

Evaluasi Kinerja Inspektorat Di Kabupaten Morowali

Inspectorate Performance Evaluation in Morowali Regency

Ananda Bella Dwiningsih*, Zainuddin Mustapa, Natsir Tompo

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bosowa

*email: anandabelladwiningsih@gmail.com

Diterima: 30 Desember 2022 / Disetujui : 20 Januari 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Inspektorat Kabupaten Morowali melaksanakan tugas pokok pembinaan dan pengawasan yang kemudian diukur berdasarkan indikator kinerja yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Penelitian ini dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Morowali dengan informan penelitian adalah Inspektur, Sekretaris, dan Inspektur Pembantu Wilayah. Metode Penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Hasil utama penelitian ini adalah kinerja yang dihasilkan berdasarkan pelaksanaan tugas pokok cukup efektif dan efisien. Hal ini ditunjukkan dengan rekomendasi BPK yang menurun setiap tahunnya, didukung kembali dengan opini BPK yang naik dari WDP menjadi WTP. Sekalipun dalam pelaksanaannya seringkali menghadapi kendala seperti pengoptimalan waktu dan objek pemeriksaan yang kurang kooperatif mempengaruhi keterlambatan dalam mengumpulkan hasil kerja. Namun terlepas dari semuanya itu Inspektorat Kabupaten Morowali tetap menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Kata Kunci: Evaluasi Kinerja, Inspektorat, Tugas Pokok

Abstract

This study aims to find out how the Morowali Regency Inspectorate carries out the main tasks of coaching and monitoring which is then measured based on performance indicators, namely quality, quantity, timeliness, effectiveness, independence, and work commitment. This research was conducted at the Morowali Regency Inspectorate Office with the research informants being the Inspector, Secretary, and Regional Assistant Inspector. This research method is descriptive qualitative. The main result of this research is that the performance generated based on the implementation of the main tasks is quite effective and efficient. This is shown by BPK's recommendations which decrease every year, supported again by BPK's opinion which increases from WDP to WTP. Even though in its implementation it often faces obstacles such as optimizing time and uncooperative inspection objects that affect delays in collecting work results. But despite all that, the Morowali Regency Inspectorate continues to carry out its duties in accordance with applicable regulations

Keywords: Performance Evaluation, Inspectorate, Main Task



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Kinerja dari pemerintah daerah sekarang cenderung lebih disorot publik, dalam hal ini pemerintah diharapkan dapat menunjukkan akuntabilitas kinerja pada masyarakat selaku pemangku kepentingan. Adapun pada penyelenggaraan sistem akuntabilitas dibutuhkan perencanaan strategis sebagai tahapan awal dalam mengukur kinerja dari pemerintah daerah. Contoh perubahan dalam lingkungan strategis yakni implementasi paradigma pemerintahan yang baik ataupun bisa dinamakan good governance dimana memberi nuansa fungsi serta peran yang setara diantara pemerintah, masyarakat, serta

swasta melalui sejumlah prinsip dasar yang meliputi: Transparansi, Akuntabilitas, serta Partisipasi. Pergeseran paradigma pelaksanaan pemerintahan daerah menuju pola desentralisasi dari pola sentralisasi mengakibatkan konsekuensi semakin membesarnya pelimpahan kewenangan kepada pemerintah daerah dari pemerintah pusat. Hal ini ditujukan untuk memberikan keleluasaan serta kesempatan terhadap daerah otonom untuk mengurus serta mengatur kepentingan dari masyarakat sekitar. Tetapi wewenang yang luas juga memerlukan pengawasan secara maksimal supaya penyalahgunaan serta penyimpangan terhadap wewenang tidak terjadi. Pengawasan dan penyelenggaraan pemerintah daerah dilakukan oleh Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota. Inspektorat adalah lembaga perangkat daerah yang mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pengawasan dalam wilayah dan jajaran pemerintah, yang secara organisatoris dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya bertanggungjawab kepada kepala daerah baik Gubernur maupun Bupati/Walikota. Upaya menyelenggarakan pemerintahan yang bersih dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN) sekaligus sebagai pemenuhan atas tuntutan publik atas kinerja pemerintah sesuai dengan Permendagri No. 73 Tahun 2009 tentang Tata Cara Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Terjadi banyak penyimpangan dan kejanggalan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang tidak teratasi dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah belum terlaksana dengan optimal, maka sudah saatnya peran pengawasan ditingkatkan dan diberdayakan sehingga tidak hanya sebatas wacana dan cita-cita saja akan tetapi sungguh-sungguh tercapai guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Maka dengan ini tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan pemerintah dalam hal ini Inspektorat Daerah Kabupaten Morowali semakin banyak. Salah satu aspek yang dapat dijadikan tolak ukur penilaian dalam pertanggungjawaban suatu instansi pemerintah adalah melihat kinerja pengawasannya.

Inspektorat Kabupaten Morowali selaku pengawas internal Pemerintah Kabupaten Morowali dibentuk dengan Peraturan Daerah No. 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Morowali, dalam Peraturan Bupati No. 38 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dan Inspektorat Daerah, kewenangan serta tugasnya dikelola melalui Peraturan Bupati No. 10 Tahun 2017 tentang Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Morowali. Berdasarkan peraturan tersebut Inspektorat Kabupaten Morowali mempunyai tugas pokok sebagai pelaksana pemerintahan daerah di bidang pembinaan dan pengawasan. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut inspektorat kabupaten mempunyai fungsi merencanakan program pengawasan, perumusan kebijakan, penyusunan laporan, audit, revidu, dan pengawasan dengan tujuan tertentu. Selain itu melaksanakan pembinaan sebagai pendampingan dalam pengendalian dan pengelolaan keuangan daerah yang sering disebut dengan consulting pada Inspektorat Kabupaten Morowali. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tentu saja Inspektorat Kabupaten Morowali akan menemukan berbagai kendala. Diketahui dalam fungsi pengawasan dan pembinaan Inspektorat Kabupaten Morowali memiliki kendala internal secara umum yaitu kurangnya SDM, kurangnya anggaran, serta sarana dan prasarana yang terbatas. Kemudian kendala eksternal yang seringkali terjadi dalam menjalankan tugas dan fungsinya yaitu kurang kooperatifnya pelaku pelanggaran ketika diperiksa oleh aparat pengawas, seperti ketika ada temuan yang bersangkutan tidak mengakui dan menghindar selain itu sulit memberikan data yang dibutuhkan sehingga memperlambat proses pemeriksaan. Namun pada kondisi saat ini, Inspektorat Kabupaten Morowali belum mampu mencitakan pemerintahan yang baik dan bersih. Dalam pelaksanaan tugasnya, asistensi dan

pendampingan belum optimal dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah seperti, perumusan kebijakan teknis di bidang pengawasan dan fasilitas pengawasan belum memadai, asistensi dan pendampingan belum terlaksana secara maksimal.

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Menurut Hanggraeni (2012), penilaian kinerja adalah sebuah proses dimana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Inspektorat Kabupaten Morowali melaksanakan tugas pokok pembinaan dan pengawasan yang kemudian diukur berdasarkan indikator kinerja yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif dimaksudkan agar mampu menemukan informasi kualitatif sehingga nantinya lebih menekankan pada masalah proses dan makna dengan mendeskripsikan atau menggambarkan suatu masalah. Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti atau penelitian perbandingan atau menghubungkan dengan variable lain (Sugiyono, 2009)

Terkait data penelitian digolongkan menjadi dua bagian yaitu data primer dan data sekunder, data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara terhadap informan dan dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Selanjutnya untuk informan sebagai sumber data dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik purposive sampling yang akan disesuaikan dengan kondisi dilapangan. Sedangkan data sekunder yang sifatnya mendukung keperluan data primer peneliti menggunakan teknik triangulasi data yaitu observasi (pengamatan), wawancara (interview), dan observasi pustaka (literatur rewiuw).

Data primer bersumber dari jawaban para informan dengan pedoman wawancara atau wawancara secara langsung sebagai media pengumpulan data yang dipakai untuk keperluan peneliti. Penulis telah melakukan observasi lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi dan situasi yang ada pada tempat penelitian tersebut. Dari hasil penelitian, peneliti memfokuskan pada 1) Bagaimana proses pelaksanaan pembinaan dan pengawasan yang menjadi tugas pokok pada Inspektorat Kabupaten Morowali, 2) Faktor apa saja yang mempengaruhi pemenuhan hasil kerja tugas pokok, 3) Bagaimana kinerja yang dihasilkan para pegawai di Inspektorat Kabupaten Morowali.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Inspektorat Kabupaten Morowali, Jl. Perkantoran Funoasingko, Kec. Bungku Tengah, Morowali. Informan yang peneliti pilih telah mewakili dan menjawab persoalan yang berkaitan dengan rumusan masalah hingga titik jenuh. Jumlah keseluruhan informan dalam penelitian ini adalah 3 orang dimana pada keadaan dilapangan Inspektur selaku pimpinan di Inspektorat Kabupaten Morowali telah menetapkan pembimbing yang telah ditugaskan untuk membantu peneliti dalam penyelesaian penelitian. Informan penelitian ini terdiri atas 3 kriteria, pertama Inspektur Inspektorat, kedua Sekretaris Inspektorat, ketiga Inspektur Pembantu (Irbn) Wilayah di Inspektorat Kabupaten Morowali. Model analisis yang digunakan yaitu teknik analisis menurut Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga alur dan terjadi secara bersamaan antara lain reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan dalam skripsi ini berupa penggambaran deskriptif mengenai Evaluasi Kinerja Inspektorat di Kabupaten Morowali, serta menjelaskan bagaimana proses pelaksanaan tugas pokok yakni pembinaan dan pengawasan, faktor apa saja yang menjadi pengaruh dalam pelaksanaan tugas, serta kinerja yang dihasilkan berdasarkan indikator kinerja menurut Robbins (2006).

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Inspektorat Kabupaten Morowali, Jl. Perkantoran Funoasingko, Kec. Bungku Tengah, Kab. Morowali. Tempat ini merupakan sumber data dan tindak lanjut dari fokus penelitian dalam pengumpulan data. Hasil dari pembahasan penelitian ini didasarkan pada seluruh data yang berhasil penulis kumpulkan pada saat melakukan penelitian di Inspektorat Kabupaten Morowali. Data yang dimaksud dalam penelitian ini data primer yang bersumber dari jawaban para informan dengan menggunakan pedoman wawancara atau wawancara secara langsung sebagai media pengumpulan data yang dipakai untuk keperluan peneliti. Penulis telah melakukan observasi lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi dan situasi yang ada pada tempat penelitian tersebut. Dari hasil penelitian, penulis memfokuskan pada a) Bagaimana metode pelaksanaan pembinaan pada Inspektorat Kabupaten Morowali, dan b) Bagaimana metode pelaksanaan pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Morowali

2. Metode Pembinaan

Inspektorat daerah mempunyai tugas membantu Bupati melakukan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantu oleh perangkat daerah. Pembinaan pada masing-masing Inspektorat daerah tentu saja mempunyai cara atau metode yang berbeda dalam pelaksanaannya, untuk mencapai maksimal serta efektif dan efisien.

Disampaikan oleh Kepala Inspektur Pembantu Bapak Moh. Yusup, S.Sos.

“Pembinaan di Inspektorat itu kami sebut Consulting, peran APIP dalam consulting untuk memberikan keyakinan yang memadai sebagai wujud pembinaan atau bisa juga dikatakan mencari solusi untuk semua permasalahan baik bagi obrik maupun masyarakat. Bisa juga disebut pendampingan karena kami sistemnya ini konsultasi, jadi apa yang dipermasalahkan itu dicari solusi terbaiknya apa, diberikan saran, masukan, serta pendapat kepada partner kerja dalam hal ini obrik supaya bisa bersinergi bersama. Ada namanya Coach Klinik ini mereka yang datang ke kantor minta bimbingan. Ada juga sosialisasi ini internal dan eksternal jadi agak luas sistemnya. Kalau internal itu bagaimana penyusunan aturan baru, bagaimana pelaksanaan yang baik dilapangan yang dimaksud pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan, kemudian eksternalnya itu bagaimana orang lain atau masyarakat memahami proses pengawasan, memahami aturan yang ditetapkan, mampu bertanggungjawab terhadap tugas dan jabatan, mencegah terjadinya tindak pidana dan lain-lain yang bersangkutan dengan pelaksanaan pemerintahan daerah. Pada intinya semua sama untuk mencapai solusi terbaik, supaya masalah atau kendala itu bisa kita antisipasi memang, dicari memang dimana yang bisa dipotong jadi tidak menyebar”. (Moh. Yusup, S.Sos 30 Juni 2022)

Dalam hal ini peneliti menyimpulkan bahwa pembinaan di Inspektorat Kabupaten Morowali yang disebut Consulting dengan jenis pelaksanaannya terbagi atas 3 bagian yang dikutik dari penyampaian Inspektur Pembantu (Irban) Bapak Moh. Yusup, S.Sos, antara lain:.

a) Coach Klinik

Coach Klinik ini merupakan ruang konsultasi dimana masyarakat atau perangkat pemerintahan datang untuk meminta pendampingan mengenai hal apa aja yang menjadi kendala khususnya persoalan dana desa.

Disampaikan kembali oleh Inspektur Pembantu Bapak Moh. Yusup, S.Sos.

“Coach Klinik itu begitu, mereka yang sering datang ke kantor persoalan dana desa, anggaran karena Coach Klinik ini kan ruang konsultasi maknanya jadi prosesnya juga sama dengan Consulting atau konsultasi. Tapi kurang efektif sih juga sebenarnya karena dalam setahun itu jarang-jaranglah bisa 1-2 kali, bukan hanya desa, masyarakat juga seperti itu. Persoalannya itu seperti Dana Desa, BUMDes, apa semua, kan seperti itu. Untuk dilingkungan kantor Coach Klinik ini tujuannya untuk pengembangan pemahaman tentang apapun yang berguna untuk kompetensi kantor. Alhamdulillah secara internal sudah berjalan dengan efektif dan efisien”. (Moh. Yusup, S.Sos, 30 Juni 2022)

Dapat disimpulkan pelaksanaan Coaching Clinic belum berjalan dengan efektif dan efisien, dimana dari data yang disampaikan, pelaksanaan ruang konsultasi hanya berlangsung 1 sampai 2 kali dalam satu tahun. Hal ini signifikan dengan teori menurut Edison (2016) menjelaskan, kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

b) Consulting

Consulting atau yang dikenal dengan konsultasi. Consulting ini bertujuan untuk mengarahkan, memberikan saran dan masukan serta pendapat kepada obrik ataupun masyarakat agar bisa bersinergi bersama. Sama halnya dengan Coach Klinik, pelaksanaannya kurang efektif.

Disampaikan kembali oleh Inspektur Pembantu Bapak Moh. Yusup, S.Sos.

“Sama dengan coach klinik tadi, konsultasi ini mereka lakukan konsultasi tentang dana desa, BUMDes, anggaran lain-lain. Tapi tidak semua desa juga selalu datang konsultasi, makanya tidak efektif karena 1 tahun hanya 1 sampai 2 kali. Pembinaan sama kami ini juga sifatnya monoton, begitu-begitu terus saja, jadi tidak ada regulasi turunannya, beda lagi pengawasan”. (Moh. Yusup, S.Sos, 30 Juni 2022)

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa consulting belum berjalan secara efektif karena dipengaruhi atas sikap masyarakat yang belum bisa memanfaatkan consulting dengan baik. Mengikut pada regulasi Peraturan Inspektur Jenderal Nomor 115/PER-ITJEN/2020 tentang Pedoman Pengawasan Lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Kelautan dan Perikanan Bab II, Pelaksanaan pembimbingan dan konsultasi dapat dilaksanakan di kantor Inspektorat Jenderal, kantor mitra, maupun di daerah (minimal selama 3 (tiga) hari kerja dan/atau kalender)

c) Sosialisasi

Seperti yang dikatakan oleh Bapak Irban sosialisasi ini bersifat internal dan eksternal. Dalam proses internal dilakukan dengan tujuan para personil aparat mampu memahami proses pengembangan pelaksanaan tugas, pembuatan aturan baru harus disesuaikan dengan kondisi dan kesepakatan bersama dan sebagainya yang bersangkutan dengan kebutuhan peningkatan kinerja kantor. Sedangkan untuk proses eksternal dilakukan dengan tujuan sosialisasi mampu menjadi bahan acuan terhadap pemahaman aturan yang telah ditetapkan, komitmen kerja terhadap tanggung jawab jabatan, mampu menjadi pencegah dalam melakukan tindak pidana korupsi, dan sebagainya yang bersangkutan dengan urusan pemerintahan daerah.

Seperti yang disampaikan oleh Inspektur Pembantu Bapak Moh. Yusup, S.Sos.

“Sosialisasi itu sering kita lakukan kesana, yang disosialisasikan itu tingkat pembuatan SPJ, cara penggunaan dana desa sendiri seperti apa, kan begitu. Proses pelaksanaan kegiatan atau pembangunan harus bisa dipertanggung jawabkan supaya tidak menghasilkan penyimpangan, itu semua disosialisasikan”. (Moh. Yusup, S.Sos, 30 Juni 2022).

Berdasarkan pernyataan diatas sosialisasi dikatakan efektif dan efisien. Dimana melalui hasil sosialisasi yang terus dikembangkan mampu mengurangi temuan dugaan tindak pidana korupsi. Tercatat dalam tahun anggaran 2021 jumlah rekomendasi temuan menjadi 38 dan tersisa 9 temuan yang masih dalam proses penyesuaian BPK-RI. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel (dalam Anak Agung N.B.P, 2012) yang mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Dapat dilihat berdasarkan tabel hasil pemantauan tindak lanjut dari sejumlah rekomendasi temuan yang direkapitulasikan.

Berdasarkan penjelasan diatas, pada metode pembinaan masih terdapat 2 (dua) komponen yang belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Aparat pelaksana selalu siap untuk bekerja namun terbatas dengan respon masyarakat yang kurang aktif sehingga hasil kerja belum optimal. Namun pada komponen lain telah berjalan dengan semestinya dan memberikan hasil kerja yang perkembangannya cukup signifikan. Tetapi pada dasarnya hasil kerja yang baik didukung dengan keseluruhan komponen yang saling berkaitan dan mengalami peningkatan. Sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Robbins dalam Sinambela (2012:5) kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

3. Metode Pengawasan

Perkembangan Kabupaten Morowali sangat mengalami kemajuan. Penyelenggaraan pemerintahan yang berjalan tentu saja menjadi tolak ukur yang mempengaruhi pembangunan daerah. Dalam hal ini penyelenggaraan pemerintahan daerah diawasi oleh Inspektorat Kabupaten Morowali selaku APIP.

Disampaikan oleh Bapak Afridin, SH, M.S.A, Inspektur Inspektorat Kabupaten Morowali.

“Pelaksanaan pengawasan kami lakukan berdasarkan kebijakan nasional. Ada PP No.60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, ada juga PP No.12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, kemudian ada lagi Permendagri tentang perencanaan pengawasan. Tapi Permendagri ini selalu berubah tiap tahunnya Nah dari situ barulah ditambahkan dengan Peraturan Inspektur Inspektorat sesuai keadaan daerahnya, kalau kita disini berarti sesuai dengan keadaan Daerah Kabupaten Morowali. Pelaksanaan pengawasan itu ada audit, revidu, pemantauan, dan evaluasi. Tentang strateginya, sebenarnya kita lebih focus dengan metode pelaksanaan, ada 3 metode yang pertama itu Post Audit, baru ada Justifikasi Audit. Ada lagi satu metode tapi ini dilakukan kalau ada aduan dari masyarakat atau perintah dari bupati atau pimpinan namanya Pemeriksaan Khusus. Metode-metode ini sama saja secara umum dengan provinsi bahkan nasional tapi ada yang tidak kami gunakan untuk daerah Kabupaten Morowali karena pelaksanaannya yang disesuaikan dengan permasalahan, dengan waktu, dengan lokasi karena kita juga pasti akan mengusahakan hasil yang terbaik bahkan kalau bisa temuannya semakin berkurang hanya saja kembali lagi pada pelaku, bertanggungjawab atau tidak sama jabatannya”. (Afridin, SH, M.S.A, 27 Juni 2022)

Dalam pengukuran strategi pelaksanaan pengawasan peneliti mengukur berdasarkan atas apa yang dikatakan oleh bapak Inspektur Inspektorat Kabupaten Morowali dimana pelaksanaan pengawasan dilakukan berdasarkan 3 metode antara lain:

a) Metode Post Audit

Secara umum Post Audit atau pemeriksaan kemudian adalah audit yang dilakukan ketika periode untuk seluruh kegiatan, peristiwa, transaksi telah selesai. Disampaikan oleh Sekretaris Inspektorat Bapak Nur Alam, S.Pd., M.Pd.

“Post audit itu pemeriksaan yang sudah selesai kegiatannya. Kemudian kita disini ada yang namanya Program Kerja Pengawasan Tahunan atau PKPT, post audit ini masuk dalam PKPT regular jadi pemeriksaannya setelah periode atau masa pelaksanaan selesai. Jadi kita turun untuk verifikasi dan identifikasi jika didapat ada temuan baru ditindak lanjuti. Contohnya di Desa A ada pembuatan jalan periode 1 tahun. Begini alur pemeriksaannya setelah 1 tahun selesai, tim pengawas turun ke lokasi kemudian ditinjau apakah jalan ini sesuai dengan rencana kontrak yang telah ditanda tangani mulai dari ukuran lebar x panjang, bahan yang digunakan, seperti pasir apa yang dipakai, batu apa yang dipakai, berapa ketebalan jalan itu semua dipertanyakan, setelah ini diperiksa lagi Rencana Anggaran Pemerintah kalau sesuai dengan penggunaannya, kemudian periksa kontraktornya apakah sesuai pembangunannya dengan jalan yang ada direncanakan. Kalau diperusahaan namanya kontrak kalau dipemerintahan namanya APBDes, kami menyesuaikan perencanaan dengan hasil”. (Nur Alam, S.Pd., M.Pd, 30 Juni 2022)

Dalam hal ini peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan metode post audit pada dalam strategi program kerja yang telah disusun dan disepakati dalam PKPT sudah berjalan secara efektif dan efisien. Hal ini signifikan dengan konsep yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) yang mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b) Metode Justifikasi Audit

Justifikasi audit merupakan pemberian rekomendasi atau mencari solusi terbaik dari penyelesaian kegiatan yang diidentifikasi ada dugaan ketidaksesuaian antara hasil dan rencana. Seperti yang disampaikan kembali oleh Sekretaris Inspektorat Kabupaten Morowali Bapak Nur Alam, S.Pd., M.Pd.

“Kalau ada temuan harus diselesaikan atau pengembalian tapi kalau bisa diselesaikan ya harus diselesaikan, saya gambarkan penerapan justifikasi audit. Contoh, ada pembangunan drainase atau gorong-gorong atau saluran air. Kalau misalnya dia sudah kerjakan tendernya distu 120m tapi yang dia bangun cuma 100m dan uang sudah diambil semua anggaplah 100 juta. Nah kita harus bisa diselesaikan ditambah 20m tanpa pengembalian uang. Tetapi pengukuran kan bukan hanya panjang saja, drainase ini bervolume jadi ada kedalaman kalau misalkan sudah sesuai 120m tapi kedalaman atau volumenya tidak sesuai dengan kontrak maka ada pengembalian dana, karena tidak bisa digali lagi ini barangnya sudah jadi. Misalkan juga ada bangunan dengan ukuran ruangan masing-masing 3m tapi yang dibangun hanya ukuran 2,5m maka dikalikan itu dengan dana misalkan harus kembalikan 30 juta ya kembalikan itu. Karena bangunan sudah berdiri, sudah selesai tidak bisa lagi mau dibongkar untuk ditambah. Jadi itulah namanya justifikasi audit, diberikan rekomendasi untuk dijalankan entah harus tambah panjang, lebar, tinggi, atau bahkan volume jika pembangunan belum sempurna atau masih tahap pembangunan tapi jika sudah selesai dan rampung maka ada denda pengembalian dana, dan dana itu akan

dikalikan dengan bangunan yg tidak sesuai atau tidak dikerjakan sesuai kontrak”.
(Nur Alam, S.Pd., M.Pd, 30 Juni 2022)

Metode ini dapat dikatakan efektif dan efisien karena melalui metode ini pelaporan temuan atau dugaan penyalahgunaan dana mampu terminimalisir karena pelaku dapat mempertanggungjawabkan perbuatannya. Adapun menurut Torang (2014) menjelaskan, kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

c) Metode Pemeriksaan Khusus

Pemeriksaan khusus berarti pemeriksaan yang dilakukan berdasarkan arahan pimpinan atau bupati dan adanya aduan masyarakat. Pemeriksaan ini juga tidak dilakukan secara berkala. Disampaikan oleh Sekretaris Inspektorat Kabupaten Morowali Bapak Nur Alam, S.Pd., M.Pd.

“Pemeriksaan khusus ini ada SOPnya jadi tidak sembarangan orang datang mengadu atau melaporkan ada dugaan tindak pidana korupsi. Jadi masuk dulu dicatat dibuku registrasi pengaduannya apa disertai bukti-bukti, seperti siapa melakukan apa, anggaran biayanya berapa, berapa dana yang terealisasikan, dan lain sebagainya yang jadi data atau bukti pendukung. Jadi bukan sekedar datang tanpa bukti ya itu sudah fitnah, atau pembangunan sedang dilakukan terus kita foto dan laporkan loh itu sudah salah kan pembangunan sedang berjalan. Nah kemudian dari data dan bukti yang sudah lengkap itu kami telaah lagi, diselidiki kembali. Setelah dilihat kasusnya dapat diteruskan barulah dibentuk tim Pensus (Pemeriksaan Khusus) 5 orang, ada penanggung jawab, ada ketua tim, ada wakil, ada pengendali teknis, dan anggota. Dibentuk juga anggaran perjalanan dinas, biasanya juga tim Pensus ini disesuaikan dengan anggaran yang dikeluarkan. Kendalanya itu biasa di anggaran yang tidak sesuai jadi tim yang turun tidak lengkap”. (Nur Alam, S.Pd., M.Pd, 30 Juni 2022)

Dalam metode ini peneliti mengambil kesimpulan bahwa pelaksanaan pengawasan dalam bentuk pemeriksaan khusus sudah efektif namun belum efisien. Kinerja yang baik tentunya didukung oleh kualitas dan kuantitas dalam proses pelaksanaannya jika salah satu aspek tidak memenuhi maka akan timbul ketidakseimbangan. Hal ini signifikan dengan teori Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menjelaskan, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) Inspektorat Kabupaten Morowali secara optimal sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ketersediaan Sumber Daya Manusia yang profesional dan handal, dukungan anggaran yang proposional dan dukungan lainnya. dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan metode pengawasan sudah berjalan dengan efektif dan efisien berdasarkan PP Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Peraturan Inspektur Inspektotrat Kabupaten Morowali Nomor 700/001/ITDAKAB/I/2021 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Inspektorat Daerah Kabupaten Morowali. Dijelaskan juga realisasi tingkat capaian kinerja dari setiap indikator secara umum di Inspektorat sebesar 92,71%, sehingga termasuk dalam kategori sangat baik. Dalam proses pelaksanaan pengawasan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain SDM, anggaran yang terbatas serta waktu yang tidak dapat digunakan dengan optimal. Hal ini dapat dilihat berdasarkan jumlah objek pengawasan 354 sedangkan auditor sebagai pelaku pengawasan hanya 23 orang.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan disimpulkan bahwa pelaksanaan pembinaan Coaching Clinic belum berjalan dengan efektif dan efisien, dimana dari data yang disampaikan, pelaksanaan ruang konsultasi hanya berlangsung 1 sampai 2 kali dalam satu tahun. Kemudian consulting belum berjalan secara efektif karena dipengaruhi atas sikap masyarakat yang belum bisa memanfaatkan consulting dengan baik. Dimana pada proses consulting hal yang sama terjadi pada proses coaching clinic yakni pelaksanaannya hanya 1 sampai 2 kali dalam satu tahun. Hal ini tidak sejalan dengan Peraturan Inspektur Jenderal Nomor 115/PER-ITJEN/2020 tentang Pedoman Pengawasan Lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Kelautan dan Perikanan Bab II, yang menyebutkan pelaksanaan pembimbingan dan konsultasi dapat dilaksanakan di kantor Inspektorat Jenderal, kantor mitra, maupun di daerah (minimal selama 3 (tiga) hari kerja dan/atau kalender). Yang ketiga Sosialisasi dapat dikatakan cukup efektif dan efisien. Dimana melalui hasil sosialisasi yang terus dikembangkan mampu mengurangi temuan dugaan tindak pidana korupsi. Tercatat dalam tahun anggaran 2021 jumlah rekomendasi temuan menjadi 38 dan tersisa 9 temuan yang masih dalam proses penyesuaian BPK-RI. Sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Robbins dalam Sinambela (2012:5) kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M.F. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan
- AP Mangkunegara, A Prabu. 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung:61-68
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Gava Media. Jakarta
- Blogspot Definisi Ahli. 2013. Definisi Penilaian Kinerja Menurut Para Ahli.<https://definisiahli.blogspot.com/2013/05/definisi-penilaian-kinerja-menurut-ahli.html?m=1>
- Damopolii, Maria Grace, Leonardus R. Rengkung, dan Charles R. Ngangi. 2017. Fungsi Pengawasan Inspektorat Terhadap Perangkat Daerah (PD) Pemerintahan Kota Manado. Jurnal Agri-Sosial Ekonomi Unsrat. 13(1A):270
- Hariandja Marihot Tua Effendi. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Grasindo. Jakarta
- Haris, Abdul dan Heri Kusmanto. 2016. Fungsi Pengawasan Inspektorat Kabupaten Serdang Badagai. Jurnal Adminstrasi Publik. 6 (1):76-79
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi 1. Bumi Aksara. Jakarta
- Ivancevich, John, M, dkk. 2008. Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1 dan 2. Erlangga. Jakarta
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama. Bandung
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta
- Nawawi, I. 2013. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta. PT. Fajar Iterpratama Mandiri, 12(1)
- Novita, Dilla, dkk. 2020. Analisis Kinerja Inspektorat Daerah dalam Melakukan Fungsi Pengawasan (Studi pada Inspektorat Kota Langsa). Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik. 2(2);117-118
- Pengembangan SDM. 2020. Evaluasi Kinerja: Metode, Manfaat, dan Kunci Berhasil.<https://id.hrnote.asia/orgdevelopment/cara-efektif-melakukan-evaluasi-kinerja-201020/> (diakses pada 7 April 2022)

- Peraturan Bupati Morowali Nomor 10 Tahun 2017 tentang Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Inspektorat Daerah
- Peraturan Bupati Nomor 38 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dan Inspektorat Daerah
- Peraturan Daerah Morowali Nomor 11 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Morowali
- Peraturan Inspektur Inspektorat Kabupaten Morowali Nomor: 700/001/ITDAKAB/I/2021
- Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pembinaan dan Pengawasan atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4090)
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Perubahan Rencana Strategis (P-RENSTRA) Inspektorat Kabupaten Morowali Tahun 2018-2023
- Rabbani, Aletheia. 2021. Tujuan dan Manfaat Evaluasi Kinerja. <https://www.sosial79.com/2021/19/Evaluasi%20Kinerja.html?m=1>
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2011. Performance Appraisal. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gaya Media
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, jilid 1 Edisi 13. Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P. Erlangga. Jakarta
- Satria, Ase. 2016. Teori Kinerja (Pengertian, Pengukuran, Penilaian, Faktor Yang Mempengaruhi Dan Tujuan Penilaian Kinerja). <https://www.materibelajar.id/2016/04/teori-kinerja-pengertian-pengukuran.html> (diakses pada 3 April 2022)
- Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sonya Sidjabat. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. In Media. Bogor
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. CV. Bandung
- Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Taurisa, 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal. 170-187. Vol.19, No. 2 ISSN: 1412-3126
- Widyaningrum, Enny. 2020. Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan. Indomedia Pustaka. Sidoarjo