Kerangka Kerja Kompetensi Audit Internal™

Global Panduan Praktik

Sesuai dengan Standar Audit Internal Global

The Institute of Internal Auditors

PANDUAN UMUM

Ucapan Terima Kasih

Tim Penyusun Panduan

Saeed AlNaimi, CIA, Arab Saudi

Emre Alpargun, CIA, Amerika Serikat

Amanda Black, Amerika Serikat, IIA Global

Ann Brook, CIA, QIAL, Inggris Raya

Christina Brune, Amerika Serikat, IIA Global

Irina Goranova, CIA, Bulgaria

Abhishek Gupta, Praktisi Audit Internal, Amerika Serikat

Charith Anuradha Leelarathne, CIA, Sri Lanka

Marina Liakopoulou, CIA, Yunani

Zameer Shaikh, CIA, Uni Emirat Arab

Paul Thompson, CIA, Australia

Bereket Woldeselassie, CIA, CCSA, CFSA, Ethiopia

Pemeriksa dari *Global Guidance Council*

Gally Amazan, Haiti

Hassan Khayal, CIA, CRMA, Uni Emirat Arab

Taizo Ikeda, CIA, CRMA, Jepang

Pemeriksa dari *International Internal Audit Standards Board*

Marthin Grobler, CIA, CRMA, Afrika Selatan

Angela Simatupang, CIA, CRMA, Indonesia

Standar dan Panduan IIA

Benito Ybarra, CIA, CFE, CISA, CCEP, Wakil Presiden Eksekutif

Katleen Seeuws, CIA, CGAP, CRMA, CFE, Wakil Presiden

David Petrisky, CIA, Direktur (Pimpinan Proyek)

IIA mengucapkan terima kasih kepada badan-badan pengawas berikut ini atas dukungan mereka: *Global Guidance Council, International Internal Audit Standards Board,* dan the *International Professional Practices Framework Oversight Council.*

Tentang IPPF

International Professional Practices Framework® (IPPF)

Suatu kerangka yang menjabarkan cetak biru struktural dan sistem koheren yang memfasilitasi pengembangan, interpretasi, dan penerapan kerangka keilmuan (*body of knowledge*) yang berguna untuk suatu disiplin ilmu atau profesi secara konsisten. Kerangka kerja Praktik Profesional Internasional® (IPPF)® mengatur kerangka keilmuan yang diberlakukan secara resmi oleh The Institute of Internal Auditors, untuk praktik profesional audit internal. IPPF mencakup Standar Audit Internal Global, Persyaratan Topik Spesifik, dan Panduan Global.

IPPF membahas praktik audit internal saat ini sekaligus memungkinkan para praktisi dan pemangku kepentingan secara global untuk bersikap fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan yang ada akan audit internal berkualitas tinggi di berbagai lingkungan dan organisasi dengan tujuan, ukuran, dan struktur yang berbeda.

Panduan Global

Panduan Global mendukung Standar dengan memberikan informasi, saran, dan praktik terbaik dalam melaksanakan jasa audit internal, namun bukan merupakan suatu keharusan. Hal ini didukung oleh IIA melalui proses reviu dan persetujuan formal.

Panduan Global memberikan pendekatan terperinci, proses langkah demi langkah, dan contoh-contoh terkait area:

- Jasa asurans and advisori.
- Perencanaan penugasan, kinerja, dan komunikasi.
- Jasa keuangan.
- Fraud dan risiko umum lainnya.
- Strategi dan manajemen fungsi audit internal.
- Sektor publik.
- Keberlanjutan.
- Panduan Audit Teknologi Global (GTAG®) memberikan auditor pengetahuan untuk melakukan jasa asurans atau advisori terkait dengan risiko dan pengendalian teknologi informasi dan keamanan informasi suatu organisasi.

Panduan Global tersedia sebagai manfaat keanggotaan di IIA.

Daftar Isi

Ringkasan Eksekutif **1**

Pendahuluan **3**

Kompetensi dalam Standar Audit Internal Global **5**

Domain II: Etik dan Profesionalisme 6

Domain III: Tata Kelola Fungsi Audit Internal 7

Domain IV: Mengelola Fungsi Audit Internal 8

Domain V: Melaksanakan Jasa Audit Internal 11

Kerangka Kerja Kompetensi Audit Internal **12**

Komponen Kerangka Kerja Kompetensi Audit Internal 12

Subkategori Pengetahuan dan Keterampilan 12

Tingkat Kemahiran 14

Ekspektasi Tingkat Pekerjaan 15

Menggunakan Kerangka kerja Kompetensi **19**

Sebagai Individu 19

Sebagai Chief Audit Executive 20

Lampiran A. Standar IIA yang relevan **23**

Lampiran B. Daftar Istilah **24**

Lampiran C. Templat **28**

Ringkasan Eksekutif

Kerangka Kerja Kompetensi Audit Internal™ adalah perangkat fundamental untuk menyusun dan mengevaluasi kompetensi yang diperlukan dalam profesi audit internal. Kerangka kerja ini mengklasifikasikan kompetensi dalam empat kelompok utama dan 28 subkategori pengetahuan dan keterampilan yang dapat disesuaikan untuk mencerminkan prioritas dan struktur organisasi. Kerangka kerja ini mendefinisikan empat tingkat kemahiran yang berbeda, mulai dari kesadaran dasar hingga penguasaan tingkat ahli, yang diselaraskan dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan pada umumnya. Untuk setiap subkategori, kerangka kerja ini menggambarkan karakteristik auditor internal yang menunjukkan peningkatan tingkat kemahiran dalam pekerjaan mereka, yang menggambarkan pertumbuhan individu dan kemampuan kolektif fungsi audit internal.

Panduan Praktik Kerangka Kerja Kompetensi Audit Internal menyajikan pendekatan terintegrasi untuk memahami dan mengelola kompetensi yang diperlukan untuk memberikan jasa audit internal yang bernilai tambah. Panduan:

- Mengidentifikasi bagian-bagian dari Standar Audit Internal Global yang paling relevan untuk mengelola dan mengembangkan kompetensi.
- Memberikan gambaran umum tentang Kerangka Kerja Kompetensi Audit Internal.
- Didasarkan pada pemahaman bahwa setiap individu memegang peran pekerjaan yang membawa ekspektasi tertentu terhadap kemahiran dan bahwa ekspektasi dan kompetensi yang relevan bervariasi menurut organisasi.

Panduan Praktik Kerangka Kerja Kompetensi ini selaras dengan persyaratan-persyaratan dalam Standar Audit Internal Global, yang menetapkan kewajiban bagi auditor individu, supervisor penugasan, dan chief audit executive. Setiap anggota fungsi audit internal bertanggung jawab untuk mengembangkan kompetensi untuk memberdayakan dan meningkatkan kemampuan mereka dalam memberikan asurans, advis, wawasan, dan pandangan ke depan yang bernilai tambah, seperti yang dijelaskan Tujuan Audit Internal pada Standar.

Panduan praktik ini dilengkapi dengan seperangkat templat untuk mengimplementasikan kerangka kerja untuk:

- Menilai tingkat kemahiran individu dan kolektif.
- Mengembangkan rencana pelatihan dan sumber daya.
- Menyelaraskan kapabilitas dengan prioritas organisasi, rencana strategis audit internal, dan faktor-faktor yang didorong oleh dinamika pasar.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

Penggunaan templat untuk menilai dan mendokumentasikan pengelolaan dan pengembangan kompetensi juga dapat membantu chief audit executive untuk menunjukkan kesesuaian dengan berbagai persyaratan dalam Standar, sebagaimana dijelaskan dalam ceklis kesesuaian terlampir.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

Pendahuluan

Audit internal paling efektif ketika dilakukan oleh para profesional yang kompeten sesuai dengan Standar Audit Internal Global. Daftar Istilah dalam Standar mendefinisikan **kompetensi** sebagai "pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan."[1]Bagi auditor internal, kompetensi mencakup kemampuan untuk memberikan **jasa asurans** dan **advisori** yang obyektif dan berbasis risiko. Kompetensi juga mencakup pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berinteraksi dengan **dewan** dan **manajemen senior** dalam membangun dan mengawasi fungsi audit internal yang efektif dan efisien. Auditor internal yang kompeten memungkinkan **fungsi audit internal** untuk menciptakan, melindungi, dan mempertahankan nilai organisasi, sehingga memenuhi Tujuan Audit Internal.

Standar yang terkait dengan Prinsip 3 Mendemonstrasikan Kompetensi menekankan bahwa individu bertanggung jawab untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tanggung jawab profesional mereka, sementara chief audit executive harus memastikan bahwa fungsi audit internal secara kolektif memiliki kompetensi yang memadai untuk melaksanakan jasa-jasa audit internal sebagaimana yang tercantum dalam **piagam audit internal**. Oleh karena itu, Kerangka kerja kompetensi audit internal dapat mendukung asesmen kompetensi dan tingkat **kemahiran** auditor internal secara individu dan fungsi audit internal secara kolektif.

Catatan

Istilah yang dicetak **tebal** didefinisikan dalam daftar istilah di Lampiran B.

Standar Audit Internal Global menggunakan istilah-istilah tertentu sebagaimana didefinisikan dalam daftar istilah. Untuk memahami dan menerapkan Standar ini dengan benar, perlu untuk memahami dan mengadopsi arti spesifik dan penggunaan istilah-istilah tertentu seperti yang dijelaskan dalam daftar istilah.

Standar menggunakan kata "harus" pada bagian Persyaratan dan kata "sebaiknya" dan "dapat" untuk menentukan praktik-praktik umum dan praktik-praktik yang disarankan dalam bagian Pertimbangan Penerapan.

Panduan Praktik Kerangka Kerja Kompetensi Audit Internal memberikan panduan praktis bagi para auditor internal, chief audit executive, dan pihak-pihak lain untuk mendefinisikan dan memenuhi ekspektasi peran mereka. Panduan ini mencakup tiga komponen utama:

- Identifikasi persyaratan-persyaratan terkait kompetensi dalam Standar.

1. Kerangka Kerja Kompetensi Audit Internal hanya menggunakan "pengetahuan" dan "keterampilan" untuk penyederhanaan.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

- Kerangka Kerja Kompetensi Audit Internal, yang mengidentifikasi pengelompokan area pengetahuan dan keterampilan yang signifikan, beserta karakteristik dari masing-masing tingkat kemahiran.
- Bagian yang menjelaskan cara menggunakan Kerangka Kerja Kompetensi dan templat pendukung untuk membantu mengidentifikasi dan menilai kompetensi yang relevan, mendorong pengembangan profesional berkelanjutan, dan memenuhi kesesuaian terhadap persyaratan dalam Standar.

Kerangka kerja dan templat terkait bersifat fleksibel agar dapat mencerminkan setiap prioritas organisasi dalam menentukan kombinasi kompetensi dan tingkat kemahiran yang diinginkan.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

Kompetensi dalam Standar Audit Internal Global

Standar menjadi pedoman bagi praktik profesional audit internal di seluruh dunia dan menjadi dasar untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas fungsi audit internal. Standar mencakup panduan wajib dan panduan yang direkomendasikan terkait dengan kompetensi, yang mencakup bagaimana auditor internal secara individu dan fungsi audit internal secara kolektif berkontribusi terhadap kemampuan fungsi audit internal untuk memberikan jasa yang bernilai tambah.

Ekspektasi terhadap kompetensi atas peran individu auditor internal:

- Chief audit executive bertanggung jawab untuk mengarahkan, mengelola, dan berkontribusi terhadap **tata kelola** fungsi audit internal.
- Auditor internal dapat memiliki peran pengawasan dan/atau operasional yang berkontribusi dalam mengelola fungsi audit internal dan melaksanakan jasa asurans dan advisori.
- Dewan yang bertanggung jawab untuk mengawasi fungsi audit internal sebaiknya memahami Kerangka Praktik Profesional Internasional IIA serta tata kelola, **manajemen risiko**, dan proses-proses organisasi yang signifikan.

Gambaran umum dari domain-domain dalam Standar menggambarkan bagaimana ekspektasi-ekspektasi ini dinyatakan:

- **Domain II:** Etik dan Profesionalisme. "Mendemonstrasikan Kompetensi" adalah prinsip ketiga; standar-standar terkait menjelaskan tanggung jawab individu auditor dan tanggung jawab chief audit executive atas kompetensi kolektif fungsi audit internal.
- **Domain III:** Tata Kelola Fungsi Audit Internal. Kompetensi yang diharapkan dari chief audit executive dan tanggung jawab dewan terkait disebutkan dalam prinsip dan standar yang mencakup posisi independen dan pengawasan fungsi audit internal.
- **Domain IV:** Mengelola Fungsi Audit Internal. Kompetensi chief audit executive dan manajer lainnya digambarkan sebagai hal krusial dalam perencanaan strategis, manajemen sumber daya, komunikasi yang efektif, dan peningkatan kualitas.
- **Domain V:** Melaksanakan Jasa Audit Internal. Kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan manajemen proyek, analisis data, dan komunikasi diperlukan untuk mencapai prinsip-prinsip dan standar-standar untuk merencanakan, melaksanakan, dan melaporkan hasil dari jasa asurans dan advisori.

Meskipun kompetensi dapat dianggap relevan dengan setiap prinsip dan persyaratan dalam Standar, referensi spesifik terkait ekspektasi kompetensi dijabarkan secara rinci dibawah ini.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

Domain II: Etik dan Profesionalisme

Prinsip, standar, dan persyaratan dalam Domain II terutama difokuskan pada atribut individu. Namun demikian, beberapa persyaratan mencakup tanggung jawab chief audit executive untuk mengelola kompetensi kolektif fungsi audit internal untuk memenuhi ekspektasi dewan dan manajemen senior. Sejauh mana ekspektasi tersebut dapat terpenuhi sangat menentukan persepsi nilai dari fungsi audit internal, sehingga menguatkan pentingnya untuk memiliki dan mengembangkan kompetensi yang memadai.

Bagi individu, **integritas** adalah fondasi yang diperlukan untuk kompetensi dan sifat-sifat lainnya, dan dengan sengaja menyesatkan orang lain dengan salah mengartikan kompetensi atau kualifikasi seseorang merupakan contoh perilaku yang tidak etis. Demikian pula, auditor internal yang kompeten diharapkan dapat menyadari dan mengelola bias pribadi dan menerapkan **skeptisisme profesional** saat mengevaluasi bukti.

Prinsip 3 Mendemonstrasikan Kompetensi

Standar ini menekankan bahwa kompetensi merupakan hal yang esensial untuk mencapai Tujuan Audit Internal. Dalam prinsip ini, persyaratan diatur dalam dua standar:

- **Standar 3.1 Kompetensi.** Menetapkan hubungan antara Standar dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk memenuhi tanggung jawab auditor internal, termasuk chief audit executive.
- **Standar 3.2 Pengembangan Profesional Berkelanjutan.** Mensyaratkan auditor internal untuk terus mengembangkan kompetensi, termasuk mempertahankan sertifikasi profesional.

Sejalan dengan standar-standar ini, Panduan Praktik Kerangka Kerja Kompetensi ditujukan kepada individu auditor internal, termasuk chief audit executive sebagai praktisi mapun sebagai pihak yang bertanggung jawab memimpin fungsi audit internal.

Untuk Individu Auditor

Standar 3.1 menyatakan: "Setiap auditor internal bertanggung jawab untuk terus mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan untuk memenuhi tanggung jawab profesional mereka." Demikian pula, Standar 3.2 mensyaratkan auditor internal untuk "mempertahankan dan terus mengembangkan kompetensi mereka untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas jasa audit internal." Pernyataan-pernyataan ini menekankan pentingnya tanggung jawab dan motivasi individu untuk memperoleh pelatihan yang diperlukan dan mengejar kesempatan untuk pengembangan diri.

Pertimbangan penerapan dalam Standar 3.1 merekomendasikan agar auditor internal mengembangkan kompetensi dalam beberapa kategori utama. Templat A1 dalam *workbook* Excel yang menyertai panduan ini menyediakan pengelompokan area pengetahuan dan keterampilan yang komprehensif dan fleksibel, dilengkapi dengan matriks tingkat kemahiran dan contoh-contoh ilustrasi kemahiran di setiap area.

Untuk Chief Audit Executive

Standar 3.1 menetapkan perlunya chief audit executive untuk memahami kompetensi yang diperlukan untuk memberikan jasa yang tercantum dalam piagam audit internal dan mendokumentasikan sejauh mana tim auditor internal saat ini dan sumber daya yang dikontrak memiliki kompetensi tersebu

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

Domain III: Tata Kelola Fungsi Audit Internal

Standar Domain III dan persyaratannya menjelaskan tanggung jawab chief audit executive dalam mengatur fungsi audit internal, sedangkan kondisi esensial menjelaskan kegiatan yang perlu dilakukan oleh dewan dan manajemen senior untuk memungkinkan fungsi audit internal mencapai Tujuan Audit Internal. Prinsip-prinsip terkait tata kelola audit internal mencakup otorisasi dewan, memposisikan audit internal dengan independen, dan pengawasan fungsi audit internal. Sebagaimana **mandat audit internal** menentukan kebutuhan atas jasa audit internal, keputusan-keputusan terkait tata kelola menentukan kualitas dan kuantitas kompetensi fungsi audit internal.

Selain itu, standar dalam Domain III menetapkan kompetensi untuk dua peran: chief audit executive dan asesor eksternal.

Standar 7.2 Kualifikasi Chief Audit Executive

Standar 7.2 mensyaratkan bahwa chief audit executive bertanggung jawab untuk menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh dewan untuk memahami kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk mengelola fungsi audit internal dan memenuhi ekspektasi Dewan. Demikian pula, kondisi esensial mensyaratkan bahwa dewan dan manajemen senior bekerja sama untuk menentukan kompetensi yang diperlukan untuk chief audit executive.

Salah satu syarat penting bagi dewan secara khusus mengacu pada pengelolaan fungsi audit internal dalam Domain IV, yang menekankan bahwa pengetahuan dan keterampilan fungsi audit internal sebaiknya selaras dengan prinsip-prinsip merencanakan secara strategis, mengelola sumber daya, berkomunikasi secara efektif, dan memastikan kualitas. Pertimbangan penerapan dalam Standar 7.2 memberikan contoh-contoh kompetensi utama yang diperlukan bagi chief audit executive dan rekomendasi lainnya.

Standar 8.4 Asesmen Kualitas Eksternal

Standar 8.4 mensyaratkan asesmen kualitas eksternal, termasuk asesmen mandiri dengan validasi independen, yang dilakukan oleh "asesor atau tim asesor yang berkualifikasi dan independen" terdiri dari setidaknya satu orang memiliki sertifikasi Certified Internal Auditor® (CIA®) yang masih aktif. Pemegang sertifikasi CIA menunjukkan bahwa ia memiliki pemahaman yang memadai tentang Standar dan komitmen terhadap etik dan profesionalisme.

Meskipun satu-satunya kualifikasi yang diperlukan untuk asesmen kualitas eksternal adalah bahwa setidaknya satu anggota tim memegang sertifikasi CIA aktif, pertimbangan penerapan menyarankan faktor-faktor lain yang relevan termasuk kompetensi yang sesuai dengan audit internal dan prioritas organisasi.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

Domain IV: Mengelola Fungsi Audit Internal

Ekspektasi atas kemampuan chief audit executive dalam mengelola fungsi audit internal sebaiknya selaras dengan persyaratan dalam Domain IV. Kompetensi yang relevan diklasifikasikan ke dalam empat prinsip yang dijelaskan berikut ini. Tingkat kemahiran mereka yang mengelola fungsi audit internal sangat mempengaruhi kemampuan fungsi audit internal dalam memberikan jasa asurans dan advisori yang bernilai tambah.

Prinsip 9 Merencanakan Secara Strategis

Standar dalam prinsip ini mensyaratkan bahwa untuk memberikan asurans, saran, wawasan, dan pandangan ke depan yang bernilai tambah, auditor internal harus memahami tidak hanya konsep umum tata kelola, manajemen risiko, dan proses pengendalian tetapi juga strategi, tujuan, **risiko**, dan lingkungan eksternal organisasi mereka. Untuk menyelaraskan upaya fungsi audit internal dengan prioritas organisasi, chief audit executive harus memiliki kemahiran dalam pengetahuan dan praktik strategi dan menerapkan **metodologi** yang sesuai.

Standar 9.1 Memahami Proses Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian

Standar ini menetapkan bahwa chief audit executive harus memahami proses tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian organisasi dalam memberikan jasa asurans dan advisori. Persyaratan dan pertimbangan penerapan memberikan contoh-contoh proses tersebut, tetapi tidak bertujuan untuk memberikan kerangka kerja yang komprehensif dalam mengidentifikasi kompetensi yang relevan.

Standar 9.2 Strategi Audit Internal

Strategi audit internal harus mencakup visi, tujuan strategis, dan inisiatif pendukung bagi fungsi audit internal. Tujuan menentukan target yang dapat dicapai untuk mencapai visi. Setidaknya satu tujuan sebaiknya ditetapkan untuk tingkat kemahiran kompetensi yang ditargetkan di setiap subkategori kompetensi agar dapat memenuhi mandat secara efektif. Inisiatif yang mendukung strategi tersebut sebaiknya mencakup peluang untuk membantu auditor internal terus berkembang menuju tingkat kemahiran yang diinginkan. Inisiatif lain untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi jasa asurans dan advisori di seluruh organisasi dapat mencakup penggunaan teknologi, berkoordinasi dengan penyedia jasa asurans lainnya, dan mengalihdayakan beberapa kegiatan. Kompetensi kolektif dari fungsi audit internal sebaiknya menghasilkan asurans, advis, wawasan, dan pandangan ke depan yang diharapkan oleh dewan dan manajemen senior.

Standar 9.3 Metodologi

Chief audit executive harus menetapkan metodologi dan memberikan pelatihan untuk menerapkan strategi audit internal, mengembangkan **rencana audit internal** berbasis risiko, dan mematuhi Standar. Metodologi audit internal menetapkan pendekatan yang konsisten untuk melibatkan dewan dan manajemen senior dalam proses tata kelola dan manajemen, serta memberikan jasa asurans dan advisori yang berkualitas tinggi. Pelatihan mengenai metodologi dan kesempatan untuk menerapkannya membantu auditor internal meningkatkan kemahiran mereka dalam mengelola fungsi dan melakukan penugasan.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

Prinsip 10 Mengelola Sumber Daya

Prinsip ini dan standar-standarnya mensyaratkan bahwa pemberian jasa audit internal membutuhkan sumber daya yang memadai dan dikelola dengan tepat. Kompetensi memiliki nilai pasar, sehingga chief audit executive, dewan dan manajemen senior sebaiknya menetapkan kebutuhan sumber daya fungsi audit internal berdasarkan asesmen kompetensi dan tingkat kemahiran yang dibutuhkan, peran pekerjaan yang diharapkan dapat dipenuhi oleh tingkat kemahiran tersebut, dan biaya yang ada saat ini atas keahlian tersebut.

Standar 10.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Chief audit executive bertanggung jawab untuk memastikan bahwa orang-orang yang dipekerjakan untuk melaksanakan jasa audit internal, baik karyawan maupun kontraktor, memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan jasa yang tercantum dalam piagam dan strategi audit internal. Sumber daya manusia harus sesuai (dengan kata lain, memiliki pengetahuan dan keterampilan pada tingkat kemahiran yang diperlukan untuk mencapai prioritas organisasi), cukup secara jumlah, dan ditugaskan secara efektif.

Standar 10.2 juga mensyaratkan chief audit executive untuk mengevaluasi dan mengembangkan kompetensi individu melalui pelatihan dan cara-cara lain, yang sejalan dengan panduan dalam Standar 3.1 dan 9.3.

Prinsip 11 Berkomunikasi Secara Efektif

Standar dalam prinsip ini membahas kelompok kompetensi tertentu: keterampilan komunikasi. Mulai dari membangun hubungan hingga mengkomunikasikan hasil secara efektif, persyaratan ini menekankan pentingnya mendapatkan persetujuan dan komitmen dari manajemen untuk mengatasi eksposur risiko yang signifikan dan mempertimbangkan rekomendasi dari fungsi audit internal. Tanpa hasil seperti itu, komunikasi mungkin tidak dapat dianggap efektif, meskipun kualitas teknis atau kreatifnya relatif baik.

Prinsip 12 Meningkatkan Kualitas

Chief audit executive dan pihak-pihak lain yang memiliki tanggung jawab pengawasan memastikan kualitas fungsi audit internal dengan mengembangkan, menerapkan, dan mengawasi proses-proses untuk memastikan kesesuaian dengan Standar dan pencapaian berbagai ukuran kinerja. Kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas ini terutama mencakup pengetahuan tentang komponen-komponen Kerangka Praktik Profesional Internasional (*International Professional Practices Framework*/IPPF), terutama **program asurans dan peningkatan kualitas**, serta etika dan profesionalisme yang patut diteladani.

Standar 12.1 Asesmen Kualitas Internal

Chief audit executive bertanggung jawab untuk memastikan bahwa sumber daya yang ditugaskan untuk melakukan asesmen kualitas internal memahami komponen-komponen IPPF dan metodologi fungsi audit internal dengan kemahiran yang memadai.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

Standar 12.2 Pengukuran Kinerja

Persyaratan dalam Standar mencakup identifikasi tujuan yang terukur untuk fungsi audit internal, kemudian menerapkan proses untuk mencatat dan memantau pencapaian atau kemajuan terhadap tujuan tersebut. Beberapa tujuan dan ukuran kinerja mungkin terkait langsung dengan kompetensi yang dapat diidentifikasi; misalnya, ukuran penyelesaian proyek terhadap target yang telah ditetapkan mencerminkan keterampilan manajemen proyek. Ukuran lainnya mungkin lebih terkait secara tidak langsung dengan kompetensi tertentu. Sebagai contoh, ukuran kepuasan **pemangku kepentingan** kemungkinan besar dipengaruhi oleh kombinasi persepsi terhadap kemampuan komunikasi dan analisis data auditor internal, pengetahuan tentang proses organisasi, serta kompetensi lain yang relevan.

Standar 12.3 Mengawasi dan Meningkatkan Kinerja Penugasan

Kompetensi yang terkait dengan mengawasi dan meningkatkan kinerja pihak lain bergantung pada kemahiran tingkat lanjut untuk menerapkan metodologi audit internal yang telah ditetapkan dan kompetensi profesional. Contohnya termasuk mengkomunikasikan umpan balik secara efektif dan memotivasi atau melatih orang lain untuk meningkatkan kinerja dan kemahiran mereka.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

Domain V: Melaksanakan Jasa Audit Internal

Prinsip-prinsip dalam Domain V secara umum selaras dengan pendekatan manajemen proyek dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengkomunikasikan **hasil jasa audit internal**. Subjek dari upaya-upaya ini – **aktivitas yang sedang direviu** dalam penugasan asurans atau pemberian advis - biasanya adalah proses tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian. Oleh karena itu, kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan jasa audit internal mencakup semua subkategori Pengetahuan dan Keterampilan dalam Kerangka kerja Kompetensi.

Menerapkan keterampilan pada area pengetahuan seyogyanya akan menghasilkan wawasan dan pandangan ke depan yang bernilai tambah dalam bentuk eksposur risiko yang teridentifikasi, peluang-peluang untuk peningkatan nilai, analisis **akar masalah** penyimpangan dari **kriteria** evaluasi, rekomendasi untuk desain atau implementasi kontrol, dan rencana tindakan yang disepakati.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

Kerangka Kerja Kompetensi Audit Internal

Kerangka Kerja Kompetensi Audit Internal menyajikan contoh-contoh tindakan yang mendemonstrasikan tingkat kemahiran yang progresif dalam subkategori Pengetahuan dan Keterampilan tertentu. Tingkat kemahiran secara umum sebaiknya berkorelasi dengan nilai wawasan dan pandangan ke depan yang dapat diharapkan atau disampaikan. Contoh-contoh yang ditampilkan dalam Templat A1 berfungsi sebagai garis dasar untuk asesmen tingkat kemahiran baik secara individu maupun kolektif. Templat A2 dalam *workbook* memberikan contoh-contoh subjek atau proses penting yang termasuk dalam setiap subkategori. Chief audit executive sebaiknya memodifikasi subkategori kompetensi untuk menyelaraskannya dengan prioritas organisasi.

Komponen Kerangka Kerja Kompetensi Audit Internal

Kerangka Kerja Kompetensi terdiri dari:

- Empat kategori utama:
  - Kompetensi Audit Internal.
  - Kompetensi Profesional.
  - Kompetensi Tata Kelola dan Manajemen Risiko.
  - Kompetensi Area Operasional.
- Bidang mata pelajaran Pengetahuan dan Keterampilan (subkategori) dalam setiap kelompok utama.
  - Subkategori sebaiknya diedit untuk menekankan subjek-subjek yang penting dan selaras dengan struktur, proses, dan prioritas organisasi.
- Tingkat Kemahiran dan Karakteristik dalam melakukan asesmen kompetensi, menggambarkan tingkat kemahiran yang semakin kompleks dalam subkategori Pengetahuan dan Keterampilan.

Subkategori Pengetahuan dan Keterampilan

Gambar 1 menunjukkan subkategori Pengetahuan dan Keterampilan dalam setiap kategori utama. Templat A1 dalam *workbook* menyediakan karakteristik yang terkait dengan empat tingkat kemahiran untuk setiap subkategori. Karakteristik ini tidak lengkap; karakteristik serupa dapat dijelaskan untuk setiap subjek atau proses penting dalam setiap subkategori, yang ditunjukkan pada Templat A2.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

Gambar 1. Kategori Utama dan Subkategori Pengetahuan dan Keterampilan

Kategori Utama	Subkategori Pengetahuan dan Keterampilan
Kompetensi Audit Internal	Kerangka Praktik Profesional Internasional
	Etik dan Profesionalisme
	Program Asurans dan Peningkatan Kualitas
	Metodologi Audit
	Asurans yang Terintegrasi dan Terkoordinasi
	Hasil Pelaporan
Kompetensi Profesional	Kepemimpinan
	Komunikasi Profesional
	Negosiasi dan Manajemen Konflik
	Analisis Data
	Manajemen Proyek
Kompetensi Tata Kelola dan Manajemen Risiko	Tata Kelola
	Strategi
	Manajemen Risiko Perusahaan
	Kepatuhan
	Fraud
	Ketahanan Organisasi
	Keberlanjutan
Kompetensi Area Operasional	Akuntansi
	Manajemen Hubungan Pelanggan
	Keamanan siber
	Keuangan
	Sumber Daya Manusia
	Teknologi Informasi
	Pemasaran
	Penjualan
	Manajemen Rantai Pasokan
	Sektor, Fungsi, atau Proses Penting Lainnya

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

Subkategori Pengetahuan dan Keterampilan yang ditetapkan secara *default* disini disajikan sebagai titik awal untuk pengembangan lebih lanjut. Chief audit executive sebaiknya mereviu dan menyesuaikannya agar selaras dengan hal-hal berikut dalam organisasinya:

- Kategori manajemen kinerja atau pengembangan profesional.
- Prioritas dan area operasional.
- Pengelompokan tujuan, risiko, dan kontrol yang signifikan.

Subkategori tersebut tidak saling terpisah; sebagai contoh, subkategori "Program Asurans dan Peningkatan Kualitas" dan "Etik dan Profesionalisme" dapat dianggap sebagai bagian dari subkategori Kerangka Praktik Profesional Internasional (*International Professional Practices Framework*/IPPF) karena subjek-subjek tersebut didefinisikan dalam Standar, yang merupakan bagian dari IPPF. Kategori-kategori ini dipisahkan untuk menekankan area yang memerlukan perhatian khusus, meskipun mungkin terdapat tumpang tindih yang logis. Asesmen tingkat kemahiran sebaiknya diupayakan untuk mencerminkan pencapaian yang spesifik di masing-masing area tersebut.

Tingkat Kemahiran

Empat Tingkat Kemahiran dalam Kerangka Kerja Kompetensi mencerminkan kompleksitas dan tanggung jawab yang semakin meningkat. Karakteristik untuk setiap tingkat kemahiran, yang ditunjukkan pada Templat A1, bertujuan untuk mencerminkan praktik-praktik terbaik global, meskipun kondisi setiap organisasi mungkin berbeda. Sebagai contoh, kemahiran yang diinginkan untuk seorang auditor senior mungkin sedikit berbeda di antara wilayah, sektor, dan organisasi.

Karakteristik umum pada setiap tingkat kemahiran dijelaskan sebagai berikut:

- **Kemahiran Dasar**. Mengetahui komponen-komponen subkategori, biasanya melalui pendidikan. Namun, orang tersebut memiliki pengalaman yang terbatas dalam menerapkan pengetahuan, melatih keterampilan, atau bekerja dengan atau menelaah proses-proses dalam organisasi.
- **Kemahiran Menengah**. Telah menerapkan beberapa pengetahuan, melakukan beberapa keterampilan, atau bekerja dengan proses tertentu. Sebagai contoh, seseorang dapat menunjukkan kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilannya ke dalam penugasan audit namun mungkin belum dianggap siap untuk memimpin penugasan dengan topik tersebut.
- **Kemahiran Tingkat Lanjut**. Mampu mendemonstrasikan kemampuan untuk memimpin atau mengawasi penugasan asurans atau advisori dalam subkategori pengetahuan atau melakukan pelatihan pada subkategori keterampilan.
- **Kemahiran Tingkat Ahli**. Menunjukkan wawasan, pandangan ke depan, dan nilai yang signifikan melalui penguasaan subkategori pengetahuan atau keterampilan. Individu tersebut dipandang sebagai advisor terpercaya oleh dewan dan manajemen senior, serta dianggap sebagai pemimpin inteketual atau contoh teladan oleh auditor internal lainnya.

Ekspektasi tingkat kemahiran dapat bervariasi berdasarkan karakteristik organisasi, geografi, sektor, ukuran fungsi audit internal, dan lainnya. Belum terdapat aturan yang secara luas diterapkan untuk mengaitkan tingkat kemahiran dengan peran pekerjaan dan nilainya. Namun demikian, tingkat kemahiran umumnya berkorelasi dengan nilai dan jenjang suatu peran pekerjaan karena dipengaruhi oleh

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

mekanisme pasar. Ketika menentukan ekspektasi tingkat kemahiran untuk peran pekerjaan tertentu, chief audit executive sebaiknya mempertimbangkan keterbatasan dan ekspektasi organisasi, kondisi pasar yang relevan, dan praktik-praktik terbaik yang berlaku.

Pengaruh Sertifikasi dan Pengalaman

Banyak auditor internal yang memperoleh sertifikasi profesional untuk menunjukkan tingkat kemahiran dan kredibilitas mereka dalam berbagai bidang. IIA memberikan kredensial seperti Internal Audit Practitioner™ (IAP), Certified Internal Auditor® (CIA®), dan Certification in Risk Management Assurance® (CRMA®) kepada para profesional yang menunjukkan pemahaman atas pengetahuan dan bidang keahlian yang relevan serta memenuhi standar pengalaman yang telah ditetapkan. Kredensial ini mendorong konsistensi dan keselarasan terhadap praktik-praktik terkemuka.

Panduan Praktik Kerangka Kerja Kompetensi tidak menetapkan secara khusus bagaimana asesmen tingkat kemahiran individu dalam subkategori tertentu dapat mencerminkan pencapaian/kelulusan suatu sertifikasi. Pertimbangan profesional sebaiknya selalu diterapkan ketika menilai tingkat kemahiran seseorang terhadap karakteristik standar.

Meskipun tingkat kemahiran berkorelasi dengan lamanya pengalaman yang dimiliki seseorang dalam suatu keterampilan atau bidang tertentu, pengalaman saja tidak menentukan tingkat kemahiran seseorang. Kemahiran juga bergantung pada tingkat kesulitan, cakupan, kedalaman, dan kompleksitas dari pengalaman yang diperoleh. Karakteristik kemahiran dalam Kerangka Kerja Kompetensi mengacu pada pencapaian-pencapaian spesifik, yang mungkin tidak selalu dapat ditunjukkan oleh individu meskipun memiliki pengalaman yang luas. Sebaliknya, individu dengan pengalaman yang relatif sedikit dapat menunjukkan kemahiran dengan pencapaian tertentu.

Selain itu, Panduan Praktik Kerangka Kerja Kompetensi tidak menetapkan batas waktu atau tanggal kedaluwarsa untuk pengaruh pengalaman masa lalu terhadap kemahiran saat ini. Tingkat kemahiran dalam beberapa bidang, terutama yang mengalami perubahan cepat, seperti teknologi informasi dan keamanan siber, dapat menurun seiring berjalannya waktu. Untuk kompetensi semacam ini, pendidikan profesional berkelanjutan dapat membantu individu mempertahankan tingkat kemahiran mereka; namun, pelatihan saja mungkin tidak cukup untuk naik ke tingkat kemahiran yang lebih tinggi. Beberapa contoh bukti konkret biasanya diperlukan untuk menentukan bahwa seseorang telah mencapai tingkat kemahiran yang lebih tinggi dalam suatu kompetensi.

Ekspektasi Tingkat Pekerjaan

Standar hanya menyebutkan tiga peran audit internal: auditor internal, supervisor penugasan, dan chief audit executive. Namun, praktik-praktik di seluruh dunia pada dasarnya telah menstandarkan peran pekerjaan tertentu dan mengaitkannya dengan kompetensi serta tingkat pengalaman dan kemahiran tertentu. Karakteristik, kompetensi, dan ekspektasi untuk peran-peran tersebut yang dijelaskan di bawah ini dapat menjadi tolok ukur yang berguna. Ekspektasi yang tercermin dalam profil peran bersifat sebagai contoh, bukan persyaratan atau batas minimum.

Faktor utama yang membedakan satu level dengan level lainnya adalah jumlah kompetensi yang mencapai tingkat kemahiran yang lebih tinggi, bukan subkategori Pengetahuan dan Keterampilan tertentu yang tercantum dalam templat. Sebagai contoh, seorang auditor utama (supervisor penugasan) biasanya mencapai tingkat kemahiran tingkat lanjut dalam beberapa subkategori, sementara auditor senior

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

(umum) memiliki kemahiran tingkat menengah, tetapi hanya sedikit atau bahkan tidak ada yang memiliki kemahiran tingkat lanjut. Auditor senior (umum) mungkin perlu meningkatkan kemampuannya dalam beberapa subkategori sebelum dipertimbangkan untuk menjadi auditor utama (supervisor penugasan).

Pengguna templat Kerangka Kerja Kompetensi sebaiknya menyesuaikan jabatan dan ekspektasi dari Profil Peran dengan kondisi organisasinya dan/atau mempertimbangkan untuk menggunakan templat tersebut sebagai dasar untuk mengusulkan penyesuaian jenjang jabatan auditor internal.

Auditor Tingkat Pemula dan Staf

Posisi *entry-level* (auditor tingkat pemula) sering kali menargetkan lulusan perguruan tinggi yang baru lulus, dengan asumsi mereka telah memiliki setidaknya kesadaran dan pemahaman (kemahiran dasar) tentang topik-topik yang relevan. Kandidat pada tingkat ini dapat dipekerjakan sebagai *trainee*, magang, atau staf auditor. Staf auditor mungkin memiliki pengalaman, namun baik auditor pemula maupun staf auditor memerlukan supervisi untuk melaksanakan jasa audit internal secara efektif.

Banyak organisasi mencari kandidat tingkat pemula dengan gelar di bidang akuntansi atau keuangan, yang mencakup konsep dan metodologi audit fundamental, struktur organisasi, fungsi dan proses yang signifikan, serta informasi yang relevan tentang tata kelola, manajemen risiko, dan proses pengendalian. Namun, organisasi juga dapat memerlukan kompetensi profesional lain yang relevan, seperti analisis data, komunikasi, dan manajemen proyek, dan mencari kandidat dengan pengalaman di bidang operasional seperti pemasaran, teknologi informasi, atau keamanan siber.

Auditor Senior (umum dan spesialis)

Gelar auditor senior sering digunakan untuk menunjukkan bahwa individu tersebut telah menunjukkan kemahiran tingkat menengah dalam Audit Internal dan Kompetensi Profesional, yang umumnya memiliki lebih banyak pengalaman yang relevan dibandingkan dengan tingkat staf auditor. Auditor senior mungkin diharapkan mampu melaksanakan **perencanaan penugasan** dan pekerjaan lapangan di bawah arahan supervisor penugasan yang lebih berkualifikasi, namun seringkali dengan pendampingan yang lebih sedikit dibandingkan dengan auditor pemula atau staf. Dalam beberapa fungsi audit internal, auditor senior (umum) dapat juga diharapkan untuk mengawasi pekerjaan staf auditor.

Individu yang pindah ke audit internal dari fungsi lain dapat dianggap sebagai auditor senior (spesialis) apabila mereka memiliki pengalaman dan kemahiran yang cukup relevan dengan Kompetensi Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Area Operasional karena nilai pasar dari keahlian mereka, bahkan jika mereka hanya memiliki tingkat kemahiran dasar dalam Kompetensi Audit Internal. Biasanya, auditor senior dapat menunjukkan setidaknya kemahiran tingkat menengah dalam Kompetensi Audit Internal setelah memiliki waktu yang cukup dalam fungsi audit internal.

Auditor Utama (supervisor penugasan dan teknis)

Level auditor utama umumnya merujuk pada peran sebagai supervisor penugasan atau individu dengan keahlian teknis dengan kemahiran tingkat lanjut, yang memiliki nilai pasar lebih tinggi dibandingkan auditor senior. Jabatan yang umumnya termasuk auditor utama, auditor teknis, dan manajer audit.

Supervisor penugasan sebaiknya memimpin perencanaan penugasan, termasuk melakukan **asesmen risiko**, memprioritaskan tujuan bisnis yang akan dicakup dalam ruang lingkup setiap penugasan, dan mengembangkan program kerja untuk mencapai **tujuan penugasan**.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

Auditor teknis biasanya memimpin perencanaan dan pekerjaan lapangan yang terkait dengan satu atau lebih area dimana mereka memiliki kemahiran tingkat lanjut, namun tidak bertanggung jawab atas keseluruhan penugasan. Seorang supervisor penugasan atau auditor teknis seyogyanya menunjukkan kemahiran tingkat lanjut dalam setidaknya beberapa Kompetensi Audit Internal dan Kompetensi Profesional dan lebih dari satu Kompetensi Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Kompetensi Area Operasional yang signifikan bagi organisasi.

Manajer Senior dan Direktur Audit (non-chief audit executive)

Auditor internal yang bertanggung jawab untuk mengelola proyek audit dan tim auditor biasanya menyandang jabatan sebagai manajer senior atau direktur, tergantung pada tingkat kemahiran mereka, nilai pasar, dan faktor-faktor khusus untuk organisasi atau fungsi audit internal. Dalam fungsi audit internal yang kecil atau ketika chief audit executive adalah jabatan setingkat direktur, ekspektasi yang diberikan kepada manajer audit senior mungkin serupa dengan ekspektasi yang diberikan kepada direktur (non-chief audit executive) di organisasi yang lebih besar. Dalam fungsi audit internal yang memiliki struktur yang lebih besar, di mana chief audit executive membawahi direktur dan manajer senior, ekspektasi tingkat kemahiran untuk direktur biasanya lebih tinggi daripada manajer senior. Direktur (non-chief audit executive) dan manajer senior sebaiknya menunjukkan kemahiran tingkat lanjut dalam semua Kompetensi Audit Internal, sementara direktur (non-chief audit executive) biasanya menunjukkan kemahiran tingkat ahli dalam satu atau beberapa subkategori, yang mencerminkan dan sesuai dengan nilai pasar yang lebih tinggi.

Chief Audit Executive

Chief audit executive sebaiknya menunjukkan setidaknya kemahiran tingkat lanjut dalam semua Kompetensi Audit Internal dan Kompetensi Profesional, dengan kemahiran tingkat ahli yang diharapkan pada sebagian besar kompetensi tersebut. Mereka juga seharusnya secara umum memiliki kemahiran tingkat ahli dalam beberapa Kompetensi Tata Kelola dan Manajemen Risiko.

Kompetensi Audit Internal, Profesional, dan Tata Kelola dan Manajemen Risiko berkaitan dengan kemampuan chief audit executive untuk:

- Berkontribusi pada tata kelola dan strategi fungsi audit internal.
- Memimpin dan mengelola tim auditor internal.
- Berkomunikasi dan bernegosiasi secara efektif di seluruh organisasi.
- Memberikan advis kepada dewan dan manajemen senior tentang cara meningkatkan efektivitas proses manajemen risiko organisasi.
- Menerapkan analitik tingkat lanjut dan pemantauan risiko berkelanjutan.
- Memberikan kepemimpinan pemikiran (*thought leadership*) tentang tren risiko yang muncul, ekspektasi peraturan, dan praktik-praktik terkemuka dalam manajemen risiko perusahaan.

Ketika chief audit executive memasuki posisi tersebut dari fungsi, industri, atau sektor yang berbeda, dewan sebaiknya menyadari bahwa individu tersebut mungkin hanya memiliki kemahiran dasar atau menengah dalam beberapa subkategori. Dalam situasi seperti itu, dewan dapat mengharapkan eksekutif

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

untuk mengembangkan kompetensi tertentu hingga mencapai kemahiran tingkat lanjut dalam jangka waktu yang wajar.

Anggota Komite Audit

Anggota komite audit umumnya merupakan eksekutif senior aktif maupun mantan eksekutif yang berpengalaman. Dengan demikian, mereka biasanya memiliki kemahiran tingkat ahli dalam beberapa subkategori, terutama dalam Kompetensi Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Kompetensi Bidang Operasional yang mana mereka memiliki pengalaman profesional sebelumnya. Anggota komite audit sebaiknya memiliki kemampuan tingkat lanjut dalam bidang Audit Internal dan Kompetensi Profesional. Namun demikian, jika anggota komite audit yang baru berada pada tingkat kemahiran dasar atau menengah untuk beberapa Kompetensi Audit Internal, maka chief audit executive bertanggung jawab untuk memberikan informasi dan interaksi yang diperlukan untuk meningkatkan tingkat kemahiran mereka dalam jangka waktu yang wajar.

Ketua Tim Asesmen Kualitas

Ketua tim asesor kualitas, atau individu yang bertanggung jawab penuh atas asesmen kualitas, biasanya memiliki kemahiran tingkat ahli dalam sebagian besar Kompetensi Audit Internal, terutama Program Asurans dan Peningkatan Kualitas. Para asesor sebaiknya menyelesaikan pelatihan mengenai metodologi asesmen kualitas.

Asesmen kualitas eksternal harus memiliki setidaknya satu orang dengan sertifikasi CIA sebagai pimpinan atau pelaksana asesmen tersebut. Memiliki sertifikasi CIA menunjukkan tingkat kredibilitas dan kepatuhan terhadap etika dan standar profesional.

Asesmen kualitas internal tidak mewajibkan persyaratan CIA, meskipun kualitas asesmen tersebut sangat bergantung pada tingkat kemahiran dan profesionalisme asesor.

Ketua tim asesmen kualitas internal dan eksternal juga seharusnya memiliki kemahiran tingkat lanjut dalam Kompetensi Area Operasional yang signifikan bagi organisasi untuk memberikan saran tentang bagaimana strategi, perencanaan, dan sumber daya fungsi audit internal dapat diselaraskan untuk memberikan nilai yang optimal bagi dewan dan manajemen senior.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

Menggunakan Kerangka kerja Kompetensi

Panduan Praktik Kerangka Kerja Kompetensi menyediakan metodologi untuk menilai kompetensi individu dan kolektif. Panduan ini membantu individu dan pimpinan untuk mengidentifikasi area-area yang menjadi kekuatan individu dan kolektif serta kesenjangan antara tingkat kemahiran yang diharapkan dan kondisi saat ini, yang dapat menjadi dasar untuk perencanaan pengembangan profesional dan sumber daya.

Asesmen ini sebaiknya dilakukan secara berkesinambungan untuk memastikan bahwa nilai jasa audit internal tetap selaras dengan ekspektasi pemangku kepentingan.

Sebagai Individu

Asesmen Kompetensi Individu dalam Templat A3 digunakan untuk menilai tingkat kemahiran dalam subkategori yang ditentukan dengan membandingkan kompetensi terdokumentasi auditor internal dengan karakteristik tingkat kemahiran yang semakin kompleks dan berharga dalam bidang tersebut. Asesmen mandiri individu sangat membantu untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan relatif, yang sebaiknya dijadikan dasar untuk menyusun rencana pelatihan guna mempertahankan dan meningkatkan kemahiran tertentu. Templat A3 juga menyertakan kolom untuk mencatat hasil asesmen kemahiran sebelumnya untuk mengidentifikasi area pengembangan profesional dan menunjukkan pencapaian rencana atau target yang ditetapkan sebelumnya.

Manajer/atasan dari individu sebaiknya mereviu asesmen mandiri yang dilakukan dan memberikan umpan balik, karena manajer mungkin dapat menilai kekuatan bukti yang tersedia dengan berbeda, dan oleh karenanya dapat memberikan penilaian kemahiran yang berbeda pada beberapa subkategori. Manajer juga dapat mengidentifikasi subkategori yang berbeda atau tambahan subkategori yang sebaiknya dikembangkan oleh individu, misalnya, untuk menyelaraskan dengan kebutuhan kemahiran kolektif fungsi audit internal.

Meskipun mungkin tidak ada hubungan eksplisit atau otomatis antara pengembangan kompetensi dan perkembangan karier, contoh Profil Peran dalam Templat B1-B9 sangat membantu untuk membandingkan kemahiran yang dinilai dari seseorang dengan ekspektasi yang umum untuk peran mereka saat ini atau peran yang diinginkan. Membandingkan asesmen kompetensi individu dengan contoh Profil Peran dapat memberikan bukti bahwa individu tersebut merupakan kandidat yang layak untuk promosi atau ada kompetensi tertentu yang perlu ditingkatkan untuk memenuhi ekspektasi peran mereka saat ini. Satu kolom dalam Templat A3 disediakan untuk mencatat tindakan yang akan dilakukan oleh individu dan supervisornya guna mencapai tingkat kemahiran yang ditargetkan pada setiap subkategori dalam periode berikutnya. Kolom "Catatan Lain" dapat digunakan untuk mencatat pengamatan atau bukti lain yang mendukung asesmen kemahiran atau rencana pengembangan profesional.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

Sebagai Chief Audit Executive

Chief audit executive sebaiknya mereviu subkategori dalam Templat A1 dan konteks tambahan dalam Templat A2 untuk memastikan bahwa Kerangka Kerja Kompetensi sesuai dengan prioritas organisasi. Jika subkategori baru perlu ditambahkan atau subkategori yang sudah ada digabungkan, perubahan tersebut sebaiknya diterapkan secara konsisten ke semua templat lainnya untuk memastikan keselarasan metodologi.

Chief audit executive dan pihak-pihak lain yang memiliki tanggung jawab pengawasan sebaiknya menggunakan Templat A3 untuk mereviu **secara berkala** asesmen mandiri atas kompetensi individu dan memberikan umpan balik dan pembinaan. Ketika tingkat kemahiran yang dinilai mandiri oleh individu tersebut lebih tinggi atau lebih rendah daripada yang dinilai oleh supervisornya, mungkin ada perbedaan dalam ekspektasi peran pekerjaan saat ini dan persepsi tentang pencapaian yang telah diraih. Melakukan diskusi dapat membantu menyelaraskan kedua belah pihak untuk mencapai pemahaman yang sama, termasuk tindakan yang harus diambil oleh individu dan supervisornya serta pelatihan dan pengembangan yang tepat. Diskusi semacam itu sebaiknya menjadi bagian dari pendekatan chief audit executive untuk mendorong pengembangan individu dan memenuhi tujuan kompetensi fungsi audit internal.

Asesmen Kompetensi Kolektif dalam Templat A4 digunakan untuk merangkum tingkat kemahiran para auditor internal secara keseluruhan. Templat A4 mencakup kolom untuk mencatat hasil asesmen kemahiran kolektif sebelumnya dan saat ini, target untuk periode mendatang, dan rencana tindakan yang perlu diambil oleh chief audit executive. Tingkat kemahiran yang ditargetkan sebaiknya selaras dengan strategi fungsi audit internal dan prioritas organisasi. Penetapan tujuan serta pemantauan kemajuannya mendorong perbaikan berkelanjutan dan membantu CAE menunjukkan kesesuain terhadap Standar.

Setelah memastikan bahwa subkategori kompetensi telah selaras dengan prioritas organisasi dan melakukan asesmen kolektif, chief audit executive sebaiknya mengidentifikasi kesenjangan antara kemahiran yang ditargetkan dan yang ada saat ini serta menentukan cara memperoleh sumber daya yang diperlukan. Pendekatan ini dapat mencakup pelatihan, perekrutan, dan **outsourcing** (termasuk dari fungsi lain di dalam organisasi). Chief audit executive dapat menggunakan dokumentasi dari asesmen kompetensi kolektif sebagai dasar untuk permintaan sumber daya keuangan, manusia, maupun teknologi yang diperlukan untuk mendukung strategi audit internal dan menyelesaikan rencana audit internal.

Jika piagam audit internal menetapkan bahwa fungsi audit internal dapat memberikan jasa advisori, chief audit executive sebaiknya memastikan bahwa fungsi audit internal setidaknya memiliki kemahiran tingkat lanjut dalam hal Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Kompetensi Bidang Operasional yang relevan. Mencapai kemahiran tingkat ahli dalam bidang-bidang yang penting menunjukkan bahwa fungsi audit internal dan chief audit executive adalah advisor yang dipercaya oleh dewan dan manajemen senior.

Menentukan Kebutuhan Kompetensi untuk Penugasan

Supervisor penugasan harus menentukan kompetensi yang diperlukan untuk memberikan wawasan dan pandangan ke depan yang bernilai tambah dalam penugasan asurans dan advisori, yang sangat tergantung dari tingkat kemahiran dalam subkategori Pengetahuan dan Keterampilan. Supervisor penugasan sebaiknya membandingkan kompetensi individu dengan asesmen risiko penugasan, tujuan,

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

dan ruang lingkup untuk mengidentifikasi sumber daya dengan kekuatan yang relevan dan membangun tim dengan keterampilan yang saling melengkapi.

Jika suatu penugasan membutuhkan kemahiran dalam subkategori Pengetahuan atau Keterampilan tertentu yang tidak dimiliki oleh auditor internal, maka supervisor penugasan sebaiknya mendiskusikan situasi tersebut dengan chief audit executive. Chief audit executive sebaiknya menentukan apakah sumber daya lain/tambahan dapat diperoleh, atau **program kerja penugasan** dimodifikasi agar sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya yang tersedia.

Di akhir penugasan, umpan balik dari supervisor penugasan dapat digunakan sebagai bukti obyektif untuk mendukung atau memperbarui asesmen kompetensi individu.

Pelaporan kepada Dewan dan Manajemen Senior

Chief audit executive bertanggung jawab untuk mengkomunikasikan kepada Dewan dan manajemen senior apakah fungsi audit internal memiliki kompetensi yang sesuai dan memadai. Sesuai dengan yang tercantum dalam Standar, kompetensi yang sesuai berarti selaras dengan prioritas organisasi, sedangkan kompetensi yang memadai mengacu pada jumlah sumber daya yang tersedia untuk menjalankan penugasan.

Chief audit executive dapat menggunakan hasil asesmen kompetensi kolektif sebagai dasar dalam komunikasi berkala dengan dewan dan manajemen senior mengenai kesesuaian dan kecukupan sumber daya manusia fungsi audit internal. Demikian pula, jika chief audit executive mengidentifikasi bahwa fungsi audit internal belum memberikan nilai yang diharapkan, maka tingkat kemahiran kolektif mungkin perlu disesuaikan.

Chief audit executive sebaiknya meminta arahan kepada dewan dan manajemen senior untuk menetapkan ukuran kinerja yang terkait dengan kompetensi fungsi audit internal, seperti mencapai dan mempertahankan kredensial/sertifikasi profesional, menyelesaikan pelatihan tertentu, atau melakukan penugasan tertentu. Proses manajemen kinerja juga sebaiknya mencakup penetapan sasaran kompetensi bagi chief audit executive dan untuk dapat memberikan asesmen mandiri kepada dewan dan manajemen senior. Pengukuran kinerja untuk chief audit executive dan fungsi audit internal sebaiknya menunjukkan peningkatan yang berkelanjutan.

Evaluasi Kinerja dan Promosi

Asesmen kompetensi individu dan kolektif sebaiknya diperbarui berdasarkan kinerja yang dapat diamati. Frekuensi dan metodologi pembaruan tersebut dapat bervariasi, namun setiap perubahan pada tingkat kemahiran yang telah diases sebaiknya disertai dengan dokumentasi pendukung yang menjadi dasar untuk komunikasi, kesepakatan, dan penetapan tujuan selanjutnya. Supervisor penugasan sebaiknya memberikan umpan balik mengenai kinerja selama dan setelah penugasan untuk mendukung asesmen tingkat kemahiran. Demikian pula, chief audit executive sebaiknya secara berkala mereviu kemahiran yang telah dinilai dibandingkan dengan target yang ditetapkan, untuk mengevaluasi apakah taktik pengembangan dan perolehan kompetensi yang digunakan telah efektif atau perlu disesuaikan.

Contoh Profil Peran dalam Templat B1-B9 dapat berguna untuk membandingkan ekspektasi kompetensi pada berbagai level pekerjaan. Secara umum diasumsikan bahwa tingkat peran dan jenjang jabatan meningkat seiring dengan naiknya tingkat kemahiran, yang juga berpengaruh terhadap kompensasi. Chief audit executive sebaiknya mereviu contoh-contoh tersebut untuk memastikan konsistensi dengan kondisi pasar.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

Chief audit executive dan supervisor audit sebaiknya menyadari bagaimana asesmen kompetensi individu dibandingkan dengan ekspektasi tingkat pekerjaan dan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dalam diskusi tentang promosi, rencana strategis, dan anggaran. Keputusan apakah akan mempromosikan individu tertentu mempertimbangkan banyak faktor; namun, membandingkan kemahiran dengan karakteristik standar akan meningkatkan konsistensi dan objektivitas keputusan tersebut.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

Lampiran A. Standar IIA yang relevan

Sumber daya IIA berikut ini dirujuk dalam panduan ini.

Prinsip dan Standar
Prinsip 3 Mendemonstrasikan Kompetensi
Standar 3.1 Kompetensi
Standar 3.2 Pengembangan Profesional Berkelanjutan
Standar 7.2 Kualifikasi Chief Audit Executive
Standar 8.1 Interaksi dengan Dewan
Standar 8.4 Asesmen Kualitas Eksternal
Prinsip 9 Rencanakan Secara Strategis
Standar 9.1 Memahami Proses Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian
Standar 9.2 Strategi Audit Internal
Standar 9.3 Metodologi
Prinsip 10 Mengelola Sumber Daya
Standar 10.2 Pengelolaan Sumber Daya Manusia
Prinsip 11 Berkomunikasi Secara Efektif
Standar 11.2 Komunikasi Efektif
Prinsip 12 Meningkatkan Kualitas
Standar 12.1 Asesmen Kualitas Internal
Standar 12.2 Pengukuran Kinerja
Standar 12.3 Mengawasi dan Meningkatkan Kinerja Penugasan
Prinsip 13 Merencanakan Penugasan Secara Efektif
Standar 13.5 Sumber Daya Penugasan
Prinsip 14 Melaksanakan Penugasan
Prinsip 15 Mengomunikasikan Hasil Penugasan

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

Lampiran B. Daftar Istilah

Definisi diambil dari "Glosarium" dalam publikasi The IIA, Standar Audit Internal Global, Edisi 2024, kecuali dinyatakan lain.

jasa advisori - Jasa dimana auditor internal memberikan advis kepada pemangku kepentingan organisasi tanpa memberikan asurans atau mengambil tanggung jawab manajemen.Sifat dan cakupan jasa advisori harus disetujui oleh pemangku kepentingan yang relevan. Contohnya antara lain memberikan rekomendasi mengenai desain dan implementasi kebijakan, proses, sistem, dan produk baru; memberikan jasa forensik; memberikan pelatihan; dan memfasilitasi diskusi tentang risiko dan pengendalian. "Jasa advisori" juga dikenal sebagai "jasa konsultasi."

asurans - – Pernyataan yang dimaksudkan untuk meningkatkan tingkat kepercayaan pemangku kepentingan mengenai proses tata kelola organisasi, manajemen risiko, dan pengendalian organisasi atas suatu isu, kondisi, hal, atau aktivitas yang sedang direviu yang dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan.

jasa asurans - Jasa dimana auditor internal melakukan asesmen objektif untuk memberikan asurans. Contoh jasa asurans meliputi penugasan kepatuhan, keuangan, operasional atau kinerja, dan teknologi. Auditor internal dapat memberikan keyakinan terbatas atau wajar, tergantung pada sifat, waktu, dan cakupan prosedur yang dilakukan.

dewan - Badan tertinggi yang bertanggung jawab atas tata kelola, seperti:

- Direksi dan dewan komisaris.
- Komite audit.
- Dewan gubernur atau wali.
- Kelompok pejabat yang dipilih atau orang yang ditunjuk secara politik.
- Badan lain yang mempunyai kewenangan atas fungsi tata kelola.

Dalam organisasi yang mempunyai lebih dari satu badan yang bertanggung jawab atas tata kelola, maka “dewan” mengacu pada beberapa badan yang memiliki otoritas untuk memberikan wewenang, peran, dan tanggung jawab yang tepat kepada fungsi audit internal.

Jika tidak ada satupun badan seperti yang disebutkan di atas, maka “dewan” dapat diartikan sebagai kelompok atau orang yang bertindak sebagai badan tingkat tertinggi yang bertanggung jawab atas tata kelola dalam organisasi. Contohnya termasuk pimpinan organisasi dan manajemen senior.

chief audit executive - Peran kepemimpinan yang bertanggung jawab untuk mengelola secara efektif seluruh aspek fungsi audit internal dan memastikan kualitas kinerja jasa audit internal sesuai dengan

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

Standar Audit Internal Global. Jabatan dan/atau tanggung jawab spesifik mungkin berbeda antar organisasi.

kompetensi - Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

pengendalian - Setiap tindakan yang diambil oleh manajemen, dewan, dan pihak lain untuk mengelola risiko dan meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

proses pengendalian - Kebijakan, prosedur, dan aktivitas yang dirancang dan dioperasikan untuk mengelola risiko berada dalam tingkat toleransi risiko organisasi.

kriteria - Dalam suatu penugasan, spesifikasi keadaan yang diinginkan dari aktivitas yang sedang direviu (juga disebut “kriteria evaluasi”).

penugasan - Penugasan atau proyek audit internal tertentu yang mencakup beberapa tugas atau aktivitas yang dirancang untuk mencapai serangkaian tujuan tertentu yang terkait. Lihat juga "jasa asurans" dan "jasa advisori"

kesimpulan penugasan - Pertimbangan profesional auditor internal atas temuan penugasan jika dilihat secara kolektif. yang baik atau tidak baik. Kesimpulan penugasan sebaiknya mengindikasikan kinerja yang baik atau tidak baik.

tujuan penugasan - Pernyataan yang mengartikulasikan tujuan penugasan dan menjelaskan tujuan spesifik yang ingin dicapai.

perencanaan penugasan - Proses di mana auditor internal mengumpulkan informasi, menilai dan memprioritaskan risiko yang relevan dengan aktivitas yang sedang direviu, menetapkan tujuan dan ruang lingkup penugasan, mengidentifikasi kriteria evaluasi, dan membuat program kerja untuk suatu penugasan.

hasil penugasan - Temuan dan kesimpulan dari sebuah penugasan. Hasil penugasan juga dapat mencakup rekomendasi dan/atau rencana perbaikan.

supervisor penugasan - Seorang auditor internal yang bertanggung jawab untuk melakukan supervisi penugasan audit internal, yang dapat mencakup memberikan pelatihan dan membantu auditor internal lainnya serta meninjau dan menyetujui program kerja penugasan, kertas kerja, komunikasi akhir, dan kinerja. Chief audit executive dapat menjadi supervisor penugasan atau dapat mendelegasikan tanggung jawab tersebut.

tata kelola - Kombinasi proses dan struktur yang diterapkan oleh dewan untuk menginformasikan, mengarahkan, mengelola, dan memantau aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuannya.

dampak - Hasil atau efek dari suatu peristiwa. Peristiwa tersebut dapat berdampak positif atau negatif terhadap strategi atau tujuan bisnis organisasi.

integritas - Perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap prinsip moral dan etika, termasuk mendemonstrasikan kejujuran dan keberanian profesional untuk bertindak berdasarkan fakta yang relevan.

piagam audit internal - Dokumentasi formal yang mencakup mandat fungsi audit internal, posisi organisasi, hubungan pelaporan, ruang lingkup pekerjaan, jenis jasa, dan spesifikasi lainnya.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

fungsi audit internal - Individu atau kelompok profesional yang bertanggung jawab untuk menyediakan jasa asurans dan advisori bagi suatu organisasi.

mandat audit internal - Wewenang, peran, dan tanggung jawab fungsi audit internal, yang mungkin diberikan oleh dewan dan/atau perundang-undangan.

manual audit internal - Dokumentasi chief audit executive mengenai metodologi (kebijakan, proses, dan prosedur) untuk memandu dan mengarahkan auditor internal dalam fungsi audit internal.

rencana audit internal - Sebuah dokumen, yang dikembangkan oleh chief audit executive, yang mengidentifikasi penugasan dan jasa audit internal lainnya yang diperkirakan akan diberikan selama periode tertentu. Rencana tersebut sebaiknya berbasis risiko dan dinamis, mencerminkan penyesuaian yang tepat waktu sebagai respons terhadap perubahan yang mempengaruhi organisasi.

audit internal - jasa asurans dan advisori yang independen dan objektif yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan operasional organisasi. Audit internal membantu organisasi mencapai tujuannya dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas proses tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian.

metodologi - Kebijakan, proses, dan prosedur yang ditetapkan oleh chief audit executive untuk memandu fungsi audit internal dan meningkatkan efektivitasnya.

outsourcing - Membuat kontrak dengan penyedia jasa audit internal eksternal yang independen. Pengalihdayaan penuh suatu fungsi mengacu pada pengontrakan seluruh fungsi audit internal, dan pengalihdayaan sebagian (juga disebut "*cosourcing*") menunjukkan bahwa hanya sebagian dari jasa yang dialihdayakan.

secara berkala - Pada interval yang teratur, tergantung pada kebutuhan organisasi, termasuk fungsi audit internal**.**

skeptisisme profesional - Mempertanyakan dan menilai secara kritis keandalan suatu informasi.

kemahiran – peningkatan dalam pengetahuan atau keterampilan [Merriam-Webster Dictionary https://www.merriam-webster.com/dictionary/proficiency].

program asurans dan peningkatan kualitas - Sebuah program yang ditetapkan oleh chief audit executive untuk mengevaluasi dan memastikan fungsi audit internal mematuhi Standar Audit Internal Global, mencapai tujuan kinerja, dan mengupayakan perbaikan berkelanjutan. Program ini mencakup asesmen internal dan eksternal.

hasil jasa audit internal - Hasil/keluaran, seperti kesimpulan penugasan, penugasan dengan tema (seperti asesmen keefektifan praktik tertentu atau identifikasi akar permasalahan), dan kesimpulan di tingkat unit bisnis atau organisasi.

risiko - Efek positif atau negatif dari ketidakpastian terhadap tujuan.

asesmen risiko – Identifikasi dan analisis risiko yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi. Signifikansi risiko biasanya dinilai berdasarkan dampak dan kemungkinan keterjadiannya.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

manajemen risiko - Suatu proses untuk mengidentifikasi, menilai, mengelola, dan mengendalikan suatu kejadian atau situasi potensial untuk memberikan asurans yang wajar atas pencapaian tujuan organisasi.

akar masalah - Isu inti atau alasan yang mendasari perbedaan antara kriteria dan kondisi kegiatan yang direviu.

manajemen senior - Tingkat tertinggi manajemen eksekutif suatu organisasi yang bertanggung jawab kepada dewan untuk melaksanakan keputusan strategis organisasi, biasanya sekelompok orang yang mencakup chief executive officer atau pimpinan organisasi.

pemangku kepentingan – Pihak yang memiliki kepentingan langsung atau tidak langsung terhadap aktivitas dan hasil organisasi. Pemangku kepentingan dapat mencakup dewan, manajemen, karyawan, pelanggan, vendor, pemegang saham, regulator, lembaga keuangan, auditor eksternal, publik, dan lain-lain.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

Lampiran C. Templat

Workbook Microsoft Excel yang menyertai panduan ini berisi templat untuk menyajikan dan menerapkan Kerangka kerja Kompetensi.

Nomor Sheet	Judul	Deskripsi
A1	Kerangka Kerja Kompetensi	Matriks subkategori Pengetahuan dan Keterampilan serta tingkat kemahiran, dengan deskripsi karakteristik dan contoh untuk setiap kombinasi.
A2	Contoh subkategori Pengetahuan dan Keterampilan	Contoh dari beberapa proses utama atau subtopik yang termasuk dalam setiap subkategori Pengetahuan dan Keterampilan.
A3	Asesmen Kompetensi Individu	Templat untuk mencatat asesmen kompetensi individu, untuk memfasilitasi pengembangan dan kesesuaian dengan Standar.
A4	Asesmen Kompetensi Kolektif	Templat untuk mencatat asesmen kompetensi kolektif, untuk memfasilitasi perencanaan sumber daya dan kesesuaian dengan Standar.
B1	Profil Peran 1: auditor internal tingkat pemula (entry level)	Contoh asesmen kompetensi yang umum dilakukan untuk auditor internal tingkat pemula.
B2	Profil Peran 2: auditor internal tingkat staf	Contoh asesmen kompetensi yang umum dilakukan untuk auditor internal tingkat staf.
B3	Profil Peran 3: auditor internal senior (umum)	Contoh asesmen kompetensi yang umum dilakukan untuk auditor internal senior (umum).
B4	Profil Peran 4: auditor internal senior (spesialis)	Contoh asesmen kompetensi yang umum dilakukan untuk auditor internal senior (spesialis).
B5	Profil Peran 5: auditor utama (supervisor penugasan)	Contoh asesmen kompetensi yang umum dilakukan untuk auditor utama (supervisor penugasan).
B6	Profil Peran 6: auditor utama (teknis)	Contoh asesmen kompetensi yang umum dilakukan untuk auditor utama (teknis).
B7	Profil Peran 7: manajer audit senior	Contoh asesmen kompetensi yang umum dilakukan untuk manajer audit senior.
B8	Profil Peran 8: direktur audit internal (non-CAE)	Contoh asesmen kompetensi yang umum dilakukan untuk direktur audit internal (non-CAE).
B9	Profil Peran 9: chief audit executive	Contoh asesmen kompetensi yang umum dilakukan untuk seorang chief audit executive.
B10	Profil Peran 10: Anggota Komite Audit	Contoh asesmen kompetensi yang umum dilakukan untuk anggota komite audit.
B11	Profil Peran 11: ketua tim asesmen kualitas	Contoh asesmen kompetensi yang umum dilakukan untuk ketua tim asesmen kualitas.
C1	Ceklis Kesesuaian	Kesempatan untuk menggunakan Model Kompetensi dan templat yang menyertainya untuk mendukung kesesuaian dengan persyaratan dalam Standar.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Hanya untuk penggunaan pribadi.

Tentang Institut Auditor Internal

Institute of Internal Auditors (IIA) adalah asosiasi profesional internasional yang melayani lebih dari 260.000 anggota global dan telah memberikan lebih dari 200.000 sertifikasi Certified Internal Auditor® (CIA®) di seluruh dunia. Didirikan pada tahun 1941, IIA diakui di seluruh dunia sebagai pemimpin profesi audit internal dalam hal standar, sertifikasi, pendidikan, penelitian, dan bimbingan teknis. Untuk informasi lebih lanjut, kunjungi theiia.org.

Penafian

IIA menerbitkan dokumen ini untuk tujuan informasi dan pendidikan. Materi ini tidak dimaksudkan untuk memberikan jawaban yang pasti untuk keadaan individu tertentu dan dengan demikian hanya dimaksudkan untuk digunakan sebagai panduan. IIA merekomendasikan untuk mencari advis ahli independen yang berkaitan langsung dengan situasi tertentu. IIA tidak bertanggung jawab atas siapa pun yang hanya mengandalkan materi ini.

Hak Cipta

©2025 The Institute of Internal Auditors, Inc. Hak dilindungi undang-undang. Untuk izin mereproduksi, silakan hubungi copyright@theiia.org.

Juni 2025 (Dokumen ini menggantikan Kerangka Kerja Kompetensi yang terakhir diperbarui pada tahun 2022.)

The Institute of Internal Auditors

Global Headquarters
The Institute of Internal Auditors
1035 Greenwood Blvd., Suite 401
Lake Mary, FL 32746, USA
Phone: +1-407-937-1111
Fax: +1-407-937-1101