



Kiprah Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI)

Visi Reformasi Birokrasi Tahun 2010 – 2025 sesuai Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 adalah terwujudnya pemerintahan sekelas dunia, yang menempatkan perlunya dilakukan perubahan pada area pengawasan dengan tujuan agar terwujud pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN.

Namun, tingginya kasus korupsi oleh pejabat publik di Indonesia, serta rendahnya kualitas/mismanajemen dalam pengelolaan keuangan daerah, mengindikasikan bahwa APIP belum berperan dengan efektif. APIP saat ini, belum secara optimal memberikan penjaminan/

assurance atas pencapaian tujuan organisasi, sebagaimana dimaksud pada pasal 11 PP Nomor 60 Tahun 2008, yaitu:

- Memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah;
- Memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah;
- Memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah.

Kondisi saat ini, 93,3% APIP

No. Induk :
00912/Perpus -
KPK / 2013
130200412

No. Panggil :
A AF 4

masih berada di *level 1 (initial)*, sisana 6,7% berada di *level 2 (infrastructure)* dari *level* tertinggi 5 (hasil pemetaan kapabilitas APIP th 2010, atas 281 APIP), hanya 1 APIP (2%) berada di *level 3 (integrated)*, sisanya 98% masih berada pada *level 1* (hasil *assessment* tahun 2011 atas 50 APIP), serta hanya 3 APIP (4,3%) berada di *level 2*, sisanya 95,7% masih berada pada *level 1* (hasil *assessment* tahun 2012 atas 70 APIP)

Hasil *assessment* secara berkelanjutan terhadap APIP. Sehingga hasil *assess* secara nasional sampai dengan tahun 2012 menunjukkan bahwa 94,26% (378 APIP dari 401 APIP) berada di *level 1 (initial)*, dan 5,49% atau 22 APIP masih berada di *level 2 (infrastructure)* serta 0,25% (1 APIP) berada di *level 3 (integrated)*.

Kejadian inefisiensi dan inefektivitas dalam pengelolaan keuangan sektor publik tersebut, juga pernah dialami negara Amerika dan Inggris yang menimbulkan kesadaran perlunya penguatan pengawasan intern di kedua negara tersebut. Kejadian di Amerika tersebut mendorong terbentuknya Undang-undang Inspektorat Jenderal (*Inspector General Act*, 14 Oktober 2008 serta melahirkan dewan/komisi pada Inspektorat Jenderal Departemen pemerintah federal, yaitu *council of the Inspectors General on Integrity and Efficiency (CIGIE)*. Latar belakang pembentukan CIGIE, di Amerika sebagai berikut:

- Tingginya permasalahan terkait integritas, keekonomian, inefektivitas yang terjadi pada setiap departemen/kementerian/LPNK mendorong perlunya upaya untuk meningkatkan ekonomis dan efektivitas pada setiap departemen di lingkungan pemerintah pusat.
- Kurangnya profesionalisme dan efektivitas SDM di lingkungan inspektorat jenderal mendorong perlunya upaya untuk meningkatkan profesionalisme dan efektivitas SDM di lingkungan inspektorat jenderal.

Demikian pula di Inggris pada tahun 1983 untuk meningkatkan keekonomisan, efisiensi, dan efektivitas pada pemerintah daerah serta pelayanan kesehatan dan perumahan, (*housing and health service*) melahirkan *audit commission*. *Audit commission* berbentuk *public corporation* dengan tujuan utama untuk meningkatkan keekonomisan, efisiensi dan efektivitas pada pemerintah daerah serta pelayanan kesehatan dan perumahan, (*housing and health service*), melalui proses audit dan inspeksi dan juga melalui studi keuangan (*value for money studies*).

Dengan melihat pengalaman pada kedua negara tersebut telah memberikan kesadaran di kalangan para pimpinan APIP yang tergabung dalam Forum Bersama APIP atau dikenal dengan FORBES APIP atas perlunya penguatan dan peningkatan

profesionalisme pengawasan intern, melalui pembentukan wadah asosiasi/organisasi profesi.

Untuk itu, diawali dengan diskusi dan curah pendapat FORBES APIP yang dimotori oleh Inspektur Jenderal Kementerian PU disepakati gagasan untuk membentuk organisasi profesi yang memayungi seluruh APIP secara nasional, yang selaras dengan ketentuan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Di samping itu, adanya kesadaran atas tugas instansi pembina jabatan fungsional auditor untuk memfasilitasi pembentukan organisasi profesi auditor sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 PerMenPAN Nomor 220 Tahun 2008 tentang jabatan fungsional auditor pada angka kreditnya. BPKP bekerja sama dengan forum bersama (Forbes) APIP Pusat menyelenggarakan *kick off* pada tanggal 17 september 2012 bertempat di Aula Timur Gedung BPKP lantai 2, dengan dihadiri oleh wakil menteri PAN dan RB dan para inspektur jenderal kementerian/lembaga serta beberapa inspektur daerah, telah menyepakati untuk membentuk tim kecil pembentukan organisasi profesi auditor APIP.

Sebagai tindak lanjut *kick off*, dilakukan pembentukan Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI) sesuai pasal 51, 52, 53 dan 55 PP 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian

tersebut. Melihat hasil survei tersebut President dan CEO IIA Richard Chambers mengatakan “Overall, 2013 is shaping up as a strong year for the profession”.

Salah satu informasi yang sangat menarik dari survei tersebut adalah adanya peningkatan jumlah tenaga auditor dan anggaran yang disediakan oleh masing-masing perusahaan untuk menunjang kegiatan *internal auditor*nya. Sebanyak 37% responden mengatakan bahwa perusahaan meningkatkan alokasi anggaran yang signifikan untuk menunjang kegiatan *internal auditor* dan bahkan angka tersebut meningkat menjadi 41% untuk perusahaan kelompok *Fortune 500*.

Hal lainnya yang juga tidak kalah menarik adalah hubungan kerja antara *internal auditor* de-

ngan dewan direksi dan komite audit perusahaan. Hubungan kerja secara tradisional yang terjadi selama ini menunjukkan *internal auditor* lebih banyak terkait dengan *Chief Financial Officer* (CFO). Hal demikian terjadi karena fokus kegiatan *internal auditor* lebih banyak terkait dengan aspek keuangan dan pengendaliannya. Survei ini menginformasikan kita bahwa sekitar 76 % dari seluruh responden mengatakan sekarang ini lebih banyak melaporkan kegiatannya kepada dewan direksi dan komite audit perusahaan.

Terkait dengan kompetensi yang dimiliki oleh staf *internal auditor* juga menjadi fokus perhatian dalam survei tersebut. Tentu informasi tentang *skill* dan kompetensi menjadi faktor yang

sangat mempengaruhi keberhasilan dan peranan *internal auditor* di dalam setiap organisasi. Ini merupakan survei ketiga yang menunjukkan terjadinya pergeseran keahlian yang harus dimiliki internal auditor. Secara tradisional, profesi *internal auditor* tidak terlepas dari keahlian di bidang akuntansi dan keuangan. Namun dalam survei ini menunjukkan hanya sekitar 30% saja responden yang mengatakan staf *internal auditor* perlu memiliki kompetensi dalam bidang akuntansi.

Hasil survei tersebut memang pada dasarnya dilakukan profesi *internal auditor* di sektor korporasi. Namun rasanya banyak hal yang patut kita sikapi melihat hasil survei tersebut. Pertama, sekarang ini terjadi pergeseran dimana pe-



Hubungan kerja secara tradisional yang terjadi selama ini menunjukkan *internal auditor* lebih banyak terkait dengan *Chief Financial Officer* (CFO). Hal demikian terjadi karena fokus kegiatan *internal auditor* lebih banyak terkait dengan aspek keuangan dan pengendaliannya

AUDITING

ranan *internal auditor* semakin memegang peranan penting di dalam setiap organisasi. Persepsi selama ini yang memandang *internal auditor* adalah tempat buangan dan oleh karena tidak terlalu perlu diperhatikan telah mengalami evolusi kalau tidak mau disebutkan revolusi. Hal ini dapat kita lihat dari adanya pengalokasian anggaran yang terus meningkat untuk menunjang kegiatan *internal audit* dan semakin intensifnya hubungan kerja antara CAE dengan dewan direksi dan komite audit. Fenomena hubungan ini menunjukkan bahwa dewan direksi dan komite audit sebagai representasi dewan komisaris semakin melihat urgensi peranan *internal auditor*. Pernyataan Doug Anderson “CAEs have to be an integral part of the conscience of the organization” sepertinya sangat mampu menggambarkan fenomena tersebut. Nah, bagaimana dengan sektor publik kita? Seberapa pentingkah posisi *internal audit* di negara kita saat ini? Tidak mudah menjawab pertanyaan besar ini. Barangkali waktulah yang akan bisa membuktikan perjalanan peranan BPKP, Inspektorat K/L/Pemda. Organisasi profesi internal auditor Pemerintah yang belum lama ini terbentuk harus memiliki program strategis yang akan mengangkat dan meningkatkan kompetensi dan kemampuan auditor sehingga mampu berkontribusi lebih besar dalam memberikan masukan kepada pimpinan K/L/Pemda tidak



pergeseran kompetensi dasar yang dimiliki staf internal auditor akan merubah cara pandang kita terhadap internal auditor. Pandangan tradisional yang berfokus pada bidang akuntansi dan keuangan barangkali perlu ditinjau kembali dalam menyikapi perubahan lingkungan makro dan teknologi yang terus berkembang. kaum profesional dari perusahaan-perusahaan yang cukup mumpuni itu secara umum sepakat menempatkan kompetensi di bidang akuntansi tidak lagi menjadi prioritas sehingga ditempatkan pada urutan ketujuh dari banyak kompetensi yang harus dimiliki.

saja dalam upaya peningkatan akuntabilitas keuangan melainkan juga peningkatan kinerja organisasi secara lebih luas.

Kedua, pergeseran kompetensi dasar yang dimiliki oleh staf *internal auditor* akan merubah cara pandang kita terhadap *internal auditor*. Pandangan tradisional

yang berfokus pada bidang akuntansi dan keuangan barangkali perlu ditinjau kembali dalam menyikapi perubahan lingkungan makro dan teknologi yang terus berkembang. Responden yang umumnya adalah kaum profesional dari perusahaan-perusahaan yang cukup mumpuni itu secara umum sepakat menempatkan kompetensi di bidang akuntansi tidak lagi menjadi prioritas sehingga ditempatkan pada urutan ketujuh dari banyak kompetensi yang harus dimiliki. Mungkin sebagian di antara kita akan mengatakan bahwa tantangan sektor korporasi dengan sektor publik itu sangat berbeda. Pernyataan tersebut tidak sepenuhnya salah dan benar. Satu hal yang harus disadari adalah perubahan itu sering kali tidak kita rasakan. Jika kita terlambat mengantisipasi maka perubahan itu akan meninggalkan kita sehingga manakala kita menyadarinya maka hanya kata terlambat yang akan muncul. Sistem rekrutmen dan pola pengembangan pendidikan berkelanjutan akan sangat mempengaruhi strategi kita di dalam menyikapi hasil survei tersebut. Pusat pendidikan dan pelatihan di lingkungan K/L/Pemda perlu menyikapi secara positif pergeseran kompetensi *internal auditor*nya. Bagi si auditor sendiri, hasil survei tadi menjadi *feedback* dalam megembangkan kompetensinya secara mandiri supaya bisa berkontribusi ke pimpinan organisasi. * Penulis adalah Kasubdit pada Depati PIP Bidang Perekonomian.