



Analisis Kinerja Inspektorat Dalam Melakukan Pengawasan Di Sekretariat Jenderal DPD RI

Ninuk Arifiyani

Universitas Muhammadiyah Jakarta

Dini Gandini Purbaningrum

Universitas Muhammadiyah Jakarta

Alamat: Kampus 1 Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cirendeui, Ciputat, Tangerang Selatan, 15419

Korespondensi penulis: ninukarifi@gmail.com

Abstract. *The DPD RI Inspectorate is tasked with overseeing the implementation of government affairs. However, there are several problems in the DPD RI Inspectorate such as the limited number of auditors, suboptimal budget, and low transparency in managing audit reports. The purpose of this study is to analyze the performance of the Inspectorate in the supervisory function at the General Secretariat of DPD RI. The research method used is descriptive with qualitative analysis. Data was collected through interviews, documentation, and observation. This research uses Agus Dwiyanto's theory (2006: 50) as follows: 1) Productivity, 2) Service quality, 3) Responsiveness, 4) Responsibility, 5) Accountability. The results showed that the performance of the Inspectorate was quite good in general, although not optimal due to constraints such as insufficient human resources and insufficient budget. The suggestion of this research is to increase the number of human resources and conduct socialization about applications that can be used by the Inspectorate..*

Keywords: *Analysis; Performance; Supervision Function, Inspectorate*

Abstrak. Inspektorat DPD RI bertugas mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan. Namun, terdapat beberapa permasalahan di Inspektorat DPD RI seperti jumlah auditor yang terbatas, anggaran yang tidak optimal, dan rendahnya transparansi dalam mengelola laporan audit. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja Inspektorat dalam melakukan fungsi pengawasan di Sekretariat Jenderal DPD RI. Metode penelitian yang diterapkan adalah deskriptif dengan fokus pada analisis kualitatif. Data dikumpulkan melalui serangkaian wawancara, dokumentasi, dan observasi. Penelitian ini merujuk pada teori Agus Dwiyanto (2006: 50) yang mencakup aspek-aspek berikut: 1) Produktivitas, 2) Kualitas layanan, 3) Responsif terhadap perubahan, 4) Pemenuhan tanggung jawab, dan 5) Tingkat akuntabilitas.. Penelitian menemukan bahwa meskipun Inspektorat telah menunjukkan kinerja yang cukup baik secara keseluruhan, masih ada ruang untuk peningkatan karena adanya kendala seperti kekurangan sumber daya manusia dan keterbatasan anggaran. Saran dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan jumlah sumber daya manusia serta melakukan sosialisasi tentang berbagai aplikasi yang dapat membantu dalam pekerjaan Inspektorat.

Kata kunci: Analisis; Kinerja; Fungsi Pengawasan, Inspektorat

LATAR BELAKANG

Grand design reformasi birokrasi di Indonesia bertujuan memenuhi permintaan masyarakat akan pemerintahan yang terbuka, adil, transparan, akuntabel, dan peduli terhadap kesejahteraan.. Perbaikan organisasi pemerintah, termasuk fungsi pengawasan oleh APIP, adalah tanggung jawab pemerintah.

Menurut ketentuan yang tercantum dalam Pasal 1 ayat (2) dari Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Nomor 4 tahun 2020, Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) diidentifikasi sebagai entitas pemerintah yang diberi tanggung jawab untuk melaksanakan fungsi pengawasan intern di lingkungan pemerintah pusat dan/atau pemerintah daerah. Ruang lingkupnya mencakup Badan Pengawasan Keuangan (BPKP), Inspektorat Jenderal/Kementerian, Inspektorat/unit pengawasan intern di kementerian Negara, Inspektorat Utama/Inspektorat Lembaga Non-Kementerian, Inspektorat/unit pengawasan intern di Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Negara, Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota, serta unit pengawasan intern pada Badan Hukum Pemerintah lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Inspektorat di Sekretariat Jenderal DPD RI bertugas untuk mengawasi intern Sekretariat. Di dalam Inspektorat terdapat sebuah divisi yang dikenal sebagai APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah), di mana personelnya disebut sebagai Auditor. Auditor memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan fungsi pengawasan intern terhadap lembaga pemerintah, entitas swasta, serta institusi yang memiliki signifikansi nasional.

Inspektorat Jenderal DPD RI dalam melakukan tugas dan fungsinya telah menunjukkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya, merupakan langkah yang sangat penting untuk memastikan pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi. namun, adanya keterbatasan jumlah pegawai dapat menghambat kemampuan organisasi untuk secara efektif dan efisien melakukan pengawasan dan audit terhadap lembaga-lembaga di DPD RI. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Inspektorat jenderal DPD RI menemukan berbagai permasalahan yang menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya dalam melaksanakan fungsi pengawasan. Seperti adanya keterbatasan jumlah sumber daya manusia (Auditor) professional yang dimiliki oleh Inspektorat DPD RI dimana, jumlah auditor yang dibutuhkan sebanyak 31 orang tetapi yang dimiliki oleh inspektorat hanya 13 orang hal itu yang bisa menghambat jalanya pengawasan. Adanya keterbatasan anggaran dalam melakukan fungsi pengawasan dimana hanya 0.01% atau sebesar Rp.575.882.000 dari jumlah keseluruhan anggaran DPD RI,

Inspektorat DPD RI belum merancang mekanisme pelaporan hasil pengawasan intern untuk memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan dan pengguna, , Inspektorat DPD RI belum menerapkan sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan bagaimana kinerja harian pengawasan, dan Inspektorat belum memiliki sistem informasi keuangan yang memadai. Semakin tinggi standar mutu dari hasil evaluasi, semakin jelas tercermin keberhasilan dalam pelaksanaan tugas evaluasi tersebut. Fenomena ini konsisten dengan prinsip-prinsip mendasar yang mengatur proses evaluasi, yang berarti bahwa tujuan pemeriksaan bukan untuk menemukan kesalahan, tetapi untuk menemukan kebenaran tentang cara pekerjaan dilakukan. Penyimpangan dari kinerja yang optimal dapat dikenali sebagai keadaan yang tengah berlangsung. Pernyataan tersebut mencerminkan pentingnya mengoptimalkan proses pemeriksaan dan pendekatan yang berfokus pada pencarian kebenaran, sehingga temuan dan rekomendasi yang dihasilkan dapat lebih bermanfaat dan relevan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja lembaga pemerintah atau instansi yang diperiksa, khususnya Inspektorat Jenderal DPD RI. Munculnya dugaan, Apakah ada faktor lain yang memengaruhi kinerja Inspektorat atau apakah ada masalah lain yang menyebabkan kerjanya kurang optimal? Apabila kita memperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai elemen-elemen yang menghambat efisiensi kinerja Inspektorat atau organisasi secara keseluruhan, maka jawaban terhadap pertanyaan ini akan ditemukan.

Menurut Yuwono (Tangkilisan, 2005:180) menjelaskan penyebab yang paling dominan Untuk menahan kemajuan operasional suatu entitas organisasi, diperlukan pertimbangan menyeluruh terhadap sejumlah elemen, termasuk namun tidak terbatas pada penafsiran dan penyesuaian arah organisasi oleh manajemen, dinamika budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang tersedia, serta kemampuan kepemimpinan yang efektif. Diketahui bahwa terdapat beragam faktor, baik yang berasal dari internal maupun eksternal organisasi, yang mungkin berdampak pada kinerja organisasi, oleh karena itu esensial untuk mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor tersebut dengan cermat.

Pentingnya peran Inspektorat dalam mencapai *Good Governance* dan *Clean Governance* tidak dapat disangkal.

Sesuai penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk menguraikan dalam sebuah jurnal yang berjudul **Analisis kinerja inspektorat dalam melakukan fungsi pengawasan di sekretariat jenderal DPD RI.**

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi mencerminkan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan serta hasil dari perilaku anggota organisasi. Hal ini merupakan hasil dari proses yang melibatkan semua komponen organisasi dan sumber daya yang digunakan. Kinerja organisasi juga mencerminkan hasil dari kolaborasi anggota dalam mencapai tujuan.

Pencapaian yang berhasil diperoleh oleh sebuah entitas organisasi selama pelaksanaan tugasnya dalam rentang waktu tertentu, meliputi pencapaian dalam hal input, output, hasil, keuntungan, dan dampak yang relevan dengan kewenangannya, mampu memfasilitasi pengelolaan organisasi pemerintahan. Keberhasilan yang diperoleh oleh sebuah lembaga dengan penuh tanggung jawab akan menyebabkan peningkatan efektivitas dalam pelaksanaan kinerja. Dalam Karya yang berjudul "Desentralisasi dan Upaya Penyelarasan Institusional Wilayah" yang telah dikarang oleh Baban Sobandi, teori kinerja digunakan oleh organisasi pemerintahan. Menurut Baban Sobandi pada tahun 2006 dalam penelitiannya yang tercantum pada halaman 179-181, terdapat sejumlah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja sebuah organisasi sebagai berikut :

- 1) Keluaran (Output) a merupakan akibat langsung dari suatu aktivitas Baik dalam bentuk materi fisik maupun konsep abstrak, yang secara langsung dapat dipengaruhi oleh masyarakat. Kelompok keluaran termasuk kualitas pelayanan yang diukur dalam indikator fisik.
- 2) Hasil adalah ukuran pencapaian atau konsekuensi dari pemberian layanan. Segala kegiatan yang dianggap efektif jika secara langsung memberikan hasil positif. Kelompok hasil ini juga mencakup persepsi masyarakat terhadap hasilnya. Ukuran hasil lebih berguna dibandingkan tujuan tahun lalu, dan standar umum. Efek sekunder dari layanan juga penting untuk dilaporkan, termasuk dampak positif atau negatif yang timbul dari pemberian layanan.
- 3) Kaitan usaha adalah Hubungan antara usaha dan keberhasilan merupakan ukuran efektivitas hubungan antara usaha dan hasil pelayanan. Ada dua indikator memperlihatkan kaitan ini. Ukuran efisiensi pertama kali mengukur sumber daya yang digunakan atau biaya per unit keluaran, sementara ukuran biaya hasil kedua melaporkan biaya per unit hasil, sehingga memungkinkan manajemen publik dan masyarakat untuk menilai nilai pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan semua uraian yang telah diungkapkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi merupakan hasil dari pelaksanaan kegiatan atau program yang telah direncanakan sebelumnya dengan tujuan mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh sebuah entitas organisasi, dilakukan dalam periode waktu yang telah ditentukan.

Indikator Kinerja

Menurut penjelasan yang disampaikan oleh Agus Dwiyanto pada tahun 2006, dalam proses evaluasi terhadap kinerja birokrasi publik, terdapat sejumlah indikator yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Produktivitas

Evaluasi efektivitas produktivitas tidak terbatas pada upaya meningkatkan efisiensi semata, melainkan juga mencakup penilaian terhadap pencapaian yang efektif dalam penyediaan layanan. GAO telah memperluas wawasannya mengenai produktivitas dengan mempertimbangkan hasil yang diharapkan dalam pelayanan kepada masyarakat.

2) Kualitas Layanan

Pentingnya kualitas pelayanan semakin meningkat dalam penilaian kinerja entitas yang beroperasi di sektor publik. Sikap kurang positif terhadap instansi pelayanan publik sering kali timbul sebagai hasil dari ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang disediakan.

3) Responsivitas

Entitas yang adaptif adalah yang mampu mengenali tuntutan masyarakat serta merancang inisiatif publik yang sesuai dengan aspirasi tersebut. Responsivitas yang rendah menunjukkan ketidaksesuaian dalam pelayanan terhadap kebutuhan masyarakat, mengindikasikan kegagalan dalam mencapai misi dan tujuan organisasi publik.

4) Responsibilitas

Tanggung jawab melibatkan evaluasi terhadap apakah tindakan yang dilakukan di dalam suatu entitas publik sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang sesuai atau dengan patuh terhadap kebijakan organisasi, yang dapat dinyatakan secara eksplisit maupun tersirat.

5) Akuntabilitas

Akuntabilitas publik merujuk pada tingkat kesesuaian pelaksanaan kebijakan serta kegiatan lembaga publik terhadap perwakilan yang dipilih melalui proses demokratis.

Ini penting karena diyakini bahwa pejabat politik tersebut mewakili kepentingan rakyat. Evaluasi kinerja organisasi publik sebaiknya berdasarkan pada nilai-nilai serta norma-norma yang terdapat dalam struktur sosial masyarakat, bukan hanya target internal organisasi itu sendiri. Akuntabilitas publik tinggi jika kegiatan tersebut sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat.

Pengawasan

Pengawasan adalah bagian penting dari fungsi manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sebanding dengan rencana yang telah diputuskan sebelumnya. Hal ini dilakukan oleh setiap pimpinan unit kerja untuk mengontrol pelaksanaan tugas pegawai. Tingkat pengawasan dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan pegawai, serta bimbingan dari atasan. Pengawasan merupakan tanggung jawab manajemen dan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Fungsi administrasi orang lain juga memerlukan pengawasan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan.

Pengawasan Internal

Pengawasan internal menurut Mulyadi (2001:163) mengatakan bahwa pengendalian internal mencakup Struktur organisasi yang terkoordinasi dengan baik, pendekatan metodologis yang cermat, serta parameter yang terdefinisi dengan jelas merupakan elemen kunci yang diterapkan dalam rangka menjaga integritas dan kinerja optimal dari aset perusahaan. Selain itu, tindakan ini juga bertujuan untuk memverifikasi ketepatan serta keandalan data akuntansi, serta untuk menggalakkan efisiensi operasional sambil memastikan kesesuaian dengan kebijakan manajerial yang telah ditetapkan.

Beberapa konsep dasar dari pengawasan internal terdapat dalam definisi tersebut, yakni:

a) pengawasan internal merupakan proses

Pengawasan internal merupakan suatu prosedur yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut tidak dilihat sebagai pencapaian akhir, melainkan sebagai rangkaian tindakan yang terintegrasi dalam kerangka struktural organisasi, yang dianggap sebagai sebuah aspek penting.

b) pengawasan intern di jalankan oleh seseorang

Pengawasan internal tidak sebatas merujuk pada pedoman, kebijakan, serta formulir, melainkan juga mencakup keterlibatan individu dari berbagai hierarki di dalam struktur organisasional.

c) Pengawasan intern ditunjukan untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan laporan keuangan,kepatuhan dan operasi.

METODE PENELITIAN

Studi ini mengadopsi pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif dengan maksud untuk menjelaskan situasi aktual yang tengah berlangsung, yang bertujuan untuk menguraikan, membenahi, menganalisis, menafsirkan keadaan-keadaan yang berkaitan dengan pemeriksaan dalam tugas pengawasan Sekretariat Jenderal DPD RI secara sistematis dan sesuai dengan peraturan. Teknik Penentuan Informan menggunakan teknik pengambilan sampel (purpose sampling). Berbagai teknik untuk memperoleh data termasuk pengamatan, interogasi, dan pengumpulan dokumen. Informan yang akan diwawancarai adalah 5 (lima) orang pegawai otoritas audit yang bertindak sebagai auditor dan 4 (empat) unit yang berada di bawah pengawasan otoritas audit utama Sekretariat DPD RI..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil analisis merupakan informasi faktual langsung dan informasi yang ditemukan di lapangan. Pada bab ini berisi pembahasan mengenai hasil penelitian tentang analisis kinerja inspektorat dalam melakukan fungsi pengawasan di sekretariat jenderal DPD RI. Pembahasan ini berisikan fakta dan data yang diperoleh dari penelitian di lapangan yang akan disesuaikan dengan teori kinerja organisasi Agus Dwiyanto (2006:50) terdapat lima indikator yaitu produktivitas, orientasi kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas.

Produktivitas

Pada produktivitas terdapat 3 hal yang dibahas diantaranya hasil temuan dan rekomendasi, anggaran dan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil pengamatan, interaksi, dan dokumentasi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kinerja Inspektorat DPD RI sudah cukup baik, hal itu ditunjukkan adanya prosedur dan kebijakan pada mekanisme pengawasan yang dilakukan dalam mengidentifikasi berbagai masalah dan temuan terkait tentang pengawasan. serta memberikan rekomendasi yang relevan. Berkenaan dengan langkah-langkah yang diambil sebagai respons terhadap temuan serta saran yang disampaikan oleh BPK RI inspektorat juga cukup baik. dilihat dari komitmen inspektorat dalam menindak lanjuti hasil temuan serta dilihat dari jumlah rekomendasi, yang sudah ditindak lanjuti berjumlah 172 dan belum tuntas itu ada 43 rekomendasi dari jumlah keseluruhan rekomendasi. Terkait waktu yang dibutuhkan, inspektorat dalam menindak lanjuti hasil temuan, cukup cepat yaitu 5 (lima) hari dari tenggang waktu yang diberikan oleh BPK yaitu selama 60 hari dari batas diterimanya hasil temuan. terkait siapa yang menindak lanjuti hasil temuan dan rekomendasi yang diberikan oleh inspektorat DPD RI, adalah Entitas

yang berwenang untuk memastikan implementasi rekomendasi hasil audit sesuai dengan lingkup tugasnya.

Dan juga untuk anggaran pengawasan, inspektorat DPD RI dirasa belum optimal dikarenakan total anggaran yang di berikan DPD RI kepada inspektorat hanya sebesar 0.01% yaitu sebesar Rp.1.522.836.385 dari jumlah anggaran keseluruhan sebesar Rp,1.087.118.025.000,00 maka anggaran inspektorat belum bisa memenuhi kebutuhan biaya pengawasan.

Dalam hal sumberdaya manusia SDM cukup baik karena Setiap SDM dapat menjalankan tugasnya sesuai tugas dan fungsi yang diatur. Sehingga pemeriksaan yang dilakukan oleh lembaga pemeriksa dapat berjalan. Namun jika dilihat dari jumlah alat pengendalian pemeriksaan dan objek pemeriksaan, penulis menyatakan bahwa jumlah alat yang dimiliki oleh lembaga pemeriksa masih sangat kurang, berdasarkan hasil wawancara penulis mencoba menentukan berapa alat yang dimiliki. . dimiliki oleh otoritas inspeksi. beban kerja otoritas inspeksi untuk mengetahui jumlah pegawai Sesuai dengan beban kerja yang dibutuhkan oleh otoritas inspeksi berdasarkan hasil perhitungan beban kerja. tersebut Inspektorat DPD RI hanya ada 1 gugus tugas sedangkan yang dibutuhkan adalah 3 gugus tugas artinya Inspektorat DPD RI masih kekurangan jumlah pegawai yang dimana seharusnya memiliki 31 orang Auditor tetapi hanya 13 auditor.

Selanjutnya Mengenai Bagaimana kualitas SDM inspektorat DPD RI. Bahwa kualitas SDM nya cukup mumpuni dan bertanggung jawab terhadap fungsi pengawasan dan juga inspektorat DPD RI memberikan tunjangan untuk Pendidikan dan pelatihan kepada auditor.

Kualitas Layanan

Berdasarkan obesvasi, dan wawancara dengan auditor dan unit yang diawasi oleh inspektorat bahwa layanan pengawasan yang disediakan oleh inspektorat jenderal DPD RI sesuai dengan harapan dan kebutuhan pegawai dan pimpinan maka inspektorat DPD RI membuat official web silincah (system layanan inspektorat cermat dan Amanah) untuk membantu inspektorat dalam melakukan fungsi pengawasan dalam web tersebut terdapat 12 (dua belas) pelayanan yang diberikan sudah cukup baik. hal ini ditunjukkan bahwa aplikasi ini telah berfungsi sebagai mana mestinya. Sebelum diperkenalkan secara penuh kepada pengguna, Official Web Silincah telah melewati tahap uji coba yang dilakukan oleh Inspektorat. Tahap ini sangat penting karena memungkinkan Inspektorat untuk memastikan bahwa aplikasi tersebut beroperasi dengan baik, akurat, dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Dalam tahap uji coba mencakup proses memasukkan data pengawasan ke dalam aplikasi. Ini

menunjukkan bahwa aplikasi Silincih dirancang untuk mengelola data pengawasan dengan efektif, sehingga Informasi yang tersedia dapat dengan mudah diakses dan dimanfaatkan oleh pihak Inspektorat serta dapat memberikan kepuasan bagi pimpinan dan pegawai dengan mengakses lebih mudah dan cepat melalui web ini, pegawai dan pimpinan dapat mengakses informasi tentang informasi pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat dengan lebih efisien. Hal ini berpotensi meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam tata kelola organisasi. Meskipun aplikasi Silincih memiliki banyak potensi, namun, masih ada hambatan dalam implementasinya. Salah satu hambatan tersebut adalah kurangnya pemahaman atau sosialisasi yang memadai kepada pegawai DPD RI tentang fitur dan manfaat aplikasi ini. Ini menunjukkan pentingnya upaya sosialisasi dan pelatihan yang lebih baik untuk memaksimalkan pemanfaatan aplikasi

Responsivitas

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan komentasi, dapat diketahui bahwa dalam Kemampuan dan kesiapan inspektorat Jenderal DPD RI dalam merespons permintaan, pertanyaan, keluhan, atau masalah yang diajukan oleh organisasi yang diawasi atau masyarakat umum dengan cepat, efisien, dan efektif.

Karena ketika sebuah lembaga atau organisasi, seperti Inspektorat Jenderal DPD RI, responsif, hal ini mencerminkan komitmen mereka untuk berkomunikasi secara efektif dengan publik responsivitas yang baik menunjukkan bahwa inspektorat DPD RI tersebut menunjukkan perhatian terhadap keperluan serta isu-isu yang sedang dihadapi oleh pihak yang diawasi, dan siap untuk memberikan tanggapan yang tepat dan tepat waktu.

Dalam konteks Inspektorat Jenderal, responsivitas yang baik juga dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas lembaga, pihak yang diawasi merasa didengar dan diperlakukan dengan adil. Responsivitas yang efisien dan efektif dapat membantu mengatasi masalah dengan cepat dan mencegah masalah lebih lanjut berkembang menjadi permasalahan yang lebih besar.

Dalam indikator responsivitas menunjukkan bahwa inspektorat DPD RI dalam merespons permintaan, pertanyaan, keluhan, atau masalah pada audit cukup baik dimana dilihat dari sikap pegawai inspektorat pada saat menerima keluhan atau data yang tidak sesuai, inspektorat langsung memperbaiki kekurangan dan langsung menindak lanjuti dalam waktu 1×24 jam. jika pihak yang diawasi merasa data yang di sampaikan inspektorat tidak sesuai, maka inspektorat akan melakukan rapat dengan pihak yang diawasi

Responsibilitas

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi Dalam responsibilitas inspektorat berhubungan dengan bahwa inspektorat jenderal DPD RI bertanggung jawab atas laporan yang dihasilkan dari pemeriksaan yang memiliki kepentingan ini harus akurat, transparan dan memberikan informasi yang sesuai.

Dalam tanggung jawab atas laporan Inspektora DPD RI terkait dengan laporan yang dihasilkan oleh hasil pemeriksaan terkait waktu dalam menyampaikan laporan bisa menjadi kunci untuk mengatasi masalah atau kekurangan yang ditemukan selama pemeriksaan. Beberapa alasan mengapa waktu menjadi faktor penting dalam menyajikan laporan 1) Pengambilan keputusan yang cepat adalah Laporan yang disajikan tepat waktu memungkinkan organisasi yang diperiksa untuk segera mengambil tindakan yang dibutuhkan untuk memperbaiki masalah atau kelemahan yang teridentifikasi. 2) Menghasilkan laporan secara tepat waktu menunjukkan komitmen Inspektorat Jenderal untuk menjalankan tanggung jawab mereka dengan baik dan menghadirkan hasil pemeriksaan secara bertanggung jawab. 3) Laporan yang cepat memungkinkan pemangku kepentingan untuk merespons dengan cepat dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan, sehingga meningkatkan efisiensi proses.

Dalam reponsibilitas inspektorat DPD RI sudah cukup baik dimana Inspektorat memberikan waktu 5 (lima) hari dalam penyelesaian laporan dihari ke 6 (enam) laporan pemeriksaan sudah selesai dan diserahkan kepada pihak yang diawasi untuk ditindak lanjuti. Namun dalam penyampain laporan terkadang terkendala di waktu dan SDM dimana, pelaporan hasil pemeriksaan mengalami keterlambatan dikarenakan, bentrok dengan tugas dan mandatory dari pimpinan.

Terkait dengan Kerjasama inspektorat dengan pihak terkait misalnya BPK (Badan Pemeriksa Keuangan), sangat penting dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengawasan, pengendalian, dan akuntabilitas di lembaga pemerintahan.dikarenakan Inspektorat dan BPK bisa berbagi informasi dan data terkait temuan, hasil pemeriksaan, dan analisis yang dilakukan. Hal ini akan membantu keduanya untuk memiliki pemahaman yang lebih komprehensif mengenai isu-isu yang sedang diperiksa dan memastikan bahwa tindakan yang diperlukan dapat diambil secara tepat. inspektorat setiap semester melakukan monitoring dan tindak lanjut hasil pemeriksaan.

Terkait hasil hasil pemeriksaan yang diungkapkan dalam laporan pengawasan bisa beragam tergantung pada jenis pemeriksaan yang dilakukan dan lingkup dari entitas yang

diperiksa. Misalnya hasil audit, temuan ketidak patuhan terhadap undang-undang ,rekomendasi, kekurangan dalam sistem pengendalian internal dll.

Akuntabilitas

Berdasarkan penelitian, pada inspektorat DPD RI dalam akuntabilititas harus secara transparan menyediakan informasi yang jelas dalam mudah diakses tentang proses pengawasan pelaporan keuangan.

Dalam laporan pengawasan tranparansi kepada pimpinan cukup baik karena dalam pelaporan tersebut disampaikan kepada inspektur apa adanya dan harus terbuka untuk mempermudah dalam menindak lanjuti. terkait sejauh mana transparansi laporan pengawasan inspektorat, menurut peneliti belum transparan kepada masyarakat dimana,tidak semua informasi tentang hasil laporan pengawasan dipublikasikan secara luas hanya pegawai yang berwenang saja mengetahui data tersebut. Bagi data-data yang boleh dipublikasikan secara luas oleh inspektorat itu hanya terkait dengan kegiatan harian saja seperti rapat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan yang dijelaskan dalam bagian sebelumnya, kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa Agus Dwiyanto (2006:50) mengemukakan bahwa evaluasi kinerja inspektorat dapat dilakukan melalui lima aspek utama, yakni produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggung jawab, dan akuntabilitas bahwa inspektorat Dalam melakukan fungsi pengawasan sudah cukup baik, dari produktifitas pengawasannya sudah mempunyai prosedur dan kebijakan. Dari segi kualitas layanan inspetorat DPD RI cukup baik hal ini, dikarenakan inspektorat DPD RI menciptakan inovasi yang berguna untuk menginformasikan tentang pengawasan yang ada dilingkungan sekretariat Jenderal DPD RI. Selain itu juga inspektorat Dalam merespon berbagai keluhan tentang pengawasan di dilingkungan sekretariat Jenderal RI juga baik dikarenakan merespon dengan cepa tapa yang dikeluhkan dari yang di audit.dari factor responsibilitas Dalam pelaopran hasil pemerikassan baik dilihat dari hasil pemeriksaanya sesuai dengan pedoman, data, dan ketepatan waktu pelaporanya. Dari segi akuntabilitas Inspektorat Jenderal DPD RI menunjukkan sudah baik dalam pengawasannya, dengan laporan yang transparan dan tugas auditor yang jelas. Namun, dari hasil penelitian diataas masih ada permasalahan yang harus ditangani oleh inspektorat seperti peningkatan alokasi anggaran, pengadaan SDM tambahan, atau prioritisasi tugas dan kegiatan yang paling penting, sosialisasi untuk aplikasi SI LINCAH yang kurang.

DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

- Gutama, M. A. W., Lestari, H., Sundarso, S., & Widowati, N. (2016). Analisis Kinerja Organisasi Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang (Studi Kasus pada Bidang Perijinan Kesejahteraan Rakyat dan Lingkungan). *Journal of Public Policy and Management Review*, 5(2), 1-15.
- Yohanes, E. (2018). Peran Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Kabupaten Bulungan. *Jurnal Paradigma (JP)*, 7(2), 55-64.
- Pulungan, A. R. (2019). *Analisis Inspektorat sebagai APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) dalam Mewujudkan Good Governance di Kabupaten Serdang Bedagai* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Masdan, S. R., Ilat, V., & Pontoh, W. (2017). Analisis kendala-kendala peningkatan kapabilitas aparat pengawasan intern pemerintah (APIP) pada inspektorat kabupaten gorontalo. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing" Goodwill"*, 8(2).
- Huda, M. N. (2019). *Pembangunan Kapasitas Aparatur Melalui Program Peningkatan Kapasitas Perangkat Berbasis Good Governance (Studi Pada Pemerintah Desa Pulosari Kecamatan Bareng Kabupaten Jombang)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Yulitiawati, Y., & Rusmidarti, R. (2021). Analisis Pengukuran Kinerja Organisasi Sektor Publik Dengan Menggunakan Pendekatan Value For Money Di Kabupaten OKU. *JETAP*, 1(2), 91-109.
- Aditama, P. B., & Widowati, N. (2017). Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(2), 283-295.
- Kristiyanti, M. (2012). Peran indikator kinerja dalam mengukur kinerja manajemen. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(3).
- Rahardjo, M. (2011). Metode pengumpulan data penelitian kualitatif.
- Triyanto, D. (2017). Analisis Kinerja Organisasi dalam Mewujudkan Pelayanan Prima kepada Masyarakat. *MIMBAR: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 6(4), 6-13.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- Suryono, A. (2020). Kebijakan grand design reformasi birokrasi 2010-2025 dalam penataan organisasi dan tata laksana. *Publisia: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 1-20.
- Satria, A. (2010). Analisis Kinerja Inspektorat Kabupaten Pelalawan Dalam Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Tahun 2007-2008 (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).

Novita, D., Kadir, A., & Siregar, N. S. S. (2020). Analisis Kinerja Inspektorat Daerah Dalam Melakukan Fungsi Pengawasan (Studi Pada Inspektorat Kota Langsa). *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(2), 116-128.

Buku

Dwiyanto, Agus, 2011. Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Prasojo, Eko, 2009. Reformasi Kedua: Melanjutkan Estafet Reformasi. Salemba Humanika, Jakarta

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi, PT. Bumi Aksara, Jakarta

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Agus Dwiyanto, 2006, Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Public. Yogyakarta: UGM Press.

Suwanto, 2018, Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Alfabeta, Bandung.

Nugroho, Riant. 2014. Public Policy, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

M. Kadarisman 2013, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rajawali, Jakarta

Mulyadi. 2001. Pemeriksaan dan Pengawasan . Bandung Remaja Rosdakarya.

A. Dale Tampe. 1992. Seri ilmu dan manajemen bisnis kinerja. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

R. Chang. 2011. *Measuring Organizational Performance*, PPM, Jakarta

Agus Dwiyanto, 2015, Administrasi Publik: Desentralisasi, Kelembagaan, Dan Aparatur Sipil Negara, Yogyakarta: UGM Press.

H. Handari Nawawi, 1992, Pengawasan Melekat Di Lingkungan Aparatur Pemerintah, PT. Gelora Aksara Pratama. Surabaya.

Mahmudi, 2010, Manajemen Kinerja Sektor Publik, sekolah tinggi ilmu manajemen, Yogyakarta.

Chabib Sholeh, 2011, Menilai Kinerja Pemerintah Daerah, Fokus Media, Bandung.

Gemilang, S. N., Alam, A. S., & Samsu, S. (2015). Analisis Pelaksanaan Pengawasan Inspektorat Daerah Terhadap Kinerja badan Kepegawaian Daerah Kota Baubau. *Jurnal Ilmiah. Universitas Hasanuddin*.

Siradja, N. G., Alam, A. S., & Syamsu, S. (2012). Analisis Pelaksanaan Pengawasan Inspektorat Daerah terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Baubau. *Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 75-84.

Peraturan perundang-undangan

Indonesia, P. R. (2008). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Peraturan presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang grand design reformasi birokrasi

Indonesia, R. (2010). *Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor PER-211. K/JF/2010* tentang Standar Kompetensi Auditor.

Peraturan Kepala BPKP Nomor 7 Tahun 2017 Tentang *Perubahan Kedua Atas Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Pembinaan Terhadap Inspektorat, Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pengawasan, Pusat Penelitian Dan Pengembangan Pengawasan, Pusat Informasi Pengawasan, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor, Dan Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan*

Persesjen SOTK sekretariat jenderal DPD RI

Sumber dari internet dengan nama penulis

Sekretariat jenderal DPD RI: <https://dpd.go.id/>

Abdul choliq (2020) Peran Pengawasan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-palu/baca-artikel/13454/Peran_Pengawasan-Dalam-Meningkatkan-Kedisiplinan-Kerja-Pegawai.html

Peraturan DPD RI No.6 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan [https://jdihn.go.id/files/489/Peraturan%20DPD%20No.%206%20th%202012%20\[P3D\].pdf](https://jdihn.go.id/files/489/Peraturan%20DPD%20No.%206%20th%202012%20[P3D].pdf)

Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 Tentang Grand Desain Reformasi Birokrasi <https://www.regulasip.id/book/10420/read>

Menpan (2018) Tentang Reformasi Birokrasi <https://www.menpan.go.id/site/publikasi/unduh-dokumen/buku/file/6107-buku-reformasi-birokrasi-2018>

Admin (2022) Aparat Pengawasan Intern Pemerintah <https://inspektorat.nunukankab.go.id/aparat-pengawas-intern-pemerintah/>

Nazar (2020) Peran SPIP Dan APIP Dalam Mendorong Tata Pemerintahan Yang Baik <https://www.bpkp.go.id/berita/readunit/4/26387/140/Peran-SPIP-dan-APIP-dalam-Mendorong-Tata-Kelola-Pemerintahan-yang-Baik>