

ANALISIS KINERJA APARATUR INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR DALAM MELAKSANAKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI (Studi Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur)

Bambang Pristiyanto¹, Afiffudini², Suyeno³

Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang

Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144. Indonesia

LPPM UNISMA, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email : bambangpristiyanto@gmail.com

ABSTRAK

Telah diketahui bahwa Perubahan Paradigma penyelenggaraan pemerintahan daerah (otonomi daerah) di Indonesia dari pola sentralisasi menjadi pola yang terdesentralisasi membawa konsekuensi terhadap makin besarnya penyerahan wewenang dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah. Oleh karena itu, dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pemerintah daerah diberi kewenangan yang besar untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri secara otonom. Sebagai lembaga pengawas, Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur memiliki fungsi melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap seluruh penyelenggara pemerintahan yang ada di Kabupaten Kutai Timur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami bagaimana kinerja aparatur Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi. Karena Inspektorat Daerah memiliki posisi yang penting pada suatu daerah, kemudian Inspektorat daerah ini menjadi semacam Bupati dalam melakukan pengawasan dan pembinaan di pemerintahan daerah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja aparatur di Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur sudah efektif dan efisien. Ditunjukkan dari seluruh program kerja dikerjakan sesuai Standard Operational Procedures (SOP). Kemudian seluruh kasus yang dilaporkan pada Inspektorat Daerah dapat terselesaikan dengan baik. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi adalah SDM yang masih rendah dalam segi kualitas, pengumpulan berkas-berkas pemeriksaan yang terlambat oleh SKPD yang bersangkutan.

Kata Kunci: Inspektorat Daerah, Tupoksi Inspektorat, Kinerja Aparatur.

Pendahuluan

Pengawasan dalam rumusan sederhana adalah untuk memahami dan menemukan apa yang salah demi perbaikan di masa mendatang. Tujuan pengawasan itu adalah untuk meningkatkan pendayagunaan aparatur negara dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan menuju terwujudnya pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean government*). Seiring dengan semakin kuatnya tuntutan dorongan arus reformasi ditambah lagi dengan semakin kritisnya masyarakat dewasa ini, maka rumusan pengawasan yang sederhana itu tidaklah cukup dan masyarakat mengharapkan lebih dari sekedar memperbaiki atau mengoreksi kesalahan untuk perbaikan dimasa datang, melainkan

terhadap kesalahan, kekeliruan apalagi penyelewengan yang telah terjadi tidak hanya sekedar dikoreksi dan diperbaiki akan tetapi harus diminta pertanggungjawaban kepada yang bersalah.

Dalam rangka meningkatkan efisien dan efektivitas pelaksanaan pemerintahan daerah, partisipasi semua pihak sangat dibutuhkan bagi masyarakat terutama dari aparat yang akan melaksanakan pemerintahan. Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif adalah kebutuhan yang sangat mendesak khususnya pada masa reformasi sekarang ini. Arah pendekatannya yaitu difokuskan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan sebagai upaya penyampaian kebijakan pemerintah pusat dan

sekaligus sebagai pelaksana program pemerintahan.

Hal ini ditandai oleh adanya tuntutan dari masyarakat, akan adanya aparatur pemerintahan yang bersih dan berwibawa, tertib dan teratur dalam menjalankan tugas dan fungsi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tuntutan dari masyarakat disebabkan adanya praktek-praktek yang tidak terpuji yang dilakukan oleh aparat pemerintah umumnya dan aparat pemerintah daerah khususnya.

Penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dikalangan aparat pemerintah daerah, salah satunya disebabkan oleh kurang efektifnya pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh badan yang ada dalam tubuh pemerintah daerah itu sendiri.

Dasar hukum yang dapat dijadikan acuan dalam pelaksanaan pengawasan adalah mengacu pada Undang-Undang No. 12 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang meliputi tentang pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan Pemerintahan daerah. Kemudian diiringi dengan peraturan daerah Kabupaten Kutai Timur No. 5 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Wilayah Kabupaten.

Keadaan tersebut disebabkan oleh tingkat kesadaran para pegawai yang tugasnya belum maksimal, sehingga terkadang pegawai lebih mengurus kepentingan pribadi atau golongannya. Penguasa atau pimpinan perlu melakukan pengawasan, sebab tanpa pengawasan akan mengakibatkan terjadi penyelewengan-penyelewengan. Oleh karena itulah perlu dilakukan pengawasan yang efektif, khususnya yang berkaitan dengan tugas-tugas pokok Pemerintahan dan pembangunan, hal ini bertujuan untuk menunjang terwujudnya Pemerintahan yang bersih dan berwibawa, dan untuk mewujudkannya maka perlu diterapkan fungsi pengawasan terhadap kinerja Pemerintahan dan pembangunan.

Fungsi dan peran pengawasan adalah suatu kegiatan penilaian terhadap suatu organisasi dengan tujuan, agar organisasi tersebut dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dan sesuai dengan yang direncanakan. Menurut Reksohadiprodjo (2008) bahwa pengawasan adalah usaha untuk memberikan petunjuk kepada para pelaksana, agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana.

Fungsi pengawasan oleh inspektorat daerah dilakukan dengan memperhatikan pelaksanaan fungsi manajemen lainnya seperti fungsi perencanaan, pengorganisasian dan penggerakan. Salah satu fungsi pengawasan yang efektif untuk diterapkan adalah pengawasan fungsional, karena setiap gejala penyimpangan akan lebih mudah dan lebih cepat diketahui. Dalam melaksanakan keempat dari fungsi manajemen tersebut secara baik, akan secara otomatis menunjang pencapaian tugas-tugas pokok yang sesuai dengan yang direncanakan.

Pengawasan diperlukan untuk menjamin terlaksananya pemerintahan yang bersih dan bertanggung jawab. Peranan pengawasan ialah sebagai media kontrol aktivitas pemerintahan agar tidak terjadi penyalahgunaan kewenangan. Fungsi pengawasan dilakukan dengan memperhatikan pelaksanaan fungsi manajemen lainnya seperti fungsi perencanaan, pengorganisasian dan penggerakan.

Inspektorat Kabupaten Kutai Timur memiliki fungsi melakukan pengawasan kinerja Pemerintahan daerah. Dimana salah satu hal yang ingin dicapai adalah dengan mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan manajemen Pemerintahan daerah. Kemudian fungsi lainnya adalah dengan melakukan pengawasan, pemeriksaan, penilaian dan pengusutan atas dua asas, yaitu: Badan Pengawasan Daerah Provinsi sebagai wujud vertikalnya, dan Bupati sebagai sumber penerimaan tugas, sehingga untuk menunjang pelaksanaan tenaga pengawasan maka digunakan tenaga pengawas atau pembantu pengawasan, yang diperlukan penandatanganan dalam surat perintah tugas pemeriksaan dan penilaian. Sedang pengusutan dilakukan sendiri oleh Inspektorat Kabupaten Kutai Timur. Sekretariat Inspektorat Kabupaten Kutai Timur dalam upaya menerapkan dan memantapkan pelaksanaan pengawasan fungsional kepada segenap komponen yang ada dalam organisasi lingkup kerjanya untuk memikirkan dan mengemban tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya agar dapat memberikan nilai kontribusi dalam pelaksanaan tugas dengan sebaik mungkin. Dengan demikian diharapkan dapat mengendalikan segala bentuk kegiatan

kerja sehingga dapat terlaksana sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan.

Sebagaimana diketahui bahwa Perubahan Paradigma penyelenggaraan pemerintahan daerah (otonomi daerah) di Indonesia dari pola sentralisasi menjadi pola yang terdesentralisasi membawa konsekuensi terhadap makin besarnya penyerahan wewenang dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah. Oleh karena itu, dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pemerintah daerah diberi kewenangan yang besar untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri secara otonom. Sistem tersebut berdasarkan prinsip-prinsip dekonsentrasi, desentralisasi dan tugas pembantuan, yang diselenggarakan dengan titik berat otonomi daerah pada kabupaten dan kota dengan maksud mewujudkan: 1. peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat yang semakin baik; 2. pengembangan kehidupan demokrasi, keadilan, dan pemerataan; 3. pemeliharaan hubungan yang serasi antara pusat dan daerah serta antardaerah dalam menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Fungsi pengawasan pemerintahan daerah memiliki kewenangan berjenjang dan terintegrasi dalam mekanisme pengawasan dan pemeriksaan, sedangkan sasaran pengawasan adalah ditemukannya penyimpangan atas rencana atau target. Tindakan yang dilakukan antara lain mengarahkan atau merekomendasikan perbaikan, menyarankan agar ditekan adanya pemborosan, mengoptimalkan pekerjaan untuk mencapai sasaran sesuai dengan rencana, menilai kinerja aparat pemerintah, sebagai institusi pelatihan dan clearing house serta pemberian masukan kepada *Top Management* (pimpinan) tentang kondisi dan solusi distorsi birokrasi.

Fenomena belum efisien dan efektifnya peranan pengawasan fungsional pemerintah tidak hanya bersifat umum, namun juga bersifat khusus di lingkungan pemerintah daerah, sehingga dirasakan kebutuhan akan pentingnya suatu bentuk koordinasi yang tepat, dan komitmen yang tinggi dalam upaya efektivitas pelaksanaan fungsi pengawasan yang dilakukan.

Selain dari pada itu, fungsi pengawasan juga dilakukan dengan memperhatikan pelaksanaan fungsi manajemen lainnya seperti

fungsi perencanaan, pengorganisasian dan penggerakan. Salah satu fungsi pengawasan yang efektif untuk diterapkan adalah pengawasan 5 fungsional, karena setiap gejala penyimpangan akan lebih mudah dan lebih cepat diketahui. Dalam melaksanakan keempat dari fungsi manajemen tersebut secara baik, akan secara otomatis menunjang pencapaian tugas – tugas pokok yang sesuai dengan yang direncanakan.

Namun permasalahan yang terjadi bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan sejauh ini belum dilakukan secara efektif, alasannya karena pelaksanaan pemeriksaan kinerja pemerintahan selama ini belum sesuai dengan yang direncanakan, dimana dapat dilihat pelaksanaan pengawasan yang tidak tepat waktu, hal ini disebabkan karena adanya keterlambatan dalam pengumpulan data yang akan digunakan dalam pemeriksaan dan selain itu dalam pemeriksaan belum dapat diputuskan bidang-bidang penyimpangan yang seringkali terjadi penyelewengan pemerintahan daerah, khususnya di Daerah Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan uraian tersebut, penulis dalam hal ini tertarik untuk membahas lebih lanjut dengan melakukan penelitian dan pembahasan yang dituangkan dalam bentuk penulisan proposal skripsi dengan judul “Analisis Kinerja Aparatur Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur Dalam Melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsinya”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

- a. Bagaimana kinerja aparat Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi?
- b. Apa saja faktor pendukung dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Inspektorat Daerah di Kabupaten Kutai Timur?
- c. Apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Inspektorat Daerah di Kabupaten Kutai Timur?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pelaksanaan fungsi pengawasan

Inspektorat Daerah di Kabupaten Kutai Timur.

- b. Untuk mengetahui apa saja faktor yang mendukung pelaksanaan fungsi pengawasan Inspektorat Daerah di Kabupaten Kutai Timur.
- c. Untuk mengetahui apa saja faktor yang menghambat pelaksanaan fungsi pengawasan Inspektorat Daerah di Kabupaten Kutai Timur.

Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan acuan untuk digunakan sebagai berikut:

- a. Manfaat Akademis

Secara akademis hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai suatu karya ilmiah yang dapat menunjang perkembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan masukan yang dapat mendukung bagi peneliti maupun pihak lain yang tertarik dalam bidang penelitian yang sama.

- b. Manfaat Praktis

Pada penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan acuan atau masukan mengenai fungsi pengawasan yang efektif khususnya pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen

sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2012: 7-8) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut: Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM. Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Otoritas Pelaksanaan Inspektorat Daerah

Sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 23 Tahun 2007 tentang Pedoman Tata Cara Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah ditegaskan bahwa Pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dilaksanakan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) yang meliputi Inspektorat Jenderal Kementerian, Unit Pengawasan Lembaga Pemerintah Non Kementerian, Inspektorat Provinsi, dan Inspektorat Kabupaten/Kota sesuai fungsi dan kewenangannya.

Inspektorat Daerah mempunyai tugas pokok melakukan kewenangan kepala daerah (Gubernur/Bupati/Walikota) di bidang pengawasan fungsional terhadap penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Untuk melaksanakan tugas tersebut diatas, Inspektorat Daerah mempunyai kewenangan penyelenggaraan fungsi: (1) Pembinaan pelaksanaan tugas Pemerintahan Daerah di bidang pengawasan; (2) Pemeriksaan terhadap penyelenggaraan Pemerintahan Daerah; (3) Pengusutan atas kebenaran laporan atas pengaduan terhadap penyimpangan/penyalahgunaan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah; (4) Pelayanan teknis administratif dan fungsional. Salah satu inspektorat daerah adalah Inspektorat Kabupaten/Kota. Adapun kedudukan inspektorat kabupaten/kota diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis

Organisasi Dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota. Pada Pasal 1 ayat (2) dinyatakan bahwa: “Inspektorat Kabupaten / Kota adalah aparat pengawas fungsional yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati / walikota” Ketentuan dalam Pasal 2 ayat (2) dinyatakan bahwa: “Inspektorat kabupaten/kota berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepadabupati/walikota dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari sekretaris daerah kabupaten/kota.” Inspektorat kabupaten/kota sebagai aparat pengawas intern di daerah kemudian diatur pada PP SPIP atau Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Daerah. Berdasarkan ketentuan Pasal 47 PP SPIP dinyatakan: 1) Menteri/pimpinan lembaga, gubernur, dan bupati/walikota bertanggung jawab atas efektivitas penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern di lingkungan masing-masing. 2) Untuk memperkuat dan menunjang efektivitas Sistem Pengendalian Intern sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan: a. pengawasan intern atas penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah termasuk akuntabilitas keuangan negara; dan b. pembinaan penyelenggaraan SPIP.

Pasal 48 ayat (1) menyatakan: “Pengawasan intern sebagaimana dimaksud

dalam Pasal 47 ayat (2) huruf a dilakukan oleh aparat pengawasan intern pemerintah.” Kemudian Pasal 49 ayat (1) menegaskan bahwa: Aparat pengawasan intern pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 ayat (1) terdiri atas: a. BPKP; b. Inspektorat Jenderal atau nama lain yang secara fungsional melaksanakan pengawasan intern; c. Inspektorat Provinsi; dan d. Inspektorat Kabupaten/Kota. Lebih lanjut di dalam Pasal 49 ayat (6) dinyatakan: “Inspektorat Kabupaten/Kota melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi satuan kerja perangkat kabupaten/kota yang dibiayai dengan anggaran pendapatan dan belanja daerah kabupaten/kota.”

Metode Penelitian

Situs dan Latar Penelitian

Latar penelitian adalah letak dimana penelitian akan dilakukan untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan dan berkaitan dengan permasalahan tersebut, upaya untuk menentukan latar penelitian dan situasi penelitian merupakan kegiatan yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Kutai Timur bertempat di kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur dengan alamat Komplek Perkantoran Bukit Pelangi, Telp. (0549) 24233, Fax. (0549) 2029428. Lokasi penelitian ini dipilih berdasarkan pendekatan ketersediaan data yang dibutuhkan dalam penelitian.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Secara sederhana penelitian kualitatif adalah meneliti informan—sebagai subjek penelitian dalam lingkungan hidup kesehariannya. Penelitian kualitatif berlangsung dalam situasi alamiah (*natural setting*). Bersifat deskriptif karena data yang disajikan berupa narasi cerita, penuturan informan, dokumen-dokumen pribadi seperti foto, catatan pribadi atau *diary* (buku harian), dan banyak hal lain yang tidak didominasi angka sebagaimana penelitian kuantitatif.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah sesuatu yang ingin diteliti, dari fokus inilah kemudian peneliti menurunkan pertanyaan penelitian yang ingin

ditelitinya. Berikut dipaparkan fokus dari penelitian ini tentang Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Inspektorat Daerah di Kabupaten Kutai Timur:

1. Apa saja tugas pokok dan fungsi dari Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur?
2. Bagaimana kinerja Aparatur Inspektorat Daerah dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi?
3. Bagaimana proses pemeriksaan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur pada OPD yang bersangkutan
4. Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
 - a. Faktor Pendorong
 - b. Faktor Penghambat

Sumber Data

Dalam penelitian tentu melibatkan data dengan berbagai jenis. Dalam penelitian ini, menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik sampling yang digunakan oleh peneliti jika memiliki pertimbangan-pertimbangan tertentu dalam pengambilan sampelnya. Yang terpilih menjadi informan adalah orang-orang kunci (*key person*) yang memiliki informasi tema yang diteliti.\

Sedangkan jika dilihat dari derajat sumbernya, artinya asal diperolehnya data dibagi menjadi data primer dan sekunder.

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh dari penelitian lapangan yang dilakukan dengan melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait. Sehubungan dengan penelitian ini yaitu:
 1. Inspektur Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
 2. Sub Bagian Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
 3. Irban (Inspektur Pembantu Wilayah) Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
 4. Pejabat Fungsional Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
- b. Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua (bukan asli, bukan orang pertama) yang memiliki informasi atau data tersebut. Contohnya seperti dari bahan-bahan dokumentasi,

jurnal, arsip, maupun literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Berikut peneliti paparkan kejelasan masing-masing instrumen yang dapat dipergunakan dalam proses penelitian kualitatif:

1. Wawancara

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode wawancara dengan berpedoman pada pedoman wawancara yang berisi pertanyaan tentang kinerja Inspektorat Daerah. Muhammad Idrus (2009:104) menjabarkan bahwa “yang harus diingat dalam proses wawancara adalah hendaknya ada fokus yang ingin diketahui”.

2. Observasi

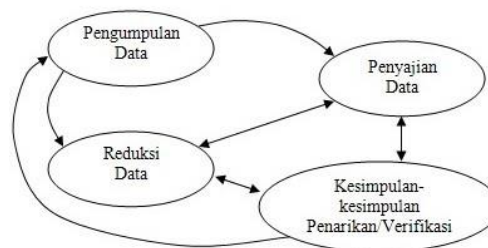
Observasi atau pengamatan merupakan aktivitas pencatatan fenomena yang dilakukan secara sistemis. Dimana peneliti mengikuti kegiatan keseharian yang dilakukan informan dalam waktu tertentu, memperhatikan apa yang terjadi, mendengarkan apa yang dikatakannya, mempertanyakan informasi yang menarik, dan mempelajari dokumen yang dimiliki.

3. Dokumentasi

Data-data seperti dari bahan-bahan dokumentasi yang berasal dari kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur, jurnal, arsip, maupun literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data menggunakan model analisis *interaktif* Miles dan Huberman. Mode *interaktif* ini terdiri dari tiga hal utama: (1) Reduksi data; (2) Penyajian data; dan (3) Penarikan Kesimpulan/verifikasi. Ketiga kegiatan tersebut merupakan kegiatan jalin-menjalin pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data.



Gambar 1 Model Analisis Interaktif Miles dan Huberman (1992)

(Sumber: Muhammad Idrus, 2009)

Berikut penjelasan Model Analisis Interaktif Miles dan Huberman:

(1) Pengumpulan data

Pada tahap ini peneliti melakukan proses pengumpulan data dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang telah ditentukan sejak awal.

(2) Reduksi Data

Reduksi data dapat diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dari lapangan. Reduksi data berlangsung secara terus menerus sejalan pelaksanaan penelitian berlangsung dan hingga laporan akhir penelitian lengkap dapat tersusun.

(3) Penyajian Data

Penyajian data dimaknai oleh Miles dan Huberman (1992) sebagai “sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Proses penyajian data belum berakhir sebelum laporan akhir penelitian lengkap dapat tersusun sehingga kegiatan *display* tidak boleh berhenti sebelum yakin bahwa semua yang seharusnya diteliti telah dipaparkan atau disajikan.”

(4) Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi

Tahap akhir proses pengumpulan data adalah verifikasi dan penarikan kesimpulan. Proses verifikasi hasil temuan dapat berlangsung singkat dan dilakukan oleh peneliti sendiri, yaitu dilakukan secara selintas dengan mengingat hasil-hasil temuan terdahulu dan melakukan cek silang (*cross check*) dengan temuan lainnya.

Teknik Keabsahan Data

Dalam upaya mengobjektifkan hasil temuan, seorang peneliti harus dapat menunjukkan bahwa datanya valid dan reliabel. Dalam penelitian kualitatif hal tersebut dapat dicapai dengan melakukan triangulasi data dan informan. Artinya peneliti harus melakukan klarifikasi tentang hasil temuannya pada orang ketiga, atau pada orang yang sama dalam waktu yang berbeda. Jika informasi yang diterima, baik oleh orang lain atau yang sama, namun dalam

waktu yang berbeda tetap menghasilkan informasi yang sama, data dinyatakan “jenuh”. Dalam penelitian kualitatif juga dapat ditempuh dengan cara memperpanjang masa observasi. Tujuannya adalah untuk dapat secara jelas memotret data yang telah disampaikan subjek dan mencocokkan dengan informasi yang mereka sampaikan (Idrus, 2009:27).

Pembahasan

Pentingnya Keberadaan Inspektorat Daerah di Suatu Wilayah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 Tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

Pada era otonomi daerah pemerintah daerah memiliki fungsi yang luas dalam upaya membentuk pemerintahan Indonesia atas dasar penerapan good governance. Artinya, nama baik Indonesia secara nasional bergantung pula pada bagaimana “sepak terjang” pemerintah daerah. Daerah yang telah otonom itu memberikan warna negeri ini secara nasional. Itu sebabnya peran para inspektur di daerah menjadi penting.

Inspektorat dapat diibaratkan kacamata Bupati dalam pengawasan pemerintahan daerah. Inspektorat menjadi sangat penting keberadaannya dikarenakan seluruh kegiatan Organisasi Perangkat Daerah mendapat pengawasan dan pembinaan dari Inspektorat Daerah.

Pengawasan dan pembinaan dalam pemerintahan daerah sangat dibutuhkan supaya segala kegiatan yang dilaksanakan menjadi teratur dan terarah. Selain itu, pengawasan dan pembinaan kepada pemerintahan daerah diperlukan untuk menjamin terlaksananya pemerintahan yang bersih dan bertanggung jawab atau sering disitilahkan dengan *good governance*.

Analisis Kinerja Aparatur Inspektorat Daerah Dalam Melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur No. 5 Tahun 2013 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Wilayah Kabupaten

Kinerja adalah tingkat keberhasilan para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni

perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Berdasarkan hasil dari wawancara oleh informan dan observasi yang sudah peneliti lakukan ditemukan bahwa kinerja dari Aparatur Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur terbilang masih belum efektif. Hal ini ditunjukkan dari beberapa informan yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia atau kualitas sumber daya aparatur di inspektorat daerah masih dikatakan rendah atau belum merata. Beberapa penyebab yang disampaikan adalah kompetensi diri individu yang memang masih minim.

Sumber daya manusia memiliki dua sisi yang berbeda, ia menjadi faktor pendukung terlaksananya tujuan organisasi apabila sumber daya tersebut memiliki kompetensi di bidangnya. Begitu pula sebaliknya, ketika sumber daya manusia tersebut kurang mumpuni atau tidak memadai sehingga menghambat terlaksananya tugas pokok maka sumber daya tersebut menjadi penghambat sebuah tujuan organisasi. Begitu pula dengan anggaran. Anggaran tersebut menjadi pendukung apabila dapat memenuhi kebutuhan tepat waktu, dan menjadi penghambat apabila kebutuhan anggaran tidak terpenuhi tepat waktu.

Selain sumber daya manusia, kerjasama oleh SKPD yang akan diperiksa juga diperlukan. Karena dari hasil wawancara, peneliti mendapatkan informasi bahwa SKPD yang bersangkutan sering terlambat

mempersiapkan berkas-berkas yang diminta oleh tim audit sebelum melakukan pemeriksaan. Hal tersebut tentu mengganggu berjalannya proses audit. Karena dalam menyelesaikan sebuah kasus, tim audit memiliki limit waktu yang sudah ditentukan.

Proses pelaksanaan pemeriksaan oleh Inspektorat tidak serta merta dilakukan, ada beberapa prosedur yang harus dijalankan sebelum memulai eksekusi pemeriksaan di SKPD yang bersangkutan. Acuan yang digunakan dalam pemeriksaan adalah PKPT yang sudah disusun oleh Bagian Perencanaan Program selama setahun. Dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Tim dibentuk oleh Inspektur Pembantu Wilayah yang SKPD tersebut masuk di wilayahnya;
- 2) Diturunkan SPT oleh Bagian Perencanaan Program;
- 3) Sebelum melakukan pemeriksaan di SKPD yang bersangkutan, tim melapor ke SKPD tersebut dengan membawa catatan-catatan berkas apa saja yang diperlukan dalam pemeriksaan;
- 4) Tim melakukan pemeriksaan dilanjutkan membuat laporan KKP atau hasil temuan sementara;
- 5) Tim membuat LHP (Laporan Hasil Pemeriksaan);
- 6) Lalu diadakan TL atau Tindak Lanjut yang ditandatangani oleh Bupati. Pada berkas Tindak Lanjut ini dicantumkan lama waktu yang dibutuhkan untuk Tindak Lanjut. Biasanya selama 60 hari dari diterimanya TL oleh SKPD yang bersangkutan;
- 7) Produk atau Laporan Akhir sudah jadi;
- 8) Diserahkan kepada Bagian Perencanaan Program;
- 9) Terakhir, diserahkan ke SKPD yang bersangkutan.

Dalam proses pelaksanaan pemeriksaan tersebut, kendala yang biasa dihadapi adalah berkas-berkas yang disiapkan oleh SKPD membutuhkan waktu yang lama. Sedangkan waktu pada surat tugas yang diberikan sangat terbatas.

Jadi kesimpulan dari kinerja aparatur Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah sudah baik dan sudah melalui SOP. Tetapi dalam hal ini masih belum efektif dan

efisien, dikarenakan beberapa hal yaitu masalah kualitas sumber daya manusia, anggaran, dan berkas SKPD yang terlambat disiapkan. Sumber daya aparatur dalam hal kualitas terbelah masih belum memadai juga belum merata. Hal tersebut disebabkan oleh faktor internal yakni kemampuan diri yang berbeda serta latar pendidikan yang berbeda pula.

Upaya Pemerintah Inspektorat Daerah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Aparatur

Pengelolaan administrasi perkantoran yang bersifat konvensional dituntut sesegera mungkin beralih ke era digital. Hal ini seiring berkembangnya teknologi yang disertai dengan tuntutan pelayanan yang efektif dan efisien. Begitu halnya dengan kompetensi aparatur yang diharuskan upgrade atas hal-hal yang berkaitan dengan tugas pokoknya.

Upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kompetensi aparatur sudah diarahkan sedemikian rupa oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Misalnya dengan mengikuti Pendidikan dan pelatihan atau bimtek bersertifikasi. Setelah itu Inspektorat mengadakan Pelatihan Kantor Sendiri. Hal tersebut dinilai sangat membantu, karena menjadi salah satu peluang bagi aparatur yang lainnya dalam meningkatkan/ menyetarakan kemampuan yang dimiliki.

Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Kinerja Aparatur Dalam Melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi

1. Faktor Pendukung Efektivitas Kinerja Aparatur Dalam Melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi

a. Faktor Internal

a) Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Siagian sebagai-mana dikutip oleh Soleh Purnomo (2004:36), menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari hasil penelitian motivasi kerja ada yang berasal dari internal ada yang berasal dari eksternal Aparatur. Motivasi kerja pegawai yang ada di Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur yang pertama merupakan motivasi kerja yang lahir dari internal Aparatur itu sendiri, sehingga dapat menjadi pendorong Aparatur dalam mengerjakan apa yang menjadi tugas dan kewajiban atau tupoksinya. Ada rasa tanggungjawab yang dimiliki oleh Aparat Inspektorat. Sedangkan motivasi dari eksternal Aparatur berasal dari hubungan baik antar Aparatur. Sehingga dalam proses penyelesaian tugas pokok dilakukan dengan cara saling mendukung.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi Aparatur dalam melaksanakan kinerjanya berasal dari internal dan juga eksternal. Internal yaitu motivasi dari diri sendiri, adanya rasa tanggungjawab. Sedangkan eksternal yaitu hubungan antar Aparatur yang baik sehingga dapat mengoptimalkan kerjasama atau kerja tim dalam proses pelaksanaan pengawasan dan pembinaan.

b) Kemampuan *Interpersonal*

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintahan karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor aparaturnya dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang aparatur yang memiliki kinerja

(hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasinya.

Sumber daya manusia adalah kekayaan yang terpenting, yang dimiliki suatu organisasi. Sumber daya juga disebut sebagai sebuah tenaga, keahlian, kemampuan yang dimiliki manusia (Fathoni, 2006:8). Memiliki SDM yang mumpuni merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi. Karena pada dasarnya SDMLah yang menggerakkan roda pelaksanaan tugas. Kemampuan SDM dapat terlihat dari jenjang pendidikan yang mereka miliki, kemudian keahlian mereka.

Dalam hal ini kompetensi pegawai sudah sesuai bidang tugasnya. Masing-masing pegawai mengerti tupoksi mereka. Misalnya saja seperti, seorang aparatur yang menjadi auditor. Ia memahami job descriptionnya dengan baik. Karena tidak semua aparatur bisa menjadi auditor.

Dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor pendukung efektivitas kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah kemampuan pegawai yang mumpuni. Hal ini tentu menunjang dalam tercapainya pelaksanaan pengawasan dan pembinaan dengan baik.

b. Faktor Eksternal

a) Lingkungan Kerja

Dalam setiap pekerjaan untuk dapat menghasilkan kinerja yang maksimal tentu diperlukan faktor pendukung dari berbagai aspek. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja aparatur adalah lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi setiap kegiatan atau aktivitas yang ada di suatu lokasi kerja. Selain berpengaruh pada kondisi eksternal personal, lingkungan kerja yang baik ternyata dapat menghasilkan energi positif bagi kinerja seorang Aparatur.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur sudah cukup kondusif dimana setiap bagian memiliki ruang kerja yang berbeda dalam artian tidak bercampur. Kemudian lingkungan kerja selalu dalam keadaan yang bersih dan rapi. Hal ini dikarenakan sudah ada petugas kebersihan yang selalu mengkondisikan ruangan agar selalu dalam keadaan yang nyaman.

b) Komunikasi Antar Aparatur

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, setiap sub bagian selalu mengadakan rapat koordinasi di luar agenda rapat formal. Sehingga dukungan antar aparatur dalam menjalankan tugasnya dapat terjalin. Selain itu, sering diadakan *fellowship time*, yaitu dengan mengadakan makan bersama pada saat jam makan siang. Dengan begitu, hubungan antar rekan kerja semakin baik. Tidak ada aparatur yang individualis. Yang paling menonjol adalah kerja tim yang dimiliki pada sub bagian sangat baik sekali. Setiap ada salah satu aparatur yang membutuhkan bantuan, maka yang lainnya segera membantu.

c) Sarana-prasarana

Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor pemerintahan merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja.

Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan di kantor. Dan Inspektorat sebagai salah satu instansi yang memperhatikan kinerja pegawainya dan mempersiapkan fasilitas kerja yang menunjang

pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dari setiap Aparatur.

Selanjutnya Moenir (1989:197) menyatakan "Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan" Dengan demikian Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja.

Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer atau disebut fasilitas perlengkapan kerja. Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah: a. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir; b. Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien; c. Penerangan yang cukup; d. Meubel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja; e. Alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai; f. Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, exhaust fan, air conditioning; g. Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain).

Sesuai dengan observasi yang peneliti lakukan, bahwasanya fasilitas kerja atau sarana-prasarana yang ada di kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur ini sudah memadai.

Dimulai dari yang paling sederhana sampai yang paling krusial.

Faktor Penghambat Efektivitas Kinerja Aparatur Dalam Melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi

a. Faktor Internal

a) Kompetensi Sumber Daya Aparatur Kurang Merata

Dari hasil observasi peneliti menemukan bahwa beberapa Aparatur belum siap ketika akan diberikan beberapa pertanyaan oleh peneliti. Dengan kata lain, Ia menolak untuk menerima wawancara dari peneliti. Hal tersebut diperkirakan bahwa Aparatur masih takut dalam artian belum siap untuk menerima pertanyaan dari pihak luar.

b. Faktor Eksternal

a) Anggaran

Pengelolaan keuangan merupakan segala bentuk kegiatan administratif dalam bentuk beberapa tahapan seperti perencanaan, penyimpanan, penggunaan, pencatatan, pengawasan kemudian pertanggungjawaban dari keluar maupun masuknya dana instansi maupun organisasi dalam periode tertentu.

Bagi Inspektorat sendiri, pendanaan ini termasuk unsur yang sangat krusial. Karena setiap ada kasus yang ditangani harus didukung oleh unsur-unsur yang dibutuhkan salah satunya yakni dana.

b) Pemberkasan SKPD yang Lama

Dalam proses pelaksanaan pemeriksaan, kendala yang dihadapi oleh tim auditor adalah lamanya berkas-berkas yang disiapkan SKPD. Sehingga harus menunggu sedangkan waktu yang diberikan pada surat tugas sangat terbatas.

Kesimpulan

1. Analisis Kinerja Aparatur Inspektorat Daerah Dalam Melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur No. 5 Tahun 2013 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Wilayah Kabupaten sudah cukup

baik. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan pengukuran indikator kinerja yaitu produktivitas. Dimana produktivitas ini menyangkut seluruh efektif dan efisiennya suatu pekerjaan. Seluruh sub bagian pada Inspektorat Daerah telah melaksanakan tugas pokok sesuai Standard Operational Procedures di tingkat pemerintahan. Setiap kasus yang ada dapat terselesaikan dengan baik.

2. Upaya yang dilakukan Inspektorat Daerah dalam meningkatkan kualitas sumber daya Aparatur adalah dengan mengikuti kegiatan bimtek bersertifikasi. Kemudian melakukan Pelatihan Kerja Sendiri (PKS) bagi Aparatur yang tidak berkesempatan mengikuti bimtek tersebut. Hal tersebut sangat membantu dalam pengembangan kompetensi sumber daya aparatur.
3. Faktor pendukung dan faktor penghambat efektivitas kinerja Aparatur Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
 - a. Faktor Pendukung: Internal; Motivasi kerja, kemampuan interpersonal. Eksternal; Lingkungan kerja, komunikasi antar aparatur, sarana-prasarana.
 - b. Faktor Penghambat: Internal; Kompetensi sumber daya aparatur kurang merata. Eksternal; Anggaran, pemberkasan SKPD yang lama.

Saran

Sebagai salah satu lembaga pemerintahan yang dianggap penting karena melakukan pengawasan dan pembinaan Organisasi Perangkat Daerah, maka kinerja seluruh aparatur harus berkualitas. Agar seluruh tugas dan fungsi dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Untuk meningkatkan kualitas kinerja aparatur Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur, penulis menyarankan:

1. Terkait kualitas sumber daya aparatur, alangkah baiknya dilakukan seleksi yang lebih ketat dalam penerimaan sebagai aparatur Inspektorat Daerah;
2. Inspektorat Daerah menambah kapasitas pendidikan dan pelatihan kepegawaian bagi

aparatur, terutama auditor. Karena auditor termasuk salah satu unsur yang krusial.

3. Inspektorat Daerah meminta kepada SKPD-SKPD yang bersangkutan untuk berkomitmen dalam melaksanakan tugas pemerintahan bersama. Penyediaan berkas yang sesegera mungkin.

Daftar Pustaka

- Edward III, George C, Goggin, Malcolm L. et al (edited).(1990). *Public Policy Implementing*. Jai Press Inc: LondonEngland.
- Ibid. 4 SF. Marbun dan Moh. Mahfud MD.(2006). *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*. Liberty: Yogyakarta.
- Kuntjoro Purbopranot. (1981). *Perkembangan Hukum Administrasi Indonesia*. Binacipta: Bandung.
- Manullang. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi Cetakan Ketujuh*, Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mazmanian, Daniel A and Paul A. Sabatier.(1983). *Implementation and Public Policy*. Scott Foresman and Company: USA.
- Purwanto dan Sulistyastuti. (1991). *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan nasional. (2001). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Samsudin, H. Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryanti Fabanyo. (2011). *Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Inspektorat Daerah Kota Tidore Kepulauan*. Skripsi Universitas Hasanudin: Makassar.
- UU No.23 Tahun 2014 *Tentang Pemerintah Daerah*
- Victor, M Situmorong, dan Jusuf Juhir. (1994). *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- ## Daftar Rujukan Jurnal
- Yeltsin Aprioke Thomas, Arie Junus Rorong, Deysi Tampongangoy. (2015). *Pengaruh*

Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara, diakses pada 24 November 2019.