

KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT DAERAH
DI KABUPATEN ENREKANG

Hamriani

Nomor Stambuk : 105610546815



PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2019

KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT DAERAH
DI KABUPATEN ENREKANG

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Diusulkan dan Diajukan Oleh

Hamriani

Nomor Stambuk : 105610546815

Kepada

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2019

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah
Di Kabupaten Enrekang
Nama Mahasiswa : Hamriani
Nomor Induk : 105610546815
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui

Pembimbing 1

Pembimbing 11


Dr. A. Rosdianti Razak, M.Si.


Dr. H. Samsir Rahim, S.Sos., M.Si.

Mengetahui

Dekan
Fisipol Unismuh Makassar

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara


Dr. Hj. Ikhvani Malik, S.Sos., M.Si.


Nasrul Haq, S.Sos., M.PA.

PENERIMAAN TIM


Telah diterima oleh TIM penguji skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan surat keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor : 0055/FSP/A.4-II/IX/41/2019 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari jum'at tanggal 30 September 2019.

TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris


Dr.Hj. Ihyani Malik, S.Sos.,M.Si


Dr.Burhanuddin. S.Sos.,M.Si

Penguji :

1. Dr. Hj. Budi Setiawati, M.Si (Ketua)
2. Dr. Andi Rosdianti Rasak, M.Si
3. Dr. Abdul Mahsyar, M.Si
4. Dr. Abdi, M.Pd


(.....)


(.....)


(.....)


(.....)

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Hamriani

Nomor Stambuk : 105610546815

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar , 25 Agustus 2019

Yang Menyatakan ,



Hamriani

ABSTRAK

Hamriani. Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Di Kabupaten Enrekang
(dibimbing oleh Rosdianti Razak Dan Samsir Rahim).

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Di Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dimana semua data diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan informan dalam penelitian ini sebanyak enam orang yang terdiri dari kepala sub bagian umum dan kepegawaian, irban bidang pengaduan masyarakat dan penyelesaian tindak lanjut, kepala desa, dan pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai inspektorat daerah di Kabupaten Enrekang yang terdiri dari produktivitas yang terdiri dari indikator ketepatan waktu serta loyalitas menunjukkan bahwa ketepatan waktu pelaksanaan tugas dari pegawai inspektorat suda baik serta sikap loyalitas dari pegawai inspektorat yang menunjukkan ketaatan terhadap aturan, kualitas pelayanan yang indikatornya adalah kesesuaian tugas dan kepuasan masyarakat menunjukkan bahwa kegiatan yang dilaksanakan sudah sesuai tugas dan fungsinya, responsivitas dengan indiktor kemampuan inspektorat mencapai visi suda baik, responsibilitas yang memiliki indikator kecepatan pelaksanaan tugas belum maksimal, akuntabilitas yang menunjukkan bahwa sangat tinggi sikap tanggung jawab atas pekerjaan. Faktor yang berpengaruh terdiri atas faktor pendukung yaitu sdm, sarana prasarana serta tunjangan adapun faktor pengambat yaitu anggaran,cuaca, jarak dan kesadaran aparat.

Kata kunci : Kinerja, pegawai Inspektorat, pengawasan

KATA PENGANTAR

Assalamualaikumwarahmatullahiwabarakatuh.

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Di Kabupaten Enrekang

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

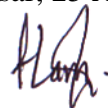
1. Ibu Dr. Andi Rosdianti Razak, M.Si selaku pembimbing I dan bapak Dr. H. Samsir Rahim, S.Sos., M.Si. selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE, MM
3. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Bapak Nasrul Haq, S.Sos, M.PA atas bimbingan yang telah diberikan selama ini

5. Kedua orang tua saya Bapak Sulimin dan Ibu Enceng dan segenap keluarga yang senantiasa memberikan semangat dan bantuan, baik moril maupun materi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah memberikan ilmunya selama proses perkuliahan serta Staf Tata Usaha yang telah banyak membantu penulis
7. Bapak Dr. Andwar Parawangi M.Si selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan dan motivasi untuk penyelesaian studi penulis
8. Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang yang telah memberikan izin meneliti dan membantu dalam pengumpulan data untuk penyusunan skripsi
9. Teman-teman seperjuangan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara terutama kelas G old dan kelas F
10. Teman-teman penulis yang selalu mensupport dalam penulisan skripsi Ahmad Wardiman, Wirnayanti, Rahmawati, Mita Astuti, Julianti, Arif, Dasrul, Hafida, Rahmat, Hastuti.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermamfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membuahkan.

Wassalamualaikumwarahmatullahiwabarakatuh.

Makassar, 25 Agustus 2019



Hamriani

DAFTAR ISI

Halaman Pengajuan Skripsi..	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Penerimaan Tim.....	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah	iv
Abstrak.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	ix
BAB 1. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB 11. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian, Konsep dan Teori.....	8
B. Kerangka Fikir.....	24
C. Fokus Penelitian.....	26
D. Defenisi Fokus Penelitian.....	27
BAB 111. METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	29
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	29
C. Sumber Data.....	30
D. Informan Penelitian.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Teknik Analisi Data.....	31
G. Pengapsahan Data.....	33
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Obyek Penelitian.....	35
B. Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Di Kabupaten Enrekang.....	60
C. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Inspektorat daerah Kabupaten Enrekang.....	79

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan.....	85
B. Saran.	86
DAFTAR PUSTAKA	87



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Informan Penelitian	30
Tabel 2. Luas wilayah menurut kecamatan dan jumlah desa/kelurahan tiap kecamatan di Kabupaten Enrekang.....	36
Tabel 3. Keadaan wilayah Enrekang menurut tingkat kelerengan.....	37
Tabel 4. Data SDM berdasarkan golongan.....	81
Tabel 5. Data SDM berdasarkan pendidikan formal.....	81
Tabel 6. Data SDM berdasarkan jabatan	81



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Inspektorat Kabupaten merupakan unsur pengawas pemerintah daerah yang dipimpin oleh Inspektur yang pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab terhadap Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Inspektorat memiliki peran sebagai aparat pengawas internal pemerintah daerah juga, memiliki peran yang sangat strategis baik itu dilihat dari aspek manajemen maupun dari sisi pencapaian visi dan misi serta program pemerintah.

Pengawasan pada dasarnya adalah suatu tindakan menilai /menguji apakah suatu kegiatan telah berjalan sesuai dengan perencanaan yang ditentukan sebelumnya. Menggunakan cara pengawasan tersebut akan dapat menemukan kesalahan-kesalahan yang pada akhirnya kesalahan tersebut akan diperbaiki dan hal yang terpenting kesalahan yang terjadi tidak terulang kembali (Teguh Yuwono,2001:61).

Dalam meningkatkan efisien dan efektifitas pelaksanaan pemerintah daerah maka perlu partisipasi semua pihak termasuk masyarakat ,terlebih aparat pemerintah. Penyelenggaraan pemerintah yang efektif adalah kebutuhan yang sangat mendesak khususnya pada masa reformasi sekarang ini. Arah pendekatan yaitu difokuskan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat dan sebagai upaya penyampaian kebijakan pemerintah pusat dan sekaligus sebagai pelaksana program pemerintah. Hal ini ditandai dengan munculnya tuntutan dari masyarakat yang akan menunjang terbentuknya aparatur pemerintahan yang berwibawa dan bersih,tertib dan teratur dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tuntutan dari masyarakat itu timbul

karena adanya sebab, yaitu adanya perilaku-perilaku yang tidak terpuji yang ditunjukkan oleh aparat pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Penyimpangan-penyimpangan yang sering ditemui dalam proses pemerintahan daerah, salah satunya karena pelaksanaan pengawasan yang kurang efektif dilakukan oleh badan yang ada dalam lingkup pemerintah daerah. Victor (1994:28).

Landasan hukum yang menjadi acuan pada pelaksanaan pengawasan yaitu berdasar pada undang-undang No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang diperkuat oleh Peraturan Pemerintah NO.20 Tahun 2001 tentang pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah daerah. Peraturan Daerah no 8 tahun 2008 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Inspektorat Kabupaten Enrekang, Badan Pengawasan Daerah berubah menjadi Inspektorat Kabupaten Enrekang.

Pengawasan sebagai fungsi manajemen sepenuhnya adalah tanggungjawab setiap tingkat manapun. Hakikat pengawasan yaitu untuk mencegah terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan serta kegagalan dalam rangka proses pencapaian tujuan dan sasaran serta dalam hal pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Sebagai bagian dari kegiatan dan tanggung jawab pimpinan, sasaran pengawasan yaitu untuk mewujudkan dan meningkatkan efisiensi, efektivitas, rasionalitas dan ketertiban dalam mencapai tujuan dan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Hasil dari pengawasan harus dijadikan masukan oleh pimpinan dalam proses pengambilan keputusan, antara lain: a). Menghentikan atau menghilangkan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidaktertiban. b). Mencegah terulangnya kembali kesalahan, penyimpangan

,penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidak tertiban tersebut. c).Mencari alternatif yang lebih baik atau mengembangkan yang telah baik dalam mencapai tujuan dan melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Dalam sistem administrasi negara/manajemen pemerintah, pengawas bertujuan untuk mendukung kelancaran dan ketepatan dalam pelaksanaan proses pemerintahan dan pembangunan. Adapun sasarannya adalah: a).Agar pelaksanaan tugas umum pemerintah dilakukan secara tertib yang didasarkan pada peraturan perundangan yang berlaku serta pada sendi-sendi yang berlaku dalam penyelenggaraan pemerintahan sehingga tercapai nilai guna, hasil guna, dan tepat guna yang sebaik-baiknya. b).Agar pelaksanaan pembangunan yang dilakukan dapat di sesuaikan dengan rencana dan program pemerintah serta peraturan perundangan yang berlaku sehingga tercapai sasaran yang ditetapkan.

Pengusaha atau pemimpin perlu melakukan pengawasan karna tanpa pengawasan akan menyebabkan terjadinya penyelewengan –penyelewengan. Oleh karena itu diperlukan pengawasan yang efektif, khususya yang terkait dengan tugas-tugas pokok pemerintahan dan pembangunan, hal ini bertujuan untuk mendukung terciptanya pemerintah yang bersih dan berwibawah, dan untuk mewujudkan maka perlu diterapkan pengawasan fungsional terhadap kinerja pemerintahan dan pembangunan

Pelaksanaan tugas suatu organisasi, tidak dapat tercapai dengan baik dikarena faktor pelaksanaan pengawasan yang tidak sesuai dengan perencanaan. Pengawasan yang kurang baik akan beresiko terhadap aspek efektivitas pelaksanaan pengawasan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu akan diterapkan petunjuk yang akan dilakukan guna menunjang evektifitas perencanaan pengawasan (Victor,1994:39).

Inspektorat Kabupaten Enrekang dibentuk berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Enrekang Nomor 11 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Enrekang yang merupakan penyesuaian dari peraturan pemerintah nomor 18 tahun 2016 tentang organisasi perangkat daerah.

Berdasarkan peraturan daerah tersebut Inspektorat daerah Kabupaten Enrekang mempunyai Tugas pokok melaksanakan pengawasan pada proses pelaksanaan urusan pemerintah daerah kabupaten, pembinaan terhadap penyelenggaraan dan pelaksanaan tugas pemerintahan desa. Di mana salah satu misi yang ingin dicapai adalah dengan mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan manajemen pemerintahan daerah.

Sebagai sebuah organisasi, kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Enrekang yang melakukan fungsi penting dalam bidang pengawasan juga membutuhkan kinerja yang baik dari semua pegawai yang ada. Sebagai implementasi otonomi daerah dalam kebutuhan pembangunan maka pengawasan dalam organisasi pemerintah diperlukan agar organisasi pemerintahan dapat bekerja secara efisien, efektif, dan ekonomis. Pengawasan ini merupakan salah satu unsur penting dalam rangka meningkatkan pendayagunaan aparatur negara dalam melaksanakan urusan umum pemerintah dan pelaksanaan pembangunan menuju terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) serta berkinerja.

Dalam rangka mewujudkan pelaksanaan pengawasan internal pemerintah oleh aparat pengawas internal pemerintah (APIP) Inspektorat sebagai unit kerja dengan fungsi pengawasan merupakan bagian tak terpisahkan dari pelaksanaan reformasi birokrasi untuk meningkatkan kinerja pemerintah kabupaten enrekang

demikian terwujudnya visi Bupati Enrekang yaitu Enrekang mau aman dan sejahtera (EMAS).

Adapun titik berat dari pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN serta berkinerja adalah pada upaya peningkatan kualitas pelayanan publik dan pemberantasan korupsi secara terarah, sistematis, dan terpadu. Inspektorat dalam hal ini memiliki peran yang sangat penting sehingga harus memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan uraian di atas maka menarik dilakukan pengkajian tentang “Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah di Kabupaten Enrekang”.

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana kinerja pegawai Inspektorat Daerah di Kabupaten Enrekang ?
2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Daerah di Kabupaten Enrekang ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai Inspektorat Daerah di Kabupaten Enrekang.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Daerah di Kabupaten Enrekang.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Akademisi

Secara akademisi 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.

2. Manfaat Praktis

Pada penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan acuan atau masukan mengenai fungsi pengawasan yang telah efektif khususnya pada inspektorat daerah kabupaten Enrekang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Defenisi, konsep dan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan mengenai MSDM adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam organisasi, keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan dan sasaran serta kemampuan dalam menghadapi tantangan, baik yang bersifat external maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Masalah - masalah pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang. Masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian pengelolaan sumber daya manusia (Siagian, 2014:40).

Berdasarkan pengertian MSDM di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan dan sasaran serta kemampuan dalam menghadapi berbagai tantangan, yang bersifat external maupun internal, melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai. Proses MSDM meliputi fungsi-fungsi manajerial, yaitu: perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing) dan pengawasan (controlling) yang melekat pada setiap aktifitas organisasi dalam mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Kegiatan MSDM) secara umum dapat dikategorikan menjadi empat yaitu:

- a. Persiapan
- b. Pengembangan dan penilaian
- c. Pengkompensasian dan perlindungan
- d. Hubungan-hubungan kepegawaian

Menurut Dr.Kasmir fungsi MSDM yaitu sebagai berikut:

- a. Analisis jabatan (job Analysis)
- b. Perencanaan sumber daya manusia (Human Resources Planning)
- c. Recrutmen pegawai
- d. Seleki(Selektion)
- e. Pelatihan dan pengembangan (Training and Development)
- f. Evaluasi kinerja (Performance Evaluation)
- g. Komfensasi(Compensation)
- h. Jenjang Karier (Career Pth)
- i. Keselamatan dan kesehatan (Safety and Health)
- j. Hubungan Industrial (Industrial Relation)
- k. Pemutusan hubungan kerja(Sepration)

2. Kinerja Pegawai

Kinerja secara umum dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja seseorang atau kelompok. Atau bisa juga diartikan sebagai alat yang digunakan dalam mengukur tingkat prestasi atau kebijakan individu maupun kelompok.

Pada suatu individu atau kelompok, maupun organisasi diperlukan suatu penilaian dalam rangka untuk mengetahui tujuan akhir yang akan dicapai. Penilaian kinerja merupakan suatu yang sangat penting dilakukan

karena hal tersebut dapat dipakai sebagai ukuran tingkat keberhasilan organisasi dalam pencapaian misinya.

Menurut Prawirosentono (dalam Pasolong,2007:176) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diperoleh pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu organisasi, disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab dalam proses pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan disesuaikan dengan moral dan etika.

Menurut Swanson (dalam Kebam,2004:193) kinerja organisasi yaitu mempertanyakan tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai atau tidak dengan kenyataan kondisi atau faktor ekonomi, politik, dan budaya yang ada, apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan, apakah memiliki kepemimpinan, modal dan infrastruktur dalam mencapai misinya ; apakah kebijakan , budaya dan sistem insentif telah mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan; dan apakah organisasi tersebut telah menciptakan dan memelihara kebijakan-kebijakan dalam hal seleksi dan pelatihan , dan sumber dayanya.

Kinerja organisasi oleh Bastian (2001:329) sebagai gambaran tentang tingkat dalam mencapai pelaksanaan tugas pada suatu organisasi dalam upaya terwujudnya sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut.

Dari berbagai definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya yang dimaksudkan bisa berupa dalam bentuk fisik seperti sumber daya manusia maupun

nonfisik seperti peraturan, informasi dan kebijakan, sehingga untuk dapat memahami tentang faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap sebuah kinerja organisasi. Konsep kinerja organisasi juga memberikan gambaran bahwa setiap organisasi publik memberikan layanan kepada masyarakat dan bisa dilakukan pengukuran kinerja dengan penggunaan indikator-indikator kinerja yang ada dalam melihat apakah organisasi tersebut telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan untuk mengetahui tujuannya sudah tercapai atau belum.

Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, ketercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dijalankan pegawai yang memiliki peran aktif sebagai pelaksana dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Jadi disimpulkan bahwa kinerja pegawai yaitu penilaian hasil kinerja seseorang dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Tolak ukur kinerja menurut Hasibuan (2002:56), kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat di nilai dari beberapa hal, yaitu:

a. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari aspek kesetiaan karyawan pada tugas dan tanggung jawab dalam organisasi.

b. Prestasi kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dapat dijadikan tolak pengukuran kinerja

c. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dapat mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dan melaksanakan arahan yang diberikan kepadanya bisa menjadi tolak ukur kinerja.

d. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam menemukan kreativitas dan memunculkan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat lebih berdaya guna dan berhasil.

e. Kerjasama

Diukur dari kesediaan karyawan untuk ikut berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga pekerjaan yang dihasilkan semakin membaik.

f. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan kepadanya juga di jadikan tolak ukur dalam peningkatan kinerja

g. Tanggung jawab

Kinerja karyawan juga bisa diukur dari kesediaan karyawan dalam memberikan pertanggung jawaban pekerjaan dan hasil kerjanya. Kinerja bisa diukur dari kesetiaan karyawan pada tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Menurut Agus Dwiyanto(2006:50-51) indikator dalam menilai kinerja birokrasi publik yaitu:

- a. *Produktivitas*. Konsep produktivitas bukan hanya mengukur tingkat aspek efisiensi tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas secara umum diketahui sebagai rasio antara input dengan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian General Accounting mencoba mengembangkan suatu ukuran produktivitas yang cakupannya lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memberikan hasil sesuai yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting (Agus Dwiyanto 2006:50).
- b. *Kualitas layanan*. Isu tentang kualitas pelayanan juga menjadi sangat penting dalam memberikan penjelasan mengenai kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif terhadap organisasi publik karena adanya ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh organisasi publik.
- c. *Responsivitas*. Menurut Agus Dwiyanto (2006:51-52) Responsivitas adalah kemampuan organisasi dalam mengetahui kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik yang disesuaikan dengan kebutuhan dan usulan masyarakat. Responsivitas merujuk pada kesesuaian antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan usulan masyarakat.
- d. *Responsibilitas*. Menggambarkan bahwa pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu telah dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang bersifat eksplisit maupun implisit.

e. *Akuntabilitas*. Dalam Agus Dwiyanto (2006:51) menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan publik mengikut pada pejabat politik yang telah dipilih oleh rakyat. Konsep akuntabilitas bisa digunakan dalam melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi itu konsisten terhadap kehendak masyarakat luas.

Mcdonald dan Lawton dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih(2005:174)mengemukakan indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) *Efficiency* atau efisiensi yaitu suatu kondisi yang menunjukkan tercapainya perbandingan terbaik antara masukan dan keluaran dalam suatu penyelenggaraan pelayanan publik.
- 2) *Effektivenes* atau efektivitas yaitu terwujudnya tujuan yang telah ditentukan, baik dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi.

Menurut Yazid (2009:49), dalam melihat kinerja organisasi dikatakan memuaskan bila memenuhi indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja meliputi ketelitian, keterampilan, ketepatan dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja yaitu output atau hasil kerja
3. Ketepatan waktu, apakah dalam pekerjaan itu telah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan apakah lebih cepat atau lebih lambat.
4. Sasaran, bahwa apa yang telah dikerjakan telah sesuai dengan yang telah direncanakan.

Melayu S.P Hasibuan (2006:95) meyakini bahwa aspek-aspek yang dinilai dari kinerja yaitu:

a. Kesetiaan

Penilai dalam mengukur tingkat kesetiaan karyawan pada pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini digambarkan oleh kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaannya

b. Prestasi kerja

Penilai melihat hasil kerja baik dari aspek kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dari jabatannya.

c. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam pelaksanaan tugas-tugasnya menepati perjanjian baik terhadap diri sendiri maupun pd orang lain seperti kepada para bawahannya.

d. Kedisiplinan

Penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan-peraturan yang berlaku dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan arahan yang dibebankan kepadanya.

e. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam pengembangan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaannya lebih berdaya guna dan berhasil guna.

f. Kerja sama

Penilai menilai kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama terhadap karyawan lain secara vertikal maupun horizontal, baik di dalam maupun di luar pekerjaannya, sehingga hasil pekerjaannya semakin baik.

g. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan dalam memimpin, memberikan pengaruh, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memberikan motivasi untuk orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

h. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap, perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, serta memiliki penampilan simpatik dan wajar.

i. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir berdasarkan inisiatif sendiri dalam menganalisis, menilai, menciptakan dan memberi alasan, memperoleh kesimpulan dan mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

j. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyesuaikan berbagai macam elemen yang terlibat di dalam penyusunan kebijakan di dalam suatu manajemen.

k. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam memberikan tanggung jawab kebijaksanaanya, pekerjaan dan hasil pekerjaanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Menurut Payaman J Simanjuntak (2005) faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu:

a. Faktor individu

Faktor individu merupakan kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh faktor – faktor yang dikelompokan dalam 2 golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

b. Dukungn organisasi

Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan tersebut dapat berbentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan dalam lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberikan kejelasan bagi setiap orang tentang target yang harus dicapai dan apa yang perlu dilakukan untuk mencapai target tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

c. Dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga bergantung terhadap kemampuan manajerial atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan lebih harmonis, maupun dengan mengembangkan komfetensi peker,

demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Soesilo dalam Hassel Nogi (2005:180), kinerja suatu organisasi dipengaruhi dengan faktor-faktor berikut:

1. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang terkait dengan fungsi yang menjalankan kegiatan organisasi.
2. Kebijakan pengelola, berupa visi dan misi organisasi
3. Sumber daya manusia, yang berhubungan dengan kualitas karyawan dalam bekerja dan berkarya secara optimal.
4. System informasi manajemen, yang terkait dengan pengelolaan data base dalam mempertinggi kinerja organisasi.
5. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berkaitan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

3. Inspektorat

Kepres nomor 74 tahun 2001 menunjukkan bahwa inspektorat adalah lembaga pengawasan yang dibentuk untuk melaksanakan tugas bupati/walikota dalam bidang pengawasan atas kegiatan pemerintah daerah kabupaten/kota yang dalam operasionalnya dilakukan oleh aparatur pemerintah daerah.

Tugas dan fungsi inspektorat kabupaten adalah melakukan pengawasan terhadap urusan pemerintah daerah kabupaten, pelaksanaan pembinaan terhadap penyelenggaraan dan pelaksanaan tugas pemerintahan

desa. Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut inspektorat kabupaten mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Menyusun perencanaan bidang pengawasan
2. Penyelenggaraan pengawasan pada pelaksanaan tugas pemerintah daerah dan pemerintah deesa pada kasus pengaduan
3. Pelaksanaan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan
4. Pelaksanaan kegiatan penatausahaan Inspektorat
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati disesuaikan dengan tugas dan fungsinya.

Inspektorat Kabupaten di pimpin oleh seorang Inspektur , yang dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya bertanggung jawab langsung kepada Bupati dan secara teknis administratif memperoleh pembinaan dari Sekretaris daerah.

4. Pengawasan

Pengawasan secara umum dapat didefenisikan sebagai cara suatu organisasi dalam menciptakan kinerja yang efektif dan efisien, serta mendukung tercapainya visi dan misi organisasi

Pengawasan secara umum juga diartikan sebagai suatu kegiatan administrasi yang bertujuan mengandalkan evaluasi terhadap pekerjaan yang suda diselesaikan apakah telah sesuai dengan perencanaan atau tidak. Karena itu bukanlah dimaksudkan untuk mencari siapa yang salah atau yang benar tetapi lebih diarahkan kepada upaya untuk melakukan koreksi terhadap hasil kegiatan. Dengan demikian ketika terjadi suatu kesalahan atau penyimpangan-penyimpangan yang tidak sesuai dengan target yang

ingin dicapai, maka perlu mengambil langkah-langkah yang dapat memperbaiki kegiatan berikutnya sehingga terarah pelaksanaannya.

Pengawasan mempunyai peran penting dalam manajemen kepegawaian. Ia memiliki hubungan yang dekat dengan pegawai-pegawai perseorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai dalam bekerja akan bergantung pada efektifnya bergaul dengan mereka.

Pengawasan adalah tahap proses manjerial mengenai pemeliharaan kegiatan organisasi dalam batasan-batasan yang diizinkan yang diukur dari harapan-harpan. Fremont E. Kast dan James E. Rosenzweing(dalam Irham Fahmi:138)

Pengawasan dapat didefenisikan sebagai proses penentuan apakah yang harus dicapai tentang standar yang sedang dilakukan, penilaian pelaksanaan dan bila perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, agar pelaksanaan yang sesuai dengan rencana sejala dengan standar.G.R.Terry (dalam irham fahmi,2012:138-139)

Pengawasan yaitu suatu proses dalm menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. T. Handoko(dalam Irham Fahmi,2012:139)

Pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organiasi /kegiatan dengn tujuan agar organisasi /kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dafat memenuhi tujuanya yang telah ditetapkan . Hadibroto(dalam Irham Fahmi, 2012:139)

Pengawasan yaitu suatu upaya yang sistematis dalam menetapkan kinerja standar pada perencanaan dalam rangka merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual terhdap standar yang

telah ditetapkan untuk menentukan apakah terjadi suatu penyimpangan, untuk memilih tindakan perbaikan yang dibutuhkan untuk menjamin penggunaan sumber daya perusahaan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan. Kadarman(2001:159).

Dari beberapa defenisi dari pengawasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengawasan yaitu aktipitas yang dilakukan oleh pimpinan untuk pencegahan terjadinya penyimpangan, pengevaluasian pekerjaan pegawai dan mengadakan tindakan perbaikan jika diperlukan dalam menjamin tercapainya target hasil kerja dan sasaran lainnya sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Menurut Arifin Abdul Rachman (dalam Situmorang dan Juhir,1994:19)mengemukakan tentang maksud pengawasan , yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah segala hal telah berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.
2. Untuk mengetahui apakah semuanya telah dilaksanakan sesuai dengan arahan serta prinsip-prinsip yang telah ditetapkan.
3. Untuk mengetahui apa kekurangan dan kesulitan serta kegagalan-kegagalan sehingga bisa dilakukan perbaikan untuk memperbaiki serta mencegah terjadinya kegiatan-kegiatan yang salah
4. Untuk mengetahui apakah telah berjalan secara efisien dan apakah dapat didakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut, sehingga mendafat evisiensi yang lebih besar.

Sitomorang dan Juhir (1994:26) menyatakan bahwa tujuan dari pengawasan adalah:

1. Agar tercipta aparat yang bersih dan memiliki wibawa serta didukung oleh suatu sistem manajemen pemerintah yang bernilai guna dan memiliki hasil guna serta didukung oleh partisipasi masyarakat yang bersifat konstruksi dan terkendali dalam bentuk pengawasan masyarakat (kontrol sosial) yang objektif, sehat dan memiliki tanggung jawab.
2. Agar terselenggara tertib administrasi pada lingkungan aparat pemerintah, terciptanya disiplin kerja yang sehat.
3. Agar timbul keluasan dalam melaksanakan tugas dan fungsi, munculnya budaya malu pada diri masing-masing aparat, munculnya perasaan bersalah dan berdosa yang mendalam dalam melakukan hal-hal yang tidak terpuji pada masyarakat.

Menurut Sule dan Saefullah (2015:317) menyatakan fungsi pengawasan pada dasarnya merupakan proses yang dilalui untuk memastikan agar sesuatu yang telah direncanakan berjalan sebagaimana mestinya.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan sehingga pengawasan diperlukan bagi setiap organisasi, menurut Siswanto (2009:200) adalah:

1. Perubahan lingkungan organisasi
2. Peningkatan kompleksitas organisasi
3. Kesalahan-kesalahan
4. Kebutuhan manajer dalam mendelegasikan wewenang

B. Kerangka Pikir

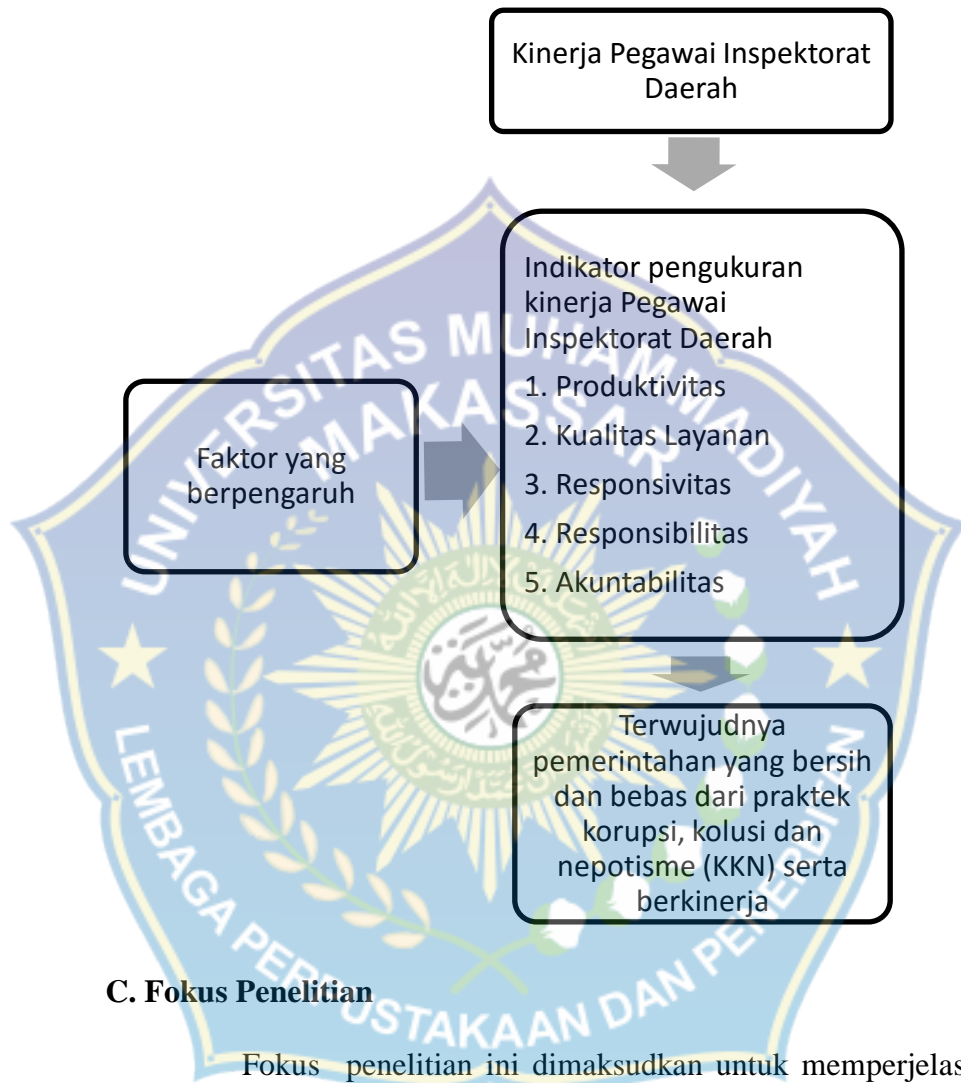
Fungsi dan peran pengawasan adalah suatu kegiatan penilaian terhadap suatu organisasi dengan tujuan, agar organisasi tersebut dapat

melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sesuai dengan yang direncanakan.

Untuk mendapatkan hasil pengawasan yang baik maka perlu kinerja yang baik khususnya Kantor Inspektorat Kabupaten Enrekang. Oleh karena itu untuk mengukur baiknya kinerja yang dilakukan maka dalam menentukan indikator, penulis berpedoman pada teori kinerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto(2006:50-51) bahwa suatu kinerja dikatakan memuaskan jika memenuhi indikator yaitu:Produktivitas, Kualitas layanan, Responsivits, Responsibilitas, Akuntabilitas. Oleh karena itulah akan disajikan kerangk konseptual yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir



C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini dimaksudkan untuk memperjelas ruang lingkup penelitian. Adapun yang menjadi ruang lingkup pada penelitian ini meliputi:

1. Kinerja pegawai
2. Produktivitas
3. Kualitas Layanan
4. Responsivitas

5. Responsibilitas
6. Akuntabilitas
7. Faktor yang berpengaruh

D. Defenisi Fokus Penelitian

1. Kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja pegawai Inspektorat Daerah yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
2. Produktivitas adalah usaha yang dilakukan oleh para personil dalam pelaksanaan tugas yang didukung oleh motivasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas yang diperoleh melalui peelaatihan, produktivitas uga berarti performa yang baik, dalam hal ini produktivitas diukur berdasarkan indikator meliputi:
 - a. Ketepatan waktu
 - b. loyalitas kerja para pegawai
3. Kualitas layanan merupakan upaya pemenuhan kebutuhan yang dibarengi dengan keinginan masyarakat serta ketepatan cara pelayanan agar dapat memberi kepuasan kepada masyarakat. Dalam hal ini kualitas pelayanan dapat dilihat dari indiktor sebagai berikut:
 - a. Kesesuaian tugas
 - b. kepuasan masyarakat
4. Responsivitas yaitu kemampuan pegawai Inspektorat Daerah dalam mengetahui kebutuhan masyarakat, kesesuaian antara program dan kegiatan layanan dengan kebutuhan dan usulan masyarakat.

5. Responsibilitas merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan masyarakat. responsibilitas dalam hal ini menggunakan indikator:
- a. kepekaan dari pegawai Inspektorat
 - b. kecepatan tim Inspektorat dalam pelaksanaan tugas.
6. Akuntabilitas merupakan suatu perwujudan kewajiban untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. adapun sub indikatornya yaitu apakah tim inspektorat sudah mencapai tujuanyasebagai aparat yang melakukan pengawasan.
7. faktor yang berpengaruh adalah faktor yang mendukung dan menghambat berlangsungnya kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Enrekang



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan juni-agustus 2019. Adapun lokasi penelitian adalah di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Enrekang, hal ini disebabkan karna Inspektorat Kabupaten Enrekang mempunyai fungsi dalam pelaksanaan pengawasan kinerja pemerintah daerah yang memiliki misi yang ingin dicapai yaitu pencegahan terjadinya penyimpangan pada pelaksanaan manajemen pemerintahan daerah. Melihat begitu pentingnya pelaksanaan pengawasan pemerintah daerah maka perlu pula kinerja yang baik dari pelaksanaannya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Enrekang.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

1. jenis penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif, artinya data yang dikumpul berasal dari hasil wawancara, observasi secara langsung, catatan lapangan, dokumen pribadi, dan dokumentasi resmi lainnya

2. tipe penelitian

Tipe penelitian yang dipakai pada penelitian ini yaitu tipe penelitian fenomenologi , penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan secara jelas kinerja pegawai Inspektorat Daerah di

Kabupaten Enrekang serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan yang terdiri dari faktor pendukung dan faktor penghambat

C. Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang dikumpulkan melalui hasil wawancara secara langsung dengan pihak yang menjadi obyek dalam penelitian.
2. Sumber data sekunder yaitu data yang dikumpulkan melalui dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian.

D. Informan Penelitian

Informan merupakan orang-orang yang berfotoensi untuk memberikan informasi tentang kinerja pegawai Insfektorat daerah Kabupaten Enrekang. Teknik penentuan informan yang digunakan adalah teknik purposive . Adapun informan dalam penelitian ini yaitu:

No	Nama	Inisial	Jabatan	Jumlah
1	Nurdjannah,S.Pd.	NJ	Kasubag.umum dan kepegawaian	1
2	Muh.Syahrudin,M. Si	SY	Irban bid. Pengaduan masyarakat dan PTL	1
3	Supardi pida	SP	Kepala desa batu kede	1
4	Muh. Idris	MI	Kepala desa Bolang	1
5	Nurlela,SE	NL	Pegawai BPBD	1
6	Sri wahyuni,SE	SW	Pegawai DISDIKBUD	1
	Jumlah			6

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang autentik , mengenai data penelitian ini penulis mengemukakan teknik pengumpulan data yaitu:

- a. Teknik observasi (pengamatan) yaitu melakukan pengamatan langsung dengan cara mengumpulkan data serta mencatat gejala-gejala yang nampak pada obyek penelitian. Maksudnya yaitu, apa yang telah didapat dari informan akan langsung diuraikan dan dicatat.
- b. Teknik wawancara atau lisan yaitu penulis mewawancarai langsung dengan informan yang mengetahui permasalahan yang diteliti.
- c. Teknik dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data melalui sumber-sumber tertulis yang berhubungan dengan masalah-masalah penelitian. Dokumentasi bisa berupa tulisan maupun berita dari media online,arsip-arsip tertulis dari kantor Inspektorat daerah untuk membantu penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data ialah langkah berikutnya untuk mengelolah data dimana data yang diperoleh dimanfaatkan sedemikian rupa untuk menyimpulkan persoalan yang diajukan dalam penyusunan hasil penelitian.

Analisis data menurut Miles& Huberman (Sugiono,2014:247) yaitu:

1. Pengumpulan data(*data collection*)

Adalah langkah untuk mengumpulkan berbagai data yang diperlukan dalam penelitian. Peneliti mengumpulkan data

penelitian dengan wawancara mendalam ,observasi, dokumentasi serta beberapa referensi buku maupun penelusuran online.

2. Reduksi data (*data reduction*)

Jumlah data yang diperoleh di lapangan cukup banyak, untuk itu harus dicatat dengan teliti . Seperti yang dikemukakan bahwa semakin lama waktu penelitian , maka jumlah data atau informasi pun akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Oleh karena itu diperlukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data artinya merangkum, memilih hal-hal yang pokok, dan fokus pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya kemudian membuang yang tidak perlu.

3. Penyajian data (*data display*)

Penyajian data dilakukan agar mudah dalam memahami apa yang sedang terjadi dan merencanakan tahap selanjutnya. Pada penyajian data, data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk teks narasi dan tabel sehingga data bisa tersusun dengan pola hubungan agar mudah dipahami.

4. Penarikan kesimpulan dan verifikasi(*conclusion drawing and verification*)

Pada tahap ini dilakukan penarikan kesimpulan dari hasil penyajian data. Kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh pada hasil reduksi dan penyajian data merupakan kesimpulan yang masih bersifat sementara. Kesimpulan tersebut masih bisa berubah jika

ditemukan bukti-bukti yang palit dalam tahap verifikasi data di lapangan.

G. Pengabsahan Data

Salah satu cara yang dilakukan oleh peneliti dalam menguji kredibilitas data adalah dengan triangulasi. Triangulasi menurut Sugiyono (2013:273-274) diartikan sebagai pengecekan kembali data dari berbagai sumber, berbagai tahap dan berbagai waktu. Lebih lanjut lagi Sugiyono membagi triangulasi menjadi tiga macam yaitu:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber yaitu untuk pengujian tingkat kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah dikumpulkan melalui beberapa sumber.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dilakukan untuk pengujian kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data atau informasi pada sumber yang sama namun dengan teknik yang berbeda. Dalam hal ini data yang diperoleh dengan wawancara lalu dicek dengan observasi dan dokumentasi. Apabila ketiga teknik yang digunakan tersebut mendapatkan data yang berbeda-beda, maka peneliti perlu mendiskusikan lebih lanjut terhadap sumber data yang terkait atau dengan yang lain, agar dapat dipastikan data yang dianggap benar atau mungkin semuanya benar karena sudut pandangnya berbeda-beda.

3. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering memberikan pengaruh terhadap tingkat kredibilitas data. Data yang diperoleh melalui teknik wawancara pada pagi hari pada saat informan masih segar, belum menghadapi banyak masalah, akan memberikan data atau informasi yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka menguji kredibilitas bisa dilakukan melalui pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain pada waktu atau kondisi yang berbeda. Namun jika hasil uji memberikan data yang berbeda, maka harus dilakukan secara berulang-ulang sampai ditemukan data atau informasi yang pasti.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Kondisi Geografis Kabupaten Enrekang

Kabupaten Enrekang adalah salah satu Kabupaten dalam wilayah propinsi Sulawesi Selatan dengan jarak kurang lebih 236 km sebelah utara dari ibukota Propinsi Sulawesi Selatan (Makassar) secara geografis Kabupaten Enrekang terletak di antara $3^{\circ} 14' 36''$ - $30^{\circ} 50' 00''$ LS dan antara $119^{\circ} 40' 53''$ - $120^{\circ} 06' 33''$ BT. Daerah ini terletak pada ketinggian 47-3.239 meter di atas permukaan laut, dengan luas wilayah sekitar 1.786,01 km².

Secara administratif wilayah Kabupaten Enrekang berbatasan dengan empat Kabupaten yaitu:

1. Sebelah Utara : Kabupaten Tana Toraja
2. Sebelah Timur : Kabupaten Luwu
3. Sebelah Selatan : Kabupaten Sidrap
4. Sebelah Barat : Kabupaten Pindrang

Administrasi pemerintahan Kabupaten Enrekang terbagi atas 12 kecamatan yang terdiri dari 112 yaitu 17 kelurahan dan 95 desa. Luas wilayah masing-masing kecamatan dan presentase terhadap luas wilayah Kabupaten Enrekang secara keseluruhan, dan jumlah desa/kelurahan dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel 4.1 Luas wilayah menurut kecamatan dan jumlah desa/kelurahan tiap kecamatan di Kabupaten Enrekang

Kecamatan	Luas (km ²)	Persentase%	Jumlah Desa/ Kelurahan
1. Maiwa	393	22.00	12
2. Enrekang	29	1.62	15
3. Baraka	159	8.90	20
4. Anggeraja	125	6.99	11
5. Alla	35	1.95	16
6. Bungin	237	13.26	8
7. Cendana	91	5.09	7
8. Curio	179	10.02	10
9. Malua	40	2.23	9
10. Baroko	41	2.29	5
11. Buntu Batu	127	9.16	6
12. Masalle	68	3.80	8
Jumlah	1786	100	127

Sumber : Kabupaten Enrekang 2018

Data dalam tabel 1 di atas memberikan gambaran mengenai luas wilayah kecamatan dan jumlah desa/ kelurahan pada masing-masing kecamatan. Dari data tersebut terlihat kecamatan yang paling luas wilayahnya adalah kecamatan Maiwa yang wilayahnya sekitar 393 km² atau 22.00 persen dari persentase luas wilayah Kabupaten Enrekang. Sedangkan wilayah yang paling

kecil adalah Kecamatan Baroko yang luas wilayahnya 41 km² atau sekitar 5 persen dari luas wilayah Kabupaten Enrekang. Dari jumlah desa/ kelurahan, kecamatan yang paling banyak jumlah desa dan kelurahannya adalah kecamatan Baraka sebanyak 15 desa/kelurahan, dan yang paling sedikit adalah kecamatan Baroko dengan jumlah desa/kelurahan sebanyak 5 buah

Kondisi topografi Kabupaten Enrekang adalah bervariasi dari datar hingga curam. Keadaan wilayah berdasarkan kelerengan disajikan dalam tabel 2 berikut.

Tabel 4.2 Keadaan wilayah Kabupaten Enrekang menurut tingkat kelerengan

Kelerengan	Kriteria	Luas (Ha)	Presentase
0-2	Datar	13.841	7,74
2-15	Landai	12.758	7,14
15-40	Agak curam	75.175	42,39
>40	Curam	76.287	42,71
Jumlah		178.061	100

Sumber :Kabupaten Enrekang dalam angka 2018

Berdasarkan data di atas diketahui kondisi topografi Kabupaten Enrekang dilihat dari kelerengan berada pada tingkat kelerengan yang curam yakni dengan luas sekitar 76.287Ha. Melihat kondisi tersebut hal ini sangat realistis karena daerah ini berada pada wilayah perbukitan, dan ibu kota Kabupaten Enrekang sendiri berada pada daerah lembah. Dan sebagaimana terlihat topografi wilayah ini yang berupa dataran hanya sekitar 7,74 dan daerah lain sekitar 7,14.

Melihat gambar kondisi wilayah Kabupaten Enrekang di atas, berikut dapat dilihat kondisi Wilayah Kecamatan Enrekang sebagai salah satu dari 12 kecamatan yang ada di Kabupaten Enrekang. Kecamatan ini memiliki jumlah penduduk sebanyak 25.990 jiwa dengan perbandingan jumlah laki-laki sebanyak 12.761 dan jumlah penduduk perempuan sebanyak 13.229 jiwa. Administrasi Pemerintahan terdiri atas 5 kelurahan dan 10 desa

2. Profil Inspektorat Daerah Kabupaten Enrekang

a.. Sejarah berdirinya Inspektorat

Sejarah singkat berdirinya Inspektorat Kabupaten Enrekang berdiri 59 tahun yang lalu, dalam perkembangannya Inspektorat telah berubah nama sebanyak 3 kali dimana pertama kali terbentuk atas nama Inspektorat

Kab.Enrekang dan pada tahun 2004 berubah nama sesuai dengan Peraturan Daerah Kab.Enrekang no.3 pada tahun 2004 menjadi Badan Pengawas Daerah dan perubahan nama yang tiga kalinya pada tanggal 31 oktober 2008 ditetapkan Peraturan Daerah no.8 tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Daerah Kab.Enrekang dan pada saat itu Badan pengawas Daerah berubah kembali menjadi Inspektorat Kab Enrekang.

b. Visi dan Misi Inspektorat

Visi Inspektorat

Terwujudnya Inspektorat Kabupaten Enrekang yang profesional sebagai penjamin mutu dan mitra kerja dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih

Misi Inspektorat

1. Meningkatkan integritas dan dedikasi aparat pengawasan Inspektorat

2. Melaksanakan pengawasan yang berkeadilan, merata dan berkelanjutan
3. Melaksanakan pembinaan dan pengembangan kapasitas aparatur pengawasan.

c. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Sebagai implementasi Otonomi Daerah dan kebutuhan pembangunan maka Pengawasan dalam organisasi pemerintah diperlukan agar organisasi pemerintahan dapat bekerja secara efisien, efektif, dan ekonomis. Pengawasan ini merupakan salah satu unsur penting dalam rangka meningkatkan pendayagunaan aparatur negara dalam melaksanakan urusan umum pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan menuju terwujudnya pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Inspektorat Kabupaten Enrekang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Enrekang yang merupakan penyesuaian dari Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Berdasarkan peraturan daerah tersebut, Inspektorat Kabupaten Enrekang mempunyai tugas pokok yaitu melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa serta pelaksanaan kesekretariatan Inspektorat. Tugas pokok tersebut di atas selanjutnya dijabarkan ke

dalam fungsi-fungsi yang harus dijalankan oleh Inspektorat Kabupaten Enrekang sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitas pengawasan;
2. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, revidu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
3. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Bupati;
4. Penyusunan laporan hasil pengawasan;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Enrekang, Inspektorat Kabupaten Enrekang dipimpin oleh seorang Inspektur, yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bertanggungjawab langsung kepada Bupati Enrekang dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah

Peraturan daerah Kabupaten Enrekang Nomor 8 tahun 2008 tentang pembentukan, susunan organisasi dan tata kerja inspektorat daerah Kabupaten Enrekang

Inspektorat Kabupaten Enrekang terdiri dari :

1. Kepala Inspektorat (Inspektur)

2. Sekretaris

- a. Sub bagian perencanaan
- b. Sub bagian umum dan kepegawaian
- c. Sub bagian keuangan
- d. Sub bagian jabatan fungsional

3. Inspektur pembantu bidang pemerintahan dan aparatur

4. Inspektur pembantu bidang pembangunan dan keuangan

5. Inspektur pembantu bidang kesejahteraan dan kemasyarakatan

6. Inspektur pembantu bidang pengaduan masyarakat dan penyelesaian tindak lanjut

Berdasarkan Susunan Organisasi Inspektorat Kabupaten Enrekang di atas, maka uraian tugas dan fungsi masing-masing jabatan sebagai berikut:

1. Tugas Inspektur adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan serta menetapkan kebijakan di bidang pengawasan pelaksanaan pemerintahan, pembangunan, pelayanan masyarakat, pembinaan aparatur negara/daerah serta kesekretariatan Inspektorat;
- b. Merumuskan kebijakan dan fasilitasi pengawasan;
- c. Menyelenggarakan penyusunan perencanaan strategis jangka menengah dan jangka pendek, pengembangan kapabilitas Inspektorat dan profesionalitas sumber daya aparat pengawas;

- d. Menyelenggarakan pembinaan, pengawasan, pengendalian dan pengorganisasian peraturan perundang-undangan bidang pengawasan dengan instansi terkait;
- e. Menyelenggarakan pembinaan, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi di bidang penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- f. Mengkoordinasikan hasil – hasil pemeriksaan dan pengawasan pemerintahan dan pembangunan daerah dengan pimpinan unit kerja terkait;
- g. Membina dan mengkoordinasikan pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan, pemantauan, evaluasi, asistensi, konsultasi dan pendampingan kepada Organisasi Perangkat Daerah lingkup Pemerintah Kabupaten Enrekang;
- h. Membina dan mengarahkan Sekretaris dan para Inspektur Pembantu dalam melaksanakan tugasnya;
- i. Melakukan pembinaan terhadap kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya pegawai dalam lingkup Inspektorat;
- j. Melakukan pembinaan dan pengendalian atas pengelolaan keuangan, perlengkapan dan peralatan Inspektorat;
- k. Menilai prestasi kerja Sekretaris, Inspektur Pembantu dan Fungsional Madya dan Utama dalam rangka pembinaan dan pengembangan karier;
- l. Menetapkan Angka Kredit bagi Pejabat Fungsional lingkup Inspektorat;
- m. Memantau pelaksanaan Program Kerja Pengawasan Tahunan dan Pengendali Mutu pelaksanaan kegiatan pengawasan
- n. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas pengawasan kepada atasan langsung;

- o. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati;
2. Uraian Tugas dan Fungsi Sekretaris adalah sebagai berikut:
- a. Tugas Pokok Sekretaris adalah melaksanakan urusan umum dan ketatalaksanaan bidang kepegawaian, keuangan serta perencanaan Inspektorat.
 - b. Uraian Tugas Sekretaris Inspektorat adalah sebagai berikut:
 - 1) Menyusun rencana kerja Sekretariat sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
 - 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas dan kegiatan kepada bawahan;
 - 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas – tugas yang telah dan belum dilaksanakan;
 - 4) Membuat konsep, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas sesuai bidang tugas dan kewenangannya;
 - 5) Menyiapkan bahan koordinasi dan pengendalian rencana dan program kerja pengawasan;
 - 6) Mengkoordinasikan pelaksanaan urusan kepegawaian, surat – menyurat, keuangan, perlengkapan dan peralatan kantor;
 - 7) Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan reviu laporan keuangan pemerintah daerah dan riviui perencanaan daerah;
 - 8) Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan;
 - 9) Mengkoordinasikan penyusunan laporan pelaksanaan program, kegiatan dan laporan hasil pengawasan aparat fungsional;

10) Melaksanakan tugas lain sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas yang diperintahkan atasan sesuai bidang tugas untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

3. Uraian Tugas dan Fungsi Sub Bagian Perencanaan adalah sebagai berikut:

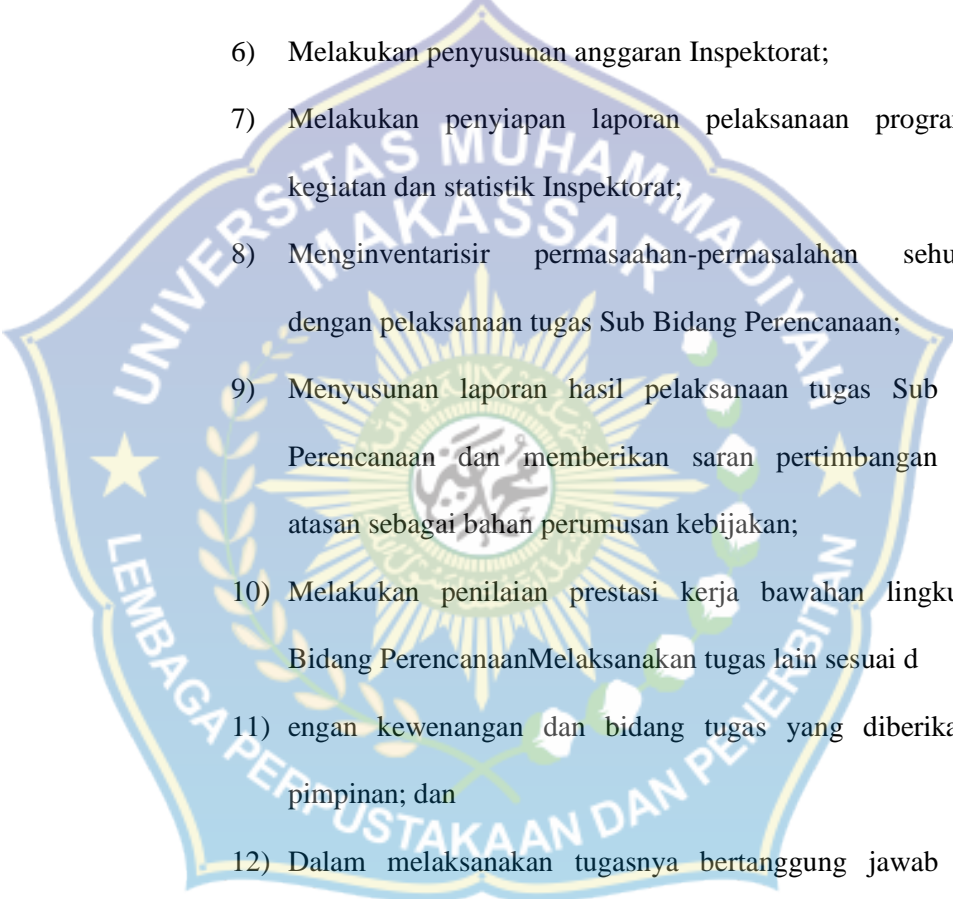
a. Tugas Pokok Sub Bagian Perencanaan adalah melaksanakan pengkajian, pengumpulan dan penyiapan bahan sesuai kebutuhan perencanaan Inspektorat.

b. Dalam melaksanakan tugas pokok, Sub Bagian Perencanaan menyelenggarakan fungsi:

- 1) Koordinasi penyiapan rencana/program kerja pengawasan dan fasilitasi;
- 2) Penyusunan rencana kegiatan tahunan Sub Bagian Perencanaan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 3) Penyusunan perencanaan dan anggaran Inspektorat;
- 4) Penyiapan laporan dan statistik Inspektorat.

c. Uraian Tugas Sub Bagian Perencanaan adalah sebagai berikut:

- 1) Mengkoordinasikan penyusunan rancangan Renstra dan Renja Inspektorat;
- 2) Menghimpun dan mempersiapkan bahan penyusunan rencana pengawasan dan pemeriksaan;
- 3) Mengkoordinasikan penyusunan rencana program dan kegiatan pengawasan dan pemeriksaan;

- 
- 4) Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pemeriksaan;
 - 5) Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Perencanaan; Membuat konsep, mengoreksi dan memaraf naskah dinas sesuai kewenangan untuk menghindari kesalahan;
 - 6) Melakukan penyusunan anggaran Inspektorat;
 - 7) Melakukan penyiapan laporan pelaksanaan program dan kegiatan dan statistik Inspektorat;
 - 8) Menginventarisir permasalahan-permasalahan sehubungan dengan pelaksanaan tugas Sub Bidang Perencanaan;
 - 9) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Sub Bidang Perencanaan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;
 - 10) Melakukan penilaian prestasi kerja bawahan lingkup Sub Bidang Perencanaan Melaksanakan tugas lain sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas yang diberikan oleh pimpinan; dan
 - 12) Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Inspektur melalui sekretaris.

3. Uraian Tugas dan Fungsi Sub Bagian Umum dan Kepegawaian adalah sebagai berikut:

- a. Tugas Pokok Sub Bagian Umum dan Kepegawaian adalah melaksanakan urusan surat menyurat, kearsipan, perpustakaan, dokumentasi, perlengkapan dan urusan rumah tangga Inspektorat.

b. Dalam melaksanakan tugas pokok, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

- 1) Pengelolaan urusan tata usaha surat menyurat dan kepegawaian;
- 2) Pengelolaan administrasi, inventarisasi, pengkajian dan analisis pelaporan;
- 3) Pengelolaan urusan kepegawaian; dan
- 4) Pengelolaan urusan perlengkapan dan rumah tangga.

c. Uraian Tugas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian adalah sebagai berikut:

- 1) Mengelolakan melaksanakan urusan rumah tangga dan surat menyurat;
- 2) Mengelolakan melaksanakan urusan kearsipan;
- 3) Mengelolakan melaksanakan urusan keprotokoliran dan perjalanan dinas;
- 4) Mengelolakan melaksanakan urusan ketatalaksanaan;
- 5) Mengelolakan melaksanakan urusan perlengkapan;
- 6) Mengelolakan melaksanakan urusan kepegawaian;
- 7) Mengelolakan melaksanakan urusan umum lainnya;
- 8) Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;
- 9) Melakukan penilaian prestasi kerja bawahan lingkup Sub Bidang Umum dan Kepegawaian;

10) Melaksanakan tugas lain sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas yang diberikan oleh pimpinan; dan

11) Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Inspekturmelalui sekretaris.

4. Uraian Tugas dan Fungsi Sub Bagian Keuangan adalah sebagai berikut:

a. Tugas Pokok Sub Bagian Keuangan adalah melaksanakan urusan Penatausahaan Administrasi Keuangan serta merumuskan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Inspektorat, serta melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas-tugas di Sub Bagian serta membuat laporan secara berkala.

b. Dalam melaksanakan tugas pokok, Sub Bagian Keuanganmenyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang keuangan;
- 2) Pemberian dukungan atas pelaksanaan tugas di bidang keuangan;
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang keuangan; dan
- 4) Pengelolaan urusan keuangan Inspektorat.

c. Uraian Tugas Sub Bagian Keuangan adalah sebagai berikut:

- 1) Mempersiapkan bahan-bahan dan menyusun rencana kebutuhan anggaran di lingkungan Inspektorat sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Mempersiapkan bahan-bahan dan menyelenggarakan tata laksana di bidang keuangan;
- 3) Mempersiapkan bahan tunjangan hak-hak keuangan pegawai di lingkungan Inspektorat;
- 4) Mengelola dan melaksanakan verifikasi anggaran;

- 5) Mengelola dan melaksanakan pembukuan, urusan kas dan pelaporan keuangan;
- 6) Melaksanakan kegiatan penatausahaan perintah pembayaran anggaran;
- 7) Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Keuangandan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;
- 8) Menilai prestasi kerja bawahan lingkup Sub Bidang Umum dan Kepegawaian;
- 9) Melaksanakan tugas lain sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas yang diberikan oleh pimpinan;
- 10) Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Inspektur melalui sekretaris.

5. Uraian Tugas dan Fungsi Inspektur Pembantu Bidang Pemerintahan dan Aparatur adalah sebagai berikut:

a. Tugas Pokok Inspektur Pembantu Bidang Pemerintahan dan Aparatur adalah membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan pemerintah daerah di bidang pemerintahan dan aparatur.

b. Dalam melaksanakan tugas pokok, Inspektur Pembantu Bidang Pemerintahan dan Aparatur menyelenggarakan fungsi:

- 1) Perencanaan program pengawasan pada bidang pemerintahan dan aparatur;
- 2) Perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan pada bidang pemerintahan dan aparatur;

- 3) Pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan pada Bidang Pemerintahan dan Aparatur;
- 4) Koordinasi pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan, pemantauan (monitoring) dan evaluasi di bidang Pemerintahan dan Aparatur;
- 5) Koordinasikan pelaksanaan asistensi, konsultasi dan pendampingan dengan OPD;
- 6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Inspektur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Uraian Tugas Inspektur Pembantu Bidang Pemerintahan dan Aparatur adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengendalikan serta menyiapkan rancangan kebijakan pengawasan dan pemeriksaan pemerintah di bidang pemerintahan dan aparatur;
- 2) Menyusun rencana kegiatan tahunan di bidang pengawasan dan pemeriksaan bidang pemerintahan dan aparatur sebagai bahan penyusun Rencana Program Kerja Pemeriksaan Tahunan;
- 3) Mengumpulkan bahan penyusunan rencana operasional pengawasan dan pemeriksaan bidang pemerintahan dan aparatur;
- 4) Memberikan petunjuk, mengawasi dan membimbing pelaksanaan tugas pengawasan dan pemeriksaan;
- 5) Mengkoordinasikan dan atau melakukan pelaksanaan kegiatan pengawasan dan pemeriksaan di bidang pemerintahan dan aparatur;
- 6) Mengkoordinasikan dan atau melakukan pelaksanaan kegiatan pengawasan dan pemeriksaan di bidang pemerintahan dan aparatur;

- 7) Mengkoordinasikan pelaksanaan asistensi, konsultasi dan pendampingan dengan OPD bidang koordinasinya;
- 8) Mengkoordinasikan dan melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan tugas pembantuan dan alokasi dana desa;
- 9) Mengkoordinasikan penyusunan laporan hasil pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan di bidang pemerintahan dan aparatur;
- 10) Menyiapkan, menyusun dan menyampaikan laporan hasil pengawasan dan pemeriksaan;
- 11) Mengikuti rapat – rapat sesuai bidang tugas dan kewenangannya dan/atau perintah Inspektur;
- 12) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Inspektur Pembantu Bidang Pemerintahan dan Aparatur dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;
- 13) Menilai prestasi kerja pejabat fungsional sampai dengan jabatan Auditor/Pengawas Pemerintahan Ahli Muda;
- 14) Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas yang diberikan oleh Inspektur.

6. Uraian Tugas dan Fungsi Inspektur Pembantu Bidang Pembangunan dan Keuangan adalah sebagai berikut:

- a. Tugas Pokok Inspektur Pembantu Bidang Pembangunan dan Keuangan adalah mempersiapkan bahan-bahan dan melaksanakan pengawasan

dan pemeriksaan pemerintah daerah di bidang pembangunan dan keuangan.

b. Dalam melaksanakan tugas pokok, Inspektur Pembantu Bidang Pembangunan dan Keuangan menyelenggarakan fungsi:

- 1) Perencanaan program pengawasan pada bidang pembangunan dan keuangan;
- 2) Perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan pada bidang pembangunan dan keuangan;
- 3) Pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan pada Bidang Pembangunan dan Keuangan;
- 4) Koordinasi pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan, pemantauan (monitoring) dan evaluasi di bidang Pembangunan dan Keuangan;
- 5) Koordinasikan pelaksanaan asistensi, konsultasi dan pendampingan dengan OPD;
- 6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Inspektur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Uraian Tugas Inspektur Pembantu Bidang Pembangunan dan Keuangan adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengendalikan serta menyiapkan rancangan kebijakan pengawasan dan pemeriksaan pemerintah di bidang Pembangunan dan Keuangan;
- 2) Menyusun rencana kegiatan tahunan di bidang pengawasan dan pemeriksaan bidang Pembangunan dan Keuangan sebagai bahan penyusun Rencana Program Kerja Pemeriksaan Tahunan;

- 3) Mengumpulkan bahan penyusunan rencana operasional pengawasan dan pemeriksaan bidang Pembangunan dan Keuangan;
- 4) Memberikan petunjuk, mengawasi dan membimbing pelaksanaan tugas pengawasan dan pemeriksaan;
- 5) Mengkoordinasikan dan atau melakukan pelaksanaan kegiatan pengawasan dan pemeriksaan di bidang Pembangunan dan Keuangan;
- 6) Mengkoordinasikan dan atau melakukan pelaksanaan kegiatan pengawasan dan pemeriksaan di bidang Pembangunan dan Keuangan;
- 7) Mengkoordinasikan pelaksanaan asistensi, konsultasi dan pendampingan dengan OPD bidang koordinasinya
- 8) Mengkoordinasikan penyusunan laporan hasil pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan di bidang Pembangunan dan Keuangan;
- 9) Menyiapkan, menyusun dan menyampaikan laporan hasil pengawasan dan pemeriksaan;
- 10) Mengikuti rapat – rapat sesuai bidang tugas dan kewenangannya dan/atau perintah Inspektur;
- 11). Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Inspektur Pembantu Bidang Pembangunan dan Keuangan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;

12) Menilai prestasi kerja pejabat fungsional sampai dengan jabatan Auditor/Pengawas Pemerintahan Ahli Muda;

13) Melaksanakan tugas kedinasanlain sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas yang diberikan oleh Inspektur.

7. Uraian Tugas dan Fungsi Inspektur Pembantu Bidang Kesejahteraan dan Kemasyarakatan adalah sebagai berikut:

a. Tugas Pokok Inspektur Pembantu Bidang Kesejahteraan dan Kemasyarakatan adalah mempersiapkan bahan-bahan dan melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan pemerintah daerah di bidang kesejahteraan dan kemasyarakatan.

b. Dalam melaksanakan tugas pokok, Inspektur Pembantu Bidang Kesejahteraan dan Kemasyarakatan menyelenggarakan fungsi:

1) Perencanaan program pengawasan pada bidang Kesejahteraan dan Kemasyarakatan;

2) Perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan pada bidang Kesejahteraan dan Kemasyarakatan;

3) Pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan pada Bidang Kesejahteraan dan Kemasyarakatan;

4) Koordinasi pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan, pemantauan (monitoring) dan evaluasi di bidang Kesejahteraan dan Kemasyarakatan;

5) Koordinasikan pelaksanaan asistensi, konsultasi dan pendampingan dengan OPD;

6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Inspektur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Uraian Tugas Inspektur Pembantu Bidang Kesejahteraan dan Kemasyarakatan adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengendalikan serta menyiapkan rancangan kebijakan pengawasan dan pemeriksaan pemerintah di bidang Kesejahteraan dan Kemasyarakatan;
- 2) Menyusun rencana kegiatan tahunan di bidang pengawasan dan pemeriksaan bidang Kesejahteraan dan Kemasyarakatan sebagai bahan penyusunan Rencana Program Kerja Pemeriksaan Tahunan;
- 3) Mengumpulkan bahan penyusunan rencana operasional pengawasan dan pemeriksaan bidang Kesejahteraan dan Kemasyarakatan;
- 4) Memberikan petunjuk, mengawasi dan membimbing pelaksanaan tugas pengawasan dan pemeriksaan;
- 5) Mengkoordinasikan dan atau melakukan pelaksanaan kegiatan pengawasan dan pemeriksaan di bidang Kesejahteraan dan Kemasyarakatan;
- 6) Mengkoordinasikan dan atau melakukan pelaksanaan kegiatan pengawasan dan pemeriksaan di bidang Kesejahteraan dan Kemasyarakatan;
- 7) Mengkoordinasikan pelaksanaan asistensi, konsultasi dan pendampingan dengan OPD bidang koordinasinya;
- 8) Mengkoordinasikan penyusunan laporan hasil pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan di bidang Kesejahteraan dan Kemasyarakatan;

- 9) Menyiapkan, menyusun dan menyampaikan laporan hasil pengawasan dan pemeriksaan;
- 10) Mengikuti rapat – rapat sesuai bidang tugas dan kewenangannya dan/atau perintah Inspektur;
- 11) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Inspektur Pembantu Bidang Kesejahteraan dan Masyarakat dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;
- 12) Menilai prestasi kerja pejabat fungsional sampai dengan jabatan Auditor/Pengawas Pemerintahan Ahli Muda;
- 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas yang diberikan oleh Inspektur.

8. Uraian Tugas dan Fungsi Inspektur Pembantu Bidang Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Tindak Lanjut adalah sebagai berikut:

- a. Tugas Pokok Inspektur Pembantu Bidang Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Tindak Lanjut adalah membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan pemerintah daerah di bidang pengaduan masyarakat dan penyelesaian tindak lanjut.
- b. Dalam melaksanakan tugas pokok, Inspektur Pembantu Bidang Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Tindak Lanjut menyelenggarakan fungsi:
 - 1) Perencanaan program pengawasan pada bidang Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Tindak Lanjut;
 - 2) Perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan pada bidang Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Tindak Lanjut;

- 3) Pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan pada Bidang Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Tindak Lanjut;
- 4) Koordinasi pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan, pemantauan (monitoring) dan evaluasi di bidang Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Tindak Lanjut;
- 5) Koordinasikan pelaksanaan asistensi, konsultasi dan pendampingan dengan OPD;
- 6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Inspektur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Uraian Tugas Inspektur Pembantu Bidang Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Tindak Lanjut adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengendalikan serta menyiapkan rancangan kebijakan pengawasan dan pemeriksaan pemerintah di bidang Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Tindak Lanjut;
- 2) Menyusun rencana kegiatan tahunan di bidang pengawasan dan pemeriksaan bidang Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Tindak Lanjut sebagai bahan penyusunan Rencana Program Kerja Pemeriksaan Tahunan;
- 3) Mengumpulkan bahan penyusunan rencana operasional pengawasan dan pemeriksaan bidang Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Tindak Lanjut;
- 4) Memberikan petunjuk, mengawasi dan membimbing pelaksanaan tugas pengawasan dan pemeriksaan;

- 
- 5) Mengkoordinasikan dan atau melakukan pelaksanaan kegiatan pengawasan dan pemeriksaan di bidang Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Tindak Lanjut;
 - 6) Mengkoordinasikan dan atau melakukan pelaksanaan kegiatan pengawasan dan pemeriksaan di bidang Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Tindak Lanjut;
 - 7) Mengkoordinasikan pelaksanaan asistensi, konsultasi dan pendampingan dengan OPD bidang koordinasinya;
 - 8) Mengkoordinasikan penyusunan laporan hasil pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan di bidang Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Tindak Lanjut;
 - 9) Menyiapkan, menyusun dan menyampaikan laporan hasil pengawasan dan pemeriksaan;
 - 10) Mengikuti rapat – rapat sesuai bidang tugas dan kewenangannya dan/atau perintah Inspektur;
 - 11) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Inspektur Pembantu Bidang Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Tindak Lanjut dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;
 - 12) Menilai prestasi kerja pejabat fungsional sampai dengan jabatan Auditor/Pengawas Pemerintahan Ahli Muda;
 - 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas yang diberikan oleh Inspektur.

B. Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah di Kabupaten Enrekang

Penyelenggaraan pemerintahan daerah lebih ditujukan dalam meningkatkan kinerja pembangunan di setiap sektor. Oleh karena itu salah satu cara yang dilakukan dalam pencapaian kinerja pembangunan adalah melalui pengawasan, dimana fungsi dan peran pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melihat apakah aktivitas oleh aparat pemerintahan daerah telah sesuai dengan yang direncanakan atau belum. Selain itu dilakukan tindakan korektif dari hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang direncanakan.

Salah satu instansi yang memiliki wewenang dalam melakukan fungsi pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah adalah Inspektorat Daerah Kabupaten Enrekang. Dimana tugas pokok dan fungsi Inspektorat Daerah adalah (1) menyusun perencanaan bidang pengawasan, (2) penyelenggaraan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintah daerah dan pemerintah desa, (3) pelaksanaan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian, (4) pelaksanaan kegiatan penatausahaan Inspektorat, (5) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Pengawasan merupakan salah satu unsur penting dalam rangka meningkatkan pendayagunaan aparatur negara dalam melaksanakan urusan umum pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan menuju terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) serta berkinerja.

Pentingnya fungsi dan peran Inspektorat daerah Kabupaten Enrekang, maka perlu dilakukan penilaian mengenai kinerja pegawai Inspektorat yang selama ini dilakukan. Hal ini bertujuan untuk menilai apakah kinerja yang telah dilakukan telah sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu maka penilaian kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Enrekang ditekankan pada

pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Inspektorat daerah. Kinerja dari pegawai Inspektorat dinilai dengan menggunakan indikator produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Adapun hasil penelitian tentang kinerja pegawai Inspektorat daerah adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas

Produktivitas merupakan ukuran yang diberikan dalam menyatakan sejauh mana tingkat keberhasilan dari sebuah proses pencapaian hasil dengan dengan memanfaatkan segala sumber yang ada secara optimal. Adapun hal penting agar dapat meningkatkan produktivitas pegawai inspektorat Kabupaten Enrekang yaitu dengan menggunakan indikator ketepatan waktu serta loyalitas kerja.

Ketepatan artinya mengenai sasaran, mencapai tujuan, dan bebas dari kesalahan. Dalam hal ini ketepatan waktu merupakan sebuah keterampilan dengan segala aktivitas serta tindakan yang dikerjakan dengan terencana agar dapat melakukan pemanfaatan waktu dengan baik dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta tidak melenceng dari aturan yang berlaku sehingga tercipta produktivitas yang tinggi dari setiap pegawai.

Loyalitas adalah sikap rela berkorban dan jiwa pengabdian terhadap instansi, bangsa, negara, dan taat serta setia dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Loyalitas kerja sangat diperlukan karena akan mendorong totalitas seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan sikap loyalitas yang tinggi atas pekerjaan akan timbul semangat untuk mengabdikan bagi kepentingan yang lebih besar. Loyalitas kerja merupakan upaya

pemenuhan kebutuhan yang dibarengi dengan keinginan masyarakat serta ketetapan cara pelayanan agar dapat tercipta rasa puas kepada masyarakat sebagai pihak penerima layanan.

Adapun hasil wawancara dengan NJ selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian bahwa:

“kalau kita berbicara masalah waktu pelaksanaan tugas dari Inspektort, kami selalu melaksanakan tugas secara cepat dengan berpatokan pada jadwal operasional program kerja pengawas tahunan(PKPT). Mengenai masalah loyalitas, saya rasa semua pegawai di sini sangat loyal atas tugas yang diberikan karna kami sadar akan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepada kami”. (wawancara dengan Ibu NJ, tanggal 24 juni 2019).

Hasil wawancara yang dikemukakan informan di atas menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat mampu melakukan tugasnya dengan tepat dan berpatokan pada PKPT serta sadar akan tugas dan tanggungjawab yang diamnahkan kepadanya.

Adapun hasil wawancara dengan SY selaku Inspektur Pembantu Bidang Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Tindak Lanjut bahwa:

“berbicara masalah waktu Inspektorat mengutamakan agar selalu cepat dan tepat dalam hal melaksanakan tugas agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan, kami disini terikat pada aturan yang mewajibkan kami untuk selalu patuh terhadap aturan sehingga kami harus loyal pada tugas kami maka dari itu kami harus benar-benar taat aturan sebelum mengaplikasikan tugs kami di sini”.(wawancara dengan Bapak SY, tanggal 24 juni 2019).

Hasil wawancara yang dikemukakan informan di atas menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat mengutamakan cepat dan tepat dalam bekerja serta terikat oleh aturan

Adapun hasil wawancara dengan SP selaku Kepala desa batu kede bahwa:

“tim Inspektorat mampu melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu terbukti pada saat melakukan pemeriksaan di desa kami pada bulan february mereka mampu memamfaatkan waktu yang diberikan dan mereka memiliki sikap

yang baik atas apa yang harus mereka kerjakan karena anggaran yang diberikan oleh pemerintah mewajibkan mereka untuk dapat meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin agar menghindari ketidakpuasan dari masyarakat”.(wawancara dengan Bapak SP, tanggal 1 juli 2019).

Hasil wawancara yang dikemukakan informan di atas menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat melakukan pemeriksaan kepala desa secara rutin setiap tahun serta memiliki sikap yang baik atas apa yang harus mereka kerjakan.

Pendapat yang sama diungkapkan bapak MI selaku kepala desa bilang bahwa:

“kami selaku aparat di kantor desa selalu diperiksa oleh Inspektorat setiap tahunnya yang di jadwal setiap bulan february melalui LPJ kinerja desa, tim Inspektorat suda melaksanakan tugasnya dengan baik meskipun mereka biasa lambat datang karna terkendala oleh jarak yang jauh dari kantor serta cuaca yang tidak mendukung tapi mereka mampu memanfaatkan waktu yang diberikan. Mereka itu diwajibkan untuk taat pada aturan, karna mereka itu adalah tim pengawas jadi harus menerapkan kedisiplinan dalam lingkup mereka dahulu baru ke masyarakat”. (wawancara dengan Bapak MI, tanggal 2 juli 2019)

Hasil wawancara yang dikemukakan informan di atas menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat mampu memanfaatkan waktu yang di berikan dalam melaksanakan tugasnya meskin terkendala oleh jarak dan cuaca, mereka harus taat pada aturan.

Untuk memperkuat hasil wawancara di atas, peneliti juga mewawancarai NL selaku pegawai yang berpendapat bahwa:

“pelaksanaan pemeriksaan yang dilakukan oleh Inspektorat suda sesuai dengan yang di jadwalkan, dalam pekerjaanya mereka mampu melaksanakan dengan baik. Sebelum melakukan pemeriksaan mereka selalu mengkoordinir terlebih dahulu agar kami siapkan berkasnya”.(wawancara dengan Ibu NL, tanggal 3 juli 2019).

Hasil wawancara yang dikemukakan oleh informan di atas menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat sudah melakukan tugasnya sesuai dengan yang dijadwalkan dan mengkoordinir dinas sebelum melakukan pemeriksaan

Berbeda dengan pendapat yang dikemukakan oleh SR selaku pegawai yang mengatakan bahwa:

“berbicara masalah ketepatan waktu Inspektorat belum bisa dikatakan tepat waktu, sebelum melaksanakan pemeriksaan Inspektorat melakukan kordinir terlebih dahulu tetapi pelaksanaanya belum tepat waktu yang seharusnya dilaksanakan tepat sesuai tanggal yang masuk. Menurut saya loyalitas dari para pegawai Inspektorat masi kurang karena jika melakukan pengawasan hanya sebagian yang turun”.(wawancara dengan Ibu SR, tanggal 5 juli 2019).

Hasil wawancara yang dikemukakan oleh informan di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai Inspektorat dalam melakukan pemeriksaan belum sesuai dengan waktu yang dijadwalkan.

Menurut pendapat dari beberapa informan di atas dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu pelaksanaan tugas dari pegawai inspektorat daerah Kabupaten Enrekang suda baik, adapun keterlambatan dalam melaksanakan tugas karena terkendala lokasi yang terlalu jauh serta cuaca yang tidak mendukung. Para pegawai telah menanamkan sikap kecintaan atas pekerjaan serta taat pada aturan yang telah ditetapkan kepada mereka yang menunjukkan bahwa mereka telah loyal, kecintaan mereka akan pekerjaan terwujud dalam pelaksanaan tugasnya seperti lebih mengedepankan kepentingan publik dari pada kepentingan pribadi.

2. Kualitas layanan

Pelayanan pada dasarnya merupakan aktivitas seseorang, sekelompok dan atau organisasi baik langsung atau tidak langsung untuk memenuhi kebutuhan. Ketepatan cara pelayanan yang baik akan mampu menunjang suatu keefektifan kinerja dari pihak yang memberikan pelayanan agar dapat memberikan kepuasan bagi pihak penerima layanan. Dalam hal ini kualitas pelayanan dari pegawai Inspektorat dapat diukur dengan menggunakan indikator kesesuaian tugas serta respon dari masyarakat.

Kesesuaian tugas merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam melakukan pelaksanaan tugas searah dengan kebutuhan serta

permintaan dari masyarakat yang didukung oleh kemampuan individu dalam pelaksanaan tugas.

Pemberian suatu pelayanan yang baik dari aparat pemerintah terhadap masyarakat merupakan implikasi dari fungsi aparatur negara sebagai suatu aparatur pelayan bagi masyarakat sehingga kedudukan aparatur pemerintah akan menentukan sejauh mana negara telah menjalankan fungsinya dengan baik kepada masyarakat.

Adapun pendapat NJ selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa:

“Inspektorat sudah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya yaitu melakukan pengawasan terhadap seluruh organisasi perangkat daerah (OPD) lingkup pemerintah Kabupaten Enrekang yaitu: dinas, badan, sekretariat daerah, sekretariat DPRD, RSUD, kecamatan/kelurahan, puskesmas, BUMD, sekolah dan pengawasan desa serta pelaksanaan belanja modal. Masyarakat merespon dengan baik adanya Inspektorat karena masyarakat yang memiliki niat untuk korupsi menjadi takut”. (wawancara dengan NJ, tanggal 24 juni 2019).

Hasil wawancara yang diungkapkan informan di atas menunjukkan bahwa inspektorat sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya dan mendapatkan respon yang baik dari masyarakat.

Adapun hasil wawancara dengan SY selaku Irban Bidang Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Tindak Lanjut bahwa:

“kami di sini sudah melaksanakan tugas layaknya apa yang diperintahkan oleh atasan kami, tentunya berpatokan pada tugas dan fungsi Inspektorat. Masyarakat merespon dengan baik dan merasa sangat terbantu dengan adanya tim ini, masyarakat berharap tidak ada lagi penyelewengan anggaran di lingkup pemerintahan daerah agar pelaksanaan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN bisa terwujud”.(wawancara dengan Bapak SY, tanggal 24 juni 2019).

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat dalam melakukan pekerjaan berdasarkan perintah atasan sesuai dengan tugas dan

fungsinya dan mendapat respon yang baik dari masyarakat demi terciptanya pemerintahan yang baik dan bebas dari KKN.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh SP selaku kepala desa batu kede yang mengatakan bahwa:

“tugas dan fungsi dari Inspektorat itu kan melakukan pengawasan dan saya selaku kepala desa merasakan betul bahwa Inspektorat benar” melakukan pengawasan dengan kunjungan langsung ke lokasi dan pemeriksaan laporan pertanggung jawaban setiap tahunnya. Saya sangat merespon dengan baik adanya tim ini begitu pula dengan masyarakat”.(wawancara dengan Bapak SP, tanggal 1 juli 2019).

Hasil wawancara yang diungkapkan informan di atas menunjukkan bahwa Inspektorat suda melakukan pekerjaan berdasarkan tugas dan fungsinya dan mendapatkan respon yang baik dari kepala desa maupun masyarakat.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh MI selaku kepala desa Bolang yang mengatakan bahwa:

“mereka sangat kompoten dalam menjalankan pekerjaan dan tentunya sesuai dengan tugas dan fungsinya, saya rasa msyarakat pun akan puas dengan kinerjanya, saya pribadi pun merasa terbantu dengan adanya tim ini karna kami selalu diawasi agar lebih terarah dalam penggunaan anggaran terutama dana desa”.(wawancara dengan bapak MI, tanggal 2 juli 2019).

Hasil wawancara dengan informan di atas menunjukkan bahwa pegawai sangat kompoten dalam bekerja dan mendapat respon yang baik dari kepala desa karna lebih terarah dalam menggunakan anggaran.

Adapun hasil wawancar dengan NL selaku pegawai mengatakan bahwa:

“dapat dikatakan bahwa mereka suda melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya tapi belum maksimal karena mereka belum mampu mengemban amana dengan baik karna di Enrekang masi terdapat penyelewengan anggaran (korupsi), sehingga kinerjanya masi perlu ditingkatkan lagi”.(wawancara denga NL, tanggal 3 juli 2019)

Hasil wawancara yang diungkapkan informan di atas menunjukkan bahwa Pegawai Inspektorat melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas dan fungsinya tapi belum maksimal karena masih terdapat kasus korupsi.

Adapun hasil wawancara dengan SWselaku pegawai mengatakan bahwa:

“dalam melakukan pekerjaan itu sudah sesuai dengan tugas dan fungsinya yaitu melakukan pengawasan dan kami di dinas pendidikan merasa terbantu dengan adanya tim ini karena diawasi dalam penggunaan anggaran serta turun langsung melakukan pengawasan terhadap sekolah baik itu program maupun sarana dan prasarana dan saya rasa masyarakat pun akan merespon dengan baik terutama yang memiliki anak sekolah”.(wawancara dengan Ibu SR , tanggal 5 juli 2019)

Hasil wawancara yang diungkapkan informan di atas menunjukkan bahwa dalam melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan tugas dan fungsinya, turun langsung melakukan pengawasan terhadap sekolah-sekolah.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa informan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Inspektorat sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan fungsinya melakukan pengawasan terhadap seluruh organisasi perangkat daerah(OPD)lingkup pemerintah Kabupaten Enrekang. Keberadaan Inspektorat direspon baik oleh masyarakat, kepala desa dan pegawai karena mereka merasa terbantu dengan adanya tim ini.

3. Responsivits

Responsivitas adalah kemampuan organisasi dalam mengetahui kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik yang disesuaikan dengan kebutuhan dan usulan masyarakat. Responsivitas merujuk pada kesesuaian antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan usulan masyarakat. Dalam hal ini responsivitas diukur dengan melihat kemampuan inspektorat dalam mewujudkan misi dan tujuannya. Keberhasilan suatu program dapat dilihat dari standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, karakteristik organisasi, komunikasi

Adapun hasil wawancara dengan NJ selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa:

“Kami disini selalu berusaha untuk mewujudkan visi inspektorat untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih didukung dengan terjadwalnya program-program Inspektorat Kabupaten Enrekang. Dengan kinerja yang terjadwal para pegawai dapat melakukan tugasnya dengan rapi dan terstruktur serta dengan didukung dari bimtek dan diklat yang membuat pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga visi itu bisa terwujud”.(wawancara dengan NJ, tanggal 24 juni 2019)

Hal yang serupa juga diungkapkan oleh SY selaku Irban Bidang Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Tindak Lanjut.

“visi inspektorat untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik bisa terwujud dengan sifat profesional dari semua pegawai dalam bekerja serta dukungan dan kerja sama dari setiap instansi”.(wawancara dengan bapak SY, tanggal 24 juni 2014).

Hasil wawancara yang diungkapkan informan di atas dapat disimpulkan bahwa mereka mampu mewujudkan visi Inspektorat dengan

program yang terstruktur, didukung dari bimtek dan diklat serta sikap profesional dalam bekerja.

Adapun hasil wawancara dengan SP selaku kepala desa berpendapat bahwa:

“dengan sumber daya manusia dan sarana prasarana yang dimiliki Inspektorat saya rasa mereka mampu mewujudkan visinya itu”.(wawancara dengan SP, tanggal 1 juli 2019).

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh MI selaku kepala desa berpendapat bahwa:

“mereka itu mampu mewujudkan visinya dengan rutin melakukan pemeriksaan terhadap seluruh organisasi perangkat daerah serta memperlancar komunikasi setiap ada kegiatan-kegiatan”.wawancara dengan MI, tanggal 2 juli 2019).

Hasil wawancara dengan informan di atas dapat disimpulkan bahwa Inspektotrat mampu mewujudkan visinya dengan sumber daya yang dimiliki serta komunikasi yang lancar.

Adapun hasil wawancara dengan NL selaku pegawai mengatakan bahwa:

“Inspektorat belum mampu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik karna masi banyak instansi yang amburadur dalam mengelola instansinya sehingga Inspektorat harus lehih meningkatkan kinerjanya”.(wawancara dengan NL, tanggal 3 juli 2019).

Hal yang serupa juga dikemukakan oleh SW selaku pegawai yang mengemukakan bahwa:

“dalam pencapaian visi Inspektorat belum maksimal karena kurang melakukan sosialisasi sehingga ada instansi yang belum dikelola dengan baik”.(wawancara dengan SW, tanggal 5 juli 2019)

Hasil wawancara dengan informan di atas dapat di simpulkan bahwa Inspektorat belum bisa mewujudkan visinya dengan maksimal karna kurangnya sosialisasi.

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari jawaban semua informan di atas adalah Inspektorat mampu mewujudkan visinya dengan sumber daya yang dimiliki, komunikasi serta kegiatan yang terjadwal tapi belum maksimal karna masi masi ada instansi yang belum baik pengelolaanya sehingga inspektorat harus lebih meningkatkan kinerjanya.

4. Responsibilitas

Responsibilitas yaitu kemampuan birokrasi dalam mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, prioritas layanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Responsibilitas merupakan suatu sikap yang harus dimiliki individu dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan kepada mereka karena dengan adanya sikap tanggung jawab yang dimiliki oleh individu dapat menunjang kemajuan suatu instansi yang digeluti. Dalam hal ini dapat dilihat dari respon saat menerima pengaduan dan kecepatan pelaksanaan tugas.

Individu dalam sebuah organisasi yang mempunyai respon yang baik akan mudah memahami atau menyadari adanya reaksi-reaksi tertentu dari orang lain baik yang bersifat positif maupun negatif. Dengan adanya

respon akan mampu membuat seseorang untuk dapat bersikap secara tepat terhadap orang lain yang ada di sekitarnya.

Kecepatan dalam pelaksanaan tugas merupakan unsur yang perlu diperhatikan dalam penerimaan suatu tugas. Dalam kaitannya dengan kecepatan maka perlu untuk melakukan suatu perencanaan yang matang untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut secara tepat waktu .

Hasil wawancara dengan NJ selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa:

“ iya, kami selalu merespon dengan baik jika ada pengaduan dari masyarakat kami juga selalu berusaha untuk dapat memberikan pelayanan yang cepat. Tapi terdapat beberapa kasus yang lambat ditangani karena sementara ditangani oleh aparat hukum”.(wawancara tanggal 24 juni 2019)

Hal serupa juga dikemukakan oleh SY selaku Irban Bidang Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Tindak Lanjut mengatakan bahwa:

“jika ada laporan dari masyarakat kami langsung melakukan konfirmasi kepada ketua agar laporan itu dapat diproses secara cepat dan tepat, tetapi kasus yang masuk ke Inspektorat lebih dominan kasus penyimpangan sehingga membutuhkan waktu penanganan yang relatif lama dan membutuhkan dana yang besar”.(wawancara dengan SY tanggal 24 juni 2019).

Hasil wawancara dengan informan di atas dapat disimpulkan bahwa inspektorat sudah merespon dengan baik dan berusaha melakukan pelayanan yang cepat tetapi terdapat kasus yang lambat ditangani karena sementara ditangani pihak lain serta memerlukan anggaran yang besar.

Adapun hasil wawancara dengan SP selaku kepala desa mengatakan bahwa:

“mereka selalu merespon dengan baik apa-apa yang dikeluhkan masyarakat baik yang mereka temukan langsung di lapangan maupun dari laporan yang di setor kepada mereka, mereka juga selalu berusaha agar pengaduan dari masyarakat dapat diproses dengan cepat”.(wawancara dengan SP, tanggal 1 juli 2019)

Hasil wawancara dengan informan di atas dapat disimpulkan bahwa Inspektorat memiliki respon yang baik terhadap semua hal yang berkaitan dengan keluhan masyarakat dan ditangani dengan cepat

Berbeda dengan hasil wawancara MI yang mengatakan bahwa:

“sepengetahuan saya mereka suda merespon dengan baik apabila ada pengaduan dari masyarakat tapi pergerakan mereka dalam melakukan pengawasan dan pencegahan korupsi masi perlu ditingkatkan”.(wawancara dengan MI, tanggal 2 juli 2019)

Dari hasil wawancara dengn informan di atas diketahui bahwa pegawai inspektorat merespon dengan baik tapi masi lambat dalam pergerakan terutama pencegahan korupsi.

Adapun wawancar dengan NL selaku pegawai mengatakan bahwa:

“responya ketika menerima pengaduan dari masyarakat suda bisa dikatakan baik ya, meskipun tidak langsung ditindak lanjuti tapi mereka suda bekerja dengan baik karna cepat dalam melakukan tindakan”.(wawancara dengan NL, tanggal 3 juli 2019).

Hal serupa juga dikemukakan oleh SW selaku pegawai bahwa:

“Respon mereka cepat , buktinya suda ada kasus-kasus yang selesai dan suda mendapatkan tindakan bahkan ada yang dipecat dari jabatannya serta di proses oleh aparat hukum karna terbukti bersalah”.(wawancara dengan SW, tanggal 5 juli 2019).

Kesimpulan hasil wawancara pegawai di atas adalah pengaduan dari masyarakat suda direspon dengan baik dengan melakukan penanganan terhadap kasus-kasus yang terjadi dengan cara terjun langsung ke lokasi kejadian serta memberikan hukum sesuai perundang-undangan yang

berlaku demi untuk memberikan efek jera menunjukkan bahwa kecepatan serta ketepatan pelaksanaan tugas dari Inspektorat telah tercapai dengan baik.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil wawancara dengan semua informan di atas terkait respon terhadap pengaduan masyarakat sudah baik karena pengaduan dari masyarakat langsung di proses meskipun ada kasus yang lambat ditangani karena sementara ditangani oleh aparat hukum serta memerlukan anggaran yang besar. Pelaksanaan kegiatan atau tugas yang dilakukan oleh pegawai Inspektorat sudah baik, jika dalam pemeriksaan menemukan ada penyimpangan maka akan segera diproses dan diserahkan kepada pihak penegak hukum untuk diberikan hukuman bila terbukti bersalah.

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah ukuran yang menunjukkan apakah aktifitas birokrasi publik atau pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah sudah sesuai dengan norma serta nilai-nilai yang dianut oleh rakyat dan apakah pelayanan publik tersebut mampu mengakomodasikan kebutuhan rakyat yang sesungguhnya.

Akuntabilitas dalam suatu kinerja pelayanan publik dapat dilihat berdasarkan prosesnya antara lain meliputi profesionalitas petugas, kelengkapan sarana dan prasarana, kejelasan aturan, kedisiplinan. Akuntabilitas kinerja pelayanan publik harus sesuai dengan standar atau janji pelayanan publik yang telah ditetapkan. Standar pelayanan publik

harus dapat dipertanggung jawabkan secara terbuka, baik kepada publik maupun kepada atasan atau pimpinan unit pelayanan instansi pemerintah. Apabila terjadi penyimpangan dalam hal pencapaian standar, menjadi tanggung jawab kepada pihak yang memberikan amanah. Dalam hal ini akuntabilitas diukur dari tercapainya tujuan dari Inspektorat sebagai aparat yang melakukan pengawasan.

Hasil wawancara dengan NJ selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa:

“saya rasa bahwa tujuan kami sebagai aparat yang melakukan pengawasan terhadap seluruh organisasi perangkat daerah lingkup pemerintah daerah Kabupaten Enrekang sudah terlaksana dengan baik, sudah terlihat dengan beberapa kasus yang telah kami temukan adapun temuan yang kami temukan dari tahun 2017-2019 yaitu kasus Kepala Desa Bolang yg korupsi dana desa sebesar 350 juta, korupsi DAK di maiwa sebesar 39 milyar untuk membiayai proyek pembangunan bendung jaring air beku sungai tabang, korupsi dana BIMTEK oleh anggota DPRD sebesar 850 juta, kasus ijazag palsu anggota DPRD Kabupaten Enrekang dan pelakunya sudah mendapatkan tindakan. Kami dengan rutin mempertanggung jawabkan kinerja kami dalam bentuk laporan kepada Bupati setiap tahunnya’.(wawancara dengan NJ, tanggal 24 juni 2019).

Kesimpulan dari jawaban kasubag umum dan kepegawaian adalah sudah tercapainya tugas dari Inspektorat jika dilihat dari apa yang telah dilakukannya dengan melakukan penindakan terhadap para pelaku yang telah ditemukan di kabupaten enrekang beberapa tahun terakhir.

Sama halnya dengan pendapat SY selaku Irban Bidang Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Tindak Lanjut bahwa:

“menurut sepengetahuan saya Inspektorat sudah memenuhi tujuannya sebagaimana alasan dibentuknya yaitu melaksanakan pengawasan/pengendalian karna melihat anggaran yang ditelontarkan

pemerintah memerlukan pertanggung jawaban, Inspektorat bertugas untuk mengevaluasi diluar lembaga.kita lihat saja dengan adanya tim ini suda beberapa kasus yang terselesaikan hal ini sangat membantu demi tercapainya pemerintahan yang baik dan bebas dari KKN. Terdapat beberapa kasus korupsi yang kami temukan dalam pelaksanaan tugas dipicu oleh kurangnya kesadaran dalam diri orang yang melakukan korupsi, tuntutan ekonomi serta lemahnya hukum “.(wawancara dengan SY,tanggal 24 juni 2019).

Berdasarkan pendapat informan di atas dapat disimpulkan bahwa alasan dibentuknya Inspektorat yaitu untuk melakukan eveluasi terhadap lembaga-lembaga lingkup pemerintah daerah dimana sejak terbentuknya sudah banyak menyelesaikan kasus dan hal tersebut telah menciptakan keadaan yang baik bagi daerah.

Adapun hasil wawancara dengan SP selaku kepala desa mengatakan bahwa:

“ pencapaian tujuan dari Inspektorat saya rasa sudah tercapai dengan rutin melakukan pengawasan setiap tahun terhadap semua organisasi perangkat daerah dan adanya suatu bidang di Inspektorat yang melayani pengaduan masyarakat dan menindak lanjuti pengaduan tersebut, hal ini tentunya akan sangat membantu”.(wawancara dengan SP, tanggal 1 juli 2019)

Senada dengan informasi yang diberikan oleh MI selaku kepala desa yang mengatakan bahwa:

“setelah melihat kinerja pegawai Inspektorat maka dapat dikatakan bahwa tujuanya suda tercapai dengan adanya temuan-temuan yang mereka dapatkan dalam melaksanakan tugas”.(wawancara dengan MI, tanggal 3 juli 2019).

Dari pendapat kedua informan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pencapaian tugas dari Inspektorat suda tercapai terbukti dengan adanya temuan-temuan yang mereka dapatkan dalam pelaksanaan tugas serta

adanya suatu bidang di Inspektorat yang menangani pengaduan dari masyarakat.

Adapun hasil wawancara dengan NL selaku pegawai mengatakan bahwa:

“dengan adanya tim ini penyalahgunaan anggaran dilingkup pemerintah daerah berkurang, maka dari itu saya berfikir bahwa tujuannya sudah tercapai meski ada beberapa hal yang perlu dibenahi lagi”.(wawancara dengan NL tanggal 3 juli 2019).

Berdasarkan pendapat informan di atas maka dapat disimpulkan bahwa alasan dibentuknya inspektorat adalah untuk melakukan pengawasan dimana sejak terbentuknya sudah menyelesaikan beberapa kasus di Kabupaten Enrekang meskipun masih ada hal-hal yang perlu dibenahi.

Sejalan dengan pendapat SW selaku pegawai yang mengatakan bahwa:

“ menurut sepengetahuan saya kegiatan pengawasan sudah tercapai terbukti dengan adanya temuan-temuan dalam tugas tapi mengatasi atau mencegah agar penyimpangan tidak terulang lagi belum terealisasi. Karena untuk mencegah atau mengatasi harus melakukan pemeriksaan minimal 2 kali dalam setahun”.(wawancara dengan SW, tanggal 5 juli 2019).

Hasil wawancara dengan informan di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugasnya sudah tercapai tetapi mereka harus meningkatkan kinerja agar penyimpangan dikalangan penerintah daerah dapat teratasi.

Dengan melakukan beberapa pertimbangan terhadap semua jawaban informan di atas maka dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas atau tanggung jawab akan tugas yang dilakukan oleh pegawai Inspektorat sudah baik, terbukti dengan adanya temuan-temuan dalam tugas serta adanya suatu bidang yang dibentuk dapat memberikan kemudahan kepada

masyarakat agar dapat melakukan pengaduan terhadap penyimpangan dilingkup pemerintah daerah.

3. Faktor yang berpengaruh

Dalam melakukan aktivitas sebagai pengawas fungsional terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah maka terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Inspektorat. Faktor-faktor tersebut meliputi faktor pendukung dan faktor penghambat yang dapat mempengaruhi kinerja inspektorat.

a. faktor pendukung

faktor pendukung adalah faktor yang mendukung berhasilnya kinerja suatu organisasi publik. Dalam hal ini faktor yang mendukung sehingga kinerja pegawai Inspektorat daerah dapat berjalan dengan baik sehingga tujuannya dapat terwujud.

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi. Pada hakekatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun wawancara dengan NJ selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa:

“yang menjadi faktor pendukung kami dalam bekerja yaitu sumber daya manusia yang kompeten dan ahli karena suda mengikuti pelatihan (minimal menguasai komputer dan Hp android) serta adanya tunjangan yang diberikan”.(wawancara dengan NJ, tanggal 24 juni 2019)

Dari hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja pegawai sangat didukung oleh SDM ,tunjangan pendidikan dan pelatihan. Meskipun dalam pelaksanaanya hanya diikuti satu atau dua pegawai. Metode yang dilakukan oleh Inspektorat dalam rangka peningkatan pengetahuanpegawai yaitu dengan mengadakan pelatihan kantor sendiri(PKS)dan sebagai narasumbernya adalah bagi yang telah mengikuti pendidikan/pelatihan yang dilaksanakan oleh pusat pendidikan dan pelatihan pengawasan BPKP maupun lembaga negara yang bekerja sama dengan kementerian dalam negri republik indonesia, Inspektorat Kabupaten Enrekang dalam menjalankan tugas dan fungsinya memiliki sumber daya manusia sebanyak 41 orang, yang terdiri dari:

a. data berdasarkan golongan

No	Golongan	Jumlah		Jumlah
		Perempuan	Laki-laki	
1	II	0	1	1
2	III	10	15	25
3	IV	3	12	15
Jumlah		13	28	41

b. data berdasarkan pendidikan formal

No	Pendidikan	Jumlah		Jumlah
		Perempuan	Laki-laki	
1	S2	-	11	11
2	S1	13	16	29
3	D III	-	-	-
4	SLTA	-	1	1
Jumlah		14	26	40

c. data berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah		Jumlah
		Perempuan	Laki-Laki	
1	Eselon II	-	1	1
2	Eselon III	1	4	5
3	Eselon IV	2	1	3
4	Jabatan Fungsional			
	-Madya	3	8	11
	-Muda	3	8	11
	-Pertama	1	-	2
	-Pelaksana Lanjutan	-	-	-
	-Pelaksana	-	-	-
5	Staf	2	6	8
Jumlah		13	28	41

2. Sarana prasarana

Sarana prasarana adalah seperangkat alat yang digunakan untuk suatu kegiatan, alat tersebut bisa berupa alat utama atau alat yang membantu proses kegiatan, sehingga tujuan bisa tercapai. Sarana dan prasarana tidak hanya meliputi seperangkat alat atau barang saja, tapi bisa juga suatu tempat atau ruangan untuk proses kegiatan.

Adapun wawancara dengan SY selaku Irban Bidang Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Tindak Lanjut mengatakan bahwa:

“dalam melaksanakan tugas dan fungsinya inspektorat didukung dengan fasilitas perangkat keras berupa peralatan elektronik dan komputer. Serta sarana dan prasarana yang sudah memadai seperti kendaraan dinas, komputer, leptop”.(wawancara dengan SY tanggal 24 juni 2019)

Hasil wawancara dengan informan di atas dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana di kantor inspektorat suda memadai dan dapat menjadi pendorong terwujudnya kinerja yang baik dari para pegawai.

Dari pendapat kedua informan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugas pegawai inspektorat sangat didukung oleh adanya pelatihan/ pendidikan, tunjangan serta sarana dan prasarana yang memadai. Hal ini tersebut karena dukungan pimpinan daerah dan para pemangku kepentingan, yang sangat mendukung keberadaan Inspektorat sebagai lembaga pengendali/control dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah khususnya daerah Kabupaten Enrekang.

b.Faktor penghambat

Faktor penghambat adalah faktor yang menghambat berhasilnya kinerja suatu organisasi publik. Dalam hal ini faktor yang menghambat sehingga kinerja pegawai Inspektorat daerah tidak berjalan dengan baik sehingga tujuanya tidak terwujud dengan maksimal

Adapun wawancara dengan NJ selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa:

“yang menghambat kinerja itu kurangnya kesadaran para aparat untuk menyelesaikan temuannya dengan tepat waktu serta sebagian besar alamat obrik sulit diketahui. Sistem pemberian penghargaan dan penjatuhan sanksi terhadap aparat pengawas belum diterapkan.”.(wawancara dengan NJ, tanggal 24 juni 2019).

Dari wawancara dengan informan di atas dapat disimpulkan bahwa spirit dan etos kerja aparat pengawas masi perlu ditingkatkan serta pemberian penghargaan harus diterapkan agar aparat lebih semangat dalam bekerja.

Adapun pendapat dari SY selaku Irban Bidang Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Tindakan Lanjut mengatakan bahwa:

“yang menjadi penghambat kami dalam bekerja adalah anggaran karena kasus yang masuk ke inspektorat lebih dominan kasus penyimpangan yang membutuhkan dana yang besar serta penanganan yang cepat tapi terkendala di anggaran yang lambat dicairkan. Dalam melaksanakan tugas kami juga terkendala jarak karna banyak instansi pemerintah yang terletak di pelosok-pelosok , bahkan masi ada daerah yang blum memiliki jaringan yang dapat menghambat komunikasi serta cuaca yang tidak mendukung”.(wawancara dengan SY, tanggal 24 juni 2019).

Dari pendapat informan di atas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh ketersediaan anggaran, jarak lokasi yang jauh dari pusat kota serta kondisi cuaca yang tidak menentu.

Dari pendapat kedua informan di atas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor penghambat kinerja pegawai inspektorat adalah kurangnya kesadaran dalam diri aparat untuk menyelesaikan temuannya,

belum berlakunya pemberian penghargaan dan sanksi, anggaran yang lambat cair, jarak lokasi yang jauh dari pusat kota dan masi adanya daerah yang belum memiliki jaringan serta cuaca yang tidak menentu.

Dilihat dari faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pada kantor Inspektorat daerah Kabupaten Enrekang adalah sumber daya manusia atau aparatur yang dimiliki. Yang menunjukkan bahwa aparatur pengawas suda memiliki rasa tanggungjawab dalam melakukan fungsi pengawasan yang sesuai dengan yang direncanakan, didukung dengan adanya tunjangan bagi pegawai. Akan tetapi kesadaran para aparat untuk menyelesaikan temuannya tepat waktu dinilai masi kurang.

Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh kantor Inspektort seperti kendaraan operasional, leptop/ komputer, dan perlengkapan kantor lainnya suda menunjang aktivitas pengawasan yang ada pada kantor Inspektorat. Akan tetapi pelaksanaan tugas dari Inspektorat sangat dipengaruhi oleh ketersediaan anggaran terutama kasus pelaporan dari masyarakat yang lebih dominan kasus penyimpangan sehingga membutuhkan anggaran yang besar serta lokasi pemeriksaan yang jauh dapat menghmbat kinerja pegawai Inspektorat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil pemaparan dan juga pembahasan pada bab sebelumnya tentang masalah serta temuan-temuan langsung di lapangan mengenai penelitian “kinerja pegawai Inspektorat daerah di Kabupaten Enrekang”. maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai Inspektorat daerah di Kabupaten Enrekang dengan indikator produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggung jawab, dan akuntabilitas sudah bisa dikatakan baik terbukti dengan adanya temuan-temuan yang didapatkan pada saat melakukan pemeriksaan. Adapun temuan-temuan yang didapatkan dari tahun 2017-2019 yaitu: kasus Kepala Desa Bolang yang melakukan korupsi dana desa sebesar 350 juta, korupsi DAK di kecamatan maiwa sebesar 39 milyar untuk membiayai proyek pembangunan bendung jaringan air beku sungai tabang, korupsi dana bimtek oleh anggota DPRD sebesar 850 juta, kasus ijazah palsu anggota DPRD Kabupaten Enrekang.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai inspektorat Kabupaten Enrekang meliputi: Faktor pendukung kinerja pegawai inspektorat yaitu adanya pelatihan/ pendidikan, tunjangan, serta sarana dan prasarana yang memadai. Faktor penghambat kinerja pegawai inspektorat yaitu kurangnya kesadaran dalam diri aparat, anggaran, jarak dan cuaca.

B. Saran

Hasil kesimpulan di atas mengenai “kinerja pegawai inspektorat daerah di Kabupaten Enrekang” maka penulis merekomendasikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Kepada Inspektorat Kabupaten Enrekang untuk melakukan sosialisasi kepada instansi pemerintah daerah tentang pengawasan , memaparkan kepada masyarakat tata cara pengaduan kasus penyimpangan, dan peningkatan kualitas pelayanan yang baik serta pemamfaatan anggaran atau dana yang diberikan harus benar-benar efisien.
- b. Saran kepada masyarakat agar dapat berpartisipasi dalam hal melakukan pengaduan kepada pegawai Inspektorat jika melihat adan kasus penyimpangan.
- c. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan keterampilan yang harus dijalankan secara berkala agar keahlian pegawai dalam bekerja dapat meningkat sesuai harapan.
- d. Meningkatkan kesadaran aparat agar menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Perlunya penerapan sistem pemberian penghargaan dan penjatuhan sanksi terhadap aparat pengawas.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto dkk,2006. *Reformasi birokrasi publik di Indonesia*, Yogyakarta:., PSSK UGM.
- Basiro, Djawaria, 2015. Kinerja inspektorat daerah propinsi sulawesi selatan, katalogis vol 3 no.5.
- Bastian Indra, 2001. *Akuntansi sektor publik*, Yogyakarta:BPFF UGM
- Fahmi Irfan, 2012. *Manajement kepemimpinan teori dan aplikasi cetakan pertama*, Bandung :Alfabeta.
- Hartini endang, 2017. Pelaksanaan pengawasan dalam rangka optimalisasi kerja di inspektorat daerah kabupaten kutai barat, jurnal administrasi reform vol 3 no. 5.
- Hasibuan, Melayu S.P,2002. *Manajement sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan,Melayu S.P, 2006. *Manajement sumber daya manusia*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Kadarman.2001.*Pengantar ilmu manajemen*, Jakarta: Prenhalindo.
- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam dimensi strategis administrasi publik konsep, teori, isu, Gava Media: Yogyakarta.*
- Pasolong, Herbani,2007. *Teori-teori administrasi publik*, Bandung :Alfabet.
- Sarwanto, 2010. *Dasar-dasar organisasi dan manajemen*, Jakarta :Ghaliai
- S Handayani,J Saleh, A Maruf, 2018. Pelaksanaan fungsi inspektorat dalam pengawasan pemerintah daerah di kota Makassar, jurnal administrasi publik, vol 4 no.2.
- Simanjuntak, 2005. *Manajemen dan evaluasi kinerja*, Jakarta : Fakultas ekonomi universitas indonesia.
- Situmorang,viktor M dan Juhir, Jusuf, 1994. *Aspek hukum Pengawasan melekat* , Jakarta : Rineka cipta.
- Sondang P. Siagian,2014. *Manajemen sumber daya manusia* , Jakarta :Bumi Aksara
- Sugiyono,2016. *Metode penelitian kuantitatif, kualitati, dan R&D*, Bandung :Alfabeta.

Sule Erni Trisnawati, dan Kurniawan Saefullah. 2005, *Pengantar manajemen edisi pertama*, Jakarta : Pranada media.

Tangkilisan , Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen publik*. Jakarta: PT. Gramedia: Pustaka

Teguh Yunowo,2001. *Manajemen otonomi daerah, pusat kajian otonomi daerah dan kebijakan publik*(PUSKODAK),Semarang :UNDIF

Victory M, Situmorang, Jusuf Juhir, *Hukum pengawasan melekat*, Yogyakarta :Rineka cipta.

Widowati Nina, Amini, 2018. *Kinerja Inspektorat Propinsi Jawa Tengah*

Yazid Muhammad, 2009. *Kinerja dan pengukuran dalam organisasi*,Jakarta :Gramedia widia.

Undang-Undang

UU NO 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah

PP 20 tahun 2001 Tentang pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah daerah

Perda No 8 tahun 2008 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Inspektorat.

Perda No 11 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kabupaten enrekang

PP NO 18 tahun 2016 tentang organisasi perangkat daerah

Internet

<http://Wandhie .blogspot.co.id/2014/11/teori-kinerja.html> diakses pada tanggal 10 maret 2019

<http://definisi-pengertian.com/2013/05/definisi-dan-pengertian-kinerja.html> diakses pada tanggal 10 maret 2019

<http://definisi-menurut-para-ahli.Blogspot.co.id/2014/01/definisi-pengertian-indikator-kinerja.Html> diakses pada tanggal 10 maret 2019

L
A
M
P
I
R
A
N



Foto setelah wawancara dengan ibu Nurjannah



Foto setelah wawancara dengan bapak Muh. Syahrudin



Foto dengan pegawai Inspektorat



RIWAYAT HIDUP



Hamriani, lahir di Kaban pada tanggal 22 maret 1997 .
Anak ketiga dari 7 bersaudara, buah cinta dan kasih dari pasangan Sulimin dan Enceng dalam keluarga yang sederhana. Penulis memulai jenjang pendidikan dasar pada tahun 2003 di SDN 179 Kaban Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang dan selesai pada tahun 2009. Pada tahun 2009 penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 7 Alla Kecamatan Masalle Kabupaten dan selesai pada tahun 2012. Kemudian pada tahun 2011 penulis melanjutkan pendidikan di SMK PGRI Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang dan selesai pada tahun 2015. Berkat usaha dan kerja keras yang disertai doa kedua orang tua pada tahun 2015, penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan Program Studi Ilmu Administrasi Negara Program Strata satu (S1). Penulis sangat bersyukur atas rahmat dan kasih sayang Allah SWT karena telah diberikan kesempatan untuk membina ilmu pengetahuan di Universitas Muhammadiyah Makassar. Saat ini penulis mengharapkan dapat mengamalkan ilmu yang telah diperoleh dengan baik dan membahagiakan kedua orang tua serta berusaha menjadi manusia yang berguna bagi agama, masyarakat bangsa dan Negara.