

**ANALISIS KEBUTUHAN AUDITOR DAN KOMPETENSI
PADA INSPEKTORAT KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi*



Oleh:

Nama	: Khaila Nazwa Lizzahra Putri
NPM	: 2105170186
Program Studi	: Akuntansi
Konsentrasi	: Akuntansi Pemeriksaan

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



KEGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Resolusi Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 10 September 2022, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, mempertimbangkan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama	KHARLANA WA LILAHRA PUTRI
NPM	23050100186
Program Studi	AKUNTANSI
Konsentrasi	KEUANGAN
Judul Tugas Akhir	PERUBAHAN KEBUTUHAN KUMUDOR DAN BUMIPUTERA PADA INSPEKTORAT KABUPATEN BERDANG PEGADAI

Dewajiban : 1.2) Lulus Penguji dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Ten Penguji

Penguji I

Penguji II

M. FIRZA ALMI, SE., M.Si

YUSNERY AFRITA NASUTION, SE., M.Si

Pembimbing

SUKMA LILIANA, SE., M.Si, Ph.D

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Unggul / C...percaya

of. Dr. H. Jaguri, S.E., M.M., M.Si, CMA

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : KHAILA NAZWA LIZZAHRA PUTRI
N.P.M : 2105170186
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI PEMERIKSAAN
Judul Tugas Akhir : ANALISIS KEBUTUHAN AUDITOR DAN KOMPETENSI
PADA INSPEKTORAT KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Agustus 2025

Pembimbing Tugas Akhir

Sukma Lesmana, S.E., M.Si., Ph.D.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

SHAREZA HARIZ, S.E., M.Acc.

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Khaila Nazwa Lizzahra Putri
NPM : 2105170186
Dosen Pembimbing : Sukma Lesmana, S.E., M.Si., Ph.D
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Pemeriksaan
Judul Tugas Akhir : Analisis Kebutuhan Auditor dan Kompetensi Pada Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	- Setiap bab harus ditutupi referensi	20/8-25	
Bab 5	- Disimpulkan dengan pembahasan	30/8-25	
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Au dipertahankan di 17 Aug	1/9-25	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

M. Shareza Hafiz, S.E., M.Acc.

Medan, Agustus 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Sukma Lesmana, S.E., M.Si., Ph.D.

ABSTRAK

ANALISIS KEBUTUHAN AUDITOR DAN KOMPETENSI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Khaila Nazwa Lizzahra Putri

Program Studi Akuntansi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

khailanazwalizzahraputri@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesenjangan antara kebutuhan ideal dan kondisi eksisting auditor serta mengevaluasi profil kompetensi auditor di Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif, mengacu pada Keputusan Kepala BPKP Nomor 971/K/SU/2005 untuk perhitungan kebutuhan auditor dan International Professional Practices Framework (IPPF) untuk evaluasi kompetensi. Hasil penelitian menunjukkan kesenjangan signifikan dalam kuantitas auditor dengan gap 59,6% (kebutuhan ideal 52 auditor vs kondisi eksisting 29 auditor), terutama pada jenjang Auditor Pertama/Terampil dengan defisit 31 orang, serta profil kompetensi yang menunjukkan fondasi solid dalam pengetahuan audit dasar namun menghadapi tantangan dalam risk-based auditing approach, data analytics skills, professional judgment yang inkonsisten, dan keterampilan komunikasi yang perlu perbaikan signifikan. Penelitian merekomendasikan strategi pengembangan SDM audit komprehensif meliputi perekrutan auditor sesuai kualifikasi, program rotasi penugasan sistematis, peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, dan pengembangan sistem perlindungan independensi auditor untuk mengoptimalkan efektivitas fungsi pengawasan internal dalam mendukung good governance dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah.

Kata kunci : Kebutuhan Auditor, Kompetensi

ABSTRACT

ANALYSIS OF AUDITOR REQUIREMENTS AND COMPETENCY AT THE INSPECTORATE OF SERDANG BEDAGAI REGENCY

Khaila Nazwa Lizzahra Putri

Department of Accounting

Faculty of Economics and Business

Muhammadiyah University of North Sumatera

khailanazwalizzahraputri@gmail.com

This research aims to analyze the gap between ideal requirements and existing conditions of auditors and evaluate the competency profile of auditors at the Inspectorate of Serdang Bedagai Regency. The research employs a qualitative approach with descriptive analysis method, referring to the Decision of BPKP Head Number 971/K/SU/2005 for auditor requirement calculations and the International Professional Practices Framework (IPPF) for competency evaluation. The research findings reveal a significant gap in auditor quantity with a 59.6% shortage (ideal requirement of 52 auditors vs existing condition of 29 auditors), particularly at the Junior/Skilled Auditor level with a deficit of 31 personnel, and a competency profile that demonstrates solid foundation in basic audit knowledge but faces challenges in risk-based auditing approaches, data analytics skills, inconsistent professional judgment, and communication skills requiring significant improvement. The research recommends a comprehensive audit HR development strategy including recruitment of auditors according to required qualifications, systematic assignment rotation programs, competency enhancement through continuous training, and development of auditor independence protection systems to optimize the effectiveness of internal oversight functions in supporting good governance and accountability in regional financial management.

Keywords : Auditor requirements, Competency

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“ANALISIS KEBUTUHAN AUDITOR DAN KOMPETENSI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN SERDANG BEDAGAI”**. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpah kehadiran junjungan Nabi Muhammad SAW, serta keluarga dan sahabatnya. Tugas akhir ini disusun guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, Medan.

Selesainya penulisan ini tidak terlepas dari bantuan serta dukungan dari berbagai pihak, untuk itu peneliti menyampaikan ungkapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Agusani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

5. M. Shareza Hafiz, SE., M.Acc selaku Ketua Prodi Akuntansi Universitas Muhammdaiyah Sumatera Utara
6. Nabilla Dwi Aginta, SE., M.Sc selaku Sekrtaris Prodi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Sukma Lesmana, S.E.,M.Si.,Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu serta meluangkan waktu untuk membimbing hingga menyelesaikan tugas akhir ini
8. Yang tercinta, Ibunda Afrila Sari selaku ibu saya yang selalu memberikan dukungan bagi saya dalam penyelesaian tugas akhir ini
9. Yang tersayang, Ayahanda Satria Buana selaku ayah saya yang tak juga kalah berperan penting dalam memberi semangat kepada saya
10. Adik-adik saya, Zahira Putri Salsabila dan Ulfairah Khansa yang saya sayangi
11. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya Program Studi Akuntansi yang telah memberikan ilmu dan wawasan kepada penulis, serta seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tugas akhir
12. Teman-teman penulis yang senantiasa memberikan bantuan dalam setiap proses proposal hingga selesainya tugas akhir ini

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan saran dari semua pihak yang dapat membangun kesempurnaan dari tugas akhir ini. Akhir kata dari tugas

akhir mengharapkan agar tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Semoga Allah SWT senantiasa mencurahkan rahmat-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Medan, 25 Agustus 2025

Khaila Nazwa Lizzahra Putri
2105170186

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	14
1.3 Batasan Masalah.....	15
1.4 Rumusan Masalah	15
1.5 Tujuan Penelitian.....	16
1.6 Manfaat Penelitian.....	16
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	18
2.1 Landasan Teori	18
2.1.1 Kebutuhan Auditor.....	18
2.1.2 Kompetensi	27
2.2 Penelitian Terdahulu.....	29
2.3 Kerangka Berpikir Konseptual	31
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Definisi Operasional.....	33
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data	35
3.6 Teknik Analisis Data	36
BAB 4 HASIL PENELITIAN	39
4.1 Hasil Penelitian	39
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
4.2 Analisis Data	46
4.3 Pembahasan	51

BAB 5 PENUTUP.....	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Objek Pemeriksaan Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai	6
Tabel 1. 2 Perhitungan Beban Kerja Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai	6
Tabel 1. 3 Kebutuhan Ideal Auditor Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai	7
Tabel 1. 4 Kondisi Eksisting Auditor Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3. 1 Pelaksanaan Waktu Penelitian	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Konseptual.....	32
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai	41

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Inspektorat kota/daerah sebagaimana yang dimaksud dalam PP No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, merupakan sebagai salah satu Aparat Pengawasan Intern Pemeriksaan (APIP) yang bertanggung jawab langsung kepada walikota/bupati. Inspektorat merupakan auditor internal pemerintah yang memiliki tugas pengawasan APBD dan kegiatan non keuangan pemerintah daerah.

Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai merupakan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang berkedudukan sebagai unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah yang bertanggung jawab langsung kepada Bupati Serdang Bedagai. Berdasarkan Peraturan Bupati Serdang Bedagai Nomor 47 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai, inspektorat memiliki tugas pokok melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa, dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa. Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai dipimpin oleh seorang Inspektur yang dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Sekretaris, para Inspektur Pembantu, dan Kelompok Jabatan Fungsional Auditor. Struktur organisasi Inspektorat terdiri dari Sekretariat yang membawahi Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan serta Sub Bagian

Umum dan Kepegawaian, kemudian terdapat empat Inspektur Pembantu yang masing-masing memiliki wilayah binaan berbeda, serta Kelompok Jabatan Fungsional Auditor yang bertugas melaksanakan kegiatan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya

Sebagai APIP daerah, Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian visi dan misi pemerintah daerah melalui fungsi pengawasan yang independen dan objektif. Fungsi utama Inspektorat meliputi penyusunan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) yang berbasis risiko, pelaksanaan audit kinerja terhadap program dan kegiatan pemerintah daerah, reviu atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) sebelum diaudit oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), evaluasi terhadap sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP), serta pemantauan tindak lanjut hasil pemeriksaan BPK dan rekomendasi audit internal (Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah). Dalam konteks otonomi daerah dan akuntabilitas publik, peran Inspektorat menjadi semakin penting terutama dalam mencegah dan mendeteksi penyimpangan pengelolaan keuangan daerah, meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, serta memberikan assurance dan konsultasi yang dapat menambah nilai bagi organisasi pemerintah daerah.

Auditor pemerintah atau Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang terdapat dalam Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terdiri dari prinsip-prinsip kerja yang akuntabel dalam terlaksananya pengendalian

audit sehingga terwujud auditor yang kredibel dengan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan audit. Dalam melakukan tugasnya, salah satu fungsi APIP dalam hal ini Inspektorat provinsi/kabupaten/kota adalah melakukan review atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) sebelum dilakukan audit oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Maka dari itu tenaga auditor Inspektorat haruslah pegawai yang memiliki disiplin ilmu akuntansi. Hal ini dikarenakan tenaga auditor tersebut memiliki tugas yang sangat berat selain melakukan audit soal keuangan dan administrasi diseluruh SKPD, juga melakukan pemeriksaan pada kegiatan fisik.

Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai profesional setiap auditor harus senantiasa menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam semua kegiatan yang dilakukannya. Di samping komitmen organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional nampaknya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Para profesional lebih merasakan senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin mentaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi (Dwiyanto & Rufaedah, 2020).

Berbagai masalah penyimpangan, kecurangan, penyalahgunaan wewenang serta permasalahan hukum sebagai akibat dari adanya praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme masih sering terjadi di Indonesia saat ini. Untuk itu berbagai upaya dilakukan pemerintah untuk terus melakukan

perbaikan dengan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) yang mengarah pada pemerintahan/birokrasi yang bersih (clean government). Peningkatan peran pengawasan internal yang memadai di lingkungan pemerintahan merupakan wujud dari pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa.

Auditor internal memiliki peran penting dalam pelaksanaan fungsi pengawasan sebagai penilai kecukupan struktur pengendalian intern, penilai efektivitas, dan penilai kualitas kerja. Kemampuan auditor dapat terlihat dari kecakapan profesionalnya dalam menjalankan profesinya sebagai auditor, sedangkan perilaku dan sikap yang baik tercermin dari integritas auditor itu sendiri yang mampu bersikap jujur dan bertanggung jawab atas laporan yang di hasilkan. Selain itu pengalaman kerja dalam bidang audit sangat diperlukan untuk membentuk dan mengasah keahlian dalam melakukan pemeriksaan dan menjadikannya lebih baik dan bijaksana dalam berfikir maupun bertindak sehingga mendorong auditor melakukan tugas semakin baik. Komitmen harus diawali dari pimpinan ataupun pejabat pemerintah sehingga dapat dibangun pada bawahannya (Setyana et al., 2021).

Untuk mengukur kebutuhan auditor secara menyeluruh dan sistematis dalam Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai, diperlukan penggunaan alat ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualifikasi, dan spesialisasi auditor sebagai tolok ukur utama dalam menentukan kebutuhan sumber daya auditor yang efektif dan efisien.

Pertama, alat ukur kebutuhan kuantitas auditor berfokus pada jumlah auditor yang dibutuhkan berdasarkan beban kerja pengawasan yang harus ditangani. Evaluasi ini mempertimbangkan jumlah objek pengawasan dan lama waktu pelaksanaan audit agar jumlah auditor yang tersedia dapat menutupi seluruh cakupan tugas secara optimal tanpa berlebihan atau kekurangan. Dengan demikian, kebutuhan kuantitas auditor dalam suatu instansi harus disesuaikan dengan volume pekerjaan dan kompleksitas pengawasan yang ada. Hal ini sejalan dengan pedoman resmi dari BPKP yang menekankan perhitungan kebutuhan auditor harus melalui analisis beban kerja pengawasan secara rinci (Setyana et al., 2021).

Kedua, alat ukur kebutuhan kualifikasi auditor menitikberatkan pada persyaratan pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi yang wajib dimiliki auditor agar dapat melakukan audit secara profesional. Aspek ini menjadi ukuran penting karena auditor yang memiliki kualifikasi sesuai standar mampu menguasai metode audit, etika profesi, serta dinamika regulasi yang berlaku. Kualifikasi yang baik meningkatkan kemampuan auditor dalam mendeteksi risiko dan memberikan rekomendasi yang tepat, sehingga kualitas pengawasan pun meningkat. Oleh karena itu, peningkatan kualifikasi auditor harus menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya di Inspektorat (Harahap & Pulungan, 2019).

Ketiga, alat ukur kebutuhan spesialisasi auditor menggambarkan keharusan keberadaan auditor dengan bidang keahlian tertentu sesuai jenis objek audit. Spesialisasi ini penting agar audit dapat dilakukan dengan

ketepatan teknis dan mendalam sesuai karakteristik sektor yang diaudit, seperti audit keuangan, audit kinerja, atau pengawasan teknis lainnya. Auditor yang memiliki spesialisasi mampu memahami permasalahan dan risiko yang spesifik sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengawasan. Pendekatan spesialisasi ini membantu Inspektorat dalam mengalokasikan sumber daya auditor secara lebih tepat sasaran dan optimal (Dwiyanto dan Rufaedah (2020).

Kabupaten Serdang Bedagai memiliki 17 kecamatan, 609 desa, 29 Dinas/Kantor/Badan, sekitar 450 Sekolah SD dan SMP, 20 Puskesmas dan beberapa Bumdes dan Bumdes Bersama yang kesemuanya merupakan objek pemeriksaan oleh internal Auditor di bawah pengawasan Inspektorat Kab.Serdang Bedagai. Berikut adalah rincian objek yang harus diperiksa :

Tabel 1. 1 Objek Pemeriksaan Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai

No.	Objek Pemeriksaan	Jumlah Unit	Jenis Kegiatan	Total Kegiatan
1	Sekretariat Daerah	9	2	18
2	Dinas/Kantor/Badan	29	2	58
3	Kecamatan	17	2	34
4	Desa	609	1	609
5	Sekolah SD/SMP	450	1	450
6	Puskesmas	20	2	40
7	Bumdes/Bumdes Bersama	25	1	25
8	Audit Khusus/Pengaduan	10	1	10
9	Monitoring Tindak Lanjut	150	1	150
Total				1.394

Sumber : (Badan Pusat Statistik, 2025)

Berdasarkan referensi Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor: 971/K/SU/2005 tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional Auditor, perhitungan kebutuhan auditor di Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai dapat dihitung sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Perhitungan Beban Kerja Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai

Komponen	Jumlah
Jumlah Kegiatan Audit	1.394
Rata-rata HP per Tim	60 HP
Jumlah Beban Kerja Audit (A x B)	83.640 HP
Beban Kerja Pengawasan Lainnya (30% x C)	25.092 HP
Total Beban Kerja	108.732 HP

Sumber : (Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai, 2025)

Dengan total beban kerja sebesar 108.732 HP, sesuai dengan tabel klasifikasi beban kerja untuk unit APIP yang menerapkan 5 hari kerja dalam satu minggu, Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai termasuk dalam kelompok A1 yang memerlukan 12 Gugus Tugas ditambah 4 Auditor Utama.

Tabel 1. 3 Kebutuhan Ideal Auditor Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai

No	Jabatan	Jumlah Kebutuhan
1	Auditor Utama	-
2	Auditor Madya	4
3	Auditor Muda	12
4	Auditor Pertama/Terampil	36
Total		52

Sumber : (Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai, 2025)

Berdasarkan data yang ada, kondisi saat ini jumlah Jabatan Fungsional Auditor pada Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Kondisi Eksisting Auditor Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai

No	Jabatan	Jumlah Existing	Kebutuhan	Kekurangan
1	Auditor Utama	0	0	0
2	Auditor Madya	5	4	0
3	Auditor Muda	12	12	0
4	Auditor Pertama/Terampil	5	36	31
5	JFU P2UPD	7	-	-
Total		29	52	31

Sumber : (Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai, 2025)

Dari tabel di atas terlihat bahwa terdapat kekurangan yang signifikan sebesar 31 auditor atau sekitar 59,6% dari kebutuhan ideal. Disisi lain jabatan Auditor pada Inspektorat Kab Serdang Bedagai masih sangat terbatas bagi Auditor yang sudah bersertifikasi.

Kekurangan auditor yang signifikan di Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai menimbulkan berbagai dampak negatif terhadap efektivitas pengawasan internal pemerintah daerah. Menurut (Katili et al., 2017), kekurangan auditor internal dapat menyebabkan penurunan kualitas audit dan meningkatkan risiko tidak terdeteksinya kecurangan.

Dampak pertama yang paling terasa adalah penurunan kualitas audit. Jumlah auditor yang tidak mencukupi menyebabkan setiap auditor harus menangani beban kerja yang berlebihan. Hal ini berdampak pada penurunan kualitas audit karena keterbatasan waktu dan sumber daya untuk melakukan pemeriksaan yang mendalam. Menurut (Supriyanto et al., 2022), kualitas audit sangat dipengaruhi oleh kemampuan auditor untuk mendeteksi dan melaporkan pelanggaran yang terjadi. Ketika auditor dipaksa untuk menangani terlalu banyak objek pemeriksaan dalam waktu yang terbatas, maka kedalaman analisis dan ketepatan prosedur audit menjadi berkurang.

Dampak kedua adalah menurunnya efektivitas pengawasan secara keseluruhan. Kekurangan auditor menyebabkan tidak semua objek pemeriksaan dapat diaudit secara rutin dan menyeluruh. Hal ini menciptakan celah pengawasan yang dapat dimanfaatkan untuk praktik penyimpangan. Menurut Institute of Internal Auditors (IIA, 2017), efektivitas pengawasan internal sangat bergantung pada kecukupan sumber daya auditor. Dengan 609 desa, 29 dinas/kantor/badan, dan ratusan objek pemeriksaan lainnya, sementara auditor yang tersedia hanya 29 orang, maka tidak mungkin semua objek dapat diawasi secara optimal.

Dampak ketiga adalah terancamnya pencapaian tata kelola pemerintahan yang baik. Pengawasan internal yang tidak optimal dapat mengancam pencapaian good governance. Kekurangan auditor dapat menyebabkan lemahnya sistem pengendalian internal yang pada akhirnya berdampak pada penurunan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah (Lesmana, 2011). Hal ini sangat krusial mengingat pentingnya akuntabilitas publik dalam pengelolaan keuangan negara.

Dampak keempat adalah meningkatnya risiko terjadinya korupsi. Pengawasan yang tidak memadai dapat meningkatkan risiko terjadinya korupsi, kolusi, dan nepotisme. Menurut (Zunaedi et al., 2022), audit internal yang efektif merupakan salah satu mekanisme penting dalam pencegahan korupsi di sektor publik. Ketika pengawasan melemah, maka peluang untuk melakukan tindak pidana korupsi menjadi lebih besar karena risiko terdeteksi menjadi lebih rendah.

Selain aspek kuantitas, kompetensi auditor juga menjadi faktor krusial dalam efektivitas pengawasan internal. Kompetensi auditor didefinisikan sebagai kemampuan personal yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas audit dengan baik (Harahap & Pulungan, 2019). Dalam konteks audit internal pemerintah, kompetensi menjadi sangat penting karena kompleksitas regulasi dan tantangan yang dihadapi auditor sektor publik.

Kompetensi adalah konsep yang banyak didefinisikan oleh para ahli dengan fokus pada kemampuan individu dalam melaksanakan tugas.

Menurut (Suparno, 2012), kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan. Pendapat lain dari (Poerwadarminta, 1993) memaknai kompetensi sebagai kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan suatu hal. Selain itu, (Sedarmayanti, 2008) memandang kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja yang sangat baik. Ketiga definisi ini menegaskan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang menjadi dasar pelaksanaan tugas secara efektif.

Kompetensi auditor memegang peranan sentral sebagai kunci dalam menjamin keandalan laporan keuangan yang diaudit. Auditor yang kompeten memiliki pengetahuan teoretis, keterampilan teknis, pengalaman profesional, serta kemampuan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan regulasi. Sikap profesional dan objektivitas yang dimiliki auditor kompeten menjaga integritas serta independensi dalam proses audit. Oleh sebab itu, kompetensi dan penerapan standar profesi merupakan faktor utama dalam memperkuat kualitas audit sehingga mampu memberikan hasil yang dapat dipercaya dan bermanfaat bagi seluruh pemangku kepentingan (Hasnatang dkk., 2025).

Berdasarkan observasi, ditemukan permasalahan terkait kompetensi auditor di Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai yang berpengaruh terhadap kualitas pelaksanaan tugas pengawasan. Permasalahan utama adalah sebagian besar auditor di Inspektorat tersebut belum memiliki latar

belakang pendidikan akuntansi atau keahlian dalam audit laporan keuangan sektor publik. Hal ini menjadi kendala serius karena auditor kurang menguasai pengetahuan teknis yang mendukung pelaksanaan audit yang efektif dan akurat. Selain itu, adanya keterbatasan dalam pelatihan yang relevan dan sertifikasi profesional membuat kompetensi auditor belum optimal untuk dapat memberikan penjaminan kualitas audit secara menyeluruh. Akibatnya, kualitas laporan hasil pengawasan masih diragukan dan ditemukan temuan yang tidak terdeteksi oleh auditor internal, namun ditemukan oleh pengawas eksternal seperti BPK (Badan Pemeriksa Keuangan).

Selain itu, permasalahan kompetensi juga diperparah oleh kurangnya dukungan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan di Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai. Ketidakseimbangan antara jumlah auditor yang ada dan banyaknya objek pengawasan menimbulkan beban kerja yang tinggi bagi auditor, sehingga menurunkan fokus dan kualitas audit yang dilakukan. Kurangnya peningkatan kualitas melalui pelatihan teknis dan pengembangan profesional menyebabkan auditor belum sepenuhnya mampu melaksanakan tugas pengawasan dengan maksimal, yang berdampak pada rendahnya efektivitas pengawasan dan penanganan temuan audit. Oleh sebab itu, perbaikan masalah kompetensi menjadi kebutuhan utama untuk meningkatkan fungsional tugas Inspektorat agar hasil audit dapat dipercaya dan berdampak positif pada tata kelola keuangan daerah.

Menurut Standar Audit Internal Pemerintah Indonesia (SAIPI), kompetensi auditor mencakup beberapa dimensi yang saling terkait. Dimensi pertama adalah pengetahuan dan keterampilan teknis dimana auditor harus memiliki pengetahuan yang memadai tentang prinsip-prinsip akuntansi, auditing, hukum, dan regulasi yang berlaku. Selain itu, auditor juga harus menguasai teknologi informasi dan teknik analisis data yang semakin berkembang dalam era digitalisasi saat ini. Penguasaan teknologi menjadi sangat penting mengingat semakin kompleksnya sistem informasi yang digunakan dalam pengelolaan keuangan daerah (Dwiyanto & Rufaedah, 2020).

Dimensi kedua adalah pengalaman profesional yang sangat penting untuk mengembangkan judgment profesional. Auditor yang berpengalaman lebih mampu mengidentifikasi risiko dan merancang prosedur audit yang tepat. Pengalaman ini tidak hanya diperoleh melalui lamanya bekerja, tetapi juga melalui keragaman objek pemeriksaan yang pernah ditangani. Di Kabupaten Serdang Bedagai dengan berbagai jenis objek pemeriksaan mulai dari desa hingga rumah sakit, pengalaman yang beragam menjadi sangat berharga (Dwiyanto & Rufaedah, 2020).

Dimensi ketiga adalah integritas dan objektivitas dimana auditor harus memiliki integritas tinggi dan mampu bersikap objektif dalam melaksanakan tugas audit. Hal ini penting untuk menjaga kredibilitas dan independensi audit. Integritas auditor menjadi fondasi kepercayaan publik terhadap hasil audit yang dilakukan. Tanpa integritas yang tinggi, hasil audit tidak akan

memiliki nilai dan kredibilitas yang diperlukan untuk mendorong perbaikan tata kelola pemerintahan (Dwiyanto & Rufaedah, 2020).

Dimensi keempat adalah keterampilan komunikasi dimana auditor harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan auditee dan menyampaikan hasil audit dengan jelas dan konstruktif. Keterampilan komunikasi yang baik akan membantu auditor dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan selama proses audit dan juga dalam menyampaikan temuan audit secara diplomatis namun tegas (Dwiyanto & Rufaedah, 2020).

Pengembangan kompetensi auditor dapat dilakukan melalui berbagai cara. Pendidikan dan pelatihan berkelanjutan diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan auditor sesuai dengan perkembangan regulasi dan metodologi audit. Mengingat regulasi di sektor publik yang terus berubah, auditor harus selalu mengupdate pengetahuannya. Sertifikasi profesi auditor seperti Certified Internal Auditor (CIA) atau Qualified Internal Auditor (QIA) dapat meningkatkan kredibilitas dan kompetensi auditor. Sertifikasi ini memberikan standar kompetensi yang terukur dan diakui secara nasional maupun internasional.

Program mentoring dari auditor senior kepada auditor junior juga dapat membantu transfer pengetahuan dan pengalaman praktis. Hal ini sangat penting mengingat banyaknya pengetahuan tacit yang tidak dapat diperoleh hanya melalui pendidikan formal. Mentoring memungkinkan auditor junior untuk belajar dari pengalaman praktis auditor senior dalam menghadapi berbagai situasi audit yang kompleks (Amran & Selvia, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh (Dwiyanto & Rufaedah, 2020) menunjukkan bahwa kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Auditor yang kompeten akan mampu menghasilkan laporan audit yang lebih berkualitas dan memberikan rekomendasi yang lebih tepat sasaran. Hal ini sangat relevan dengan kondisi di Kabupaten Serdang Bedagai dimana dengan keterbatasan jumlah auditor, kompetensi menjadi faktor kompensasi yang sangat penting untuk memastikan kualitas audit tetap terjaga.

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul "**Analisis Kebutuhan Auditor dan Kompetensi pada Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terjadi pada Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai, antara lain :

1. Terdapat ketidakseimbangan yang signifikan antara jumlah objek pemeriksaan yang harus diaudit dengan jumlah auditor yang tersedia di Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai. Dengan 1.394 total kegiatan audit yang harus dilakukan, sementara auditor yang tersedia hanya 29 orang, menunjukkan adanya kesenjangan yang sangat besar.
2. Belum diketahui secara pasti tingkat kompetensi auditor yang ada di Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai, padahal kompetensi

merupakan faktor krusial dalam menentukan kualitas audit yang dihasilkan.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang teridentifikasi dan keterbatasan waktu serta sumber daya penelitian, maka penelitian ini dibatasi pada :

1. Penelitian difokuskan pada analisis kebutuhan auditor di Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai berdasarkan beban kerja yang dihitung menggunakan pedoman BPKP Nomor 971/K/SU/2005.
2. Analisis kompetensi auditor dibatasi pada empat dimensi utama yaitu: pengetahuan dan keterampilan teknis, pengalaman profesional, integritas dan objektivitas, serta keterampilan komunikasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah ditetapkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Mengapa terjadi kekurangan jumlah auditor pada Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai?
2. Bagaimana mengatasi kekurangan jumlah auditor?
3. Mengapa auditor belum berkompeten?
4. Bagaimana mengatasi auditor belum berkompeten?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penyebab terjadinya kekurangan jumlah auditor pada inspektorat sergai
2. Untuk mengetahui dan menganalisis cara mengatasi kekurangan jumlah auditor
3. Untuk mengetahui dan menganalisis penyebab auditor belum berkompeten
4. Untuk mengetahui dan menganalisis cara mengatasi auditor belum berkompeten.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan digitalisasi perbankan, khususnya bagi nasabah pengguna layanan digital berupa ATM, Internet Banking, dan Mobile Banking di bank syariah.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a. Bagi penulis, bermanfaat untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang analisis kebutuhan auditor dan kompetensi pada Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai.
- b. Bagi Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai, bermanfaat untuk

memberikan wawasan tentang kebutuhan auditor dan kompetensi pada Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai, sehingga dapat membantu Inspektorat dalam merancang program kebutuhan auditor dan kompetensi yang lebih efektif untuk meningkatkan kapasitas auditornya.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai referensi penelitian yang relevan tentang analisis kebutuhan auditor dan kompetensi pada Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1Kebutuhan Auditor

a. Pengertian Audit

Audit adalah kegiatan mengumpulkan informasi aktual atau bukti-bukti yang signifikan melalui interaksi (pemeriksaan, pengukuran dan penilaian serta penarikan kesimpulan) secara sistematis, obyektif dan terdokumentasi yang berorientasi pada asas nilai manfaat (Lubis et al., 2024). Audit juga merupakan suatu proses sistematis dalam pengumpulan dan penilaian secara objektif atas bukti-bukti yang berkenaan dengan pernyataan tentang tindakan-tindakan dan peristiwa-peristiwa untuk menentukan tingkat kesesuaian antara suatu pernyataan-pernyataan dengan kriteria-kriteria standar, serta mengomunikasikan hasil-hasilnya kepada pihak-pihak pengguna yang berkepentingan (Pikirang et al., 2017). Audit hakikatnya merupakan suatu proses pengumpulan dan pengevaluasian bahan bukti tentang informasi yang dapat diukur mengenai suatu entitas ekonomi yang dilakukan seorang yang kompeten dan independen untuk dapat menentukan dan melaporkan kesesuaian informasi dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan (Januri & Alpi, 2024).

Audit dapat dibagi dua berdasarkan siapa pelakunya, yaitu audit internal dan audit eksternal. Audit internal adalah audit yang dilaksanakan di dalam suatu organisasinya sendiri, dalam hal ini unit bironya ada dalam struktur organisasinya dan yang melakukan audit adalah auditor internal yang juga karyawan sendiri. Auditor internal tidak memiliki tanggung jawab hukum kepada publik atas apa yang dilakukannya dan dilaporkannya sebagai temuan. Hasil kerja auditor internal bukan untuk masyarakat umum, melainkan untuk kepentingan internal organisasi sendiri. Sedangkan audit eksternal adalah audit yang dilaksanakan oleh auditor eksternal dari pihak eksternal atau dari institusi independen. Audit dilaksanakan berdasarkan asas-asas formal/standar kriteria tertentu yang digunakan sebagai acuan untuk menilai. Hasil penilaian dikeluarkan oleh institusi independen tersebut berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari proses audit. Pernyataan auditor eksternal itu adalah kesimpulan yang dijadikan dasar bagi institusi maupun pihak-pihak lain yang berkepentingan. Contoh lembaga audit eksternal adalah akuntan publik. Audit eksternal juga bisa dilakukan oleh konsultan yang diminta Dewan Audit untuk melakukan audit sesuai lingkup permasalahan tertentu (Leke et al., 2022).

Audit hakikatnya merupakan bagian dari fungsi pengendalian, yang tujuannya adalah untuk melakukan kajian atas

kelengkapan dan ketaatan asas. Audit juga merupakan proses sistematis dalam pengumpulan dan penilaian secara objektif atas bukti-bukti yang berkenaan dengan pernyataan tentang tindakan-tindakan dan peristiwa-peristiwa untuk menentukan tingkat kesesuaian antara pernyataan tersebut dengan kriteria-kriteria standar, serta dapat mengomunikasikan hasil-hasilnya kepada pihak-pihak pengguna yang berkepentingan (Rialdy et al., 2023). Audit dapat dibagi dua berdasarkan siapa pelakunya, yaitu audit internal dan audit eksternal. Audit internal adalah audit yang dilaksanakan di dalam suatu organisasi dalam hal ini Badan Pengawasan Internal oleh auditor internal yang juga karyawan sendiri. Auditor internal tidak memiliki tanggung jawab hukum kepada publik atas apa yang dilakukannya dan dilaporkannya sebagai temuan (Aisyah, 2023).

Hasil kerja auditor internal bukan untuk masyarakat umum, melainkan untuk kepentingan internal organisasi sendiri. Audit eksternal adalah audit yang dilaksanakan oleh auditor eksternal dari pihak eksternal atau dari institusi independen. Audit dilaksanakan berdasarkan asas-asas formal/ standar kriteria tertentu yang digunakan sebagai acuan untuk menilai. Hasil penilaian dikeluarkan oleh institusi independen tersebut berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari proses audit. Pernyataan auditor eksternal itu adalah kesimpulan yang dijadikan

dasar bagi institusi maupun pihak-pihak lain yang berkepentingan. Contoh lembaga audit eksternal adalah akuntan publik, dalam sistem pemerintahan ada BPK dan BPKP (Alpi & Ramadhan, 2018). Audit eksternal juga bisa dilakukan oleh konsultan yang diminta Dewan Audit untuk melakukan audit sesuai lingkup permasalahan tertentu (Naibaho & Maksum, 2024).

b. Manfaat dan Tujuan Audit

Menurut (Erfiansyah & Rustandi, 2018), adapun manfaat audit sebagai berikut :

- 1) Mengidentifikasi kontribusi-kontribusi departemen SDM bagi organisasi.
- 2) Meningkatkan citra profesional departemen SDM.
- 3) Mendorong tanggung jawab dan profesionalisme yang lebih besar di antara anggota-anggota departemen SDM.
- 4) Merangsang keseragaman berbagai kebijakan dan praktek SDM.
- 5) Memastikan ketaatan yang tepat waktu terhadap ketentuan-ketentuan ilegal.
- 6) Mengurangi biaya-biaya sumber daya manusia melalui prosedur personalia yang efektif.
- 7) Menciptakan peningkatan penerimaan terhadap perubahan-perubahan yang dibutuhkan di dalam departemen SDM.

- 8) Mewajibkan suatu telaah yang cermat atas sistem informasi departemen.

Dalam pelaksanaannya audit SDM ini hendaklah selalu memanfaatkan berbagai sumber data yang ada di antaranya:

- a. pemeriksaan fisik perusahaan;
- b. konfirmasi;
- c. dokumentasi;
- d. observasi;
- e. pertanyaan pada klien.

Menurut (Srimindarti, 2006), tujuan audit adalah untuk meninjau dan mengevaluasi pengendalian internal yang melindungi sistem tersebut. Ketika melakukan audit, seorang auditor harus memastikan tujuan-tujuan ini terpenuhi:

- a. untuk membantu MSDM memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan-tujuan organisasi;
- b. untuk menciptakan nilai (value) sehingga organisasi bertanggung jawab secara sosial, etikal, dan kompetitif;
- c. untuk mendapatkan umpan balik (feedback) dari para karyawan dan manajer operasi dalam hal yang berkaitan dengan efektivitas MSDM;

- d. untuk memperbaiki fungsi MSDM dengan menyediakan sarana untuk membuat keputusan ketika akan mengurangi dan menambah kegiatankegiatan SDM;
- e. menilai efektivitas SDM;
- f. mengenali aspek-aspek yang masih dapat di perbaiki;
- g. mempelajari aspek-aspek tersebut secara mendalam;
- i. mencari hal-hal yang berpotensi menimbulkan masalah serius di kemudian hari;
- j. mencari area yang dapat dilakukan perbaikan dan improvement;
- k. sebagai alat dokumentasi untuk merger, akuisisi maupun reorganisasi;
- l. untuk mencari tahu seberapa jauh pemenuhan sistem dengan standar, peraturan dan regulasi yang ada

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kebutuhan Auditor

Kebutuhan auditor dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Menurut (Junisa & Kuntadi, 2024), pemahaman terhadap faktor-faktor ini penting untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia audit yang efektif.

1. Faktor Internal:

- a. Ukuran dan Kompleksitas Organisasi, yaitu semakin besar dan kompleks suatu organisasi, semakin tinggi kebutuhan

akan auditor internal. Hal ini karena lingkup audit yang harus dilakukan semakin luas dan beragam.

- b. Tingkat Risiko Organisasi, yaitu organisasi dengan tingkat risiko tinggi memerlukan intensitas audit yang lebih besar, sehingga kebutuhan auditor juga meningkat.
- c. Struktur Organisasi, yaitu organisasi dengan struktur yang tersebar secara geografis atau memiliki banyak unit kerja memerlukan lebih banyak auditor untuk dapat melakukan pengawasan yang efektif.
- d. Jenis dan Volume Transaksi, yaitu organisasi dengan volume transaksi yang besar dan jenis transaksi yang kompleks memerlukan auditor dengan keahlian khusus dan dalam jumlah yang memadai.

2. Faktor Eksternal:

- a. Tuntutan Regulasi, yaitu perubahan dalam peraturan perundang-undangan dapat mempengaruhi lingkup audit yang harus dilakukan, sehingga berdampak pada kebutuhan auditor.
- b. Ekspektasi Stakeholder, yaitu tuntutan dari berbagai pemangku kepentingan terhadap akuntabilitas dan transparansi organisasi dapat meningkatkan kebutuhan akan layanan audit internal.

- c. Perkembangan Teknologi, yaitu kemajuan teknologi audit dapat meningkatkan efisiensi auditor, sehingga berpotensi mengurangi kebutuhan jumlah auditor, namun meningkatkan kebutuhan akan auditor dengan kompetensi teknologi.
- d. Standar Profesi, yaitu perkembangan standar profesi audit internal dapat mempengaruhi metodologi audit yang digunakan dan berdampak pada kebutuhan sumber daya audit.

d. Metode Perhitungan Kebutuhan Auditor

Perhitungan kebutuhan auditor dapat dilakukan melalui berbagai metode yang disesuaikan dengan karakteristik organisasi dan lingkup audit yang akan dilakukan. Beberapa metode yang umum digunakan menurut (Vidyanti et al., 2024), antara lain:

1. Metode Berbasis Beban Kerja (Workload-Based Method)

Metode ini menghitung kebutuhan auditor berdasarkan estimasi waktu yang diperlukan untuk melaksanakan seluruh aktivitas audit dalam satu periode tertentu. Perhitungan meliputi waktu untuk perencanaan audit, pelaksanaan audit, pelaporan, dan tindak lanjut hasil audit.

Kebutuhan Auditor = Total Jam Audit yang Dibutuhkan /
Jam Kerja Efektif per Auditor

2. **Metode Berbasis Risiko (Risk-Based Method)**

Metode ini menggunakan penilaian risiko sebagai dasar perhitungan kebutuhan auditor. Area dengan risiko tinggi akan memerlukan alokasi waktu audit yang lebih banyak dan auditor yang lebih berpengalaman.

3. **Metode Berbasis Objek Audit (Audit Object-Based Method)**

Perhitungan didasarkan pada jumlah objek audit yang harus diperiksa, seperti jumlah SKPD, program, kegiatan, atau unit kerja lainnya.

4. **Metode Benchmark**

Membandingkan dengan organisasi sejenis yang memiliki karakteristik serupa untuk menentukan rasio ideal auditor terhadap objek audit atau populasi yang diaudit.

Dalam praktiknya, kombinasi dari berbagai metode tersebut sering digunakan untuk mendapatkan hasil perhitungan yang lebih akurat dan komprehensif. Penting juga untuk mempertimbangkan faktor-faktor kualitatif seperti kompleksitas audit, tingkat kompetensi auditor, dan ketersediaan teknologi audit.

2.1.2 Kompetensi

a. Definisi Kompetensi

Menurut (Dwiyanto & Rufaedah, 2020), kompetensi adalah pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan tanpa gangguan pribadi, ekstern maupun organisasi, serta teori mengenai profesionalisme yang mendorong aktivitas kerja yang professional. Sedangkan menurut (Harahap & Pulungan, 2019), kompetensi auditor adalah penguasaan standar akuntansi dan auditing serta kemampuan untuk menjalankan tugas sesuai standar yang berlaku, yang menunjukkan tingkat pendidikan formal dan pengetahuan yang dimiliki auditor.

b. Dimensi Kompetensi

Menurut Standar Audit Internal Pemerintah Indonesia (SAIPI), kompetensi auditor mencakup beberapa dimensi:

1. Pengetahuan dan Keterampilan Teknis

Auditor harus memiliki pengetahuan yang memadai tentang prinsip-prinsip akuntansi, auditing, hukum, dan regulasi yang berlaku. Selain itu, auditor juga harus menguasai teknologi informasi dan teknik analisis data.

2. Pengalaman Profesional

Pengalaman kerja dalam bidang audit sangat penting untuk mengembangkan judgment profesional. Auditor

yang berpengalaman lebih mampu mengidentifikasi risiko dan merancang prosedur audit yang tepat.

3. Integritas dan Objektivitas

Auditor harus memiliki integritas tinggi dan mampu bersikap objektif dalam melaksanakan tugas audit. Hal ini penting untuk menjaga kredibilitas dan independensi audit.

4. Keterampilan Komunikasi

Auditor harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan auditee dan menyampaikan hasil audit dengan jelas dan konstruktif.

c. Manfaat Kompetensi

Manfaat kompetensi menurut (Dwiyanto & Rufaedah, 2020), adalah mendukung kinerja auditor agar dapat memberikan jasa yang berkualitas dan profesional, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas audit. Manfaat dari kompetensi adalah memastikan bahwa jasa yang diberikan memenuhi tingkat profesionalisme tinggi dan meningkatkan kualitas audit, serta mendukung auditor dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien (Setyana et al., 2021).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dimana perbedaan penelitian ini terlihat pada objek, tempat dan waktu penelitian dilakukan, penelitian terdahulu ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Julita Pikirang, Harijanto Sabijono, Heince R.N Wokas (Pikirang et al., 2017)	Pengaruh Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada Inspektorat Kota Makassar	Kuantitatif	Dapat disimpulkan bahwa Peran Auditor Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud. Hal ini disebabkan karena auditor internal sangat memiliki peran yang besar di dalam perusahaan untuk mengendalikan dan mengevaluasi aktivitas kegiatan perusahaan terutama dalam pencegahan fraud
2	Ceacilia Srimindarti (Srimindarti, 2006)	Opini audit dan pergantian auditor: kajian berdasarkan resiko, kemampuan perusahaan dan kinerja auditor	Kualitatif	Keputusan pergantian perusahaan dari satu auditor ke auditor yang lain menurut Keputusan Menteri Keuangan nomor: 359/KMK.06/2003, disebabkan karena adanya regulasi, karena Menteri Keuangan Republik Indonesia telah mengeluarkan regulasi yang mengatur masa kerja Kantor Akuntan Publik di suatu perusahaan. Aturan tersebut menyebutkan bahwa masa kerja Kantor Akuntan Publik di suatu perusahaan paling lama lima tahun berturut-turut.
3	Balqis Nagita Fillia, Zunaedi Hayyu Rachmannisa, Murdiyati Dewi (Zunaedi et al., 2022)	Fungsi internal audit dan manajemen risiko perusahaan: sebuah tinjauan literatur	Kualitatif	peran auditor internal dalam manajemen risiko sangat terkait dengan tahap pengembangan sistem manajemen risiko. Manajemen puncak harus menyadari fungsi dan tanggung jawab khusus mereka dalam manajemen risiko. Manajemen puncak harus memberikan sinyal yang tepat kepada tingkat

				manajemen yang lebih rendah (pendekatan topdown) untuk meyakinkan mereka tentang tanggung jawab operasional mereka terkait misalnya pengembangan dan penerapan pengendalian internal.
4	Aris Dwiyanto dan Yanti Rufaedah (Dwiyanto & Rufaedah, 2020)	Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus pada Inspektorat Pemerintah Kabupaten Bandung Barat)	Kuantitatif	Secara simultan dan parsial bahwa kompetensi, independensi dan profesionalisme auditor internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor internal
5	Hana Dili Setyana, Soedjono Rono, Fitri Nuraini (Setyana et al., 2021)	Pengalaman Kerja Auditor, Etika Auditor, Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik	Kuantitatif	Pengalaman auditor, dan kompetensi auditor secara simultan berpengaruh terhadap kualitas audit. Secara parsial hanya etika auditor yang berpengaruh terhadap kualitas audit

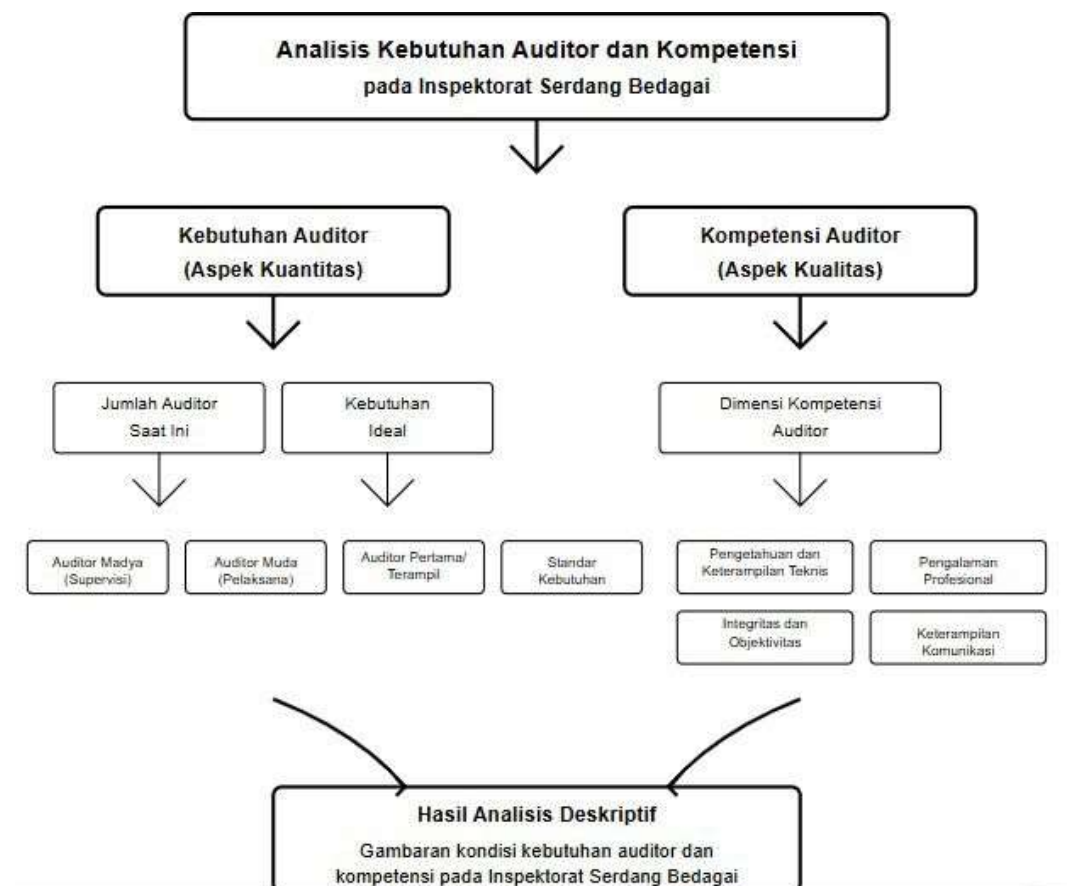
2.3 Kerangka Berpikir Konseptual

Penelitian ini mengidentifikasi hubungan yang saling berkaitan antara kebutuhan auditor dan kompetensi auditor dalam konteks efektivitas pelaksanaan fungsi inspektorat daerah. Kebutuhan auditor yang mencakup aspek kuantitas (jumlah ideal auditor) dan kualitas (kualifikasi yang diperlukan) dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal

seperti regulasi pemerintah, standar audit SAIPI, kompleksitas organisasi pemerintah daerah, dan tuntutan akuntabilitas publik yang semakin meningkat. Sementara itu, kompetensi auditor yang meliputi dimensi teknis, manajerial, dan sosial kultural merupakan prasyarat utama untuk memenuhi kebutuhan auditor yang berkualitas. Kedua konsep ini tidak dapat dipisahkan karena kebutuhan auditor yang hanya berfokus pada aspek kuantitas tanpa mempertimbangkan kompetensi yang memadai tidak akan mampu menjamin efektivitas fungsi pengawasan internal pemerintah daerah.

Hubungan antara kondisi existing dan standar ideal dalam penelitian ini menciptakan ruang analisis kesenjangan (gap analysis) yang menjadi inti dari penelitian kualitatif ini. Kondisi existing yang menggambarkan jumlah auditor saat ini, tingkat kompetensi yang dimiliki, dan beban kerja aktual akan dibandingkan dengan standar kebutuhan ideal yang didasarkan pada regulasi dan best practices dalam audit internal pemerintahan. Analisis kesenjangan ini tidak hanya mengidentifikasi kekurangan dari segi kuantitas auditor, tetapi juga mengungkap gap kompetensi yang perlu dipenuhi melalui program pengembangan SDM yang terstruktur. Hasil analisis ini selanjutnya menjadi dasar untuk merumuskan rekomendasi strategis yang komprehensif, meliputi kebijakan rekrutmen auditor, program peningkatan kompetensi, strategi pengembangan karir, dan roadmap implementasi yang dapat

meningkatkan kapasitas inspektorat dalam menjalankan fungsi pengawasan yang efektif dan akuntabel.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Konseptual

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian (Irfan et al., 2024).

Pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang lebih menekankan pada aspek proses suatu tindakan yang dilihat secara menyeluruh. Dalam penelitian ini adalah kebutuhan auditor pada kantor inspektorat Serdang Bedagai. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (field research) yaitu bentuk penelitian yang bertujuan mengungkapkan pandangan Perusahaan dalam penyediaan auditor di sebuah organisasi kepada penulis.

3.2 Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian. Definisi operasional yang dilakukan bertujuan untuk melihat sejauh mana variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan keeratan hubungan dan juga untuk mempermudah pemahaman dalam meneliti. Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu Analisis Kebutuhan Auditor dan Kompetensi pada Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai, adapun definisi operasional sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Auditor, yaitu kebutuhan akan profesionalisme, integritas, kompetensi, dan kemampuan auditor dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien untuk memastikan hasil audit yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang berlaku (Katili et al., 2017).
- b. Kompetensi, yaitu pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan tanpa gangguan pribadi, ekstern maupun organisasi, serta teori mengenai profesionalisme yang mendorong aktivitas kerja yang professional (Dwiyanto & Rufaedah, 2020).

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka penulis menetapkan Lokasi penelitian yaitu kantor Inspektorat Serdang Bedagai. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan Juni 2025 sampai dengan Oktober 2025.

Tabel 3. 1 Pelaksanaan Waktu Penelitian

Kegiatan Penelitian	Juni 2025				Juli 2025				Agustus 2025				September 2025				Oktober 2025			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Menemukan Masalah & referensi judul																				
Riset Awal dan Wawancara																				
Pengajuan Judul Penelitian																				
Mencari Referensi Artikel																				

Kegiatan Penelitian	Juni 2025				Juli 2025				Agustus 2025				September 2025				Oktober 2025			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Bimbingan Judul Penelitian dan Membuat Perencanaan Proposal																				
Persetujuan Judul Penelitian																				
Penyusunan BAB 1																				
Penyusunan BAB 2																				
Penyusunan BAB 3																				
ACC Seminar Proposal																				
Seminar Proposal																				
Revisi Proposal																				
Menyebarkan Kuesioner																				
Mengolah Data																				
Penyusunan BAB 4																				
Penyusunan BAB 5																				
Pendaftaran Sidang Meja Hijau																				
Sidang Meja Hijau																				

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data tanpa mengetahui teknik pengumpulan data tersebut. Maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang diterapkan.

Menurut (Irfan et al., 2024), menyebutkan bahwa “pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, Sumber data primer, dan lebih banyak pada observasi berperan serta wawancara mendalam dan dokumentasi”. Jenis pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Jenis pengumpulan data ini diharapkan dapat saling melengkapi sehingga informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian.

Dalam mengumpulkan data, penulis menggunakan teknik, field research adalah penelitian lapangan yang bertujuan langsung melakukan kontak dengan objek penelitian dan mencari informasi langsung melalui objek penelitian. Beberapa teknik field research antara lain :

a. Pengamatan Langsung (Observasi)

Pengamatan langsung (observasi), yaitu teknik pengumpulan data secara langsung ke perusahaan untuk memperoleh gambaran objek yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara, yaitu dengan mengajukan pertanyaan kepada auditor Inspektorat Serdang Bedagai mengenai kebutuhan auditor dan kompetensi.

c. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan data-data berkaitan dengan auditor yang diperoleh langsung dari inspektorat, hal ini berupa struktur organisasi, kebutuhan auditor, dan kompetensi.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif. Menurut (Irfan et al., 2024), teknik analisis deskriptif adalah metode yang berusaha mengumpulkan data yang sesuai keadaan yang sebenarnya, mengelola, menganalisis, menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas

mengenai keadaan yang diteliti serta informasi dalam mengambil keputusan. Metode deskriptif adalah metode analisis dengan mengumpulkan data terlebih dahulu yang kemudian diklarifikasi, dianalisis yang selanjutnya diinterpretasikan sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan yang diteliti.

Adapun tahap dalam analisis data sebagai berikut:

1. Melakukan observasi ke Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai untuk memperoleh gambaran umum tentang kondisi organisasi, struktur kelembagaan, dan aktivitas pengawasan yang sedang berjalan.
2. Mengumpulkan data struktur organisasi, data kepegawaian auditor, standar operasional prosedur audit, beban kerja pengawasan, dan regulasi audit internal pemerintah daerah di Inspektorat Serdang Bedagai.
3. Melakukan wawancara mendalam dengan inspektur, auditor senior, auditor pelaksana, kepala SKPD, dan pejabat BKD sesuai dengan indikator variabel penelitian tentang kebutuhan dan kompetensi auditor.
4. Mempelajari dan mengkaji data untuk mengidentifikasi kebutuhan ideal jumlah auditor, kompetensi existing, dan kesenjangan antara kebutuhan dengan kondisi yang ada saat ini.
5. Melakukan interpretasi data dan hasil wawancara kemudian dianalisis menggunakan konsep manajemen SDM sektor publik, standar audit pemerintah, dan teori kompetensi auditor.

6. Menarik kesimpulan atas analisis yang telah dilakukan serta memberikan rekomendasi strategis berupa formulasi kebutuhan auditor optimal dan program pengembangan kompetensi untuk Inspektorat Serdang Bedagai

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Profil Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai

Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Serdang Bedagai. Sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai memiliki tugas pokok melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa, dan pelaksanaan urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh satuan kerja perangkat daerah.

Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai dipimpin oleh seorang Inspektur yang dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh 5 (lima) Inspektur Pembantu. Struktur organisasi Inspektorat terdiri dari Sekretariat yang membawahi Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan serta Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Selain itu terdapat 5 (lima) Inspektur Pembantu yang masing-masing membawahi wilayah pengawasan yang berbeda sesuai dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Kabupaten Serdang Bedagai memiliki wilayah yang cukup luas dengan 17 kecamatan dan 609 desa/kelurahan. Selain itu terdapat 29 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) berupa Dinas, Kantor, dan Badan, sekitar

450 Sekolah SD dan SMP, 20 Puskesmas, serta 25 Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) dan Bumdes Bersama yang kesemuanya merupakan objek pemeriksaan yang harus diawasi oleh Inspektorat. Kompleksitas dan luasnya objek pemeriksaan ini menuntut ketersediaan auditor yang memadai baik dari segi jumlah maupun kompetensi.

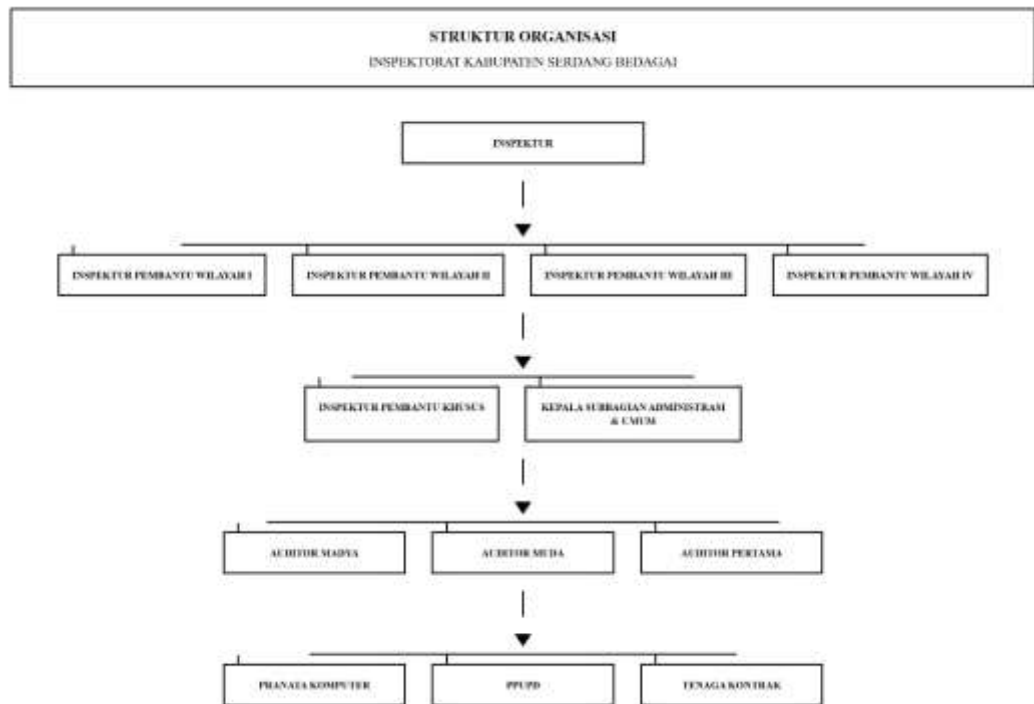
4.1.1.2 Visi dan Misi Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai

Visi: "Terwujudnya Inspektorat sebagai pengawas internal yang profesional, kompeten, dan berintegritas dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang baik di Kabupaten Serdang Bedagai".

Misi:

1. Melaksanakan pengawasan yang komprehensif dan berkesinambungan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah.
2. Meningkatkan kapasitas dan kompetensi auditor internal melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan.
3. Mengembangkan sistem pengawasan yang berbasis risiko dan teknologi informasi.
4. Memperkuat koordinasi dan sinergi dengan aparat pengawas lainnya.
5. Memberikan jaminan kualitas (quality assurance) dan konsultasi untuk perbaikan tata kelola organisasi.

4.1.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai

a. Inspektur

Tugas Pokok:

Memimpin pelaksanaan tugas Inspektorat dalam menyelenggarakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa, dan pelaksanaan urusan pemerintahan lainnya.

Fungsi:

1. Perencanaan program pengawasan
2. Perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan
3. Pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan
4. Pelaksanaan administrasi Inspektorat
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati

b. Inspektur Pembantu Wilayah I, II, III, IV

Tugas Pokok:

Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di wilayah kerja yang ditetapkan, pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa, dan urusan pemerintahan lainnya sesuai dengan wilayah pembagian kerja.

Uraian Tugas:

1. Menyusun program kerja pengawasan wilayah
2. Melaksanakan pengawasan rutin dan insidental
3. Melakukan pemeriksaan administrasi dan keuangan
4. Melaksanakan pengawasan terhadap kinerja aparatur
5. Membuat laporan hasil pengawasan wilayah
6. Memberikan saran dan rekomendasi perbaikan

c. Inspektur Pembantu Khusus

Tugas Pokok:

Melaksanakan pengawasan khusus, pengawasan dengan tujuan tertentu, dan penanganan pengaduan masyarakat.

Uraian Tugas:

1. Melaksanakan pengawasan khusus atas penugasan Inspektur
2. Melakukan investigasi dan pengusutan
3. Menangani pengaduan dan whistleblowing
4. Melakukan audit investigatif
5. Menyusun laporan pengawasan khusus

d. Kepala Subbagian Administrasi & Umum

Tugas Pokok:

Melaksanakan koordinasi penyusunan rencana dan program, pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan, rumah tangga, dan hubungan masyarakat.

Uraian Tugas:

1. Mengelola administrasi kepegawaian Inspektorat
2. Mengelola administrasi keuangan dan anggaran
3. Mengelola perlengkapan dan inventaris kantor
4. Melaksanakan tata usaha dan kearsipan
5. Menyelenggarakan hubungan masyarakat
6. Menyusun laporan pelaksanaan tugas

e. Auditor Madya

Tugas Pokok:

Melaksanakan audit/reviu atas laporan keuangan, audit kinerja, audit dengan tujuan tertentu, dan kegiatan pengawasan lainnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pada tingkat madya.

Uraian Tugas:

1. Merencanakan dan melaksanakan audit tingkat madya
2. Melakukan supervisi terhadap auditor muda dan pertama
3. Menyusun program kerja pemeriksaan (PKP)
4. Melakukan quality assurance audit
5. Menyusun dan menyajikan laporan hasil audit

f. Auditor Muda

Tugas Pokok:

Melaksanakan audit/reviu atas laporan keuangan, audit kinerja, audit dengan tujuan tertentu, dan kegiatan pengawasan lainnya sesuai dengan kompetensi tingkat muda.

Uraian Tugas:

1. Melaksanakan prosedur audit sesuai program kerja
2. Membuat kertas kerja audit (KKA)
3. Melakukan pengumpulan dan analisis bukti audit
4. Membuat draft temuan audit
5. Membantu penyusunan laporan hasil audit

g. Auditor Pertama

Tugas Pokok:

Membantu pelaksanaan audit/reviu dan kegiatan pengawasan lainnya sesuai dengan kompetensi tingkat pertama.

Uraian Tugas:

1. Membantu pelaksanaan prosedur audit
2. Melakukan pengumpulan data dan dokumen audit
3. Membantu pembuatan kertas kerja audit
4. Melakukan konfirmasi dan klarifikasi data
5. Membantu dokumentasi hasil audit

h. Pranata Komputer

Tugas Pokok:

Melaksanakan kegiatan pengelolaan sistem informasi, maintenance perangkat komputer, dan dukungan teknologi informasi.

Uraian Tugas:

1. Mengelola sistem informasi dan database
2. Melakukan maintenance perangkat komputer dan jaringan
3. Memberikan dukungan teknis IT
4. Mengelola website dan media digital
5. Membuat backup data dan sistem keamanan IT

i. PPUPD (Pejabat Pengelola Urusan Pemerintahan Daerah)

Tugas Pokok:

Melaksanakan kegiatan teknis dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Inspektorat.

Uraian Tugas:

1. Membantu pelaksanaan kegiatan pengawasan
2. Melakukan penelaahan dokumen dan laporan
3. Membantu penyusunan program kerja
4. Melakukan koordinasi dengan unit kerja lain
5. Menyusun laporan kegiatan teknis

j. Tenaga Kontrak

Tugas Pokok:

Membantu pelaksanaan kegiatan administrasi dan teknis sesuai dengan bidang keahlian dan penugasan yang diberikan.

Uraian Tugas:

1. Membantu kegiatan administrasi perkantoran
2. Melakukan entry data dan dokumentasi
3. Membantu pelaksanaan kegiatan teknis terampil
4. Memberikan dukungan operasional
5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Kebutuhan Kuantitas Auditor

Berdasarkan data yang diperoleh dari Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai dan perhitungan beban kerja audit, terdapat kesenjangan yang signifikan antara kebutuhan ideal dengan kondisi eksisting jumlah auditor. Perhitungan kebutuhan auditor menggunakan referensi Keputusan Kepala BPKP Nomor 971/K/SU/2005 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Total Beban Kerja:

1. Jumlah kegiatan audit: 1.394
2. Rata-rata hari per tim: 60 HP
3. Total beban kerja audit: 83.640 HP
4. Beban kerja pengawasan lainnya (30%): 25.092 HP
5. Total beban kerja: 108.732 HP

Berdasarkan klasifikasi beban kerja untuk unit APIP dengan sistem 5 hari kerja, Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai termasuk dalam kelompok A1 yang memerlukan:

1. 4 Auditor Madya
2. 12 Auditor Muda
3. 36 Auditor Pertama/Terampil
4. Total kebutuhan ideal: 52 auditor

Kondisi Eksisting:

1. Auditor Madya: 5 orang (kelebihan 1)
2. Auditor Muda: 12 orang (sesuai kebutuhan)
3. Auditor Pertama/Terampil: 5 orang (kekurangan 31)
4. JFU P2UPD: 7 orang
5. Total auditor tersedia: 29 orang

Gap Analisis: Terdapat kekurangan sebesar 31 auditor (59,6%) dari kebutuhan ideal, terutama pada jenjang Auditor Pertama/Terampil. Kondisi ini mencerminkan fenomena yang umum terjadi di banyak APIP daerah, dimana terjadi ketimpangan dalam struktur SDM audit. Kekurangan yang signifikan ini tidak hanya berdampak pada kuantitas pelaksanaan audit, tetapi juga menimbulkan implikasi strategis yang lebih luas.

4.2.2 Analisis Kompetensi

Analisis kompetensi auditor di Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai dilakukan berdasarkan kerangka International Professional Practices Framework (IPPF) dari Institute of Internal Auditors (IIA) yang diadaptasi dengan konteks

pemerintahan Indonesia. Kompetensi auditor dapat dikategorikan dalam empat dimensi utama yang saling berkaitan dan mendukung efektivitas pelaksanaan fungsi audit internal, mencakup technical competency, pengalaman profesional, behavioral competency, dan keterampilan komunikasi yang terintegrasi dalam sebuah framework pengembangan SDM yang komprehensif.

Dari sisi pengetahuan dan keterampilan teknis, auditor telah menunjukkan pemahaman yang memadai terhadap standar audit internal dasar dan mampu melaksanakan prosedur audit konvensional dengan baik. Kemampuan dalam menyusun program audit standar dan dokumentasi working paper telah sesuai dengan framework yang ditetapkan organisasi. Namun, ketika dihadapkan pada tuntutan audit modern, teridentifikasi gap yang mengkhawatirkan terutama dalam penerapan risk-based auditing approach. Auditor masih sangat bergantung pada pendekatan compliance audit tradisional yang bersifat checklist-oriented tanpa melakukan risk assessment yang memadai, mengakibatkan alokasi sumber daya yang tidak efisien dan potensi oversight terhadap area berisiko tinggi.

Kebutuhan paling mendesak adalah pengembangan kemampuan advanced risk assessment, data analytics skills untuk pattern recognition dan anomaly detection, serta specialized audit techniques khususnya dalam fraud detection dan audit investigasi. Era digitalisasi pemerintahan juga menuntut auditor menguasai tools modern seperti IDEA, ACL, dan teknik forensic audit procedures yang memungkinkan pengumpulan evidence yang legally admissible untuk keperluan tindak lanjut hukum.

Profil pengalaman profesional auditor mencerminkan kondisi umum APIP daerah dimana mayoritas memiliki track record memadai dalam audit rutin namun exposure terbatas terhadap situasi kompleks dan menantang. Dominasi audit kepatuhan dengan scope standar menyebabkan keterbatasan dalam pengembangan professional judgment yang kritis untuk pengambilan keputusan dalam situasi ambiguous. Kemampuan materiality assessment masih menunjukkan variasi signifikan antar auditor, mengakibatkan inconsistency dalam penetapan scope audit dan evaluasi temuan.

Kelemahan paling mencolok terlihat dalam evidence evaluation, dimana auditor mengalami kesulitan mengevaluasi kualitas dan kecukupan bukti audit, terutama bukti yang bersifat indirect atau memerlukan corroboration dari multiple sources. Risk-based decision making juga masih menggunakan pendekatan one-size-fits-all tanpa mempertimbangkan diferensiasi tingkat risiko antar area audit. Untuk mengatasi keterbatasan ini diperlukan program rotasi penugasan sistematis dan mentoring program yang efektif.

Auditor telah mendemonstrasikan commitment konsisten terhadap prinsip integritas dasar, tercermin dari kejujuran dalam pelaporan temuan dan konsistensi menjalankan prosedur audit sesuai standar. Professional skepticism juga berada pada level memadai dengan verifikasi yang proper terhadap explanation auditee. Namun, kompleksitas lingkungan politik pemerintahan daerah menghadirkan tantangan unik yang dapat mengancam objektivitas auditor.

Tekanan politik dari berbagai stakeholder internal dan eksternal seringkali menempatkan auditor dalam posisi dilematis antara mempertahankan objektivitas profesional dengan dynamic pressure yang dihadapi. Isu conflict of interest juga menjadi tantangan mengingat struktur pemerintahan daerah yang seringkali mengharuskan auditor memeriksa unit kerja atau pejabat yang memiliki hubungan personal atau professional. Sistem identifikasi dan pengelolaan conflict of interest masih memerlukan formalisasi lebih komprehensif, termasuk pengembangan protokol yang jelas dan sistem whistleblower protection yang efektif.

Keterampilan komunikasi merupakan critical success factor yang menentukan apakah temuan dan rekomendasi audit dapat dipahami, diterima, dan ditindaklanjuti dengan baik oleh stakeholder yang beragam. Analisis menunjukkan profil mixed dengan improvement area yang signifikan. Dalam written communication, kemampuan menyusun laporan audit yang clear, concise, dan actionable masih menunjukkan inconsistency mengkhawatirkan. Audit report seringkali terlalu technical dan laden with jargon yang tidak accessible bagi audience non-technical, mengurangi effectiveness penyampaian key messages dan recommended actions.

Oral communication menghadapi tantangan lebih kompleks dimana auditor kesulitan articulating complex findings dalam bahasa yang accessible dan convincing bagi audience beragam. Kemampuan presentasi yang terbatas berdampak pada reduced impact dari audit results presentation. Stakeholder management juga memerlukan fokus pengembangan khusus mengingat success

rate implementasi rekomendasi sangat bergantung pada kemampuan building rapport professional namun collaborative. Era digital transformation menambah tuntutan penguasaan modern communication tools dan ability conduct virtual audit serta remote communication yang effective, yang masih menjadi challenge bagi mayoritas auditor.

4.3 Pembahasan

4.4.1 Penyebab Kekurangan Jumlah Auditor pada Inspektorat Serdang Bedagai

Berdasarkan analisis data dan wawancara mendalam yang dilakukan, dapat diidentifikasi beberapa faktor utama yang menyebabkan terjadinya kekurangan auditor di Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai:

4.4.1.1 Faktor Struktural dan Kebijakan

a. Keterbatasan Formasi Jabatan Fungsional Auditor

Salah satu penyebab utama kekurangan auditor adalah keterbatasan formasi Jabatan Fungsional Auditor (JFA) yang ditetapkan oleh pemerintah pusat melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB). Berdasarkan data yang diperoleh, formasi JFA yang dialokasikan untuk Kabupaten Serdang Bedagai belum sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian (Katili et al., 2017) yang menyatakan bahwa keterbatasan formasi menjadi kendala utama dalam pemenuhan kebutuhan auditor di daerah.

Proses penetapan formasi yang bersifat top-down dan tidak mempertimbangkan karakteristik spesifik daerah menyebabkan alokasi yang tidak optimal. Kabupaten Serdang Bedagai dengan 17 kecamatan, 609 desa, dan 29 SKPD memiliki kompleksitas yang tinggi namun tidak tercermin dalam alokasi formasi yang diberikan. Kondisi ini diperparah dengan adanya moratorium penerimaan CPNS pada periode tertentu yang semakin memperlambat proses pengisian formasi auditor.

b. Persyaratan Kualifikasi yang Ketat

Persyaratan untuk menjadi auditor pemerintah yang relatif ketat juga menjadi salah satu faktor pembatas. Persyaratan pendidikan minimal S1 bidang akuntansi, ekonomi, atau bidang terkait, ditambah dengan keharusan lulus ujian kompetensi JFA, membuat pool calon auditor menjadi terbatas. Hal ini didukung oleh temuan (Dwiyanto & Rufaedah, 2020) yang menunjukkan bahwa kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Data menunjukkan bahwa tidak semua lulusan yang memenuhi kualifikasi pendidikan mampu lulus ujian kompetensi JFA yang memiliki tingkat kesulitan cukup tinggi.

Selain itu, persyaratan pengalaman kerja minimal dan sertifikasi profesi menjadi barrier tersendiri bagi calon auditor. Hal ini menciptakan paradoks dimana untuk menjadi auditor diperlukan pengalaman, namun untuk mendapatkan pengalaman diperlukan

kesempatan menjadi auditor. Kondisi ini menyebabkan supply auditor yang qualified menjadi terbatas.

4.4.1.2 Faktor Organisasional

a. Keterbatasan Anggaran untuk Pengembangan SDM

Anggaran yang terbatas untuk pengembangan sumber daya manusia menjadi kendala dalam upaya peningkatan jumlah dan kualitas auditor. Menurut (Setyana et al., 2021), pengembangan kompetensi auditor memerlukan investasi yang berkelanjutan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. Proses sertifikasi auditor memerlukan biaya yang tidak sedikit, mulai dari biaya pendidikan dan pelatihan pra-sertifikasi, biaya ujian sertifikasi, hingga biaya maintaining sertifikat melalui continuing professional education (CPE). Keterbatasan anggaran menyebabkan tidak semua pegawai yang berpotensi dapat mengikuti program sertifikasi.

Selain itu, keterbatasan anggaran juga berdampak pada program pelatihan berkelanjutan yang seharusnya menjadi bagian integral dari pengembangan kompetensi auditor. Tanpa investasi yang memadai dalam pengembangan SDM, organisasi akan kesulitan menarik dan mempertahankan auditor yang berkualitas.

b. Sistem Remunerasi yang Kurang Kompetitif

Sistem remunerasi untuk auditor pemerintah yang kurang kompetitif dibandingkan dengan sektor swasta menjadi faktor yang mempengaruhi daya tarik profesi auditor pemerintah. (Pikirang et al., 2017) menyatakan bahwa faktor motivasi termasuk kompensasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Meskipun telah ada tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional, namun secara keseluruhan paket remunerasi auditor pemerintah masih kalah kompetitif dibandingkan dengan auditor di KAP atau perusahaan swasta.

Kondisi ini menyebabkan brain drain dimana auditor-auditor berpengalaman dan berkompeten memilih pindah ke sektor swasta yang menawarkan kompensasi yang lebih menarik. Akibatnya, Inspektorat kesulitan mempertahankan auditor senior yang seharusnya menjadi mentor bagi auditor junior.

4.4.1.3 Faktor Eksternal

a. Tingginya Permintaan Auditor di Pasar Kerja

Meningkatnya awareness terhadap pentingnya good governance dan internal control menyebabkan permintaan akan auditor internal di berbagai sektor meningkat signifikan. Tidak hanya di sektor pemerintah, sektor swasta juga semakin menyadari pentingnya fungsi audit internal yang efektif. Kondisi ini menciptakan kompetisi yang ketat dalam merebut talent auditor yang berkualitas.

Sektor swasta dengan tawaran remunerasi dan jenjang karir yang lebih menarik seringkali menjadi pilihan utama bagi lulusan fresh

graduate maupun auditor berpengalaman. Hal ini menyebabkan supply auditor untuk sektor pemerintah menjadi semakin terbatas.

b. Regulasi yang Kompleks dan Dinamis

Perubahan regulasi yang cepat dan kompleks di sektor pemerintahan menuntut auditor untuk terus mengupdate pengetahuan dan keterampilannya. Hal ini menciptakan entry barrier yang tinggi bagi calon auditor dan juga meningkatkan beban kerja auditor existing untuk terus belajar dan beradaptasi. Kompleksitas regulasi ini juga menyebabkan kebutuhan akan auditor dengan spesialisasi tertentu semakin meningkat.

4.4.2 Strategi Mengatasi Kekurangan Jumlah Auditor

Berdasarkan analisis terhadap akar masalah kekurangan auditor, dapat dirumuskan beberapa strategi komprehensif untuk mengatasi permasalahan tersebut:

4.4.2.1 Strategi Jangka Pendek (1-2 tahun)

a. Optimalisasi Sumber Daya Existing

Menurut teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh (Katili et al., 2017), optimalisasi sumber daya yang ada menjadi prioritas utama dalam kondisi keterbatasan. Hal ini dapat dilakukan melalui:

1. **Redistribusi Beban Kerja:** Melakukan pemetaan ulang beban kerja audit dan redistribusi yang lebih efisien berdasarkan tingkat risiko dan kompleksitas objek audit. Objek audit dengan risiko rendah dapat

dialokasikan kepada auditor junior dengan supervisi yang memadai, sementara audit yang kompleks ditangani oleh auditor senior. Sesuai dengan penelitian (Zunaedi et al., 2022), manajemen risiko yang efektif dapat meningkatkan efisiensi alokasi sumber daya audit.

2. **Pemanfaatan Teknologi Audit:** Implementasi Computer Assisted Audit Tools (CAATs) dan data analytics untuk meningkatkan efisiensi audit. Penelitian (Srimindarti, 2006) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dapat mengurangi waktu audit dan meningkatkan kualitas. Penggunaan teknologi dapat mengurangi waktu yang diperlukan untuk prosedur audit rutin dan memungkinkan auditor fokus pada area yang memerlukan professional judgment.
3. **Kerjasama dengan Instansi Lain:** Membangun kerjasama dengan inspektorat daerah lain atau APIP lainnya untuk sharing resources dalam proyek audit tertentu, khususnya audit yang memerlukan keahlian khusus.

b. Program Conversion Pegawai

Mengidentifikasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai yang memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dan potensi untuk dikonversi menjadi auditor. Menurut (Harahap &

Pulungan, 2019), kompetensi auditor dapat dikembangkan melalui program pelatihan yang terstruktur. Program ini meliputi:

1. **Seleksi Internal:** Melakukan seleksi internal terhadap pegawai dengan kualifikasi S1 Akuntansi, Ekonomi, atau bidang terkait yang berminat menjadi auditor.
2. **Program Persiapan Sertifikasi:** Menyelenggarakan program intensive training untuk mempersiapkan pegawai terpilih mengikuti ujian sertifikasi JFA.
3. **Mentoring Program:** Menyediakan program mentoring dari auditor senior untuk mempercepat proses learning curve pegawai baru.

4.4.2.2 Strategi Jangka Menengah (3-5 tahun)

a. Peningkatan Formasi dan Rekrutmen

Berdasarkan teori perencanaan SDM yang dikemukakan oleh (Dwiyanto & Rufaedah, 2020), peningkatan formasi harus didasarkan pada analisis kebutuhan yang komprehensif. Strategi ini meliputi:

1. **Advokasi Peningkatan Formasi:** Melakukan advokasi kepada pemerintah pusat melalui Bupati dan DPRD untuk meningkatkan alokasi formasi JFA berdasarkan analisis kebutuhan riil yang komprehensif.
2. **Rekrutmen Berkualitas:** Mengembangkan strategi rekrutmen yang menarik kandidat terbaik melalui:
 - a. Kerjasama dengan perguruan tinggi untuk program magang dan rekrutmen fresh graduate

- b. Employer branding untuk meningkatkan attractiveness profesi auditor pemerintah
- c. Program beasiswa untuk calon auditor yang berkomitmen bekerja di sektor pemerintah

b. Pengembangan Sistem Karir yang Menarik

Menurut (Setyana et al., 2021), sistem karir yang jelas dapat meningkatkan motivasi dan retensi auditor. Hal ini dapat dilakukan melalui:

1. **Career Path yang Jelas:** Mengembangkan career path yang jelas dan menarik bagi auditor, termasuk kemungkinan rotasi ke SKPD lain atau promosi ke posisi struktural.
2. **Fast Track Program:** Menyediakan fast track program untuk auditor berprestasi untuk mempercepat jenjang karir.
3. **Dual Career Option:** Memberikan opsi dual career dimana auditor dapat mengembangkan keahlian di bidang lain sambil tetap mempertahankan kompetensi audit.

4.4.2.3 Strategi Jangka Panjang (5-10 tahun)

a. Pembangunan Ekosistem Audit yang Sustainable

1. **Audit Academy:** Mendirikan audit academy sebagai pusat excellence untuk pengembangan auditor di wilayah Sumatera Utara

yang dapat melayani tidak hanya Kabupaten Serdang Bedagai tetapi juga daerah sekitarnya.

2. **Research and Development:** Mengembangkan unit R&D untuk inovasi metodologi audit dan pengembangan tools audit yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi audit.
3. **Partnership dengan Akademisi:** Membangun partnership jangka panjang dengan perguruan tinggi untuk program pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan audit pemerintahan.

b. Transformasi Digital Audit

1. **Audit Management System:** Mengembangkan sistem manajemen audit terintegrasi yang dapat meningkatkan efisiensi perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan audit.
2. **Continuous Auditing:** Implementasi konsep continuous auditing melalui teknologi untuk monitoring real-time yang dapat mengurangi kebutuhan audit manual.
3. **Data Analytics Capability:** Membangun kapabilitas data analytics yang memungkinkan auditor melakukan risk assessment yang lebih akurat dan audit yang lebih targeted.

4.4.3 Penyebab Auditor Belum Berkompeten

Analisis terhadap kompetensi auditor menunjukkan bahwa meskipun secara umum tingkat kompetensi sudah cukup baik (skor rata-rata 3,75), namun masih terdapat gap yang perlu diperbaiki. Beberapa faktor yang menyebabkan auditor belum berkompeten optimal adalah:

4.4.3.1 Keterbatasan Program Pengembangan Kompetensi

a. Frekuensi Pelatihan yang Tidak Memadai

Hasil wawancara menunjukkan bahwa frekuensi pelatihan untuk auditor masih sangat terbatas. Hal ini sejalan dengan temuan (Dwiyanto & Rufaedah, 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi auditor dipengaruhi oleh intensitas pelatihan yang diterima. Rata-rata auditor hanya mengikuti 1-2 pelatihan dalam setahun, sementara kebutuhan ideal menurut standar profesi adalah minimal 40 jam pelatihan per tahun. Keterbatasan ini disebabkan oleh:

1. **Anggaran Pelatihan Terbatas:** Alokasi anggaran untuk pelatihan SDM yang terbatas menyebabkan tidak semua auditor dapat mengikuti pelatihan yang dibutuhkan.
2. **Keterbatasan Provider Pelatihan:** Terbatasnya provider pelatihan audit berkualitas di daerah menyebabkan biaya pelatihan menjadi mahal karena harus mendatangkan trainer dari luar daerah atau mengirim auditor ke Jakarta.
3. **Prioritas Operasional:** Tekanan operasional yang tinggi menyebabkan waktu untuk mengikuti pelatihan menjadi terbatas. Auditor seringkali dihadapkan pada pilihan antara menyelesaikan tugas audit atau mengikuti pelatihan.

b. Kurangnya Program Sertifikasi

Data menunjukkan bahwa hanya 27,6% auditor yang memiliki sertifikat JFA. Menurut (Harahap & Pulungan, 2019), sertifikasi profesi merupakan indikator penting kompetensi auditor. Hal ini disebabkan oleh:

1. **Biaya Sertifikasi yang Tinggi:** Biaya ujian sertifikasi JFA yang mencapai puluhan juta rupiah per orang menjadi kendala bagi organisasi dengan anggaran terbatas.
2. **Tingkat Kesulitan Ujian:** Tingkat kesulitan ujian sertifikasi yang tinggi memerlukan persiapan intensif yang tidak semua auditor mampu lakukan.
3. **Kurangnya Program Persiapan:** Belum adanya program persiapan ujian sertifikasi yang terstruktur di internal organisasi.

4.4.3.2 Gap Pengetahuan dan Keterampilan

Keterbatasan pengetahuan teknologi dan spesialisasi audit menjadi kendala utama. (Pikirang et al., 2017) menyatakan bahwa perkembangan teknologi menuntut auditor untuk terus mengupdate kemampuannya.

a. Keterbatasan Pengetahuan Teknologi

Analisis menunjukkan bahwa auditor masih memiliki keterbatasan dalam penguasaan teknologi audit modern. Hal ini terlihat dari rendahnya skor pada aspek penguasaan audit teknologi informasi (mean = 3,38). Faktor-faktor yang menyebabkan hal ini antara lain:

1. **Kurikulum Pelatihan yang Belum Update:** Kurikulum pelatihan auditor yang masih fokus pada audit manual dan belum mengintegrasikan teknologi audit terkini.

2. **Resistance to Change:** Adanya resistensi dari auditor senior terhadap adopsi teknologi baru karena merasa nyaman dengan metode konvensional.
3. **Keterbatasan Infrastruktur TI:** Infrastruktur teknologi informasi di Inspektorat yang belum mendukung implementasi audit berbasis teknologi.

b. Kurangnya Spesialisasi Audit

Mayoritas auditor masih bersifat generalis dan belum memiliki spesialisasi yang mendalam di bidang tertentu. Padahal kompleksitas objek audit modern memerlukan auditor dengan keahlian spesifik, seperti:

1. **Audit Teknologi Informasi:** Dengan semakin digitalisasinya pelayanan pemerintah, dibutuhkan auditor yang khusus menguasai audit TI.
2. **Audit Kinerja:** Evaluasi terhadap efektivitas dan efisiensi program pemerintah memerlukan metodologi yang berbeda dengan audit keuangan.
3. **Audit Investigatif:** Penanganan kasus dugaan fraud memerlukan keahlian khusus dalam audit investigatif.

4.4.3.3 Faktor Motivasi dan Engagement

a. Rendahnya Motivasi Pengembangan Diri

Beberapa auditor menunjukkan motivasi yang rendah untuk mengembangkan kompetensinya. Hal ini disebabkan oleh:

1. **Ketidakjelasan Reward System:** Tidak adanya sistem reward yang jelas bagi auditor yang berhasil meningkatkan kompetensinya.
2. **Beban Kerja yang Tinggi:** Beban kerja yang tinggi menyebabkan auditor tidak memiliki waktu dan energi untuk pengembangan diri.
3. **Kurangnya Role Model:** Keterbatasan auditor senior yang dapat menjadi role model dan mentor bagi auditor junior.

4.4.4 Strategi Mengatasi Kompetensi Auditor yang Belum Optimal

4.4.4.1 Program Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan

a. Structured Learning Program

Berdasarkan teori pembelajaran organisasi yang dikemukakan oleh (Setyana et al., 2021), program pembelajaran terstruktur dapat meningkatkan kompetensi auditor secara efektif. Program ini meliputi:

1. **Basic Audit Training:** Program pelatihan dasar audit untuk auditor baru yang mencakup fundamental auditing, akuntansi sektor publik, dan regulasi pemerintahan.
2. **Advanced Audit Training:** Program pelatihan lanjutan untuk auditor berpengalaman yang fokus pada teknik audit advanced, risk-based auditing, dan audit investigatif.
3. **Specialized Training:** Program pelatihan spesialisasi untuk mengembangkan expertise di bidang tertentu seperti audit TI, audit kinerja, dan audit lingkungan.

b. E-Learning Platform

Menurut (Zunaedi et al., 2022), platform pembelajaran digital dapat meningkatkan aksesibilitas dan fleksibilitas pembelajaran auditor. Mengembangkan platform e-learning internal yang memungkinkan auditor belajar secara fleksibel tanpa terganggu tugas operasional. Platform ini dapat berisi:

1. **Video Tutorial:** Koleksi video tutorial tentang berbagai aspek audit yang dapat diakses kapan saja.
2. **Case Study Database:** Database kasus-kasus audit yang telah terjadi untuk pembelajaran berbasis pengalaman.
3. **Knowledge Sharing Forum:** Forum diskusi internal untuk berbagi pengalaman dan best practices antar auditor.

4.4.4.2 Program Sertifikasi dan Kredensial

a. Bantuan Sertifikasi Profesi

Dwiyanto & Rufaedah (2020) menekankan pentingnya sertifikasi profesi dalam meningkatkan kredibilitas dan kompetensi auditor. Program ini meliputi:

1. **Scholarship Program:** Menyediakan program beasiswa untuk auditor yang ingin mengikuti ujian sertifikasi JFA, QIA, atau CIA.
2. **Preparation Class:** Menyelenggarakan kelas persiapan ujian sertifikasi dengan menghadirkan trainer berpengalaman.
3. **Study Group:** Membentuk study group antar auditor untuk saling mendukung dalam persiapan ujian sertifikasi.

b. Internal Certification Program

Mengembangkan program sertifikasi internal yang dapat menjadi stepping stone menuju sertifikasi nasional/internasional:

1. **Basic Auditor Certificate:** Sertifikat internal untuk auditor yang telah menguasai kompetensi dasar.
2. **Specialized Certificate:** Sertifikat khusus untuk auditor yang telah menguasai bidang spesialisasi tertentu.
3. **Senior Auditor Certificate:** Sertifikat untuk auditor senior yang telah menunjukkan leadership dan mentoring capability.

4.4.4.3 Knowledge Management System

Menurut (Katili et al., 2017), sistem manajemen pengetahuan dapat meningkatkan transfer knowledge dan best practices dalam organisasi audit.

a. Documentation of Best Practices

Mengembangkan sistem dokumentasi best practices yang mencakup:

1. **Standard Operating Procedures (SOP):** Penyusunan SOP yang komprehensif untuk berbagai jenis audit.
2. **Audit Manual:** Pengembangan audit manual yang disesuaikan dengan karakteristik objek audit di Kabupaten Serdang Bedagai.
3. **Lessons Learned Database:** Database pembelajaran dari audit-audit sebelumnya yang dapat menjadi referensi untuk audit selanjutnya.

b. Mentoring and Coaching Program

Menurut (Harahap & Pulungan, 2019) menyatakan bahwa program mentoring dapat mempercepat pengembangan kompetensi auditor junior.

1. **Senior-Junior Pairing:** Program pairing antara auditor senior dan junior untuk transfer knowledge yang intensif.
2. **Cross-functional Exposure:** Program rotasi auditor ke SKPD lain untuk memperluas pemahaman tentang operasional pemerintahan.
3. **External Mentoring:** Mengundang auditor berpengalaman dari BPK, BPKP, atau KAP untuk menjadi mentor eksternal.

4.4.4.4 Performance Management System

a. Competency-Based Performance Evaluation

Berdasarkan teori manajemen kinerja yang dikemukakan oleh (Pikirang et al., 2017), sistem evaluasi berbasis kompetensi dapat mendorong peningkatan kinerja auditor. Mengembangkan sistem evaluasi kinerja berbasis kompetensi yang mencakup:

1. **Individual Development Plan (IDP):** Setiap auditor memiliki IDP yang jelas dengan target pengembangan kompetensi yang spesifik dan terukur.
2. **360-Degree Feedback:** Implementasi sistem feedback 360 derajat yang melibatkan atasan, rekan kerja, dan auditee untuk evaluasi kompetensi yang komprehensif.
3. **Competency Assessment Tool:** Pengembangan tools assessment kompetensi yang dapat mengukur gap kompetensi secara objektif dan menjadi dasar untuk program pengembangan.

b. Reward and Recognition System

Dalam penelitiannya (Setyana et al., 2021) menekankan pentingnya sistem reward yang tepat untuk memotivasi pengembangan kompetensi auditor.

1. **Merit-Based Promotion:** Sistem promosi yang berbasis merit dan kompetensi, bukan hanya senioritas.
2. **Performance Incentive:** Memberikan insentif khusus bagi auditor yang berhasil meningkatkan kompetensinya atau mencapai target tertentu.
3. **Annual Award:** Program penghargaan tahunan untuk auditor berprestasi dalam berbagai kategori seperti best practice, innovation, dan professional development.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat kesenjangan dalam kuantitas auditor dengan gap 59,6% dari kebutuhan ideal (52 auditor vs 29 auditor existing), terutama pada jenjang Auditor Pertama/Terampil dengan defisit 31 orang. Kondisi ini menunjukkan ketidakseimbangan antara beban kerja audit dengan ketersediaan sumber daya manusia.
2. Kekurangan auditor disebabkan oleh keterbatasan formasi JFA dari pemerintah pusat, persyaratan kualifikasi yang ketat, anggaran pengembangan SDM yang terbatas, dan sistem remunerasi yang kurang kompetitif dibandingkan sektor swasta.
3. Kompetensi auditor menunjukkan fondasi yang memadai dalam pengetahuan audit dasar, namun menghadapi tantangan dalam risk-based auditing approach, data analytics skills, dan professional judgment yang belum konsisten. Keterampilan komunikasi juga memerlukan perbaikan untuk meningkatkan efektivitas penyampaian hasil audit.
4. Kompetensi auditor belum optimal karena keterbatasan program pengembangan berkelanjutan, gap pengetahuan teknologi audit modern, kurangnya spesialisasi audit sesuai kebutuhan, dan rendahnya motivasi pengembangan diri akibat sistem reward yang belum memadai.

5. Diperlukan pendekatan komprehensif yang mencakup optimalisasi sumber daya existing, program conversion pegawai, peningkatan formasi, pengembangan sistem karir, dan implementasi program pembelajaran berkelanjutan berbasis kompetensi.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memberi saran sebagai masukan sebagai berikut :

1. Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai perlu mengajukan usulan peningkatan formasi JFA kepada pemerintah pusat, melaksanakan program konversi pegawai internal menjadi auditor tersertifikasi, mengembangkan program pelatihan berkelanjutan berbasis kompetensi dengan fokus teknologi audit modern, membangun sistem mentoring antara auditor senior dan junior, serta menerapkan sistem evaluasi kinerja berbasis kompetensi dengan target pengembangan yang terukur.
2. Pemerintah daerah sebaiknya meningkatkan alokasi anggaran pengembangan SDM audit untuk sertifikasi dan pelatihan berkelanjutan, memperbaiki sistem remunerasi auditor agar lebih kompetitif dengan sektor swasta, serta menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi untuk rekrutmen calon auditor berkualitas.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dampak implementasi teknologi audit terhadap efektivitas dan efisiensi pengawasan internal serta mengembangkan model perhitungan kebutuhan auditor yang disesuaikan dengan karakteristik spesifik daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N. (2023). Pengaruh Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada Inspektorat Kota Makassar. *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 6(2), 315–322. <https://doi.org/10.35446/akuntansikompetif.v6i2.1336>
- Alpi, M. F., & Ramadhan, P. R. (2018). Pengaruh Karakteristik Pemerintah Daerah Dan Temuan Audit Badan Pemeriksa Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Kabupaten/Kota. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3).
- Amran, E. F., & Selvia, F. (2019). Pengaruh Etika Auditor, Pengalaman Auditor Dan Motivasi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Kantor Akuntan Publik Kota Padang). *Competitive Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3(2), 52. <https://doi.org/10.31000/c.v3i2.1741>
- Dwiyanto, A., & Rufaedah, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal. *Prosiding The 11th Industrial Research Workshop and National Seminar*, 26–27.
- Erfiansyah, E., & Rustandi. (2018). Analisis Manfaat Audit Ditinjau Dari Perspektif Klien Audit (Survei Pada BPR seluruh Kota dan Kabupaten Bandung). *Jurnal Ilmiah MEA (MANajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 68–83.
- Harahap, R. U., & Pulungan, K. A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Profesionalisme terhadap Salah Saji Material pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 19(2), 183–199. <https://doi.org/10.30596/jrab.v19i2.4752>
- Hasnatang, H., dkk. (2025). Peran Kompetensi dan Penerapan Standar Profesi dalam Memperkuat Kualitas Audit. *Journal of Sharia Economics Scholar*, Vol. 2 No. 5.
- Irfan, Manurung, S., & Hani, S. (2024). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi (Edisi Revisi)* (S. Elizar (ed.)). UMSU Press.
- Januri, & Alpi, M. F. (2024). The Role Of Inspectorate Auditor Performance In Regional Financial Supervision. *Proceeding 2 Nd Medan International*

Economics and Business, 2(1), 791–799.

Junisa, K., & Kuntadi, C. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Auditor: Profesionalisme, Kompetensi Auditor dan Independensi Auditor. *Balance: Media Informasi Akuntansi Dan Keuangan*, 4(5), 91–101. <https://doi.org/10.52300/blnc.v16i2.13240>

Katili, M., Nangoi, G., & Gamaliel, H. (2017). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi dan Kabupaten Kota Gorontalo. *Jurnal EMBA*, 5(2), 572–582.

Leke, A. A. C. M., Irawati, R. I., & Candradewini, C. (2022). Analisis Lingkungan Pengendalian dalam Pelaksanaan SPIP di Inspektorat Kabupaten Nagekeo. *Owner*, 6(1), 136–146. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.540>

Lesmana, S. (2011). *Dampak Environment Uncertainty Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Akuntansi*. 11(2), 158–170.

Lubis, H. Z., Sari, M., Ramadhany, A. A., Ovami, D. C., & Brutu, I. R. (2024). Effect of internal audit, internal control, and audit quality on fraud prevention: Evidence from the public sector in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 22(2), 40–50. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(2\).2024.04](https://doi.org/10.21511/ppm.22(2).2024.04)

Naibaho, P. R. E., & Maksum, A. (2024). Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparat Pengawas Internal Pemerintah Dengan Stres Kerjasebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Kabupaten Humbang Hasundutan Pani. *JRAK*, 10(2), 287–306.

Pikirang, J., Sabijono, H., & Wokas, H. R. N. (2017). Pengaruh Tekanan Waktu, Independensi Dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit Di Kantor Inspektorat Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 12(2), 717–732. <https://doi.org/10.32400/gc.12.2.18034.2017>

Poerwadarminta. (1993). Kamus Bahasa Indonesia.

Rialdy, N., Sari, M., Hani, S., Jufrizen, J., & Irfan, I. (2023). Internal Auditor Professionalism: Determinants and Its Effect on Behavior Auditor Ethics. *Integrated Journal of Business and Economics*, 7(3), 518.

<https://doi.org/10.33019/ijbe.v7i3.651>

Sedarmayanti. (2008). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas.

Setyana, H. D., Rono, S., & Nuraini, F. (2021). Pengalaman Kerja Auditor, Etika Auditor, Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik. *Sustainable*, 1(1), 185. <https://doi.org/10.30651/stb.v1i1.9765>

Srimindarti, C. (2006). Opini Audit Dan Pergantian Auditor: Kajian Berdasarkan Resiko, Kemampuan Perusahaan Dan Kinerja Auditor Oleh: Ceacilia Srimindarti. *STIE STIKUBANK Semarang*, 64–76.

Suparno. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Supriyanto, S., Pina, P., Christian, C., & Silvana, V. (2022). Menganalisis Indikator Kualitas Audit Pada Perusahaan Audit Di Indonesia. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 199–210. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.520>

Vidyanti, A., Sumijan, & Hendrik, B. (2024). Penggunaan Metode Case Based Reasoning dalam Identifikasi Temuan Audit Ketaatan pada Inspektorat Kota Payakumbuh. *Jurnal KomtekInfo*, 11(4), 188–196. <https://doi.org/10.35134/komtekinfo.v11i4.540>

Zunaedi, B. N. F., Annisa, H. R., & Dewi, M. (2022). Fungsi Internal Audit Dan Manajemen Risiko Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 24(1), 59–70. <https://doi.org/10.34208/jba.v24i1.1159>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pertanyaan Wawancara Kebutuhan Auditor

Dimensi	No.	Pertanyaan
Kebutuhan Kuantitas Auditor	1	Apakah jumlah auditor yang ada saat ini sudah mencukupi untuk melaksanakan seluruh program audit di Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai ?
	2	Apakah penambahan jumlah auditor diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pengawasan internal di lingkungan Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai?
	3	Apakah rasio jumlah auditor terhadap objek pemeriksaan (SKPD) di Kabupaten Serdang Bedagai sudah ideal?
Kebutuhan Kualifikasi Auditor	4	Apakah Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai memerlukan auditor dengan latar belakang pendidikan akuntansi/audit?
	5	Apakah Auditor dengan sertifikasi profesi (JFA/CIA/CPA) sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas audit?
	6	Apakah pengalaman kerja minimal 3 tahun di bidang audit/akuntansi menjadi syarat penting untuk auditor di Inspektorat?
Kebutuhan Spesialisasi Auditor	7	Apakah Inspektorat membutuhkan auditor khusus untuk audit keuangan daerah?
	8	Apakah Auditor dengan spesialisasi audit kinerja diperlukan untuk mengevaluasi efektivitas program pemerintah daerah?
	9	Apakah Auditor dengan keahlian khusus di bidang teknologi informasi dibutuhkan untuk audit sistem informasi pemerintah daerah?

Lampiran 2. Pertanyaan Wawancara Kompetensi

Dimensi	No.	Pertanyaan
Pengetahuan dan Keterampilan Teknis	1	Apakah Auditor memiliki pengetahuan yang memadai tentang standar audit internal?
	2	Apakah Auditor menguasai teknik dan metodologi audit yang up to date?
	3	Apakah Auditor memiliki pemahaman yang baik tentang sistem pengendalian internal?
Pengalaman Profesional	4	Apakah Auditor memiliki pengalaman kerja yang cukup di bidang audit?
	5	Apakah Auditor dapat menangani berbagai jenis audit berdasarkan pengalamannya?
	6	Apakah Auditor mampu mengidentifikasi risiko berdasarkan pengalaman sebelumnya?
Integritas dan Objektivitas	7	Apakah Auditor melaksanakan audit dengan jujur dan tidak memihak?
	8	Apakah Auditor dapat menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh selama audit?
	9	Apakah Auditor tidak terpengaruh oleh tekanan dari pihak lain dalam melaksanakan tugas?
Keterampilan Komunikasi	10	Apakah Auditor dapat berkomunikasi dengan efektif kepada audit?
	11	Apakah Auditor memiliki kemampuan presentasi yang baik dalam menyampaikan hasil audit?
	12	Auditor dapat bekerja sama dengan tim audit secara efektif?

DAFTAR PENGABDIAN MASYARAKAT (PENGABDIAN MASYARAKAT) KABUPATEN SERANG					
NO	NAMA/NIP.	GOL.	L/P	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Drs. DIMAS KURNIANTO, SH, MM, M.S.P. 19730321 199402 1 001	IV/a	L	INSPEKTUR	
2	SAMINO, S.Pd 19671028 198712 1 001	III/d	P	INSPEKTUR PEMBANTU WILAYAH I	
3	ANGGERENY SONDANG ROMAU, SE, MM 19750109 200502 2 002	IV/a	P	INSPEKTUR PEMBANTU WILAYAH II	
4	AHMAD, S.Pd, M.Si 19790413 200903 1 005	IV/a	L	INSPEKTUR PEMBANTU WILAYAH III	
5	RICHARD H.P. NAINGGOLAN, S.Sos, M.Si 19800620 200604 1 008	IV/b	L	INSPEKTUR PEMBANTU WILAYAH IV	
6	WARSIMA FEREDUS SIBURIAN, S.E 19740523 200604 1 002	IV/a	L	INSPEKTUR PEMBANTU KHUSUS	
7	YU TIKA, SE 198204142010012035	III/e	P	KASUBBAG. ADMINISTRASI & UMUM	
8	IL. HASAN MAKMUR HARAHAP, S.Sos. 19661216 198712 1 002	IV/b	L	AUDITOR MADYA	
9	HION RICHARD ARIFANTO, S.H. 19800316 200502 1 003	IV/b	L	AUDITOR MADYA	
10	DI MA SARI F. SIAHAAN, S.E., M.Si. 19820106 200903 2 011	IV/b	P	AUDITOR MADYA	
11	M. LANSYAH REZA, S.H. 19810714 200604 1 017	IV/a	L	AUDITOR MADYA	
12	NURMALIYANI HASIBUAN, S.Pd. 19821212 200604 2 017	IV/a	P	AUDITOR MADYA	
13	RISKA KARTIKA, S.E., M.Si. 19801022 200502 2 001	III/d	P	AUDITOR MUDA	
14	SANDRI NOVIA ALMI SIREGAR, S.E. 19821107 200604 2 013	III/d	P	AUDITOR MUDA	
15	ROSITA, S.E. 19830419 200604 2 012	III/d	P	AUDITOR MUDA	
16	DIAZ AULYA HUTABARAT, S.IP. 19880730 200701 1 002	III/d	L	PPUPD MUDA	
17	JUNIORTA PURBA, S.Hut. 19801023 200903 1 004	III/d	L	AUDITOR MUDA	
18	SONNY BONE SITANGGANG, S.PL, M.P. 19820214 200903 1 004	III/d	L	AUDITOR MUDA	
19	VERONIKA EVA DIANA PANJAITAN, SE, M.Sc, MA 19830902 200903 2 011	III/d	P	PPUPD MUDA	
20	MARYA DESYENI NABABAN, S.E., M.Si. 19851212 200903 2 008	III/d	P	PPUPD MUDA	
21	AHMAD ILMUWAN, STP 19820730 201001 1 018	III/d	L	PPUPD MUDA	
22	TENGKU WANDA ARDIAN, S.H., M.H. 19861123 201001 1 008	III/d	L	AUDITOR MUDA	
23	HANDIKA, S.T. 19861013 201001 1 011	III/d	L	AUDITOR MUDA	
24	SUHADI, S.E. 19851011 201101 1 007	III/d	L	AUDITOR MUDA	
25	FAISAL, S.T., M.Si. 19830820 201101 1 010	III/d	L	PPUPD MUDA	
26	SRY W. br. SURBAKTI, S.E., M.Si. 19821112 200502 2 001	III/c	P	AUDITOR MUDA	
27	ANDI HERMANTO HARAHAP, S.E. 19880428 201505 1 001	III/c	L	AUDITOR MUDA	
28	SUHERJANTO, SKM 19780703 201001 1 016	III/c	L	PERENCANA MUDA	
29	INDRA FAUZI, S.T. 19730224 201101 1 001	III/c	L	AUDITOR MUDA	
30	ANDRE DWIPARAMA, S.STP, M.SP 19950210 201708 1 003	III/c	L	AUDITOR MUDA	
31	ELI ERNAWATI, Si 19811230 200803 2 001	III/c	P	AUDITOR PERTAMA	
32	RONNI PANGARIBUAN, S.T. 19751219 200903 1 005	III/d	L	PPUPD PERTAMA	

INSPEKTUR KABUPATEN SERDANG BED
UPT. DINAS

	NAMA/ NIP.	GOL.	L/P	JABATAN	TANDA TANGAN
33	MITHA ARIF ASY'ARI, S.T. 19840707 201505 1 001	IIIb	L	AUDITOR PERTAMA	
34	ANDRI WILLIAM MANALU, S.S. 19900114 201505 1 001	IIIb	L	AUDITOR PERTAMA	
35	AMIDA SARI RITONGA, S.E. 19790411 201101 2 008	IIIb	P	AUDITOR PERTAMA	
36	RINTHO SEGARA, SH 19770726 200502 1 002	IIIb	L	AUDITOR PERTAMA	
37	THERESIA MEI M. HUTAPEA, S.P., M.M. 19820519 201706 2 001	IIIb	P	PPUPD PERTAMA	
38	ACHMAD CHAIRUL AZHARI R, S.ak. 19890308 201101 1 005	IIIb	L	AUDITOR MAHIR	
39	ADIWINATA, SE 19760610 199602 1 001	IIIb	L	PENGADMINISTRASI UMUM	
40	RANGGA PURBOYO, S.H. 19820421 201505 1 001	IIIc	L	PENELAAH TEKNIS KEBHAKAAN	
41	RENI AGUSTINA NASUTION, S.Tr.Keb 19850821 201704 2 005	IIIa	P	ANALIS DATA DAN INFORMASI	
42	HILDA RAHAYU PRATIWI, SST 19910220 201404 2 001	IIIa	P	PENGADMINISTRASI PERKANTORAN	
43	IVAND ALLANDO DANIEL 19830911 201001 1 013	IIId	L	PENGADMINISTRASI KEUANGAN	
44	ERWIN SITEPU 19860223 201212 1 001	II/c	L	PENGADMINISTRASI UMUM	
45	REZA ANDRIAN, SE 19871123 202421 1 020	IX	L	ARSIPARIS AHLI PERTAMA	
46	MUHAMMAD IQBAL, A.Md 19860828 202421 1 019	VII	L	PRANATA KOMPUTER TERAMPIL	
47	LIA SENDY HUTAGALUNG, A.Md 19900428 202421 2 036	VII	P	PRANATA SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR TERAMPIL	
48	BORIS JAMALUDDIN MANURUNG, A.Md	-	L	TENAGA KONTRAK	
49	NURRAHMI LUTHFIAH PUTRI	-	P	TENAGA KONTRAK	
50	IRMA WANTI, SE	-	P	TENAGA KONTRAK	
51	AULFA SISMONA SITEPU	-	P	TENAGA KONTRAK	

KETERANGAN:

A : Alpa
S : Sakit
I : Izin
C : Cuti
TB : Tugas Belajar
TL : Tugas Luar

REKAPITULASI:

PNS : 44 Orang
PPPK : 3 Orang
Tenaga Kontrak : 4 Orang
Jumlah : 51 Orang

L : 31
P : 20

INSPEKTUR KABUPATEN SERDANG BED

Ummu Raya
04 Juni 2025 13:24

Drs. DIMAS KURNIANTO, SH, MM, M.SP.
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19730321 199402 1 001



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 317 /JDL/SKR/AKT/FEBU/MSU/22/12/2024

Kepada Yth. Medan, 22/12/2024
Ketua Program Studi Akuntansi
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 di Medan

Dengan hormat,
 Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Khaila Nazwa Lizzahra Putri
 NPM : 2105170186
 Program Studi : Akuntansi
 Konsentrasi : Akuntansi Pemeriksaan

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pemeriksaan Apakah pengalaman kerja dan kompetensi auditor merupakan dua faktor utama yang mempengaruhi kualitas hasil pemeriksaan, ataukah terdapat faktor lain yang juga signifikan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Studi Kasus pada Inspektorat
 2. PENGARUH PENGALAMAN AUDITOR, TIME BUDGET PRESSURE DAN DUE PROFESSIONAL CARE TERHADAP KUALITAS AUDIT
 3. Pengaruh akuntansi forensik, audit investigatif, profesional judgment dan whistleblower terhadap pengungkapan fraud

Objek/Lokasi Penelitian : KAP

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
 Pemohon


 (Khaila Nazwa Lizzahra Putri)

Lampiran ini merupakan satu file nomor agenda sama dengan nomor agenda pada saat pengajuan judul skripsi.
 1 dari 2 halaman

Halaman 1/2

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6614567, Kode Pos 20138

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 317/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/22/12/2024

Nama Mahasiswa : Khaifa Nazwa Lizzahra Putri
NPM : 2105170186
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Pemeriksaan
Tanggal Pengajuan Judul : 22/12/2024
Nama Dosen pembimbing¹⁾ : Sukma Lesmana, S.E., M.Si., Ph.D (21 Januari 2025)

Judul Disetujui²⁾

: Analisis kebutuhan Auditor dan kompetensi
Auditor pada kantor inspektorat ~~serdang~~
kabupaten serdang Bedagai -

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Akuntansi

(Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, S.E.,
M.Si)

Medan,

Dosen Pembimbing

(Sukma Lesmana S.E., M.Si., Ph.D.)
M. Si., Ph. D.

Keterangan:

*) Ditau oleh Pimpinan Program Studi

**) Ditau oleh Dosen Pembimbing

setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen Pembimbing, maka ini dan opsi untuk ke-2 ini pada saat online "Upload pengajuan judul Skripsi"

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20



Yth.
Dekan
Fakultas Ekonomi
Muhammadiyah Sumatera Utara

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Lengkap : K H A I L A N A Z W A L I Z Z A H R A P U T R
 : 2 1 0 5 1 7 0 1 8 6
 at/Tgl Lahir : J A T I M U L Y O
 : 1 4 0 2 2 0 0 4
 am Studi : Akuntansi
 at Mahasisw : D E S A S E I S E Z J E N I G G I
 : K E C P E R B A U N G A N
 at Penelitian: K A N T O R I N S P E K T O R A T
 : S G R D A N G B E D A G A I
 at Penelitian : J A L A N B E S A R M E D A N - T. T I N G G I
 : S E I R A M P A T

ohon kepada Bapak untuk pembuatan izin penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan
 fikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

ut saya lampirkan syarat-syarat lain :

itansi SPP tahap berjalan

ian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui :

Ketua jurusan / Sekretaris

Wassalam

Pemohon

(ASSOC PROF. DR. Zulia Harun,
SE. M.SI)

(Khaila Nazwa Lizzahra Putri)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 17456/BAH-PT/AA-Pj/PT/10/2024
 Pusat Administrasi Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor : 2199/II.3-AU/UMSU-05/F/2025
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 22 Muharram 1447 H
 17 Juli 2025 M

Kepada Yth.
 Bapak/Ibu Pimpinan
 Kantor Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai
 Jln. Negara No. 300, Firdaus, Sei rampah, Kabupaten Serdang Bedagai
 di-
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Khaila Nazwa Lizzahra Putri
 Npm : 2105170186
 Program Studi : Akuntansi
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul Tugas Akhir : Analisis Kebutuhan Auditor Dan Kompetensi Auditor Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :
 1. Pertinggal

Dekan

Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si., CMA
 NIDN : 0109086502





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BA-PT/AL/PT/10/2024
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...) [umsu.medan](https://www.tiktok.com/@umsu.medan)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 2199/TGS/IL3-AU/UMSU-05/F/2025

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir dari Ketua / Sekretaris :
 Program Studi : Akuntansi
 Pada Tanggal : 29 April 2025

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa :

Nama : Khaila Nazwa Lizzahra Putri
 N P M : 2105170186
 Semester : VIII (Delapan)
 Program Studi : Akuntansi
 Judul Tugas Akhir : Analisis Kebutuhan Auditor Dan Kompetensi Auditor Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai

Dosen Pembimbing : Sukma Lesmana, S.E., M.Si., Ph.D

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Tugas Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir harus berjarak 3 bulan setelah pelaksanaan Seminar Proposal ditandai dengan Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 17 Juli 2026
4. Revisi Judul

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 22 Muharram 1447 H
 17 Juli 2025 M

Dekan

Dr. H. Januri, S.E., MM., M.Si., CMA
 NIDN : 0109086502



Tembusan :
 1. Peninggal



PEMERINTAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
INSPEKTORAT

Jalan Negara No. 300 Sei Rampah, Serdang Bedagai, Sumatera Utara 20995
 Pos-el inspektoratsergai@gmail.com

Sei Rampah, 28 Juli 2025

Nomor :
 Sifat : Penting
 Lampiran :
 Hal : Konfirmasi Izin Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
 Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan

di-
 Tempat

Sesuai Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan Nomor : 2199/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 17 Juli 2025 Perihal : Izin Riset Pendahuluan.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, disampaikan bahwa Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai member Izin Riset kepada mahasiswa :

Nama : KHAILA NAZWA LIZZAHRA PUTRI
 NPM : 2105170186
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul Tugas Akhir : Analisis Kebutuhan Auditor dan Kompetensi Auditor pada Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.


 INSPEKTOR KABUPATEN SERDANG BEDAGAI,
 Drs. DIMAS KURNIANTO, SH., MM., MSP
 PEMBINA KEMUDA
 NIP. 19730321-199402 1 001



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI AKUNTANSI

Pada hari ini *Kamis, 14 Agustus 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Akuntansi menerangkan bahwa :

Nama : *Khalla Nazwa Lizzahra Putri*
NPM. : *2105170186*
Tempat / Tgl.Lahir : *Jatimulyo, 14 Februari 2004*
Alamat Rumah : *Desa Sei Sijenggi Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai*
Judul Proposal : *Analisis Kebutuhan Auditor Dan Kompetensi Pada Kantor Inspektorat Serdang Bedagai*

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	
Bab I	<i>Perhatikan identifikasi masalah / serta pertanyaan penditran pada hubungannya dengan latar belakang. Hapus rumusan masalah no. 1</i>
Bab II	
Bab III	<i>Perhatikan populasi sample untuk mengidentifikasi Informant.</i>
Lainnya	<i>keseluruhan</i>
Kesimpulan	☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, 14 Agustus 2025

TIM SEMINAR

Ketua

Mhd. Shareza Haliz, SE, M.Acc

Sekretaris

Nabilla Dwi Agintha, SE, M.Sc

Pembimbing

Sukma Lesmana, SE, M.Si, Ph.D

Pembanding

Fitriani Saragih, SE, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi Akuntansi yang diselenggarakan pada hari *Kamis, 14 Agustus 2025* menerangkan bahwa:

Nama : Khaila Nazwa Lizzahra Putri
NPM : 2105170186
Tempat / Tgl.Lahir : Jatimulyo, 14 Februari 2004
Alamat Rumah : Desa Sei Sijenggi Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai
Judul Proposal : Analisis Kebutuhan Auditor Dan Kompetensi Pada Kantor Inspektorat Serdang Bedagai

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Sukma Lesmana, SE, M.Si, Ph.D*

Medan, 14 Agustus 2025

TIM SEMINAR

Ketua

a.n.

Mhd. Shareza Hafiz, SE, M.Acc

Sekretaris

a.n.

Nabilla Dwi Agintha, SE, M.Sc

Pembimbing

Sukma Lesmana, SE, M.Si, Ph.D

Pembanding

Fitriani Saragih, SE, M.Si

Diketahui / Disetujui

a.n.Dekan
Wakil Dekan

Asst. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si
NIDN : 0105087601



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Khaila Nazwa Lizzahra Putri
NPM : 2105170186
Dosen Pembimbing : Sukma Lesmana, S.E., M.Si., Ph.D.
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Pemeriksaan
Judul Penelitian : Analisis Kebutuhan Auditor pada Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Daftar tabel data tentang kekurangan Auditor - Daftar kekurangan dengan fokus - Contoh variabel kualitatif	4/6 2025	
Bab 2	- Rinci tgl wawancara nama dan	9/6/25	
Bab 3	- Probiti fokus pengumpulan data		
Daftar Pustaka			
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	sa pertemuan di Survei	16/7 2025	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, SE., M.Si.

Medan, Juni 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Sukma Lesmana, S.E., M.Si., Ph.D.



Nomor : 2677/II.3-AU/UMSU-05/F/2025
 Lamp. :
 Hal : Menyelesaikan Riset

Medan, 07 Rabi'ul Awwal 1447 H
 30 Agustus 2025 M

Kepada Yth.
 Bapak/ Ibu Pimpinan
 Kantor Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai
 Jln. Negara No.300, Firdaus, Sei Rampah
 Di-
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa/i kami akan menyelesaikan studinya, mohon kesediaan bapak/ibu untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di perusahaan/instansi yang bapak/ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V*, dan setelah itu mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan surat keterangan telah selesai riset dari perusahaan yang bapak/ibu pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian program studi **Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Khaila Nazwa Lizzahra Putri
 N P M : 2105170186
 Semester : VIII (Delapan)
 Program Studi : Akuntansi
 Judul Tugas Akhir : Analisis Kebutuhan Auditor Dan Kompetensi Pada Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr. H. Jamri, SE., MM., M.Si., CMA
 NIDN : 0109086502

Tembusan :
 1. Pritinggal



SURAT KETERANGAN
NOMOR : 10.10/200/766/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. DIMAS KURNIANTO,SH, MM, M.SP
Pangkat / Golongan : Pembina Utama Muda / IIV.c
NIP : 19730321 199402 1 001
Jabatan : Inspektur

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : KHAILA NAZWA LIZZAHRA PUTRI
NPM : 2105170186
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Akuntansi
Judul Tugas Akhir : Analis Kebutuhan Auditor dan Kompetensi pada
Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai.

Telah selesai melakukan riset di Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai, terhitung mulai tanggal 28 Juli 2025 sd 29 Agustus 2025 untuk memperoleh data dalam rangka melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV-V.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Sei Rampah, 01 September 2025



Drs. DIMAS KURNIANTO, SH., MM., MSP
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19730321 199402 1 001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Khaila Nazwa Lizzahra Putri
 NPM : 2105170186
 Tempat /Tgl Lahir : Jatimulyo, 14 Februari 2004
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Warga Negara : Indonesia
 Alamat : Desa Sei Seijenggi, Kec. Perbaungan
 Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara
 Email : khailanazwalizzahraputri@gmail.com
 No Hp/ WA : 0831-2167-1698

Nama Orang Tua

Ayah : Satria Buana
 Pekerjaan : Wiraswasta
 Ibu : Afrila Sari
 Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
 Alamat : Desa Sei Seijenggi, Kec. Perbaungan
 No. Telepon : 0852-6036-4688

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 106838 Jatimulyo Tamat Tahun 2015
2. SMP Negeri 1 Pegajahan Tamat Tahun 2018
3. SMA Negeri 1 Pegajahan Tamat Tahun 2021
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2021 s/d Sekarang