

Strategi Pengembangan Kompetensi Auditor Dalam Meningkatkan Kualitas Pengawasan di Inspektorat Kabupaten Mamberamo Tengah

Encun Yuliana Idjare Wayoi^{1✉}, Meinarni Asnawi², Adolf Z.D. Siahay³, Paulus K. Allo Layuk⁴, Syaikhul Falah⁵, Alfiana Antoh⁶

Universitas Cenderawasih, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi auditor di lingkungan Inspektorat Kabupaten Mamberamo Tengah, faktor penghambat dalam pengembangannya, serta strategi pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kualitas pengawasan internal. Kompetensi auditor mencakup kemampuan teknis, manajerial, dan soft skills yang sangat memengaruhi efektivitas fungsi pengawasan internal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dengan auditor, dan studi dokumentasi terkait pelaksanaan audit di Inspektorat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat tiga aspek utama kompetensi auditor, yaitu teknis, manajerial, dan soft skills. Kompetensi teknis relatif memadai, namun masih perlu penguatan dalam pemahaman regulasi terbaru dan pemanfaatan teknologi audit digital. Aspek manajerial menghadapi kendala pada perencanaan, koordinasi, dan pengelolaan waktu, sedangkan soft skills seperti komunikasi, integritas, dan kemampuan membangun hubungan kerja masih terbatas. Faktor yang memengaruhi kondisi kompetensi auditor di Kabupaten Mamberamo Tengah antara lain keterbatasan SDM, minimnya pelatihan berkelanjutan, kurangnya penggunaan teknologi informasi, kendala geografis, serta keterbatasan anggaran. Upaya peningkatan dapat dilakukan melalui pelatihan, sertifikasi profesi, pemanfaatan teknologi informasi, penguatan perencanaan dan koordinasi tim, serta pengembangan soft skills berbasis etika dan integritas. Strategi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kompetensi auditor sekaligus mendukung efektivitas pengawasan di Kabupaten Mamberamo Tengah.

Kata kunci : *Strategi, kompetensi auditor dan kualitas pengawasan internal.*

Abstract

This study aims to analyze the competence of auditors within the Inspectorate of Mamberamo Tengah Regency, identify the inhibiting factors in its development, and formulate strategies to enhance auditor competence to improve the quality of internal supervision. Auditor competence includes technical, managerial, and soft skills that greatly influence the effectiveness of internal audit functions. This research employs a descriptive qualitative approach, with data collected through observation, interviews with auditors, and documentation studies related to audit implementation within the Inspectorate. The results indicate that there are three main aspects of auditor competence: technical, managerial, and soft skills. Technical competence is relatively adequate but still requires strengthening in understanding the latest regulations and in utilizing digital audit technologies. The managerial aspect faces challenges in planning, coordination, and time management, while soft skills such as communication, integrity, and the ability to build professional relationships remain limited. Factors influencing auditor competence in Mamberamo Tengah Regency include limited human resources, lack of continuous training, insufficient use of information technology, geographical constraints, and budget limitations. Efforts to improve auditor competence can be carried out through training programs, professional certification, utilization of information technology, strengthening of planning and team coordination, and the development of soft skills based on ethics and integrity. These strategies are expected to enhance auditor competence and support the overall effectiveness of internal supervision in Mamberamo Tengah Regency.

Keywords: *Strategy, Auditor Competence, and Quality of Internal Supervision.*

Copyright (c) Encun Yuliana Idjare Wayoi

✉ Corresponding author :

Email Address : raykelencha@gmail.com

PENDAHULUAN

Provinsi Papua termasuk wilayah dengan capaian kapabilitas APIP terendah secara nasional, yang mencerminkan adanya gap yang cukup lebar antara ekspektasi kebijakan pusat dan kapasitas riil daerah dalam membangun sistem pengawasan yang kuat. Fakta ini menunjukkan bahwa strategi pembinaan APIP selama ini masih cenderung seragam dan belum memperhatikan keragaman konteks geografis, sosial, dan administratif di wilayah-wilayah 3T. Oleh karena itu, pendekatan berbasis afirmasi dan kontekstualisasi menjadi sangat penting dalam merumuskan kebijakan penguatan kapasitas APIP, terutama di wilayah seperti Mamberamo Tengah yang menghadapi tantangan multipel dalam pembangunan kelembagaan.

Kabupaten Mamberamo Tengah, salah satu wilayah mencerminkan kondisi aktual lemahnya pengawasan internal pemerintah daerah. Berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Tahun 2022, pemerintah daerah ini memperoleh opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) atas laporan keuangan tahun anggaran 2021, yang disertai sejumlah temuan signifikan terkait kelemahan sistem pengendalian intern serta ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Laporan resmi BPKP tahun 2023, kapabilitas Inspektorat Kabupaten Mamberamo Tengah masih berada pada Level 1 (Initial) dari skala lima tingkat yang digunakan dalam Internal Audit Capability Model (IA-CM). Pada level ini, fungsi pengawasan bersifat ad hoc, belum terstruktur, serta tidak terintegrasi dengan proses manajemen risiko dan pengambilan keputusan strategis daerah. Dalam praktiknya, APIP hanya berfungsi sebagai pelaksana audit administratif yang tidak memiliki posisi tawar dalam perencanaan dan evaluasi kebijakan publik. Ketidaklibatan auditor dalam siklus kebijakan dan manajemen pembangunan menunjukkan bahwa pengawasan belum dianggap sebagai elemen penguat tata kelola, tetapi masih diposisikan sebagai fungsi pelengkap formalitas belaka. Rendahnya level kapabilitas ini juga berarti bahwa Inspektorat belum memiliki standar audit internal yang terdokumentasi dengan baik, tidak menjalankan evaluasi kinerja fungsional secara sistematis, serta belum menerapkan pendekatan pengawasan berbasis risiko (risk-based audit). Akibatnya, efektivitas pengawasan tidak hanya minim, tetapi juga gagal mencegah penyimpangan yang berdampak pada kualitas layanan dan akuntabilitas pemerintahan daerah.

Salah satu faktor mendasar yang menyebabkan lemahnya kualitas pengawasan di Kabupaten Mamberamo Tengah adalah rendahnya kompetensi auditor internal yang tersedia. Berdasarkan data kepegawaian Inspektorat Kabupaten Mamberamo Tengah tahun 2023, dari enam orang auditor aktif yang tercatat, hanya dua yang memiliki sertifikasi Auditor Madya, sementara tidak satu pun memiliki kualifikasi sebagai Auditor Utama. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan serius antara beban tugas pengawasan yang luas dan kompleks dengan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia untuk melaksanakannya. Padahal, dalam standar kompetensi auditor pemerintah yang ditetapkan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), auditor diharuskan memiliki kombinasi pengetahuan teknis, keterampilan audit berbasis risiko, integritas profesional, serta kemampuan komunikasi dan penguasaan teknologi informasi.

Tanpa penguasaan kompetensi ini, auditor tidak hanya kesulitan mengidentifikasi temuan secara tajam, tetapi juga cenderung menghasilkan laporan pengawasan yang lemah

secara metodologis maupun strategis. Akibatnya, fungsi audit tidak mampu mendorong perubahan perilaku organisasi atau menjadi acuan pengambilan keputusan di level manajerial. Situasi ini diperparah dengan belum adanya sistem pembinaan dan pengembangan kompetensi yang terstruktur secara berjenjang dalam tubuh Inspektorat, sehingga kaderisasi auditor profesional tidak berjalan secara optimal. Kondisi rendahnya kompetensi auditor di Mamberamo Tengah tercermin pula dalam hasil evaluasi kapabilitas APIP yang dilakukan oleh BPKP.

Di luar persoalan struktural dan kapabilitas kelembagaan, pengembangan kompetensi auditor di wilayah 3T seperti Kabupaten Mamberamo Tengah juga menghadapi kendala serius dalam aspek pelatihan dan peningkatan kapasitas. Peluang auditor untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis sangat terbatas karena sebagian besar kegiatan tersebut dilaksanakan secara terpusat di kota-kota besar seperti Jakarta, Surabaya, atau Makassar, sementara biaya perjalanan dan logistik dari wilayah pegunungan Papua sangat tinggi dan sering kali tidak diakomodasi dalam anggaran daerah. Lebih jauh, materi pelatihan yang tersedia kerap kali bersifat standar dan tidak memperhatikan konteks lokal, seperti dinamika budaya, keterbatasan teknologi, atau medan geografis yang ekstrem. Auditor daerah sering kali hanya mendapatkan pelatihan klasikal berbasis ceramah tanpa pendekatan praktis atau on-the-job training yang sesuai dengan tantangan di lapangan. Dalam laporan evaluasi bersama Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dan Lembaga Administrasi Negara (LAN), disebutkan bahwa auditor di Papua, termasuk di Mamberamo Tengah, dalam dua hingga tiga tahun terakhir tidak mendapatkan akses pelatihan teknis yang relevan. Akibatnya, terjadi stagnasi kompetensi yang tidak hanya memperlambat peningkatan kualitas pengawasan, tetapi juga menurunkan motivasi kerja auditor sebagai unsur profesional dalam birokrasi pengawasan daerah.

Kondisi geografis dan sosial budaya di wilayah pegunungan Papua, termasuk di Kabupaten Mamberamo Tengah, memberikan tantangan tambahan yang signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan audit lapangan. Kabupaten ini terdiri atas distrik-distrik terpencil yang tidak terhubung dengan jaringan jalan darat antar desa maupun antar kecamatan secara permanen. Akses ke banyak wilayah hanya dapat ditempuh melalui transportasi udara perintis atau berjalan kaki selama berjam-jam melintasi pegunungan dan hutan tropis. Dalam situasi seperti ini, mobilitas auditor menjadi sangat terbatas, sehingga pelaksanaan audit langsung ke lokasi kegiatan menjadi tidak rutin atau bahkan tidak memungkinkan sama sekali. Selain itu, auditor juga dihadapkan pada tantangan sosial-kultural, terutama dalam hal membangun kepercayaan dan komunikasi yang efektif dengan masyarakat lokal dan aparat kampung yang memiliki sistem nilai dan relasi sosial yang berbeda dari birokrasi formal.

Permasalahan pengembangan kompetensi auditor di Kabupaten Mamberamo Tengah tidak hanya disebabkan oleh keterbatasan akses dan hambatan geografis, tetapi juga oleh absennya perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang sistematis di lingkungan Inspektorat. Hingga saat ini, belum tersedia dokumen strategis seperti Rencana Strategis Pengembangan SDM (Renstra SDM) atau Individual Development Plan (IDP) yang dapat menjadi pedoman dalam merancang peningkatan kapasitas auditor secara bertahap dan terukur. Tanpa perencanaan semacam ini, kegiatan pelatihan cenderung bersifat reaktif,

tergantung pada undangan dari pusat atau inisiatif proyek-proyek nasional, dan tidak berbasis pada hasil analisis kebutuhan pelatihan (*training needs assessment*).

Hal ini menyebabkan pelatihan berlangsung secara sporadis dan tidak selalu relevan dengan fungsi dan peran yang dijalankan auditor di daerah. Lebih dari itu, ketiadaan roadmap pembinaan SDM membuat rotasi pegawai, rekrutmen auditor baru, maupun promosi jabatan berjalan tanpa pendekatan pembinaan kompetensi jangka panjang. Dalam jangka panjang, hal ini berdampak pada lemahnya pembentukan jenjang karier auditor yang profesional dan berkelanjutan. Sebagaimana ditegaskan oleh Armstrong (2014), pengembangan kompetensi yang efektif harus bersifat strategis, terencana, dan terintegrasi dengan sistem manajemen kinerja organisasi. Tanpa arah yang jelas dalam pengembangan SDM, Inspektorat akan sulit membangun tim auditor yang adaptif, andal, dan berkontributif dalam penguatan tata kelola pemerintahan daerah.

Ketiadaan sistem pengembangan SDM auditor yang terstruktur turut berkontribusi pada rendahnya efektivitas pengawasan, yang salah satunya tercermin dari lemahnya tindak lanjut atas rekomendasi hasil audit. Berdasarkan data Inspektorat Kabupaten Mamberamo Tengah tahun 2023, hanya sekitar 54% rekomendasi pengawasan yang ditindaklanjuti oleh organisasi perangkat daerah (OPD), angka yang jauh di bawah rata-rata nasional sebesar 75% sebagaimana dilaporkan oleh Kementerian Dalam Negeri. Rendahnya tingkat respons tersebut mencerminkan bahwa laporan hasil audit belum cukup kuat dalam membangun pengaruh terhadap proses perbaikan tata kelola dan pengambilan keputusan publik. Hal ini kemungkinan besar dipengaruhi oleh kualitas rekomendasi yang belum tajam, kurangnya kemampuan komunikasi strategis auditor dalam menyampaikan temuannya, serta tidak adanya mekanisme pengawalan (*follow-up*) yang efektif.

Faktor yang turut memengaruhi adalah jumlah auditor yang terbatas serta belum meratanya latar belakang pendidikan dan pengalaman teknis yang sesuai dengan tuntutan pengawasan. Kurangnya tenaga auditor yang memiliki kompetensi di bidang audit keuangan, kinerja, dan teknologi informasi menyebabkan ruang lingkup pengawasan menjadi terbatas dan tidak maksimal. Di samping itu, rendahnya komitmen pimpinan terhadap peningkatan kapasitas SDM juga menjadi kendala tersendiri. Banyak program pengembangan kompetensi auditor yang tidak didukung secara penuh, baik dalam bentuk alokasi anggaran, dukungan kebijakan, maupun motivasi internal institusi.

Faktor lain yang turut menghambat pengembangan kompetensi auditor adalah terbatasnya infrastruktur teknologi informasi. Di era digital saat ini, teknologi memiliki peran penting dalam mendukung proses pembelajaran dan pelaksanaan audit yang berbasis sistem. Namun, kondisi jaringan internet yang belum stabil dan minimnya perangkat pendukung membuat auditor kesulitan mengakses materi pelatihan daring, *e-learning*, maupun aplikasi audit berbasis digital. Tak kalah penting, rendahnya budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan juga menghambat inisiatif pengembangan diri di kalangan auditor. Minimnya dorongan untuk belajar mandiri serta kurangnya iklim kerja yang terbuka terhadap perubahan membuat pengembangan kompetensi cenderung stagnan.

Faktor terakhir, rendahnya kolaborasi dengan lembaga pengawasan eksternal seperti BPKP, inspektorat provinsi, maupun mitra teknis lainnya turut membatasi ruang auditor daerah untuk bertukar pengalaman dan mendapatkan wawasan baru. Padahal, kerja sama

dan sinergi lintas lembaga sangat penting untuk mendorong peningkatan kapasitas SDM pengawasan secara berkelanjutan.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Pengendalian Interen (internal control theory)

Menurut Mulyadi (2014), pengendalian intern merupakan kombinasi antara struktur organisasi, metode, serta ukuran-ukuran yang saling terkoordinasi, yang berfungsi untuk menjaga aset organisasi, memastikan keakuratan dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi operasional, serta menjamin pelaksanaan kebijakan manajemen secara konsisten. Sementara itu, Hery (2014) mengartikan pengendalian intern sebagai seperangkat kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk melindungi kekayaan perusahaan dari tindakan penyalahgunaan, menjamin ketersediaan informasi akuntansi yang akurat, serta memastikan bahwa seluruh peraturan perundang-undangan dan kebijakan perusahaan telah dijalankan dengan benar oleh seluruh pegawai.

Human Capital Theory

Human Capital Theory yang diperkenalkan oleh Gary S. Becker (1964) berangkat dari pandangan bahwa manusia bukan hanya faktor produksi, tetapi juga aset strategis yang dapat memberikan nilai tambah ekonomi melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimilikinya. Becker mengemukakan bahwa human capital terbentuk dan berkembang melalui investasi pada pendidikan formal, pelatihan, pengalaman kerja, kesehatan, dan mobilitas tenaga kerja. Dalam kerangka teori ini, peningkatan kompetensi individu dipandang sebagai bentuk investasi jangka panjang yang akan memberikan return dalam bentuk peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja. Modal manusia berbeda dari modal fisik karena melekat pada individu dan tidak dapat dipisahkan dari dirinya.

Teori ini juga menekankan adanya hubungan kausal antara investasi pada modal manusia dan kinerja organisasi. Semakin tinggi tingkat investasi yang dilakukan terhadap peningkatan kapasitas dan keahlian pegawai, semakin besar pula potensi peningkatan kinerja yang akan dihasilkan. Dalam konteks strategi pengembangan kompetensi auditor, Human Capital Theory menjadi landasan untuk menjelaskan bahwa program pelatihan audit, sertifikasi profesi, penguasaan teknologi informasi audit, dan pembinaan etika kerja merupakan investasi yang berdampak langsung terhadap kualitas pengawasan. Auditor yang memiliki kompetensi teknis, analitis, dan etis yang tinggi akan mampu menemukan temuan audit secara tepat, memberikan rekomendasi yang relevan, serta berkontribusi pada terciptanya akuntabilitas dan transparansi pemerintahan.

Kompetensi Auditor

Kompetensi auditor merupakan aspek penting yang sangat menentukan keberhasilan dan mutu pelaksanaan proses audit. Kompetensi ini terdiri dari kombinasi pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional yang wajib dimiliki oleh seorang auditor dalam menjalankan tugasnya secara efektif. Mathius Tandiontong (2018) mengemukakan bahwa kompetensi mencerminkan kemampuan dan karakteristik auditor, yang meliputi pengetahuan teknis, keterampilan profesional, serta perilaku etis yang diperlukan dalam

pelaksanaan audit. Pandangan ini sejalan dengan Susanto (2020), yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan seperangkat kemampuan atau keterampilan yang digunakan auditor dalam seluruh tahapan audit, mulai dari perencanaan hingga pelaporan hasil audit.

Lebih lanjut, Mardika (2019) menambahkan bahwa kompetensi tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis, namun juga mencakup kualitas pribadi seperti integritas, sikap profesional, serta kemampuan berpikir secara kritis yang mendukung performa auditor. Sementara itu, Sukriah dan Inapty (2009) menegaskan bahwa kompetensi auditor merujuk pada kualifikasi yang wajib dimiliki untuk memastikan pelaksanaan audit sesuai dengan standar yang berlaku.

Kualitas Pengawasan

Kualitas pengawasan merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas sistem pengendalian internal serta akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Secara umum, kualitas pengawasan menunjukkan seberapa baik proses pengawasan dijalankan dalam rangka memastikan bahwa kegiatan pemerintahan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tujuan organisasi, dan prinsip tata kelola yang baik (good governance). Pengawasan yang berkualitas berperan dalam mencegah terjadinya penyimpangan, meningkatkan efisiensi dan efektivitas program, serta memperkuat akuntabilitas publik.

Menurut Mardiasmo (2018), pengawasan yang berkualitas harus mampu menyajikan informasi yang objektif, tepat waktu, dan berorientasi pada perbaikan kinerja instansi pemerintah. Hal ini berarti, hasil pengawasan tidak hanya sekadar mendeteksi kesalahan, tetapi juga memberikan masukan konstruktif yang dapat digunakan oleh pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan. Pengawasan berkualitas membutuhkan auditor yang profesional, independen, dan memiliki kompetensi yang memadai agar hasil temuannya dapat dipercaya dan ditindaklanjuti secara efektif. Lebih lanjut, Mulyadi (2016) menyatakan bahwa kualitas pengawasan mencerminkan keberhasilan dari sistem pengendalian internal yang baik, mekanisme pengawasan yang terstruktur, serta sumber daya manusia yang memiliki integritas dan kompetensi tinggi.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus untuk menggambarkan secara mendalam fenomena pengembangan kompetensi auditor dalam konteks geografis dan sosial yang khas daerah 3T. Lokasi penelitian ditetapkan di Inspektorat Kabupaten Mamberamo Tengah, Provinsi Papua Pegunungan, yang dipilih secara purposive karena relevan dengan fokus penelitian. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi non-partisipatif, dan studi dokumentasi terhadap dokumen kelembagaan serta laporan hasil audit. Informan penelitian dipilih secara purposive sampling dan terdiri dari pejabat struktural dan fungsional di lingkungan Inspektorat Kabupaten Mamberamo Tengah, serta pembina teknis dari BPKP. Teknik analisis data menggunakan analisis tematik interaktif model Miles, Huberman, dan Saldaña, yang meliputi proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk memperkuat hasil, penelitian ini juga menerapkan analisis SWOT guna merumuskan strategi pengembangan kompetensi auditor berdasarkan faktor internal dan eksternal, serta

mengintegrasikannya dengan kerangka Balanced Scorecard (BSC) pada empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran serta pertumbuhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi auditor di lingkungan Inspektorat Kabupaten Mamberamo Tengah dalam melaksanakan fungsi pengawasan internal

Inspektorat Kabupaten Mamberamo Tengah memiliki peran yang sangat strategis dalam memastikan penyelenggaraan pemerintahan daerah berjalan secara bersih, transparan, dan akuntabel. Sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), Inspektorat bertugas untuk menilai, memantau, dan memberikan rekomendasi atas kinerja perangkat daerah, terutama terkait pengelolaan keuangan serta implementasi kebijakan publik. Namun, efektivitas pelaksanaan fungsi pengawasan internal tidak hanya ditentukan oleh kedudukan kelembagaan, tetapi sangat bergantung pada kompetensi auditor yang menjadi aktor utama dalam kegiatan pengawasan. Kompetensi tersebut mencakup tiga aspek utama, yakni kemampuan teknis, kemampuan manajerial, serta kemampuan soft skills. Kemampuan teknis terkait dengan penguasaan regulasi, metodologi audit, dan tata kelola keuangan daerah. Kemampuan manajerial meliputi analisis risiko, perencanaan audit, dan pengendalian internal, sementara kemampuan soft skills mencakup integritas, komunikasi, serta adaptasi terhadap kondisi lingkungan yang kompleks. . Berikut ini merupakan analisis SWOT untuk memberikan gambaran mengenai kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi Inspektorat, sekaligus membuka ruang perumusan strategi.

Tabel 1. Analisa Swot kompetensi auditor di lingkungan Inspektorat Kabupaten Mamberamo Tengah dalam melaksanakan fungsi pengawasan internal

	Strength (S)	Weakness (W)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Legalitas kelembagaan yang kuat 2. Ketersediaan auditor bersertifikat 3. Komitmen terhadap integritas Auditor 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbatasan jumlah auditor berkompeten 2. Keterbatasan akses teknologi informasi 3. Kurangnya pelatihan berkelanjutan 4. Ketergantungan pada metode audit konvensional
Opportunities (O)	Strategi S-O	Strategi W-O
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan pembinaan dari BPKP dan Kementerian Dalam Negeri. 2. Perkembangan 3. Kerja sama antar inspektorat 4. Kebijakan reformasi birokrasi Pemerintah pusat. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Optimalisasi Legalitas Kelembagaan dan Dukungan Pembinaan Pusat. 2. Pemanfaatan Auditor Bersertifikat untuk Mendorong Inovasi Teknologi Audit. 3. Penguatan Integritas Auditor. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Percepatan Sertifikasi Auditor Melalui Dukungan BPKP dan Kemendagri. 2. Pemanfaatan Teknologi Audit 3. Peningkatan Kapasitas Auditor melalui kerja sama

Threats (T)	Strategi S-T	Strategi W-T
1. Kondisi geografis dan aksesibilitas wilayah Daerah Mamberamo Tengah. 2. Resistensi dari perangkat daerah yang diawasi 3. Tingkat pergantian pejabat tinggi 4. Keterbatasan anggaran daerah	1. Pemanfaatan Legalitas Kelembagaan. 2. Penguatan Integritas Auditor. 3. Pemanfaatan Auditor Bersertifikat untuk Menghadapi Keterbatasan Anggaran.	1. Program Pengembangan Kapasitas Internal. 2. Pemanfaatan Metode Audit. 3. Penguatan Koordinasi dengan Perangkat Daerah. 4. Penyusunan SOP Audit.

Faktor penghambat dalam proses pengembangan kompetensi auditor di Kabupaten Mamberamo Tengah

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan faktor penghambat dalam proses pengembangan kompetensi auditor di Kabupaten Mamberamo Tengah yaitu:

1) Keterbatasan Jumlah Auditor Bersertifikat

Keterbatasan jumlah auditor bersertifikat merupakan faktor penghambat yang signifikan dalam memperkuat efektivitas pengawasan internal di Kabupaten Mamberamo Tengah. Auditor yang memiliki sertifikasi resmi, seperti Jabatan Fungsional Auditor (JFA) atau sertifikasi audit dari BPKP, masih sangat terbatas jumlahnya. Hal ini mengakibatkan standar profesional audit tidak dapat sepenuhnya diterapkan, terutama dalam konteks audit berbasis risiko dan tata kelola pemerintahan yang semakin kompleks.

Keterbatasan tersebut juga berimplikasi pada kualitas dan jangkauan audit. Auditor bersertifikat cenderung memikul tanggung jawab lebih besar dalam audit strategis, sedangkan auditor yang belum bersertifikat masih berada pada level pelaksana teknis dengan keterbatasan metodologis. Distribusi tugas yang tidak seimbang ini dapat menyebabkan keterlambatan dalam penyusunan laporan hasil pengawasan dan menurunkan kualitas rekomendasi audit. Selain itu, kapasitas yang terbatas mengurangi kemampuan Inspektorat untuk melakukan pengawasan preventif dan lebih banyak berfokus pada temuan reaktif.

2) Keterbatasan Akses dan Pemanfaatan Teknologi Audit

Keterbatasan infrastruktur digital di Inspektorat Kabupaten Mamberamo Tengah menjadi salah satu faktor penghambat utama dalam modernisasi sistem pengawasan. Audit berbasis elektronik (e-audit) dan pemanfaatan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) menuntut dukungan perangkat keras, perangkat lunak, serta jaringan internet yang stabil. Namun, kondisi geografis daerah yang sulit dijangkau dan keterbatasan anggaran daerah menyebabkan ketersediaan infrastruktur teknologi informasi masih jauh dari optimal. Hal ini berdampak pada rendahnya efektivitas proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data keuangan maupun kinerja perangkat daerah.

Kesiapan infrastruktur menjadi faktor kunci agar teknologi baru dapat diterapkan secara efektif. Tanpa dukungan infrastruktur memadai, auditor kesulitan mengakses data secara real time dan harus bergantung pada metode manual. Akibatnya, peran

Inspektorat sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) tidak dapat maksimal dalam mewujudkan pengawasan berbasis risiko dan berbasis teknologi, sebagaimana dituntut dalam reformasi birokrasi. Kesenjangan infrastruktur ini juga memperbesar risiko *information asymmetry* antara auditor dengan perangkat daerah, karena data tidak dapat diakses dan diverifikasi dengan cepat.

3) Keterbatasan anggaran dan Program Pembinaan internal

Keterbatasan anggaran daerah menjadi faktor penghambat utama dalam keberlanjutan program peningkatan kapasitas auditor di Kabupaten Mamberamo Tengah. Ketidakstabilan dukungan anggaran membuat program pelatihan, workshop, maupun sertifikasi tidak dapat dilaksanakan secara rutin dan berkesinambungan. Hal ini berimplikasi pada terhambatnya peningkatan kompetensi teknis auditor, khususnya dalam bidang audit berbasis risiko, pemanfaatan teknologi informasi, serta pemahaman regulasi terbaru terkait tata kelola pemerintahan. Pengembangan sumber daya manusia seharusnya dilakukan secara sistematis, berjenjang, dan berkesinambungan agar tercipta peningkatan kapasitas institusional yang signifikan. Namun, kondisi keterbatasan anggaran menyebabkan Inspektorat hanya mampu melaksanakan pelatihan secara sporadis dan tidak terstruktur. Akibatnya, auditor tidak memperoleh kesempatan yang memadai untuk meningkatkan kompetensi secara konsisten, sehingga berdampak pada rendahnya efektivitas pengawasan internal. Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi memperlambat proses reformasi birokrasi yang menuntut peningkatan kualitas APIP.

4) Tantangan Geografis

Kondisi geografis Kabupaten Mamberamo Tengah yang sulit dijangkau menjadi tantangan signifikan dalam pengembangan kompetensi auditor. Infrastruktur transportasi yang terbatas, akses antarwilayah yang memerlukan biaya tinggi, serta faktor alam seperti cuaca ekstrem seringkali menghambat mobilitas auditor maupun narasumber dalam pelaksanaan pelatihan atau *coaching* lapangan. Hal ini berdampak pada terbatasnya frekuensi pelatihan tatap muka serta berkurangnya kesempatan auditor untuk mengikuti kegiatan pengembangan kapasitas secara langsung, baik yang diselenggarakan di tingkat provinsi maupun nasional.

Tantangan geografis yang dihadapi Inspektorat Mamberamo Tengah menuntut adanya strategi adaptif dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi. Ketidakmampuan mengatasi hambatan geografis dapat memperlambat proses peningkatan kapasitas auditor, menimbulkan kesenjangan kompetensi dengan auditor di daerah lain, serta berpotensi menurunkan kualitas pengawasan internal secara keseluruhan. Keterbatasan akses wilayah juga berdampak pada aspek keberlanjutan (*sustainability*) program pengembangan kompetensi. Kegiatan pelatihan yang bergantung pada kehadiran fisik menjadi tidak efisien dan mahal, sehingga berisiko tidak dapat dilakukan secara rutin. Dengan demikian, tantangan geografis tidak hanya menjadi hambatan teknis, tetapi juga menguji kemampuan organisasi untuk berinovasi dalam menciptakan model pengembangan kompetensi yang adaptif dan berkelanjutan.

Strategi pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kualitas pengawasan internal di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mamberamo Tengah

Strategi pengembangan kompetensi menjadi kunci dalam memastikan auditor memiliki kemampuan teknis dan analitis guna menjalankan fungsi pengawasan secara efektif. Pemerintah Kabupaten Mamberamo Tengah, perlu mempertimbangkan kondisi geografis, keterbatasan sumber daya, serta dinamika lingkungan birokrasi daerah. Sehingga strategi pengembangan kompetensi auditor mampu memperkuat peran Inspektorat sebagai aparat pengawasan internal pemerintah (APIP) yang memiliki tugas penting dalam menjamin akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah. Kabupaten Mamberamo Tengah, strategi ini harus mampu menjawab berbagai kendala struktural maupun kultural yang ada. Berikut ini merupakan hasil penelitian strategi pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kualitas pengawasan internal di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mamberamo Tengah yaitu:

a. Peningkatan Kompetensi Teknis Auditor

Melalui dukungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), auditor Inspektorat diarahkan untuk mengikuti pelatihan dan sertifikasi berjenjang. Auditor yang telah memiliki sertifikasi tidak hanya berperan dalam meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga diharapkan mampu menjadi mentor internal bagi rekan sejawat. Selain itu, peningkatan kompetensi melalui jalur pelatihan dan sertifikasi berjenjang akan memperkuat penguasaan auditor terhadap regulasi terkini, metodologi audit modern, serta keterampilan pengelolaan keuangan daerah. Kompetensi tersebut sangat penting untuk mendukung tercapainya peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Hal ini diperkuat oleh temuan penelitian Sari (2019), yang menyatakan bahwa auditor pemerintah yang secara konsisten mengikuti pelatihan memiliki tingkat keandalan yang lebih tinggi dalam mendeteksi penyimpangan keuangan daerah dibandingkan auditor yang jarang mengikuti pelatihan.

Implementasi strategi ini dapat dilakukan dengan beberapa upaya, antara lain: (1) memastikan auditor mengikuti pelatihan dan sertifikasi audit dari BPKP atau Kementerian Dalam Negeri secara berkesinambungan, sehingga kompetensi mereka selalu terbaru; dan (2) menyelenggarakan pelatihan internal (in-house training) maupun kegiatan peer learning, di mana auditor yang sudah tersertifikasi membagikan pengetahuan dan keterampilannya kepada auditor lain. Model peer learning ini terbukti efektif sebagaimana ditunjukkan dalam studi yang dilakukan oleh Putri & Hidayat (2021), yang menemukan bahwa pembelajaran berbasis mentor internal mampu meningkatkan keterampilan teknis sekaligus memperkuat motivasi kerja auditor. Dengan demikian, strategi peningkatan kompetensi melalui dukungan BPKP dan skema pelatihan internal tidak hanya meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga memperkuat kapabilitas kelembagaan Inspektorat secara kolektif. Sehingga upaya ini dapat menghasilkan auditor yang lebih profesional, adaptif terhadap perubahan regulasi, dan mampu memberikan nilai tambah dalam pengawasan internal pemerintah daerah.

b. Penguatan teknologi informasi dalam pengawasan

Penguatan teknologi informasi dalam pengawasan menjadi salah satu strategi utama yang dilakukan Inspektorat dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan audit. Pemanfaatan instrumen seperti *e-audit*, aplikasi Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA), serta berbagai sistem pengawasan berbasis digital yang didukung oleh Kementerian Dalam Negeri, sehingga dapat mendorong terciptanya proses pengawasan yang lebih transparan, akuntabel, dan terukur. Selain aspek teknologi, pengembangan kompetensi manajerial dan kemampuan analisis risiko auditor juga menjadi prioritas. Auditor perlu dilatih untuk merencanakan audit berbasis risiko, mengelola pengendalian internal, serta menyusun laporan hasil pengawasan yang komprehensif.

Strategi yang diterapkan untuk mendukung penguatan kompetensi tersebut meliputi beberapa langkah konkret. Pertama, penyelenggaraan *workshop* dan pelatihan simulasi audit berbasis risiko yang memungkinkan auditor mempraktikkan keterampilan teknis sekaligus memperkuat pemahaman teoritis. Kedua, pelaksanaan program pendampingan (*coaching*) oleh auditor senior yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan analisis, perencanaan audit, serta penyusunan rekomendasi yang bernilai tambah. Ketiga, pengembangan Standar Operasional Prosedur (SOP) audit yang bersifat fleksibel sehingga dapat tetap diterapkan secara efektif meskipun menghadapi dinamika organisasi, seperti rotasi pejabat tinggi atau keterbatasan anggaran. Model strategi ini konsisten dengan penelitian Nugroho & Pratiwi (2021) yang menunjukkan bahwa kombinasi antara pelatihan teknis, pendampingan, dan penyusunan SOP adaptif dapat meningkatkan kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam mengawal reformasi birokrasi. Integrasi antara penguatan teknologi informasi dan peningkatan kompetensi analisis risiko auditor mampu menjawab faktor pengawasan di Kabupaten Mamberamo Tengah. Pendekatan ini tidak hanya menekankan pada aspek teknis, tetapi juga memperkuat kapasitas kelembagaan agar Inspektorat mampu menjalankan fungsinya secara lebih profesional, responsif, dan berorientasi pada pencapaian tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

c. Peningkatan Soft Skills dan Integritas Auditor

Peningkatan soft skills dan integritas auditor merupakan dimensi penting dalam pengembangan kompetensi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) di Kabupaten Mamberamo Tengah. Kualitas pengawasan tidak hanya ditentukan oleh penguasaan teknis audit, melainkan juga oleh kemampuan auditor untuk membangun komunikasi yang efektif, menjaga hubungan profesional dengan perangkat daerah, serta menghadapi resistensi birokrasi yang sering kali muncul dalam praktik pengawasan. Soft skills berfungsi sebagai katalis yang memperkuat implementasi kompetensi teknis agar rekomendasi hasil pengawasan dapat diterima, dipahami, dan ditindaklanjuti secara konstruktif oleh perangkat daerah.

Strategi yang dilakukan meliputi penyelenggaraan pelatihan komunikasi persuasif dan negosiasi yang bertujuan meningkatkan kemampuan auditor dalam menyampaikan temuan dan rekomendasi tanpa menimbulkan resistensi. Di samping itu, pendekatan berbasis sosial-budaya lokal juga relevan untuk meningkatkan penerimaan hasil pengawasan, khususnya di wilayah dengan karakteristik masyarakat yang plural dan

memiliki ikatan adat yang kuat. Penanaman nilai integritas melalui program mentoring serta penerapan role model auditor menjadi langkah strategis dalam membangun kultur profesionalisme yang konsisten dan berkesinambungan. Hal ini sejalan dengan pandangan literatur bahwa integritas merupakan inti dari kredibilitas auditor karena berkaitan langsung dengan kepercayaan publik terhadap hasil pengawasan.

Selain itu, penguatan budaya kerja tim yang kolaboratif berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, mendorong pertukaran pengetahuan, serta memperkuat solidaritas antar auditor. Dengan adanya kolaborasi internal, auditor dapat lebih adaptif dalam menghadapi tantangan, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis, serta mampu menjaga konsistensi kualitas pengawasan meskipun terjadi keterbatasan sumber daya. Analisis ini menunjukkan bahwa kombinasi antara penguasaan soft skills, integritas, dan budaya kolaborasi merupakan faktor strategis yang tidak hanya meningkatkan efektivitas pengawasan internal, tetapi juga memperkuat legitimasi dan kredibilitas kelembagaan Inspektorat di Kabupaten Mamberamo Tengah.

d. Peningkatan teknologi dan pemanfaatan auditor lokal

Keterbatasan anggaran dan kondisi geografis yang sulit dijangkau merupakan tantangan struktural dalam pelaksanaan pengawasan internal di Kabupaten Mamberamo Tengah. Faktor geografis, seperti akses transportasi yang terbatas, biaya perjalanan yang tinggi, serta medan yang kompleks, sering kali menghambat kelancaran proses audit dan supervisi. Selain itu, keterbatasan anggaran menuntut auditor untuk mampu menyusun strategi pengawasan yang efisien tanpa mengurangi kualitas hasil pemeriksaan. Dalam konteks ini, strategi adaptif berbasis efisiensi sumber daya menjadi sangat relevan, karena efektivitas audit tidak hanya bergantung pada intensitas kunjungan lapangan, tetapi juga pada ketepatan metodologi yang digunakan.

Salah satu solusi yang diterapkan adalah memaksimalkan pemanfaatan teknologi melalui pelatihan internal dan modul daring (online training). Pendekatan ini memungkinkan auditor tetap memperoleh pengembangan kompetensi tanpa menimbulkan beban anggaran yang besar, khususnya untuk biaya perjalanan dan akomodasi. Selanjutnya, penerapan audit berbasis sampling risiko dapat menjadi alternatif yang efektif, karena auditor dapat memfokuskan pemeriksaan pada area dengan tingkat kerawanan yang lebih tinggi sehingga penggunaan sumber daya lebih tepat sasaran. Strategi ini sejalan dengan literatur audit risiko yang menekankan pentingnya prioritas dalam pengawasan, terutama di wilayah dengan keterbatasan kapasitas.

Selain itu, pemanfaatan auditor lokal yang memiliki pemahaman mendalam mengenai konteks sosial dan budaya setempat dapat memperlancar proses audit di lapangan. Keberadaan auditor lokal tidak hanya mengurangi hambatan komunikasi dan resistensi birokrasi, tetapi juga meningkatkan efektivitas interaksi dengan perangkat daerah maupun masyarakat yang diaudit. Analisis ini menunjukkan bahwa keterbatasan anggaran dan geografis sebenarnya dapat diatasi melalui kombinasi strategi efisiensi, inovasi teknologi, serta pendekatan berbasis kearifan lokal. Dengan

demikian, Inspektorat Kabupaten Mamberamo Tengah mampu menjaga kualitas pengawasan internal meskipun menghadapi berbagai keterbatasan struktural.

SIMPULAN

Kompetensi auditor merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pengawasan. Kompetensi auditor mencakup tiga aspek utama, yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi soft skills. Dari ketiga aspek tersebut, kompetensi teknis auditor relatif sudah cukup memadai, namun masih perlu ditingkatkan dalam hal pemahaman regulasi terbaru dan penerapan teknologi audit berbasis digital. Kompetensi manajerial masih menghadapi kendala dalam hal perencanaan, koordinasi tim, dan pengelolaan waktu, sementara kompetensi soft skills, khususnya komunikasi, integritas, serta kemampuan membangun hubungan kerja yang harmonis, masih perlu diperkuat untuk mendukung efektivitas tugas pengawasan.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kondisi kompetensi auditor di antaranya adalah keterbatasan sumber daya manusia dengan kualifikasi tertentu, kurangnya pelatihan berkelanjutan, minimnya pemanfaatan teknologi informasi dalam proses audit, serta kendala geografis yang menyulitkan pelaksanaan pengawasan secara merata di seluruh wilayah Kabupaten Mamberamo Tengah. Selain itu, faktor anggaran turut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kompetensi auditor.

Upaya yang dapat dilakukan yaitu peningkatan kapasitas teknis melalui program pelatihan berkelanjutan, sertifikasi profesi, serta pemanfaatan sistem audit berbasis teknologi informasi. Penguatan aspek manajerial dengan mendorong perencanaan kerja yang lebih terstruktur, dan optimalisasi koordinasi antar tim. Pengembangan soft skills melalui pelatihan komunikasi, etika profesi, serta penanaman nilai integritas dan akuntabilitas dengan tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia, penyediaan anggaran yang memadai, serta kolaborasi dengan auditor lokal dan lembaga pelatihan maupun instansi pengawasan lain di lingkungan Kabupaten Mamberamo Tengah.

Referensi:

- Agusti, R. (2013). *Auditing (Pemeriksaan Akuntan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Andayani, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap pengembangan kompetensi auditor. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 77-90.
- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2014). *Auditing and Assurance Services* (15th ed.). Pearson.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). London: Kogan Page.
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2022). *Laporan Hasil Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Mamberamo Tengah Tahun Anggaran 2021*. Jakarta: BPK RI.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). (2020). *Kerangka Kerja Kapabilitas APIP*.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). (2023). *Laporan Evaluasi Kapabilitas APIP Kabupaten/Kota Tahun 2023*. Jakarta: Deputi Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. (2023). *Panduan Kompetensi Auditor*

- APIP: Revisi 2023. Jakarta: Deputi Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah BPKP.
- BPKP. (2011). Standar Kompetensi Auditor Intern Pemerintah Indonesia. Jakarta: Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.
- BPKP. (2020). Pedoman Pengawasan Intern Pemerintah. Jakarta.
- Dessler, G. (2015). Human Resource Management (14th ed.). Pearson Education.
- Firmansyah, A., & Lubis, M. (2022). Model pengembangan kompetensi auditor pemerintah. *Jurnal Riset Audit dan Akuntansi*, 9(4), 101-115.
- Haris, S., & Dwi, R. (2021). Kerja sama antar instansi sebagai strategi pengembangan auditor daerah tertinggal. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 7(1), 45-59.
- Haryanto, D., & Ramadhan, M. (2020). Strategi Pengembangan Kompetensi Auditor Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 12(2), 87-98.
- Ichrom, M., & Bambang, S. (2015). Auditing: Konsep dan Aplikasi Pemeriksaan Akuntan (Edisi Revisi). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Inspektorat Kabupaten Mamberamo Tengah. (2023). Laporan Kinerja Inspektorat Tahun 2023. Kobakma: Inspektorat Daerah.
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2022). Indeks Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pengawasan Inspektorat Daerah Tahun 2022. Jakarta: Inspektorat Jenderal Kemendagri.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB). (2022). Laporan Evaluasi Kinerja Pengawasan Daerah Tahun 2022. Jakarta: Kementerian PAN-RB.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). Evaluating Training Programs: The Four Levels (3rd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Kurniawan, T. (2021). Peran APIP dalam Meningkatkan Akuntabilitas Pemerintahan Daerah. *Jurnal Akuntabilitas dan Pengawasan*, 18(1), 13-24.
- LAN. (2003). Pedoman Umum Sistem Pengawasan Intern Pemerintah. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Lestari, N., & Gunawan, H. (2022). Efektivitas e-learning bagi auditor di wilayah kepulauan. *Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi Audit*, 5(3), 143-156.
- Mardiasmo. (2009). Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: ANDI.
- Mardika, I. G. N. (2019). Kompetensi Auditor Internal dalam Meningkatkan Kualitas Audit Internal. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 10(2), 345-357.
- Mulyadi. (2016). Auditing (Buku 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, T., & Safitri, M. (2023). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kompetensi auditor internal. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Kebijakan Publik*, 4(2), 97-110.
- Rahayu, S., & Kurnia, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Auditor dan Independensi terhadap Kualitas Pengawasan Intern pada Inspektorat Daerah. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 5(1).
- Rahman, A., & Widodo, T. (2020). Efektivitas Implementasi Siskeudes di Daerah 3T. *Jurnal Sistem Informasi Publik*, 7(2), 88-100.
- Sari, R. (2021). Pengaruh kompetensi auditor terhadap kualitas audit di Inspektorat Daerah. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 10(3), 55-68.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, A., Victor, S., & Simanjorang, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik di Medan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 7(1), 45-57.
- Susanto, A. (2020). Auditing: Konsep dan Aplikasi Pemeriksaan Akuntan (Cetakan ke-4). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yuliana, D. (2019). Peran pelatihan dan pembinaan dalam meningkatkan kompetensi auditor. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7(1), 22-34.