

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

ISSN : 2443-1214

Pengelolaan Dan Pengembangan Karir Tenaga Pendidik Dalam Organisasi
(Erwin Putubasai, Asmaria, M. Fikri Akbar)

Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat
(Robi Romansyah, Agus Purnomo, Edward Antony)

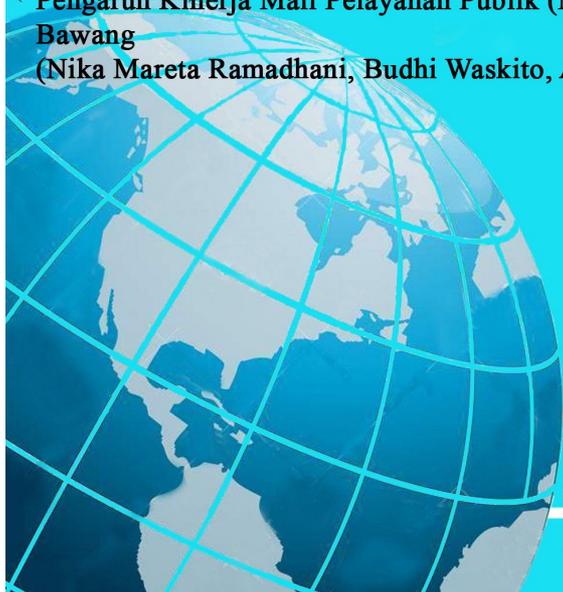
Implementasi Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan
(Ida Farida, Malik)

Implementasi Peraturan Bupati Way Kanan Nomor 48 Tahun 2018 Tentang Tugas Pokok Dan Fungsi Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Way Kanan
(I Yuda Karisma, Ade Iskandar)

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Lampung Utara
(Reta Ramadayanti, Ani Heryani, Masayu Nila Juwita)

Pengaruh Faktor Intrinsik Dan Faktor Ekstrinsik Terhadap Motivasi Pegawai Di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro
(Saeful Ramadhan Sobandi, Akhmad Suharyo, Azima Dimiyati)

Pengaruh Kinerja Mall Pelayanan Publik (MPP) Terhadap Kualitas Pelayanan Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang
(Nika Mareta Ramadhani, Budhi Waskito, Agustuti Handayani)



Vol. 6 No. 1 Agustus 2020

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 6 No. 1 Agustus 2020

DAFTAR ISI

Pengelolaan dan Pengembangan Karir Tenaga Pendidik Dalam Organisasi (Erwin Putubasai, Asmaria, M.Fikri Akbar)	1-7
Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat (Robi Romansyah, Agus Purnomo, Edward Antony)	8-22
Implementasi Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan (Ida Farida, Malik)	23-33
Implementasi Peraturan Bupati Way Kanan Nomor 48 Tahun 2018 Tentang Tugas Pokok Dan Fungsi Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Way Kanan (Iyuda Karisma, Ade Iskandar)	34-42
Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah (Bpprd) Kabupaten Lampung Utara (Reta Ramadanti, Ani Heryani, Masayu Nila Juwita)	43-52
Pengaruh Faktor Intrinsik Dan Faktor Ekstrinsik Terhadap Motivasi Pegawai Di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro (Saeful Ramadhan Sobandi, Akhmad Suharyo, Azima Dimiyati)	53-62
Pengaruh Kinerja Mall Pelayanan Publik (MPP) Terhadap Kualitas Pelayanan Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang (Nika Mareta Ramadani, Budhi Waskito, Agustuti Handayani)	63-72

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 6 No. 1 Agustus 2020

Pembina

Prof. Dr. Ir. M. Yusuf S. Barusman, MBA

Penanggung Jawab

Dr. Ida Farida, M.Si.

Ketua Penyunting

Dr. Malik, M.Si

Penyunting Ahli

Prof. Dr. Yulianto, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Supriyanto, M.Si (FISIP-UBL)

Dr. Akhmad Suharyo, M.Si (FISIP-UBL)

Dr. Nur Efendi, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Jamal, M.Si (FISIP-UHO)

Penyunting Pelaksana

Refly Septiawan, S.A.P., M.Si.

Masayu Nila Juwita, S.I.P., M.Si.

Desi Wahyuni, S.A.P.

Tata Usaha

Winda, S.E.

Penerbit

Universitas Bandar Lampung

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Alamat Redaksi

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Kampus B Jln. Z.A. Pagar Alam No. 89 Labuhan Ratu – Bandar Lampung 35142

Telp: (0721) 789825, Fax: (0721) 770261, E-mail: Pascasarjana@ubl.ac.id

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN NOMOR 19 TAHUN 2009 TENTANG
PENGENDALIAN MUTU AUDIT PADA INSPEKTORAT
KABUPATEN WAY KANAN**

Oleh:

IDA FARIDA, DOSEN MAGISTER ILMU ADMINISTRASI,
UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG

MALIK, DOSEN MAGISTER ILMU ADMINISTRASI,
UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG

ABSTRACT

The problem in this research is (1) how policy implementation No. 19 of 2009 about quality control guidelines Audit on the Inspectorate of Right Way District, (2) What aspects inhibit policy implementation number 19 year 2009 Audit quality control Guidelines on the Inspectorate of the right Way district. This method of research is using a qualitative research type with a descriptive analysis method. The use of this method is to examine and describe qualitatively, how the implementation of policy No. 19 of 2009 on quality control guidelines for Audit on the Inspectorate of Way Kanan District. The results showed that the implementation of policy No. 19 of 2009 on the Audit quality control guidelines on the Inspectorate of Way Kanan District, has been running by utilizing the human resources potential, according to the concept (1) communication, Implementation of policy No. 19 year 2009 is always communicated to the target institution, (2) the disposition/attitude of the officer, in general the employee has been good according to the provisions in carrying out the task, (3) resources, standards of Human resources competency The inspectorate has not been fulfilled, so the audit results are relatively less than optimal (4) bureaucratic structure, it has to do the task and authority is at the leadership of the organization that distributes tasks to subordinates. Aspects that inhibit policy implementation No. 19 year 2009 about quality control Audit at the Inspectorate of the right Way, (1) The unit of results, the result of the monitoring of the aforementioned Bulum is fully acted upon on the Findings by OPD; So that the results of the audit is relatively less than optimal, (2) The unit time inspection is not uniform, so the timeliness in can impede the smooth audit quality, (3) The quality of work, with the weak audit techniques to uncover The substance of the findings is still weak, the results of work done relatively not optimal.

Keywords: implementation, relevance, Audit quality.

A. Pendahuluan

Auditor merupakan profesi yang lahir dan besar dari tuntutan publik akan adanya mekanisme komunikasi independen antara entitas ekonomi dengan para stakeholder terutama berkaitan dengan akuntabilitas entitas yang bersangkutan. Jasa profesional auditor digunakan oleh publik atau pengguna laporan keuangan sebagai salah satu bahan dalam pengambilan keputusan ekonomi.

Manusia tidak banyak yang dapat melihat bahwa pada dasarnya administrasi Pemerintahan Negara dijalankan oleh satu kesatuan organisasi yang besar. Organisasi yang besar ini dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan mempunyai perangkatnya yaitu lembaga-lembaga negara. Termasuk di dalamnya Presiden yang mempunyai perangkat Pemerintah. Semuanya mempunyai fungsi-fungsi tertentu harus bergerak secara serasi agar tujuan negara benar-benar dapat dicapai secara berhasil guna dan berdaya guna yang sebesar-besarnya.

Membangun pengawasan yang baik berdasarkan analisis objektif diharapkan mampu melahirkan produktivitas kerja serta menjamin terlaksananya program kerja organisasi, karena kompetensi pengawas yang professional merupakan salah satu faktor untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa serta membangun sikap profesionalisme Aparat

Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) berdasarkan kompetensi yang dimilikinya.

Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa umumnya penempatan dan pengangkatan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang ada di Daerah khususnya di lingkup Kantor Inpektorat Kabupaten Way Kanan, belum sepenuhnya memperlihatkan asas-asas penyelenggaraan negara serta jauh menyimpang dari aspek-aspek profesionalisme, karena pada umumnya pegawai yang diangkat dan ditempatkan pada Kantor Inpektorat Kabupaten Way Kanan, bukan dari spesifikasi seorang auditor, walaupun pada akhirnya mereka diberikan pendidikan dan pelatihan tentang hal tersebut. Diabaikannya unsur kompetensi dalam pengangkatan sehingga berimplikasi pada tidak terciptanya iklim kerja yang kondusif dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan, pada umumnya, khususnya pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 tahun 2009 tentang Pedoman Pengendali Mutu Audit Aparat pengawasan intern Pemerintah, sebagai pengawasan pembangunan, dan pemerintahan di daerah.

Pengendalian pengawasan akan berfungsi secara efektif dan efisien apabila didasarkan pada sistem pengendalian yang menyediakan informasi akurat tentang terjadinya penyimpangan terhadap tugas pokok dan fungsi

pegawai, dan adanya ketegasan untuk memberikan sanksi bagi yang melakukan penyimpangan, melalui pengawasan dan ketertiban pegawai.

Secara empirik bahwa berbagai masalah mendasar menunjukkan bahwa :

1. Impelementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 tahun 2009 tentang Pedoman Pengendali Mutu Audit Aparat pengawasan intern Pemerintah, belum sepenuhnya berjalan sebagaimana yang diharapkan karena terkendala jumlah auditor yang relatif kurang, yang menangani pengawasan diseluruh instansi di wilayah Kabupaten Way Kanan.
2. Relatif kurangnya, fasilitas yang ada berupa sarana dan prasarana yang belum memadai, serta minimnya biaya operasional, sehingga dapat mengurangi tingkat penerapan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 tahun 2009 tentang Pedoman Pengendali Mutu Audit Aparat pengawasan intern Pemerintah.
3. Relatif minimnya pelaksanaan pembinaan terhadap pegawai yang dipersiapkan untuk menjadi Auditor, dan relatif minimnya Diklat terhadap Auditor yang ada, sehingga merasa kurang penyegaran

bidang tugas pokoknya dan fungsinya.

4. Tidak meratanya pembagian tugas terhadap auditor dalam melaksanakan tugas dalam penerapan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 tahun 2009 tentang Pedoman Pengendali Mutu Audit Aparat pengawasan intern Pemerintah, sehingga ada auditor yang kurang termotivasi dalam menerapkan peraturan tersebut.

Beberapa fenomena tersebut, mengilhami penulis untuk mengkaji tentang Implementasi Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan.

Teori yang digunakan adalah model yang dikembangkan oleh Edwards III, (1980) yaitu: (1) komunikasi, (2) disposisi atau sikap pelaksana, (3) kualitas sumber daya manusia, dan (4) struktur birokrasi.

Penelitian ini mendeskripsikan dan menganalisis, aspek-aspek apa yang mendukung dan menghambat serta merumuskan model melalui Implementasi Kebijakan Nomor 19 tahun 2009 tentang Pedoman Pengendali Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka yang menjadi permasalahan adalah :

1. Bagaimana Implementasi Kebijakan Nomor 19 tahun 2009 tentang Pedoman

Pengendali Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan.

2. Aspek-Aspek apa yang menghambat Implementasi Kebijakan Nomor 19 tahun 2009 tentang Pedoman Pengendali Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan.

B. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Penggunaan metode ini adalah untuk mengkaji dan mendeskripsikan secara kualitatif, bagaimana Implementasi Kebijakan Nomor 19 tahun 2009 tentang Pedoman Pengendali Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan.

Seluruh data diperoleh langsung dari informan di lapangan dengan menggunakan teknik wawancara dan observasi, sesuai tujuan penelitian yang ingin dicapai.

C. Hasil Penelitian

1. Komunikasi

Salah satu tantangan besar dalam komunikasi organisasi adalah bagaimana menyampaikan informasi ke seluruh bagian organisasi dan bagaimana menerima informasi dari seluruh bagian organisasi. Proses ini berhubungan dengan aliran informasi. Mengapa hal ini dipermasalahkan? Proses aliran informasi merupakan proses yang

rumit. Apa yang dikemukakan dalam struktur dapat saja bukan yang sebenarnya terjadi. Efisiensi dapat bergantung pada aliran informasi, tetapi ini bukan pertimbangan satu-satunya. Organisasi mengandalkan inovasi dan harus mampu menghasilkan informasi dari para anggotanya. Aliran informasi dapat membantu menentukan iklim dan moral organisasi, yang pada gilirannya berpengaruh pada aliran informasi. Teknologi baru menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana mempengaruhi aliran informasi.

Implementasi Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan yakni pengetahuan tentang sistem aturan dan ketaatan perilaku terhadap sistem aturan yang diketahui tersebut. Pengendalian mutu audit dipandang sebagai suatu keadaan yang menunjukkan pengetahuan tentang sistem peraturan dan sikap taat terhadap peraturan tersebut yang berlandaskan keihlasan atau kesadaran diri.

Sesuai hasil wawancara dengan Kepala Inspektorat Kabupaten Way Kanan mengemukakan bahwa:

Auditor dalam melaksanakan tugas-tugasnya melalui Pedoman Kendali Mutu Audit bagi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah, yang selanjutnya disingkat PKMA-APIP, yang terdiri dari prosedur-prosedur

yang digunakan untuk memastikan bahwa APIP telah memenuhi tanggung jawab profesionalnya kepada auditi dan pihak lainnya. (hasil wawancara Juni 2019).

Pengendalian mutu audit yang sesungguhnya adalah memantau kinerja dan mengambil tindakan untuk meyakinkan bahwa suatu hasil tercapai, ketika seseorang pegawai memantau suatu aktivitas yang berupa proses pelaksanaan kegiatan, yang didalamnya terdapat obyek yang dipantau yaitu kinerja. Hasil pemantauan tersebut digunakan untuk melakukan tindakan korektif agar hasil yang diharapkan sebagai suatu proses, maka proses pengendalian tersebut dapat ditaati sepeuhnya sistem aturan perilaku, sistem norma, kriteria, dan standar-standar organisasi tersebut yang dianggap perlu menerapkan Sistem pengendalian mutu audit tersebut merupakan suatu prosedur dan reuiu pengendalian yang harus dilakukan oleh setiap unit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang meliputi kebijakan prosedur dan program pengendalian pada lingkup unit APIP sebagaimana tercantum pada standar audit Aparat Pengawasan Intern

2. Disposisi/Sikap pelaksana

Dimensi kedua ini mencakup disposisi atau sikap auditor, sebagai cerminan dari pengetahuan tentang sistem

aturan. Pegawai tidak saja diharapkan untuk mengetahui sistem aturan tetapi juga memanifestasikannya dalam perilaku aktual dalam bertugas. Ketaatan yang dimaksudkan adalah ketaatan pegawai terhadap ketentuan Pengendalian Mutu Audit, yang menyangkut, pengawasan, dan supervisi melalui prosedur operasional yang berlaku dalam unit kerjanya.

Selanjutnya, kondisi sikap pegawai pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan, sesuai dengan konsep implementasi kebijakan, yang intinya bahwa agar Inspektorat Kabupaten Way Kanan sebagai lembaga yang menyelenggarakan pengawasan pelaksanaan urusan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah, dituntut untuk mampu berperan sebagai institusi yang mampu meningkatkan kualitas pengawasan pelaksanaan pembangunan daerah sehingga dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) maupun pemerintahan yang bersih (*Clean Government*) dengan tujuan dapat memberikan kontribusi nyata bagi meningkatnya kemakmuran masyarakat.

Sesuai hasil wawancara Sesuai hasil wawancara dengan Kepala Inspektorat Kabupaten Way Kanan sebagai berikut:

Pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya mereka sudah mempunyai sikap yang baik dan telah mengetahui terhadap peraturan

pemerintah tentang Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit, setiap pegawai sudah beresikap baik, dan telah mengikuti dan melaksanakan aturan tersebut dalam melaksanakan pengawasan, utamanya mengenai kedudukannya sebagai auditor, walaupun disatu sisi masih ada pegawai pada instansi lain yang belum melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, namun selalu ada jalan untuk perbaikan. (Hasil wawancara, Juni 2019).

Temuan penelitian ini tidak sesuai juga dengan esensi konsep Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit sebagaimana dijelaskan oleh Kepala Inspektorat Kabupaten Way Kanan yang intinya bahwa pengawasan yang dilakukan oleh inspektorat merupakan latihan pemikiran dan kelakuan supaya patuh dan bertata-tertib, supaya seseorang berkelakuan baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Aspek pemikiran dalam konsep melaksanakan tugas dengan baik, ini mencerminkan adanya pengetahuan yang komprehensif tentang sistem aturan. Berdasarkan pengetahuan dan pemikiran yang rasional, seseorang dapat melakukan pengawalan diri di mana perasaan, emosi dan nafsunya dikekang serta dikawal oleh diri, sehingga ia dapat menjadikan pribadi yang baik.

3. Sumber Daya Manusia

Dimensi berikutnya yang penulis gunakan dalam penelitian ini sebagai prediktor dari Pedoman Pengendali Mutu Audit Aparat pengawasan intern Pemerintah, adalah Sumber daya. Sumber daya adalah faktor penentu dari pada keberhasilan suatu organisasi, karena sumber daya adalah pelaksana seluruh kegiatan dalam organisasi.

Dalam pelaksanaan kebijakan, tidak terlepas dari kemampuan sumber daya manusia, Robbins (1996) mengartikan kemampuan sebagai "kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan". Selanjutnya dijelaskan bahwa kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses pelaksanaan kebijakan, sejak proses perencanaan kebijakan, dan pelaksanaan kebijakan serta memegang kendali pada pengawasan kebijakannya. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia ini, maka pemerintah harus memfokuskan perhatian pada penyediaan sumber daya manusia yang kompeten dalam bidang pelaksana kebijakan, dengan kata lain pelaksana kebijakan haruslah sumber daya manusia yang profesional dalam bidangnya.

Pengembangan pegawai merupakan program terpadu, yakni di satu pihak supaya dapat membantu para pegawai untuk mengembangkan bakat dan kemampuannya masing-masing baik melalui pelatihan, lokakarya maupun bentuk lain, di lain untuk mewujudkan efektivitas organisasi. Di samping itu organisasi yang memberi kesempatan semacam ini terhadap para pegawainya serta menindaklanjuti dengan melakukan promosi yang besar.

Sumber daya yang dimaksudkan adalah kondisi di dalam organisasi yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Hal ini menunjukkan bahwa di kalangan sebagian pegawai sudah tertanam komitmen untuk berbuat kebajikan kepada masyarakat. Namun demikian komitmen seperti ini belum tertanam kuat di kalangan sebagian pegawai lainnya. Sejumlah besar pegawai tidak menganggap berbuat kebajikan kepada masyarakat sebagai suatu faktor pengawasan dari perilaku kerjanya.

Dari hasil penelitian bahwa informan menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Way Kanan belum semuanya memiliki sumber daya yang baik yang kuat yang mendorong dan mengarahkan perilaku kerjanya. Dengan demikian bahwa sumber daya manusia, yang kuat adalah memperoleh jabatan. Namun hal ini tidak dibarengi dengan keinginan berprestasi, dan tidak menganggap jabatan sebagai

kesempatan untuk berbuat kebajikan kepada masyarakat.

Hasil wawancara oleh Kepala Inspektorat Kabupaten Way Kanan sebagai berikut:

Pada umumnya pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya dan menunaikan tanggung jawab kepada organisasi, namun karena keterbatasan

kemampuannya sehingga masih ada pegawai yang menyelesaikan tugasnya tidak sesuai waktu yang ditentukan, hal ini mengindikasikan belum optimalnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. (Hasil wawancara, Juni 2019).

Penuturan informan tersebut sejalan dengan penjelasan sebelumnya, yakni banyak pegawai Standar kompetensi SDM inspektorat belum terpenuhi dalam melaksanakan pekerjaan. Walaupun sumber daya manusia tercukupi, tetapi apabila tanpa disertai usaha mencapai prestasi dan menunjukkan tanggung jawab sebaik mungkin, maka tidak akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Kebanyakan pegawai melaksanakan tugas secara rutinitas tanpa ada inisiatif untuk melakukan perbaikan sehingga kelemahan-kelemahan yang nampak di hari-hari sebelumnya dapat diperbaiki.

4. Struktur Birokrasi

Dimensi ini mempunyai dampak terhadap penerapan

sebuah kebijakan, dalam arti bahwa penerapan kebijakan tidak akan berhasil jika terdapat kelemahan dalam struktur birokrasi tersebut. Dalam hal ini ada dua karakteristik birokrasi yang umum, yaitu penggunaan sikap dan prosedur yang rutin, serta fragmentasi dalam pertanggungjawaban di antara berbagai unit organisasi. Walaupun sumber daya untuk mengimplementasikan kebijakan telah mencukupi dan para pelaksana mengetahui apa yang harus dilakukan serta bersedia melaksanakannya, implementasi kebijakan masih terhambat oleh inefisiensi struktur birokratis.

Sesuai hasil wawancara dengan Kepala Inspektorat Kabupaten Way Kanan sebagai berikut:

Struktur birokrasi yang ada pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan, secara umum sudah baik dan disusun berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Way Kanan Nomor 20 Tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat Daerah Kabupaten Way Kanan, kemudian pelaksanaan operasional dibuat berdasarkan SOP, (Hasil wawancara Juni 2019).

Struktur birokrasi merupakan salah satu faktor penting dalam implementasi kebijakan bahkan dapat menjadi

penghambat pekerjaan jika struktur yang ada tidak dapat mengakomodir berbagai pekerjaan yang harus dilakukan. Para pegawai perlu memahami berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi, termasuk informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa pengendalian mutu audit telah diterapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, karena setiap auditor telah dibekali dengan pelatihan tentang pelaksanaan tugas-tugasnya tersebut sebagai auditor. Dalam kondisi seperti ini, muncul sebagai ketaatan pegawai akan cenderung terwujud sebagai ketaatan yang harus dipatuhi atau dipaksakan, sehingga setiap auditor dituntut untuk bekerja profesional dalam menjalankan tugas-tugasnya.

C.1 Aspek-Aspek yang menghambat

Deskripsi tentang aspek-aspek yang menghambat Implementasi Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan, sesuai hasil penelitian yang terbagi dalam tiga dimensi yaitu dimensi satuan waktu, satuan hasil dan kualitas kerja, yaitu sebagaimana pada penjelasan masing-masing dimensi sebagai berikut:

1) Satuan Hasil

Untuk mengetahui deskripsi tentang Implementasi Kebijakan Nomor 19 Tahun

2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan, maka dilakukan penelitian. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa Implementasi Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan melalui satuan hasil, relatif masih belum optimal, dalam pelaksanaan kebijakan tersebut belum menunjukkan, hasil yang optimal dalam hal ini bahwa kedisiplinan ASN relatif belum optimal.

Satuan hasil adalah suatu upaya yang telah dikerjakan dan menghasilkan sesuatu, untuk mendapatkan suatu hasil yang maksimal dalam suatu pekerjaan, maka dimensi yang mempengaruhi sangat banyak, sehingga dalam pelaksanaan suatu jenis pekerjaan harus benar-benar dipersiapkan hal-hal yang mendukung daripada tercapainya suatu produk yang dikerjakan, paling tidak mengurangi kebocoran-kebocoran yang dapat mengganggu suatu proses pekerjaan.

Dalam hal ini bahwa Implementasi Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan, diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai, namun para pegawai belum dapat menjalankan fungsinya

sesuai tugas yang dibebankan, karena pada umumnya informan mengatakan bahwa para pegawai belum bisa melaksanakan secara tuntas setiap pekerjaan tanpa bantuan teman atau orang lain, sehingga setiap pegawai selalu memerlukan pendamping untuk melaksanakan tugasnya. Disisi lain bahwa dengan terbatasnya sumber daya manusia yang berkualitas, yang mempunyai tingkat pendidikan dan pelatihan sebagai Auditor, sehingga pegawai ada yang merasa kewalahan dalam melaksanakan tugasnya, kemudian hasil yang dicapai dalam melakukan monitoring tersebut belum sepenuhnya ditindak lanjut atas temuan oleh OPD; sehingga hasil audit tersebut relatif kurang optimal.

2) Satuan Waktu

Untuk mengetahui deskripsi tentang efektivitas Implementasi Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan melalui satuan waktu, maka dilakukan penelitian. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas disiplin melalui satuan waktu, masih relatif belum optimal, dalam hal ini bahwa dari Implementasi Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan belum mampu menurunkan angka kemangkiran (tidak hadir tepat

waktu) secara signifikan, karena dilaksanakan masih ada pegawai yang belum mematuhi sepenuhnya, dan penerapan paunishmen yang belum dilaksanakan, hal ini yang memungkinkan tidak tercapainya kedisiplinan secara optimal. Selanjutnya menurut Ravianto (1989), berpendapat bahwa efektifitas implementasi kebijakan adalah, Seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauhmana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini berarti bahwa apabila sesuatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai perencanaan, baik dalam hal waktu, maupun mutunya maka dapat dikatakan efektif.

Dimensi waktu masuk dalam proses efektifitas implementasi kebijakan, terlebih bila kebijakan itu diartikan sebagai suatu elemen dari sistem yang besar, yang dalam tahap-tahap kerjanya setiap saat mengambil sumber-sumber, memproses dan mengembalikannya pada kebijakan. Karena itu tes terakhir yang digunakan terhadap efektifitas implemementasi kebijakan adalah sejauh mana kebijakan itu mampu bertahan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa keberlangsungan kebijakan merupakan ukuran terakhir, atau ukuran jangka panjang mengenai efektifitas kebijakan.

3) Kualitas Kerja

Untuk mengetahui deskripsi tentang efektifitas Implementasi Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan melalui kualitas kerja, maka dilakukan penelitian. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa efektifitas Implementasi Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan melalui kualitas kerja relatif masih belum berjalan secara optimal.

Kualitas kerja sebagai salah satu indikator untuk melihat efektifitas Implementasi Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan, maka diperlukan manajemen kinerja.

Dari hasil penelitian, pada umumnya informan mengemukakan bahwa dengan lemahnya teknik audit untuk mengungkap substansi temuan masih lemah, maka hasil kerja yang dilakukan relative belum optimal, kemudian Peningkatan kapasitas SDM (auditor & P2UPD) tidak sepenuhnya dapat dikendalikan (*controllable*) bagi inspektorat, sehingga, Implementasi Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit Pada

Inspektorat Kabupaten Way Kanan, belum dapat berjalan sesuai ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut.

1. Implementasi Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan, telah dilaksanakan, namun belum optimal, Hal ini sesuai konsep yang dikemukakan yaitu (1) Komunikasi, Implementasi Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 selalu dikomunikasikan terhadap instansi sasaran, (2) Disposisi/Sikap Pegawai, Pada umumnya pegawai sudah bersikap baik sesuai ketentuan dalam melaksanakan tugas, (3) Sumber Daya, Standar kompetensi SDM inspektorat belum terpenuhi, sehingga hasil yang dicapai dalam melakukan monitoring tersebut belum sepenuhnya ditindak lanjut atas temuan oleh OPD; sehingga hasil audit tersebut relatif kurang optimal (4) Struktur Birokrasi, Pelaksanaan tugas-tugas pada Kantor Inspektorat Kabupaten Way Kanan, berdasarkan struktur hierarki yang ada, tugas dan kewenangan ada pada pimpinan organisasi yang mendistribusikan tugas kepada bawahan, jadi pegawai bekerja

sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai, walaupun terkadang ada pegawai yang melaksanakan tugas, yang bukan tupoksinya namun pada prinsipnya hanya membantu yang lain atas dasar perintah pimpinan.

2. Aspek-aspek yang menghambat Implementasi Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan, yaitu (1) Satuan Hasil, hasil yang dicapat dalam melakukan monitoring tersebut belum sepenuhnya ditindak lanjut atas temuan oleh OPD; sehingga hasil audit tersebut relatif kurang optimal, (2) Satuan Waktu Penyelenggaraan pemeriksaan belum seragam, sehingga ketepatan waktu dalam dapat menghambat kelancaran mutu audit, (3) Kualitas kerja, dengan lemahnya teknik audit untuk mengungkap substansi temuan masih lemah, maka hasil kerja yang dilakukan relative belum optimal, kemudian Peningkatan kapasitas SDM (auditor & P2UPD) tidak sepenuhnya dapat dikendalikan (*controllable*) bagi inspektorat.

101

DAFTAR PUSTAKA

- Edwards III, (1980) Edward. George III, C. 1980. *Implementing Public Policy*. Congressional Quarterly Inc. Washington D.C.

- Ravianto (1989), Ravianto, J. 1986.
Produktivitas dan Pengukuran, Jakarta, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Robbins (1996) Robbins, Stephen P., *Organizational Behavior*, ed. ke 4. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 tahun 2009 tentang Pedoman Pengendali Mutu Audit Aparat pengawasan intern Pemerintah.

ISSN : 2443-1214

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol.6 No. 1 Agustus 2020

Diterbitkan Oleh :
Program Pascasarjana
Magister Ilmu Administrasi
Universitas Bandar Lampung

