

**EFEKTIVITAS SITUS *SIGER LIBRARY* DALAM PENINGKATAN
KOMPETENSI APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP)
(Studi Pada BPKP Perwakilan Provinsi Lampung)**

(Skripsi)

Oleh

**RIDHO PRATAMA
NPM 2256021023**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

EFEKTIVITAS SITUS SIGER LIBRARY DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP)

(Studi Pada BPKP Perwakilan Provinsi Lampung)

Oleh

RIDHO PRATAMA

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) memiliki peran strategis sebagai sistem peringatan dini dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat pusat maupun daerah. Penguatan kompetensi auditor pemerintah menjadi kebutuhan mendesak sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri PANRB Nomor SKJ.18 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Auditor yang menegaskan kewajiban pemenuhan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural secara berkelanjutan. Penguatan tersebut juga diperkuat melalui Peraturan BPKP Nomor 5 Tahun 2023 yang menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan dan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengembangan sumber daya manusia pengawasan. Namun demikian, peningkatan kapabilitas APIP daerah masih menjadi tantangan bagi BPKP. Salah satu upaya yang dilakukan adalah pemanfaatan situs Siger Library sebagai media pembelajaran digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas Siger Library dalam peningkatan kompetensi APIP di BPKP Perwakilan Provinsi Lampung. Teori yang digunakan adalah teori efektivitas menurut Siagian. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa situs Siger Library dalam peningkatan kompetensi APIP telah berjalan efektif berdasarkan tujuh indikator efektivitas yang digunakan. Platform ini memberikan fleksibilitas akses, efisiensi waktu dan biaya, serta mendukung peningkatan kompetensi teknis dan manajerial auditor. Namun, masih terdapat dua indikator yang belum berjalan secara optimal, yaitu kejelasan strategi pencapaian tujuan serta proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, sehingga memerlukan penguatan agar pelaksanaan program dapat lebih berkelanjutan dan terarah.

Kata kunci: APIP, Efektivitas Siger Library, Peningkatan kompetensi.

ABSTRACT

THE EFFECTIVENESS OF THE SIGER LIBRARY WEBSITE IN IMPROVING THE COMPETENCE OF GOVERNMENT INTERNAL SUPERVISORY APPARATUS (APIP)

(A Study at BPKP Representative Office of Lampung Province)

By

RIDHO PRATAMA

The Government Internal Supervisory Apparatus (APIP) plays a strategic role as an early warning system in the administration of government at both central and regional levels. Strengthening the competence of government auditors has become an urgent necessity as stipulated in the Decree of the Minister of Administrative and Bureaucratic Reform Number SKJ.18 of 2022 concerning Competency Standards for the Functional Position of Auditor, which emphasizes the mandatory fulfillment of technical, managerial, and socio-cultural competencies in a sustainable manner. This policy is further reinforced by BPKP Regulation Number 5 of 2023, which highlights the importance of continuous learning and the utilization of information technology in developing supervisory human resources. However, improving the capability of regional APIP remains a challenge for BPKP. One of the efforts undertaken is the utilization of the Siger Library website as a digital learning platform. This study aims to analyze the effectiveness of the Siger Library in improving APIP competence at the BPKP Representative Office of Lampung Province. The study employs the effectiveness theory proposed by Siagian. The research method used is descriptive with a qualitative approach. The results indicate that the Siger Library website has been effective in improving APIP competence based on seven effectiveness indicators applied in this study. The platform provides flexible access, time and cost efficiency, and supports the enhancement of auditors' technical and managerial competencies. Nevertheless, two indicators have not been optimally implemented, namely the clarity of goal-achievement strategy and the robustness of policy analysis and formulation, which require further strengthening to ensure more sustainable and well-directed program implementation.

Keywords: APIP, Siger Library Effectiveness, Competence improvement.

**EFEKTIVITAS SITUS SIGER LIBRARY DALAM PENINGKATAN
KOMPETENSI APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH
(APIP)
(Studi Pada BPKP Perwakilan Provinsi Lampung)**

Oleh

RIDHO PRATAMA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU PEMERINTAHAN**

Pada

**Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

Judul Skripsi : **EFEKTIVITAS SITUS SIGER LIBRARY
DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI
APARAT PENGAWASAN INTERN
PEMERINTAH (APIP) (STUDI PADA
BPKP PERWAKILAN PROVINSI
LAMPUNG)**

Nama Mahasiswa : **Ridho Pratama**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2256021023**

Program Studi : **Ilmu Pemerintahan**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



1. **Komisi Pembimbing**

Prof. Dr. Feni Rosalia, M.Si.
NIP. 196902191994032001

2. **Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan**

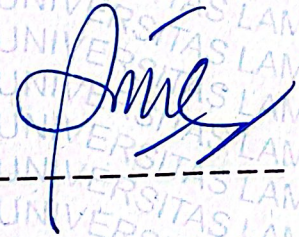
Dr. Tabah Maryanah, S.I.P., M.Si.
NIP. 197106042003122001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua

: **Prof. Dr. Feni Rosalia, M.Si.**



Penguji Utama

: **Andri Marta, S.I.P., M.I.P**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.

NIP. 197608212000032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 13 April 2026

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 13 April 2026

Yang Membuat Pernyataan



Ridho Pratama
NPM. 2256021023

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Ridho Pratama, dilahirkan di Bandung pada tanggal 27 Desember 2002 yang merupakan anak pertama dari empat bersaudara, putra dari Bapak Yonifal dan Ibu Desi.

Jenjang pendidikan Penulis dimulai dari TK Bougenvil pada tahun 2008-2009, dilanjutkan di SDN 033 Asmi pada tahun 2009-2015. Setelah lulus SD, Penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPS Pasundan 1 Kota Bandung pada tahun 2015-2018. Kemudian Penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMKS Pasundan 1 Kota Bandung pada tahun 2018-2021. Penulis mulai melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Universitas Lampung pada Tahun 2022 melalui jalur Seleksi Mandiri Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SMMPTN) Barat dan dinyatakan lulus pada Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung pada tahun 2022.

Selama masa perkuliahan di Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP Unila penulis mengikuti berbagai kegiatan kampus akademik dalam mengasah *skill* diri Penulis. Penulis bergabung pada Koperasi Mahasiswa (Kopma) Unila pada tahun 2023. Selain itu, Penulis juga bergabung pada Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Ilmu Pemerintahan tahun 2024. Pada saat menjadi mahasiswa Penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tahun 2025 di Desa Kertosari, Kecamatan Tanjungsari, Kabupaten Lampung Selatan. Selanjutnya Penulis ikut serta dalam program Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Lampung yang dimulai pada bulan Maret hingga Agustus tahun 2025.

MOTTO

“Janganlah engkau bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita.”

(Q.S At-Taubah : 40)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah : 5-6)

“Berbagai cobaan dan hal yang buat kau ragu jadikan percikan tuk menempa tekadmu, jalan hidupmu hanya milikmu sendiri. Rasakan nikmatnya hidupmu hari ini”

(Baskara Putra – Hindia)

PERSEMBAHAN



Alhamdulillahirobbil'alamiin, Penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmatnya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Shalawat beserta salam selalu tucurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.
Semoga kelak skripsi ini dapat menjadi ilmu yang bermanfaat.

Karya Tulis ini khusus saya persembahkan kepada Ayah dan Mamah tercinta
Yonifal dan Desi

Serta Ketiga Adikku Tersayang
Reva Lusiana, Risyia Aprillia, dan Althaf Dhafin Ghifari

Terima kasih atas segala dukungan, semangat, kesabaran, cinta, kasih sayang, tetesan keringat, pengorbanan, serta doa yang tak pernah putus. Semoga segala hal yang telah diberikan dapat menjadi jalan yang mengantarkan Penulis menuju gerbang kesuksesan.

Terima kasih untuk keluarga Besar "**Jurusan Ilmu Pemerintahan**" dan Almamater tercinta "**Universitas Lampung**"

SANWACANA

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillahirobbil'alamin, penulis panjatkan puji serta syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Efektivitas Situs Siger Library Dalam Peningkatan Kompetensi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) (Studi Pada BPKP Perwakilan Provinsi Lampung)”**. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai utusan Allah SWT yang telah membawa petunjuk bagi seluruh umat manusia.

Skripsi dengan judul **“Efektivitas Situs Siger Library Dalam Peningkatan Kompetensi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) (Studi Pada BPKP Perwakilan Provinsi Lampung)”** ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan. terselesaikannya skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan, dukungan, serta kontribusi dari berbagai pihak. Melalui sanwacana ini Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, diantaranya:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Anna Gustina Zaenal, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Ibu Tabah Maryanah, selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan, terima kasih

Ibu atas kritik, saran dan masukannya sehingga Penulis membuat skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

4. Ibu Prof. Dr. Feni Rosalia, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang konstruktif kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih atas kesabaran Ibu dalam membimbing, khususnya selama proses pergantian judul, serta atas arahan yang diberikan hingga penyusunan skripsi ini selesai. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan Ibu dengan pahala yang berlipat ganda.
5. Bapak Andri Marta, S.I.P., M.I.P. selaku Dosen Pembahas yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pemikiran untuk memberikan bimbingan, masukan, serta kritik yang membangun kepada penulis, sehingga proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, perlindungan kepada Bapak Andri.
6. Ibu Dwi Handayani S.I.P., M.I.P. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan, kritik, saran, dan masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Bapak Bendi Juantara, S.I.P., M.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik sebelumnya, sebelum kemudian dilanjutkan oleh Ibu Dwi Handayani, S.I.P., M.I.P., sehubungan dengan beliau yang melanjutkan studi doktoral di Universitas Gadjah Mada. Penulis mengucapkan terima kasih atas segala bimbingan, arahan, serta kritik dan masukan yang telah diberikan dalam berbagai urusan akademik, sehingga membantu dan mempermudah penulis dalam menjalani proses perkuliahan. Semoga Bapak senantiasa diberikan kelancaran dan kemudahan dalam menyelesaikan studi doktoralnya serta meraih gelar yang diharapkan.
8. Seluruh Dosen Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung meski tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas pengalaman dan ilmu yang telah diberikan.
9. Terimakasih kepada kedua orang terhebat penulis, Mamah dan Ayah. Mah, terima kasih atas segala kasih sayang yang tiada henti, yang telah

memberikan ruang aman bagi penulis untuk tumbuh dan belajar. Terima kasih telah mengajarkan arti kesabaran, pentingnya bertawakal, serta senantiasa mengingatkan penulis untuk selalu dekat dengan Allah SWT melalui ibadah. Penulis menyadari bahwa segala kekuatan, kesabaran seluas samudera, serta doa yang selalu Mamah panjatkan menjadi sumber kekuatan terbesar dalam perjalanan ini. Penulis juga memohon maaf atas segala sikap yang terkadang menyinggung perasaan Mamah, atas perilaku yang kurang pantas, serta karena hingga saat ini penulis belum mampu memberikan yang terbaik.

Yah, meskipun hubungan antara penulis sebagai anak laki-laki dan Ayah tidak selalu sedekat yang terlihat pada orang lain, penulis menyadari sepenuhnya bahwa Ayah telah mengusahakan segalanya demi keluarga. Terima kasih atas kerja keras, pengorbanan, dan tanggung jawab yang telah Ayah emban dalam menafkahi dan menjaga keluarga. Terima kasih atas kekuatan, keteguhan, dan kesabaran dalam menghadapi berbagai permasalahan kehidupan. Penulis juga memohon maaf karena belum mampu menjadi anak yang sepenuhnya membanggakan dan belum dapat mewujudkan harapan Ayah.

10. Kepada ketiga adik penulis, Reva Lusiana, Risyia Aprillia, dan Althaf Dhafin Ghifari, yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat kepada penulis, sehingga menjadi motivasi kuat untuk terus berusaha menyelesaikan perkuliahan ini dengan sebaik-baiknya. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kekuatan kepada kalian untuk terus berjuang bersama dalam membanggakan kedua orang tua.
11. Kepada Keluarga Besar Amsir Alm. Amsir, Almh. Nurhayati, Tante Lina, Tante Santi, Tante Yuli, Tek Upik, dan juga kakak-adik sepupu lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas kepercayaan dan rasa kebersamaan yang selalu membersamai hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. Kepada Keluarga Besar Lepok, Alm. Lepok, Almh. Nisar, Pakcik Jhoni, Etek Andes dan juga kakak-adik sepupu lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih telah membersamai penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.

13. Kepada Pak Yudha, Ibu Nova Tamara, Mba Herlin, dan seluruh staff di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Lampung. Terima kasih atas dedikasinya untuk memberikan data penelitian dan data pendukung yang tentunya bermanfaat pada skripsi ini. Terima kasih banyak telah memberikan kesempatan, ilmu, dan juga berbagai hal lain yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menambah pengalaman serta pengetahuan.
14. Kepada Informan penelitian Ibu Wenni, Bapak Dhony, Putu Adi, dan Ibu Putri. Terima kasih telah memberikan kesempatan serta kemudahan kepada penulis untuk dapat memperoleh informasi terkait substansi skripsi penulis.
15. Kepada sahabat semasa sekolah, Lasya, Melani, Lia, Dinda, dan Deliana, yang hingga saat ini tetap menjalin komunikasi dan kebersamaan. Persahabatan yang telah terjalin hampir delapan tahun ini telah melalui berbagai dinamika kehidupan, yang dihadapi bersama dengan penuh kebersamaan. Terima kasih atas segala dukungan, perhatian, serta masukan dan saran yang berarti bagi penulis dalam menyelesaikan studi ini.
16. Kepada teman seperjuangan perkuliahan KKL Hyper Inn, Alfun, Bintang, Deasinta, Fadia, Marsel, dan Susilo terima kasih atas dukungan serta kebersamaan yang hangat selama masa perkuliahan. Kebersamaan tersebut menjadi kenangan berharga yang akan selalu penulis rindukan.
17. Sahabat semasa perkuliahan penulis, Azka, Ardi, Dela, Nayaka, Nanda, dan Puri terima kasih telah menemani penulis di masa susah maupun senang.
18. Kepada teman virtual penulis pada aplikasi discord *Troublemaker*, Fahira, Farid, Jea, Lanu, Niken, dan Nija. Meskipun jarak yang begitu jauh bukan berarti menjadi penghalang dalam komunikasi, terima kasih telah menemani perjalanan proses skripsi penulis sehingga penulis dapat terus melanjutkan proses skripsi ini hingga selesai.
19. Seluruh teman-teman seangkatan 2022 Jurusan Ilmu Pemerintahan yang telah menjadi bagian dari perjalanan perkuliahan penulis. Terima kasih atas kebersamaan, cerita, serta berbagai kenangan yang telah terjalin selama masa studi ini,

20. Kepada semua pihak yang telah membantu dalam kelancaran penyusunan skripsi ini.
21. Terakhir, kepada Diri Sendiri, kamu yang sudah terjatuh berkali-kali tetapi tetap bangun dan menyelesaikan apa yang sudah diputuskan. Kamu yang tidak pernah menyerah pada keadaan, tetap melangkah meskipun dalam keraguan, dan berani menghadapi berbagai tantangan yang datang. Terima kasih karena sudah kuat, bertahan, dan percaya bahwa setiap proses yang dilalui akan membawa pada tujuan yang lebih baik. Semoga ke depan, kamu dapat terus berkembang, menjadi pribadi yang lebih baik, dan mampu mewujudkan berbagai harapan serta cita-cita yang diinginkan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, keberkahan, dan membalas segala kebaikan yang telah kalian berikan kepada Penulis. Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak kekurangan. Namun, Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Aamiin.

Bandar Lampung, 13 April 2026
Penulis,

Ridho Pratama

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|------------|
| DAFTAR ISI | ii |
| DAFTAR TABEL | v |
| DAFTAR GAMBAR | vi |
| DAFTAR SINGKATAN | vii |
| | |
| I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 11 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 12 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 12 |
| | |
| II. TINJAUAN PUSTAKA | 14 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 14 |
| 2.1.1 Pengertian Efektivitas | 14 |
| 2.1.2 Efektivitas Organisasi..... | 17 |
| 2.2 Konsep Kompetensi | 19 |
| 2.2.1 Pengertian Kompetensi | 19 |
| 2.2.2 Karakteristik Kompetensi | 21 |
| 2.2.3 Kompetensi Jabatan Fungsional Auditor..... | 21 |
| 2.3 Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)..... | 23 |
| 2.4 Kerangka Pikir | 26 |
| | |
| III. METODE PENELITIAN | 28 |
| 3.1 Tipe Penelitian | 28 |

| | |
|---|-----------|
| 3.2 Fokus Penelitian..... | 28 |
| 3.3 Lokasi Penelitian..... | 30 |
| 3.4 Jenis Data..... | 30 |
| 3.5 Informan Penelitian | 31 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data | 32 |
| 3.6.1 Metode Wawancara | 32 |
| 3.6.2 Metode Dokumentasi..... | 33 |
| 3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data..... | 33 |
| 3.8 Teknik Validasi Data..... | 35 |
| IV. GAMBARAN UMUM | 37 |
| 4.1 BPKP Perwakilan Provinsi Lampung | 37 |
| 4.1.1 Gambaran Umum | 37 |
| 4.1.2 Tugas dan Fungsi..... | 39 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi..... | 40 |
| V. HASIL DAN PEMBAHASAN | 42 |
| 5.1 Hasil | 43 |
| 5.1.1 Kejelasan Tujuan yang Hendak Dicapai..... | 43 |
| 5.1.2 Kejelasan Strategi Pencapaian Tujuan | 49 |
| 5.1.3 Proses Analisis dan Perumusan Kebijakan yang Mantap | 53 |
| 5.1.3.1 Knowledge Management System | 54 |
| 5.1.4 Perencanaan yang Matang | 58 |
| 5.1.5 Penyusunan Program yang Tepat | 64 |
| 5.1.6 Tersedianya Sarana dan Prasarana Kerja..... | 69 |
| 5.1.7 Pelaksanaan yang Efektif dan Efisien | 74 |
| 5.2 Pembahasan | 80 |
| 5.2.1 Kejelasan Tujuan yang Hendak Dicapai..... | 81 |
| 5.2.2 Kejelasan Strategi Pencapaian Tujuan | 82 |
| 5.2.3 Proses Analisis dan Perumusan Kebijakan yang Mantap | 84 |
| 5.2.4 Perencanaan yang Matang | 86 |
| 5.2.5 Penyusunan Program yang Tepat | 87 |
| 5.2.6 Tersedianya Sarana dan Prasarana Kerja..... | 88 |

| | |
|--|-----------|
| 5.2.7 Pelaksanaan yang Efektif dan Efisien | 90 |
| VI. KESIMPULAN DAN SARAN | 93 |
| 6.1 Kesimpulan | 93 |
| 6.2 Saran | 94 |
| DAFTAR PUSTAKA | 95 |
| LAMPIRAN | 98 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 1. Penilaian Kapabilitas APIP di Pemerintah Provinsi dan Kota/Kab | 4 |
| Tabel 2. Penelitian Terdahulu..... | 9 |
| Tabel 3. Informan Penelitian | 31 |
| Tabel 4. Jenis Pengembangan Kompetensi dan Konversi Jam | 47 |
| Tabel 5. Permintaan Materi APIP dan Materi yang disajikan Siger Library | 60 |
| Tabel 6. Perbandingan Sebelum Adanya Siger Library dan Sesudah Adanya Siger Library dalam Berbagai Aspek..... | 66 |
| Tabel 7. Materi di Siger Library dan Kompetensi yang dihasilkan..... | 67 |
| Tabel 8. Fasilitas Siger Library | 70 |
| Tabel 9. Total Biaya yang dikeluarkan dalam Pengelolaan Siger Library Selama 1 Tahun | 70 |
| Tabel 10. Beberapa Kursus dan Jumlah Sertifikat yang dikeluarkan oleh BPKP Perwakilan Provinsi Lampung | 78 |
| Tabel 11. Temuan Lapangan | 79 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|--|---------|
| 1. Laman Web <i>Siger Library</i> | 6 |
| 2. Kerangka Berpikir..... | 27 |
| 3. BPKP Perwakilan Provinsi Lampung | 38 |
| 4. Struktur Organisasi BPKP Perwakilan Provinsi Lampung | 41 |
| 5. Peraturan BPKP No. 5 Tahun 2023 | 44 |
| 6. Jenis Pembelajaran yang Tersedia di <i>Siger Library</i> | 46 |
| 7. Sosialisasi Awal <i>Siger Library</i> | 51 |
| 8. Knowledge Management System | 56 |
| 9. Pemberian Materi Kepada Sarjana Penggerak Pembangunan Indonesia (SPPI) | 61 |
| 10. Undangan APIP Daerah untuk Melakukan PPM Digital | 62 |
| 11. Fasilitas Ruang Podcast..... | 71 |

DAFTAR SINGKATAN

| | |
|---------|---|
| BPKP | : Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan |
| Koorwas | : Koordinator Pengawas |
| APIP | : Aparat Pengawasan Intern Pemerintah |
| KMS | : <i>Knowledge Management System</i> |
| PPM | : Pelatihan Pembelajaran Mandiri |
| MOOC | : <i>Massive Open Online Course</i> |

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan prasyarat utama dalam terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel, transparan, efektif, dan berorientasi pada kepentingan publik. Secara global, menjaga sistem pengawasan internal dipandang sebagai elemen strategi dalam mencegah terjadinya penyimpangan, meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan negara, serta memastikan bahwa kebijakan publik dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsip integritas dan akuntabilitas (OECD, 2020, hlm. 9). Dalam konteks pemerintahan modern, pengawasan internal tidak lagi dipahami semata-mata sebagai fungsi pengendalian administratif, melainkan sebagai bagian integral dari sistem manajemen risiko dan pengambilan keputusan strategis.

Di Indonesia, penegakan fungsi pengawasan internal pemerintah diwujudkan melalui peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). APIP memiliki mandat strategi sebagai sistem peringatan dini dalam penyelenggaraan pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun daerah. Peran ini menjadi semakin penting seiring dengan semakin rumitnya tata kelola keuangan negara, dinamika regulasi, serta pelaksanaan otonomi daerah yang menuntut pengawasan yang profesional dan berintegritas (Sumanti, 2020, hlm. 293–310). Oleh karena itu, kualitas pelaksanaan tugas APIP sangat ditentukan oleh tingkat kompetensi aparatur pengawasan itu sendiri.

Pemerintah secara normatif telah menekankan pentingnya penguatan kompetensi APIP melalui berbagai regulasi. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) menempatkan sumber daya

manusia yang kompeten sebagai salah satu unsur kunci dalam efektivitas pengendalian intern. Namun demikian, hasil evaluasi BPKP menunjukkan bahwa hingga tahun 2023 sebagian besar APIP di Indonesia masih berada pada Level 2 kapabilitas (*Infrastruktur*), sementara target nasional telah mencapai Level 3 (*Terintegrasi*), yang menuntut integrasi kompetensi teknis, manajerial, dan profesional secara berkelanjutan (Firmansyah, 2025).

Sejalan dengan hal tersebut, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui Keputusan Menteri PANRB Nomor SKJ.18 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Auditor menyatakan bahwa auditor pemerintah wajib memiliki kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural yang dikembangkan secara sistematis dan berkelanjutan. Pengembangan kompetensi tersebut tidak hanya dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan formal, tetapi juga melalui pembelajaran mandiri, berbagi pengetahuan, dan pemanfaatan informasi teknologi sebagai sarana peningkatan kapasitas auditor profesional.

Dalam konteks pengawasan di daerah, penguatan kompetensi juga diatur dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 893.4-2018 Tahun 2022 tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (PPUPD). Regulasi ini menekankan bahwa pengembangan kompetensi aparatur pengawasan harus adaptif terhadap perubahan regulasi, risiko penyelenggaraan pemerintahan, serta kebutuhan organisasi pengawasan daerah. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi APIP tidak boleh bersifat insidental, melainkan harus dirancang sebagai proses pembelajaran yang berkelanjutan.

BPKP sebagai pembina APIP secara nasional juga memperkuat kebijakan pengembangan kompetensi melalui Peraturan BPKP Nomor 5 Tahun 2023. Peraturan ini menekankan pentingnya pendekatan pembelajaran berkelanjutan, memperkuat budaya organisasi pembelajar, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam pengembangan sumber daya manusia pengawasan. Dalam regulasi tersebut ditegaskan bahwa pengembangan kompetensi APIP harus didukung oleh sistem

manajemen pengetahuan yang mampu menyediakan akses informasi, referensi, dan pembelajaran secara berkelanjutan.

Namun demikian, salah satu permasalahan utama yang dihadapi BPKP adalah peningkatan kapabilitas APIP Daerah, yang meliputi Inspektorat Provinsi, Inspektorat Kabupaten, dan Inspektorat Kota. APIP daerah masih mengalami kesenjangan kompetensi yang signifikan dalam melaksanakan tugas *assurance* dan *konsultasi* sebagaimana yang dilakukan oleh BPKP. Kondisi ini berdampak pada terbatasnya kemampuan APIP daerah dalam melaksanakan kegiatan pengawasan yang lebih luas, kompleks, dan sesuai dengan prosedur baku.

Secara normatif, tuntutan kompetensi tersebut telah ditegaskan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor SKJ.18 Tahun 2022, yang mewajibkan auditor untuk melaksanakan pengembangan kompetensi paling sedikit 60 (enam puluh) jam pembelajaran dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun, atau setara dengan 20 jam pembelajaran dalam satu tahun. Lebih lanjut, peraturan tersebut juga mengatur konsekuensi bagi auditor yang tidak memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi tersebut. Auditor yang tidak memenuhi ketentuan 60 jam pembelajaran diberikan kesempatan selama enam bulan setelah periode berakhir untuk memenuhi kewajiban tersebut.

Apabila tetap tidak terpenuhi, auditor diwajibkan mengikuti uji kompetensi kembali pada jenjang jabatan terakhir yang diduduki. Apalagi apabila auditor tidak lulus uji kompetensi ulang, Sertifikat Kompetensi Auditor dinyatakan tidak berlaku, yang berdampak pada tidak terpenuhinya persyaratan sebagai pejabat fungsional auditor sesuai ketentuan peraturan-undangan. Ketentuan ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi APIP tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga berdampak langsung terhadap keberlangsungan karir dan legalitas jabatan auditor.

Penguatan kompetensi APIP berkaitan dengan agenda peningkatan kapabilitas pengawasan internal pemerintah pada tingkat kelembagaan. Kapabilitas APIP merepresentasikan tingkat kematangan sistem pengawasan yang mencakup kualitas

sumber daya manusia, metode dan prosedur kerja, serta dukungan organisasi dalam menjalankan fungsi pengawasan. Dalam kerangka penguatan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, peningkatan kapabilitas APIP menjadi salah satu prioritas strategis pemerintah untuk memastikan bahwa fungsi pengawasan internal mampu merespons kompleksitas pengelolaan keuangan dan pembangunan. Terdapat 5 (lima) tingkatan kapabilitas APIP, yakni Level 1 (*initial*), Level 2 (*infrastructure*), Level 3 (*integrated*), Level 4 (*managed*), dan Level 5 (*optimizing*). Pada setiap tingkatan kapabilitas APIP terdapat 6 proses elemen audit yang harus dipenuhi, yakni peran dan layanan APIP, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), praktik profesional, akuntabilitas dan manajemen kinerja, budaya dan hubungan organisasi dan struktur tata kelola. Berikut adalah penilaian kapabilitas APIP berdasarkan instansi tahun 2022-2025:

Tabel 1. Penilaian Kapabilitas APIP di Pemerintah Provinsi dan Kota/Kab

| Tahun | Keterangan | Target | Terealisasi | Persentase |
|--------------------|--|--------|-------------|------------|
| 2022 | Jumlah APIP Provinsi dengan Kapabilitas APIP >= Level 3 | 1 | 1 | 100% |
| 2022 | Jumlah Kabupaten/Kota dengan Kapabilitas APIP >= Level 3 | 13 | 14 | 107,69% |
| 2023 | Jumlah APIP Provinsi dengan Kapabilitas APIP >= Level 3 | 1 | 1 | 100% |
| 2023 | Jumlah Kabupaten/Kota dengan Kapabilitas APIP >= Level 3 | 15 | 13 | 86,67% |
| 2024 | Jumlah APIP Provinsi dengan Kapabilitas APIP >= Level 3 | 1 | 1 | 100% |
| 2024 | Jumlah Kabupaten/Kota dengan Kapabilitas APIP >= Level 3 | 15 | 14 | 93.33% |
| 2025 Triwulan I | Jumlah APIP Provinsi dengan Kapabilitas APIP >= Level 3 | 1 | 1 | 100% |
| 2025 Triwulan I | Jumlah Kabupaten/Kota dengan Kapabilitas APIP >= Level 3 | 15 | 14 | 93.33% |

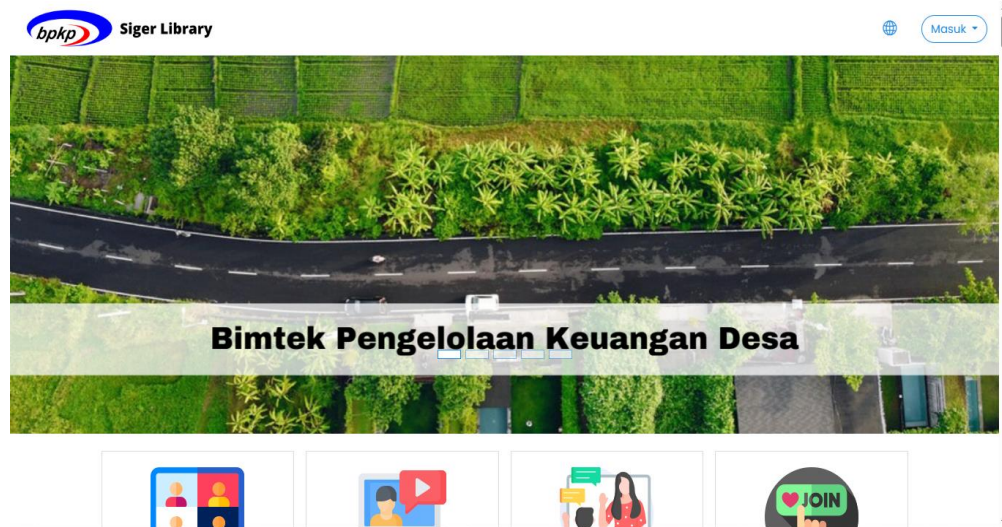
Sumber : Laporan Kinerja BPKP Perwakilan Provinsi Lampung Tahun 2022-2025 Triwulan I

Berdasarkan pada data capaian kapabilitas APIP pada tahun 2022 hingga Triwulan I tahun 2025 menunjukkan bahwa target peningkatan kapabilitas pengawasan internal di tingkat provinsi telah tercapai secara penuh, sementara pada tingkat kabupaten/kota mengalami fluktuasi. Kondisi ini menggambarkan bahwa meskipun upaya penguatan kapabilitas APIP telah menunjukkan kemajuan yang relatif konsisten, peningkatan kualitas pengawasan internal masih menghadapi tantangan, khususnya dalam pemerataan pencapaian kapabilitas di tingkat daerah.

Sebelum berkembangnya inovasi berbasis teknologi, pengembangan kompetensi APIP pada umumnya dilakukan melalui kegiatan bimbingan teknis, sosialisasi, serta program pelatihan mandiri yang dilaksanakan secara memikat. Pola pengembangan kompetensi semacam ini, meskipun efektif dalam jangka pendek, memiliki berbagai keterbatasan, antara lain keterbatasan jangkauan peserta, ketergantungan pada anggaran, serta minimalnya keinginan waktu dan keinginan pembelajaran (Pulungan, 2019, hlm. 11). Kondisi ini semakin diperberat oleh besarnya kebutuhan anggaran pelaksanaan bimtek tatap muka, keterbatasan sumber daya manusia auditor, tingginya beban kerja, serta risiko ketergantungan mitra kerja terhadap BPKP akibat intensitas konsultasi yang berulang. Selain itu, pola pelatihan yang bersifat repetitif juga berpotensi menimbulkan kejenuhan di kalangan auditor, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas dan efektivitas pelatihan pengawasan.

Perkembangan teknologi informasi dan digitalisasi birokrasi membuka peluang baru dalam pengembangan kompetensi aparatur pemerintah. Pemanfaatan perpustakaan digital, *e-learning*, dan sistem manajemen pengetahuan telah terbukti mampu meningkatkan akses aparatur terhadap sumber pembelajaran yang relevan, mutakhir, dan kontekstual (Yanti, 2016, hlm. 43). Dalam konteks aparatur pemerintah, perpustakaan digital tidak hanya berfungsi sebagai pusat informasi, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran mandiri yang mendukung peningkatan kompetensi secara berkelanjutan.

Menjawab berbagai tantangan tersebut, BPKP Perwakilan Provinsi Lampung menginisiasi *Siger Library* sebagai inovasi berbasis teknologi informasi yang dirancang untuk mendukung pengembangan kompetensi APIP.



Gambar 1. Laman Web *Siger Library*

Sumber: sigerlibrary.com

SigerLibrary.com merupakan sebuah inovasi dari BPKP Perwakilan Provinsi Lampung yang dibangun sejak 2023 dengan bertujuan untuk mendigitalisasi proses bisnis kegiatan pengawasan internal yang dilaksanakan oleh BPKP Perwakilan Provinsi Lampung melalui penerapan metode *blended learning*. Selama ini pelaksanaan bimbingan teknis (bimtek) secara konvensional dinilai kurang efektif karena memerlukan biaya yang relatif besar, melibatkan sumber daya manusia dalam jumlah banyak, serta memiliki keterbatasan waktu dalam mengirimkan materi. Melalui pendekatan *blended learning*, kegiatan bimtek dirancang dengan mengombinasikan pembelajaran *bold* dan luring secara terpadu. Seluruh materi, informasi, dan petunjuk yang disampaikan dalam kegiatan bimtek tersebut kemudian didokumentasikan secara digital dan disimpan dalam platform SigerLibrary.com, sehingga dapat diakses kembali oleh peserta secara berkelanjutan.

Selain itu, peserta bimtek yang mengikuti pembelajaran daring tidak hanya diberikan materi secara teoritis, tetapi juga dibebankan target untuk menghasilkan

keluaran (*output*) nyata dari kegiatan pengawasan. Misalnya, dalam bimtek Peningkatan Kapabilitas APIP Level 3 pada tema Audit Kinerja, peserta tidak hanya mempelajari konsep dan tahapan kinerja audit, tetapi juga ditugaskan untuk menyusun dokumen bukti yang dapat dimanfaatkan sebagai bagian dari memastikan persyaratan kapabilitas APIP Level 3.

Inovasi yang dikembangkan melalui SigerLibrary.com diwujudkan dalam beberapa bentuk utama. Pertama, SigerLibrary.com berperan sebagai sarana perluasan *Massive Open Online Course* (MOOC) BPKP. Selama ini, pelaksanaan MOOC masih bersifat terbatas dan terbatas untuk internal BPKP, sehingga manfaatnya belum dapat dirasakan secara luas. Kondisi tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi BPKP sebagai instansi pembina jabatan fungsional auditor, khususnya terkait platform ketiadaan yang mampu memfasilitasi pengembangan profesi dan peningkatan kompetensi auditor secara masif. Kehadiran SigerLibrary.com dengan keluaran berupa sertifikat pelatihan bagi auditor yang mengikuti kursus menjadi jawaban atas kebutuhan tersebut, sekaligus mendukung pengembangan kompetensi APIP daerah. Di sisi lain, platform ini juga dirancang untuk mendukung pembelajaran dalam rangka peningkatan kompetensi dan upaya pencegahan korupsi bagi aparatur pemerintah desa.

Kedua, SigerLibrary.com mengukung pelaksanaan bimbingan teknis proses bisnis berbasis *Learning Management System* (LMS). Implementasi bimtek secara berani melalui platform ini diharapkan dapat mengurangi ketergantungan mitra kerja terhadap BPKP. Keterbatasan sumber daya dan tingginya beban kerja auditor BPKP selama ini kerap menjadi kendala dalam proses transfer pengetahuan kepada mitra kerja. Melalui pembelajaran berani yang bersifat *seamless*, SigerLibrary.com menerapkan konsep berkelanjutan tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu pembelajaran, serta dapat diakses melalui perangkat bergerak. Dengan demikian, auditor pada APIP daerah dapat mengikuti kegiatan pembelajaran secara fleksibel di sela-sela aktivitas kerja, tanpa mengganggu pelaksanaan tugas dan fungsi utamanya.

Ketiga, SigerLibrary.com mengembangkan Program Pelatihan Mandiri (PPM) Digital berbasis *microlearning*. Sebelumnya, PPM umumnya dilaksanakan secara individual oleh masing-masing APIP daerah, sehingga manfaatnya relatif terbatas. Melalui pendekatan kolaboratif dan digitalisasi PPM, peluang pengembangan profesi auditor menjadi lebih luas. Digitalisasi PPM memungkinkan terjadinya pertukaran pengetahuan antar-APIP daerah, memperkaya pengetahuan auditor dalam pelaksanaan pengawasan internal. PPM Digital dirancang bersifat fleksibel, terdokumentasi secara sistematis, mudah direplikasi, serta dapat diikuti kapan saja dan di mana saja, termasuk oleh pihak eksternal seperti Inspektorat Daerah.

Keempat, SigerLibrary.com juga menghadirkan inovasi dalam bentuk bimbingan teknis pengelolaan keuangan desa. Aspek kebaruan dari inovasi ini terletak pada upaya peningkatan kompetensi pengelola keuangan negara, khususnya di tingkat desa. Meskipun konsep MOOC bukan merupakan hal baru dalam dunia pendidikan, SigerLibrary.com tidak dimaksudkan untuk menggantikan atau menyaingi MOOC GIA Corpu BPKP, melainkan untuk melengkapi dan memperluas manfaatnya. Keunikan inovasi ini terletak pada penekanan bahwa peserta pembelajaran tidak hanya dituntut untuk belajar secara mandiri, tetapi juga menghasilkan keluaran konkret yang sesuai dengan tema pembelajaran. Hingga saat ini, belum banyak pelaksanaan bimtek pengawasan BPKP yang mengintegrasikan konsep kolaborasi serta *blended learning* daring dan luring secara bersamaan. Melalui SigerLibrary.com, sasaran pengguna tidak hanya ditujukan kepada APIP daerah, tetapi juga kepada aparat pemerintah desa. Konten pembelajaran yang tersedia dapat bersumber dari MOOC BPKP maupun dari APIP daerah yang bersedia berkontribusi sebagai penyedia materi.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi APIP berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kapabilitas pengawasan dan terwujudnya *tata kelola yang baik* (Kusuma & Firmansyah, 2024; Sumanti, 2020, hlm. 101-118). Namun sebagian besar penelitian tersebut lebih menekankan pada aspek struktural, pelatihan formal, dan kebijakan kelembagaan, serta belum khusus mengkaji

efektivitas inovasi berbasis perpustakaan digital dalam pengembangan kompetensi APIP.

Penelitian Putri dkk. (2025) menegaskan bahwa pemanfaatan informasi teknologi mempunyai peran penting dalam pengembangan kompetensi aparatur, namun kajian tersebut belum secara spesifik menyoroti konteks APIP dan lembaga pengawasan intern pemerintah. Demikian pula, Firmansyah (2025) mengungkapkan tantangan kompetensi APIP di era modern, namun belum mengulas inovasi pembelajaran berbasis manajemen pengetahuan yang dikembangkan secara internal oleh lembaga pengawasan.

Berdasarkan pengamatan tersebut, dapat diketahui bahwa masih terdapat keterbatasan penelitian yang mengkaji secara mendalam efektivitas perpustakaan digital sebagai sarana peningkatan kompetensi APIP, khususnya dengan pendekatan kualitatif yang mengeksplorasi pengalaman, persepsi, dan praktik pemanfaatan oleh aparatur pengawasan. Selain itu, kajian mengenai *Siger Library* sebagai inovasi lokal BPKP Perwakilan Provinsi Lampung belum ditemukan dalam publikasi ilmiah.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|-------------------------------|--|--|
| Firmansyah, A. (2025). | Meningkatkan efektivitas pengawasan keuangan publik: Peran APIP dan tantangannya di era modern . | Penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan keuangan publik sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi APIP, terutama dalam menghadapi kompleksitas regulasi dan dinamika risiko di era modern. Hasil penelitian menekankan bahwa tantangan utama APIP terletak pada melemahkan kompetensi, membatasi pemanfaatan informasi teknologi, serta perlunya memperkuat sistem pembelajaran |

| Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|--|--|--|
| <p>Kusuma, MH, & Firmansyah, A. (2024).</p> | <p>Strategi peningkatan kapabilitas APIP untuk optimalisasi pencegahan korupsi di Indonesia.</p> | <p>berkelanjutan untuk mendukung peran strategis APIP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kapabilitas APIP berperan signifikan dalam upaya pencegahan korupsi. Strategi yang efektif meliputi penguatan kompetensi auditor, integrasi fungsi pengawasan dengan manajemen risiko, serta dukungan kebijakan dan kelembagaan. Penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan sistemik dalam pengembangan kapabilitas APIP.</p> |
| <p>Pulungan, AR (2019).</p> | <p>Analisis inspektorat sebagai APIP dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik</p> | <p>Penelitian ini menyimpulkan bahwa peran inspektorat sebagai APIP memiliki kontribusi penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Namun efektivitas peran tersebut masih ditentukan oleh keterbatasan kompetensi sumber daya manusia, dukungan anggaran, serta belum optimalnya sistem pelatihan dan pengembangan kapasitas aparaturnya.</p> |
| <p>Putri, IK, Karunia, L., & Marwan, J. (2025).</p> | <p>Strategi peningkatan kapabilitas APIP melalui pemanfaatan informasi teknologi</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan kapabilitas APIP secara signifikan, khususnya dalam mendukung efektivitas pengawasan, efisiensi kerja, dan akses terhadap</p> |

| Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|---------------------|--|---|
| Sumanti, R. (2020). | Upaya peningkatan kapabilitas APIP melalui model kapabilitas audit internal. | informasi pengawasan. Namun penelitian ini juga menekankan bahwa keberhasilan pemanfaatan teknologi sangat bergantung pada kesiapan SDM dan dukungan organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa penerapan model kapabilitas audit internal mampu meningkatkan kualitas dan kapabilitas APIP secara bertahap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi auditor, komitmen pimpinan, serta penerapan pembelajaran berkelanjutan menjadi faktor kunci dalam peningkatan kapabilitas APIP. |

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengkaji efektivitas *Siger Library* dalam meningkatkan kompetensi APIP, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pemanfaatannya, serta menilai kesesuaian konten perpustakaan dengan kebutuhan kompetensi aparatur pengawasan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dan konsep bagi pengembangan ilmu pengawasan intern pemerintah, sekaligus menjadi dasar rekomendasi kebijakan pengembangan kompetensi APIP yang lebih adaptif, berkelanjutan, dan berbasis teknologi informasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang peneliti ambil yaitu, “Bagaimana efektivitas *Siger Library* dalam peningkatan kompetensi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) di BPKP Perwakilan Provinsi Lampung?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas *Siger Library* dalam peningkatan kompetensi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) di BPKP Perwakilan Provinsi Lampung melalui kajian terhadap tingkat pemanfaatannya, kesesuaian konten dengan kebutuhan kompetensi APIP sesuai standar dan tuntutan tugas pengawasan, serta dampak penggunaan *Siger Library* terhadap peningkatan kompetensi APIP dalam pelaksanaan tugas pengawasan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang pengawasan intern pemerintah, khususnya terkait pemanfaatan inovasi berbasis informasi teknologi sebagai sarana pengembangan kompetensi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya kajian akademis mengenai efektivitas perpustakaan digital dan sistem manajemen pengetahuan dalam konteks infrastruktur pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi BPKP Perwakilan Provinsi Lampung sebagai bahan evaluasi dan masukan dalam mengoptimalkan pemanfaatan *Siger Library* sebagai media pengembangan kompetensi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), termasuk dalam penyempurnaan konten dan pengelolaannya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif bagi APIP mengenai manfaat *Siger Library* dalam mendukung peningkatan kompetensi, sehingga mendorong pemanfaatan yang lebih optimal dan berkelanjutan dalam pelaksanaan tugas pengawasan. Di sisi lain, penelitian

ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, khususnya terkait inovasi pembelajaran digital, pengembangan kompetensi aparatur, dan pengawasan intern pemerintah dengan pendekatan kualitatif.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Efektivitas

Kata "efektif" berasal dari bahasa Inggris "*effective*", yang bermakna berhasil. Sesuatu yang dilakukan dikatakan berhasil jika dilaksanakan dengan baik. Sementara itu, "efektivitas" berasal dari kata Inggris "*effectiveness*", yang dapat diartikan sebagai efektivitas, keefektifan, kemujaraban, kemandirian, dan kemampuan. Efektivitas sendiri berasal dari kata dasar "efektif". Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata "efektif" memiliki arti efek, pengaruh, akibat, atau kemampuan untuk menghasilkan hasil. Dengan demikian, efektivitas merujuk pada keaktifan, daya guna, serta adanya kesesuaian antara kegiatan yang dilakukan seseorang dengan sasaran yang dituju. Pada dasarnya, efektivitas menunjukkan tingkat pencapaian hasil, dan sering kali dikaitkan dengan konsep efisiensi, meskipun keduanya berbeda. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih fokus pada cara mencapai hasil tersebut dengan membandingkan antara input dan output.

Menurut Kurniawan (2005:109) Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi, atau operasi kegiatan organisasi atau sejenisnya tanpa adanya tekanan atau ketegangan di antara pelaksanaannya. Selain itu, menurut Mahmudin (2005:92) Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, di mana suatu kegiatan dikatakan efektif apabila output yang dihasilkan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagaimana dikemukakan oleh Mokoginta dkk (2021) dalam jurnal Ariyani dkk, (2024:4) bahwa pengukuran efektivitas dapat dilihat berdasarkan:

1. Pencapaian Tujuan

Pencapaian adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus di pandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodesasinya. pencapaian tujuan terdiri dari indikator, yaitu kurun waktu, pencapaian sasaran, akses dan dasar hukum.

2. Integrasi

Yaitu pengukuran tahap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk melakukan kegiatan dari program kerja yang telah di sepakati dan mengadakan sosialisasi dengan pihak lain. indikator integrasi terdiri dari, yaitu prosedur dan proses sosialisasi.

3. Adaptasi

Yaitu kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Indikator adaptasi terdiri dari, yaitu pelatihan, peningkatan kemampuan dan sarana prasarana.

Selain itu, adapun Adapun ukuran pencapaian efektif atau tidak sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2008:77) dalam artikel jurnal Takahepis dkk., (2021:3-4), yaitu:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah di tetapkan artinya

kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.

4. Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan.
5. Penyusunan program yang tepat, suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja.
6. Tersedianya sarana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi.
7. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya.

Penelitian ini mengadopsi teori dari Siagian (2008:77) dalam artikel jurnal Takahepis dkk., (2021:3-4) karena memberikan kerangka analitis yang komprehensif untuk memahami efektivitas sebagai proses yang melibatkan berbagai aspek manajerial dan operasional organisasi. Indikator yang dikemukakan dalam teori ini mencakup kejelasan tujuan, strategi pencapaian, perumusan kebijakan, perencanaan, penyusunan program, ketersediaan sarana dan prasarana, serta pelaksanaan kegiatan secara efektif dan efisien. Keseluruhan indikator tersebut relevan dengan konteks penelitian yang menelaah efektivitas peningkatan kompetensi APIP melalui pemanfaatan platform *Siger Library* sebagai bagian dari sistem pengembangan kompetensi di lingkungan organisasi pengawasan.

Penggunaan teori ini memungkinkan penelitian untuk tidak hanya menilai efektivitas dari sisi hasil pembelajaran, tetapi juga mengeksplorasi bagaimana tujuan pengembangan kompetensi dirumuskan, bagaimana strategi pembelajaran

digital diterapkan, serta bagaimana dukungan organisasi memengaruhi pelaksanaan program. Dengan demikian, teori ini menyediakan kerangka konseptual yang dapat digunakan untuk mengkaji interaksi antara kebijakan organisasi, proses implementasi, dan pengalaman aparatur dalam memanfaatkan inovasi pembelajaran berbasis teknologi. Kerangka tersebut sejalan dengan pendekatan penelitian kualitatif yang menekankan pemahaman terhadap proses, makna, dan dinamika organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi merupakan konsep sentral dalam kajian administrasi publik dan manajemen organisasi, khususnya dalam menilai kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi sektor publik, efektivitas tidak hanya dipahami sebagai keberhasilan mencapai target formal, tetapi juga sebagai kemampuan organisasi dalam menjalankan fungsi, proses, dan peran kelembagaan secara konsisten dengan mandat publik yang diembannya.

Steers (1977) mendefinisikan efektivitas organisasi sebagai tingkat sejauh mana organisasi berhasil merealisasikan tujuan-tujuannya melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dan mekanisme kerja yang tersedia. Definisi ini menekankan bahwa efektivitas merupakan konsep yang bersifat multidimensional, karena keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh satu indikator tunggal, melainkan oleh kombinasi antara pencapaian tujuan, adaptasi terhadap lingkungan, serta keberlangsungan organisasi itu sendiri. Dalam perspektif ini, efektivitas organisasi tidak dapat dilepaskan dari konteks, tujuan, dan karakteristik organisasi yang bersangkutan.

Pendekatan sistem dalam teori organisasi juga memberikan kontribusi penting dalam memahami efektivitas organisasi. Gibson, dkk. (2012:10-20) memandang organisasi sebagai sistem terbuka yang terus berinteraksi dengan lingkungan. Dalam kerangka ini, efektivitas organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengelola input, mengolahnya melalui proses internal yang efektif, serta

menghasilkan output dan outcome yang sesuai dengan tujuan. Perspektif ini menekankan bahwa efektivitas bukan hanya persoalan hasil akhir, tetapi juga bagaimana proses internal organisasi berjalan dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal.

Efektivitas dalam kegiatan organisasi dapat dirumuskan sebagai tingkat perwujudan sasaran yang menunjukkan sejauh mana sasaran telah dicapai. Sumaryadi (2005:105) dalam bukunya Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah menyatakan bahwa organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut mampu sepenuhnya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Efektivitas pada umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif dan operasional organisasi. Dengan demikian, efektivitas pada dasarnya menunjukkan sejauh mana tujuan atau sasaran organisasi dapat dicapai sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Efektivitas juga dapat dimaknai sebagai ukuran keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan, yaitu seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan dan sejauh mana hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan. Suatu pekerjaan dapat dikatakan efektif apabila hasil yang dicapai selaras dengan tujuan yang telah direncanakan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun waktu pencapaiannya. Oleh karena itu, efektivitas tidak hanya menekankan pada hasil akhir, tetapi juga pada proses pencapaian tujuan organisasi secara optimal dan tepat sasaran.

Gibson, Donnelly, dan Ivancevich memberikan batasan dalam kriteria efektivitas organisasi melalui pendekatan teori sistem (1997:31–32), antara lain:

1. Produksi

Produksi merupakan kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu output yang sesuai dengan permintaan lingkungan.

2. Efisiensi

Konsep efisiensi didefinisikan sebagai angka perbandingan (rasio) antara output dan input. Ukuran efisiensi harus dinyatakan dalam perbandingan antara keuntungan dan biaya atau dengan waktu atau dengan output.

3. Kepuasan

Kepuasan menunjukkan sampai sejauh mana organisasi memenuhi kebutuhan para karyawan dan pengguna.

4. Adaptasi

Kemampuan adaptasi adalah sampai seberapa jauh organisasi dapat menanggapi perubahan ekstern dan intern.

5. Perkembangan

Organisasi harus menginvestasi dalam organisasi itu sendiri untuk memperluas kemampuannya untuk hidup terus dalam jangka panjang.

6. Hidup Terus

Organisasi harus dapat hidup terus dalam jangka waktu yang panjang.

2.2 Konsep Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan konsep yang menggambarkan kapasitas individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif dan bertanggung jawab. Kompetensi tidak hanya dipahami sebagai penguasaan pengetahuan teknis semata, melainkan sebagai kesatuan yang utuh antara pengetahuan, keterampilan, sikap, serta karakteristik personal yang tercermin dalam perilaku kerja seseorang. Dengan demikian, kompetensi berhubungan langsung dengan kemampuan individu untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi. Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A Tahun 2005 dalam (2006:47) tentang pengertian Kompetensi adalah Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya profesional, efektif dan efisien.

Wibowo (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari oleh pengetahuan,

keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selain itu, Boyatzis (2008) mendefinisikan kompetensi sebagai kapasitas individu untuk menunjukkan perilaku tertentu yang secara konsisten menghasilkan kinerja yang efektif dalam konteks pekerjaan dan organisasi tertentu. Dalam perspektif ini, kompetensi selalu terkait dengan konteks, sehingga efektivitas suatu kompetensi sangat bergantung pada kesesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan lingkungan kerja tempat kompetensi tersebut diterapkan.

Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, kompetensi umumnya dipahami mencakup tiga komponen utama, yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap atau perilaku (*attitude/behavior*). Pengetahuan berkaitan dengan penguasaan konsep, informasi, dan pemahaman teoritis yang relevan dengan pekerjaan. Keterampilan merujuk pada kemampuan praktis dalam menerapkan pengetahuan tersebut dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, sikap atau perilaku mencerminkan nilai, etika, dan orientasi profesional yang memengaruhi cara individu menjalankan perannya.

Pendekatan kompetensi ini menekankan bahwa kinerja individu tidak semata-mata ditentukan oleh apa yang diketahui atau dikuasai secara teknis, tetapi juga oleh bagaimana individu tersebut menggunakan pengetahuan dan keterampilannya dalam konteks kerja yang nyata. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi tidak dapat dipahami sebagai proses peningkatan kemampuan teknis semata, melainkan sebagai proses pembelajaran berkelanjutan yang mencakup pembentukan pola pikir, perilaku, dan profesionalisme.

Dalam konteks organisasi publik, kompetensi memiliki dimensi yang lebih luas karena berkaitan dengan tanggung jawab pelayanan publik, akuntabilitas, dan kepatuhan terhadap regulasi. Aparatur publik dituntut tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas, kemampuan beradaptasi, serta pemahaman terhadap konteks kelembagaan dan sosial tempat mereka bekerja. Dengan demikian, kompetensi menjadi landasan penting bagi pelaksanaan tugas pemerintahan yang efektif dan bertanggung jawab.

2.2.2 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer, sebagaimana dikutip dalam Wibowo (2016, p.273), kompetensi individu terdiri dari lima elemen utama, yakni:

1. **Motif**

Faktor internal yang secara berkelanjutan memotivasi seseorang untuk bertindak, yang mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku tertentu guna mencapai tujuan spesifik.

2. **Sifat**

Karakteristik fisik dan respons konsisten terhadap kondisi atau data tertentu. Contohnya, reaksi cepat dan penglihatan tajam sebagai atribut fisik yang penting bagi seorang pilot tempur.

3. **Konsep Diri**

Sikap, nilai-nilai, atau gambaran diri seseorang. Keyakinan bahwa individu mampu berperan efektif dalam berbagai situasi merupakan komponen dari konsep diri ini.

4. **Pengetahuan**

Informasi spesifik yang dimiliki seseorang di bidang tertentu. Meskipun pengetahuan merupakan aspek kompetensi yang kompleks, skor tes pengetahuan sering kali tidak akurat dalam memprediksi kinerja kerja karena tidak mengukur pengetahuan dan keterampilan sebagaimana diterapkan dalam konteks pekerjaan.

5. **Keterampilan**

Kapasitas untuk melaksanakan tugas fisik atau mental tertentu. Ini mencakup keterampilan kognitif seperti berpikir analitis dan konseptual.

2.2.3 Kompetensi Jabatan Fungsional Auditor

Kompetensi jabatan fungsional auditor merupakan salah satu konsep kunci dalam

konteks pengembangan profesi APIP karena kompetensi menentukan sejauh mana seorang auditor mampu melaksanakan tugas pengawasan dengan kualitas yang memadai. Kompetensi sendiri secara umum merujuk pada kombinasi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif sesuai dengan tuntutan jabatan yang diemban. Dalam konteks audit internal, auditor dituntut tidak hanya menguasai aspek teknis audit, tetapi juga keterampilan manajerial dan kemampuan sosial kultural yang mendukung proses komunikasi, pengambilan keputusan, serta interaksi dengan berbagai pihak terkait selama pelaksanaan tugas pengawasan.

Standar kompetensi jabatan fungsional auditor di lingkungan pemerintahan Indonesia diatur secara eksplisit melalui Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor SKJ.18 Tahun 2022, yang menetapkan standar kompetensi jabatan fungsional auditor bagi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Regulasi ini menegaskan bahwa setiap auditor harus memiliki kompetensi yang mencakup tiga kategori utama: kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial-kultural. Standar tersebut mencerminkan kebutuhan akan auditor yang memiliki kemampuan teknis dalam tugas audit, sekaligus kemampuan non-teknis untuk mengelola proses kerja, berkomunikasi, dan beradaptasi dengan konteks organisasi yang terus berubah.

Secara konseptual, kompetensi auditor dapat didefinisikan sebagai kapasitas yang memungkinkan auditor internal untuk menjalankan layanan asuransi dan konsultasi dengan objektivitas melalui pendekatan yang berfokus pada risiko, sekaligus berkontribusi terhadap pembentukan nilai bagi organisasi. Kerangka kompetensi yang direkomendasikan oleh *The Institute of Internal Auditors* (IIA) menekankan pentingnya pengetahuan dan keterampilan teknis audit, kemampuan untuk merencanakan serta mengeksekusi tugas audit sesuai dengan standar profesional, serta kapasitas untuk berinteraksi dengan stakeholder internal dan eksternal guna memastikan fungsi audit internal beroperasi secara efektif dan efisien.

Dalam praktik pemerintahan, standar kompetensi auditor juga diartikan

sebagai ukuran kemampuan minimal yang harus dimiliki auditor untuk menyelesaikan tugas fungsionalnya secara profesional. Standar ini mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku dalam pelaksanaan tugas audit. Misalnya, auditor perlu memiliki penguasaan terhadap teknik audit, pemahaman terhadap tata kelola pemerintahan dan risiko pengendalian internal, serta integritas pribadi yang kuat dalam pengambilan keputusan profesional.

Kompetensi jabatan fungsional auditor tidak bersifat statis; seiring dengan perkembangan regulasi, kompleksitas tugas pengawasan, serta dinamika lingkungan organisasi, kompetensi auditor perlu dikembangkan secara berkelanjutan melalui pendidikan profesional, pelatihan, pengalaman kerja, dan pembelajaran sepanjang hayat. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip *continuing professional education* yang menekankan bahwa auditor harus secara aktif meningkatkan kompetensinya agar tetap relevan dan mampu menghadapi tantangan tugas yang semakin kompleks.

Dengan demikian, pemahaman kompetensi dalam konteks jabatan fungsional auditor mencakup dimensi yang luas: bukan sekadar kemampuan teknis audit, tetapi juga keterampilan manajemen tugas, kemampuan komunikasi antarpihak, serta sikap profesional yang mendukung pelaksanaan fungsi audit yang independen dan kredibel. Ketiga dimensi kompetensi ini secara bersama-sama menjadi landasan bagi auditor untuk memenuhi standar kompetensi profesinya serta memberikan kontribusi yang bermakna terhadap kualitas pengawasan intern pemerintah.

2.3 Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) merupakan unsur penting dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan yang berfungsi memastikan bahwa pengelolaan keuangan negara dan pelaksanaan pembangunan berjalan secara akuntabel, efektif, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam konteks administrasi publik, APIP diposisikan sebagai mekanisme pengendalian internal yang bertujuan memberikan keyakinan memadai (*reasonable*

assurance) atas tercapainya tujuan organisasi pemerintah melalui kegiatan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya.

Secara normatif, keberadaan dan peran APIP di Indonesia diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Regulasi tersebut mendefinisikan pengawasan intern sebagai proses yang integral dengan kegiatan manajemen, yang dirancang untuk memberikan keyakinan atas tercapainya tujuan organisasi melalui penyelenggaraan kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, serta ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. APIP menjadi aktor utama dalam implementasi SPIP pada kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah.

Kematangan organisasi audit internal di sektor publik ditentukan berdasarkan kapasitas, kewenangan, tanggung jawab, serta kompetensi auditor internal, yang disebut sebagai kapabilitas APIP. BPKP (2025) menetapkan lima tingkat kapabilitas APIP, yaitu:

Level-1: *Initial*, ditandai dengan belum adanya praktik pengawasan yang permanen, tidak ada kapabilitas yang berulang, dan masih bergantung pada kinerja individu, sehingga APIP belum mampu memberikan jaminan atas proses tata kelola sesuai peraturan dan mencegah korupsi.

Level-2: *Infrastructure*, ditandai dengan proses audit yang dilakukan secara tetap, rutin, dan berulang, serta telah membangun infrastruktur meskipun sebagian belum selaras dengan standar audit; hasilnya mampu memberikan keyakinan yang memadai, memastikan proses sesuai peraturan, dan mendeteksi korupsi.

Level-3: *Integrated*, ditandai dengan praktik audit internal yang telah distandarisasi dan selaras dengan standar profesional, serta mampu memberikan konsultasi terkait tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian intern; hasilnya dapat menilai efisiensi, efektivitas, dan keekonomisan program atau kegiatan.

Level-4: *Managed*, ditandai dengan unit audit internal yang telah

mengintegrasikan informasi di seluruh organisasi untuk meningkatkan tata kelola dan manajemen risiko; hasilnya mampu memberikan assurance menyeluruh atas tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian intern.

Level-5: *Optimizing*, ditandai dengan unit audit internal yang terus belajar dari dalam dan luar organisasi untuk perbaikan berkelanjutan, sehingga APIP berperan sebagai agen perubahan.

BPKP sebagai pembina APIP secara nasional menegaskan bahwa APIP diharapkan mampu berperan aktif dalam mendorong perbaikan sistem, pencegahan risiko, serta peningkatan kinerja instansi pemerintah. Dengan demikian, efektivitas APIP tidak semata-mata diukur dari banyaknya temuan audit, tetapi dari sejauh mana rekomendasi dan peran konsultatif APIP berkontribusi terhadap perbaikan tata kelola dan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menempatkan kualitas sumber daya manusia APIP sebagai faktor kunci dalam keberhasilan fungsi pengawasan intern pemerintah.

Namun demikian, berbagai studi empiris menunjukkan bahwa optimalisasi peran APIP masih menghadapi sejumlah tantangan. Penelitian pada lingkungan pemerintah daerah menunjukkan bahwa keterbatasan kompetensi auditor, dinamika regulasi yang cepat berubah, serta beban kerja yang tinggi sering kali menghambat pelaksanaan fungsi pengawasan intern secara optimal. Selain itu, pola pengembangan kompetensi APIP yang masih didominasi oleh pelatihan konvensional dinilai kurang mampu menjawab kebutuhan pembelajaran berkelanjutan yang sesuai dengan kompleksitas tugas pengawasan saat ini.

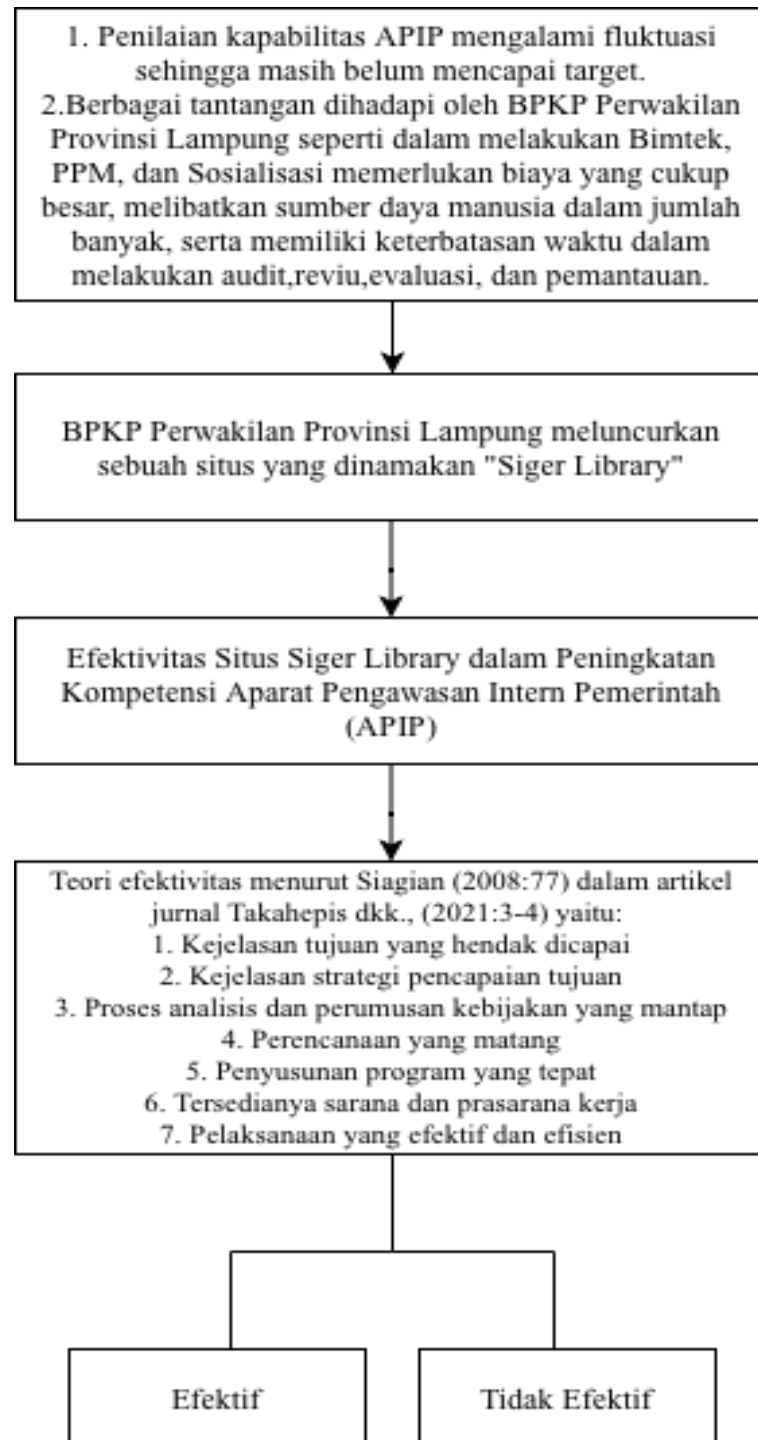
Dalam konteks tersebut, pengembangan kompetensi APIP menjadi isu strategis yang tidak dapat dilepaskan dari pembahasan mengenai peran dan fungsi pengawasan intern pemerintah. Pengembangan kompetensi tidak hanya dipahami sebagai pemenuhan kewajiban administratif atau formalitas pelatihan, tetapi sebagai proses pembelajaran berkelanjutan yang memungkinkan auditor meningkatkan kapasitas profesional, memperdalam pemahaman atas regulasi dan risiko, serta merefleksikan praktik kerja secara kritis. Oleh karena itu, pembahasan

mengenai APIP dalam penelitian ini menjadi landasan penting untuk memahami mengapa media pembelajaran alternatif dan berbasis teknologi, seperti Situs *Siger Library*, relevan untuk dikaji dalam konteks peningkatan kompetensi APIP.

2.4 Kerangka Pikir

Kerangka pikir dimaksud untuk memberikan gambaran atau batasan-batasan tentang teori yang akan dipakai sebagai landasan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian ini berangkat dari berbagai tantangan BPKP Perwakilan Provinsi Lampung seperti dalam melakukan bimbingan teknis, sosialisasi, dan PPM membutuhkan biaya yang tidak sedikit, melibatkan sumberdaya manusia yang banyak, serta keterbatasan waktu dalam melakukan audit, reuiu, evaluasi, dan pemantauan. Sehingga BPKP Perwakilan Provinsi Lampung melakukan inovasi dengan meluncurkan sebuah situs yang dinamakan *SigerLibrary.com*.

Peneliti mengambil penelitian dengan judul Efektivitas Peningkatan Kompetensi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Melalui Situs *Siger Library*. Teori yang peneliti ambil adalah menurut Siagian (2008:77) dalam artikel jurnal Takahepis dkk., (2021:3-4), yang terdapat tujuh indikator dalam mengukur efektivitas yaitu: 1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai; 2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan; 3. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap; 4. Perencanaan yang matang; 5. Penyusunan program yang tepat; 6. Tersedianya sarana dan prasarana kerja; 7. Pelaksanaan yang efektif dan efisien. Peneliti mengambil teori ini karna dianggap relevan dengan penelitian dan mengkaji bukan hanya dalam efektivitasnya saja, tetapi mengeksplorasi bagaimana tujuan pengembangan kompetensi dirumuskan, bagaimana strategi pembelajaran digital diterapkan, serta bagaimana dukungan organisasi memengaruhi pelaksanaan program. Efektivitas tersebut ditentukan berdasarkan capaian keberhasilan ke dalam 7 indikator teori, apabila memenuhi maksimal ketujuh indikator tersebut maka dapat dikatakan efektif, namun apabila hanya dua atau di bawah 50% dari semua indikator, maka dikatakan tidak efektif. Berikut adalah kerangka berpikir yang peneliti tuangkan:



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2026)

III. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif karena hasil dalam penelitian ini adalah kesimpulan berupa data yang digambarkan secara rinci, bukan data berupa angka-angka. Pendekatan ini difokuskan pada eksplorasi interpretasi, konteks yang mendukung, serta pandangan subjektif dari responden, alih-alih hanya bergantung pada metode pengukuran kuantitatif. Penelitian kualitatif menurut Moleong (2017:12-14) adalah proses yang berorientasi pada pemahaman mendalam mengenai pengalaman, perilaku, sikap, serta pandangan subjektif dari individu atau kelompok dalam konteks sosialnya. Metode ini lebih mengutamakan data kualitatif yang diperoleh secara organik, seperti melalui wawancara, observasi, atau analisis dokumen, tanpa bergantung berlebihan pada pengukuran numerik.

Penelitian ini mengadopsi metode deskriptif guna menguraikan hasil-hasil yang dicapai, serta metode ini yang paling cocok di antara beberapa metode yang ada. Tujuannya adalah untuk memaparkan dan menggambarkan secara rinci temuan-temuan serta data yang berkaitan dengan Efektivitas Peningkatan Kompetensi APIP Melalui Situs *Siger Library*.

3.2 Fokus Penelitian

Menurut Spradley dalam Sugiyono (2023) menyatakan bahwa fokus itu merupakan domain tunggal atau beberapa domain yang terkait dari situasi sosial. Lalu, didukung menurut Creswell (2014:15) mengemukakan bahwa fokus penelitian berfungsi sebagai "pusat gravitasi" bagi keseluruhan proses penelitian. Dalam

pandangannya, fokus harus ditetapkan sejak permulaan untuk membentuk pertanyaan penelitian, tujuan, dan metode yang sesuai. Fokus yang optimal ditandai oleh kespesifikan, kemungkinan pengukuran, serta relevansi dengan konteks yang relevan.

Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitian pada Teori efektivitas menurut Siagian (2008:77) dalam artikel jurnal Takahepis dkk., (2021:3-4) yaitu:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
Fokus penelitian diarahkan untuk memahami bagaimana tujuan pengembangan kompetensi APIP melalui pemanfaatan *Siger Library* dirumuskan, dipahami, dan dimaknai oleh auditor serta pihak pengelola program di lingkungan BPKP Perwakilan Provinsi Lampung.
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan
Penelitian berfokus pada strategi pembelajaran berbasis digital dirancang dan diterapkan sebagai upaya mencapai tujuan peningkatan kompetensi APIP, termasuk persepsi auditor terhadap efektivitas strategi tersebut.
3. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap
Fokus penelitian menganalisis kebijakan internal terkait pengembangan kompetensi dan pemanfaatan *Siger Library* disusun serta diimplementasikan dalam praktik organisasi.
4. Perencanaan yang matang
Penelitian menganalisis bagaimana perencanaan kegiatan pembelajaran melalui *Siger Library* dilakukan, termasuk kesesuaian antara kebutuhan kompetensi auditor dan program yang dirancang.
5. Penyusunan program yang tepat
Fokus penelitian menganalisis program pembelajaran melalui *Siger Library* dijabarkan ke dalam kegiatan operasional, serta bagaimana auditor mengalami dan memanfaatkan program tersebut dalam praktik kerja.

6. Tersedianya sarana dan prasarana kerja
Penelitian menganalisis ketersediaan infrastruktur teknologi, akses platform, dan dukungan organisasi memengaruhi pemanfaatan *Siger Library* dalam peningkatan kompetensi APIP.
7. Pelaksanaan yang efektif dan efisien
Fokus penelitian menganalisis proses pelaksanaan pembelajaran melalui *Siger Library* dinilai oleh auditor dalam kaitannya dengan efektivitas waktu, kemudahan akses, serta kontribusinya terhadap peningkatan kompetensi.

3.3 Lokasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) lokasi penelitian adalah tempat di mana peneliti melakukan pengumpulan data yang relevan dengan permasalahan penelitian, melalui metode seperti wawancara, dokumentasi, atau pendekatan lainnya. Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah BPKP Perwakilan Provinsi Lampung dengan Alamat di Jl. Basuki Rahmat No. 33, Kelurahan Sumur Putri, Kecamatan Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung. Lokasi tersebut dipilih berdasarkan fokus peneliti beserta sebagian besar informasi dan data didapatkan di BPKP Perwakilan Provinsi Lampung.

3.4 Jenis Data

Data didefinisikan sebagai rekaman fakta-fakta atau nilai numerik yang berguna bagi kegiatan analisis. Dalam lingkup penelitian, data mencakup berbagai bentuk informasi yang diperoleh untuk memberikan jawaban yang akurat terhadap permasalahan penelitian yang dirumuskan (Sugiyono, 2015). Penelitian ini menggunakan sumber data melalui primer dan sekunder.

1. Primer

Data primer adalah data yang murni yang didapatkan oleh peneliti melalui hasil wawancara langsung dengan informan. Wawancara dilakukan di BPKP Perwakilan Provinsi Lampung

2. Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber eksternal, seperti jurnal ilmiah, dokumen resmi, atau website yang menyediakan informasi terkait fenomena yang berhubungan dengan Efektivitas Peningkatan Kompetensi APIP Melalui Situs *Siger Library*.

3.5 Informan Penelitian

Penelitian kualitatif perlu adanya informan dikarenakan sumber data yang diperoleh dari informan menjadi fondasi utama untuk menguatkan penelitian ini. Menurut Sugiyono (2015:320) Informan adalah pihak yang diidentifikasi sebagai sumber pengetahuan yang akurat dan dapat dipercaya, sehingga dapat memberikan input informasi yang sesuai dan relevan terhadap fokus penelitian yang sedang dikaji. Peneliti memilih informan yang dinilai memiliki kemampuan, kepercayaan, dan akses informasi yang cukup untuk mendukung analisis atau bisa disebut *purposive sampling*. Adapun daftar informan yang dipilih dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Informan Penelitian

| No. | Nama | Status/Jabatan |
|-----|---------------------------------------|---|
| 1. | Ibu Wenni Purwanti, Ak. | Koorwas bidang P3A BPKP |
| 2. | Bapak Yudha Pradana | Auditor Muda BPKP (Pengembang <i>Siger Library</i>) |
| 3. | Ibu Nova Tamara | Auditor Madya BPKP |
| 4. | Bapak Dhoni Syahputra Nasution, S.Ak. | Auditor Mahir BPKP (Salah satu pengelola <i>Siger Library</i>) |
| 5. | Putu Adi | Pengisi konten pada <i>Siger Library</i> |
| 6. | Ibu Sartidithama Putri, S.E. | Auditor Madya Inspektorat Kabupaten Lampung Timur |

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian, karena tujuan utamanya adalah memperoleh data yang valid. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan dua teknik utama yang disesuaikan dengan karakteristik penelitian kualitatif, yaitu wawancara dan studi dokumentasi.

3.6.1 Metode Wawancara

Menurut Esterberg (2002) dalam Sugiyono (2023:304) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Proses ini dilaksanakan dengan menggunakan pedoman wawancara yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih rinci mengenai isu yang sedang diteliti. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menggali data yang lebih mendalam, mendapatkan klarifikasi langsung, serta memahami konteks sosial dan psikologis yang melatarbelakangi informan. Wawancara mendalam ini dilakukan melalui interaksi langsung dan daring dengan informan. Berikut hasil dari wawancara yang dilakukan peneliti:

1. Pada tanggal 13 Februari 2026 peneliti mewawancarai Ibu Nova Tamara selaku auditor BPKP Perwakilan Provinsi Lampung.
2. Pada tanggal 18 Februari 2026 peneliti mewawancarai Pak Dhoni Syahputra Nasution, S.Ak. selaku auditor salah satu pengelola platform *Siger Library* BPKP Perwakilan Provinsi Lampung.
3. Pada tanggal 21 Februari 2026 peneliti mewawancarai Putu Adi selaku mahasiswa magang yang pernah membuat konten materi di *Siger Library*.
4. Pada tanggal 23 Februari 2026 peneliti mewawancarai Pak Yudha Pradana selaku auditor pengembang platform *Siger Library* BPKP Perwakilan Provinsi Lampung.
5. Pada tanggal 25 Februari 2026 peneliti mewawancarai Ibu Wenni Purwanti, Ak. selaku Koordinator Pengawas bidang P3A BPKP Perwakilan Provinsi Lampung.

6. Pada tanggal 16 Maret 2026 peneliti mewawancarai Ibu Sartidithama Putri, S.E. selaku Auditor Madya Inspektorat Kabupaten Lampung Timur

3.6.2 Metode Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2023:314), dokumen merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu, yang dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Berbeda dengan teknik pengumpulan data lainnya seperti wawancara yang melibatkan interaksi langsung dengan partisipan, dokumentasi memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang sudah ada dan tersimpan dalam berbagai bentuk catatan resmi.

Dalam penelitian kualitatif, dokumentasi memiliki peranan yang sangat strategis sebagai sumber data. Dokumen dapat memberikan informasi historis yang memungkinkan peneliti untuk memahami perkembangan suatu fenomena dari waktu ke waktu. Dokumentasi pada penelitian ini meliputi dokumen- dokumen yang berkaitan dengan situs *Siger Library* dalam peningkatan kompetensi APIP, seperti Peraturan BPKP Nomor 5 Tahun 2023 tentang Pengembangan Kompetensi SDM Pengawasan Intern Pemerintah, Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 6 Tahun 2025 tentang peningkatan kapabilitas APIP, Struktur organisasi BPKP Perwakilan Provinsi Lampung, Laporan kinerja BPKP Perwakilan Provinsi Lampung.

3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Proses teknik pengolahan dan analisis data dalam penelitian kualitatif melibatkan langkah-langkah sistematis untuk mengorganisir, menginterpretasi, dan memaknai data yang dikumpulkan, guna menghasilkan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Berdasarkan Moleong (2018:180), analisis data adalah kegiatan mengatur dan mengurutkan data menjadi pola, kategori, dan satuan dasar untuk menemukan tema serta merumuskan hipotesis kerja yang sesuai dengan data yang ada.

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan model interaktif analisis data dari Miles *et al.*, (2014:12), yang terdiri dari empat elemen utama: pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan beserta verifikasi, dengan proses yang berlangsung secara bersamaan dan berkesinambungan. Menurut Miles *et al.* (2014), analisis data kualitatif merupakan aktivitas berkelanjutan sepanjang penelitian, sehingga dalam penelitian ini, proses analisis dimulai sejak pengumpulan data di lapangan dan terus berlanjut hingga data tersusun secara sistematis dan dapat diinterpretasikan.

1. Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data merupakan langkah awal dalam serangkaian proses analisis data, di mana peneliti mengakuisisi informasi yang diperlukan melalui wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Pada tahap ini, peneliti mendokumentasikan secara detail data yang diperoleh dari informan, transkrip wawancara, dan dokumentasi tertulis. Menurut Creswell (2016:210), pengumpulan data dalam penelitian kualitatif melibatkan berbagai metode untuk merekam informasi, termasuk wawancara, dokumen, dan material audio-visual, yang semuanya bertujuan mendukung analisis yang komprehensif.

2. Kondensasi Data

Kondensasi data merupakan proses pemilihan, penyederhanaan, dan transformasi data mentah yang diperoleh dari lapangan menjadi data yang lebih fokus dan relevan dengan tujuan penelitian. Menurut Miles *et al.* (2014), istilah kondensasi data digunakan sebagai pengganti reduksi data, dengan penekanan bahwa proses ini tidak hanya mereduksi data tetapi juga memperkuat dan memfokuskan kualitasnya. Pada tahap ini, peneliti melakukan seleksi data dengan memilah informasi yang penting dan membuang yang tidak relevan.

3. Penyajian Data

Penyajian data adalah tahap di mana peneliti menyusun informasi yang telah disaring ke dalam bentuk yang terstruktur dan mudah dipahami, sehingga memfasilitasi proses penarikan kesimpulan. Menurut Miles *et al.* (2014), penyajian data merupakan kumpulan informasi yang tersusun sedemikian rupa

sehingga memungkinkan adanya penarikan kesimpulan sekaligus pengambilan keputusan. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat diwujudkan dalam beragam bentuk, seperti narasi teks, grafik, bagan, maupun tabel yang memperlihatkan hubungan antar kategori data.

4. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Penarikan kesimpulan adalah tahap terakhir dalam analisis data. Di sini, peneliti menciptakan hasil penelitian yang menjawab rumusan masalah dan menginterpretasikan makna data. Menurut Miles *et al.* (2014), penarikan kesimpulan penelitian kualitatif adalah proses yang berlangsung secara bertahap. Ini dimulai dengan kesimpulan yang belum jelas dan kemudian berkembang menjadi kesimpulan yang lebih rinci dan kuat. Pada tahap awal pengumpulan data, kesimpulan awal yang ditarik hanyalah sementara dan dapat berubah seiring dengan jumlah data yang dikumpulkan.

3.8 Teknik Validasi Data

Triangulasi data adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sumber lain di luar data primer sebagai pembanding dalam verifikasi data yang diperoleh. Sebagaimana dikutip dalam Moleong (2018:245), menjelaskan bahwa triangulasi merupakan teknik pengecekan keabsahan data melalui perbandingan hasil wawancara dengan objek penelitian menggunakan sumber alternatif. Tujuan triangulasi adalah untuk memperkuat validitas dan reliabilitas hasil penelitian dengan mengintegrasikan berbagai sumber, metode, atau sudut pandang dalam pengumpulan dan analisis data.

Triangulasi digunakan untuk memverifikasi konsistensi serta kredibilitas data yang diperoleh melalui berbagai sumber atau metode berbeda. Penelitian ini mengadopsi triangulasi sumber untuk menghasilkan temuan penelitian yang valid. Berikut penjelasan mengenai penerapan triangulasi dalam penelitian ini:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber atau informan yang berbeda guna memperoleh beragam perspektif terkait fenomena yang sedang diteliti. Menurut Patton (2015), triangulasi sumber mengacu pada proses membandingkan dan memverifikasi tingkat kepercayaan informasi yang diperoleh melalui variasi waktu dan alat dalam penelitian kualitatif.

IV. GAMBARAN UMUM

4.1 BPKP Perwakilan Provinsi Lampung

4.1.1 Gambaran Umum

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia dan memiliki fungsi strategis dalam pelaksanaan pengawasan intern terhadap pengelolaan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional. Secara kelembagaan, BPKP diatur dalam Peraturan BPKP Nomor 2 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja BPKP, yang menetapkan bahwa BPKP mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional, termasuk pembinaan pengawasan intern pemerintah melalui pelaksanaan audit, evaluasi, pemantauan dan pembinaan pengendalian intern pada entitas pemerintah pusat dan daerah.

Perwakilan BPKP Provinsi Lampung secara geografis berkantor di Jl. Basuki Rahmat No. 33, Kelurahan Sumur Putri, Kecamatan Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung. Lokasi ini strategis berada di pusat pemerintahan Provinsi Lampung sehingga mempermudah koordinasi dengan pemerintah daerah maupun instansi vertikal lainnya. Visi dan misi Perwakilan BPKP Provinsi Lampung sejalan dengan visi organisasi pusat, yakni membantu Presiden dalam menjaga akuntabilitas keuangan, pembangunan serta tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih. Peran ini mencakup penyusunan rekomendasi perbaikan, pemberian konsultasi teknis, serta pengawasan atas implementasi kebijakan dan program pemerintah daerah di Lampung.



Gambar 3. BPKP Perwakilan Provinsi
Sumber : bpkp.go.id

Secara kelembagaan, BPKP memiliki unit kerja perwakilan di setiap provinsi, termasuk BPKP Perwakilan Provinsi Lampung. Keberadaan perwakilan ini bertujuan untuk mendukung pelaksanaan tugas pengawasan di tingkat daerah, khususnya dalam mengawal akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah, efektivitas pembangunan, serta peningkatan kapabilitas APIP pada pemerintah provinsi dan kabupaten/kota di wilayah Provinsi Lampung.

BPKP Perwakilan Provinsi Lampung memiliki fungsi utama yang meliputi: pelaksanaan audit, reviu, evaluasi, dan pemantauan terhadap pengelolaan keuangan dan pembangunan daerah; pembinaan penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP); serta peningkatan kapabilitas APIP daerah. Dalam konteks pembinaan tersebut, BPKP Perwakilan Provinsi Lampung juga berperan dalam memberikan asistensi, konsultasi, serta pelatihan teknis kepada pemerintah daerah guna mendorong terwujudnya pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel.

BPKP juga berperan aktif dalam pengawasan pembangunan daerah. Pada tahun 2026, misalnya, fokus pengawasannya diperluas mencakup sektor infrastruktur — sebagai respons terhadap komitmen pemerintah provinsi dalam mempercepat

pembangunan yang efektif dan tepat sasaran. Pendekatan ini ditujukan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih progresif dan berkelanjutan melalui penguatan pengelolaan proyek strategis daerah.

Kinerja Perwakilan BPKP Provinsi Lampung juga tercatat memberikan dampaknya nyata terhadap akuntabilitas keuangan negara dan daerah. Salah satu capaian penting adalah kontribusi BPKP dalam penyelamatan keuangan negara dan daerah senilai hampir Rp9 miliar melalui rekomendasi perbaikan tata kelola dan pengawasan yang ketat (lampung.antara.news.com, 2022). Selain itu, efisiensi pengeluaran serta optimalisasi pendapatan daerah menjadi bagian dari prestasi kerja BPKP di Lampung.

4.1.2 Tugas dan Fungsi

BPKP Perwakilan Provinsi Lampung mempunyai tugas menyelenggarakan pengawasan intern terhadap akuntabilitas keuangan negara dan daerah serta pelaksanaan pembangunan di wilayah Provinsi Lampung. Tugas tersebut mencakup pengawasan atas kegiatan yang bersifat lintas sektor, pengawasan kebhendahaan umum negara, serta pelaksanaan tugas lain berdasarkan penugasan Presiden atau permintaan kepala daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugasnya, BPKP menyelenggarakan fungsi:

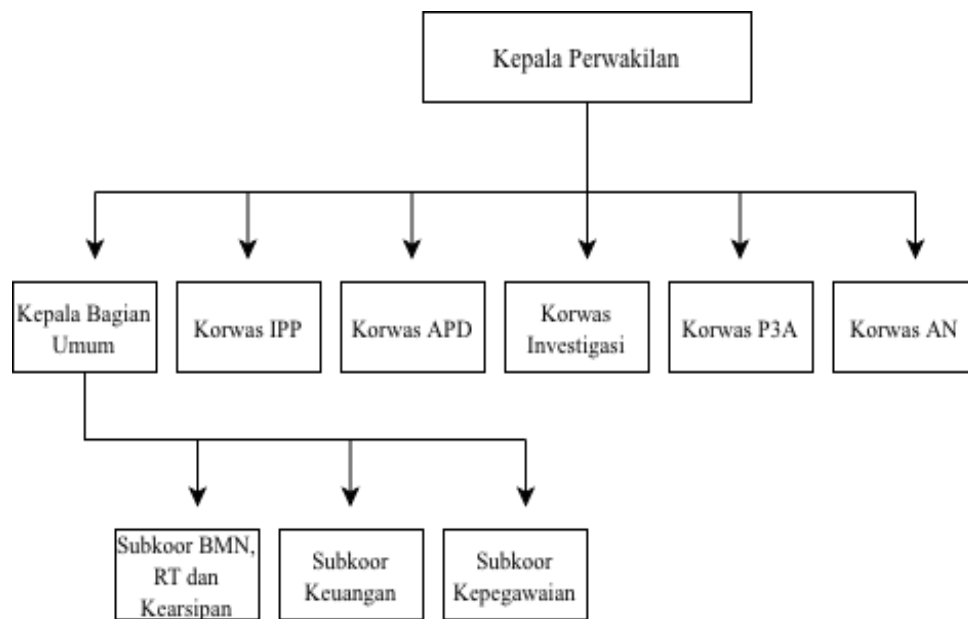
- a. Perumusan kebijakan nasional pengawasan intern terhadap akuntabilitas keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional meliputi kegiatan yang bersifat lintas sektoral, kegiatan kebhendahaan umum negara berdasarkan penetapan oleh Menteri Keuangan selaku Bendahara Umum Negara, dan kegiatan lain berdasarkan penugasan dari Presiden;
- b. Pelaksanaan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya terhadap perencanaan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban akuntabilitas penerimaan negara/daerah dan akuntabilitas pengeluaran keuangan negara/daerah serta pembangunan nasional dan/atau kegiatan

- lain yang seluruh atau sebagian keuangannya dibiayai oleh anggaran negara/daerah dan/atau subsidi termasuk badan usaha dan badan lainnya yang di dalamnya terdapat kepentingan keuangan atau kepentingan lain dari Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah serta akuntabilitas pembiayaan keuangan negara/ daerah;
- c. Pelaksanaan sosialisasi, pembimbingan, dan konsultasi penyelenggaraan sistem pengendalian intern kepada instansi pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan badan-badan yang di dalamnya terdapat kepentingan keuangan atau kepentingan lain dari Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah;
 - d. Pelaksanaan kegiatan pengawasan berdasarkan penugasan Pemerintah sesuai peraturan perundang-undangan;
 - e. Pengawasan terhadap perencanaan dan pelaksanaan program dan/atau kegiatan yang dapat menghambat kelancaran pembangunan, audit atas penyesuaian harga, audit klaim, audit investigatif terhadap kasus-kasus penyimpangan yang berindikasi merugikan keuangan negara/daerah, audit penghitungan kerugian keuangan negara/daerah, pemberian keterangan ahli, dan upaya pencegahan korupsi;
 - f. Pengoordinasian dan sinergi penyelenggaraan pengawasan intern terhadap akuntabilitas keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional bersama-sama dengan aparat pengawasan intern pemerintah lainnya.

4.1.3 Struktur Organisasi

BPKP Perwakilan Provinsi Lampung dipimpin oleh Kepala Perwakilan yang bertanggung jawab atas koordinasi pelaksanaan tugas pengawasan di wilayah provinsi tersebut. Kepala Perwakilan didukung oleh Koordinator Pengawasan, auditor pada kelompok jabatan fungsional, serta unit pendukung administrasi dan tata usaha. Struktur organisasi ini dimaksudkan untuk memastikan tugas pengawasan, pembinaan, dan koordinasi dapat dilaksanakan secara terintegrasi dan

akuntabel sesuai kebijakan strategis BPKP. Berikut adalah struktur organisasi BPKP Perwakilan Provinsi Lampung yang terbaru:



Gambar 4. Struktur Organisasi BPKP Perwakilan Provinsi Lampung
Sumber : BPKP Perwakilan Provinsi Lampung

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Efektivitas Pemanfaatan Situs *Siger Library* dalam Peningkatan Kompetensi APIP di BPKP Perwakilan Provinsi Lampung, peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pemanfaatan situs *Siger Library* dalam peningkatan kompetensi APIP di BPKP Perwakilan Provinsi Lampung telah berjalan efektif. Hal ini ditinjau berdasarkan teori efektivitas yang membuktikan bahwa lima indikator telah berjalan. Indikator kejelasan tujuan menunjukkan bahwa *Siger Library* memiliki arah yang jelas sebagai media pembelajaran dan peningkatan kompetensi APIP. Indikator ketersediaan sarana dan prasarana kerja juga telah terpenuhi dengan baik melalui dukungan anggaran, fasilitas ruang podcast, jaringan internet, serta aplikasi pendukung produksi konten. Indikator pelaksanaan yang efektif dan efisien terbukti melalui fleksibilitas akses materi, efisiensi waktu dan biaya pelatihan, tidak adanya pengulangan materi yang tidak relevan, serta adanya sertifikat pelatihan sebagai output yang terukur. Indikator pengawasan dan evaluasi juga telah dilaksanakan melalui monitoring penggunaan platform dan respons terhadap kebutuhan materi APIP. Dengan demikian, secara umum *Siger Library* telah berkontribusi nyata dalam mendukung peningkatan kompetensi teknis maupun manajerial APIP.
2. Meskipun secara umum telah efektif, terdapat dua indikator yang belum berjalan secara optimal, yaitu strategi pencapaian tujuan serta analisis proses dan perumusan kebijakan yang mantap. Pada aspek strategi, pengembangan *Siger Library* masih memerlukan perencanaan jangka panjang yang lebih sistematis, termasuk penguatan roadmap pengembangan konten. Sementara

pada aspek analisis proses dan perumusan kebijakan, diperlukan penguatan dalam penyusunan kebijakan internal yang lebih komprehensif dan terdokumentasi secara formal terkait pengelolaan, evaluasi, dan pengembangan platform. Dengan demikian, meskipun *Siger Library* telah terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi APIP, penguatan pada aspek strategis dan kebijakan menjadi langkah penting untuk meningkatkan keberlanjutan dan optimalisasi program di masa mendatang.

6.2 Saran

Saran yang dapat diberikan oleh Peneliti terkait Efektivitas situs *Siger Library* dalam Peningkatan Kompetensi APIP di BPKP Perwakilan Provinsi Lampung adalah sebagai berikut:

1. BPKP Perwakilan Provinsi Lampung diharapkan mampu untuk meningkatkan sosialisasi penggunaan *Siger Library* kepada auditor dan APIP daerah secara lebih intensif dan berkelanjutan. Sosialisasi dapat dilakukan melalui kegiatan rutin seperti forum koordinasi, pelatihan, maupun penyampaian informasi melalui media komunikasi internal. Selain itu, perlu dilakukan pendampingan awal bagi pengguna agar lebih memahami cara mengakses dan memanfaatkan fitur yang tersedia dalam platform, sehingga pemanfaatan *Siger Library* dapat lebih optimal.
2. BPKP Perwakilan Provinsi Lampung diharapkan mampu menyusun kebijakan internal yang lebih komprehensif terkait pengelolaan *Siger Library*, mulai dari standar penyusunan materi, mekanisme evaluasi konten, hingga sistem monitoring dan pelaporan pemanfaatan platform. Penyusunan pedoman atau Standar Operasional Prosedur (SOP) yang terdokumentasi dengan baik akan meningkatkan konsistensi pelaksanaan serta menjamin keberlanjutan program.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, N., Arlan, A. S. B., & Handayani, R. (2024). Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3), 622-633.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. (2020). *Peran APIP dalam Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan*. Jakarta: BPKP.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. *Knowledge Management System (KMS)*. Diakses 1 Maret 2026, diakses dari <https://www.bpkp.go.id/id/unitKerja/10/produkLayanan/produk/Oo5/knowledge-management-system>
- BPKP. (2023). *Peraturan BPKP Nomor 5 Tahun 2023 tentang Pengembangan Kompetensi SDM Pengawasan Intern Pemerintah*.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. (2025). *Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 6 Tahun 2025 tentang peningkatan kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah*.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (4th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (Edisi Keempat). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Firmansyah, A. (2025). *Meningkatkan efektivitas pengawasan keuangan publik: Peran APIP dan tantangannya di era modern*. *Jurnal Anggaran dan Keuangan Negara*, 7(1), 45–60.
- Kementerian Dalam Negeri. (2022). *Kepmendagri Nomor 893.4-2018 Tahun 2022 tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional PPUPD*
- Kementerian PANRB. (2022). *Keputusan Menteri PANRB Nomor SKJ.18 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Auditor*.
- Kusuma, MH, & Firmansyah, A. (2024). Strategi peningkatan kapabilitas APIP

untuk optimalisasi pencegahan korupsi di Indonesia. *Jurnalku* , 6(2), 101–118.

Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (Third Edition). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Mokoginta dkk (2021) *Teori Efektivitas*.

Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

OECD. (2020). *Buku pegangan integritas publik* . Penerbitan OECD.

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (Fourth Edition). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Pulungan, AR (2019). Analisis inspektorat sebagai APIP dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. *Gudang UMA* .

Putri, IK, Karunia, L., & Marwan, J. (2025). Strategi peningkatan kapabilitas APIP melalui pemanfaatan informasi teknologi. *Kinerja: Jurnal Manajemen* , 12(1), 33–47.

Ramaddhan, G (2025). Implementasi Program Pemberdayaan Nelayan Dalam Pengolahan Hasil Tangkapan Ikan Laut Di Kabupaten Pesisir Barat.

Raharjo, E. (2019). Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Administrasi Publik*, 16(2), 123–136.

Rustendi, T. (2017). Peran Audit Internal Dalam Memerangi Korupsi (Upaya Meningkatkan Efektivitas Fungsi APIP). *Jurnal Akuntansi*, 12(2), 111-126.

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 27). Bandung: Alfabeta.

Sumanti, R. (2020). Upaya peningkatan kapabilitas APIP melalui model kapabilitas audit internal. *Administrator Jurnal Borneo* , 16(3), 293–310.

Sumaryadi. (2005). *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta: Citra Utama.

Takahepis, J. K., Kasenda, V., & Monintja, D. K. (2021). Efektivitas pelayanan akta kelahiran secara online di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota manado. *Governance*, 1(2).

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wulandari, T., & Hidayat, R. (2021). Tantangan Penguatan Kapabilitas APIP dalam Pengawasan Pemerintahan Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(1), 45–58.