



Kinerja Auditor Inspektorat Pemerintah Provinsi Papua Selatan

Franky Malau¹, Syahrudin², Fitriani³

¹²³Program Studi Administrasi Publik, Universitas Musamus

Email : frankymalau@gmail.com

Received: 06-07-2026

Accepted: 06-08-2026

Published: 15-09-2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis kinerja auditor serta faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Papua Selatan. Penelitian dilatarbelakangi oleh pentingnya Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan oleh tantangan yang dihadapi daerah otonomi baru, antara lain keterbatasan jumlah auditor, kompetensi yang belum merata, beban kerja tinggi, kompleksitas objek pemeriksaan, kondisi geografis, dan keterbatasan pengembangan sumber daya manusia. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap pimpinan, auditor, dan perangkat daerah yang menjadi objek pemeriksaan. Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña melalui kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan, dengan triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja auditor secara umum berada pada kategori baik pada enam dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi biaya, kemandirian kerja, dan interaksi interpersonal. Namun, kinerja belum sepenuhnya optimal. Lima faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah kompetensi, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem kerja. Penelitian menghasilkan model kinerja auditor berbasis penguatan kapasitas organisasi yang mengintegrasikan enam dimensi kinerja dan lima faktor pengaruh.

Kata kunci: kinerja auditor; APIP; Inspektorat; Papua Selatan; pengawasan intern

Abstract

This study aims to analyze auditor performance and the factors influencing auditor performance at the Inspectorate of South Papua Province. The study was motivated by the strategic role of the Government Internal Supervisory Apparatus (APIP) in supporting accountable governance and by the challenges faced by a newly established autonomous region, including a limited number of auditors, uneven competency, heavy workloads, complex audit objects, geographical constraints, and limited human resource development. A qualitative descriptive approach was employed. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation involving leaders, auditors, and regional government agencies serving as auditees. Data were analyzed using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldaña through data condensation, data display, and conclusion drawing and verification. Source, technique, and time triangulation were used to ensure data validity. The findings indicate that auditor performance is generally good across six dimensions: work quality, work quantity, timeliness, cost effectiveness, work independence, and interpersonal impact. Nevertheless, performance has not yet reached an optimal level. Five major factors influence performance: competence, motivation, leadership, work environment, and work

system. The study develops an auditor performance model based on organizational capacity strengthening by integrating six performance dimensions with five influencing factors.

Keywords: *auditor performance; APIP; Inspectorate; South Papua; internal government supervision*

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi menuntut pemerintah membangun tata kelola yang efektif, efisien, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Perubahan tersebut tidak hanya menyangkut struktur kelembagaan, tetapi juga tata laksana, kualitas sumber daya manusia aparatur, akuntabilitas kinerja, pengendalian intern, serta penguatan pengawasan. Dalam perspektif administrasi publik, kinerja aparatur menjadi salah satu ukuran penting keberhasilan organisasi pemerintah karena keberhasilan program tidak cukup dinilai dari kepatuhan terhadap prosedur, tetapi juga dari kemampuan menghasilkan keluaran dan manfaat yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Pengawasan intern merupakan bagian penting dari tata kelola pemerintahan. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 menempatkan Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) sebagai unsur yang melaksanakan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya. Pada pemerintah daerah, fungsi tersebut dilaksanakan oleh Inspektorat. Dengan demikian, kualitas pengawasan tidak dapat dilepaskan dari kualitas kinerja auditor sebagai pelaksana utama kegiatan pemeriksaan. Auditor dituntut bekerja secara profesional, objektif, independen, berintegritas, dan mampu memberikan rekomendasi yang dapat digunakan untuk memperbaiki tata kelola organisasi.

Kinerja dalam penelitian ini dipahami secara multidimensional. Mangkunegara (2017) memandang kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawab yang diberikan. Wibowo (2016) menempatkan kinerja sebagai implementasi rencana kerja untuk menghasilkan keluaran dan hasil organisasi. Sementara itu, Bernardin dan Russell (2017) menyediakan enam dimensi yang relevan untuk menilai kinerja, yaitu quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, dan interpersonal impact. Keenam dimensi tersebut digunakan untuk membaca kinerja auditor secara lebih utuh, bukan hanya dari jumlah pekerjaan atau kualitas laporan, tetapi juga dari ketepatan waktu, penggunaan sumber daya, kemandirian, serta kemampuan membangun hubungan kerja.

Konteks penelitian menjadi penting karena Provinsi Papua Selatan merupakan daerah otonomi baru yang masih berada dalam tahap konsolidasi kelembagaan, pengembangan sumber daya manusia, dan penguatan sistem tata kelola. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2022 tentang Pembentukan Provinsi Papua Selatan, pemerintah provinsi harus membangun kapasitas kelembagaan agar penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan efektif. Inspektorat Provinsi Papua Selatan mempunyai posisi strategis dalam proses tersebut karena fungsi pengawasan diperlukan untuk menjaga akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dan mendorong perbaikan berkelanjutan.

Data internal yang dicantumkan dalam tesis menunjukkan bahwa Inspektorat Provinsi Papua Selatan memiliki 25 Jabatan Fungsional Auditor dan 31 Jabatan Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah (PPUPD), sementara kebutuhan ideal masing-masing jabatan disebut mencapai 39 orang. Kondisi ini menimbulkan tekanan terhadap kapasitas pengawasan. Auditor harus menangani audit reguler, reviu, evaluasi, monitoring, audit investigatif, pemeriksaan dengan tujuan tertentu, pendampingan pengadaan, dan tugas

konsultatif secara bersamaan. Karakter geografis Papua Selatan yang mencakup Merauke, Boven Digoel, Mappi, dan Asmat juga menimbulkan kebutuhan mobilitas dan biaya operasional yang lebih besar.

Selain persoalan jumlah personel, penelitian menemukan adanya variasi kompetensi, khususnya karena sebagian auditor merupakan CPNS formasi baru. Kesempatan pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi belum sepenuhnya merata. Di sisi lain, auditor menghadapi perubahan regulasi, keterlambatan data dan dokumen dari auditi, serta kebutuhan penguatan teknologi informasi. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal pengawasan intern dengan kondisi empiris. Karena itu, penelitian tidak hanya menanyakan apakah auditor berkinerja baik, tetapi juga bagaimana kinerja tersebut dibentuk oleh kompetensi, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem kerja.

Penelitian terdahulu yang dirujuk dalam tesis menunjukkan bahwa kajian APIP banyak menekankan peran Inspektorat, kualitas audit, kompetensi, profesionalisme, dan good governance. Herlina dkk. (2023), misalnya, mengaitkan kinerja APIP dengan good governance; Rantung dkk. (2023) menekankan pentingnya kompetensi, koordinasi, supervisi, dan teknologi; sedangkan Kopong dkk. (2025) menunjukkan bahwa keterbatasan sumber daya manusia dan sistem pengawasan menjadi kendala kinerja APIP di Papua Tengah. Namun, penelitian yang secara khusus mengintegrasikan enam dimensi kinerja auditor dengan lima faktor pengaruh pada Inspektorat di daerah otonomi baru, khususnya Papua Selatan, masih terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berfokus pada dua pertanyaan: bagaimana kinerja auditor Inspektorat Provinsi Papua Selatan dan faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja tersebut. Tujuan penelitian adalah menganalisis kinerja auditor berdasarkan enam dimensi Bernardin dan Russell serta menginterpretasikan faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja. Secara akademik, penelitian diharapkan memperluas kajian kinerja APIP pada konteks daerah otonomi baru. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi penguatan kapasitas Inspektorat Provinsi Papua Selatan.

LANDASAN KONSEPTUAL

Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan hasil kerja auditor dalam menjalankan fungsi pengawasan sesuai tanggung jawab, standar profesi, dan tujuan organisasi. Dalam organisasi publik, kinerja auditor mempunyai konsekuensi yang lebih luas karena hasil audit, reviu, evaluasi, dan konsultasi menjadi bagian dari mekanisme akuntabilitas pemerintahan. Kinerja yang baik ditandai oleh kemampuan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, menyelesaikan beban tugas secara memadai, menjaga ketepatan waktu, menggunakan sumber daya secara efisien, bekerja secara mandiri, dan membangun hubungan interpersonal yang mendukung proses pengawasan.

Enam Dimensi Kinerja

Dimensi	Makna	Konteks Auditor
Quality	Ketelitian, akurasi, kesesuaian standar, dan mutu hasil kerja.	Kualitas bukti, KKP, LHP, temuan, dan rekomendasi.
Quantity	Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.	Realisasi penugasan sesuai PKPT dan penugasan lainnya.
Timeliness	Kemampuan menyelesaikan	Ketepatan penyelesaian audit

	pekerjaan sesuai jadwal.	dan penyampaian LHP.
Cost Effectiveness	Pemanfaatan sumber daya secara optimal.	Efisiensi waktu, anggaran, perjalanan, dan sumber daya audit.
Need for Supervision	Kemampuan bekerja mandiri dengan supervisi yang proporsional.	Kemandirian auditor sesuai kompetensi dan standar.
Interpersonal Impact	Kemampuan komunikasi, koordinasi, dan kerja sama.	Relasi dengan pimpinan, auditor, dan auditi.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Berdasarkan temuan, kinerja auditor dipengaruhi oleh lima faktor utama. Pertama, kompetensi mencakup kemampuan teknis, pemahaman SAIPI, pengalaman, pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi. Kedua, motivasi berkaitan dengan semangat, komitmen, penghargaan, pengembangan karier, kesejahteraan, dan dukungan organisasi. Ketiga, kepemimpinan berkaitan dengan arahan, pembinaan, coaching, mentoring, supervisi, monitoring, dan quality assurance. Keempat, lingkungan kerja meliputi hubungan kerja, komunikasi, fasilitas, suasana kerja, dan dukungan teknologi. Kelima, sistem kerja mencakup SOP, SAIPI, pembagian tugas, evaluasi, koordinasi, dan pemanfaatan teknologi informasi.

METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan memahami secara mendalam kondisi kinerja auditor dan faktor-faktor yang memengaruhinya dalam konteks organisasi pengawasan pemerintah daerah. Lokasi penelitian adalah Inspektorat Provinsi Papua Selatan. Data penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan terdiri atas pimpinan, auditor, serta perangkat daerah yang menjadi objek pemeriksaan. Pedoman wawancara disusun berdasarkan enam dimensi kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi biaya, kemandirian kerja, dan hubungan interpersonal, serta lima faktor pengaruh, yaitu kompetensi, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem kerja. Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2019), yang meliputi kondensasi data, penyajian data, dan penarikan serta verifikasi kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Analisis dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen untuk menemukan pola yang konsisten mengenai kinerja auditor dan faktor pendukung maupun penghambatnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Auditor Inspektorat Provinsi Papua Selatan

Kualitas Kerja

Kualitas kerja auditor secara umum berada pada kategori baik. Auditor melaksanakan pemeriksaan dengan mengacu pada SAIPI, PKPT, dan prosedur audit yang berlaku. Laporan Hasil Pemeriksaan disusun berdasarkan bukti audit yang relevan dan objektif serta melalui proses review internal sebelum ditetapkan. Temuan, penyebab, dampak, dan rekomendasi menjadi unsur penting dalam menghasilkan laporan yang

dapat digunakan untuk perbaikan tata kelola.

Meskipun demikian, kualitas belum sepenuhnya optimal. Tesis mencatat masih adanya kebutuhan penyempurnaan pada kelengkapan Kertas Kerja Pemeriksaan, kecukupan bukti, kedalaman analisis, penyajian data, redaksional laporan, dan konsistensi hubungan antara temuan dan rekomendasi. Faktor yang berpengaruh meliputi keterbatasan jumlah auditor, perbedaan pengalaman dan kompetensi, beban kerja, keterbatasan waktu, kompleksitas objek audit, perubahan regulasi, serta keterlambatan data dari auditi. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas kerja bukan semata-mata persoalan kepatuhan auditor terhadap standar, tetapi juga berkaitan dengan dukungan kapasitas organisasi.

Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja auditor tergolong baik karena sebagian besar penugasan dapat diselesaikan sesuai target PKPT. Auditor mampu menangani audit reguler maupun penugasan revidi, evaluasi, monitoring, konsultasi, dan pendampingan. Namun, jumlah penugasan yang harus ditangani dibandingkan dengan jumlah auditor yang tersedia membuat beban kerja relatif tinggi. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan optimalitas kuantitas maupun kualitas apabila tidak diimbangi penambahan personel dan penataan beban kerja.

Kuantitas kerja karena itu harus dipahami bukan hanya sebagai banyaknya penugasan yang selesai, tetapi sebagai kemampuan organisasi menghasilkan volume pekerjaan yang seimbang dengan kapasitas personel. Temuan penelitian menunjukkan perlunya penambahan auditor secara proporsional, pemerataan beban kerja, dan penguatan pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dirujuk dalam tesis bahwa kecukupan sumber daya, kompetensi, dan pengelolaan beban kerja berhubungan dengan produktivitas auditor.

Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berada pada kategori cukup baik. Sebagian besar tahapan audit dapat diselesaikan sesuai jadwal melalui perencanaan penugasan, koordinasi tim, supervisi berjenjang, monitoring pimpinan, dan revidi berkala. Namun, beberapa penugasan mengalami penyesuaian jadwal. Penyebabnya meliputi keterlambatan penyampaian data dan dokumen dari auditi, kompleksitas objek pemeriksaan, perubahan ruang lingkup, kebutuhan klarifikasi tambahan, tingginya beban kerja, keterbatasan jumlah auditor, serta penugasan prioritas atau insidental. Kondisi geografis Papua Selatan memperkuat tantangan tersebut. Jarak dan akses menuju objek pemeriksaan dapat membutuhkan waktu perjalanan yang lebih panjang sehingga ketepatan waktu tidak sepenuhnya berada dalam kendali auditor. Dengan demikian, peningkatan timeliness membutuhkan perbaikan pada perencanaan, koordinasi dengan auditi, mekanisme permintaan data, penjadwalan berbasis risiko, dan penguatan kapasitas personel.

Efisiensi Biaya

Efisiensi biaya berada pada kategori baik. Auditor berupaya memanfaatkan anggaran, waktu, dan sumber daya yang tersedia sesuai kebutuhan penugasan. Namun, karakter geografis Papua Selatan menyebabkan biaya transportasi, akomodasi, dan logistik relatif tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa efisiensi biaya perlu dilihat dalam konteks geografis dan karakteristik wilayah, bukan sekadar membandingkan nominal pengeluaran. Perencanaan perjalanan, pengelompokan penugasan, pemanfaatan teknologi informasi, dan digitalisasi audit dapat menjadi instrumen untuk meningkatkan efisiensi.

Kemandirian Kerja

Kemandirian kerja auditor berada pada kategori baik. Auditor pada umumnya mampu melaksanakan tugas berdasarkan kompetensi, tanggung jawab, kode etik, dan standar audit tanpa membutuhkan pengawasan yang intensif. Namun, auditor yang masih baru tetap memerlukan pembinaan dan supervisi dari auditor yang lebih berpengalaman. Temuan ini menunjukkan bahwa supervisi tidak harus dipandang sebagai kelemahan, tetapi sebagai mekanisme quality assurance dan pengembangan kompetensi.

Interaksi Interpersonal

Hubungan interpersonal berada pada kategori baik. Komunikasi, koordinasi, dan kerja sama antara auditor, pimpinan, sesama auditor, dan auditi relatif harmonis. Hubungan kerja yang terbuka mempermudah pengumpulan data, pembahasan temuan, klarifikasi, penyampaian rekomendasi, dan tindak lanjut. Namun, koordinasi dengan auditi masih perlu diperkuat terutama dalam ketepatan penyampaian data dan tindak lanjut hasil audit. Dengan demikian, kompetensi interpersonal merupakan bagian penting dari profesionalisme auditor karena kualitas pengawasan juga bergantung pada kemampuan membangun hubungan kerja yang konstruktif.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Auditor Kompetensi

Kompetensi merupakan faktor yang paling mendasar. Auditor secara umum memahami SAIPI dan prosedur audit serta mampu melaksanakan tahapan pemeriksaan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, analisis temuan, sampai penyusunan LHP. Namun, kompetensi belum merata. Struktur personel yang dicantumkan dalam tesis menunjukkan adanya auditor pada jenjang Ahli Madya, Ahli Muda, Ahli Pertama, dan CPNS formasi auditor. Dominasi auditor baru membuat pengalaman dan penguasaan terhadap kompleksitas pengawasan belum seragam.

Peningkatan kompetensi memerlukan pendidikan, pelatihan, sertifikasi, pembinaan, serta pembelajaran berkelanjutan. Keterbatasan anggaran pengembangan SDM menjadi salah satu hambatan. Penguatan kompetensi juga perlu diarahkan pada audit berbasis risiko, evaluasi SPIP, pengelolaan keuangan daerah, komunikasi audit, serta

pemanfaatan teknologi informasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dirujuk dalam tesis bahwa kompetensi merupakan faktor penting bagi kualitas dan kinerja auditor.

Motivasi

Motivasi kerja auditor relatif baik dan ditunjukkan oleh komitmen profesional dalam menyelesaikan penugasan. Namun, motivasi masih perlu diperkuat melalui sistem penghargaan berbasis kinerja, kesempatan pengembangan karier, peningkatan kesejahteraan, dan dukungan pimpinan. Temuan menunjukkan bahwa motivasi terbentuk dari kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik. Dukungan organisasi terhadap pengembangan kompetensi dapat meningkatkan semangat kerja, sementara sistem penghargaan yang adil dapat memperkuat orientasi terhadap hasil.

Kepemimpinan

Kepemimpinan berperan positif dalam membentuk kinerja auditor. Pola yang ditemukan dalam penelitian menunjukkan karakter coaching leadership melalui arahan, pembinaan, mentoring, coaching, supervisi, reviu, monitoring, dan quality assurance. Kepemimpinan semacam ini bukan hanya mengendalikan pekerjaan, tetapi juga membantu auditor mengembangkan kompetensi dan menyelesaikan kendala penugasan. Karena itu, penguatan kapasitas pimpinan sebagai pembina profesional menjadi strategi penting untuk menjaga kualitas pengawasan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum mendukung pelaksanaan tugas. Hubungan antarpegawai harmonis, komunikasi terbuka, dan koordinasi berlangsung cukup efektif. Fasilitas kerja relatif memadai, tetapi dukungan teknologi informasi dan sistem audit digital masih perlu ditingkatkan. Lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh keterbatasan SDM, beban kerja, perubahan regulasi, keterbatasan waktu pemeriksaan, dan kondisi geografis. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif perlu dipadukan dengan dukungan teknologi dan distribusi beban kerja yang proporsional.

Sistem Kerja

Sistem kerja telah didukung oleh SOP audit, SAIPI, pembagian tugas berdasarkan kompetensi, supervisi berjenjang, dan evaluasi kinerja. Struktur tersebut memberikan dasar bagi pelaksanaan pengawasan yang lebih terarah dan akuntabel. Namun, sistem kerja belum sepenuhnya optimal karena masih menghadapi keterbatasan auditor, perubahan regulasi, beban kerja tinggi, dan pemanfaatan teknologi informasi yang belum optimal. Karena itu, penguatan SOP harus berjalan bersama dengan modernisasi sistem audit, koordinasi, dan evaluasi berkelanjutan.

Model Kinerja Auditor Berbasis Penguatan Kapasitas Organisasi

Temuan penelitian menghasilkan model yang mengintegrasikan enam

dimensi kinerja dengan lima faktor utama yang memengaruhinya. Model tersebut menempatkan kinerja auditor sebagai keluaran yang dibentuk oleh kompetensi, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem kerja, dengan faktor penghambat berupa kompetensi auditor baru yang belum merata, beban kerja tinggi, jumlah auditor belum ideal, keterbatasan anggaran pengembangan SDM, perubahan regulasi, digitalisasi audit yang belum optimal, dan kondisi geografis Papua Selatan. Implikasi model adalah bahwa peningkatan kinerja tidak cukup dilakukan melalui penambahan jumlah auditor. Penambahan personel harus diikuti pemerataan kompetensi, kepemimpinan berbasis coaching dan mentoring, penerapan SOP dan SAIPI yang konsisten, pengembangan sistem audit digital, penataan beban kerja, serta pembangunan budaya kerja kolaboratif dan pembelajaran organisasi. Model ini menjadi kebaruan penelitian karena menghubungkan dimensi kinerja individu dengan kapasitas organisasi dalam konteks APIP daerah otonomi baru.

Faktor Pengaruh	Dimensi Kinerja	Arah Penguatan
Kompetensi	Quality, Quantity, Timeliness	Pelatihan, sertifikasi, pembelajaran berkelanjutan
Motivasi	Quantity, Timeliness, Interpersonal Impact	Penghargaan, karier, kesejahteraan, dukungan
Kepemimpinan	Quality, Need for Supervision, Interpersonal Impact	Coaching, mentoring, supervisi, QA
Lingkungan kerja	Quantity, Timeliness, Interpersonal Impact	Kolaborasi, fasilitas, teknologi, beban kerja
Sistem kerja	Quality, Timeliness, Cost Effectiveness	SOP, SAIPI, digitalisasi, koordinasi, evaluasi

PEMBAHASAN

Secara konseptual, temuan penelitian memperlihatkan bahwa kinerja auditor merupakan fenomena multidimensional. Kepatuhan terhadap standar audit menjadi fondasi kualitas, tetapi kualitas tersebut dapat terpengaruh oleh kuantitas penugasan, ketepatan waktu, keterbatasan biaya, kebutuhan supervisi, dan hubungan interpersonal. Karena itu, evaluasi kinerja auditor sebaiknya tidak hanya menggunakan ukuran output administratif, tetapi juga menilai bagaimana pekerjaan dilaksanakan dan faktor organisasi yang mendukungnya.

Temuan mengenai kompetensi menunjukkan bahwa organisasi APIP pada daerah otonomi baru membutuhkan strategi pengembangan SDM yang lebih sistematis. Kompetensi auditor baru tidak dapat dibentuk hanya melalui pengalaman, tetapi membutuhkan kombinasi pendidikan, pelatihan, sertifikasi, mentoring, dan penugasan yang sesuai tingkat kemampuan. Hal ini memperkuat argumen bahwa kapasitas organisasi merupakan prasyarat bagi peningkatan kinerja individu.

Temuan mengenai kepemimpinan dan sistem kerja juga menunjukkan hubungan yang saling menguatkan. Coaching leadership dapat membantu auditor baru mengatasi kesenjangan kompetensi, sementara SOP dan SAIPI menyediakan struktur kerja yang menjadi acuan. Di sisi lain, teknologi informasi dapat mengurangi sebagian beban administratif, mempercepat komunikasi, dan mendukung dokumentasi audit. Dengan demikian, penguatan kinerja auditor perlu dirancang sebagai intervensi organisasi, bukan sekadar program peningkatan kemampuan individu.

Dalam konteks Papua Selatan, faktor geografis harus menjadi pertimbangan dalam desain sistem pengawasan. Jadwal pemeriksaan, anggaran perjalanan, kebutuhan data, dan distribusi auditor perlu dirancang dengan mempertimbangkan jarak dan akses. Pendekatan yang sama dengan daerah yang memiliki akses transportasi lebih mudah berpotensi tidak efektif. Oleh karena itu, perencanaan pengawasan berbasis risiko dan pemanfaatan teknologi menjadi semakin penting bagi Inspektorat Papua Selatan.

Dari sisi penelitian terdahulu, penelitian ini memperluas kajian yang sebelumnya banyak berfokus pada peran Inspektorat, kualitas audit, atau faktor individual seperti kompetensi dan profesionalisme. Kebaruan penelitian terletak pada integrasi enam dimensi kinerja Bernardin dan Russell dengan lima faktor organisasi dan individu dalam konteks daerah otonomi baru. Model tersebut memberikan perspektif bahwa kinerja auditor harus dipahami sebagai hasil interaksi kapasitas individu, kepemimpinan, lingkungan, motivasi, dan sistem kerja.

Secara praktis, strategi peningkatan kinerja dapat diarahkan pada enam agenda: pemerataan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi; kepemimpinan berbasis coaching dan mentoring; penguatan implementasi SOP dan SAIPI; pengembangan sistem audit berbasis digital; penataan beban kerja dan penambahan auditor secara proporsional; serta pembangunan budaya kerja kolaboratif dan pembelajaran organisasi. Strategi tersebut sejalan dengan rekomendasi tesis dan secara langsung menjawab faktor penghambat yang ditemukan.

KESIMPULAN

Kinerja auditor Inspektorat Provinsi Papua Selatan secara umum berada pada kategori baik. Kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi biaya, kemandirian kerja, dan interaksi interpersonal menunjukkan kondisi baik, sedangkan ketepatan waktu berada pada kategori cukup baik karena masih dipengaruhi keterlambatan data dari audit, luas wilayah pengawasan, kondisi geografis, beban kerja, dan keterbatasan personel. Auditor telah melaksanakan pengawasan dengan mengacu pada SAIPI, PKPT, dan prosedur audit yang berlaku.

Kinerja tersebut belum sepenuhnya optimal karena dipengaruhi lima faktor utama, yaitu kompetensi, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem kerja. Kompetensi merupakan faktor mendasar, tetapi belum merata karena adanya auditor baru dan keterbatasan pengembangan profesional. Motivasi relatif baik namun perlu diperkuat melalui penghargaan, pengembangan karier, dan kesejahteraan.

Kepemimpinan berperan positif melalui coaching, mentoring, supervisi, dan quality assurance. Lingkungan kerja relatif harmonis tetapi membutuhkan dukungan teknologi dan pemerataan SDM. Sistem kerja telah memiliki dasar SOP dan SAIPI, namun masih memerlukan digitalisasi, koordinasi, dan penataan beban kerja.

Penelitian ini menghasilkan model kinerja auditor berbasis penguatan kapasitas organisasi yang mengintegrasikan enam dimensi kinerja dengan lima faktor pengaruh. Implikasi utamanya adalah peningkatan kinerja auditor harus dilakukan secara terintegrasi melalui pengembangan kompetensi, kepemimpinan pembinaan, sistem kerja yang konsisten, digitalisasi audit, penataan beban kerja, penambahan auditor secara proporsional, dan penguatan budaya kerja kolaboratif. Model tersebut relevan bagi pengembangan fungsi APIP di Provinsi Papua Selatan sebagai daerah otonomi baru.

Penelitian selanjutnya dapat menguji model ini secara kuantitatif, membandingkan kinerja auditor antar-Inspektorat di wilayah Papua Selatan, atau mengembangkan indikator yang lebih spesifik untuk mengukur pengaruh digitalisasi audit dan karakteristik geografis terhadap kinerja APIP.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2017). *Auditing and assurance services: An integrated approach* (16th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Armstrong, M. (2016). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance* (5th ed.). London: Kogan Page.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. (2015). *Pedoman pengawasan intern pemerintah*. Jakarta: BPKP.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. (2020). *Kapabilitas APIP dan Internal Audit Capability Model (IA-CM)*. Jakarta: BPKP.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2017). *Human resource management: An experiential approach* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Herlina, B., dkk. (2023). Analisis kinerja Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) dalam mewujudkan good governance di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo. *Journal on Education*, 5(4), 15921-15927.
- Kopong, A., dkk. (2025). Analisis kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah di Inspektorat Provinsi Papua Tengah. *Lentera: Multidisciplinary Studies*, 3(3).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Rantung, M. I. R., Tarore, S. V., & Posumah, E. (2023). Kinerja Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik dan Kebijakan (JAPK)*, 3(2).

- <https://doi.org/10.30596/japk.v3i2.17246>
- Sawyer, L. B., Dittenhofer, M. A., & Scheiner, J. H. (2016). Sawyer's internal auditing (6th ed.). Florida: The Institute of Internal Auditors.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2017). Competence at work: Models for superior performance. New York: John Wiley & Sons.
- The Institute of Internal Auditors. (2017). International professional practices framework (IPPF). Altamonte Springs: IIA.
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja (Edisi kelima). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Yin, R. K. (2018). Case study research and applications: Design and methods (6th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2022 tentang Pembentukan Provinsi Papua Selatan.