

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada Bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kapabilitas Inspektorat Level 3 Elemen Sumber Daya Manusia dilihat dari Key Process Area Koordinasi Satuan Kerja (Workforce Coordination) belum memadai. Hal ini disebabkan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) tidak mengidentifikasi Gap Competency antara jumlah dan keahlian SDM yang dibutuhkan dengan yang tersedia. Selain itu terdapat kondisi kurangnya komitmen dukungan pimpinan terhadap kontinuitas satuan tugas.
2. Kapabilitas Inspektorat Level 3 Elemen Sumber Daya Manusia dilihat dari Key Process Area Pegawai yang Berkualifikasi Profesional (Professionally Qualified Staff) belum memadai. Pengembangan kompetensi pegawai melalui diklat baru berdasarkan kebutuhan organisasi dan belum mempertimbangkan kesesuaian dengan talent/ bakat masing-masing pegawai sehingga potensi pegawai tidak berkembang secara optimal. Tidak adanya dokumen dan kebijakan pemberian reward/insentif dan sistem pengembangan karier yang tidak berdasarkan kinerja dan lebih bersifat acak tidak memotivasi pegawai berkinerja optimal. Di samping itu, masih ada staf yang ditugaskan melakukan pengawasan namun belum memiliki sertifikasi keahlian fungsional di bidang pengawasan (Auditor atau Pengawas Penyelenggara Urusan Pemerintahan Daerah (P2UPD) sehingga meningkatkan risiko pengawasan.
3. Kapabilitas Inspektorat Level 3 Elemen Sumber Daya Manusia dilihat dari Key Process Area Membangun Tim dan Kompetensinya (Team Building and

Competency) sudah cukup memadai. Dari enam indikator sudah terpenuhi sebanyak lima indikator. Kekurangan hanya pada tidak adanya kebijakan pimpinan terkait pemberian penghargaan bagi tim yang berhasil melaksanakan penugasan.

4. Berdasarkan kriteria IA-CM, kontribusi elemen SDM mengenai kesesuaian Inspektorat Provinsi DKI Jakarta terhadap standar adalah Partially Conform (Sesuai Sebagian). Bahwa telah ada usaha yang cukup baik untuk memenuhi tiap standar rinci dan unsur kode etik, standar kelompok, atau standar utama pada elemen SDM namun masih terdapat kekurangan yang cukup material dalam pemenuhannya. Hanya sebagian dari ketentuan standard telah dipenuhi dan dilaksanakan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka disarankan :

1. Penyusunan PKPT yang informatif terkait jumlah dan kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan dengan yang tersedia sehingga dapat diketahui tingkat kesenjangannya. Di samping itu, perlu penguatan dukungan pimpinan Inspektorat Provinsi DKI Jakarta terhadap satuan-satuan tugas berupa komitmen dukungan nyata pimpinan dan tidak sekadar bersifat seremonial atau formalitas untuk menjaga kontinuitas dan efektivitas satuan-satuan tugas.
2. Melakukan pemetaan atau penelusuran potensi minat dan bakat/talent pegawai sebagai salah satu dasar atau pertimbangan meningkatkan kompetensi pegawai Alternatif penelusuran dapat dilakukan secara internal melalui pengamatan atau penelitian terhadap pegawai dalam waktu yang

relatif panjang oleh Subbagian Kepegawaian Inspektorat Provinsi DKI Jakarta atau melalui jasa konsultan psikologi untuk mengetahui potensi bakat/talent pegawai. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi pegawai agar dirancang bertujuan memperoleh manfaat peningkatan kompetensi pegawai secara optimal. Oleh karena itu dalam perencanaan pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan profesional dan substantif, selain dilakukan melalui pendekatan yang bertujuan memenuhi kebutuhan organisasi (Competency Based Human Resources Management/ CBHRM) agar mempertimbangkan atau mengkombinasikan dengan pendekatan berdasarkan minat dan bakat/talent pegawai (Talent Based Human Resources Management/ TBHRM).

3. Pimpinan Inspektorat Provinsi DKI Jakarta membuat kebijakan yang memungkinkan adanya mekanisme pemberian penghargaan bagi tim yang berhasil menerapkan perilaku yang diharapkan dalam penugasan dan pengembangan karier bagi tenaga fungsional pengawasan (Auditor dan P2UPD) yang berpola dan tidak acak.
4. Meningkatkan kesesuaian elemen sumber daya manusia terhadap standar IA-CM menjadi Generally Conform terlebih dahulu dengan melakukan penguatan atau perbaikan pada indikator Key Process Area Level 3 yang masih sesuai sebagian dan belum sesuai berdasarkan kriteria IA-CM sebelum memutuskan menuju AI-CM Level 4.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim. 2011. *Dasar-dasar Akuntansi Biaya*. (edisi keempat, cetakan ketiga). Yogyakarta: BPFE-Universitas Gadjah Mada.
- Afifuddin, dan Beni Ahmad Saebani. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Allen, Louis A. , 1958. *Management and Organization*. New York : McGraw-Hill
- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arens dan Loebbecke. 2003. *Auditing Pendekatan Terpadu*. (Edisi Indonesia). Jakarta: Salemba Empat.
- BPKP 2015. *Pedoman Teknis Peningkatan Kapabilitas APIP Mandiri*.
- Buckingham, Marcus and Donald O. Clifton. 2001. *Now, Discover Your Strengths*. Gallup Inc.
- Budiardjo, Miriam. 2017. *Dasar-dasar Ilmu Politik*. (Edisi Revisi. Cetakan ke-11). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Burns, Robert B. 2000. *Introduction to Research Methods*. London: Sage Publications.
- Dwiyanto, Agus, 2005, *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Emron Edison et.al. 2017 (edisi kedua). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta
- Hasibuan, Malayu SP. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : Gunung Agung
- Herdiansyah, Haris, 2014 (cetakan ketiga). *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Salemba Humanika; Jakarta.
- <http://artidanpengertian.blogspot.com/2016/02/pengertian-kapabilitas.html>. (Diakses 17 April 2020).
- [https://media indonesia./read/detail/247783-ombudsman-ungkap-kualitas-pelayanan -publik](https://media.indonesia./read/detail/247783-ombudsman-ungkap-kualitas-pelayanan-publik): Media Indonesia. (Kamis 18 Juli 2019).
- <https://pediaa.com/difference-between-ability-and-capability>. (Diakses 10 Pebruari 2020).
- Kadarisman, M, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada.

- Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dari Konsepsi, Paradigma dan Fungsi Sampai Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Keputusan Inspektur Provinsi DKI Jakarta Nomor 18 Tahun 2016 tentang *Kode Etik Aparat Pengawasan Inspektorat Provinsi DKI Jakarta*.
- Keputusan Ketua Umum Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia. Nomor Kep-43/AAIPI/DPN/2019 tentang *Pedoman Telaah Sejawat Ekstern Aparat Pengawasan Intern Pemerintah*.
- L. Gaol, CHR. Jimmy, 2014. *A to Z Human Capital, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Masdan, Susan et.al. 2017. *Analisis Kendala-kendala Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Kabupaten Gorontalo*. Dalam *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing Goodwill*, Volume 8.
- Miles, Matthew. B dan A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. (cetakan 2014) Terjemahan oleh Tjejep Rohendi Rohidi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press)
- Moleong, J, Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muchsan. 2010. *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia – Seri Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Liberty.
- Muhajir, Noeng. 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: PT Bayu Indra Grafika.
- Muhammad Busro 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Our Global Neighbourhood. The Report of the Commission on Global Governance*. Published 1995 by Oxford University Press in Oxford, New York.
- Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang *SPIP*.
- Peraturan Gubernur No. 19 Tahun 2020 tentang *Tambahan Penghasilan Pegawai*.
- Peraturan Gubernur Nomor 409 Tahun 2016 tentang *Tunjangan Kinerja Daerah*.
- Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 252 Tahun 2016 tentang *Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi DKI Jakarta*.
- Peraturan Kepala BPKP Nomor 11 Tahun 2016 tentang *Penugasan Auditor di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan*.
- Pusat Pengembangan Internal Audit. (2015). *Fondasi Audit Internal*, Modul Tingkat Dasar Sertifikasi Auditor Internal. Yayasan Pendidikan Internal Audit

- Rahardjo, Mudjia (2010) *Triangulasi dalam penelitian kualitatif*. Disampaikan pada mata kuliah Metodologi Penelitian, Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. <http://repository.uin-malang.ac.id/1133>. (Diakses 16 Juni 2020).
- Rath, Tom. 2008. *Strengths Based Leadership. Great Leader, Teams, and Why People Follow*. New York: Gallup Press.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 13, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Alih Bahasa Jusuf Udaya. Jakarta: Arcan
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kesembilan). Bandung: Aditama.
- Shermon, Ganesh. 2004. *Competency Based HRM: A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment and Development Centres*. New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Filsafat Administrasi*, edisi revisi. Jakarta: Gunung Agung
- Simamora, Henry, 1995. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ketiga). Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, Richard M. 1985. *Efektivitas Organisasi. Kaidah Perilaku* (cetakan kedua). Terjemahan oleh Magdalega Jamin. Jakarta, Erlangga.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-23), Bandung: Alfabeta.
- Suriasumantri, Jujun S. 2010. *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*. (Cetakan ke-22). Jakarta: Penebar Swadaya.
- The Institute of Internal Auditors Research Foundation (IIARF). *Internal Audit Capability Model (IA-CM) for the Public Sector*. Florida: IIARF.
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintahan Daerah*.
- Uno, Hamzah B. 2006. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi. 1996. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Bandung : Tarsito.

Yu Keping. 2018. *Governance and Good Governance: A New Framework for Political Analysis*. Fudan Journal of the Humanities and Social Sciences, Volume 11, pages1-8.

Zamroni. 1992. *Pengantar Pengembangan Teori Sosial*. Yogyakarta: Tiara Wacana.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Lampiran 1 : Pedoman wawancara Informan/ Key Informan Internal Inspektorat.



POLITEKNIK STIA LAN
JAKARTA

JUDUL PENELITIAN

KAPABILITAS INSPEKTORAT PROVINSI DKI JAKARTA. ANALISIS KEY PROCESS
AREA ELEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN INTERNAL AUDIT-
CAPABILITY MODEL (IA-CM)

PENGANTAR

Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi sebagian tugas dan kewajiban dalam rangka menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen Sumber Daya Aparatur (S-2) pada STIA-LAN Jakarta.

Untuk tercapainya tugas tersebut, maka dengan segala kerendahan hati, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i. berkenan untuk membantu dengan menjawab beberapa pertanyaan yang diajukan dengan benar sesuai keadaan yang nyata sebagaimana adanya. Tidak ada maksud lain dalam penelitian ini, kecuali untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Sdr./i untuk diwawancarai kami mengucapkan terima kasih.

Hormat saya

Slamet Dwijayanto

PEDOMAN WAWANCARA INFORMAN/ KEY INFORMAN
(INTERNAL INSPEKTORAT)

KAPABILITAS INSPEKTORAT PROVINSI DKI JAKARTA. ANALISIS KEY PROCESS
AREA ELEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN INTERNAL AUDIT
CAPABILITY MODEL (IA-CM)

A. Identitas Responden :

- a. Jenis Kelamin :
- b. Umur :
- c. Pendidikan :
- d. Pekerjaan :
- e. Lama Bekerja :
- f. Jabatan :

B. Elemen/Unsur Sumber Daya Manusia

1. Aspek Koordinasi Tim
(Subunsur/ Key Process Area 1)

No	Pertanyaan
1.a.1	Apakah telah diestimasi lingkup dan jumlah pengawasan ? Jelaskan.
1.a.2	Bagaimana mengestimasi lingkup dan jumlah pengawasan tersebut ? Jelaskan.
1.a.3	Apakah jumlah dan keahlian SDM yang tersedia dapat melaksanakan seluruh pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan.
1.b.1	Apakah dilakukan penentuan prioritas pengawasan dalam hal terdapat keterbatasan sumber daya atau kemampuan ? Jelaskan.
1.b.2	Strategi/jenis/ model pengawasan bagaimanakah yang sesuai atau perlu dilakukan dalam hal terbatasnya jumlah tenaga pengawasan ? Jelaskan.
1.c.1	Apakah ada koordinasi dan/atau dukungan dan pimpinan terhadap satuan tugas. Jelaskan.

2. Aspek Pegawai yang Berkualifikasi Profesional
(Subunsur/Key Process Area 2).

No	Pertanyaan
2.a.1	Apakah ada peta/kerangka kompetensi yang mengidentifikasi pengetahuan, keahlian teknis dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pengawasan ? Jelaskan.
2.a.2	Apakah ada/ pernah dilakukan pemetaan terhadap talent pegawai ? Jelaskan.
2.b.1	Apakah mempunyai rencana diklat fungsional.dan diklat profesional? Jelaskan.
2.b.2	Apakah terdapat rencana diklat berdasarkan kebutuhan organisasi ? Jelaskan.
2.b.3	Apakah terdapat rencana diklat yang mempertimbangkan dan menyesuaikan dengan minat/ kemampuan dan bakat individu ? Jelaskan.
2.c.1	Apakah ada dokumen atau kebijakan pemberian reward/ insentif bagi pegawai yang memiliki kinerja memuaskan ? Jelaskan.
2.d.1	Bagaimana sistem pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi)? Jelaskan.
2.d.2	Apakah pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi) dilakukan berdasarkan kinerja dan tidak bersifat acak ? Jelaskan.
2.e.1	Bagaimana mengkombinasikan pengembangan keahlian dan jenjang jabatan pengawas yang diperlukan saat ini, dan penilaian pengembangan kemampuan staf APIP secara internal, atau melalui kerjasama dengan pihak lain (co sourcing) maupun melimpahkan pekerjaan kepada pihak lain (out sourcing)? Jelaskan.
2.f.1	Apakah staf APIP yang melakukan tugas pengawasan seluruhnya telah memiliki sertifikasi jabatan fungsional auditor/ P2UPD atau sertifikasi profesional, atau memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai ? Jelaskan.

3. Aspek Membangun Tim dan Kompetensinya
(Subunsur/Key Proses Area 3).

No	Pertanyaan
3.a.1	Apakah ada dan bagaimana pertemuan tim pengawasan secara berkala ? Jelaskan.
3.a.2	Bagaimana sumber data digunakan secara bersama oleh tim pengawasan. Jelaskan.
3.a.3	Bagaimana kesesuaian pelaksanaan tugas di lapangan terkait dengan jadwal pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan.
3.a.4	Apa yang disampaikan dan bagaimana komunikasi dan koordinasi tim pengawasan dengan pihak audity (objek pengawasan) pada pra, selama dan pasca pengawasan. Jelaskan.
3.b.1	Apakah ada dan Bagaimana kriteria perilaku dan praktik kerjasama tim ? Jelaskan.
3.c.1	Apakah ada dan bagaimana penetapan tanggung jawab, kewajiban dan kewenangan para anggota tim. Jelaskan.
3.c.2	Dimana terdapat ketentuan/aturan tsb. ?
3.d.1	Apakah ada dan bagaimana mekanisme pemberian penghargaan bagi tim yang berhasil menerapkan perilaku yang diharapkan? Jelaskan.
3.e.1	Apakah ada dan bagaimana mengembangkan setiap personal agar siap berganti peran sesuai perubahan organisasi? Jelaskan.
3.f.1	Apakah terdapat infrastruktur/ forum untuk memberikan kesempatan saling berbagi pengetahuan dan pengalaman antar tim. Jelaskan.
3.f.2	Apakah terdapat mekanisme yang mengharuskan tim terdahulu yang melakukan pengawasan pada suatu objek pengawasan untuk menginformasikan hal penting kepada tim pengawasan berikutnya sebagai data awal ? Bagaimana mekanisme tersebut. Jelaskan.



POLITEKNIK STIA LAN
JAKARTA

JUDUL PENELITIAN

PENINGKATAN KAPABILITAS PENGAWASAN INTERN INSPEKTORAT PROVINSI DKI
JAKARTA. ANALISIS KEY PROCESS AREA ELEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERDASARKAN INTERNAL AUDIT- CAPABILITY MODEL (IA-CM)

PENGANTAR

Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi sebagian tugas dan kewajiban dalam rangka menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen Sumber Daya Aparatur (S-2) pada STIA-LAN Jakarta.

Untuk tercapainya tugas tersebut, maka dengan segala kerendahan hati, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i. berkenan untuk membantu dengan menjawab beberapa pertanyaan yang diajukan dengan benar sesuai keadaan yang nyata sebagaimana adanya. Tidak ada maksud lain dalam penelitian ini, kecuali untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk diwawancarai kami mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Slamet Dwijayanto

PEDOMAN WAWANCARA KEY INFORMAN
(EKSTERNAL/ OBJEK PENGAWASAN (SKPD))

KAPABILITAS INSPEKTORAT PROVINSI DKI JAKARTA. ANALISIS KEY PROCESS
AREA ELEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN INTERNAL AUDIT
CAPABILITY MODEL (IA-CM)

A. Identitas Responden :

- a. Jenis Kelamin :
- b. Umur :
- c. Pendidikan :
- d. Pekerjaan :
- e. Lama Bekerja :
- f. Jabatan :

B. Elemen/Unsur Sumber Daya Manusia

1. Aspek Koordinasi Tim
(Subunsur/ Key Process Area 1)

No	Pertanyaan
1.a.4x	Bagaimana pendapat saudara mengenai Tim Inspektorat dalam melakukan pengawasan apakah telah atau belum didukung dengan jumlah personil yang memadai untuk dapat melakukan pengawasan pada instansi saudara ? Jelaskan.
1.a.5x	Bagaimana pendapat saudara mengenai Personil/ anggota tim pengawasan Inspektorat apakah memiliki keahlian / tidak memiliki keahlian/ kurang ahli dalam melakukan pengawasan pada instansi saudara ? Jelaskan.

2. Aspek Pegawai yang Berkualifikasi Profesional
(Subunsur/Key Process Area 2).

No	Pertanyaan
2.f.2x	Menurut pendapat saudara, apakah personil tim Inspektorat yang melakukan pengawasan pada instansi saudara seluruhnya telah memiliki jabatan fungsional auditor/ pengawas (JFT) atau ada sebagian yang berstatus JFU (bukan JFT auditor/pengawas) ? Bagaimana saudara mengetahui hal tersebut ? Jelaskan.
2.f.3x	Menurut pendapat saudara, apakah personil tim Inspektorat yang melakukan pengawasan pada instansi saudara memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai/ tidak sesuai dengan karakteristik lingkup kerja instansi saudara ? Jelaskan.
2.f.4x	Menurut pendapat saudara, apakah personil tim pengawasan Inspektorat yang pernah melakukan pengawasan pada instansi saudara memiliki kemampuan memahami/ kurang memahami lingkup kerja pada instansi saudara ?

3. Aspek Membangun Tim dan Kompetensinya
(Subunsur/Key Process Area 3).

No	Pertanyaan
3.a.5x	Apakah tim pengawasan Inspektorat dalam melaksanakan pengawasan pada instansi saudara sesuai dengan waktu yang ditetapkan/direncanakan ? Jelaskan.
3.a.6x	Apa yang disampaikan dan bagaimana tim Inspektorat memberitahukan rencana pengawasan pada instansi saudara ? Jelaskan.
3.a.7x	Apa yang disampaikan dan bagaimana tim inspektorat berkomunikasi dengan pihak instansi saudara selama melakukan pengawasan ? Jelaskan.
3.a.8x	Apa yang disampaikan dan bagaimana tim Inspektorat menyampaikan hasil pengawasan ? Jelaskan.

PEDOMAN OBSERVASI

No	Materi Observasi	Tujuan
1	Praktik Saling berbagi pengetahuan dan pengalaman melalui Pelatihan di Kantor Sendiri (PKS).	Mengetahui bagaimana pelaksanaan PKS.
2	Praktik peningkatan jenjang karier	Mengetahui bagaimana Kepastian Jenjang Karier Tenaga Fungsional Pengawasan.
3	Dukungan terhadap satuan kerja	Mengetahui kontinuitas dukungan terhadap satuan kerja.

PEDOMAN TELAAH DOKUMEN

NO	DOKUMEN	POKOK PENELAAHAN
1	Peraturan Kepala BPKP Nomor 16 Tahun 2015 tentang Pedoman Teknis Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah	a. Pengertian/ Definisi APIP dengan tujuan memastikan apakah definisi tersebut merujuk pada sumber daya manusia atau organisasi/ institusi. b. Lingkup utama kapabilitas APIP
2	a. Peraturan Gubernur Nomor 409 Tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Daerah sebagaimana diubah terakhir kali dengan Pergub No. 12 Tahun 2019." b. Peraturan Gubernur No. 19 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai.	Memastikan apakah terdapat perubahan nomenklatur dan terdapat aturan khusus terkait tunjangan bagi tenaga fungsional pengawasan pada inspektorat.
3	Keputusan Ketua Umum Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia Nomor Kep-43/AAIP/Dpn/2019 Tentang Pedoman Telaah Sejawat Ekstern Aparat Pengawasan Intern Pemerintah	Kategori simpulan telaah sejawat pada tingkat yang sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan. Selanjutnya menjadi bahan untuk dikonversi atau disetarakan ke dalam penilaian IA-CM.

MATRIKS PENGEMBANGAN INSTRUMEN PENELITIAN

Fokus Permasalahan	Elemen (Unsur)	Key Performance Area (Subunsur)/ Tujuan	Indikator	Jenis Data	Sumber Data/ Informan	Jenis Instrumen
Bagaimana Inspektorat Provinsi DKI Jakarta meningkatkan Kapabilitas APIP dari level dua menuju level 3 melalui Key Process Area (KPA) elemen Sumber Daya Manusia sesuai Internal Audit-Capability Model (IA-CM).	Pengelolaan Sumber Daya Manusia	1. Koordinasi Tim/ Tujuan : Mengoordinasikan pengembangan rencana pengawasan berkala sesuai ketersediaan dan kewenangan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas pengawasan. Karena sumber daya sering dibatasi, kegiatan audit internal perlu menggunakan metode yang tepat untuk menetapkan prioritas pada proyek dan layanan yang direncanakan untuk membatasi komitmen ganda pada kuantitas dan proyek dan layanan.	a. Apakah terdapat dan bagaimana dokumen hasil mapping antara kompetensi yang dibutuhkan dengan yang tersedia pada APIP untuk melihat adanya competency gap.	Data Primer Data Sekunder	Internal Inspektorat dan SKPD Objek Pengawasan.	Wawancara/ Observasi/ Telaah Dokumen.
			b. Apakah terdapat dan bagaimana Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) dilengkapi dengan susunan Tim Pengawasan.	Data Primer Data Sekunder	Internal Inspektorat	Wawancara/ Observasi/ Telaah Dokumen
			c. Apakah terdapat dan bagaimana Surat Keputusan Pimpinan terkait koordinasi satuan kerja.	Data Primer Data Sekunder	Internal Inspektorat	Wawancara/ Observasi/ Telaah Dokumen

Fokus Permasalahan	Elemen (Unsur)	Key Performance Area (Subunsur)/ Tujuan	Indikator	Jenis Data	Sumber Data/ Informan	Jenis Instrumen
	Pengelolaan Sumber Daya Manusia	2. Pegawai yang berkualifikasi profesional/ Tujuan : Pengawasan dilakukan oleh staff APIP yang profesional dan kompeten.	a. Bagaimana Kerangka Kompetensi Auditor/P2UPD disusun dan apakah merujuk pada Standar Kompetensi. b. Bagaimana rencana pelatihan dan pengembangan pegawai untuk mengikuti diklat sertifikasi fungsional dan profesional. c. Apakah terdapat dokumen yang menjelaskan kebijakan pemberian insentif. Bagaimana penjelasannya. d. Apakah ada dan bagaimana sistem pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi) berdasarkan kinerja, berpola dan tidak acak. e. Apakah terdapat dokumen hasil analisis kekuatan sumber daya APIP terhadap beban kerja. f. Apakah seluruh staf yang melaksanakan penugasan pengawasan telah memiliki sertifikasi fungsional Auditor/P2UPD atau memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai.	Data Primer Data Sekunder Data Primer Data Sekunder Data Primer Data Sekunder Data Primer Data Sekunder Data Primer Data Sekunder Data Primer Data Sekunder	Internal Inspektorat Internal Inspektorat Internal Inspektorat Internal Inspektorat Internal Inspektorat Internal Inspektorat dan SKPD Objek Pengawasan	Wawancara/ Observasi/ Telaah Dokumen Wawancara/ Observasi/ Telaah Dokumen Wawancara/ Observasi/ Telaah Dokumen Wawancara/ Observasi/ Telaah Dokumen Wawancara/ Observasi/ Telaah Dokumen Wawancara/ Observasi/ Telaah Dokumen

Fokus Permasalahan	Elemen (Unsur)	Key Performance Area (Subunsur)/ Tujuan	Indikator	Jenis Data	Sumber Data/ Informan	Jenis Instrumen
	Pengelolaan Sumber Daya Manusia	3. Membangun Tim dan Kompetensinya/ Tujuan : Mengembangkan kemampuan/ kapasitas individu agar dapat bekerja secara efektif dalam tim.	a. Bagaimana pola komunikasi dan koordinasi Tim Pengawasan mengacu pada Pedoman Kendali Mutu Audit APIP. b. Apakah Kerangka Kompetensi Pengawas APIP mencantumkan kriteria untuk praktik dan perilaku kerja tim yang efektif. c. Apakah terdapat pedoman tata laksana tim pengawasan. d. Apakah terdapat dan bagaimana dokumentasi atas kebijakan pimpinan APIP terkait pemberian penghargaan bagi tim. e. Apakah terdapat dokumen rencana pengembangan pegawai. Bagaimana pelaksanaannya. f. Apakah terdapat forum untuk memberikan kesempatan saling berbagi antar tim. Bagaimana pelaksanaannya.	Data Primer Data Sekunder. Data Primer Data Sekunder Data Primer Data Sekunder Data Primer Data Sekunder Data Primer Data Sekunder Data Primer Data Sekunder.	Internal Inspektorat dan SKDP Objek Pengawasan Internal Inspektorat Internal Inspektorat Internal Inspektorat Internal Inspektorat Internal Inspektorat	Wawancara/ Observasi/ Telaah Dokumen Wawancara/ Observasi/ Telaah Dokumen Wawancara/ Observasi/ Telaah Dokumen Wawancara/ Observasi/ Telaah Dokumen Wawancara/ Observasi/ Telaah Dokumen Wawancara/ Observasi/ Telaah Dokumen

**WAWANCARA KEY INFORMAN
(INTERNAL INSPEKTORAT)**

**KAPABILITAS INSPEKTORAT PROVINSI DKI JAKARTA. ANALISIS KEY PROCESS
AREA ELEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN INTERNAL AUDIT
CAPABILITY MODEL (IA-CM)**

A. Identitas Responden : (Key Informan 1)

- a. Jenis Kelamin : Laki-laki.
- b. Umur : 57 Tahun
- c. Pendidikan : S2
- d. Pekerjaan : PNS
- e. Lama Bekerja : 22 tahun
- f. Jabatan : Inspektur Pembantu

B. Elemen/Unsur Sumber Daya Manusia

**1. Aspek Koordinasi Tim
(Subunsur/ Key Process Area 1)**

No	Pertanyaan
1.a.1	Apakah telah diestimasi lingkup dan jumlah pengawasan ? Jelaskan. Telah dilakukan estimasi lingkup dan jumlah pengawasan oleh Ketua Tim, namun masih sederhana.
1.a.2	Bagaimana mengestimasi lingkup dan jumlah pengawasan tersebut ? Jelaskan. Estimasi dilakukan dengan pelaksanaan tugas sebelumnya dengan menyesuaikan ketersediaan anggota. Pada audit risiko tinggi melibatkan audit dengan jumlah yang banyak dan juga melibatkan bidang-bidang lain.
1.a.3	Apakah jumlah dan keahlian SDM yang tersedia dapat melaksanakan seluruh pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan.

	Dalam pelaksanaan pengawasan kompleks tinggi dilakukan penyesuaian pada ruang lingkup, namun dengan rapat-rapat rutin dan surat tugas tumpang tindih dalam frekuensi yang besar dapat mempengaruhi kualitas pengawasan dan waktu penyelesaian LHP.
1.b.1	Apakah dilakukan penentuan prioritas pengawasan dalam hal terdapat keterbatasan sumber daya atau kemampuan ? Jelaskan. Ya, dilakukan penentuan prioritas pengawasan jika sumber daya dan kemampuan terbatas. Diungkap pada ruang lingkup hal-hal yang menjadi fokus audit.
1.b.2	Strategi/jenis/ model pengawasan bagaimanakah yang sesuai atau perlu dilakukan dalam hal terbatasnya jumlah tenaga pengawasan ? Jelaskan. Membuat program kerja audit perorangan di awal penugasan agar pemanfaatan waktu dapat optimal, melakukan perencanaan audit yang mendalam untuk menentukan sampel audit dan langkah audit.
1.c.1	Apakah ada koordinasi dan/atau dukungan dan pimpinan terhadap satuan tugas. Jelaskan. Ya, ada koordinasi dan dukungan dari pimpinan, namun secara umum pada audit penugasan berisiko tinggi.

2. Aspek Pegawai yang Berkualifikasi Profesional (Subunsur/Key Process Area 2).

No	Pertanyaan
2.a.1	Apakah ada peta/kerangka kompetensi yang mengidentifikasi pengetahuan, keahlian teknis dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pengawasan ? Jelaskan. Ada kerangka kompetensi menyangkut pengetahuan dan keahlian teknis. Ada kompetensi yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas pengawasan. Identifikasi pengetahuan dan diklat teknis ada, sikap tidak ada.
2.a.2	Apakah ada/ pernah dilakukan pemetaan terhadap talent pegawai ? Jelaskan. Tidak ada pemetaan terhadap talent pegawai Inspektorat Provinsi DKI Jakarta. Masih berdasarkan adanya lelang jabatan.
2.b.1	Apakah mempunyai rencana diklat fungsional.dan diklat profesional? Jelaskan. Ya, ada jadwal rencana tahunan seluruh auditor dan P2UPD.

2.b.2	Apakah terdapat rencana diklat berdasarkan kebutuhan organisasi ? Jelaskan. Ya, ada diklat namun belum disesuaikan dengan kekhususan personil.
2.b.3	Apakah terdapat rencana diklat yang mempertimbangkan dan menyesuaikan dengan minat/ kemampuan dan bakat individu ? Jelaskan. Tidak ada, seharusnya Inspektorat Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dapat mempertimbangkan agar auditor/P2UPD memiliki bakat/kemampuan individu yang khusus.
2.c.1	Apakah ada dokumen atau kebijakan pemberian reward/ insentif bagi pegawai yang memiliki kinerja memuaskan ? Jelaskan. Tidak pernah ada reward/ insentif untuk personal. Hanya ada gaji dan TKD.
2.d.1	Bagaimana sistem pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi)? Jelaskan. Promosi jabatan fungsional berdasarkan ketersediaan kuota dan antrian hasil test, sedangkan promosi struktural berdasarkan penilaian pimpinan, sementara untuk rotasi/mutasi berdasarkan kebutuhan organisasi.
2.d.2	Apakah pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi) dilakukan berdasarkan kinerja dan tidak bersifat acak ? Jelaskan. Tidak bersifat acak karena promosi Jabatan Fungsional Auditor/P2UPD berdasarkan ketersediaan kuota dan hasil test. Promosi struktural berdasarkan penilaian pimpinan, rotasi atau mutasi berdasarkan kebutuhan organisasi.
2.e.1	Bagaimana mengkombinasikan pengembangan keahlian dan jenjang jabatan pengawas yang diperlukan saat ini, dan penilaian pengembangan kemampuan staf APIP secara internal, atau melalui kerjasama dengan pihak lain (co sourcing) maupun melimpahkan pekerjaan kepada pihak lain (out sourcing)? Jelaskan. Pernah dilakukan dengan pihak ketiga tetapi hasil test tidak sepenuhnya digunakan sebagai acuan penilaian kemampuan dasar auditor/P2UPD.
2.f.1	Apakah staf APIP yang melakukan tugas pengawasan seluruhnya telah memiliki sertifikasi jabatan fungsional auditor/ P2UPD atau sertifikasi profesional, atau memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai ? Jelaskan. Belum seluruhnya, ada beberapa JFU dengan latar belakang pendidikan beragam.

3. Aspek Membangun Tim dan Kompetensinya
(Subunsur/Key Proses Area 3).

No	Pertanyaan
3.a.1	Apakah ada dan bagaimana pertemuan tim pengawasan secara berkala ? Jelaskan. Ada pertemuan untuk pembahasan audit yang diatur oleh Ketua Tim.
3.a.2	Bagaimana sumber data digunakan secara bersama oleh tim pengawasan. Jelaskan. Dilakukan sharing file pada email/WA grup data yang diperoleh Ketua Tim dari SKPD.
3.a.3	Bagaimana kesesuaian pelaksanaan tugas di lapangan terkait dengan jadwal pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan. Tidak sesuai karena tidak dapat dipastikan antara jadwal dengan pelaksanaan tugas yang dipengaruhi jadwal rapat, ada surat tugas lain yang membuat jadwal yang dibuat tidak sesuai dengan pelaksanaan.
3.a.4	Apa yang disampaikan dan bagaimana komunikasi dan koordinasi tim pengawasan dengan pihak audity (objek pengawasan) pada pra, selama dan pasca pengawasan. Jelaskan. Dilakukan entry meeting pada saat pra audit, masa pelaksanaan audit ada konsultasi antara auditi dan auditor.
3.b.1	Apa rujukan dan Bagaimana kriteria perilaku dan praktik kerjasama tim ? Jelaskan. Kriteria sesuai SAIPA. Praktik kerjasama tim dilakukan mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan hasil audit.
3.c.1	Apa dan bagaimana penetapan tanggung jawab, kewajiban dan kewenangan para anggota tim. Jelaskan. Bahwa penetapan tanggung jawab dilakukan melalui program kerja audit perorangan yang disusun oleh ketua tim dan disetujui oleh pengendali teknis.

3.c.2	Dimana terdapat ketentuan/aturan tsb. ? Ketentuan tersebut diatur dalam Perka BPKP Tahun 2016 tentang Penugasan Auditor.
3.d.1	Apakah ada dan bagaimana mekanisme pemberian penghargaan bagi tim yang berhasil menerapkan perilaku yang diharapkan? Jelaskan. Belum pernah ada mekanisme pemberian penghargaan bagi tim yang berhasil menerapkan perilaku sesuai standar perilaku audit.
3.e.1	Apakah ada dan bagaimana mengembangkan setiap personal agar siap berganti peran sesuai perubahan organisasi? Jelaskan. Pengembangan personil sebatas diklat yang ditentukan oleh Subbagian Kepegawaian.
3.f.1	Apakah terdapat infrastruktur/ forum untuk memberikan kesempatan saling berbagi pengetahuan dan pengalaman antar tim. Jelaskan. Ada forum APIP namun tidak optimal digunakan untuk berkomunikasi berbagi pengalaman antar tim.
3.f.2	Apakah terdapat mekanisme yang mengharuskan tim terdahulu yang melakukan pengawasan pada suatu objek pengawasan untuk menginformasikan hal penting kepada tim pengawasan berikutnya sebagai data awal ? Bagaimana mekanisme tersebut. Jelaskan. Tidak ada, mekanisme tersebut pernah dilaksanakan, namun sepengetahuan saya ada profil SKPD pernah dibuat Subag Umum atau Subag Evlap.

WAWANCARA KEY INFORMAN
(INTERNAL INSPEKTORAT)

KAPABILITAS INSPEKTORAT PROVINSI DKI JAKARTA. ANALISIS KEY PROCESS
AREA ELEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN INTERNAL AUDIT
CAPABILITY MODEL (IA-CM)

A. Identitas Responden : (Key Informan 2)

- a. Jenis Kelamin : Perempuan
- b. Umur : 49 Tahun
- c. Pendidikan : S2
- d. Pekerjaan : PNS
- e. Lama Bekerja : 27 Tahun 8 Bulan
- f. Jabatan : Kepala Subbag Tata Usaha Inspektorat
Pembantu Kota.

B. Elemen/Unsur Sumber Daya Manusia

1. Aspek Koordinasi Tim
(Subunsur/ Key Process Area 1)

No	Pertanyaan
1.a.1	Apakah telah diestimasi lingkup dan jumlah pengawasan ? Jelaskan. Iya, contoh PKPT 2020. Dalam PKPT telah dibuat lingkup pengawasan yang terdiri dari : Audit 1 kali, Reviu 4 kali, Monitoring 11 kali, Pengawasan lainnya 3 kali, Konsultasi 1 kali, Audit Dengan Tujuan Tertentu 9 kali.
1.a.2	Bagaimana mengestimasi lingkup dan jumlah pengawasan tersebut ? Jelaskan. Dilaksanakan penyusunan risiko audit terhadap unit-unit/ SKPD/UKPD/OPD dengan angka risiko tertinggi didasarkan pada indikator tertentu untuk mendapatkan hasilnya.

1.a.3	Apakah jumlah dan keahlian SDM yang tersedia dapat melaksanakan seluruh pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan. Ya. Dengan keterbatasan jumlah SDM yang tersedia dan dengan jumlah pengawasan yang direncanakan dioptimalkan untuk diperiksa, terutama untuk audit, revidu dan monitoring. Untuk kasus diprioritaskan CRM, Disposisi Inspektur atau perintah pimpinan.
1.b.1	Apakah dilakukan penentuan prioritas pengawasan dalam hal terdapat keterbatasan sumber daya atau kemampuan ? Jelaskan. Iya. Prioritas dilakukan untuk penanganan kasus yang benar-benar harus diperiksa (disposisi periksa), CRM atau atas perintah pimpinan.
1.b.2	Strategi/jenis/ model pengawasan bagaimanakah yang sesuai atau perlu dilakukan dalam hal terbatasnya jumlah tenaga pengawasan ? Jelaskan. Strategi pemanfaatan SDM dengan jumlah yang tidak terlalu banyak, dalam 1 tim cukup ada pengendali teknis, ketua tim dan anggota bisa 1 orang. Kalau jumlah terbatas bisa dilakukan pemeriksaan secara paralel.
1.c.1	Apakah ada koordinasi dan/atau dukungan dan pimpinan terhadap satuan tugas. Jelaskan. Iya, berupa Surat Tugas dan revidu berjenjang dalam hal pemeriksaan yang dianggap perlu didiskusikan.

2. Aspek Pegawai yang Berkualifikasi Profesional
(Subunsur/Key Process Area 2).

No	Pertanyaan
2.a.1	Apakah ada peta/kerangka kompetensi yang mengidentifikasi pengetahuan, keahlian teknis dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pengawasan ? Jelaskan. Ada. Jenjang jabatan fungsional merupakan bentuk identifikasi untuk melakukan pengawasan.
2.a.2	Apakah ada/ pernah dilakukan pemetaan terhadap talent pegawai ? Jelaskan. Belum pernah.

2.b.1	Apakah mempunyai rencana diklat fungsional.dan diklat profesional? Jelaskan. Rencana diklat ada di tingkat provinsi.
2.b.2	Apakah terdapat rencana diklat berdasarkan kebutuhan organisasi ? Jelaskan. Ada di tingkat provinsi.
2.b.3	Apakah terdapat rencana diklat yang mempertimbangkan dan menyesuaikan dengan minat/ kemampuan dan bakat individu ? Jelaskan. Tidak ada.
2.c.1	Apakah ada dokumen atau kebijakan pemberian reward/ insentif bagi pegawai yang memiliki kinerja memuaskan ? Jelaskan. Tidak ada.
2.d.1	Bagaimana sistem pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi)? Jelaskan. Tidak jelas.
2.d.2	Apakah pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi) dilakukan berdasarkan kinerja dan tidak bersifat acak ? Jelaskan. Tidak. Karier tidak transparan, tidak tahu berdasarkan apa.
2.e.1	Bagaimana mengkombinasikan pengembangan keahlian dan jenjang jabatan pengawas yang diperlukan saat ini, dan penilaian pengembangan kemampuan staf APIP secara internal, atau melalui kerjasama dengan pihak lain (co sourcing) maupun melimpahkan pekerjaan kepada pihak lain (out sourcing)? Jelaskan. Perlu dilakukan pengembangan keahlian, hanya ada kerjasama dengan pihak profesional.
2.f.1	Apakah staf APIP yang melakukan tugas pengawasan seluruhnya telah memiliki sertifikasi jabatan fungsional auditor/ P2UPD atau sertifikasi profesional, atau memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai ? Jelaskan. Tidak, karena pegawai yang memiliki sertifikasi atau latar belakang yang sesuai terbatas, maka semua dikerahkan untuk melakukan pengawasan.

3. Aspek Membangun Tim dan Kompetensinya
(Subunsur/Key Proses Area 3).

No	Pertanyaan
3.a.1	Apakah ada dan bagaimana pertemuan tim pengawasan secara berkala ? Jelaskan. Tidak ada, hanya ada rakor internal yang dominan masalah dan pembicaraan oleh Irban.
3.a.2	Bagaimana sumber data digunakan secara bersama oleh tim pengawasan. Jelaskan. Dilakukan diskusi seperti data-data terkait pengawasan.
3.a.3	Bagaimana kesesuaian pelaksanaan tugas di lapangan terkait dengan jadwal pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan. Sudah sesuai dengan jadwal walaupun sesekali tumpang tindih antara pengawasan yang satu dengan yang lainnya.
3.a.4	Apa yang disampaikan dan bagaimana komunikasi dan koordinasi tim pengawasan dengan pihak audity (objek pengawasan) pada pra, selama dan pasca pengawasan. Jelaskan. Untuk hal ini, auditor yang lebih memahami kondisi lapangan.
3.b.1	Apa rujukan dan Bagaimana kriteria perilaku dan praktik kerjasama tim ? Jelaskan. Rujukannya adalah Kode etik pengawasan. Diatur dalam Permendagri Nomor 28 Tahun 2007 tentang Norma Pengawasan dan Kode Etik Pejabat Pengawas Pemerintah.
3.c.1	Apa dan bagaimana penetapan tanggung jawab, kewajiban dan kewenangan para anggota tim. Jelaskan. Diatur dalam Surat Tugas yang ditandatangani oleh Irban dalam Daftar Materi Pengawasan.
3.c.2	Dimana terdapat ketentuan/aturan tsb. ? Permendagri Nomor 28 Tahun 2007.
3.d.1	Apakah ada dan bagaimana mekanisme pemberian penghargaan bagi tim yang berhasil menerapkan perilaku yang diharapkan? Jelaskan.

	Tidak ada. Semua berjalan apa adanya tanpa ada penghargaan terhadap keberhasilan yang dicapai.
3.e.1	Apakah ada dan bagaimana mengembangkan setiap personal agar siap berganti peran sesuai perubahan organisasi? Jelaskan. Tidak ada. Semua tergantung penugasan.
3.f.1	Apakah terdapat infrastruktur/ forum untuk memberikan kesempatan saling berbagi pengetahuan dan pengalaman antar tim. Jelaskan. Tidak ada.
3.f.2	Apakah terdapat mekanisme yang mengharuskan tim terdahulu yang melakukan pengawasan pada suatu objek pengawasan untuk menginformasikan hal penting kepada tim pengawasan berikutnya sebagai data awal ? Bagaimana mekanisme tersebut. Jelaskan. Tidak ada. Semua berjalan masing-masing.

**WAWANCARA KEY INFORMAN
(INTERNAL INSPEKTORAT)**

**KAPABILITAS INSPEKTORAT PROVINSI DKI JAKARTA. ANALISIS KEY PROCESS
AREA ELEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN INTERNAL AUDIT
CAPABILITY MODEL (IA-CM)**

A. Identitas Responden : (Key Informan 3)

- a. Jenis Kelamin : Perempuan
- b. Umur : -
- c. Pendidikan : S1
- d. Pekerjaan : PNS
- e. Lama Bekerja : -
- f. Jabatan : Kepala Subbagian Kepegawaian

B. Elemen/Unsur Sumber Daya Manusia

**1. Aspek Koordinasi Tim
(Subunsur/ Key Process Area 1)**

No	Pertanyaan
1.a.1	Apakah telah diestimasi lingkup dan jumlah pengawasan ? Jelaskan. ----- (bukan lingkup kepegawaian) -----
1.a.2	Bagaimana mengestimasi lingkup dan jumlah pengawasan tersebut ? Jelaskan. ----- (bukan lingkup kepegawaian) -----
1.a.3	Apakah jumlah dan keahlian SDM yang tersedia dapat melaksanakan seluruh pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan. Sampai saat ini masih dapat dilaksanakan, karena para pengawas selalu mengikuti pelatihan substantif pengawasan setiap tahunnya. Apabila ada metode baru, biasanya akan bekerja sama dengan instansi pembina untuk menyelenggarakan Bimtek.

1.b.1	Apakah dilakukan penentuan prioritas pengawasan dalam hal terdapat keterbatasan sumber daya atau kemampuan ? Jelaskan. Tidak ada penentuan prioritas pengawasan. Seluruh pengawasan dilaksanakan secara maksimal sesuai jumlah pengawasan yang harus dilakukan dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada.
1.b.2	Strategi/jenis/ model pengawasan bagaimanakah yang sesuai atau perlu dilakukan dalam hal terbatasnya jumlah tenaga pengawasan ? Jelaskan. Dengan menentukan objek atau target pengawasan dengan metode risk analysis untuk mengetahui peta-peta risiko yang tinggi dalam setiap penyelenggaraan kegiatan setiap SKPD.
1.c.1	Apakah ada koordinasi dan/atau dukungan dan pimpinan terhadap satuan tugas. Jelaskan. Setiap melaksanakan kegiatan harus selalu berkoordinasi dan atas dasar persetujuan dari pimpinan.

2. Aspek Pegawai yang Berkualifikasi Profesional
(Subunsur/Key Process Area 2).

No	Pertanyaan
2.a.1	Apakah ada peta/kerangka kompetensi yang mengidentifikasi pengetahuan, keahlian teknis dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pengawasan ? Jelaskan. Kerangka kompetensi secara umum mengacu pada peraturan dari instansi pembina tentang Standar Kompetensi yang diturunkan kembali dalam Surat Keputusan Inspektur.
2.a.2	Apakah ada/ pernah dilakukan pemetaan terhadap talent pegawai ? Jelaskan. Pemetaan yang pernah dilakukan saat akan diadakan mutasi, yaitu: Pemetaan pegawai yang bersertifikasi JFT Madya, Muda dan Pertama. Pemetaan pegawai yang bersertifikasi pengadaan barang/ Jasa yang dikhususkan untuk wilayah dan sekretariat.
2.b.1	Apakah mempunyai rencana diklat fungsional.dan diklat profesional? Jelaskan. Rencana diklat 1 tahun ke depan disusun dalam peta pelaksanaan diklat. Nama peserta diklat sudah di plot sesuai dengan nama diklat yang akan diikuti. Peserta diklat sertifikasi/profesi yang diikuti berdasarkan riwayat diklat sertifikasi yang bersangkutan. Rencana pemetaan diklat berdasarkan pada database diklat pegawai, agar tidak double.

2.b.2	Apakah terdapat rencana diklat berdasarkan kebutuhan organisasi ? Jelaskan. Ada. Rencana anggaran kepesertaan diklat tiap tahunnya berdasarkan hasil rapat tentang kebutuhan organisasi yang mendapat masukan dari instansi pembina.
2.b.3	Apakah terdapat rencana diklat yang mempertimbangkan dan menyesuaikan dengan minat/ kemampuan dan bakat individu ? Jelaskan. Selama ini dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan, jabatan, lingkup penugasan.
2.c.1	Apakah ada dokumen atau kebijakan pemberian reward/ insentif bagi pegawai yang memiliki kinerja memuaskan ? Jelaskan. Belum berjalan secara efektif dan belum ada metode reward untuk pegawai yang berprestasi.
2.d.1	Bagaimana sistem pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi)? Jelaskan. Promosi dilakukan atas usulan dari pimpinan. Rotasi/ mutasi internal dilakukan pada pegawai yang sudah bekerja di unit tersebut di atas 3 tahun atau atas perintah pimpinan.
2.d.2	Apakah pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi) dilakukan berdasarkan kinerja dan tidak bersifat acak ? Jelaskan. Untuk promosi dilakukan berdasarkan kinerja dan kompetensi yang dimiliki. Untuk rotasi dan mutasi dilakukan sesuai kompetensi, jumlah kebutuhan dan analisis jabatan organisasi.
2.e.1	Bagaimana mengkombinasikan pengembangan keahlian dan jenjang jabatan pengawas yang diperlukan saat ini, dan penilaian pengembangan kemampuan staf APIP secara internal, atau melalui kerjasama dengan pihak lain (co sourcing) maupun melimpahkan pekerjaan kepada pihak lain (out sourcing)? Jelaskan. Assesment pegawai dilakukan bekerjasama dengan BPKP melalui unit khususnya. Pengembangan kompetensi bekerjasama dengan instansi pembina untuk kepesertaan 1 kelas, dan dengan instansi swasta/ non pemerintah yang terakreditasi dan tervalidasi. Tanggal pelaksanaannya dapat disepakati bersama. Pengembangan jenjang jabatan atau diklat penjenjangan melalui pengiriman kepesertaan umum ke instansi pembina, sehingga tanggal pelaksanaan murni mengikuti jadwal yang ditetapkan instansi pembina.

2.f.1	Apakah staf APIP yang melakukan tugas pengawasan seluruhnya telah memiliki sertifikasi jabatan fungsional auditor/ P2UPD atau sertifikasi profesional, atau memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai ? Jelaskan. Saat ini ya. Mereka yang ditugaskan adalah JFT yang bersertifikasi. Sedangkan CPNS sudah melewati tes kemampuan bidang dan lulus. Aturan terbaru mereka dapat langsung diangkat setelah PNS. Diklat menyusul sampai dengan maksimum 2 tahun jabatan pertama.
-------	---

3. Aspek Membangun Tim dan Kompetensinya
(Subunsur/Key Proses Area 3).

No	Pertanyaan
3.a.1	Apakah ada dan bagaimana pertemuan tim pengawasan secara berkala ? Jelaskan. ----- (bukan lingkup kepegawaian) -----
3.a.2	Bagaimana sumber data digunakan secara bersama oleh tim pengawasan. Jelaskan. ----- (bukan lingkup kepegawaian) -----
3.a.3	Bagaimana kesesuaian pelaksanaan tugas di lapangan terkait dengan jadwal pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan. Sesuai dengan kebijakan pimpinan.
3.a.4	Apa yang disampaikan dan bagaimana komunikasi dan koordinasi tim pengawasan dengan pihak audity (objek pengawasan) pada pra, selama dan pasca pengawasan. Jelaskan. Dengan cara datang langsung ke objek pengawasan dengan menunjukkan surat tugas, melakukan komunikasi melalui telepon dan melakukan pengumpulan data-dta yang dibutuhkan, kemudian melakukan evaluasi terhadap data-data yang dikumpulkan.
3.b.1	Apa rujukan dan Bagaimana kriteria perilaku dan praktik kerjasama tim ? Jelaskan. ----- (bukan lingkup kepegawaian) -----

3.c.1	Apa dan bagaimana penetapan tanggung jawab, kewajiban dan kewenangan para anggota tim. Jelaskan. ------(bukan lingkup kepegawaian)-----
3.c.2	Dimana terdapat ketentuan/aturan tsb. ? ------(bukan lingkup kepegawaian)-----
3.d.1	Apakah ada dan bagaimana mekanisme pemberian penghargaan bagi tim yang berhasil menerapkan perilaku yang diharapkan? Jelaskan. ------(bukan lingkup kepegawaian)-----
3.e.1	Apakah ada dan bagaimana mengembangkan setiap personal agar siap berganti peran sesuai perubahan organisasi? Jelaskan. ------(bukan lingkup kepegawaian)-----
3.f.1	Apakah terdapat infrastruktur/ forum untuk memberikan kesempatan saling berbagi pengetahuan dan pengalaman antar tim. Jelaskan. Forum APIP.
3.f.2	Apakah terdapat mekanisme yang mengharuskan tim terdahulu yang melakukan pengawasan pada suatu objek pengawasan untuk menginformasikan hal penting kepada tim pengawasan berikutnya sebagai data awal ? Bagaimana mekanisme tersebut. Jelaskan. Ya. Melalui pertemuan yang diselenggarakan yang mewajibkan pengawas sebelumnya dan pengawas berikutnya untuk hadir pada rapat. Kemudian dilakukan presentasi yang menjelaskan data-data mengenai objek pengawasan dan memberikan data secara rinci kepada pengawas berikutnya.

J A K A R T A

WAWANCARA KEY INFORMAN
(INTERNAL INSPEKTORAT)

KAPABILITAS INSPEKTORAT PROVINSI DKI JAKARTA. ANALISIS KEY PROCESS
AREA ELEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN INTERNAL AUDIT
CAPABILITY MODEL (IA-CM)

A. Identitas Responden : (Key Informan 4)

- a. Jenis Kelamin : Perempuan
- b. Umur : 28 tahun
- c. Pendidikan : S1
- d. Pekerjaan : ASN
- e. Lama Bekerja : 5 tahun
- f. Jabatan : Pengelola Kepegawaian

B. Elemen/Unsur Sumber Daya Manusia

1. Aspek Koordinasi Tim
(Subunsur/ Key Process Area 1)

No	Pertanyaan
1.a.1	Apakah telah diestimasi lingkup dan jumlah pengawasan ? Jelaskan. ----- (bukan lingkup kepegawaian) -----
1.a.2	Bagaimana mengestimasi lingkup dan jumlah pengawasan tersebut ? Jelaskan. ----- (bukan lingkup kepegawaian) -----
1.a.3	Apakah jumlah dan keahlian SDM yang tersedia dapat melaksanakan seluruh pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan. Masih dapat melaksanakan, karena Auditor dan P2UPD secara berkala selalu dikirim untuk mengikuti pelatihan substantif pengawasan setiap tahunnya. Apabila ada metode baru maka biasanya akan bekerjasama dengan instansi pembina untuk menyelenggarakan bimtek.

1.b.1	Apakah dilakukan penentuan prioritas pengawasan dalam hal terdapat keterbatasan sumber daya atau kemampuan ? Jelaskan. ------(bukan lingkup kepegawaian)-----
1.b.2	Strategi/jenis/ model pengawasan bagaimanakah yang sesuai atau perlu dilakukan dalam hal terbatasnya jumlah tenaga pengawasan ? Jelaskan. Menentukan objek atau target pengawasan dengan metode analisis risiko atau risk register untuk mengetahui peta-peta risiko yang tinggi dalam setiap penyelenggaraan kegiatan setiap SKPD.
1.c.1	Apakah ada koordinasi dan/atau dukungan dan pimpinan terhadap satuan tugas. Jelaskan. Setiap pelaksanaan tugas pengawasan harus diketahui dan melalui persetujuan pimpinan. Pelaksanaan tugas kesekretariatan juga atas sepengetahuan pimpinan.

2. Aspek Pegawai yang Berkualifikasi Profesional
(Subunsur/Key Process Area 2).

No	Pertanyaan
2.a.1	Apakah ada peta/kerangka kompetensi yang mengidentifikasi pengetahuan, keahlian teknis dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pengawasan ? Jelaskan. Kerangka kompetensi secara umum mengacu pada peraturan dari instansi pembina tentang standar kompetensi yang diturunkan kembali dalam Surat Keputusan Inspektur. Untuk pemetaan per pegawai, seperti contoh. Pegawai atas nama A, kompetensi yang dibutuhkan, kompetensi yang sudah ... dan kompetensi yang belum Pelaksanaannya belum efektif.
2.a.2	Apakah ada/ pernah dilakukan pemetaan terhadap talent pegawai ? Jelaskan. Pemetaan yang pernah dilakukan saat akan diadakan mutasi internal yaitu : Pemetaan pegawai yang bersertifikat Jabatan Fungsional Tertentu. Pemerataan pegawai yang bersertifikat barang dan jasa khususnya untuk di wilayah dan di sekretariat.
2.b.1	Apakah mempunyai rencana diklat fungsional.dan diklat profesional? Jelaskan.

	Ada rencana diklat dalam 1 tahun berikutnya yang disusun dalam peta pelaksanaan diklat berisi tentang: nama diklat, jumlah peserta yang dikirim, besar anggaran, tanggal/waktu penyelenggaraan dan instansi penyelenggara. Nama peserta juga sudah direncanakan sesuai dengan diklat yang akan diikuti. Peserta mengikuti diklat substantif yang belum pernah diikuti. Peserta diklat sertifikasi/ profesi yang diikuti berdasarkan riwayat sertifikat yang berangkutan. Rencana pemetaan diklat peserta berlandaskan pada data base diklat pegawai agar tidak tumpang tindih.
2.b.2	Apakah terdapat rencana diklat berdasarkan kebutuhan organisasi ? Jelaskan. Ya. Rencana anggaran kepesertaan diklat tiap tahunnya berdsarkan hasil rapat tentang kebutuhan organisasi yang mendapatkan masukan dari instansi pembina. Contohnya adlah Sertifikasi Cfra, CFE juga untuk mendukung peningkatan angka kapabilitas organisasi.
2.b.3	Apakah terdapat rencana diklat yang mempertimbangkan dan menyesuaikan dengan minat/ kemampuan dan bakat individu ? Jelaskan. Sejauh ini mempertimbangkan latar belakang pendidikan, jabatan, lingkup penugasan obrik. Contohnya adalah diklat investigasi diisi oleh mayoritas pegawai bidang investigasi. Audit Sertifikasi AAP untuk auditor dengan latar belakang pendidikan ekonomi, khususnya akuntansi.
2.c.1	Apakah ada dokumen atau kebijakan pemberian reward/ insentif bagi pegawai yang memiliki kinerja memuaskan ? Jelaskan. Sejauh ini belum berjalan efektif. Harusnya bisa diterapkan melalui sistem penilaian kinerja pegawai untuk lingkup DKI, dimana Atasan Langsung pegawai mempunyai hak untuk menetapkan angka kredit yang akan mempengaruhi TKD pegawai yang bersangkutan. Belum ada rewarn bagi pegawai yang berprestasi.
2.d.1	Bagaimana sistem pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi)? Jelaskan. Promosi atas usulan pimpinan dalam Baperjab. Rotas/ Mutasi internal biasanya dilakukan pada pegawai yang sudah bekerja di unit di atas 3 tahun atau atas perintah pimpinan. Mutasi ke luar SKPD biasanya atas permohonan pegawai yang berangkutan dan oertimbangan kebutuhan organisasi.
2.d.2	Apakah pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi) dilakukan berdasarkan kinerja dan tidak bersifat acak ? Jelaskan. Diupayakan berdasarkan kekuatan kinerja yang merata untuk tiap-tiap unit.

2.e.1	Bagaimana mengkombinasikan pengembangan keahlian dan jenjang jabatan pengawas yang diperlukan saat ini, dan penilaian pengembangan kemampuan staf APIP secara internal, atau melalui kerjasama dengan pihak lain (co sourcing) maupun melimpahkan pekerjaan kepada pihak lain (out sourcing)? Jelaskan. Assesment pegawai dilakukan bekerjasama dengan BPKP melalui unit khususnya.
2.f.1	Apakah staf APIP yang melakukan tugas pengawasan seluruhnya telah memiliki sertifikasi jabatan fungsional auditor/ P2UPD atau sertifikasi profesional, atau memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai ? Jelaskan.

3. Aspek Membangun Tim dan Kompetensinya
(Subunsur/Key Proses Area 3).

No	Pertanyaan
3.a.1	Apakah ada dan bagaimana pertemuan tim pengawasan secara berkala ? Jelaskan. ----- (bukan lingkup kepegawaian) -----
3.a.2	Bagaimana sumber data digunakan secara bersama oleh tim pengawasan. Jelaskan. ----- (bukan lingkup kepegawaian) -----
3.a.3	Bagaimana kesesuaian pelaksanaan tugas di lapangan terkait dengan jadwal pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan. ----- (bukan lingkup kepegawaian) -----
3.a.4	Apa yang disampaikan dan bagaimana komunikasi dan koordinasi tim pengawasan dengan pihak audity (objek pengawasan) pada pra, selama dan pasca pengawasan. Jelaskan. ----- (bukan lingkup kepegawaian) -----
3.b.1	Apa rujukan dan Bagaimana kriteria perilaku dan praktik kerjasama tim ? Jelaskan. ----- (bukan lingkup kepegawaian) -----
3.c.1	Apa dan bagaimana penetapan tanggung jawab, kewajiban dan kewenangan para anggota tim. Jelaskan.

	------(bukan lingkup kepegawaian)-----
3.c.2	Dimana terdapat ketentuan/aturan tsb. ? ------(bukan lingkup kepegawaian)-----
3.d.1	Apakah ada dan bagaimana mekanisme pemberian penghargaan bagi tim yang berhasil menerapkan perilaku yang diharapkan? Jelaskan. ------(bukan lingkup kepegawaian)-----
3.e.1	Apakah ada dan bagaimana mengembangkan setiap personal agar siap berganti peran sesuai perubahan organisasi? Jelaskan. ------(bukan lingkup kepegawaian)-----
3.f.1	Apakah terdapat infrastruktur/ forum untuk memberikan kesempatan saling berbagi pengetahuan dan pengalaman antar tim. Jelaskan. Forum APIP, hanya saya rasa belum terlalu efektif dan aktif melaksanakan diskusi rutin.
3.f.2	Apakah terdapat mekanisme yang mengharuskan tim terdahulu yang melakukan pengawasan pada suatu objek pengawasan untuk menginformasikan hal penting kepada tim pengawasan berikutnya sebagai data awal ? Bagaimana mekanisme tersebut. Jelaskan. ------(bukan lingkup kepegawaian)-----

**PEDOMAN WAWANCARA INFORMAN
(INTERNAL INSPEKTORAT)**

**KAPABILITAS INSPEKTORAT PROVINSI DKI JAKARTA. ANALISIS KEY PROCESS
AREA ELEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN INTERNAL AUDIT
CAPABILITY MODEL (IA-CM)**

A. Identitas Responden : (Informan 5)

- a. Jenis Kelamin : Perempuan
- b. Umur : 36
- c. Pendidikan : S1
- d. Pekerjaan : PNS
- e. Lama Bekerja : 4 Tahun
- f. Jabatan : Pengelola Kepegawaian

B. Elemen/Unsur Sumber Daya Manusia

**1. Aspek Koordinasi Tim
(Subunsur/ Key Process Area 1)**

No	Pertanyaan
1.a.1	Apakah telah diestimasi lingkup dan jumlah pengawasan ? Jelaskan. ----- (bukan lingkup kepegawaian) -----
1.a.2	Bagaimana mengestimasi lingkup dan jumlah pengawasan tersebut ? Jelaskan. ----- (bukan lingkup kepegawaian) -----
1.a.3	Apakah jumlah dan keahlian SDM yang tersedia dapat melaksanakan seluruh pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan. Jumlah dan keahlian telah disesuaikan dengan ruang lingkup pengawasan.
1.b.1	Apakah dilakukan penentuan prioritas pengawasan dalam hal terdapat keterbatasan sumber daya atau kemampuan ? Jelaskan.

	------(bukan lingkup kepegawaian)-----
1.b.2	Strategi/jenis/ model pengawasan bagaimanakah yang sesuai atau perlu dilakukan dalam hal terbatasnya jumlah tenaga pengawasan ? Jelaskan. Penyesuaian dengan ruang lingkup pengawasan yang akan dilaksanakan.
1.c.1	Apakah ada koordinasi dan/atau dukungan dan pimpinan terhadap satuan tugas. Jelaskan. Mulai proses penyusunan sampai dengan pelaksanaan surat tugas selalu berkoordinasi dengan pimpinan.

2. Aspek Pegawai yang Berkualifikasi Profesional
(Subunsur/Key Process Area 2).

No	Pertanyaan
2.a.1	Apakah ada peta/kerangka kompetensi yang mengidentifikasi pengetahuan, keahlian teknis dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pengawasan ? Jelaskan. Sudah ada data kepegawaian lengkap dengan diklat yang telah diikuti, namun belum ada standar kompetensi untuk tiap jenjang.
2.a.2	Apakah ada/ pernah dilakukan pemetaan terhadap talent pegawai ? Jelaskan. Sepengetahuan saya belum ada.
2.b.1	Apakah mempunyai rencana diklat fungsional.dan diklat profesional? Jelaskan. Sudah ada mapping diklat selama satu tahun.
2.b.2	Apakah terdapat rencana diklat berdasarkan kebutuhan organisasi ? Jelaskan. Sudah terdapat mapping diklat bagi para auditor selama 1 tahun baik diklat penjenjangan atau diklat lainnya.
2.b.3	Apakah terdapat rencana diklat yang mempertimbangkan dan menyesuaikan dengan minat/ kemampuan dan bakat individu ? Jelaskan. Belum pernah melaksanakan diklat yang didahului dengan tes minat dan bakat.

2.c.1	Apakah ada dokumen atau kebijakan pemberian reward/ insentif bagi pegawai yang memiliki kinerja memuaskan ? Jelaskan. Kinerja baik dan akan disesuaikan dengan TKD yang maksimal.
2.d.1	Bagaimana sistem pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi)? Jelaskan. Pengembangan karier sesuai dengan jumlah angka kredit yang didapat.
2.d.2	Apakah pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi) dilakukan berdasarkan kinerja dan tidak bersifat acak ? Jelaskan. Iya. Berdasarkan kinerja atau angka kredit.
2.e.1	Bagaimana mengkombinasikan pengembangan keahlian dan jenjang jabatan pengawas yang diperlukan saat ini, dan penilaian pengembangan kemampuan staf APIP secara internal, atau melalui kerjasama dengan pihak lain (co sourcing) maupun melimpahkan pekerjaan kepada pihak lain (out sourcing)? Jelaskan. Dilakukan melalui kerjasama dengan instansi pembina atau bekerjasama dengan lembaga pendidikan profesional.
2.f.1	Apakah staf APIP yang melakukan tugas pengawasan seluruhnya telah memiliki sertifikasi jabatan fungsional auditor/ P2UPD atau sertifikasi profesional, atau memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai ? Jelaskan. Belum seluruh pegawai Inspektorat memiliki sertifikasi fungsional namun telah memiliki latar belakang yang sesuai.

3. Aspek Membangun Tim dan Kompetensinya
(Subunsur/Key Proses Area 3).

No	Pertanyaan
3.a.1	Apakah ada dan bagaimana pertemuan tim pengawasan secara berkala ? Jelaskan. ------(bukan lingkup kepegawaian)-----
3.a.2	Bagaimana sumber data digunakan secara bersama oleh tim pengawasan. Jelaskan. ------(bukan lingkup kepegawaian)-----

3.a.3	Bagaimana kesesuaian pelaksanaan tugas di lapangan terkait dengan jadwal pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan. ------(bukan lingkup kepegawaian)-----
3.a.4	Apa yang disampaikan dan bagaimana komunikasi dan koordinasi tim pengawasan dengan pihak audit (objek pengawasan) pada pra, selama dan pasca pengawasan. Jelaskan. ------(bukan lingkup kepegawaian)-----
3.b.1	Apa rujukan dan Bagaimana kriteria perilaku dan praktik kerjasama tim ? Jelaskan. ------(bukan lingkup kepegawaian)-----
3.c.1	Apa dan bagaimana penetapan tanggung jawab, kewajiban dan kewenangan para anggota tim. Jelaskan. ------(bukan lingkup kepegawaian)-----
3.c.2	Dimana terdapat ketentuan/aturan tsb. ? ------(bukan lingkup kepegawaian)-----
3.d.1	Apakah ada dan bagaimana mekanisme pemberian penghargaan bagi tim yang berhasil menerapkan perilaku yang diharapkan? Jelaskan. ------(bukan lingkup kepegawaian)-----
3.e.1	Apakah ada dan bagaimana mengembangkan setiap personal agar siap berganti peran sesuai perubahan organisasi? Jelaskan. ------(bukan lingkup kepegawaian)-----
3.f.1	Apakah terdapat infrastruktur/ forum untuk memberikan kesempatan saling berbagi pengetahuan dan pengalaman antar tim. Jelaskan. Terdapat forum APIP dan ada kegiatan PKS rutin.
3.f.2	Apakah terdapat mekanisme yang mengharuskan tim terdahulu yang melakukan pengawasan pada suatu objek pengawasan untuk menginformasikan hal penting kepada tim pengawasan berikutnya sebagai data awal ? Bagaimana mekanisme tersebut. Jelaskan. ------(bukan lingkup kepegawaian)-----

**PEDOMAN WAWANCARA KEY INFORMAN
(INTERNAL INSPEKTORAT)**

**KAPABILITAS INSPEKTORAT PROVINSI DKI JAKARTA. ANALISIS KEY PROCESS
AREA ELEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN INTERNAL AUDIT
CAPABILITY MODEL (IA-CM)**

A. Identitas Responden : (SCR - Informan 6)

- a. Jenis Kelamin : Laki-laki
- b. Umur : 50 tahun
- c. Pendidikan : S2 Magister Administrasi Publik, STIA LAN
- d. Pekerjaan : PNS Inspektorat
- e. Lama Bekerja : 25 tahun
- f. Jabatan : Auditor

B. Elemen/Unsur Sumber Daya Manusia

**1. Aspek Koordinasi Tim
(Subunsur/ Key Process Area 1)**

No	Pertanyaan
1.a.1	Apakah telah diestimasi lingkup dan jumlah pengawasan ? Jelaskan. Ya, telah dilakukan estimasi lingkup dan jumlah pengawasan setiap tahunnya pada Inspektorat Provinsi DKI Jakarta.
1.a.2	Bagaimana mengestimasi lingkup dan jumlah pengawasan tersebut ? Jelaskan. Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) merupakan pedoman ataupun dasar hukum dari Inspektorat Provinsi DKI Jakarta dalam rangka mengestimasi ruang lingkup dan jumlah pengawasan setiap tahunnya.
1.a.3	Apakah jumlah dan keahlian SDM yang tersedia dapat melaksanakan seluruh pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan.

	Jumlah dan keahlian SDM yang tersedia di Inspektorat Provinsi DKI Jakarta dapat melaksanakan pengawasan yang tertuang dalam Program Kerja Pengawasan Tahunan yang ditetapkan oleh Gubernur.
1.b.1	Apakah dilakukan penentuan prioritas pengawasan dalam hal terdapat keterbatasan sumber daya atau kemampuan ? Jelaskan. Ya, dilakukan penentuan prioritas pengawasan dalam hal terdapat keterbatasan sumber daya atau kemampuan di Inspektorat Provinsi DKI Jakarta, dimana dalam penentuan prioritas pengawasan di Inspektorat Provinsi DKI Jakarta setiap tahunnya SKPD/UKPD yang akan dilakukan pengawasan diprioritaskan yang berkaitan dengan Kegiatan Strategis Daerah (KSD) Gubernur Provinsi DKI Jakarta, baru kemudian berdsarkan Prioritas Inspektorat Provinsi DKI Jakarta.
1.b.2	Strategi/jenis/ model pengawasan bagaimanakah yang sesuai atau perlu dilakukan dalam hal terbatasnya jumlah tenaga pengawasan ? Jelaskan. Dalam hal terbatasnya jumlah tenaga pengawasan maka strategi atau model pengawasan yang perlu dilakukan adalah melalui mitigasi risiko yang benar-benar dilaksanakan secara nyata dan bertanggung jawab terhadap SKPD/UKPD yang mempunyai risiko tinggi terbukanya peluang untuk terjadinya penyelewengan dalam pelaksanaan kegiatan.
1.c.1	Apakah ada koordinasi dan/atau dukungan dan pimpinan terhadap satuan tugas. Jelaskan. Dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh satuan tugas terkadang tidak ada dukungan ataupun pendorong semangat dari pimpinan.

2. Aspek Pegawai yang Berkualifikasi Profesional
(Subunsur/Key Process Area 2).

No	Pertanyaan
2.a.1	Apakah ada peta/kerangka kompetensi yang mengidentifikasi pengetahuan, keahlian teknis dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pengawasan ? Jelaskan. Belum pernah ada.
2.a.2	Apakah ada/ pernah dilakukan pemetaan terhadap talent pegawai ? Jelaskan. Belum pernah dilakukan.

2.b.1	Apakah mempunyai rencana diklat fungsional.dan diklat profesional? Jelaskan. Ya, Inspektorat Provinsi DKI Jakarta mempunyai rencana diklat fungsional dan diklat profesional setiap tahunnya.
2.b.2	Apakah terdapat rencana diklat berdasarkan kebutuhan organisasi ? Jelaskan. Berdasarkan sepengetahuan saya belum pernah dilakukan rencana diklat berdasarkan kebutuhan di Inspektorat Provinsi DKI Jakarta, namun lebih didasarkan kepada Program Diklat Tahunan.
2.b.3	Apakah terdapat rencana diklat yang mempertimbangkan dan menyesuaikan dengan minat/ kemampuan dan bakat individu ? Jelaskan. Belum pernah ada,
2.c.1	Apakah ada dokumen atau kebijakan pemberian reward/ insentif bagi pegawai yang memiliki kinerja memuaskan ? Jelaskan. Belum pernah ada.
2.d.1	Bagaimana sistem pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi)? Jelaskan. Sistem pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi) di Inspektorat Provinsi DKI Jakarta belum mempunyai prosedur yang jelas.
2.d.2	Apakah pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi) dilakukan berdasarkan kinerja dan tidak bersifat acak ? Jelaskan. Pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi) dilakukan tidak berdasarkan kinerja ataupun prestasi yang didapat pegawai dan lebih bersifat acak tanpa mempertimbangkan prestasi dan kualitas pegawai yang akan dipromosikan tersebut.
2.e.1	Bagaimana mengkombinasikan pengembangan keahlian dan jenjang jabatan pengawas yang diperlukan saat ini, dan penilaian pengembangan kemampuan staf APIP secara internal, atau melalui kerjasama dengan pihak lain (co sourcing) maupun melimpahkan pekerjaan kepada pihak lain (out sourcing)? Jelaskan. Dalam promosi jabatan pengawas harus benar-benar profesional dimana yang wajib dipromosikan untuk jenjang jabatan pengawas yang lebih tinggi harus berdasarkan kemampuan dan keahlian dari orang tersebut, bukan berdasarkan pangkat atau kedekatan dengan seseorang serta terkait dengan pengembangan kemampuan Staf APIP wajib bekerjasama dengan pihak lain (co sourcing) sesuai dengan analisis kebutuhan diklat fungsional sehingga Inspektorat DKI Jakarta dapat melakukan tugas sendiri tanpa harus melibatkan pihak lain dalam pelaksanaan tugas.

2.f.1	Apakah staf APIP yang melakukan tugas pengawasan seluruhnya telah memiliki sertifikasi jabatan fungsional auditor/ P2UPD atau sertifikasi profesional, atau memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai ? Jelaskan. Belum seluruh staf APIP yang melakukan tugas pengawasan memiliki sertifikasi Jabatan fungsional auditor maupun P2UPD.
-------	--

3. Aspek Membangun Tim dan Kompetensinya
(Subunsur/Key Proses Area 3).

No	Pertanyaan
3.a.1	Apakah ada dan bagaimana pertemuan tim pengawasan secara berkala ? Jelaskan. Pertemuan Tim ada dilaksanakan dalam rangka pelaksanaan tugas jarang ada pertemuan secara berkala untuk berbagi informasi atau pengetahuan dalam rangka membangun kekompakan tim dan kompetensi tim.
3.a.2	Bagaimana sumber data digunakan secara bersama oleh tim pengawasan. Jelaskan. Sumber data yang digunakan oleh tim pengawasan jarang digunakan secara bersama-sama oleh tim, tetapi lebih bersifat individu, dimana data yang didapat oleh anggota tim dipergunakan sendiri oleh anggota tim tersebut bukan dipergunakan bersama-sama oleh tim.
3.a.3	Bagaimana kesesuaian pelaksanaan tugas di lapangan terkait dengan jadwal pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan. Pelaksanaan tugas di lapangan sering tidak sesuai dengan jadwal pengawasan yang direncanakan, dimana hal ini disebabkan karena ada tumpang tindih penugasan di waktu bersamaan atau penandatanganan surat tugas yang kadang agak lama serta kadang anggota tim tidak langsung melaksanakan tugas di awal-awal penugasan,
3.a.4	Apa yang disampaikan dan bagaimana komunikasi dan koordinasi tim pengawasan dengan pihak audity (objek pengawasan) pada pra, selama dan pasca pengawasan. Jelaskan.

	Pada umumnya komunikasi dan koordinasi tim pengawasan dengan pihak audity telah terjalin ataupun tersampaikan pada saat pra, selama dan pasca pengawasan walaupun dalam pelaksanaan tugas terdapat salah komunikasi dengan audity tetapi itu lebih banyak tergantung individu, baik dari pengawas maupun audity.
3.b.1	Apa rujukan dan Bagaimana kriteria perilaku dan praktik kerjasama tim ? Jelaskan. Rujukan dan kriteria perilaku serta praktik kerjasama tim dituangkan dalam pakta integritas dalam surat penugasan.
3.c.1	Apa dan bagaimana penetapan tanggung jawab, kewajiban dan kewenangan para anggota tim. Jelaskan. Penetapan tanggung jawab, kemajuan dan kewenangan para anggota tim dituangkan dalam surat tugas.
3.c.2	Dimana terdapat ketentuan/aturan tsb. ? Berdasarkan pengetahuan saya belum ada ketentuan ataupun aturan yang dikeluarkan oleh Inspektorat Provinsi DKI Jakarta terkait dengan tanggung jawab, kewajiban dan kewenangan anggota tim.
3.d.1	Apakah ada dan bagaimana mekanisme pemberian penghargaan bagi tim yang berhasil menerapkan perilaku yang diharapkan? Jelaskan. Belum ada.
3.e.1	Apakah ada dan bagaimana mengembangkan setiap personal agar siap berganti peran sesuai perubahan organisasi? Jelaskan. Belum ada
3.f.1	Apakah terdapat infrastruktur/ forum untuk memberikan kesempatan saling berbagi pengetahuan dan pengalaman antar tim. Jelaskan. Belum ada.
3.f.2	Apakah terdapat mekanisme yang mengharuskan tim terdahulu yang melakukan pengawasan pada suatu objek pengawasan untuk menginformasikan hal penting kepada tim pengawasan berikutnya sebagai data awal ? Bagaimana mekanisme tersebut. Jelaskan. Belum terdapat mekanisme tersebut.

**PEDOMAN WAWANCARA INFORMAN
(INTERNAL INSPEKTORAT)**

**KAPABILITAS INSPEKTORAT PROVINSI DKI JAKARTA. ANALISIS KEY PROCESS
AREA ELEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN INTERNAL AUDIT
CAPABILITY MODEL (IA-CM)**

A. Identitas Responden : (Informan 7)

- a. Jenis Kelamin : Perempuan.
- b. Umur : 44 tahun.
- c. Pendidikan : S1.
- d. Pekerjaan : PNS Inspektorat.
- e. Lama Bekerja : 25 tahun.
- f. Jabatan : Auditor.

B. Elemen/Unsur Sumber Daya Manusia

**1. Aspek Koordinasi Tim
(Subunsur/ Key Process Area 1)**

No	Pertanyaan
1.a.1	Apakah telah diestimasi lingkup dan jumlah pengawasan ? Jelaskan. Ya sudah, lingkup dan jumlah pengawasan telah dituangkan dalam PKPT setiap tahunnya.
1.a.2	Bagaimana mengestimasi lingkup dan jumlah pengawasan tersebut ? Jelaskan. Menyesuaikan lingkup dan jumlah pengawasan berdasarkan prioritas, jumlah SKPD yang resistensinya tinggi dan kegiatan prioritas strategi daerah.
1.a.3	Apakah jumlah dan keahlian SDM yang tersedia dapat melaksanakan seluruh pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan. Untuk saat ini sudah, karena pengawasan sudah menghitung ketersediaan SDM.

1.b.1	Apakah dilakukan penentuan prioritas pengawasan dalam hal terdapat keterbatasan sumber daya atau kemampuan ? Jelaskan. Ya, dalam pengawasan saat ini diambil dari prioritas.
1.b.2	Strategi/jenis/ model pengawasan bagaimanakah yang sesuai atau perlu dilakukan dalam hal terbatasnya jumlah tenaga pengawasan ? Jelaskan. Pengawasan yang atas kegiatan-kegiatan yang menjadi prioritas Kepala Daerah, untuk mengawal program-program Kepala Daerah dapat berjalan dengan baik.
1.c.1	Apakah ada koordinasi dan/atau dukungan dan pimpinan terhadap satuan tugas. Jelaskan. Koordinasi atau dukungan pimpinan terhadap satuan tugas dapat dilihat dari semua surat tugas diketahui dan disetujui oleh pimpinan sebagai penanggung jawab penugasan. Koordinasi dan dukungan dari pimpinan terhadap satuan tugas sudah ada melalui reviu berjenjang pada saat penugasan.

2. Aspek Pegawai yang Berkualifikasi Profesional
(Subunsur/Key Process Area 2).

No	Pertanyaan
2.a.1	Apakah ada peta/kerangka kompetensi yang mengidentifikasi pengetahuan, keahlian teknis dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pengawasan ? Jelaskan. Belum ada.
2.a.2	Apakah ada/ pernah dilakukan pemetaan terhadap talent pegawai ? Jelaskan. Pernah, melalui assesment terhadap pegawai jabatan fungsional.
2.b.1	Apakah mempunyai rencana diklat fungsional.dan diklat profesional? Jelaskan. Rencana diklat fungsional/ profesional setiap tahunnya sudah direncanakan oleh Subbagian Kepegawaian.
2.b.2	Apakah terdapat rencana diklat berdasarkan kebutuhan organisasi ? Jelaskan. Rencana diklat setiap tahunnya sudah disusun.

2.b.3	Apakah terdapat rencana diklat yang mempertimbangkan dan menyesuaikan dengan minat/ kemampuan dan bakat individu ? Jelaskan. Tidak ada, .. diklat selama ini hanya kebutuhan organisasi, tidak berdasarkan minat dan bakat dari pegawai. Pegawai given.
2.c.1	Apakah ada dokumen atau kebijakan pemberian reward/ insentif bagi pegawai yang memiliki kinerja memuaskan ? Jelaskan. Tidak ada.
2.d.1	Bagaimana sistem pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi)? Jelaskan. Sistem pengembangan karier tidak jelas,
2.d.2	Apakah pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi) dilakukan berdasarkan kinerja dan tidak bersifat acak ? Jelaskan. Tidak.
2.e.1	Bagaimana mengkombinasikan pengembangan keahlian dan jenjang jabatan pengawas yang diperlukan saat ini, dan penilaian pengembangan kemampuan staf APIP secara internal, atau melalui kerjasama dengan pihak lain (co sourcing) maupun melimpahkan pekerjaan kepada pihak lain (out sourcing)? Jelaskan. Untuk saat ini hanya melalui diklat-diklat.
2.f.1	Apakah staf APIP yang melakukan tugas pengawasan seluruhnya telah memiliki sertifikasi jabatan fungsional auditor/ P2UPD atau sertifikasi profesional, atau memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai ? Jelaskan. Belum seluruhnya.

3. Aspek Membangun Tim dan Kompetensinya
(Subunsur/Key Proses Area 3).

No	Pertanyaan
3.a.1	Apakah ada dan bagaimana pertemuan tim pengawasan secara berkala ? Jelaskan. Untuk pertemuan secara berkala tim pengawasan belum ada.

3.a.2	Bagaimana sumber data digunakan secara bersama oleh tim pengawasan. Jelaskan. Sumber data dapat digunakan secara bersama oleh tim melalui permintaan data oleh ketua tim atau anggota tim.
3.a.3	Bagaimana kesesuaian pelaksanaan tugas di lapangan terkait dengan jadwal pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan. Pelaksanaan tugas ada kalanya tidak sesuai jadwal pengawasan yang direncanakan. Penyebabnya timbul dari beberapa faktor seperti : Penerbitan Surat Tugas yang terlambat. Penyampaian data dari entitas atau auditi yang lama. Penugasan lain-lain seperti rapat.-rapat.
3.a.4	Apa yang disampaikan dan bagaimana komunikasi dan koordinasi tim pengawasan dengan pihak audity (objek pengawasan) pada pra, selama dan pasca pengawasan. Jelaskan. Yang disampaikan rencana pengawasan, waktu, ruang lingkup pengawasan, permintaan data, hal-hal yang menjadi perhatian untuk auditi, laporan hasil pengawasan dn tindak lanjut hasil pengawasan.
3.b.1	Apa rujukan dan Bagaimana kriteria perilaku dan praktik kerjasama tim ? Jelaskan. Kerjasama tim dalam pengawasan sangat dibutuhkan.
3.c.1	Apa dan bagaimana penetapan tanggung jawab, kewajiban dan kewenangan para anggota tim. Jelaskan. Dengan dibuatkannya program kerja perorangan pada setiap penugasan.
3.c.2	Dimana terdapat ketentuan/aturan tsb. ? Dalam Keputusan Inspektur Nomor 8 Tahun 2016.
3.d.1	Apakah ada dan bagaimana mekanisme pemberian penghargaan bagi tim yang berhasil menerapkan perilaku yang diharapkan? Jelaskan. Tidak ada,
3.e.1	Apakah ada dan bagaimana mengembangkan setiap personal agar siap berganti peran sesuai perubahan organisasi? Jelaskan. Ada, sesuai kebutuhan organisasi dan banyaknya penugasan.

3.f.1	Apakah terdapat infrastruktur/ forum untuk memberikan kesempatan saling berbagi pengetahuan dan pengalaman antar tim. Jelaskan. Ada. Pelatiha di Kantor Sendiri.
3.f.2	Apakah terdapat mekanisme yang mengharuskan tim terdahulu yang melakukan pengawasan pada suatu objek pengawasan untuk menginformasikan hal penting kepada tim pengawasan berikutnya sebagai data awal ? Bagaimana mekanisme tersebut. Jelaskan. Tidak ada.



POLITEKNIK
STIA LAN
 J A K A R T A

**PEDOMAN WAWANCARA INFORMAN
(INTERNAL INSPEKTORAT)**

**KAPABILITAS INSPEKTORAT PROVINSI DKI JAKARTA. ANALISIS KEY PROCESS
AREA ELEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN INTERNAL AUDIT
CAPABILITY MODEL (IA-CM)**

A. Identitas Responden : (Informan 8)

- a. Jenis Kelamin : Laki-laki
- b. Umur : 33 tahun.
- c. Pendidikan : S1.
- d. Pekerjaan : PNS Inspektorat.
- e. Lama Bekerja : 10 Tahun.
- f. Jabatan : Auditor.

B. Elemen/Unsur Sumber Daya Manusia

**1. Aspek Koordinasi Tim
(Subunsur/ Key Process Area 1)**

No	Pertanyaan
1.a.1	Apakah telah diestimasi lingkup dan jumlah pengawasan ? Jelaskan. Sudah dilakukan estimasi sederhana oleh ketua tim.
1.a.2	Bagaimana mengestimasi lingkup dan jumlah pengawasan tersebut ? Jelaskan. Berdasarkan pelaksanaan tugas sebelumnya dan bila ada penugasan yang sama pada periode sebelumnya, penyesuaian ketersediaan anggota. Audit dengan risiko tinggi melibatkan auditi dengan kuantitas besar melibatkan bidang lain.
1.a.3	Apakah jumlah dan keahlian SDM yang tersedia dapat melaksanakan seluruh pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan. Untuk pengawasan dengan kompleksitas tinggi umumnya dilakukan penyesuaian pada ruang lingkup. Rapat rutin dan tumpang tindih Surat

	Tugas memberikan efek kepada kualitas pengawasan dan waktu penyelesaian LHP.
1.b.1	Apakah dilakukan penentuan prioritas pengawasan dalam hal terdapat keterbatasan sumber daya atau kemampuan ? Jelaskan. Ya. Diungkapkan dalam ruang lingkup hal-hal yang menjadi fokus audit.
1.b.2	Strategi/jenis/ model pengawasan bagaimanakah yang sesuai atau perlu dilakukan dalam hal terbatasnya jumlah tenaga pengawasan ? Jelaskan. Membuat program kerja audit perseorangan di awal penugasan sehingga pemanfaatan waktu optimal, melakukan perencanaan audit yang mendalam dalam menentukan sampel audit dan langkah audit.
1.c.1	Apakah ada koordinasi dan/atau dukungan dan pimpinan terhadap satuan tugas. Jelaskan. Ya. Tetapi umumnya hanya pada pengawasan berisiko tinggi.

2. Aspek Pegawai yang Berkualifikasi Profesional
(Subunsur/Key Process Area 2).

No	Pertanyaan
2.a.1	Apakah ada peta/kerangka kompetensi yang mengidentifikasi pengetahuan, keahlian teknis dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pengawasan ? Jelaskan. Identifikasi pengetahuan dan diklat teknis ada. Untuk sikap tidak ada.
2.a.2	Apakah ada/ pernah dilakukan pemetaan terhadap talent pegawai ? Jelaskan. Tidak ada untuk Inspektorat. Untuk Pemprov DKI pernah ada pada saat masih dilakukan lelang jabatan struktural.
2.b.1	Apakah mempunyai rencana diklat fungsional.dan diklat profesional? Jelaskan. Ya, Ada jadwal rencana tahunan seluruh Auditor dan P2UPD.
2.b.2	Apakah terdapat rencana diklat berdasarkan kebutuhan organisasi ? Jelaskan. Ya. Ada.

2.b.3	Apakah terdapat rencana diklat yang mempertimbangkan dan menyesuaikan dengan minat/ kemampuan dan bakat individu ? Jelaskan. Tidak ada, dan seharusnya Inspektorat mempertimbangkan hal ini agar Auditor dan P2UPD memiliki expertise pada bidang tertentu yang sesuai dengan minat atau kemampuannya.
2.c.1	Apakah ada dokumen atau kebijakan pemberian reward/ insentif bagi pegawai yang memiliki kinerja memuaskan ? Jelaskan. Tidak ada reward/ insentif untuk personal achievement, tetapi secara umum dapat gaji dan TKD.
2.d.1	Bagaimana sistem pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi)? Jelaskan. Promosi jabatan fungsional berdasarkan ketersediaan kuota dan antrian hasil test. Promosi struktural berdasarkan penilaian pimpinan. Rotasi dan mutasi berdasarkan kebutuhan organisasi.
2.d.2	Apakah pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi) dilakukan berdasarkan kinerja dan tidak bersifat acak ? Jelaskan. Promosi Jafung Auditor dan P2UPD berdasarkan ketersediaan kuota dan hasil test, bukan kinerja. Promosi struktural berdasarkan pimpinan. Rotasi dan mutasi berdasarkan kebutuhan organisasi.
2.e.1	Bagaimana mengkombinasikan pengembangan keahlian dan jenjang jabatan pengawas yang diperlukan saat ini, dan penilaian pengembangan kemampuan staf APIP secara internal, atau melalui kerjasama dengan pihak lain (co sourcing) maupun melimpahkan pekerjaan kepada pihak lain (out sourcing)? Jelaskan. Pernah dilakukan dengan pihak ketiga (out sourcing) tahun 2016/2017 tetapi hasil tersebut tidak sepenuhnya digunakan sebagai dasar penilaian kemampuan auditor dan P2UPD.
2.f.1	Apakah staf APIP yang melakukan tugas pengawasan seluruhnya telah memiliki sertifikasi jabatan fungsional auditor/ P2UPD atau sertifikasi profesional, atau memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai ? Jelaskan. Tidak. Ada beberapa JFU. Latar pendidikan beragam.

3. Aspek Membangun Tim dan Kompetensinya
(Subunsur/Key Proses Area 3).

No	Pertanyaan
3.a.1	Apakah ada dan bagaimana pertemuan tim pengawasan secara berkala ? Jelaskan. Pertemuan pembahasan diatur oleh ketua tim.
3.a.2	Bagaimana sumber data digunakan secara bersama oleh tim pengawasan. Jelaskan. Sharing file pada email atau WA Group tugas data yang didapat oleh ketua tim dari SKPD.
3.a.3	Bagaimana kesesuaian pelaksanaan tugas di lapangan terkait dengan jadwal pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan. Tidak bisa dipastikan jadwal dengan pelaksanaan karena umumnya ada jadwal rapat, Surat Tugas lain yang membuat jadwal tidak sesuai dengan pelaksanaan.
3.a.4	Apa yang disampaikan dan bagaimana komunikasi dan koordinasi tim pengawasan dengan pihak audity (objek pengawasan) pada pra, selama dan pasca pengawasan. Jelaskan. Pra audit dilakukan entry meeting, selama dan pasca pengawasan komunikasi dilakukan melalui Group WA yang terdiri dari unsur objek periksa dengan seluruh auditor.
3.b.1	Apa rujukan dan Bagaimana kriteria perilaku dan praktik kerjasama tim ? Jelaskan. Kriteria mengacu pada SAIP, Praktik kerjasama tim dilakukan mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan reporting hasil audit.
3.c.1	Apa dan bagaimana penetapan tanggung jawab, kewajiban dan kewenangan para anggota tim. Jelaskan. Penetapan tanggung jawab dilakukan melalui program kerja audit perorangan yang dibuat oleh ketua tim dan disetujui oleh pengendali teknis.
3.c.2	Dimana terdapat ketentuan/aturan tsb. ? Pada Perka BPKP Nomor 11 Tahun 2016 tentang Penugasan Auditor.

3.d.1	Apakah ada dan bagaimana mekanisme pemberian penghargaan bagi tim yang berhasil menerapkan perilaku yang diharapkan? Jelaskan. Belum ada mekanisme pemberian penghargaan bagi tim.
3.e.1	Apakah ada dan bagaimana mengembangkan setiap personal agar siap berganti peran sesuai perubahan organisasi? Jelaskan. Pengembangan personal sebatas diklat yang given ditentukan oleh Subbagian Kepegawaian.
3.f.1	Apakah terdapat infrastruktur/ forum untuk memberikan kesempatan saling berbagi pengetahuan dan pengalaman antar tim. Jelaskan. Ada. Forum APIP, tetapi tidak optimal digunakan untuk berbagi pengalaman antar tim.
3.f.2	Apakah terdapat mekanisme yang mengharuskan tim terdahulu yang melakukan pengawasan pada suatu objek pengawasan untuk menginformasikan hal penting kepada tim pengawasan berikutnya sebagai data awal ? Bagaimana mekanisme tersebut. Jelaskan. Tidak ada mekanisme tersebut, data pemeriksaan dahulu dapat dicari melalui Subbagian Umum atau Evlap.

**PEDOMAN WAWANCARA INFORMAN
(INTERNAL INSPEKTORAT)**

**KAPABILITAS INSPEKTORAT PROVINSI DKI JAKARTA. ANALISIS KEY PROCESS
AREA ELEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN INTERNAL AUDIT
CAPABILITY MODEL (IA-CM)**

A. Identitas Responden : (Informan 9)

- a. Jenis Kelamin : Perempuan
- b. Umur : 39 tahun
- c. Pendidikan : S1
- d. Pekerjaan : PNS Inspektorat
- e. Lama Bekerja : 10 tahun
- f. Jabatan : P2UPD

B. Elemen/Unsur Sumber Daya Manusia

**1. Aspek Koordinasi Tim
(Subunsur/ Key Process Area 1)**

No	Pertanyaan
1.a.1	Apakah telah diestimasikan lingkup dan jumlah pengawasan ? Jelaskan. Ya. Lingkup dan jumlah pengawasan ada dalam Program Kerja Pengawasan Tahunan.
1.a.2	Bagaimana mengestimasi lingkup dan jumlah pengawasan tersebut ? Jelaskan. -----
1.a.3	Apakah jumlah dan keahlian SDM yang tersedia dapat melaksanakan seluruh pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan. -----

1.b.1	Apakah dilakukan penentuan prioritas pengawasan dalam hal terdapat keterbatasan sumber daya atau kemampuan ? Jelaskan. Ya. Penentuan prioritas pengawasan diinventarisir dari program prioritas yang memiliki risiko tinggi.
1.b.2	Strategi/jenis/ model pengawasan bagaimanakah yang sesuai atau perlu dilakukan dalam hal terbatasnya jumlah tenaga pengawasan ? Jelaskan. Dengan membatasi ruang lingkup pengawasan, menyusun program kerja pengawasan sesuai ruang lingkup yang ditentukan.
1.c.1	Apakah ada koordinasi dan/atau dukungan dan pimpinan terhadap satuan tugas. Jelaskan. Ya. Selalu dilakukan koordinasi dengan pimpinan.

2. Aspek Pegawai yang Berkualifikasi Profesional
(Subunsur/Key Process Area 2).

No	Pertanyaan
2.a.1	Apakah ada peta/kerangka kompetensi yang mengidentifikasi pengetahuan, keahlian teknis dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pengawasan ? Jelaskan. Struktur organisasi pegawai ada. Diklat dan rencana diklat ada. Sikap ada dalam pakta integritas.
2.a.2	Apakah ada/ pernah dilakukan pemetaan terhadap talent pegawai ? Jelaskan. Untuk lingkup Pemerintah Provinsi DKI ada pada saat lelang jabatan.
2.b.1	Apakah mempunyai rencana diklat fungsional.dan diklat profesional? Jelaskan. Ya, rencana diklat fungsional dan diklat profesional untuk seluruh auditor dan P2UPD.
2.b.2	Apakah terdapat rencana diklat berdasarkan kebutuhan organisasi ? Jelaskan. Ya.

2.b.3	Apakah terdapat rencana diklat yang mempertimbangkan dan menyesuaikan dengan minat/ kemampuan dan bakat individu ? Jelaskan. Belum ada, ini bisa menjadi bahan masukan supaya Inspektorat menyusun rencana diklat dengan mempertimbangkan dan menyesuaikan dengan minat atau kemampuan masing-masing auditor dan P2UPD.
2.c.1	Apakah ada dokumen atau kebijakan pemberian reward/ insentif bagi pegawai yang memiliki kinerja memuaskan ? Jelaskan. Tidak ada. Semua terakumulasi dalam gaji dan TKD.
2.d.1	Bagaimana sistem pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi)? Jelaskan. Dilakukan berdasarkan ketersediaan kuota. Untuk jabatan dilakukan melalui seleksi atau test oleh lembaga terkait seperti BPKP. Rotasi dan mutasi dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi.
2.d.2	Apakah pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi) dilakukan berdasarkan kinerja dan tidak bersifat acak ? Jelaskan. Promosi dilakukan berdasarkan ketersediaan kuota dan hasil test. Rotasi dan mutasi sesuai kebutuhan organisasi.
2.e.1	Bagaimana mengkombinasikan pengembangan keahlian dan jenjang jabatan pengawas yang diperlukan saat ini, dan penilaian pengembangan kemampuan staf APIP secara internal, atau melalui kerjasama dengan pihak lain (co sourcing) maupun melimpahkan pekerjaan kepada pihak lain (out sourcing)? Jelaskan. -----
2.f.1	Apakah staf APIP yang melakukan tugas pengawasan seluruhnya telah memiliki sertifikasi jabatan fungsional auditor/ P2UPD atau sertifikasi profesional, atau memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai ? Jelaskan. Untuk latar belakang pendidikan beragam. Perlu pemetaan kompetensi pegawai dalam lingkup pengawasan supaya lebih fokus sesuai kompetensi atau keahlian yang dimiliki.

3. Aspek Membangun Tim dan Kompetensinya
(Subunsur/Key Proses Area 3).

No	Pertanyaan
3.a.1	Apakah ada dan bagaimana pertemuan tim pengawasan secara berkala ? Jelaskan. Ya.
3.a.2	Bagaimana sumber data digunakan secara bersama oleh tim pengawasan. Jelaskan. Dilakukan sharing file sesuai Program Kerja Perorangan yang telah ditetapkan.
3.a.3	Bagaimana kesesuaian pelaksanaan tugas di lapangan terkait dengan jadwal pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan. Jadwal sering tidak sesuai, salah satu penyebabnya adanya penugasan-penugasan lain yang diberikan atasan dan juga tumpang tindih Surat Tugas dalam satu kurun waktu tertentu.
3.a.4	Apa yang disampaikan dan bagaimana komunikasi dan koordinasi tim pengawasan dengan pihak audity (objek pengawasan) pada pra, selama dan pasca pengawasan. Jelaskan. Dilakukan entri meeting. Dilakukan permintaan keterangan dan dokumen. Dilakukan konfirmasi atas hasil pengawasan.
3.b.1	Apa rujukan dan Bagaimana kriteria perilaku dan praktik kerjasama tim ? Jelaskan. Kriteria sesuai SAIPI. Kerjasama dilakukan mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pelaporan hasil pengawasan.
3.c.1	Apa dan bagaimana penetapan tanggung jawab, kewajiban dan kewenangan para anggota tim. Jelaskan. Ditetapkan dalam PKP. PKP menjadi pedoman anggota tim dalam melaksanakan tugas pengawasan.
3.c.2	Dimana terdapat ketentuan/aturan tsb. ? Perka BPKP Tahun 2016.

3.d.1	Apakah ada dan bagaimana mekanisme pemberian penghargaan bagi tim yang berhasil menerapkan perilaku yang diharapkan? Jelaskan. Belum pernah ada.
3.e.1	Apakah ada dan bagaimana mengembangkan setiap personal agar siap berganti peran sesuai perubahan organisasi? Jelaskan. Pengembangan jabatan melalui diklat.
3.f.1	Apakah terdapat infrastruktur/ forum untuk memberikan kesempatan saling berbagi pengetahuan dan pengalaman antar tim. Jelaskan. Ada. Forum APIP.
3.f.2	Apakah terdapat mekanisme yang mengharuskan tim terdahulu yang melakukan pengawasan pada suatu objek pengawasan untuk menginformasikan hal penting kepada tim pengawasan berikutnya sebagai data awal ? Bagaimana mekanisme tersebut. Jelaskan. Belum ada mekanisme tersebut.

**PEDOMAN WAWANCARA KEY INFORMAN
(INTERNAL INSPEKTORAT)**

**KAPABILITAS INSPEKTORAT PROVINSI DKI JAKARTA. ANALISIS KEY PROCESS
AREA ELEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN INTERNAL AUDIT
CAPABILITY MODEL (IA-CM)**

A. Identitas Responden : (Key Informan 10)

- a. Jenis Kelamin : Perempuan
- b. Umur : 43 Tahun
- c. Pendidikan : S1
- d. Pekerjaan : PNS Inspektorat
- e. Lama Bekerja : 23 Tahun
- f. Jabatan : P2UPD Muda.

B. Elemen/Unsur Sumber Daya Manusia

**1. Aspek Koordinasi Tim
(Subunsur/ Key Process Area 1)**

No	Pertanyaan
1.a.1	Apakah telah diestimasi lingkup dan jumlah pengawasan ? Jelaskan. Iya. Jumlah pengawasan tahun ini telah direncanakan pada tahun sebelumnya. Melalui pembahasan PKPT. Jumlah pengawasan, lingkup, tujuan, sasaran, jumlah personel, hari pengawasan dan biaya pengawasan dapat diketahui. PKPT disahkan dalam Keputusan Gubernur.
1.a.2	Bagaimana mengestimasi lingkup dan jumlah pengawasan tersebut ? Jelaskan. Lingkup dan jumlah pengawasan diestimasi dengan mempertimbangkan beberapa hal antara lain: Rentang waktu tidak terperiksa. Termasuk ke dalam Kegiatan Strategis Daerah. Termasuk dalam kebijakan pengawasan di tahun tersebut. Kemampuan dan ketersediaan personil pengawasan,

1.a.3	Apakah jumlah dan keahlian SDM yang tersedia dapat melaksanakan seluruh pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan. Seluruh jumlah pengawasan yang sudah ditetapkan dalam PKPT berdasarkan SK Gubernur telah direncanakan dan akan dilaksanakan, namun dapat terjadi perubahan apabila ada beberapa alasan yang dapat diterima, misalnya terhadap auditi dan lingkup pengawasan yang telah direncanakan berbenturan dengan pengawasan yang dilakukan oleh eksternal (BPK).
1.b.1	Apakah dilakukan penentuan prioritas pengawasan dalam hal terdapat keterbatasan sumber daya atau kemampuan ? Jelaskan. Prioritas pengawasan disusun berdasarkan hasil penilaian risiko yang telah disusun untuk tiap-tiap aoyek pengawasan. Keterbatasan sumber daya atau kemampuan menyesuaikan dengan prioritas pengawasan yang telah ditetapkan. Apabila dari internal sudah tidak memadai, maka dapat melibatkan sumber daya lain yang memiliki kemampuan tersebut. Misalnya memakai tenaga ahli, mengundang nara sumber dari BPKP, Kemendagri, BPK untuk memberikan pemahaman terkait kemampuan yang dibutuhkan untuk pengawasan.
1.b.2	Strategi/jenis/ model pengawasan bagaimanakah yang sesuai atau perlu dilakukan dalam hal terbatasnya jumlah tenaga pengawasan ? Jelaskan. Seluruh model pengawasan, yaitu audit kinerja, monitoring, reviu, dapat dilakukan dengan keterbatasan jumlah tenaga pengawasan yang telah ditetapkan karena dalam penyusunan rencana pengawasan sudah diperhitungkan mengenai hal tersebut.
1.c.1	Apakah ada koordinasi dan/atau dukungan dan pimpinan terhadap satuan tugas. Jelaskan. Koordinasi penugasan selalu dilakukan, baik dalam penentuan tujuan, sasaran maupun ruang lingkup. Dukungan pimpinan dalam tugas antara lain adalah dengan menciptakan komunikasi terbuka.

2. Aspek Pegawai yang Berkualifikasi Profesional
(Subunsur/Key Process Area 2).

No	Pertanyaan
2.a.1	Apakah ada peta/kerangka kompetensi yang mengidentifikasi pengetahuan, keahlian teknis dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pengawasan ? Jelaskan.

	Peta atau kerangka kompetensi yang diidentifikasi meliputi pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti, baik diklat struktural maupun fungsional, sikap yang dibutuhkan untuk pelaksanaan pengawasan belum dilakukan identifikasi.
2.a.2	Apakah ada/ pernah dilakukan pemetaan terhadap talent pegawai ? Jelaskan. Belum ada pemetaan terhadap talent pegawai. Pemeranan dalam pengawasan berdasarkan jenjang jabatan dan belum ada kesesuaian penugasan dengan talent pegawai.
2.b.1	Apakah mempunyai rencana diklat fungsional.dan diklat profesional? Jelaskan. Rencana diklat telah disusun oleh Subbagian Kepegawaian pada setiap tahunnya.
2.b.2	Apakah terdapat rencana diklat berdasarkan kebutuhan organisasi ? Jelaskan. Rencana diklat telah memperhatikan kebutuhan organisasi dalam rangka peningkatan kapabilitas APIP dan organisasi.
2.b.3	Apakah terdapat rencana diklat yang mempertimbangkan dan menyesuaikan dengan minat/ kemampuan dan bakat individu ? Jelaskan. Belum ada pemetaan atau rencana diklat yang mempertimbangkan dan menyesuaikan dengan minat atau kemampuan serta bakat individu. Rencana diklat masih sebatas bertujuan untuk peningkatan kapabilitas APIP secara umum dan organisasi. Rencana kebutuhan diklat sebagian besar masih menyesuaikan dengan jadwal yang telah dibuat oleh penyelenggara.
2.c.1	Apakah ada dokumen atau kebijakan pemberian reward/ insentif bagi pegawai yang memiliki kinerja memuaskan ? Jelaskan. Insentif untuk kinerja telah diatur dalam Pergub Nomr 409 Tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Daerah sebagaimana diubah terakhir kali dengan Pergub Nomor 12 Tahun 2019.
2.d.1	Bagaimana sistem pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi)? Jelaskan. Pengembangan karier yang ada belum memakai talent full dan belum benar-benar menerapkan merit sysiem. Pelaksanaan sistem pengembangan karier belum terbuka bagi seluruh pegawai.

2.d.2	Apakah pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi) dilakukan berdasarkan kinerja dan tidak bersifat acak ? Jelaskan. Pengembangan karier masih bersifat acak, karena belum ada tahapan dan persyaratan yang disosialisasikan untuk pengembangan karier masing-masing pegawai. Jenjang karier tiap-tiap orang pegawai belum transparan.
2.e.1	Bagaimana mengkombinasikan pengembangan keahlian dan jenjang jabatan pengawas yang diperlukan saat ini, dan penilaian pengembangan kemampuan staf APIP secara internal, atau melalui kerjasama dengan pihak lain (co sourcing) maupun melimpahkan pekerjaan kepada pihak lain (out sourcing)? Jelaskan. Pengembangan keahlian dilakukan tanpa peminatan, tidak memperhatikan minat dan bakat. Apabila kondisi tidak memungkinkan untuk dilakukan sendiri oleh APIP internal, maka akan dilakukan kerjasama dengan pihak lain, pada umumnya adalah melakukan kerjasama, bukan melimpahkan.
2.f.1	Apakah staf APIP yang melakukan tugas pengawasan seluruhnya telah memiliki sertifikasi jabatan fungsional auditor/ P2UPD atau sertifikasi profesional, atau memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai ? Jelaskan. Belum seluruh petugas pengawasan bersertifikasi, namun bagi petugas yang belum bersertifikasi memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai.

3. Aspek Membangun Tim dan Kompetensinya
(Subunsur/Key Proses Area 3).

No	Pertanyaan
3.a.1	Apakah ada dan bagaimana pertemuan tim pengawasan secara berkala ? Jelaskan. Pertemuan tim pengawasan dilakukan selama masa penugasan dan tidak ada pertemuan tim yang dijadwalkan di luar waktu penugasan.
3.a.2	Bagaimana sumber data digunakan secara bersama oleh tim pengawasan. Jelaskan. Sumber data atau dokumen yang diperoleh dari auditi digunakan bersama, baik hardcopy maupun softcopy. Permintaan keseluruhan data atau dokumen telah disusun dan disampaikan pada awal penugasan kepada PIC dari pihak auditi tersebut.

3.a.3	Bagaimana kesesuaian pelaksanaan tugas di lapangan terkait dengan jadwal pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan. Jadwal pengawasan belum dapat dilaksanakan dengan baik. Sebagai contoh, jadwal entry meeting seringkali tidak diawal tanggal penugasan.
3.a.4	Apa yang disampaikan dan bagaimana komunikasi dan koordinasi tim pengawasan dengan pihak audity (objek pengawasan) pada pra, selama dan pasca pengawasan. Jelaskan. Pada pra pengawasan (entry meeting) akan disampaikan tujuan pengawasan, sasaran pengawasan dan ruang lingkup pengawasan serta waktu pelaksanaan. Selama pengawasan, komunikasi dilakukan melalui PIC masing-masing auditi. Pasca pengawasan dilakukan komunikasi hasil temuan dengan auditi.
3.b.1	Apa rujukan dan Bagaimana kriteria perilaku dan praktik kerjasama tim ? Jelaskan. Saling berkoordinasi, toleransi, menerima saran dan kritik, saling memberikan informasi terkait pengawasan. Kerjasama dilakukan untuk mencapai tujuan bersama.
3.c.1	Apa dan bagaimana penetapan tanggung jawab, kewajiban dan kewenangan para anggota tim. Jelaskan. Penetapan tanggung jawab, kewajiban dan kewenangan para anggota tim dirumuskan oleh ketua tim dalam program kerja perorangan di setiap penugasan. Bagi P2UPD penetapan ini terdapat di Permenpan RB Nomor 36 Tahun 2020.
3.c.2	Dimana terdapat ketentuan/aturan tsb. ? Kode etik tercantum dalam Kode Etik AIPI. Norma pengawasan dan Kode Etik Pejabat Pengawas Pemerintah sesuai Permendagri Nomor. 28 Tahun 2007.
3.d.1	Apakah ada dan bagaimana mekanisme pemberian penghargaan bagi tim yang berhasil menerapkan perilaku yang diharapkan? Jelaskan. Belum ada penghargaan untuk keberhasilan tim dalam penerapan perilaku.

3.e.1	Apakah ada dan bagaimana mengembangkan setiap personal agar siap berganti peran sesuai perubahan organisasi? Jelaskan. Belum ada persiapan pengembangan yang matang bagi setiap personal untuk berganti peran. Sebaiknya setiap personal benar-benar mendapatkan.
3.f.1	Apakah terdapat infrastruktur/ forum untuk memberikan kesempatan saling berbagi pengetahuan dan pengalaman antar tim. Jelaskan. Belum ada. Sampai dengan saat ini tidak ada kesempatan khusus untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman antar tim.
3.f.2	Apakah terdapat mekanisme yang mengharuskan tim terdahulu yang melakukan pengawasan pada suatu objek pengawasan untuk menginformasikan hal penting kepada tim pengawasan berikutnya sebagai data awal ? Bagaimana mekanisme tersebut. Jelaskan. Belum ada praktik terkait mekanisme tersebut meskipun dalam audit kinerja terdahulu yang harus diinformasikan, misalnya Tindak Lanjut Hasil Pengawasan belum ditindaklanjuti.

**PEDOMAN WAWANCARA INFORMAN
(INTERNAL INSPEKTORAT)**

**KAPABILITAS INSPEKTORAT PROVINSI DKI JAKARTA. ANALISIS KEY PROCESS
AREA ELEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN INTERNAL AUDIT
CAPABILITY MODEL (IA-CM)**

A. Identitas Responden : (Informan 11)

- a. Jenis Kelamin : Perempuan
- b. Umur : 38 tahun
- c. Pendidikan : S1
- d. Pekerjaan : PNS Inspektorat
- e. Lama Bekerja : 14 tahun
- f. Jabatan : P2UPD

B. Elemen/Unsur Sumber Daya Manusia

**1. Aspek Koordinasi Tim
(Subunsur/ Key Process Area 1)**

No	Pertanyaan
1.a.1	Apakah telah diestimasi lingkup dan jumlah pengawasan ? Jelaskan. Sudah, hal tersebut tercantum dalam PKPT.
1.a.2	Bagaimana mengestimasi lingkup dan jumlah pengawasan tersebut ? Jelaskan. Berdasarkan current issue dan analisis risiko.
1.a.3	Apakah jumlah dan keahlian SDM yang tersedia dapat melaksanakan seluruh pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan. Dapat, karena penentuan SDM berdasarkan beban kerja.
1.b.1	Apakah dilakukan penentuan prioritas pengawasan dalam hal terdapat keterbatasan sumber daya atau kemampuan ? Jelaskan.

	Ya. Dengan menentukan ruang lingkup berdasarkan sumber daya yang tersedia.
1.b.2	Strategi/jenis/ model pengawasan bagaimanakah yang sesuai atau perlu dilakukan dalam hal terbatasnya jumlah tenaga pengawasan ? Jelaskan. Pengawasan yang menyesuaikan dengan current issue.
1.c.1	Apakah ada koordinasi dan/atau dukungan dan pimpinan terhadap satuan tugas. Jelaskan. Ada. Pimpinan ikut terlibat atau mendampingi dalam pelaksanaan tugas.

2. Aspek Pegawai yang Berkualifikasi Profesional
(Subunsur/Key Process Area 2).

No	Pertanyaan
2.a.1	Apakah ada peta/kerangka kompetensi yang mengidentifikasi pengetahuan, keahlian teknis dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pengawasan ? Jelaskan. Dalam penugasan, penyusunan tim berdasarkan pengetahuan, keahlian teknis dan sikap.
2.a.2	Apakah ada/ pernah dilakukan pemetaan terhadap talent pegawai ? Jelaskan. Ranah Subbagian Kepegawaian.
2.b.1	Apakah mempunyai rencana diklat fungsional dan diklat profesional? Jelaskan. Ranah Subbagian Kepegawaian.
2.b.2	Apakah terdapat rencana diklat berdasarkan kebutuhan organisasi ? Jelaskan. Ranah Subbagian Kepegawaian.
2.b.3	Apakah terdapat rencana diklat yang mempertimbangkan dan menyesuaikan dengan minat/ kemampuan dan bakat individu ? Jelaskan. Ranah Subbagian Kepegawaian.
2.c.1	Apakah ada dokumen atau kebijakan pemberian reward/ insentif bagi pegawai yang memiliki kinerja memuaskan ? Jelaskan.

	Kebijakan termuat dalam Peraturan Gubernur tentang TKD.
2.d.1	Bagaimana sistem pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi)? Jelaskan. Ranah Subbagian Kepegawaian.
2.d.2	Apakah pengembangan karier (promosi, rotasi dan mutasi) dilakukan berdasarkan kinerja dan tidak bersifat acak ? Jelaskan. Ranah Subbagian Kepegawaian.
2.e.1	Bagaimana mengkombinasikan pengembangan keahlian dan jenjang jabatan pengawas yang diperlukan saat ini, dan penilaian pengembangan kemampuan staf APIP secara internal, atau melalui kerjasama dengan pihak lain (co sourcing) maupun melimpahkan pekerjaan kepada pihak lain (out sourcing)? Jelaskan. pengembangan keahlian jenjang jabatan bekerjasama dengan instansi pembina. (BPKP dan Kemendagri)
2.f.1	Apakah staf APIP yang melakukan tugas pengawasan seluruhnya telah memiliki sertifikasi jabatan fungsional auditor/ P2UPD atau sertifikasi profesional, atau memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai ? Jelaskan. Sudah.

3. Aspek Membangun Tim dan Kompetensinya (Subunsur/Key Proses Area 3).

No	Pertanyaan
3.a.1	Apakah ada dan bagaimana pertemuan tim pengawasan secara berkala ? Jelaskan. Ada Untuk membahas persepsi tentang penugasan.
3.a.2	Bagaimana sumber data digunakan secara bersama oleh tim pengawasan. Jelaskan. Ya. Data yang ada selalu di share melalui WA Group atau email.
3.a.3	Bagaimana kesesuaian pelaksanaan tugas di lapangan terkait dengan jadwal pengawasan yang direncanakan ? Jelaskan.

	Mayoritas mundur karena keterlambatan Surat Tugas.
3.a.4	Apa yang disampaikan dan bagaimana komunikasi dan koordinasi tim pengawasan dengan pihak audity (objek pengawasan) pada pra, selama dan pasca pengawasan. Jelaskan. Berjalan dua arah.
3.b.1	Apa rujukan dan Bagaimana kriteria perilaku dan praktik kerjasama tim ? Jelaskan. Dinamis.
3.c.1	Apa dan bagaimana penetapan tanggung jawab, kewajiban dan kewenangan para anggota tim. Jelaskan. Berjenjang dan sesuai penugasan yang tercantum dalam Surat Tugas.
3.c.2	Dimana terdapat ketentuan/aturan tsb. ? Keputusan Inspektur.
3.d.1	Apakah ada dan bagaimana mekanisme pemberian penghargaan bagi tim yang berhasil menerapkan perilaku yang diharapkan? Jelaskan. Tercantum dalam TKD.
3.e.1	Apakah ada dan bagaimana mengembangkan setiap personal agar siap berganti peran sesuai perubahan organisasi? Jelaskan. Belum ada.
3.f.1	Apakah terdapat infrastruktur/ forum untuk memberikan kesempatan saling berbagi pengetahuan dan pengalaman antar tim. Jelaskan. Internal tim melalui WA Group.
3.f.2	Apakah terdapat mekanisme yang mengharuskan tim terdahulu yang melakukan pengawasan pada suatu objek pengawasan untuk menginformasikan hal penting kepada tim pengawasan berikutnya sebagai data awal ? Bagaimana mekanisme tersebut. Jelaskan. Tidak ada.

WAWANCARA INFORMAN
(EKSTERNAL/ OBJEK PENGAWASAN (SKPD))

KAPABILITAS INSPEKTORAT PROVINSI DKI JAKARTA. ANALISIS KEY PROCESS
AREA ELEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN INTERNAL AUDIT
CAPABILITY MODEL (IA-CM)

A. Identitas Responden : Informan 12, Drs. Rusmin, Lurah Ancol.

- a. Jenis Kelamin : Laki-laki
- b. Umur : 54 tahun
- c. Pendidikan : S2
- d. Pekerjaan : PNS.
- e. Lama Bekerja : 22 tahun
- f. Jabatan : Lurah Ancol.

B. Elemen/Unsur Sumber Daya Manusia

1. Aspek Koordinasi Tim
(Subunsur/ Key Process Area 1)

No	Pertanyaan
1.a.4x	Bagaimana pendapat saudara mengenai Tim Inspektorat dalam melakukan pengawasan apakah telah atau belum didukung dengan jumlah personil yang memadai untuk dapat melakukan pengawasan pada instansi saudara ? Jelaskan. Jumlah personil dalam melakukan pengawasan di Kelurahan Ancol cukup memadai. Dengan lingkup yang tidak terlalu besar, personil yang melakukan pengawasan dapat handle aspek yang diperiksa.
1.a.5x	Bagaimana pendapat saudara mengenai Personil/ anggota tim pengawasan Inspektorat apakah memiliki keahlian / tidak memiliki keahlian/ kurang ahli dalam melakukan pengawasan pada instansi saudara ? Jelaskan.

	Relatif bagaimana melihatnya. Secara umum untuk pengawasan di Kelurahan menurut saya keahlian personil pengawas sudah cukup. Namun ada hal yang kurang yaitu kurang memahami kondisi lapangan. Sudut pandang pemeriksa seringkali berbeda dengan kami yang di lapangan menghadapi masyarakat. Berhadapan dengan warga tidak bisa kaku, sementara pemeriksa hanya membanding dengan aturan.
--	---

2. Aspek Pegawai yang Berkualifikasi Profesional
(Subunsur/Key Process Area 2).

No	Pertanyaan
2.f.2x	Menurut pendapat saudara, apakah personil tim Inspektorat yang melakukan pengawasan pada instansi saudara seluruhnya telah memiliki jabatan fungsional auditor/ pengawas (JFT) atau ada sebagian yang berstatus JFU (bukan JFT auditor/pengawas) ? Bagaimana saudara mengetahui hal tersebut ? Jelaskan. Sepengetahuan saya masih ada yang belum bersertifikasi sebagai auditor.
2.f.3x	Menurut pendapat saudara, apakah personil tim Inspektorat yang melakukan pengawasan pada instansi saudara memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai/ tidak sesuai dengan karakteristik lingkup kerja instansi saudara ? Jelaskan. Sepengetahuan saya latar belakang pendidikan Auditor beragam. Jika melihat kesesuaian, mungkin saja terdapat pengawas yang latar belakang pendidikannya agak berbeda dengan lingkup kerja di Kelurahan. Namun menurut pendapat saya, tetap mampu melakukan pemeriksaan.
2.f.4x	Menurut pendapat saudara, apakah personil tim pengawasan Inspektorat yang pernah melakukan pengawasan pada instansi saudara memiliki kemampuan memahami/ kurang memahami lingkup kerja pada instansi saudara ? Sudah cukup memahami, kembali lagi ke masalah kompleksitas permasalahan di SKPD. Namun ada kalanya kurang fleksibel melihat persoalan.

3. Aspek Membangun Tim dan Kompetensinya
(Subunsur/Key Proses Area 3).

No	Pertanyaan
3.a.5x	Apakah tim pengawasan Inspektorat dalam melaksanakan pengawasan pada instansi saudara sesuai dengan waktu yang ditetapkan/direncanakan ? Jelaskan. Ada sedikit pergeseran waktu mulai penugasan, tetapi menurut saya masih dalam batas wajar.
3.a.6x	Apa yang disampaikan dan bagaimana tim Inspektorat memberitahukan rencana pengawasan pada instansi saudara ? Jelaskan. Dari pihak Inspektorat biasanya melalui Kecamatan karena pemeriksaan di Kelurahan menjadi bagian pemeriksaan Kecamatan dan Kelurahan-Kelurahannya.
3.a.7x	Apa yang disampaikan dan bagaimana tim inspektorat berkomunikasi dengan pihak instansi saudara selama melakukan pengawasan ? Jelaskan. Permintaan data melalui petugas penghubung kedua pihak. Melakukan wawancara dan permintaan keterangan. Meneliti data yang diterima. Diskusi dan memberikan saran apabila ada permasalahan.
3.a.8x	Apa yang disampaikan dan bagaimana tim Inspektorat menyampaikan hasil pengawasan ? Jelaskan. Hasil pengawasan secara sekilas dikomunikasikan pada saat akan selesai pemeriksaan. Sedangkan informasi lengkap disampaikan dalam bentuk konfirmasi hasil pengawasan untuk menyamakan persepsi. Hasil yang fix terdapat dalam LHP.

PEDOMAN WAWANCARA KEY INFORMAN
(EKSTERNAL/ OBJEK PENGAWASAN (SKPD))

KAPABILITAS INSPEKTORAT PROVINSI DKI JAKARTA. ANALISIS KEY PROCESS
AREA ELEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN INTERNAL AUDIT
CAPABILITY MODEL (IA-CM)

C. Identitas Responden : Budi Karlia Setiyanto, MSi.

- a. Jenis Kelamin : Laki-laki
- b. Umur : 50 tahun
- c. Pendidikan : S2
- d. Pekerjaan : PNS
- e. Lama Bekerja : 24 tahun
- f. Jabatan : Kepala Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri Pasar Rebo.

D. Elemen/Unsur Sumber Daya Manusia

4. Aspek Koordinasi Tim
(Subunsur/ Key Process Area 1)

No	Pertanyaan
1.a.4x	Bagaimana pendapat saudara mengenai Tim Inspektorat dalam melakukan pengawasan apakah telah atau belum didukung dengan jumlah personil yang memadai untuk dapat melakukan pengawasan pada instansi saudara ? Jelaskan. Tidak semua SDM siap. Wajar punya kekurangan dan kelebihan. Idealnya punya kemampuan lebih dari pelaksana. Artinya semua urusan umum tahu. Lebih bagus jika punya ilmu kekhususan seperti probity audit sehingga memang ahli dalam menangani. Jumlah Personil yang melakukan terbatas atau kurang dibandingkan dengan lingkup yang harus diperiksa. Apalagi waktu juga terbatas sekitar 20 hari kerja. Kadang-kadang diperlukan waktu tambahan.

1.a.5x	Bagaimana pendapat saudara mengenai Personil/ anggota tim pengawasan Inspektorat apakah memiliki keahlian / tidak memiliki keahlian/ kurang ahli dalam melakukan pengawasan pada instansi saudara ? Jelaskan. Sebagian ada yang tidak memiliki keahlian yang sesuai dengan materi pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Energi. Keadaan ini disayangkan karena akan mempengaruhi kredibilitas pengawas dimata obrik. Harusnya tahu tupoksi instansi yang diperiksa. Aktualnua masih pengawasan keuangan, belum tupoksi. Soal tupoksi masih belum mumpuni. Penguasaan itu ketika sudah pembagian obrik. Belum terlihat standar pemahaman tim secara merata. Idealnya jika belum menguasai jangan memeriksa karena terkait nama baik Inspektorat, selain itu juga terkait risiko atas sara yang akan diberikan. Idealnya harus meningkatkan pengetahuan.

5. Aspek Pegawai yang Berkualifikasi Profesional
(Subunsur/Key Process Area 2).

No	Pertanyaan
2.f.2x	Menurut pendapat saudara, apakah personil tim Inspektorat yang melakukan pengawasan pada instansi saudara seluruhnya telah memiliki jabatan fungsional auditor/ pengawas (JFT) atau ada sebagian yang berstatus JFU (bukan JFT auditor/pengawas) ? Bagaimana saudara mengetahui hal tersebut ? Jelaskan. “Personil tim Inspektorat yang melakukan pengawasan pada instansi Pusat Pelatihan Industri atau Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi belum semua personil Tim Inspektorat yang melakukan pengawasan memiliki Jabatan Fungsional auditor/ pengawas. Hal ini saya ketahui karena kebetulan saya pernah menjabat sebagai Kasubag Tata Usaha di Inspektorat. Selain itu juga masih terjalin komunikasi dengan teman di Inspektorat sehingga tahu perkembangan inspektorat. Disamping itu juga dari Surat Tugas Inspektorat ketika melakukan pemeriksaan tercantum nama dan jabatan personil tim pengawasan. Idealnya pemeriksa harus punya sertifikasi. Walaupun anggota tersebut punya kemampuan lebih, seharusnya tidak melakukan pemeriksaan karena belum memiliki sertifikasi sebagai pemeriksa.

2.f.3x	Menurut pendapat saudara, apakah personil tim Inspektorat yang melakukan pengawasan pada instansi saudara memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai/ tidak sesuai dengan karakteristik lingkup kerja instansi saudara ? Jelaskan. Personil Tim Inspektorat yang melakukan pengawasan pada Pusat Pelatihan Industri/ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi secara umum tidak ada yang punya background pendidikan khusus yang sesuai. Solusinya agar PNS Inspektorat dimodali dengan pengetahuan atau pendidikan/ diklat yang sesuai mengenai lingkup instansi yang diperiksa.
2.f.4x	Menurut pendapat saudara, apakah personil tim pengawasan Inspektorat yang pernah melakukan pengawasan pada instansi saudara memiliki kemampuan memahami/ kurang memahami lingkup kerja pada instansi saudara ? Personil tim pengawasan Inspektorat yang pernah melakukan pengawasan pada Pusat Pelatihan Industri/ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kurang memahami lingkup kerja pada instansi yang diperiksa. Tugas auditor sebenarnya lebih mudah dibandingkan dengan pelaksana karena hanya membandingkan, melihat gap antara kriteria dan kenyataan. Selanjutnya membuat saran dan rekomendasi. Berbeda halnya dengan pelaksana yang harus mencari solusi untuk mencapai tujuan dengan cara yang kadang-kadang menurut kacamata pengawas salah. Dalam hal ini seringkali pemeriksa tidak paham atau tidak mau mengerti persoalan yang dihadapi pelaksana karena pemeriksa hanya melihat kesesuaian dengan aturan. Jika tidak sesuai maka seringkali langsung dianggap atau dinilai salah. Sementara pelaksana dituntut harus mencari solusi atas persoalan. Akibatnya ketika pelaksana meminta saran atau rekomendasi belum bisa mendapat solusi yang optimal dari pemeriksa. Sementara pelaksana butuh kepastian. Dalam hal ini ada perbedaan visi antara pemeriksa dengan pelaksana.“

6. Aspek Membangun Tim dan Kompetensinya
(Subunsur/Key Proses Area 3).

No	Pertanyaan
3.a.5x	Apakah tim pengawasan Inspektorat dalam melaksanakan pengawasan pada instansi saudara sesuai dengan waktu yang ditetapkan/direncanakan ? Jelaskan. Ada pergeseran waktu mulai pemeriksaan. Lebih lambat dari yang direncanakan.
3.a.6x	Apa yang disampaikan dan bagaimana tim Inspektorat memberitahukan rencana pengawasan pada instansi saudara ? Jelaskan. Melalui entry meeting, membicarakan ruang lingkup pengawasan, lama pengawasan dan data yang diperlukan.
3.a.7x	Apa yang disampaikan dan bagaimana tim inspektorat berkomunikasi dengan pihak instansi saudara selama melakukan pengawasan ? Jelaskan. Melakukan permintaan data dan keterangan dari masing-masing pemegang kegiatan
3.a.8x	Apa yang disampaikan dan bagaimana tim Inspektorat menyampaikan hasil pengawasan ? Jelaskan. Hasil pengawasan disampaikan dalam Laporan Hasil Pengawasan.

HASIL OBSERVASI

No	Jenis Observasi	Tujuan	Hasil Pengamatan
1	Praktik Saling berbagi pengetahuan dan pengalaman melalui Pelatihan di Kantor Sendiri (PKS).	Mengetahui bagaimana pelaksanaan PKS.	Seorang PNS Auditor Madya pada Bidang II berinisiatif melaksanakan PKS dalam beberapa sesi yang akan dipaparkan dihadapan peserta PKS. Seluruh persiapan dan persyaratan administratif seperti undangan bagi peserta, penyusunan materi dan notulen dilakukan oleh yang bersangkutan. PKS dapat menjadi sarana untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman. Namun berdasarkan pengamatan penulis, motivasi yang utama dari inisiator atau peserta PKS lebih kepada kebutuhan angka kredit unsur pengembangan profesi yang menjadi persyaratan untuk dapat naik jenjang jabatan. Meskipun angka kredit unsur lainnya sudah terpenuhi, namun tanpa terpenuhi jumlah minimal pengembangan profesi maka tidak akan dapat naik jenjang jabatan fungsional. Dalam satu tahun terakhir pada Bidang II belum ada lagi pelaksanaan PKS. Kondisi ini memperkuat pendapat penulis bahwa PKS lebih dimanfaatkan sebagai alat pengumpulan angka kredit pengembangan profesi dibandingkan sebagai

No	Jenis Observasi	Tujuan	Hasil Pengamatan
2	Praktik peningkatan jenjang karier	Mengetahui bagaimana Kepastian Jenjang Karier Tenaga Fungsional Pengawasan.	Pada bulan Januari 2020 secara tidak sengaja penulis mendengar percakapan antara dua orang pejabat struktural di Inspektorat Provinsi DKI Jakarta membicarakan proses usulan dua orang pejabat struktural lainnya untuk alih jalur dari pejabat struktural Eselon III dan IV menjadi fungsional di bidang pengawasan. Kedua pejabat struktural tersebut apabila tetap berada pada jabatan struktural akan memasuki masa pensiun dalam beberapa bulan ke depan karena Batas Usia Pensiun 58 tahun, sedangkan jika pindah jalur batas usia pensiun menjadi 60 tahun. "Ini diproses, yang lain pending dulu", kata salah seorang pejabat struktural. Penulis menangkap maksudnya adalah agar untuk memprioritaskan proses perpindahan jalur kedua pejabat struktural yang akan pensiun menjadi tenaga fungsional, sementara untuk proses peningkatan jenjang bagi para PNS yang memang sudah sebagai fungsional dihentikan dahulu. Namun upaya yang dilakukan tidak terealisasi, informasi yang penulis dapatkan karena terhambat proses persetujuan oleh Gubernur yang sedang memprioritaskan penanganan Covid 19. Hingga saat ini, belum ada lagi Tenaga fungsional yang naik jenjang jabatan. Penulis berpendapat bahwa kondisi tersebut di atas menggambarkan ada ketidakpastian jenjang karier bagi tenaga fungsional, karena pada satu sisi terdapat hambatan peningkatan jenjang karier bagi tenaga fungsional karena dibatasi oleh kuota, namun dalam hal peralihan struktural ke fungsional dapat dilakukan.

No	Jenis Observasi	Tujuan	Hasil Pengamatan
3	Dukungan terhadap satuan kerja	Mengetahui kontinuitas dukungan terhadap satuan kerja.	Sistem Informasi Pengawasan (SI-INSAN) dan Sistem Pengaduan Terpadu (SIPADU) adalah dua sistem yang digagas sebagai inovasi yang dibangun untuk memudahkan, mempercepat dan meningkatkan kualitas pengawasan. Namun setelah lebih dari 3 tahun kedua sistem tersebut belum terealisasi. Seremonial launching SI-INSAN dan SIPADU dilakukan peresmian pada tanggal 17 Oktober 2021 oleh Gubernur Provinsi DKI Jakarta di Balai Agung Provinsi DKI Jakarta dengan dihadiri oleh para Kepala SKPD serta dilakukan penandatanganan komitmen bersama untuk menyukseskan pelaksanaannya. Informasi yang penulis dapatkan bahwa pada saat launching, sistem tersebut masih dalam proses pembangunan, namun belum dikembangkan kembali lebih lanjut serta sampai saat ini belum beroperasi sebelum sempat digunakan serta tidak diketahui apakah akan berlanjut atau tidak. Kondisi ini menurut penulis merupakan gambaran kurangnya kontinuitas dukungan pimpinan terhadap satuan tugas.

HASIL TELAHAH DOKUMEN			
NO	DOKUMEN	POKOK PENELAHAHAN	HASIL TELAAHAN
1	Peraturan Kepala BPKP Nomor 16 Tahun 2015 tentang Pedoman Teknis Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah	a. Pengertian/ Definisi APIP dengan tujuan memastikan apakah definisi tersebut merujuk pada sumber daya manusia atau organisasi/ institusi. b. Lingkup utama kapabilitas APIP	a. Dalam Peraturan Kepala BPKP Nomor 16 Tahun 2015, disebutkan bahwa yang dimaksud APIP instansi pemerintah yang tugasnya melaksanakan pengawasan internal pada pemerintah pusat dan/atau pemerintah daerah. Dari definisi tersebut diperoleh kejelasan bahwa APIP merujuk pada institusi atau lembaga, bukan pada personil atau sumber daya manusia. Pengertian ini masih banyak disalahpahami oleh banyak orang, termasuk oleh pegawai di lingkungan Inspektorat yang memahami APIP sebagai orang-orang/ personil/ tenaga pengawas (Auditor dan P2UPD) di lingkungan inspektorat yang tugasnya melakukan pengawasan. Kesalahpahaman tersebut mungkin disebabkan terbiasa dengan

NO	DOKUMEN	POKOK PENELAAHAN	HASIL TELAAHAN
			pemahaman bahwa aparat adalah petugas. b. Ada 3 Lingkup utama Kapabilitas APIP yang harus ada yaitu Kapasitas, kewenangan dan kompetensi
2	a. Peraturan Gubernur Nomor 409 Tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Daerah sebagaimana diubah terakhir kali dengan Pergub No. 12 Tahun 2019.” b. Peraturan Gubernur No. 19 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai.	Memastikan apakah terdapat perubahan nomenklatur dan terdapat aturan khusus terkait tunjangan bagi tenaga fungsional pengawasan pada inspektorat.	a. Perbedaan Nomenklatur : - Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 409 Tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Daerah. - Peraturan Gubernur No. 19 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai. - Terdapat perubahan nomenklatur dari Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) menjadi Tambahan Penghasilan Pegawai. (TPP). - Perubahan nomenklatur ini tidak merubah besaran dasar TKD/TPP. b. Pada Peraturan Gubernur No. 19 Tahun 2020, Pasal 62 (1) Terhadap Pejabat Fungsional Auditor dan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah yang menjalankan tugas dan fungsi di bawah jenjang jabatan fungsional yang dimiliki diberikan TPP sesuai dengan realisasi tugas dan fungsi

NO	DOKUMEN	POKOK PENELAAHAN	HASIL TELAAHAN
			jenjang jabatan fungsional yang dilaksanakan pada saat penugasan. (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Inspektur. Ketentuan pasal 62 ayat (1) dan (2) adalah ketentuan yang bersifat khusus bagi jabatan fungsional Auditor dan P2UPD. Ketentuan ini tidak lazim, karena Pergub tersebut mengatur secara umum terhadap semua jenis jabatan fungsional yang ada di Provinsi DKI Jakarta, namun mengapa ada kekhususan bagi jabatan fungsional di Inspektorat. Perlu kajian lebih lanjut mengenai asal-usul, alasan kekhususan dan konsekuensi atas ketentuan tersebut. Lebih lanjut perlu pula dicermati apakah penerapan ketentuan ini akan menjadi motivasi atau demotivasi bagi Auditor dan P2UPD terhadap kinerjanya.
3	Keputusan Ketua Umum Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia Nomor Kep-43/AAIPI/Dpn/2019 Tentang Pedoman Telaah Sejawat Ekstern Aparat Pengawasan Intern Pemerintah	Kategori simpulan telaah sejawat pada tingkat yang sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan ini. Selanjutnya menjadi bahan untuk dikonversi atau disetarakan ke dalam penilaian IA-CM.	Kesesuaian elemen sumber daya manusia pada penelitian ini sebanyak 10 dari 15 indikator yang terpenuhi atau 67%. Berdasarkan kriteria AAIPI, pemenuhan tersebut termasuk kategori "Cukup" dengan tingkat kesesuaian antara 65% sampai dengan 77,99%.

NO	DOKUMEN	POKOK PENELAAHAN	HASIL TELAAHAN
		 POLITEKNIK STIA LAMAR JAKARA	Interpretasi atas kategori tersebut sebagai berikut : “Tata kelola, praktik profesional, dan komunikasi APIP telah dirancang secara cukup memadai dan sebagian telah dilaksanakan dengan efektif sesuai standar audit. APIP memiliki struktur, kebijakan, dan prosedur pengendalian internal yang memadai, tetapi sebagian belum diterapkan secara konsisten di dalam organisasi dan pelaksanaan pengawasan internal APIP. Kesimpulan "Cukup" menggambarkan bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan / penyempurnaan desain struktur, kebijakan dan prosedur pengendalian internal serta penerapannya di beberapa area. Kekurangan yang ada mungkin sebagian tidak berada dalam kendali APIP, sehingga perlu menjadi perhatian manajemen yang lebih tinggi atau pimpinan tertinggi organisasi. ” Interpretasi ini setara dengan “Partially Conform” dalam IA-CM yang menyatakan Simpulan ini diperoleh apabila hasil penilaian menunjukkan hanya sebagian dari ketentuan standar IIA telah terpenuhi dan telah dilaksanakan.



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

Jl. Administrasi II Pejompongan, Jakarta Pusat 10260
Telp. 5347085, 5328496, 5326396, Fax. 53651793, 5329996
Email : politeknik@stialan.ac.id, Website : www.stialan.ac.id

Nomor : 986/STIA.1.1/PPS.02.3
Sifat : Biasa
Lampiran : Proposal Penelitian Tesis.
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa
Program Magister Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta

Jakarta, 06 Oktober 2020

Yth. Inspektur Provinsi DKI Jakarta

Jl. Medan Merdeka Selatan Kav. 8-9, Blok G Lantai 17,
Jakarta Pusat

Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami :

Nama : Slamet Dwijayanto
NPM : 1864001081
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Peningkatan Kapabilitas Pengawasan Internal Pemerintah
pada Kapabilitas Inspektorat Provinsi DKI Jakarta. Analisis
Key Process Area Elemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan
Internal Audit-Capability Model (IA-CM)

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesis di Instansi Bapak/Ibu.

Sehubungan dengan itu, kami mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin dan membantu mahasiswa tersebut mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkan.

Atas perkenan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.


Neneng Sri Rahayu

- Tembusan :
1. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
 2. Wakil Direktur I Bidang Akademik;
 3. Inspektur Kota/Kabupaten Adm.
Kepulauan Seribu;
 4. Kajur Administrasi Publik;
 5. Kaprodi Program Magister Terapan.

Nomor : 986/STIA.1.1/PPS.02.3
Sifat : Biasa
Lampiran : Proposal Penelitian Tesis.
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa
Program Magister Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta

Jakarta, 06 Oktober 2020

**Yth. Kepala Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan
Industri Provinsi DKI Jakarta**
Jl. Raya Bogor km 23, Jakarta Timur

Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami :

Nama : Slamet Dwijayanto
NPM : 1864001081
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Peningkatan Kapabilitas Pengawasan Internal Pemerintah
pada Kapabilitas Inspektorat Provinsi DKI Jakarta. Analisis
Key Process Area Elemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan
Internal Audit-Capability Model (IA-CM)

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesis di Instansi Bapak/Ibu.

Sehubungan dengan itu, kami mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin dan membantu mahasiswa tersebut mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkan.

Atas perkenan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

**POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA**



Direktur
Wakil Direktur II Bidang Umum,
Neneng Sri Rahayu

Tembusan :

1. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
2. Wakil Direktur I Bidang Akademik;
3. Kajur Administrasi Publik;
4. Kaprodi Program Magister Terapan.

Nomor : 986/STIA.1.1/PPS.02.3
Sifat : Biasa
Lampiran : Proposal Penelitian Tesis,
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa
Program Magister Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta

Jakarta, 06 Oktober 2020

Yth. Lurah Ancol

Jl. Ancol Barat III No. 1, Jakarta Utara.

Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami :

Nama : Slamet Dwijayanto
NPM : 1864001081
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pemerintahan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Peningkatan Kapabilitas Pengawasan Internal Pemerintah
pada Kapabilitas Inspektorat Provinsi DKI Jakarta. Analisis
Key Process Area Elemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan
Internal Audit-Capability Model (IA-CM)

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesis di Instansi Bapak/Ibu.

Sehubungan dengan itu, kami mohon berkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin dan membantu mahasiswa tersebut mendapatkan bahan/data/informasi yang dibutuhkan.

Atas berkenan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.



Direktur
Dekan II Bidang Umum,
Neneng Sri Rahayu

Tembusan :

1. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
2. Wakil Direktur I Bidang Akademik;
3. Kajur Administrasi Publik;
4. Kaprodi Program Magister Terapan.



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Gedung MUI Pelayanan Publik, Jl.HR. Rasuna Said Kav. 22, Telp. 021-50810900 Website: pelayanan.jakarta.go.id, email: dptmosp@jakarta.go.id
 JAKARTA



REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 872/AF.1/P/1.862.96/2020

- Dasar :**
1. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Pendidikan, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Anekturan Rekomendasi Penelitian sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014;
 3. Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 12 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
 4. Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 47 tahun 2011 tentang Pedoman Pelayanan dan Penelitian;
 5. Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 281 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
 6. Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 47 Tahun 2017 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
 7. Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 549 Tahun 2016 tentang Tata Pemerintahan Daerah Asing, Organisasi Masyarakat Asing dan Tenaga Kerja Asing.
- Memerhatikan :**
- a. bahwa surat Surat Keterangan (Pimpinan Sekolah/Perguruan Tinggi/Lembaga/Instansi yang bertanggung jawab) Nomor 086/STIA.1/LPSP/2.5 tanggal 06 Oktober 2020
 - b. bahwa untuk terbit administrasi dan pengendalian pelaksanaan penelitian serta pengembangan perlu diterbitkan Surat Rekomendasi Penelitian, Jenis Penelitian: Riset
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, serta hasil verifikasi dan validasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi DKI Jakarta, beres penerbitan administrasi Surat Rekomendasi Penelitian tidak menentu syarat

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu memberikan rekomendasi kepada:

1. Nama : DRS. SLAMET DWIDAYANTO
2. No KIP : 312042410569002
3. Alamat : JL. PUS. HERBANG NO. 69 B RT 10 RW 5, BATU AMPAR, KRAMATJATI KOTA JAKARTA TIMUR, DKI JAKARTA, 13520
4. Pekerjaan : PNS

Untuk melaksanakan penelitian, dengan rincai sebagai berikut:

- a. Judul Penelitian : PENINGKATAN KAPABILITAS APIF PADA INSPEKTORAT PROVINSI DKI JAKARTA ANALISIS KEY PROCESS AREA ELEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN INTERNAL AUDIT-CAPABILITY MODEL (IA-CM)
- b. Tempat/Lokasi : LEMAH LAMPIRAN TEMPAT/LOKASI PENELITIAN RISET
- c. Dikawat Penelitian : PEMERINTAHAN
- d. Waktu : TANGGAL MULAI 20 Oktober 2020, TANGGAL AKHIR 20 Desember 2020
- e. Nama Lembaga : POLITEKNIK SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA JAKARTA
- f. Nama Anggota : DRS. SLAMET DWIDAYANTO

Dengan ketentuan yang harus diundi sebagai berikut:

1. Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setingkat/Lembaga swasta yang akan di jadikan obyek lokasi;
2. Memenuhi ketentuan peraturan yang berlaku di daerah/wilayah setempat;
3. Tidak diserahkan kewajiban penelitian yang materinya bertentangan dengan topik/judul penelitian dimaksud;
4. Setelah pelaksanaan kegiatan dimaksud selesai supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi DKI Jakarta;
5. Apabila masa berlaku Surat Rekomendasi ini sudah berakhir, sedang pelaksanaan kegiatan belum selesai, selanjutnya waktu harus di lanjutkan kepada instansi penelitian dengan menyerahkan hasil penelitian sebelumnya;
6. Surat rekomendasi yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana.

Jakarta 21 Oktober 2020



Air Kepala Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta
 Wakil

DENNY WAHYU HARVANTO
 (NIP. 1971124136101100)



LAMPIRAN TEMPAT/LOKASI PENELITIAN RISET

No.	Tempat/Lokasi
1	Inspektorat Provinsi DKI Jakarta, GAMBIR, GAMBIR, KOTA JAKARTA PUSAT, DKI JAKARTA
2	Inspektorat Kota Administrasi Jakarta Pusat, PETUJU SELATAN, GAMBIR, KOTA JAKARTA PUSAT, DKI JAKARTA
3	Inspektorat Kota Administrasi Jakarta Timur, PENGHELINGAN, CAKUNG, KOTA JAKARTA TIMUR, DKI JAKARTA
4	Inspektorat Kota Administrasi Jakarta Barat, KEMBANGAN SELATAN, KEMBANGAN, KOTA JAKARTA BARAT, DKI JAKARTA
5	Inspektorat Kota Administrasi Jakarta Selatan, PETOGOGAN, KEBAYORAN BARU, KOTA JAKARTA SELATAN, DKI JAKARTA
6	Inspektorat Kota Administrasi Jakarta Utara, KEBUN BAWANG, TANJUNG PRIUK, KOTA JAKARTA UTARA, DKI JAKARTA
7	Inspektorat Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, PULAU PANGGANG, KEPULAUAN SERIBU UTARA, KABUPATEN KEPULAUAN SERIBU, DKI JAKARTA
8	Unit Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Kecamatan Tebet, TEBET BARAT, TEBET, KOTA JAKARTA SELATAN, DKI JAKARTA
9	Kecamatan Kramat Jati, KRAMA JATI, KRAMA JATI, KOTA JAKARTA TIMUR, DKI JAKARTA
10	Kelurahan Ancol, ANCOL, PADEMARAN, KOTA JAKARTA UTARA, DKI JAKARTA
11	Pusat Pelatihan Pengembangan Industri Provinsi DKI Jakarta, PETORO SELATAN, GAMBIR, KOTA JAKARTA PUSAT, DKI JAKARTA

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN ENERGI
PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI
Jl. Raya Bogor Km, 23 Telp. (021) 8400724, Fax (021) 8400761
JAKARTA

Nomor : 2602 / 083.11

27 Oktober 2020

Sifat :
Lamp.
Perihal :

Surat Keterangan
Telah Melakukan
Wawancara dalam
rangka penyusunan
Tesis a/n Slamet
Dwijayanto

Kepada
Yth. Ketua Politeknik STIA LAN
u.p. Direktur II Bidang Umum
Politeknik STIA LAN

di
Jakarta

Menindaklanjuti surat dari STIA LAN Nomor 986/STIA.1.1/PPS.02.3 tanggal 06 Oktober 2020 perihal permohonan izin penelitian mahasiswa program magister terapan Politeknik STIA LAN Jakarta dan surat rekomendasi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor 407/AF.1/1/-1.862.9/e/2020 perihal Rekomendasi Penelitian dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan menerima mahasiswa saudara untuk melakukan penelitian, dengan data sebagai berikut :

Nama : Slamet Dwijayanto
NPM : 1864001081
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Peningkatan Kapabilitas Pengawasan Internal Pemerintah pada Inspektorat Provinsi DKI Jakarta. Analisis Key Process Area Elemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Internal Audit-Capability Model (IA-CM)

Yang bersangkutan telah melakukan wawancara pada Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri (PPKPI) hari Selasa 27 Oktober 2020.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri
Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi
Provinsi DKI Jakarta

Budi Karlia Setiyanto S.Sos. M.Si
NIP. 197509281995031003

Tembusan :

1. Disnakertransgi Prov. DKI Jakarta
2. Arsip

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA
KECAMATAN PADEMANGAN
KELURAHAN ANCOL
Jl. Ancol Barat III No. 1 Telp. 021.6925911 Faksimile 021.6925911
Email : kelurahan_ancol@yahoo.com
J A K A R T A

Kode Pos. 14430

Nomor : 351 /-071.5 7 Desember 2020
Sifat : -
Lampiran : -
Hal : Jawaban Permohonan Ijin Penelitian Yth. Ketua Politeknik STIA LAN Jakarta
c.q. Wakil Direktur II Bidang Umum
di Jakarta

Sehubungan dengan surat Wakil Direktur II Bidang Umum Politeknik STIA LAN Jakarta Nomor 986/STIA.1.1/PPS.02.3 tanggal 06 Oktober 2020, hal Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa Program Magister Terapan, dengan ini disampaikan bahwa :

Nama : Slamet Dwijayanto
NPM : 1864001081
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

diterima dan telah melakukan penelitian di Kelurahan Ancol dalam rangka penulisan Tesis dengan judul " Kapabilitas Pengawasan Internal pada Inspektorat Provinsi DKI Jakarta. Analisis Key Processs Area Elemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Internal Audit-Capability Model (IA-CM) " pada tanggal 23 Nopember 2020.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Drs. Rusmin M.Si
NIP. 196705011998031005

DAFTAR RIWAYAT PENULIS



A. Data Diri

- | | | | |
|----|--------------------------|---|--|
| 1 | Nama Lengkap | : | Slamet Dwijayanto |
| 2 | Tempat dan Tanggal Lahir | : | Jakarta, 24 Oktober 1966 |
| 3 | NPM | : | 1864001081 |
| 4 | Program Studi | : | Administrasi Pembangunan Negara |
| 5 | Konsentrasi | : | Manajemen Sumber Daya Aparatur |
| 6 | Jenis Kelamin | : | Laki-Laki |
| 7 | Status | : | Menikah |
| 8 | Instansi | : | Pemerintah Provinsi DKI Jakarta |
| 9 | Unit Kerja | : | Inspektorat |
| 10 | Pangkat/Golongan | : | Penata Tk I (III/d) |
| 11 | Jabatan | : | Pengawas Penyelenggara Urusan Pemerintahan Daerah (P2UPD) Muda |
| 12 | Agama | : | Islam |
| 13 | Email | : | slametdwijayanto2@gmail.com |

B. Riwayat Pendidikan

- | | | | |
|---|--|---|-------------------|
| 1 | SD Negeri 21, Palmerah – Jakarta Barat | : | 1973 - Lulus 1980 |
| 2 | SMP Negeri 61, Slipi Dalam – Jakarta Barat | : | 1980 - Lulus 1983 |
| 3 | SMA Negeri 65, Kebon Jeruk – Jakarta Barat | : | 1983 - Lulus 1986 |
| 4 | IKIP Negeri Jakarta, Strata 1 (S1) FPIPS
Program Studi Pendidikan Ekonomi Koperasi | : | 1986 - Lulus 1990 |
| 5 | Universitas Indonesia, Strata 1 (S1) FISIP
Jurusan Ilmu Komunikasi | : | 1988 - Lulus 1996 |
| 6 | Sekolah Tinggi Akuntansi Negara, Diploma
3 (D3) Tugas Belajar | : | 2002 - Lulus 2004 |
| 7 | Politeknik STIA – LAN Jakarta, S2
Administrasi Pembangunan Negara,
Manajemen Sumber Daya Aparatur. | : | 2018 - Lulus 2021 |

C. Riwayat Pekerjaan

- | | | |
|---|--|-----------------|
| 1 | Staf Kesra Kelurahan Batu Ampar, Jakarta Timur | : 1998-2001 |
| 2 | Staf Pemerintahan Kecamatan Kramat Jati, Jakarta Timur | : 2001-2004 |
| 3 | Staf Tata Usaha Badan Pengawasan Daerah (Bawasda) Jakarta Utara | : 2004-2010 |
| 4 | Staf Bidang Pemerintahan dan Khusus Inspektorat Provinsi DKI Jakarta | : 2010-2015 |
| 5 | Auditor Bidang Investigasi Inspektorat Provinsi DKI Jakarta | : 2015-2018 |
| 6 | Pengawas Penyelenggara Urusan Pemerintahan Daerah (P2UPD) Bidang Perekonomian Inspektorat Provinsi DKI Jakarta | : 2018-sekarang |



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A