BAB II

STUDI PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Fungsi Pengawasan

Fungsi pegawasan yakni mencegah terjadinya kebocoran dan menekan adanya pemborosan, memperlancar pelaksanaan, dalam fungsi pengawasan terdapat sistem pegendalian yang berarti segala usaha atau kegiatan untuk menjamin dan mengarahkan agar pekerjaan yang sedang dilaksanakan dapat berjalan dengan semestinya (Sabarno, 2008 : 47).

Pengawasan (controlling) adalah penemuan dan penerapan cara serta peralatan guna untuk menjamin rencana yang telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba mengetahui apakah tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba menjamin kegiatan yang tidak diinginkan ataupun yang tidak dibutuhkan terjadi kembali.

Adapun menurut Handoko (2015 : 26) fungsi pengawasan pada dasarnya mencakup empat unsur, yakni :

1) Penetapan standar pelayanan.
2) Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan.
3) Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya

dengan standar yang telah ditetapkan

4) Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar

Pengawasan juga mengandung arti penjagaan stabilitas dan equilibrium. Untuk mencapai keseimbangan, bagaimanapun juga, pemimpin ataupun manajer harus selalu mengubah apa yang dikerjakannya atau mengubah standar yang digunakan sekarang untuk mengukur pelaksanaan. Dan teknik-teknik serta metoda-metoda pengawasan hendaknya digunakan secara simultan, tidak berdiri sendiri (Handoko, 2015 : 373).

Menurut Prajudi Atmosudirdjo dalam bukunya dasar-dasar management dalam Mamesah (1995 : 129-130) mengartikan, yakni : “pengawasan itu terdiri atas segala aktivitas dan tindakan untuk mengamankan rencana dan keputusan yang tidak kita buat dan sedang dilaksanakan serta diselenggarakan.” Unsur-unsur penting dari definisi pengawasan yang telah dijelaskan di atas, ialah :

a. Unsur proses, yaitu usaha yang bersifat kontinu terhadap pelaksanaan suatu rencana sampai kepada hasil akhir yang diharapkan.
b. Unsur obyek, yang akan diawasi.
c. Adanya sistem atau cara pengawasan yang digunakan.
d. Adanya standar atau ukuran.
e. Menggunakan teknik-teknik pengawasan.

Dengan kata lain ialah pengawasan adalah keseluruhan aktivitas dan tindakan-tindakan pegawai untuk menjamin ataupun membuat agar supaya semua pelaksanaan dan penyelenggaraan berlangsung, dikarenakan tindakan tersebut juga masih dibutuhkan/diperlukan diadakannya unsur pengawasan serta berakhir sesuai dengan apa yang telah direncanakan, diputuskan dan dikomandokan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan penyelenggaraan Pemerintah Daerah Pasal 18, dimana pembinaan dan pengawasan kepada daerah terhadap Perangkat Daerah meliputi pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dimana salah satu urusan yang manjadi kewenangan pemerintah daerah adalah Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Dan adapun berdasarkan Permendagri 35 tahun 2018 tentang kebijakan Pengawasan Tahun 2019 yang selanjutnya dituangkan dalam peraturan gubernur Provinsi Sulawesi Selatan tentang kebijakan pengawasan tahun 2019 bahwa pelaksanaan Pengawasan Teknis dilaksankan dengan fokus capaian Standar Pelayanan Minimal dan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria urusan pemerintah di daerah provinsi untuk bidang lingkungan hidup.

Pengelolaan pemerintah yang baik menciptakan pelayanan publik yang cepat dan bersih sehingga tercipta kondisi yang

kondusif antara pemerintah dan masyarakat. Sekurang-kurangnya terdapat empat aspek dalam pengawasan. Elemen penting yang harus diperhatikan untuk mencapai good governance, yakni accountability, transparency, predictability, dan participation. Empat hal tersebut akan menjadikan pelaksanaan pemerintah menjadi efektif dan efisien (Renstra Inspektorat, 2021 : 48-49).

2. Pengawasan Sumberdaya

Keberhasilan sebuah kebijakan akan sangat ditentukan oleh pengawasan dan dukungan kebijakan lainnya. Menurut Imbaruddin (2018 : 13) menjelaskan penggunaan kendaraan dinas di luar jam kerja atau untuk keperluan pribadi semakin dimungkinkan karena ada kebijakan pemberian kendaraan yang untuk berplat hitam bagi sejumlah pejabat sehingga membuka kesempatan besar bagi mobil dinas untuk “berubah” menjadi plat pribadi. Maka sejatinya baiknya dihentikan pemberian plat hitam ini.

Lembaga pengawasan independen seperti ombusdman, sekiranya dapat meningkatkan perannya dalam mengawasi penyalahgunaan pemanfaatan aset pemerintah. Dengan begitu, masyarakat umum dapat berpartisipasi dalam pengawasan penggunaan kendaraan dinas.

Tidak hanya dari eksternal, yang utama juga dari pengawasan internal, menurut Siagian (2005:355), mengemukakan

agar pengawasan mencapai tujuannya dan sasaran juga beberapa manfaat, sebagai berikut :

a. Sumbangan yang tepat dari karyawan kepada organisasi.
b. Menumbuhkan profesionalisme.
c. Mendorong seluruh karyawan meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.
d. Kejelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab.
e. Keseragaman dan konsistensi kebijakan.
f. Mencegah krisis dengan meningkatkan kemampuan dan proaktif mengantisispasi timbulnya permasalahan.
g. Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.
h. Meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja.
i. Menciptakan iklim kerja yang siap secara teknikal dan mental menerima perubahan.
j. Sistem informasi yang mutahir, akurat, terpercaya, aman, dapat di akses oleh yang berwenang.

Dalam pengawasan internal ialah kehadiran Inspektorat provinsi sebagai salah satu aparat pengawasan internel Pemerintah (APIP) maka tugas dan fungsi Inspektorat Provinsi yaitu membantu pimpinan (Gubernur) dalam bidang pemeriksaan dan pengendalian dibidang perencanaan program pengawasan, perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan.

3. Pencegahan Tindak Pidana Korupsi

Tindakan korupsi merupakan salah satu faktor paling buruk di masyarakat yang telah menyebar sejak dulu hingga kini. Saat ini lingkungan didominasi oleh demokrasi, kemajuan teknologi dan teknologi informasi, dan tidak hanya merubah jenis dan cara melakukan tidak pidana korupsi namun juga sering terdapat sikap yang mengelak yang sering kali belum di ketahui masyarakat umum sebelumnnya (Mackevicius and Giriunas, 2012 : 150-163).

Begitupun menurut Poerwadarminta (1995 : 849), mengemukakan dalam kamus Bahasa Indonesia bahwa korupsi adalah perbuatan yang buruk seperti penggelapan: uang, mengambil uang negara, memakai fasilitas negara secara pribadi, membuang waktu di saat kerja ini adalah tindakan korupsi.

Undang-undang Nomor 31 tahun 1999 bahwa seseorang dihukum karena tindak pidana korupsi adalah :

a. Setiap orang yang secara melawan hukum melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara.
b. Setiap orang yang dengan tujuan menguntungkan diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi, menyalahgunakan kewenangan, kesempatan atau sarana yang ada padanya

karena jabatan atau kedudukan yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara.

c. Melakukan kejahatan tercantum dalam pasal 209, 210, 387, 388, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 423, dan 435 KUHP

d. Memberi hadiah atau janji kepada pegawai negeri dengan mengingat kekuasaan atau sesuatu wewenang yang melekat pada jabatannya atau kedudukannya atau oleh pemberi hadiah atau janji dianggap melekat pada jabatan atau kedudukan tersebut.

e. Setiap orang yang melakukan percobaan, pembantuan, atau pemufakatan jahat untuk melakukan tindak pidana korupsi, dipidana dengan pidana yang sama sebagaimana dimaksud Pasal 2, Pasal 3, Pasal 5 sampai dengan Pasal 14.

f. Setiap orang di luar wilayah negara Republik Indonesia yang memberikan bantuan, kesempatan, sarana, atau keterangan untuk terjadi` tindak pidana korupsi dipidana dengan pidana yang sama sebagai pelaku tindak pidana korupsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Pasal 3, Pasal 5 sampai dengan Pasal 14.

Adapun perubahan atas UU Nomor. 31 tahun 1999 menjadi UU Nomor. 20 tahun 2001 tentang pemberantasan tindak pidana kosupsi.

1. Pasal 2 ayat (2) substansi tetap, penjelasan pasal diubah sehingga rumusannya sebagaimana tercantum dalam penjelasan Pasal Demi Pasal angka 1 Undang-undang Nomor. 20 tahun 2001.
2. Ketentuan Pasal 5, Pasal 6, Pasal 7, Pasal 8, Pasal 9, Pasal 10, Pasal 11, dan Pasal 12, rumusannya diubah dengan tidak mengacu pasal-pasal dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana tetapi langsung menyebutkan unsur-unsur yang terdapat dalam masing-masing pasal Kitab Undang-undang Hukum Pidana yang diacu, sehingga berbunyi sebagai berikut :

   Pasal 5

   a. Memberi atau menjanjikan sesuatu kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dengan maksud supaya pegawai negeri atau penyelenggara negara tersebut berbuat atau tidak berbuat sesuatu dalam jabatannya, yang bertentangan dengan kewajibannya atau
   b. Memberi sesuatu kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara karena atau berhubungan dengan sesuatu yang bertentangan dengan kewajiban, dilakukan atau tidak dilakukan dalam jabatannya.

Pasal 6

a. Memberi atau menjanjikan sesuatu kepada hakim dengan maksud untuk mempengaruhi putusan perkara yang diserahkan kepadanya untuk diadili atau
b. Memberi atau menjanjikan sesuatu kepada seseorang yang menurut ketentuan peraturan perundang-undangan ditentukan menjadi advokat untuk menghadiri sidang pengadilan dengan maksud untuk mempengaruhi nasihat atau pendapat yang akan diberikan berhubung dengan perkara yang diserahkan kepada pengadilan untuk diadili.

Pasal 7

a. Pemborong, ahli bangunan yang pada waktu membuat bangunan, atau penjual bahan bangunan yang pada waktu menyerahkan bahan bangunan, melakukan perbuatan curang yang dapat membahayakan keamanan orang atau barang, atau keselamatan negara dalam keadaan perang
b. Setiap orang yang bertugas mengawasi pembangunan atau penyerahan bahan bangunan, sengaja membiarkan perbuatan curang sebagaimana dimaksud dalam huruf a

c. Setiap orang yang pada waktu menyerahkan barang keperluan Tentara Nasional Indonesia dan atau Kepolisian Negara Republik Indonesia melakukan perbuatan curang yang dapat membahayakan keselamatan negara dalam keadaan perang atau

d. Setiap orang yang bertugas mengawasi penyerahan barang keperluan Tentara Nasional Indonesia dan atau Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan sengaja membiarkan perbuatan curang sebagaimana dimaksud dalam huruf c.

Pasal 8

a. Pegawai negeri atau orang selain pegawai negeri yang ditugaskan menjalankan suatu jabatan umum secara terus menerus atau untuk sementara waktu, dengan sengaja menggelapkan uang atau surat berharga yang disimpan karena jabatannya, atau membiarkan uang atau surat berharga tersebut diambil atau digelapkan oleh orang lain, atau membantu dalam melakukan perbuatan tersebut.

Pasal 9

Pegawai negeri atau orang selain pegawai negeri yang diberi tugas menjalankan suatu jabatan umum secara terus menerus atau untuk sementara waktu, dengan

sengaja memalsu buku-buku atau daftar-daftar yang khusus untuk pemeriksaan administrasi.

Pasal 10

a. Menggelapkan, menghancurkan, merusakkan, atau membuat tidak dapat dipakai barang, akta, surat, atau daftar yang digunakan untuk meyakinkan atau membuktikan di muka pejabat yang berwenang, yang dikuasai karena jabatannya atau
b. Membiarkan orang lain menghilangkan, menghancurkan, merusakkan, atau membuat tidak dapat dipakai barang, akta, surat, atau daftar tersebut atau
c. Membantu orang lain menghilangkan, menghancurkan, merusakkan, atau membuat tidak dapat dipakai barang, akta, surat, atau daftar tersebut.

Pasal 11

Pagawai negeri atau penyelenggara negara yang menerima hadiah atau janji padahal diketahui atau patut diduga, bahwa hadiah atau janji tersebut diberikan karena kekuasaan atau kewenangan yang berhubungan dengan jabatannya, atau yang menurut pikiran orang yang memberikan hadiah atau janji tersebut ada hubungan dengan jabatannya.

Pasal 12

a. Pegawai negeri atau penyelenggara negara yang menerima hadiah atau janji, padahal diketahui atau patut diduga bahwa hadiah atau janji tersebut diberikan untuk menggerakkan agar melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya, yang bertentangan dengan kewajibannya
b. Pegawai negeri atau penyelenggara negara yang menerima hadiah, padahal diketahui atau patut diduga bahwa hadiah tersebut diberikan sebagai akibat atau disebabkan karena telah melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya yang bertentangan dengan kewajibannya
c. Hakim yang menerima hadiah atau janji, padahal diketahui atau patut diduga bahwa hadiah atau janji tersebut diberikan untuk mempengaruhi putusan perkara yang diserahkan kepadanya untuk diadili
d. Seseorang yang menurut ketentuan peraturan perundang-undangan ditentukan menjadi advokat untuk menghadiri sidang pengadilan, menerima hadiah atau janji, padahal diketahui atau patut diduga bahwa hadiah atau janji tersebut untuk mempengaruhi nasihat atau pendapat yang akan diberikan,

berhubung dengan perkara yang diserahkan kepada pengadilan untuk diadili

e. Pegawai negeri atau penyelenggara negara yang dengan maksud menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, atau dengan menyalahgunakan kekuasaannya memaksa seseorang memberikan sesuatu, membayar, atau menerima pembayaran dengan potongan, atau untuk mengerjakan sesuatu bagi dirinya sendiri
f. Pegawai negeri atau penyelenggara negara yang pada waktu menjalankan tugas, meminta, menerima, atau memotong pembayaran kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara yang lain atau kepada kas umum, seolah-olah pegawai negeri atau penyelenggara negara yang lain atau kas umum tersebut mempunyai utang kepadanya, padahal diketahui bahwa hal tersebut bukan merupakan utang
g. Pegawai negeri atau penyelenggara negara yang pada waktu menjalankan tugas, meminta atau menerima pekerjaan, atau penyerahan barang, seolah-olah merupakan utang kepada dirinya, padahal diketahui bahwa hal tersebut bukan merupakan utang

h. Pegawai negeri atau penyelenggara negara yang pada waktu menjalankan tugas, telah menggunakan tanah negara yang di atasnya terdapat hak pakai, seolah-olah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, telah merugikan orang yang berhak, padahal diketahuinya bahwa perbuatan tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau

i. Pegawai negeri atau penyelenggara negara baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam pemborongan, pengadaan, atau persewaan, yang pada saat dilakukan perbuatan, untuk seluruh atau sebagian ditugaskan untuk mengurus atau mengawasinya.

Pegawai negeri yang dimaksud pada pasal 2 Undang-Undang tersebut diatas meliputi orang-orang yang menerima gaji dari keuangan negara atau daerah dari suatu badan/badan hukum yang menerima bantuan keuangan negara atau daerah, atau badan hukum lain yang memanfaatkan modal dan kelonggaran dari negara atau masyarakat.

Cressey (1973 : 30), mengemukakan bahwa korupsi terjadi karena adanya tekanan, motivasi dan realisasi. Tekanan

untuk melakukan tindak pidana korupsi dapat diidentifikasikan dengan motivasi internal dari orang yang berhubungan dengan yang bersangkutan (pelaku). Dalam melakukan tindak korupsi terdapat tiga tipe tekanan yakni :

a. Tekanan untuk membeli sesuatu guna mensejahterakan diri (gaya hidup).
b. Tekanan dari atasan atau pun manajemen untuk mengambil uang tempat kerja. Meskipun uang tersebut milik organisasi (kantor).
c. Dan tekanan pelaku dari luar.

Menurut Turner, et.al (2003 : 2), Di dalam *Fraud Triangle* disebutkan bahwa:

> "Jika seseorang memiliki suatu motivasi namun tidak akan melakukan tidak pidana korupsi jika tidak memungkinkan melakukan kreasi untuk melakukan tindak pidana korupsi, timbul motivasi untuk melakukan korupsi dan didukung juga dengan kesempatan seperti terlaksananya transaksi atau audit tidak dilakukan secara *intens,* maka akan mendorong terjadinya tindak pidana korupsi" (Rachmawati dan Marsono, 2014 : 2).

Menurut Albrecht et.al. (2012 : 21), suatu pemecahan segi tiga (*motivation, opportunities, reaclization)* tindak korupsi akan memberikan penilaian mengenai hubungan langsung antara kemampuan untuk melakukan tindak korupsi karyawan dan juga kemampuan organisasi/perusahaan dalam

menangkalnya.

4. Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012 : 374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nawawi (2003 : 283)

> "Hubungan budaya dengan budaya organisasi, bahwa "budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai- nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi".

Menurut Schein (1992 : 211) pada dasarnya budaya organisasi timbul dari 3 (tiga) sumber, yaitu:

a. Keyakinan, nilai-nilai, dan asumsi-asumsi dari para pendiri organisasi (*The beliefs, values, and assumptions of founders of organizationas*).
b. Pengalaman pembelajaran dari anggota kelompok pada saat organisasi berkembang (*The learnig experiences of group members as their organization envolves*).
c. Keyakinan, nilai-nilai, dan asumsi-asumsi baru yang dibawa masuk oleh anggota maupun pimpinan baru (*New beliefs, values, and assumptions brought by new*

members and leaders).

Aspek-aspek budaya organisasi menurut Schein (1985) dalam Riani, (2011 : 28) yaitu :

a. Pernyataan filosofi formal, visi, misi, dan material organisasi yang digunakan untuk perekrutan, seleksi dan sosialisasi.
b. Desaian secara ruangan fisik, lingkungan kerja dan bangunan.
c. Slogan, bahasa dan perkataan.
d. Pembentukan peranan secara hati-hati.
e. Penghargaan secara eksplisit, simbol status dan kriteria promosi.
f. Cerita, mitos, legenda suatu peristiwa dan orang-orang penting.
g. Aktifitas, proses atau hasil organisasi yang juga diperhatikan, diukur dan dikendalikan pemimpin.
h. Reaksi pemimpin terhadap insiden yang kritis dan krisis organisasi.
i. Struktur organisasi dan aliran kerja
j. Sistem dan prosedur organisasi.
k. Tujuan organisasi dan kriteria gabungan yang digunakan untuk rekrumen, seleksi, pengembangan, promosi, pemberhentian, dan pengunduran diri

karyawan.

Budaya organisasi yang sangat mungkin menjadi bentuk standar etis tinggi adalah budaya yang tinggi dalam mentolerir resiko yang rendah sampai dengan sedang dalam keagresifan, dan berfokus pada sarana serta hasil.

5. Standar Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan agar bisa melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang berlandaskan keterampilan serta pengetahuan yang didukung oleh sikap kinerja yang dituntut dari pekerjaan tersebut. Dengan begitu, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang di perlihatkan oleh profesionalisme dalam ruang lingkup bidang tertentu sebagai suatu yang penting dalam bidang tersebut.

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaanya. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata- rata. Penentu ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, suksesi perencanaa, evaluasi kinerja,

dan pengembangan Sumber Daya Manusia (Wati et.al : 2014).

Kompetensi menurut Spencer and Spencer dalam Sudarmanto (2014 : 46) adalah “karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.”

Adapun menurut Moeherion (2014 : 5) mengartikan kompetensi sebagai :

“A competency is an underlying characteristic of an individual that is causually related of criterian referenced effective and or superrior performance in a job or situation.”

Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan sebuah kriteria yang dijadikan acuan. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan cukup akan bekerja tersendat-sendat dan juga mengakibatkan pemborosan bahan, waktu, dan tenaga. Makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas maka kesimpulan yaitu

kompetensi adalah sifat dasar seseorang yang dapat diprediksi pada berbagai situasi dan tugas fungsi pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai dan menggapai prestasi dan memiliki keinginan berusaha melaksanakan tugas dengan efektif. Seseorang yang mempunyai kualitas kinerja yang baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria standar yang digunakan, ketidak sesuaian kompetensi dapat membedakan seseorang dari yang unggul dan juga dari yang kinerjanya berprestasi terbatas. Kompentensi terbatas dan kompetensi yang istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau juga pedoman dalam memilih karyawan (*personal selection*), perencaan pengalihan tugas (*succession planning*), penilaian kerja (*performance appraisal*) dan pengembangan (*development*).

6. Teori Pengembangan Kapasitas

Menurut Milen (2004 : 12), kapasitas diartikan sebagai kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efisien, efektif dan terus menerus. Sedangkan menurut Morgan dalam Haryanto (2014 : 14), mengartikan kapasitas sebagai kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, perillaku, motivasi, sumber daya, dan kondisi-

kondisi yang memungkinkan setiap individu organisasi, jaringan kerja atau sektor, dan sistem yang lebih luas, untuk melaksanakan fungsi mereka dan mencapai tujuan organisasi. Kapasitas juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dalam proses untuk mencapai tujuan.

Selanjutnya menurut, Keban (1999 : 2). Bahwa dasar pemikiran program pengembangan kemampuan pemerintah kabupaten/kota di indonesia selama ini dapat diidentifikasi melalui dimensi-dimensi utama pengembangan organisasi, yaitu, dimensi kebijakan, dimensi desain organisasi, dimensi manajemen, dimensi akuntabilitas, dimensi moral dan etos kerja. Hal ini dapat dilihat dari masing-masing indikator yang dapat dijelaskan dengan kapasitas sumberdaya fisik, kapasitas proses operasional, kapasitas sumberdaya manusia.

Milen (2004 : 12) dalam teori pengembangan kapasitas menjelaskan kapasitas merupakan kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efisien, efektif dan terus menerus, artinya organisasi dalam kemampuannya mengawasi pelayanan publik perlu diketahui mengenai kapasitas dalam pengawasan yang dilakukan, maka, dalam

pengembangan kapasitas pada dimensi sistem, dimensi organisasi, dimensi sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Dimensi Sistem

   Dalam dimensi sistem, maka perubahan diarahkan pada reformasi kebijakan, yaitu melakukan perubahan ada "aturan main/*rules*" dari susunan kerja yang dapat mendorong proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien yang meliputi visi misi dan hukum atau peraturan, serta pelaksanaan yang berhubungan satu sama lain di dalam sistem.

b. Dimensi Organisasi

   Dalam dimensi organisasi, maka penguatan organisasi diarahkan pada perbaikan instrumen manajemen agar memperbaiki kinerja dari fungsi dan tugas pada seluruh lini organisasi dan perbaikan juga pada struktur mikro. Pengembangan kapasitas tradisional dan penguatan organisasi memfokuskan sumberdaya dalam pendampingan dan pembinaan termasuk interaksi dalam sistem yang lebih luas terutama dengan kesatuan yang ada, antara atasan dan bawahan.

c. Dimensi Sumber Daya Manusia

   Dalam dimensi SDM pada tingkat individu, maka

pengembangan kapasitas diarahkan pada pengadaan, penyediaan dan pemanfaatan personil yang kompeten secara manajerial dan secara teknis atau subtantif, baik dari kepemimpinan, kualitas SDM dan sampai pada tahap Monitoring dan Evaluasi.

B. Definisi Konsep

Konsep Pengembangan Kapasitas dalam Peran Pengawasan dan Pencegahan Tindak Pidana Korupsi

Menurut Milen (2004 : 12), kapasitas diartikan sebagai kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efisien, efektif dan terus menerus. Sedangkan menurut Morgan dalam Haryanto (2014 : 14), mengartikan kapasitas sebagai kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, perillaku, motivasi, sumber daya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu organisasi, jaringan kerja atau sektor, dan sistem yang lebih luas, untuk melaksanakan fungsi mereka dan mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan teori tersebut dikaitkan dengan peran pegawai dalam implementasi tugas dan fungsi sebagai pengawas dan pencegahan tindak pidana korupsi dalam hal ini dapat dilihat pada variabel-variabel di bawah ini:

a. Dimensi Sistem

Dalam dimensi sistem, perubahan diarahkan pada reformasi kebijakan, yaitu melakukan perubahan ada “aturan main/rules” dari susunan kerja yang dapat mendorong proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien yang meliputi visi misi dan hukum atau peraturan dalam pelaksanaannya artinya organisasi dalam kemampuannya mengawasi pelayanan publik perlu diketahui mengenai kegiatan pengawasan yang dilakukan, sub kegiatan meliputi pembinaan dan pengawasan kinerja Perangkat daerah dan Kabupaten/Kota. Fokus dalam dimensi sistem yakni :

- Target
- Pelaksanaan

b. Dimensi Organisasi

Dalam dimensi organisasi, maka penguatan organisasi diarahkan pada perbaikan instrumen manajemen agar memperbaiki kinerja dari fungsi dan tugas pada seluruh lini organisasi dan perbaikan juga pada struktur mikro. Dalam proses implementasi pengawasan dan pencegahan diperlukan fokus peran tidak hanya pada mekanisme tata kerja tetapi juga pada proses pengambilan keputusan, sistem komunikasi internal dan eksternal, sistem kepemimpinan, insentif, serta pemanfaatan personel, tetapi

juga peran pendampingan dan pembinaan. Sub kegiatan ini meliputi pendampingan dan pembinaan tindak lanjut dari sebagai tugas inspektorat sebagai konsultan bagi perangkat daerah. Fokus dalam dimensi organisasi yakni :

1. Pendampingan
2. Pembinaan

c. Dimensi Sumber Daya Manusia

Dalam dimensi SDM pada tingkat individu, maka pengembangan kapasitas diarahkan pada pengadaan, penyediaan dan pemanfaatan personil yang kompeten secara manajerial dan secara teknis atau subtantif. Artinya kegiatan difokuskan pada sistem rekrutmen, pemetaan kompetensi pegawai baik dari posisi pemimpin sampai dengan pegawai (bawahan), pelatihan dalam mengasah kualitas SDM menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental), penempatan, pengaturan posisi pegawai dan lingkungan kerja serta insentif dan penilaian kerja. Selain itu adanya peran monitoring dan evaluasi serta pemeriksaan secara berkala atas kinerja dalam sub kegiatan ini meliputi penanganan laporan, penanganan benturan kepentingan dan penanganan

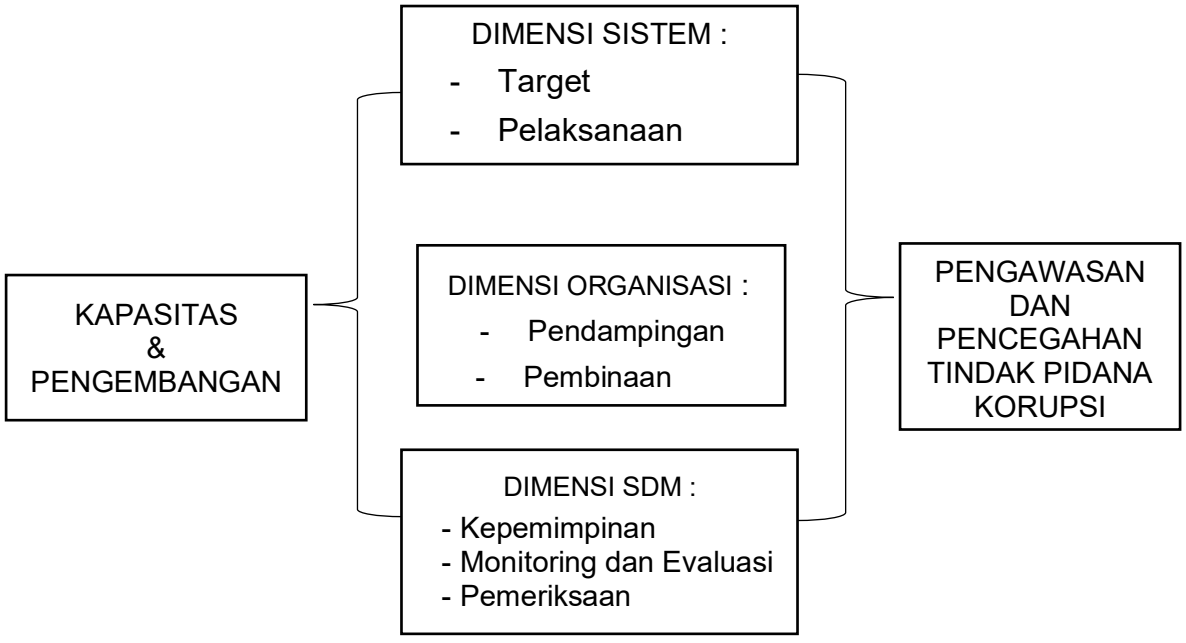
whistleblower system. Fokus dalam dimensi SDM yakni :

1. Kepemimpinan
2. Kualitas SDM
3. Monitoring dan Evaluasi

C. Kerangka Penelitian

Berdasarkan Teori Pengembangan Kapasitas menurut Millen (2004 : 12) dan definisi pada variabel yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini peneliti menyusun model penelitian sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka penelitian



Sumber : Milen (2004 : 12)