BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam bagan pemerintah Republik Indonesia, organisasi publik mencakup kementerian, lembaga negara, lembaga non-struktural, serta organisasi daerah seperti dinas dan inspektorat. Masing-masing memiliki mandat konstitusional dan administratif untuk mendukung terciptanya pemerintahan yang efektif, efisien, dan demokratis. Perangkat Daerah bukan hanya berperan sebagai representasi kebijakan negara. Keberadaannya merupakan wujud nyata komitmen pemerintah untuk hadir lebih dekat dengan rakyat, memastikan bahwa setiap aspirasi dan permasalahan dapat dijawab dengan solusi yang tepat, relevan, dan berkelanjutan.

Dalam konteks organisasi publik, kinerja tidak hanya dinilai dari segi output administratif, tetapi juga dari sejauh mana pelayanan yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan dan ekspektasi masyarakat. Penguatan sistem manajemen kinerja bukan hanya sebagai kewajiban administratif, tetapi merupakan bagian integral dari reformasi birokrasi.

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu institusi pemerintahan. Pemerintah telah menerbitkan berbagai peraturan untuk memperbaiki sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), termasuk pegawai fungsional. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS dan Peraturan

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional menjadi landasan utama dalam mengevaluasi kinerja pegawai fungsional di Inspektorat dimana setiap ASN didorong untuk berpola pikir berbasis hasil bukan hanya sekadar menyelesaikan tugas administratif.

Evaluasi kinerja yang efektif menjadi instrumen penting untuk memastikan bahwa pegawai fungsional inspektorat dapat menjalankan fungsinya secara optimal. Namun, dalam praktiknya terdapat berbagai tantangan dalam pelaksanaan evaluasi kinerja, mulai dari ketidakjelasan indikator kinerja, subjektivitas penilaian, hingga lemahnya tindak lanjut hasil evaluasi. Kondisi ini dapat berdampak pada efektivitas pengawasan yang dilakukan inspektorat terhadap jalannya pemerintahan.

Inspektorat Daerah merupakan lembaga pengawasan internal pemerintah yang memiliki mandat strategis untuk melakukan audit, evaluasi, pengawasan, dan pembinaan terhadap seluruh perangkat daerah, dalam memastikan akuntabilitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan. Peran auditor fungsional dalam struktur ini sangat krusial karena menjadi ujung tombak pelaksanaan audit dan evaluasi program/kegiatan perangkat daerah. Namun, dalam praktiknya, kinerja auditor fungsional kerap menghadapi berbagai tantangan substantif, baik dari sisi struktur jabatan, beban kerja, maupun kualitas hasil pengawasan.

Inspektorat mempunyai peran penting dalam memastikan bahwa proses mekanisme pemerintahan dan pelaksanaan anggaran berjalan

selaras dengan norma regulasi, standar akuntabilitas, serta tujuan yang mengutamakan kesejahteraan dan kepentingan masyarakat. Inspektorat sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) khususnya auditor fungsional sebagai ujung tombak APIP menjadi sangat krusial untuk mentransformasikan perhatian audit dari sekadar penemuan ke perbaikan nyata yang digunakan dalam menjaga integritas dan akuntabilitas tata kelola pemerintahan daerah. Di tengah kompleksitas tersebut, auditor fungsional memiliki peran vital dalam memastikan pelaksanaan pengawasan berjalan sesuai prinsip akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, dan ekonomis. Auditor tidak hanya melakukan kegiatan audit rutin, tetapi juga perlu menyusun rekomendasi strategis, memfasilitasi perbaikan sistem pengendalian intern, dan mengawal tindak lanjut hasil audit. Untuk memberi gambaran terhadap lokus peneliti di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, berikut Jumlah Pejabat Fungsional per Juni 2025.

Tabel 1
Bezetting Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

No.	Jabatan Pejabat Fungsional	Bezetting pegawai saat ini	Kebutuhan Pegawai Berdasarkan ABK
1	Fungsional Auditor Utama	2	4
2	Fungsional Auditor Madya	20	12
3	Fungsional Auditor Muda	21	36
4	Fungsional Auditor Pertama	12	72
Jumlah Fungsional Auditor		55	

Sumber: Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, 2025

Tabel 1 menunjukkan kondisi bezetting atau penempatan pejabat fungsional di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dibandingkan dengan kebutuhan ideal berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) tahun 2025. Dari data tersebut tampak bahwa terjadi ketimpangan signifikan antara jumlah pegawai yang tersedia dan kebutuhan riil organisasi. Data bezetting Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2025 menunjukkan ketimpangan struktur jabatan auditor: Pada jabatan Fungsional Auditor Pertama misalnya, hanya terdapat 12 pegawai dari total kebutuhan 72, atau sekitar 16,7% dari kebutuhan ideal. Begitu pula pada Auditor Muda yang baru terisi 21 dari 36 kebutuhan (sekitar 58,3%), dan Auditor Utama hanya 2 dari 4 atau 50% dari kebutuhan. Ironisnya, ketidakseimbangan juga terjadi pada jabatan yang justru mengalami surplus, seperti Auditor Madya yang terisi 20 pegawai padahal hanya dibutuhkan 12, berarti terdapat kelebihan 66,7%.. Secara umum, total jumlah pegawai fungsional yang tersedia belum proporsional dengan tuntutan tugas dan fungsi strategis pengawasan internal, sehingga berpotensi menyebabkan ketimpangan beban kerja antar auditor, keterlambatan audit, dan menurunnya kualitas pengawasan.

Fenomena ini dikenal sebagai piramida jabatan terbalik yang menyebabkan tumpang tindih kerja, ketidaksesuaian penugasan, dan penurunan efektivitas audit.

Untuk memahami seberapa efektif sistem penilaian kinerja yang diterapkan terhadap pejabat fungsional auditor di Inspektorat Daerah

Provinsi Sulawesi Selatan, data penilaian kinerja pegawai tahun 2024 memberikan gambaran awal mengenai kecenderungan pola evaluasi yang terjadi. Data ini menunjukkan hasil agregat dari proses penilaian kinerja berbasis SKP dan perilaku kerja sebagaimana diatur dalam PP No. 30 Tahun 2019. Informasi berikut ini merepresentasikan distribusi nilai kinerja yang diberikan kepada seluruh pegawai fungsional yang dinilai selama periode tersebut :

Tabel 2
Penilaian Kinerja Pegawai Inspektorat

No.	Penilaian	Pegawai yang dinilai
1	Sangat Baik	46
2.	Baik	103
3.	Butuh Perbaikan	0
4.	Kurang	0
5.	Sangat Kurang	0
Jumlah Pegawai yang dinilai		149

Sumber Data : Data Ekinerja BKN Inspektorat Daerah, Desember 2024

Kondisi yang tergambar dalam Tabel 2 secara langsung mencerminkan permasalahan fundamental dalam sistem penilaian kinerja berbasis Sasaran Kinerja Pegawai yang saat ini masih digunakan sebagai instrumen utama evaluasi kinerja pejabat fungsional di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Ketika seluruh dari 149 auditor dinilai Baik dan Sangat Baik tanpa satu pun yang memperoleh penilaian di bawah kategori tersebut, hal ini mengindikasikan bahwa SKP belum mampu menjadi alat evaluasi yang objektif dan diferensiatif sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 3 dan Pasal 8 PP No. 30 Tahun 2019. SKP, dalam praktiknya, lebih menekankan aspek kuantitatif dan administratif, seperti jumlah laporan yang diselesaikan, tanpa mempertimbangkan secara mendalam kualitas hasil kerja.

Akibatnya, auditor yang menyusun laporan ringan atau audit normatif mendapatkan nilai yang setara dengan auditor yang mengerjakan audit strategis, kompleks, atau berbasis risiko tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kuantitatif dalam SKP tidak mempertimbangkan bobot risiko dan kompleksitas tugas, sehingga menciptakan ketimpangan penilaian yang berpotensi merusak etos profesionalisme auditor. Masalah lain yang turut memperparah kondisi ini adalah adanya praktik mutasi dan inpassing auditor yang tidak berbasis kompetensi. Akibatnya, banyak auditor harus menyusun laporan audit di luar keahlian pokok mereka, sehingga kualitas pengawasan menurun namun tetap mendapat nilai SKP yang tinggi karena target kuantitatif terpenuhi.

Tabel 3
Rincian Penilaian Evaluasi Kinerja Pegawai Inspektorat

No	Penilaian	JFA Utama	JFA Madya	JFA Muda	JFA Pertama
1	Sangat Baik	2	9	8	4
2	Baik	-	11	13	8
3	Butuh Perbaikan	-	-	-	-
4	Kurang	-	-	-	-
5	Sangat Kurang	-	-	-	-
Jumlah = 55		2	20	21	12

Sumber : Aplikasi E-Kinerja BKN (Operator), Januari 2024

Lebih lanjut, berdasarkan Tabel 3 rincian data penilaian kinerja pegawai inspektorat provinsi Sulawesi Selatan tahun 2024, sebanyak 149 pegawai dinilai "baik" dan "sangat baik" tanpa satu pun mendapat nilai rendah. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen SKP yang digunakan belum mampu menggambarkan kondisi kerja yang sesungguhnya. Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) seringkali terlambat terbit, meskipun nilai kinerja tetap tinggi. Ini menandakan bahwa kinerja administratif (SKP) tidak selaras dengan kinerja faktual di lapangan.

Salah satu aspek utama dalam menilai kinerja auditor adalah kuantitas kerja, yang menunjukkan seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Aspek kuantitas tidak semata-mata dinilai dari banyaknya laporan hasil pemeriksaan yang dihasilkan, melainkan juga mencakup sejauh mana auditor berperan aktif dalam berbagai aktivitas pengawasan lainnya, seperti audit tematik, audit investigatif, serta evaluasi terhadap kinerja instansi. Meskipun begitu, pencapaian kuantitas kerja harus sejalan dengan kualitas hasil kerja yzng memadai.

Dimensi kualitas kerja merefleksikan aspek krusial yang menegaskan presisi, validitas, dan kepatuhan hasil audit terhadap standar resmi pemerintah serta ketentuan hukum yang berlaku. Auditor diharuskan untuk memberikan rekomendasi yang tepat, dapat diimplementasikan secara nyata dan berkontribusi positif terhadap peningkatan sistem pengendalian internal di lingkungan perangkat daerah. Kualitas ini mencakup kejelasan

analisis, validitas temuan, dan kelengkapan dokumentasi audit yang diorganisir dengan baik.

Selain aspek kuantitas dan kualitas, ketepatan waktu dalam menyelesaikan audit juga merupakan indikator penting dalam menilai kinerja auditor. Dalam praktiknya, auditor sering kali dihadapkan pada tenggat waktu yang ketat untuk menyelesaikan setiap tahap audit, mulai dari perencanaan hingga pelaporan. Ketepatan waktu ini sangat berpengaruh terhadap efektivitas tindak lanjut rekomendasi dan juga mencerminkan disiplin serta pengelolaan waktu auditor dalam menangani beban kerja.

Akhirnya, dimensi efisiensi kerja menjadi patokan bagaimana auditor dapat menggunakan sumber daya dengan optimal saat melakukan tugas pengawasan. Efisiensi tercermin dari kecakapan auditor dalam mengelola waktu, energi, dan anggaran secara proporsional dengan output yang dicapai, sehingga kinerja tidak sekadar mencapai sasaran namun juga selaras dengan prinsip penghematan sumber daya.

Dengan demikian, fokus penelitian ini diarahkan pada analisis menyeluruh terhadap kinerja aktual pejabat fungsional auditor, ditinjau dari empat dimensi utama: kuantitas pekerjaan, kualitas hasil, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan efisiensi penggunaan biaya. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi riil kinerja auditor serta memberikan masukan strategis bagi perbaikan sistem pengawasan dan manajemen kinerja auditor di masa mendatang.

Berdasarkan uraian diatas maka, perlu dilakukan adanya sebuah penelitian yang menganalisis lebih mendalam tentang “Evaluasi Kinerja Pejabat Fungsional Auditor Berdasarkan Dimensi Kuantitas, Kualitas, Waktu dan Efisiensi Di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Kinerja pejabat fungsional auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan memegang peranan penting dalam menjamin tercapainya tujuan pengawasan internal pemerintah daerah. Dalam melaksanakan tugasnya, auditor dihadapkan pada berbagai tuntutan untuk bekerja secara profesional, objektif, dan akuntabel. Oleh karena itu, pengukuran kinerja auditor tidak hanya menjadi indikator keberhasilan individu, tetapi juga mencerminkan kualitas tata kelola pemerintahan yang bersih dan berintegritas. Evaluasi kinerja auditor perlu dilakukan secara komprehensif, mencakup berbagai dimensi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab profesi mereka.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam studi ini diarahkan “Bagaimana hasil Evaluasi Kinerja pejabat fungsional auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan melalui pengkajian menyeluruh terhadap aspek kuantitas, kualitas, waktu dan efisiensi?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam studi ini adalah untuk menganalisis dan mengkaji bagaimana Evaluasi Kinerja Pejabat Fungsional Auditor di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan literatur di area manajemen kinerja publik, terutama dalam hal pengawasan internal pada pemerintahan daerah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sebagai Lembaga pengawasan internal, khususnya dalam Upaya mengevaluasi dan memperbaiki struktur organisasi, sistem pengelolaan kinerja, serta mekanisme pembagian tugas auditor. Hasil penelitian akan menjadi bahan refleksi untuk menilai apakah sistem pengelolaan auditor saat ini telah berjalan secara efektif dan efisien

b. Bagi Fungsional Auditor, penelitian ini diharapkan menjadi cermin reflektif (*self*-assessment) terhadap pencapaian kinerja individu maupun tim.

c. Bagi Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, penelitian ini dapat menjadi pertimbangan penting dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan kinerja nyata. Ini sangat relevan dalam hal merencanakan penyebaran tugas dan membentuk komposisi auditor yang seimbang