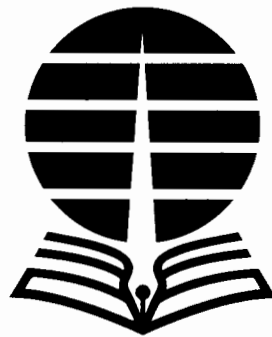


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**MEKANISME KERJA PENGAWASAN INTERNAL
PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN
ACEH UTARA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
LEMBAGA KABUPATEN**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

DAYAN ALBAR

NIM. 501473309

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

ABSTRACT**MECHANISM OF INTERNAL AUDIT IN ACEH REGENCY
INSPECTORATE OFFICE IN IMPROVING PERFORMANCE
INSTITUTE OF NORTH DISTRICT**

Dayan Albar
501473309

*Graduate Studies Program
Indonesia Open University*

The fact that the large volume of work and responsibility borne by the employees really severe then such a state is demanding apparatus capable, robust, and high quality of the duties and responsibilities. oversight mechanisms are important in running the organization, therefore, every leader should be able to perform the function of supervision as a management function. Therefore, the importance of improving the supervisory function in local governance. The purpose of this study was to analyze the internal oversight mechanisms in North Aceh District Inspectorate Office. To analyze the effectiveness of the internal monitoring of the performance of North Aceh District Inspectorate. From the analysis result is that the mechanism of inspection and supervision of the Regional Inspectorate Sitaro Islands Regency in performing the function of inspection and supervision of the objects to be checked by inspectors Sitaro Islands Regency is as follows: a) Preparation of inspection; b) Implementation of Inspection;) Reporting Examination Results; d) The preparation of examination reports (LHP). Results of assessment of the effectiveness of the inspection of the administration of local government that has been done has been effective, with the reason for the inspection of the performance of local government that has been in accordance with what has been planned.

Keywords: working mechanisms, internal control and performance

ABSTRAK

MEKANISME KERJA PENGAWASAN INTERNAL PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN ACEH UTARA DALAM MENINGKATKAN KINERJA LEMBAGA KABUPATEN

Dayan Albar
501473309

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Adanya kenyataan bahwa besarnya volume pekerjaan dan tanggungjawab yang dipikul oleh pegawai sungguh berat maka keadaan yang demikian memang menuntut adanya aparat yang cakap, tangguh, dan berkualitas tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Mekanisme pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan kegiatan organisasi, oleh karena itu setiap pimpinan harus dapat menjalankan fungsi pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen. Oleh karena itu, betapa pentingnya meningkatkan fungsi pengawasan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis mekanisme pengawasan internal pada Kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara. Untuk menganalisis efektivitas pengawasan internal terhadap kinerja Inspektorat Kabupaten Aceh Utara. Dari analisa didapat hasil bahwa mekanisme pemeriksaan dan pengawasan dari Inspektorat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro dalam melakukan fungsi pemeriksaan dan pengawasan terhadap objek-objek yang akan diperiksa menurut Inspektur Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro adalah sebagai berikut : a) Persiapan pemeriksaan; b) Pelaksanaan Pemeriksaan; c) Pelaporan Hasil Pemeriksaan; d) Penyusunan laporan hasil pemeriksaan (LHP). Hasil penilaian mengenai efektivitas dalam pemeriksaan atas penyelenggaraan Pemerintah daerah yang selama ini dilakukan sudah efektif, dengan alasan karena pelaksanaan pemeriksaan kinerja Pemerintahan daerah yang selama ini telah sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Kata Kunci : mekanisme kerja, pengawasan intern dan kinerja

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

JUDUL TAPM : MEKANISME KERJA PENGAWASAN
INTERNAL PADA KANTOR INSPEKTORAT
KABUPATEN ACEH UTARA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA LEMBAGA
KABUPATEN

NAMA : Dayan Albar

NIM : 501473309

PROGRAM STUDI : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK (MAP)

HARI/TANGGAL : 08 Oktober 2016

Menyetujui,

Pembimbing I



Prof. Dr. Syafei Ibrahim, M. Si
Nip. 19550418 198502 1 001

Pembimbing II



Suciati, M. Sc., Ph. D
Nip. 19520213 198503 2 001

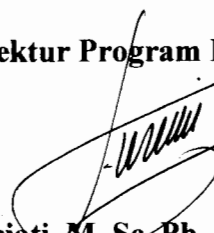
Mengetahui,

Ketua Bidang ISIP



Dr. Darmanto, M. Ed.
NIP. 19591027 198603 1 003

Direktur Program Pascasarjana



Suciati, M. Sc., Ph. D
NIP. 19520213 198503 2 001

**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN
PENDIDIKAN TINGGI REPUBLIK INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat, 15418
Telp 021. 74155050, Fak. 021. 7415588**

PENGESAHAN

Nama : Dayan Albar
 NIM : 501473309
 Program Studi : Magister Administrasi Publik (MAP)
 Judul Tesis : Mekanisme Kerja Pengawasan Internal Pada Kantor
 Inspektorat Kabupaten Aceh Utara Dalam Meningkatkan
 Kinerja Lembaga Kabupaten

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

Hari/ tanggal : 08 Oktober 2016

Waktu : 10.00 WIB

dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

1. **Ketua Komisi Penguji**
Dr. Sri Listyarini, M.Ed
2. **Penguji Ahli**
Prof. Dr. Ngadisah, MA
3. **Penguji I/Pembimbing I**
Prof. Dr. Syafei Ibrahim, M. Si
4. **Penguji II/Pembimbing II**
Suciati, M. Sc., Ph. D

**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN
PENDIDIKAN TINGGI REPUBLIK INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat, 15418
Telp 021. 74155050, Fak. 021. 7415588**


PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Mekanisme Kerja Pengawasan Internal Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara Dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga Kabupaten” adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Banda Aceh, 08 Oktober 2016

Saya yang menyatakan,



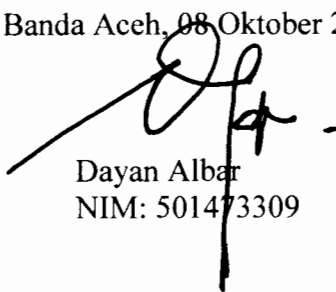

Dayan Albar
NIM. 501473309

**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN
PENDIDIKAN TINGGI REPUBLIK INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat, 15418
Telp 021. 74155050, Fak. 021. 7415588**

RIWAYAT HIDUP

Nama : Dayan Albar
Nim : 501473309
Program Studi : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
Tempat /Tanggal Lahir : Medan / 21 September 1973
Riwayat Pendidikan : 1. SDN Montasik 1986
2. SMPN Montasik 1989
3. SMAN 3 Banda Aceh 1992
4. STPDN 1995
5. STIA LAN Jakarta 1999
Riwayat Pekerjaan : 1. Kasi Pembangunan Kantor Camat Cot Girek
2. Kasi Pembangunan Kantor Camat Muara Batu
3. Sekretaris Kecamatan Muara Batu
4. Sekretaris Kecamatan Sawang
5. Camat Sawang
6. Camat Samudra
7. Camat Tanah Jambo Aye

Banda Aceh, 08 Oktober 2016


Dayan Albar
NIM: 501473309

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas karunia-Nya maka tesis ini dapat tersusun dalam melengkapi tugas akhir untuk menyelesaikan Program Pascasarjana pada Universitas Terbuka di Jakarta, yang membahas mengenai Judul : **“Mekanisme Kerja Pengawasan Internal Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga Kabupaten”**.

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan tesis ini, masih terdapat banyak kekurangan baik susunan maupun tata bahasanya. Oleh karena itu demi perbaikan tesis ini di masa yang akan datang, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan ini tesis ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

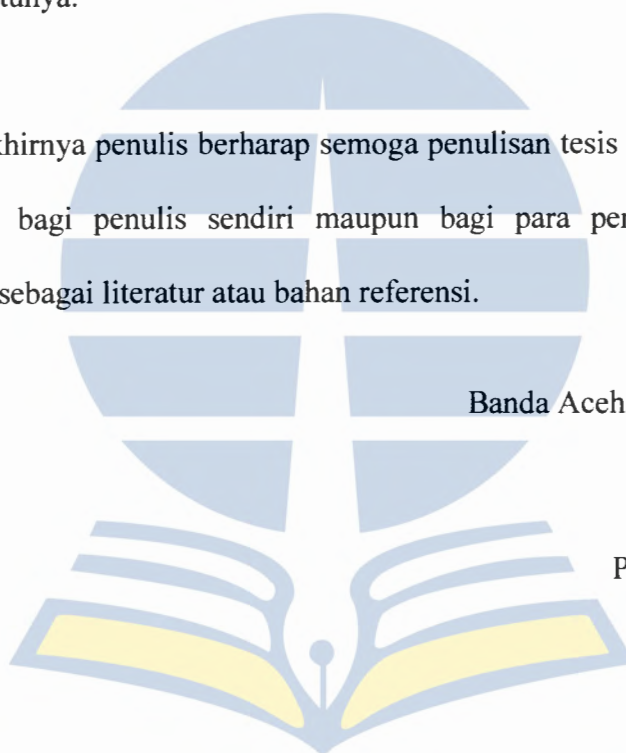
1. Bapak Prof. Dr. Syafei Ibrahim, M. Si, selaku dosen pembimbing I dan Ibu Suciati, M.Sc. Ph.D, selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan tesis ini.
2. Ibu Suciati, M.Sc. Ph.D, selaku Direktur Progam Pascasarjana di Universitas Terbuka di Jakarta, yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam penyusunan.
3. Seluruh dosen dan staf pengajar Universitas Terbuka di Banda Aceh yang telah banyak memberikan ilmu pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

4. Seluruh staf pegawai dan karyawan Universitas Terbuka di Banda Aceh yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.
5. Kepada Istri serta anak-anakku tercinta yang banyak memberikan motivasi, pengertian serta do'a dalam penyelesaian tesis.
6. Seluruh rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini pada waktunya.

Pada akhirnya penulis berharap semoga penulisan tesis ini dapat bermanfaat dengan baik bagi penulis sendiri maupun bagi para peneliti lanjutan yang memerlukan sebagai literatur atau bahan referensi.

Banda Aceh, 22 Agustus 2016

Penulis,



DAFTAR ISI

ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
LEMBAR PERNYATAAN	vi
LEMBAR LAYAK UJI	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Kajian Teori	10
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Berpikir	40
D. Operasional Konsep	42

BAB III METODE PENELITIAN.....	43
A. Desain Penelitian	43
B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan	44
C. Instrumen Penelitian	45
D. Prosedur Pengumpulan Data	46
E. Metode Analisis Data	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
A. Deskripsi Objek Penelitian	50
B. Hasil	62
C. Pembahasan	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Absensi Pegawai Inspektorat Kabupaten Aceh Utara..... 2



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 42



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena suatu tujuan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Salah satu permasalahan yang terpenting yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawainya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diwenangkan kepadanya selama periode tertentu. Jika kinerja setiap pegawai yang ada di dalam suatu kantor baik, maka kinerja organisasi juga akan baik dan begitu pula apabila kinerja orang yang berada di dalam jelek, juga akan berdampak pada kinerja organisasi yang rendah pula, sehingga kinerja pegawai sangat menentukan kinerja organisasi tersebut. Permasalahan peningkatan kinerja pegawai erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, bagaimana memotivasi pegawai, bagaimana pengawasan dilakukan, bagaimana cara mengembangkan kualitas kerja yang efektif dan bagaimana menciptakan

disiplin kerja yang baik, agar pegawai dapat dan mau bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan instansi.

Manajemen kinerja yang diterapkan oleh Inspektorat Kabupaten Aceh Utara ternyata belum berhasil meningkatkan antusiasme pegawai untuk memberikan hasil karya yang lebih baik untuk organisasi. Kenyataan tersebut dapat dilihat dari kondisi absensi pegawai dan hukuman disiplin di Inspektorat Kabupaten Aceh Utara. Berikut pada Tabel 1.1 dapat dilihat tingkat absensi pegawai Inspektorat Kabupaten Aceh Utara tahun 2015.

Tabel 1.1 Daftar Absensi Pegawai Inspektorat Kabupaten Aceh Utara

Ket	Juli		Agustus		September		Oktober		November		Desember		
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	
Sakit dengan keterangan	1-2 hari	15	10%	25	16%	17	11%	22	14%	25	16%	22	14%
	3-4 hari	25	16%	23	15%	25	16%	26	17%	24	15%	24	15%
	> 5 hari	18	12%	19	12%	22	14%	20	13%	22	14%	23	15%
Sakit tanpa keterangan	1-2 hari	26	17%	22	14%	25	16%	33	21%	24	15%	28	18%
	3-4 hari	31	20%	32	21%	24	15%	21	14%	26	17%	25	16%
	> 5 hari	18	12%	20	13%	22	14%	26	17%	39	25%	29	19%
Izin	1-2 hari	29	19%	36	23%	35	23%	25	16%	27	17%	34	22%
	3-4 hari	23	15%	28	18%	28	18%	29	19%	29	19%	28	18%
	> 5 hari	25	16%	27	17%	26	17%	31	20%	25	16%	24	15%
Tanpa keterangan	1-2 hari	35	23%	28	18%	34	22%	27	17%	28	18%	29	19%
	3-4 hari	29	19%	29	19%	23	15%	20	13%	23	15%	22	14%
	> 5 hari	21	14%	30	19%	25	16%	25	16%	25	16%	38	25%

Sumber: Inspektorat Kabupaten Aceh Utara, 2015

Dari Tabel 1.1 tersebut dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi pegawai masih cukup tinggi. tingkat absensi tersebut masih diatas target yang ditetapkan oleh Inspektorat Kabupaten Aceh Utara (target sebesar 1%). Tingkat

absensi yang cukup tinggi ini dipengaruhi oleh rendahnya pengawasan. Selain dari tingkat absensi yang masih tinggi, terlihat juga masih adanya rekomendasi dari laporan hasil pemeriksaan yang belum ditindak lanjuti oleh objek pemeriksaan yang telah diperiksa oleh Inspektorat kabupaten Aceh Utara. Dari penelitian awal yang dilakukan pada Inspektorat Kabupaten Aceh Utara dapat dilihat juga bahwa tingkat kinerja instansi ini masih belum dapat dikatakan optimal jika laporan hasil pemeriksaan yang menemukan adanya indikasi kesalahan administrasi, penyimpangan, dan berbagai temuan lainnya belum ditindak lanjuti oleh instansi yang telah diperiksa.

Inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan kabupaten yang bertanggung jawab langsung kepada bupati serta secara teknis administratif mendapat pembinaan dari sekretaris kabupaten. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Inspektorat melakukan pemeriksaan rutin dan melayani pengaduan masyarakat melalui pemeriksaan khusus. Dalam menjalankan pemeriksaan tersebut, jumlah hari pemeriksaan untuk pemeriksaan rutin (PKPT) dan pemeriksaan khusus selama 1 (satu) tahun membutuhkan 1225 hari kerja dengan 3 (tiga) tim pemeriksa yang ada, maka semestinya masing-masing tim harus menyelesaikan semua pekerjaan selama 408 hari. Namun hari kerja selama 1 (satu) tahun hanya 248 hari (365 dikurangi hari Minggu 52 hari, hari Sabtu 52 hari, cuti bersama 3 hari, hari libur nasional 10 hari). Sehingga untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang ada harus menambah 160 hari, berarti tim yang ada harus bekerja melebihi beban kerja yang ada.

Adanya kenyataan bahwa besarnya volume pekerjaan dan tanggungjawab yang dipikul oleh pegawai sungguh berat maka keadaan yang demikian memang menuntut adanya aparat yang cakap, tangguh, dan berkualitas tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu cara yang dapat dilakukan guna menciptakan pegawai yang demikian adalah dengan mengetahui hasil penilaian kinerja, yaitu dengan jalan melakukan evaluasi yang sistematis terhadap laporan hasil pengawasan yang mengalami keterlambatan.

Oleh karena itu, betapa pentingnya meningkatkan fungsi pengawasan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Inspektorat Kabupaten merupakan unsur pengawas penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Inspektorat Kabupaten mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kabupaten, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa. Manusia tentu memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Untuk mengantisipasi kesalahan-kesalahan tersebut, suatu instansi perlu melaksanakan pengawasan kerja. Artinya, untuk melaksanakan tugas yang cukup banyak dan kompleks sangat diperlukan pengawasan terhadap pegawai, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran sesuatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha

menjamin kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijakan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja yang telah dianalisa, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam wadah yang disusun (Siagian, 2014, p. 98). Pengawasan kerja sangatlah penting dalam setiap pekerjaan baik itu organisasi kecil maupun organisasi besar. Menurut Saydam, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, antara lain : kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya, rintangan-rintangan yang dialami maupun hal-hal lain yang mungkin akan dialami, kegagalan-kegagalan ataupun sukses-sukses yang dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan (Saydam, 2010, p. 198). Suatu pengawasan yang baik harus bersifat mendidik dalam arti mendidik kearah kerja yang baik dan menjauhkan kemungkinan-kemungkinan penyelewengan (Nitisemito, 2006, p. 109). Pengawasan yang baik dapat berdampak baik juga terhadap pegawainya, karena mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga mereka pun dapat berkonsentrasi terhadap tugasnya. Pegawai merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan harus dapat menunjukkan prestasi yang baik dan mempunyai disiplin yang tinggi.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa mekanisme pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan kegiatan organisasi, oleh karena itu setiap pimpinan harus dapat menjalankan fungsi pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen. Fungsi pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi terhadap setiap pegawai yang berada dalam organisasi adalah wujud dari pelaksanaan fungsi administrasi dari pimpinan organisasi

terhadap para bawahan, serta mewujudkan peningkatan efektifitas, efisiensi, rasionalitas, dan ketertiban dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas organisasi. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi akan memberikan implikasi terhadap pelaksanaan rencana akan baik jika pengawasan dilakukan secara baik, dan tujuan baru dapat diketahui tercapai dengan baik atau tidak setelah proses pengawasan dilakukan. Dengan demikian peranan pengawasan sangat menentukan baik buruknya pelaksanaan suatu rencana.

Pengawasan intern yang efektif dan efisien, dilihat dari pengertian efektif menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), efektif adalah suatu pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya. Atau efektifitas bisa juga diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan pengertian efisien menurut KBBI yaitu tepat atau sesuai untuk mengerjakan (menghasilkan) sesuatu (dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga, biaya), mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat, berdaya guna, bertepatan guna. Efisiensi menganggap bahwa tujuan-tujuan yang benar telah ditentukan dan berusaha untuk mencari cara-cara yang paling baik untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Efisiensi hanya dapat dievaluasi dengan penilaian-penilaian relatif, membandingkan antara masukan dan keluaran yang diterima.

Peraturan pemerintah republik indonesia nomor 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah menyatakan bahwa pada pasal 11 yaitu perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif

sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf g sekurang-kurangnya harus memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektifitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah; memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektifitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah; dan memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah. Mengenai efisiensi pengawas internal ada kaitannya dengan efisiensi kerja, Menurut Sedarmayanti (2011), efisiensi adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal.

Beberapa fenomena tersebut diatas adalah faktor-faktor yang membuat penulis merasa tertarik dan terpanggil untuk melakukan penelitian dengan judul **“Mekanisme Kerja Pengawasan Internal Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga Kabupaten”**.

B. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang timbul di Lingkungan Sekretariat Kabupaten Aceh Utara yaitu:

1. Bagaimana mekanisme pengawasan internal pada Kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara?

2. Bagaimana efektivitas pengawasan internal terhadap kinerja Inspektorat Kabupaten Aceh Utara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian tesis ini adalah:

1. Untuk menganalisis mekanisme pengawasan internal pada Kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara.
2. Untuk menganalisis efektivitas pengawasan internal terhadap kinerja Inspektorat Kabupaten Aceh Utara.

D. Kegunaan Penelitian

Setelah dilakukan penelitian ini diketahui hasilnya, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi banyak pihak diantaranya adalah :

1. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Lembaga/Instansi

Sebagai pengetahuan akan pentingnya mekanisme kerja pengawasan internal pada kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara dalam meningkatkan kinerja lembaga kabupaten dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga atau instansi untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kinerja.

- b. Bagi Pegawai

Dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan kualitas kerja dalam bekerja dan dapat mengurangi kesalahan-kesalahannya

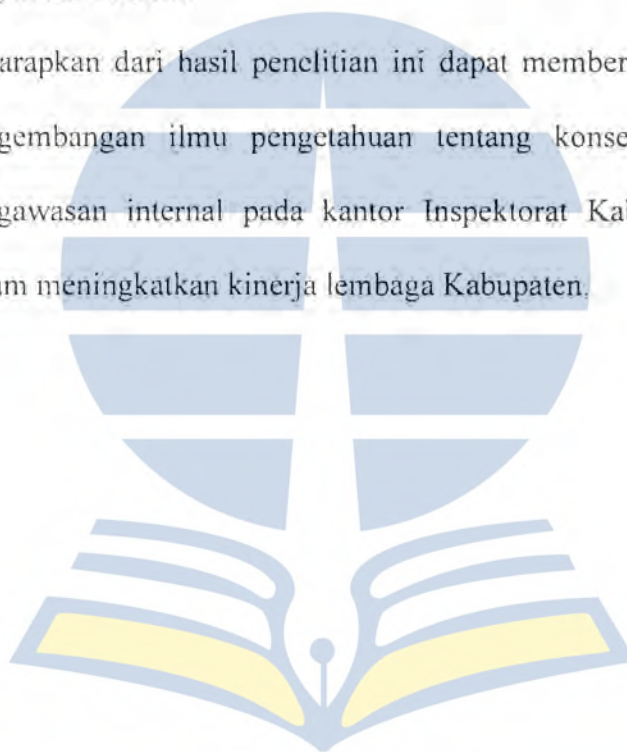
dalam melaksanakan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja pegawai mereka.

c. Bagi Peneliti.

Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang mekanisme kerja pengawasan internal pada kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara dalam meningkatkan kinerja lembaga Kabupaten yang lebih efektif dan efisien.

2. Kegunaan Teoritik

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang konsep mekanisme kerja pengawasan internal pada kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara dalam meningkatkan kinerja lembaga Kabupaten.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Mekanisme

Mekanisme menjadi satu kata yang teramat sering digunakan saat ini. Ada banyak pengertian tentang mekanisme dengan konteks yang berbeda. Pada dasarnya, mekanisme berasal dari bahasa Yunani “Mechane” yang berarti instrument, mesin pengangkat beban, peralatan yang digunakan untuk membantu sesuatu dan juga perangkat. Mekanisme juga berasal dari kata “mechos” yang berarti sarana serta cara untuk menjalankan sesuatu. Secara umum, mekanisme memiliki empat pengertian berbeda.

Pengertian pertama, mekanisme dalam dunia teknik menurut KBBI dalam Poerwadarminto (2005), memiliki arti penggunaan mesin; alat-alat dari mesin; hal kerja mesin. Lebih jelasnya, mekanisme dalam dunia teknik digunakan untuk menjelaskan sebuah teori yang berhubungan dengan gejala yang diperinci dengan menggunakan prinsip-prinsip yang bisa digunakan dalam menjelaskan sistem kerja mesin-mesin tanpa menggunakan bantuan inteligensi sebuah sebab ataupun juga prinsip kerja.

Pengertian mekanisme yang kedua menurut KBBI dalam Poerwadarminto, (2005) juga berarti cara kerja. Cara kerja ini juga lebih kepada bagaimana sebuah mesin bisa saling bekerja dengan melalui sistem yang ada didalamnya. Mekanisme melihat bagaimana setiap fungsi dari bagian-bagian yang ada pada sistem secara keseluruhan.

Pengertian mekanisme yang ketiga, menurut KBBI dalam Poerwadarminto (2005), secara psikologi memiliki arti sebagai penyesuaian. Cara bagaimana seseorang bisa menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang ia miliki dan juga menggambarkan sebuah interaksi antara satu bagian dengan bagian yang lain pada suatu sistem tertentu.

Pengertian mekanisme keempat, mekanisme adalah upaya untuk memberikan satu penjelasan tentang sistem mekanisme, berupa gerak setempat yang terjadi pada sebuah alat yang tidak bisa diubah baik itu dengan mengubah struktural internal maupun dengan menggunakan benda dari alam.

Sementara pengertian mekanisme kerja adalah suatu rangkaian kerja sebuah alat yang digunakan dalam menyelesaikan sebuah masalah yang berkaitan dengan proses kerja, tujuannya adalah untuk menghasilkan hasil yang maksimal serta mengurangi kegagalan (Moenir, 2015).

2. Pengawasan

Adanya berbagai jenis kegiatan pembangunan dilingkungan pemerintah menuntut penanganan yang lebih serius agar tidak terjadi pemborosan dan penyelewengan yang dapat mengakibatkan kerugian keuangan pada Negara. Untuk menghindari hal tersebut maka diperlukan suatu system pengawasan yang tepat. Ini bertujuan untuk menjaga kemungkinan agar pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik.

Pengawasan secara umum diartikan sebagai suatu kegiatan administrasi yang bertujuan mengandalkan evaluasi terhadap pekerjaan

yang sudah diselesaikan apakah sesuai dengan rencana atau tidak. Karena itu bukanlah dimaksudkan untuk mencari siapa yang salah satu yang benar tetapi lebih diarahkan kepada upaya untuk melakukan koreksi terhadap hasil kegiatan.

Guntur dkk, (2005:89) mengatakan bahwa “Pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar”. Menurut Harahap (2011:14), pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Simbolon (2014:61), pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan.

Menurut Manullang (2010:127), pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta

kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memeperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang. Dua prinsip pokok, yang merupakan suatu condition sine qua non bagi suatu sistem pengawasan yang efektif ialah adanya rencana tertentu dan adanya pemberian instruksi-instruksi serta wewenang kepada bawahan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang efektif akan memberikan suatu jaminan yang mengikat bagi seluruh pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab. Sistem pengawasan yang diterapkan kepada bawahan didasarkan pada suatu keinginan untuk menghindari terjadinya penyimpangan pada masalah-masalah yang sangat penting dalam tugas yang sedang atau selesai dikerjakan.

Menurut Siagian (2014), pengawasan akan berjalan dengan lancar apabila proses dasar pengawasan diketahui dan ditaati. Yang dimaksud dengan proses dasar itu ialah:

a. Penetapan standard kerja

Merupakan seperangkat kebijakan atau peraturan, pengarahan, dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen untuk melaksanakan aktivitas kerja yang juga digunakan sebagai petunjuk bagi semua pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan benar

b. Pelaksanaan operasional

Adalah suatu proses komunikasi dan pelaksanaan kerja sesuai dengan fungsi dan tugas kerja secara terus-menerus dalam jangka waktu tertentu yang dilaksanakan berdasarkan pembagian tugas kerja

c. Pelaksanaan mekanisme kinerja

Merupakan aktivitas atau pelaksanaan tugas-tugas fungsional sesuai dengan prosedur kerja yang menekankan pada aspek kedisiplinan, pengaturan waktu, keterlibatan moral, dan komunikasi (Siagian, 2014, p. 171)

Ada empat macam dasar penggolongan jenis pengawasan (Manulang, 2010, p. 131) yakni :

a. Waktu pengawasan

Berdasarkan bila pengawasan dilakukan, maka macam-macam pengawasan itu dibedakan atas:

1) Pengawasan preventif, dimaksudkan pengawasan dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan, kesalahan atau deviation. Jadi diadakan tindakan pencegahan agar jangan terjadi kesalahan-kesalahan di kemudian hari. Pengawasan ini dapat dilakukan dengan usaha-usaha sebagai berikut:

- a) Menentukan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan sistem prosedur, hubungan, dan tata kerjanya.
- b) Membuat pedoman/manual sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

- c) Menentukan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggungjawabnya.
- d) Mengorganisasikan segala macam kegiatan, penempatan pegawai, dan pembagian pekerjaannya.
- e) Menentukan sistem koordinasi, pelaporan, dan pemeriksaan.
- f) Menetapkan sanksi-sanksi terhadap pejabat yang menyimpang dari peraturan yang telah ditetapkan (Handayaniingrat, 2006, p. 145).

2) Pengawasan repressif, dimaksudkan pengawasan setelah rencana dijalankan, dengan kata lain diukur hasil-hasil yang dicapai dengan alat pengukur standar yangtelah ditentukan terlebih dahulu. Pengawasan represif ini dapat menggunakan 4 sistem pengawasan, yaitu: “Komperatif, Verifikatif, Insektif, atau Investigatif.” (Handayaniingrat, 2006, pp. 145-146)

b. Objek pengawasan

Jenis pengawasan menurut obyeknya dibagi menjadi 2 jenis, yaitu: pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Pengawasan langsung didefinisikan sebagai: “Pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawasan/pimpinan dalam suatu organisasi terhadap bawahannya secara langsung dalam melaksanakan pekerjaan di tempat berlangsungnya pekerjaan tersebut (*on the spot*). Sistem ini disebut pula sebagai “built of control.” Sedangkan pengawasan tidak langsung didefinisikan Sujamto sebagai: “Pengawasan yang dilakukan

oleh aparat/pimpinan organisasi tanpa mendatangi obyek yang diawasi/diperiksa.” (Sujanto, 2006, p. 14)

Lazimnya, aparat/pimpinan yang melakukan pengawasan ini berdasarkan laporan yang tiba kepadanya dengan mempelajari dan menganalisa laporan atau dokumen yang berhubungan dengan obyek yang diawasi. Berdasarkan objek pengawasan dapat dibedakan atas pengawasan di bidang-bidang sebagai berikut: (1) produksi, (2) keuangan, (3) waktu, dan (4) manusia dengan kegiatan-kegiatannya. Dalam bidang produksi, maka pengawasan itu dapat ditujukan terhadap kuantitas hasil produksi ataupun terhadap kualitas ataupun terhadap likuiditas instansi. Pengawasan di bidang waktu bermaksud untuk menentukan, apakah dalam menghasilkan sesuatu hasil produksi sesuai dengan waktu yang direncanakan atau tidak. Akhirnya, pengawasan di bidang manusia dengan kegiatan-kegiatannya bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan-kegiatan dijalankan sesuai dengan instruksi, rencana tata kerja atau manual.

c. Subjek pengawasan

Bilamana pengawasan itu dibedakan atas dasar penggolongan siapa yang mengadakan pengawasan, maka pengawasan itu dapat dibedakan atas:

1) Pengawasan intern

Dengan pengawasan intern dimaksud pengawasan yang dilakukan oleh atasan dari petugas bersangkutan. Oleh karena itu, pengawasan semacam ini disebut juga pengawasan vertikal atau formal.

Disebutkan ia sebagai pengawasan formal karena yang melakukan pengawasan itu adalah orang-orang berwenang.

2) Pengawasan ekstern.

Suatu pengawasan disebut pengawasan ekstern, bilamana orang-orang yang melakukan pengawasan itu adalah orang-orang di luar organisasi bersangkutan. Pengawasan jenis terakhir ini lazim pula disebut pengawasan sosial (*social control*) atau pengawasan informal.

Dalam rangka melaksanakan pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu adanya pengawasan. Menurut Leonard D. White seperti yang dikutip oleh Situmorang & Juhir (2014:23) mengatakan bahwa maksud dari dilaksanakannya pengawasan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menjamin bahwa kekuasaan itu digunakan untuk tujuan yang diperintahkan dan mendapat dukungan serta persetujuan dari rakyat.
- b. Untuk melindungi Hak Azasi Manusia yang telah dijamin oleh Undang-undang dari tindakan penyalahgunaan kekuasaan.

Handayani (2006:143) menyebutkan bahwa: "Pengawasan itu dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidasesuaian, penyelewengan, dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Maksudnya adalah bukan mencari-cari kesalahan terhadap orangnya, tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaan."

Jadi pengawasan dimaksudkan untuk menjamin tidak adanya tindakan penyalahgunaan kekuasaan, dan untuk mencegah atau

memperbaikipenyimpangan agar segala sesuatunya dapat berjalan sesuai dengan rencana. Dengan maksud di atas, maka pelaksanaan pengawasan diharapkan akan membawa hasil yang positif bagi tercapai tujuan. Pengawasan tersebut dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Mengetahui proses pekerjaan apakah berjalan lancar atau tidak.
- b. Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan yang baru.
- c. Untuk mengetahui apakah penggunaan anggaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan dapat terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan tujuan yangtelah ditetapkan.
- d. Untuk dapat mengetahui apakah pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana sebagaimana yang telah ditetapkan.
- e. Untuk menetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam perencanaan.
- f. Memberikan saran tindak lanjut pekerjaan agar sesuai dengan ketentuan dan kebijaksanaan dari pejabat yang berwenang (Suradinata, 2008, pp. 56-57).

Sistem pengawasan yang efektif harus memenuhi beberapa prinsip pengawasan yaitu adanya rencana tertentu dan adanya pemberian instruksi serta wewenang-wewenang kepada bawahan. Rencana merupakan standar atau alat pengukur pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan. Rencana tersebut menjadi petunjuk apakah sesuatu pelaksanaan pekerjaan berhasil atau tidak. Pemberian instruksi dan wewenang dilakukan agar sistem

pengawasan itu memang benar-benar dilaksanakan secara efektif. Wewenang dan instruksi yang jelas harus dapat diberikan kepada bawahan, karena berdasarkan itulah dapat diketahui apakah bawahan sudah menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Atas dasar instruksi yang diberikan kepada bawahan maka dapat diawasi pekerjaan seorang bawahan.

Sistem pengawasan akan efektif bilamana sistem pengawasan itu memenuhi prinsip fleksibilitas. Ini berarti bahwa sistem pengawasan itu tetap dapat dipergunakan, meskipun terjadi perubahan terhadap rencana yang diluar dugaan. Menurut Duncan dalam Harahap (2011: 246) mengemukakan bahwa beberapa sifat pengawasan yang efektif sebagai berikut :

- a. Pengawasan harus dipahami sifat dan kegunaannya.

Oleh karena itu harus dikomunikasikan. Masing-masing kegiatan membutuhkan sistem pengawasan tertentu yang berlainan dengan sistem pengawasan bagi kegiatan lain. Sistem pengawasan untuk bidang penjualan dan sistem untuk bidang keuangan akan berbeda. Oleh karena itu sistem pengawasan harus dapat merefleksi sifat-sifat dan kebutuhan dari kegiatan yang harus diawasi. Pengawasan dibidang penjualan umumnya tertuju pada kuantitas penjualan, sementara pengawasan dibidang keuangan tertuju pada penerimaan dan penggunaan dana.

- b. Pengawasan harus mengikuti pola yang dianut organisasi.

Titik berat pengawasan sesungguhnya berkisar pada manusia, sebab manusia itulah yang melakukan kegiatan dalam badan usaha atau

organisasi yang bersangkutan. Pegawai merupakan aspek intern instansi yang kegiatan-kegiatannya tergambar dalam pola organisasi, maka suatu sistem pengawasan harus dapat memenuhi prinsip berdasarkan pola organisasi. Ini berarti bahwa dengan suatu sistem pengawasan, penyimpangan yang terjadi dapat ditunjukkan pada organisasi yang bersangkutan.

c. Pengawasan harus dapat mengidentifikasi masalah organisasi.

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Oleh karena itu, agar sistem pengawasan benar-benar efektif, artinya dapat merealisasi tujuannya, maka suatu sistem pengawasan setidaknya harus dapat dengan segera mengidentifikasi kesalahan yang terjadi dalam organisasi. Dengan adanya identifikasi masalah atau penyimpangan, maka organisasi dapat segera mencari solusi agar keseluruhan kegiatan operasional benar-benar dapat atau mendekati apa yang direncanakan sebelumnya.

d. Pengawasan harus fleksibel.

Suatu sistem pengawasan adalah efektif, bilamana sistem pengawasan itu memenuhi prinsip fleksibilitas. Ini berarti bahwa pengawasan itu tetap dapat dipergunakan, meskipun terjadi perubahan-perubahan terhadap rencana diluar dugaan.

e. Pengawasan harus ekonomis.

Sifat ekonomis dari suatu sistem pengawasan sungguh-sungguh diperlukan. Tidak ada gunanya membuat sistem pengawasan yang mahal, bila tujuan pengawasan itu dapat direfleksikan dengan suatu

sistem pengawasan yang lebih murah. Sistem pengawasan yang dianut instansi-instansi besar tidak perlu ditiru bila pengawasan itu tidak ekonomis bagi suatu instansi lain. Hal yang perlu dipedomani adalah bagaimana membuat suatu sistem pengawasan dengan benar-benar merealisasikan motif ekonomi.

Pengawasan yang efektif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi. Tidak ada satu sistem pengawasan yang berlaku untuk semua situasi dan semua instansi.

3. Pengawasan Internal

a. Pengertian dan Tujuan Pengawasan Internal

Pengawasan internal yang baik merupakan alat yang dapat membantu pimpinan instansi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Melalui pengawasan internal yang efektif, pimpinan instansi juga dapat menilai apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan telah dilaksanakan dengan baik sehingga tujuan instansi dapat tercapai.

Menurut Mulyadi (2012: 163), menyatakan bahwa :

Pengawasan internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Menurut Niswonger (2009: 183), "Pengawasan internal (*Internal Control*) merupakan kebijakan dan prosedur yang melindungi aktiva dari penyalahgunaan, memastikan bahwa informasi usaha akurat, dan

memastikan bahwa perundangundangan serta peraturan dipatuhi sebagaimana mestinya”.

Dari definisi pengawasan intern terdapat beberapa konsep dasar yaitu :

- 1) Pengawasan intern merupakan proses. Pengawasan intern merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan tertentu. Pengawasan intern itu sendiri bukan merupakan suatu tujuan. Pengawasan intern merupakan suatu rangkaian tindakan yang bersifat pervasif dan menjadi bagian tidak terpisahkan, bukan hanya sebagai tambahan, dari infrastruktur entitas.
- 2) Pengawasan intern dijalankan oleh orang. Pengawasan intern bukan hanya terdiri dari pedoman kebijakan dan formulir, namun dijalankan oleh orang dari setiap jenjang organisasi yang mencakup dewan komisaris, manajemen dan personel lain.
- 3) Pengawasan intern dapat diharapkan mampu memberikan keyakinan memadai, bukan keyakinan mutlak, bagi manajemen dan dewan komisaris entitas. Keterbatasan yang melekat dalam semua sistem pengawasan intern dan pertimbangan manfaat dan pengorbanan dalam pencapaian tujuan pengawasan menyebabkan pengawasan intern tidak dapat memberikan keyakinan mutlak.
- 4) Pengawasan internal ditujukan untuk mencapai tujuan yang saling berkaitan: pelaporan keuangan, kepatuhan dan operasi.

Dari delinisi – definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan internal dalam suatu instansi adalah penting untuk

menghindari kesalahan-kesalahan dan kecurangan informasi keuangan yang menyebabkan kerugian bagi pihak instansi.

Menurut Mulyadi (2012: 163) menyatakan bahwa adanya tujuan system pengawasan internal menurut definisi tersebut adalah :

- 1) Menjaga kekayaan organisasi
- 2) Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi
- 3) Mendorong efisiensi
- 4) Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Menurut Mulyadi (2012: 163), menyatakan bahwa tujuannya pengawasan internal dapat dibagi menjadi 2 jenis yaitu :

- 1) Pengawasan intern akuntansi (*Intern Accounting Control*)

Merupakan bagian dari sistem pengawasan intern, meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk menjaga kekayaan organisasi dan mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. Pengawasan intern akuntansi yang baik akan menjamin keamanan kekayaan para investor dan kreditur yang ditanamkan dalam instansi dan akan menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya.

- 2) Pengawasan internal administrasi (*Intern Administrative Control*)

Meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen.

Pengawasan administrasi di atas menunjukkan bahwa pengawasan tersebut berhubungan dengan proses pengambilan keputusan

dan mengarah pada otorisasi transaksi. Tipe pengawasan ini membawa pengaruh tidak langsung kepada catatan keuangan. Tujuan utama pengendalian administrasi lebih mengutamakan pada pencapaian tujuan operasional seperti hubungan masyarakat, efektivitas operasi dan efektivitas manajemen. Sedangkan pengawasan intern akuntansi meliputi rencana organisasi dan prosedur-prosedur serta catatan-catatan yang berhubungan dengan pengamanan harta/aktiva dan menghasilkan catatan/laporan keuangan yang andal.

b. Unsur – unsur Pengawasan Internal

Menurut (Hartadi, 2009: 81), komponen struktur pengawasan internal terdiri dari;

1) Lingkungan Pengawasan (*Control Environment*)

Lingkungan pengawasan mempengaruhi organisasi dalam kesadaran pengawasan orang-orangnya. Merupakan dasar untuk semua komponen pengawasan intern, menetapkan disiplin dan struktur. Lingkungan pengawasan terdiri dari tindakan, kebijakan dan prosedur yang merefleksikan perilaku keseluruhan manajemen puncak, direktur, pemilik. Berikut ini adalah subkomponen lingkungan pengawasan yaitu :

- a) Integritas dan Nilai-nilai Etis
- b) Komitmen dan Kompetensi
- c) Partisipasi Komite Audit dan Dewan Direksi
- d) Falsafah Manajemen dan Gaya Operasi
- e) Struktur Organisasi
- f) Metode Pemberian Wewenang dan Tanggung Jawab

2) Pertimbangan Risiko (*Risk Assessment*)

Pertimbangan risiko untuk tujuan pelaporan keuangan adalah identifikasi, analisis, risiko atas manajemen atas penyiapan laporan keuangan yang disajikan secara wajar sesuai prinsip akuntansi yang berlaku umum.

3) Kegiatan Pengawasan (*Control Activities*)

Kegiatan pengendalian adalah kebijakan dan prosedur sebagai tambahan yang termasuk dalam 4 komponen, membantu tindakan-tindakan seperlunya yang mengarahkan risiko dalam pencapaian tujuan organisasi. Ada banyak contoh-contoh kegiatan pengawasan dalam organisasi:

- a) Pemisahan tugas yang layak
- b) Otorisasi yang layak
- c) Dokumen dan catatan yang layak
- d) Pengendalian fisik
- e) Pengecekan (Pemeriksaan) secara bebas

4) Komunikasi dan Informasi (*Communication and Information*)

Sistem informasi yang relevan untuk tujuan pelaporan keuangan, yang meliputi sistem akuntansi terdiri dari metode dan catatan yang dapat mengidentifikasi, menyatukan, analisa, klasifikasi, mencatat dan melaporkan transaksi organisasi/lembaga dan menjaga akuntabilitasnya, jumlah aktiva dihitung. Informasi akuntansi dan sistem komunikasi mempunyai subkomponen seperti penjualan, retur penjualan, penagihan, akuisisi dan sebagainya

5) Pemantauan (*Monitoring*)

Monitoring adalah proses penilaian performan, kualitas struktur pengawasan intern dalam suatu waktu. Kegiatan monitoring melalui kegiatan yang berjalan.

Struktur pengawasan internal harus dirancang sedemikian rupa sehingga sesuai dengan keadaan dan kebutuhan instansi yang bersangkutan. Oleh sebab itu dibutuhkan penelitian terhadap seluruh aspek instansi untuk menghindari penyelewengan dan pemborosan dalam rangka pencapaian tujuan instansi.

Menurut Mulyadi (2012 : 164), menyatakan bahwa unsur pokok pengawasan internal terdiri dari :

- 1) Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas
- 2) Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya
- 3) Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi
- 4) Pegawai yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut (Hartadi, 2009: 12), menyatakan ada 5 sifat (*characteristics*) sistem pengawasan internal yang dapat dipercaya (*reliable*) yaitu :

- 1) Kualitas pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya
- 2) Rencana organisasi yang memberi pemisahan tanggung jawab fungsi secara layak
- 3) Sistem pemberian wewenang, tujuan, teknik dan pengawasan yang wajar untuk mengadakan pengawasan atas aktiva, utang, penghasilan dan biaya.
- 4) Pengawasan terhadap penggunaan aktiva dan dokumen serta formulir yang penting
- 5) Perbandingan catatan-catatan aktiva dan utang dengan senyatanya ada dan mengadakan tindakan koreksi bila ada perbedaan.

Struktur organisasi dalam suatu instansi harus sesuai dengan jenis dan keadaan instansi yang bersangkutan. Struktur organisasi menggambarkan pembagian wewenang dan pembagian tugas kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk mencapai tujuan instansi. Dalam pembagian wewenang dan pembagian tugas perlu adanya pemisahan bagian dan fungsi yang saling terkait.

Misalnya pemisahan fungsi operasi dari fungsi akuntansi atau fungsi pengeluaran dengan fungsi pencatatan. Fungsi operasi adalah fungsi yang memiliki wewenang untuk melaksanakan suatu kegiatan sedangkan fungsi akuntansi adalah fungsi yang memiliki wewenang untuk mencatat peristiwa keuangan instansi. Jika fungsi ini disatukan maka membuka kemungkinan terjadinya pencatatan transaksi yang tidak sebenarnya sehingga data akuntansi yang dihasilkan tidak dapat dipercaya dan kekayaan organisasi tidak terjamin keamanannya.

Didalam organisasi, setiap transaksi hanya terjadi atas dasar otorisasi dari pihak yang berwenang untuk menyetujui terjadinya transaksi tersebut. Oleh karena itu, dalam organisasi harus dibuat sistem yang mengatur pembagian wewenang untuk otorisasi atas terlaksananya setiap transaksi. Dalam pelaksanaannya harus memiliki media untuk mengawasi pencatatan transaksi misalnya penggunaan formulir bernomor urut tercetak yang pemakaiannya harus dipertanggungjawabkan oleh yang berwenang, pemeriksaan mendadak, setiap transaksi tidak boleh dilaksanakan dari awal sampai akhir oleh satu orang atau satu unit organisasi. Prosedur pencatatan yang baik akan menghasilkan informasi yang teliti dan dapat dipercaya mengenai kekayaan, utang, pendapatan dan biaya suatu organisasi.

Dari empat unsur pokok pengawasan internal, unsur mutu pegawai merupakan unsur sistem pengawasan internal yang paling penting. Jika instansi mempunyai pegawai yang kompeten dan jujur, unsur pengawasan internal lainnya dapat dikurangi sampai batas minimum dan instansi tetap mampu menghasilkan pertanggungjawaban keuangan yang dapat diandalkan. Sebaliknya, meskipun tiga unsur sistem pengawasan internal yang lain cukup kuat, namun jika dilaksanakan oleh pegawai yang tidak kompeten dan tidak jujur maka empat tujuan sistem pengawasan internal tidak akan tercapai.

4. Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumberdaya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di dalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut.

Menurut Simamora (2010: 500), “kinerja adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan”. Sementara Gibson (2006: 70) mengatakan kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Prawirosentono (2009: 2) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Tika (2008) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri factor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja pegawai/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi

peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai social, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar (Tika, 2008, p. 121).

Menurut Mangkunegara (2010: 9) bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan, (2015: 80) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan,

Beberapa pengertian tersebut di atas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan lembaga atau instansi.

Menurut Arsyad (2006), ada beberapa langkah dalam menilai kinerja pegawai yaitu:

- a. Memberikan batasan pekerjaan pegawai, memberikan motivasi kepada pegawai bahwa tugas yang dilimpahkan kepadanya bias dikerjakan.
- b. Bagaimana pekerjaan itu dilakukan, menetapkan ukuran kinerja, dan manajer perlu berusaha untuk menghilangkan rintangan pegawai terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

- c. Memonitor kinerja dengan memberikan umpan balik yang terus menerus. hal ini dilakukan agar tidak terkesan mencari kesalahan.
- d. Meninjau kembali kinerja secara resmi dapat dilakukan pada akhir tahun dengan cara kerja pada periode terhadap kinerja pegawai dan membuat rencana kerja pada metode periode berikutnya (Arsyad, 2006, p. 65).

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2010: 13), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan, motivasi, individu, serta lingkungan organisasi.

a. Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan relity (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pkerjaanya sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang maksimal.

Peran kinerja sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan pemerintah, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di instansi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai organisasi pemerintahan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal.

c. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antarfungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antarfungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.

Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pemimpin mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Yaitu kecerdasan pikiran atau Inteligensi Quotient (IQ) dan kecerdasan emosi atau Emotional Quotient (EQ). pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat intelegensi minimal normal (*average, above average, superior, very superior dan gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik.

d. Faktor Lingkungan Organisasi

Peningkatan kontribusi yang diberikan oleh pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Dibentuknya organisasi yang mengelola Sumber Daya Manusia dimaksudkan bukan

sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktifitas kerja organisasi sebagai keseluruhan.

Pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan pasilitas kerja yang relative memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organanisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

Pengukuran kinerja merupakan langkah yang harus dilakukan untuk memacu kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat pencapaian kinerja dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dan alat ukur. Pengukuran kinerja merupakan suatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tetentu, baik yang terkait dengan input, proses, output, outcome, benefit maupun impact. Young Dalam Mangkunegara (2010:42) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai berikut:

Pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan instansi dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian.

Arkinson dalam Mangkunegara, (2010:42) mengemukakan ciri - ciri pengukuran kinerja sebagai berikut :

- a. Merupakan suatu aspek dari strategi instansi.
- b. Menetapkan ukuran kinerja melalui ukuran mekanisme komunikasi antar tingkatan manajemen.
- c. Mengevaluasi hasil kinerja secara terus menerus guna perbaikan pengukuran kinerja pada kesempatan selanjutnya.

Didalam Mangkunegara (2010:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan guna mewujudkan visi dan misi pemerintahan. Pengukuran

kinerja merupakan hasil dari penelitian yang sistematis. Sesuai dengan suatu rencana yang telah ditetapkan dalam penyesuaian - penyesuaian dan pengendalian. Beberapa pengertian tersebut di atas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan instansi.

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson (2006) kinerja pegawai adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

a. Kuantitas Keluaran

Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya.

b. Kualitas Keluaran

Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output. Apabila pegawai mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.

c. Jangka Waktu Keluaran

Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila pegawai dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka pegawai tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik.

d. Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja

Kehadiran pegawai di tempat kerja sudah ditentukan pada awal pegawai bergabung dengan instansi, jika kehadiran pegawai dibawah standar

hari kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap instansi.

e. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar pegawai akan mampu meningkatkan kinerja.

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Mangkunegara (2010:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- a. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi.
- b. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi.
- c. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar pegawai dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- d. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan pegawai untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

- e. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- f. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada pegawai.

B. Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini menjadi permasalahan pada diri penulis, sudah ada beberapa peneliti yang membahas dan meneliti tentang beban kerja dan prestasi kerja. Namun walaupun demikian tetap ada perbedaan dengan penelitian kali ini, baik dari segi variabel maupun subyek penelitian, yaitu sebagai berikut:

Penelitian pertama dilakukan oleh Husnawati (2006), dengan judul: Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang). Hasil analisis Structural Equation Model (SEM) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja. Implikasi dan agenda penelitian yang akan datang juga disertakan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Suseno (2013), dengan judul: Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penetapan standar kerja,

pelaksanaan operasional kerja, dan pelaksanaan mekanisme kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Jember. Variabel penetapan standar kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Pelaksanaan operasional kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Pelaksanaan mekanisme kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa penetapan standar kerja, pelaksanaan operasional kerja, dan pelaksanaan mekanisme kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Jember.

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah Pengawasan dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dibandingkan penelitian Husnawati (2006), hanya meneliti 1 variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja dengan menggunakan analisa Structural Equation Model (SEM), persamaannya terletak pada variabel kualitas kerja dan kinerja, sedangkan penelitian Suseno (2013) hanya meneliti 1 variabel bebas yaitu pengawasan, sertanya obyeknya pada pegawai Inspektorat Kabupaten Jember, persamaannya terletak pada analisis data yang sama yaitu menggunakan analisis regresi berganda. Sedangkan yang membedakan dengan penelitian ini adalah jumlah populasi dan sampel serta obyek penelitian.

Selain penelitian di atas, berikut jurnal internasional yang meneliti dengan variabel yang sama dengan penelitian ini, yaitu;

1. Liu, X., & Batt, R (2010) dalam Cornell University ILR School, dengan judul How Supervisors Influence Performance: A Multilevel Study of Coaching and Group Management in Technology-Mediated Services.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang karyawan menerima pembinaan setiap bulan dan diperkirakan dapat meningkatkan kinerja obyektif dari waktu ke waktu. Selain itu, pekerja menunjukkan kinerja yang lebih tinggi di mana atasan mereka menekankan tugas kelompok dan insentif kelompok. Akhirnya, hubungan positif antara pembinaan dan kinerja lebih kuat di mana pengawas menggunakan lebih besar insentif kelompok.

2. Besigwa (2011) dalam Commerce Of Makerere University, May, dengan judul "Quality Of Supervision And Employee Performance In Mairye Estates Ltd". Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kualitas pengawasan dengan kinerja karyawan.
3. Adebayo dan Ogunsina (2011) dalam Journal of Management and Strategy, Vol. 2, No. 3: September, dengan judul "Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State". Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak yang signifikan dari perilaku pengawasan terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan dari behaviour pengawasan terhadap niat omset dan terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Saani (2013) dalam International Journal of Business and Social Science Vol. 4 No. 17, Special Issue – December, dengan judul "Influence of Compensation and Supervision on Private Basic School Teachers WorkPerformance in Ashaiman Municipality". Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan supervisi guru berhubungan positif

terhadap kinerja guru; Namun, dua variabel tidak langsung memprediksi kinerja. Mereka melakukannya hanya jika guru puas dengan bentuk kompensasi yang tersedia bagi mereka.

5. Cocul'ová, J., & Svetozarovová, N (2014) dalam Electronic International Interdisciplinary Conference, September, 1. – 5, dengan judul “The influence of quality of work life on work performance”. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai QWL. Namun, yang tertinggi pentingnya untuk diamati adalah faktor sistem reward dan faktor dari pengembangan karir. Persepsi pentingnya faktor QWL individu tidak tergantung pada jenis kelamin, pekerjaan posisi atau pengalaman kerja. Analisis korelasi mengungkapkan korelasi antara sistem reward dan panjang pengalaman kerja sebelumnya. Temuan ini juga membawa fakta bahwa sistem reward memiliki dampak lebih pada kinerja pekerja dengan pengalaman kerja lebih sedikit dibandingkan dengan pekerja dengan lebih banyak pekerjaan pengalaman.

C. Kerangka Berpikir

Fungsi dan peran pengawasan adalah suatu kegiatan penilaian terhadap suatu organisasi dengan tujuan agar organisasi tersebut dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dan sesuai dengan yang direncanakan. Menurut Reksohadiprodjo (2010) pengawasan adalah usaha untuk memberikan petunjuk kepada para pelaksana, agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana.

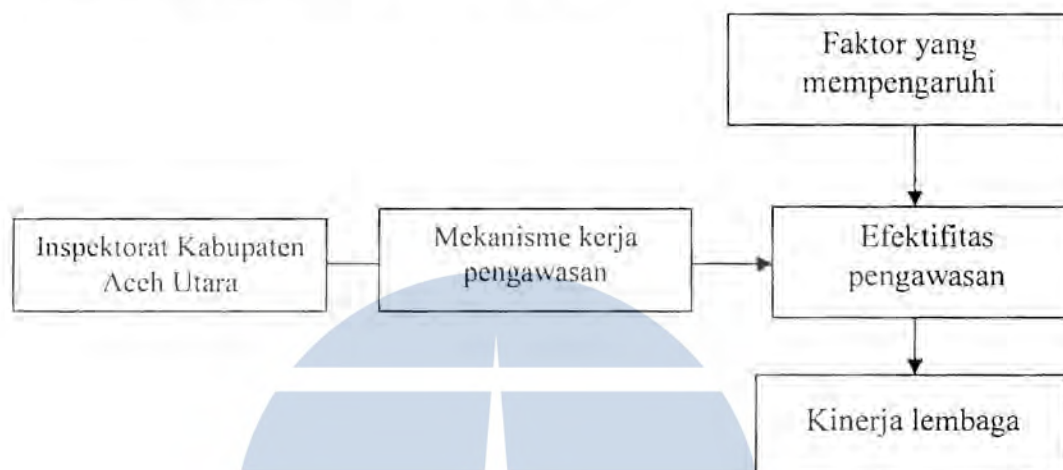
Berdasarkan pendapat yang sebagaimana dilakukan oleh Reksodiprjo maka dalam melakukan pengawasan, lebih ditekankan pada hasil pelaksanaan pekerjaan yang lebih akurat dalam melakukan tugas Pemerintahan di daerah Kabupaten Aceh Utara. Inspektorat Daerah mempunyai fungsi perencanaan program pengawasan, perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan, pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan, pemeriksaan serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati di bidang pengawasan.

Inspektorat Daerah sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah Daerah memiliki peran dan posisi yang sangat strategis baik ditinjau dari aspek fungsi-fungsi manajemen maupun dari segi pencapaian visi dan misi serta program-program Pemerintah. Dari segi fungsi-fungsi dasar manajemen, Inspektorat daerah mempunyai kedudukan yang setara dengan fungsi perencanaan atau fungsi pelaksanaan. Sedangkan dari segi pencapaian visi, misi dan program-program Pemerintah, Inspektorat daerah menjadi pilar yang bertugas sebagai pengawas sekaligus pengawal dalam pelaksanaan program yang tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Sebagai pengawas internal, Inspektorat Daerah yang bekerja dalam organisasi Pemerintah daerah tugas pokoknya dalam arti yang lain adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak (Kepala Daerah) telah dipatuhi dan berjalan sesuai dengan rencana, menentukan baik atau tidaknya pemeliharaan terhadap kekayaan daerah, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur dan kegiatan Pemerintah daerah, serta yang tidak kalah pentingnya adalah menentukan keandalan informasi

yang dihasilkan oleh berbagai Unit/Satuan Kerja sebagai bagian yang integral dalam organisasi Pemerintah Daerah.

Berdasarkan pemikiran-pemikiran tersebut, ringkasan kerangka pemikiran dapat disimpulkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

D. Operasional Konsep

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memaknai judul tesis ini, maka perlu dijelaskan tentang definisi operasional konsep dari judul tersebut sebagai berikut:

1. Mekanisme kerja adalah suatu rangkaian kerja sebuah alat yang digunakan dalam menyelesaikan sebuah masalah yang berkaitan dengan proses kerja, tujuannya adalah untuk menghasilkan hasil yang maksimal serta mengurangi kegagalan.
2. Pengawasan secara umum diartikan sebagai suatu kegiatan administrasi yang bertujuan mengandalkan evaluasi terhadap pekerjaan yang sudah diselesaikan apakah sesuai dengan rencana atau tidak.
3. Kinerja adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif sebagaimana dijelaskan Creswell (2014:147) bahwa: *“Qualitative research is interpretative research. As such the biases, values and judgment of the researches become stated explicitly in the research report. Such openness is considered to be useful and positive”*. Artinya, aktivitas penelitian dicirikan oleh kegiatan mengumpulkan, menggambarkan dan menafsirkan data tentang situasi yang dialami, hubungan tertentu, kegiatan, pandangan, sikap yang ditunjukkan atau tentang kecenderungan yang tampak dalam proses yang sedang berlangsung, pertentangan yang meruncing, serta kerjasama yang dijalankan.

Digunakannya metode kualitatif dimaksudkan untuk menemukan dan memahami apa yang ada di balik fenomena yang akan diteliti. Metode kualitatif dapat memberikan rincian fenomena (*the detail of phenomenon*) yang sulit diungkapkan dalam metode kuantitatif. Dengan demikian, diperlukan terobosan metodologis yang mampu melahirkan alternatif konsep baru dari kombinasi antara perspektif yang diteliti dan perspektif dari peneliti sendiri.

B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan

1. Sumber Informasi

Informan penelitian adalah orang yang benar-benar tahu atau pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian. Mengingat metode penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, maka peneliti sangat erat kaitannya dengan faktor-faktor kontekstual, jadi maksud sampling dalam hal ini untuk menjangkau sebanyak mungkin informasi dari pelbagai macam sumber dan bangunannya (*constructional*). Maksud kedua dari informan ialah menggali informasi yang akan menjadi dasar dan rancangan serta teori yang muncul.

2. Pemilihan Informan

Pemilihan informan sebagai sumber data atau informan dalam penelitian ini berdasarkan asas subyek yang menguasai permasalahan, memiliki data dan bersedia memberikan informasi yang lengkap dan akurat. Informan yang bertindak sebagai sumber data dan informasi harus memenuhi kriteria. Yang akan menjadi informan sebagai narasumber (*key informan*) dalam penelitian ini adalah pegawai yang terkait dengan peningkatan prestasi kerja di lingkungan Inspektorat Kabupaten Aceh Utara.

Setelah dalam proses pengumpulan data tidak lagi ditemukan variasi informasi (mencapai titik jenuh), maka peneliti tidak mencari informasi baru, proses pengumpulan informasi dianggap selesai (telah cukup). Dengan demikian penelitian kualitatif tidak dipersoalkan jumlah informan, tetapi juga bisa tergantung dari tepat tidaknya pemilihan informan kunci, dan kompleksitas dari keragaman fenomena sosial yang diteliti.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen utama pengumpulan data pada sebuah penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri atau apa yang disebut sebagai human instrument (Bungin, 2012: 71). Panduan bagi penelitian yang digunakan adalah pedoman wawancara/interview guide. Penggunaan model wawancara tentu saja disesuaikan dengan keberadaan data lapangan yang dicari dan diperlukan oleh peneliti. Dengan demikian untuk wawancara yang terstruktur, seperangkat pertanyaan/interview guide sudah lebih dulu dipersiapkan sebelumnya dengan mengklasifikasikan bentuk-bentuk pertanyaan. Guba dan Lincoln dalam Moleong (2014: 141-142) mengklasifikasikan bentuk-bentuk pertanyaan yang perlu dipersiapkan dalam wawancara penelitian. Selain pedoman wawancara, untuk mendukung data-data yang ditemukan dalam pengamatan dan wawancara, peneliti dibantu peralatan lain seperti misalnya tape recorder dan catatan.

Sebagaimana disebutkan, tujuan kualitatif bersifat mendeskripsikan keadaan atau fenomena yang sedang terjadi, oleh sebab itu instrumen diperlukan karena peneliti dituntut dapat menemukan data yang diangkat dari fenomena atau peristiwa tertentu, peneliti dalam melaksana walaupun wawancara sifatnya tak terstruktur tetapi minimal peneliti menggunakan pokok-pokok pertanyaan yang akan ditanyakan sebagai catatan, yang juga disebut sebagai pedoman wawancara interview guide (Arikunto, 2012: 137).

Wawancara tak terstruktur identik dengan wawancara bebas, sifatnya hanya membimbing dan membantu dalam proses wawancara. Peneliti hanya mengajukan sejumlah pertanyaan yang mengandung jawaban/komentar

subyek/informan secara bebas. Pandangan, pendapat, sikap dan keyakinan informan yang diwawancarai tidak banyak dipengaruhi pewawancara dan biasanya berlangsung secara informal.

Menurut Bungin (2012: 72), berhubung instrumen penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri, maka dalam penelitian tidak banyak membutuhkan alat bantu, peneliti terjun ke lapangan dengan membawa dirinya sendiri untuk menghimpun sebanyak mungkin data. Tetapi dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti merasa perlu membawa alat bantu yang diperlukan antara lain alat perekam/tape recorder, kamera, alat tulis maupun pedoman wawancara sebagai bahan/acuan dalam menulis hasil penelitiannya, karena apabila peneliti hanya mengandalkan kemampuan ingatan yang sangat terbatas, peneliti khawatir data yang sudah diperoleh banyak yang terlupa.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Data adalah bahan keterangan tentang sesuatu obyek penelitian yang lebih menekankan pada aspek materi, segala sesuatu yang hanya berhubungan dengan keterangan tentang suatu fakta yang ditemui peneliti di daerah penelitian (Bungin, 2012: 123).

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara Mendalam/Indepth Interview

Wawancara mendalam yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan informasi secara lisan melalui tanya jawab, yang berhadapan langsung dengan sejumlah informan yang dapat

memberikan keterangan-keterangan yang berkaitan permasalahan penelitian. Dalam rangka pengumpulan data, peneliti melakukan wawancara terstruktur maupun tidak terstruktur untuk mendapatkan keterangan-keterangan atau pendirian secara lisan dari seorang informan yang terlibat langsung dalam mekanisme pengawasan intern di lingkungan Inspektorat Kabupaten Aceh Utara.

Metode wawancara digunakan untuk mengumpulkan data primer yaitu memperoleh data atau informasi dari informan secara langsung untuk proses pengolahan selanjutnya.

2. Studi Kepustakaan

Studi pustaka yaitu mengumpulkan data dengan cara mencari data serta informasi berdasarkan penelaan literatur atau referensi, baik yang bersumber dari buku-buku dan dokumen-dokumen, laporan-laporan, jurnal-jurnal, kliping, majalah, makalah-makalah yang pernah diseminarkan. Artikel-artikel dari berbagai sumber, termasuk internet maupun catatan-catatan penting yang berkaitan dengan objek penelitian yaitu lingkungan Inspektorat Kabupaten Aceh Utara. Studi kepustakaan dilakukan sebagai acuan untuk pengumpulan data sekunder.

3. Observasi Lapangan

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian yaitu Inspektorat Kabupaten Aceh Utara, untuk melihat, mewancarai, mencatat secara sistimatik terhadap unsur-unsur, gejala-gejala dan tingka laku aktual pada objek yang diteliti untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya.

I. Metode Analisis Data

Teknik pengolahan data dilakukan dengan cara data penelitian yang telah dikumpulkan melalui pengamatan langsung, wawancara mendalam, dokumen-dokumen pendukung, kemudian diolah sesuai dengan permasalahan yang diangkat, dalam beberapa tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Mengorganisasikan Data

Data yang dikumpulkan dari subjek melalui hasil wawancara mendalam (*depth interview*) dilapangan, dibuatkan transkrip interview dengan mengubah hasil wawancara dari bentuk rekaman menjadi bentuk tertulis secara verbatim, untuk dianalisis selanjutnya.

2. Klasifikasi Dan Kategori Data

Hasil transkrip data interview diberi kode, dikelompokan berdasarkan kategoritema dan pola jawaban kemudian disusun dalam kerangka analisis yang dibuatkan atau disiapkan.

3. Menguji Asumsi

Setelah kategori pola data tergambar dengan jelas, peneliti menguji data tersebut terhadap asumsi yang dikembangkan dalam penelitian ini, sehingga dapat dicocokkan apakah ada kesamaan antara landasan teoritis dengan hasil yang dicapai. Walaupun penelitian ini tidak memiliki hipotesis tertentu, namun dari landasan teori dapat dibuat asumsi-asumsi mengenai hubungan antara konsep-konsep yang ada.

Data yang berhasil dikumpulkan di klasifikasikan kemudian bergerak ke arah pembentukan kesimpulan. Proses analisis data didasarkan pada penyederhanaan dan interpretasi data yang dilaksanakan sebelum, selama dan

sesudah proses pengumpulan data. Selanjutnya transkrip interview serta hasil-hasil observasi yang telah terkumpul dilakukan tahapan analisis sebagai berikut:

1. Reduksi data/data *reduction*, yaitu proses pemilihan, pengklarifikasian, pengabstraksian atau transparansi data yang diperoleh di lapangan baik melalui observasi maupun wawancara kepada informan pangkal dan informan kunci. Reduksi data merupakan bentuk analisis menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data sehingga kesimpulan dapat ditarik dan diferifikasi.
2. Penyajian data/Data *Display*, yaitu sekumpulan informasi dan data yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan mengambil tindakan. Penyajian tersebut bisa dalam bentuk uraian, grafik, dan bagan.
3. Penarikan kesimpulan/*Conclusion*, yaitu penganalisaan akhir yang diperoleh berdasarkan hasil reduksi data dan penyajian data.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambar Umum Kabupaten Aceh Utara

Kabupaten Aceh Utara merupakan salah satu kabupaten dari 23 kabupaten/kota dalam Provinsi Aceh yang terletak pada posisi 960 47' – 970 31' Bujur Timur dan 040 43' – 050 16' Lintang Utara. Kabupaten Aceh Utara berbatasan dengan Kota Lhokseumawe dan Selat Malaka di sebelah Utara, dengan Kabupaten Aceh Timur di sebelah Timur, dengan Kabupaten Bener Meriah di sebelah Selatan dan dengan Kabupaten Bireuen di sebelah Barat.

Sebelah utara merupakan laut, yaitu Selat Malaka, dan di sebelah selatan adalah kaki atau lereng pegunungan maka secara umum bentuk permukaan bumi atau geomorfologi Kabupaten Aceh Utara dari arah pantai ke arah pegunungan adalah :

- a. Dataran pantai, yang terletak sepanjang tepi pantai.
- b. Dataran aluvial, yang terletak relatif memanjang di belakang dataran pantai.
- c. Zona lipatan, yang terletak relatif memanjang di belakang dataran aluvial.
- d. Zona vulkanik, yang merupakan kaki/lereng sampai punggung pegunungan.

Luas wilayah Kabupaten Aceh Utara yang tercatat adalah 3.296,86 km², atau 329.686 Ha, yang terdiri dari 27 kecamatan 70 kemukiman 852 gampong. Paya Bakong adalah Kecamatan yang mempunyai wilayah paling luas yaitu 418,32 Km², sementara Lapang adalah kecamatan yang paling sempit, yaitu 19,27Km²

Wilayah Kabupaten Aceh Utara sebagai bagian dari wilayah Provinsi Aceh, termasuk tipe iklim muson dan klasifikasi menurut Mohr, Schmid & Ferguson, termasuk iklim tipe C. Wilayah Kabupaten Aceh Utara relatif lebih kering dibandingkan dengan dengan wilayah lainnya di Provinsi Aceh, karena pengaruh Pegunungan Bukit Barisan, di mana wilayah sebelah utara dan timur Pegunungan Bukit Barisan cenderung lebih kering dibandingkan wilayah sebelah barat dan selatannya.

Curah hujan tahunan di wilayah Kabupaten Aceh Utara berkisar antara 1.000 – 2500 mm, dengan hari hujan 92 hari. Musim hujan terjadi pada bulan Agustus sampai Januari, dengan curah hujan maksimal terjadi di bulan Oktober-November, yang mencapai di atas 350 mm per bulan dengan hari hujan lebih dari 14 hari. Sementara musim dengan curah hujan lebih rendah (cenderung kemarau) terjadi pada bulan Februari sampai Juli, dan yang cenderung terendah adalah sekitar bulan Maret-April.

Rata-rata suhu udara adalah 300 C, dengan kisaran antara 210 C sampai 350C. Suhu rata-rata pada musim penghujan adalah 280 C, dan pada musim kemarau suhu rata-rata adalah 32,80 C. Kelembaban udara berkisar antara 84 – 89 %, dengan rata-rata 86,6 %.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Utara Tahun 2014, jumlah penduduk Kabupaten Aceh Utara tercatat 556.566 jiwa dengan laju pertumbuhan sebesar 1,69% per tahun. Luas wilayah 3.296,86 km² maka kepadatan penduduk mencapai 168 jiwa/km² dengan sebaran di 27 kecamatan selama periode tahun 2010 -2013.

Ditinjau dari distribusi penduduk terbesar di Kecamatan Lhoksukon mencapai 47.123 jiwa dan kepadatan penduduk terbesar di Kecamatan Dewantara mencapai 1.137 jiwa/km², sedangkan jumlah dan kepadatan penduduk terkecil di Kecamatan Geureudong Pase mencapai 4.663 jiwa dan 17 jiwa/km². Bila dilihat dari letaknya, maka dapat diindikasikan bahwa kecamatan-kecamatan di sekitar sumbu wilayah atau di sekitar jalan nasional cenderung mempunyai jumlah dan kepadatan penduduk lebih besar.

Kemiskinan merupakan persoalan makro yang harus diatasi secara berkelanjutan. Pemerintah Kabupaten Aceh Utara memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk menanggulangi kemiskinan sesuai prioritas pembangunan yang tercantum dalam RPJM Kabupaten Aceh Utara Tahun 2012-2017. Berbagai program pembangunan jangka menengah telah diimplementasikan, baik di bidang infrastruktur, ekonomi, pendidikan, maupun kesehatan. Kerja keras dan upaya yang telah dilakukan tersebut telah mampu menurunkan tingkat kemiskinan rata-rata 7,7 persen setiap tahunnya selama periode 2009-2013. Akhir tahun 2012 tercatat penduduk miskin di Kabupaten Aceh Utara sebanyak 119.510 jiwa atau 21,52 persen dari jumlah penduduk sebagaimana tercantum pada Gambar 2.8 Empat

tahun sebelumnya (Tahun 2008), penduduk miskin yang mendiami di Kabupaten Aceh Utara mencapai 27,56 persen.

Kondisi tersebut menunjukkan tingkat kesejahteraan masyarakat Aceh Utara semakin meningkat dan terus mengalami perbaikan sepanjang tahun 2008-2012. Penanggulangan kemiskinan menjadi prioritas Pemerintah Kabupaten Aceh Utara ke depan termasuk memberikan perhatian yang lebih besar, tepat sasaran, dan terfokus melalui implimentasi pembangunan pada wilayah-wilayah yang menjadi kantong kemiskinan, terutama di wilayah pesisir.

2. Aspek Strategis

a. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Pertumbuhan ekonomi Aceh Utara periode 2010-2013 ditunjukkan oleh PDRB atas dasar harga konstan (ADHK) 2000 dan tanpa memasukkan migas menunjukkan pertumbuhannya berkisar antara 3,17-3,70 persen. Nilai PDRBADHK tanpa migas Aceh Utara selama pada tahun 2010 nilainya sebesar 2,83 triliun rupiah dan terus tumbuh hingga mencapai 3,14 triliun rupiah pada tahun 2013. Laju pertumbuhannya mencapai 3,70 persen. Jika dengan memasukkan migas, nilai PDRB Aceh Utara selama periode 2010-2013 mengalami sedikit peningkatan dari tahun ketahun yaitu dari 4,23 triliun rupiah menjadi 4,42 triliun rupiah.

Pertumbuhan ekonomi Aceh Utara tanpa memasukkan migas, untuk tahun 2013, yaitu sebesar 3,17 persen. Jika kita perbandingkan pertumbuhan ekonomi sektoral terhadap pertumbuhan ekonomi Aceh

Utara, terdapat tujuh sektor dengan pertumbuhan diatas pertumbuhan ekonomi Aceh Utara. Sedangkan dua sektor lainnya, yaitu sektor industri pengolahan dan sector pertanian, berada dibawah pertumbuhan ekonomi Aceh Utara. Jika kita telaah lebih dalam, dengan memperbandingkan antara pertumbuhan terhadap kontribusi yang diberikan oleh tiap sektor, maka dapat diketahui beberapa sektor dengan pertumbuhan tinggi namun masih memberikan kontribusi yang masih sangat kecil terhadap total PDRB Aceh Utara pada tahun 2013. Sektor listrik dan air minum mampu tumbuh sebesar 4,70 persen, hanya mampu memberikan kontribusi sebesar 0,20 persen. Hal yang sama juga terjadi pada sektor pertambangan dan penggalian tanpa migas yang tumbuh 4,51 persen, hanya mampu berkontribusi 0,92 persen.

Sebaliknya, sektor pertanian dengan pertumbuhan yang hanya sebesar 1,66 persen ternyata menjadi sektor yang memberikan kontribusi terbesar kedua terhadap total PDRB Aceh Utara pada tahun 2013 yaitu sebesar 22,78 persen. Begitu juga dengan sektor perdagangan, hotel dan restoran dengan pertumbuhan sebesar 4,66 persen juga mampu member kontribusi hingga 9,13 persen.

Untuk sector pertambangan dan penggalian dengan migas sektor ini mengalami pertumbuhan yang melambat, yaitu sebesar minus 3,11persen. Hal ini menyebabkan kontribusinya mengecil dari tahun sebelumnya yang sebesar 45,13 persen menjadi hanya sebesar 42,95 persen pada tahun 2013.

b. Laju Inflasi

Laju inflasi di Kabupaten Aceh Utara selama periode tahun 2008-2012 menunjukkan penurunan dari 13,78 % menjadi 0,43 % dengan berpedoman pada perhitungan inflasi di Kota Lhokseumawe. Angka inflasi selama periode berfluktuatif terutama pada tahun 2008 dan 2010 terjadi peningkatan yang sangat signifikan mencapai 13,78 % dan 7,19 %. Peningkatan inflasi yang cukup tinggi pada tahun-tahun tersebut dipengaruhi oleh inflasi volatile food. Inflasi ini dominan dipengaruhi oleh shocks (kejutan) dalam kelompok bahan makanan seperti panen, gangguan alam, atau faktor perkembangan harga komoditas pangan domestik.

c. Pendapatan Regional Perkapita

Produk Domestik Regional Bruto Perkapita merupakan hasil bagi antara PDRB dengan jumlah penduduk pertengahan tahun, sedangkan Pendapatan Regional per kapita diperoleh dari hasil bagi antara Produk Domestik Regional Neto (PDRN) atas biaya faktor produksi (PDRB yang telah dikurangi penyusutan dan pajak tak langsung) dengan penduduk pertengahan tahun. Peningkatan jumlah penduduk dan besarnya PDRB sangat menentukan besarnya PDRB perkapita.

Untuk tahun 2013, pendapatan regional perkapita Aceh Utara atas dasar harga berlaku mencapai 19,74 juta rupiah mengalami penurunan dibandingkan tahun tahun 2012 yang hanya mencapai angka 19,89 juta rupiah. Pencapaian pendapatan regional perkapita untuk tahun 2013 ini lebih kecil dari tahun sebelumnya. Untuk pendapatan regional perkapita

berdasarkan harga konstan 2000, memperlihatkan adanya penurunan dari 6,95 juta rupiah di tahun 2013 menjadi 7,11 juta rupiah pada tahun 2012. Penurunan ini tidak lepas dari pengaruh menurunnya total nilai PDRB dengan migas atas dasar harga konstan.

Untuk pendapatan regional perkapita Aceh Utara tanpa migas, baik atas dasar harga berlaku maupun atas dasar harga konstan, tiap tahunnya menunjukkan tren terus meningkat. Pada tahun 2010 pendapatan regional perkapita atas dasar harga berlaku tercatat sebesar 10,14 juta rupiah dan kembali meningkat ditahun 2011 hingga mencapai angka 10,70 juta rupiah. Tahun 2012 naik menjadi 11,28 juta rupiah dan kembali terjadi peningkatan hingga mencapai 11,62 juta rupiah pada tahun 2013. Kenaikan pendapatan regional perkapita ini tidak lepas dari pengaruh meningkatnya total nilai PDRB tanpa migas atas dasar harga berlaku.

Untuk pendapatan regional perkapita untuk tahun 2013 berdasarkan harga konstan 2000, juga memperlihatkan adanya kenaikan setiap tahunnya. Pada tahun 2010, nilai pendapatan regional perkapita Aceh Utara hanya sebesar 4,87 juta rupiah dan terus meningkat hingga mencapai 5,06 juta rupiah pada tahun 2013. Peningkatan ini tidak lepas dari pengaruh meningkatnya total nilai PDRB dengan migas atas dasar harga konstan pada tahun 2013 sebesar 3,17 persen. Peningkatan ini juga lebih tinggi dari pertumbuhan penduduk Aceh Utara yang sebesar 1,38 persen pada tahun yang sama.

3. Fokus Fasilitas Wilayah Infrastruktur

Luas wilayah Kabupaten Aceh Utara yang tercatat adalah 3.296,86 km², atau 329.686 Ha. Dengan panjang garis pantai 51 km, dan kewenangan kabupaten adalah sampai 4 mil laut, maka luas wilayah laut kewenangan ini adalah 37.744 Ha atau 3.774,4 km². Luas wilayah produktif tahun 2006 seluas 162.578 ha mengalami penurunan ditahun 2007 yaitu seluas 153.192. Pada tahun 2008-2010 luas lahan produktif kembali meningkat seiring upaya-upaya yang dilakukan pemerintah Kabupaten Aceh utara yaitu 167.500 ha pada tahun 2010.

4. Fokus Iklim Berinvestasi

Investasi disuatu daerah dapat dilaksanakan apabila kondisi daerah memberikan rasa aman dan nyaman terhadap investor yang akan menanamkan modalnya di Kabupaten Aceh Utara. Untuk itu diperlukan upaya bersama untuk menjaga kondisi keamanan sebagai upaya yang dapat dilakukan oleh masyarakat dalam membantu pemerintah dalam mengupayakan investasi di Kabupaten Aceh Utara.

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi, kewenangan dan tugas dari unit-unit yang membantu kelancaran pelaksanaan tugas-tugas kepala daerah yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRK, Dinas Daerah, dan Lembaga Teknis Daerah serta Sekretariat Lembaga Keistimewaan.

a. Sekretariat Daerah

Sekretariat Daerah merupakan unsur staf Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang berada di bawah dan

bertanggung jawab kepada Bupati. Tugas Pokok Sekretariat Daerah adalah membantu Bupati dalam melaksanakan tugas di bidang penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh perangkat daerah.

Sementara itu, untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, fungsi dari Sekretariat Daerah ini mencakup: (1) pengkoordinasian perumusan kebijakan Pemerintah Daerah, (2) penyelenggaraan administrasi pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan serta organisasi dan tata laksana, (3) pengkoordinasian kegiatan perangkat daerah dalam rangka penyelenggaraan tugas umum pemerintahan, (4) pengelolaan sumber daya aparatur, keuangan, prasarana dan sarana pemerintahan daerah, dan (5) pengembangan dan pelaksanaan pola kerja sama antar daerah dan/ atau dengan pihak ketiga, (6) pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Sekretariat Daerah terdiri dari Sekretaris Daerah, Asisten, Bagian dan Sub Bagian.

b. Sekretariat DPRK

Sekretariat DPRK merupakan unsur pelayanan terhadap DPRK yang dipimpin oleh seorang Sekretaris yang secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRK dan secara administrasi bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekda. Susunan organisasi Sekretariat DPRK terdiri dari Sekretaris, Bagian dan Sub Bagian.

c. Dinas Daerah

Dinas Daerah merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Daerah ini melaksanakan tugas dan fungsi operasional untuk bidang-bidang tertentu seperti : Dinas Syariat Islam; Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga; Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah; Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil; Dinas Kesehatan; Dinas Bina Marga ; Dinas Cipta Karya ; Dinas Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral; Dinas Perindustrian dan Perdagangan; Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah; Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Peternakan; Dinas Kehutanan dan Perkebunan; Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk; Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Kebudayaan; Dinas Kelautan dan Perikanan; Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan.

d. Lembaga Teknis Daerah

Lembaga Teknis Daerah merupakan badan/kantor yang dikepalai oleh seorang Kepala Badan/Kepala Kantor sebagai unsur penunjang yang membantu dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah untuk bidang-bidang tertentu. Kepala Badan/Kepala Kantor berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Beberapa lembaga teknis yang terdapat dalam pemerintah Kabupaten mencakup: Bappeda; Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera; Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; Badan Ketahanan

Pangan dan Penyuluhan; Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat; Badan Penanggulangan Bencana Daerah; Inspektorat Kabupaten; Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah; RSUD Cut Meutia; Kantor Lingkungan Hidup; Kantor Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak; Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah; Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu.

c. Sekretariat Lembaga Keistimewaan dan Sekretariat Korpri

Sekretariat Lembaga Keistimewaan merupakan perangkat daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Sekretariat yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Beberapa Lembaga Keistimewaan yang terdapat dalam pemerintah Kabupaten mencakup : Sekretariat Majelis Permusyawaratan Ulama (MPU); Sekretariat Majelis Adat Aceh (MAA); Sekretariat Majelis Pendidikan Daerah (MPD) dan Sekretariat Baitul Mal Kabupaten (BMK). Sekretariat Korpri merupakan perangkat daerah yang dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

f. Pemerintah Kecamatan

Pemerintah Kecamatan merupakan perangkat daerah yang dipimpin oleh seorang camat yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kabupaten Aceh Utara terdiri dari 27 (dua puluh tujuh) Kecamatan dan Organisasi Kecamatan terdiri dari camat, sekretariat kecamatan, dan 4 (empat) seksi serta 2 (dua) sub bagian. Pemerintah Kabupaten Aceh Utara dan seluruh

perangkat di bawahnya berusaha melaksanakan tugas dan kegiatan pemerintahan daerah maupun tugas-tugas perbantuan dan tugas dekonsentrasi.

6. Visi dan Misi Inspektorat Kabupaten Aceh Utara

Visi Inspektorat Kabupaten Aceh Utara adalah:

Menjadi Pengawas Internal Pemerintah Aceh yang profesional dan berintegritas

Misi Inspektorat Kabupaten Aceh Utara adalah:

- a. Meningkatkan Peran dalam rangka pengawalan terhadap kebijakan Gubernur Aceh
- b. Pembinaan dan Pengawasan Satuan Kerja Pemerintah Aceh
- c. Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Kabupaten/Kota
- d. Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Pengawasan

Sementara tujuan Inspektorat Kabupaten Aceh Utara, adalah:

- a. Mempunyai tujuan Agar Kebijakan dan Program Gubernur Aceh dapat terlaksanakan secara Efektif
- b. Mempunyai tujuan agar Terlaksananya tugas pokok dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Aceh secara transparan dan akuntabel sesuai ketentuan
- c. Mempunyai tujuan agar terlaksananya Pemerintahan Kabupaten/Kota yang semakin baik dalam rangka mewujudkan *good and clean government*
- d. Mempunyai tujuan agar terciptanya aparatur Inspektorat Aceh dan Kabupaten/Kota yang profesional dan mempunyai kemampuan teknis, operasional, dan manajerial dalam pelaksanaan tugasnya

Adapun sasaran Inspektorat Aceh sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebagai berikut:

- a. Terselenggaranya pengawasan terhadap program dan kegiatan Pemerintah Aceh serta terkawalinya seluruh kebijakan Gubernur Aceh.
- b. Meningkatnya akuntabilitas dan transparansi Satuan Kerja Perangkat Aceh dalam melaksanakan program dan kegiatan
- c. Tata Kelola Pemerintahan Kabupaten/Kota semakin baik
- d. Tersedianya aparatur pengawasan yang profesional

B. Hasil

1. Mekanisme Pengawasan Internal

Untuk menjamin agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan, maka perlu adanya pengawasan. Pengawasan dilakukan oleh pihak-pihak yang berwenang, baik pengawasan oleh pihak eksternal maupun pihak internal. Pihak eksternal yang mengawasi penyelenggaraan pemerintahan adalah Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) sedangkan pihak internal yang melakukan pengawasan adalah Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Aparat pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan pengawasan, dan terdiri atas :

- a. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang bertanggung jawab kepada Presiden;

- b. Inspektorat Jenderal (Itjen)/Inspektorat Utama (Ittama)/Inspektorat yang bertanggung jawab kepada Menteri/Kepala Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND);
- c. Inspektorat Pemerintah Propinsi yang bertanggung jawab kepada Gubernur, dan;
- d. Inspektorat Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota.

Pengawasan Intern adalah seluruh proses kegiatan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

Adapun mekanisme pemeriksaan dan pengawasan dari Inspektorat Daerah Kabupaten Aceh Utara dalam melakukan fungsi pemeriksaan dan pengawasan terhadap objek-objek yang akan diperiksa menurut Inspektur Kabupaten Aceh Utara adalah sebagai berikut :

- a. Persiapan pemeriksaan yang terdiri dari: Koordinasi rencana pemeriksaan, Pengumpulan dan penelaahan informasi umum mengenai objek yang diperiksa, Program kerja pemeriksaan tahunan (PKPT), Pengumpulan dan penelaahan informasi umum mengenai objek yang diperiksa

Sebelum memprogramkan pemeriksaan terlebih dahulu yang dilakukan Inspektorat Kabupaten Aceh Utara koordinasi mengenai waktu

dan obyek yang akan diperiksa. Setelah koordinasi rencana pemeriksaan dilakukan, maka langkah berikutnya adalah pengumpulan dan penelaahan informasi umum mengenai obyek yang diperiksa, yang dilakukan dengan menghimpun data dan informasi yang berkaitan dengan obyek yang diperiksa, antara lain meliputi peraturan perundangundangan, data umum obyek yang diperiksa, laporan pelaksanaan program/kegiatan dari obyek yang akan diperiksa, Laporan Hasil Pemeriksaan aparat pengawasan sebelumnya, sumber informasi lain yang dapat memberi kejelasan mengenai pelaksanaan program/kegiatan obyek yang akan diperiksa. Setelah data tersebut terhimpun maka Pejabat Pengawas Pemerintah akan menelaah data dan informasi yang dikumpulkan untuk bahan pemeriksaan.

Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) merupakan acuan Inspektorat dalam melakukan pengawasan secara sistematis dimana didalam PKPT tersebut dijelaskan lingkup pengawasan unit/satuan kerja dilingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Utara yang dilaksanakan dalam 1 tahun sekali dan dikoordinasikan dengan aparat pengawasan fungsional lainnya seperti Inspektorat Provinsi Aceh, Inspektorat Jenderal Depdagri, BPKP dan BPK-RI.

Sasaran kinerja Inspektorat Kabupaten Aceh Utara berdasarkan PKPT meliputi Sekretariat Daerah Kabupaten yang terdiri dari 9 Bagian, 1 Sekretariat DPRK, 3 Badan, 12 Dinas, 4 kantor, 18 Sekretariat, 1 RSUD, 1 BLUD, 10 UPTD bidang Kesehatan, 78 TK, 99 SD, 32 SMP (3

Swasta, 29 Negeri), 8 SMA, 4 SMK, 27 Kecamatan, 70 Kemukiman, 852 Gampong.

Isu penyelenggaraan Pemerintahan yang optimal dan bermanfaat berkaitan erat dengan tercapainya isu pengawasan yang profesional dan isu Peningkatan Akuntabilitas Kinerja. Isu ini juga berkaitan dengan pelaksanaan pengawasan berkala (berdasarkan PKPT) atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi terhadap 457 objek pemeriksaan (Objek) di Kabupaten Aceh Utara, ditambah dengan pelaksanaan pengawasan/pemeriksaan khusus dan kasus.

Produk yang dihasilkan dari pemeriksaan tersebut berupa Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP), Laporan Hasil Reviu (LHR), Laporan Hasil Evaluasi (LHE), yang berisikan gambaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Objek dilihat dari aspek pengelolaan keuangan, aspek sumber daya manusia serta aspek sarana prasarana yang kemudian dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada umumnya gambaran dari pelaksanaan tupoksi tersebut sudah berjalan dengan baik namun tidak menutup kemungkinan terjadinya pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pengawasan yang optimal dalam penyelenggaraan pemerintahan dan bermanfaat yaitu adanya faktor Internal dan faktor eksternal. Faktor Internal merupakan kekuatan Inspektorat Kabupaten Aceh Utara, yaitu:

- 1) Ketersediaan anggaran pengawasan
- 2) Komitmen yang tinggi dari pimpinan dan seluruh pegawai untuk melaksanakan peraturan perundang-undangan
- 3) Jabatan fungsional auditor sudah ada
- 4) SOP pengawasan

Faktor Internal yang merupakan kelemahan Inspektorat Kabupaten Aceh Utara adalah ;

- 1) Kurangnya kuantitas dan kualitas APIP
- 2) Sarana dan prasarana penunjang pengawasan belum memadai
- 3) Struktur organisasi belum sesuai dengan Permendagri Nomor 64 Tahun 2007
- 4) Tumpang tindih antara tugas jabatan struktural dan jabatan fungsional
- 5) Penyelesaian LHP tidak tepat waktu

Faktor-faktor eksternal yang merupakan peluang bagi Inspektorat Kabupaten Aceh Utara adalah:

- 1) Dukungan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).
- 2) Dukungan masyarakat tinggi untuk memberantas KKN. Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam pengawasan pemerintahan dan pembangunan
- 3) Koordinasi dengan instansi terkait baik.
- 4) Objek Pemeriksaan (Obrik) menyadari pentingnya kegiatan pengawasan.
- 5) Adanya regulasi terkait bidang pengawasan yang terperinci.

Faktor-faktor eksternal yang merupakan ancaman bagi Inspektorat Kabupaten Aceh Utara adalah :

- 1) Pelaksanaan Tindak Lanjut Hasil Temuan BPK-RI, BPKP, Inspektorat Aceh dan Inpektorat Kabupaten Aceh Utara dari SKPD yang lambat dilakukan.
- 2) Opini negatif dari Obrik terhadap kegiatan pengawasan.
- 3) Tuntutan masyarakat yang menghendaki penyelenggaran Negara yang bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dalam waktu yang cepat.
- 4) Belum terbentuknya unit pengaduan masyarakat.

Berdasarkan kondisi obyektif tersebut di atas, kapasitas Inspektorat sebagai lembaga pengawas pelaksanaan urusan pemerintahan Kabupaten, Kecamatan dan Gampong di Kabupaten Aceh Utara perlu diperkuat agar dapat memastikan berjalannya proses pengawasan secara baik.

- b. Pelaksanaan Pemeriksaan yang terdiri dari: Pertemuan awal (*entry briefing*), Kegiatan Pemeriksaan, Pertemuan akhir (*exit briefing*)

Setelah pengumpulan dan Penelaahan Informasi Umum Mengenai Obyek yang diperiksa dilakukan, maka disusun Program Kerja Pemeriksaan (PKP). Penyusunan Program Kerja Pemeriksaan meliputi kegiatan penentuan personil. penentuan Jadwal waktu pemeriksaan. penentuan obyek, sasaran dan ruang lingkup pemeriksaan. dan menyusun langkah-langkah pemeriksaan. Setelah persiapan pemeriksaan dilakukan, tahapan berikutnya atau tahap kedua adalah pelaksanaan pemeriksaan. Pelaksanaan pemeriksaan dilakukan dengan pertemuan awal (*entry*

briefing). Tim Pemeriksa bertemu dengan Kepala/Pimpinan Instansi/Unit Kerja yang diperiksa/ yang mewakili, untuk menyampaikan maksud dan tujuan pemeriksaan. Setelah dilakukan pertemuan awal maka tim pemeriksa melaksanakan tugas pemeriksaan pada obyek-obyek yang akan diperiksa sesuai dengan Program Kerja Pemeriksaan (PKP).

Hasil pemeriksaan yang telah dilakukan oleh auditor, wajib dituangkan ke dalam Kertas Kerja Pemeriksaan (KKP). KKP direview secara berjenjang oleh Ketua Tim, Pengendali Teknis dan Inspektur Wilayah dengan memberikan paraf pada KKP yang direview dan dilakukan pemberkasan. Kertas Kerja Pemeriksaan disusun dalam satu berkas yang diserahkan oleh Ketua Tim kepada Sub Bagian Umum untuk diarsipkan. Temuan hasil pemeriksaan harus dikonfirmasi kepada pimpinan unit satuan kerja (Satker) yang diperiksa atau “obyek yang diperiksa untuk meminta tanggapan. Hasil konfirmasi harus ditandatangani oleh kedua belah pihak. Setelah konfirmasi dilakukan maka akan disusun Pokok-Pokok Hasil Pemeriksaan (P2HP). Pokok-Pokok Hasil Pemeriksaan merupakan himpunan hasil pemeriksaan yang terdiri dari temuan-temuan strategis tanpa rekomendasi yang mempunyai dampak bagi pemerintah daerah dan masyarakat yang perlu segera mendapat perhatian disusun oleh Ketua Tim dan Pengendali Teknis serta diketahui oleh Inspektur Wilayah.

Setelah Pokok-Pokok Hasil Pemeriksaan disusun, dan sebagai pertemuan akhir (*exit briefing*), maka tim Pemeriksa menyampaikan pokok-pokok hasil pemeriksaan kepada Pimpinan Instansi/Unit Kerja

yang diperiksa/ yang mewakili. Apabila yang diperiksa adalah kepala dinas, badan, dan kantor maka pokok-pokok hasil pemeriksaan disampaikan kepada kepala dinas, badan, dan kantor tersebut.

c. Pelaporan Hasil Pemeriksaan yang merupakan ekspose hasil pemeriksaan

Pelaporan hasil pemeriksaan dilakukan dengan ekspose hasil pemeriksaan, yang dilakukan selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah selesai melakukan pemeriksaan reguler, Tim Pemeriksa wajib melakukan ekspose hasil pemeriksaan. Inspektur Wilayah menyerahkan Konsep Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) 3 (tiga) hari sebelum dilaksanakan kegiatan ekspose kepada Sekretaris Inspektorat Kabupaten. Ekspose konsep laporan hasil pemeriksaan oleh Tim Pemeriksa dipimpin Inspektur Wilayah dengan penyanggah terdiri dari para Pejabat Pengawas Pemerintah, kelompok kerja bidang pengawasan, Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian terkait. Penyanggah dalam ekspose harus memenuhi kuorum (50 % + 1), bila tidak memenuhi kuorum ekspose ditunda pada kesempatan berikutnya dengan maksimal penundaan 2 (dua) kali.

d. Penyusunan laporan hasil pemeriksaan (LHP)

Bagian Evaluasi Laporan Pengawasan membuat notulen ekspose sebagai bahan perbaikan konsep laporan hasil pemeriksaan yang harus dilaksanakan oleh Tim Pemeriksa. Selambat-lambatnya 15 (lima belas) hari setelah selesai melakukan pemeriksaan reguler, Tim Pemeriksa wajib menyelesaikan Laporan Hasil Pemeriksaan yang telah diperbaiki

sesuai hasil ekspose beserta Nota Dinas dari Inspektur wilayah kepada Inspektur kabupaten.

Laporan Hasil Pemeriksaan Pejabat Pengawas Pemerintah terdiri dari laporan bentuk surat dan laporan bentuk bab. Laporan bentuk surat memuat hal-hal yang bersifat strategis dan mendesak untuk segera ditindaklanjuti. Sedangkan Laporan Hasil Pemeriksaan dalam bentuk bab terdiri atas beberapa bab yang maksudnya untuk melaporkan hasil pemeriksaan secara menyeluruh, dengan sistematika, bab I berisi Simpulan dan Rekomendasi yang terdiri atas simpulan hasil pemeriksaan dan rekomendasi. Bab II uraian Hasil Pemeriksaan yang terdiri atas data umum, hasil pemeriksaan, temuan dan rekomendasi, sedangkan bab III penutup.

Pelaksanaan fungsi pengawasan dapat berjalan dengan efektif apabila mengikuti mekanisme pengawasan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Inspektorat Daerah Kabupaten Aceh Utara sebagai sebuah lembaga yang berfungsi melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah telah mengikuti mekanisme yang ada yang telah ditetapkan dalam aturan terkait dengan pelaksanaan pengawasan terhadap objek-objek yang akan diperiksa. Karena mekanisme ini menjadi prosedur dan petunjuk bagi aparatur pengawas dalam melakukan pengawasan sehingga ada tahapan-tahapan yang akan dilalui oleh aparatur pengawas dalam melakukan pengawasan mulai dari persiapan pemeriksaan, pelaksanaan pemeriksaan, pelaporan hasil pemeriksaan dan penyusunan laporan hasil pemeriksaan.

2. Efektivitas Pengawasan Internal

Pengawasan merupakan salah satu aspek penting dalam penyelenggaraan Pemerintahan karena dengan adanya pengawasan, maka tingkat penyelewengan dapat ditekan serendah mungkin sehingga pencapaian tujuan suatu organisasi dapat terealisasi sebagaimana mestinya. Sistem organisasi akan mengalami ketimpangan ketika fungsi pengawasan tidak ada atau tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Dalam melakukan pemeriksaan oleh Inspektorat Kabupaten Aceh Utara, maka ruang lingkup dalam pemeriksaan akan ditekankan pada pengawasan aparatur Pemerintah daerah, pelaksanaan pembangunan daerah, pengawasan dalam bidang keuangan, serta kesejahteraan sosial, adapun yang menjadi alasan dilakukannya pemeriksaan adalah untuk menilai apakah tidak ada penyimpangan dalam pelaksanaan aktivitas yang dilakukan oleh keempat bidang Pemerintahan daerah (bidang aparatur, pembangunan, keuangan, dan bidang kesejahteraan sosial) dan selain itu dapat dilakukan tindakan perbaikan dalam pelaksanaan aktivitas Pemerintahan di Kabupaten Aceh Utara.

Penilaian efektivitas dalam melakukan pemeriksaan khususnya di kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara, sesuai dengan hasil wawancara dengan informan yaitu sebagai berikut:

Pelaksanaan pemeriksaan sebagai salah satu tugas pengawasan selama ini sudah terkoordinasi dengan baik, sehingga kalau ada ketidakcocokan dengan data sebelumnya langsung dilakukan ditindak lanjut ditempat (wawancara tanggal 25 Oktober 2016)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan pemeriksaan sudah berjalan sebagaimana mestinya karena

adanya data pembanding yang dijadikan sebagai acuan didalam melakukan pemeriksaan sehingga segala bentuk penyelewengan dapat ditekan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber mengenai sistem pemeriksaan, dalam melakukan pengawasan dapat ditarik kesimpulan bahwa system pemeriksaan yang selama ini dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Aceh Utara sudah transparan dan sesuai prosedur, dengan alasan karena didalam melakukan pengawasan terhadap kinerja Pemerintah daerah, tingkat akurasi data yang didapat dilapangan sudah sesuai dengan rencana dan didalam melakukan pengawasan dan dapat dipertanggungjawabkan, adanya koordinasi yang baik membuat pemeriksaan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai efektivitas pelaksanaan pemeriksaan dan hubungannya dengan fungsi pengawasan yang dijalankan dikantor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara, maka penilaian berikutnya ialah efektivitas pengujian di dalam penerapan fungsi pengawasan. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam melakukan pengujian dengan sejumlah informasi yang telah diperoleh dilapangan maka data yang didapatkan sudah akurat dan dapat dijadikan sebagai pedoman didalam melakukan pengujian yang valid.

Didalam pelaksanaan pengujian ini tidak terlepas dari pada pihak-pihak selaku yang akan di periksa karena jika lihat dari kondisi saat ini dimana masih banyaknya pihak pihak yang membandel ketika akan diperiksa selin itu jika dilihat dari wilayah kabupaten Aceh Utara yang bisa

dikatakan cukup besar membuat proses pemeriksaan ini khususnya pengujian agak terlambat dari pada jadwal yang telah ditentukan.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengujian yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Aceh Utara sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan prosedur yang ada yang kemudian dapat di pertanggungjawabkan keakuratan datanya. Efektivitas pelaksanaan pengawasan selain daripada pemeriksaan dan pengujian, juga ditunjang oleh adanya pelaksanaan pengusutan. Oleh karena itu perlu ditunjang oleh adanya penilaian mengenai efektivitas pelaksanaan pengusutan dan hubungannya dengan fungsi pengawasan kinerja Pemerintah daerah. Salah satu tujuan yang dilakukan dalam melakukan pengusutan adalah untuk mempermudah dalam melakukan penyelidikan atas penyimpangan atau penyalahgunaan wewenang baik berdasarkan temuan hasil pemeriksaan maupun pengadaan atau informasi dari berbagai pihak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan pengusutan sudah tepat waktu dan sesuai dengan sasaran yang hendak dicapai, hal ini bisa tercapai karena informasi yang didapatkan dari hasil pemeriksaan dan pengujian tidak lambat sehingga mempermudah dalam proses pengusutan.

C. Pembahasan

1. Mekanisme Pengawasan Internal

Mekanisme pemeriksaan dan pengawasan dari Inspektorat Daerah Kabupaten Aceh Utara dalam melakukan fungsi pemeriksaan dan pengawasan terhadap objek-objek yang akan diperiksa adalah sebagai berikut :

a. Menyusun Rencana Kerja Audit Tahunan (RKAT) :

- 1) Kegiatan audit dilakukan berdasarkan surat tugas yang ditandatangani Inspektur Jenderal atau pejabat yang mendapat wewenang/kuasa dari Inspektur Jenderal (a.n. Inspektur Jenderal).
- 2) Mengkoordinasikan sumber daya yang terkait dengan pelaksanaan audit.
- 3) Mempelajari PKA yang diajukan oleh tiap Irwil, Laporan Hasil Audit (LHA) dan pengawasan sebelumnya, termasuk laporan hasil audit eksternal (BPK/BPKP), audit investigasi/khusus (termasuk informasi tambahan lainnya), laporan pengaduan masyarakat, dan saran serta tindak lanjut hasil audit.
- 4) Menyusun RKAT disertai jadwal kegiatan audit.
- 5) Menentukan jumlah LHA yang akan diterbitkan.

b. Melaksanakan Temu Awal (Entry Briefing)

- 1) Menyampaikan maksud dan tujuan audit;
- 2) Menginformasikan rencana kegiatan audit meliputi sasaran dan jadwal audit.

c. Melaksanakan Audit

- 1) Proses audit memperhatikan norma-norma audit di dalam aturan kode etik auditor.
- 2) Melakukan konfirmasi penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pengawasan (TLHP) maupun pelaksanaan Saran Tindak Lanjut (STL) terhadap temuan hasil audit sebelumnya;
- 3) Mengumpulkan data dan informasi (bahan) audit.
- 4) Menyusun Kertas Kerja Audit (KKA);
- 5) Menganalisis data dan informasi (bahan) audit.
- 6) Mendiskusikan hasil analisis bahan audit.
- 7) Menyimpulkan hasil diskusi analisis bahan audit.
- 8) Menyusun rekomendasi.
- 9) Membuat Lembar Temuan Audit (LTA) yang ditandatangani oleh ketua tim, pengendali teknis, dan auditor.

d. Melaksanakan Temu Akhir

- 1) Membuat berita acara hasil audit, yang memuat waktu pelaksanaan, jenis dan hasil audit (kode temuan 0100 s.d 1000 dan untuk audit kinerja disertai tabel penilaian sementara hasil audit) yang ditandatangani oleh ketua tim auditor/pengendali teknis dan auditor.
- 2) Melakukan expose (mempresentasikan hasil audit). Untuk audit komprehensif/operasional/sejenis menyampaikan jumlah temuan menurut kode temuan dan ringkasan hasil temuan, sedangkan audit kinerja disertai presentasi hasil penilaian kinerja.

- 3) Tanya jawab atau diskusi terkait dengan temuan/hasil audit dan hal lain yang relevan guna melengkapi hasil audit. Penandatanganan berita acara audit yang dilampiri kumpulan lembar temuan audit (LTA) rangkap 3(tiga) untuk auditan, tim audit, dan sekretaris Inspektorat Jenderal u.p Bagian PHP Itjen yang disampaikan segera setelah kembali dari tempat auditan.

c. Menyusun Laporan Hasil Audit.

- 1) Dalam hal menyusun hasil audit kinerja hendaknya dilakukan perhitungan secermat mungkin. Bila ada hasil hitungan yang secara kasat mata tidak rasional, maka segera didiskusikan dengan anggota tim audit, menyerahkan kumpulan LTA yang dilengkapi dengan berita acara hasil audit kepada sub bagian tata usaha Inspektorat wilayah (TU Irwil) segera setelah selesai audit. Selanjutnya TU Irwil menyerahkan kepada Sekretariat Inspektorat Jenderal u.p Bagian PHP;
- 2) Menyusun laporan hasil audit, diselesaikan maksimal 7 (tujuh) hari setelah selesai audit, ditandatangani oleh penanggungjawab audit. Laporan audit harus dapat menjawab tujuan audit, yang nantinya menjadi kesimpulan audit;
- 3) Menyusun saran tindak lanjut hasil audit yang ditandatangani Inspektur Jenderal, diselesaikan maksimal 7 (tujuh) hari setelah audit. Saran tindak lanjut audit yang telah mendapat koreksi dari Inspektur Jenderal diperbaiki, diparaf ketua tim, Inspektur, dan Sekretaris Itjen, selanjutnya disampaikan ke Inspektur Jenderal untuk ditandatangani. Surat yang telah ditandatangani Inspektur Jenderal setelah mendapat

nomor dari TU, dicopi rangkap sesuai tembusan (Subag TU pada bagian Irwil).

2. Efektivitas Pengawasan Internal

Hasil penilaian mengenai efektivitas dalam pemeriksaan atas penyelenggaraan Pemerintah daerah yang selama ini dilakukan sudah efektif, dengan alasan karena pelaksanaan pemeriksaan kinerja Pemerintahan daerah yang selama ini telah sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Hal ini dapat dilihat dari ketepatan waktu pemeriksaan yang sudah tepat waktu meskipun untuk daerah-daerah tertentu masih ada keterlambatan yang dikarenakan beberapa faktor diantaranya faktor cuaca yang serigkali tidak mendukung dan juga sarana pendukung seperti transportasi yang digunakan masih terbilang tradisional, sehingga waktu yang ditempuh tidak bisa diperkirakan. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab ketidaktepatan waktu yang ditempuh sehingga data yang ingin disampaikan untuk daerah-daerah sehingga perlu diberikan solusi yang efektif sehingga dapat lebih meminimalisir lagi tingkat keterlambatan didalam pengumpulan data-data.

Kemudian jika dilihat dari efektivitas pelaksanaan pengujian dari masing-masing bidang pengujian dari masing-masing bidang penyimpangan yang telah ditelusuri, sudah ditunjang dengan ketersediaan data yang akurat dan dalam hal ini dapat dipertanggungjawabkan, sehingga dengan demikian dapat dijadikan sebagai pedoman di dalam melakukan penyelidikan lebih lanjut, selain itu pengujian yang telah dilaksanakan sudah transparan dan

sesuai dengan hasil pemeriksaan yang ada, hal ini ditunjang dengan keberhasilan Inspektorat Kabupaten pangkajene dan kepululauan untuk kedua kalinya meraih WTP (wajar tanpa pengecualian) sebagai wujud profesionalisme kerja Inspektorat Kabupaten Aceh Utara.

Selanjutnya, dilihat dari segi efektivitas dalam pengusutan, dalam hal pengusutan dapat dilihat dari ketepatan waktu didalam melakukan penyelidikan dianggap sudah efektif dan sesuai dengan yang diharapkan. Keberhasilan dalam pengusutan ini ditunjang dengan pelaksanaan pemeriksaan dan pengujian yang dijadikan sebagai dasar atau pedoman di dalam melakukan pengusutan sudah tepat waktu, sehingga apa yang telah direncanakan dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

Kemudian dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi daripada kelancaran fungsi pengawasan Inspektorat khususnya inspektrat Kabupaten Aceh Utara ini ialah dari segi kualitas sumber daya manusianya sehingga berdampak pada kinerja pengawasan yang lebih efektif dan efisien, hal ini ditunjukkan oleh Inspektorat Kabupaten Aceh Utara, ditengah kurangnya kuantitas para pengawas di kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara tidak menurunkan kualitas pengawasan inspekktorat Kabupaten Aceh Utara, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kelancaran fungsi pengawasan Inspektorat Kabupaten Aceh Utara ialah sarana dan prasarana penunjang, masih kurangnya sarana dan prasarana dalam beberapa hal, tentunya memiliki dampak yang cukup signifikan pada pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Aceh Utara. Akan tetapi

terlepas dari itu semua, rasa tanggungjawab para pengawasan yang terlibat langsung dalam melakukan pemeriksaan, pengujian, dan pengusutan sudah menggambarkan keberhasilan dalam hal pengawasan karena jika lihat dari ketepatan waktu dan keakuratan data yang di laporkan sudah sesuai dengan fakta yang ada dilapangan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian berdasarkan wawancara serta observasi dan pembahasan yang telah diikemukakan pada bab sebelumnya tentang Mekanisme Kerja Pengawasan Internal Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga Kabupaten, maka penulis dapat menarik kesimpulan, yaitu:

1. Adapun mekanisme pemeriksaan dan pengawasan dari Inspektorat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro dalam melakukan fungsi pemeriksaan dan pengawasan terhadap objek-objek yang akan diperiksa menurut Inspektur Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro adalah sebagai berikut : a) Persiapan pemeriksaan yang terdiri dari : Koordinasi rencana pemeriksaan, Pengumpulan dan penelaahan informasi umum mengenai objek yang diperiksa, Program kerja pemeriksaan tahunan (PKPT), Pengumpulan dan penelaahan informasi umum mengenai objek yang diperiksa; b) Pelaksanaan Pemeriksaan yang terdiri dari : Pertemuan awal (entry bricfing), Kegiatan Pemeriksaan, Pertemuan akhir (exit briefing); c) Pelaporan Hasil Pemeriksaan yang merupakan ekspose hasil pemeriksaan; d) Penyusunan laporan hasil pemeriksaan (LHP)
2. Hasil penilaian mengenai efektivitas dalam pemeriksaan atas penyelenggaraan Pemerintah daerah yang selama ini dilakukan sudah efektif, dengan alasan karena pelaksanaan pemeriksaan kinerja

Pemerintahan daerah yang selama ini telah sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

B. Saran

Adapun beberapa saran yang diajukan dari skripsi dan diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

1. Dalam rangka melaksanakan pengawasan internal terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kabupaten Aceh Utara dapat dilaksanakan dengan optimal maka harus didukung oleh ketersediaan SDM yang memadai. Dengan SDM yang memadai akan menghasilkan pengawasan yang “berkualitas”, yang bermanfaat bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang diawasi (diperiksa) untuk memperbaiki kinerjanya.
2. Supaya pengawasan penyelenggaraan pemerintahan dapat diselenggarakan dengan independen sehingga terlaksana dengan optimal, maka lembaga pengawasan internal seperti Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota sebaiknya tidak berada dibawah naungan pemerintah daerah, tetapi langsung berada dibawah Departemen Dalam Negeri
3. Perlu disusun pedoman teknis oleh masing-masing instansi yang mengatur lebih lanjut prosedur pemberian penghargaan dan sanksi bagi pimpinan unit satuan kerja yang lalai melaksanakan TLHP Fungsional. Peningkatan TLHP Fungsional pada Instansi Pemerintah akan memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ditemukan dalam pelaksanaan pengawasan fungsional, dan

pada akhirnya diharapkan dapat memperbaiki kualitas manajemen instansi Pemerintah menuju terwujudnya pemerintahan yang baik.

4. Disarankan agar pencapaian yang selama ini telah di capai oleh Inspektorat Kabupaten Aceh Utara agar dipertahankan dan kalau bisa lebih ditingkatkan sehingga tingkat penyelewengan yang ada didaerah dapat lebih ditekan sehingga akan menciptakan suatu Pemerintahan yang bersih.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arsyad, A. (2006). *Pokok-Pokok Manajemen Pengetahuan Praktis bagi Pimpinan dan Eksekutif*. Executive Institute Faculty of Management McGill Montreal.
- Bungin, B. (2012). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative and Quantitative Approach*. California: Sage Publication.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2006). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku-Struktur-Proses), Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Guntur, dkk. (2005). *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Makasar: FEIS UNM.
- Handyaningrat, S. (2006). *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Harahap, S. (2011). *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta: Penerbit Quantum.
- Hartadi, B. (2009). *Sistem Pengendalian Internal, Edisi 3*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Manulang, M. d. (2010). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Moenir, H. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Molcong, L. J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. (2012). *Auditing, Buku Dua, Edisi Ke Enam*. Jakarta: Salemba Empat.

- Niswonger, R. C., Warren, C. S., Reeve, J. M., & Fess, P. E. (2009). *Prinsip-prinsip Akuntansi, Edisi Kesembilan Belas, Terjemahan Alfonsus Sirait*. Jakarta: PT Erlangga.
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poerwadarminto, W. (2005). *Kamus Umum Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga, Diolah Kembali Oleh Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Prawirosentono, S. (2009). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Reksohadiprojo, S. (2010). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Saydam, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simbolon, M. M. (2014). *Dasar-dasar dan Administrasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Situmorang, V. M., & Juhir, J. (2014). *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Sujamto. (2006). *Aspek-aspek Pengawasan di Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Suradinata, E. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ramadan.
- Tika, P. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

PEDOMAN WAWANCARA

Diucapkan banyak terima kasih atas kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan waktunya memberikan jawaban atas pertanyaan wawancara dalam penelitian saya tentang “**Mekanisme Kerja Pengawasan Internal Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga Kabupaten**”.

Nama Lengkap :

Hari/ Tanggal :

Waktu :

Tempat :

1. Bagaimanakah penilaian efektivitas dalam melakukan pemeriksaan khususnya di kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara?
2. Bagaimana ketepatan waktu dan prosedur dalam pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh tenaga pemeriksa?
3. Bagaimana kondisi cuaca buruk dan alat transportasi yang digunakan untuk melakukan pemeriksaan?
4. Bagaimanakah sistem pemeriksaan dan pengawasan kinerja Inspektorat Kabupaten Aceh Utara?
5. Bagaimanakah efektivitas pengujian di dalam penerapan fungsi pengawasan di Inspektorat Kabupaten Aceh Utara?
6. Bagaimana kondisi sumber daya manusia pada kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara?

7. Bagaimana efektivitas pelaksanaan pengusutan dan hubungannya dengan fungsi pengawasan kinerja Pemerintah daerah?
8. Bagaimana penyelidikan atas penyimpangan atau penyalahgunaan wewenang baik berdasarkan temuan hasil pemeriksaan maupun pengadaan atau informasi dari berbagai pihak?
9. Bagaimana kompetensi aparat pengawas serta sarana dan prasarana penunjang?
10. Bagaimana tanggung jawab aparat pengawas dikantor Inspektorat Kabupaten Aceh Utara?

