
AUDIT KINERJA DAN PENINGKATAN AKUNTABILITAS PUBLIK: LAMPIRAN ISSAI 3100

Performance Audit and Public Accountability Enhancement: Appendix to ISSAI 3100

Boby Segah

Inspektorat Kalimantan Tengah,
Palangka Raya, Central
Kalimantan, Indonesia

email: bobysegah@gmail.com

Abstrak

Adanya Audit Kinerja dapat meningkatkan akuntabilitas publik dan memberi peluang bagi Institusi Audit (di Indonesia : Badan Pemeriksa Keuangan) untuk memberi kontribusi nyata terhadap peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan administrasi publik. Panduan ini bertujuan untuk menciptakan hal-hal yang dapat memberi manfaat bagi Institusi Audit yang melaksanakan Audit Kinerja serta isu-isu penting yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan dan menciptakan kesimbangan pelaksanaan Audit Kinerja pada suatu Instansi Audit. Konsep ini terutama ditujukan kepada Pimpinan dan Pegawai-pegawai Senior dalam Institusi Audit, agar mereka memahami persyaratan dan tantangan yang dihadapi. Mengarahkan pada strategi yang dibutuhkan dan dampak yang muncul akibat pelaksanaan atau berfungsinya Audit Kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan. Institusi-institusi Audit melaksanakan bentuk dan wewenang berbeda-beda. Ukuran dan budaya organisasi juga bervariasi. Oleh karena itu tidak mungkin untuk menghasilkan pedoman rinci yang berlaku untuk seluruh Institusi Audit; maka dokumen ini berfokus pada tantangan strategi berkaitan dengan sumber daya yang dibutuhkan dan proses pelaksanaan Audit Kinerja. Juga digarisbawahi ciri-ciri utama Audit Kinerja dan manfaatnya untuk Institusi Audit, proses administrasi publik dan masyarakat secara keseluruhan.

Kata Kunci:

Audit
Akuntabilitas Publik
Kinerja

Keywords:

Audit
Public Accountability
Performance

Accepted

August 2018

Published

October 2018

Abstract

The existence of a Performance Audit can increase public accountability and provide opportunities for Audit Institutions (in Indonesia: the Supreme Audit Agency) to make a real contribution to improving efficiency and effectiveness in the implementation of public administration. This guide aims to create things that can benefit Audit Institutions that carry out Performance Audit as well as important issues that need to be considered in implementing and creating a joint implementation of a Performance Audit at an Audit Agency. This concept is primarily aimed at Senior Managers and Employees in Audit Institutions, so that they understand the requirements and challenges faced. Directing the strategies needed and the impacts that arise due to the implementation or functioning of a Performance Audit that is carried out on an ongoing basis. Audit institutions carry out different forms and authorities. The size and organizational culture also varies. Therefore it is not possible to produce detailed guidelines that apply to all Audit Institutions; then this document focuses on the challenges of the strategy relating to the resources needed and the process of implementing Performance Audit. Also highlighted are the main features of Performance Audit and their benefits for Audit Institutions, public administration processes and society as a whole.

PENDAHULUAN

Sejumlah besar Institusi Audit mengalami kesulitan dalam memperkenalkan fungsi Audit Kinerja secara berkelanjutan. Selain faktor-faktor administrasi dan politik, kompleksitas dan tantangan Audit Kinerja itu sendiri juga harus benar-benar dipahami dengan baik. Pengalaman menunjukkan bahwa mungkin diperlukan waktu bertahun-tahun untuk mengembangkan bentuk

pekerjaan audit secara berkelanjutan. Selain itu, fungsi audit keuangan dan kepatuhan yang kuat tidak menjamin keberhasilan dalam Audit Kinerja, karena Audit Kinerja merupakan disiplin ilmu yang sangat berbeda.

Audit Kinerja adalah pengujian secara independen dan objektif dari kegiatan pemerintah, program atau organisasi yang berhubungan dengan satu atau lebih atas tiga aspek, yaitu aspek ekonomis, efisiensi dan

efektivitas dengan tujuan untuk mengarahkan ke perbaikan. Prinsip utama Audit Kinerja secara singkat adalah sebagai berikut:

1. Prinsip EKONOMI adalah menjaga biaya rendah. Hal ini diartikan bahwa sumber daya yang digunakan oleh entitas yang diaudit dalam melaksanakan kegiatannya harus tersedia pada waktunya, dalam kuantitas dan kualitas yang tepat dan dengan harga terbaik.
2. Prinsip EFISIEN adalah memperoleh yang terbaik berdasarkan sumber daya yang tersedia. Hal ini berkaitan dengan hubungan yang tepat antara sumber yang digunakan, kondisi yang diberikan dan hasil yang dicapai (kuantitas, kualitas dan waktu) dan/atau prestasi.
3. Prinsip EFEKTIVITAS adalah terpenuhinya tujuan yang ditetapkan. Hal ini berkaitan dengan pencapaian tujuan dan/atau capaian hasil yang diharapkan.

Audit Kinerja adalah proses menganalisis dan menilai kinerja program-program pemerintah atau layanan publik. Kegiatan ini adalah kegiatan berbasis informasi yang membutuhkan keterampilan analisis dan kreatif. Berbeda dengan Audit Keuangan, Audit Kinerja lebih fokus pada kegiatan dari pada rekening. Berbeda dengan Audit Ketaatan, Audit Kinerja mengutamakan tujuan atas suatu intervensi pemerintah serta konsep ekonomis, efisien dan efektivitas. Pertanyaan dasar dalam Audit Kinerja meliputi:

1. Apakah kegiatan ini merupakan hal yang benar untuk dilakukan.
2. Jika demikian, apakah telah dilakukan dengan cara yang benar.
3. Jika tidak, apa penyebabnya?

Audit Kinerja memiliki fungsi penting untuk dipenuhi, baik dalam kaitannya dengan masyarakat umum, legislatif, pemerintah dan entitas yang diaudit. Prinsip demokrasi adalah didasarkan pada hak publik untuk memperoleh akuntabilitas pemerintah atas tindakan

yang telah mereka lakukan, sebagai hasil pemilihan umum. Agar prinsip ini memiliki makna, masyarakat membutuhkan informasi tentang bagaimana sumber daya masyarakat digunakan dan bagaimana prestasi pelayanan publik yang telah diberikan. Dengan memberikan informasi yang obyektif dan dapat diandalkan pada isu-isu ini, Audit Kinerja mempunyai kontribusi untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas.

Audit Kinerja juga memainkan peran penting dalam menjamin bahwa legislatif telah diberikan informasi yang tepat tentang kegiatan yang telah dilaksanakan oleh pemerintah, sebagai hasil dari keputusan yang telah dibuat oleh legislatif itu sendiri. Legislator membutuhkan informasi yang independen dan dapat dipercaya atas hasil dan dampak dari program dan keputusan. Audit Kinerja merupakan sumber informasi tersendiri, karena tidak mewakili aktivitas politik atau lembaga tertentu. Hal ini juga dapat menjadi nilai lebih bagi pemerintah untuk mendapatkan evaluasi yang independen atas capaian hasil keputusan dan kinerja pelayanan publik.

Audit Kinerja memberikan dorongan untuk perbaikan dan perubahan di sektor publik, dengan memberikan informasi baru dan menitikberatkan pada berbagai upaya perubahan/tantangan. Juga dapat memetakan masalah yang berada di luar kewenangan auditan seperti agenda politik. Audit Kinerja dapat memberikan arahan untuk perbaikan dan reformasi dalam administrasi publik dan pemerintah. Dengan cara ini, Audit Kinerja lebih mampu memberikan nilai tambah dibandingkan mekanisme kontrol yang ada.

Audit Kinerja menyebabkan peningkatan keragaman budaya, kreativitas dan pembelajaran di Institusi Audit, dan mengarahkan para auditor untuk berkonsentrasi ada isu-isu sosial, politik dan ekonomi yang terkait. Keadaan ini memiliki menghasilkan potensi untuk membuat Institusi Audit lebih populer di media karena topik mengenai Audit Kinerja lebih menarik bagi

khalayak yang lebih luas. Hal ini dapat memberi efek peningkatan motivasi auditor dalam Institusi Audit karena hasil kerja mereka dilihat banyak orang. Mengingat bahwa tujuan dari Audit Kinerja adalah untuk mengidentifikasi potensi perbaikan dalam efisiensi administrasi publik (sekaligus untuk membantu penghematan pengeluaran pemerintah) kredibilitas yang diperoleh dari jenis audit dapat memberikan insentif yang lebih besar bagi pemerintah/legislatif untuk mengalokasikan sumber daya manusia dan keuangan ke Institusi Audit.

Ada sejumlah kendala manakala Pimpinan Institusi Audit mengembangkan kapasitas yang berkesinambungan dalam rangka Audit Kinerja. Keberhasilan penerapan Audit Kinerja membutuhkan dukungan politik, regulasi yang tepat, kepemimpinan dan keterlibatan manajemen secara aktif. Pimpinan Institusi Audit harus memastikan kecukupan dana dan mencari mitra yang dapat membantu dalam pengembangan kapasitas dan pengendalian mutu.

METODOLOGI

Pendekatan yang dilakukan dalam kajian adalah Analisa teoritis dan sintesis masalah serta solusi. Acuan yang digunakan dalam penyusunan artikel ini adalah ISSAI 3100 yang mengatur tentang mekanisme audit. Referensi yang digunakan selain ISSAI 3100 juga termasuk beberapa literatur lain yang relevan dalam mekanisme pelaksanaan audit kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ada sejumlah kendala manakala Pimpinan Institusi Audit mengembangkan kapasitas yang berkesinambungan dalam rangka Audit Kinerja. Keberhasilan penerapan Audit Kinerja membutuhkan dukungan politik, regulasi yang tepat, kepemimpinan dan keterlibatan manajemen secara aktif. Pimpinan Institusi Audit harus memastikan kecukupan dana dan mencari mitra yang dapat

membantu dalam pengembangan kapasitas dan pengendalian mutu.

Salah satu yang menjadi hal penting adalah Pimpinan Institusi Audit memperhitungkan bahwa Audit Kinerja adalah berbeda, disesuaikan dengan kebutuhan dan memerlukan waktu untuk implementasinya. Pimpinan Institusi Audit perlu mengkomunikasikan visi yang jelas atas tujuan Audit Kinerja dan hasil yang akan dicapai. Untuk mengawali Audit Kinerja diperlukan komitmen pribadi dari Pimpinan Institusi Audit, dan juga penting untuk melibatkan manajemen secara aktif dan teratih secara profesional.

Pengalaman membuktikan bahwa penerapan Audit Kinerja sering kali memerlukan perubahan-perubahan, yaitu perubahan sikap, gaya manajemen, perilaku organisasi, rekrutmen pegawai, dan lainnya. Hal ini membutuhkan suatu kepemimpinan untuk menerbitkan Laporan Audit Kinerja yang bersifat kritis, terutama di lingkungan yang jarang menggunakan budaya kritik. Dibutuhkan keberanian untuk mengungkapkan kinerja yang buruk dari suatu program atau layanan pemerintah, bahkan ketika didukung oleh argumentasi serta bukti yang dapat diandalkan, obyektif dan seimbang. Audit Kinerja membutuhkan keterampilan yang pada umumnya belum dimiliki oleh Institusi Audit atau masih terbatas serta belum banyak pengalaman.

Pimpinan suatu Institusi Audit harus siap untuk mempromosikan nilai tambah Audit Kinerja ke sejumlah stakeholder/pemangku kepentingan. Institusi Audit perlu mengidentifikasi kelompok pemangku kepentingan utama dan membangun komunikasi yang efektif dua arah dengan mereka. Salah satu aasan untuk melakukan hal ini adalah memebrikan kesempatan kepada Institusi Audit untuk mengembangkan pemahaman yang lengkap atas kebutuhan dan harapan dari kelompok yang berbeda, sehingga dapat dibuat keputusan yang tepat berdasarkan informasi tentang harapan stakeholder. Aasan lain adalah untuk memberikan kesempatan kepada Institusi Audit dalam

menjelaskan tujuan Audit Kinerja kepada stakeholder. Ketika mempertimbangkan komunikasi dengan para pemangku kepentingan pada Audit Kinerja, penting untuk mengenali bahwa beberapa mungkin merupakan pihak yang biasa berhubungan dengan Institusi Audit, seperti legislatif dan lembaga pemerintah, tetapi yang lain mungkin kelompok baru yang tidak terlibat dengan kelompok sebelumnya, seperti akademisi dan komunitas bisnis, masyarakat atau tokoh masyarakat, lembaga penelitian, kelompok-kelompok, lembaga independen seperti lembaga swadaya masyarakat, politik dan perwakilan media.

Audit Kinerja adalah kegiatan berbasis pengetahuan, dan kualitas kerja yang tinggi sangat penting. Karena itu, memerlukan kompetensi khusus. Audit Kinerja juga merupakan ilmu penyelidikan yang membutuhkan fleksibilitas, imajinasi dan kemampuan analisis. Meskipun prosedur rinci, metode dan standar mungkin sebenarnya terkadang menghambat efektivitas dari Audit Kinerja.

Kemampuan untuk merekrut staf yang tepat adalah faktor penting. Hal ini juga dipahami oleh Institusi Audit dengan pengalaman panjang di Bidang Audit Kinerja, untuk melakukan Audit Kinerja memerlukan keterampilan yang berbeda dari Audit Keuangan. Akibatnya, proses rekrutmen yang tepat adalah penting. Secara umum, Auditor Kinerja harus memegang gelar sarjana. Pengalaman kerja investigasi/evaluasi merupakan salah satu keunggulan kualifikasi. Kompetensi pribadi seperti kreativitas, reseptifitas, integrasi serta keterampilan verbal dan menulis sangat penting. Selain itu, juga diperlukan untuk memahami metode-metode yang diterapkan dalam ilmu sosial serta metode yang relevan/keterampilan lainnya. Pengetahuan yang memadai tentang manajemen organisasi juga membantu memastikan bahwa Auditor Kinerja membuat saran yang realistis dan dapat dicapai untuk perbaikan.

Hal yang juga penting adalah memastikan bahwa kompetensi dibangun secara bertahap, dan untuk merangsang proses berbagai pengetahuan dan pembelajaran dalam organisasi. Merekrut manajer operasional yang kompeten juga isu strategis. Manajer merupakan faktor kunci untuk pengembangan kapasitas yang berkelanjutan. Dalam jangka panjang, pelatihan-pelatihan menjadi pertimbangan untuk mengembangkan kapasitas metodologi, analisis dan profesionalisme. Menetapkan persyaratan, standar dan pedoman untuk menjaga kualitas dan keberlanjutan juga merupakan isu yang perlu diselesaikan. Hal ini juga termasuk proses yang berfungsi dengan baik untuk menghasilkan Laporan Hasil Audit Kinerja yang efisien.

Institusi Audit tidak harus mencoba untuk melakukan banyak hal dengan cepat. Audit Kinerja memerlukan waktu yang cukup banyak, terlebih lagi untuk yang baru memulai. Untuk melaksanakan Audit Kinerja, disarankan untuk menetapkan beberapa quick wins dalam satu atau dua subyek yang mungkin menarik bagi para pemangku kepentingan, tetapi Institusi Audit juga memiliki pengalaman dan kepercayaan diri dalam menangani subyek yang dipilih. Audit tersebut tidak boleh terlalu rumit, dan tidak terlalu luas cakupannya, tetapi masih dapat memberikan nilai tambah.

Institusi Audit sebaiknya mempertimbangan untuk melakukan suatu percontohan Audit Kinerja. Ini dapat dilakukan tanpa diperhatikan oleh publik, sehingga ada "ruang aman" bila ada kekeliruan dan bahan pembelajaran. Mungkin akan membantu untuk mempertimbangkan tema untuk di awal-awal pekerjaan Audit Kinerja. Hal ini memungkinkan Institusi Audit untuk belajar dengan melakukan dengan cara yang terstruktur. Selain itu, pendekatan tematik memungkinkan untuk mengenali masalah yang sama dalam administrasi publik dan menggunakan pengalaman dari satu daerah untuk audit baru di daerah lain. Pada gilirannya dapat berdampak positif pada efisiensi kegiatan. Hal ini akan memberikan peluang untuk lebih

fokus pada peningkatan kapasitas. Persyaratan umum, tentu saja adalah bahwa berbagai permasalahan dapat diuji dengan metode yang ada, dan bahwa proses yang mungkin memberikan pengaruh, misalnya cara-cara yang lebih dikenal dan kemungkinan bahwa kinerja dapat ditingkatkan atau uang disimpan.

Memulai dari skala kecil akan memungkinkan Institusi Audit yang hanya memiliki sumber daya terbatas untuk memulai Audit Kinerja. Biaya yang berkaitan dengan membangun kompetensi yang diperlukan harus diperhitungkan. Biaya pegawai akan diperkirakan sesuai dengan metodologi pembayaran yang ditetapkan (misalnya gaji ditambah overhead dasar, dialokasikan sebagai bagian dari total waktu per bulan atau tahun). Biaya lain yang mungkin dimasukkan, perjalanan dinas, konsultasi dan biaya cetak, yang harus diperkirakan sebagai bagian dari proses perencanaan. Untuk memenuhi praktek penganggaran yang baik, adalah penting bahwa fungsi Audit Kinerja memiliki pusat pendanaan yang berbeda dari kegiatan Institusi Audit lainnya yang sudah ada. Anggaran untuk masing-masing Audit Kinerja dan biaya lainnya untuk Audit Kinerja, seperti perjalanan, pencetakan dan penggunaan konsultan, secara terpisah diidentifikasi dan dimonitor, begitu pula biaya pegawai.

Setelah fungsi Audit Kinerja menjadi lebih mapan, maka perlu untuk menambahkan faktor biaya pengembangan sistem administrasi, seperti kebijakan-kebijakan yang mendukung dan prosedur, pelaporan audit dan jaminan kualitas. Akan ada kemungkinan untuk menggunakan informasi tersebut dari institusi-institusi audit yang ada, yang telah melaksanakan fungsi Audit Kinerja pada tingkat biaya dan pendekatan yang sama. Biaya tambahan yang diperlukan mulai dari pembiayaan pegawai, pelatihan dan bahan-bahan, perlu diperhitungkan secara cermat dan dibicarakan dengan legislatif. Mungkin kemudian legislatif akan merekomendasikan tambahan anggaran Institusi Audit sebagai dampak atas meningkatnya kebutuhan penyediaan sumber daya.

Jika Audit Kinerja akan dijadikan basis dalam sebuah Institusi Audit adalah penting untuk membangun kesadaran, minat dan antusiasme. Salah satu pesan kunci untuk disampaikan kepada pegawai bahwa Pimpinan Institusi Audit memutuskan untuk mengembangkan Audit Kinerja sebagai prioritas utama. Hal ini dapat dilakukan melalui saluran komunikasi internal yang paling tepat. Saluran ini mungkin termasuk briefing langsung dari manajemen senior. Yang penting dalam mencapai keberhasilan dalam proses pengenalan ini dan kesadaran atas Audit Kinerja, adalah komunikasi yang disampaikan juga harus didukung oleh tindakan sebagaimana yang diuraikan dalam buku petunjuk ini.

Institusi Audit tidak perlu merasa bahwa mereka tidak dapat melompat ke dalam Audit Kinerja sebelum mereka memiliki sistem rinci untuk perencanaan dan pelaksanaan Audit Kinerja. Pekerjaan untuk mengembangkan pedoman dan toolkit audit, serta pengaturan pengendalian kualitas dapat dilaksanakan pada tahap berikutnya, karena beban melakukan hal ini dapat menjadi penghalang, maka jauh lebih penting untuk menginvestasikan sumber daya awal dengan melakukan langkah uji coba. Pendekatan yang digunakan pada saat pertama kali melakukan Audit Kinerja adalah dengan "percontohan mental" bisa sangat membantu dalam hal semua pihak memahami apa saja yang harus dipelajari, dan bahwa kesalahan mungkin saja terjadi.

Audit Kinerja merupakan fungsi yang selalu berkembang dalam sebuah Institusi Audit, bahkan bagi mereka yang memiliki kemampuan mapan selama beberapa tahun. Ketika suatu Institusi Audit telah memulai Audit Kinerja, adalah penting untuk menjaga momentum untuk selalu menyadari manfaat Audit Kinerja. Ini termasuk pembangunan kapasitas Audit Kinerja ini secara progresif selama beberapa tahun untuk memastikan bahwa pekerjaan awal dapat berkembang menjadi hasil yang berkesinambungan. Dalam melakukan hal ini, pertimbangan harus diberikan untuk kedua hal, yaitu bagaimana awal pembelajaran dapat dimanfaatkan untuk

meningkatkan proses ke depan, dan juga bagaimana fungsi tersebut dapat berkembang menjadi kemampuan Audit Kinerja secara mapan. Pertimbangan ini tentu akan berbeda antara tujuan jangka pendek, menengah dan panjang, namun terlepas dari masalah atau jangka waktu, kunci keberhasilan akan terletak pada sikap realistis tentang ambisi dan fleksibilitas dalam pendekatan yang dilakukan.

Faktor kunci untuk kesinambungan fungsi Audit Kinerja di Institusi Audit akan membangun peran manajer operasional dengan tanggung jawab untuk pengembangan dan pengawasan dari fungsi tersebut. Di antara tanggung jawab tersebut adalah mengelola berbagai isu yang diuraikan dalam pedoman ini dan memastikan bahwa bidang-bidang seperti kepegawaian, pelatihan dan pengembangan kerangka Audit Kinerja ditangani dan dikembangkan. Idealnya, peran manajer operasional dan fungsi Audit Kinerja harus didukung oleh anggota eksekutif Institusi Audit yang dapat bertindak baik sebagai manajer yang akuntabel untuk fungsi tersebut maupun sebagai “pahlawan” untuk mempromosikan hasil-hasilnya dan memastikan bahwa Institusi Audit memiliki sumber daya yang diperlukan secara khusus untuk keberhasilan Audit Kinerja secara berkesinambungan.

Kualitas pegawai yang melaksanakan Audit Kinerja menjadi kontributor besar bagi keberhasilan fungsi Audit Kinerja. Pada awalnya, Institusi Audit mungkin berharap atau perlu menggunakan Auditor dengan latar belakang Audit Keuangan dan/atau Kepatuhan, dari waktu ke waktu komposisi ini harus ditinjau. Audit Kinerja mencakup sebaran bidang administrasi publik yang lebih luas dan oleh karena itu penting bahwa keterampilan dan kompetensi pegawai disesuaikan dengan konsidi ini. Mempekerjakan orang-orang yang memiliki banyak keterampilan, dan mengadopsi pendekatan yang fleksibel dalam memanfaatkan sumber daya di seluruh Institusi Audit yang memungkinkan pegawai dengan keahlian yang relevan untuk bekerja di

audit dimana pengalaman keahlian yang paling baik digunakan, akan membantu Institusi Audit untuk mengembangkan kapasitas Audit Kinerja. Merekrut para profesional tingkat menengah untuk memperkuat pelaksanaan Audit Kinerja dan melakukan pekerjaan audit pada manajemen sektor publik yang lebih luas juga merupakan pilihan.

Rekrutmen ini harus lengkap, baik pelatihan awal dalam Audit Kinerja (dan proses-proses dalam Institusi Audit) serta pelatihan yang berkelanjutan pada bidang-bidang pengembangan keterampilan auditor dan peningkatan kapasitas Audit Kinerja Institusi Audit. Pelatihan ini dapat dilakukan melalui kombinasi model internal dan eksternal yang meliputi keterampilan proses audit, seperti wawancara audit serta keterampilan teknis seperti analisis data. Dari perspektif kesinambungan, pengembangan kapasitas pelatihan internal yang seimbang yang meliputi metodologis, analisis dan profesional akan membantu dalam membangun lingkungan belajar yang kuat. Semakin banyak budaya belajar yang dapat dikembangkan dan dipromosikan dalam Institusi Audit, semakin besar pengetahuan yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan keterampilan dan pengalaman pegawai serta kualitas keseluruhan Audit Kinerja yang dihasilkan.

Melaksanakan Audit Kinerja juga dapat membawa manfaat sebagai rangsangan berbagai pengetahuan di Institusi Audit. Dengan mengembangkan fungsi audit baru, Institusi Audit harus tetap sadar akan manfaat yang bisa diperoleh dari semua fungsi audit (keuangan, ketuhan dan kinerja), memperoleh manfaat dari pekerjaan satu sama lain (seperti resiko atau masalah yang telah diidentifikasi) dan menggunakan keahlian lain untuk membantu dalam mengembangkan produk yang lebih baik. Sementara masing-masing meliputi aspek yang berbeda dari audit, hasil yang tergabung memungkinkan Institusi Audit menyajikan analisis yang kuat dan lebih lengkap dari entitas yang diaudit dan administrasi publik. Dalam hal yang sama untuk lebih

memanfaatkan keterampilan internal dan keahlian dari Institusi Audit, banyak teknik yang diterapkan dalam Audit Kinerja yang terletak dalam lingkup bidang akademik seperti penelitian sosial dan ekonomi. Dengan demikian, mengembangkan hubungan dan kerja sama dengan peneliti eksternal yang sudah berpengalaman dari waktu ke waktu dapat meningkatkan dimensi independensi untuk mendukung pelaksanaan Audit Kinerja.

Bagian lain dari fungsi Audit Kinerja yang matang dan berkesinambungan dalam sebuah Institusi Audit adalah termasuk mengembangkan kerangka kerja yang didukung oleh beberapa hal, yaitu manual, kebijakan, dan proses jaminan kualitas. Kerangka kerja ini harus secara progresif dikembangkan sebagai kegiatan Audit Kerja yang dilakukan oleh Institusi Audit. Kerangka kerja ini bisa memanfaatkan hasil-hasil Audit Kinerja yang telah dilakukan dan sumber informasi seperti INTOSAI, IDI dan Institusi Audit lainnya yang telah mengembangkan kapasitas Audit Kinerja.

Publikasi Laporan Audit Kinerja kontribusi untuk transparansi dalam manajemen sektor publik dan menunjukkan bagaimana Audit Kinerja dapat berkontribusi untuk perbaikan dalam administrasi publik dan pemerintah. Oleh karena itu, perhatian terhadap proses untuk mengkomunikasikan hasil kepada khalayak kunci, seperti legislatif, stakeholder dan media menjadi sangat penting. Pada tingkat dasar, diperlukan klarifikasi tentang pemangku kepentingan mana yang harus menerima informasi (dan dalam rangka apa) serta informasi apa yang harus disediakan.

Institusi Audit dapat mengadopsi berbagai cara untuk mempublikasikan Laporan Audit Kinerja. Sebagai contoh, beberapa Institusi Audit mengambil pendekatan yang sangat terlihat dan mengembangkan siaran pers dan/atau konferensi pers, sementara yang lain bergantung pada pendekatan yang lebih rendah dan memastikan laporan audit yang dibuat mudah tersedia

untuk legislatif, stakeholder, media dan masyarakat umum.

Terlepas dari metode untuk komunikasi, penting untuk mempertimbangkan pesan khusus untuk dikomunikasikan serta gaya dan bahasa yang sesuai. Harus fokus pada isu-isu strategis yang berkaitan dengan administrasi publik yang menjamin perhatian atau praktek yang lebih baik, dari pada kekurangan kinerja pihak yang di audit. Pertimbangan juga harus diberikan terhadap rincian spesifikasi dari informasi yang akan diterbitkan. Misalnya, dalam beberapa kasus mungkin ada kebutuhan untuk memastikan anonimitas, seperti pengungkapan umum dilarang oleh undang-undang atau peraturan lingkup negara tertentu.

KESIMPULAN

Setelah publikasi Laporan Audit Kinerja dan musyawarah oleh legislatif, pihak yang diaudit mungkin perlu menanggapi Institusi Audit atau legislatif tentang pelaksanaan rekomendasi hasil audit kinerja. Perlu dipertimbangkan bahwa temuan dan/atau rekomendasi audit kinerja perlu ditindaklanjuti dengan surat perintah bagi Institusi Audit untuk memantau tindak lanjut atas laporan tersebut. Dengan demikian, Institusi Audit perlu memiliki sistem untuk mendapatkan temuan audit dan/atau rekomendasi, serta usaha yang telah dilakukan pihak yang diaudit dalam kaitan dengan penyelesaian hasil audit. Kemudian, setelah jangka waktu tertentu, Institusi Audit dapat melakukan penilaian lebih lanjut dari kemajuan pihak yang diaudit dalam hal menanggapi temuan audit dan melaksanakan rekomendasi serta melaporkan hasil tindak lanjut audit tersebut. Tindak lanjut juga penting untuk mengevaluasi manfaat Audit Kinerja. Hal ini membantu untuk menilai efektivitas Audit Kinerja dalam hal meningkatkan pelayanan publik dan membuatnya lebih efisien, serta berguna ketika Institusi Audit perlu mencari anggaran tambahan untuk Audit Kinerja.

REFERENSI

- Akademi Ilmu Pengetahuan Indonesia. 2012. *Indonesia menuju bangsa inovasi 2030: memorandum AIPI*. Jakarta: Indonesian Academy of Science.
- Auditing Standar Committee. 2010. *ISSAI 3100 - Performance Audit Guidelines: Key Principles*. Johannesburg: INTOSAI.
- Kharisma, B. 2014. Good Governance sebagai Suatu Konsep dan Mengapa Penting dalam Sektor Publik dan Swasta (Suatu Pendekatan Ekonomi Kelembagaan). *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*. 19(1):9-30.
- Santoso, U. & Pambelum, Y.J. 2008. Pengaruh Penerapan Akuntansi Sektor Publik Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dalam Mencegah Fraud. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 4(1):14-33.
- Sari, D.N. & Haryanto. 2016. Analisis Determinan Efektivitas Auditor Internal pada Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi & Auditing*. 13(2):191-210.
- Segah, B. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, dan Motivasi terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Auditor Inspektorat Provinsi Kalimantan Tengah. *Anterior Jurnal*. 17(2):86-99.