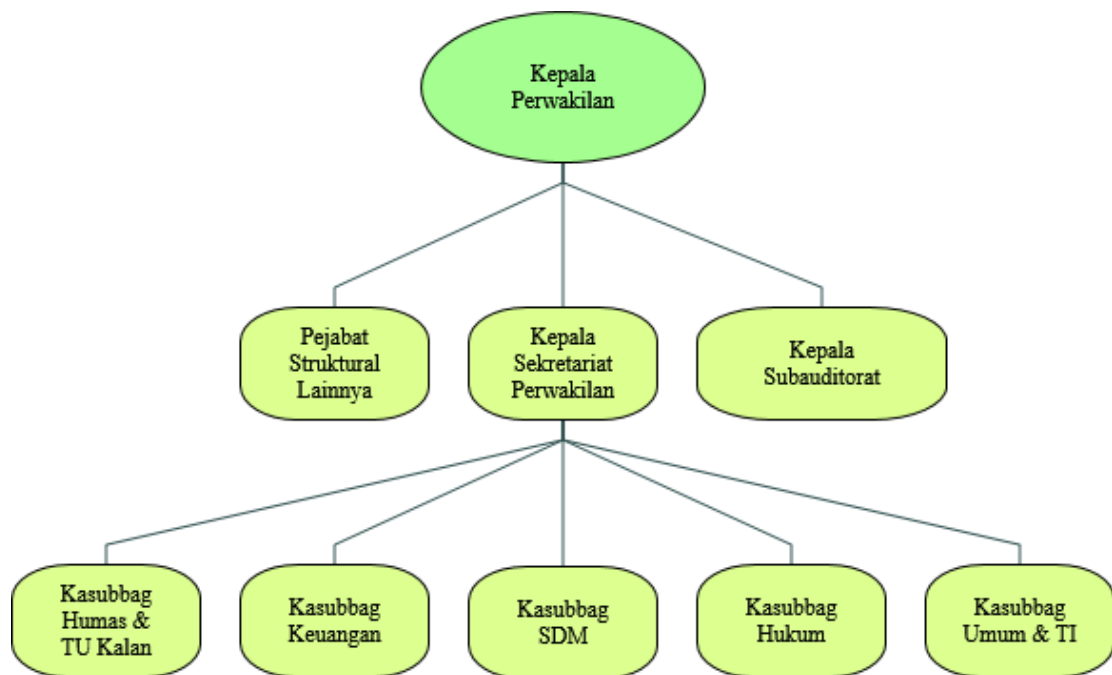
Membangun nilai profesionalisme dengan menerapkan prinsip kehati-hatian, ketelitian, dan kecermatan, serta berpedoman kepada standar yang berlaku.



4.2.4 Struktur Organisasi BPK

Gambar 4.1.

Struktur Organisasi BPK Perwakilan Wilayah Yogyakarta



Sumber: bpk.go.id

4.2.5 Peta Daerah Istimewa Yogyakarta

Gambar 4.2

Peta Daerah Istimewa Yogyakarta



Sumber: <http://www.wikiwand.com>

Pembagian entitas pemeriksaan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta menurut Bapak SHC seorang pemeriksa di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta sebagai berikut:

- a. Provinsi DIY
- b. Kota Yogyakarta
- c. Sleman
- d. Gunung Kidul

- e. Bantul
- f. Kulon Progo

4.2.6 Pemeriksa di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta

Di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta terdapat 33 pemeriksa/auditor yang terdiri dari 1 orang Pengendali Teknis (PT), 1 orang Ketua Tim Senior (KTS), 5 orang Ketua Tim Yuniior (KTY), 22 orang Anggota Tim Senior (ATS), dan 4 orang Anggota Tim Yuniior (ATY). Pemeriksa di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta terbagi menjadi 10 pemeriksa perempuan dan 23 pemeriksa laki-laki.

4.3 Analisis Mekanisme Pemeriksaan Keuangan dan Kebutuhan Kompetensi

Pemeriksaan keuangan negara adalah proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi yang dilakukan secara independen, objektif, dan profesional berdasarkan standar pemeriksaan, untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, dan keandalan informasi mengenai pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Pemeriksaan keuangan yang dilakukan oleh BPK di seluruh Kantor Perwakilan di setiap provinsi di Indonesia mengacu kepada Standar Pemeriksaan Keuangan Negara yang rutin diperbaharui karena menyesuaikan peraturan/regulasi pemerintahan yang baru. Standar Pemeriksaan Keuangan Negara yang terbaru adalah Standar Pemeriksaan Keuangan Negara Tahun 2017. Jumlah entitas yang terdapat di Daerah Istimewa Yogyakarta ada 6 yaitu satu provinsi, lima kabupaten dan kota, yaitu Gunung Kidul, Bantul, Sleman, Kulon Progo dan Kota Yogyakarta ditambah dengan provinsi menjadi 6 entitas menurut SHC (2018).

Secara umum, praktik pelaksanaan pemeriksaan keuangan di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta mengacu kepada SPKN tahun 2017. Hal ini, sebagaimana dijelaskan dalam wawancara dengan pemeriksa di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta “..Nah standarnya anggota tim junior itu nanti ada diklat, melalui diklat nah nanti semua ada ukuran dari DUPAK dan SPKN itu sendiri untuk melihat kompetensi mana yang belum dia capai untuk naik jenjang” SHC (2018).

Sejalan dengan pendapat menurut Bapak AP yang yang bekerja di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta yang mengatakan “Kalau di daerah nanti dia memeriksa LKPD kalau dia di pusat nanti LKPP, memang diajarkan seperti itu. Nanti SPKN Sistem Pemeriksaan Keuangan Negara diajarkan” AP(2019).

Di dalam SPKN 2017 tercantum beberapa tahapan pemeriksaan keuangan yang dilakukan oleh BPK, diantaranya:

- a. Perencanaan
- b. Pelaksanaan
- c. Pelaporan dan Pemantauan Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan

Dalam penjelasan kebutuhan kompetensi, peneliti akan menganalisa kebutuhan kompetensi yang peneliti dapatkan sesuai dengan gambaran yang diberikan oleh narasumber maupun SPKN tahun 2017, diantaranya adalah:

- a. Latar belakang pendidikan, keahlian, dan Pengalaman
- b. Pengetahuan Lingkungan, Program, dan Objek Pemeriksaan
- c. Keterampilan Berkomunikasi Lisan dan Tertulis
- d. Pengetahuan Khusus Bidang Tertentu

4.3.1 Mekanisme Pemeriksaan Keuangan

Mekanisme pemeriksaan keuangan yang dilakukan oleh BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta akan dijelaskan melalui gambar di bawah ini, untuk hasil olah data akan berada di lampiran hasil olah data NVivo analisis mekanisme pemeriksaan keuangan yang terdapat pada lampiran 14.



Gambar 4.3

**Mekanisme Pemeriksaan Keuangan APBD oleh BPK Kantor Perwakilan
Wilayah Yogyakarta**

Tahapan Perencanaan:

1. Tujuan Pemeriksaan
2. Pemahaman atas Entitas
3. Pemahaman atas Pengendalian Intern
4. Menilai dan Merespon Resiko
5. Merancang Prosedur yang Memadai untuk Memperoleh Bukti
6. Kriteria untuk Menilai Informasi Pokok yang Diperiksa
7. Mempertimbangkan Materialitas
8. Memutakhirkan Rencana Pemeriksaan

Tahapan Pelaksanaan:

1. Pengujian Analitis Terinci
2. Pengujian Pengendalian Internal



Tahapan Pelaporan dan Pemantauan Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan:

1. Menyusun Laporan Hasil Pemeriksaan
2. Penerbitan dan Pendistribusian Laporan
3. Pemantauan Tindak Lanjut LHP

4.3.1.1 Perencanaan

Perencanaan berkaitan dengan tanggung jawab pemeriksa dalam menghubungkan topik pemeriksaan yang akan dilakukan dengan perencanaan strategis BPK dan menyusun perencanaan untuk setiap penugasan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan dalam hal ini adalah agar dapat merencanakan pemeriksaan yang berkualitas agar dapat dilaksanakan secara efisien, dan efektif serta merancang dan melaksanakan prosedur pemeriksaan untuk memperoleh bukti yang cukup dan tepat menurut BPK RI(2017).

Perencanaan pemeriksaan yang sesuai dengan SPKN 2017, diantaranya:

- a. Pemeriksa harus menyatakan secara jelas tujuan pemeriksaan atas informasi pokok atau hal pokok yang akan diperiksa.

Tujuan pemeriksaan adalah untuk memperoleh keyakinan sehingga pemeriksa mampu memberikan opini bahwa laporan keuangan yang disajikan adalah laporan yang wajar, dalam semua hal yang material, atas kesesuaian dengan standar akuntansi, kecukupan pengungkapan, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan efektivitas sistem pengendalian intern menurut BPK RI (2017). Hal ini, sejalan dengan pernyataan dari Bapak RDW pemeriksa di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta yang menyatakan bahwa “Tujuan akhir dari pemeriksaan keuangan adalah memberikan kesimpulan atas kewajaran penyajian laporan keuangan pemerintah daerah berarti kan kami siap memberikan opini” RDW (2019).

- b. Pemeriksa harus memperoleh pemahaman atas entitas dan/atau hal pokok/informasi hal pokok yang akan diperiksa yang diperlukan untuk mengidentifikasi permasalahan, menentukan materialitas, resiko, jenis dan sumber bukti, serta auditabilitas.

Pemahaman atas entitas dapat diperoleh dengan mempertimbangkan hasil penelitian sebelumnya terkait dengan pemahaman atas pengendalian intern, penilaian resiko serta terkait dengan temuan pemeriksaan menurut BPK RI (2017). Bapak SEP salah seorang pemeriksa di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta menyatakan bahwa:

“Cara yang dapat dilakukan untuk memahami entitas adalah memahami secara luas dimulai dari hal yang umum terlebih dahulu. Secara umum dapat dilihat terlebih dahulu bagaimanakah letak wilayah, iklim, kemudian lebih detil lagi ke dalam organisasinya yaitu berapa entitas tersebut memiliki kecamatan, dan kelurahan, kemudian lebih detil lagi sampai kepada bagaimana keadaan keuangan entitas tersebut tahun lalu dan apakah terdapat temuan besar atau krusial yang berkembang” SEP (2019).

Hasil pemeriksaan terdahulu yang dilakukan dan dari pengumpulan data maupun berita dari wilayah yang akan diperiksa menjadikan salah satu cara agar pemeriksa mampu memperoleh pemahaman atas entitas yang diperiksa dengan informasi nyata dan sesuai dengan kondisi sebenarnya menurut RDW (2019).

- c. Pemeriksa harus memperoleh pemahaman yang memadai atas pengendalian intern dengan menggunakan pertimbangan profesional.

Pemahaman pemeriksa atas lingkungan pengendalian entitas merupakan hal yang penting karena lingkungan pengendalian menjadi dasar bagi sistem pengendalian intern untuk mencapai tujuan entitas. Hal-hal terkait SPI diantaranya lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas

pengendalian, komunikasi dan informasi, serta proses pemantauan evaluasi pada entitas menurut RDW (2019). Cara untuk memperoleh pemahaman mengenai SPI adalah dengan mempelajari siklus bisnis dengan perencanaan pemeriksaan pendahuluan atau interim menurut SHC (2018). Pemeriksaan interim adalah pemeriksaan yang dilakukan saat penyusunan APBD menurut Bapak TS yang bekerja di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta (2018). Sejalan dengan pernyataan Ibu FN pemeriksa di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta yang menyatakan:

“Selama Februari itu kita udah duluan masuk. Untuk ngecek hal-hal yang kas kan udah selesai realisasi anggaran kan 31 Desember selesai berarti harus sudah tidak ada pergerakan di situ. Jadi sudah bisa dihitung sebenarnya realisasinya berapa dihitung dipendahuluan. Nanti begitu di perinci nanti kita mulai lihat bukti-buktinya yang mau disampel mana gitu lho berarti siap menyampel” FN (2019).

- d. Pemeriksa harus menilai dan merespon resiko pemeriksaan dengan menggunakan pertimbangan profesional.

Pemeriksa dapat memperoleh pemahaman resiko dengan mempertimbangkan resiko bawaan, resiko, pengendalian, dan resiko deteksi yang berhubungan dengan entitas dan hal pokok/informasi yang diperiksa. Dalam memahami resiko diperlukan adanya pemahaman mengenai proses bisnis dan SOP yang terdapat di dalam entitas menurut RDW (2019). Pemeriksa juga harus mengetahui resiko bisnis pada setiap akun serta akun yang bernilai signifikan dan berpotensi berdampak luas terhadap penyajian laporan keuangan apabila ditemukan kesalahan yang material pada akun tersebut.

- e. Pemeriksa harus merancang prosedur yang memadai untuk memperoleh bukti pemeriksaan yang memadai dan layak atas resiko kecurangan yang telah teridentifikasi.

Penetapan kriteria prosedur ini dipengaruhi oleh hal pokok/informasi yang diperiksa dan tujuan pemeriksaan menurut BPK RI (2017). Pemeriksa juga harus memahami prosedur atas akun mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pertanggungjawaban, pelaporan dan monitoring evaluasinya.

- f. Pemeriksa harus menetapkan kriteria yang tepat sebagai dasar untuk menilai hal pokok atau informasi hal pokok yang diperiksa.

Kriteria dalam pemeriksaan keuangan berbentuk formal yaitu standar akuntansi yang merupakan kerangka pelaporan keuangan yang digunakan oleh penyusun laporan keuangan. Sejalan dengan hal ini, standar/kriteria yang digunakan sebagai dasar untuk menilai adalah Standar Akuntansi Pemerintahan menurut AP (2019).

- g. Pemeriksa harus mempertimbangkan materialitas pada seluruh proses pemeriksaan dengan menggunakan pertimbangan profesional.

Sesuatu dapat dinilai material jika pengetahuan mengenai hal tersebut memengaruhi pengambilan keputusan oleh pengguna LHP. Materialitas sendiri terdiri dari aspek kuantitatif maupun kualitatif dan aspek yang dapat dinilai sebagai pertimbangan adalah mengenai sifat, waktu, dan luas prosedur pemeriksaan dan evaluasi hasil pemeriksaan menurut BPK RI (2017). Untuk menetapkan materialitas awal pemeriksa harus melaksanakan proses pemahaman SPI dan identifikasi permasalahan SPI,

serta proses pemahaman dan identifikasi resiko pada proses bisnis entitas menurut RDW (2019).

- h. Pemeriksa harus memutakhirkan rencana pemeriksaan apabila diperlukan selama proses pelaksanaan pemeriksaan.

Pemeriksa harus memperoleh bukti pemeriksaan yang cukup dan tepat untuk mengetahui adanya peristiwa atau kondisi yang dapat menimbulkan keraguan yang signifikan terhadap kemampuan entitas yang diperiksa terkait kelangsungan usaha serta peristiwa yang terjadi antara tanggal laporan keuangan dan tanggal LHP yang memerlukan adanya penyesuaian atau pengungkapan dalam laporan keuangan yang telah diidentifikasi menurut BPK RI (2017).

4.3.1.2 Pelaksanaan

Dalam melaksanakan pemeriksaan, pemeriksa harus merancang dan melaksanakan prosedur pemeriksaan yang tepat untuk memperoleh bukti pemeriksaan yang cukup dan tepat.

- a. Pelaksanaan Pengujian Analisis Terinci

Pengujian analisis terinci dilakukan dengan membandingkan unsur-unsur keuangan dan informasi non keuangan secara lebih rinci menurut SHC (2018). Analisis terinci bersumber dari hasil pemeriksaan interim/pendahuluan yang dilakukan ditahap perencanaan. Pemeriksaan terinci merupakan salah satu cara untuk mengetahui apakah bukti transaksi yang ada benar atau tidak hal ini, sesuai dengan pernyataann “Misalnya pendapatan, berapa sih yang didapat yang dicatat sudah bener gak dengan

bukti transaksinya, kan gitu. Kita konfirmasi, kita kan ada mekanisme metodologinya kan banyak bisa lewat wawancara, bisa konfirmasi, bisa juga kita pengujian analitis” SHC (2018). Dengan mengetahui bukti yang ada setelah dilakukannya analisis terinci maka bukti-bukti yang ada dapat di sampling menurut FN (2019).

b. Pengujian Pengendalian Internal

Pengujian pengendalian internal adalah pengujian dengan membandingkan SOP yang ada dengan implementasinya menurut SHC (2018). Ketika dalam melakukan pengujian ditemukan ketidakefektifan pengendalian intern atau ketidakpatuhan, kecurangan, dan ketidakpatuhan yang bersifat material tetapi tidak mendukung tujuan pemeriksaan yang sedang berlangsung pemeriksa dapat memutuskan apakah dilakukan pemeriksaan khusus terkait atau tidak. Sejalan dengan pernyataan Bapak IR pemeriksa di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta yang menyatakan bahwa:

“Nah setelah mereka serahkan kita terima nah nanti baru kita melakukan pemeriksaan. Tapi untuk audit yang lain itukan tidak ada kewajiban. Nah itu kita pilih sesuai judgement kita mana yang menurut kita layak untuk diperiksa atau perlu untuk diperiksa”(IR, 2018).

4.3.1.3 Pelaporan dan Pemantauan Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan

a. Menyusun Laporan Hasil Pemeriksaan

Pemeriksa harus menyusun dokumentasi pemeriksaan secara tepat waktu pada seluruh tahapan yang ada. Pemeriksa harus memberikan pemahaman yang jelas mengenai prosedur pemeriksaan yang dilakukan, pertimbangan profesional yang diambil, bukti yang diperoleh serta kesimpulan yang dibuat menurut BPK RI (2017). Dalam menyusun Laporan Hasil

Pemeriksaan (LHP) pemeriksa harus memenuhi unsur laporan sesuai dengan jenis pemeriksaan yang dilakukan. Unsur LHP antara lain menurut BPK RI (2017) adalah:

- 1) Pernyataan bahwa pemeriksaan dilaksanakan sesuai dengan standar pemeriksaan.
- 2) Tujuan, lingkup, metodologi pemeriksaan.
- 3) Temuan pemeriksaan.
- 4) Rekomendasi pemeriksaan.
- 5) Tanggapan pihak yang bertanggung jawab.
- 6) Penandatanganan Laporan Hasil Pemeriksaan.

Penyusunan LHP sendiri harus secara tepat waktu, lengkap, akurat, objektif, meyakinkan, jelas dan ringkas.

b. Penerbitan dan Pendistribusian Laporan

Dalam SPKN Tahun 2017 dijelaskan bahwa BPK harus menyerahkan LHP tepat waktu kepada lembaga perwakilan, pihak yang bertanggung jawab, dan pihak lain yang diberi wewenang untuk menerima LHP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sesuai dengan BPK RI (2017). Dalam SPKN Tahun 2017 menyatakan bahwa “Dalam hal yang diperiksa merupakan informasi rahasia maka pendistribusian LHP tersebut dapat dibatasi.” Hal ini berarti LHP yang dibuat selama proses pemeriksaan menjadikan dokumen LHP sebagai dokumen yang rahasia dan tidak bersifat umum, jika terdapat kesalahan atau indikasi permasalahan pemeriksa dapat membuat catatan pemeriksaan dan koreksi

atas laporan keuangan pemerintah daerah sebelum di audit (*unaudited*). Setelah dilakukannya pemeriksaan, segala jenis temuan didiskusikan baik secara eksternal dengan pemerintahan daerah maupun secara internal di kantor BPK dengan tim yang biasa disebut dengan tim review. Dalam tim review terdapat tim review temuan, kemudian review usulan opini baik dari tim review maupun penanggungjawab pemeriksaan menurut RDW (2019).

c. Pemantauan Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan.

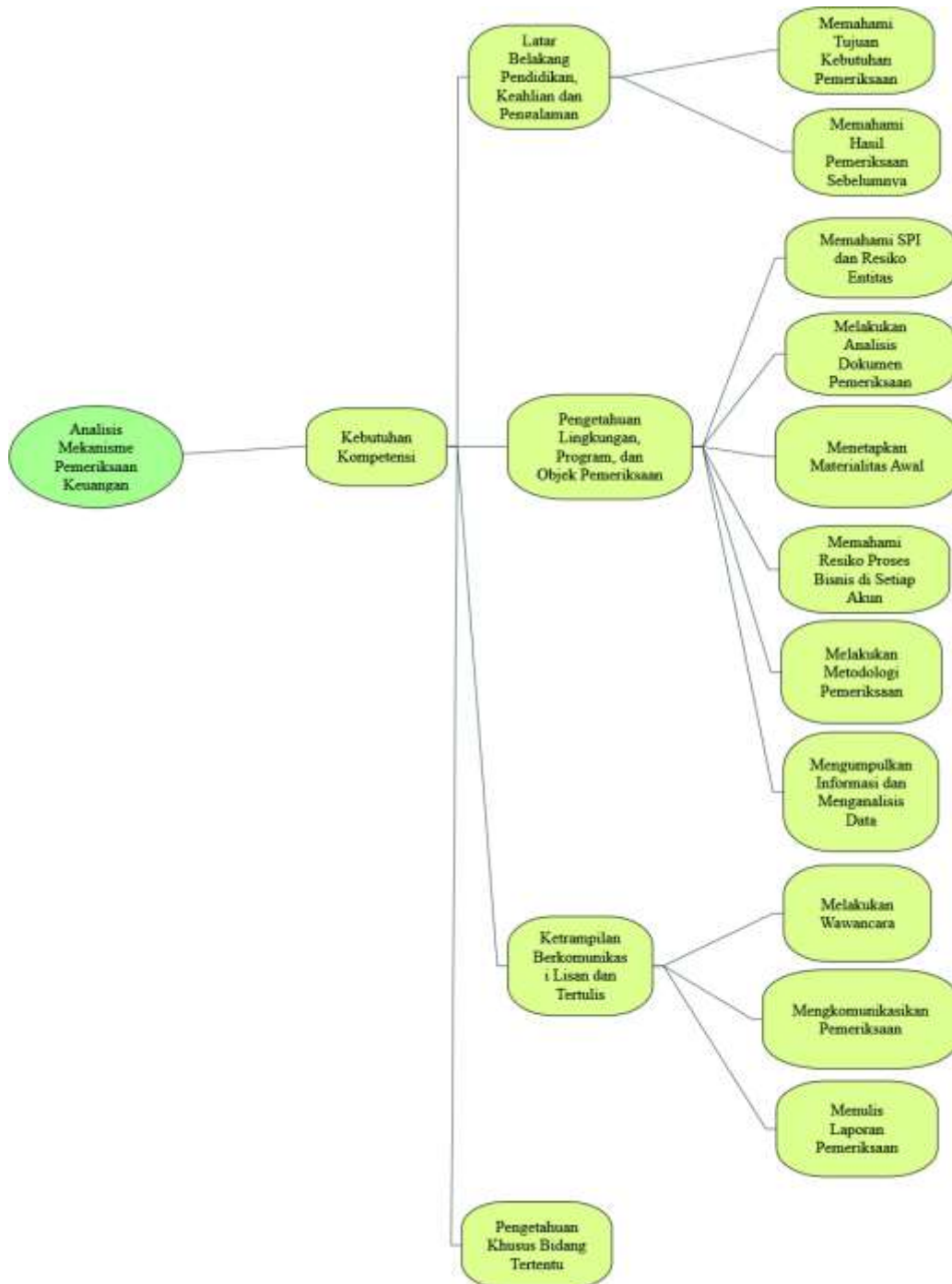
BPK memantau secara periodik tindak lanjut hasil pemeriksaan dan menyampaikan hasil pantauan kepada lembaga perwakilan dan pihak yang bertanggungjawab. Tujuan dilakukan pemantauan ini adalah untuk meningkatkan efektivitas pelaporan hasil pemeriksaan serta membantu lembaga perwakilan dan pemerintah dalam memperbaiki tata kelola menurut BPK RI (2017).

4.3.2 Kebutuhan Kompetensi

Kebutuhan kompetensi yang dianalisis oleh peneliti di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta berisi kompetensi yang harus dimiliki oleh pemeriksa dalam melaksanakan pemeriksaan keuangan APBD, daftar kebutuhan kompetensi akan dijelaskan melalui gambar di bawah ini, untuk hasil olah data akan berada di lampiran hasil olah data NVivo analisis mekanisme pemeriksaan keuangan lampiran 14.

Gambar 4.4

Kebutuhan Kompetensi SDM Auditor BPK Kantor Perwakilan Yogyakarta



4.3.2.1 Latar Belakang Pendidikan, Keahlian dan Pengalaman

Peneliti akan menjabarkan sesuai dengan hasil wawancara hal apa yang termasuk sebagai kompetensi yang harus dimiliki terkait dengan latar belakang pendidikan, keahlian, dan pengalaman.

a. Mampu Memahami Tujuan Kebutuhan Pemeriksa

Pemeriksa harus mampu menyatakan secara jelas tujuan pemeriksaan atas informasi hal pokok yang akan diperiksa menurut BPK RI (2017). Tujuan pemeriksaan yang dilakukan BPK adalah untuk memberikan kesimpulan atas kewajaran penyajian laporan keuangan pemerintah daerah menurut RDW (2019).

b. Mampu Memahami Hasil Pemeriksaan Sebelumnya

Hasil pemeriksaan sebelumnya menjadi acuan/referensi bagi pemeriksa dalam merencanakan hasil pemeriksaan yang dilaksanakan sehingga pemeriksa dapat memperoleh pemahaman atas entitas terkait dengan hal pokok/informasi pokok entitas yang sedang diperiksa menurut BPK RI (2017).

4.3.2.2 Pengetahuan Lingkungan, Program dan Objek Pemeriksaan

Pengetahuan terkait dengan entitas yang akan diperiksa terkait dengan SPI, resiko, analisis, materialitas awal, proses bisnis, metodologi pemeriksaan, dan terkait dengan pengumpulan informasi.

a. Mampu Memahami SPI dan Memahami Resiko Entitas

Untuk memahami SPI pemeriksa terlebih dahulu harus memahami hal terkait dengan lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas

pengendalian, komunikasi dan informasi, serta proses pemantauan.monitoring evaluasi pada entitas menurut RDW (2019).

b. Mampu Melakukan Analisis Dokumen Pemeriksaan

Dalam melakukan analisis dokumen pemeriksaan pemeriksa mengacu kepada SPKN tahun 2017 dengan melakukan analisis dokumen pemeriksaan salah satu caranya adalah dengan memeriksa akun-akun yang ada menurut RDW (2019). Standar penyusunan laporan keuangan yang digunakan adalah Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) menurut AP (2019).

c. Mampu Menetapkan Materialitas Awal

Dalam menetapkan materialitas awal, pemeriksa harus melaksanakan beberapa proses diantaranya proses pemahaman SPI serta mengidentifikasi permasalahan di dalamnya, serta dapat memahami dan mengidentifikasi resiko entitas menurut RDW (2019).

d. Mampu Memahami Resiko Proses Bisnis di Setiap Akun

Untuk memahami resiko proses bisnis di setiap akun, pemeriksa akan melihat resiko bisnis di setiap akun serta akun yang bernilai signifikan dan berpotensi berdampak luas kepada penyajian laporan keuangan apabila di dalam akun tersebut terdapat kecurangan menurut RDW (2019). Dalam melihat resiko, pemeriksa juga melihat hasil pemeriksaan sebelumnya apakah opini yang diberikan oleh pemeriksa bagus atau tidak menurut SHC (2018).

e. Mampu Melakukan Metodologi Pemeriksaan

Dalam melakukan pemeriksaan, pemeriksa harus memahami prosedur mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pertanggungjawaban, pelaporan dan monitoring evaluasinya menurut RDW (2019). Beberapa cara yang dapat ditempuh untuk melaksanakan mekanisme metodologi pemeriksaan adalah dengan wawancara, konfirmasi, maupun pengujian menurut SHC (2018).

f. Mampu Mengumpulkan Informasi dan Menganalisis Data

Dalam mengumpulkan informasi dan menganalisis data pemeriksa terlebih dahulu melihat hasil pemeriksaan sebelumnya, kemudian pemeriksa akan melihat data maupun berita dari entitas yang telah dikumpulkan oleh pemeriksa dalam bentuk kliping informasi yang ada dalam kliping sendiri dikumpulkan oleh sebuah tim yaitu tim dosir, menurut RDW (2019).

4.3.2.3 Ketrampilan Berkomunikasi Lisan dan Tertulis

Ketrampilan berkomunikasi baik lisan maupun tertulis merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh pemeriksa BPK karena pemeriksa BPK harus mampu melakukan wawancara, mengkomunikasikan hasil pemeriksaan, dan menulis laporan pemeriksaan.

a. Mampu Melakukan Wawancara

Mampu melakukan wawancara merupakan salah satu cara agar pemeriksa mampu mendapatkan informasi yang mereka butuhkan, selain itu pemeriksa perlu melakukan konfirmasi terkait dengan pemeriksaan yang dilakukan menurut SHC (2018).

b. Mampu Mengkomunikasikan Pemeriksaan

Melakukan komunikasi pemeriksaan dilakukan oleh pemeriksa baik dalam internal maupun internal BPK. Dalam lingkup internal, pemeriksa mengkomunikasikan pemeriksaan, mendiskusikan/menganalisis konsep temuan dengan atasan sesuai dengan jenjang yaitu ketua tim, pengendali teknis, wakil penanggung jawab, dan penanggung jawab. Sedangkan, dalam penyampaiannya ke entitas pemeriksa harus mengkomunikasikan substansi temuan dan rekomendasi untuk menyelesaikan permasalahan yang ditemukan serta meminta kepada entitas untuk menyampaikan rencana aksi tindak lanjut penyelesaian pada laporan hasil pemeriksaan menurut RDW (2019).

c. Mampu Menulis Laporan Pemeriksaan

Pemeriksa harus mampu menyusun dokumentasi pemeriksaan yang memadai secara tepat waktu pada seluruh tahapan pemeriksaan dan memberikan pemahaman yang jelas atas prosedur pemeriksaan yang dilakukan, pertimbangan profesional, bukti yang diperoleh, serta kesimpulan yang dibuat menurut BPK RI (2017).

4.3.2.4 Pengetahuan Khusus Bidang Tertentu

Pengetahuan Khusus bidang tertentu adalah pengetahuan mengenai hal yang sedang diperiksa misalnya adalah pemeriksaan infrastruktur, belanja daerah, dan pendapatan daerah. Dalam pemeriksaan belanja daerah misalnya, pemeriksa harus mampu memeriksa terkait dengan belanja pegawai, belanja barang dan jasa misalnya perjalanan dinas, untuk infrastruktur pemeriksa harus mampu melakukan

pemeriksaan terkait dengan belanja modal terkait dengan bahan material, jalan, bangunan, dan irigasi kemudian pemeriksa melihat seperti apa kepatuhan pemerintah daerah dengan peraturan perundang-undangan.

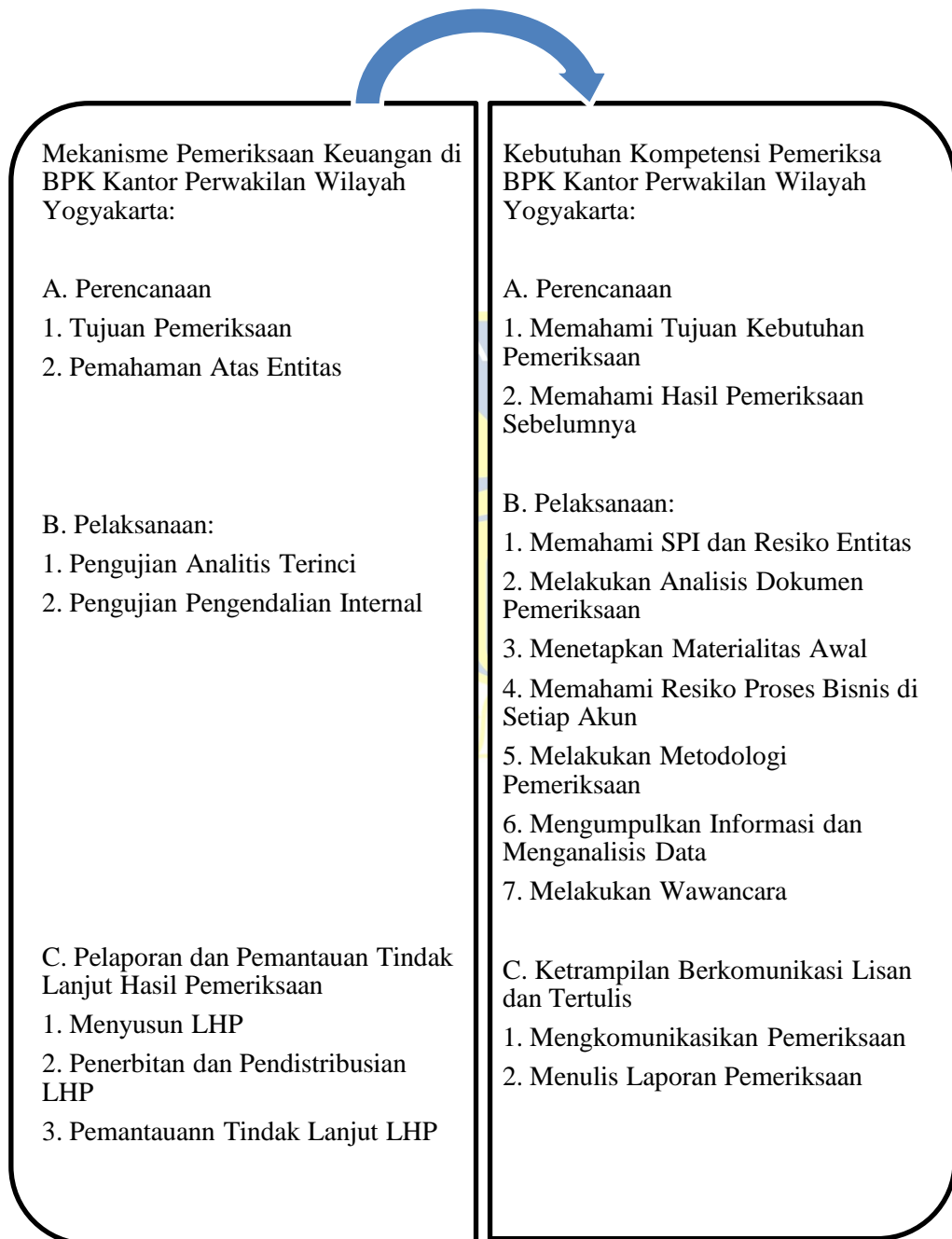
4.3.3 Analisis Hubungan Mekanisme Pemeriksaan Keuangan APBD dengan Kebutuhan Kompetensi

Analisis mekanisme pemeriksaan keuangan dengan kebutuhan kompetensi menggambarkan kegiatan yang dilakukan oleh pemeriksa dan kompetensi yang dibutuhkan oleh pemeriksa ketika melakukan pemeriksaan, hal ini dijelaskan melalui gambar di bawah ini dengan hasil olah data yang menggunakan NVivo tercantum dalam lampiran 14.



Gambar 4.5

**Mekanisme Pemeriksaan Keuangan dan Kebutuhan Kompetensi BPK
Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta**



Gambar di atas menunjukkan mekanisme

pemeriksaan keuangan dan kebutuhan kompetensi yang diperlukan oleh seorang pemeriksa, komponen kebutuhan merupakan informasi yang peneliti peroleh dari hasil analisa transkrip wawancara dengan narasumber karena mekanisme pemeriksaan keuangan BPK merupakan dokumen internal BPK.

4.4 Analisis Pengembangan SDM Auditor dan Analisis Kompetensi yang dikembangkan

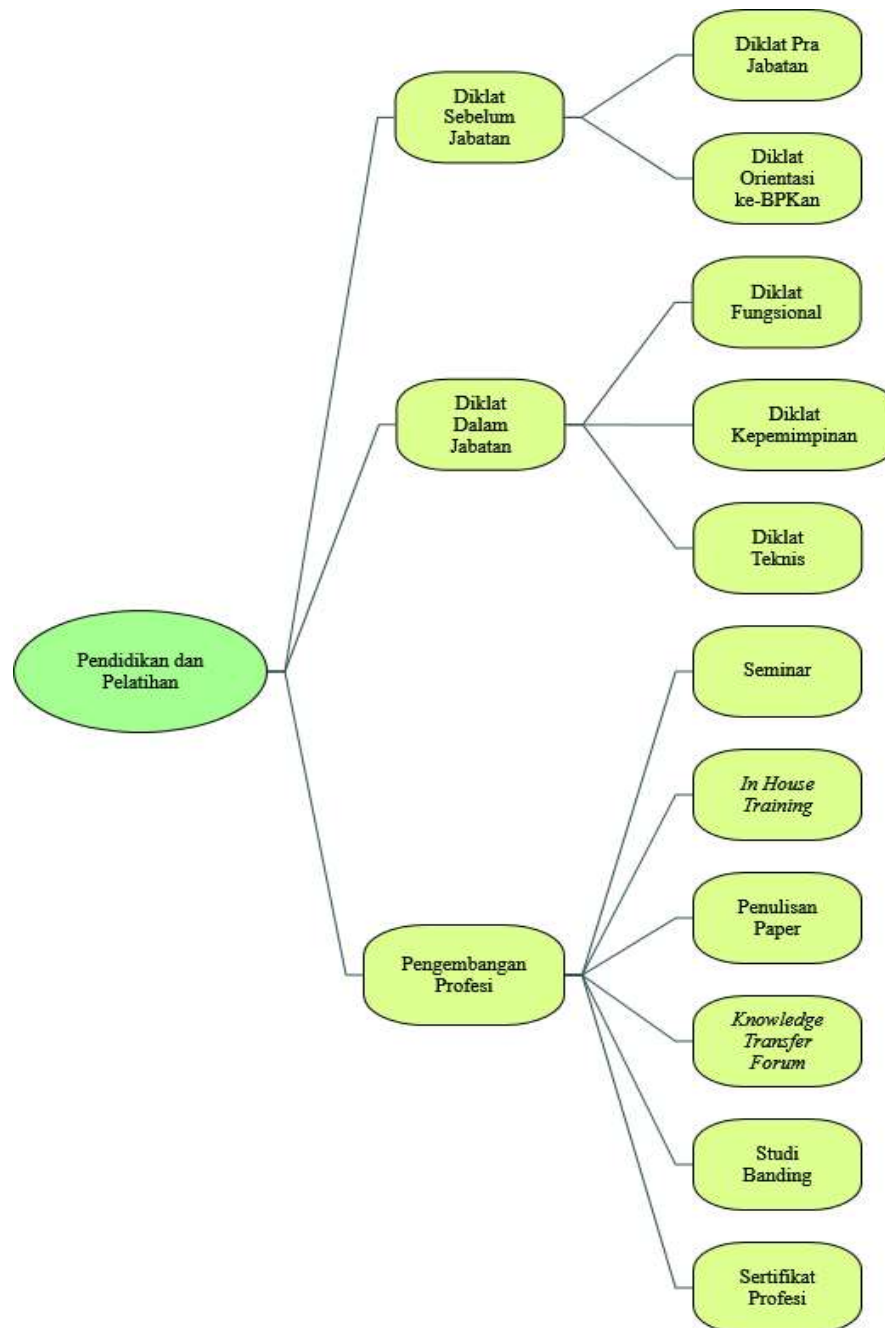
Pengembangan SDM Auditor beserta analisis atas kekurangan mekanisme pemeriksaan keuangan APBD BPK Kantor Perwakilan Yogyakarta akan dijelaskan melalui gambar di bawah ini sedangkan peta hasil olahan aplikasi NVivo akan dilampirkan di lampiran 15.



Gambar 4.6

Pengembangan Kompetensi SDM Auditor BPK Kantor Perwakilan

Yogyakarta



4.4.1. Pendidikan dan Pelatihan

Pengembangan dan Pelatihan SDM Auditor di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta terbagi menjadi 3 sub kegiatan, diantaranya; Diklat Sebelum Jabatan, Diklat dalam Jabatan dan Pengembangan Profesi.

4.4.1.1 Diklat Sebelum Jabatan

Diklat sebelum jabatan dilakukan ketika pemeriksa berstatus sebagai CPNS. Dalam diklat sebelum jabatan terdapat dua diklat yang akan dijalani oleh pemeriksa, diantaranya:

a. Diklat Pra Jabatan

Diklat CPNS BPK dilakukan selama kurang lebih 3-6 bulan tergantung dari dasar keilmuan S1 yang ditempuh menurut TS (2018), untuk jurusan akuntansi, pendidikan dilakukan lebih singkat selama sekitar 3 bulan. Hal ini terjadi karena untuk lulusan S1 bidang non akuntansi dilatih untuk mengetahui dasar-dasar akuntansi seperti *intermediate accounting*, *advance accounting* hingga ke praktik akuntansinya sendiri. Baik lulusan keilmuan akuntansi maupun non akuntansi juga diberi pendidikan mengenai Standar Akuntansi Pemerintah yang digunakan sebagai standar dalam menyusun laporan keuangan pemerintahan daerah menurut AP (2019). Selain terkait dengan pemeriksaan, peserta diklat juga diberikan pelatihan terkait dengan bela negara, ASN (Aparatur Sipil Negara), dan kepegawaian menurut FN (2019).

b. Diklat Orientasi Ke-BPKan

Diklat orientasi Ke-BPKan dimaksudkan untuk membantu proses penyesuaian dan pengembangan diri bagi calon pegawai di lingkungan kerja BPK RI dengan tujuan diadakannya diklat adalah agar peserta diklat dapat memahami visi dan misi BPK. Peserta diberikan pendidikan mengenai kedisiplinan PNS seperti apa, tugas pemeriksaan seperti apa. Peserta diklat juga diberi pendidikan mengenai struktur, sejarah, dan renstra, dan kode etik BPK menurut AP (2019).

4.4.1.2 Diklat Dalam Jabatan

a. Diklat Fungsional

Diklat fungsional adalah diklat yang berhubungan dengan kegiatan fungsional pemeriksaan. Mengenai pendidikan dan pelatihan yang akan didapatkan oleh pemeriksa antara lain adalah pendidikan terkait dengan Sistem Pemeriksaan Keuangan Negara untuk jenjang Anggota Tim Yuniior (ATY), teknik pengumpulan dan analisis data yang dikaitkan dengan metodologi pemeriksaan untuk tingkatan Anggota Tim Senior (ATS), sedangkan dijenjang Ketua Tim Senior (KTS) materi yang diajarkan sudah mengenai proses bisnis, SPI, materialitas, resiko dan teknik wawancara menurut AP (2019). Terkait metodologi pemeriksaan hal-hal yang diajarkan dalam diklat fungsional adalah pengumpulan bukti pemeriksaan dan analisis bukti pemeriksaan, kemampuan dan keahlian terkait penulisan laporan pemeriksaan menurut AP (2019). Secara garis besar beberapa materi yang dipelajari di dalam diklat fungsional adalah:

- 1) Pengetahuan terkait tujuan pemeriksaan.
- 2) Pengetahuan terkait SPI, Materialitas, dan Resiko.
- 3) Pengetahuan terkait analisis dokumen.
- 4) Pengetahuan terkait laporan keuangan.
- 5) Pengetahuan terkait pengumpulan informasi.
- 6) Pengetahuan terkait komunikasi lisan dan tertulis.
- 7) Pengetahuan terkait metodologi pemeriksaan.

b. Diklat Kepemimpinan

Penyelenggaraan diklat kepemimpinan merupakan salah satu bagian dari pengembangan kompetensi manajerial. Inti dari diklat kepemimpinan adalah di bidang *leadership* menurut AP (2019). Beberapa tahun terakhir diklat kepemimpinan merupakan diklat yang wajib diikuti oleh pemeriksa yang akan menjabat sebagai pejabat struktural seperti Kepala Sub Bagian (Kasubbag), Kepala Sekretariat Perwakilan (Kasetlan) maupun Kepala Perwakilan namun untuk tahun 2019 diklat kepemimpinan merupakan diklat yang diikuti oleh pejabat struktural yang baru terpilih sebagai salah satu pejabat struktural menurut AP (2019).

c. Diklat Teknis

Diklat teknis menunjang dan membantu pemeriksa mengembangkan kompetensinya dalam bidang pemeriksaan tertentu atau pemeriksaan yang akan dilaksanakan. Beberapa contoh diklat pemeriksaan diantaranya adalah pemeriksaan belanja, pemeriksaan jalan dan jembatan urusan LKPD menurut AP (2019). Contoh implementasi diklat teknis adalah

ketika pemeriksa akan melaksanakan pemeriksaan dengan tujuan tertentu di bidang belanja daerah, pendapatan daerah atau investigasi maka pemeriksa akan melakukan diklat sesuai dengan kondisi pemeriksaan apa yang akan dilakukan menurut RDW (2019).

4.4.1.3 Pengembangan Profesi

a. Seminar

Seminar biasa diselenggarakan oleh BPK yang bekerja sama dengan pihak eksternal BPK sesuai dengan tema terkait pemeriksaan. Intensitas diadakannya seminar bisa dikatakan jarang karena menurut FN (2019) intensitas diadakannya seminar hanya berkisar 1 kali dalam satu tahun.

b. *In House Training*

In house training adalah bentuk pelatihan yang dilaksanakan untuk menunjang kegiatan pemeriksaan sebagai tambahan pengetahuan terkait pemeriksaan atau menyegarkan ingatan pemeriksa terkait dengan kegiatan pemeriksaan. Pengisi kegiatan *In House Training* biasanya pemeriksa yang telah selesai melaksanakan penugasan dan diminta oleh pemeriksa yang lain berbagi pengalaman setelah melakukan kegiatan pemeriksaan. Salah satu contoh tema pelaksanaan *in house training* adalah terkait dengan aplikasi pemeriksaan SIAP LKPD (Sistem Informasi Aplikasi Pemeriksaan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah) menurut pernyataan RDW (2019).

c. Penulisan Paper

Salah satu kegiatan pengembangan profesi adalah dengan menulis paper terkait dengan pemeriksaan. Pemeriksa yang menulis paper kemudian mengirimkan paper ke bagian kantor pusat BPK di bagian penelitian dan pengembangan. Paper yang ditulis dapat diklasifikasikan menjadi paper untuk pihak intern BPK maupun untuk masyarakat umum, terkait dengan tema yang menjadi bahasan dalam paper tersebut menurut FN (2019).

d. *Knowledge Transfer Forum* (KTF)

KTF merupakan salah satu agenda rutin yang dilakukan oleh BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta. Menurut Bapak F pemeriksa di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta yang menjabat sebagai Anggota Tim Yuniior intensitas diselenggarakannya KTF adalah sekitar 2 kali dalam satu tahun (2019). KTF merupakan suatu bentuk pertukaran ilmu yang diagendakan oleh pusat yang mengharuskan pemeriksa untuk memilih tema. KTF biasa diadakan agar pemeriksa belajar sesuatu yang baru dan belum umum terjadi di dalam pemeriksaan menurut pernyataan IR (2018). Salah satu contoh KTF adalah salah seorang pemeriksa yang melakukan pemeriksaan di luar negeri, pengalaman pemeriksa yang melakukan pemeriksaan di luar negeri itulah yang kemudian dijadikan tema dalam KTF menurut IR (2018). Namun, hanya jika tema tersebut dikehendaki oleh mayoritas pemeriksa, karena dalam memilih tema hanya tema mayoritas yang akan dipilih dan dijadikan topik pembahasan dalam KTF menurut F (2019).

e. Studi Banding

Studi banding dapat dilakukan antar unit kerja dengan contoh subauditorat DIY melakukan studi banding dengan subauditorat DKI terkait penyelesaian tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan menurut RDW (2019). Pada dasarnya studi banding dapat dilakukan di dalam satuan kerja BPK maupun dengan Pemerintah Daerah (Pemda) menurut Nareswai (2019).

f. Sertifikasi Profesi

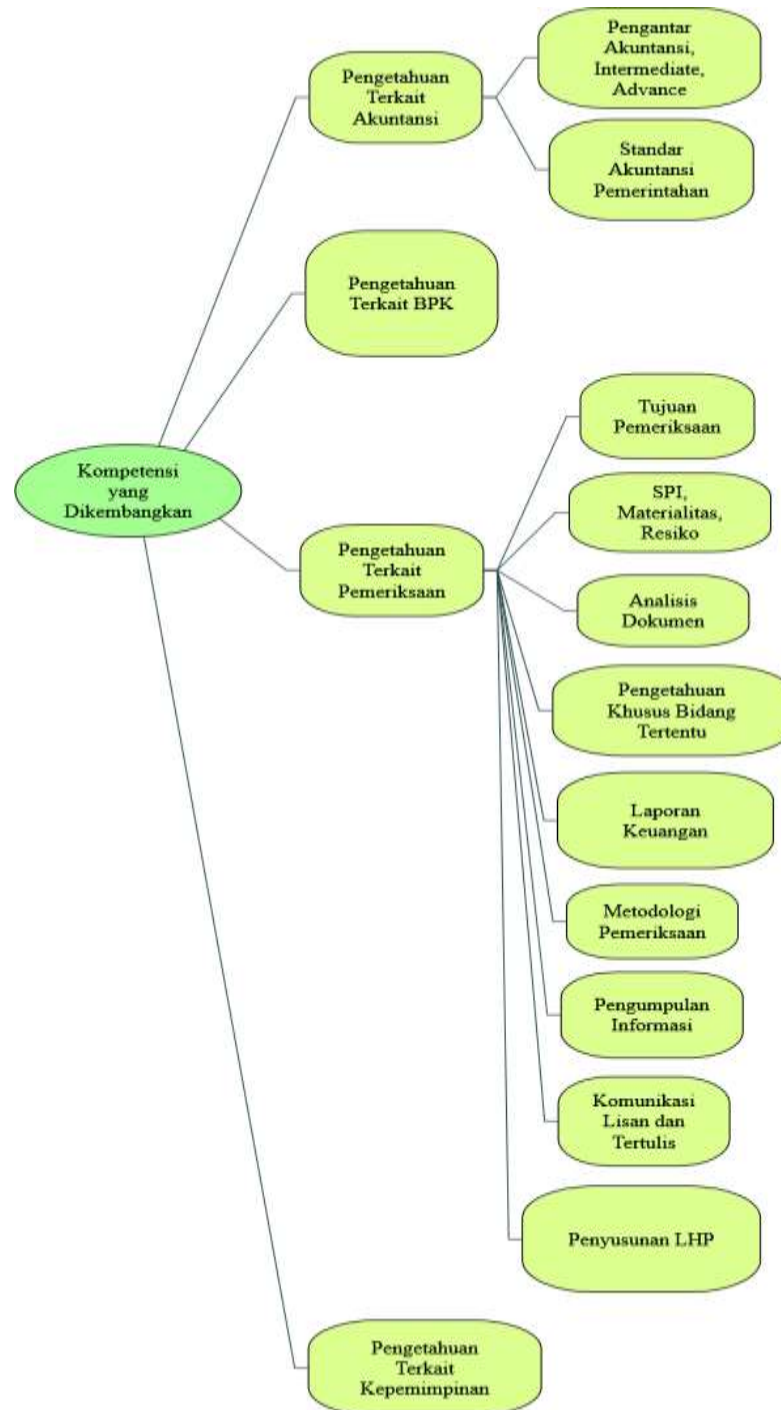
Sertifikat profesi adalah sebuah fasilitas yang diberikan BPK bila ada pemeriksa yang ingin melakukan pendidikan tambahan guna menambah kompetensi diri. Sertifikat yang biasa dipilih oleh pemeriksa untuk memperdalam pengetahuan yang dimiliki adalah CPA, Fraud, CFrA menurut FN (2019).

4.4.2 Kompetensi yang dikembangkan

Kompetensi yang dikembangkan dalam pengembangan kompetensi SDM adalah kompetensi terkait dengan akuntansi, ke-BPKan, pemeriksaan, dan pengetahuan terkait dengan kepemimpinan yang tersaji dalam gambar di bawah ini dan dilampirkan menggunakan pengolahan data NVivo di lampiran 15.

Gambar 4.7

Kompetensi yang Dikembangkan BPK Kantor Perwakilan Yogyakarta



4.4.2.1 Pengetahuan Terkait Akuntansi

a. Pengetahuan Terkait Akuntansi, *Intermediate, dan Advance*

Pengetahuan terkait dengan akuntansi, *intermediate, dan advance* adalah pelatihan yang akan diberikan kepada calon pemeriksa yang bukan berasal dari lulusan sarjana akuntansi menurut AP (2019).

1) Standar Akuntansi Pemerintah

Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) merupakan standar dalam penyusunan laporan keuangan pemerintahan. Lulusan sarjana baik akuntansi maupun non akuntansi akan dibekali pengetahuan terkait dengan SAP sebagai bekal dalam melakukan pemeriksaan menurut AP (2019).

2) Pengetahuan Terkait BPK

Pengetahuan terkait BPK adalah pengetahuan yang akan diberikan kepada calon CPNS BPK terkait dengan visi dan misi BPK, struktur, sejarah maupun Rencana Strategisnya (Renstra) menurut AP (2019).

Selain itu, pengetahuan terkait kode etik juga diajarkan menurut FN (2019).

4.4.2.3 Pengetahuan Terkait Pemeriksaan

Pengetahuan terkait dengan pemeriksaan adalah pengetahuan yang peneliti analisis dari hasil wawancara kepada narasumber terkait hal-hal apa saja yang perlu diketahui sebelum melakukan pemeriksaan.

a. Pengetahuan Terkait Tujuan Pemeriksaan

Salah satu pengetahuan yang dikembangkan adalah pengetahuan terkait dengan tujuan pemeriksaan. Pemeriksa diberi pengetahuan mengenai tujuan dilakukannya pemeriksaan adalah untuk memberikan kesimpulan atas kewajaran penyajian laporan keuangan pemerintah daerah dan memberikan opini yang berisi metode, prosedur dan sebagainya menurut RDW (2019).

b. Pengetahuan Terkait SPI, Materialitas dan Resiko

Pemeriksa dibekali pemahaman terkait dengan SPI, materialitas dan resiko diantaranya terkait dengan lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, komunikasi dan informasi, serta proses pemantauan/monitoring evaluasi pada entitas. Pemeriksa juga harus melihat resiko preses bisnis entitas pada setiap akun dan melihat resiko yang bernilai signifikan dan memiliki dampak yang luas terhadap penyajian laporan keuangan menurut RDW (2019).

c. Pengetahuan Terkait Analisis Dokumen

Pengetahuan terkait analisis dibedakan menjadi analisis data dan analisis proses bisnis. Pemeriksa yang telah memiliki jabatan sebagai ATY maupun ATS telah diberikam pengetahuan untuk melakukan analisis data, sedangkan untuk pemeriksa setingkat KTS telah diperbolehkan untuk melakukan analisa proses bisnis entitas menurut AP (2019).

d. Pengetahuan Khusus Bidang Tertentu

Pengetahuan khusus bidang tertentu diajarkan kepada pemeriksa dengan tujuan untuk menunjang atau membantu pemeriksa dalam mengembangkan kompetensi terkait dengan pemeriksaan tertentu atau pemeriksaan yang akan dilaksanakan. Pengetahuan khusus bidang tertentu tidak hanya diberikan di kegiatan diklat namun juga kegiatan pengembangan profesi karena ditujukan untuk menunjang terkait dengan pemeriksaan yang akan dilakukan contohnya adalah diklat ataupun pengembangan profesi terkait dengan infrastruktur menurut RDW (2019).

e. Pengetahuan Terkait Laporan Keuangan

Pengetahuan terkait dengan laporan keuangan yang harus diketahui diantaranya adalah pengetahuan terkait dengan Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, Laporan Arus Kas dan Laporan Operasional. Pemeriksa juga dituntut untuk mampu memahami hasil pemeriksaan terkait laporan keuangan pada tahun sebelumnya menurut RDW (2019).

f. Pengetahuan Terkait Metodologi Pemeriksaan

Sebelum melakukan pemeriksaan, pemeriksa akan dibekali dengan pengetahuan terkait dengan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) dan Laporan Keuangan Pemerintah Pusat (LKPP) karena pemeriksa harus memahami terkait dengan metodologi yang akan digunakan serta pemeriksaan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku menurut AP (2019).

g. Pengetahuan Terkait Pengumpulan Informasi

Pemeriksa dibekali pengetahuan untuk dapat mengumpulkan informasi dari hasil pemeriksaan sebelumnya atau pun terkait dengan data maupun berita terkait dengan entitas yang dibentuk menjadi kliping menurut menurut RDW (2019). Pengaduan masyarakat juga bisa menjadi salah satu informasi yang akan diperhitungkan oleh pihak BPK menurut SHC (2018).

h. Pengetahuan Terkait Komunikasi Lisan dan Tertulis

Pengetahuan terkait dengan komunikasi baik lisan maupun tertulis yang akan diajarkan untuk dapat menunjang kompetensi terkait dengan wawancara, dan teknik negosiasi menurut AP (2019). Selain itu, kompetensi terkait dengan diskusi baik dengan pihak internal BPK maupun dengan eksternal yaitu pemerintahan juga merupakan pengetahuan yang akan diberikan menurut RDW (2019).

i. Pengetahuan Terkait Penyusunan LHP

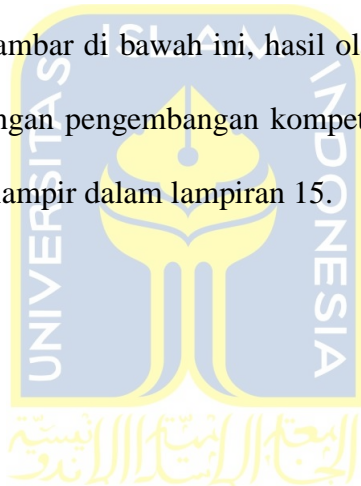
Pegetahuan terkait dengan penyusuan LHP terkait dengan pemberian opini yang akan diberikan oleh BPK, penyusunan LHP melalui serangkaian aktivitas diantaranya adalah pengujian kembali simpulan sementara, konsinering atau tim review agar hasil audit yang dihasilkan berkualitas menurut SHC (2018).

4.4.2.4 Pengetahuan Terkait Kepemimpinan

Pengetahuan terkait kepemimpinan diajarkan terkait dengan pejabat yang telah berada di tingkat struktural pengetahuan yang diajarkan meliputi manajemen stress, teknik negosiasi, dan teknik wawancara menurut AP (2019).

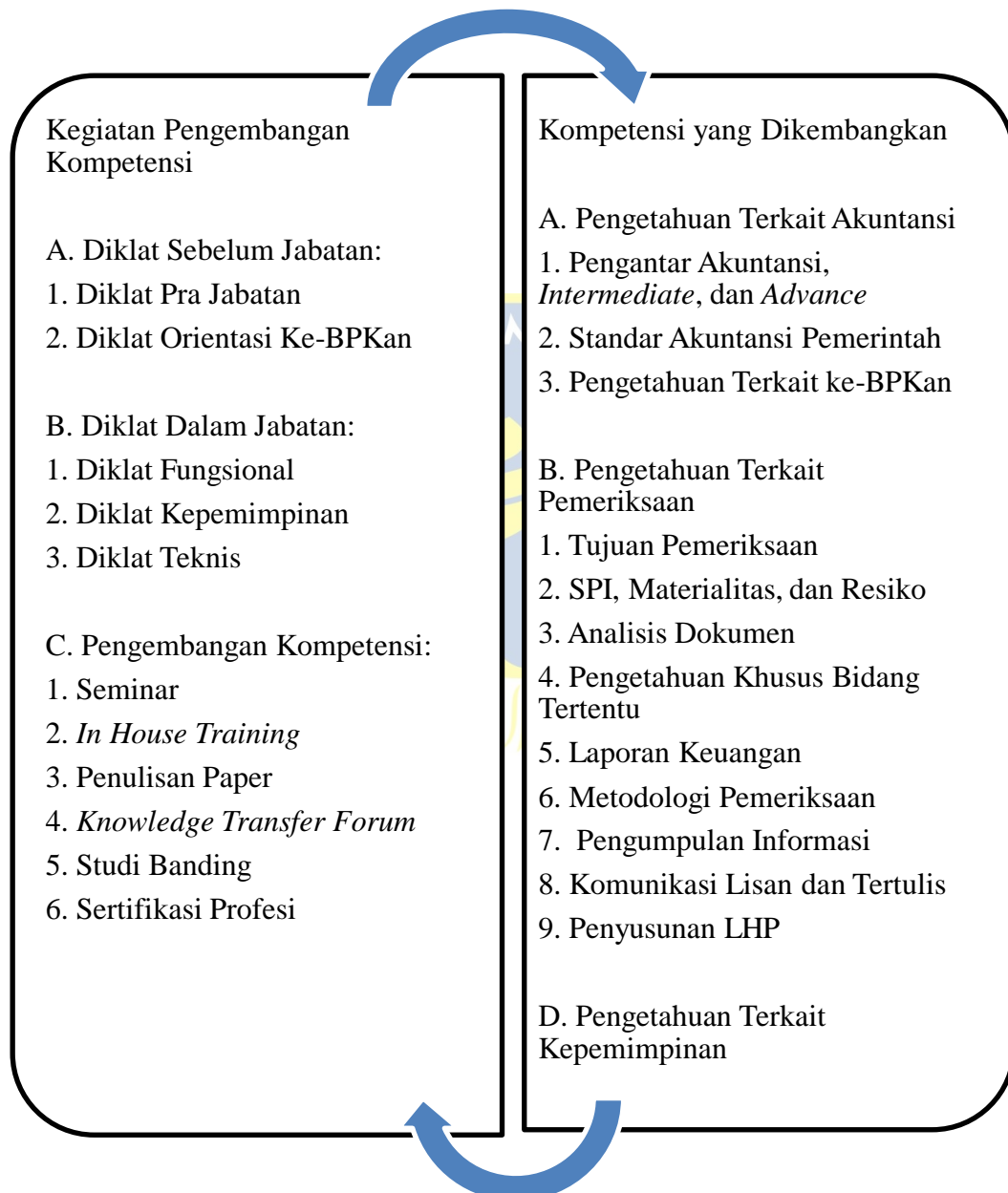
4.4.3 Analisis Hubungan Kegiatan Pengembangan Kompetensi dengan Kompetensi yang Dikembangkan

Pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh BPK Kantor Perwakilan Yogyakarta dengan kompetensi yang sebenarnya dikembangkan akan digambarkan melalui gambar di bawah ini, hasil olah data menggunakan aplikasi NVivo mengenai hubungan pengembangan kompetensi dengan kompetensi yang dikembangkan akan terlampir dalam lampiran 15.



Gambar 4.8

Hubungan Antara Kegiatan Pengembangan Kompetensi dengan Kompetensi yang Dikembangkan



Dari gambar 4.9 dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaannya, diklat sebelum jabatan berisikan materi akuntansi dan pengetahuan terkait ke-BPKan yang diperlukan oleh pemeriksa baik yang menempuh pendidikan dengan konsentrasi akuntansi maupun non akuntansi guna mengetahui secara garis besar pemeriksaan yang dilakukan dan agar lebih mengetahui dan mengenal BPK. Diklat dalam jabatan berisikan pengetahuan terkait pemeriksaan dalam diklat fungsional dan diklat teknis, sedangkan dalam diklat kepemimpinan pemeriksa yang akan menjabat sebagai pejabat tingkat struktural akan dibekali dengan pengetahuan terkait dengan kepemimpinan. Dalam pengembangan kompetensi, dilakukan kegiatan yang berguna untuk menunjang pemeriksaan namun bersifat tidak rutin.

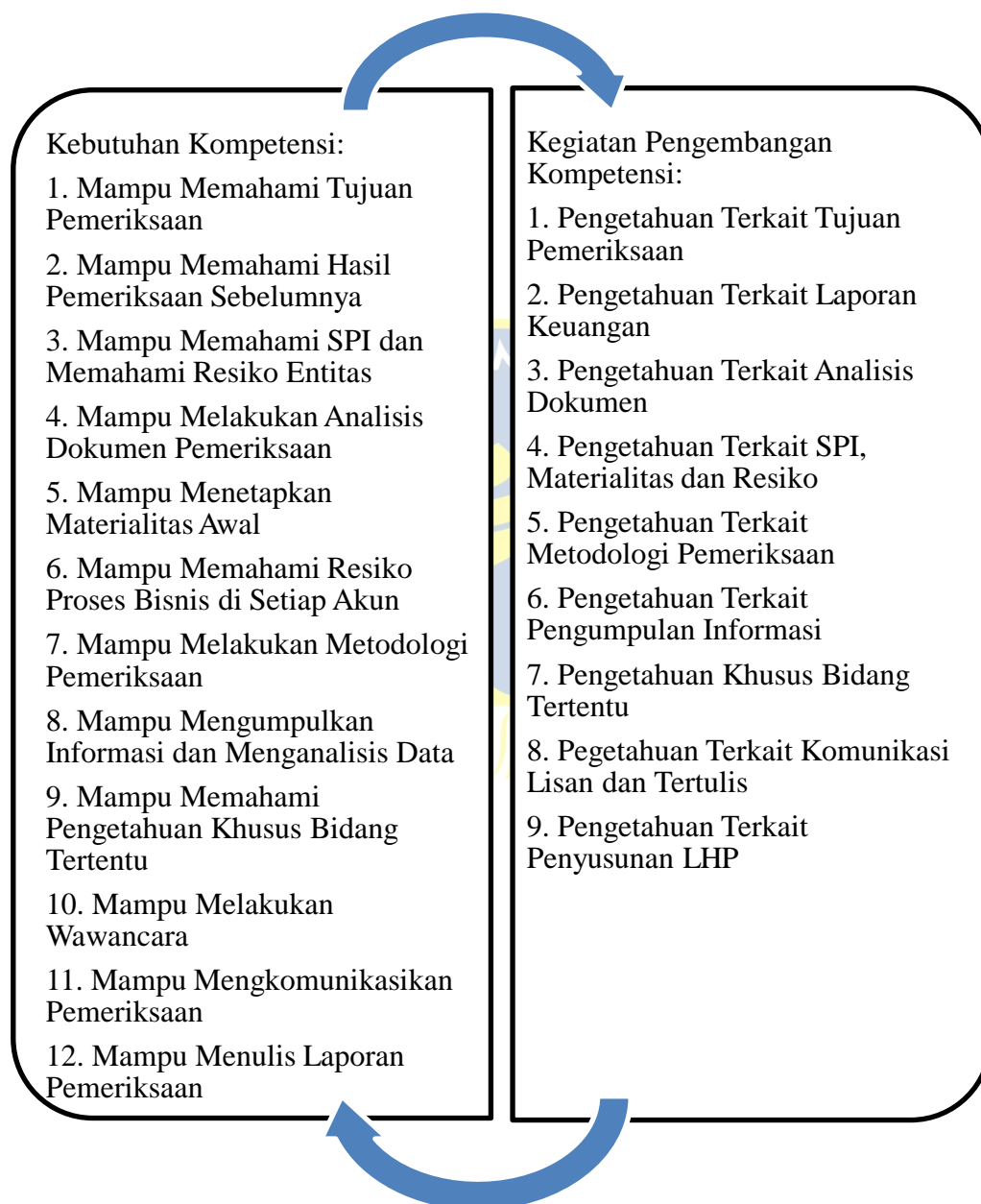
4.5 Analisis Hubungan Kebutuhan dan Pengembangan Kompetensi BPK

Kantor Perwakilan Yogyakarta

Kebutuhan kompetensi yang telah dijelaskan di atas kemudian dihubungkan dengan pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh BPK Kantor Perwakilan Yogyakarta, dari hubungan ini diketahui kebutuhan kompetensi yang ada telah tercukupi dengan kegiatan pengembangan kompetensi. Hasil olah data yang diolah menggunakan NVivo yang tersaji dalam di bawah ini dilampirkan di lampiran 16.

Gambar 4.9

Hubungan antara Kebutuhan Kompetensi dengan Kegiatan Pengembangan Kompetensi

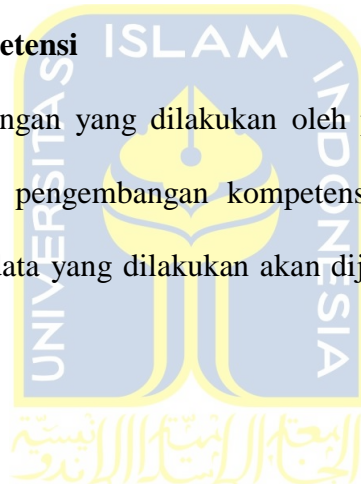


Dalam melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi, secara garis besar tidak terdapat perbedaan antara kebutuhan kompetensi dengan kegiatan pengembangan kompetensi. Namun, peneliti menemukan kekurangan dalam kegiatan pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh BPK Kantor Perwakilan Yogyakarta. Kendala yang dihadapi dan Peningkatan yang dilakukan dalam Pengembangan Kompetensi akan dijelaskan melalui gambar di bawah ini dan peta hasil olahan aplikasi NVivo 11 akan terlampir di lampiran 16.

4.6 Analisis Kekurangan dan Peningkatan yang Dilakukan Dalam

Pengembangan Kompetensi

Analisis kekurangan yang dilakukan oleh peneliti adalah terkait dengan kesempatan mengikuti pengembangan kompetensi penugasan dan spesialisasi auditor BPK, analisis data yang dilakukan akan dijelaskan melalui NVivo dalam lampiran 17.



Gambar 4.10

Kekurangan dan Peningkatan yang Dilakukan Dalam Pengembangan

Kompetensi

Kekurangan:

A. Kesempatan Mengikuti Pengembangan Kompetensi Penugasan

Kendala:

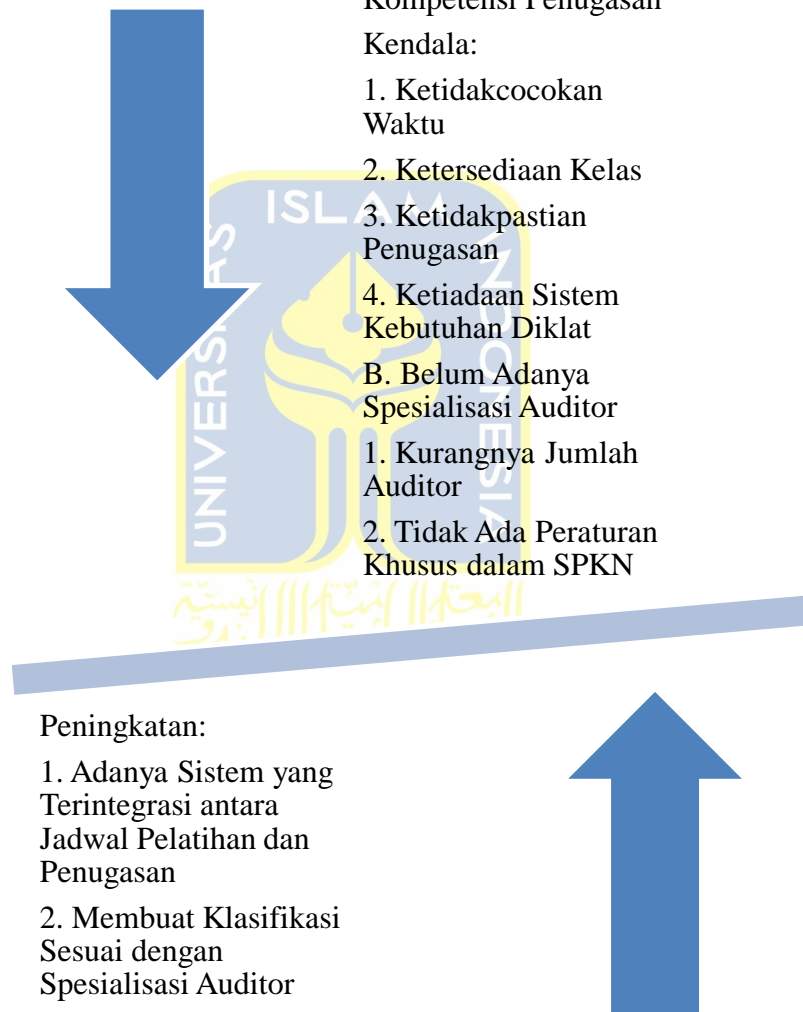
1. Ketidakcocokan Waktu
2. Ketersediaan Kelas
3. Ketidakpastian Penugasan
4. Ketiadaan Sistem Kebutuhan Diklat

B. Belum Adanya Spesialisasi Auditor

1. Kurangnya Jumlah Auditor
2. Tidak Ada Peraturan Khusus dalam SPKN

Peningkatan:

1. Adanya Sistem yang Terintegrasi antara Jadwal Pelatihan dan Penugasan
2. Membuat Klasifikasi Sesuai dengan Spesialisasi Auditor
3. Adanya Pembaharuan SPKN



Kekurangan yang ditemukan peneliti dalam kegiatan pengembangan kompetensi SDM Auditor BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta adalah:

4.6.1 Kesempatan Mengikuti Pengembangan Kompetensi Penugasan

Dalam melaksanakan pengembangan kompetensi terkait dengan penugasan, tidak semua auditor mampu dengan mudah menyesuaikan jadwal pemeriksaan dengan jadwal pengembangan kompetensi hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya ketidakcocokan waktu, ketersediaan kelas, ketidakpastian penugasan dan tidak adanya sistem kebutuhan diklat bagi pemeriksa.

4.6.1.1 Ketidakcocokan Waktu

Salah satu kendala dalam pelaksanaan diklat adalah mengenai ketidakcocokan waktu menurut F (2019). Jadwal pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan yang telah sesuai dengan jadwal di balai diklat terkadang bersamaan dengan penugasan pemeriksaan. Hal ini mengakibatkan pemeriksa tidak bisa mengikuti kegiatan diklat yang sesuai dengan kebutuhan karena pemeriksa wajib melaksanakan kewajiban untuk melakukan kegiatan pemeriksaan.

4.6.1.2 Ketersediaan Kelas

Intensitas pemakaian ruangan di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta dapat dikatakan sering karena hampir setiap minggu dilaksanakan kegiatan diklat menurut TS (2018). Di Indonesia BPK hanya memiliki 4 balai diklat yang terletak di Jakarta, Makassar, Medan dan Jakarta menurut SHC (2018). Dalam pelaksanaan diklat, tidak menutup kemungkinan diklat diadakan di

BPK perwakilan masing-masing dengan catatan bahwa dalam setiap pengajuan kegiatan diklat diusulkan minimal oleh 30 peserta menurut SEP (2019).

4.6.1.3 Ketidakpastian Penugasan

Ketidakpastian penugasan lebih mengarah kepada pemeriksaan yang belum terjadwal secara rinci karena pada saat pemeriksa melakukan pendaftaran untuk mengikuti diklat, pada saat itu pemeriksa diminta untuk melakukan pemeriksaan menurut RDW (2019). Pemeriksa BPK wajib untuk mendahulukan kegiatan pemeriksaan karena sudah diamanahi oleh undang-undang.

4.6.1.4 Ketiadaan Sistem Kebutuhan Diklat

Dalam setiap tahun pemeriksa telah diedarkan jadwal diklat yang harus mereka tempuh baik itu diklat LKPD yang bersifat wajib maupun diklat kedua yang membebaskan pemeriksa memilih diklat sesuai dengan kebutuhan mereka. Hal ini sesuai dengan pernyataan:

“Ya artinya saya sebagai pemeriksa ini nanti mau ditugaskan untuk belanja daerah misalnya tahun ini atau diperwakilan ini mau ada pemeriksaan belanja daerah ya berarti pemeriksa-pemeriksa yang mau memeriksa belanja daerah itu harusnya dia didaftarkan atau nanti bulan apa ikut diklat belanja daerah, nah itu belum ada. Jadi, ketika kami mendaftar diklat belanja daerah belum tentu nanti kami dipanggil.”
RDW (2019)

Di BPK, belum terdapat sistem yang mewadahi kebutuhan diklat perwakilan secara jelas sesuai dengan pemeriksaan yang akan dilakukan oleh perwakilan pada tahun yang bersangkutan sehingga setiap pemeriksa yang akan melakukan pemeriksaan belum tentu mendapatkan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pemeriksaan mengutip pernyataan menurut RDW (2019).

4.6.2 Belum Adanya Spesialisasi Auditor

Belum adanya spesialisasi auditor di BPK membuat seluruh pemeriksa harus mampu menguasai pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu hal ini disebabkan oleh kurangnya jumlah auditor, dan tidak ada peraturan khusus yang mengatur spesialisasi pemeriksa di SPKN tahun 2017.

4.6.2.1 Kurangnya Jumlah Auditor

Kurangnya jumlah auditor BPK menjadi salah satu faktor BPK belum menerapkan spesialisasi auditor untuk pemeriksanya menurut RDW (2019).

4.6.2.3 Tidak Ada Peraturan Khusus di SPKN

Peraturan mengenai spesialisasi untuk auditor belum disebutkan dalam SPKN tahun 2017 namun BPK sudah mulai merintis sertifikasi bagi pemeriksa keuangan menurut RDW (2019).

4.6.3 Analisis Peningkatan Pengembangan Kompetensi SDM

Peningkatan dalam pengembangan kompetensi SDM Auditor BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta dalam mekanisme pelaksanaan pemeriksaan keuangan APBD dapat dilakukan menurut peneliti adalah dengan pembuatan sebuah sistem yang saling terintegrasi antara jadwal pemeriksaan baik itu pemeriksaan keuangan, kinerja, maupun PDDT dengan jadwal pemeriksa melakukan pengembangan kompetensi. Hal ini dapat dilakukan guna mempermudah Balai Diklat Yogyakarta dalam menyusun dan menyesuaikan jadwal pemeriksaan dengan jadwal diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.

Sistem yang terintegrasi ini juga didasari oleh kebutuhan pemeriksa dalam melakukan pemeriksaan sesuai dengan kebutuhan tahun yang bersangkutan. Dalam sistem ini dapat mengarahkan pemeriksa yang tidak berkesempatan untuk mengikuti diklat sesuai dengan kebutuhan untuk mendapatkan penggantian jadwal maupun diklat tambahan yang mampu menunjang kegiatan pemeriksaan yang dilakukan. Belum adanya spesialisasi pemeriksa di BPK membuat pemeriksa BPK harus mampu melakukan setiap pemeriksaan yang ada, namun adanya spesialisasi pemeriksaan akan mempermudah pemeriksa dalam fokus dan lebih berkompeten terkait dengan pemeriksaan yang menjadi tanggungjawabnya sehingga BPK diharapkan secara keseluruhan di wilayah Indonesia melaksanakan spesialisasi bagi pemeriksanya dengan cara memperbaharui peraturan dalam SPKN tahun 2017.

4.7 Kesimpulan Bab

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang diperoleh terkait dengan strategi pengembangan kompetensi di bidang pemeriksaan keuangan APBD BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Kompetensi sudah sesuai dengan ketentuan dalam kalender Pusdiklat BPK No. 3 namun dalam pelaksanaannya perlu adanya sebuah sistem yang terintegrasi guna mempermudah penyatuan agenda baik agenda pemeriksaan maupun pengembangan kompetensi. Selain itu, perlu adanya spesialisasi yang serentah di seluruh Indonesia agar pemeriksa yang berkompeten di bidangnya mampu lebih fokus dalam melaksanakan tugasnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Pengenalan Bab

Dalam bab ini, peneliti akan membahas terkait dengan kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan yang ada didapatkan berdasarkan analisa yang dilakukan atas hasil wawancara dan dokumen-dokumen yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah. Dalam bab ini, peneliti juga menyampaikan mengenai keterbatasan penelitian dan saran yang peneliti berikan untuk penelitian selanjutnya

5.2 Kesimpulan Penelitian

- a. Mekanisme pemeriksaan keuangan di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta mengacu kepada SPKN tahun 2017. Pemeriksaan keuangan dimulai dengan tahap perencanaan sebelum melakukan pemeriksaan, untuk kegiatan perencanaan peneliti mengacu kepada SPKN tahun 2017. Tahap kedua mekanisme pemeriksaan keuangan adalah tahap pelaksanaan yang dilakukan dengan melaksanakan pengujian dari entitas yang akan diperiksa, untuk tahap pelaksanaan peneliti melakukan identifikasi dari hasil wawancara karena tahap ini termasuk tahap yang tidak boleh diketahui oleh masyarakat umum, dan tahap terakhir adalah tahap pelaporan pemeriksaan yang dilakukan dengan hasil akhir berupa Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang berisi opini atas kewajaran penyajian laporan keuangan pemerintah daerah yang peneliti identifikasi dari hasil wawancara dengan narasumber.

- b. Pengembangan SDM Auditor di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta terbagi menjadi tiga bagian utama yaitu diklat sebelum jabatan, diklat dalam jabatan dan pengembangan kompetensi. Dalam diklat sebelum jabatan, pemeriksa dibekali pengetahuan mengenai akuntansi dan pengetahuan mengenai ke-BPKan. Diklat dalam jabatan berisi diklat rutin yang wajib dihadiri oleh pemeriksa sesuai dengan jadwal yang telah diberikan guna menunjang kegiatan pemeriksaan. Pengembangan kompetensi berisi kegiatan yang tidak rutin dilaksanakan tetapi ada yang dilaksanakan guna menunjang kegiatan pemeriksaan.
- c. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pengembangan SDM auditor di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta adalah pemeriksa tidak dapat mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi penugasan sesuai dengan kebutuhan pemeriksa karena adanya ketidaksesuaian antara jadwal penugasan dengan jadwal pemeriksaan. Di BPK sendiri belum ada spesialisasi pemeriksa, sehingga pemeriksa diharuskan dapat melaksanakan pemeriksaan keuangan, kinerja, dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu baik dari segi kompetensi maupun dari segi jadwal penugasan sesuai dengan penugasan yang telah diberikan dari BPK.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti masih menemukan beberapa keterbatasan diantaranya adalah:

- a. Dalam mengetahui setiap langkah kegiatan pemeriksaan dari narasumber dikarenakan merupakan informasi yang bersifat internal yang hanya boleh diketahui dalam lingkup pegawai BPK.
- b. Dalam mendapatkan contoh materi pelatihan pemeriksaan, dikarenakan setiap materi pelatihan pemeriksaan termasuk dalam kegiatan pemeriksaan yang bersifat rahasia dan merupakan informasi internal pegawai BPK.

5.4 Saran Penelitian

- a. Agar pelaksanaan pengembangan kompetensi yang ada semakin maksimal, BPK diharapkan dapat mewisuda berbagai jadwal kegiatan yang ada baik penugasan maupun pemeriksaan dengan suatu sistem yang terintegrasi.
- b. Bagi peneliti selanjutnya dan mahasiswa yang akan melakukan penelitian dapat menambah responden dari bagian Balai Diklat BPK Yogyakarta.
- c. Untuk masyarakat umum perlunya mengetahui bagaimana tatacara penggunaan uang negara, pemeriksaan uang negara dan pengembangan kompetensi SDM di lingkungan pemerintahan agar masyarakat bisa melakukan monitoring terhadap penggunaan uang negara sebagai salah satu alat untuk melakukan pembangunan dan perbaikan diberbagai sektor baik bangsa maupun infrastruktur negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Arens, K. (2003). *Auditing, Suatu Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Erlangga.
- Bachri, B. S. (2010). Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi pada Penelitian Kualitatif. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 51.
- Bastian, I. (2012). *Akuntansi Sektor Publik (Edisi Kedua)*. Jakarta: Erlangga.
- BPK RI. (2007). *Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan RI No. 01 Tahun 2007 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara*. Jakarta: Badan Pemeriksa Keuangan RI.
- BPK RI. (2016). *Rencana Strategis 2016-2020*. Jakarta Pusat: BPK RI.
- BPK RI. (2016). Retrieved June 29, 2019, from site Rencana Strategis 2016-2020: <http://www.bpk.go.id/page/rencana-strategis>
- BPK RI. (2017). *Standar Pemeriksaan Keuangan Negara*. Jakarta: BPK RI.
- BPK RI. (2010). *Mengenal Lebih Dekat BPK (Sebuah Panduan Populer)*. Jakarta Pusat: Biro Humas dan Kerja Sama Internasional Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
- BPK RI. (2019). *Tentang BPK RI*. Retrieved from Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia: <http://bpk.go.id/page/sejarah>
- SHC. (2018, Desember 31). Pengembangan Kompetensi dan Mekanisme Audit APBD. (H. H. Devi, Interviewer)
- Christiawan, Y. J. (2002). Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 79-92.
- Hancock, D. R. dan Bob Algozzine. (2006). *Doing Ccase Study Research (A Practical Guide for Beginning Researcher)*. New York: Teachers College.
- Yensi, D. S. (2014). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, dan Sistem Pengendalian Intern (Internal Audit) terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2.
- Fakhrani, A. (2004). *Analisis Faktor-Faktor Penunjang Kinerja Tim Audit dan Efektivitas Pencapaian Tujuan Audit (Studi Pada Kantor Perwakilan Khusus dan Perwakilan I-VI BPK RI)*. Jakarta: Universitas Indonesia.

- F. (2019, Februari 1). Pengembangan Kompetensi & Mekanisme Pemeriksaan APBD. (H. H. Devi, Interviewer)
- Huberman, M. B. (2010). *The Qualitative Researcher's Companion. Understanding and Validity in Qualitative Research, The Qualitative Researcher's Companion*. Thousand Oaks: SAGE Publication Inc.
- Kartika, L. N. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana*, 76.
- Lasmahadi, A. (2002). Retrieved Oktober 18, 2018, from Sistem Manajemen SDM Berbaiskan Kompetensi: http://www.e-psikologi.com?epsi?industri_detail.asp?id-131
- Carter, L. (2011). The Relationship between Interpersonal Relational Competence and Employee Performance: A Developmental Model. *The International Journal of Interdisciplinary Social Science*.
- Lee dan Stone. (1995). Competence and Independence: The Congenial Twins of Auditing? *Journal of Business Finance and Accounting*, 1169-1177.
- Mardiasmo. (2002). *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta Timur: Penerbit Andi.
- Jensen, M. C. dan William H. Meckling. (1976). Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure. *Journal of Financial Economic*, 4.
- Moleong, J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Rosdakarya Offset.
- Mulyadi, M. (2011). Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 131.
- FN. (2019, Februari 14). Pengembangan Kompetensi & Mekanisme Audit APBD. (H. H. Devi, Interviewer)
- Oktavia, R. (2006). *Pengaruh Pengalaman Audit dan Self-Efficacy Terhadap Keputusan Auditor: Survey pada Auditor Pemerintahan*. Lampung: Universitas Lampung.
- Padmasari, N. R. (2014). *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Obyektifitas, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat D.I. Yogyakarta dalam Pengawasan Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Bazeley, P. dan Kristi Jackson. (2013). *Qualitative Data Analysis with NVivo*. London: SAGE Publication Ltd.

- SEP. (2019, Februari 1). Pengembangan Kompetensi dan Mekanisme Audit APBD. (H. H. Devi, Interviewer)
- AP. (2019, April 12). Pengembangan Kompetensi dan Mekanisme Audit APBD. (H. H. Devi, Interviewer)
- Rahman, I. N. (2017). *Pengaruh Etika Profesi, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada Auditor di BPKP DIY)*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Republik Indonesia. (1945). *Pasal 23E Ayat (1) UUD 1945 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2004). *Pasal 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2006). *Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2006). *Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Otonomi Daerah*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Widagdo, R. (2002). Analisis Pengaruh Atribut-Atribut Kualitas Audit Terhadap Kepuasan Klien. *Simposium Nasional Akuntansi 5*, 560-574.
- IR. (2018, Desember 31). Pengembangan Kompetensi & Mekanisme Audit APBD. (H. H. Devi, Interviewer)
- Saldana, J. (2009). *The Coding Manual for Qualitative Researcher*. London: SAGE Publication Inc.
- Budi, S. (2004). Internal Auditor dan Dilema Etika. *Simposium Nasional Akuntansi VII*.
- Setiawan, H. (2016). Kewirausahaan Sebagai Pendukung Bisnis Kontraktor di Indonesia. *Jurnal Teknik Sipil*, 40.
- TS. (2018, Desember 31). Pengembangan Kompetensi & Pemeriksaan Keuangan APBD. (H. H. Devi, Interviewer)
- Tracy, S. J. (2013). *Qualitative Research Methods (Collecting Evidence, Crafting Analysis, Communicating Impact)*. Pondicherry: Wiley-Blackwell.

- RDW. (2019, Februari 1). Pengembangan Kompetensi dan Mekanisme Audit APBD. (H. H. Devi, Interviewer)
- Herdiyanto, Y. K. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bali: Universitas Udayana.
- Prabansari, Y. (2005). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stuktur Modal Perusahaan Manufaktur Go Public di Bursa Efek Jakarta. *Jurnal Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, 3.





Lampiran 1

Surat Izin Penelitian di BPK Kantor Perwakilan Wilayah Yogyakarta



BADAN PEMERIKSA KEUANGAN
PERWAKILAN PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
Jl. Hos Cokroaminoto Nomor 52 Yogyakarta 55244 Telp (0274) 563635

SURAT KETERANGAN

Nomor: 2 /S/XVIII.YOG.1.1/02/2019

Kami yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : Teguh Srihasto S.E, M.M.
NIP : 197106161997031004
Jabatan : Kepala Sub Bagian Humas dan Tata Usaha Kepala Perwakilan
BPK Perwakilan Propinsi DIY

Menerangkan bahwa mahasiswa yang namanya tercantum di bawah ini,

Nama : HUMAIRA HOSEKI DEVI
NIM : 15312376
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Asal Universitas : Universitas Islam Indonesia

Telah melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "**Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Pemeriksaan Keuangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada Auditor Eksternal Pemerintahan (Studi Kasus di BPK Perwakilan Yogyakarta)**".

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 11 Februari 2019

Kepala Subbagian
Humas dan Tata Usaha Kepala Perwakilan,


Teguh Srihasto S.E, M.M
NIP.197106161997031004

Lampiran 2

Daftar Pertanyaan Wawancara dengan Narasumber

1. TS	<ul style="list-style-type: none"> a. Bagaimana mekanisme perekrutan di BPK? b. Bagaimana intensitas pemakaian Balai Diklat Yogyakarta? c. Bagaimana penugasan audit APBD? d. Bagaimana penilaian pelatihan dan pengembangan SDM? e. Bagaimana mekanisme audit APBD? f. Bagaimana komponen pemeriksaan interim?
2. SEC	<ul style="list-style-type: none"> a. Bagaimana mekanisme perekrutan di BPK? b. Bagaimana diklat yang dilakukan oleh BPK Yogyakarta? c. Bagaimana agenda diklat BPK Yogyakarta? d. Bagaimana mekanisme audit APBD di BPK Yogyakarta? e. Bagaimana indikator keefektifan diklat di BPK Yogyakarta? f. Bagaimana jenis pemeriksaan di BPK Yogyakarta?
3. FN	<ul style="list-style-type: none"> a. Bagaimana mekanisme perekrutan di BPK Yogyakarta? b. Bagaimana diklat yang dilakukan oleh BPK Yogyakarta? c. Bagaimana pengetahuan ke-BPKan? d. Bagaimana penugasan dalam satu tahun di BPK Yogyakarta? e. Bagaimana kualifikasi auditor BPK Yogyakarta? f. Bagaimana mekanisme audit APBD? g. Bagaimana pengembangan profesi di BPK Yogyakarta?
4. IR	<ul style="list-style-type: none"> a. Bagaimana diklat yang dilakukan oleh BPK Yogyakarta? b. Bagaimana pengembangan profesi di BPK Yogyakarta? c. Bagaimana penugasan auditor di BPK Yogyakarta? d. Bagaimana kualifikasi auditor BPK Yogyakarta? e. Bagaimana pengukuran efektivitas pelatihan di BPK Yogyakarta? f. Bagaimana mekanisme audit APBD di BPK Yogyakarta?
5. SEP	<ul style="list-style-type: none"> a. Bagaimana pelatihan dan pengembangan kompetensi di BPK Yogyakarta? b. Bagaimana mekanisme diklat di BPK Yogyakarta? c. Bagaimana pengukuran efektivitas pelatihan di BPK Yogyakarta? d. Bagaimana mekanisme audit APBD di BPK Yogyakarta? e. Bagaimana pemeriksaan lainnya di BPK Yogyakarta?
6. F	<ul style="list-style-type: none"> a. Bagaimana pelatihan dan pengembangan kompetensi di BPK Yogyakarta? b. Bagaimana mekanisme audit keuangan APBD di BPK Yogyakarta? c. Bagaimana pemeriksaan lainnya di BPK Yogyakarta? d. Bagaimana kendala dalam melaksanakan tugas audit di BPK Yogyakarta?
7. RDW	<ul style="list-style-type: none"> a. Bagaimana pelatihan dan pengembangan kompetensi di BPK Yogyakarta? b. Bagaimana kendala yang terjadi saat pelatihan di BPK

	<p>Yogyakarta?</p> <p>c. Bagaimana spesialisasi auditor BPK Yogyakarta?</p> <p>d. Bagaimana mekanisme audit keuangan APBD di BPK Yogyakarta?</p> <p>e. Bagaimana pemeriksaan lainnya di BPK Yogyakarta?</p> <p>f. Bagaimana kendala saat melakukan pemeriksaan di BPK Yogyakarta?</p> <p>g. Bagaimana pengembangan profesi PNS BPK Yogyakarta?</p> <p>h. Bagaimana pengembangan profesi di BPK Yogyakarta?</p> <p>i. Bagaimana kompetensi auditor BPK Yogyakarta?</p>
8. AP	<p>a. Bagaimana diklat Pra Jabatan dan Orientasi ke-BPKan Yogyakarta?</p> <p>b. Bagaimana pengetahuan ke-BPKan yang diajarkan?</p> <p>c. Bagaimana kompetensi auditor BPK Yogyakarta?</p> <p>d. Bagaimana diklat teknis di BPK Yogyakarta?</p>



Lampiran 3

Wawancara 1: TS

Hari dan tanggal :Senin, 31 Desember 2018

Waktu : 09.00

Narasumber : TS

Jabatan : Kepala Subbagian Humas dan TU Kalan

P: Pewawancara

N: Narasumber

N: Ini apa yang bisa saya bantu? Mekanisme perekrutan di BPK?

P: Iya pak

N: Ini terkait PNS ya bukan anggota BPK ya. Yang pertama itu kita seperti halnya PNS biasa artinya melalui Menpan. Di situ di umumkan di web akan ada penerimaan PNS. Sama prosedurnya kita administrasi dulu, baru kemudian setelah administrasi tahap berikutnya tahapnya seleksi. Karena, Menpan ini kan sekarang itu tidak boleh ngambil dua ya. Artinya satu orang misalnya satu jurusan PNS Menkeu ya Kemenkeu aja mba Humaira misalnya mba BPK ya BPK aja karena serentak juga kan otomatis harus milih satu seperti itu sama seperti PNS biasa

P: Kemudian untuk kualifikasi pak?

N: PNS BPK ya ni, nah sekarang ini kita hanya merekrut S1 kebanyakan, S2 saya kurang paham itu, SMA ngga karena kita memang kekurangan auditor. Jadi syaratnya auditor itu kan kita harus S1 minimal. Itu baik dari segala jurusan

akuntansi, kemudian biasanya sih sekarang kita S1 IP minimal 3 kayaknya dia tidak terlalu mementingkan bahwa itu negri atau swasta karena kemarin juga perekrutan kemarin paling banyak dari UII sama UMY kalau ga salah. Kalau UGM juga ada tapi lebih banyak UII. Mereka kan bersaing, karena di situ kan angung begitu tes kan langsung kelihatan to nilainya

P: Kalau dari seleksi misal sudah langsung ditempatkan ga pak? Misal jurusan akuntansi itu pasti bagian ini atau mungkin kalau mau jadi auditor ada seleksinya sendiri, itu ada perbedaan ga pak?

N: Pertama menjadi CPNS BPK itu kita dididik selama lebih kurang adalah 3-6 bulan. Kalau setahu saya sih kalau tidak salah yang tiga bulan itu adalah dia yang bergelar akuntan AK. Selebihnya itu diluar itu 6 itu di luar Ak seperti hukum, teknik mereka diajari juga sedikit tentang akuntansi. Pelatihannya kita ada beberapa kantor balai. Di sini kan ada balai diklat ni Jogja ni. Kantor pusatnya pusklatnya ada di Jakarta. Balainya ada tiga ada di Medan, Makassar, terus di sini di Jogja. Itu baru pertama ya, mereka baru jadi CPNS baru dididik seperti itu. Setelah itu dia baru penempatan, setelah diklat penempatan di seluruh Indonesia baru boleh memeriksa. Artinya, sudah lulus auditor, sudah lulus pemeriksa dapat sertifikasi pemeriksa sudah dapat mereka.

P: Itu sertifikasi pemeriksa audit umum atau audit forensik gitu pak?

N: Audit umum, nanti forensik ada lagi. Dia harus bergelar CFA kalau ga salah CFA.

P: Untuk jumlah ruangan yang ada di Balai Diklat Yogyakarta ada berapa ya pak?

N: Ruang kelas ada 5, auditorium 1

P: Itu intensitas pemakaiannya apakah sering pak?

N: Sering sekali karena setiap minggu ada yang diklat

P: Lalu untuk pelatihannya seperti apa pak?

N: Ini masih pelatihan ya, kalau di BPK itu pelatihannya paling tidak harus 40 jfp. Jfp itu jam pelajaran. Dia setiap tahun harus mengikuti pelatihan misalnya di balai atau di mana. Itu wajib itu, kita apa namanya selalu di data. Jadi, si A udah diklat belum? Kalau belum suruh diklat. Wajib itu wajib. 40 jfp itu sepertinya 1 hari 10 jfp, paling tidak dia 4 hari selama setahun harus diklat. Itu ya itu rutin dia ikut pelatihannya pelatihan apa, terkait pemeriksaan belanja terkait LKPD itulah.

P: Ada ga pak minimal penugasan?

N: Ga ada minimal penugasan. Jadi, kalau dia sudah selesai tugas, laporan sudah selesai langsung ditugaskan di tempat lain.

P: Untuk satu tim itu biasaya terdiri dari berapa sih pak?

N: Tergantung obyek pemeriksaannya kita biasanya 4-5 orang auditor.

P: Itu kalau komposisi auditor lama sama auditor barunya pak?

N: Kita tidak komposisi lama dan baru tapi jabatan. Ya, jadi ketua tim. Ketua tim pun ada KTS ketua tim senior ada ketua tim junior, anggota tim senior, anggota tim yunior nah gitu, komposisinya ya bisa ketua timnya dari KTY atau KTS tadi satu orang. Ketua timnya satu yang lainnya anggota tim. Satu ketua tim 3 anggota tim atau 4 anggota tim

P: Bebas berarti ya pak?

N: Jadi ngga bisa di berapa hari berapa kali gitu ya kalau memang ada pemeriksaan yang perlu diperiksa biasanya mereka langsung dibuatkan surat tugas berangkat lagi gitu

P: Itu berangkatnya berarti bisa seluruh Indonesia gitu pak, atau daerah Jogja aja?

N: Kita bisa misalnya daerah lain kekurangan auditor bisa pinjem dari sini tapi itupun kalau ada auditor yang tidak bertugas.

P: Seperti apa sih pak mekanisme penugasan audit APBD selama satu tahun?

N: Saya hanya bisa menjawab terkait yang di Jogja kalau di tempat lain saya kurang bisa jawab karena tergantung pimpinan masing-masing. Kalau di Jogja itu LK laporan keuangan. Laporan keuangan itu kita ada berapa entitas. Kita ada 4 kabupaten kalau ga salah ya? Apa ni Sleman, Bantul, Kulon Progo, Gunung Kidul satu kota satu provinsi jadi ada 6 kita entitasnya ini kita periksa semua LKPD jadi entitasnya mereka berangkat semua karena wajib ini. Pemeriksaan wajib itu namanya mandatory, mandatory itu wajib diperiksa. Dah, habis itu selesai pemeriksaan ini kita memeriksa lagi kinerja, kalau kinerja ini biasanya engga seluruhnya bisa hanya 3 obyek, 4 obyek jadi ga seluruh pemeriksaanya itu. Biasanya ini semester 1 ini. LK itu semester 1 ini semester 2. Atau, bisa jadi triwulanan 1 ini sebagian triwulan 2, triwulan 3, triwulan 4. Bisa-bisa kalau auditor itu diperlukan semua bisa 3 kali berangkat dia. Sekali berangkat itu entah 30-35 hari

P: Ada indikator sendiri ga pak dari BPK kalau pelatihan telah efektif dilakukan?

N: Jadi setiap selesai pelatihan, kita ada semacam mengisi data atau kuesioner. Bagaimana terkait dengan diklat ini kemudian materinya kemudian terkait dengan saran prasarananya kemudian terkait dengan narasumbernya itu selalu ada setiap diklat.

P: Kalau misalnya pelatihan itu ada maksimal umurnya ga pak?

N: Ga, wajib tiap tahun bagi auditor

P: Kalau mekanisme audit APBD bagaimana pak?

N: Jadi APBD itu prosesnya pertama kita memeriksa yang namanya interim pemeriksaan APBD. Tahun lalu misalnya kita tahun 2017 itu diperiksa APBD tahun 2017 ya diperiksa tahunnya 2018. Kalau inikan sudah selesai to kita meriksanya di sini ini biasanya awal tahun itu namanya interim. Interim itu adalah pemeriksaan pada saat penyusunan laporan. Jadi, laporannya belum selesai kita periksa dulu artinya pendahuuan yang mendahului APBDnya. Nah disela-sela itu sambil mereka menyusun laporan kan pelaksanaanya kan sudah APBD nya terus mereka menyusun laporan. Nah kalau sudah selesai itu biasanya sebelum 31 Maret harus sudah selesai dari Pemda. Aturannya mereka, pak sudah selesai ini laporannya pokoknya paling lambat harus 31 Maret kadang-kadang tanggal 30 baru diserahkan ke kita. Nah di BPK inilah baru nanti kita taruhlah dia menyerahkannya tanggal 30 Maret ya selama tanggal 1-31 Maret itu pemeriksaan pendahuuan dulu. Nah setelah diserahkan tanggal 30 Maret misalnya kita masuk

ke Pemda itu tanggal berapa misalnya tanggal 2 April kita memulai memeriksa laporan keuangan yang telah mereka susun. Mudeng ga ini dulu?

P: Mau tanya dulu pak, kalau pemeriksaan interim komponennya apa aja pak?

N: Wah saya ga bawa APBD e, seingat saya disini ada laporan keuangan, neraca, terus ada rugi laba, terus laporan BUMD saya ga hafal lagi udah lama ga memeriksa soalnya, ada 7 kalau tidak salah. Misalnya APBD tahun 2017 yang unaudited jadi setelah itu kalau sudah kita periksa kita koreksi ini bener engga bener engga. Laporan yang dibuat BPK itu kalau ga salah ada 3 SPI terus kepatuhan, kepatuhan baru LK. LK ini yang bener nah ini namanya kalau sudah kita periksa laporan keuangan audited sudah bener diperiksa oleh BPK nah nanti ada yang namanya opini.

P: Untuk tanggal 2 April sendiri BPK menuju ke tempat itu melakukan apa sih pak?

N: Kita periksa ini laporan yang ini tadi, sudah langsung memeriksa ini, ini bener ngga. Tapi kita tidak boleh lama-lama dari tanggal diserahkan kalau ga salah maksimal seminggu apa ya setelah laporan diserahkan.

Lampiran 4

Wawancara 1: SEC

Hari dan tanggal :Senin, 31 Desember 2018

Waktu : 09.45

Narasumber : SEC

Jabatan : Ketua Tim Yuniior

P: Pewawancara

N: Narasumber

P: Nah mungkin karena diskripsi saya ada mengenai perekrutan, jadi mungkin bisa bapak ceritakan sejarah dulu sampai bapak diterima itu seperti apa pak?

N: Nah kita disitu kan setiap tahun itu ada rekrutmen pegawai kan PNS nah kita lihat ada ndak peluang atau apa namanya pendaftaran PNS melalui di trikasei di BPK kan terus disitu mekanisme perekrutannya juga sudah ada standar-standarnya

P: Ada di web itu ya pak ya?

N: Ya, misalnya S1 jurusan apa, terus universitasnya juga yang sudah bisa akreditasinya batas minimalnya dan lain-lain kan begitu

P: Kalau dulu bapak penempatannya dimana aja pak, pernah kemana aja nih?

N: Penempatan saya ya kalau sebagai pegawai BPK itu perinsipnya di seluruh perwakilan dia siap, kalau saya sendiri di Semarang pernah, Ternate pernah

P: Paling jauh dimana itu pak?

N: Paling jauh Ternate, ha.a Ternate itu jauh lo dekat Papua, itu wilayah bagian timur

P: Itu penempatan pertama pak?

N: Penempatan pertama Jogja iya Jogja kan dulu waktu saya masuk itu kan perwakilan baru empat jadi Jakarta, apa Jogja, Makassar, Medan ama Jakarta pusatnya itu, nah setelah perkembangan ada amandemen Undang-undang kan BPK setiap perwakilan. Nah itu mulai berkembang di seluruh Indonesia setiap ada provinsi nah disitulah mulai. Terus sekitar tahun tiga paket undang-undang sekitar tahun 2004 lah BPK berkembang, sehingga semua pegawai akan di distribusikan ke seluruh provinsi jadi dimungkinkan ada perpindahan antara ini ya tiga tahun sampai lima tahun. Akhirnya, itu dampak rekrutmen itu tinggi karena BPK kan butuh setiap provinsi, kalau dulu kan perwilayah. Nah semenjak itu kan BPK membutuhkan setiap tahunnya berapa ribu gitu

P: Nah itu tapi untuk yang sudah menikah boleh memilih gak sih pak?

N: Kalo maksudnya gimana?

P: Alumni kakak kelas kakak tingkat saya kan kebetulan BPK juga yang cewe atau yang cowo gitu penempatannya di Papua, nah suaminya kalau ga salah itu pindah tugas itu bisa seperti itu apa memang kalau menikah diberi?

N: Prinsipnya kalau masuk BPK itu belum menikah. Berarti dia menikahnya sudah waktu jadi PNS

P: Tapi kalau untuk seperti itu bisa ga pak?

N: Kalau misalnya saya sudah menikah, istri saya juga di BPK saya dipindah di Papua. Istri saya di Medan, bisa saja dia pindah ke Papua mengikuti suami

P: Ooh asal itu keduanya BPK?

N: Ya dia di BPK bisa, di Pemda bisa kan menurut aturan kan bisa pindah gitu. Misalnya kalau dia di BPK ya kan otomatis dampaknya ndak dapet uang perjalanan pindah, karena permintaan sendiri, jadi bisa saja dia pindah berbarengan disatu tempat. Bisa saja dia nanti terpisah tapi dijadikan satu itu ada mekanisme sendiri. Prinsipnya bisa. Terus apa lagi?

P: Mungkin bapak pernah menemui anggota BPK yang mengalami disabilitas tidak pak? Karena di websitenya kan saya baca itu ada kuota untuk disabilitas. Bapak pernah menemui atau belum pak?

N: Kalau sampai saat ini saya juga kurang perhatian ya masalah disabilitas, ya mungkin ada gitu lho

P: Oh tapi belum pernah menemui ya pak?

N: Belum pernah, soalnya disini juga ada yang nuwun sewu ada yang kakinya (agak masuk) itu mungkin ada kebijakan BPK mungkin ada

P: Untuk pelatihan sendiri pak, pelatihan yang ada di BPK itu seperti apa sih pak untuk menjadi auditor?

N: Untuk pengembangan kompetensi kita kan sudah punya standar, jadi standarnya disesuaikan dengan perannya masing-masing. Misalnya, kita baru masuk, kita mau masuk sebagai auditor itu ada standar. Nah standarnya misalnya harus S1 sebagai pemeriksa muda atau anggota tim junior, kan gitu. Nah

standarnya anggota tim junior itu nanti ada diklat, melalui diklat nah nanti semua ada ukuran dari DUPAK dan SKPN itu sendiri untuk melihat kompetensi mana yang belum dia capai untuk naik jenjang. Nah nanti naik jenjangnya bisa lewat pengembangan profesi, bisa lewat diklat bisa lewat pendidikan lagi misalnya S2 nah itu banyak macemnya

P: Itu berarti ketika ada tujuan tertentu misal belum tercapai kompetensi yang diinginkan, ibaratnya ada program lain yang harus diikuti?

N: Iya betul, nah itu nanti ada program makanya kan disitu kita lihat dari DUPAK istilahnya kalo masalah kenaikan pangkat atau dari SPKN disitukan dia ada oh dia kurang nih pendidikannya nanti kan pendidikan dampaknya ke diklat dia harus ikut sosialisasi, seminar, atau apa

P: Itu berarti ada agenda resminya sendiri dan agenda tambahan pak?

N: Iya ada, setiap tahun kan BPK sudah buat suatu diklat mulai Januari sampai Desember diklat apa aja

P: Itu berapa banyak pak kira-kira?

N: Wah kalau itu cukup banyak sekali karena dia minimal jumlah diklat itu kan untuk memenuhi kompetensi masing-masing auditor yang belum mengembangkan kompetensinya atau profesinya

P: Itu sekitar berapa pak kalau bapak inget?

N: Lha setiap bulan ada e untuk diklat kan kalau di sini juga ada balai diklatnya. Balai diklat kan ada tiga itu Makassar, Jogja, Medan sama di pusat berarti ada empat itu ya. Nah itu kan semua kan untuk menyediakan fasilitas pengembangan

kompetensi tadi. Nah kompetensinya tadi bisa dengan diklat, bisa dengan in house training, sosialisasi, seminar.

P: Itu satu bulan bisa berapa kali pak untuk satu auditor kira-kira?

N: Kalau itungannya untuk auditor itu diklat itu bisa tiga kali setahun, kalau sebulan ndak mungkin karena kan kita juga ada tugas pemeriksaan kan ndak mungkin sebulan, paling standardnya setahun, kan hitungannya satu tahun dia harus melakukan pendidikan berapa, berapa jam. Terus nanti dia misalnya pengembangan profesinya dia harus menempuh berapa. Nah jadi itungannya ga per bulan nanti, per tahun.

P: Untuk penugasan sendiri selama satu tahun, apakah misalnya bapak ditugaskan untuk mengaudit daerah Jogja bapak hanya di Jogja atau pernah kekurangan auditor terus bapak dipindah gitu pak?

N: Semua bisa terjadi jadi ada misalkan prinsipnya pemeriksaan itukan jumlah auditor sudah di hitung dengan jumlah entitasnya. Misalnya, disini ada berapa entitas? Enam, provinsi, kabupaten kota lima, kan enam gitu. Gunung Kidul, Bantul, Sleman, Kulon Progo ama kota, provinsi enam. Nah standar auditor itu kan dari enam jumlahnya itungannya dari pemeriksaan laporan keuangan. Misalnya, kabupaten empat, provinsi enam, berarti empat kali lima, dua puluh. Provinsi misalnya enam berarti standarnya 26. Nah disitu, nanti misalnya kalau kita lebih bisa. Kan itu standarnya kalau standar kan bisa lebih, kecuali kalau standar-standar yang untuk PT nya itu sudah nggak bisa lebih. Kan bisa aja ada yang mau pensiun. Nah kalau standar bisa lebih, nah kalau misalnya kita kelebihan auditor bisa diminta bantuan ke provinsi lain. Nah disitu, jadi

fleksibelnya disitu. Karena kan setiap provinsi belum tentu jumlah pemeriksanya juga terpenuhi sesuai tadi hitungannya, entitas. Misalnya Semarang, 36 entitas provinsi satu misalnya, 6. Yang lainnya kali empat, 35. Nah dia butuh berapa itu, nah dari sejumlah itu kan nanti ada ukurannya PT nya diukur butuh berapa, yang penting harus mencukupi standarnya.

P: Jenis pemeriksaannya berarti seperti apa pak?

N: Bisa aja yang satu tahun itu pemeriksaan mandatori, yang kita periksa per tahun pemeriksaan laporan keuangan, itu wajib. Kinerja, PDTT itu tergantung dari rencana RKTnya, rencana kerja pemeriksaan. Nah itu kebutuhan kebijakan badan dari usulan perwakilan. Misalnya, kita mau kinerja, kita mau PDTT itu kan nanti sumbernya dari pengaduan masyarakat, informasi atau kebijakan badan, atau dia melihat dari hasil pemeriksaan sebelumnya yang mana yang dibutuhkan. Misalnya kinerja berapa, PDTT berapa

P: Hal yang mendasari pelatihan yang dilakukan BPK sudah efektif itu indikatornya apa pak?

N: Ya kan nanti dari hasil diklat itu bisa diterapkan di dalam implementasinya. Misalnya pemeriksaan, di dalam pemeriksaan kan impelentasi bisa juga dilihat dari kemampuan dia menganalisis suatu proses masalah, ya to. Disitu kan banyak item yang kita lihat dari diklat apakah dia sudah baik, komunikasi auditnya, pemahaman masalah bisnis prosesnya baik analisa dokumen atau cara mengumpulkan informasinya. Pemahaman SPInya, dia sudah membaik belum. Kan itu proses pemeriksaan disitu.

P: Apakah ada kuesioner gitu pak? Atau mungkin indikatornya?

N: Ada, disitu nanti setelah pemeriksaan kan ketua tim menilai anggota tim. Jadi bukan kuesioner, di situ ada penilaian yang sudah ditentukan formatnya. Itulah yang nanti akan menjadi pertimbangan juga untuk kompetensinya. Udah diklat tapi masih kurang, berarti dia harus diklat lagi. Jadi ada feedback-nya disitu. Jadi dari hasil diklat pun tetep berkesinambungan dihasil setelah kita melakukan pemeriksaan. Hasilnya tadi, saya ketua tim misalnya, menilai mbak, nah dalam hal apa. Pemahaman proses bisnisnya sudah baik belum, nah itu kita nilai. Nah dari hasil penilaian itu kan nanti membuktikan apakah diklat yang diadakan itu efektif atau tidak. Jadi ada indikator ukurannya

P: Nah kemarin saya sempat diajak cerita Pak Teguh pak tentang talent pool yang ada di BPK, apakah misal ada SDM yang setelah diklat dirasa belum berkompeten masihan, itu akan digiring ke pusat talent pool atau pusat talent poo ini akan merangkul SDM tersebut, mungkin karena ada masalah tersendiri atau apa kayak gitu, itu memungkinkan tidak pak?

N: Sebenarnya kalau misal ada ini jarang ya terjadi. Misalnya dia dikasih kompetensi tetep ndak mampu begitu? Itu jarang terjadi. Karena soalnya yang namanya pemeriksaan pun perlu experience, jadi antara intelektual istilahnya knowledge dari teorinya sama experiencenya itu sangat berkaitan. Experience dia tinggi, knowledge dia untuk pemeriksaan itu cukup, itu sudah bisa jalan karena tim kan nanti ada ketua tim juga yang mengkoordinir setiap permasalahan anggota tim, jadi kecil kemungkinan begini, gitu lho. Kecuali, dia stres banget ya satu dua lah, ya mungkin satu dua tapi kan ya tetep diatasi lah, nggak terlalu ada dampak yang berarti.

P: Oh begitu, untuk mekanisme audit APBD sendiri seperti apa sih pak?

N: Nah mekanisme audit APBD, nah sekarang saya boleh tanya mbak ndak? Boleh tanya dulu ndak? APBD yang diketahui mbak sejauh mana?

P: Berkaitan dengan LKPD mungkin pak. APBD sendiri mungkin, kan saya pernah dikasih tugas tuh pak sama dosen saya tentang laporan keuangannya aja sih pak, misal laporan keuangan operasionalnya, laba ruginya, neraca pemerintahan itu seperti apa realisasi dan anggaran yang ada di daerah itu seperti apa, tercapai atau nggaknya seperti itu pak.

N: Jadi, ya nggak papa. APBD sendiri kan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah. Disitukan ada akun pendapatan, akun belanja, akun pembiayaan. Nah itu kan merupakan suatu akun keuangan, nah bisnis prosesnya disini mekanisme audit BPK di sini kan kita meneliti kewajaran atas transaksi akun-akun tadi, pendapatan, belanja, pembiayaan berikut juga yang aset tetap, kan gitu. Kan nanti ada neraca, LRA, ya to, ada misalnya LPE dan lain-lain kan kita sekarang dah accrual kan gitu. Disitu sendiri kan ada mekanismenya bagaimana sih kewajaran atas pencatatan pendapatan misalnya untuk LRA, ya to terus disesuaikan dengan ketentuan. Makanya kita pertama mekanismenya kita pelajari dulu SPInya, bagaimana apakah dia sudah punya SPI yang memadai, terus kita pelajari dulu siklus bisnisnya, dengan perencanaan pemeriksaan pendahuluan atau interim. Setelah kita memahami pemahaman entitas ini, kita kan bisa melihat resiko, resiko-resiko yang akan terjadi untuk menjadikan sample, ya kan, Nah setelah kita melihat resiko nantikan kita lihat materialitas juga, berapa angka yang bisa berampak kepada kewajaran, kan gitu. Nah setelah kita hitung semua, kita ambil

resikonya kan kita nanti disitu kan ada proses semua bukti pencatatan, pendapatan usahanya sudah sesuai belum. Misalnya pendapatan, berapa sih yang didapat yang dicatat sudah bener gak dengan bukti transaksinya, kan gitu. Kita konfirmasi, kita kan ada mekanisme metodologinya kan banyak bisa lewat wawancara, bisa konfirmasi, bisa juga kita pengujian analitis, pengujian pengendalian internal dan lain-lain, kan banyak. Nah pada akhirnya kita akan dapat angka keseluruhan dari pendapatan, belanja, dan pembiayaan asset tetap, asset lancar disitu kan kelihatan. Nah setelah itu baru kita tentukan ada nggak permasalahan temuan yang mengakibatkan laporan itu dianggap tidak wajar, ya nanti kan ada WTP, WDP nah nanti kan ada tim sendiri diuji lagi setelah kita dapat simpulan sementara, ya to. Nantikan kita jenjang berikutnya ada konsinering, atau tim review dan tim-tim lain yang berjenjang, supaya audit kita berkualitas, kan begitu. Jadi nanti ada jenjangnya, nah nanti berarti disitu ditetapkan bahwa oh kesalahannya tidak signifikan kan gitu atau belum material. Tapi, ada temuan misalnya kerugian bisa saja, tapi kan berpengaruh nggak ke laporan, gitu. Makanya kan opini kan bisa saja dia udah WTP tapi masih ada tindak pidana. Tidak pidananya sebesar apa dia bisa mempengaruhi atau tidak kan gitu. Itu proses mekanisme audit laporan keuangan.

P: Kalau PDTT itu seperti apa ya pak?

N: Kalau PDTT itu cenderung lebih spesifik. PDTT itu memang istilahnya apa ya, itu jenis. Jenis pemeriksaan, maka itu kan tadi dari awal berapa sih tadi kita kebutuhan pemeriksaan, yang wajib apa sih? LK. Yang ga wajib? Bisa PDTT bisa kinerja nah itu tergantung dari satu waktu penyusunan rencana kegiatan

pemeriksaan itu tadi kan dari badan, dari informasi masyarakat semuanya kan kita lihat, jadi kita butuh PDTT berapa

P: Tapi pernah ga pak selama bapak menjadi auditor itu PDTT dilakukan?

N: Ya pasti, pernah dan sering karena kan istilahnya apa kita kan satu periode anggaran satu tahun nah pasti ada LK wajib sekali ga mungkin LK dua kali kan pasti satu periodenya. Nah selanjutnya kan nanti kita arahnya ke kinerja atau PDTT nah mana yang lebih penting. Bisa kinerja-PDTT, bisa PDTT saja, bisa kinerja saja ya monggo sesuai kebutuhan saja

P: Nah mungkin apa sih pak yang menyebabkan PDTT dilakukan?

N: PDTT itu kan pemeriksaan dengan tujuan tertentu, ya to. Itu bisa saja pertimbangan internal, bisa juga pertimbangan eksternal misalnya laporan dari masyarakat misal menjadikan suatu arah ke PDTT, media massa, macem-macem. Bisa juga kita lihat dari laporan sebelumnya LK. Dari LK ini kok di laporan ini pendapatannya kurang bagus ya. Misalnya bisa dilaukan pemeriksaan, misalnya ada resiko fraudnya. Bisa dipemeriksaan belanja, jadi pemeriksaan kita saling terkait. Nah pertimbangan-pertimbangan itu bisa dilihat dari situ untuk PDTT. PDTT ni bisa dua bisa macem-macem sih, investigasi bisa, belanja bisa, pendapatan bisa tergantung tujuannya

P: Nah kalau perbedaan audit kinerja dan audit PDTT itu seperti apa pak?

N: Nah mbak juga harus bisa membedakan outputnya dari kinerja dan PDTT. Outputnya PDTT kan hanya menguji 2 kepatuhan, ketaatan kepada peraturan perundang-undangan. Kalau kinerja efisien, efektif kan begitu. Ini kan ada

pertimbangan ukuran kan begitu, yang satu 3 E yang PDTT kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Minimal ciri yang gampang begitu, misalnya belanja, kerugian iya kan. Dia patuh ga terhadap peraturan kan gitu. Terus pendapatan juga patuh ga dia terhadap peraturan. Kalau kinerja apakah sudah efisien, apakah dia sudah ekonomis, apakah dia efektif



Lampiran 5

Wawancara 1: FN

Hari dan tanggal :Senin, 31 Desember 2018

Waktu : 11.00

Narasumber : FN

Jabatan : Anggota Tim Senior

P: Pewawancara

N: Narasumber

P: Mungkin kalau dari awal yang saya tanyain ibu bisa sedikit bercerita mengenai pengalaman bagaimana sih dari kuliah sampai bisa diterima?

N: Kalau saya waktu itu mulai mungkin tahun 2006 kali mulai ada yang penerimaan pegawai tapi dari umum dari universitas-universitas jadinya yang kek sekarang model sekarang ini nah itukan waktu itu rekrutnya banyak banget nah itu pas angkatan saya kayaknya paling banyak tuh ada sekitar 800 atau 600an gitu. Terus kalau waktu jamannya saya kalau perekrutan itu kalau gak salah ada lima tahap apa ya seleksinya, cuma jaraknya itu jauh. Kalau sekarang kan udah dekat seleksinya itu dari tahap ini, apa TPA TOEFL terus nanti habis itu tahap wawancara tahap apa lagi itu deketan. Kalau pas jamannya saya itu membutuhkan waktu kalau gak salah itu sekitar 8 bulanan lah atau sampai setahun jangka waktu, jadi kita dah gatau dah kerja dimana nanti dipanggil lagi, lolos lagi, gitu

P: Ibu masih inget ga bu tahapan seleksinya itu?

N: Kalau saya itu ingetnya itu dulu satu tahapan seleksi administrasi kan kita ngirim tu lewat pos. Terus yang kedua seleksi yang umum itu biasanya di GOR UNY sama Graha Saba.

P: Itu seleksi kesehatan atau?

N: Ga, itu seleksinya yang kedua itu seleksi TPA itu lho kaya kita mau masuk, kaya tes bersama. TPA, TOEFL itu dua hari terus itu habis itu berapa bulan mungkin 3 bulan kemudian mungkin baru ada panggilan lagi tu tes kalau gak salah tu tes apa ya. Ada kok di kantor, kalau gak salah itu TPA lagi. Kalau ga salah waktu itu saya TPAny dua kali. Terus habis itu ada lagi tes kesehatan. Terus selanjutnya wawancara, terakhir wawancara.

P: Ibu sudah berapa lama bu bekerja di BPK berarti?

N: Saya sudah 10 tahun

P: Dimana aja bu penempatannya?

N: Saya penempatan pertama di NTT, sebelumnya saya ikut suami di Papua, terus sekarang di Jogja

P: Kalau pelatihan yang ada di BPK ini setahu ibu seperti apa sih?

N: Oh kalau setelah jadi pegawai diklat itu setiap tahun ada dan itu dah terjadwal. Jadi biasanya balai diklat itu balai atau pusdiklat itu sudah memuat daftar apa yang ada diklat selama setahun. Nanti kalau pun ada perubahan nanti tiap triwulan mereka mengirimkan nota dinas. Jadi semua perwakilan menerima nota dinas untuk mengusulkan pegawai yang ikut diklat. Nah, prosesnya di perwakilan kya

kita dapet dari diklat nanti disebar kan ke pegawai. Nanti siapa yang mau ikut, nah nanti ngajukan. Nanti dari nota dinas ke subag-subag mengajukan ke SDM

P: Jadi maksudnya ibu rutin bulan ini tu engga bu?

N: Enggak. Kita ngajukan kan kadang waktunya bersamaan tugas kan ga bisa. Jadinya emang harus rajin-rajinnya pegawai untuk ikut. Umpamanya ngikutin dia lagi tugas apa engga, kira-kira kan 3 bulanan tuh jadwalnya jadi kalau sekarang saya lagi tugas dua bulan kedepan saya kosong ga ya arena itu sudah selesai tugas mungkin bisa ikut diklat. Jadinya anti kalau udah tau oh besok saya kosong ya nanti ini apa namanya saya ikut besok daftar gitu. Jadi untuk bulan apa kan per 3 bulan

P: Kalendernya ya bu ya

N: Kalendernya? Jadwal diklatnya? Nah kalender kan tadinya udah ada kalender setahun. Nah nanti tiap 3 bulan itu dikirim lagi siapa tahu ada yang berubah karena kan tidak pasti. Mungkin jadwalnya ternyata di bulan Januari eh bulan Februari-Mei itu semua diklat laporan keuangan, pasti sepi. Nah jadi kebanyakan diklatnya hanya untuk yang penunjang, penunjang itu untuk yang non pemeriksa. Jadi mungkin yang di SDM, keuangan itu nanti diklatnya banyak di situ

P: Itu satu kali pelatihan berapa hari bu?

N: Tergantung, kalau teknis itu biasanya 3 hari sampai 5 hari tapi kalau untuk pengembangan profesi biasanya 2 hari.

P: Ketika mau naik jabatan berarti ya bu kalau pengembangan profesi?

N: Engga, semua harus bisa. Semua tiap tahun harus punya skor pengembangan profesi sama diklat. Nantikan dibagi dua, diklat sendiri pengembangan profesi sendiri.

P: Untuk diklat pra jabatan sendiri seperti apa ya bu?

N: Kalo jaman saya dulu, prajabatan terkait dengan bela negara, ASN (Aparatur Sipil Negara), dan kepegawaian

P: Kalau orientasi BPK bu?

N: Kalau orientasi BPK terkait dengan pengenalan BPK, kode etik, dan pengenalan kelembagaan

P: Itu ada skornya bu?

N: Ada, punya kredit masing-masing. Jadi kalau mau naik pangkat ya ada skor minimalnya dan biasanya setahun kita ga bisa nyampek. Saya mau naik tingkat saya selanjutnya, kan saya minimal harus 6 pengembangan profesi padahal sekali pengembangan profesi kan cuma setengah nilainya. Mau ngga mau kan harus 12 kali. Ha terus kesediaan kegiatan pengembangan profesi kan ngga mesti setahun ada 12 atau setiap itu bisa diikuti. Bisa jadi setahun cuma bisa ikut sekali atau dua kali, gitu.

P: Itu kalau masalah diklat teknis atau pengembangan dalam bentuk lain seperti apa bu?

N: Kalau diklat teknis biasanya kan di perwakilan masing-masing ya. Kadang kalau gak dari pusat dateng ke sini ada sosialisasi terkait apa mungkin petunjuk pelaksanaan, pemeriksaan apa tertentu, itu kan nanti ada. Biasanya angka

kreditnya masuk di pengembangan profesi gitu. Jadi kan terkait memperlancar tugas kan sosialisasi, mungkin aturan baru, undang-undang baru itu ada. Kalau ngga sosialisasi nanti bentuknya bimtek, bimbingan teknis atau diklat teknis. Mangkanya dari yang kemarin ikut diklat kan engga mungkin semuanya ikut diklat nah nanti disosialisasikan ke kita bentuknya pemaparan hasil diklat. Itu dapet lagi kita mungkin setengah. Jadi ya mungkin kreatifnya kita sendiri. Misal kita bikin ini aja, pemaparan yang menampakan dapat satu pesertanya dapat setengah

P: Kalau seminar bu?

N: Kalau seminar kayaknya jarang, setahun biasanya cuma ada satu sih itu pun kalau menarik banyak yang ikut tapi kalau umpamanya kan berakhirnya dengan seminar kalau yang penting dapet angka kredit ya kalau ngga ada angka kreditnya udah udah males ya

P: Tapi setiap aktifitas ada kuesionernya bu?

N: Engga sih, bentuknya biasanya yang ada kuesioner bentuknya diklat. Kalau kita diklat pasti ada pretest nanti habis diklat di akhir di hari terakhir pasti kita post test. Posttest itu untuk mengetahui jadi skornya kita diawal umpamanya 3 nilainya nanti habis diklat dilihat oh nilainya 9 atau malah oh yang tadinya 8 jadi 6 gitu berarti ga memperhatikan nih diklat. Cuek-cuek to diklatnya berarti, gitu

P: Kalau untuk penugasannya sendiri bu, nah itu satu tahun kaya apa sih pembagian penugasannya?

N: Kalau penugasan biasanya mengikuti tema ini tema kebutuhan. Jadi, umpamanya kalau kita mau laporan keuangan gitu ya disitu biasanya ada akuntannya yang harus S.Ak. Terus misal kita nanti mau penugasan untuk belanja infrastruktur, ada nggak teknik sipilnya disitu, harus di masukin. Biasanya petanya gitu

P: Kalau minimal penugasan bu?

N: Kalau itu sudah standar sih, biasanya kalau di pusat 60 harian kalau disini 30 hari

P: Kalau itu bu untuk kualifikasi, oh ini auditor masih junior oh ini sudah senior itu rentangnya berapa?

N: Oh itu beda lagi nanti disitutu kalau diklat itu ada 2. ada diklat peran ada diklat fungsional teknis. Jadi, kalau peran itu ya dia junior, senior itu ada diklatnya sendiri. Jadi kalau mau naik jabatan dari junior ke senior harus ngikutin diklat senior dulu. Terus nanti di assessment dulu sudah mampu apa ngga. Kan kalau di assessment itu kita ada TPAnya, ada wawancaranya, ada pengelola psikologisnya. Jadi, sudah mampu ngga untuk naik peran. Ya itu tadi kalau diklat peran biasanya 2 bulan yang junior, senior itu antara 2 bulan-3 bulan. Habis itu kalau diklat teknis itu tadi minimal 3 hari.

P: Itu di sana ngapain aja sih bu?

N: Ya macem-macem sama kaya diklat kalau fungsional yang teknis tadi kan per tema lha kalau peran itu hampir semua yang dasar-dasar, dasar-dasar auditor diajarin termasuk kode etik, ya kaya masuk baru. Hampir sama kaya masuk baru

tapi dia cenderung yang lanjutan. Cenderung ke proses kaya apa ni kasus itu harus bagaimana. Kalau anak baru kan bukan dari kasus, dari awal tapikan teori.

P: Untuk diklat dan pengembangan profesi ada kuesioner atau feedback bu?

N: Kalau pengembangan profesi kayaknya belum ada sampai di feedback sih cenderung ke kemampuan pribadi masing-masing. Mungkin ada juga yang mengikuti sertifikasi, mungkin dia CPA, Fraud, CFRA gitu kan cenderung ke masing-masing ya itu, mungkin jadinya saya punya ahli ini-ahli ini gitu aja sih dipetakan aja sama SDM

P: Mekanisme audit APBD sendiri seperti apa bu?

N: Kalau dari awalnya APBD itu kan ini auditnya ya di sisi audit jadi kan kalau Pemda mereka punya APBD kan ketok palu ni akhir taun biasanya kan untuk tahun berikutnya. Misalnya APBD tahun 2018 kan ketok palu di Desember 2017 terus dilaksanakan di 2018 terus dipertanggungjawabkan maksimal kan diserahkan ke BPK itu 31 Maret di tahun berikutnya berarti tahun 2019 ya. Nah selanjutnya setelah diterima kan BPK harus mengaudit, maksimal 60 hari dari tanggal diserahkan harus sudah keluar LHP, opini.

P: Setelah diserahkan bu?

N: Nah setelah diserahkan umpamanya 31 Maret ngga terlalu mepet sih biasanya kalau di Jawa, di Jawa kan udah cepet-cepet semua udah aplikasi orangnya juga lebih pinter-pinter apalagi Jogja biasanya mereka 20 Maret itu dah ngasih. Dah selesai terus di kasih ke BPK, BPK ngaudit nanti ya maksimal 60 hari dari dia ngasih itu harus kita serahkan hasilnya

P: Itu kalau pemeriksaan secara tertulis dan secara langsungnya seperti apa bu?

N: Nah itu pas penugasan. Tapi, kalau laporan keuangan itu 2 kali ada pendahuluan ada terperinci. Biasanya pendahuluan itu kita kita udah kan biasanya kan kalau apa keuangan itu udah selesaikan 31 Desember nah nanti waktu kita pendahuluan itu biasanya di akhir Januari lah atau awal Februari. Selama Februari itu kita udah duluan masuk. Untuk ngecek hal-hal yang kas kan udah selesai realisasi anggaran kan 31 Desember selesai berarti harus sudah tidak ada pergerakan di situ. Jadi sudah bisa dihitung sebenarnya realisasinya berapa dihitung dipendahuluan. Nanti begitu di perinci nanti kita mulai lihat bukti-buktinya yang mau disampel mana gitu lho berarti siap menyampel.

P: 60 hari itu berarti penyusunan laporannya bu?

N: Ya ngga, ngauditnya 30 hari, 30 hari sisanya nyusun laporannya. Jadi 30 hari itu lapangan ya sampai pada temuan.

P: Kalau aplikasi yang biasa digunakan itu apa aja sih bu?

N: Macem-macem sih kalau dulu waktu di luar jawa itu mereka pakai BPKP, itu biasanya SIM-KG, SIM-DA, SIMAK-DA gitu-gitu

Lampiran 6

Wawancara 2: FN

Hari dan tanggal :Kamis, 14 Februari 2018

Waktu : 15.00

Narasumber : FN

Jabatan : Anggota Tim Senior

P: Pewawancara

N: Narasumber

P: Selamat siang bu, perkenalkan saya Humaira mahasiwa UII kemarin yang melakukan penelitian di BPK. Mohon maaf sebelumnya mengganggu waktu ibu ya bu. Mau memohon izin mau menanyakan beberapa hal karena keterbatasan kemarin bu, apakah diperkenankan bu?

N: Boleh, silahkan saja

P: Terima kasih bu, seperti apa pengembangan profesi PNS BPK terkait penulisan paper ya bu?

N: Terdapat pengembangan profesi berupa penulisan paper yang bisa di muat dalam jurnal BPK, pihak luar, dan Taken tata kelola keuangan, dan mendapat angka kredit

P: Untuk jurnal sendiri berarti untuk keperluan internal ya bu?

N: Boleh untuk luar dan intern BPK. Luar seperti jurnal di IAI, atau jurnal milik perkumpulan profesi. Ga harus internal saja bisa diakomodir kemana saja

P: Kalau studi banding sendiri seperti apa bu?

N: Studi banding yang saya tahu bisa ke satker sesama BPK, dan bisa ke pemda.



Lampiran 7

Wawancara 1: IR

Hari dan tanggal :Senin, 31 Desember 2018

Waktu : 13:10

Narasumber : IR

Jabatan : Ketua Tim Senior

P: Pewawancara

N: Narasumber

P: Sebelumnya perkenalkan pak, saya Humaira dari Universitas Islam Indonesia dan penelitian ini dilakukan untuk memenuhi tugas skripsi saya

N: Terus gimana?

P: Mungkin bapak bisa memperkenalkan diri dulu

N: Nama ya, nama Ilham Rizwan, apalagi NIM? Perlu gausah? Jabatan berapa tahun? Dua belas tahun

P: Mungkin bisa diceritakan pak dari lulus kuliah sampai bisa bekerja di BPK itu seperti apa?

N: Waduh, apanya ini? Kalau kuliah saya di Unpad jurusan akuntansi ha.a tapi sebelum di BPK saya sempet kerja di bank.

P: Oh di bank dulu pak?

N: Ha.a tapi cumin setahun lah, habis itu tes jalur umum di tahun 2006 terus diangkat menjadi CPNS ditahun yang sama, kemudian menjadi PNS di tahun 2007

P: Itu langsung ditempatin dimana aja pak pertamanya?

N: Pertama saya di Sumatera Selatan. Dulu lima provinsi wilayah Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu, Bangka Belitung, Lampung jadi satu disitu perwakilan. Gaada namanya sih, BPK perwakilan di Palembang, namanya cuma itu, tapi wilayah kerjanya di lima provinsi

P: Berarti bapak pindah-pindah gitu pak?

N: Enggak, menetap di Palembang, tapi pemeriksaannya ya nanti ketika bertugas itu kita mengunjungi daerah setempat

P: Setelah itu dimana aja pak?

N: Setelah itu saya di Sulawesi Utarasetelah amandemen BPK di tiap provinsi di tahun 2008. Jadi sudah khusus di provinsi Sulawesi Utara, habis itu baru ke sini. Oh enggak sorry Jambi kelewat. Dari Sumatera bagian selatan saya ke Jambi. Ketika 2008 itu berdiri BPK Provinsi Jambi, dari Jambi saya ke Sulawesi Utara baru ke sini

P: Dulunya kenapa pak? Kenapa pengen bekerja di BPK pak? Motivasinya apa?

N: Motivasi khusus untuk BPK sih engga, cumin memang sempet tes di beberapainstansi pemerintahan ya kebetulan memang disini diterima lebih dahulu

Tes maupun pengumumannya dulukan belum serentak ya..dulu belum serentak waktu jaman saya

P: Kalau pelatihan-pelatihan yang ada di BPK ini pelatihannya seperti apa sih pak? Buat mengembangkan kompetensi SDMnya?

N: Kita ada, kalau pelatihan banyak, kita juga ada pendidikan. Kalau pendidikan itu wajib di tiap jenjang jabatan kalau pendidikan. Kalau pelatihan wajib kita selama dua tahun untuk memenuhi jam pelatihan 80 jam per dua tahun. Kalau pelatihan ya. Kalau pendidikan itu tiap jenjang jabatan harus ikut pendidikan

P: Jadi untuk persyaratan naik jabatan kita harus menempuh pendidikan? Sedangkan pelatihan itu berarti 80 jam per dua tahun itu bisa 40 jam 40 jam atau tergantung pak?

N: Tergantung, iya tergantung. Mau 20 jam tahun pertama 60 jam tahun kedua nggak papa yang penting 80 jam untuk dua tahun

(Narasumber menerima telepon)

P: Kembali lagi ke pendidikan dan pelatihan itu mekanismenya seperti apa ya pak?

N: Mekanismenya biasanya kalau e untuk pendidikan ya, biasanya kantor yang menjadwalkan. Pelatihan juga kantor yang menjadwalkan termasuk juga pengusulannya itu dari unit kerja. Unit kerja misalnya kalau saya kan di sub auditorat, unit kerjanya yang mengusulkan ke unit kerja bagian sumber daya manusia

P: Untuk dilatih gitu ya pak? Selain pendidikan sama pelatihan itu ada apa aja pak?

N: Ada knowledge transfer forum juga sering kita, terus sosialisasi, itu kan bentuknya beda ya sosialisasi, KTF (Knowledge Transfer forum), terus diseminasi

P: Itu KTF itu sendiri seperti apa sih pak mekanismenya?

N: KTF itu biasanya ketika ada teman kita yang misalnya dia ditugaskan untuk sesuatu hal yang baru dan belum umumlah di kita misalnya dia jadi pemeriksa di luar negeri nah itu biasanya share, share pengalaman dia selama melaksanakan penugasan itu. Itu salah satu contoh ya, artinya kan tidak semua auditor BPK pernah memeriksa di luar negeri

P: Kalau ke luar negeri contohnya dimana sih pak?

N: Di Australi, ikut terlibat dalam pemeriksaaan. Atau misalnya ada auditor yang diikutkan dipemeriksaan atau lingkungan. Nah itu kan gak semuanya tahu

P: Tadi ada apa aja pak? Ada KTF, sosialisasi?

N: Sosialisasi, ada diseminasi, diseminasi itu biasanya dilakukan ketika ada produk-produk baru terkait dengan pelaksanaan tugas misalnya ada juknis atau juknis itu petunjuk teknis atau petunjuk pelaksanaan yang dikeluarkan oleh BPK nah itu nanti pegawai diberikan pemahaman lah

P: Berarti ini khusus untuk produk baru BPK itu sendiri ya pak?

N: Diseminasi iya, produk baru dari BPK

P: Kalau sosialisasi sendiri itu lingkupnya apa sih pak?

N: Kalau sosialisasi lebih luas sih sebenarnya bisa mengenai pemeriksaan maupun non pemeriksaan. Kalau non pemeriksaan yang sifatnya penunjang misalnya sosialisasi terhadap pelaksanaan anggaran kantor kita ya. Kita kan punya anggaran pemeriksaan sendiri, bagaimana kita mempertanggungjawabkannya, melaksanakannya itu disosialisasikan

P: Untuk pelatihannya itu seperti apa pak yang ada di BPK? Apakah ya tiga hari terus ada di balai diklat sendiri atau kayak gimana pak?

N: Kita biasanya kalau untuk pelatihan ya, pelatihan itu minimal tiga hari terus maksimalnya lima hari

P: Dalam satu tahun pak? Atau dalam satu minggu?

N: Oh engga dalam satu kali pelatihan, oh nggak ada yang dua hari sih iya ada yang dua hari. Jadi dua hari sampai lima hari untuk pelatihan

P: Kalau tempatnya pak?

N: Tempatnya di beberapa e balai diklat yang kita punya, itu tersebar di empat daerah di Indonesia. Medan, Jakarta, disini di Jogja sama di Makassar

P: Berarti untuk yang terdekat itu kesana ya pak untuk Jogja, Jawa Tengah?

N: Iya, iya biasanya regional kalau yang untuk wilayah timur contohnya itu di Makassar tapi tidak menutup kemungkinan juga lintas, lintas regional

P: Itu kalau lintas regional keadaannya seperti apa pak?

N: Itu biasanya mengakomodir para pegawai yang keluarganya jauh kan misal ada yang penempatannya di timur tapi keluarganya di Jakarta nah itu dia diklat di Jakarta

P: Untuk penugasan auditor sendiri dalam satu tahun ada minimal penugasan ga sih pak?

N: Batas minimal ga ada, sesuai kebutuhan aja

P: Tapi untuk naik jabatan atau lain?

N: Kita kalau minimal penugasan tidak tapi dari penugasan itu kan nanti diperoleh angka kredit, angka kredit itu nanti yang menentukan. Angka kredit itu semacam poin lah semacam poin yang diperoleh ketika menyelesaikan suatu tugas nah poin ini yang kemudian akan menentukan dia bisa naik jabatan atau tidak

P: Jadi kalau sudah poin tertentu?

N: Iya, bisa naik jabatan. Kita kan ada jabatan ada peran. Kalau jabatan itu pangkat dan golongan tapi kalau peran, peran kita ada anggota tim, ketua tim, pengendali teknis.

P: Itu pelatihan juga pak berarti?

N: Pelatihan

P: Itu berapa lama pak untuk peran sama pangkat tadi ya pak?

N: Kalau untuk peran? Pendidikannya ya kalau peran itu beda-beda sih setiap jenjang. Saya agak lupa-lupa juga tapi yang saya ingat, ingat saya yang anggota tim itu kan ada dua lagi dibagi lagi. Ada anggota tim junior ada anggota tim senior. Nanti ketua tim dibagi lagi ada ketua tim junior ada ketua tim senior

kemudian di atasnya lagi pengendali teknis itu cma satu sama pengendali mutu. Nah kalau anggota tim junior itu saya agak lupa kalau yang anggota tim, tapi yang saya iget itu yang ketua tim junior itu delapan minggu, ya kalau tidak saah delapan minggu.

P: Itu disana bentuknya seperti apa pak? Apakah simulasi? Ataukah teori-teori atau seperti apa?

N: E, tergantung perannya sih, kalau untuk tingkatan ketua tim, ketua tim senior terutama kan itu lebih banyak pembelajarannya dengan ini, dengan semacam pemaparan. Pemaparan sama diskusi lebih banyak seperti itu. Kalau untuk tingkatan anggota tim ya lebih banyak teorinya

P: Yang satunya tadi pangkat ya pak kalau ga salah? Itu seperti apa pak?

N: Pangkat golongan ga ada pendidikan itu sama dengan PNS yang lain ha.a golongan 2A, 3A, gitu. Sama dengan instansi pemerintah yang lain. Mungkin awal kali ya pas CPNS kan itu, CPNS kan ada diklat pra jabatan cuman itu kayaknya

P: Tapi setiap itu harus rutin melakukan pelatihan ya pak?

N: Rutin tapi untuk yang peran, kita kan ada pangkat ada peran. Misalnya kan di kita kan fungsional nih karena fungsional kan berarti ada peran perannya itu ya tergantung perolehan dari angka kredit itu tadi

P: Oh berarti kalau disini menentukan auditor senior junior itu ada jangka waktu atau dari poin itu pak?

N: Dari poin itu kira-kira berapa pak bisa kredit itu? Berapa lama setiap jenjang?

P: Itu kira-kira berapa pak bisa kredit itu?

N: Berapa lama setiap jenjang?

P: Berapa lama dan berapa poin kredit itu?

N: Aduh kalau berapa poin itu saya harus buka juknis lagi nih, atau nanti mungkin bisa tanya ke Pak Teguh mungkin punya buku panduannya

P: Yang ini pak?

N: Oh bukan-bukan ada lagi kok. Ha.ah ada lagi

P: Kalau berapa lama mungkin bapak masih lumayan ingat?

N: Dua tahunan biasanya ha.a dua tahun sampai tiga tahun lah biasanya. Dua tahun sampai tiga tahun. Saya buka lagi

P: Kualifikasi penugasan yang ada di BPK itu seperti apa pak?

N: Kualifikasi penugasan? Maksudnya?

P: Ketika satu tim itu seperti apa dan berapa jumlahnya?

N: Kalau untuk kualifikasi dalam hal kompetensi ini mungkin kan yang dibutuhkan orang-orang yang dipercaya di sini dalam arti beberapa peran yang ditunjuklah biasanya untuk setingkat pengendali teknis atau ketua tim senior. Itu yang disusun komposisi awal ketika penugasan, nah komposisinya ini dilihat dari mana? Pertama mungkin dari pendidikan, kemudian dari pengalaman. Pengalaman dalam arti ketika dia sudah pernah mengikuti atau melaksanakan penugasan yang sama tentu dia akan lebih diutamakan untuk ditugaskan.

P: Kalau jumlahnya sendiri pak? Jumlah setiap penugasan itu seperti apa?

N: Jumlah orang? Untuk setiap penugasan? Itu setiap tim ya? Kita kan gini, kita kan metode kerjanya. Satu entitas, entitas itu berarti entitas pemeriksaan itu kita butuh tim. Jumlah satu tim jumlah orang dalam satu tim itu tergantung objek yang kita periksa ini dia cangkupannya seberapa besar. Biasanya dilihat dari jumlah anggaran, biasanya ya atau volume kegiatan, atau bisa dilihat dari resikonya nah itu yang menentukan orang-orang yang tadi saya sebutkan jadi a tapi biasanya minimal empat orang, minimal, bisa sampai enam bisa sampai delapan bahkan ada yang 10. Kalau di daerah ya itu, kalau di pusat lain lagi karena beban kerjanya kan beda nih. Kalau entitas di daerah itu kan relatif lebih rendah lah nilai anggarannya kalau di pusat kaya kementerian itu pasti lebih besar, lebih banyak lagi. Kadang bisa sampai 40 orang

P: Satu daerah itu pak?

N: Satu kementerian, jadi strukturnya lain lagi, nanti ada ketua tim, ada ketua sub tim.

P: Banyak soalnya ya

N: Iya, ketua sub tim itu nanti ada. Kalau di daerah nanti lebih sederhana kan nanti paling atas ada penanggung jawab pemeriksaan di bawahnya pengendali teknis pemeriksaan di bawahnya lagi ketua tim pemeriksaan, di bawahnya baru anggota tim-anggota tim, biasanya begitu kalau di daerah. Tapi kalau yang lebih kompleks antara ketua tim sama anggota tim ada ketua sub tim. Jadi ga ada standar yang mengharuskan

P: Cuma professional judgement berarti ya pak?

N: Iya

P: Kalau menurut bapak hal yang mendasari pelatihan tersebut dirasa sudah efektif itu seperti apa pak?

N: Kalau menurut saya ya, dikatakan efektif ketika kita mampu mengaplikasikan di lapangan.

P: Itu pengukuran kinerjanya seperti apa pak?

N: Pengukuran kinerja? Output, output kita kan berupa laporan

P: Oh laporan, dalam satu tim itu buat laporan pak?

N: Iya, output kita berupa LHP, menurut saya ketika LHP itu sudah baik dan benar, itu menunjukkan berarti pelatihan yang selama ini dilakukan berhasil

P: Apakah ada kuesioner atau penilaian lain yang diberikan pak? Misal ada audit ada nilainya atau seperti apa pak?

N: Gimana-gimana?

P: Misal dalam satu kali audit itu ada kuesionernya sendiri maksudnya satu tim ini telah berhasil melaksanakan tugas dengan efektif, efisien, ekonomis misalnya pak atau dalam setiap pelatihan memang ada kuesionernya?

N: Nggak ada, maksudnya penilaian kinerja tim? Oo kalau penilaian kinerja tim ada banyak aspeknya ga hanya LHP itu karena pemantauan kita kan ada quality control ada quality assurance itu saat di lapangan pun sudah di monitoring tapi kalau menurut saya yang saya sebutkan tadi indikator keberhasilan diklat, cuman untuk evaluasi atas tim itu nanti ada namanya Makin kita

P: Makin?

N: Iya, manajemen kinerja dan itu aspek yang dinilai banyak.

P: Contohnya apa aja pak?

N: Contohnya, saya minta contekan aja ya

P: Boleh pak

N: Itu ada perilaku, penilaian terhadap perilaku, penilaian kompetensi teknis, sama penilaian terhadap sasaran kerja

P: Ini yang menilai siapa pak?

N: Yang menilai jenjang jabatan di atasnya kalau anggota tim berarti ketua tim, pengendali teknis berarti penanggung jawab yang menilai. Jadi jenjang di atasnya. Jenjang peran di atasnya.

P: Misalnya ada ketidaksesuaian lalu hal apa yang dilakukan pak?

N: Ketika ada ketidaksesuaian? Oh biasanya kita tergantung tingkat kesalahannya. Tingkat kesalahan dari yang dibuat. Nanti bisa jadi hanya teguran lisan sampai dengan teguran tertulis pun juga ada, bahkan kalau mau sanksi kepegawaian pun kita berlakukan

P: Dipecat gitu pak? Atau dipindah?

N: Iya kan kita juga ada majelis kode etik. Itu kalau untuk yang pelanggaran ya, tapi beda hal dengan ketika dia tidak maksimal melaksanakan tugas

P: Iya kalau tidak maksimal itu seperti apa pak?

N: Coaching and mentoring itu sama, tanggungjawab peran yang di atasnya

P: Berarti ketua tim misal auditor juniornya masih kurang maksimal bertanggungjawab dalam melakukan coaching dan mentoring itu ya. Transfer ilmunya langsung atau seperti apa pak?

N: Ya transfer ilmu maupun, kalau coaching and mentoring itu kan biasanya langsung kan one by one. Kamu tu harusnya begini, kamu harusnya tidak melakukan ini

P: Untuk mekanisme audit APBD itu seperti apa?

N: Audit APBD ya, kita kan ada audit laporan keuangan, ada audit kepatuhan, ada audit kinerja toh. Kalau yang mandatory kan laporan keuangan. Mandatori itu artinya ya wajib pasti setiap tahun harus ada dengan syarat si pemerinah daerahnya telah menyerahkan laporan keuangan. Nah setelah mereka serahkan kita terima nah nanti baru kita melakukan pemeriksaan. Tapi untuk audit yang lain itukan tidak ada kewajiban. Nah itu kita pilih sesuai judgement kita mana yang menurut kita layak untuk diperiksa atau perlu untuk diperiksa

P: Berarti melakukan auditnya itu dari tanggal 1 Januari - 31 Maret atau seperti apa pak terjun ke lapangannya?

N: Nggak harus, untuk laporan keuangan, batas untuk laporan keuangannya ya akhir pemerintah daerah itu menurut ketentuan perundangan untuk menyerahkan laporan keuangan kan 31 Maret. Kadang bisa lebih cepat dari tanggal itu mereka serahkan atau bisa lebih lama

P: Ketika lebih cepat berarti lebih cepat diproses begitu ya pak ya?

N: Lebih cepat berarti kita harus lebih cepat berangkat. Kan kita punya deadline juga, ketika mereka sudah serahkan kita harus menyerahkan laporan hasil pemeriksaan 60 hari terhitung kita terima laporan keuangan itu. Jadi laporan hasil audit itu 60 hari semenjak laporan keuangandari pemerintah daerah mereka kumpulkan atau mereka serahkan disini kita wajib menyerahkan laporan hasil pemeriksaan

P: Cara menyerahkannya itu bentuk laporan keuangan tertulis atau ada disertai aplikasi?

N: Tertulis dulu diserahkan nanti aplikasi pada saat di lapangan

P: Pengecekan gitu ya pak?

N: Iya

P: Menurut bapak keadaan APBD yang ada di Yogyakarta ini seperti apa pak? Kalau dibandingin selama bapak pernah berada di berbagai kota gitu?

N: Karena saya baru di sini, baru 6 bulan sebelumnya di Sulawesi Utara. Jadi selama 6 bulan ini saya lihat relatif lebih baik pengelolaan keuangan daerahnya dibanding daerah saya sebelumnya Sulawesi Utara ya secara umum lebih tertib, lebih sesuai aturan perundang-undangnya, lengkap administrasi, dapat dipertanggungjawabkan

Lampiran 8

Wawancara 1: SEP

Hari dan tanggal : Jumat, 1 Februari 2019

Waktu : 10.00

Narasumber : SEP

Jabatan : Ketua Tim Yuniior

P: Pewawancara

N: Narasumber

P: Jadi karena ini terkait pelatihan dan pengembangan kompetensi pak. Nah sebenarnya kalau di sini tu pelatihan sama pengembangan kompetensinya ada apa aja sih pak?

N: Pelatihan kompetensi itu ya a artinya di create untuk menyesuaikan kebutuhan dari pemeriksa itu berupa softskill maupun hardskill. Artinya softskill itu lebih kepada cara berinteraksi, komunikasi. Kalau hardskill pasti berhubungan dengan pemeriksaan atau kemampuan kita dalam memeriksa. Pasti berhubungan dengan laporan keuangan ataupun misalnya pemeriksaan kinerja atau situasi-situasi khusus misalnya pemeriksaan berkaitan dengan dana desa, perkaitan dengan perbankan, itu bisa di create. Artinya setiap 2 tahun klau saya pribadi itu minimal harus mengikuti 60 jam.

P: 60 jam ya pak. Kalau itu softskill dan hardskillnya kalau dibagi gitu pelatihannya seperti apa sih pak? Maksudnya misal softskill ada sendiri hardskill ada sendiri

N: Ada, itu kan, pelatihan itu kan ya artinya kan pasti kita mengikuti apa yang sesuai yang ditawarkan oleh diklatnya. Nah jadi kita sudah membuat rancangan pelatihan itu sesuai dengan permintaan kita. Misalnya berkaitan dengan perbankan, dengan dana desa ataupun katakanlah kalau ada perubahan-perubahan aturan itu kan pasti harus ngikutin. Misalnya paling gampang katakanlah cash basis, 2 tahun lalu itu kan mejadi sangat krusial ketika dihadapi, makanya perlu adanya latihan. Secara umum sih pelatihan itu dibuat di create itu sesuai kebutuhan dari pemeriksa

P: Itu satu tahun bisa berapa pak? Berapa kali pelatihan?

N: Pelatihan kalau saya pribadi kan minimal 60 jam per 2 tahun minimal 60 jam. Kemudian kalau diklat itu hampir tiap bulan pasti ada, tapi masalahnya kan pertama belum tentu waktu kita ada. Misalkan saat ini kita mau melakukan pemeriksaan LKPD kan jelas ga mungkin kita waktu melaksanakan pemeriksaan juga ikut diklat gitu kan jelas ga boleh kan. Makanya, kita bisa diklat itu kalau pas disela-sela waktu pemeriksaan.

P: Di diklat itu sebenarnya gambarannya seperti apa sih pak? Apakah itu teori prakti atau kaya kuliah umum kaya gitu pak?

N: Secara umum ya pasti ada teori ada prakteknya. Misalnya pemeriksaan berkaitan dengan barang jasa atau pemeriksaan katakanlah pemeriksaan jalan. Ya, pemeriksaan jalan itu kita biasanya ada teorinya, ada praktiknya di lab untuk mengamati bagaimana sih katakanlah bagaimana sampel jalan itu diambil. Bagaimana dia proses untuk mengukurnya di lab. Itu kita mengikuti

P: Berarti di sini ada labnya juga pak?

N: Oh lab di luar pasti. Katakanlah saya pernah beberapa kali mengikuti pemeriksaan jalan dan jembatan. Katakanlah kalau di Bandung itu di selenggarakan di Pusjatan, Pusat Jalan dan Jembatan untuk uji labnya. Pengenalan lab sama lapangnya. Kalau di sini biasanya dengan UGM. Jadi, di kelasnya di sini ketika lapangan, praktek pengambilan sampel, terus bagaimana mengamati proses di labnya itu di lab UGM. Kalau kita sih engga, di labnya kita hanya untuk pengetahuan aja karena kan yang melakukan pengukuran itu pastikan orang-orang dari lab ya bukan kita ya. Tapi, artinya kita bisa memahami prosesnya dan bisa membaca hasilnya.

P: Kalau hal lain seperti sosialisasi, knowledge transfer forum, atau diseminasi itu seperti apa pak?

N: Ya itu lebih kepada seperti pelatihan tetapi lingkupnya lebih kecil ya dan lebih khusus biasanya kalau KTF itu pesertanya sedikit sehingga interaksinya lebih enak sih.

P: Mungkin balik lagi ke diklat yang tadi pak, itu sebenarnya pembicaranya atau yang mengisi itu apakah murni auditor atau tergantung sama temanya atau seperti apa?

N: Tergantung temanya pastinya. Kalau biasanya kita sih memadukan ya antara pengalaman dari auditor, dengan orang luar. Misalkan, katakanlah pemeriksaan jalan tadi ya itu pasti ada sharing pengetahuan dari kita dari temen-temen yang kita anggap senior dalam menguasai itu dan pihak dari luar. Luar itu biasanya dari universitas atau dari kementrian kita panggil. Jadi kita punya gambaran dari

bagaimana memeriksa dan bagaimana pandangan orang luar terhadap membuat jalan itu.

P: Jadi berbagai sumber dipadukan menjadi satu. Kalau berapa lama dan berapa sering pelatihan dilakukan dalam satu tahun berarti satu tahun itu sekitar 3 hari atau seperti apa pak?

N: Wajibnya itu kalau saya tiap 2 tahun minimal 60 jam. Bagaimanapun pembagiannya ya itu terserah, artinya tergantung waktu, selonya kita ya dan kapan menyesuaikan jadwal di sini juga kalau misalnya, kita biasanya pengen pemeriksaan perbankan atau pemeriksaan kinerja gitu ya. Kalau disini ternyata orangnya dalam satu kelas sudah penuh. Misalnya satu kelas kan 30 orang ya. Misalnya udah penuh artinya kita kan ga bisa masuk kan. Orang diklat itu kan melihat misalnya satu ring ini siapa yang belum terpenuhi jamnya untuk pelatihan.

P: Untuk satu kali diklat itu dapat berapa jam penugasan pak?

N: Diklat itu paling pendek itu 3 hari paling panjang itu biasanya sekitar 5 hari. Nah 1 hari itu tu 10 jam

P: Berarti misalnya kurang itu bisa ditambahi dengan sosialisasi atau yang lain ga sih pak?

N: Itu dua hal yang berbeda. Kalau sosialisasi, KTF dan sebagai macam itu bukan termasuk di pelatihan itu namanya. Intensitasnya itu memang lebih banyak ya dibanding diklat ya.

P: Mungkin kendala apa saja sih pak yang terjadi ketika pelatihan? Atau kendala yang apa gitu?

N: Kendalanya mungkin lebih kepada kita sendiri ya masalahnya menyamakan dengan diklat yang kita ingin dengan jumlah kelas yang ada sama waktu itu

P: Itu berarti yang mengadakan bagian SDM sini ya pak atau balai diklat?

N: Balai diklat yang mengadakan.

P: Berarti 4 balai diklat di Indonesia itu mengadakan-mengadakan?

N: Tetapi belum tentu diklat itu dilakukan di pusdiklat ya. Biasanya bisa juga di perwakilan sendiri. Misalnya nih, perwakilan melihat bahwa ada auditor di tempatnya itu ini belum menguasai atau pengen diadakan diklat pemeriksaan laporan keuangan daerah untuk persiapan pemeriksaan LKPD kedepan. Nah ini karena misalnya dikumpulin satu perwakilan ini ada orangnya cukup deh 30. Makanya, bisa juga ngundang orang pusdiklat untuk mengajar kita. Jadi merekannya yang datang ke tempat kita, kita ga perlu ke pusdiklat gitu.

P: Jadi tempat ga terlalu penting ya pak?

N: Kalau tempat bisa di sini artinya bisa di perwakilan atau kantor sendiri bisa di pusdiklat atau bisa di luar. Saya pernah mengalami ya, katakanlah kita bekerja sama dengan UNPAD, itu diklatnya dilaksanakan di UNPAD. Tapi materinya atau hal yang disampaikan itu ya tentu sesuai dengan kebutuhannya

P: Menurut bapak hal yang mendasari pelatihan itu telah efektif itu seperti apa pak?

N: Ya pasti kalau itu memenuhi harapan atau menyelesaikan kebutuhan dari pemeriksa.

P: Ada kuesioner ga sih pak? Misalnya nih setelah diklat ada penilaian kuesioner gitu.

N: Penilaian itu penilaian terhadap apa dulu. Kalau kemampuan peserta ada. Jadi biasanya dua kali itu ketika awal mau diklat itu diuji dulu nih pengetahuan tentang perbankan itu kaya apa sih dia nah setelah diklat mau selesai kemudian dia diberikan soal lagi. Jadi sebenarnya bisa dinilai kemampuan dari peserta ketika dia masuk dan ketika dia mau kelaur selesai pelatihan itu bagaimana. Kemudian kalau dari widyaiswaranya kelengkapan alat-alatnya dan sarananya pastinya juga dinilai juga oleh peserta. Misalnya penilaian dari audiosuaranya, kelengkapan sarananya misalnya dari ruangnya itu kan juga dinilai. Katakanlah dulu kita diklat forensik audit itu kan melibatkan komputer, jaringan itu kan kita juga menilai juga ga cuma widyaiswaranya.

P: Kalau waktu diklat itu pemaparan aplikasi tertentu itu pernah ga sih pak?

N: Kalau software ada misalnya ini pemda menggunakan SIMDA, harusnya versinya naik lho sudah ada versi baru yo kita lihat ada perubahan apa sih dari yang sebelumnya. Tapi secara umum akibat dari adanya kebijakan baru sih.

P: Berarti secara umum tidak ada kendala ya pak meskipun adanya auditor baru?

N: Ya pasti adalah mungkin mereka sudah didiklatkan secara teori nah mungkin lebih kepada seni dipraktiknya aja perlu diasah

P: Untuk mekanisme audit laporan keuangan APBD itu seperti apa sih pak?

N: Ya kita ngikut program pemeriksaan aja

P: Cara memahami entitas yang di audit seperti apa sih pak?

N: Pemahamannya kita sih luas mulai dari secara umum dulu, secara umum wilayahnya itu bagaimana misalnya letaknya wilayahnya, iklimnya kemudian masuk ke dalam lagi organisasinya bagaimana berapa dia punya kecamatan, kelurahannya berapa terus lebih masuk lagi keuangannya tahun kemarin bagaimana ada engga taun kemarin temuan-temuan besar atau hal krusial yang berkembang itu seperti apa

P: Misalnya ada temuan pak? Mekanismenya seperti apa sih pak?

N: Temuan itu kan kita memahami oh kemarin banyak temuan di asset tetap berarti resiko di asset tetap perlu kita waspadai. Kemarin yang bermasalah itu apa sih.

P: Keadaan seperti apa sih pak yang menyebabkan audit kinerja dilakukan?

N: Ya karena kita memandang perlu atau mungkin permintaan dari mereka

P: Memintanya itu biasanya dalam konteks apa pak?

N: Nah misalnya kami ada permintaan tolong, minta tolong deh sebenarnya pelayanan imigrasi kita itu sudah memadai belum sih tolong auditkan. Kalau secara umum kita memandang perlu itu misalnya pemeriksa tematik pendidikan. Nah ini kayaknya perlu deh sebenarnya wajib belajar itu bagus apa tidak

P: Kalau untuk yang PDTT pak?

N: PDTT kalau kita memandang perlu

P: Untuk kendalanya sendiri pak dalam melakukan tugas audit laporan keuangan?

N: Engga ada masalah tuh selama ini. Yang pasti komunikasi dengan entitas sih



Lampiran 9

Wawancara 1: F

Hari dan tanggal : Jumat, 1 Februari 2019

Waktu : 11.00

Narasumber : F

Jabatan : Anggota Tim Yuniior

P: Pewawancara

N: Narasumber

P: Untuk pelatihan dan pengembangan kompetensi yang ada di BPK itu seperti apa pak?

N: Sebenarnya di BPK ini pengembangan kompetensi dan pelatihan itu disyaratkan setiap tahun. Untuk saya minimal setiap tahun itu 30 jp jam pelajaran untuk diklat itu harus dipenuhi. Untuk materi-materi diklatnya ya terserah sesuai kebutuhan bisa terkait LKPD mungkin diklat teknis pemeriksaan belanja bisa pemeriksaan pendapatan atau diklat teknis lainnya.

P: Kalau gambaran situasi diklatnya itu seperti apa sih pak sebenarnya?

N: Situasi diklat biasakaya model pembelajaran untuk dewasa ya apa istilahnya pedagogi? Andragogi jadi ada pemberian materi, diskusi.

P: Kalau untuk praktiknya sendiri seperti apa sih pak?

N: Kadang ada juga praktik, terus diskusi, presentasi ya kaya gitu lah

P: Untuk praktiknya sendiri contohnya seperti apa sih pak?

N: Praktik ya misal untuk diklat LKPD ya kita sering dikasih kasus-kasus terkait yang kita jumpai di LKPD dan nanti kita buat seperti apa penyelesaian kasusnya setelah selesai dibuat ya tentu dipresentasikan

P: Untuk mekanisme sosialisasi, atau knowledge transfer forum atau diseminai itu seperti apa?

N: Kalau knowledge transfer forum itu kita juga rutin ada. Tiap tahun itu bisa 2 kali. Kalau tahun kemarin ada 4 tema. Tahun 2018 itu ada 4 tema knowledge transfer forum nah itu biasanya dari pusat yang menentukan tema-temanya terus nanti kita pilih. Diedarkan namanya kaya daftar tema-tema yang akan ada KTF tahun depan terus para pemeriksa itu memilih mana yang jadi tema-tema yang paling banyak diusulkan ke pusat untuk realisasinya yo sesuai jadwal yang ada di pusat.

P: Untuk pembicaraannya sendiri yang knowledge transfer forum itu pak?

N: Umumnya KTF itu bisa dari para pemeriksa yang sudah punya pengalaman di pusat atau para pemeriksa yang habis pulang dari tugas belajar. Dia mempresentasikan atau menyajikan hasil penelitiannya terkait dengan pemeriksaan.

P: Kendala-kendala dalam pelatihan atau sosialisasi mungkin bapak pernah ngerasain pak?

N: Kendalanya terutama waktu ya kalau misalnya jadwal pelatihan yang kita inginkan artinya jadwal pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kita itu kan sudah ada jadwalnya di balai diklat masing-masing penyelenggara. Nah itu

kadang itu bersamaan dengan penugasan pemeriksaan. Akhirnya kita tidak bisa memilih pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kita. Kadang seperti itu, soalnya kan jadwal pemeriksaan kan sudah ini kan sudah fix gitu

P: Mungkin hal apa sih pak yang mendasari pelatihan yang dilakukan kepada SDM telah dirasa efektif?

N: Dapat memenuhi kebutuhan pemeriksa tentunya tentang apa yang diikuti diklatnya. Kalau sudah bisa memenuhi kebutuhan pengetahuan pemeriksa ya sudah

P: Ada kuesiner atau penilaian kinerjanya ga pak?

N: Kalau habis diklat ada kuesioner, ada 2 kuesionernya. Yang pertama tentang sarana dan prasarana diklat yaitu penunjang, kepanitiaan dan segala macam. Yang kedua juga terkait pemateri dan materinya. Kalau yang dulu masih manual ya, sekarang kuesioner itu diisi pakai aplikasi sendiri, jadi ada aplikasi android atau apple kayaknya bisa juga. Terakhir seperti itu

P: Untuk kuesioner sehabis melakukan audit sendiri ada gak pak?

N: Ada, itu kuesioner yang harus diisi oleh pimpinan entitas itu namanya kuesioner IIP, Integritas Independensi dan Profesionalisme itu ada terkait bagaimana menilai IIP pemeriksa pada waktu pemeriksaan disana ada juga.

P: Jadi semuanya sudah terintegrasi ya pak? Antara misalnya diklat dan mungkin nanti implementasi dari auditnya sendiri

N: Di balai diklat kan untuk menentukan kebutuhan diklat kan sudah ada perencanaanya. Pasti juga melihat kebutuhan-kebutuhan dari pemeriksa sendiri untuk pengembangan pengetahuan, ketrampilan dan profesionalisme

P: Untuk mekanisme audit laporan keuangan APBD seperti apa sih pak?

N: Ya pemeriksaan LPKD itu ya pertama terutama nunggu penyerahan laporan keuangan dari pemerintah daerah dulu. Setelah menerima laporan keuangan yang unauditednya dari pemerintah daerah itu kita baru bisa memeriksa secara terincinya walaupun kadang sebelumnya itu ada pemeriksaan interim jadi sebelum ada laporannya kita bisa memeriksa dulu kita bisa memeriksa pendahulunya atau istilahnya interim. Setelah terima laporan keuangannya, pemeriksaan terinci, terus harus enam puluh hari atau 2 bulan itu harus sudah ada opininya.

P: Itu berarti BPK juga mengedukasi tidak pak pemerintah daerah yang melaporkan laporan keuangannya?

N: Tentu. Untuk segala macam hal bukan hanya terkait untuk mencapai opini WTP atau untuk kepatuhan waktu penyerahan juga tentu kita mengedukasi

P: Mungkin bentuknya sosialisasi atau apa pak?

N: Bisa sosialisasi bisa juga pada waktu pendahuluan kita kan juga kalau ada permasalahan kita membantu memberikan saran, rekomendasi seperti itu. Bisa jadi dari tahun-tahun sebelumnya juga ini gimana caranya biar bisa tepat waktu, laporan keuangan sesuai dengan ketentuan. Itu ada juga peran BPK untuk mengedukasi

P: Kalau keadaan yang menyebabkan audit kinerja dilakukan itu seperti apa pak?

N: Kalau audit kinerja itu sebenarnya kan ada dua yang pertama itu audit kinerja itu tematik. Artinya, temanya itu sudah ditentukan dari BPK pusat BPK kan punya renstra terkait dengan renstra rencana strategis jadi tiap tahunan itu sudah ada program sendiri-sendiri. Jadi BPK itu tahun ini mau memeriksa program pemerintah dari sisi apanya sih misalnya dari pendidikan, misal dana desa ya dana desa nah itu dari pusat yang menentukan berdasarkan renstra. Nah untuk yang lokal itu masing-masing ada tergantung kebutuhan masing-masing daerah misalnya untuk melihat bagaimana hotel terkait hotel apakah perizinan sudah bagus apa belum nah nanti kita melakukan audit kinerja terkait perizinan proses-prosesnya seperti apa, apakah sudah bagus. Kalau kinerja kan intinya untuk menilai 3 E kan efektifitas, efisiensi, ekonomis nah apakah itunya sudah terpenuhi.

P: Kalau untuk PDDT pak?

N: PDDT itu sesuai dengan kebutuhan umumnya kan terkait, ada 2 sih PDDT itu ada yang terkait masuknya uang dan pengeluaran uang. Kalau untuk melihat keperluannya ya bisa jadi, 1 besarnya anggaran masing-masing entitas, 2 mungkin ada isu-isu strategis. Misalnya barusan ada kasus apa kasus apa. Yang umum artinya yang reguler itu ya terkait besarnya anggaran kapan terakhir diperiksa. Apakah sudah sesuai ketentuan

P: Kalau untuk outputnya pak?

N: LHP tentunya, LHP kesimpulan

P: Kalau hal yang menjadi kendala dalam melaksanakan tugas audit?

N: Secara umum kalau kendala pemeriksa sebenarnya kalau di BPK secara umum kalau di Jogja sendiri pemeriksa sudah cukup jadi untuk pelaksanaan pelaksanaannya itu sudah bisa. Artinya sudah sesuai antara anggarannya dengan kebutuhan pemeriksanya itu SDM nya sudah cukup. Nah kalau di luar-luar Jogja biasanya pemeriksanya itu kurang jadi nanti misal ada kebutuhan pemeriksa 100% pemeriksa yang tersedia itu paling cuma 70% atau 50% juga ada. Itu nanti strateginya dari pusat seperti apa. Itu kan sekarang ada itu pemeriksaan untuk atas nama BPK oleh itu salah satunya untuk menangani kebutuhan pemeriksa itu menggunakan KAP yang sudah mempunyai sertifikasi intinya dinilai layak



Lampiran 10

Wawancara 1: RDW

Hari dan tanggal : Jumat, 1 Februari 2019

Waktu : 14.00

Narasumber : RDW

Jabatan : Ketua Tim Yuniior

P: Pewawancara

N: Narasumber

P: Nah sebenarnya pelatihan dan pengembangan kompetensi yang ada di BPK itu apa aja sih pak?

N: Kalau di BPK itu pelatihan dan pengembangan kompetensinya itu saya ini dulu ya pelatihannya ini dulu ya. Pelatihannya itu kita ada jenjang pendidikan dan pelatihan untuk CPNS dan auditor. Nah kalau dulu pada saat saya masih CPNS itu jenjang pertama pendidikan pelatihan yang ditempuh itu diklat auditor ahli namanya. Kalau sekarang namanya diklat pembentukan jabatan fungsional pemeriksa atau pembentukan JFP nah setelah diklat auditor ahli kalau dulu sebutannya auditor ahli pratama jenjangnya seperti itu seperti sekarang jadi pemeriksa pertama terus jenjang jabatannya kalau dipemeriksaan dulu sampai sekarang ya sampai terakhir 2018 kemarin anggota tim junior itu dulu setelah diklat auditor ahli atau JFP itu masuk sebagai anggota tim junior. Nah setelah anggota tim junior, nanti ada diklat lagi, diklatnya namanya untuk anggota tim senior jenjang anggota tim senior. Nah itu kalau anggota tim senior, itu juga

masih ada yang masuk sebagai pemeriksa pertama sama pemeriksa muda. Nah terus yang berikutnya, setelah anggota tim senior ya itu nanti apa namanya masuk lagi diklat untuk jenjang ketua tim junior. Nah terus setelah ketua tim junior nanti, itu masing-masing jabatan ada ininya ya ada sertifikasinya ya kemudian nanti dilantik sebagai anggota tim senior atau SK sebagai Surat Keputusan sebagai jabatan sebagai anggota tim senior, kemudian surat keputusan sebagai ketua tim junior setelah itu menempuh diklat ketua tim senior nanti selanjutnya ada diklat pengendali teknis sesuai jenjangnya ya terus ada diklat terakhir diklat pengendali mutu ha itu jenjang pendidikan dan pelatihan untuk karir atau jenjang atau jabatan pemeriksa. Kalau yang lainnya pelatihan dan peningkatan kompetensi nah peningkatan ini lebih ke peningkatan kompetensi ya kalau tadi kan pendidikan ya. Peningkatan kompetensi kami biasanya itu diklat-diklat yang sifatnya reguler atau teknis artinya diklat ini menunjang atau membantu pemeriksa mengembangkan kompetensinya dalam bidang pemeriksaan tertentu atau pemeriksaan yang akan dilaksanakan. Nah, misalnya kami akan memeriksa laporan keuangan pemerintah daerah kami diberikan diminta untuk diklat pemeriksaan laporan keuangan pemerintah daerah misalnya kami akan memeriksa kinerja kami harus apa paling tidak mengikuti diklat pemeriksaan kinerja. Misalnya apa namanya kalau urusan kinerja itu penentuan area kunci, terus diklat pembuatan kesimpulan yang terkait dengan pemeriksaan kinerja. Terus kalau kami misalnya akan melaksanakan pemeriksaan dengan tujuan tertentu misalnya belanja daerah, pendapatan daerah atau investigasi nah itu kami mengikuti diklat misalnya diklat belanja daerah. Misalnya diklat infrastruktur infrastruktur jalan atau infrastruktur pengairan.

Kemudian diklat pendapatan daerah misalnya, atau diklat investigasi atau pemeriksaan atau perhitungan kerugian negara. Nah itu diklat pendidikan dan peningkatan kompetensi di BPK seperti itu. Terus ada lagi yang dibawah diklat itu ada Knowledge Transfer Forum ya KTF ya jadi KTF itu biasanya dilaksanakan terpisah dari diklat itu diselenggarakan sendiri sama juga dengan In House Training nah itu juga diselenggarakan sendiri artinya itu yang menunjang kegiatan pemeriksaan jadi memberikan tambahan pengetahuan kepada kita terkait pemeriksaan atau mereshop pengetahuan kita tentang pemeriksaan ya pengetahuan auditor tentang pemeriksaan misalnya ada teman-teman yang baru pulang dari diklat pendapatan daerah ha ini teman-teman ini nanti diminta untuk membuat pemaparan yang kita buat menjadi Knowledge Transfer Forum terkait diklat pemeriksaan pendapatan daerah. Kemudian misalnya kalau kita mau memeriksa laporan keuangan daerah kebetulan BPK ini kan menggunakan aplikasi pemeriksaan SIAP LKPD namanya Sistem Informasi Aplikasi Pemeriksaan LKPD yang ini biasanya kami membuat semacam In House Training atau Forum Group Discussion terkait aplikasi SIAP LKPD bagaimana cara menjalankannya terus kalau terjadi permasalahan itu nanti solusinya seperti apa kemudian menyelesaikan pekerjaan di salah satu yang di SIAP LKPD yang cepat itu triknya seperti apa. Itu gambarannya seperti itu

P: Kalau pertama kali kita mendaftar apakah sudah diarahkan untuk menjadi pemeriksa atau seperti apa pak?

N: Kalau dulu memang pada waktu kami masuk tes ya ini angkatan saya ya masuk tes itu hanya dibutuhkan PNS BPK. CPNS BPK latar belakang

pendidikannya hukum atau akuntansi, manajemen terus angkatan saya itu apa aja ya. Teknik sipil, teknik lingkungan dulu juga ada dibutuhkan statistik, bahasa Indonesia dulu juga ada jadi belum diarahkan langsung ke satu jabatan pemeriksa gitu belum jadi setelah mendaftar itu kan latar belakangnya cocok mungkin ujian dan sebagainya lolos baru setelah itu masuk pendidikan. Lha pendidikan itu auditor ahli dulu juga belum diarahkan in ijadi pemeriksa misalnya ini jadi administrasi umum gitu lha itu dulu ga diarahkan ini ke jabatan pemeriksa ini ke jabatan apa.

P: Berarti sekarang lebih spesifik pak?

N: Iya lebih spesifik jadi CPNS pemeriksa ditempatkan di Maluku, CPNS pemeriksa di tempatkan di Sumatera Selatan, di Jawa ga ada sih. Kalau dulu ya angkatan saya waktu 2006 itu begitu selesai pemeriksaan auditor ahli baru di tempatkan nah saya di tempatkan di Palembang ada temen saya yang di tempatkan di Jakarta tapi dia ga jadi pemeriksa. Kalau sekarang CPNS itu masuk habituasi, administrasi umum, magang di perwakilan terdekat terus ikut JFP. Saya kebetulan kemarin ngajar JFP di Balai Diklat jadi ada CPNS yang JFP itu mereka sudah tau penempatannya dimana. Lha itu setelah dapat JFP lolos JFP kemudian mereka jadi pemeriksa mungkin ada yang tidak lolos JFP dia tetap administrasi umum mungkin seperti itu ya. Kalau saya dulu tahun 2006 saat masih menjadi CPNS itu jabatan saya administrasi umum belum pemeriksa. Baru setelah satu tahun saya juga sudah mengikuti diklat prajabatan dari CPNS ke PNS itu syaratnya harus mengikuti diklat prajabatan nah itu baru tahun 2007 itu saya dapat SK PNS sekaligus saya dapat SK pemeriksa pertama

P: Itu diklat prajabatan sama diklat biasa ada bedanya ga pak?

N: Kalau diklat auditor ahli itu lebih kepada diklat teknis pengetahuan terkait pemeriksaan misalnya auditing, terus akuntansi, terus terkait hukum kalau prajabatan itu lebih ke pendidikan pengetahuan terkait pegawai negeri sipil. Pegawai Negeri Sipil itu tugasnya apa terus pegawai negeri sipil itu harus apa, terus kedisiplinan PNS itu seperti apa nah itu. Nah terus kalau auditor ahli tadi ada tambahannya terkait juga selain tugas pemeriksaan itu juga terkait dengan ke BPKan artinya pengetahuan kita tentang kode etik BPK, nilai-nilai BPK nah itu bedanya seperti itu.

P: Kalau yang didapatkan dalam diklat itu sebenarnya teoritik dan praktikal saja atau seperti apa pak?

N: Kalau dalam pelatihan itu ya yang kita dapatkan ya teoritik dan praktikal. Nah teori itu kalau teori yang ada di buku atau diperaturan itu kita kadang implemetasinya di lapangan itu tidak selalu sama. Kadang ada kondisi tertentu yang tidak sesuai dengan peraturan dan kita harus tau treatmentnya atau triknya seperti apa

P: Untuk berapa lama dan berapa sering pelatihan dalam satu tahun itu seperti apa pak?

N: Satu tahun paling tidak itu 40 jam pelatihan. Tapi dalam 1 tahun itu bisa lebih dari 40 jam pelatihan tergantung kebutuhan masing-masing auditor bisa satu tahun itu 80 jam pelatihan itu bisa nah kalau jenjang jabatan pemeriksa ya JFP itu harus sesuai dengan persyaratannya. Misalnya kalau saya mau naik menjadi pengendali teknis berarti saya harus memenuhi syarat menjadi ketua tim senior dan harus

mengikuti diklat pengendali teknis. Nah misalnya untuk naik menjadi ketua tim junior itu dia harus menduduki jabatan fungsional pemeriksa sebagai anggota tim senior terus dia juga harus pernah memimpin tim pemeriksa misalnya semasa dia dalam jabatan ATS itu pernah memimpin tim itu 3 kali dalam satu tahun itu gitu. Atau, 4 kali dalam pemeriksaan yang pernah dia tempuh terakhir jadi setelah jadi ATS itu diusulkan untuk mengikuti pendidikan ketua tim junior

P: Kalau perkiraan waktu kira-kira berapa sih pak?

N: Kalau waktu ga bisa ditentukan banget ya mbak ya soalnya tergantung banget itu kan jenjang jabatan fungsional berbeda dengan jenjang kepangkatan. Kalau jenjang kepangkatan kan kita kalau misalnya III c ke III d inikan harus mengumpulkan aling lama kalau reguler di BPK ya paling 4 tahun gitu ada juga sih yang lebih dari itu. Dipersyaratannya untuk naik kepangkatan itu III c ke III d misalnya harus memenuhi jam pemeriksaan sebanyak berapa gitu ya kan kredit pemeriksaan banyak misalnya 500 gitu terus pendidikannya harus memenuhi angka kredit untuk persyaratan itu misalnya 10. kalau dari kepangkatan mungkin masih bisa diprediksi ya 2-4 tahun gitu kan. Tetapi, begitu masuk ke jenjang fungsional pemeriksa jabatan JFP bisa jadi bertahun-tahun gitu kan. Kepangkatan pun mbak sekarang yang berlaku di BPK ini di tahun 2019 ini itu kalau mau naik pangkat dari III b ke III c dari pemeriksa pertama ke pemeriksa muda harus ketua tim junior dulu jadi harus sertifikasi peran dulu baru boleh naik pangkat. Kalau saya sekarang III d pemeriksa muda kalau saya mau naik pangkat ke IV a ya sama mau naik jabatan ke pemeriksa apa gitu kan saya harus dapat sertifikasi peran sebagai pengendali teknis.

P: Kendala yang terjadi ketika pelatihan ada ga sih pak?

N: Kalau pelatihan itu kalau kami sih yang sering terjadi ya, jadi kami sudah punya PNS itu kan bikin SKP ya Sasaran Kinerja Pegawai ya tiap awal tahun. Misalnya, kami disana mencantumkan dalam satu tahun diklat atau pendidikan atau pelatihan ada dua diklat nah itu yang diklat pertama sudah bisa dipenuhi diklat LKPD itu kewajiban ya. Nah diklat yang keduanya ini kan harus mengusulkan sesuai kebutuhan di perwakilan apa mau pemeriksaan kinerja, pemeriksaan dengan tujuan tertentu. Kami misalnya mengusulkan saya mau ikut diklat pemeriksaan dengan tujuan tertentu belanja daerah misalnya saya daftar ini kan dari sini diedarkan pendaftaran diklat dalam satu tahun ini apa saja atau dalam setengah tahun ini apa saja. Kesulitannya kadang karena pada saat ini di BPK ini belum ada sistem kebutuhan diklat yang jelas ya artinya saya sebagai pemeriksa ini nanti mau ditugaskan untuk belanja daerah misalnya tahun ini atau diperwakilan ini mau ada pemeriksaan belanja daerah ya berarti pemeriksa-pemeriksa yang mau memeriksa belanja daerah itu harusnya dia didaftarkan atau nanti bulan apa ikut diklat belanja daerah, nah itu belum ada. Jadi, ketika kami mendaftar diklat belanja daerah belum tentu nanti kami dipanggil.

P: Jadi, satu orang tu bisa beda-beda ya pak materinya?

N: Iya, jadi karena apa ya sistem spesialisasi pemeriksaan ini mungkin baru disusun. Spesialisasi pemeriksaan itu belum mengerucut keahliannya misalnya kan pemeriksaan untuk si A misalnya laporan keuangan untuk si B misalnya kinerja untuk si C belanja daerah dengan tujuan tertentu belanja daerah atau DTT pendapatan gitu kan. Nah ini nantikan sudah jelas nih kebutuhan diklatnya untuk

si A jadi yang dia butuhkan mungkin hanya diklat LKPD di awal tahun. Terserah dia kan mau diklat apaan tetapi ya ditetapkan mau ada pemeriksaan kinerja, diklat PDTT belanja daerah. Nah itu yang belum ada di BPK itu kesulitan waktu. Terus juga ini mba ketika kami daftar diklat kemudian dipanggil besok Senin misalnya diklat kinerja terkait pengambilan kesimpulan di balai diklat. Ternyata besok Senin saya melakukan tugas pemeriksaan di Sleman. Nah itu ga boleh ikut diklat karena tugas pemeriksaan ini kan sudah amanah. Undang-undang ya kalau BPK harus memeriksa kami sebagai pelaksana kan harus mengikuti itu itu kan ga bisa kami tidak melakukan pemeriksaan tapi mengembangkan kompetensi.

P: Mengapa belum ada spesialisasi auditor pak di BPK?

N: Sementara ini masih menuju ke sana mbak, beberapa auditor sudah disertifikasi pemeriksa khusus pemeriksa keuangan, nanti akan ada sertifikasi lagi untuk yang kinerja dan PDTT. Dulu belum ada karena adanya keterbatasan jumlah personil pemeriksa untuk melaksanakan pemeriksaan laporan keuangan, pemeriksaan kinerja, pemeriksaan dengan tujuan tertentu. Selain itu, di SPKN belum diarahkan untuk membagi spesialisasi personil pemeriksa karena di SPKN masih menyebut keahlian pemeriksa.

P: Itu sebenarnya memeriksa itu kan dua bulan setelah laporan keuangan ya pak jadi Mei. Dari bulan Juni sampai akhir tahun yang dilakukan apa aja sih pak?

N: Nah kami kan pemeriksaan itu kan ada tiga jenis mba ada pemeriksaan laporan keuangan, kinerja, sama PDTT. Kami ngisi Juni-Desember itu dua pemeriksaan ini. Terus ya itu satu lagi kami diminta untuk mengembangkan kompetensi kami

sebagai pemeriksa dengan cara mengikuti diklat yang sesuai dengan tema pemeriksaan atau kami membuat In House Training sendiri atau FGD sendiri ya misalnya tema-temanya terkait tugas pemeriksaan tadi.

P: Untuk mekanisme audit laporan keuangan APBD itu seperti apa sih pak?

N: Yang pertama yang jelas kami ada interim ya atau pendahuluan itu sebelum laporan keuangan diserahkan. Karena waktunya untuk LKPD pemeriksaan laporan keuangan pemerintah daerah itu efektifnya dari Januari - Juni ya atau Mei ya. Nah itu kami biasanya melakukan interim itu juga mendukung atau dalam rangka pemeriksaan keuangan pemerintah daerah nah itu sebelum laporan keuangan diserahkan artinya kami merivew terkait SPI pada saat pemerintah daerah melaksanakan kegiatannya sampai dengan menyusun laporan keuangan pemerintah daerah. Nah setelah BPK menerima laporan keuangan dari pemerintah daerah baru kami melakukan pemeriksaan terinci. Nah perencanaan untuk pemeriksaan terinci ini sumbernya dari hasil pemeriksaan interim atau pemeriksaan pendahuluan. Artinya, pada saat pemeriksaan terinci inikan nanti tujuan akhirnya adalah memberikan kesimpulan atas kewajaran penyajian laporan keuangan pemerintah daerah berarti kan kami memberikan opini kan itu nanti untuk memberikan opini itu kan ada metode, prosedur dan sebagainya ya prosedur pemeriksaannya kan ya pengujian pengendalian internal atau, pengujian resiko, penetapan batas materialitas nah itu semuanya bersumber dari pemeriksaan interim kami atau sebelum pemeriksaan interim seperti yang saya ceritakan tadi mbak ada pemeriksaan yang mendukung pemeriksaan LKPD kayak pemeriksaan PDTT misalnya masuk ke situ nah baru setelah kami menerima laporan keuangan

dan menyusun rencana pemeriksaan untuk yang terinci kemudian kami melaksanakan pemeriksaan. Pemeriksaan itu kan pada dasarnya tujuannya memberikan simpulan dan meyakini kewajaran penyajian akun pada laporan keuangan kan nah itu kami ada prosedur-prosedurnya namanya prosedur pemeriksaan kami kan jadi atas akun-akun yang akan kami periksa itu seperti apa. Nah baru setelah pemeriksaan selesai dilaksanakan kalau ada permasalahan atau indikasi permasalahan kami membuat catatan pemeriksaan kemudian kami juga membuat koreksi atas laporan keuangan pemerintah daerah sebelum diaudit atau unaudited. Nah, nanti setelah temuan kami diskusikan baik secara eksternal dengan pemerintah daerah, maupun secara internal di kantor BPK dengan tim disebutnya tim review disini ada tim review temuan, kemudian review usulan opini baik dari tim review maupun dari penanggungjawab pemeriksaan kami. Baru setelah itu, laporan hasil pemeriksaan kami hasil dari diskusi tadi kami sampaikan kembali ke pemerintah daerah untuk mendapat action plan artinya mau seperti apa itu ya, setuju atau tidak gitu kan atas temuan-temuan yang disajikan kan baru setelah itu laporan hasil pemeriksaan kami disebar ke daerah. Itu jangka waktunya sejah pemerintah daerah menyerahkan laporan keuangan sampai kami menyerahkan LHP itu 60 hari

P: Untuk memahami entitas lembaga yang diaudit itu caranya seperti apa sih pak dari BPK sendiri?

N: Kalau kami yang jelas kami dari hasil pemeriksaan terdahulu kemudian dari data pada pemegang dosir wilayah artinya pemegang wilayah ya kalau dari kami nih dibagi ni. Saya kebetulan mengumpulkan data-data terkait entitas kabupaten

Sleman nah itu salah satu sumber untuk memahami entitas itu dari situ. Kemudian bisa juga kami dari dokumen-dokumen dari pemerintah daerah yang kami kumpulkan, dari berita-berita dari luar itu tim dosir mengumpulkan itu ya kliping-kliping itu. Terus, kami dari prosedur wawancara dengan kumpulan data dan informasi ya biasanya dari situ.

P: Keadaan seperti apa sih pak yang menyebabkan audit kinerja itu dilakukan?

N: Kalau audit kinerja itu kinerja itu kan dasarnya ada inputnya, prosesnya kemudian ada outputnya ya kemudian impactnya berartikan ada tujuan yang akan dicapai. Kalau kinerja itu pada dasarnya adalah menilai pencapaian tujuan dari suatu program artinya misalnya program air bersih misalnya mbak penyediaan air bersih masyarakat. Berartikan program penyediaan air bersih masyarakat ini dinyatakan efektif ya kalau kinerja itu kan dasarnya ada 3 ya. Ya 3 E, efektif, efisien, ekonomis ya kami mengambil yang 3 E nya itu satu yang efektif outputnya apa terus impactnya ke masyarakat apa kami menilai dari apakah tujuan dari penyediaan sistem air minum atau air bersih untuk masyarakat ini tujuannya tercapai. Artinya, dengan adanya anggaran kemudian proses pembangunan, sarana prasana air minum, terus pembentukan organisasi penyedia air minum di masyarakat ini tujuan penyediaan air minum di masyarakat ini tercapai nggak itu kan apakah penduduk Gunung Kidul kalau dulu daerah Gunung Kidul itu targetnya misalnya 5 kecamatan apakah 5 kecamatan ini terlayani air bersih dengan sistem komunal gitu kan, dengan sistem organisasi apakah tercapai seperti itu terus dampaknya apa gitu kan ke masyarakat.

P: Misalnya program itu tidak tercapai pak?

N: Iya jadi misalnya program itu tidak tercapai kami memberikan simpulan atau masukan kepada pemerintah daerah sekaligus kepada lembaga legislatifnya ya DPR nya ya dan tidak berhenti di pemerintah daerah saja tapi itu nanti akan disampaikan juga kepada pemerintah pusat melalui kementerian dalam negeri dan nanti juga diteruskan ke presiden serta DPR ya dalam bentuk Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester

P: Untuk yang PDTT itu seperti apa pak?

N: Lha kalau PDTT itu kami memberi simpulan terkait kepatuhan kalau yang sering kami jalankan belanja daerah dan pendapatan daerah. Jadi, memberikan simpulan terkait kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan pada saat pelaksanaan belanja daerah dan pendapatan daerah. Nah kalau belanja daerah berarti yang diperiksa itu misalnya belanja pegawai, kemudian belanja barang dan jasa misalnya perjalanan dinas belanja, bahan material ya apalagi ya kalau belanja infrastruktur ya itu belanja modal ya terkait jalan, bangunan, irigasi lha itu kamu nilai kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan seperti apa sama juga dengan pendapatan. Pendapatan kan ada PAD, kemudian ada pendapatan transfer. Nah itu bisa dinilai pelaksanaan, artinya kami juga memberikan simpulan atas kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Nah ada lagi PDTT itu yang terkait dengan bantuan partai politik itu juga termasuk PDTT. Terus ada lagi terkait dengan pemeriksaan investigasi dan perhitungan kerugian negara nah itu bagian dari PDTT juga karena ada eksaminasi terus apa lagi ya. Nah itu saya juga

pernah ikut dalam perhitungan kerugian negara hasil akhirnya adalah simpulan apakah terjadi kerugian negara atau tidak nilainya berapa.

P: Untuk kendala yang dilaksanakan dalam melakukan tugas audit itu apa aja sih pak?

N: Yang pertama yang jelas masalah kompetensi di masing-masing anggota tim terus pihak yang kami peiksa itu juga jadi kendala. Kalau dalam tim kemauan kerja ya mungkin beda-beda ada yang secara pengalaman ada yang orang lama ada yang orang baru ada yang rajin banget, itu dinamika lah tapi bisa jadi menghambat kalau ada perbedaan seperti itu tinggal kita menyikapinya seperti apa.



Lampiran 11

Wawancara 2: RDW

Hari dan tanggal : Rabu, 14 Februari 2019

Waktu : 15.00

Narasumber : RDW

Jabatan : Ketua Tim Yuniior

P: Pewawancara

N: Narasumber

P: Selamat siang bapak, perkenalkan saya Humaira mahasiwa UII kemarin yang melakukan penelitian di BPK. Mohon maaf sebelumnya mengganggu waktu bapak ya pak. Mau memohon izin mau menanyakan beberapa hal karena keterbatasan kemarin pak, apakah diperkenankan pak?

N: Monggo mbak

P: Terima kasih pak, seperti apa pengembangan profesi PNS BPK terkait penulisan paper ya pak?

N: Terkait penulisan paper biasanya pegawai ada yang menulis paper terkait pemeriksaan. Kemudian, penilaian kelayakan paper dipublikasikan/tidak di lingkungan BPK atau eksternal ada di kantor pusat BPK mbak, di litbang BPK mbak

P: Untuk studi banding biasanya BPK keluar atau sebaliknya pak?

N: Kalau untuk studi banding biasanya dilakukan antar unit kerja misalnya subauditorat DIY ke subauditorat DKI terkait penyelesaian tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan

P: Jurnal tata kelola dan akuntabilitas keuangan negara itu ya pak?

N: Iya mbak

P: Seperti apa sih pak perbedaan In House Training, KTF dan seminar?

N: Kalau in House Training bentuknya pelatihan yang dilaksanakan sendiri oleh satker biasanya terkait dengan pelaksanaan tugas pemeriksaan misalnya In House Training pemeriksaan LKPD tahun anggaran 2018. Kalau KTF bentuknya pemaparan terkait pengetahuan yang menunjang pemeriksaan dan biasanya pelaksanaannya tidak sampai 1 hari. Misalnya, KTF tentang metode sampling atau KTF hasil mengikuti diklat pendapatan daerah. Kalau seminar biasanya diselenggarakan oleh BPK sendiri bekerja sama dengan pihak luar bekerjasama dengan BPK yang temanya terkait dengan pemeriksaan. Misalnya, seminar tentang pengelolaan e-KTP untuk menunjang pelaksanaan pemeriksaan e-KTP.

P: Baik pak, untuk diklat kepemimpinan itu untuk apa ya pak?

N: Kalau diklat kepemimpinan untuk syarat menduduki jabatan struktural mbak, misalnya kasubag, kasetlan, kakan

Lampiran 12

Wawancara 3: RDW

Hari dan tanggal : Rabu, 1 April 2019

Waktu : 15.00

Narasumber : RDW

Jabatan : Ketua Tim Yuniior

P: Pewawancara

N: Narasumber

P: Kompetensi/keahlian apa saja yang harus dimiliki agar bisa memahami tujuan pemeriksaan dan harapan penugasan pak? Apakah laporan tahun sebelumnya atau seperti apa pak?

N: Sebelum menjalankan pemeriksaan, pemeriksa wajib memahami tujuan pemeriksaan, pemeriksa harus memiliki kompetensi di bidang pemeriksaan yaitu pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja atau pemeriksaan dengan tujuan tertentu. Hasil pemeriksaan sebelumnya menjadi referensi bagi pemeriksa dalam merencanakan pemeriksaan yang akan dilaksanakan.

P: Kompetensi/keahlian apa saja yang harus dimiliki agar bisa memenuhi kebutuhan pemeriksaan pak?

N: Untuk memenuhi kebutuhan pelaksanaan prosedur pemeriksaan seorang pemeriksa harus memiliki kompetensi di bidang pemeriksaan yang akan dilaksanakan. Misalnya untuk laporan keuangan pemeriksa harus memiliki kompetensi untuk melakukan pemahaman entitas, pemahaman system

pengendalian intern, pemahaman resiko bisnis, dan keahlian teknis lainnya seperti melakukan analisis atas dokumen pemeriksaan, wawancara, dan analisis atas informasi yang diterima melalui wawancara.

P: Kompetensi/keahlian apa saja yang harus dimiliki agar bisa memahami pemantauan tindak lanjut hasil pemeriksaan sebelumnya pak?

N: Untuk tindak lanjut hasil pemeriksaan pemeriksa harus mengetahui bagaimana proses tindak lanjut pemeriksaan dan hasilnya pada periode sebelumnya

P: Kompetensi/keahlian apa saja yang harus dimiliki agar bisa memahami SPI perusahaan pak?

N: Untuk memahami SPI pemeriksa harus memahami hal-hal terkait SPI pada entitas antara lain lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, komunikasi dan informasi, serta proses pemantauan/monitoring evaluasi pada entitas.

P: Kompetensi/keahlian apa saja yang harus dimiliki agar bisa memahami resiko yang ada pak?

N: Untuk bisa memahami resiko yang ada pemeriksa harus memahami proses bisnis, dan SOP pada entitas

P: Kompetensi/keahlian apa saja yang harus dimiliki agar bisa menetapkan materialitas awal dan kesalahan toleransi pak?

N: Untuk menetapkan materialitas awal pemeriksa harus melaksanakan proses pemahaman SPI dan identifikasi permasalahan SPI, serta proses pemahaman dan identifikasi resiko pada proses bisnis entitas

P: Kompetensi/keahlian apa saja yang harus dimiliki agar bisa melakukan metode uji petik pak?

N: Untuk menentukan metode uji petik pemeriksa harus mengetahui/memahami terlebih dahulu resiko proses bisnis entitas pada setiap akun, serta akun yang bernilai signifikan dan berpotensi berdampak luas terhadap penyajian laporan keuangan apabila ditemukan kesalahan yang material pada akun tersebut

P: Kompetensi/keahlian apa saja yang harus dimiliki agar bisa melakukan prosedur analitis awal pak?

N: Pemeriksa harus memahami atau memiliki ekspektasi hubungan vertikal dan horizontal atas akun pada laporan keuangan y.i Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, Laporan Arus Kas dan Laporan Operasional

P: Kompetensi/keahlian apa saja yang harus dimiliki agar bisa melakukan penyusunan program pemeriksaan pak?

N: Untuk menyusun program pemeriksaan pemeriksa harus memahami pemeriksaan, tujuan, sasaran dan lingkup pemeriksaan, metodologi yang akan digunakan pada pelaksanaan pemeriksaan serta peraturan-peraturan yang digunakan pada pemeriksaan.

P: Kompetensi/keahlian apa saja yang harus dimiliki agar bisa melakukan pengujian analisis terinci pak, uji SPI, dan pengujian substantif atas transaksi & saldo akun pak?

N: Nomor 1, 2 dan 3 menjadi satu rangkaian, dimana pemeriksa harus memahami SPI atas entitas dan akun, kemudian pemeriksa juga harus memahami resiko

proses bisnis entitas dana kun serta memahami prosedur atas akun mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pertanggungjawaban, pelaporan dan monitoring evaluasinya. Untuk keahlian teknisnya pemeriksa harus memiliki keahlian untuk mengumpulkan dan menganalisis data pemeriksaan yang diperoleh.

P: Kompetensi/keahlian apa saja yang harus dimiliki agar bisa melakukan penyelesaian penugasan pak?

N: Untuk melakukan penyelesaian penugasan pemeriksa harus memperoleh informasi terkait kewajiban kontinjensi, komitmen jangka panjang serta kejadian setelah tanggal neraca pada entitas

P: Kompetensi/keahlian apa saja yang harus dimiliki agar bisa melakukan penyusunan konsep temuan pemeriksaan pak?

N: Untuk menyusun temuan pemeriksaan, pemeriksa harus mengumpulkan bukti pemeriksaan yang cukup, lengkap dan nyata/sesuai dengan kondisi nyata, serta atas data tersebut harus dianalisis oleh pemeriksa sehingga diperoleh kesimpulan permasalahannya. Selain itu pemeriksa juga harus mengetahui jenis temuan yang akan disusun sesuai kodering temuan pemeriksaa, apakah temuan SPI, temuan kepatuhan, temuan kinerja, atau temuan yang berindikasi kerugian negara/daerah

P: Kompetensi/keahlian apa saja yang harus dimiliki agar bisa menyampaikan temuan pemeriksaan pak?

N: Untuk menyampaikan temuan pemeriksaan, seorang pemeriksa harus memiliki kompetensi terkait komunikasi pemeriksaan.

P: Kompetensi/keahlian apa saja yang harus dimiliki agar bisa melakukan penyusunan konsep LHP, menyampaikan dan membahas LHP, dan menyusun konsep akhir dan penyampaian hasil LHP pak?

N: Proses 1, 2 dan 3 merupakan 1 rangkaian dimana pemeriksa harus mengklasifikasikan temuan pemeriksaan sebagai temuan SPI, temuan kepatuhan, temuan kinerja atau temuan yang berindikasi kerugian negara/daerah serta mengkomunikasikan dan mendiskusikan/menganalisis konsep temuan dengan atasan langsung dalam hal ini berjenjang ketua tim, pengendali teknis, wakil penanggung jawab, dan penanggungjawab. Untuk penyampaian ke entitas pemeriksaan harus mengkomunikasikan substansi temuan dan rekomendasi untuk menyelesaikan permasalahan yang ditemukan serta meminta kepada entitas untuk menyampaikan rencana aksi tindak lanjut penyelesaian permasalahan pada laporan hasil pemeriksaan. Pada intinya untuk seorang pemeriksa kompetensi dan keahlian yang harus dimiliki secara umum adalah terkait pemahaman atas tujuan dan harapan penugasan, kemampuan dan keahlian terkait metodologi pemeriksaan antara lain pengumpulan bukti pemeriksaan dan analisis bukti pemeriksaan, kemampuan dan keahlian terkait penulisan laporan pemeriksaan antara lain temuan pemeriksaan dan laporan pemeriksaan lainnya, dan komunikasi pemeriksaan dengan internal maupun eksternal. Selain itu pemeriksa juga harus memiliki Independensi, Integritas dan Profesionalisme sebagai nilai dasar BPK yang harus dilaksanakan oleh setiap pemeriksa.

Lampiran 13

Wawancara 1: AP

Hari dan tanggal : Jumat, 12 April 2019

Waktu : 17.00

Narasumber : AP

Jabatan : Kepala Seksi Penyelenggaraan Balai Diklat PKN

Yogyakarta

P: Pewawancara

N: Narasumber

P: Diklat Pra Jabatan dan Orientasi ke BPKan itu seperti apa ya pak?

N: Jadi kalau untuk CPNS yang baru ada diklat yang muatan kelembagaan, karena dia calon PNS BPK dia harus tau BPK. Entah dari strukturnya, sejarahnya, renstranya apakah KTI nya, tentang diklatnya dan sebagainya. Tentang humasnya, karena kan berhubungan dengan luar negeri juga mba oleh karena itu biasanya kita sebelum pra jabatan sekarang namanya Latsar mba Pelatihan Dasar. Jadi Prajab sudah diganti oleh itu. Nah, sekarang oleh LAN orientasi ke-BPK-an ini sudah digabung menjadi satu dalam Latsar. Orientasi ke-BPK-an itu sekitar 6 hari mba ada ujiannya plus sekarang ada tambahan dari BNN, Badan Narkotika Nasional.

Kalau yang non auditor udah, setelah Latsar mereka bisa masuk. Karena BPK itu core bisnisnya pemeriksaan mereka itu belum boleh memeriksa jadi dia itu baru boleh memeriksa setelah diklat fungsional.

P: Itu berapa kali sih pak diadakan orientasi ke-BPK-an

N: Orientasi hanya sekali di awal karena habis itu dia akan mengalami. Tapi bagaimanapun akan kita kenalkan

P: Itu materinya bisa didapatkan oleh orang umum gak sih pak?

N: Kalau sementara ini belum mba hanya untuk internal BPK saja

P: Kalau boleh tau gambaran secara umum seperti apa sih pak yang boleh dijelaskan ke eksternal pak?

N: Kalau struktur bisa dilihat, kalau sejarah bisa dilihat kalau renstra juga sebenarnya bisa dilihat mba ini sedang disusun baru untuk 2019-2024. Nah mungkin yang orang tidak tahu ya kediklatannya kalau yang lain-lain itu meskipun agak makro ya mba tapi bisa dilihat.

P: Jadi kalau Renstra itu gambarannya seperti apa sih pak?

N: Nah sebenarnya kan kalau mba lihat di visi-misi BPK dulu ya nah itu sebenarnya kan diterjemahkan setiap 5 tahun itu berbeda. Termasuk kalau sekarang renstra itu kan kita lebih menekankan diaudit kinerja. Nah kalau keuangan ini mungkin sebagian akan diserahkan ke KAP. Nanti kita akan lebih fokus kinerja karena nanti kan itu tujuannya untuk perbaikan, rekomendasi dan kesimpulannya seperti itu. Kulon Progo itu sudah KAP tapi atas nama BPK tapi harus diklat dulu karena mereka kan mindest-nya privat kan ya mba pemerintah kan agak beda. Itu pun kesulitan kita mba, merubah mindset itu sulit.

P: Kalau itu berarti nama diklatnya apa pak?

N: Dia pemeriksaan untuk laporan keuangan hanya itu. Nah kalo KAP biasanya di Kalibata di Jakarta.

P: Kalau diklat fungsional kalo boleh di sharing-sharing itu seperti apa sih pak?

N: Kalau seperti ini kita membagi mbak. BPK kan tidak hanya menerima yang akuntansi. Sekarang malah lebih banyak di luar itu. Karena kita itu kalau sudah audit kinerja itu sudah multi mbak. Kalau kita audit LKPD itu kan lebih banyak akuntansinya tapi kalau audit kinerja bermacam-macam. Bahkan sekarang kalau LKPD itu harus ada orang sipilnya karena untuk infrastruktur. Kalau dari sisi akuntansi berarti okelah materi-materi dari akuntansi ada, kalau mungkin nanti materi akuntansinya sudah tau nah nanti kan masuknya di Standar Akuntansi Pemerintah kalau mbak belajarnya kan SAK, kalau kami SAP. Itu di kuliah kan belum dalem

P: Kalau yang bukan akuntan itu sendiri pak tambahannya apa sih pak?

N: Ya akuntansinya ada pengantar akuntansi, intermediate, advance, ada semua mba. Kalau misalnya orang akuntansi kan kita langsung bicara ke praktik akuntansi gitu.

P: Kalau secara garis besar aja pak mungkin kalau disebutin satu-satu kan banyak banget pak, tapi kalau dari CPNS untuk menjadi ATY itu harus bisa apa sih pak?

N: Kalau misalnya ATY itu kan dia kan pertama ya mbak, dia pertama kali meriksa dia juga anggota tim. Jadi dia punya kertas kerja perorangan ya dia melaksanakan itu latihan. Kalau di daerah nanti dia memeriksa LKPD kalau dia di pusat nanti LKPP, memang diajarkan seperti itu. Nanti SPKN Sistem Pemeriksaan Keuangan Negara diajarkan. Itu baru ATY nanti kalau ATS dia diajarkan teknik

pengumpulan dan analisis data itu sudah berbeda. Kemampuannya sudah berbeda. Nanti kalau sudah analisis proses bisnis sudah KTS mba, SPI, materialitas, resiko, teknik wawancara

P: Kalau untuk diklat teknis dan kepemimpinan pak?

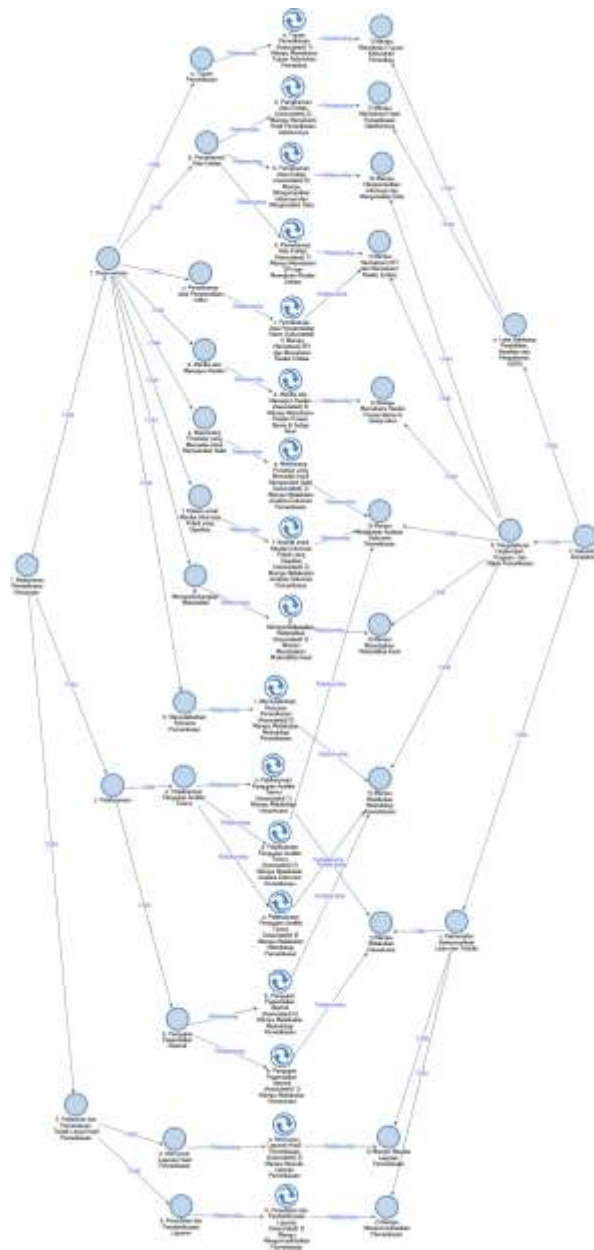
N: Jadi kalau teknis itu ada dua mba ada teknis pemeriksaan dan teknis kepemimpinan. Nah kalau teknis pemeriksaan ya berhubungan dengan pemeriksaan, pemeriksaan belanja, pemeriksaan jalan dan jembatan urusan LKPD dan sebagainya terus apa sampling. Tapi kalau kita diklat teknis pemeriksaan bisa bermacam-macam mbak ada jalan, ada jembatan, ada bangunan, ada irigasi, ada pelabuhan, bandara itu infrastruktur teknik pengumpulan data dan analisis. Itu di diklat materinya itu. Tapi kalau kelembagaan umumnya kalau yang sudah berada di struktural manajemen stress, teknik negosiasi, teknik wawancara.

P: Kalau diklat Kepemimpinan berarti kalau mau naik jabatan itu ya pak?

N: Kalau dulu sebelum kalau sekarang sesudah. Intinya di leadership.

Lampiran 14

Analisis Mekanisme Pemeriksaan Keuangan APBD dan Analisis Kebutuhan Kompetensi

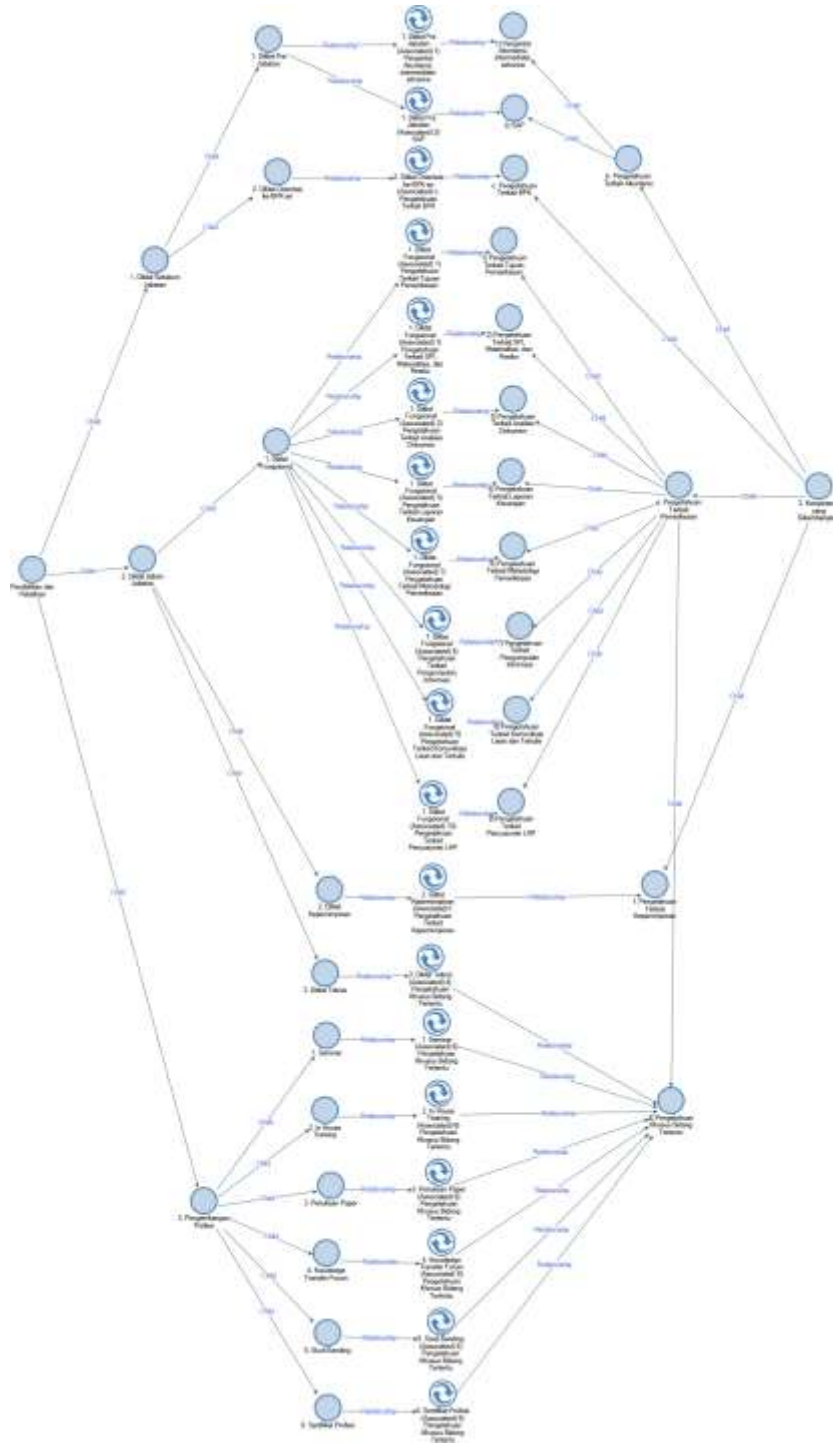


	A : 1) Mampu Memahami Tujuan Kebutuhan Pemeriksaan	B : 1) Mampu Memahami SPI dan Memahami Resiko Entitas	C : 2) Mampu Melakukan Analisis Dokumen Pemeriksaan	D : 3) Mampu Menetapkan Materialitas Awal	E : 4) Mampu Memahami Resiko Proses Bisnis di Setiap Akun	F : 5) Mampu Melakukan Metodologi Pemeriksaan	G : 6) Mampu Mengumpulkan Informasi dan Menganalisis Data	H : 1) Mampu Melakukan Wawancara	I : 2) Mampu Mengomunikasikan Pemeriksaan	J : 3) Mampu Menulis Laporan Pemeriksaan	K : 2) Mampu Memahami Hasil Pemeriksaan Sebelumnya
6 : e. Merancang Prosedur yang Memadai untuk Memperoleh Bukti	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
7 : f. Kriteria untuk Menilai Informasi Pokok yang Diperiksa	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
8 : g. Mempertimbangkan Materialitas	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
9 : h. Memutakhirkan Rencana Pemeriksaan	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
10 : 2. Pelaksanaan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 : a. Pelaksanaan Pengujian Analitis Terinci	0	0	2	0	0	1	0	2	0	0	0

	A : 1) MampuMe mahamiTuj uanKebutu hanPemeriks a	B : 1) MampuMe mahami SPI danMemaha miResikoEn titas	C : 2) MampuMelak ukanAnalisis DokumenPe meriksaan	D : 3) MampuMene tapkanMateri alitasAwal	E : 4) MampuMe mahamiResi ko Proses Bisnis di SetiapAkun	F : 5) MampuMelak ukanMetodol ogiPemeriksa an	G : 6) MampuMengum pulkanInformasi danMenganalisis Data	H : 1) MampuMela kukanWawa ncara	I : 2) MampuMengomunik asikanPemeriksaan	J : 3) MampuMenu lisLaporanPe meriksaan	K : 2) MampuMemahamiHa silPemeriksaanSebelu mnya
12 : b. PengujianPegen dalian Internal	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
13 : 3. PelaporandanPe mantauanTindak LanjutHasilPem eriksaan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 : a. MenyusunLapor anHasilPemeriks aan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
15 : b. PenerbitandanPe ndistribusianLap oran	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0

Lampiran 16

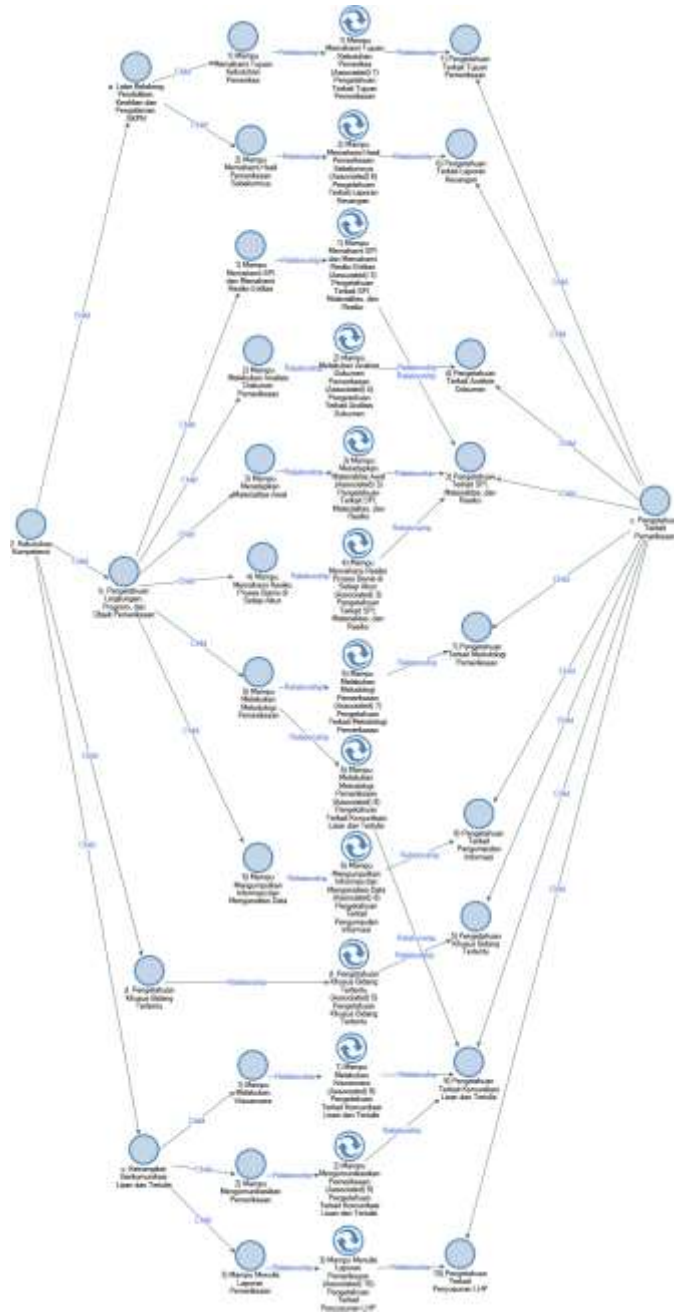
Analisis Kegiatan Pengembangan Kompetensi dengan Kompetensi yang Dikembangkan



	A : 1) Pengantar Akuntansi, intermediate, advance	B : 2) Standar Akuntansi Pemerintahan	C : b. Pengetahuan Terkait BPK	D : 1) Pengetahuan Terkait Tujuan Pemeriksaan	E : 9) Pengetahuan Terkait Penyusunan LHP	F : 2) Pengetahuan Terkait SPI, Materialitas, dan Resiko	G : 3) Pengetahuan Terkait Analisis Dokumen	H : 4) Pengetahuan Khusus Bidang Tertentu	I : 5) Pengetahuan Terkait Laporan Keuangan	J : 6) Pengetahuan Terkait Metodologi Pemeriksaan	K : 7) Pengetahuan Terkait Pengumpulan Informasi	L : 8) Pengetahuan Terkait Komunikasi Lisan dan Tertulis	M : d. Pengetahuan Terkait Kepemimpinan
7 : 3. Diklat Teknis	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
8 : 3. Pengembangan Profesi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
9 : 1. Seminar	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
10 : 2. In House Training	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
11 : 3. Penulisan Paper	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
12 : 4. Knowledge Transfer Forum	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
13 : 5. Studi Banding	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
14 : 6. Sertifikat Profesi	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	

Lampiran 18

Analisis Kebutuhan Kompetensi Pemeriksaan dengan Kompetensi yang Dikembangkan



Lampiran 19

Matrix Queries Kebutuhan Kompetensi dan Kompetensi yang Dikembangkan

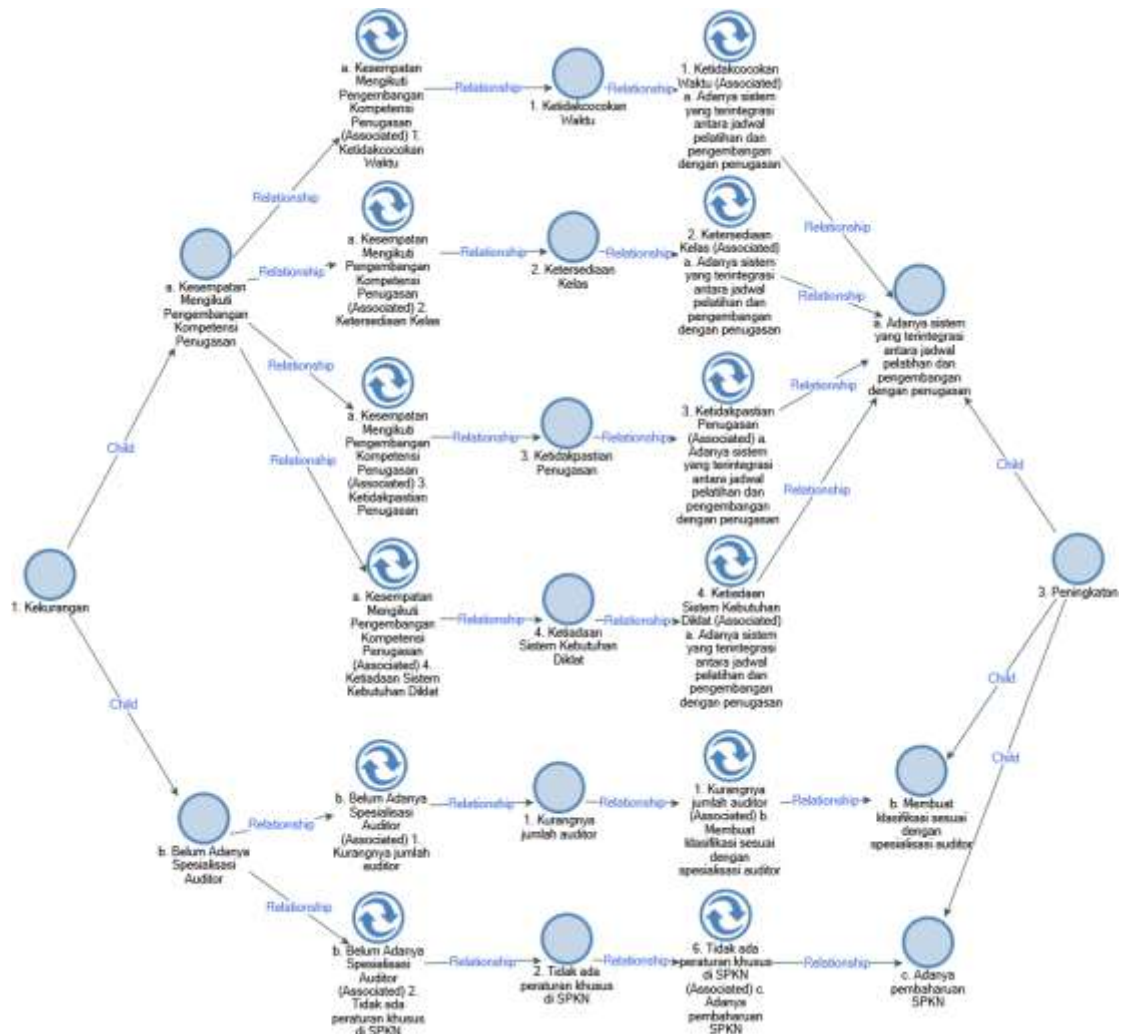
	A : 1) Pengantar Akuntansi, intermediate, advance	B : 2) Standar Akuntansi Pemerintahan	C : b. Pengetahuan Terkait BPK	D : 1) Pengetahuan Terkait Tujuan Pemeriksaan	E : 9) Pengetahuan Terkait Penyusunan LHP	F : 2) Pengetahuan Terkait SPI, Materialitas, dan Resiko	G : 3) Pengetahuan Terkait Analisis Dokumen	H : 4) Pengetahuan Khusus Bidang Tertentu	I : 5) Pengetahuan Terkait Laporan Keuangan	J : 6) Pengetahuan Terkait Metodologi Pemeriksaan	K : 7) Pengetahuan Terkait Pengumpulan Informasi	L : 8) Pengetahuan Terkait Komunikasi Lisan dan Tertulis	M : d. Pengetahuan Terkait Kepemimpinan
1 : a. Latar Belakang Pendidikan, Keahlian dan Pengalaman	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2 : 1) Mampu Memahami Tujuan Kebutuhan Pemeriksaan	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3 : 2) Mampu Memahami Hasil Pemeriksaan Sebelumnya	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
4 : b. Pengetahuan Lingkungan, Program, dan Objek Pemeriksaan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5 : 1) Mampu Memahami SPI dan Memahami Resiko Entitas	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

	A : 1) Pengantar Akuntansi, intermediate, advance	B : 2) Standar Akuntansi Pemerintahan	C : b. Pengetahuan Terkait BPK	D : 1) Pengetahuan Terkait Tujuan Pemeriksaan	E : 9) Pengetahuan Terkait Penyusunan LHP	F : 2) Pengetahuan Terkait SPI, Materialitas, dan Resiko	G : 3) Pengetahuan Terkait Analisis Dokumen	H : 4) Pengetahuan Khusus Bidang Tertentu	I : 5) Pengetahuan Terkait Laporan Keuangan	J : 6) Pengetahuan Terkait Metodologi Pemeriksaan	K : 7) Pengetahuan Terkait Pengumpulan Informasi	L : 8) Pengetahuan Terkait Komunikasi Lisan dan Tertulis	M : d. Pengetahuan Terkait Kepemimpinan
6 : 2) Mampu Melakukan Analisis Dokumen Pemeriksaan	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
7 : 3) Mampu Menetapkan Materialitas Awal	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
8 : 4) Mampu Memahami Resiko Proses Bisnis di Setiap Akun	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
9 : 5) Mampu Melakukan Metodologi Pemeriksaan	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
10 : 6) Mampu Mengumpulkan Informasi dan Menganalisis Data	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0

	A : 1) Pengantar Akuntansi, intermediate, advance	B : 2) Standar Akuntansi Pemerintahan	C : b. Pengetahuan Terkait BPK	D : 1) Pengetahuan Terkait Tujuan Pemeriksaan	E : 9) Pengetahuan Terkait Penyusunan LHP	F : 2) Pengetahuan Terkait SPI, Materialitas, dan Resiko	G : 3) Pengetahuan Terkait Analisis Dokumen	H : 4) Pengetahuan Khusus Bidang Tertentu	I : 5) Pengetahuan Terkait Laporan Keuangan	J : 6) Pengetahuan Terkait Metodologi Pemeriksaan	K : 7) Pengetahuan Terkait Pengumpulan Informasi	L : 8) Pengetahuan Terkait Komunikasi Lisandan Tertulis	M : d. Pengetahuan Terkait Kepemimpinan
11 : c. Ketrampilan Berkomunikasi Lisandan Tertulis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 : 1) Mampu Melakukan Wawancara	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
13 : 2) Mampu Mengomunikasikan Pemeriksaan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
14 : 3) Mampu Menulis Laporan Pemeriksaan	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
15 : d. Pengetahuan Khusus Bidang Tertentu	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0

Lampiran 20

Analisis Kekurangan, Kendala dan Peningkatan Pengembangan Kompetensi



Lampiran 21

Matrix Queries Kekurangan dan Kendala Pengembangan Kompetensi

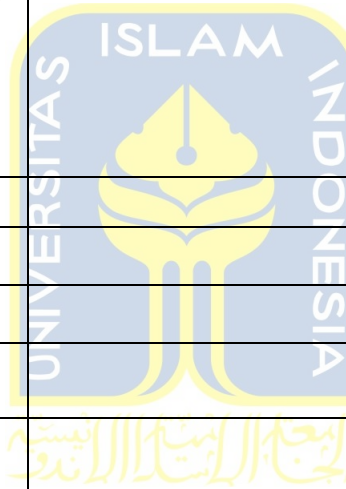
	B : 1. Ketidakcocokan Waktu	C : 2. Ketersediaan Kelas	D : 3. Ketidakpastian Penugasan	E : 4. Ketiadaan Sistem Kebudayaan Diklat	F : 5. Kurangnya jumlah auditor	G : 6. Tidak ada peraturan khusus di SPKN
1 : 1. Kekurangan	0	0	0	0	0	0
2 : a. Kesempatan Mengikuti Pengembangan Kompetensi Penugasan	1	1	1	1	0	0
3 : b. Belum Adanya Spesialisasi Auditor	0	0	0	0	1	1

Lampiran 22

Framework Matrices Mekanisme Pemeriksaan Keuangan APBD

	C : a. Tujuan Pemeriksaan	D : b. Pemahaman Atas Entitas	E : c. Pemahaman Atas Pengendalian Intern	F : d. Menilai dan Merespon Resiko
1 : Transkrip AP				
2 : Transkrip RDW	tujuan akhirnya adalah memberikan kesimpulan atas kewajaran penyajian laporan keuangan pemerintah daerah berarti kan kami memberikan opini kan itu nanti untuk memberikan opini itukan ada metode, prosedur dan sebagainya			
3 : Transkrip RDW (2)				
4 : Transkrip RDW (3)	Sebelum menjalankan pemeriksaan, pemeriksa wajib memahami tujuan pemeriksaan, pemeriksa harus memiliki kompetensi di bidang pemeriksaan yaitu pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja atau pemeriksaan dengan tujuan tertentu. Hasil pemeriksaan sebelumnya menjadi referensi bagi pemeriksa dalam merencanakan pemeriksaan yang akan dilaksanakan.	Misalnya untuk laporan keuangan pemeriksa harus memiliki kompetensi untuk melakukan pemahaman entitas Untuk menyusun temuan pemeriksaan, pemeriksa harus mengumpulkan bukti pemeriksaan yang cukup, lengkap dan nyata/sesuai dengan kondisi nyata, serta atas data tersebut harus dianalisis oleh pemeriksa sehingga diperoleh kesimpulan permasalahannya.	Misalnya untuk laporan keuangan pemeriksa harus memiliki kompetensi untuk melakukan pemahaman entitas	Misalnya untuk laporan keuangan pemeriksa harus memiliki kompetensi untuk melakukan pemahaman entitas Untuk menentukan metode uji petik pemeriksa harus mengetahui/memahami terlebih dahulu resiko proses bisnis entitas pada setiap akun
5 : Transkrip F				
6 : Transkrip IR				

	C : a. Tujuan Pemeriksaan	D : b. Pemahaman Atas Entitas	E : c. Pemahaman Atas Pengendalian Intern	F : d. Menilai dan Merespon Resiko
7 : Transkrip SHC	<p>BPK di sini kan kita meneliti kewajaran atas transaksi akun-akun tadi, pendapatan, belanja, pembiayaan berikut juga yang aset tetap, kan gitu. Kan nanti ada neraca, LRA, ya to, ada misalnya LPE dan lain-lain kan kita sekarang dah accrual kan gitu. Disitu sendiri kan ada mekanismenya bagaimana sih kewajaran atas pencatatan pendapatan misalnya untuk LRA</p> <p>Disitu sendiri kan ada mekanismenya bagaimana sih kewajaran atas pencatatan pendapatan misalnya untuk LRA</p>		<p>Makanya kita pertama mekanismenya kita pelajari dulu SPInya, bagaimana apakah dia sudah punya SPI yang memadai, terus kita pelajari dulu siklus bisnisnya, dengan perencanaan pemeriksaan pendahuluan atau interim.</p>	<p>Setelah kita memahami pemahaman entitas ini, kita kan bisa melihat resiko, resiko-resiko yang akan terjadi untuk menjadikan sample, ya kan, Nah setelah kita melihat resiko nantikan kita lihat materialitas juga, berapa angka yang bisa berampak kepada kewajaran, kan gitu.</p>
8 : Transkrip SEP				
9 : Transkrip TS				
10 : Transkrip FN				
11 : Transkrip FN (2)				
12 : Analisis Peran BPK Terhadap Pengembangan Potensi Auditor Baru.pdf				
13 : Kepemimpinan				
14 : Program Orientasi ke-BPK-an Jkt 29 Ag				
15 : Restra-Pusdiklat-2016-2020				




C : a. Tujuan Pemeriksaan	D : b. Pemahaman Atas Entitas	E : c. Pemahaman Atas Pengendalian Intern	F : d. Menilai dan Merespon Resiko
<p>Tujuan pemeriksaan keuangan adalah untuk memperoleh keyakinan memadai sehingga Pemeriksa mampu memberikan opini bahwa laporan keuangan menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, atas kesesuaian dengan standar akuntansi, kecukupan pengungkapan, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan efektivitas sistem pengendalian intern</p> <p>Pemeriksa harus menyatakan secara jelas tujuan pemeriksaan atas informasi hal pokok atau hal pokok yang akan diperiksa.</p> <p>Pemeriksa harus memastikan kejelasan setiap penugasan pemeriksaan yang dilakukan.</p> <p>Informasi yang perlu dipahami bersama antara lain hal pokok/informasi hal pokok yang akan diperiksa, lingkup dan tujuan pemeriksaan, akses terhadap data yang dibutuhkan, laporan yang akan dihasilkan, proses pemeriksaan, pihak yang dapat dihubungi selama pemeriksaan, dan peran, serta tanggung jawab seluruh pihak yang terkait dengan pemeriksaan</p>	<p>Pemeriksa harus memperoleh pemahaman atas entitas dan/atau hal pokok/ informasi hal pokok yang diperiksa yang diperlukan untuk mengidentifikasi permasalahan, menentukan materialitas, risiko, jenis dan sumber bukti, serta auditabilitas.</p> <p>Pemahaman atas entitas dan/atau hal pokok/informasi hal pokok yang diperiksa dapat diperoleh dari pengetahuan yang telah dimiliki Pemeriksa atas entitas dan/atau hal pokok/ informasi hal pokok yang diperiksa dan hasil pengumpulan informasi yang dilakukan selama pemeriksaan</p> <p>Pemahaman atas entitas dan/atau hal pokok/ informasi hal pokok yang diperiksa dapat diperoleh dengan mempertimbangkan hasil pemeriksaan sebelumnya, termasuk di dalamnya adalah hasil pemahaman atas pengendalian intern, penilaian risiko, serta temuan pemeriksaan.</p>	<p>Pemeriksa harus memperoleh pemahaman yang memadai atas pengendalian intern dengan menggunakan pertimbangan profesional.</p> <p>Pemahaman atas entitas dan/atau hal pokok/informasi hal pokok yang sesuai dengan pemeriksaan bergantung pada pengetahuan Pemeriksa atas lingkungan pengendalian. Pemahaman pemeriksa atas lingkungan pengendalian entitas merupakan hal yang penting, karena lingkungan pengendalian menjadi dasar bagi sistem pengendalian intern untuk mencapai tujuan entitas.</p> <p>Pemahaman atas pengendalian intern mencakup kondisi pengendalian intern yang relevan baik dari sisi waktu maupun substansi dengan pemeriksaan atau yang sifatnya material terhadap hal pokok/informasi hal pokok.</p> <p>pengendalian intern yang relevan dengan pemeriksaan atau yang sifatnya material terhadap hal pokok/informasi hal pokok, akan terkait dengan proses penilaian risiko, termasuk di dalamnya penilaian risiko adanya kecurangan dan ketidakpatutan.</p>	<p>Pemeriksa harus menilai dan merespons risiko pemeriksaan dengan menggunakan pertimbangan profesional.</p> <p>Pemeriksa harus mengidentifikasi dan mengukur risiko material sebagai akibat dari kecurangan.</p> <p>Penilaian dan respons dilakukan dengan mempertimbangkan risiko bawaan, risiko pengendalian, dan risiko deteksi yang berhubungan dengan entitas dan hal pokok/informasi hal pokok yang diperiksa.</p> <p>Pemeriksa memperoleh pemahaman atas sistem pengendalian intern yang relevan dengan pemeriksaan, termasuk di dalamnya pengelolaan risiko yang dimiliki entitas yang diperiksa serta memadai atau tidaknya pengelolaan risiko tersebut dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.</p>

	G : e. Merancang Prosedur yang Memadai untuk Memperoleh Bukti	H : f. Kriteria untuk Menilai Informasi Pokok yang Dipeiksa	I : g. Mempertimbangkan Materialitas	J : h. Memutakhirkan Rencana Pemeriksaan
1 : Transkrip AP				
2 : Transkrip RDW				
3 : Transkrip RDW (2)				
4 : Transkrip RDW (3)			Untuk menetapkan materialitas awal pemeriksa harus melaksanakan proses pemahaman SPI dan identifikasi permasalahan SPI, serta proses pemahaman dan identifikasi resiko pada proses bisnis entitas	pemeriksa juga harus memahami resiko proses bisnis entitas dan akun serta memahami prosedur atas akun mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pertanggungjawaban, pelaporan dan monitoring evaluasinya.
5 : Transkrip F				
6 : Transkrip IR				
7 : Transkrip SHC			Setelah kita memahami pemahaman entitas ini, kita kan bisa melihat resiko, resiko-resiko yang akan terjadi untuk menjadikan sample, ya kan, Nah setelah kita melihat resiko nantikan kita lihat materialitas juga, berapa angka yang bisa berampak kepada kewajaran, kan gitu.	
8 : Transkrip SEP				
9 : Transkrip TS				
10 : Transkrip FN				
11 : Transkrip FN (2)				
12 : Analisis Peran BPK Terhadap Pengembangan Potensi Auditor Baru.pdf				
13 : Kepemimpinan				
14 : Program Orientasi ke-BPK-an Jkt 29 Ag				

G : e. Merancang Prosedur yang Memadai untuk Memperoleh Bukti	H : f. Kriteria untuk Menilai Informasi Pokok yang Dipeiksa	I : g. Mempertimbangkan Materialitas	J : h. Memutakhirkan Rencana Pemeriksaan
<p>Pemeriksa harus merancang prosedur yang memadai untuk memperoleh bukti pemeriksaan yang memadai dan layak atas risiko kecurangan yang telah teridentifikasi.</p> <p>Penetapan kriteria dipengaruhi oleh hal pokok/informasi hal pokok yang diperiksa dan tujuan pemeriksaan.</p>	<p>Pemeriksa harus menetapkan kriteria yang tepat sebagai dasar untuk menilai hal pokok atau informasi hal pokok yang diperiksa.</p> <p>Penetapan kriteria dipengaruhi oleh hal pokok/informasi hal pokok yang diperiksa dan tujuan pemeriksaan. Kriteria dalam pemeriksaan keuangan berbentuk formal, yaitu standar akuntansi yang merupakan kerangka pelaporan keuangan yang digunakan oleh penyusun laporan keuangan.</p>	<p>Pemeriksa harus mengidentifikasi dan mengukur risiko material sebagai akibat dari kecurangan.</p> <p>Pemeriksa harus mempertimbangkan materialitas pada seluruh proses pemeriksaan dengan menggunakan pertimbangan profesional.</p> <p>Pemeriksa harus memutakhirkan penilaian terhadap materialitas sepanjang proses pemeriksaan berdasarkan penilaian risiko dengan menggunakan pertimbangan profesional.</p> <p>Sesuatu dapat dinilai material jika pengetahuan mengenai hal tersebut mungkin akan memengaruhi pengambilan keputusan oleh pengguna LHP. Materialitas meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Pertimbangan materialitas memengaruhi keputusan mengenai sifat, waktu, dan luas prosedur pemeriksaan dan evaluasi hasil pemeriksaan. Khusus pemeriksaan kinerja dan PDDT dalam bentuk pemeriksaan kepatuhan, materialitas juga dipertimbangkan dalam penentuan topik dan kriteria pemeriksaan.</p>	<p>Pemeriksa harus memutakhirkan rencana pemeriksaan apabila diperlukan selama proses pelaksanaan pemeriksaan.</p> <p>Pemeriksa harus memperoleh bukti pemeriksaan yang cukup dan tepat untuk mengetahui adanya peristiwa atau kondisi yang dapat menimbulkan keraguan yang signifikan terhadap kemampuan entitas yang diperiksa terkait kelangsungan usaha (going concern) serta peristiwa yang terjadi antara tanggal laporan keuangan dan tanggal LHP yang memerlukan penyesuaian atau pengungkapan dalam laporan keuangan yang telah diidentifikasi.</p>

	L : a. Pelaksanaan Pengujian Analitis Terinci	M : b. Pengujian Pengendalian Internal	O : a. Menyusun Laporan Hasil Pemeriksaan	P : b. Penerbitan dan Pendistribusian Laporan	Q : c. Pemantauan Tindak Lanjut LHP
1 : Transkrip AP					
2 : Transkrip RDW	<p>Nah perencanaan untuk pemeriksaan terinci ini sumbernya dari hasil pemeriksaan interim atau pemeriksaan pendahuluan. Artinya, pada saat pemeriksaan terinci inikan nanti tujuan akhirnya adalah memberikan kesimpulan atas kewajaran penyajian laporan keuangan pemerintah daerah berarti kan kami memberikan opini kan itu nanti untuk memberikan opini itukan ada metode, prosedur dan sebagainya</p> <p>nah baru setelah kami menerima laporan keuangan dan menyusun rencana pemeriksaan untuk yang terinci kemudian kami melaksanakan pemeriksaan. Pemeriksaan itu kan pada dasarnya tujuannya memberikan simpulan dan meyakini kewajaran penyajian akun pada laporan keuangan kan nah itu kami ada prosedur-prosedurnya namanya prosedur pemeriksaan kami kan jadi atas akun-akun yang akan kami periksa itu seperti apa.</p>	<p>Artinya, pada saat pemeriksaan terinci inikan nanti tujuan akhirnya adalah memberikan kesimpulan atas kewajaran penyajian laporan keuangan pemerintah daerah berarti kan kami memberikan opini kan itu nanti untuk memberikan opini itukan ada metode, prosedur dan sebagainya ya prosedur pemeriksaannya kan ya pengujian pengendalian internal</p> <p>kan itu nanti untuk memberikan opini itukan ada metode, prosedur dan sebagainya ya prosedur pemeriksaannya kan ya pengujian pengendalian internal</p>			
3 : Transkrip RDW (2)					

	L : a. Pelaksanaan Pengujian Analitis Terinci	M : b. Pengujian Pengendalian Internal	O : a. Menyusun Laporan Hasil Pemeriksaan	P : b. Penerbitan dan Pendistribusian Laporan	Q : c. Pemantauan Tindak Lanjut LHP
4 : Transkrip RDW (3)	<p>Untuk memenuhi kebutuhan pelaksanaan prosedur pemeriksaan seorang pemeriksa harus memiliki kompetensi di bidang pemeriksaan yang akan dilaksanakan. Misalnya untuk laporan keuangan pemeriksa harus memiliki kompetensi untuk melakukan pemahaman entitas, pemahaman system pengendalian intern, pemahaman resiko bisnis, dan keahlian teknis lainnya seperti melakukan analisis atas dokumen pemeriksaan, wawancara, dan analisis atas informasi yang diterima melalui wawancara.</p>	<p>analisis atas informasi yang diterima melalui wawancara.</p>	<p>Proses 1, 2 dan 3 merupakan 1 rangkaian dimana pemeriksa harus mengklasifikasikan temuan pemeriksaan sebagai temuan SPI, temuan kepatuhan, temuan kinerja atau temuan yang berindikasi kerugian negara/daerah serta mengkomunikasikan dan mendiskusikan/menganalisis konsep temuan dengan atasan langsung dalam hal ini berjenjang ketua tim, pengendali teknis, wakil penanggung jawab, dan penanggungjawab.</p>	<p>Untuk penyampaian ke entitas pemeriksaan harus mengkomunikasikan substansi temuan dan rekomendasi untuk menyelesaikan permasalahan yang ditemukan serta meminta kepada entitas untuk menyampaikan rencana aksi tindak lanjut penyelesaian permasalahan pada laporan hasil pemeriksaan.</p>	
5 : Transkrip F					
6 : Transkrip IR					

L : a. Pelaksanaan Pengujian Analitis Terinci	M : b. Pengujian Pengendalian Internal	O : a. Menyusun Laporan Hasil Pemeriksaan	P : b. Penerbitan dan Pendistribusian Laporan	Q : c. Pemantauan Tindak Lanjut LHP
<p>Misalnya pendapatan, berapa sih yang didapat yang dicatat sudah bener gak dengan bukti transaksinya, kan gitu. Kita konfirmasi, kita kan ada mekanisme metodologinya kan banyak bisa lewat wawancara, bisa konfirmasi, bisa juga kita pengujian analitis, pengujian pengendalian internal dan lain-lain, kan banyak.</p> <p>kita bandingkan baik unsur keuangan serta informasi nonkeuangan secara rinci</p>	<p>Nah setelah kita melihat resiko nantikan kita lihat materialitas juga, berapa angka yang bisa berampak kepada kewajaran, kan gitu. Nah setelah kita hitung semua, kita ambil risikonya kan kita nanti disitu kan ada proses semua bukti pencatatan, pendapatan usahanya sudah sesuai belum. Misalnya pendapatan, berapa sih yang didapat yang dicatat sudah bener gak dengan bukti transaksinya, kan gitu. Kita konfirmasi, kita kan ada mekanisme metodologinya kan banyak bisa lewat wawancara, bisa konfirmasi, bisa juga kita pengujian analitis, pengujian pengendalian internal dan lain-lain, kan banyak. Nah pada akhirnya kita akan dapat angka keseluruhan dari pendapatan, belanja, dan pembiayaan asset tetap, asset lancar disitu kan kelihatan.</p> <p>pengujian pengendalian internal dan lain-lain, kan banyak. Misalnya, pengujian pengendalian internal itu kita bisa melihat bagaimana SOP dan implementasinya. Nah nanti kita akan dapat angka keseluruhan dari pendapatan, belanja, dan pembiayaan asset tetap, asset lancar disitu kan kelihatan.</p>			

7 : Transkrip SHC

	L : a. Pelaksanaan Pengujian Analitis Terinci	M : b. Pengujian Pengendalian Internal	O : a. Menyusun Laporan Hasil Pemeriksaan	P : b. Penerbitan dan Pendistribusian Laporan	Q : c. Pemantauan Tindak Lanjut LHP
8 : Transkrip SEP					
9 : Transkrip TS					
10 : Transkrip FN	Nanti begitu di perinci nanti kita mulai lihat bukti-buktinya yang mau disampel mana gitu lho berarti siap menyampel.				
11 : Transkrip FN (2)					
12 : Analisis Peran BPK Terhadap Pengembangan Potensi Auditor Baru.pdf					
13 : Kepemimpinan					
14 : Program Orientasi ke-BPK-an Jkt 29 Ag					
15 : Restra-Pusdiklat-2016-2020					



L : a. Pelaksanaan Pengujian Analitis Terinci	M : b. Pengujian Pengendalian Internal	O : a. Menyusun Laporan Hasil Pemeriksaan	P : b. Penerbitan dan Pendistribusian Laporan	Q : c. Pemantauan Tindak Lanjut LHP
<p>Metode yang digunakan dalam pemerolehan bukti bisa termasuk inspeksi, observasi, permintaan keterangan, konfirmasi, rekalkulasi, prosedur analitis, dan/atau teknik lainnya.</p>	<p>Apabila terdapat ketidakefektifan pengendalian intern atau ketidakpatuhan, kecurangan, dan/atau ketidakpatutan yang material tetapi tidak mendukung secara langsung tujuan pemeriksaan, Pemeriksa harus mendiskusikan hal tersebut secara berjenjang untuk diputuskan apakah akan dilakukan pemeriksaan khusus yang terkait atau tidak.</p>	<p>Pemeriksa harus menyusun dokumentasi pemeriksaan yang memadai secara tepat waktu pada seluruh tahapan pemeriksaan dan memberikan pemahaman yang jelas atas prosedur pemeriksaan yang dilakukan, pertimbangan profesional, bukti yang diperoleh, dan kesimpulan yang dibuat.</p> <p>Pemeriksa harus menyusun LHP secara tertulis untuk mengomunikasikan hasil pemeriksaannya.</p> <p>Pemeriksa harus menyusun LHP secara tepat waktu, lengkap, akurat, objektif, meyakinkan, jelas, dan ringkas.</p> <p>LHP harus memenuhi unsur laporan sesuai dengan jenis pemeriksaannya. Unsur LHP antara lain: a. Pernyataan bahwa pemeriksaan dilaksanakan sesuai dengan standar pemeriksaan; b. Tujuan, lingkup, metodologi; c. Kesimpulan; d. Temuan pemeriksaan; e. Rekomendasi pemeriksaan; f. Tanggapan pihak yang bertanggung jawab; dan g. Penandatanganan LHP.</p>	<p>BPK harus menyerahkan LHP tepat waktu kepada lembaga perwakilan, pihak yang bertanggung jawab, dan pihak lain yang diberi wewenang untuk menerima LHP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>Dalam hal yang diperiksa merupakan informasi rahasia maka pendistribusian LHP tersebut dapat dibatasi.</p>	<p>BPK memantau secara periodik tindak lanjut hasil pemeriksaan dan menyampaikan hasil pemantauannya kepada lembaga perwakilan dan pihak yang bertanggung jawab. Tujuan pemantauan tindak lanjut hasil pemeriksaan adalah meningkatkan efektivitas pelaporan hasil pemeriksaan serta membantu lembaga perwakilan dan pemerintah dalam memperbaiki tata kelola.</p>

16 : Standar Pemeriksaan Keuangan BPK

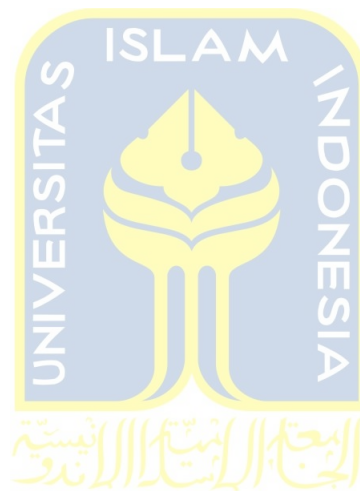
Lampiran 23

Framework Matrices Kebutuhan Pemeriksa BPK Kantor Perwakilan Yogyakarta

	T : 1) Mampu Memahami Tujuan Kebutuhan Pemeriksa	U : 2) Mampu Memahami Hasil Pemeriksaan Sebelumnya	W : 1) Mampu Memahami SPI dan Memahami Resiko Entitas	X : 2) Mampu Melakukan Analisis Dokumen Pemeriksaan
1 : Transkrip AP				Itu baru ATY nanti kalau ATS dia diajarkan teknik pengumpulan dan analisis data
2 : Transkrip RDW	<p>tujuan akhirnya adalah memberikan kesimpulan atas kewajaran penyajian laporan keuangan pemerintah daerah berarti kan kami memberikan opini kan itu nanti untuk memberikan opini itu kan ada metode, prosedur dan sebagainya</p> <p>Artinya, pada saat pemeriksaan terinci inikan nanti tujuan akhirnya adalah memberikan kesimpulan atas kewajaran penyajian laporan keuangan pemerintah daerah berarti kan kami memberikan opini</p>			nah itu kami ada prosedur-prosedurnya namanya prosedur pemeriksaan kami kan jadi atas akun-akun yang akan kami periksa itu seperti apa.
3 : Transkrip RDW (2)				




T : 1) Mampu Memahami Tujuan Kebutuhan Pemeriksa	U : 2) Mampu Memahami Hasil Pemeriksaan Sebelumnya	W : 1) Mampu Memahami SPI dan Memahami Resiko Entitas	X : 2) Mampu Melakukan Analisis Dokumen Pemeriksaan
--	--	---	---



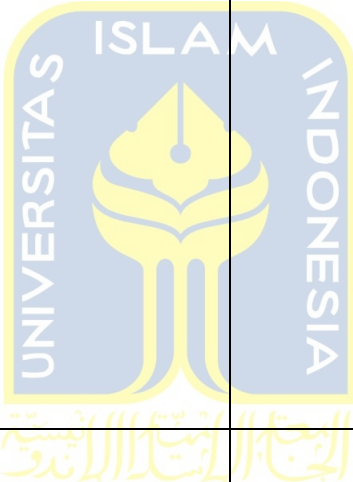
<p>Sebelum menjalankan pemeriksaan, pemeriksa wajib memahami tujuan pemeriksaan, pemeriksa harus memiliki kompetensi di bidang pemeriksaan yaitu pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja atau pemeriksaan dengan tujuan tertentu. Hasil pemeriksaan sebelumnya menjadi referensi bagi pemeriksa dalam merencanakan pemeriksaan yang akan dilaksanakan.</p> <p>Untuk memenuhi kebutuhan pelaksanaan prosedur pemeriksaan seorang pemeriksa harus memiliki kompetensi di bidang pemeriksaan yang akan dilaksanakan. Misalnya untuk laporan keuangan pemeriksa harus memiliki kompetensi untuk melakukan pemahaman entitas, pemahaman system pengendalian intern, pemahaman resiko bisnis, dan keahlian teknis lainnya seperti melakukan analisis atas dokumen pemeriksaan, wawancara, dan analisis atas informasi yang diterima melalui wawancara.</p> <p>Untuk tindak lanjut hasil pemeriksaan pemeriksa harus mengetahui bagaimana proses tindak lanjut pemeriksaan dan hasilnya pada periode sebelumnya</p>	<p>Hasil pemeriksaan sebelumnya menjadi referensi bagi pemeriksa dalam merencanakan pemeriksaan yang akan dilaksanakan.</p> <p>Hasil pemeriksaan sebelumnya menjadi referensi bagi pemeriksa dalam merencanakan pemeriksaan yang akan dilaksanakan.</p>	<p>untuk laporan keuangan pemeriksa harus memiliki kompetensi untuk melakukan pemahaman entitas, pemahaman system pengendalian intern</p> <p>Untuk memahami SPI pemeriksa harus memahami hal-hal terkait SPI pada entitas antara lain lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, komunikasi dan informasi, serta proses pemantauan/monitoring evaluasi pada entitas.</p> <p>Untuk bisa memahami resiko yang ada pemeriksa harus memahami proses bisnis, dan SOP pada entitas</p> <p>pemeriksa harus mengklasifikasikan temuan pemeriksaan sebagai temuan SPI, temuan kepatuhan, temuan kinerja atau temuan yang berindikasi kerugian negara/daerah serta mengkomunikasikan dan mendiskusikan/menganalisis konsep temuan dengan atasan langsung dalam hal ini berjenjang ketua tim, pengendali teknis, wakil penanggung jawab, dan penanggungjawab.</p>	<p>untuk laporan keuangan pemeriksa harus memiliki kompetensi untuk melakukan pemahaman entitas, pemahaman system pengendalian intern, pemahaman resiko bisnis, dan keahlian teknis lainnya seperti melakukan analisis atas dokumen pemeriksaan</p> <p>Pada intinya untuk seorang pemeriksa kompetensi dan keahlian yang harus dimiliki secara umum adalah terkait pemahaman atas tujuan dan harapan penugasan, kemampuan dan keahlian terkait metodologi pemeriksaan antara lain pengumpulan bukti pemeriksaan dan analisis bukti pemeriksaan</p> <p>keahlian teknis lainnya seperti melakukan analisis atas dokumen pemeriksaan</p>
--	---	---	---

4 : Transkrip RDW (3)

T : 1) Mampu Memahami Tujuan Kebutuhan Pemeriksa	U : 2) Mampu Memahami Hasil Pemeriksaan Sebelumnya	W : 1) Mampu Memahami SPI dan Memahami Resiko Entitas	X : 2) Mampu Melakukan Analisis Dokumen Pemeriksaan
--	--	---	---

5 : Transkrip F			
6 : Transkrip IR			
7 : Transkrip SHC	<p>Semua bisa terjadi jadi ada misalkan prinsipnya pemeriksaan itu kan jumlah auditor sudah di hitung dengan jumlah entitasnya. Misalnya, disini ada berapa entitas? Enam, provinsi, kabupaten kota lima, kan enam gitu. Gunung Kidul, Bantul, Sleman, Kulon Progo ama kota, provinsi enam. Nah standar auditor itu kan dari enam jumlahnya itungannya dari pemeriksaan laporan keuangan. Misalnya, kabupaten empat, provinsi enam, berarti empat kali lima, dua puluh. Provinsi misalnya enam berarti standarnya 26. Nah disitu, nanti misalnya kalau kita lebih bisa. Kan itu standarnya kalau standar kan bisa lebih, kecuali kalau standar-standar yang untuk PT nya itu sudah nggak bisa lebih. Kan bisa aja ada yang mau pensiun. Nah kalau standar bisa lebih, nah kalau misalnya kita kelebihan auditor bisa diminta bantuan ke provinsi lain. Nah disitu, jadi fleksibelnya disitu. Karena kan setiap provinsi belum tentu jumlah pemeriksanya juga terpenuhi sesuai tadi hitungannya, entitas.</p>		<p>apakah dia sudah punya SPI yang memadahi, terus kita pelajari dulu siklus bisnisnya, dengan perencanaan pemeriksaan pendahuluan atau interim. Setelah kita memahami pemahaman entitas ini, kita kan bisa melihat resiko, resiko-resiko yang akan terjadi untuk menjadikan sample, ya kan, Nah setelah kita melihat resiko nantikan kita lihat materialitas juga, berapa angka yang bisa berampak kepada kewajaran, kan gitu.</p>
8 : Transkrip SEP			

T : 1) Mampu Memahami Tujuan Kebutuhan Pemeriksa	U : 2) Mampu Memahami Hasil Pemeriksaan Sebelumnya	W : 1) Mampu Memahami SPI dan Memahami Resiko Entitas	X : 2) Mampu Melakukan Analisis Dokumen Pemeriksaan
--	--	---	---

9 : Transkrip TS	<p>Kita tidak komposisi lama dan baru tapi jabatan. Ya, jadi ketua tim. Ketua tim pun ada KTS ketua tim senior ada ketua tim junior, anggota tim senior, anggota tim junior nah gitu, komposisinya ya bisa ketua timnya dari KTY atau KTS tadi satu orang. Ketua timnya satu yang lainnya anggota tim. Satu ketua tim 3 anggota tim atau 4 anggota tim</p> <p>Laporan keuangan itu kita ada berapa entitas. Kita ada 4 kabupaten kalau ga salah ya? Apa ni Sleman, Bantul, Kulon Progo, Gunung Kidul satu kota satu provinsi jadi ada 6 kita entitasnya ini kita periksa semua LKPD jadi entitasnya mereka berangkat semua karena wajib ini. Pemeriksaan wajib itu namanya mandatory, mandatory itu wajib diperiksa. Dah, habis itu selesai pemeriksaan ini kita memeriksa lagi kinerja, kalau kinerja ini biasanya engga seluruhnya bisa hanya 3 obyek, 4 obyek jadi ga seluruh pemeriksaanya itu. Biasanya ini semester 1 ini. LK itu semester 1 ini semester 2. Atau, bisa jadi triwulanan 1 ini sebagian triwulan 2, triwulan 3, triwulan 4. Bisa-bisa kalau auditor itu diperlukan semua bisa 3 kali berangkat dia. Sekali berangkat itu entah 30-35 hari</p>		<p>Jadi APBD itu prosesnya pertama kita memeriksa yang namanya interim pemeriksaan APBD. Tahun lalu misalnya kita tahun 2017 itu diperiksanya APBD tahun 2017 ya diperiksa tahunnya 2018. Kalau inikan sudah selesai to kita meriksanya di sini ini biasanya awal tahun itu namanya interim. Interim itu adalah pemeriksaan pada saat penyusunan laporan. Jadi, laporannya belum selesai kita periksa dulu artinya pendahuuan yang mendahului APBDnya.</p> <p>Nah kalau sudah selesai itu biasanya sebelum 31 Maret harus sudah selesai dari Pemda. Aturannya mereka, pak sudah selesai ini laporannya pokoknya paling lambat harus 31 Maret kadang-kadang tanggal 30 baru diserahkan ke kita. Nah di BPK inilah baru nanti kita taruhlah dia menyerahkannya tanggal 30 Maret ya selama tanggal 1-31 Maret itu pemeriksaan pendahuluan dulu. Nah setelah diserahkan tanggal 30 Maret misalnya kita masuk ke Pemda itu tanggal berapa misalnya tanggal 2 April kita memulai meriksa laporan keuangan yang telah mereka susun.</p>
10 : Transkrip FN			
11 : Transkrip FN (2)			

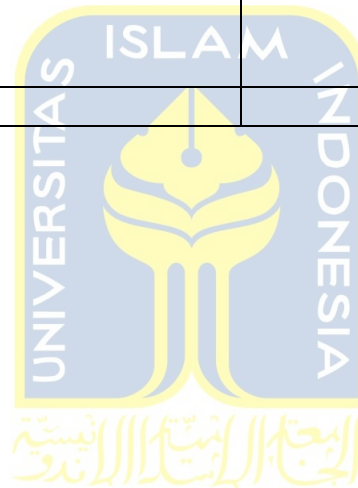
T : 1) Mampu Memahami Tujuan Kebutuhan Pemeriksa	U : 2) Mampu Memahami Hasil Pemeriksaan Sebelumnya	W : 1) Mampu Memahami SPI dan Memahami Resiko Entitas	X : 2) Mampu Melakukan Analisis Dokumen Pemeriksaan
--	--	---	---

12 : Analisis Peran BPK Terhadap Pengembangan Potensi Auditor Baru.pdf				
13 : Kepemimpinan				
14 : Program Orientasi ke-BPK-an Jkt 29 Ag				
15 : Restra-Pusdiklat-2016-2020				
16 : Standar Pemeriksaan Keuangan BPK	Pemeriksa harus menyatakan secara jelas tujuan pemeriksaan atas informasi hal pokok atau hal pokok yang akan diperiksa.	Pemahaman atas entitas dan/atau hal pokok/ informasi hal pokok yang diperiksa dapat diperoleh dengan mempertimbangkan hasil pemeriksaan sebelumnya	Pemahaman atas entitas dan/atau hal pokok/ informasi hal pokok yang diperiksa dapat diperoleh dengan mempertimbangkan hasil pemeriksaan sebelumnya, termasuk di dalamnya adalah hasil pemahaman atas pengendalian intern	Penetapan kriteria dipengaruhi oleh hal pokok/informasi hal pokok yang diperiksa dan tujuan pemeriksaan. Kriteria dalam pemeriksaan keuangan berbentuk formal, yaitu standar akuntansi yang merupakan kerangka pelaporan keuangan yang digunakan oleh penyusun laporan keuangan.



Y : 3) Mampu Menetapkan Materialitas Awal	Z : 4) Mampu Memahami Resiko Proses Bisnis di Setiap Akun	AA : 5) Mampu Melakukan Metodologi Pemeriksaan	AB : 6) Mampu Mengumpulkan Informasi dan Menganalisis Data
---	---	--	--

1 : Transkrip AP				
2 : Transkrip RDW				Kalau kami yang jelas kami dari hasil pemeriksaan terdahulu kemudian dari data pada pemegang dosir wilayah artinya pemegang wilayah ya kalau dari kami nih dibagi ni. Saya kebetulan mengumpulkan data-data terkait entitas kabupaten Sleman nah itu salah satu sumber untuk memahami entitas itu dari situ. Kemudian bisa juga kami dari dokumen-dokumen dari pemerintah daerah yang kami kumpulkan, dari berita-berita dari luar itu tim dosir mengumpulkan itu ya kliping-kliping itu. Terus, kami dari prosedur wawancara dengan kumpulan data dan informasi ya biasanya dari situ.
3 : Transkrip RDW (2)				

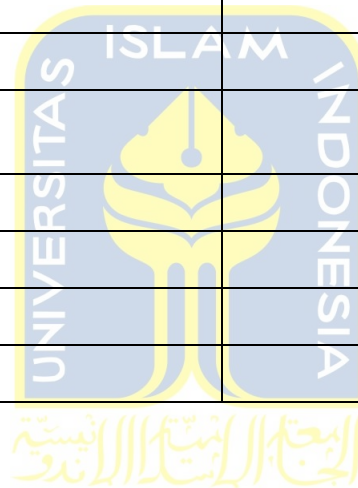


Y : 3) Mampu Menetapkan Materialitas Awal	Z : 4) Mampu Memahami Resiko Proses Bisnis di Setiap	AA : 5) Mampu Melakukan Metodologi Pemeriksaan	AB : 6) Mampu Mengumpulkan Informasi dan Menganalisis Data
---	--	--	--

	Akun			
4 : Transkrip RDW (3)	<p>Untuk menetapkan materialitas awal pemeriksa harus melaksanakan proses pemahaman SPI dan identifikasi permasalahan SPI, serta proses pemahaman dan identifikasi resiko pada proses bisnis entitas</p>	<p>Untuk menentukan metode uji petik pemeriksa harus mengetahui/memahami terlebih dahulu resiko proses bisnis entitas pada setiap akun, serta akun yang bernilai signifikan dan berpotensi berdampak luas terhadap penyajian laporan keuangan apabila ditemukan kesalahan yang material pada akun tersebut</p> <p>pemeriksa harus memahami SPI atas entitas dan akun, kemudian pemeriksa juga harus memahami resiko proses bisnis entitas dana kun serta memahami prosedur atas akun mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pertanggungjawaban, pelaporan dan monitoring evaluasinya.</p>	<p>Untuk menyusun program pemeriksaan pemeriksa harus memahami pemeriksaan, tujuan, sasaran dan lingkup pemeriksaan, metodologi yang akan digunakan pada pelaksanaan pemeriksaan serta peraturan-peraturan yang digunakan pada pemeriksaan.</p> <p>pemeriksa harus memahami SPI atas entitas dan akun, kemudian pemeriksa juga harus memahami resiko proses bisnis entitas dana kun serta memahami prosedur atas akun mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pertanggungjawaban, pelaporan dan monitoring evaluasinya. Untuk keahlian teknisnya pemeriksa harus memiliki keahlian untuk mengumpulkan dan menganalisis data pemeriksaan yang diperoleh.</p>	<p>Untuk menyusun temuan pemeriksaan, pemeriksa harus mengumpulkan bukti pemeriksaan yang cukup, lengkap dan nyata/sesuai dengan kondisi nyata, serta atas data tersebut harus dianalisis oleh pemeriksa sehingga diperoleh kesimpulan permasalahannya.</p>
5 : Transkrip F				
6 : Transkrip IR				

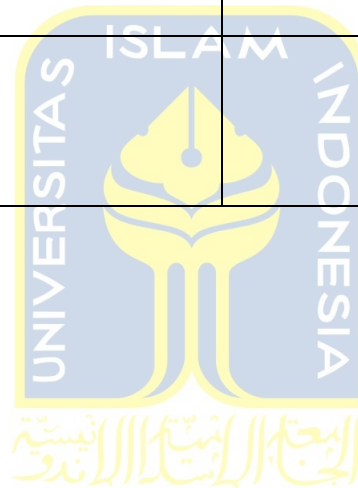
Y : 3) Mampu Menetapkan Materialitas Awal	Z : 4) Mampu Memahami Resiko Proses Bisnis di Setiap	AA : 5) Mampu Melakukan Metodologi Pemeriksaan	AB : 6) Mampu Mengumpulkan Informasi dan Menganalisis Data
---	--	--	--

	Akun		
7 : Transkrip SHC	Bisa juga kita lihat dari laporan sebelumnya LK. Dari LK ini kok di laporan ini pendapatannya kurang bagus ya.	Kita konfirmasi, kita kan ada mekanisme metodologinya kan banyak bisa lewat wawancara, bisa konfirmasi, bisa juga kita pengujian analitis, pengujian pengendalian internal dan lain-lain, kan banyak.	Bisa aja yang satu tahun itu pemeriksaan mandatori, yang kita periksa per tahun pemeriksaan laporan keuangan, itu wajib. Kinerja, PDDT itu tergantung dari rencana RKTnya, rencana kerja pemeriksaan. Nah itu kebutuhan kebijakan badan dari usulan perwakilan.
8 : Transkrip SEP			
9 : Transkrip TS			
10 : Transkrip FN			
11 : Transkrip FN (2)			
12 : Analisis Peran BPK Terhadap Pengembangan Potensi Auditor Baru.pdf			
13 : Kepemimpinan			
14 : Program Orientasi ke-BPK-an Jkt 29 Ag			
15 : Restra-Pusdiklat-2016-2020			
16 : Standar Pemeriksaan Keuangan BPK			



AD : 1) Mampu Melakukan Wawancara	AE : 2) Mampu Mengomunikasikan	AF : 3) Mampu Menulis Laporan Pemeriksaan	AG : d. Pengetahuan Khusus Bidang Tertentu
-----------------------------------	--------------------------------	---	--

		Pemeriksaan		
1 : Transkrip AP				
2 : Transkrip RDW				Terus kalau kami misalnya akan melaksanakan pemeriksaan dengan tujuan tertentu misalnya belanja daerah, pendapatan daerah atau investigasi nah itu kami mengikuti diklat misalnya diklat belanja daerah. Misalnya diklat infrastruktur infrastruktur jalan atau infrastruktur pengairan. Kemudian diklat pendapatan daerah misalnya, atau diklat investigasi atau pemeriksaan atau perhitungan kerugian negara. Nah itu diklat pendidikan dan peningkatan kompetensi di BPK seperti itu.
3 : Transkrip RDW (2)				Kalau seminar biasanya diselenggarakan oleh BPK sendiri bekerja sama dengan pihak luar bekerjasama dengan BPK yang temanya terkait dengan pemeriksaan. Misalnya, seminar tentang pengelolaan e-KTP untuk menunjang pelaksanaan pemeriksaan e-KTP.



AD : 1) Mampu Melakukan Wawancara	AE : 2) Mampu	AF : 3) Mampu Menulis Laporan	AG : d. Pengetahuan Khusus Bidang Tertentu
-----------------------------------	---------------	-------------------------------	--

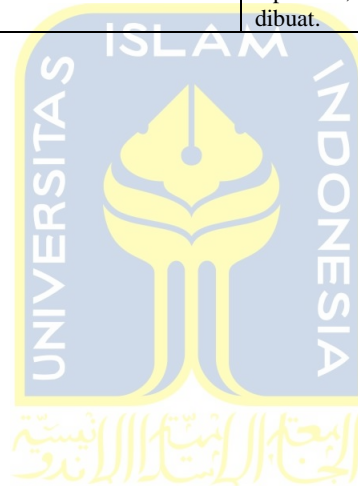
	Mengomunikasikan Pemeriksaan	Pemeriksaan	
4 : Transkrip RDW (3)	<p>keahlian teknis lainnya seperti melakukan analisis atas dokumen pemeriksaan, wawancara, dan analisis atas informasi yang diterima melalui wawancara.</p> <p>Untuk menyampaikan temuan pemeriksaan, seorang pemeriksa harus memiliki kompetensi terkait komunikasi pemeriksaan.</p> <p>serta mengkomunikasikan dan mendiskusikan/menganalisis konsep temuan dengan atasan langsung dalam hal ini berjenjang ketua tim, pengendali teknis, wakil penanggung jawab, dan penanggungjawab.</p> <p>Untuk penyampaian ke entitas pemeriksaan harus mengkomunikasikan substansi temuan dan rekomendasi untuk menyelesaikan permasalahan yang ditemukan serta meminta kepada entitas untuk menyampaikan rencana aksi tindak lanjut penyelesaian permasalahan pada laporan hasil pemeriksaan.</p>	<p>Pada intinya untuk seorang pemeriksa kompetensi dan keahlian yang harus dimiliki secara umum adalah terkait pemahaman atas tujuan dan harapan penugasan, kemampuan dan keahlian terkait metodologi pemeriksaan antara lain pengumpulan bukti pemeriksaan dan analisis bukti pemeriksaan, kemampuan dan keahlian terkait penulisan laporan pemeriksaan antara lain temuan pemeriksaan dan laporan pemeriksaan lainnya, dan komunikasi pemeriksaan dengan internal maupun eksternal.</p> <p>keahlian terkait metodologi pemeriksaan antara lain pengumpulan bukti pemeriksaan dan analisis bukti pemeriksaan, kemampuan dan keahlian terkait penulisan laporan pemeriksaan</p>	
5 : Transkrip F			
6 : Transkrip IR			

AD : 1) Mampu Melakukan Wawancara	AE : 2) Mampu Mengomunikasikan	AF : 3) Mampu Menulis Laporan Pemeriksaan	AG : d. Pengetahuan Khusus Bidang Tertentu
-----------------------------------	--------------------------------	---	--

		Pemeriksaan	
	Kita konfirmasi, kita kan ada mekanisme metodologinya kan banyak bisa lewat wawancara, bisa konfirmasi		Nah setelah itu baru kita tentukan ada nggak permasalahan temuan yang mengakibatkan laporan itu dianggap tidak wajar, ya nanti kan ada WTP, WDP nah nanti kan ada tim sendiri diuji lagi setelah kita dapat simpulan sementara, ya to. Nantikan kita jenjang berikutnya ada konsinering, atau tim review dan tim-tim lain yang berjenjang, supaya audit kita berkualitas, kan begitu. Jadi nanti ada jenjangnya, nah nanti berarti disitu ditetapkan bahwa oh kesalahannya tidak signifikan kan gitu atau belum material. Tapi, ada temuan misalnya kerugian bisa saja, tapi kan berpengaruh nggak ke laporan, gitu. Makanya kan opini kan bisa saja dia udah WTP tapi masih ada tindak pidana. Tidak pidananya sebesar apa dia bisa mempengaruhi atau tidak kan gitu
7 : Transkrip SHC			
8 : Transkrip SEP			
9 : Transkrip TS			
10 : Transkrip FN			
11 : Transkrip FN (2)			
12 : Analisis Peran BPK Terhadap Pengembangan Potensi Auditor Baru.pdf			
13 : Kepemimpinan			
14 : Program Orientasi ke-BPK-an Jkt 29 Ag			

AD : 1) Mampu Melakukan Wawancara	AE : 2) Mampu Mengomunikasikan	AF : 3) Mampu Menulis Laporan Pemeriksaan	AG : d. Pengetahuan Khusus Bidang Tertentu
-----------------------------------	--------------------------------	---	--

		Pemeriksaan		
15 : Restra-Pusdiklat-2016-2020				
16 : Standar Pemeriksaan Keuangan BPK			Pemeriksa harus menyusun dokumentasi pemeriksaan yang memadai secara tepat waktu pada seluruh tahapan pemeriksaan dan memberikan pemahaman yang jelas atas prosedur pemeriksaan yang dilakukan, pertimbangan profesional, bukti yang diperoleh, dan kesimpulan yang dibuat.	



Lampiran 24

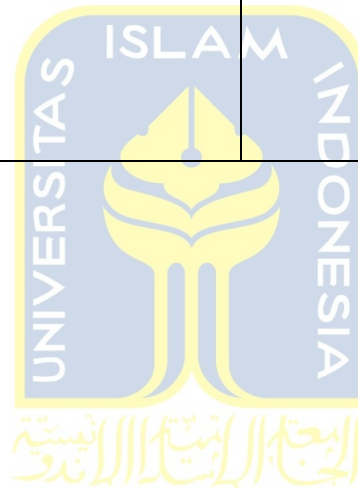
Framework Matrices Kegiatan Pengembangan Kompetensi Pemeriksa BPK Kantor Perwakilan Yogyakarta

	AK : 1. Diklat Pra Jabatan	AL : 2. Diklat Orientasi ke-BPK-an	AN : 1. Diklat Fungsional	AO : 2. Diklat Kepemimpinan
1 : Transkrip AP	<p>kalau mungkin nanti materi akuntansinya sudah tau nah nanti kan masuknya di Standar Akuntansi Pemerintah kalau mbak belajarnya kan SAK, kalau kami SAP. Itu di kuliah kan belum dalem</p> <p>Ya akuntansinya ada pengantar akuntansi, intermediate, advance, ada semua mba. Kalau misalnya orang akuntansi kan kita langsung bicara ke praktik akuntansi gitu.</p>	<p>Jadi kalau untuk CPNS yang baru ada diklat yang muatan kelembagaan, karena dia calon PNS BPK dia harus tau BPK. Entah dari strukturnya, sejarahnya, restranya apakah KTInya, tentang diklatnya dan sebagainya.</p>	<p>Nanti SPKN Sistem Pemeriksaan Keuangan Negara diajarkan. Itu baru ATY nanti kalau ATS dia diajarkan teknik pengumpulan dan analisis data itu sudah berbeda sebagian dari metodologi pemeriksaan. Kemampuannya sudah berbeda. Nanti kalau sudah analisis proses bisnis sudah KTS mba, SPI, materialitas, resiko, teknik wawancara</p>	<p>Kalau dulu sebelum kalau sekarang sesudah. Intinya di leadership</p>
2 : Transkrip RDW	<p>Nah kalau dulu pada saat saya masih CPNS itu jenjang pertama pendidikan pelatihan yang ditempuh itu diklat auditor ahli namanya. Kalau sekarang namanya diklat pembentukan jabatan fungsional pemeriksa atau pembentukan JFP</p>	<p>Pegawai Negri Sipil itu tugasnya apa terus pegawai negeri sipil itu harus apa, terus kedisiplinan PNS itu seperti apa nah itu. Nah terus kalau auditor ahli tadi ada tambahannya terkait juga selain tugas pemeriksaan itu juga terkait dengan ke BPKan artinya pengetahuan kita tentang kode etik BPK, nilai-nilai BPK nah itu bedanya seperti itu.</p>	<p>tujuan akhirnya adalah memberikan kesimpulan atas kewajaran penyajian laporan keuangan pemerintah daerah berarti kan kami memberikan opini kan itu nanti untuk memberikan opini itukan ada metode, prosedur dan sebagainya</p> <p>Kalau kami yang jelas kami dari hasil pemeriksaan terdahulu kemudian dari data pada pemegang dosir wilayah artinya pemegang wilayah ya kalau dari kami nih dibagi ni.</p>	

	AK : 1. Diklat Pra Jabatan	AL : 2. Diklat Orientasi ke-BPK-an	AN : 1. Diklat Fungsional	AO : 2. Diklat Kepemimpinan
3 : Transkrip RDW (2)				Kalau diklat kepemimpinan untuk syarat menduduki jabatan struktural mbak, misalnya kasubag, kasetlan, kalan
4 : Transkrip RDW (3)			<p>Pemeriksa harus memahami atau memiliki ekspektasi hubungan vertikal dan horizontal atas akun pada laporan keuangan y.i Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, Laporan Arus Kas dan Laporan Operasional</p> <p>keahlian terkait metodologi pemeriksaan antara lain pengumpulan bukti pemeriksaan dan analisis bukti pemeriksaan, kemampuan dan keahlian terkait penulisan laporan pemeriksaan</p>	
5 : Transkrip F				
6 : Transkrip IR			<p>Rutin tapi untuk yang peran, kita kan ada pangkat ada peran. Misalnya kan di kita kan fungsional nih karena fungsional kan berarti ada peran perannya itu ya tergantung perolehan dari angka kredit itu tadi</p>	

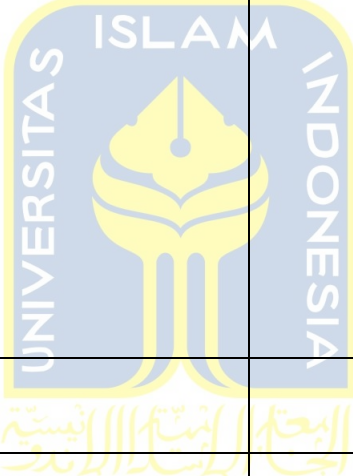
	AK : 1. Diklat Pra Jabatan	AL : 2. Diklat Orientasi ke-BPK-an	AN : 1. Diklat Fungsional	AO : 2. Diklat Kepemimpinan
7 : Transkrip SHC			<p>Untuk pengembangan kompetensi kita kan sudah punya standar, jadi standarnya disesuaikan dengan perannya masing-masing. Misalnya, kita baru masuk, kita mau masuk sebagai auditor itu ada standar. Nah standarnya misalnya harus S1 sebagai pemeriksa muda atau anggota tim junior, kan gitu. Nah standarnya anggota tim junior itu nanti ada diklat, melalui diklat nah nanti semua ada ukuran dari DUPAK dan SKPN itu sendiri untuk melihat kompetensi mana yang belum dia capai untuk naik jenjang. Nah nanti naik jenjangnya bisa lewat pengembangan profesi, bisa lewat diklat bisa lewat pendidikan lagi misalnya S2 nah itu banyak macamnya</p>	
8 : Transkrip SEP				
9 : Transkrip TS	<p>Pertama menjadi CPNS BPK itu kita dididik selama lebih kurang adalah 3-6 bulan. Kalau setahu saya sih kalau tidak salah yang tiga bulan itu adalah dia yang bergelar akuntan AK. Selebihnya itu diluar itu 6 itu di luar Ak seperti hukum, teknik mereka diajari juga sedikit tentang akuntansi.</p>		<p>Ini masih pelatihan ya, kalau di BPK itu pelatihannya paling tidak harus 40 jfp. Jfp itu jam pelajaran. Dia setiap tahun harus mengikuti pelatihan misalnya di balai atau di mana. Itu wajib itu, kita apa namanya selalu di data. Jadi, si A udah diklat belum? Kalau belum suruh diklat. Wajib itu wajib. 40 jfp itu sepertinya 1 hari 10 jfp, paling tidak dia 4 hari selama setahun harus diklat. Itu ya itu rutin dia ikut pelatihannya pelatihan apa, terkait pemeriksaan belanja terkait LKPD itulah.</p>	

	AK : 1. Diklat Pra Jabatan	AL : 2. Diklat Orientasi ke-BPK-an	AN : 1. Diklat Fungsional	AO : 2. Diklat Kepemimpinan
10 : Transkrip FN				
11 : Transkrip FN (2)				
12 : Analisis Peran BPK Terhadap Pengembangan Potensi Auditor Baru.pdf				
13 : Kepemimpinan				<p>Penyelenggaraan diklat kepemimpinan merupakan salah satu bagian dari pengembangan kompetensi manajerial</p> <p>Kemampuan memimpin perubahan inilah yang kemudian menentukan keberhasilan peserta tersebut dalam memperoleh kompetensi yang ingin dibangun dalam penyelenggaraan</p>



AK : 1. Diklat Pra Jabatan	AL : 2. Diklat Orientasi ke-BPK-an	AN : 1. Diklat Fungsional	AO : 2. Diklat Kepemimpinan
14 : Program Orientasi ke-BPK-an Jkt 29 Ag	<p>Diklat Orientasi ke-BPK-an ini dimaksudkan untuk membantu proses penyesuaian dan pengembangan diri bagi calon pegawai di lingkungan kerja BPK-RI. Adapun Diklat Orientasi ke-BPK-an ini bertujuan untuk memberi bekal pengetahuan ke-BPK-an sehingga peserta dapat memahami misi dan visi BPK</p> <p>meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging), serta menumbuhkan sikap dan etika disiplin yang baik untuk menjadi pegawai BPK yang handal.</p> <p>Mata Diklat (MD)</p> <p>1 Sejarah, Kedudukan, Tugas dan Fungsi BPK 2 Organisasi BPK</p> <p>3 Renstra BPK dan Strategi Pemeriksaan</p> <p>4 Sistem Kepegawaian dan Pengembangan SDM BPK</p> <p>5 Kode Etik dan Disiplin Pegawai BPK 6 IT Infrastruktur BPK</p> <p>7 Dinamika Kelompok dan Team Building</p> <p>Metode diklat disesuaikan dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang menggambarkan: 1. Kebutuhan praktis dan pengembangan diri peserta. 2. Interaktif antara peserta dengan pengajar dan antar peserta. 3. Suasana belajar orang dewasa yang menyenangkan, dinamis dan fleksibel. Dalam diklat ini, metode dan teknik pembelajaran yang digunakan mencakup: 1. Ceramah yang dikombinasikan dengan tanya jawab; 2. Diskusi kelompok dan presentasi; 3. Latihan; 4. Simulasi;</p>		
15 : Restra-Pusdiklat-2016-2020			
16 : Standar Pemeriksaan Keuangan BPK			

	AP : 3. Diklat Teknis	AR : 1. Seminar	AS : 2. In House Training	AT : 3. Penulisan Paper
1 : Transkrip AP	<p>Nah kalau teknis pemeriksaan ya berhubungan dengan pemeriksaan, pemeriksaan belanja, pemeriksaan jalan dan jembatan urusan LKPD dan sebagainya terus apa sampling.</p>			
2 : Transkrip RDW	<p>Peningkatan kompetensi kami biasanya itu diklat-diklat yang sifatnya reguler atau teknis artinya diklat ini menunjang atau membantu pemeriksa mengembangkan kompetensinya dalam bidang pemeriksaan tertentu atau pemeriksaan yang akan dilaksanakan.</p> <p>Misalnya, kami disana mencantumkan dalam satu tahun diklat atau pendidikan atau pelatihan ada dua diklat nah itu yang diklat pertama sudah bisa dipenuhi diklat LKPD itu kewajiban ya. Nah diklat yang keduanya ini kan harus mengusulkan sesuai kebutuhan di perwakilan apa mau pemeriksaan kinerja, pemeriksaan dengan tujuan tertentu. Kami misalnya mengusulkan saya mau ikut diklat pemeriksaan dengan tujuan tertentu belanja daerah misalnya saya daftar ini kan dari sini diedarkan pendaftaran diklat dalam satu tahun ini apa saja atau dalam setengah tahun ini apa saja. Kesulitannya kadang karena pada saat ini di BPK ini belum ada sistem kebutuhan diklat yang jelas ya artinya saya sebagai pemeriksa ini nanti mau ditugaskan untuk belanja daerah misalnya tahun ini atau diperwakilan ini mau ada pemeriksaan belanja daerah ya berarti pemeriksa-pemeriksa yang mau memeriksa belanja daerah itu harusnya dia didaftarkan atau nanti bulan apa ikut diklat belanja daerah, nah itu belum ada. Jadi, ketika kami mendaftar diklat belanja daerah belum tentu nanti kami dipanggil.</p> <p>Nah ini nantikan sudah jelas nih kebutuhan diklatnya untuk si A jadi yang dia butuhkan mungkin hanya diklat LKPD di awal tahun. Terserah dia kan mau diklat apaan tetapi ya ditetapkan mau ada pemeriksaan kinerja, diklat PDTT belanja daerah. Nah itu yang belum ada di BPK itu kesulitan waktu. Terus juga ini mba ketika kami daftar diklat kemudian dipanggil besok Senin misalnya diklat kinerja terkait pengambilan kesimpulan di balai diklat. Ternyata besok Senin saya melakukan tugas pemeriksaan di Sleman. Nah itu ga boleh ikut diklat karena tugas pemeriksaan ini kan sudah amanah. Undang-undang ya kalau BPK harus memeriksa kami sebagai pelaksana kan harus mengikuti itu itu kan ga bisa kamitidak melakukan pemeriksaan tapi mengembangkan kompetensi.</p>		<p>In House Training nah itu juga diselenggarakan sendiri artinya itu yang menunjang kegiatan pemeriksaan jadi memberikan tambahan pengetahuan kepada kita terkait pemeriksaan atau merefresh pengetahuan kita tentang pemeriksaan ya pengetahuan auditor tentang pemerikaan misalnya ada teman-teman yang baru pulang dari diklat pendapatan daerah ha ini teman-teman ini nanti diminta untuk membuat pemaparan</p> <p>Kemudian misalnya kalau kita mau memeriksa laporan keuangan daerah kebetulan BPK ini kan menggunakan aplikasi pemeriksaan SIAP LKPD namanya Sistem Informasi Aplikasi Pemeriksaan LKPD yang ini biasanya kami membuat semacam In House Training</p> <p>Terus ya itu satu lagi kami diminta untuk mengembangkan kompetensi kami sebagai pemeriksa dengan cara mengikuti diklat yang sesuai dengan tema pemeriksaan atau kami membuat In House Training sendiri atau FGD sendiri ya misalnya tema-temanya terkait tugas pemeriksaan tadi.</p>	

	AP : 3. Diklat Teknis	AR : 1. Seminar	AS : 2. In House Training	AT : 3. Penulisan Paper
3 : Transkrip RDW (2)		Kalau seminar biasanya diselenggarakan oleh BPK sendiri bekerja sama dengan pihak luar bekerjasama dengan BPK yang temanya terkait dengan pemeriksaan. Misalnya, seminar tentang pengelolaan e-KTP untuk menunjang pelaksanaan pemeriksaan e-KTP.	Kalau in House Training bentuknya pelatihan yang dilaksanakan sendiri oleh satker biasanya terkait dengan pelaksanaan tugas pemeriksaan misalnya In House Training pemeriksaan LKPD tahun anggaran 2018.	Terkait penulisan paper biasanya pegawai ada yang menulis paper terkait pemeriksaan. Kemudian, penilaian kelayakan paper dipublikasikan/tidak di lingkungan BPK atau eksternal ada di kantor pusat BPK mbak, di litbang BPK mbak
4 : Transkrip RDW (3)				
5 : Transkrip F	Kendalanya terutama waktu ya kalau misalnya jadwal pelatihan yang kita inginkan artinya jadwal pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kita itu kan sudah ada jadwalnya di balai diklat masing-masing penyelenggara. Nah itu kadang itu bersamaan dengan penugasan pemeriksaan. Akhirnya kita tidak bisa memilih pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kita. Kadang seperti itu, soalnya kan jadwal pemeriksaan kan sudah ini kan sudah fix gitu			
6 : Transkrip IR				
7 : Transkrip SHC				

	AP : 3. Diklat Teknis	AR : 1. Seminar	AS : 2. In House Training	AT : 3. Penulisan Paper
8 : Transkrip SEP	Kendalanya mungkin lebih kepada kita sendiri ya masalahnya menyamakan dengan diklat yang kita ingin dengan jumlah kelas yang ada sama waktu itu			
9 : Transkrip TS				
10 : Transkrip FN		Kalau seminar kayaknya jarang, setahun biasanya cuma ada satu sih itu pun kalau menarik banyak yang ikut tapi kalau umpamanya kan berakhirnya dengan seminar kalau yang penting dapet angka kredit ya kalau ngga ada angka kreditnya udah udah males ya		
11 : Transkrip FN (2)				Terdapat pengembangan profesi berupa penulisan paper yang bisa di muat dalam jurnal BPK, pihak luar, dan Taken tata kelola keuangan, dan mendapat angka kredit
12 : Analisis Peran BPK Terhadap Pengembangan Potensi Auditor Baru.pdf				Boleh untuk luar dan intern BPK. Luar seperti jurnal di IAI, atau jurnal milik perkumpulan profesi. Ga harus internal saja bisa diakomodir kemana saja
13 : Kepemimpinan				
14 : Program Orientasi ke-BPK-an Jkt 29 Ag				
15 : Restra-Pusdiklat-2016-2020				
16 : Standar Pemeriksaan Keuangan BPK				

	AU : 4. Knowledge Transfer Forum	AV : 5. Studi Banding	AW : 6. Sertifikat Profesi
1 : Transkrip AP			
2 : Transkrip RDW	misalnya ada teman-teman yang baru pulang dari diklat pendapatan daerah ha ini teman-teman ini nanti diminta untuk membuat pemaparan yang kita buat menjadi Knowledge Transfer Forum terkait diklat pemeriksaan pendapatan daerah.		
3 : Transkrip RDW (2)	Kalau KTF bentuknya pemaparan terkait pengetahuan yang menunjang pemeriksaan dan biasanya pelaksanaannya tidak sampai 1 hari. Misalnya, KTF tentang metode sampling atau KTF hasil mengikuti diklat pendapatan daerah.	Kalau untuk studi banding biasanya dilakukan antar unit kerja misalnya subauditorat DIY ke subauditorat DKI terkait penyelesaian tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan	
4 : Transkrip RDW (3)			
5 : Transkrip F	Kalau knowledge transfer forum itu kita juga rutin ada. Tiap tahun itu bisa 2 kali. Kalau tahun kemarin ada 4 tema. Tahun 2018 itu ada 4 tema knowledge transfer forum nah itu biasanya dari pusat yang menentukan tema-temanya terus nanti kita pilih. Diedarkan namanya kaya daftar tema-tema yang akan ada KTF tahun depan terus para pemeriksa itu memilih mana yang jadi tema-tema yang paling banyak diusulkan ke pusat untuk realisasinya yo sesuai jadwal yang ada di pusat.		



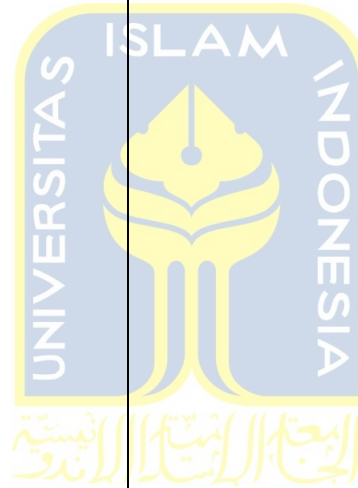
	AU : 4. Knowledge Transfer Forum	AV : 5. Studi Banding	AW : 6. Sertifikat Profesi
6 : Transkrip IR	KTF itu biasanya ketika ada teman kita yang misalnya dia ditugaskan untuk sesuatu hal yang baru dan belum umumlah di kita misalnya dia jadi pemeriksa di luar negeri nah itu biasanya share, share pengalaman dia selama melaksanakan penugasan itu. Itu salah satu contoh ya, artinya kan tidak semua auditor BPK pernah memeriksa di luar negeri		
7 : Transkrip SHC			
8 : Transkrip SEP	Ya itu lebih kepada seperti pelatihan tetapi lingkupnya lebih kecil ya dan lebih khusus biasanya kalau KTF itu pesertanya sedikit sehingga interaksinya lebih enak sih.		
9 : Transkrip TS			
10 : Transkrip FN			Mungkin ada juga yang mengikuti sertifikasi, mungkin dia CPA, Fraud, CFRA gitu kan cenderung ke masing-masing ya itu, mungkin jadinya saya punya ahli ini-ahli ini gitu aja sih dipetakan aja sama SDM
11 : Transkrip FN (2)		Studi banding yang saya tahu bisa ke satker sesama BPK, dan bisa ke pemda..	
12 : Analisis Peran BPK Terhadap Pengembangan Potensi Auditor Baru.pdf			
13 : Kepemimpinan			
14 : Program Orientasi ke-BPK-an Jkt 29 Ag			
15 : Restra-Pusdiklat-2016-2020			
16 : Standar Pemeriksaan Keuangan BPK			

Lampiran 25

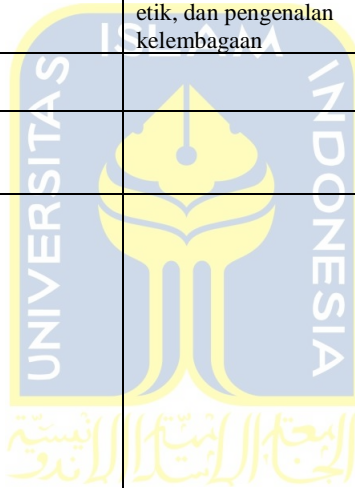
Framework Matrices Kompetensi yang Dikembangkan Pemeriksa BPK Kantor Perwakilan Yogyakarta

	AZ : 1) Pengantar Akuntansi, intermediate, advance	BA : 2) Standar Akuntansi Pemerintahan	BB : b. Pengetahuan Terkait BPK	BD : 1) Pengetahuan Terkait Tujuan Pemeriksaan	BE : 2) Pengetahuan Terkait SPI, Materialitas, dan Resiko
1 : Transkrip AP	Ya akuntansinya ada pengantar akuntansi, intermediate, advance, ada semua mba. Kalau misalnya orang akuntansi kan kita langsung bicara ke praktik akuntansi gitu.	Bahkan sekarang kalau LKPD itu harus ada orang sipilnya karena untuk infrastruktur. Kalau dari sisi akuntansi berarti okelah materi-materi dari akuntansi ada, kalau mungkin nanti materi akuntansinya sudah tau nah nanti kan masuknya di Standar Akuntansi Pemerintah kalau mbak belajarnya kan SAK, kalau kami SAP. Itu di kuliah kan belum dalem	Jadi kalau untuk CPNS yang baru ada diklat yang muatan kelembagaan, karena dia calon PNS BPK dia harus tau BPK. Entah dari strukturnya, sejarahnya, renstranya apakah KTInya, tentang diklatnya dan sebagainya. Nah sebenarnya kan kalau mba lihat di visi-misi BPK dulu ya nah itu sebenarnya kan diterjemahkan setiap 5 tahun itu berbeda. Termasuk kalau sekarang renstra itu kan kita lebih menekankan diaudit kinerja. Nah kalau keuangan ini mungkin sebagian akan diserahkan ke KAP. Nanti kita akan lebih fokus kinerja karena nanti kan itu tujuannya untuk perbaikan, rekomendasi dan kesimpulannya seperti itu.		Nanti SPKN Sistem Pemeriksaan Keuangan Negara diajarkan. itu sudah berbeda sebagian dari metodologi pemeriksaan. Kemampuannya sudah berbeda. Nanti kalau sudah analisis proses bisnis sudah KTS mba, SPI, materialitas, resiko, teknik wawancara
2 : Transkrip RDW			Nah terus kalau auditor ahli tadi ada tambahannya terkait juga selain tugas pemeriksaan itu juga terkait dengan ke BPKan artinya pengetahuan kita tentang kode etik BPK, nilai-nilai BPK nah itu bedanya seperti itu.	Artinya, pada saat pemeriksaan terinci inikan nanti tujuan akhirnya adalah memberikan kesimpulan atas kewajaran penyajian laporan keuangan pemerintah daerah berarti kan kami memberikan opini kan itu nanti untuk memberikan opini itukan ada metode, prosedur dan sebagainya	

	AZ : 1) Pengantar Akuntansi, intermediate, advance	BA : 2) Standar Akuntansi Pemerintahan	BB : b. Pengetahuan Terkait BPK	BD : 1) Pengetahuan Terkait Tujuan Pemeriksaan	BE : 2) Pengetahuan Terkait SPI, Materialitas, dan Resiko
3 : Transkrip RDW (2)					
4 : Transkrip RDW (3)					<p>Untuk memahami SPI pemeriksa harus memahami hal-hal terkait SPI pada entitas antara lain lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, komunikasi dan informasi, serta proses pemantauan/monitoring evaluasi pada entitas.</p> <p>Untuk menetapkan materialitas awal pemeriksa harus melaksanakan proses pemahaman SPI dan identifikasi permasalahan SPI, serta proses pemahaman dan identifikasi resiko pada proses bisnis entitas</p> <p>Untuk menentukan metode uji petik pemeriksa harus mengetahui/memahami terlebih dahulu resiko proses bisnis entitas pada setiap akun, serta akun yang bernilai signifikan dan berpotensi berdampak luas terhadap penyajian laporan keuangan apabila ditemukan kesalahan yang material pada akun tersebut</p>



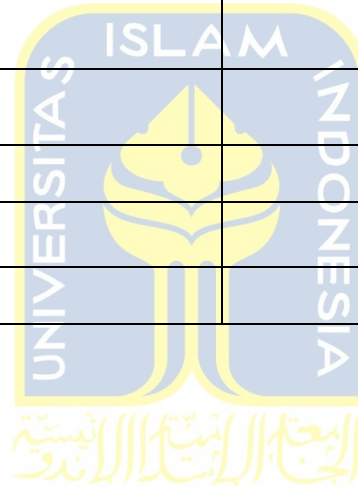
	AZ : 1) Pengantar Akuntansi, intermediate, advance	BA : 2) Standar Akuntansi Pemerintahan	BB : b. Pengetahuan Terkait BPK	BD : 1) Pengetahuan Terkait Tujuan Pemeriksaan	BE : 2) Pengetahuan Terkait SPI, Materialitas, dan Resiko
5 : Transkrip F					
6 : Transkrip IR					
7 : Transkrip SHC					
8 : Transkrip SEP					
9 : Transkrip TS					
10 : Transkrip FN			Kalau orientasi BPK terkait dengan pengenalan BPK, kode etik, dan pengenalan kelembagaan		
11 : Transkrip FN (2)					
12 : Analisis Peran BPK Terhadap Pengembangan Potensi Auditor Baru.pdf					
13 : Kepemimpinan					
14 : Program Orientasi ke-BPK-an Jkt 29 Ag					
15 : Restra-Pusdiklat-2016-2020					
16 : Standar Pemeriksaan Keuangan BPK					



	BF : 3) Pengetahuan Terkait Analisis Dokumen	BG : 4) Pengetahuan Khusus Bidang Tertentu	BH : 5) Pengetahuan Terkait Laporan Keuangan	BI : 6) Pengetahuan Terkait Metodologi Pemeriksaan
1 : Transkrip AP	Nanti SPKN Sistem Pemeriksaan Keuangan Negara diajarkan. Itu baru ATY nanti kalau ATS dia diajarkan teknik pengumpulan dan analisis data itu sudah berbeda sebagian dari metodologi pemeriksaan. Kemampuannya sudah berbeda. Nanti kalau sudah analisis proses bisnis sudah KTS mba, SPI, materialitas, resiko			Kalau di daerah nanti dia memeriksa LKPD kalau dia di pusat nanti LKPP, memang diajarkan seperti itu. Nanti SPKN Sistem Pemeriksaan Keuangan Negara diajarkan.
2 : Transkrip RDW		<p>Peningkatan kompetensi kami biasanya itu diklat-diklat yang sifatnya reguler atau teknis artinya diklat ini menunjang atau membantu pemeriksa mengembangkan kompetensinya dalam bidang pemeriksaan tertentu atau pemeriksaan yang akan dilaksanakan.</p> <p>Terus kalau kami misalnya akan melaksanakan pemeriksaan dengan tujuan tertentu misalnya belanja daerah, pendapatan daerah atau investigasi nah itu kami mengikuti diklat misalnya diklat belanja daerah. Misalnya diklat infrastruktur infrastruktur jalan atau infrastruktur pengairan. Kemudian diklat pendapatan daerah misalnya, atau diklat investigasi atau pemeriksaan atau perhitungan kerugian negara. Nah itu diklat pendidikan dan peningkatan kompetensi di BPK seperti itu.</p> <p>misalnya ada teman-teman yang baru pulang dari diklat pendapatan daerah ha ini teman-teman ini nanti diminta untuk membuat pemaparan</p>		

	BF : 3) Pengetahuan Terkait Analisis Dokumen	BG : 4) Pengetahuan Khusus Bidang Tertentu	BH : 5) Pengetahuan Terkait Laporan Keuangan	BI : 6) Pengetahuan Terkait Metodologi Pemeriksaan
3 : Transkrip RDW (2)		<p>Kalau untuk studi banding biasanya dilakukan antar unit kerja misalnya subauditorat DIY ke subauditorat DKI terkait penyelesaian tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan</p> <p>Misalnya, seminar tentang pengelolaan e-KTP untuk menunjang pelaksanaan pemeriksaan e-KTP.</p>		
4 : Transkrip RDW (3)			<p>Hasil pemeriksaan sebelumnya menjadi referensi bagi pemeriksa dalam merencanakan pemeriksaan yang akan dilaksanakan.</p> <p>Pemeriksa harus memahami atau memiliki ekspektasi hubungan vertical dan horizontal atas akun pada laporan keuangan y.i Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, Laporan Arus Kas dan Laporan Operasional</p>	<p>Untuk menyusun program pemeriksaan pemeriksa harus memahami pemeriksaan, tujuan, sasaran dan lingkup pemeriksaan, metodologi yang akan digunakan pada pelaksanaan pemeriksaan serta peraturan-peraturan yang digunakan pada pemeriksaan.</p>
5 : Transkrip F				
6 : Transkrip IR				
7 : Transkrip SHC				
8 : Transkrip SEP				
9 : Transkrip TS				

	BF : 3) Pengetahuan Terkait Analisis Dokumen	BG : 4) Pengetahuan Khusus Bidang Tertentu	BH : 5) Pengetahuan Terkait Laporan Keuangan	BI : 6) Pengetahuan Terkait Metodologi Pemeriksaan
10 : Transkrip FN		Mungkin ada juga yang mengikuti sertifikasi, mungkin dia CPA, Fraud, CFRA gitu kan cenderung ke masing-masing ya itu, mungkin jadinya saya punya ahli ini-ahli ini gitu aja sih dipetakan aja sama SDM		
11 : Transkrip FN (2)		Terdapat pengembangan profesi berupa penulisan paper yang bisa di muat dalam jurnal BPK, pihak luar, dan Taken tata kelola keuangan, dan mendapat angka kredit		
12 : Analisis Peran BPK Terhadap Pengembangan Potensi Auditor Baru.pdf				
13 : Kepemimpinan				
14 : Program Orientasi ke-BPK-an Jkt 29 Ag				
15 : Restra-Pusdiklat-2016-2020				
16 : Standar Pemeriksaan Keuangan BPK				



	BJ : 7) Pengetahuan Terkait Pengumpulan Informasi	BK : 8) Pengetahuan Terkait Komunikasi Lisan dan Tertulis	BL : 9) Pengetahuan Terkait Penyusunan LHP	BM : d. Pengetahuan Terkait Kepemimpinan
1 : Transkrip AP		Itu di diklat materinya itu. Tapi kalau teknis kelembagaan umumnya kalau yang sudah berada di struktural manajemen stress, teknik negosiasi, teknik wawancara.		Tapi kalau teknis kelembagaan umumnya kalau yang sudah berada di struktural manajemen stress, teknik negosiasi, teknik wawancara. Kalau dulu sebelum kalau sekarang sesudah. Intinya di leadership
2 : Transkrip RDW	Kalau kami yang jelas kami dari hasil pemeriksaan terdahulu kemudian dari data pada pemegang dosir wilayah artinya pemegang wilayah ya kalau dari kami nih dibagi ni. Saya kebetulan mengumpulkan data-data terkait entitas kabupaten Sleman nah itu salah satu sumber untuk memahami entitas itu dari situ. Kemudian bisa juga kami dari dokumen-dokumen dari pemerintah daerah yang kami kumpulkan, dari berita-berita dari luar itu tim dosir mengumpulkan itu ya kliping-kliping itu. Terus, kami dari prosedur wawancara dengan kumpulan data dan informasi ya biasanya dari situ.			
3 : Transkrip RDW (2)				
4 : Transkrip RDW (3)		serta mengkomunikasikan dan mendiskusikan/menganalisis konsep temuan dengan atasan langsung dalam hal ini berjenjang ketua tim, pengendali teknis, wakil penanggung jawab, dan penanggungjawab.	keahlian terkait metodologi pemeriksaan antara lain pengumpulan bukti pemeriksaan dan analisis bukti pemeriksaan, kemampuan dan keahlian terkait penulisan laporan pemeriksaan	
5 : Transkrip F				

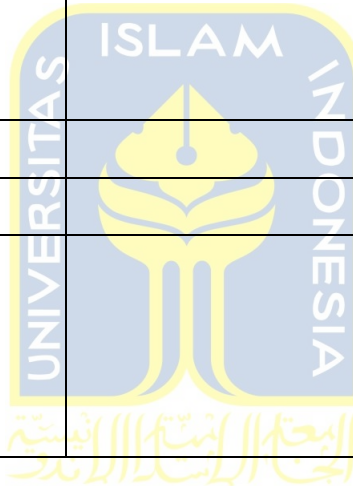
	BJ : 7) Pengetahuan Terkait Pengumpulan Informasi	BK : 8) Pengetahuan Terkait Komunikasi Lisan dan Tertulis	BL : 9) Pengetahuan Terkait Penyusunan LHP	BM : d. Pengetahuan Terkait Kepemimpinan
6 : Transkrip IR				
		Kita konfirmasi, kita kan ada mekanisme metodologinya kan banyak bisa lewat wawancara, bisa konfirmasi	kita tentukan ada nggak permasalahan temuan yang mengakibatkan laporan itu dianggap tidak wajar, ya nanti kan ada WTP, WDP nah nanti kan ada tim sendiri diuji lagi setelah kita dapat simpulan sementara, ya to. Nantikan kita jenjang berikutnya ada konsinering, atau tim review dan tim-tim lain yang berjenjang, supaya audit kita berkualitas, kan begitu. Jadi nanti ada jenjangnya, nah nanti berarti disitu ditetapkan bahwa oh kesalahannya tidak signifikan kan gitu atau belum material. Tapi, ada temuan misalnya kerugian bisa saja, tapi kan berpengaruh nggak ke laporan, gitu. Makanya kan opini kan bisa saja dia udah WTP tapi masih ada tindak pidana. Tidak pidananya sebesar apa dia bisa mempengaruhi atau tidak kan gitu.	
7 : Transkrip SHC				
8 : Transkrip SEP				
9 : Transkrip TS				
10 : Transkrip FN				
11 : Transkrip FN (2)				
12 : Analisis Peran BPK Terhadap Pengembangan Potensi Auditor Baru.pdf				
13 : Kepemimpinan				
14 : Program Orientasi ke-BPK-an Jkt 29 Ag				
15 : Restra-Pusdiklat-2016-2020				
16 : Standar Pemeriksaan Keuangan BPK				

Lampiran 26

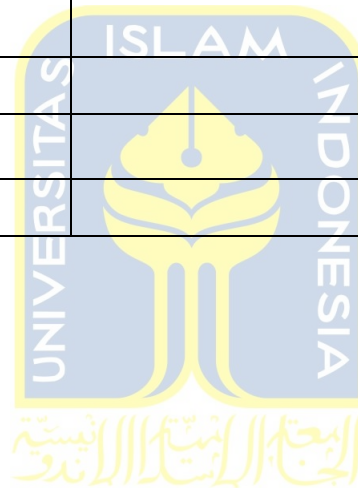
Framework Matrices Kekurangan dan Kendala Pengembangan Kompetensi Pemeriksa BPK Kantor Perwakilan Yogyakarta

	BO : a. Kesempatan Mengikuti Pengembangan Kompetensi Penugasan	BP : b. Belum Adanya Spesialisasi Auditor	BR : 1. Ketidakcocokan Waktu	BS : 2. Ketersediaan Kelas
1 : Transkrip AP				
	<p>Misalnya, kami disana mencantumkan dalam satu tahun diklat atau pendidikan atau pelatihan ada dua diklat nah itu yang diklat pertama sudah bisa dipenuhi diklat LKPD itu kewajiban ya. Nah diklat yang keduanya ini kan harus mengusulkan sesuai kebutuhan di perwakilan apa mau pemeriksaan kinerja, pemeriksaan dengan tujuan tertentu. Kami misalnya mengusulkan saya mau ikut diklat pemeriksaan dengan tujuan tertentu belanja daerah misalnya saya daftar ini kan dari sini diedarkan pendaftaran diklat dalam satu tahun ini apa saja atau dalam setengah tahun ini apa saja. Kesulitannya kadang karena pada saat ini di BPK ini belum ada sistem kebutuhan diklat yang jelas ya artinya saya sebagai pemeriksa ini nanti mau ditugaskan untuk belanja daerah misalnya tahun ini atau diperwakilan ini mau ada pemeriksaan belanja daerah ya berarti pemeriksa-pemeriksa yang mau memeriksa belanja daerah itu harusnya dia didaftarkan atau nanti bulan apa ikut diklat belanja daerah, nah itu belum ada. Jadi, ketika kami mendaftar diklat belanja daerah belum tentu nanti kami dipanggil.</p> <p>Nah ini nantikan sudah jelas nih kebutuhan diklatnya untuk si A jadi yang dia butuhkan mungkin hanya diklat LKPD di awal tahun. Terserah dia kan mau diklat apaan tetapi ya ditetapkan mau ada pemeriksaan kinerja, diklat PDDT belanja daerah. Nah itu yang belum ada di BPK itu kesulitan waktu. Terus juga ini mba ketika kami daftar diklat kemudian dipanggil besok Senin misalnya diklat kinerja terkait pengambilan kesimpulan di balai diklat. Ternyata besok Senin saya melakukan tugas pemeriksaan di Sleman. Nah itu ga boleh ikut diklat karena tugas pemeriksaan ini kan sudah amanah. Undang-undang ya kalau BPK harus memeriksa kami sebagai pelaksana kan harus mengikuti itu itu kan ga bisa kamitidak melakukan pemeriksaan tapi mengembangkan kompetensi.</p>	<p>Iya, jadi karena apa ya sistem spesialisasi pemeriksaan ini mungkin baru disusun. Spesialisasi pemeriksaan itu belum mengerucut keahliannya misalnya kan pemeriksaan untuk si A misalnya laporan keuangan untuk si B misalnya kinerja untuk si C belanja daerah dengan tujuan tertentu belanja daerah atau DTT pendapatan gitu kan.</p> <p>Dulu belum ada karena adanya keterbatasan jumlah personil pemeriksa untuk melaksanakan pemeriksaan laporan keuangan, pemeriksaan kinerja, pemeriksaan dengan tujuan tertentu. Selain itu, di SPKN belum diarahkan untuk membagi spesialisasi personil pemeriksa karena di SPKN masih menyebut keahlian pemeriksa.</p>		
2 : Transkrip RDW				

	BO : a. Kesempatan Mengikuti Pengembangan Kompetensi Penugasan	BP : b. Belum Adanya Spesialisasi Auditor	BR : 1. Ketidakcocokan Waktu	BS : 2. Ketersediaan Kelas
5 : Transkrip F	Kendalanya terutama waktu ya kalau misalnya jadwal pelatihan yang kita inginkan artinya jadwal pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kita itu kan sudah ada jadwalnya di balai diklat masing-masing penyelenggara. Nah itu kadang itu bersamaan dengan penugasan pemeriksaan. Akhirnya kita tidak bisa memilih pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kita. Kadang seperti itu, soalnya kan jadwal pemeriksaan kan sudah ini kan sudah fix gitu		Kendalanya terutama waktu ya kalau misalnya jadwal pelatihan yang kita inginkan artinya jadwal pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kita itu kan sudah ada jadwalnya di balai diklat masing-masing penyelenggara. Nah itu kadang itu bersamaan dengan penugasan pemeriksaan. Akhirnya kita tidak bisa memilih pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kita. Kadang seperti itu, soalnya kan jadwal pemeriksaan kan sudah ini kan sudah fix gitu	
6 : Transkrip IR				
7 : Transkrip SHC				
8 : Transkrip SEP	Kendalanya mungkin lebih kepada kita sendiri ya masalahnya menyamakan dengan diklat yang kita ingin dengan jumlah kelas yang ada sama waktu itu			Kendalanya mungkin lebih kepada kita sendiri ya masalahnya menyamakan dengan diklat yang kita ingin dengan jumlah kelas yang ada sama waktu itu



	BO : a. Kesempatan Mengikuti Pengembangan Kompetensi Penugasan	BP : b. Belum Adanya Spesialisasi Auditor	BR : 1. Ketidakcocokan Waktu	BS : 2. Ketersediaan Kelas
9 : Transkrip TS				Sering sekali karena setiap minggu ada yang diklat
10 : Transkrip FN				
11 : Transkrip FN (2)				
12 : Analisis Peran BPK Terhadap Pengembangan Potensi Auditor Baru.pdf				
13 : Kepemimpinan				
14 : Program Orientasi ke-BPK-an Jkt 29 Ag				
15 : Restra-Pusdiklat-2016-2020				
16 : Standar Pemeriksaan Keuangan BPK				



	BT : 3. Ketidakpastian Penugasan	BU : 4. Ketiadaan Sistem Kebutuhan Diklat	BV : 5. Kurangnya jumlah auditor	BW : 6. Tidak ada peraturan khusus di SPKN
1 : Transkrip AP				
2 : Transkrip RDW	Nah ini nantikan sudah jelas nih kebutuhan diklatnya untuk si A jadi yang dia butuhkan mungkin hanya diklat LKPD di awal tahun. Terserah dia kan mau diklat apaan tetapi ya ditetapkan mau ada pemeriksaan kinerja, diklat PDTT belanja daerah. Nah itu yang belum ada di BPK itu kesulitan waktu. Terus juga ini mba ketika kami daftar diklat kemudian dipanggil besok Senin misalnya diklat kinerja terkait pengambilan kesimpulan di balai diklat. Ternyata besok Senin saya melakukan tugas pemeriksaan di Sleman. Nah itu ga boleh ikut diklat karena tugas pemeriksaan ini kan sudah amanah.	Misalnya, kami disana mencantumkan dalam satu tahun diklat atau pendidikan atau pelatihan ada dua diklat nah itu yang diklat pertama sudah bisa dipenuhi diklat LKPD itu kewajiban ya. Nah diklat yang keduanya ini kan harus mengusulkan sesuai kebutuhan di perwakilan apa mau pemeriksaan kinerja, pemeriksaan dengan tujuan tertentu. Kami misalnya mengusulkan saya mau ikut diklat pemeriksaan dengan tujuan tertentu belanja daerah misalnya saya daftar ini kan dari sini diedarkan pendaftaran diklat dalam satu tahun ini apa saja atau dalam setengah tahun ini apa saja. Kesulitannya kadang karena pada saat ini di BPK ini belum ada sistem kebutuhan diklat yang jelas ya artinya saya sebagai pemeriksa ini nanti mau ditugaskan untuk belanja daerah misalnya tahun ini atau diperwakilan ini mau ada pemeriksaan belanja daerah ya berarti pemeriksa-pemeriksa yang mau memeriksa belanja daerah itu harusnya dia didaftarkan atau nanti bulan apa ikut diklat belanja daerah, nah itu belum ada.	Dulu belum ada karena adanya keterbatasan jumlah personil pemeriksa untuk melaksanakan pemeriksaan laporan keuangan, pemeriksaan kinerja, pemeriksaan dengan tujuan tertentu.	Selain itu, di SPKN belum diarahkan untuk membagi spesialisasi personil pemeriksa karena di SPKN masih menyebut keahlian pemeriksa.
3 : Transkrip RDW (2)				
4 : Transkrip RDW (3)				
5 : Transkrip F				
6 : Transkrip IR				
7 : Transkrip SHC				
8 : Transkrip SEP				
9 : Transkrip TS				
10 : Transkrip FN				
11 : Transkrip FN (2)				
12 : Analisis Peran BPK Terhadap Pengembangan Potensi Auditor Baru.pdf				
13 : Kepemimpinan				
14 : Program Orientasi ke-BPK-an Jkt 29 Ag				
15 : Restra-Pusdiklat-2016-2020				
16 : Standar Pemeriksaan Keuangan BPK				