BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan mengacu pada kerangka teoritis sebagaimana diuraikan dalam Bab I–III serta data primer dari 13 responden internal (Inspektorat) dan 5 responden eksternal (OPD), dapat ditarik empat kesimpulan utama yang saling terkait dan merefleksikan kompleksitas kinerja pejabat fungsional auditor di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan :

1. Kinerja auditor dalam dimensi kuantitas menunjukkan adanya dualitas antara pencapaian administratif dan realitas operasional. Secara formal, sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berhasil mendorong auditor untuk memenuhi target output berupa jumlah Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) dan kegiatan pemeriksaan. Namun, pencapaian ini tidak serta-merta mencerminkan efisiensi atau keadilan distribusi beban kerja. Fakta empiris menunjukkan bahwa struktur jabatan mengalami distorsi akibat fenomena piramida jabatan terbalik di mana Auditor Pertama, yang seharusnya menjadi tulang punggung pelaksana teknis, hanya terisi sekitar 16,7% dari kebutuhan ideal. Kondisi ini memaksa sebagian auditor menangani dua hingga tiga objek audit sekaligus, sementara Auditor Madya justru mengalami surplus. Akibatnya, kuantitas yang tercapai lebih merupakan hasil dari tekanan administratif daripada refleksi kapasitas organisasi yang sehat.

2. Pada dimensi kualitas, meskipun sistem penilaian kinerja belum mampu mengukur secara objektif kedalaman analisis, presisi temuan, atau konsistensi format LHP, profesionalisme auditor di lapangan tetap menghasilkan output bernilai tinggi bagi auditee. Wawancara dengan pihak OPD menunjukkan apresiasi signifikan terhadap relevansi dan aplikabilitas rekomendasi audit. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas kerja auditor dalam arti substantif masih terjaga, meski tidak terukur secara memadai dalam instrumen evaluasi resmi.
3. Sementara pada dimensi ketepatan waktu, terdapat perbedaan persepsi yang mencolok antara auditor dan OPD. Auditor internal mengeluhkan tenggat waktu yang sering tidak realistis, dipicu oleh beban kerja berlebih, mutasi tanpa pertimbangan kompetensi dan budaya meritokrasi, serta kendala teknis seperti aplikasi yang sering error. Namun, pihak OPD justru merasa proses audit berjalan tepat waktu, berkat komunikasi yang baik dan manajemen ekspektasi yang efektif oleh tim auditor. Fenomena ini menunjukkan bahwa manajemen hubungan interpersonal mampu mengkompensasi keterbatasan structural. Meski demikian, data dokumen menunjukkan rata-rata penyelesaian LHP melebihi target 10 hari kerja, yang mengonfirmasi adanya keterlambatan faktual meski tidak dirasakan oleh auditee.
4. Selanjutnya pada dimensi efisiensi (biaya), baik auditor maupun OPD sepakat bahwa proses audit masih memiliki ruang untuk ditingkatkan. Auditor mengeluhkan proses manual yang memakan waktu dan minim

pelatihan IT, sementara OPD justru mengapresiasi inisiatif digital seperti penggunaan Google Drive untuk pengiriman dokumen. Ini menunjukkan bahwa digitalisasi bukan hanya solusi teknis, melainkan juga jembatan persepsi antara pelaksana dan pengguna layanan audit

Secara holistik, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja auditor belum mencerminkan kondisi ideal tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien. Hal ini diperoleh berdasarkan analisis terhadap data primer dari 13 responden internal (Inspektorat) dan 5 responden eksternal (OPD), penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja pejabat fungsional auditor di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan belum mencerminkan tata kelola pemerintahan yang ideal dalam empat dimensi utama: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efisiensi biaya. Secara administratif, sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berhasil mendorong pencapaian target output, seperti jumlah Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP). Namun, realitas operasional menunjukkan beban kerja yang tidak proporsional akibat piramida jabatan terbalik di mana Auditor Pertama, sebagai pelaksana teknis utama, hanya terisi 16,7% dari kebutuhan ideal. Dalam dimensi kualitas, meskipun penilaian kinerja belum mampu mengukur kedalaman analisis secara objektif, profesionalisme auditor di lapangan tetap menghasilkan rekomendasi bernilai tinggi bagi auditee.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang mendalam terhadap kinerja pejabat fungsional auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, rekomendasi

ini dirumuskan untuk memperkuat sistem pengelolaan dan evaluasi kinerja berbasis empat dimensi yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.

1. Peningkatan Kuantitas

   Penilaian kuantitas juga harus mengukur produktivitas riil, bukan hanya jumlah laporan, tetapi kontribusi terhadap penyelesaian tindak lanjut.

2. Penataan Kualitas

   Indikator kualitas sebaiknya tidak hanya berbasis kepatuhan administrative, tetapi juga tingkat tindak lanjut rekomendasi dan dampak perbaikan tata Kelola pada OPD.

3. Ketepatan Waktu

   Untuk meningkatkan ketepatan waktu, diperlukan digitalisasi sistem penugasan dan pelaporan audit agar setiap tahapan memiliki timestamp otomatis untuk pemantauan kinerja. Standar durasi audit perlu ditegaskan berdasarkan jenis pemeriksaan agar penjadwalan lebih realistis.

4. Efisiensi Biaya

   Penggunaan teknologi audit berbasis digital (misalnya e-audit dan audit dashboard) dapat menekan biaya perjalanan dan mempercepat proses pemeriksaan.

C. Produksi Tesis

EVALUASI KINERJA PEJABAT FUNGSIONAL AUDITOR DI KANTOR INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

Kinerja auditor dalam dimensi kuantitas menunjukkan adanya dualitas antara pencapaian administratif dan realitas operasional. Secara formal, sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berhasil mendorong auditor untuk memenuhi target output berupa jumlah Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) dan kegiatan pemeriksaan. Namun, pencapaian ini tidak serta-merta mencerminkan efisiensi atau keadilan distribusi beban kerja. Dimensi kualitas, meskipun sistem penilaian kinerja belum mampu mengukur secara objektif kedalaman analisis, presisi temuan, atau konsistensi format LHP, profesionalisme auditor di lapangan tetap menghasilkan output bernilai tinggi bagi auditee. Dimensi ketepatan waktu, terdapat perbedaan persepsi yang mencolok antara auditor dan OPD. Auditor internal mengeluhkan tenggat waktu yang sering tidak realistis, dipicu oleh beban kerja berlebih, mutasi tanpa pertimbangan kompetensi dan budaya meritokrasi, serta kendala teknis seperti aplikasi yang sering error. Selanjutnya dimensi efisiensi (biaya), baik auditor maupun OPD sepakat bahwa proses audit masih memiliki ruang untuk ditingkatkan.

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.

Penelitian ini mengangkat permasalahan utama yaitu bagaimana hasil Evaluasi Kinerja pejabat fungsional auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan melalui pengkajian menyeluruh terhadap aspek kuantitas, kualitas, waktu dan efisiensi. Tujuan penelitian ini berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah adalah untuk untuk menganalisis dan mengkaji bagaimana Evaluasi Kinerja Pejabat Fungsional Auditor di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun produk tesis yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah naskah *policy brief* terkait evaluasi kinerja pejabat fungsional auditor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan melalui pengkajian menyeluruh terhadap aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. *Policy brief* Merupakan instrument komunikasi kebijakan yang dirancang untuk menjembatani hasil penelitian akademik dengan kebutuhan praktis pembuat kebijakan, sehingga temuan empiris dapat diimplementasikan secara efektif dalam konteks tata Kelola pemerintahan daerah.