

**KINERJA INSPEKTORAT DAERAH  
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN DALAM PELAKSANAAN FUNGSI  
PENGAWASAN SELAMA PANDEMI COVID-19**

Bangkit Ahhadu

NPP. 29.1164

*Asdaf Kota Banjarbaru, Provinsi Kalimantan Selatan  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: [paksadiri@gmail.com](mailto:paksadiri@gmail.com)

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** *The research is based on the lack of human resources in the Regional Inspectorate of South Kalimantan Province based on data where the standard staff should be 52 people but only 33 people are available, this is still far from the results of the workload analysis at the Regional Inspectorate of South Kalimantan Province, then the supervision budget is cut to deal with the COVID-19 pandemic and the limited mobility of supervision to the relevant Regional Apparatus Organizations. **Purpose:** This study aims to determine and analyze the performance of the Regional Inspectorate of South Kalimantan Province in carrying out its main tasks and functions during the COVID-19 pandemic, the existing inhibiting factors and efforts to overcome these inhibiting factors. **Method:** The author uses qualitative research with descriptive methods and inductive approaches, among others, by using interviews, observation and documentation. **Result:** Based on the results, the author found that the Performance of the Regional Inspectorate of South Kalimantan Province in the Implementation of the Supervision Function During the Covid-19 Pandemic had been going well but not yet optimal due to the problem of the pandemic itself, the lack of human resources in the form of employees. **Conclusion:** However, this can be overcome by using online-based monitoring support technology, then monitoring targets that are not carried out according to schedule because budget cuts are then transferred to the next budget plan as well as maximizing human resources by increasing their workload so that all monitoring targets are in the work program annual supervision (PKPT) can be achieved.*

**Keywords:** *Performance, Inspectorate, Implementation, Supervision, Function, Covid-19*

**ABSTRAK**

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Penelitian dilatarbelakangi berdasarkan kurangnya sumber daya manusia di Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan berdasarkan data yang mana seharusnya standar pegawainya 52 orang akan tetapi yang tersedia hanya 33 orang, ini masih jauh dari hasil analisis beban kerja pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, kemudian anggaran pengawasan yang terpotong untuk menangani pandemi covid-19 serta terbatasnya mobilitas pengawasan ke Organisasi Perangkat Daerah terkait. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana kinerja Inspektorat Daerah Provinsi

Kalimantan Selatan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya selama pandemi *covid-19*, faktor-faktor penghambat yang ada serta upaya-upaya dalam mengatasi faktor-faktor penghambat tersebut. **Metode:** Penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif antara lain dengan menggunakan wawancara, observasi serta dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Berdasarkan hasil penelitian, penulis menemukan bahwa Kinerja Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Dalam Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Selama Pandemi *Covid-19* sudah berjalan dengan baik namun belum optimal dikarenakan masalah pandemi itu sendiri, kurangnya sumber daya manusia berupa pegawainya. **Kesimpulan:** Namun, hal tersebut dapat diatasi dengan pemanfaatan teknologi penunjang pengawasan berbasis *online*, kemudian target-target pengawasan yang tidak terlaksana sesuai jadwalnya karena pemotongan anggaran selanjutnya dialihkan pada rencana anggaran berikutnya serta memaksimalkan sumber daya manusia dengan menambah beban kerja mereka agar semua target pengawasan dalam program kerja pengawasan tahunan (PKPT) dapat tercapai.

**Kata Kunci:** Kinerja, Inspektorat, Pelaksanaan, Fungsi Pengawasan, *Covid-19*

## I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Salah satu fungsi manajemen yang dikemukakan oleh Badrudin dalam bukunya yang berjudul Dasar-dasar manajemen mengutip pendapat ahli G.R. Terry yaitu pengawasan (*controlling*). Pengawasan merupakan sebuah Tindakan menilai apakah sebuah kegiatan sudah berjalan sebagaimana rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Kegiatan pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat mendeteksi apakah ada masalah ataupun kesalahan yang pada akhirnya akan dibetulkan dan yang terpenting kesalahan tersebut tidak terulang kembali (Yuwono,2001:61). Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen secara menyeluruh merupakan tanggung jawab setiap bagian pada instansi apapun. Hakikat dari pengawasan itu sendiri adalah untuk dapat mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan pada sebuah kegiatan pemerintahan/ organisasi seperti penyelewengan, penyimpangan, hambatan serta kegagalan pada proses pencapaian target dan tujuan dalam hal pelaksanaan fungsi dan tugas pemerintahan/ organisasi. Sebagai bagian dari kegiatan serta tanggung jawab pemimpin, sasaran pengawasan adalah untuk menciptakan serta meningkatkan efektifitas, efisiensi serta ketertiban dalam pencapaian target dan pelaksanaan fungsi dan tugas pemerintahan/ organisasi.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dibantu oleh unsur pengawas yang disebut inspektorat. Inspektorat merupakan sebuah badan pengawasan yang fungsi serta tugasnya langsung bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah. Dalam rangka manajemen risiko dan prosedur pemerintah, inspektorat harus meningkatkan kualitas kinerjanya baik dari segi kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya untuk menghindari kesalahan. Kegiatan pengawasan yang baik akan terwujud apabila para aparatur tersebut memiliki kualitas serta kuantitas yang memadai.

Berdasarkan Renstra Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yang mana diterangkan bahwa dari analisis BPKP pada beban kerja di Inspektorat yang mana seharusnya standar pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan berjumlah 52 orang namun yang tersedia hanya 33 orang. Ini menunjukkan bahwa terdapat kekurangan pada Sumber Daya Manusia di Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Laporan Kinerja Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2020 pada bagian Isu strategis organisasi di bagian Sumber Daya Manusia disebutkan bahwa ketersediaan Aparat

Fungsional Pengawasan yaitu Pejabat Fungsional Auditor masih terbatas dan kondisi kapasitas sumber daya manusia yang belum merata dapat berdampak terhadap kurang maksimalnya pelaksanaan tugas-tugas pengawasan. Selain itu ditambah dengan adanya wabah Pandemi *Covid-19* yang pada akhirnya berdampak pada kinerja inspektorat itu sendiri yang kurang maksimal.

## 1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil

Adanya wabah pandemi Covid-19 yang mulai berkembang di Indonesia pada awal tahun 2020. Keadaan tersebut memberikan pengaruh yang besar pada keadaan negara di sektor kesehatan, perekonomian dan pembangunan. Berkaitan dengan keadaan itu, Pemerintah Indonesia menerbitkan sebuah kebijakan yaitu penerapan protokol kesehatan bagi masyarakat dalam kehidupan sehari-hari tidak terkecuali bagi aparatur sipil negara (ASN). Penerapan protokol kesehatan bagi aparatur sipil negara antara lain pelaksanaan *Work From Home* (WFH), bekerja di kantor secara bergantian dan kebijakan lain yang menjadikan kinerja para aparatur sipil negara (ASN) kurang optimal.

Dampak dari pandemi *Covid-19* serta kebijakan *Work From Home* (WFH) bagi Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yaitu kurang optimalnya pelaksanaan pengawasan yang mana jika biasanya pengawasan dilakukan dengan datang langsung ke Satuan Kerja Perangkat Daerah yang diawasi, namun sekarang harus dilakukan secara daring dengan menggunakan aplikasi *zoom* ataupun *Google Meet*.

Penelitian ini akan dibatasi menjadi 3 rumusan masalah dalam pembahasannya karena menurut penulis sudah mewakili permasalahan yang ada. Adapun rumusan masalah yang akan penulis teliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dalam pelaksanaan fungsi pengawasan selama pandemi *covid-19*?
2. Apa sajakah faktor penghambat kinerja yang dihadapi oleh Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dalam pelaksanaan fungsi pengawasan selama pandemi *covid-19*?
3. Apa sajakah upaya yang dilakukan Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada dalam pelaksanaan fungsi pengawasan selama pandemi *covid-19*?

## 1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi dari beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan. Penelitian Hamriani berjudul *Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Di Kabupaten Enrekang* (Hamriani, 2019), menemukan bahwa terdapat penyimpangan-penyimpangan yang sering terjadi pada penyelenggaraan pemerintahan daerah dikarenakan kurang efektifnya proses pengawasan oleh badan yang bertugas. Penelitian ini menggunakan teori kinerja dari Agus Dwiyanto (2006 : 50-51) yang memiliki tolak ukur kepuasan sebuah kinerja antara lain yaitu Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas. Penelitian Abd Khalid Hs. Pandipa yang berjudul *Analisis Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Poso* menemukan bahwa kinerja pegawai di sana dinilai berdasarkan aspek kuantitas masih masuk kategori cukup, dari aspek kualitas tergolong kurang dan aspek ketepatan waktu juga termasuk kurang tepat waktu. Penelitian ini menggunakan teori kinerja dengan indikator yang digunakan yaitu: a. Aspek kuantitas; b. aspek kualitas; dan c. ketepatan waktu.

## 1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana teori yang digunakan yaitu teori dari Robbins yang mempunyai dimensi-dimensinya antara lain Kualitas dengan indikator-indikatornya antara lain pengukuran kualitas kinerja, kualitas hasil kinerja serta keterampilan dan kemampuan karyawan, kemudian dimensi kuantitas dengan

indikator jumlah yang dihasilkan, selanjutnya dimensi ketepatan waktu dengan indikator-indikator diselesaikan diawal waktu, dilihat dari output serta memaksimalkan waktu, kemudian dimensi efektifitas dengan indikatornya yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan serta yang terakhir dimensi kemandirian dengan indikatornya yaitu komitmen kerja dan tanggung jawab karyawan.

## **1.5 Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai Kinerja Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dalam Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Selama Pandemi *Covid-19*.

## **II METODE**

Metode yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan salah satu jenis penelitian untuk mengeksplorasi dan memahami makna di sejumlah individu atau organisasi yang terdiri dari orang-orang yang berasal dari masalah sosial. Penelitian kualitatif pada umumnya bisa dipergunakan bagi penelitian mengenai kehidupan masyarakat, tingkah laku, sejarah, konsep atau fenomena, masalah sosial dan lain-lain (Creswell:2016).

Penulis mengumpulkan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 7 orang informan yang terdiri dari Inspektur Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, Sekretaris Inspektorat dan Kepala Subbagian Perencanaan, Keuangan dan Aset yang masing-masing berjumlah 1 orang serta Inspektur Pembantu Wilayah, Pejabat Fungsional Auditor Madya yang masing-masing berjumlah 2 orang. Adapun analisisnya menggunakan teori kinerja yang dicetuskan oleh Stephen P. Robbins (Robbins, 2016) yang menyatakan bahwa kinerja memiliki dimensi antara lain: 1. Kualitas Kerja; 2. Kuantitas; 3. Ketepatan Waktu; 4. Efektifitas; 5. Kemandirian.

## **III HASIL DAN PEMBAHASAN**

Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan merupakan unsur pengawas internal Pemerintahan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yang mana dalam pelaksanaan tugasnya bertanggungjawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah. Inspektorat memiliki tugas membantu gubernur dalam melakukan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

Pandemi *Covid-19* yang masih berlangsung sampai saat ini berdampak pada berbagai kinerja lembaga pemerintahan di Indonesia tak terkecuali pengawasan oleh Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Penulis menganalisis kinerja Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan selama pandemi *covid-19* menggunakan teori dari Robbins yang menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja pegawai terdapat lima dimensi yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Adapun pemaparannya dapat dilihat pada subbab berikut:

### **3.1 Kualitas**

#### **3.1.1 Pengukuran Kualitas Kinerja**

Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dalam mengukur kualitas kinerja pegawainya menggunakan Laporan Pengukuran Kinerja. Berkaitan dengan Laporan Pengukuran Kinerja, Ibu Desiani Ayu Prameswari, SE, M.M. selaku Kepala Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Aset menuturkan dalam wawancaranya:

Seperti yang dapat dilihat pada dokumen Laporan Pengukuran Kinerja Pejabat Struktural, Kami dalam masing-masing posisi jabatan sudah memiliki tugas utama, indikator dari tugas tersebut, target yang dicanangkan dan capaian dari target tersebut. Jadi dari situ kami sudah punya pedoman dalam melakukan pekerjaan karena ada target yang harus dicapai.

**Tabel 3. 1**  
**Laporan Pengukuran Kinerja Desember 2021 Sekretaris Inspektorat Daerah Prov. Kalsel**

No	Kinerja Utama	Indikator	Capaian Tahun Lalu	Target dan Capaian			Target Akhir Renstra	Capaian s.d. Tahun ini Terhadap Target Akhir Renstra
				Target	Realisasi Bulan Ini	%Capaian sd bulan ini		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Inspektorat Daerah	Nilai SAKIP Inspektorat Daerah	100%	Nilai 85,00	98%	98%	100%	94%
2.	Meningkatnya Pengelolaan aset	Persentase aset yang tercatat	100%	100%	8,33%	100%	50%	91%
3.	Meningkatnya pelayanan sarana prasarana dan administrasi perkantoran	Persentase pemenuhan sarana dan prasarana yang dibutuhkan Inspektorat Daerah	100%	100%	8,33%	100%	100%	91%
4.	Meningkatnya Administrasi Kepegawaian	Data Kepegawaian yang update	100%	100%	8,33%	100%	100%	91%
5.	Meningkatnya peningkatan Kualitas SDM Inspektorat Daerah.	Persentase SDM Inspektorat Daerah yang bersertifikat sesuai keahlian	100%	100%	8,33%	100%	100%	91%

Sumber: Laporan Pengukuran Kinerja Pejabat Struktural ITDA Prov Kalsel Desember 2021

Pada tabel diatas merupakan salah satu bagian dari dokumen Laporan Pengukuran Kinerja Pejabat Struktural pada jabatan Sekretaris di Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Bulan Desember Tahun 2021. Dalam tabel di atas tertera apa saja kinerja dan indikator dari jabatan tersebut yang harus dikerjakan, target kinerja serta capaian dari target kinerja tersebut.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pengukuran kualitas kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dilakukan dengan indikator-indikator yang tertera dalam Laporan Pengukuran Kinerja setiap bulannya.

Hasil capaian dari Jabatan Sekretaris yang tercantum dengan *range* 0%-100%. Dari hasil observasi oleh penulis yang mana seperti telah disebutkan sebelumnya dan dari sampel tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja Pejabat Struktural di Inspektorat sudah cukup baik walaupun belum optimal.

### 3.1.2 Kualitas Hasil Kinerja

Berbicara tentang kualitas hasil pekerjaan dari Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dapat dikatakan sudah baik namun sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Inspektur pada tanggal 12 Januari 2022 yaitu:

“untuk kualitas hasil pekerjaan yang kami hasilkan sudah cukup baik walaupun belum optimal dan terkendala dengan metode serta tata cara pengawasan yang berubah akibat dari pandemi *Covid-19* ini.”

Selain itu Ibu Andi Anilawati. A, ST, M.M. selaku Sekretaris Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan menambahkan:

“Untuk kualitas hasil pekerjaan tidak diragukan lagi karena para pegawai di inspektorat sudah bekerja dengan maksimal sesuai SOP yang ada. Hasil kinerja tersebut dapat dilihat pada Laporan Pengukuran Kinerja kami.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas hasil kinerja pegawai sudah baik tetapi belum optimal.

### 3.1.3 Keterampilan dan Kemampuan Pegawai

Terkait indikator ketiga pada dimensi kualitas yaitu keterampilan dan kemampuan karyawan, pada saat pandemi ini banyak bermunculan teknologi dan aplikasi baru seperti aplikasi *google meet* dan *zoom* yang menjadi penunjang dalam pelaksanaan tugas untuk pertemuan secara daring tak terkecuali di Inspektorat. Pada penggunaan teknologi ini kemudian muncullah permasalahan yaitu dalam hal pengoperasian teknologi tersebut beberapa pegawai terutama yang bisa dikatakan sudah agak tua masih terbata-bata bahkan tidak bisa. Hal ini dipertegas dengan hasil wawancara bersama salah satu Auditor Madya pada wilayah Inspektur Pembantu (Urban) II, Ibu R. Rr Nine Suryanti, S.T., M.M. yaitu:

“kemampuan penggunaan teknologi yang ada dalam pelaksanaan pengawasan secara daring bagi beberapa pegawai itu dinilai kurang mumpuni terutama pegawai-pegawai lama dan yang sebentar lagi pensiun.”

Bapak Ahmad Fydayeen, S.H., M.Si. selaku Inspektur Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan juga menuturkan:

“Kemampuan dari pegawai-pegawai dalam pengoperasian teknologi aplikasi yang ada sekarang memang berbeda-beda tetapi setiap kali ada pertemuan, para pegawai-pegawai yang ada diberikan arahan serta motivasi untuk meng-*upgrade* diri.”

Artinya bahwa meskipun sebagian dari pegawai tersebut masih terbata-bata bahkan tidak bisa mengoperasikan teknologi-teknologi yang ada, mereka diharapkan memiliki kemauan untuk belajar sehingga pada akhirnya mereka bisa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan yang telah dilakukan oleh penulis diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan dan kemampuan kinerja pada Inspektorat Daerah Provinsi

Kalimantan Selatan sudah dapat dikatakan baik walaupun masih terdapat beberapa pegawai terutama pegawai lama dan yang sebentar lagi pensiun belum dapat mengoperasikan teknologi serta aplikasi penunjang pekerjaan di masa pandemi saat ini. Namun hal tersebut dapat diatasi dengan pemberian motivasi dari para pimpinan untuk menumbuhkan kemauan belajar dari para pegawai tersebut.

### **3.2 Kuantitas**

#### **3.2.1 Jumlah yang Dihasilkan**

Penulis melakukan wawancara guna mengetahui kuantitas kinerja pegawai yang ada di Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Inspektur Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, Bapak Ahmad Fydayeen, S.H., M.Si. menyampaikan bahwa:

“Untuk jumlah hasil pekerjaan yang kami selesaikan dapat tetap sesuai dengan target yang dicanangkan dalam Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) meskipun ada beberapa yang harus terlambat akibat pandemi covid namun pada akhirnya tetap dapat terselesaikan.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan di atas dan juga data pendukung dapat disimpulkan bahwa jumlah kuantitas kinerja yang dihasilkan oleh Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sudah baik serta sesuai yaitu dapat terselesaikan dan tercapainya seluruh target pada Program Kerja Pengawasan Tahunan meskipun dalam penyelesaian beberapa pengawasan harus mengalami keterlambatan dikarenakan faktor anggaran dan pandemi *Covid-19*.

### **3.3 Ketepatan Waktu**

#### **3.3.1 Diselesaikan Diawal Waktu**

Penulis melakukan wawancara dengan beberapa informan guna mengetahui ketepatan waktu yang dilakukan oleh para pegawai dalam hal penyelesaian tugas-tugas di Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sehingga dapat dinilai bagaimana kinerjanya. Bapak Ahmad Fydayeen, S.H., M.Si. selaku Inspektur Inspektorat menjawab pertanyaan penulis tentang ketepatan waktu di Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sebagai berikut:

“Ketepatan waktu menjadi hal yang sangat krusial bagi kami dalam pelaksanaan pengawasan dan pencapaian target-target dalam PKPT namun dikarenakan kondisi pandemi saat ini membuat beberapa kegiatan pengawasan dan pelaksanaan PKPT menjadi tertunda.”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas di awal waktu pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sudah dapat dikatakan baik walaupun masih terdapat kekurangan-kekurangan sehingga tidak dapat dikatakan maksimal. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan para informan dan hasil observasi bahwa yang menjadi kendala utama adalah pandemi *covid-19* yang membuat jadwal PKPT tertunda serta anggaran pengawasan yang terpengkas untuk penanganan pandemi tersebut.

#### **3.3.2 Dilihat dari Sudut Koordinasi dengan Output**

Koordinasi menurut Wikipedia merupakan upaya antar anggota dalam kelompok maupun antar kelompok lain untuk melaksanakan sinkronisasi sehingga memberikan kesatuan tindakan dalam usaha mencapai tujuan dan target-target yang telah ditetapkan. Koordinasi yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang diperiksa terutama selama pandemi ini dikarenakan penerapan protokol kesehatan yaitu *via online* atau dalam jaringan melalui aplikasi Whatsapp dan media sosial lainnya. Selain itu, kegiatan *entry meeting* atau pertemuan awal dengan OPD yang diperiksa yang mana biasanya dilakukan langsung

dengan datang ke kantor OPD tersebut saat ini hanya dilakukan *via online* melalui aplikasi *Zoom* ataupun *Google Meet*.

Dalam wawancara dengan Bapak Ahmad Fydayeen, S.H., M.Si. selaku Inspektur Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan beliau mengatakan:

Koordinasi dengan OPD terkait yang diawasi itu sudah pasti dan sudah sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang ada. Yang menjadi masalah adalah sekarang stigma dari beberapa OPD yang ada bahwa ketika ada kegiatan pengawasan berupa pemeriksaan dari Inspektorat disitu lah dikatakan bahwa Inspektorat mencari-cari kesalahan (*watch dog*) dari OPD tersebut sehingga membuat terlambatnya pengiriman data-data yang kami perlukan. Padahal dalam pemeriksaan tersebut kami disitu melakukan pendampingan dan pengawalan serta memberitahu kesalahan agar diperbaiki sebelum diperiksa oleh pusat.

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dalam hal koordinasi dengan *output* atau disini yaitu OPD yang diperiksa melalui aplikasi secara daring sudah baik dan sesuai SOP yang ada, hanya saja terkendala dari stigma dan respon lambat dari OPD terkait yang dalam mengirimkan data-data yang akan diperiksa oleh inspektorat.

### **3.3.3 Memaksimalkan Waktu**

Memaksimalkan waktu berarti mempergunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan. Dalam hal memaksimalkan waktu bagi pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, Ibu Yayuk Suyanti, S. Sos., M.A.P. selaku Auditor Madya pada wilayah Irbab III mengatakan:

Kami sudah berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kami terlebih selama masa pandemi saat ini. Meskipun saat ini sudah diterapkan sistem *Work From Home (WFH)* di kantor kami, namun jikalau memang ada data ataupun sesuatu yang dilakukan untuk menunjang penyelesaian tugas kami tetap berangkat ke kantor agar jadwal pengawasan yang sudah ada dapat kami selesaikan walaupun masih ada yang bisa molor.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa para pegawai yang ada di Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sudah berusaha memaksimalkan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Maka dapat dikatakan dalam hal ketepatan waktu Inspektorat sudah bisa dikatakan baik meskipun ada beberapa faktor yang membuatnya kurang optimal.

## **3.4 Efektifitas**

Efektifitas secara garis besar yaitu seberapa baik pekerjaan yang dilakukan dan seberapa berhasil seseorang mencapai target atau hasil yang diharapkan. Berdasarkan penuturan Robbins (2016), efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya yang ada. Penulis melakukan wawancara guna mengetahui efektifitas kinerja pegawai yang ada pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

### **3.4.1 Tingkat Penggunaan Sumber Daya Organisasi yang Dimaksimalkan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Ibu Andi Anilawati, A, ST, M.M. beliau menambahkan dalam wawancaranya:

Salah satu masalah kami yaitu kekurangan Sumber Daya Manusia berupa auditor yang membuat pelaksanaan kegiatan pemeriksaan menjadi kurang maksimal. Meskipun begitu kami mengusahakan bagaimana agar dapat tetap mencapai target-target yang dicapai dengan mendayagunakan serta memaksimalkan sumber daya yang ada dengan cara menambah



beban kerja pegawai sesuai dengan kapabilitas masing-masing auditor. Padahal Idealnya menurut perhitungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat itu seharusnya mempunyai 80 orang auditor dan 60 orang P2UPD, sedangkan pada Inspektorat Provinsi Kalsel sendiri hanya memiliki 34 orang total gabungan dari auditor dan P2UPD. Selain itu untuk sarana penunjang tugas seperti laptop juga ada kekurangan namun bisa diatasi dengan pemakaian laptop pribadi masing-masing pegawai

Berikut ini adalah data komposisi Pejabat Fungsional Auditor dan P2UPD pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan:

**Tabel 3. 2**  
**Komposisi Pejabat Fungsional Auditor (PFA) dan P2UPD di Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan**

No	Nama	Jabatan
1	2	3
1.	H. Syaiful Bahrie AR, SH, M.Si	Auditor Utama
2.	R. Rr Nine Suryanti, ST, MM	Auditor Madya
3.	Yayuk Suyanti, S. Sos, M.AP	Auditor Madya
4.	Nadiyah, SE, M. Si	Auditor Madya
5.	Raden Indra, SE, M. Acc	Auditor Madya
6.	Titien Noviana Rose, SKM	Auditor Muda
7.	M. Darmawan Natsir, SE	Auditor Pertama
8.	Sirajudin Fahmi, SH	Auditor Muda
9.	Adhitya Candra Utama, SE, M.IP	Auditor Muda
10.	Linda Zulvina, ST	Auditor Muda
11.	Ahmad Syafi'i SH, MH	Auditor Muda
12.	Fitria Humaira, SH	Auditor Muda
13.	Taufik Hidayat , SE	Auditor Muda
14.	Herliani, ST	Auditor Muda
15.	Sutarminingsih, SE	Auditor Muda
16.	Novie Heppiantie, ST	Auditor Muda
17.	Khairufiddinsyah, SE	Auditor Pertama
18.	Yanti Ekawati, ST	Auditor Pertama
19.	M. Anshori Riyadie, SE	Auditor Pertama
20.	Drs. Ernandi Rafiriansyah, MM	P2UPD Pertama

21.	Farida Handayani, SH, MH	P2UPD Pertama
22.	Drs H. Supian AH, MM	P2UPD Pertama
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
23.	Drs. H. Abdul Kadir, M.AP	P2UPD Pertama
24.	Dra. Hj. Susilawati	P2UPD Pertama
25.	Hj. Norhaida, S. Sos	P2UPD Pertama
26.	Drs. H. Zulkifli	P2UPD Pertama
27.	Tirawan Noor, S.AB	P2UPD Pertama
28.	Hj. Hayati, SE	P2UPD Pertama
29.	Enny Mawarni, SE	P2UPD Pertama
30.	Hj. Mariaty, SE	P2UPD Pertama
31.	Lilik Herawati, SE	P2UPD Pertama
32.	M. Yusuf, SH	P2UPD Muda
33.	Husaini, SE	P2UPD Muda
34.	H. Bahruni, S. AB	P2UPD Muda
Total Jumlah Auditor & P2UPD		34 Orang

Sumber: Data Komposisi APIP Inspektorat Prov Kalsel

Dari tabel data diatas dapat kita ketahui bahwa jumlah Pejabat Fungsional Auditor pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan berjumlah 19 orang, sedangkan jumlah P2UPD ada 15 orang sehingga total jumlah mereka adalah 34 orang. Data ini mendukung pernyataan sebagaimana yang dikatakan oleh Sekretaris Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Ibu Andi Anilawati. A, ST, M.M. bahwa jumlah 34 orang pejabat fungsional yang ada ini masih terbilang mengingat beban kerja yang ada serta perhitungan dari BPKP yang mana idealnya Inspektorat itu mempunyai 80 orang auditor dan 60 orang P2UPD.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu informan dapat disimpulkan bahwa efektifitas kinerja yang ada pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sudah baik dan sangat memaksimalkan armada yang ada. Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sudah mampu mengelola sumber daya manusia yang terbatas agar tetap dapat menyelesaikan tugas yang ada apalagi dengan tugas-tugas baru tambahan dari pusat selama pandemi *covid* ini meskipun di sisi lain beban kerja otomatis bertambah.

### 3.5 Kemandirian

Kemandirian menurut wikipedia merupakan tingkat seorang pegawai atau karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai komitmen kerja. Menurut Robbins (2016) kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana pegawai atau karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab mereka terhadap kantor. Dalam pembahasan kali ini, penulis akan melakukan wawancara dengan beberapa informan yang ada guna mengetahui

sejauh mana tingkat kemandirian dari para pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

### 3.5.1 Komitmen Kerja

Menurut Wikipedia komitmen merupakan tindakan untuk melakukan sesuatu yang disertai dedikasi dan rasa mengikat akan suatu hal tersebut. Penulis melakukan wawancara guna mengetahui kemandirian kinerja pegawai yang ada pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Inspektur Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan menjawab pertanyaan mengenai kemandirian kinerja berupa komitmen kerja para pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sebagai berikut:

“Kalau soal komitmen kami sudah sangat berkomitmen atas pekerjaan kami terlebih lagi pada masa pandemi saat ini yang mana ada tugas-tugas tambahan dari pusat ya mau tidak mau.”

Kemudian Bapak Drs. Ibnu Ansyari, M.M. sebagai Inspektur Pembantu III (Irbn III) menambahkan juga:

“Kalau dari segi komitmen kami tetap menjaganya meskipun pola pengawasan yang berubah akibat pandemi ini.”

Berdasarkan wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen pegawai di Inspektorat dalam pelaksanaan tugas selama masa pandemi ini tetap terjaga dengan baik. Beberapa dari mereka bahkan rela datang ke kantor yang mana padahal saat itu mereka sedang mendapat giliran *Work From Home* (WFH).

### 3.5.2 Tanggung Jawab Pegawai

Tanggung jawab merupakan perilaku untuk bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu dan siap menerima risiko dari perbuatannya itu. Penulis ingin mengetahui sejauh mana kemandirian kinerja berupa tanggung jawab dalam bekerja yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dengan melakukan wawancara kepada beberapa informan.

Ibu Laily Husna, SE, MM selaku Inspektur Pembantu (Irbn) Wilayah II dalam wawancaranya mengatakan:

Tanggung jawab kami terhadap pekerjaan kami selama masa pandemi saat ini tidak berubah sama seperti sebelum pandemi. Kami berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan apa yang sudah seharusnya menjadi tugas dan kewajiban meskipun terdapat kendala-kendala saat ini seperti pandemi, anggaran yang di *refocusing* dan sumber daya manusia kami yang terbatas.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa meskipun terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan seperti Pandemi *Covid-19*, anggaran yang dialihkan serta kekurangan Sumber Daya Manusia, namun itu tidak mempengaruhi tanggung jawab dari para pegawainya. Mereka tetap berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada dengan baik.

## 3.6 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pada penelitian ini penulis menemukan bahwa kinerja Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan selama pandemi *Covid-19* sudah dapat dikatakan baik namun belum sepenuhnya optimal. Hal ini dikarenakan beberapa faktor penghambat antara lain:

- a. Pandemi *covid-19* yang membuat mobilitas pengawasan ke organisasi perangkat daerah (OPD) terkait menjadi terhambat.
- b. Terdapat kendala pada penerimaan konfirmasi secara *online* yang kurang responsif dari organisasi perangkat daerah (OPD) yang diperiksa
- c. Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada sehingga membuat beban kerja pengawasan bertambah serta keterlambatan pelaksanaan Program Kerja Pengawasan Tahunan

Adapun upaya-upaya dari Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dalam menghadapi faktor-faktor penghambat yang ada antara lain:

- a. Kegiatan pengawasan dilakukan secara daring dan juga dilakukannya penerapan Program Pengawasan Berbasis Risiko
- b. Menggunakan data arsip pengawasan terdahulu sebagai bahan acuan dalam melakukan pemeriksaan jikalau respon OPD terkait yang diperiksa memakan waktu lama dalam pengiriman data terbaru
- c. Sudah dilakukan pengusulan penambahan pegawai baru di Inspektorat kepada pihak yang berwenang dalam urusan tersebut

#### **IV KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data, analisis dan wawancara yang dilaksanakan pada saat penulis melakukan penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dalam Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Selama Pandemi *Covid-19* ini sudah tergolong baik meskipun belum optimal. Hal ini dilihat dari lima dimensi penilaian kinerja yang ada sudah baik. Walaupun masih terdapat kekurangan dan kelemahan namun hal tersebut tidak terlalu berpengaruh pada pelaksanaan tugas pengawasan dan penyelesaian tugas.
2. Berdasarkan analisis data dan kondisi lapangan yang menjadi faktor penghambat kinerja Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan selama pandemi *covid-19* adalah sebagai berikut:
  - a. Pandemi *covid-19* yang membuat mobilitas pengawasan ke organisasi perangkat daerah (OPD) terkait menjadi terhambat.
  - b. Terdapat kendala pada penerimaan konfirmasi secara *online* yang kurang responsif dari organisasi perangkat daerah (OPD) yang diperiksa
  - c. Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada sehingga membuat beban kerja pengawasan bertambah serta keterlambatan pelaksanaan Program Kerja Pengawasan Tahunan
3. Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan mensiasati beberapa keterbatasan yang diakibatkan oleh factor-faktor penghambat yang ada. Upaya-upaya yang dilakukan antara lain:
  - a. Kegiatan pengawasan dilakukan secara daring dan juga dilakukannya penerapan Program Pengawasan Berbasis Risiko
  - b. Menggunakan data arsip pengawasan terdahulu sebagai bahan acuan dalam melakukan pemeriksaan jikalau respon OPD terkait yang diperiksa memakan waktu lama dalam pengiriman data terbaru

- c. Sudah dilakukan pengusulan penambahan pegawai baru di Inspektorat kepada pihak yang berwenang dalam urusan tersebut

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu. Penelitian juga hanya mengambil data dari informan internal pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan saja

**Arah Masa Depan Penelitian (future work).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan kinerja Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dan juga mengambil data dari survei pendapat masyarakat mengenai kinerja inspektorat untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

## V UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih terutama penulis tujukan kepada Inspektur Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan beserta jajaran yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan juga kepada seluruh pihak yang telah banyak membantu selama penelitian ini.

## VI DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, Albi dan Johan S. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Google Buku. CV Jejak.
- Badrudin. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Creswell, J.W. 2016. *Research Design : Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Edisi Keempat (Cetakan Kesatu). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, I. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi Cetakan Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko. 2013. *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, M.T.E., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Murhaini, S. 2014. *Manajemen Pengawasan Pemerintahan Daerah Yogyakarta*: Pustaka Pelajar.
- Pabundu, M.T. 2010. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan KinerjaPerusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dariteori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Simangunsong, F. 2016. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Situmorang, Viktor M dan Juhir, Jusuf. 1994. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*. Jakarta: Rineka cipta.
- Sobirin, A. 2009. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Percetakan YKPN
- Sugiyono. 2016. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- , 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. MuliaKencana Semesta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuwono, T. 2001. *Manajemen Otonomi Daerah, Pusat Kajian Otonomi Daerah dan Kebijakan Publik (PUSKODAK)*. Semarang: UNDIF.
- Pemerintahan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2020.
- Rencana Strategis Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2016-2020.

