

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR  
INSPEKTORAT DAERAH DALAM MENINGKATKAN  
FUNGSI PENGAWASAN INTERNAL PEMERINTAHAN DAERAH  
DI KABUPATEN MANGGARAI PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

**Gradiana Tefa<sup>1</sup>, Alpius Natanael Jhonhannes Hasibuan<sup>2</sup>**

<sup>1)</sup> Institut Pemerintahan Dalam Negeri

**gradiana\_tefa@ipdn.ac.id**

<sup>2)</sup> Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

**ABSTRACT**

*The implementation of the regional government is the implementation of all the main tasks and functions of the regional government. In carrying out the main tasks and functions of the regional government, supervision is needed. Supervision is carried out so that the administration of government functions is in accordance with what has been planned and runs according to the established path. This supervision needs to be done by competent people in their field in accordance with the ones being supervised so that the administration of regional government runs as expected.*

*The theory or concept used in this study is a theory according to Robbins regarding the development of apparatus resources which are limited by education and training and also according to Makmur about internal supervision. Internal supervision is seen from repressive supervision and preventive supervision*

*The research results of the authors in the field are that the state civil apparatus in the Manggarai Regency Inspectorate is still very poor in terms of the quantity and quality of the apparatus. The resources of the apparatus at the Inspectorate are still very much needed to be developed so that the implementation of the function of overseeing the implementation of regional government in the Manggarai Regency can be carried out properly and in accordance with what is expected. Even so, the implementation of supervision has been carried out maximally and has good results. This good supervision can be seen from the predicate obtained by Manggarai Regency, namely reasonable exceptions (WDP). This predicate is very good because if you look at the comparison between the apparatus resources the Inspectorate and the objects examined are very striking inequality.*

**Keywords:** *development, apparatus resource, internal oversight function.*

**ABSTRAK**

Penyelenggaraan pemerintahan daerah merupakan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pemerintahan daerah. Dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi pemerintahan daerah diperlukan pengawasan. Pengawasan dilaksanakan agar penyelenggaraan fungsi pemerintahan sesuai dengan yang telah direncanakan

dan berjalan sesuai jalur yang telah ditetapkan. Pengawasan ini dilakukan oleh orang-orang yang berkompeten di bidangnya sesuai dengan yang diawasi sehingga penyelenggaraan pemerintahan daerah berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Teori atau konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori menurut Robbins mengenai pengembangan sumber daya aparatur yang dibatasi pendidikan dan pelatihan dan juga teori pengawasan internal. pengawasan internal dari pengawasan represif dan pengawasan preventif

Hasil penelitian penulis adalah Aparatur Sipil Negara di Inspektorat Kabupaten Manggarai masih sangat kurang dari segi kuantitas maupun kualitas dari aparatur tersebut. Sumber daya aparatur yang ada di Inspektorat masih sangat perlu untuk dikembangkan agar pelaksanaan fungsi pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kabupaten Manggarai dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Meskipun begitu pelaksanaan pengawasan selama ini sudah dilaksanakan dengan maksimal dan mendapatkan hasil yang baik. Pengawasan yang sudah baik ini dapat dilihat dari predikat yang didapat Kabupaten Manggarai yaitu Wajar Dengan Pengecualian (WDP). Predikat ini sangat bagus karena jika dilihat perbandingan antara sumber daya aparatur Inspektorat dan objek yang diperiksa terjadi ketimpangan yang sangat mencolok.

**Kata kunci:** pengembangan, sumber daya aparatur, fungsi pengawasan internal.

## PENDAHULUAN

Dalam Peraturan Pemerintah tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Pasal 1 disebutkan bahwa “Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien”, selanjutnya pengertian SPIP itu sendiri adalah “Sistem Pengendalian Internal Pemerintah” yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah”. Kegiatan harus fleksibel dan dapat berubah sesuai kebutuhan dan didukung dengan sumber daya manusia yang profesional.

Dalam pencapaian kegiatan pengendalian tersebut maka pentingnya aparat-aparat yang melakukan pengawasan. Dalam fungsi pengawasan,

Bupati maupun Walikota dibantu oleh aparat pengawas internal pemerintah daerah, instansi yang ditunjuk tersebut melaksanakan fungsinya sebagai pengawas intern dalam pelaksanaan pemerintahan daerah, Instansi tersebut adalah inspektorat kabupaten atau kota yang dikepalai oleh seorang inspektur yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab secara langsung kepada kepala daerah dan secara administratif mendapat pembinaan dari sekretaris daerah. Inspektorat daerah mempunyai fungsi perencanaan program pengawasan, perumusan kebijakam dan fasilitasi pengawasan, pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan, pemeriksaan serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati di bidang pengawasan.

Dalam pelaksanaan pemerintahannya Kabupaten Manggarai dilakukan 28 Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam OPD Kabupaten Manggarai. Dalam pelaksanaan fungsi satuan pengawasan

penyelenggaraan pemerintahan daerah dilaksanakan inspektorat mempunyai sumber daya aparatur yang mempunyai kinerja yang tinggi dan memiliki tingkat akuntabilitas yang baik dan sesuai target yang ditetapkan dan transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pengawasan pemerintahan yang optimal dan efektif terwujud apabila jumlah pengawasan satuan organisasi dalam lingkungan pemerintahan yang diawasi sebanding dengan jumlah yang mengawasi. Pada instansi Inspektorat Kabupaten Manggarai sendiri terjadi ketidaksesuaian antara jumlah objek satuan pemerintahan dan Sumber Daya Aparatur yang diawasi dan dengan jumlah pengawas dengan jumlah auditor.

Jumlah jabatan fungsional auditor berjumlah 11 orang yang terdiri dari auditor yang berjumlah 7 (tujuh) orang dan pengawas pemerintahan yang berjumlah 4 (empat) orang. Jumlah objek yang menjadi wilayah pemeriksaan Inspektorat Kabupaten Manggarai yaitu berjumlah 150 objek pengawasan reguler yang terdiri dari 4 Dinas, Bagian Umum Sekretaris Daerah dan 145 Desa yang ada di Kabupaten Manggarai.

Berdasarkan data dipaparkan di atas, bahwa jumlah auditor dan pengawas pada Inspektorat Kabupaten Manggarai sangatlah kurang jika dibandingkan objek yang diperiksa. Beban kerja yang lumayan besar ini dirasa sangat menyulitkan Inspektorat Kabupaten Manggarai dalam pelaksanaan kegiatannya dan dalam pencapaian targetnya setiap tahun.

Hal ini membuat penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang fungsi pengendalian internal pemerintahan

daerah yang dilaksanakan oleh inspektorat daerah kabupaten Manggarai dan upaya inspektorat kabupaten Manggarai dalam peningkatan sumber daya aparatur inspektorat daerah kabupaten Manggarai guna menunjang fungsi pengawasan itu sendiri.

Dalam ruang lingkup penulisan analisis masalah, penulis menggunakan teori dari Jeffrey yaitu pelatihan dan Bambang yaitu Evaluasi Kinerja. Pelatihan menurut Jeffrey Menurut Jeffrey dalam Wibowo (2014:370) menerangkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya meningkat menjadi masalah strategis utama karena beberapa alasan:

1. Perubahan yang cepat dalam teknologi berlanjut menyebabkan meningkatnya tingkat keausan ketrampilan. Agar tetap kompetitif, organisasi perlu melanjutkan pelatihan bagi sumber daya manusianya dalam menggunakan teknologi terbaik dan mutakhir yang tersedia.
2. Desain ulang pekerjaan dalam pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab lebih luas memerlukan sumber daya manusia memperkirakan lebih banyak tanggung jawab, melakukan inisiatif, dan pengembangan lebih lanjut keterampilan interpersonal untuk menjamin kinerja dan keberhasilan mereka.
3. Merger dan akuisisi telah meningkat pesat.
4. Sumber daya manusia bergerak dari satu pemberi kerja (employee) ke pemberi kerja lainnya dengan frekuensi lebih besar daripada periode sebelumnya.

5. Globalisasi operasi bisnis memerlukan manajer mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan yang berhubungan dengan perbedaan bahasa dan budaya.

Evaluasi Kinerja atau Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Bambang dalam Aprianto dan Arisandy (2014:320) menyatakan bahwa perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).

Tujuan dari penelitian penulis adalah Untuk mengetahui kegiatan pengawasan internal yang dilakukan Inspektorat Daerah Kabupaten Manggarai dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Dan untuk mengetahui dan menganalisis upaya inspektorat dalam usaha peningkatan fungsi pengawasan internal pemerintahan daerah melalui pengembangan sumber daya aparatur.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian adalah metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Metode penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan objek yang diteliti sesuai dengan informan dengan memperhatikan fakta-fakta yang terjadi di lapangan. Pengumpulan data adalah secara sistematis agar kita mendapat data yang diperlukan dalam penelitian dan mempunyai keterkaitan antara metode pengumpulan data dengan masalah penelitian yang terjadi di lapangan. Penulis mengklasifikasikan sumber-

sumber data yang terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder untuk mengetahui informasi langsung dari informan.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Pengembangan Sumber Daya Aparatur**

Pengembangan sumber daya aparatur pemerintah daerah merupakan hal yang sangat penting, karena aparatur merupakan alat pemerintah daerah untuk mengatur jalannya roda pemerintahan. Pengembangan dimaksud untuk membentuk aparatur-aparatur yang berkompeten dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan. Pelaksanaan roda pemerintahan perlu didukung dengan aparatur yang ahli di dalam bidangnya sehingga visi dari daerah dapat tercapai. Menurut teori yang dikemukakan oleh Makmur, bahwa untuk mengembangkan potensi dari aparatur dapat melalui kegiatan di antaranya: (1) Pendidikan dan Pelatihan; (2) Evaluasi Kinerja

##### **Uraian Tugas dan Fungsi**

Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat Kabupaten Manggarai ditetapkan dengan Peraturan Bupati Manggarai Nomor 44 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Manggarai.

Inspektur mempunyai tugas membantu Bupati untuk membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, tugas pembantuan, dan penyelenggaraan pemerintahan desa.

Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan administrasi

yang meliputi urusan Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan, urusan Umum dan Kepegawaian serta urusan Keuangan. Dalam melaksanakan Tugas Pokok tersebut Sekretaris mempunyai fungsi sebagai berikut.

- a. Penyusunan rencana, evaluasi dan pelaporan;
- b. Pelaksanaan urusan umum dan kepegawaian;
- c. Pelaksanaan urusan keuangan;
- d. Pelaksanaan tugas dinas lainnya yang diberikan atasan.

Inspektor pembantu wilayah dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. Menyiapkan bahan dan menyusun rencana kerja pengawasan di wilayah kerjanya;
- b. Menyiapkan bahan dan merumuskan kebijakan umum dan teknis operasional pengawasan di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan pada wilayah kerjanya;
- c. Mengkoordinasikan pelaksanaan pengawasan
- d. Mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas Inspektur Pembantu; dan
- e. Melaksanakan tugas dinas lain yang diberikan oleh atasan.

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi program di bidang Politik, Ekonomi dan Sosial Budaya.

Bidang Penanganan Masalah Aktual mempunyai fungsi:

- a. Pengidentifikasian masalah aktual di bidang Politik, Ekonomi, Sosial Budaya dan Kemasyarakatan;

- b. Penanganan masalah aktual di bidang Politik, Ekonomi, Sosial Budaya dan Kemasyarakatan;
- c. Pelaksanaan tugas dinas lainnya yang diberikan atasan.

Auditor Madya mempunyai tugas:

- a. Menyusun program kerja pengawasan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman pengawasan.
- b. Mengumpulkan dokumen-dokumen objek audit dengan kriteria tertentu sebagai bahan kerja audit;
- c. Menguji dan menilai dokumen (*desk audit*) sesuai dengan prosedur audit yang ada untuk mengetahui kesesuaian atau penyimpangan yang ada;
- d. Melakukan klarifikasi terhadap hasil pengujian dan penilaian dokumen sesuai dengan hasil pengujian dan penilaian dokumen untuk menyamakan persepsi.
- e. Melakukan kajian-kajian lanjutan terhadap objek pengawasan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku untuk merumuskan pokok-pokok temuan
- f. Meminta tanggapan auditan terhadap pokok-pokok temuan sesuai hasil temuan sebagai bahan penyusunan laporan hasil pengawasan;
- g. Melaksanakan ekspose internal terhadap hasil pengawasan kecuali pengawasan khusus dan kasus sesuai pokok-pokok temuan untuk penyusunan laporan hasil pengawasan,
- h. Menyusun laporan hasil pengawasan sesuai ketentuan

peraturanperundang-undangan yang berlaku untuk disampaikan kepada Bupati dan auditan.

- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan baik secara lisan maupun tulisan.

Auditor Muda mempunyai tugas:

- a. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan audit kinerja;
- b. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan audit atas aspek kewenangan tertentu;
- c. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan audit untuk tujuan tertentu;
- d. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan audit khusus/investigasi/berindikasi tindak pidana korupsi;
- e. Mendampingi/memberikan keterangan ahli dalam proses penyidikan dan/atau peradilan kasus hasil pengawasan;
- f. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan evaluasi;
- g. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan revidi;
- h. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan pemantauan;
- i. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan pengawasan; lain;
- j. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan dalam rangka membantu melaksanakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi pengawasan;

Pengawas Pemerintah Muda mempunyai tugas menyusun program kerja pengawasan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman pengawasan

dan mengumpulkan dokumen-dokumen pengawasan pemerintahan dengan kriteria tertentu sebagai bahan kerja pengawasan, meliputi:

- a. Menguji dan menilai dokumen (*desk audit*) sesuai dengan prosedur pengawasan yang ada untuk mengetahui kesesuaian atau penyimpangan yang ada;
- b. Melakukan klarifikasi terhadap hasil pengujian dan penilaian dokumen sesuai dengan hasil pengujian dan penilaian dokumen untuk menyamakan persepsi.
- c. Melakukan kajian-kajian lanjutan terhadap objek pengawasan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku untuk merumuskan pokok-pokok temuan
- d. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan baik secara lisan maupun tulisan.
- e. Melaksanakan ekspose internal terhadap hasil pengawasan kecuali pengawasan khusus dan kasus sesuai pokok-pokok temuan untuk penyusunan laporan hasil pengawasan,
- f. Menyusun laporan hasil pengawasan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk disampaikan kepada Bupati dan auditan.
- g. Meminta tanggapan auditan terhadap pokok-pokok temuan sesuai hasil temuan sebagai bahan penyusunan laporan hasil pengawasan;

Auditor Pertama mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam audit kinerja;



- b. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam audit atas aspek keuangan tertentu;
- c. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam audit tujuan tertentu;
- d. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam audit untuk khusus/investigasi/berindikasi tindak pidana korupsi;
- e. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam kegiatan evaluasi;
- f. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam kegiatan pemantauan.

Aparatur merupakan hal terpenting dalam roda pemerintahan baik pusat maupun daerah. Aparatur merupakan bagian penting dari penyelenggaraan pemerintahan. Tumar (2014) dalam bukunya mengatakan bahwa pegawai aparatur sipil negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Suatu sistem atau subsistem pemerintahan, terutama pemerintahan yang memiliki tugas pokok dalam menjalankan fungsi pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah harus memiliki kompetensi yang baik, meliputi kemampuan, keahlian dan sikap. Kompetensi yang baik akan mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sehingga

pencapaian tujuan akan tercapai dengan baik.

### **Faktor-Faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Aparatur**

Banyak hal yang menjadi faktor penghambat dari pengembangan sumber daya aparatur dan menjadi perhatian khusus untuk dihindari guna pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, berikut beberapa faktor penghambat terlaksananya pengembangan sumber daya aparatur:

- a. Sumber daya manusia: meliputi pegawai atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi, atau sebagai tim pelaksana dari setiap kegiatan
- b. Berdasarkan anggaran yang dialokasikan terhadap peningkatan kapasitas pegawai yang dianggarkan oleh Inspektorat dan besarnya anggaran yang dialokasikan Untuk Inspektorat daerah Kabupaten Manggarai dalam satu tahun anggaran dalam anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD).

Faktor-faktor di atas merupakan faktor penghambat dalam melakukan suatu kegiatan pengembangan sumber daya aparatur dalam inspektorat, untuk itu perlu adanya pengkajian dan solusi serta upaya yang tepat untuk menyelesaikannya.

### **Pendidikan dan Pelatihan**

Kemajuan teknologi yang saat ini menuntut perlu adanya penyesuaian oleh aparat untuk mampu meningkatkan kualitasnya. Aparatur dituntut untuk dapat mengembangkan kemampuan

yang ada pada dirinya agar kapasitas dari pegawai tersebut baik dari segi kualitasnya. Untuk mencapai hal tersebut perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan. Inspektorat Daerah Kabupaten Manggarai juga berupaya meningkatkan kualitas aparatnya untuk mendukung pelaksanaan tugas sebagaimana diungkapkan oleh Ibu Elisabeth Paulina Sripurwati Leok sebagai Inspektur dalam wawancara yang dilaksanakan pada Kamis, 10 Januari 2019 menerangkan bahwa pola pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Manggarai dilakukan dengan cara menyiapkan anggaran dalam rangka pembiayaan kegiatan pendidikan dan pelatihan, selanjutnya mengirimkan nama-nama pejabat fungsional untuk diikutsertakan sebagai peserta DIKLAT pada lembaga DIKLAT terkait. Khusus untuk DIKLAT internal lingkup Inspektorat daerah Kabupaten Manggarai dilakukan dalam rangka penguatan kapasitas para pejabat fungsional yang disebut Pelatihan Kantor Sendiri (PKS).

Selanjutnya jadwal dari pendidikan dan pelatihan itu sendiri disesuaikan dengan kalender pelatihan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi (MENPAN RB). Pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai di lingkup Inspektorat Kabupaten Manggarai adalah sebagai berikut. (a) Standar pendidikan; (b) Syarat Kepangkatan; (c) Pengukuran Kinerja; (d) Tingkat kepatuhan dan loyalitas.

### ***Evaluasi Kinerja***

Agar mengetahui tingkat kesuksesan aparatur Inspektorat dalam pelaksanaan

tugas pokok dan fungsinya terlebih dalam pelaksanaan fungsi pengawasan penyelenggaraan pemerintahan maka dilakukan evaluasi terhadap hasil kerja serta capaian dari tiap-tiap bagian. Hal ini bertujuan agar di tahun selanjutnya kinerja Inspektorat dapat meningkat dan target kerja dapat tercapai. Menurut Inspektur Daerah Kabupaten Manggarai Ibu Elisabeth Paulina Sripurwati Leok dalam wawancara yang dilakukan pada Kamis, 10 Januari 2019 mengungkapkan bahwa evaluasi dilaksanakan setiap akhir tahun anggaran dan dilaksanakan pada rapat yang dilaksanakan secara internal Inspektorat Daerah Kabupaten Manggarai. Kegiatan evaluasi dilaksanakan dengan melihat hasil audit dari para auditor dan pelaksanaan pengawasan yang dilaksanakan oleh pengawas pemerintahan.

Kinerja aparatur Inspektorat diukur dari pemeriksaan objek yang diperiksa sejumlah 150 objek pemeriksaan dan hasil audit dokumen-dokumen pemerintahan. Evaluasi kinerja dilaksanakan dengan tujuan memberikan evaluasi secara berjenjang terhadap pelaksanaan kinerja pegawai, disisi lain pelaksanaan evaluasi juga bertujuan untuk mengoptimalkan kedisiplinan pegawai. “Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap informan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan evaluasi kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Manggarai yang mana dalam hal ini dijalankan oleh Inspektur dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta capaian kerja dari pegawai Inspektorat Daerah baik secara individu maupun secara kelompok kerja.



## **Faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya**

Banyak hal yang menjadi faktor penghambat dari pengembangan sumber daya aparatur dan menjadi perhatian khusus untuk dihindari guna pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, berikut adalah beberapa faktor penghambat terlaksananya pengembangan sumber daya aparatur:

- a. Sumber daya manusia: meliputi pegawai atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi, atau sebagai tim pelaksana dari setiap kegiatan
- b. Berdasarkan anggaran yang dialokasikan terhadap peningkatan kapasitas pegawai yang dianggarkan oleh Inspektorat dan besarnya anggaran yang dialokasikan Untuk Inspektorat daerah Kabupaten Manggarai dalam satu tahun anggaran dalam anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD).

## **Upaya Mengatasi Faktor Penghambat**

Berdasarkan hambatan-hambatan yang terjadi di atas, maka akan dijelaskan mengenai upaya dalam penyelesaiannya. Antara lain dengan melakukan peningkatan terhadap sumber daya manusia, kemudian meningkatkan sumber daya pendukung seperti alat-alat atau sarana dan prasarana kerja sebagai penunjang kegiatan, melakukan upaya penanaman kesadaran untuk bekerja secara efektif dan efisiensi serta meningkatkan profesionalisme kerja bagi pegawai. Hal ini merupakan realisasi dari faktor-faktor penghambat di atas dan merupakan hal yang

harus diperhatikan sebagai bentuk implementasi peningkatan sumber daya aparatur.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pada hasil pelaksanaan magang dan penelitian yang dilakukan, penulis dapat menarik simpulan terhadap pelaksanaan fungsi pengawasan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten sebagai berikut.

1. Pelaksanaan fungsi pengawasan pemerintahan daerah yang telah dijalankan oleh Pemerintah Kabupaten Manggarai yang dalam hal ini dilaksanakan oleh Inspektorat Kabupaten Manggarai sudah berjalan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari tercapainya pemeriksaan terhadap semua objek yang harus diperiksa setiap tahunnya yang dilaksanakan oleh Inspektorat walaupun masih mendapatkan predikat Wajar Dengan Pengecualian (WDP) yang didapat oleh Kabupaten Manggarai.
2. Sesuai dengan fakta dan kenyataan yang telah dijelaskan melalui pengamatan dan hasil wawancara yang dilakukan penulis, yang menyatakan bahwa masih terdapat banyak kekurangan dan hambatan dalam pelaksanaan fungsi pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dilakukan oleh Inspektorat, hambatan yang timbul dari sumber daya manusia yang masih sangat terbatas baik dari segi jumlah maupun kompetensinya, keterbatasan sarana dan prasarana serta tingkat respons yang masih tergolong rendah

dari OPD dan objek pemeriksaan lainnya. Oleh karena itu sangat dibutuhkannya peningkatan sumber daya aparatur yang ada di Inspektorat baik dari segi jumlah maupun segi kompetensinya. Peningkatan jumlah auditor dan pengawas pemerintahan sangat dibutuhkan guna meningkatkan fungsi pengawasan. Selain itu juga, evaluasi kinerja harus selalu dilaksanakan guna memperbaiki kinerja pengawasan Inspektorat.

3. Fungsi pengawasan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Manggarai sudah berjalan dengan baik, ini dapat dilihat dari pengawasan yang dilaksanakan oleh Inspektorat yaitu: (a) Pengawasan Internal; (b) Pengawasan Preventif; (c) Pengawasan Represif. Pengawasan secara menyeluruh, dilakukan dengan memperhatikan hasil pengawasan sebelumnya untuk meminimalisir kesalahan dan menyusun perencanaan yang akan dilaksanakan dan pengawasan dilaksanakan diluar PKPT maupun atas dasar disposisi Bupati selaku Kepala Daerah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, Rahardjo. 2011. *Manajemen Pemerinyah Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Bandung: alfabeta
- Creswell, John. 2013. *Research Design Pendekatan Kualitatif Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Handoko. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.Jakarta: Publica Institute
- Junni Priansa, Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. RAJAWALI.
- Makmur. 2015. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: Refika Aditama
- Moleong, Lexy. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT
- Mulyadi, Moh. 2014. *Metode Penelitian Praktis Kuantitatif & Kualitatif*.
- Murhaini, Suriansyah. 2015. *Manajemen Pengawasan Pemerintahan Daerah*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Nazir, 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia *Praktik*. Jakarta: Rineka cipta
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen.P, dan Timothy. Judge.A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rochmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*.
- Sulistiyani, Ambar teguh Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

