

**KINERJA APARATUR PENGAWAS INTERNAL PEMERINTAH (APIP)
DALAM PENGAWASAN TERHADAP SATUAN KERJA PERANGKAT
DAERAH (SKPD) DI PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG
(Studi Inspektorat Kota Bandar Lampung)**

(Skripsi)

Oleh

WAHID NUR ROHMAN



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

ABSTRACT

THE WORK PERFORMANCE OF GOVERNMENT INTERNAL SUPERVISORY APPARATUS (APIP) IN SUPERVISING REGIONAL WORK UNITS (SKPD) IN THE GOVERNMENT OF BANDAR LAMPUNG (A Study In Bandar Lampung Inspectorate)

By

Wahid Nur Rohman

The performance of Government Internal Supervisory Apparatus (APIP) of Bandar Lampung is the result of work performance achieved from their supervisory activities of the regional work units (SKPD) in the Government of Bandar Lampung. The surveillance activities play a very important role to oversee the implementation of government administration and regional development in order to minimize deviation from the existing rules. The more effective the supervision is, the less corruption case will happen in every SKPD in the local government of Bandar Lampung. However, some frequent cases of fraud that is detrimental to the local budget remain unsolved, this indicates that the surveillance conducted by APIP is still weak. This research aims to describe the performance of APIP and oversight the sectors in the city of Bandar Lampung to create a clean governance from the acts of corruption. The method used in this research is descriptive method with qualitative approach. The data collection techniques were done through interview, observation and documentation. The data were analyzed using data reduction, data presentation, triangulation of data and conclusion.

The results showed that the performance of APIP in the supervision of SKPD has not been optimized yet. This was because some cases which caused the loss of regional income remain unsolved, the ability and knowledge of the supervisor personnel were not in accordance with the field work, the inadequate implementation of education and training for all supervisor personnel, the lack of

initiative by APIP, the inadequate means of mobility to supervise and also the lack of work culture's discipline in the work environment of APIP.

Keywords: performance, government internal supervisory apparatus (APIP), supervision, regional work units (SKPD)

ABSTRAK

KINERJA APARATUR PENGAWAS INTERNAL PEMERINTAH (APIP) DALAM PENGAWASAN TERHADAP SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) DI PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG (Studi Inspektorat Kota Bandar Lampung)

Oleh

Wahid Nur Rohman

Kinerja Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) Kota Bandar Lampung merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang berhasil dicapai dari kegiatan pengawasan yang dilakukan terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemerintah Kota Bandar Lampung. Kegiatan pengawasan tersebut memiliki peran yang sangat penting untuk mengawal pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditentukan. Semakin efektif pengawasan yang dilakukan APIP, maka akan sedikit tindak penyelewengan di setiap SKPD yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung. Namun hingga saat ini masih sering terjadi kasus-kasus penyelewengan yang merugikan anggaran daerah, hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan yang dilakukan APIP masih lemah. Penelitian ini ingin mendeskripsikan kinerja APIP dalam pengawasan terhadap SKPD di Kota Bandar Lampung guna menciptakan pemerintahan yang bersih dari tindak penyelewengan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, triangulasi data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja APIP dalam pengawasan terhadap SKPD belum optimal. Hal ini disebabkan karena masih terdapat kasus yang menyebabkan kerugian daerah belum selesai ditangani, kemampuan dan pengetahuan kerja aparatur pengawas yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, belum memadainya untuk pelaksanaan diklat bagi seluruh aparatur pengawas, masih kurangnya inisiatif yang dilakukan oleh APIP, belum

memadainya sarana mobilitas untuk melakukan pengawasan serta budaya kerja yang ada dilingkungan kerja APIP masi kurang disiplin

kata kunci : Kinerja, Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP),
Pengawasan, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

**KINERJA APARATUR PENGAWAS INTERNAL PEMERINTAH (APIP)
DALAM PENGAWASAN TERHADAP SATUAN KERJA PERANGKAT
DAERAH (SKPD) DI PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG
(Studi Inspektorat Kota Bandar Lampung)**

Oleh

WAHID NUR ROHMAN

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA ILMU PEMERINTAHAN**

Pada

**Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

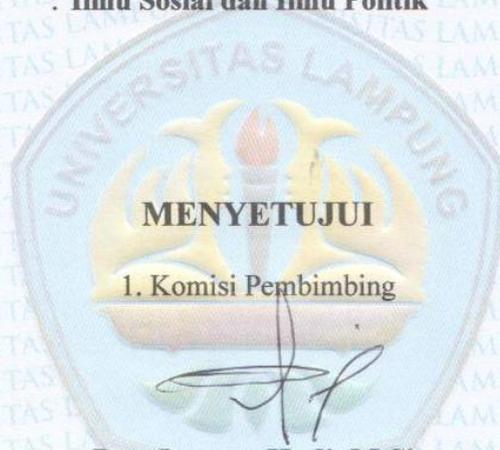
Judul Skripsi : **KINERJA APARATUR PENGAWASAN INTERNAL
PEMERINTAH (APIP) DALAM PENGAWASAN
TERHADAP SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
(SKPD) DI PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG
(Studi pada Inspektorat Kota Bandar Lampung)**

Nama Mahasiswa : **Wahid Nur Rohman**

No. Pokok Mahasiswa : **1216021111**

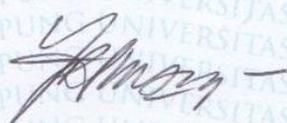
Jurusan : **Ilmu Pemerintahan**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



Drs. Ismono Hadi, M.Si.
NIP 19621127 198902 1 002

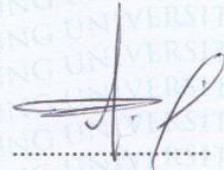
2. a.n.Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan


Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.IP.
NIP 19611218 198902 1 001

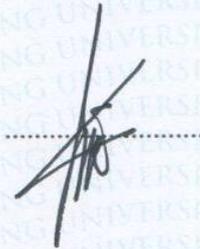
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Ismono Hadi, M.Si.**



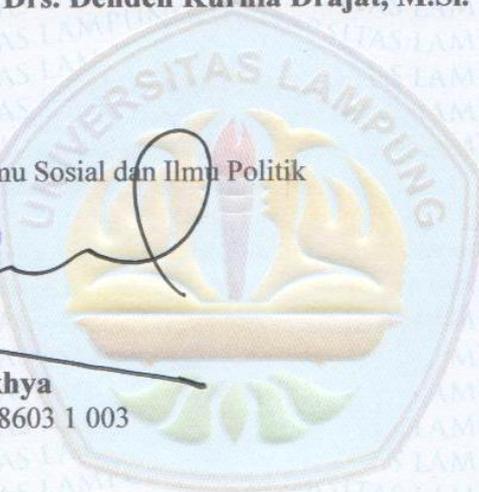
Penguji : **Dr. Denden Kurnia Drajat, M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Syarif Makhya
NIP 19590803 198603 1 003



Tanggal Lulus Ujian : **24 Februari 2017**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai bahan acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 24 Februari 2017



Wahid Nur Rohman
NPM. 1216021111

RIWAYAT HIDUP



Peneliti dilahirkan di Poncowarno pada tanggal 20 Januari 1995. Penulis merupakan putra pertama dari Bapak Ngadimin dan Ibu Rosiyah serta memiliki tiga adik laki-laki bernama Rosyid Nur Sholeh, Ahmad Sayfudin dan Lukman Nugroho. Masa pendidikan peneliti dimulai dari TK ABA (Aisyiyah Bustanul Atfhal) Sridadi di tahun 1998 sampai tahun 2000 dan melanjutkan ke MI (Madrasah Ibtida'iah) Poncowarno dari tahun 2000 hingga 2006. Kemudian melanjutkan pendidikan ke SMPN 1 Kalirejo dan lulus pada tahun 2009, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikannya ke SMAN 1 Kalirejo dan lulus di tahun 2012. Selama menjadi siswa SMAN 1 Kalirejo, penulis sempat menjadi anggota Sislam (Siwa Pecinta Alam) dan penulis juga pernah mengikuti kegiatan luar sekolah Pencak Silat PSHT (Persaudaraan Setia Hati Terate) dari tahun 2009 sampai tahun 2011. Kemudian pada tahun 2012, penulis melanjutkan pendidikan di Jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Selama kuliah, penulis sempat mengikuti organisasi kemahasiswaan yaitu Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP Unila pada tahun 2012 serta mengikuti organisasi di luar Universitas yaitu GMPP (Gerakan Mahasiswa Peduli Pendidikan).

MOTTO

*Jangan sampai menyerah ketika berusaha mencapai tujuan,
tetapi ada kalanya kita berhenti
jika memang kondisi sudah tidak memungkinkan
lalu lanjutkan kembali
saat kondisi sudah membaik
(Wahid Nur Rohman)*

*Aku berencana tetapi Allah yang berkehendak
Ketika aku menginginkan sesuatu tetapi
tak kunjung juga aku dapatkan
Aku takkan menyerah
Sebab aku percaya
Allah sedang merancang sesuatu yang lebih baik
dari apa yang aku bayangkan*

*Jika usaha yang kita lakukan dengan maksimal dan
sungguh-sungguh tidak berhasil, mungkin itu memang bukan
yang terbaik untuk kita
(Wahid Nur Rohman)*

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahiim

Alhamdulillahirabbil'alamiin, telah Engkau Ridhai Ya Allah langkah hambaMu,
sehingga skripsi ini pada akhirnya dapat diselesaikan

Teriring Shalawat Serta Salam Kepada Nabi Muhammad S.A.W.
Semoga Kelak Skripsi ini dapat Memberikan Ilmu yang Bermanfaat
Sebagaimana Suri Tauladan yang diajarkan Kepada Kita

dan

Ku Persembahkan Karya Sederhana ini Kepada

Ayahanda Ngadimin dan Ibunda Rosiyah, sebagai tanda bakti, hormat dan
cintaku. Terimakasih atas do'a dan restu yang telah diberikan.
Semoga karya sederhana ini, dapat membuat bangga dan memberikan
kebahagiaan atas segala jerih payah yang telah dikerjakan.

Terimakasih untuk saudara-saudara dan sahabat-sahabat seperjuangan di Jurusan
Ilmu Pemerintahan, semoga kebaikan yang telah dilakukan mendapat balasan
Jannah dari Allah S.W.T.

Almamater Tercinta Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas rahmat, hidayah serta kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Kinerja Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) dalam Pengawasan terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemerintah Kota Bandar Lampung (Studi Inspektorat Kota Bandar Lampung)**”. Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, sebagai akibat dari keterbatasan yang ada pada diri penulis.

Pada kesempatan ini, penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini antara lain, yaitu :

1. Kedua orang tuaku, Ibu dan Bapak yang selalu berdoa dan berusaha keras dalam segala keterbatasan untuk menjadikan penulis sebagai seorang anak yang berpendidikan.
2. Bapak Dr. Syarif Makhya, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Drs. Sigit Krisbintoro, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Drs. Ismono Hadi, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama Skripsi, yang telah banyak mengarahkan serta memberikan kritik, saran dan motivasi.

Terimakasih banyak untuk semua kata-kata khidmat yang membuat penulis berusaha untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Terimakasih atas kesediaannya berdiskusi untuk membuka pikiran penulis dan menggali potensi penulis lebih dalam lagi sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Drs. Denden Kurnia Drajat, M.Si selaku Dosen Pembahas Skripsi, yang telah memberikan banyak masukan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Darmawan Purba, S.IP. M.IP selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah bersedia menjadi orang tua kedua penulis selama penulis menempuh studi di Jurusan Ilmu Pemerintahan.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Pemerintahan yang telah memberikan segala ilmunya selama penulis menjalankan perkuliahan di Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
8. Staf Akademik, Staf Kemahasiswaan yang telah banyak sekali membantu dan mempermudah proses administrasi dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan
9. Kakek dan nenek yang telah memberikan cinta dan kasihnya serta memberikan wejangan dan doanya agar menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Keluarga besar Bapak Turidin, Bapak Sutoyo, Bapak Pangat, Bapak Surip, Lek nur, Bapak Mul, terimakasih untuk segala semangat serta dukungan dan kebersamaan yang kalian ciptakan selama ini.

10. Seluruh Anggota APIP Kota Bandar Lampung. terimakasih Ibu Ritat, Ibu Rosmeri, Ibu Andriani dan Bapak Zaenal. Terimakasih telah memmbantu penulis selama menjalankan penelitian, sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman sepermainan saya Welly Keteng, Udin Gembrot, Joni, Sidik, Gilang MP, Sagon, Willy, Agung, Bayu Olek, Ghozali, Hendrikus, Alfi Kardomo, Okgit, Ilham, Usaman Gembel. Terimakasih sudah menjadi teman yang asik dengan canda gurau yang kita lakukan bersama-sama.
12. Anak Kosan Benteng Belanda, Muhammad Eko Prasetyo, Choirul Ma'arif, Felix Genggam Anugerah, Sumaindra, Reza Baharyah, Fajar Bekentel, Andre Febrian, Angga Tami, Andi, Rian, Suci, Kholik, wawan. terimakasih dukungan dan motivasinya walaupun kebanyakan ngaco semua tetapi keren.
13. Teman-teman AKMIL., Lintang Yunita Afriana, Ari Hervina, Dona Ervina, Nur Titik Indasari, Tri Hardana, Seftia Ningsih, Amelia, Guntur Ardyan Tamara, Dedek Renaldo, Budi Santoso, Rizki Pranata, Dwi Dian Kusuma, Primadya Rosa Ayu Anggraeny, Yoga Swasono, Bagas Aji Satrio, Khoirul Anwar. Terimakasih sudah menjadi sobat yang baik, terimakasih untu gila-gilaan barengnya dan untuk semua waktu yang kita habiskan bersama. Semoga Silaturahmi kita tetap terjaga jangan sampai putus.
14. Teman-teman KKN Desa Trikarya Kecamatan Penawar Tama, Kabupaten Tulang Bawang, Lily Oktaviani, Ria, Wahyu dan Oliva Valerin yang selalu bersama-sam berbagi kisah dan canda selama 40 hari. Semoga bisa menjadi pribadi yang lebih baik lagi.

15. Oliva Valerin Evodia Br Barus, yang selalu pengertian serta meluangkan waktunya untuk penulis, memberikan semangat dan perhatiannya. Terimakasih untuk kebersamaannya dan untuk kebahagiaan yang tercapa sampai saat ini.
16. Seluruh teman-teman Jurusan Ilmu Pemerintahan 2012 dan kakak tingkat Jurusan Ilmu Pemerintahan. Terimakasih atas bantuan dan dukungannya selama ini, Semoga silaturahmi tetap terjalin.

Semoga Allah SWT membalas amal baik kita semua dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat

Bandar Lampung, 24 Februari 2017

Wahid Nur Rohman

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kinerja Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP)	10
1. Pengertian Kinerja	10
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Individu.....	12
3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Individu.....	20
4. Indikator Penilaian Kinerja Individu.....	24
B. Pengawasan Terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)	29
1. Pengertian Pengawasan	29
2. Maksud dan Tujuan Pengawasan	32
3. Jenis-Jenis Pengawasan.....	35
4. Penfawasan yang Efektif.....	38
C. Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP)	39
D. Konsep Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)	42
E. Kerangka Pikir	43
III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	48
B. Fokus Penelitian.....	49
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	50
D. Jenis Data	51
1. Data Primer	51
2. Data Sekunder	51
E. Teknik Pengumpulan Data	52
1. Wawancara	52
2. Observasi.....	52
3. Dokumentasi.....	53
F. Informan	54

G. Teknik Pengolahan Data	54
1. Editing	55
2. Interpretasi Data	55
H. Teknik Analisis Data	56
1. Reduksi Data	57
2. Penyajian Data.....	57
3. Triangulasi Data	58
4. Penarikan Kesimpulan.....	59
IV. GAMBARAN UMUM PENELITIAN	
A. Sejarah Berdirinya Inspektorat Kota Bandar Lampung	61
B. Tugas dan Fungsi Inspektorat Kota Bandar Lampung	64
C. Visi dan Misi Inspektorat Kota Bandar Lampung	65
D. Struktur Organisasi Inspektorat Kota Bandar Lampung.....	66
E. Jenis Pemeriksaan	70
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	71
1. Hasil Kerja	71
2. Pengetahuan Kerja.....	88
3. Inisiatif	95
4. Sikap.....	97
5. Disiplin Waktu an Absensi.....	101
B. Pembahasan	104
VI. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	114
B. Saran	116

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Kasus Kerugian Daerah Hasil Pemantauan Inspektorat Kota Bandar Lampung	4
2. Inspektur Inspektorat Kota Bandar Lampung	64
3. Sasaran Strategis, Indikator Kinerja dan Program	74
4. Kasus Kerugian Daerah Hasil Pemantauan Inspektorat Kota Bandar Lampung	83
5. Klasifikasi Aparatur Inspektorat Kota Bandar Lampung Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	89
6. Jumlah Auditor dan Tenaga Pemeriksa Inspektorat Kota Bandar Lampung	91
7. Diklat Pola PNPB di Pusdiklat BPLP Ciawi Bogor	92

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pikir	47
2. Hasil Kepatuhan Pemerintah Kota Bandar Lampung terhadap Undang-Undang Pelayanan Publik	86
3. Sarana dan Prasarana yang Dimiliki oleh Inspektorat Kota Bandar Lampung	98
4. Aktifitas Aparatur Inspektorat Saat Jam Kerja	101
5. Adanya Pedagang Saat Jam Kerja	102
6. Sepuluh Buddaya Malu	102

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintah merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pengelolaan anggaran daerah dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) juga mempunyai peran sangat penting dalam upaya mewujudkan *good governance* dan *clean goverment* pada Pemerintah Kota Bandar Lampung.

Baik buruknya kinerja APIP tercermin dari kegiatan pengawasan yang dilakukan terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), semakin efektif pengawasan yang dilakukan APIP maka akan sedikit tindak penyelewengan di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung. Hal ini bukanlah sesuatu yang mudah karena terdapat berbagai permasalahan yang ada dan sering mengemuka, baik dari dalam aparatur pengawasan itu sendiri maupun institusi di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung secara umum.

Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) seharusnya menjadi alat deteksi dini karena posisinya yang berada dalam instansi pemerintahan sehingga memungkinkan mereka mengawasi secara detail penggunaan keuangan daerah untuk mencegah penyelewengan. Namun tidak menutup

kemungkinan bahwa kedudukan Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) yang selama ini berada dalam instansi pemerintah baik pusat maupun daerah menjelma sebagai pelindung dari segala bentuk penyimpangan atau korupsi di instansi tertentu.

Hal ini dikarenakan Inspektorat yang ditunjuk sebagai Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) memiliki kedudukan yang sama dengan perangkat daerah lainnya yang bertanggungjawab kepada kepala daerah. Kedudukannya yang tidak independen ini menyebabkan pengawasan yang dilakukan oleh Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) dapat diintervensi oleh pihak lain dan secara tidak langsung Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) akan menjaga nama baik kepala daerah sehingga memberi celah penyelewengan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Lemahnya pengawasan juga dikemukakan oleh Ibu Andriyani selaku Kasubbag Penyusunan Program, Monitoring dan Evaluasi yang mengatakan bahwa :

“Hingga saat ini kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) masih sebatas memeriksa dan mereview kembali Laporan Keuangan yang dibuat oleh setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Untuk memastikan apakah di lapangan dana yang diberikan kepada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) telah direalisasikan sebagaimana mestinya masih belum diawasi secara ketat oleh pihak Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP)” (wawancara pada hari selasa, 13 Desember 2016).

Hal inilah yang menjadi salah satu celah penyelewengan, bahkan tidak menutup kemungkinan jika laporan keuangan yang disajikan dan diberikan oleh SKPD kepada pihak Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP)

tidak sesuai dengan realisasinya. Anggaran daerah sudah sempat diselewengkan baru kemudian ada pengaduan dari pihak-pihak tertentu kepada APIP untuk kemudian ditindaklanjuti dan diupayakan agar dana yang diselewengkan tersebut bisa dikembalikan lagi masuk ke kas daerah. Hal inilah yang menjadi celah lain untuk melakukan penyelewengan oleh pihak yang tidak bertanggungjawab.

Pendapat tentang kinerja Inspektorat sebagai Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) juga mendapat kritikan dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Lampung yang menyatakan bahwa :

“Peran lembaga Inspektorat dalam Pemerintah Daerah di Lampung masih lemah. Dikatakan masih lemah, dikarenakan peran pengawasan internal oleh Inspektorat Kabupaten/Kota belum berfungsi dengan baik. Oleh karena itu, masih banyak temuan kasus-kasus penyimpangan oleh BPK dalam laporan hasil pemeriksaan laporan keuangan Kabupaten/ Kota dan Provinsi. Kerap kali keberadaan Inspektorat hanya cenderung sekadar ada sedangkan perannya belum maksimal. (<http://www.radarlampung.co.id/read/bandarlampung/70894-ups-bpk-sentil-peran-inspektorat>, diakses pada tanggal 9 September 2016).

Hal inilah yang menyebabkan masih banyaknya kasus penyimpangan yang terjadi di Pemkot Bandar Lampung hingga saat ini. Peranan inspektorat harus lebih ditingkatkan agar tercapainya penfawasan yang efektif. Selain itu, menurut Kepala BPK Perwakilan Provinsi Lampung, inspektorat pemerintah provinsi maupun kabupaten/kota belum berperan maksimal. Khususnya dalam membantu pemerintah daerah dalam menyiapkan laporan keuangan yang akuntabel. Selain itu pengawasan internal masih lemah. (<http://www.lampost.co/berita/menju-wajar-tanpa-korupsi->, diakses pada tanggal 9 September 2016).

Salah satu faktor yang menyebabkan kurang efektifnya pengawasan yang dilakukan oleh Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) yaitu kurangnya jumlah dana yang diperoleh untuk melakukan pengawasan. Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) seharusnya menerima dana 1% dari APBD Kota Bandar Lampung tetapi APIP hanya menerima dana kurang lebih Rp 3.000.000.000 dalam satu tahun anggaran. (*Sumber : Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)*)

Tidak jarang ada beberapa kasus yang telah terdaftar di Surat Perintah Tugas (SPT) tidak dapat segera ditindaklanjuti karena kekurangan dana. Kasus-kasus tersebut kemudian diperiksa dan ditindaklanjuti di tahun anggaran berikutnya sehingga celah penyelewengan yang merugikan keuangan daerah semakin terbuka. Berikut disajikan tabel kasus kerugian daerah hasil pemeriksaan Inspektorat Kota Bandar Lampung per 9 Maret 2015.

Tabel 1. Kasus Kerugian Daerah Hasil Pemeriksaan Inspektorat Kota Bandar Lampung

No	Entitas yang Dipantau	Tahun	Total Kerugian		Sisa	
			Jumlah Kasus	Nilai (Rp)	Jumlah Kasus	Nilai (Rp)
1	Kota Bandar Lampung	2006	15	69.060.227	2	1.104.983
2		2007	19	37.145.800	3	1.970.402
3		2008	18	21.305.767	5	3.807.014
4		2009	12	32.001.684	3	4.520.434
5		2010	8	12.350.620	1	461.650
6		2011	21	36.241.945	2	1.889.632
7		2012	11	13.039.272	0	0
8		2013	13	24.300.858	5	10.005.740
9		2014	12	24.780.395	0	0
10		2015	27	49.571.887	8	18.217.918
Jumlah			152	319.798.456	29	41.977.770

Sumber : *Laporan Hasil Pemantauan Atas Penyelesaian Kerugian Daerah Pada Pemerintah dan BUMD Kota Bandar Lampung (diolah peneliti)*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan rekapitulasi kasus hasil temuan dari pemeriksaan yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Bandar Lampung. Dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2015 terdapat 152 kasus yang menyebabkan kerugian daerah senilai Rp 41.977.770. Hingga saat ini masih ada kasus yang pengembaliannya belum lunas ke kas daerah. Dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2015 masih tercatat 29 kasus senilai Rp 41.977.770 yang masih harus dilunasi.

Hal ini menunjukkan bahwa hingga saat ini masih banyak terdapat kasus-kasus penyelewengan yang terjadi di instansi-instansi Pemerintah Kota Bandar Lampung yang telah merugikan anggaran daerah hingga miliaran rupiah. Bahkan beberapa kasus yang merugikan anggaran daerah tersebut terjadi pada tahun-tahun lalu yang sudah lama namun belum lunas dikembalikan ke kas daerah.

Beberapa contoh yang menunjukkan masih maraknya kasus penyelewengan di Pemerintah Kota Bandar Lampung yaitu :

Kasus korupsi oleh Dinas PU Kota Bandar Lampung. Pembangunan infrastruktur jalan dan pembuatan saluran drainase yang ada di Bandar Lampung hampir semua terkesan carut-marut dan acak-acakan, sehingga wajar dalam hitungan bulan proyek jalan kembali rusak. Selain terindikasi sarat penyimpangan dan berpotensi merugikan keuangan negara 8,5 miliar rupiah, sejumlah proyek Dinas PU Kota Bandar Lampung pekerjaannya tidak sesuai dengan perencanaan dan pengerjaannya melanggar hukum. Salah satu proyek Dinas PU Bandar Lampung yang bermasalah seperti pembuatan saluran drainase Jalan Batu Sangkar, Kelurahan Kelapa Tiga, Tanjungkarang Pusat, Bandar Lampung. (<http://lampost.co/berita/kejari-tahan-tersangka-korupsi-proyek-pu> diakses pada tanggal 2 April 2016).

Selain penyelewengan dalam hal pembangunan saluran drainase, ada juga kasus korupsi pembangunan dibidang lain seperti kasus korupsi pembangunan kios mini. Korupsi pembangunan kios mini hasil perikanan tahun 2012 dengan nilai anggaran Rp 1,7 miliar oleh Agus Sujatma, Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Bandar Lampung periode 2014-2019. (<http://www.teras.lampung.com> diakses pada tanggal 19 Mei 2016).

Kasus-kasus korupsi yang marak terjadi di Pemkot Bandar Lampung bukan hanya di bidang pembangunan, melainkan dalam hal penerimaan negara dari sektor bukan pajak yakni uang tilang. Kasus korupsi juga mewarnai jalannya pemerintahan Kota Bandar Lampung yaitu Kasus korupsi penerimaan negara dari sektor bukan pajak yakni uang tilang (<http://www.hukumonline.com>, diakses pada tanggal 9 September 2016) dan juga kasus korupsi dana kematian oleh Kepala Dinas Sosial dengan pemalsuan 470 surat kematian (<http://regional.kompas.com/> diakses pada tanggal 9 September 2016).

Beberapa kasus korupsi di atas merupakan tindak penyelewengan yang turut mewarnai jalannya pemerintahan di Pemerintah Kota Bandar Lampung yang seharusnya dicegah oleh Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP). Permasalahan penyelenggaraan pemerintahan tersebut tidak terlepas dari masih lemahnya pengawasan oleh pimpinan satuan kerja, Inspektorat sebagai Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) maupun aparat penegak hukum bidang pencegahan korupsi, kolusi dan nepotisme. Terulangnya kasus penyelewengan tersebut memperlihatkan bahwa APIP belum mampu memberikan jaminan program pemerintah telah sesuai aturan dan juga belum

mampu mencegah korupsi serta memberikan jaminan atas efisiensi dan efektivitas kegiatan pemerintah.

Penyimpangan-penyimpangan dalam penyelenggaraan pembangunan daerah akan melemahkan kapasitas dan kemampuan pemerintah dalam menjalankan program pembangunan. Pembangunan khususnya di Kota Bandar Lampung akan mengalami ketertinggalan dan kualitas pembangunan juga akan jauh dari harapan. (*Sumber : Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)*)

Proyek-proyek pembangunan yang mengatasnamakan rakyat hanya akan dijadikan sebagai celah untuk meraup keuntungan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggungjawab. Selain itu kesejahteraan masyarakat tidak akan tercapai, menghambat investasi dan pertumbuhan ekonomi, serta akan mengurangi kualitas pelayanan pemerintah kepada publik.

Pengeluaran pemerintah dari tahun ke tahun yang semakin meningkat, sehingga apabila penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah tidak dilakukan dengan cara efisien maka jumlah kebocoran anggaran semakin lama maka akan semakin meningkat pula jumlahnya. Berhubungan dengan itu, pemerintah berusaha mencegah bahkan menumpas kebocoran atau penyelewengan yang terjadi dengan upaya meningkatkan pengawasan dalam pengelolaan keuangan negara. Pengawasan tersebut tidak hanya mencakup pengawasan keuangan dan ketaatan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku melainkan juga pengawasan terhadap kehematan daya guna dan hasil guna program dari kegiatan pemerintah dan pembangunan.

Setiap tahap siklus keuangan daerah seperti kegiatan seremonial yang penuh dengan resiko penyimpangan. Realitanya dalam hasil pertanggungjawaban banyak penyalahgunaan yang belum terungkap. Opini Wajar Tanpa Pengecualian pun bukan jaminan bebas korupsi, bahkan mungkin pangkal korupsi. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut menjadikan peneliti tertarik untuk meneliti Kinerja Inspektorat dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Pemerintah Kota Bandar Lampung.

B. Rumusan Masalah

Bagaimanakah Kinerja Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) dalam Pengawasan terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemerintah Kota Bandar Lampung ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui kinerja Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) dalam Pengawasan terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemerintah Kota Bandar Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan kontribusi pemikiran bagi perkembangan Ilmu Pemerintahan khususnya kajian tentang kinerja perangkat daerah.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada Pemerintah Kota Bandar Lampung yang berkaitan dengan kinerja Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) Kota Bandar Lampung dalam pengawasan terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemerintah Kota Bandar Lampung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP)

1. Pengertian Kinerja

Tekanan terhadap organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah adalah memperbaiki kinerjanya dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah. Hal ini dimaksudkan agar pemerintah dapat menjalankan pemerintahan dengan efektif dan efisien dalam rangka mensejahterakan masyarakat.

Wibowo (2008:7) menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance* yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan. Selain itu menurut Amstrong dan Baron dalam (Wibowo 2008:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Mahsun (2006:25) mengungkapkan bahwa kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategis planning* suatu organisasi.

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai.

Menurut Rahardjo Adisasmita (2011:31), kinerja adalah individu dan pengembangan profesi dimasa yang akan datang dilakukan dengan sistematis dan formal. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Menurut Pasolong (2010:175), konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Sedangkan menurut Wibowo dalam Pasolong (2010:176), kinerja organisasi merupakan efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Menurut Pasolong (2010:375), kinerja individu dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang

dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik. Dengan demikian, kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu.

Menurut Sinambela (2012:181) , kinerja organisasi merupakan kumulatif kinerja individu, oleh karenanya semakin tinggi kinerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas peneliti memfokuskan penelitiannya pada kinerja individu. Kinerja individu yang dimaksud yaitu kinerja dari Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja APIP adalah gambaran mengenai hasil kerja ataupun tingkat pencapaian APIP dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengawas internal yang mengawasi setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Individu

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Amstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2011 : 300), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan (*skill*) , kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan *manager* dan *team leader*
- c. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja organisasi
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Kasmir (2016:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian juga sebaliknya bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk

menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan pekerjaan secara baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika pegawai tidak atau memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang . Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggungjawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang mempunyai dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun luar dari seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mengubah kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomo, mendidik dan membimbing tentu akan membuat pegawai senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan atasannya. Hal ini tentu akan meningkatkan kinerja pegawai.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

Gaya kepemimpinan ini dalam prakteknya dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil kerjanya juga akan baik dan berhasil.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan, maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang secara baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membantu organisasi dimana tempat bekerja. Pegawai yang setia atau loyal tentu akan mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu godaan dari pihak lain.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuat.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab haruslah diberikan wewenang, motivasi dan diarahkan. Donnely Gibson dan ivancevich dalam lijan poltak sinambela (2012:11), mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor yaitu :

- a. Harapan mengenai imbalan
- b. Dorongan
- c. Kemampuan, kebutuhan dan sifat

- d. Persepsi terhadap tugas
- e. Imbalan internal dan eksternal
- f. Persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Luthan dalam Kasmir (2016:194), berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan oleh seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti :

- a. Pengetahuan
- b. Pekerjaan
- c. Keahlian
- d. Bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya

Kemudian Robbin dalam Kasmir (2016:194), mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor :

- a. Kemampuan atau *ability*
- b. motivasi atau *motivation*
- c. Kesempatan atau *opportunity*

Sedangkan menurut Simanjuntak dalam Edy Sutrisno (2009:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai, yaitu:

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan

kerja. Pelatihan bukan saja diperlukan sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Dengan latihan individu berarti belajar mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

Stoner dalam Edy Sutrisno (2009:103), mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemuktahiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan pegawai yang paling utama. Hasil penelitian Stoner menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2) Mental dan kemampuan fisik Individu

Keadaan mental dan fisik pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktifitas kerja pegawai.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan kepada bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Jika pegawai diperlakukan secara baik, maka pegawai tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu APIP seperti : kemampuan dan keahlian yang dimiliki APIP dalam melaksanakan tugasnya sebagai aparatur pengawas, pengetahuan, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap aparatur pengawas, sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, serta budaya kerja yang ada di lingkungan APIP.

3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Individu

Menurut Mahsun (2006:26), penilaian kinerja adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran dan strategi sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja bukan tujuan akhir melainkan merupakan alat agar dihasilkan manajemen yang lebih efisien dan terjadi peningkatan kinerja. Hasil dari pengukuran kinerja akan memberi tahu kita apa yang telah terjadi bukan mengapa hal itu terjadi atau apa yang harus dilakukan.

Pengukuran kinerja merupakan bagian penting dari proses pengendalian manajemen, baik organisasi publik maupun swasta. Namun karena sifat dan karakteristik organisasi sektor publik berbeda dengan sektor swasta, penekanan dan orientasi pengukuran kinerjanya pun terdapat perbedaan.

Menurut Mahmudi (2015:14), tujuan dilakukan penilaian kinerja di sektor publik yaitu:

- a. mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi
- b. menyediakan sarana pembelajaran pegawai
- c. memperbaiki kinerja periode berikutnya
- d. memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan, pemberian *reward* dan *punishment*
- e. memotivasi pegawai
- f. menciptakan akuntabilitas publik

Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Kasmir (2016:287), tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga atau kinerja organisasi. Jika kinerja individu baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik.

Menurut Kasmir (2016:287), ada beberapa alasan untuk menilai kinerja yaitu

- :
- a. Memberi informasi untuk dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji

- b. Penilaian memberikan peluang bagi pimpinan dan staf untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja. Hal ini memungkinkan untuk mengembangkan rencana memperbaiki kekurangan dan mendorong ke arah penyempurnaan.

Tujuan penilaian kinerja menurut Attwood Dimmock dalam Dasmir (2016:287), yaitu :

- a. Membantu meningkatkan kinerja
- b. Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan
- c. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- d. Menyepakati rencana untuk pengembangan pegawai di masa depan
- e. Menilai potensi di masa depan untuk kenaikan pangkat
- f. Memberi umpan balik kepada pegawai mengenai kinerja mereka

Kasmir (2016:288), menyebutkan bahwa ada beberapa tujuan dan manfaat penilaian kinerja seperti :

- a. Tujuan Penilaian Kinerja
 - 1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai
 - 2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
 - 3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin
 - 4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan

5. Mengetahui seluruh kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
7. Hasil pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan bidang kepegawaian

b. Manfaat Penilaian Kinerja

1. Meningkatkan Prestasi Kerja
2. Memberi kesempatan kerja yang adil
3. Meningkatkan Prestasi kerja
4. Memberi kesempatan kerja yang adil
5. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
6. Penyesuaian kompensasi

Berdasarkan penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja individu Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) sangat penting dilakukan karena dengan adanya penilaian kinerja APIP maka dapat mengoreksi setiap program pengawasan yang dilakukan terhadap SKPD yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung sehingga dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi guna terwujudnya tujuan Inspektorat yakni menciptakan pemerintah yang bersih dari tindak korupsi.

4. Indikator Penilaian Kinerja Individu

Indikator kinerja dapat dimanfaatkan baik oleh pihak internal organisasi maupun pihak luar. Bagi pihak internal, indikator kinerja digunakan untuk melaporkan hasil kerja. Hal itu terkait dengan tujuan pemenuhan akuntabilitas manajerial. Indikator kinerja bagi manajemen dapat digunakan sebagai sarana melakukan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*).

Bagi pihak internal indikator kinerja digunakan untuk melakukan evaluasi dan pemantauan kinerja. Secara umum, indikator kinerja memiliki peran antara lain:

1. membantu memperbaiki praktik manajemen
2. meningkatkan akuntabilitas manajemen dengan memberikan tanggung jawab secara eksplisit dan pemberian bukti atas suatu keberhasilan atau kegagalan
3. memberikan dasar untuk melakukan perencanaan kebijakan dan pengendalian
4. memberikan informasi yang esensial kepada manajemen sehingga memungkinkan bagi manajemen untuk melakukan pengendalian kinerja disemua level organisasi
5. memberikan dasar untuk pemberian kompensasi kepada staf

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2011:179), mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

- a. *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. *Timeliness*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi aoutput lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. *Cost effectiveness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (teknologi, keuangan, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. *Need for Supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan.
- f. *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Indikator kinerja merupakan sarana atau alat (*means*) untuk mengukur hasil suatu aktivitas, kegiatan, atau proses dan bukan hasil atau tujuan itu sendiri (*ends*). Peran indikator kinerja bagi organisasi sektor publik adalah memberikan tanda atau rambu-rambu bagi manajer atau pihak luar untuk menilai kinerja organisasi. Indikator kinerja akan bermanfaat apabila digunakan untuk mengukur sesuatu. Dengan demikian peran utama

indikator kinerja adalah sebagai alat untuk mengukur kinerja. Indikator kinerja juga berperan sebagai pembanding terbaik.

Hal ini berarti bahwa untuk meniru organisasi terbaik, maka perlu digunakan standar kinerja organisasi terbaik tersebut. Standar kinerja terbaik memuat indikator-indikator kinerja dengan nilai tertentu, (Mahmudi 2015:153).

Selanjutnya Hasibuan (2007:1995), menyatakan bahwa unsur unsur yang dinilai dalam mengukur kinerja individu adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan

Penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaan, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan individu menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan individu tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas yang memenuhi perjanjian baik dari dirinta maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerja sama

Penilai menilai kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Penilai menilai pegawai dari sikap perilaku kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan,

mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan individu dalam menyatakan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan individu dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009:152) mengatakan dalam pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi yang bersangkutan, yaitu :

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan kerja

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sifat positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

5. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan/program pengawasanyang dilakukan oleh APIP sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja APIP juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan untuk perbaikan kinerja pengawasan dimasa mendatang.

B. Pengawasan Terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

1. Pengertian Pengawasan

Pengeluaran pemerintah dari tahun ke tahun semakin meningkat . Apabila penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah tidak dilakukan dengan cara efisiensi dan hemat maka jumlah yang dibocorkan karena inefisiensi makin lama makin meningkat pula jumlahnya. Mardiasmo (2002:214), pemberian otonomi daerah seluas-luasnya berarti pemberian kewenangan dan keleluasan kepada daerah untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya daerah secara optimal.

Agar tidak terjadi penyimpangan dan penyelewengan, pemberian wewenang dan keleluasan yang luas tersebut harus diikuti dengan pengawasan dan pengendalian yang kuat. Penguatan fungsi pengawasan dapat dilakukan melalui pembuatan sistem pengendalian intern yang memadai dan pemberdayaan internal auditor Pemerintah Daerah (misalnya inspektorat).

Menurut Siswanto Sunarno (2005:97) pengawasan adalah menentukan apa yang telah dicapai, mengevaluasi dan menerapkan tindakan korektif jika perlu memastikan sesuai dengan rencana. Berdasarkan Peraturan Pemerintah pasal 1 ayat 1 Nomor 79 tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah menyatakan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah daerah adalah proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar pemerintah daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut Bohari (2002:3) pengawasan sesungguhnya adalah suatu upaya agar apa yang telah direncanakan sebelumnya diwujudkan dalam waktu yang telah ditentukan serta untuk mengetahui kelemahan-kelemahan dan kesulitan-kesulitan dalam pelaksanaan tadi, sehingga berdasarkan pengamatan-pengamatan tersebut dapat diambil suatu tindakan untuk memperbaikinya demi tercapainya tujuan semula.

Sedangkan Schermerhorn dalam Sule dan Saefullah (2005:317) mendefinisikan pengawasannya sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Definisi tersebut sejalan dengan pengertian pengawasan yang dikemukakan oleh Stoner dalam Sule dan Saefullah (2005:317) yang mengatakan bahwa pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Lebih lanjut menurut Koontz dan O'Donnell dalam Silalahi (2005:5) pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan kegiatan-kegiatan bawahan untuk menjamin bahwa kejadian-kejadian sesuai dengan rencana-rencana. Selain itu, menurut Yahya (2006:133) pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai.

Sedangkan menurut Mockler dalam Yahya (2006:133) mengatakan bahwa pengawasan merupakan suatu usaha sistematis untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan pemeriksaan untuk memastikan pelaksanaan kegiatan atau program pengawasan terhadap setiap SKPD yang ada di Pemerintah Kota Bandar Lampung telah dilakukan sesuai dengan perencanaan dan peraturan yang berlaku.

2. Maksud dan Tujuan Pengawasan

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 23 tahun 2007 Tentang Tata Cara Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah , konsep pengawasan yang sebenarnya merupakan bagian dari fungsi manajemen, dimana pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak dibawahnya.

Pengawasan ditempatkan sebagai tahap terakhir dari fungsi manajemen di dalam ilmu manajemen,. Menurut Rahardjo Adisasmita (2011:131) pengawasan diadakan dengan maksud untuk :

- a. Mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak
- b. Memperbaiki kesalahn-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbul kesalahan yang baru
- c. Mengetahui apakah penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sarasannya dan sesuai dengan yang telah direncanakan dalam *planning*.

- d. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program seperti yang telah ditentukan dalam *planning* atau tidak
- e. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya menurut Rahardjo Adisasmita (2011:131-132) tujuan pengawasan yaitu :

- a. Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana, kebijaksanaan dan perintah
- b. Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan
- c. Mencegah pemborosan dan penyelewengan
- d. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan
- e. Membina kepercayaan masyarakat kepada kepemimpinan organisasi (pemerintah)

Sedangkan menurut Simbolon (2004:62) pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Lebih lanjut menurut Silalahi (2005:181) tujuan dari pengawasan yaitu sebagai berikut :

- a. Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan
- b. Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan
- c. Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan
- d. Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya
- e. Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan

Agar tujuan tersebut tercapai, maka akan lebih baik jika tindakan pengawasan dilakukan sebelum terjadi penyimpangan-penyimpangan sehingga bersifat mencegah (*preventif control*) dibandingkan dengan tindakan pengawasan setelah terjadi penyimpangan (*repressive control*). Penjelasan lain menurut Bohari (2002:5) tujuan pengawasan adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi dengan maksud untuk secepatnya melaporkan kesalahan atau hambatan kepada pimpinan atau penanggung jawab kegiatan yang bersangkutan agar dapat diambil tindakan yang korektif yang perlu.

Selanjutnya menurut Siagian (2002:259) pengawasan dilakukan bertujuan untuk mencegah terjadinya deviasi dalam operasional atau rencana sehingga berbagai kegiatan operasional yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik dalam arti bukan hanya sesuai rencana, akan tetapi juga dengan tingkat efisiensi dan efektifitas yang setinggi mungkin.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pengawasan yaitu mengamati pelaksanaan kegiatan atau program setiap SKPD yang ada di Pemerintah Kota Bandar Lampung agar dapat terlaksana sesuai dengan rencana, dan terhindar dari segala bentuk penyimpangan dan penyelewengan anggaran. Selain itu pengawasan juga dimaksudkan untuk mengetahui kesulitan dan kegagalan dari suatu program sedini mungkin sehingga dapat diantisipasi penyimpangannya dan diarahkan agar penyimpangan tersebut tidak terulang kembali. Sehingga tujuan utama dari pengawasan ini agar segala program dan anggaran yang direncanakan dapat dikelola seefisien dan seefektif mungkin guna mendapatkan hasil yang maksimal.

3. Jenis-Jenis Pengawasan

Menurut Rahardjo Adisasmita (2011:132-134) jenis-Jenis pengawasan antara lain

a. Dari segi subjek pengawasan

Ditinjau dari segi subjek atau yang melaksanakan pengawasan maka fungsi dan kegiatan pengawasan dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Pengawasan internal ialah yang dilakukan oleh suatu badan/lembaga pengawas terhadap organ-organ dalam tubuh dalam suatu organisasi. Pengawasan intern ini dilakukan oleh inspektorat baik inspektorat jenderal departemen yang

bersangkutan, inspektorat wilayah provinsi, inspektorat kabupaten/kota.

2. Pengawasan eksternal ialah pengawasan yang dilakukan oleh perangkat, pejabat atau lembaga pengawasan diluar suatu unit organisasi.

b. Dari segi objek pengawasan

Dari segi pelaksanaannya, objek pengawasan dapat dibedakan dalam dua jenis kegiatan pengawasan, yaitu :

1. Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawas (pimpinan) dalam suatu organisasi terhadap bawahannya secara langsung dalam melaksanakan pekerjaan ditempat berlangsungnya pekerjaan. Sistem pengawasan langsung yang dilakukan oleh atasan disebut *built of control*. Dengan demikian, hal ini mencakup pengertian pemeriksaan
2. Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat atau pimpinan organisasi tanpa mendatangi objek yang diperiksa. Lazimnya aparat atau pimpinan yang melakukan pengawasan tidak langsung, memeriksa pelaksanaan pekerjaan berdasarkan laporan yang diserahkan kepadanya dengan mempelajari serta menganalisis laporan atau dokumen yang berhubungan dengan objek yang diperiksa/diawasi.

c. Dari segi waktu pengawasan

Mengenai definisi waktu pengawasan adalah berdasarkan saatnya pengawasan dilaksanakan atau pengawasan dilakukan pada suatu waktu tertentu. Berdasarkan segi waktu pelaksanaan pengawasan, pengawasan dibedakan menjadi dua jenis yaitu :

1. Pengawasan *preventif* adalah pengawasan yang dilakukan sebelum pekerjaan dilaksanakan, dengan tujuan untuk menghindari berbagai penyelewengan, penyimpangan dan kesalahan yang mungkin dapat terjadi. Dengan kata lain, pengawasan *preventif* adalah tindakan pencegahan terhadap hal-hal yang tidak dikehendaki terjadi dalam suatu pekerjaan.
2. Pengawasan *represif* adalah pengawasan yang dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan dengan maksud untuk menjamin kelangsungan pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum jenis pengawasan dibedakan menjadi dua yaitu pengawasan internal dan pengawasan eksternal. Selain itu, terdapat beberapa jenis pengawasan lain seperti pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung, pengawasan *preventif* dan pengawasan *represif*. Adapun dalam penelitian ini, pengawasan yang dilakukan oleh Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) termasuk dalam jenis pengawasan internal yang bersifat *preventif*.

4. Pengawasan yang Efektif

Menurut Sarwoto (2010 : 28), ciri-ciri pengawasan yang efektif yaitu:

- a. Ada unsur keakuratan, dimana data harus dapat dijadikan pedoman dan valid
- b. Tepat waktu, yaitu dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasikan secara cepat dan tepat dimana kegiatan perbaikan perlu dilaksanakan
- c. Objektif dan menyeluruh dalam arti mudah dipahami
- d. Terpusat dengan memutuskan pada bidang-bidang penyimpangan yang paling sering terjadi
- e. Realistis secara ekonomis, dimana biaya sistem pengawasan harus lebih rendah atau sama dengan kegunaan yang didapat
- f. Realistis secara organisasional, yaitu cocok dengan kenyataan yang ada diorganisasi
- g. Terkoordinasi dengan aliran kerja, karena dapat menimbulkan sukses atau gagal operasi serta harus sampai pada karyawan yang membutuhkannya
- h. Fleksibel, harus dapat menyesuaikan dengan situasi yang dihadapi sehingga tidak harus buat sistem baru bila terjadi perubahan kondisi
- i. Sebagai petunjuk dan operasional, dimana harus dapat menunjukkan deviasi standar sehingga dapat menentukan koreksi yang akan diambil
- j. Diterima para anggota organisasi maupun mengarahkan pelaksanaan kerja anggota organisasi dengan mendorong peranan otonomi, tanggungjawab dan prestasi.

C. Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP)

Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) merupakan aparatur pemerintah yang berwenang melakukan fungsi sistem pengawasan internal. Pengawasan intern adalah seluruh proses kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

APIP yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu aparatur pemerintah daerah yang bekerja di lembaga pemerintah yang disebut dengan Inspektorat Kota Bandar Lampung yang melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung yang didanai dengan APBD.

Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 07 Tahun 2013 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Kota Bandar Lampung. Pada bab II pasal 3 dinyatakan bahwa APIP mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Kota Bandar Lampung, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dan pelaksanaan urusan Pemerintah Daerah. Sedangkan fungsi APIP adalah:

- a. Perencanaan dan penyusunan program di bidang pengawasan
- b. Pembinaan dan koordinasi penyelenggaraan tugas di bidang pengawasan
- c. Perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan
- d. Pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan
- e. Pelaksanaan monitoring dan valuasi serta pelaporan terhadap penyelenggaraan tugas di bidang pengawasan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) melakukan pengawasan intern melalui :

- a. Audit adalah proses identifikasi masalah, analisis dan evaluasi bukti yang dilakukan secara independen, obyektif dan profesional berdasarkan standar audit untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, efektivitas, efisiensi dan keandalan informasi pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah. Adapun audit yang dimaksud antara lain :

1. Audit Kinerja

Audit kinerja merupakan audit atas pengelolaan keuangan negara dan pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah yang terdiri atas aspek kehematan, efisiensi dan efektivitas.

2. Audit dengan tujuan tertentu

Audit dengan tujuan tertentu mencakup audit yang tidak termasuk dalam audit kinerja

- b. *Review* merupakan penelaahan ulang bukti-bukti suatu kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan, standar, rencana atau aturan yang telah ditetapkan.
- c. Evaluasi adalah rangkaian kegiatan membandingkan hasil atau prestasi suatu kegiatan dengan standar rencana atau aturan yang telah ditetapkan dan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan.
- d. Pemantauan adalah proses penilaian kemajuan suatu program atau kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan
- e. Kegiatan pengawasan lainnya antara lain berupa sosialisasi mengenai pengawasan, pendidikan dan pelatihan pengawasan, pembimbingan dan konsultasi, pengelolaan hasil pengawasan dan pemaparan hasil pengawasan.

Jenis pemeriksaan yang dilaksanakan oleh APIP yaitu :

- a. Pemeriksaan rutin (reguler) yang dilaksanakan berdasarkan program kerja pengawasan tahunan yang ditetapkan
- b. Pemeriksaan khusus dan kasus yang dilaksanakan berdasarkan permintaan pejabat berwenang terkait permohonan dan atau adanya pengaduan perseorangan atau masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) memiliki peran dan posisi yang sangat strategis dalam mewujudkan akuntabilitas publik dalam pemerintahan dan pembangunan. Kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) menjadi pilar yang bertugas sebagai pengawas sekaligus pengawal dalam pelaksanaan program yang tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

D. Konsep Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan badan layanan umum, SKPD adalah instansi pemerintah daerah yang merupakan bagian dari pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas bidang tugas yang diemban oleh suatu Badan Layanan Umum (BLU).

SKPD adalah organisasi/lembaga pada pemerintah daerah yang bertanggung jawab kepada gubernur/bupati/walikota dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang terdiri atas sekretaris daerah, dinas daerah dan lembaga teknis daerah, kecamatan, dan satuan polisi pamong praja sesuai dengan kebutuhan daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah.

Selain itu, Peraturan pemerintah nomor 7 tahun 2008 tentang dekonsentrasi dan tugas pembantuan menerangkan bahwa SKPD adalah organisasi/lembaga pada pemerintah daerah yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan dekonsentrasi/tugas pemerintah di bidang tertentu di daerah provinsi, kabupaten, atau kota.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pelaksanaan berbagai macam tugas sesuai dengan bidang pelayanan publik yang diemban.

E. Kerangka Pikir

Kinerja individu dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dijalankan oleh individu yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggungjawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik. Dengan demikian, kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu.

Baik buruknya kinerja APIP tercermin dari kegiatan pengawasan yang dilakukan terhadap Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD), semakin efektif

pengawasan yang dilakukan APIP maka akan sedikit tindak penyelewengan di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung. Oleh karena itu, kegiatan pengawasan merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah.

Salah satu aparat pengawasan yaitu Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP). Kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh APIP merupakan pengawasan internal yang bersifat *preventif*. Dikatakan pengawasan internal karena kedudukan APIP yang berada dalam instansi pemerintahan, sedangkan APIP dikatakan melakukan pengawasan yang bersifat *preventif* menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan APIP sebelum pekerjaan dilaksanakan, dengan tujuan untuk mencegah berbagai penyelewengan, penyimpangan dan kesalahan yang mungkin dapat terjadi. Dengan kata lain, pengawasan *preventif* adalah tindakan pencegahan terhadap hal-hal yang tidak dikehendaki terjadi dalam suatu pekerjaan.

Namun hingga kini masih marak terjadi tindak penyelewengan yang merugikan keuangan daerah. Maraknya tindak penyelewengan menunjukkan bahwa kegiatan pengawasan yang dilakukan APIP masih lemah. Lemahnya pengawasan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor seperti jumlah aparaturnya yang masih kurang terkhusus pada aparaturnya yang bertugas sebagai auditor dan tenaga pemeriksa, sarana dan prasarana yang dimiliki juga masih minim terkhusus untuk sarana mobilitas tenaga pemeriksa.

Jumlah anggaran yang dimiliki APIP juga masih minim sehingga terkadang kasus-kasus yang telah terdaftar di Surat Perintah Tugas (SPT) tidak dapat segera ditindaklanjuti karena kekurangan dana. Kasus-kasus tersebut kemudian diperiksa dan ditindaklanjuti di tahun anggaran berikutnya sehingga celah penyelewengan yang merugikan keuangan daerah semakin terbuka.

Peneliti ingin menilai kinerja Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) Kota Bandar Lampung dalam melakukan pengawasan terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Penilaian kinerja APIP tersebut dilihat dengan menggunakan beberapa indikator penilaian kinerja individu seperti :

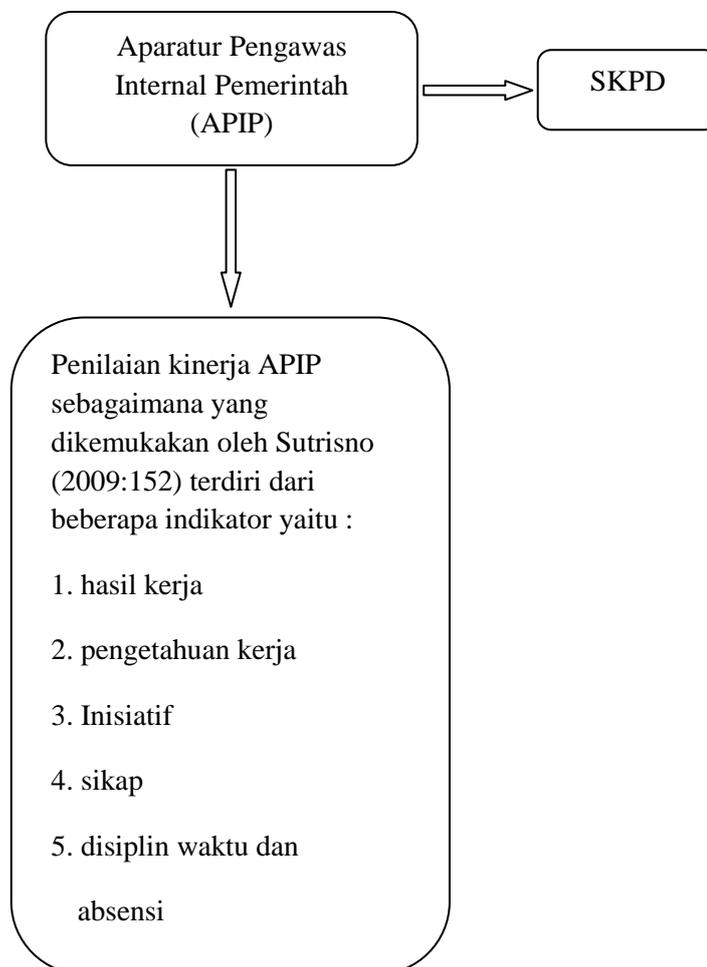
- a. Hasil kerja yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan, dalam hal ini kinerja APIP dapat dilihat dari seberapa banyak kasus-kasus penyelewengan yang ditemukan oleh APIP dan seberapa banyak kasus yang dapat diselesaikan dalam satu tahun anggaran. Selain itu kinerja APIP juga dapat dinilai dari kualitas hasil pengawasan yang telah dilakukan, artinya seberapa besar manfaat yang diperoleh dengan adanya pengawasan *preventif* yang dilakukan oleh APIP di setiap SKPD yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung.
- b. Pengetahuan kerja yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja. Artinya kinerja APIP dapat dilihat dari kompetensi,

latar belakang pendidikan maupun pengalaman dari aparatur pengawas internal tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu juga dapat dilihat dari adanya program-program pelatihan atau diklat yang diberikan kepada masing-masing aparatur pengawa internal tersebut.

- c. Inisiatif artinya bahwa tingkat inisiatif APIP selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan juga akan mempengaruhi hasil kerja yang dihasilkan oleh APIP.
- d. Sikap, yakni tingkat semangat kerja serta sifat positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari budaya kerja yang dikembangkan dilingkungan kerja APIP, budaya kerja yang terpelihara akan mempengaruhi sikap aparatur dalam melaksanakan tugasnya sebagai aparatur pengawas.
- e. Disiplin waktu dan absensi
Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

Menganalisis kinerja APIP dalam melakukan pengawasan dimaksudkan untuk mengetahui perbaikan-perbaikan yang dapat dilakukan guna mendukung kinerja APIP dalam melakukan pengawasan terhadap SKPD, sehingga terciptanya penyelenggaraan pemerintahan yang bebas dari segala bentuk penyimpangan. Dengan demikian tujuan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakatnya melalui penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah dapat terwujud,

Berdasarkan uraian kerangka pikir di atas dapat digambarkan kedalam bentuk skema seperti berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu memberikan gambaran tentang masalah yang diteliti, menyangkut bagaimana Kinerja Aparatur Pengawas Internal (APIP) dalam melaksanakan kegiatan pengawasan terhadap setiap SKPD yang ada di Pemerintah Kota Bandar Lampung. Bogdan dan Taylor dalam Basrowi (2008:21) yang mengatakan bahwa metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Menurut Kartiko (2010:47) penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara sistematis tentang situasi, permasalahan, fenomena, layanan atau program, ataupun menyediakan informasi tentang misalnya, kondisi kehidupan suatu masyarakat serta situasi-situasi, sikap, pandangan, proses yang sedang berlangsung, pengaruh dari suatu fenomena, pengukuran yang cermat tentang fenomena dalam masyarakat.

B. Fokus Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:209) bahwa dalam penelitian kualitatif, fokus penelitian bertujuan untuk membatasi studi yang akan diteliti yang masih bersifat umum. Adapun penelitian ini difokuskan pada lemahnya pengawasan yang mengakibatkan tingginya penyelewengan. Fokus penelitian memberikan batasan dalam studi dan pengumpulan data, sehingga peneliti menjadi fokus memahami masalah dalam penelitiannya.

Fokus penelitian sangat dibutuhkan oleh seorang peneliti agar tidak terjebak oleh melimpahnya volume data yang masuk, termasuk juga yang tidak berkaitan dengan masalah penelitian. Batasan peneliti dalam penelitian ini yaitu peneliti ingin mendeskripsikan tentang kinerja Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) dalam pengawasan terhadap SKPD yang ada di Pemerintah Kota Bandar Lampung yang dilihat dari beberapa aspek seperti :

1. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
3. Tingkat inisiatif APIP selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan juga akan mempengaruhi hasil kerja yang dihasilkan oleh APIP.
4. Tingkat semangat kerja serta sifat positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

5. Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran APIP dalam melaksanakan tugasnya.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian menurut Moleong (2007: 127) merupakan tempat dimana peneliti akan memperoleh suatu data yang berhubungan dengan penelitian. Penelitian ini dilakukan di Kota Bandar Lampung. Adapun alasan peneliti memilih Kota Bandar Lampung sebagai lokasi penelitian karena Kota Bandar Lampung merupakan ibukota Provinsi Lampung yang menjadi pusat pemerintahan provinsi Lampung sehingga Kota Bandar Lampung harus menjadi kota percontohan dalam penyelenggaraan pemerintahan baik menjadi contoh bagi kota-kota lain yang ada di Provinsi Lampung maupun daerah lain di luar Lampung.

Sedangkan institusi yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini yaitu Inspektorat Kota Bandar Lampung. Alasan yang mendasari karena inspektorat memiliki jarak pandang, wewenang dan tanggungjawab yang memadai untuk mengevaluasi penilaian kinerja APIP atas aktifitas pengawasan internal yang berada di organisasi pemerintah daerah. Penelitian ini telah dilaksanakan selama 41 hari, terhitung mulai dari tanggal 01 Desember 2016 sampai 10 Januari 2017.

D. Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian. Data primer diperoleh peneliti dengan cara menggali langsung dari informan dan data yang diperoleh dari hasil wawancara terhadap pihak-pihak yang dianggap memahami hal-hal mengenai kinerja APIP dalam melakukan pengawasan terhadap SKPD.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain. Data ini diperoleh melalui dokumen organisasi meliputi profil organisasi, struktur organisasi dan studi dokumentasi yang diperoleh dari buku, jurnal, majalah, dan internet yang dapat menjadi referensi bagi penelitian ini. Data sekunder yang diperoleh pada penelitian ini ialah didapatkan dari beberapa dokumen informasi data mengenai kinerja APIP dalam pengawasan terhadap SKPD di Kota Bandar Lampung.

E. Teknik Pengumpulan data

Suatu penelitian tentunya membutuhkan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2012: 224) merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam mengambil beberapa data guna mendapatkan informasi ialah sebagai berikut:

1. Wawancara

Satori dan Komariah (2010 : 130) wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digali dari sumber data langsung melalui percakapan atau tanya jawab. Wawancara dalam penelitian ini sifatnya mendalam karena ingin mengeksplorasi informasi secara jelas dari informan yang telah ditentukan.

2. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan teknik pengumpulan data yang paling utama dalam penelitian kualitatif. Bungin dalam Sugiyono (2012:166), observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan. Observasi dilakukan untuk pembuktian terhadap informasi yang diberikan dengan fakta di lapangan.

Adapun proses pelaksanaan observasi yang dilakukan dalam penelitian adalah observasi partisipasi aktif dan pasif. Partisipasi aktif adalah peneliti mengamati apa yang dikerjakan orang, mendengarkan apa yang mereka katakan dan berpartisipasi dalam kegiatan mereka. Sedangkan partisipasi pasif sama halnya dengan partisipasi aktif namun peneliti tidak ikut serta secara langsung dalam kegiatan yang diteliti. Peneliti menggunakan proses pelaksanaan observasi partisipasi pasif dimana peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati namun tidak terlibat langsung dalam kegiatan tersebut, peneliti hanya menjadi pengamat yang independen.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi juga berguna untuk melengkapi kekurangan yang diperoleh dari data primer. Sumber data ini merupakan berbagai dokumen yang berhubungan dengan kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh APIP Kota Bandar Lampung. yang nantinya akan digunakan untuk melihat sejauh mana keberhasilan peran APIP itu sendiri dalam pengawasan terhadap SKPD. Dokumentasi dalam penelitian ini yaitu :

- a. Laporan Akuntabilitas Kinerja Inspektorat (LAKIP)
- b. Laporan Hasil Pemantauan Atas Penyelesaian Kerugian Daerah Pada Pemerintah dan BUMD Kota Bandar Lampung
- c. Perwali Kota Bandar Lampung Nomor 7 tahun 2013 tentang tugas, fungsi dan tata kerja inspektorat kota bandar lampung

- d. Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Kota Bandar Lampung
- e. Diklat Pola PNPB di Pusdiklat BPKP Ciawi Bogor tahun 2015

F. Informan

Penentuan informan dalam penelitian kualitatif yang terpenting adalah bagaimana menentukan *key informan* (informan kunci) atau situasi sosial tertentu yang sarat informasi sesuai dengan fokus penelitian. Informan penelitian ialah sebagai sumber data bagi peneliti. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah :

1. Sekretaris Inspektorat Kota Bandar Lampung (Zainal Amrin))
2. Kasubbag Penyusunan Program, Monitoring dan Evaluasi (Andriyani)
3. Kasubbag Umum dan Kepegawaian (Ritati)
4. Inspektur Pembantu Wilayah IV (Rosmeri)

G. Teknik Pengolahan Data

Setelah data terkumpul, penulis kemudian melakukan pengolahan data. Pengolahan data sangat penting bagi sebuah penelitian karena dengan adanya pengolahan data, suatu penelitian akan mudah untuk dipecahkan dari hasil yang di dapat dari lapangan. Setelah data yang diperoleh dari lapangan terkumpul, maka tahapan selanjutnya adalah mengolah data tersebut. Adapun teknik yang digunakan dalam pengolahan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah *editing* data dan *interpretasi* data.

1. *Editing*

Editing adalah pemeriksaan atau koreksi data yang telah dikumpulkan. Peneliti meneliti kembali data-data yang telah terhimpun untuk mengetahui kelengkapan data, kejelasan data, kesesuaian data jawaban dan keseragaman satuan data. *Editing* dilakukan karena kemungkinan data yang masuk tidak memenuhi syarat atau tidak sesuai dengan kebutuhan. Pengeditan data dilakukan untuk melengkapi kekurangan atau menghilangkan kesalahan yang terdapat pada data mentah.

Peneliti melakukan kegiatan memilih hasil wawancara yang relevan, data yang relevan dengan fokus penelitian, melakukan pengolahan kata dalam bentuk bahasa yang lebih baik sesuai dengan kaidah yang sebenarnya. Data yang telah diolah menjadi rangkaian bahasa kemudian dikorelasikan dengan data yang lain sehingga memiliki keterkaitan informasi. Proses selanjutnya adalah peneliti memeriksa kembali semua data yang telah ada untuk meminimalisir data yang tidak sesuai.

2. Interpretasi Data

Interpretasi data ialah pemberian pendapat atau pandangan secara teoritis terhadap suatu data. Interpretasi data digunakan untuk mencari makna dan hasil penelitian dengan jalan tidak hanya menjelaskan atau menganalisis data yang diperoleh, tetapi data diinterpretasikan kemudian mendapatkan kesimpulan sebagai hasil dari penelitian. Peneliti memberikan penjabaran dari berbagai data yang telah melalui tahap *editing* sesuai dengan fokus

penelitian. Pelaksanaan interpretasi data dilakukan dengan memberikan penjelasan berupa kalimat bersifat narasi dan deskriptif. Data yang telah memiliki makna kemudian dilakukan kegiatan analisis data berdasarkan hasil wawancara dari studi dokumentasi.

H. Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan dalam Sugiyono (2012:244), Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain yang telah dikumpulkan kemudian dilakukan penyusunan dan pemecahannya dijabarkan ke dalam unit-unit, pencarian pola-pola dan penemuan apa yang penting dan apa yang perlu dipelajari, kemudian membuat keputusan (kesimpulan) yang mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif, dengan memasukkan data dari informan atau wawancara yang kemudian dianalisis dan ditarik sebuah kesimpulan. Sehingga dalam penelitian ini peneliti menganalisis data mengenai hasil kerja, pengetahuan kerja, inisiatif, sikap serta disiplin waktu dan absensi Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) Kota Bandar Lampung selama melakukan pengawasan terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemerintah Kota Bandar Lampung. Selama dalam prosesnya, analisis data dilakukan dengan empat cara yaitu :

1. Reduksi Data

Reduksi data ialah proses pemilihan, pemusaran penelitian pada penyederhanaan, serta transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan yang tertulis di lapangan. Reduksi data dalam penelitian dilakukan pada data hasil wawancara, dalam hal ini penulis memilih kata-kata yang dapat digunakan untuk melakukan pembahasan. Peneliti mengumpulkan data mengenai hasil kerja, pengetahuan kerja, inisiatif, sikap serta disiplin waktu dan absensi Aparatur Pengawas Internal (APIP) Kota Bandar Lampung dalam pengawasan terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemerintah Kota Bandar Lampung.

2. Penyajian Data

Penyajian data ialah peneliti menampilkan sekumpulan informasi tersusun berdasarkan data yang di dapat secara menyeluruh yang diperoleh dari lokasi hasil penelitian. Penyajian data yang disusun secara singkat, jelas dan terperinci serta menyeluruh akan memudahkan dalam memahami gambaran terhadap aspek-aspek yang diteliti baik secara keseluruhan maupun secara parsial. Hasil reduksi data disusun dan disajikan dalam bentuk teks narasi-deskriptif serta tabel dengan tujuan untuk menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk yang padu.

3. Triangulasi Data

Selain menggunakan reduksi data dan penyajian data peneliti juga menggunakan teknik triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Menurut Moelong (2012:330) triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian. Menurut Nasution (2003:115) triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Menurut Nasution, selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif.

Denzin (dalam Moloeng, 2012), membedakan empat macam triangulasi diantaranya dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. Pada penelitian ini, dari keempat macam triangulasi tersebut, peneliti hanya menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan sumber. Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Ada pun untuk mencapai kepercayaan itu, maka ditempuh langkah sebagai berikut :

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.

- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas.
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Triangulasi memiliki arti penting dalam menjembatani riset kualitatif, bahwa pengumpulan data triangulasi melibatkan observasi, wawancara dan dokumentasi. Penyajian data merupakan kegiatan terpenting dan yang kedua dalam penelitian kualitatif. Penyajian data yaitu sebagai sekumpulan informasi yang tersusun memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan bagian suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Makna-makna yang muncul dari data harus dapat diuji kebenarannya, kekokohnya, dan kecocokannya yang merupakan validitasnya. Setelah data-data tersebut diuji kebenarannya, peneliti kemudian menarik kesimpulan berdasarkan data tersebut. Proses analisis yang peneliti lakukan adalah dengan mengacu pada kerangka pikir yang telah dirumuskan dalam fokus penelitian ini. Penarikan kesimpulan berlangsung dengan tiga langkah yaitu :

- a) memikirkan ulang selama penulisan,
- b) meninjau ulang catatan-catatan di lapangan,
- c) melakukan upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam perangkat data yang lain.

Setelah melakukan tahap reduksi data, penyajian data, dan triangulasi data, barulah peneliti mengungkapkan kesimpulan dalam penelitian. Peneliti menarik kesimpulan berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan dan mengungkapkan bagaimana kinerja Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) Kota Bandar Lampung dalam melakukan kegiatan pengawasan terhadap SKPD di Pemerintah Kota Bandar Lampung.

IV. GAMBARAN UMUM PENELITIAN

A. Gambaran Umum Inspektorat Kota Bandar Lampung

Awalnya lembaga pengawas di Pemerintah Daerah bersatu dengan Sekretariat Pemerintah Daerah. Lembaga pengawas ini merupakan institusi yang bersifat pengendalian intern dilaksanakan oleh polisi pamong praja, kemudian dilaksanakan oleh biro pengawasan untuk tingkat provinsi dan bagian pemasaran di daerah tingkat II.

Pada tahun 1980, lembaga pengawas daerah tersebut kemudian berdiri sendiri. Hal tersebut berdasarkan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 220 tahun 1979 Tentang Pengawasan Daerah dengan nama Inspektorat Wilayah Pemerintah Kotamadya/Kabupaten dan Keputusan Menteri Dalam Negeri No. III tahun 1981 Tentang Stuktur Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Wilayah Pemerintah Kabupaten/Kotamadya. Lembaga ini memiliki tugas untuk membantu Kepala Daerah tingkat II dalam menyelenggarakan pengawasan umum.

Sejak digulirnya reformasi Mei 1998, telah terjadi perubahan paradigma Pemerintahan dari sentralisasi menjadi desentralisasi. Disamping itu, dimasa lalu lembaga birokrasi tidak independen karena menjadi kendaraan politik. Selanjutnya sejak di mulainya reformasi telah dilakukan penataan kelembagaan dilingkungan pemerintahan.

Dengan dicanangkannya Undang-Undang No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, maka kepada daerah telah diberikan kewenangan yang lebih luas untuk mengatur rumah tangganya. Dengan dasar Undang-Undang No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang No. 25 tahun 1999 tentang Pertimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat Daerah, maka telah terjadi pergeseran kewenangan dari pemerintah kepada pemerintah daerah provinsi, kabupaten dan kota. Dengan pergeseran tersebut maka dengan sendirinya terjadi perubahan kelembagaan yang berupa restrukturisasi kelembagaan baik kelembagaan pada pemerintah terutama kelembagaan Pemerintah Daerah.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 84 tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah dibentuk berdasarkan pertimbangan-pertimbangan :

- a. Kewenangan Pemerintah yang dimiliki Daerah
- b. Karakteristik, Potensi dan Kebutuhan Daerah
- c. Kemampuan Keuangan Daerah
- d. Ketersediaannya Sumber Daya Aparatur.

Berdasarkan poin di atas, maka sudah sewajarnya Pemerintah Propinsi, Kota/Kabupaten mempunyai aparat pengawasan sebagai kelengkapan unsur manajemen yang terdiri dari unsur perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan.

Seiring dengan di undangkannya Undang-Undang No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah maka seluruh komponen bangsa wajib dan patut untuk menyukseskan komitmen pelaksanaan otonomi daerah yang efektif. Oleh karena itu pada tanggal 11 Januari 2001 Inspektorat Kotamadya Bandar Lampung dibentuk dan ditugaskan untuk melaksanakan pengawasan di Pemerintah Kota Bandar Lampung. Pembentukan tersebut sesuai dengan Surat Keputusan Walikota Bandar Lampung No. 22 tahun 2001 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Kota.

Tugas pokoknya adalah membantu walikota dalam melaksanakan tugas pengawasan umum di lingkungan pemerintah daerah kota terhadap penyelenggaraan di bidang pemerintahan, ekonomi, kesejahteraan rakyat, pembangunan dan bidang operatur. Berdasarkan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 20 tahun 2008 tanggal 11 Februari 2008 Badan Pengawas Daerah Kota Bandar Lampung berganti nama menjadi Inspektorat Kota Bandar Lampung yang dipimpin oleh seorang Inspektur.

Sejak berdirinya kantor Inspektorat Wilayah Kotamadya/Kabupaten secara berturut-turut khususnya Wilayah Kotamadya/Kabupaten dipimpin oleh seorang Inspektur sebagai berikut :

Tabel 2. Inspektur Inspektorat Kota Bandar Lampung

No	Nama Inspektur	Periode
1	Basri Sultan	1980-1985
2	Romzi Rahman, S.H	1985-1989
3	Nurdi Cekmen, S.H	1889-1997
4	Drs. Hi. Ali Japri Abubakar	1997-2001
5	Sudarno Eddi, S.H, M.H	2001-2005
6	Drs. Somad Raku	Juni 2005 – Juli 2005
7	M. Nahori Toha	Agustus 2005 – Maret 2006
8	Drs. Somad Raku	Mei 2007 – April 2007
9	Meifina, B.F, S.H	Mei 2007 – Agustus 2010
10	A. Rahman Mustafa, Se., MM., Ak., CA	Agustus 2010 – September 2015
11	Meifina, B.F, S.H	Oktober 2015 – Sekarang

Sumber: Inspektorat Kota Bandar Lampung

B. Tugas dan Fungsi Inspektorat Kota Bandar Lampung

Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 07 Tahun 2013 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Kota Bandar Lampung. Pada bab II pasal 3 dinyatakan bahwa inspektorat mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Kota Bandar Lampung, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dan pelaksanaan urusan Pemerintah Daerah. Sedangkan fungsi Inspektorat Kota Bandar Lampung adalah:

- a. Perencanaan dan penyusunan program di bidang pengawasan
- b. Pembinaan dan koordinasi penyelenggaraan tugas di bidang pengawasan
- c. Perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan
- d. Pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan
- e. Pelaksanaan monitoring dan valuasi serta pelaporan terhadap penyelenggaraan tugas di bidang pengawasan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

C. Visi dan Misi Inspektorat Kota Bandar Lampung

a. Visi

Visi Inspektorat Kota Bandar Lampung yang tercantum dalam Rencana Strategi Tahun 2010-2015 yaitu : "Menjadi Institusi yang Berkualitas sebagai APIP Pemerintah Daerah, Mendorong Efisiensi dan Efektifitas Menuju Tata Kelola Pemerintahan (*Governance*) yang Baik dan Profesional".

b. Misi

Untuk merealisasikan visi yang telah ditetapkan tersebut, maka dengan bertumpu kepada potensi sumber daya, kemampuan yang dimiliki ditunjang dengan semangat kebersamaan, tanggung jawab yang optimal dan proporsional dari seluruh aparat Inspektorat serta adanya dukungan pemangku kepentingan, maka ditetapkan misi sebagai berikut :

1. Mewujudkan Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) yang profesional dalam melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pengelolaan keuangan negara/daerah, melaksanakan fungsi pengendalian intern melalui Implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Kota dan berperan sebagai konsultan yang berdampak efektifitas dan efisiensi pengelolaan keuangan negara/daerah dan aset.
2. Meningkatkan kompetensi auditor yang unggul dan berkorelasi dengan kinerja yang optimal dan melaksanakan peran APIP yang efektif dengan didukung oleh faktor organisasional, manajerial maupun SDM Pengawasan.

D. Struktur Organisasi Inspektorat Kota Bandar Lampung

Struktur Susunan Organisasi Inspektorat Kota Bandar Lampung yaitu :

- a. Inspektur
- b. Sekretariat membawahi :
- c. Subbag Penyusunan Program, Monitoring dan Evaluasi
- d. Subbag Umum dan Kepegawaian
- e. Subbag Keuangan
- f. Inspektur Pembantu Wilayah I
- g. Inspektur Pembantu Wilayah II
- h. Inspektur Pembantu Wilayah IV
- i. Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun uraian tugas unsur Inspektorat dapat dijabarkan sebagai berikut :

a) Inspektur

Inspektur mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah di bidang pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kebijakan pemerintah kota.

b) Sekretariat

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Inspektorat di bidang kesekretariatan. Sedangkan fungsinya adalah :

- 1) Pengelolaan urusan penyusunan program, monitoring dan evaluasi
- 2) Pengelolaan urusan administrasi umum dan kepegawaian
- 3) Pengelolaan urusan keuangan
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan

c) Subbag Penyusunan Program, Monitoring dan Evaluasi Mempunyai tugas :

- 1) Menghimpun dan menyusun data program kegiatan dan data hasil pengawasan
- 2) Menyusun dan mengusulkan perencanaan program kegiatan dengan pihak yang berkepentingan
- 3) Melaksanakan monitoring dan evaluasi hasil pengawasan dan kegiatan
- 4) Menghimpun dan menyusun pelaporan pelaksanaan program kegiatan dan tindak lanjut hasil pengawasan

- 5) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan
- d) Subbag Umum dan Kepegawaian Mempunyai tugas :
- 1) Melakukan pengelolaan dan pelaporan administrasi umum yang meliputi pengelolaan naskah dinas, penataan kearsipan dinas, melaksanakan urusan rumah tangga, pengelolaan sarana dan prasarana, hubungan masyarakat, urusan hukum dan menyiapkan rapat.
 - 2) Melakukan pengelolaan dan pelaporan administrasi kepegawaian yang meliputi kegiatan penyiapan bahan penyusunan rencana kebutuhan pegawai, mutasi, disiplin, pengembangan pegawai dan kesejahteraan pegawai.
 - 3) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan
- e) Subbag Keuangan Mempunyai tugas :
- 1) Melakukan pengelolaan urusan administrasi keuangan yang meliputi urusan penyusunan anggaran, administrasi gaji, administrasi perjalanan dinas
 - 2) Menyusun pembukuan, pertanggungjawaban keuangan dan pelaporannya
 - 3) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan
- f) Inspektur Pembantu Wilayah I, II, III, IV
- Inspektur Pembantu Wilayah I, II, III, IV mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Inspektorat Kota meliputi wilayah kerja pembinaan dan pengawasan pada instansi/satuan kerja di lingkungan

pemerintah kota dan kecamatan serta kelurahan sesuai dengan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) yang ditetapkan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Inspektur Pembantu Wilayah I, II, III, IV mempunyai fungsi :

- 1) Penyusunan dan perumusan konsep kebijakan dan fasilitasi pengawasan yang meliputi bidang pemerintahan, bidang ekonomi dan pembangunan bidang kesejahteraan dan kemasyarakatan dan bidang administrasi
- 2) Penyusunan rencana PKPT
- 3) Pengkoordinasian penyelenggaraan pengawasan, pelaksanaan tindak lanjut hasil pemeriksaan dan pemutakhiran data hasil pemeriksaan meliputi wilayah kerja inspektorat pembantu wilayah I, II, III dan IV.
- 4) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan

g) Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional di lingkungan Inspektorat mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis pengawasan sesuai dengan bidang keahlian dan kebutuhan.

E. Jenis Pemeriksaan

Adapun jenis pemeriksaan yang dilaksanakan oleh Inspektorat Kota Bandar Lampung yaitu :

- a. Pemeriksaan rutin (*reguler*) yang dilaksanakan berdasarkan program kerja pengawasan tahunan yang ditetapkan
- b. Pemeriksaan khusus dan kasus yang dilaksanakan berdasarkan permintaan pejabat berwenang terkait permohonan dan atau adanya pengaduan perseorangan atau masyarakat.

VI. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) Kota Bandar Lampung belum optimal dalam pengawasan terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemerintah Kota Bandar Lampung. Secara rinci berikut disajikan pencapaian kinerja APIP Kota Bandar Lampung :

1. Hasil kerja APIP dalam melakukan pengawasan terhadap SKPD masih belum optimal. Hal ini berkaitan dengan ketepatan dan kecepatan APIP yang belum optimal dalam mengawasi setiap satuan kerja, menemukan kasus-kasus penyelewengan dan menindaklanjutinya serta mengupayakan pengembalian kerugian daerah ke kas daerah.
2. Pengetahuan kerja APIP masih kurang dilihat dari jumlah aparatur yang belum memenuhi syarat sehingga sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja APIP dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, pengalaman kerja dari aparat pemeriksa yang masih kurang membuat suatu kasus kadang terhambat dalam penanganannya. Diklat memang sudah sering diikuti,

namun dana yang minim membuat tidak semua anggota APIP bisa mengikutinya

3. Inisiatif APIP dalam melakukan pengawasan terhadap SKPD belum optimal. Hal ini dikarenakan APIP cenderung bekerja hanya mengikuti PKPT yang telah dibuat sebelumnya. Masih sedikit tercipta ide-ide kreatif untuk mengawasi, membina dan mengarahkan SKPD yang dapat meminimalisir tindak penyelewengan sehingga setiap SKPD bersih dari tindak penyelewengan.
4. Sikap objektivitas APIP sudah tercipta cukup baik saat melakukan pengawasan terhadap SKPD. Hingga saat ini tidak pernah terjadi kasus suap antara anggota APIP dengan pihak SKPD. APIP menolak segala bentuk suap dan jika ada terindikasi kasus suap, APIP akan tegas menindaklanjutinya. Namun totalitas dalam melakukan pengawasan masih terhambat sarana dan prasarana mobilitas yang masih minim.
5. Kedisiplinan waktu dan absensi APIP dalam melaksanakan tugasnya masih kurang. Hal ini dilihat dari banyaknya aparatur yang berangkat tidak tepat waktu dan pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan. Absensi juga masih banyak aparatur yang izin dengan alasan pribadi di luar pekerjaan. Hal ini mencerminkan budaya malu datang terlambat dan budaya malu pulang lebih awal belum dilaksanakan dengan sungguh-sungguh oleh setiap anggota APIP.

B. Saran

Adapun saran yang direkomendasikan untuk mengoptimalkan kinerja Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) dalam pengawasan terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemerintah Kota Bandar Lampung yaitu:

1. Tanggap dalam menindaklanjuti dan dapat segera menyelesaikan rekomendasi hasil pengawasan temuan aparat pengawas fungsional (pemerintah internal dan eksternal) maka perlu dilakukannya koordinasi dengan Satuan Kerja Perangkat daerah SKPD dan penanganan secara terus-menerus dengan menunjuk petugas/unit untuk menangani masalah penyelewengan tersebut.
2. Pentingnya peningkatan kualitas dan kuantitas APIP Kota Bandar Lampung. Peningkatan tersebut dapat ditempuh dengan perekrutan aparaturnya inspektorat yang berkompetensi sebagai auditor. Jika itu terjadi, akan didapat orang-orang yang lebih kompeten karena menguasai audit kinerja dan keuangan. Selain itu juga akan menjamin kapabilitas, pegawai inspektorat dan pimpinannya karena berkompetensi sebagai auditor. Di samping itu juga harus selalu diimbangi dengan pelatihan, pembinaan disiplin kerja serta peningkatan pemahaman dan pengetahuan Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) melalui sosialisasi di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung.

3. Pengembangan inisiatif APIP dalam melakukan pengawasan terhadap SKPD. Jangan hanya terpaku pada PKPT yang ada tetapi membuat gagasan baru yang dapat menunjang proses pengawasan dengan mempertimbangkan keadaan yang terjadi baik di Inspektorat maupun di Lapangan.
4. Penambahan sarana dan prasarana seperti laptop serta sarana untuk mobilitas para aparatur pemeriksa dalam melaksanakan kegiatan pengawasan, sehingga kegiatan pengawasan yang dilakukan dapat secara menyeluruh dengan waktu yang singkat. Selain itu, juga perlu penambahan dana dari pemerintah untuk kegiatan pengawasan, karena pengawasan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pengelolaan daerah dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat.
5. Ketegasan dalam menegakkan peraturan serta sanksi bagi aparatur yang tidak disiplin dan tepat waktu. Selain itu juga ketegasan dalam menjalankan tugasnya saat melakukan pengawasan dan upaya-upaya pengembalian kerugian daerah yang telah terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, Rahardjo. 2011. *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Basrowi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bohari. 2002. *Pengawasan Keuangan Negara*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Herdiansyah, Haris. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Kartiko Widi, Restu. 2010. *Asas Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mahsun, Muhammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Malayu, S.P. Hasibuan .2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.(Edisi Revisi 9)* Jakarta : Bumi Aksara.
- Mardiasmo, 2002. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta : C.V Andi Offest.
- Moleong, L.J 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, 2003. *Metode research*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Pasolong, Herbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Sarwoto, 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Satori dan Komariah, 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta

- Siagian, Sondang P. 2005. *Fungsi-fungsi Manajerial, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Silalahi, Ulber, 2005. *Studi Tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori dan Dimensi*. Cetakan Keenam. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Simbolon, Maringan Masry. 2004. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai (Tolak Ukur dan Implikasi)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswanto Sunarno, 2005. *Hukum Pemerintahan Daerah*. Makasar : Sinar Grafika.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan RAD*. Bandung : Alfabeta.
- Sule, Trisnawati Ernie dan Saefullah, Kuriawan. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kecana.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Universitas Lampung, *Format Penulisan Karya Ilmiah*, Universitas Lampung, Lampung. 2012.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada.
- Yahya Yohanes, 2006. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sumber Lain :

- Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
- Laporan Hasil Pemantauan Atas Penyelesaian Kerugian Daerah Pada Pemerintah dan BUMD Kota Bandar Lampung
- Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 07 Tahun 2013 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Kota Bandar Lampung

Peraturan Pemerintah No 23 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 23 tahun 2007 tentang Tata Cara Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah

Peraturan Pemerintah No 77 Tahun 2008 Tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 79 Tahun 2005 Tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 79 tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah

<http://lampost.co/berita/kejari-tahan-tersangka-korupsi-proyek-pu>, diakses pada tanggal 2 April 2016

<http://www.teras.lampung.com>, diakses pada tanggal 19 Mei 2016

<http://www.lampost.co/berita/menuju-wajar-tanpa-korupsi->, diakses pada tanggal 27 Maret 2016