

# Evaluasi Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Agam Untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia Berkualitas

Marta Rano Pati<sup>1\*</sup>, Heliyani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim

---

## ABSTRACT

---

This study employs a qualitative descriptive approach to evaluate the performance of the Regional Inspectorate in Agam Regency, focusing on achieving quality human resources. The research aims to understand the complexities and dynamics of the investigated issues by obtaining naturalistic data from the field. The post-positivist philosophy underpins this qualitative research, which seeks to explore, discover, explain, and understand social phenomena that are not easily measured or explained using quantitative methods. Drawing on the five qualitative research approaches proposed by John W. Creswell (narrative, phenomenological, grounded theory, ethnographic, and case study), the case study approach is adopted to delve deeper into the evaluation of the Regional Inspectorate's performance in nurturing quality human resources. The study's primary data sources consist of personnel within the Regional Inspectorate, including Inspectors, Secretaries, Assistant Regional Inspectors, Auditor and PPUPD Functional Officers, as well as employees in the Inspectorate's Secretariat. Secondary data sources encompass educational backgrounds of the personnel and the types of training or workshops they have participated in. Data collection techniques involve interviews, observations, and document analysis. Data analysis commences before entering the field and continues throughout the data collection process. Miles and Huberman's qualitative data analysis method is employed, involving data reduction, data display, and conclusion drawing/verification. The evaluation of the Regional Inspectorate's performance to achieve quality human resources should consider effectiveness in attaining defined objectives, efficient utilization of available resources, adequate provision of services and support for staff development, fairness in treatment and access to development opportunities, responsiveness to staff needs and aspirations, and informed policy and program implementation.

### Keywords:

Evaluation, Performance, HR, Effectiveness, Efficiency

---

✉ Corresponding author :

Email Address : ranopati.mgp82@yahoo.com

## 1. Pendahuluan

Pemerintah daerah sebagai penyelenggara pemerintahan di daerah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen pemerintahan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi yang merupakan sarana yang harus dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pembinaan dan pengawasan terhadap pemerintah daerah merupakan bagian integral dari sistem penyelenggaraan pemerintahan. Supaya penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih terwujud, maka pengawasan sebagai instrumen dalam manajemen organisasi pemerintahan semestinya berjalan dan terlaksana secara optimal.

Agar mencegah terjadinya penyalahgunaan dan penyimpangan wewenang dalam penyelenggaraan pemerintahan, maka di setiap institusi pemerintah dibentuk lembaga pengawasan internal pemerintah yang tugasnya melaksanakan fungsi pengawasan. Lembaga pengawasan internal pemerintah adalah lembaga yang dibentuk dan secara internal merupakan bagian dari sistem pemerintahan yang memiliki tugas pokok dan fungsi dibidang pengawasan. Pengawasan penyelenggaraan pemerintahan di daerah dilakukan oleh Inspektorat sesuai amanat undang-undang 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah (Undang-Undang Nomor 23, 2014). Aparat Pengawas Internal Pemerintah atau disebut APIP adalah Inspektorat Kabupaten/Kota(Undang-Undang Nomor 23, 2014). Inspektorat daerah memainkan peran yang sangat penting untuk kemajuan dan keberhasilan Pemerintah daerah dan perangkat daerah dalam menyelenggarakan Pemerintahan di daerah. Dalam kenyataannya, Inspektorat di daerah belum dapat berfungsi sebagaimana diharapkan.

Pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintah merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan kinerja aparatur pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan publik yang baik. Inspektorat yang ditunjuk sebagai aparatur pengawas internal juga mempunyai peran sangat penting dalam upaya mewujudkan sumberdaya manusia kualitas. Aturan yang mengatur pelaksanaan pengawasan diantaranya adalah Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, PP No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah serta Peraturan Pemerintah (PP) No. 12 Tahun 2017. Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Amanat aturan tersebut ialah salah satu faktor utama yang dapat menunjang keberhasilan pelaksanaan pengendalian Intern adalah efektivitas peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

Hal ini sejalan dengan peran pengawasan intern untuk mendorong peningkatan efektivitas manajemen risiko (*risk management*), pengendalian (*control*) dan tata kelola (*governance*) organisasi. APIP juga mempunyai tugas untuk melakukan pembinaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) sebagaimana diamanatkan dalam PP No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Semakin meningkatnya tuntutan masyarakat atas penyelenggaraan Pemerintah yang bersih, adil, transparan, dan akuntabel harus disikapi dengan serius dan sistematis (Nurcholis, 2011).

Dapat dikatakan bahwa peran Inspektorat amatlah penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Inspektorat secara tupoksi tidak bersentuhan langsung dengan masyarakat dalam melaksanakan tupoksinya, melainkan sangat bersentuhan dengan semua instansi pemerintahan daerah. Pelayanan yang diberikan Inspektorat adalah pembinaan dan pengawasan yang diberikan Inspektorat mulai dari sekretariat daerah, sekretariat dewan, dinas, badan, bagian, kecamatan dan nagari yang mana tujuannya adalah mewujudkan sumberdaya manusia berkualitas. Begitu pula dengan Inspektorat Kabupaten Agam yang dimana Inspektorat Kabupaten Agam adalah unsur pengawas penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Inspektorat mempunyai tugas pokok melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan Pemerintahan Kabupaten Agam. Hal ini sesuai dengan Peraturan Bupati Agam

Nomor 84 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Daerah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No.33 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2020 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2021 Tentang Pedoman Penyusunan anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2022. Berkaitan pendanaan program, kegiatan dan sub kegiatan pengawasan, pemerintah kabupaten/kota dengan APBD di atas satu triliun sampai dua triliun rupiah paling sedikit menganggarkan 0,75% dari APBD. APBD Kabupaten Agam 2021 pada Tahun 2021 adalah Rp. 1.459.665.862.369,-, dan pada 2022 sebesar Rp. 1.513.935.027.686,-. Sedangkan anggaran untuk inspektorat Kabupaten Agam pada 2021 adalah Rp. 9.322.176.895,- dan Tahun 2022 sebesar Rp. 9.768.695.727,-.

Hal ini tidak ideal dengan aturan mainnya. Seharusnya anggaran untuk Inspektorat Kabupaten Agam adalah 0,75% dari APDB yaitu pada 2021 adalah Rp. 10.947.493.967,- dengan keuangannya ± 1,6 Milyar dan 2022 adalah Rp. 11.354.512.707,- dengan kekurangannya ± 1,6 Milyar(Permendagri No 33 Tahun 2019)(Permendagri 27 Tahun, 2021). Angka 1,6 Milyar bukanlah angka yang besar tetapi juga tidak angka yang kecil jika di lihat dari postur APBD Kabupaten Agam. Kekurangan anggaran ini juga menjadi bagian dalam kelancaran/ketidaklancaran pelayanan yang diberikan oleh Inspektorat. Ini berdampak pada hasil kinerja yang dilakukan, karena anggran tersebut bisa untuk peningkatan kualitas pekerjaan melalui fasilitas kerja dan ketidak tercapaian taret pelaksanaan program. Terhitung 68 orang ASN dan non ASN pada Inspektorat, 57 orang merupakan ASN dan 11 orang tenaga non ASN.

Pada Tahun 2021 dalam program penyelenggaraan pengawasan dengan indikator Persentase tindaklanjut temuan (jumlah temuan yang ditindaklanjuti/total temuan), capaian kinerja Inspektorat Kabupaten Agam yaitu 90% dari target 94,5% (Kab Agam, 2022). Dengan jumlah temuan yang ditindaklanjuti sebanyak 582 temuan yang telah ditindak lanjuti secara tuntas 529, yang masih dalam proses tindak lanjut 53 temuan. Sedangkan pada Tahun 2022 untuk program penyelenggaraan pengawasan ditargetkan 80% dan tercapai 80% yaitu 427 yang telah ditindak lanjuti sebanyak 299 temuan, sementara yang belum ditindak lanjuti sebanyak 138 kasus. Dapat di bandingkan pada tabel berikut.

**Tabel 1.** Perbandingan Capaian Program

NO	Program/Kegiatan	2021(%)		2022(%)	
		Target	Capaian	Target	Capaian
1	Program Penyelenggaraan Pengawasan	94.5	90,89	80	80
2	Kegiatan Pengawasan Desa	100	100	100	65
3	Kegiatan Pengawasan Dengan Tujuan Tertentu	100	89.6	100	59

Dapat dikatakan bahwa dalam pelaksanaan program kegiatan pada tahu 2021-2022, Inspektorat mengalami fluktuatif dan cenderung ada penurunan dari target kinerja. Pada Tahun 2021 capaian kinerja program sudah pencapaian 90,89% dengan target kinerja 94,5%. Secara statistik pada Tahun 2022 program penyelenggaraan pengawasan mencapai target yang ditentukan yaitu 80%, tetapi angka 80% merupakan penurunan target dari 94,5% pada 2021. Kinerja pada Tahun 2022 pada angka 80%. Jika dibandingkan dengan target Tahun 2021 angka 80% lebih rendah dari target dan capaian pada Tahun 2021. Begitu juga dengan kegiatan pengawasan desa terjadi penurunan capaian dari 100% menjadi 65%. Sejalan dengan itu, kegiatan pengawasan dalam hal tertentu juga menurun dari 89,6% menjadi 69%. Ini menjadi

**Evaluasi Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Agam Untuk....**

salah satu aspek penurunan pelaksanaan pelayanan yang di lakukan oleh Inspektorat Kabupaten Agam.

Pada Tahun 2021 dan Tahun 2022 setidaknya terdapat 3 kasus besar, 2 kasus sedang dilakukan pemeriksaan oleh Kejaksaan Negri Lubuk Basung yaitu kasus Sajuta Janjang dan kasus pembangunan Gedung Perpustakaan. Salah satu indikasi kasus ini diperiksa oleh kejaksaan adalah karena kurangnya pengetahuannya mengenai pengawasan pembangunan fisik oleh ASN Inspektorat beserta kurangnya peralatan dan perlengkapan pemeriksaan pembangunan fisik. Diharapkan aturan anggaran 0,75% dari APBD di berlakukan, persoalan pengetahuan tentang pengawasan fisik serta perlengkapannya pemeriksaan pembangunan fisik bisa terwujud. Satu dari 3 kasus tersebut adalah sudah ditetapkan vonis 1 tahun oleh Walinagari Pagadih terhadap pembukaan lahan . 3 kasus ini sangat mengegerkan publik. Terlepas dengan segala faktor yang ada, jika Inspektorat Kabupaten Agam melakukan fungsinya dengan baik, tiga kasus ini bisa terselesaikan dengan baik dan bahkan tidak akan diperiksa lebih lanjut oleh aparat penegak hukum (APH). 3 kasus ini salah satu pembuktian bahwasanya fungsi pengawasan, pembinaa dan monitoring tidak maksimal dilaksanakan oleh Inspektorat.

Dalam pelaksanaan pemeriksaan dan atau pengawasan Inspektorat sejatinya memiliki kode etik perilaku. Kode etik sangat berperan penting demi kelancaran dan ketepatan sasaran dari objek yang di periksa atau di awasai. Manfaat SOP adalah sebagai standarisasi cara yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Mengurangi tingkat kesalahan dan kelalaian yang mungkin dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas serta tanggung jawab individual pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Terkait hal ini hingga Tahun 2022 Inspektorat Daerah Kabupaten Agam belum memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam melakukan pemeriksaan dan atau pengawasan. Selama ini setidaknya berprinsip dan menggunakan aturan dari Kode Etik dan Standar Audit Intrn yang dikeluarkan oleh Badan Pengawasan dan Keuangan Pembangunan pada tahun 2014. Dimana hal ini sedikit kurang pantas, seharusnya lembaga seperti Inspektorat Daerah Kabupaten Agam memiliki SOP yang tetap dengan di tetapkan oleh Inspektur. Dengan postur APBD ± 1,5 T pengawasan dan pembinaan bukan lah hal yang mudah, tetapi akan sangat dimudahkan ketika mengerjakan pekerjaan dengan SOP yang ditetapkan sendiri.

Daerah yang tidak selalu mulus dalam melaksanakan target dan tujuannya. Begitu juga dengan pengawasan, dengan demikian pengawasan pada umumnya dan pengawasan fungsional Pemerintah pada khususnya, memegang peranan penting dalam pencapaian pemerintahan yang baik. Pengawasan diperlukan untuk koordinasi antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah, dan sebagai media kontrol terhadap Pemerintah Daerah, sebagai usaha preventif atau perbaikan jika terjadi penyalahgunaan kekuasaan

Di samping itu, juga sebagai tindakan represif dengan dasar-dasarnya diatur dalam konstitusi dan penjabarannya diatur dalam Undang-Undang. Peran pengawasan fungsional Pemerintah yang cenderung belum efektif dan efisien menjadi penyebab terjadinya tindak pidana korupsi, termasuk dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Fungsi pengawasan dilakukan dengan memperhatikan pelaksanaan fungsi manajemen lainnya seperti fungsi perencanaan, pengorganisasian dan penggerakan. Salah satu fungsi pengawasan yang efektif untuk diterapkan adalah pengawasan fungsional, karena setiap gejala penyimpangan akan lebih mudah dan lebih cepat diketahui.

Dalam melaksanakan keempat dari fungsi manajemen tersebut secara baik, akan secara otomatis menunjang pencapaian tugas-tugas pokok yang sesuai dengan yang direncanakan (Andy Nugroho, 2021). Pelaksanaan tugas pokok suatu organisasi, tidak akan tercapai dengan baik jika pelaksanaan pengawasan belum sesuai dengan yang direncanakan.

Pengawasan yang kurang baik akan berdampak terhadap efektivitas pelaksanaan pengawasan yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itulah akan diterapkan petunjuk yang akan dilakukan guna menunjang efektivitas perencanaan pengawasan.

Berangkat dari kondisi saat ini, dengan bertitik tolak dari latar belakang penelitian di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dan mengetahui evaluasi kinerja Inspektorat Kabupaten Agam dalam mewujudkan SDM yang berkualitas dengan harapan mengetahui sejauh mana hasil Inspektorat Kabupaten Agam dalam melaksanakan tugasnya, karena persoalan pemeriksaan merupakan salah satu masalah pokok dalam penyelenggaraan pemerintahan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Evaluasi**

Pada dasarnya evaluasi merupakan suatu pemeriksaan terhadap pelaksanaan suatu program yang telah dilakukan yang akan digunakan untuk mengendalikan pelaksanaan program agar jauh lebih baik. Dengan demikian evaluasi lebih bersifat melihat kedepan, dan mengarahkan pada upaya peningkatan kesempatan demi keberhasilan program. Evaluasi merupakan suatu usaha untuk mengukur dan memberi nilai secara objektif pencapaian hasil yang telah direncanakan sebelumnya dimana hasil evaluasi tersebut akan menjadi umpan balik untuk perencanaan yang akan dilakukan. Istilah evaluasi menurut Mohammad (2000:5) dapat disamakan dengan penafsiran pemberian angka dan penilaian. Oleh karena itu hasil evaluasi seringkali dijadikan sebagai umpan balik bagi program sehingga pelaksanaan program dapat meningkatkan efektifitas dan efisien. Menurut O. Jones evaluasi adalah suatu aktivitas yang dirancang untuk menimbang manfaat program dan semua proses pemerintah. Aktivitas yang dirancang dalam kegiatan mengevaluasi dapat mengetahui apakah pelaksanaan suatu program sudah sesuai dengan tujuan utama, yang selanjutnya kegiatan evaluasi tersebut dapat menjadi tolak ukur apakah suatu kebijakan atau kegiatan dapat dikatakan layak diteruskan, perlu diperbaiki atau dihentikan kegiatannya. Evaluasi dilakukan dengan maksud dapat mengetahui dengan pasti apakah pencapaian hasil kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan rencana pembangunan dapat dinilai dan dapat dipelajari untuk perbaikan masa yang akan datang. Fokus utama evaluasi diarahkan kepada keluaran (outputs), hasil (outcomes) dan dampak (impacts) dari pelaksanaan rencana pembangunan. Oleh karena itu dalam perencanaan yang transparan dan akuntabel. Kaitan pengertian evaluasi diatas dimana evaluasi dapat mengetahui rancangan suatu program yang berkaitan dengan pelaksanaan dari setiap program tersebut.

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya." Menurut Torang (2014:74) "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui

beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

### 3. Metode, Data dan Analisis

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif karena masalah yang diteliti dianggap kompleks dan dinamis, sehingga data lapangan diperlukan untuk memahami situasi sosial secara mendalam. Metode kualitatif ini didasarkan pada filosofi post-positivisme dan bertujuan untuk menyelidiki, menemukan, dan menjelaskan kualitas atau dampak sosial yang tidak dapat dijelaskan dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan pendekatan studi kasus untuk membahas Evaluasi Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Agam terkait dengan Sumber Daya Manusia Berkualitas. Lokasi penelitian akan dilakukan di Inspektorat Daerah Kabupaten Agam, dan sumber data primer akan melibatkan pegawai di Inspektorat, seperti Inspektur, Sekretaris, Inspektur Pembantu Wilayah, Pejabat Fungsional Auditor, PPUPD, dan Pegawai di lingkungan Sekretariat Inspektorat Daerah. Sumber data sekunder akan mencakup latar belakang pendidikan pegawai dan jenis pelatihan yang pernah diikuti. Teknik pengumpulan data akan melibatkan wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Analisis data dilakukan sejak sebelum masuk lapangan hingga selesai, dengan menggunakan analisis data milik Miles dan Huberman, yang mencakup data *reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

### 4. Hasil dan Pembahasan Efektifitas dan Efisiensi

Efektivitas pada evaluasi ini yang dimaksud yaitu mewujudkan sumberdaya yang berkualitas yang dilihat dari ketepatan waktu kesesuaian hasil dengan tujuan yang diinginkan. Terlihat dalam RPJMD Kabupaten Agam tahun 2021-2026 tujuan dari Inspektorat Daerah tertera dalam adalah Terwujudnya Pemerintahan yang Efektif, Efisien dan Melayani. Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yg perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan, dan menangani isu strategis daerah yg dihadapi dalam jangka waktu 5 (lima) tahun kedepan. Tujuan merupakan jawaban/solusi atas permasalahan/isu strategis bidang layanan perangkat daerah. Tujuan merupakan sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun. Indikator Tujuan dalam Rencana Strategis perangkat daerah merupakan IKU bagi perangkat daerah dan dapat diadopsi langsung dari Indikator Sasaran RPJMD.

Sesuai tugas dan fungsinya untuk membina dan mengawasi pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan, posisi inspektorat pada RPJMD 2021-2026 adalah mendukung Misi ke I (satu) yakni “Menghadirkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif, Bersih, Akuntabel dan Melayani”, dengan Tujuannya “Terwujudnya Pemerintahan yang Efektif, Efisien dan Melayani” serta dengan Sasaran “Terselenggaranya Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel”. Sebagai penjabaran dari Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD 2021-2026 tersebut diatas, ditetapkanlah Tujuan yang akan dicapai oleh Inspektorat Kabupaten Agam yaitu: “Mendukung Penyelenggaraan Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel”

Sebagai indikator tercapainya tujuan tersebut adalah “Indeks Persepsi Anti Korupsi” yang setiap tahun di publish oleh Komisi Pemberantasan anti Korupsi (KPK). Indeks Persepsi Korupsi adalah ukuran persepsi masyarakat terhadap kebiasaan atau perilaku anti korupsi di masyarakat. Pada tahun 2020 Indeks persepsi Korupsi Kabupaten agam mencapai 3,6, dan

diharapkan dapat meningkat menjadi sebesar 3,85 pada akhir tahun pelaksanaan RPJMD Tahun 2026.

Efisiensi akan terjadi jika penggunaan sumber daya diberdayakan secara optimum sehingga suatu tujuan akan tercapai. William N. Dunn berpendapat bahwa: Efisiensi (*efficiency*) berkenaan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektivitas tertentu. Efisiensi yang merupakan sinonim dari rasionalitas ekonomi, adalah merupakan hubungan antara efektivitas dan usaha, yang terakhir umumnya diukur dari ongkos moneter. Efisiensi biasanya ditentukan melalui perhitungan biaya per unit produk atau layanan. Kebijakan yang mencapai efektivitas tertinggi dengan biaya terkecil dinamakan efisien (William N. Dunn, 2003). Sumberdaya yang dimaksud adalah dukungan anggaran, dan dukungan dari sumberdaya manusia serta dukungan sarana prasarana pada Inspektorat daerah Kabupaten Agam. Berikut anggran inspektorat daerah dari 2016 – 2022:

**Tabel 2** Alokasi Anggaran Inspektorat 2016-2022

No	Tahun	Alokasi Anggaran Pengawasan	Total APBD	%
1	2016	5.101.311.103	1.387.389.442.419	0,37
2	2017	5.208.278.317	1.409.522.316.338	0,37
3	2018	7.112.725.583	1.430.853.431.924	0,50
4	2019	6.854.034.691	1.507.754.057.423	0,45
5	2020	8.336.108.308	1.529.401.045.121	0,55
6	2021	8.473.465.876	1.436.392.722.048	0,59
7	2022	9.768.695.727	1.513.935.027.686	0,64

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2021 Tentang Pedoman Penyusunan anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2022. Berkaitan pendanaan program, kegiatan dan sub kegiatan pengawasan, pemerintah kabupaten/kota dengan APBD di atas satu triliun sampai dua triliun rupiah paling sedikit menganggarkan 0,75% dari APBD. APBD Kabupaten Agam 2022 sebesar Rp. 1.513.935.027.686,-. Sedangkan anggaran untuk inspektorat Kabupaten Agam Tahun 2022 sebesar Rp. 9.768.695.727,-. Hal ini tidak ideal dengan aturan mainnya. Seharusnya anggaran untuk Inspektorat Kabupaten Agam adalah Tahun 2022 adalah Rp. 11.354.512.707,- dengan kekurangannya ± 1,6 Milyar. Angka 1,6 Milyar bukanlah angka yang besar tetapi juga tidak angka yang kecil jika di lihat dari postur APBD Kabupaten Agam. Kekurangan anggaran ini juga menjadi bagian dalam kelancaran/ketidaklancaran pelayanan yang diberikan oleh Inspektorat. Ini berdampak pada hasil kinerja yang dilakukan, karena anggran tersebut bisa untuk peningkatan kualitas pekerjaan melalui fasilitas kerja dan ketidak tercapaian taret pelaksanaan program. Terhitung 68 orang ASN dan non ASN pada Inspektorat, 57 orang merupakan ASN dan 11 orang tenaga non ASN.

Dari sisi sumberdaya manusianya, masih terdapat banyak kekurangan dari sumberdaya tersebut. Kebutuhan akan auditor dan pejabat fungsional PPUPD dinilai masih kekurangan secara jumlah. Berdasarkan analisis peta jabatan dapat terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 3** Analisa Kebutuhan Jabatan Fungsional Auditor

No	Jenjang	Kebutuhan	Jumlah	Kurang/Lebih
1	Auditor Utama	2	-	-2
2	Auditor Madya	5	8	+3
3	Auditor Muda	15	7	-8
4	Auditor Pertama	36	3	-33

5	Auditor Penyelia	3	-	-3
6	Auditor pelaksana	3	1	-2
7	Auditor pelaksana	3	1	-2
<b>Jumlah</b>		<b>67</b>	<b>20</b>	<b>-47</b>

*Sumber: Kasubag Kepegawaian Inspektorat*

**Tabel 4** Analisa Kebutuhan Jabatan Fungsional PPUPD

No	Jenjang	Kebutuhan	Jumlah (orang)	Kurang/Lebih
1	Pejabat Pengawas Utama	-	-	-
2	Pejabat Pengawas Madya	9	9	-
3	Pejabat Pengawas Muda	18	8	-10
4	Pejabat Pengawas Pertama	21	5	-16
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>22</b>	<b>25</b>

*Sumber: Kasubag Kepegawaian Inspektorat*

Dari tabel tersebut terlihat bahwa masih banyak kekurangan sumberdaya manusia secara kuantitas untuk mengisi jabatan Fungsional Auditor dan Fungsional PPUPD. Sementara itu tidak sedikit bahan yang akan di audit dan di awasi oleh inspektorat setiap tahunnya. Hal ini memperlihatkan bahwasanya SDM pada inspektorat terkesan dipaksakan untuk melakukan kegiatan pekerjaan. Seharusnya pemerintah melakukan upaya dalam mengatasi hal ini. Jumlah yang sangat jauh dari yang diharapkan. Selama ini dalam melakukan kegiatan hanya dicukup-cukupkan saja.

Ketersediaan sumber daya manusia yang memadai dan terlatih untuk melaksanakan kebijakan publik. Pemerintah perlu memastikan bahwa ada cukup personel yang berkualifikasi dan terlatih yang tersedia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan kebijakan. Kecukupan SDM juga berarti memastikan bahwa kebutuhan dan aspirasi masyarakat ataupun OPD tercukupi dalam melakukan kebijakan publik. Pemerintah harus mempertimbangkan keberlanjutan, aksesibilitas, dan dampak kebijakan terhadap kepuasan kebutuhan dan kepentingan masyarakat dan OPD yang dituju. Tidak sedikit umpatan yang dikeluarkan penerima layanan inspektorat mengeluh dengan kegiatan yang dilakukan inspektorat. Inspektoraat hanya di anggap melakukan pemeriksaan saja kepada penerima layanan. Jauh dari itu penerima layanan inspektorat mengeluhkan bahwasanya minimnya unsur pengawasan. Minimnya pengawasan berujung kepada minimnya pembinaan yang dilakukan inspektorat kepada penerima layanannya.

### **Upaya yang dilakukan Inspektorat Daerah Kabupaten Agam dalam mewujudkan sumberdaya manusia berkualitas**

Sumber daya manusia berkualitas merujuk pada ketersediaan individu-individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, pengalaman, sikap, dan potensi untuk memberikan kontribusi yang berharga dan efektif dalam organisasi. Sumber daya manusia berkualitas sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi, karena mereka dapat membantu mencapai tujuan strategis, meningkatkan produktivitas, dan membangun keunggulan kompetitif.

Dalam meningkatkan arti dan peran penting fungsi pengawasan inspektorat di lingkungan pemerintahan daerah, audit inspektorat juga harus secara aktif menjadi mitra kerja satuan kerja perangkat daerah. Tidaklah lengkap arti penting inspektorat tanpa diimbangi dengan perannya sebagai konsultan dan katalis. peran dan fungsi audit internal tidak lagi hanya sekedar mendeteksi kesalahan, melainkan juga untuk membantu mencegah

### **Evaluasi Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Agam Untuk....**



kemungkinan terjadinya kesalahan, serta mengarahkan atau mempertajam aktivitas pelayanan publik untuk mencapai tujuan atau target dan sasaran yang telah ditetapkan.

Saat ini, masih ada kesan bahwa keberadaan fungsi pengawasan inspektorat belum dioptimalkan sepenuhnya seperti halnya Inspektorat Daerah Kabupaten Agam. Banyak kepala daerah maupun satuan kerja perangkat daerah yang berada di bawah kepala daerah belum mengetahui bahwa peran inspektorat sebenarnya bukan hanya mendeteksi sesuatu yang sudah terjadi, melainkan juga harus lebih mengutamakan peran konsultasi dan memberikan perubahan dalam mengawal berbagai kegiatan dan program pelayanan publik yang dijalankan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Agam. Dengan demikian, apabila terdapat kondisi yang berpotensi untuk menimbulkan resiko, audit inspektorat dapat memberikan rekomendasi yang membangun untuk meminimalkan peluang terjadinya risiko tersebut.

Untuk ini inspektorat mengambil langkah-langkah praktis dalam menghadapi persoalan ini agar Sumberdaya Manusia Inspektorat Daerah Kabupaten Agam berkualitas. Upaya tersebut diharapkan dapat memecahkan persoalan yang terjadi, beberapa upaya tersebut adalah:

1. **Mengefisienkan Penggunaan Anggaran**  
Terbatasnya anggaran mendorong Inspektorat Daerah Kabupaten Agam untuk melakukan efisiensi terhadap penggunaan dana dalam melaksanakan kegiatan pengawasan. Inspektorat Daerah Kabupaten Agam dituntut harus memprioritaskan kegiatan pembinaan dan pengawasan aparatur sipil negara berdasarkan perencanaan (*base on plan*) dan pencapaian target rencana kerja yang telah disepakati bersama oleh APIP (*base on target*).
2. **Melakukan Kontrol Kerja Terhadap Program Kerja**  
Tim Inspektorat melakukan kontrol terhadap segala bentuk program berkenaan dengan pelayanan publik didalam instansi/dinas pemerintahan. Inspektorat Daerah Kabupaten Agam juga melakukan kegiatan verifikasi kegiatan berdasarkan sumber serta tanggungjawab program kerja pelayanan publik yang diterapkan pada suatu aparatur pemerintah daerah.
3. **Meningkatkan Koordinasi dengan Instansi/ Dinas Pemerintah Kabupaten Agam**  
Inspektorat Daerah Kabupaten Agam menjalin lebih banyak kerjasama dengan Bupati Agam untuk melakukan kegiatan pembinaan pada setiap instansi/dinas pemerintah Kabupaten Agam. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman kepada aparatur sipil negara (ASN) berkenaan dengan peran dan fungsi Inspektorat Daerah Kabupaten Agam yang seharusnya.
4. **Memaksimalkan SDM dilingkup Inspektorat Daerah Kabupaten Agam**  
Dengan terbatasnya ASN dilingkup Inspektorat Daerah Kabupaten Agam, maka kepala inspektorat berinisiatif untuk memanfaatkan pegawai honorer dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) dalam melakukan segala bentuk kegiatan kerja Inspektorat sebagai APIP terhadap pelayanan publik di Kabupaten Agam
5. **Meningkatkan Sosialisasi, Penyuluhan, dan Kemampuan Teknis**  
Rendahnya kepercayaan dan pemahaman aparatur sipil negara (ASN) maupun masyarakat mendorong Inspektorat Daerah Kabupaten Agam dalam meningkatkan sosialisasi dan penyuluhan terhadap ASN maupun masyarakat terkait tugas dan fungsi penting dari Inspektorat Daerah Kabupaten Agam agar mampu merubah persepsi yang sebelumnya bersifat negatif menjadi arah yang lebih baik. Sehingga diharapkan nantinya ASN dan masyarakat dapat membantu peran inspektorat dalam melakukan pengawasan terhadap pelayanan publik di Kabupaten Agam.

Meningkatkan kemampuan teknis dan profesionalisme para pegawai di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Agam, yaitu agar peran aktifnya sebagai mitra kerja Pemerintah Kabupaten Agam dan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) dapat ditingkatkan dan diwujudkan dengan berhasil.

Selain persoalan teknis yang perlu dibenahi, permasalahan lain inspektorat berkenaan tugas fungsional, pemerintah dituntut harus melakukan regulasi perubahan terhadap dasar atau aturan hukum yang menjadi landasan Inspektorat sebagai APIP. Lemahnya payung hukum, keterbatasan kewenangan, kedudukan Inspektorat, persoalan independensi menjadi tugas pemerintah pusat untuk melakukan reuiu, revisi dan revitalisasi atura hukum yang sebelumnya telah ditetapkan.

Inspektorat Daerah Kabupaten Agam merupakan lembaga penting dalam upaya menciptakan pemerintahan yang bersih. Banyak hal dapat dicapai apabila institusi ini mampu menjalankan tugas-tugas pengawasan dan pencegahan. Karena itu, harus dilakukan tindakan nyata untuk memperkuat inspektorat daerah. Cara pertama adalah melakukan restrukturisasi. Struktur organisasi yang selama ini diterapkan bahwa inspektorat berada di bawah kepala daerah lebih menempatkan inspektorat sebagai pembantu kepala daerah, bukan sebagai pengawas daerah. Di antara alternatif restrukturisasi inspektorat daerah adalah melepaskannya dari belenggu kepala daerah. Patut dipertimbangkan menjadikannya sebagai lembaga yang bersifat nasional misalnya menjadikan Inspektorat Jenderal Nasional. Lembaga ini menaungi semua inspektorat di lingkungan pemerintah daerah.

## 5. Kesimpulan dan Saran

Evaluasi kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Agam perlu mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Penelitian harus mengevaluasi apakah Inspektorat telah berhasil melaksanakan tugas-tugasnya dengan efektif untuk mewujudkan SDM berkualitas. Evaluasi tersebut mencakup pencapaian tujuan yang diharapkan, hasil konkret yang dicapai, dampak yang dihasilkan, dan keberhasilan program dan kebijakan yang diterapkan. Selain itu, evaluasi juga harus memperhatikan kesamaan perlakuan dan akses terhadap peluang pengembangan SDM, serta respons Inspektorat terhadap kebutuhan dan aspirasi staf. Upaya yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Agam untuk mewujudkan SDM berkualitas antara lain adalah efisiensi penggunaan anggaran, kontrol program kerja, koordinasi dengan instansi/dinas pemerintah, peningkatan SDM di lingkup Inspektorat, sosialisasi dan penyuluhan, serta peningkatan kemampuan teknis.

Peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai Evaluasi Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Agam untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dapat mempertimbangkan beberapa saran berikut. Pertama, cakupan penelitian dapat diperluas baik secara geografis maupun aspek kinerja inspektorat yang dievaluasi untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan generalisasi yang lebih kuat. Kedua, penggunaan metode penelitian yang lebih variatif, seperti kombinasi metode kualitatif dan kuantitatif, dapat memberikan gambaran yang lebih obyektif tentang kinerja inspektorat. Ketiga, peneliti dapat menggunakan data yang lebih lengkap dengan memanfaatkan data sekunder atau berkolaborasi dengan pihak terkait. Keempat, penting untuk memperhatikan faktor subjektivitas dan menggunakan teknik analisis data yang obyektif serta validasi data dengan pihak terkait. Terakhir, pendekatan lintas sektor dengan melibatkan pihak swasta atau masyarakat sipil dapat memberikan perspektif yang lebih holistik dalam menyikapi permasalahan inspektorat dan pengembangan SDM. Semua saran ini diharapkan dapat membantu peneliti dalam menghasilkan penelitian yang lebih komprehensif dan berdaya guna.

**Daftar Pustaka**

- Andy Nugroho. (2021). *4 Fungsi Manajemen, Unsur & Pembahasan Lengkapnya*.  
<https://qwords.com/blog/fungsi-manajemen/>
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press, Chicago.
- Dessler. (2003). *Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectives in order to improve business performance and develop organizational cultures and foster innovation and flexibility*.
- Gurupendidikan. (n.d.). *Pengertian Evaluasi, Tujuan, Metode dan Fungsinya Lengkap*.
- Hadi, S. (2019). Manajemen Sarana dan Prasarana Penjasorkes di SD Negeri Kota Bengkulu. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 57.
- Hajaroh, M. (2019). Pohon Teori Evaluasi Kebijakan Dan Program (Metode, Nilai dan Menilai, Penggunaan). *Foundasia*, 9(1), 27–42. <https://doi.org/10.21831/foundasia.v9i1.26149>
- Hasbullah. (2014). Analisis pengaruh orientasi umpan balik dan orientasi tujuan terhadap kinerja manajer pabrik. *Pasti*, 12(1), 132–141.
- Paul, A. K., & Anantharaman, R. N. (2003). Impact of People Management Practices on Organisational Performance. *International Journal of Human Resource Management*, 14, 1266. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/0958519032000145648>
- penerbitdeepublish. (n.d.). *Pendekatan Penelitian\_ Pengertian, Jenis, dan Contoh*.
- Permendagri 27 Tahun. (2021). Peraturan Kementerian Dalam Negeri (Permendagri) tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2013. *J Consero Dent*. 2013, 16(4), 2013. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23956527/>
- Permendagri 33. (2019). *Pedoman Pelaksanaan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2020*. 2015(February 2019), 1–13.
- Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan - Kajian Teori*. (n.d.).
- Sugiyono. (2017). *Download metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r & d sugiyono pdf Click here to get file*. 380.
- Undang-Undang Nomor 23. (2014). Pemerintah Daerah. *Undang-Undang Republik Indonesia*, 460. <https://pih.kemlu.go.id/files/UU0232014.pdf>
- William N. Dunn. (2003a). *William-N.-Dunn-Pengantar-Analisis-Kebijakan-Publik-Gadjah-Mada-University-Press-2003\_compressed-1.pdf* (p. 710).
- William N. Dunn. (2003b). *William-N.-Dunn-Pengantar-Analisis-Kebijakan-Publik-Gadjah-Mada-University-Press-2003\_compressed-1.pdf* (p. 710).
- Wright, K. (2005). esearching Internet-Based Populations: Advantages and Disadvantages of Online Survey Research, Online Questionnaire Authoring Software Packages, and Web Survey Services. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 10. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2005.tb00259.x>
- Wulan, S. N. (2017). Peran Kultur Sekolah dalam Membangun Motivasi Berprestasi Siswa di MAN 1 Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 41–51.