

## KINERJA INSPEKTORAT KOTA MANADO DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN

*Endra Mangolo<sup>1</sup>*  
*Ronny Gosal<sup>2</sup>*  
*Frans Singkoh<sup>3</sup>*

### Abstrak

Inspektorat merupakan Aparat Pengawas Internal Pemerintah yang mempunyai tugas untuk melakukan pengawasan di lingkungan pemerintah. Inspektorat daerah adalah Perangkat daerah yang bertugas sebagai pengawas sebagai penjabaran fungsi manajemen yakni controlling. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja Inspektorat Kota Manado dalam Penyelenggaraan Pemerintahan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kinerja Inspektorat Kota Manado Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan peneliti menyimpulkan bahwa Hasil kerja dari Inspektorat Kota Manado belum optimal, dikarenakan masih ada hasil kerja yang ditargetkan belum semua tercapai, masih ada yang tidak memenuhi target. Pengetahuan kerja dari Inspektorat Kota Manado rata-rata sudah baik, tapi belum semuanya memenuhi kompetensi sebagai pengawas atau pemeriksa. Inisiatif dari Inspektorat Kota Manado masih terbatas pada aturan dan program kerja yang telah disusun selama setahun atau yang disebut PKPT Program Kegiatan Pengawasan Tahunan. Kecekatan mental dari Inspektorat Manado dapat disimpulkan bahwa kecekatan mental Inspektorat Manado sudah baik dalam menerima instruksi kerja dan dapat menyesuaikan dengan keadaan yang ada karena mereka mempunyai loyalitas yang tinggi. Sikap dari Inspektorat Kota Manado dalam melaksanakan tugas sudah baik tapi semangat untuk bekerja harus lebih ditingkatkan untuk penyelesaian tugas yang diberikan karena masih ada laporan yang lama penyelesaiannya. Disiplin waktu dari Inspektorat Kota Manado belum maksimal dikarenakan penyelesaian laporan hasil pemeriksaan masih ada yang terlambat diselesaikan, kemudian untuk absensi dari Inspektorat Kota Manado sudah baik dapat dilihat dari hasil absen yang tingkat kehadirannya diatas 90%.

**Kata Kunci : Kinerja, Inspektorat, Penyelenggaraan Pemerintahan.**

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat.

<sup>2</sup> Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi.

<sup>3</sup> Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi.

## Pendahuluan

Inspektorat Kota Manado sebagai lembaga pengawas intern pemerintah mempunyai tugas untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah dan melaksanakan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Inspektorat Kota Manado mempunyai fungsi sebagai; pertama, perencanaan program pengawasan; kedua, perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan; ketiga, pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan. Dalam melakukan pengawasan terhadap perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Manado, Inspektorat melakukan pengawasan yang terbagi atas audit, monitoring/pemantauan, reviu dan evaluasi sesuai dengan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT), yang terdiri atas: Pemeriksaan reguler dimana aspek yang diperiksa meliputi aspek kebijakan daerah, aspek kelembagaan, aspek pegawai daerah, aspek keuangan daerah dan aspek barang daerah, pemeriksaan khusus. Pemeriksaan khusus dilakukan karena adanya pengaduan atau laporan dari masyarakat atau permintaan bantuan pemeriksaan dari pihak eksternal, selain itu ada juga audit untuk tujuan tertentu yaitu audit barang dan jasa, dimana audit dilakukan khusus pada pengadaan barang/jasa pemerintah. Dari tugas dan fungsi tersebut maka kinerja dari Inspektorat sangat penting untuk mengawal pencapaian visi dan misi pemerintah daerah, sehingga jika tugas dan fungsi tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka kinerja pemerintah daerah juga akan menjadi lebih baik. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi (Mahsun, 2006:25). Kinerja inspektorat mempunyai peran penting dalam mewujudkan good governance dan clean government khususnya di Kota Manado. Oleh karenanya, baik buruknya kinerja Inspektorat Kota Manado dapat dilihat dari pengawasan yang dilakukan di setiap perangkat daerah. Semakin efektif kinerja yang dilakukan Inspektorat Kota Manado maka akan meminimalisir penyimpangan di lingkungan pemerintah Kota Manado. Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik tentunya Inspektorat Kota Manado memerlukan aparatur yang disiplin dalam bekerja, namun untuk mewujudkan itu semua masih terdapat kendala berupa masih ada sebagian pegawai yang tidak melaksanakan tugas, tanggung jawab dan disiplin dengan kurang maksimal, dilihat dari observasi awal. Peneliti melihat masih adanya pegawai yang tidak disiplin dalam mengikuti ketentuan aturan jam kerja, keterlambatan pada jam masuk kerja dan pada jam pulang pun terdapat beberapa pegawai yang lebih dulu pulang dari jam yang sudah ditentukan. Pada saat jam kerja kantor terlihat sunyi dan terlihat beberapa pegawai yang hanya asik bermain handphone. Peneliti juga melihat masih kurangnya sumber daya manusia yang ada di inspektorat Kota Manado. Tentunya hal ini berpengaruh pada pelayanan dan penyelesaian tugas serta tanggung jawab dari aparat pengawas yang seharusnya menjadi contoh bagi instansi-instansi yang lain.

## Tinjauan Pustaka

Pengertian konsep kinerja pada umumnya meliputi dua aspek, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Mangkunegara (2005:9) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian Faustino Cardosa Gomes dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif, yaitu secara keseluruhan yang lebih besar dari pada jumlah dari bagian-bagiannya. Pendapat lain tentang kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Dari penjelasan tersebut maka dalam menjalankan suatu kegiatan harus didasari dengan adanya

kesadaran dan rasa tanggung jawab agar bisa tercipta hasil yang diharapkan.

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

### 1. Kemampuan dan Keahlian

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

### 2. Pengetahuan

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

### 3. Rancangan Kerja

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

#### 4. Kepribadian

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

#### 5. Motivasi Kerja

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

#### 6. Kepemimpinan

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

#### 7. Gaya Kepemimpinan

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

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

#### 8. Budaya Organisasi

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

#### 9. Kepuasan Kerja

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

#### 10. Lingkungan Kerja

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

#### 11. Loyalitas

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

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan

organisasi dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuat.

### 13. Disiplin Kerja

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

Tujuan dilakukan penilaian kinerja di sektor publik menurut Mahmudi (2015:14), yaitu :

1. mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi
2. menyediakan sarana pembelajaran pegawai
3. memperbaiki kinerja periode berikutnya
4. memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan, pemberian reward dan punishment
5. memotivasi pegawai
6. menciptakan akuntabilitas publik.

Untuk mengukur tingkat kinerja menurut Sutrisno (2009:152) pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek, yaitu :

#### 1. Hasil kerja

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

#### 2. Pengetahuan kerja

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

#### 3. Inisiatif

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

#### 4. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

#### 5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sifat positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

#### 6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran. Inspektorat merupakan Aparat Pengawas Internal Pemerintah yang mempunyai tugas untuk melakukan pengawasan di lingkungan pemerintah. Inspektorat daerah adalah Perangkat daerah yang bertugas sebagai pengawas sebagai penjabaran fungsi manajemen yakni controlling. Terkait dengan tugas pokok dan fungsi dari Inspektorat dalam fungsi pengawasan, maka peneliti mencantumkan konsep pengawasan dalam kepustakaan sebagai berikut. Fathoni (2006:30) mendefinisikan pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan aparat atau unit bertindak atas nama pimpinan organisasi dan bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang diperlukan oleh pimpinan organisasi untuk menilai kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Moleong (2008:6) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan dan melukiskan keadaan obyek penelitian pada saat sekarang sebagaimana adanya berdasarkan fakta-fakta. Menurut Moch Nazir (2009:54), Metode deskriptif adalah studi menemukan fakta dengan inprestasi yang tepat dimana didalamnya termasuk studi untuk melukiskan secara akurat

sifat-sifat dari beberapa fenomena kelompok dan individu serta studi untuk menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan untuk meminimalisir bias dan memaksimalkan rehabilitas. Sugiyono (2010:15) menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif atau biasa disebut metode penelitian naturalistik adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Moleong (2008:4) menyatakan bahwa bahwa metode kualitatif sebagai suatu prosedur dalam sebuah penelitian yang menghasilkan data secara deskriptif dimana data yang didapatkan berupa kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Adapun tujuan deskriptif kualitatif dalam penelitian ini yaitu untuk memberikan gambaran berdasarkan fakta atau fenomena yang terjadi di lapangan berkenaan dengan masalah yang diteliti, khususnya tentang kinerja inspektorat kota manado dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Fokus dalam penelitian ini adalah Kinerja Inspektorat Kota Manado Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan dengan melihat indikator kinerja dari Edy Sutrisno (2009:152), yaitu :

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan kerja
3. Inisiatif
4. Kecekatan mental
5. Sikap
6. Disiplin waktu dan absensi

Informan yang dilibatkan merupakan orang yang dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi

penelitian. Adapun rincian informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Inspektur Kota Manado
2. Sekretaris Inspektorat
3. Kepala Sub Bagian Administrasi & Umum
4. Kepala Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan
5. Akademisi
6. Anggota DPRD Kota Manado
7. Anggota Masyarakat/LSM

### Hasil Penelitian

Hasil kerja adalah tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. Berdasarkan informasi yang peneliti temukan di lapangan melalui wawancara dan data-data dari berbagai stakeholder (Inspektur Manado, Sekretaris Inspektorat, Kasubbag Administrasi & Umum, Kasubbag Evaluasi & Pelaporan, Akademisi, Anggota DPRD Manado dan Anggota LSM). Menurut peneliti hasil kerja dari Inspektorat Manado belum optimal, dikarenakan SDM yang ada di Inspektorat belum memadai dibandingkan dengan beban kerja terhadap pemeriksaan dan pengawasan di objek pemeriksaan yang tersebar diseluruh perangkat daerah mulai dari badan, dinas, bagian, kecamatan, kelurahan hingga sekolah SD, SMP dan puskesmas se-Kota Manado. Diketahui berdasarkan data jumlah pegawai inspektorat berjumlah 47 orang yang terdiri dari Pejabat Struktural sebanyak 9 orang, Pejabat Fungsional Tertentu sebanyak 25 orang, Pejabat Fungsional Umum sebanyak 9 orang dan Tenaga Harian Lepas sebanyak 4 orang. Pejabat Fungsional Tertentu terdiri dari Pejabat Fungsional Auditor sebanyak 11 orang, Pejabat Fungsional Pengawas

Pemerintahan sebanyak 12 orang dan Pejabat Fungsional Auditor Kpegawaian sebanyak 2 orang. Disini kita melihat bahwa kebutuhan pegawai terlebih khusus Pejabat Fungsional Tertentu masih kurang. Berdasarkan daftar nominatif Inspektorat Kota Manado maka jumlah Fungsional Tertentu sebanyak 25 orang dengan perincian sebagai berikut :

Fungsional Tertentu Utama = 0 orang

Fungsional Tertentu Madya = 8 orang

Fungsional Tertentu Muda = 11 orang

Fungsional Tertentu Pertama = 6 orang

Tentunya kebutuhan SDM berpengaruh terhadap hasil kerja dari Inspektorat dalam melakukan pemeriksaan dan pengawasan di seluruh perangkat daerah Kota Manado. Menurut Inspektur Kota Manado pelaksanaan pengawasan di pemerintah Kota Manado oleh inspektorat sudah berjalan dengan baik dan sudah sesuai dengan mekanisme atau aturan yang ada. Indikator keberhasilan salah satunya dapat dilihat dari hasil evaluasi BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan), BPKP yang menilai hasil kerja dan melakukan audit terhadap inspektorat. Lalu untuk hasil kerja dari inspektorat juga dapat dilihat pada laporan kinerja instansi pemerintah LKIP yang setiap tahun dibuat.

Kemudian hal yang menyebabkan belum maksimalnya hasil kerja dari inspektorat berdasarkan hasil wawancara dengan Kasub Evaluasi dan Pelaporan masih ada indikator yang belum tercapai seperti laporan yang tidak semua ditindaklanjuti karena alasan yang pertama yaitu keterbatasan SDM dalam inspektorat khususnya tenaga fungsional belum terpenuhi seluruhnya, yang kedua faktor anggaran

karena tidak seluruhnya tercover dan yang ketiga yaitu karena keterbatasan waktu pemeriksaan. Hal-hal diatas menyimpulkan bahwa belum optimalnya hasil kerja dari Inspektorat Manado dalam melakukan pengawasan dan pemeriksaan di perangkat daerah Kota Manado. Pengetahuan kerja adalah tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja. Berdasarkan informasi yang peneliti temukan di lapangan melalui wawancara dan data-data dari berbagai stakeholder (Inspektur Manado, Sekretaris Inspektorat, Kasubbag Administrasi & Umum, Kasubbag Evaluasi & Pelaporan, Akademisi, Anggota DPRD Manado dan Anggota LSM).

Menurut peneliti pengetahuan kerja dari Inspektorat Manado rata-rata sudah baik, disampaikan oleh Inspektur Manado bahwa berdasarkan wawancara menunjukkan bahwa pengetahuan kerja dari Inspektorat Manado rata-rata sudah baik tapi belum semuanya memenuhi kompetensi sebagai pengawas atau pemeriksa. Jika dilihat dari jumlah pegawai secara keseluruhan inspektorat memiliki 47 orang pegawai yang memiliki tingkat pendidikan S3 1 orang, S2 11 orang, S1 30 orang, DIII 2 orang dan SMA/SLTA 3 orang, kemudian diantaranya terdapat 25 pejabat fungsional tertentu. Dari tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai tentunya berbeda-beda sehingga pengembangan SDM merupakan hal yang wajib bagi setiap pegawai Inspektorat terlebih khusus untuk pegawai fungsional yang adalah sebagai pengawas dan pemeriksa di seluruh perangkat daerah. Kemampuan SDM merupakan ujung tombak dalam pengawasan dan SDM yang profesional

akan menghasilkan sesuatu yang berkualitas. Terbatasnya anggaran diklat/bimtek menjadi penghalang bagi inspektorat untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi aparatur secara menyeluruh dalam melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan di seluruh perangkat daerah.

Inisiatif yang dimaksud disini adalah tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. Berdasarkan informasi yang peneliti temukan di lapangan melalui wawancara dan data-data dari berbagai stakeholder (Inspektur Manado, Sekretaris Inspektorat, Kasubbag Administrasi & Umum, Kasubbag Evaluasi & Pelaporan, Akademisi, Anggota DPRD Manado dan Anggota LSM). Menurut peneliti inisiatif dari pegawai inspektorat manado masih terbatas pada aturan dan program kerja yang telah disusun selama setahun atau yang disebut PKPT Program Kegiatan Pengawasan Tahunan. Hal ini berdampak pada penyelesaian masalah yang terjadi dilapangan.

## Kesimpulan

1. Hasil kerja dari Inspektorat Kota Manado belum optimal, dikarenakan masih ada hasil kerja yang ditargetkan belum semua tercapai, masih ada yang tidak memenuhi target. Kemudian hasil kerja dalam hal ini dapat disimpulkan belum optimal karena keterbatasan SDM, keterbatasan anggaran dan keterbatasan waktu pemeriksaaan.

2. Pengetahuan kerja dari Inspektorat Kota Manado rata-rata sudah baik, tapi belum semuanya memenuhi kompetensi sebagai pengawas atau pemeriksa. Terbatasnya anggaran diklat/bimtek menjadi penghalang bagi inspektorat untuk meningkatkan pengetahuan dan

kompetensi aparatur secara menyeluruh dalam melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan di seluruh perangkat daerah.

3. Inisiatif dari Inspektorat Kota Manado masih terbatas pada aturan dan program kerja yang telah disusun selama setahun atau yang disebut PKPT Program Kegiatan Pengawasan Tahunan. Jadi inspektorat bekerja sesuai program dan aturan yang ada untuk pengawasan dan pemeriksaan di seluruh perangkat daerah dan juga sebagai pendamping dalam penyelesaian temuan atau masalah yang terjadi di setiap perangkat daerah. Hal ini berdampak pada penyelesaian masalah yang terjadi dilapangan karena harus mengacu pada PKPT yang telah dibuat.

4. Kecekatan mental dari Inspektorat Manado dapat disimpulkan bahwa kecekatan mental Inspektorat Manado sudah baik dalam menerima instruksi kerja dan dapat menyesuaikan dengan keadaan yang ada karena mereka mempunyai loyalitas yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari saat pegawai menerima instruksi kerja dari pimpinan, pegawai langsung responsif dan menindaklanjuti sesuai petunjuk.

5. Sikap dari Inspektorat Kota Manado dalam melaksanakan tugas sudah baik tapi semangat untuk bekerja harus lebih ditingkatkan untuk penyelesaian tugas yang diberikan karena masih ada laporan yang lama penyelesaiannya.

6. Disiplin waktu dari Inspektorat Kota Manado belum maksimal dikarenakan penyelesaian laporan hasil pemeriksaan masih ada yang terlambat diselesaikan, kemudian untuk absensi dari Inspektorat Kota Manado sudah baik dapat dilihat dari hasil absen yang tingkat kehadirannya diatas 90%.

## Saran

1. Dalam hal pencapaian hasil kerja inspektorat, sebaiknya lebih ditingkatkan dari hasil penyelesaian laporan dan tindak lanjut, kemudian ada penambahan SDM untuk menunjang beban kerja dari Inspektorat Manado yang tidak sebanding dengan pegawai yang ada.

2. Untuk pengetahuan kerja dari Inspektorat Kota Manado sebaiknya ditingkatkan lagi khususnya pegawai fungsional melalui diklat, bimtek atau pelatihan-pelatihan dalam meningkatkan kualitas dari pegawai dan untuk penerimaan pegawai sebaiknya sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan Inspektorat Manado.

3. Inisiatif dari pegawai Inspektorat Manado sebaiknya lebih ditingkatkan jangan hanya berpedoman pada Program Kerja Pengawasan Tahunan. Perlu inisiatif yang lebih dari pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

4. Untuk kecekatan mental dari Inspektorat Manado sebaiknya lebih ditingkatkan untuk penyesuaian cara kerja serta situasi kerja yang ada agar hasil kerja menjadi lebih maksimal.

5. Sikap dari Inspektorat Manado sebaiknya lebih ditingkatkan untuk penyelesaian tugas yang diberikan karena masih ada laporan yang lama penyelesaiannya.

6. Disiplin waktu dan absensi dari Inspektorat Manado sebaiknya lebih ditingkatkan untuk penyelesaian laporan dan tindak lanjut agar bisa memberikan laporan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

Dwiyanto. Agus. 2006. Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. Yogyakarta: PSKK-UGM.  
Arikunto. Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan

Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Manan. Bagir. 2005. Menyongsong Fajar Otonomi Daerah. Yogyakarta: PSH UII.

Osborne. David. 2005. Mewirusahaakan Birokrasi. Jakarta: PPM Manajemen.

Kurniawan. E.T. dan Saefullah. 2005. Pengantar Manajemen. Jakarta: Prenada Media.

Fathoni. Abdurrahmat. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Rineka Cipta.

Fauzan. Muhammad. 2006. Hukum Pemerintahan Daerah Kajian tentang Hubungan Keuangan antara Pusat dan Daerah. Yogyakarta: UII Press.

Gomes. Faustino. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.

Hamidi. 2005. Metode Penelitian Kualitatif. Malang: UMM Press.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mathis. R.L. dan J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Terjemahan Dian Angelia Salemba Empat.

Miles. M.B dan A. M. Huberman. 2005. Qualitative Data Analysis (terjemahan). Jakarta: UI Press.

Moleong. L. J. 2008. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mahmudi. 2015. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: STIM YKPN.

Mahsun. M. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFJ Yogyakarta.

- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nazir. M. 2009. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Simanjuntak. Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Suardeyasasri. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Sukarna. 2011. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Surbakti. Ramlan. 2010. *Memahami Ilmu Politik*. Jakarta: Grasindo.
- Prawirosentono. Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Widodo. J. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Banyu Media Publishing.
- Peraturan Menteri Nomor 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota.
- Peraturan Walikota Manado Nomor 35 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Inspektorat Kota Manado Tipe A
- Laporan Kinerja Inspektorat Kota Manado Tahun 2018