

**KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
DI INSPEKTORAT PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Oleh:
SORAYA BALKIS
NIM. 150802108**

**Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN PEMERINTAHAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2021 M / 1442 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Soraya Balkis
NIM : 150802108
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Tempat Tanggal Lahir : Bireun, 27 September 1997
Alamat : Gampong Lamgugop

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu mempertanggungjawabkan karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 27 Juli 2020

Yang Menyatakan,




Soraya Balkis

KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI INSPEKTORAT PROVINSI ACEH

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana (SI) dalam Ilmu Administrasi Negara

Oleh:

SORAYA BALKIS

NIM. 150802108

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Disetujui untuk dimunaqasyahkan oleh:

A R - R A N I R Y

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Mahmuddin, M. Si
NIP. 197210201997031002

Muazzinah B.Sc., M. PA
NIP. 198411252019030212

KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI INSPEKTORAT PROVINSI ACEH

SKRIPSI

Telah Diuji Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) dalam Ilmu Administrasi Negara

Pada Hari/Tanggal: Rabu, 27 Juli 2020
6 Dzulhijjah 1441 H

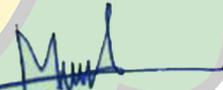
Banda Aceh

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

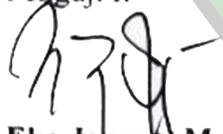
Ketua,


Dr. Mahmuddin, M. Si.
NIP. 197210201997031002

Sekretaris,


Muazzinah, B.Sc., MPA.
NIP. 198411252019032012

Penguji I.


Eka Januar, M. Soc.Sc.
NIP. 19840101201531003

Penguji II.


Zakki Fuad Khalil, S. IP., M.Si.
NIDN. 2019116001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry
Darussalam-Banda Aceh




Dr. Ernita Dewi, S. Ag., M. Hum.
NIP. 197307232000032002

ABSTRAK

Kesempurnaan Aparatur Sipil Negara dilihat dari keberhasilan kinerjanya. Sehingga kinerja Aparatur Negara diawasi lembaga yang bersifat khusus, yaitu Inspektorat. Namun, berdasarkan observasi awal, pegawai Inspektorat Aceh masih terlihat kurangnya kedisiplinan dan inisiatif pegawai, terbatasnya kemampuan SDM serta terbatasnya jumlah SDM dalam melaksanakan tugas pengawasan. Ini dapat menunjukkan bahwasanya pengawasan dari pihak yang berwenang belum maksimal. Dalam rangka itu, penting untuk mengetahui kinerja Inspektorat Aceh sebagai pengawas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Kinerja dan apa saja faktor pendukung dan penghambat kinerja ASN di Inspektorat Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitatif Deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Inspektorat Provinsi Aceh terhadap sasaran kerja terkait kuantitas, waktu, biaya sudah dapat dikatakan sudah sesuai berdasarkan tugas dan fungsinya sebagai ASN. Namun, untuk kualitas masih belum maksimal karena adanya kendala mulai baik secara internal dan eksternal. Sedangkan, dari segi pelaksanaan kinerja pegawai terhadap perilaku kerja masih belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Seperti dalam orientasi pelayanan pegawai belum maksimal dalam praktiknya dan kurangnya kedisiplinan pegawai di saat setelah istirahat. Akan tetapi, untuk integritas, komitmen, kerjasama pegawai sendiri sudah cukup baik. Adapun faktor pendukung kinerja ASN di Inspektorat Aceh diantaranya, sarana dan prasarana yang memadai. Selain itu, faktor suasana lingkungan kerja, serta tunjangan yang diberikan selain gaji. Adapun, hambatan yang dihadapi diantaranya adalah: kurangnya transportasi untuk pekerjaan di luar kota; hambatan karena adanya pandemi yang terjadi; kurangnya jumlah pegawai sehingga membuat pegawai di Inspektorat bekerja sangat ekstra untuk tetap memenuhi hasil pekerjaan yang maksimal.

Kata Kunci: *Kinerja, Aparatur Sipil Negara, Inspektorat*

جامعة الرانيري
A R - R A N I R Y

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan keberkahan yang Allah berikan sehingga peneliti akhirnya dapat menyelesaikan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul “Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Inspektorat Provinsi Aceh”. Shalawat dan salam peneliti hantarkan dengan segala kerendahan hati kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat Beliau.

Penulisan skripsi ini diajukan guna untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari berbagai hambatan, namun peneliti berterimakasih kepada semua pihak yang ikut membantu sehingga hambatan-hambatan tersebut dapat terlewati.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang kepada Ayahanda Asmadi dan Ibunda Nurhayati, yang telah merawat, membesarkan dan mendidik penulis. Ucapan terimakasih juga kepada kak Gina, abang Ayang, dek Umay dan Navisa dan semua keluarga yang turut memberikan semangat dan doa tanpa henti.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis turut menyampaikan ribuan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Warul Walidin, AK., MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Ernita Dewi, S.Ag., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Eka Januar, M.Soc., Sc. selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Dr. Mahmuddin, M. Si selaku Pembimbing 1 dan Muazzinah, B. Sc., M. PA selaku pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu dalam memberikan

arahan serta motivasi, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

5. Seluruh Dosen Ilmu Administrasi Negara yang telah mengajar dan memberikan ilmu pengetahuan, beserta seluruh Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah ikut membantu dalam menyiapkan segala keperluan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada para informan yang telah banyak membantu memberikan informasi yang sangat dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih atas waktu dan kesediaannya.
7. Kepada teman dekat yaitu Jurah, Bilal, Awe, Anggi, Natul, Ping, Ayat, Wiwid, Maulida, Aidil, Rian, Kamaruddin yang selalu memberikan semangat.
8. Kepada teman seperjuangan Iska Anggita, Adila Muarifa, Yosi Febriwita, Rizka Ramadanti dan Farras Alya Riefkah.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, sehingga kritik dan saran sangat dibutuhkan guna untuk perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang.

Banda Aceh, 29 Januari 2021
Penulis,

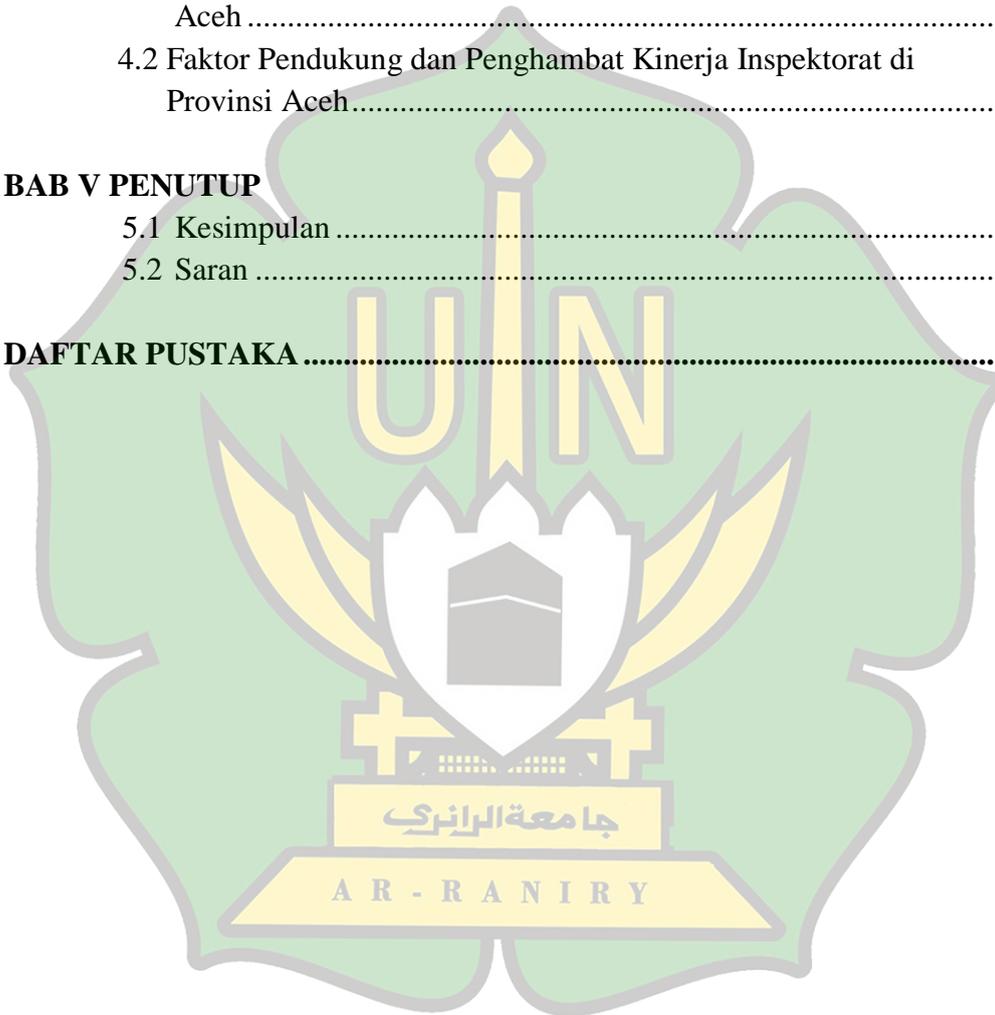
UIN
جامعة الرانيري
AR - RANIRY

Soraya Balkis

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	ii
PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SIDANG	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.6 Penjelasan Istilah	7
1.7 Metode Penelitian	8
1.7.1 Jenis Penelitian	8
1.7.2 Lokasi Penelitian	9
1.7.3 Sumber Data	9
1.7.4 Teknik Pengumpulan Data.....	11
1.7.5 Teknik Analisis Data	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Kinerja	13
2.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.2 Manajemen Kinerja.....	19
2.2 Konsep Pegawai Negeri Sipil dan Aparatur Sipil Negara	21
2.2.1 Regulasi Proses Pengangkatan Aparatur Sipil Negara	24
2.2.2 Aturan Proses Promosi Jabatan Aparatur Sipil Negara.....	24
2.2.3 Kinerja Aparatur Sipil Negara Menurut Regulasi.....	25
2.3 Inspektorat.....	27
2.3.1 Tugas dan Fungsi Pokok Inspektorat Aceh.....	28
2.4 Kajian Studi yang Relevan.....	35
2.5 Kerangka Berfikir	37

BAB III GAMBARAN UMUM PENELITIAN	
3.1 Tugas dan Fungsi Pokok Inspektorat Provinsi Aceh	38
3.2 Visi dan Misi Inspektorat Aceh	45
3.3 Tujuan dan Sasaran	46
BAB IV DATA DAN HASIL PENELITIAN	
4.1 Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Inspektorat Provinsi Aceh	49
4.2 Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja Inspektorat di Provinsi Aceh	65
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Indikator Kinerja Pegawai Inspektorat Aceh Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).....	56
Tabel 4.2 Indikator Kinerja Pegawai Inspektorat Aceh Berdasarkan Perilaku Kerja	64





DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Daftar Wawancara
Lampiran II : SK Pembimbing Skripsi
Lampiran III : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian di Inspektorat Aceh
Lampiran IV : Pakta Integritas Inspektorat Aceh
Lampiran V : Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Inspektorat Aceh
Lampiran VI : Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelancaran dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, sangat tergantung pada kesempurnaan Aparatur Negara sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Maka dari itu, aparat pemerintah dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas yang baik, berkemampuan, terampil, kreatif, teladan maupun profesionalisme.¹

Kesempurnaan Aparatur Sipil Negara dilihat dari keberhasilan kinerjanya pada institusi pemerintah. Sementara kinerja dapat dilihat dari *performance* Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN adalah profesi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari ASN dan PPPK yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

¹ Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Kinerja ASN merupakan suatu masalah yang cukup menarik untuk dibahas, karena akan sangat berguna bagi penegakan hukum yang juga bermanfaat baik bagi kepentingan individu, masyarakat, bangsa dan negara. Bagi individu, kinerja ASN yang baik akan menjamin terlindunginya pelayanan sipil dan penegakan hukum akan berjalan dengan baik. Bagi masyarakat, kinerja ASN akan memberikan gambaran kepada masyarakat mengenai ketaatan ASN terhadap hukum dan aturan yang dilaksanakan dengan baik.

Seiring dengan semakin kritisnya masyarakat yang mengharapkan lebih dari sekedar memperbaiki atau mengoreksi kesalahan terhadap kekeliruan, penyelewengan yang telah terjadi, ditambah dengan semakin kuatnya tuntutan dorongan arus reformasi yang bertujuan untuk membangun kepercayaan masyarakat (*public trust building*) dan menghilangkan citra negatif birokrasi pemerintahan. Oleh karena itu, pemerintah mengupayakan sistem pengawasan yang lebih efektif dengan meningkatkan peran dan fungsi kinerja dari Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP).

Pengawasan Intern merupakan seluruh proses kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) juga mempunyai tugas untuk melakukan pembinaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern

Pemerintah.² Aparat Pengawasan Intern Pemerintah terdiri dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jendral, Inspektorat Provinsi, dan Inspektorat Kota.

Inspektorat Provinsi sebagai salah satu pelaksana pengendalian intern pemerintahan yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur. Maka dari itu, pentingnya melihat kinerja aparatur negara yang bukan hanya diawasi oleh masyarakat (walaupun secara tidak langsung). Namun, juga diawasi oleh lembaga yang bersifat khusus yaitu Inspektorat baik itu di Provinsi maupun Kabupaten/Kota, yang bertugas melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan.

Dalam rangka itu, penting untuk mengetahui kinerja aparatur Inspektorat Aceh sebagai pengawas. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan akan mempengaruhi kinerja suatu instansi secara keseluruhan.

² Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Kinerja ASN menurut regulasi ASN harus dapat melaksanakan segala peraturan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sesuai UU ASN Pasal 3 menyatakan bahwa setiap ASN dalam menjalankan tugas dan profesinya harus berlandaskan pada prinsip-prinsip yang diantaranya adalah nilai dasar serta kode etik dan perilaku. Nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku kode etik ini yang dijadikan sebagai pedoman berfikir, bersikap, dan bertindak dalam aktivitas sehari-hari yang menuntut tanggung jawab suatu profesi. Tujuan kode etik yaitu mendorong pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, meningkatkan disiplin pegawai, menjamin kelancaran dalam pelaksanaan tugas, meningkatkan etos kerja, kualitas kerja dan perilaku PNS yang professional, serta meningkatkan citra dan kinerja PNS di lingkungan Kementerian/Lembaga Pemda.

Berdasarkan kriteria kinerja tersebut terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di Inspektorat Aceh, berdasarkan hasil observasi awal peneliti selama kerja praktik lapangan pada Oktober-November 2018, peneliti mengamati dan menemukan beberapa perilaku yang menggambarkan lemahnya kinerja ASN Inspektorat Aceh diantaranya kurangnya kedisiplinan pegawai seperti masuk kantor tidak tepat waktu serta tidak berada di kantor saat jam kerja serta rendahnya inisiatif pegawai Inspektorat Aceh dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Selain itu juga dijelaskan dalam renstra Inspektorat Aceh bahwa analisis terhadap pengembangan pengawasan Inspektorat Aceh masih memiliki keterbatasan kemampuan SDM yang sesuai dengan spesifikasi teknis, serta terbatasnya jumlah SDM Inspektorat Aceh untuk melaksanakan tugas-tugas pengawasan. Kemudian berdasarkan analisis lingkungan eksternal, Inspektorat

Aceh terlihat masih rendahnya kesadaran aparat di lingkungan pemerintah Aceh dalam melakukan tindak lanjut hasil pengawasan baik pengawasan internal maupun eksternal.³ Hal ini tentu akan menghambat kerja di Inspektorat Aceh.

Padahal kita ketahui bahwa Inspektorat Aceh sebagai unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan, baik di provinsi maupun di kabupaten/kota. Mestinya, kinerjanya lebih baik karena sebagai wujud untuk dicontohkan kepada instansi lain. Jika pada bagian pengawasan terjadi masalah-masalah tersebut maka menjadi contoh yang tidak baik pada institusi lainnya.

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai Kinerja Aparatur Sipil Negara di Inspektorat Aceh. Hal ini dikarenakan Inspektorat sebagai unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan, baik di provinsi maupun di kabupaten dan kota dan mengingat ASN terdiri dari dua kategori yaitu PNS dan PPPK sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Maka dari itu peneliti akan menjelaskan lebih jauh mengenai "*Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Inspektorat Provinsi Aceh.*"

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Melakukan analisis terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Inspektorat Aceh.

³ Inspektorat Aceh. *Revisi Rencana Strategis tahun 2012-2017*. Banda Aceh. 2014. Hal. 17.

2. Melihat apa saja faktor pendukung dan penghambat kinerja Aparatur Sipil Negara di Inspektorat Provinsi Aceh.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja Aparatur Sipil Negara di Inspektorat Aceh?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat kinerja Aparatur Sipil Negara di Inspektorat Aceh?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kinerja Aparatur Sipil Negara di Inspektorat Aceh.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat kinerja Aparatur Sipil Negara di Inspektorat Aceh.

1.5 Manfaat Penelitian

1) Secara Teoritis

- (1) Memperkaya atau mengembangkan khazanah ilmu pengetahuan sebagai salah satu kajian ilmu administrasi negara, terutama berkaitan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara di Inspektorat Aceh.
- (2) Memberikan sumbangan dan kontribusi untuk melengkapi jurnal-jurnal penelitian di pustaka Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- (3) Penelitian ini juga dapat dimanfaatkan oleh peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

2) Secara Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak terkait:

- (1) Bahan untuk memperkaya referensi tentang permasalahan kinerja Aparatur Sipil Negara.
- (2) Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dan referensi bagi pemerintah dalam meningkatkan kinerja aparatur negara.
- (3) Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi aparat pemerintah dalam mengemban amanah negara.

1.6 Penjelasan Istilah

- a. **Kinerja.** Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*).⁴ Kinerja menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵ Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang juga dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian tujuan organisasi.
- b. **Aparatur Sipil Negara (ASN).** Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang juga berkaitan erat dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjelaskan bahwa PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan,

⁴ S Aries & Baskoro, S. W. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)*. Jurnal Sumber Daya Manusia. 2012.

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2002.

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Aparatur dapat diartikan sebagai alat negara, aparat pemerintah. Jadi aparatur negara, alat kelengkapan negara yang terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Dengan demikian, pengertian aparatur tidak hanya dikaitkan dengan orangnya tetapi juga organisasi fasilitas ketentuan pengaturan dan sebagainya.

- c. Inspektorat (Provinsi) adalah Lembaga Pengawasan pada tingkat Pemerintahan Provinsi atas perintah dari Gubernur yang bertugas membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas pengawasan dalam penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tatalaksana yang menjadi acuan, arahan, ketentuan dalam pedoman penyelenggaraan peraturan daerah.

1.7 Metode Penelitian

1.7.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenisnya, penelitian ini tergolong pada deskriptif kualitatif, yaitu suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah sosial untuk memahami tentang apa yang dialami oleh subjek peneliti misalnya perilaku, persepsi, tindakan dan lain-lain, dan secara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa

pada suatu konteks yang alamiah dan memanfaatkan dari berbagai metode yang ilmiah.⁶

Dasar penelitian ini adalah mempelajari kenyataan-kenyataan pada objek penelitian, dengan tujuan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang objek yang akan diteliti. Sehingga, dapat menjelaskan tentang kinerja Aparatur Sipil Negara di Inspektorat Provinsi Aceh.

1.7.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang juga digunakan sebagai objek penelitian adalah Inspektorat Aceh, yaitu terletak di Kota Banda Aceh dan merupakan ibukota Provinsi Aceh. Inspektorat Aceh dipilih menjadi lokasi penelitian karena posisinya sebagai institusi pengawas daerah yang bertugas melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan daerah pada tingkat provinsi dan memiliki peran krusial sebagai contoh terhadap inspektorat yang berada di kabupaten/kota khususnya di Provinsi Aceh. Sehingga, para pegawai harus memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai lembaga pengawas. Maka dari itu, tempat tersebut akan didapatkan data-data yang berhubungan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Aceh.

1.7.3 Sumber Data

a. Data Primer

Data yang diperoleh melalui studi lapangan dengan menggunakan teknik wawancara. Dalam pelaksanaan teknik ini, penulis mengumpulkan

⁶ Moh Nazir. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2002.

data melalui komunikasi langsung dengan informan.⁷ Untuk mendapatkan data yang tepat, maka dibutuhkan informan yang memiliki kompetensi, sesuai dengan kebutuhan, dan dapat memberikan informasi secara memadai untuk menjawab penelitian yaitu dengan menggunakan metode *Purposive Sampling*. Metode *Purposive Sampling* merupakan sebuah metode pemilihan sampel secara sengaja oleh peneliti dengan beberapa hubungan khusus yang dimiliki sampel tersebut. Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 (lima) orang yang ditentukan dengan cara *purposive*. Sedangkan, subyek penelitian yang dipilih adalah informan yang mempunyai keterlibatan dan kompetensi terkait dengan masalah. Adapun yang menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah:

- a) Diaz Furqan, ST, MT selaku Sekretaris Inspektorat Aceh
- b) Rahmad Syah, ST selaku Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan
- c) Muthmainna, SE, M.Si, AK selaku pejabat Inspektur Pembantu Wilayah III
- d) Muhammad Fadhil, ST, MT selaku Pembantu Wilayah I
- e) Sri Hastati, SE, M.Si, Ak, CA selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan melalui buku-buku, jurnal dan literatur lainnya yang berkaitan dengan

⁷ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi. *Metode Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara. 2009.

penelitian.⁸ Dengan data ini dapat mendukung pembahasan dan penelitian, untuk itu beberapa sumber buku atau data yang diperoleh akan membantu dan mengkaji secara kritis penelitian tersebut.

1.7.4 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penelitian wawancara dan dokumentasi.

a. Wawancara

Wawancara secara umum merupakan suatu proses yang memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan informan atau orang yang diwawancarai. Dalam hal ini, yang akan peneliti wawancarai adalah Aparatur Sipil Negara di Inspektorat Aceh

b. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau orang lain serta salah satu cara untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan. Sedangkan kajian kepustakaan sangat diperlukan dalam penelitian untuk melengkapi data yang sudah ada.

c. Observasi

Metode observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial untuk kemudian dilakukan

⁸ Bambang Prasetyo, dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2006.

pencacatan. Dalam kaitannya dengan penelitian ini penulis langsung terjun ke lapangan menjadi partisipan (*observer partisipatif*) untuk menemukan dan mendapatkan data yang berkaitan dengan fokus penelitian. Teknik ini digunakan jika penelitian ditunjukkan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, serta gejala-gejala alam.

1.7.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan cara:

- 1) Tahap reduksi data, peneliti dituntut harus memiliki kemampuan berpikir sensitif dengan kecerdasan, keluasan, serta kedalaman wawasan yang tinggi.
- 2) Tahap *display* data atau penyajian data, dalam tahap ini diarahkan agar data hasil reduksi terorganisirkan, tersusun, dalam pola hubungan, sehingga makin mudah dipahami dan merencanakan kerja penelitian selanjutnya.
- 3) Tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi, dalam tahap ini penarikan kesimpulan penelitian kualitatif yang merupakan temuan baru yang belum pernah ada, dan temuan tersebut dapat berupa dekripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih gelap menjadi jelas setelah diteliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*).⁹ Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan mempengaruhi kinerja suatu instansi secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁰ Selain itu, konsep kinerja menurut Rue dan Byars dalam Keban dapat didefinisikan sebagai berikut “Kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja merupakan suatu tingkatan sejauh mana proses kegiatan organisasi itu memberikan hasil atau mencapai tujuan”.¹¹

Dari definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.

⁹ S. Aries & Baskoro S. W. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)*. Jurnal Sumber Daya Manusia. 2012.

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2002.

¹¹ Rindah. *Analisis Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. E Jurnal Katalogis. 2017.

2.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara 14, kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:¹²

- 1) Faktor individual yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keahlian, merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
 - b. Latar belakang. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi dari latar belakang individu baik latar belakang keluarga, lingkungan maupun tingkat pendidikan individu.
 - c. Demografi merupakan suatu faktor yang mempengaruhi kinerja individu yang berkaitan dengan kondisi sosial masyarakatnya.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a. Persepsi. Persepsi terhadap kemampuan diri sendiri menentukan kinerja individu seperti rasa percaya diri yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan lebih baik.
 - b. *Attitude*. *Attitude* yang ditunjukkan oleh karyawan dapat mencerminkan perilaku karyawan dalam bekerja sehingga ini berperan penting dalam kemajuan suatu organisasi.
 - c. *Personality*. Karakter seseorang mempengaruhi kinerjanya seperti bagaimana cara individu berkomunikasi, bekerja serta bagaimana cara individu dalam menghadapi permasalahan.

¹² Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama. 2005. Hal. 14.

- d. Pembelajaran. Pembelajaran penting dalam meningkatkan kinerja karena dengan pembelajaran individu tidak mengulangi kesalahan yang sama.
- e. Motivasi, berarti dorongan bagi para pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Dengan adanya dorongan yang kuat, maka pekerja memiliki semangat yang kuat sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

3) Faktor organisasi yang terdiri dari:

- a. Sumber daya. Sumber daya merupakan aset utama dalam meningkatkan kinerja. Karena suatu organisasi dapat berjalan dengan baik apabila memiliki sumber daya baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya alam seperti sarana dan prasarana yang di miliki organisasi
- b. Kepemimpinan. Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya, karena manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
- c. Penghargaan. Dengan penghargaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan seperti dengan pemberian gaji atau perhatian baik bagi individu.
- d. Struktur. Struktur dapat mempengaruhi kinerja dalam organisasi dikarenakan memiliki fungsi sebagai alat untuk membimbing ke arah yang lebih efisien dalam penggunaan sumber daya.
- e. *Job design*. Desain kerja (*job design*) merupakan proses menentukan tugas-tugas spesifik untuk dikerjakan, metode dan cara yang dipakai dalam bekerja. Sehingga dengan desain kerja, karyawan dapat bekerja secara terarah dan menghasilkan kerja yang baik.

Faktor individual dan psikologis termasuk dalam hasil dari atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu atau bisa disebut sebagai faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (internal). Sedangkan faktor organisasi dapat dikategorikan sebagai hasil dari dukungan organisasi atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang (eksternal).

Mengukur kinerja pegawai/ karyawan dimaksudkan untuk menilai tingkat kinerja pegawai dalam periode waktu tertentu. Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup hal-hal sebagai berikut: 1) kesetiaan; 2) hasil kerja; 3) kejujuran; 4) kedisiplinan; 5) kreativitas; 6) kerjasama; 7) kepemimpinan; 8) kepribadian; 9) prakarsa; 10) kecakapan; dan 11) tanggung jawab.¹³

Pendapat Malayu S.P. Hasibuan tersebut menjadi teori yang peneliti pakai dalam mengukur kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Inspektorat Aceh, dikarenakan adanya kesesuaian kebutuhan yang ingin digunakan penulis dalam melakukan penelitian. Beberapa pendapat yang membahas pengukuran kinerja di bawah ini, menjadi dasar penentuan variabel kinerja. Menurut Swasto dalam bukunya ada beberapa cara untuk mengukur kinerja secara umum, yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, yaitu:¹⁴

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan
- d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
- e. Keputusan yang diambil

¹³ *Ibid.* hal. 17.

¹⁴ Juwita Azizah, Amik Mitra Gama. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen Kinerja. 2017.

- f. Perencanaan kerja
- g. Daerah organisasi kerja

PP Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS adalah menggabungkan antara penilaian sasaran kerja pegawai dengan penilaian perilaku kerja. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai itu sendiri terdiri dari dua unsur, yaitu:

1) SKP (Sasaran Kerja Pegawai)

a. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah waktu yang digunakan dalam suatu periode tertentu atau banyaknya jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Aspek kuantitas ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi. Semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan maka semakin cepat tujuan dicapai. Kuantitas hasil pekerjaan dimaksudkan untuk mengetahui seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai dalam periode tertentu seperti dalam waktu 1 (satu) hari, 1 (satu) minggu, atau 1 (satu) tahun. Penggunaan waktu yang sedikit dengan menghasilkan produk yang lebih banyak mengindikasikan bahwa kinerja pegawai baik.

b. Kualitas

Kualitas adalah mutu kerja yang dicapai pegawai. Pegawai negeri selaku pelayan masyarakat dituntut untuk lebih profesional, dengan demikian kinerja harus ditingkatkan. Kinerja pegawai yang berkualitas dapat mendorong percepatan mencapai tujuan organisasi.

c. Waktu

Waktu merupakan waktu yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Pada tingkat kinerja di Inspektorat Aceh dalam indikator waktu dilihat

dari waktu yang dibutuhkan menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya dan efisiensi penggunaan waktu

d. Biaya

Biaya merupakan biaya yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Pada tingkat kinerja di Inspektorat Aceh dalam indikator biaya dilihat dari biaya yang dibutuhkan menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya dan efisiensi penggunaan biaya.

2) Perilaku Kerja

a. Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan atau instansi lain.

b. Integritas

Integritas adalah kemampuan pegawai untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika dalam organisasi.

c. Komitmen

Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

d. Disiplin

Disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan

dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

e. Kerjasama

Kerjasama adalah kemauan dan kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan, dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan.

2.1.2 Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumberdaya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi, adapun proses manajemen kinerja adalah:¹⁵

1) Masukan

Manajemen kinerja membutuhkan berbagai masukan yang harus dikelola agar dapat saling bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Masukan tersebut berupa: sumberdaya manusia (SDM), modal, material, peralatan dan teknologi serta metode dan mekanisme kerja. Manajemen Kinerja memerlukan masukan berupa tersedianya kapabilitas SDM, baik sebagai perorangan maupun tim. Kapabilitas SDM diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan kompetensi. SDM yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerja. Sedangkan kompetensi diperlukan agar

¹⁵ Nasrullah Nursam. *Manajemen Kinerja*. Jurnal Manajemen. 2017.

SDM mempunyai kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya.

2) Proses.

Manajemen kinerja diawali dengan perencanaan tentang bagaimana merencanakan tujuan yang diharapkan di masa yang akan datang, dan menyusun semua sumberdaya dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pelaksanaan rencana dimonitoring dan diukur kemajuannya dalam mencapai tujuan. Penilaian dan peninjauan kembali dilakukan untuk mengoreksi dan menentukan langkah-langkah yang diperlukan bila terdapat deviasi terhadap rencana. Manajemen kinerja menjalin terjadinya saling menghargai kepentingan diantara pihak-pihak yang terlibat dalam proses kinerja. Prosedur dalam manajemen kinerja dijalankan secara jujur untuk membatasi dampak merugikan pada individu. Proses manajemen kinerja dijalankan secara transparan terutama terhadap orang yang terpengaruh oleh keputusan yang timbul dan orang mendapatkan kesempatan melalui dasar dibuatnya suatu keputusan.

3) Keluaran.

Keluaran merupakan hasil langsung dari kinerja organisasi, baik dalam bentuk barang maupun jasa. Hasil kerja yang dicapai organisasi harus dibandingkan dengan tujuan yang diharapkan. Keluaran dapat lebih besar atau lebih rendah dari tujuan yang telah ditetapkan. Bila terdapat deviasi akan menjadi umpan balik dalam perencanaan tujuan yang akan datang dan implemmentasi kinerja yang sudah dilakukan.

4) Manfaat.

Selain memperhatikan keluaran, manajemen kinerja juga memperhatikan manfaat dari hasil kerja. Dampak hasil kerja dapat bersifat positif bagi organisasi, misalnya karena keberhasilan seseorang mewujudkan prestasinya berdampak meningkatkan motivasi sehingga semakin meningkatkan kinerja organisasi. Tetapi, dampak keberhasilan seseorang dapat bersifat negatif, jika karena keberhasilannya ia menjadi sombong yang akan membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif.

2.2 Konsep Pegawai Negeri Sipil dan Aparatur Sipil Negara

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, definisi PNS adalah “Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”.¹⁶ Sedangkan “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”.

Aparatur dapat diartikan sebagai alat negara, aparat pemerintah. Jadi aparatur negara, alat kelengkapan negara yang terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Dengan demikian, pengertian aparatur tidak hanya dikaitkan dengan orangnya tetapi juga organisasi fasilitas

¹⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

ketentuan pengaturan dan sebagainya. Adapun jenis-jenis aparatur sebagaimana dikemukakan oleh Victor Situmorang dan Jusuf Juhir (1998) adalah:¹⁷

1) Aparatur Negara

Aparatur negara adalah keseluruhan pejabat dan lembaga negara serta pemerintahan negara yang meliputi aparatur kenegaraan dan pemerintahan, sebagai abdi negara dan abdi masyarakat bertugas dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan negara pembangunan serta senantiasa mengabdikan dan setia kepada kepentingan, nilai-nilai dan cita-cita perjuangan bangsa dan negara berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

2) Aparatur Pemerintah

Aparatur pemerintah adalah keseluruhan lembaga atau badan yang berada dibawah Presiden seperti departemen, lembaga pemerintahan dan departemen serta sekretariat departemen dan lembaga-lembaga tinggi negara.

3) Aparatur Perekonomian Negara

Aparatur perekonomian negara adalah keseluruhan bank pemerintah, lembaga perkeditan, lembaga keuangan. Pasar uang dan modal serta perusahaan milik negara dan perusahaan milik daerah.

Untuk mewujudkan tujuan nasional, sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), dibutuhkan Aparatur Sipil Negara. Sesuai dengan UU RI Nomor 5

¹⁷ Cliff M. Sunda, Johny Lumolos, dkk. *Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Talikuran Kecamatan Kawangkoan Utara*. Jurnal. 2017.

Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai ASN disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.

Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai ASN. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan, dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Manajemen ASN terdiri atas Manajemen PNS dan Manajemen PPPK yang perlu diatur secara menyeluruh dengan menerapkan norma, standar, dan prosedur. Adapun Manajemen PNS meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan. Sementara itu, untuk Manajemen PPPK meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan.

2.2.1 Regulasi Proses Pengangkatan Aparatur Sipil Negara

Pengangkatan PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Menurut Pasal 19 PP tersebut, pengadaan PNS dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:¹⁸

- a. Perencanaan
- b. Pengumuman lowongan
- c. Pelamaran
- d. Seleksi
- e. Pengumuman hasil seleksi
- f. Pengangkatan calon PNS dan masa percobaan calon PNS
- g. Pengangkatan menjadi PNS.

Setelah melalui tahapan-tahapan tersebut, selanjutnya dalam PP yang sama pada Pasal 36 disebutkan bahwa:

- 1) Calon PNS yang diangkat menjadi PNS harus memenuhi persyaratan:
 - a lulus pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34.
 - b sehat jasmani dan rohani.
- 2) Calon PNS yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat menjadi PNS oleh PPK ke dalam Jabatan dan pangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.2.2 Aturan Proses Promosi Jabatan Aparatur Sipil Negara

Reformasi birokrasi merupakan salah satu strategi untuk memperbaharui birokrasi pemerintahan ke arah yang lebih baik. Bukan hanya dari aspek

¹⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

kelembagaan. Akan tetapi, juga membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan tugas pemerintahannya. Promosi jabatan merupakan salah satu program atau agenda dari reformasi birokrasi. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, yang kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Sebagaimana yang dijelaskan pada Pasal 72 sebagai berikut:¹⁹

- 1) Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreatifitas, dan pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada instansi pemerintah, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan.
- 2) Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.
- 3) Promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional PNS dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah.
- 4) Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang.

2.2.3 Kinerja Aparatur Sipil Negara Menurut Regulasi

Aparatur Sipil Negara (ASN) harus dapat melaksanakan segala peraturan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, khususnya yang berkenaan dengan kepegawaian, seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang

¹⁹ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 72.

Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tujuan pegawai ASN dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa (UU No. 5 / 2014 Pasal 10).²⁰

Undang-Undang ASN Pasal 3 menyatakan bahwa setiap ASN dalam menjalankan tugas dan profesinya harus berlandaskan pada prinsip-prinsip yang diantaranya adalah nilai dasar serta kode etik dan perilaku. Sementara dalam Pasal 4 dan 5 UU ASN tersebut, nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku diuraikan secara rinci. Selain ketentuan yang ada pada Undang-Undang ASN ini, setiap pegawai harus memperhatikan rambu-rambu sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diantaranya memuat 17 (tujuh belas) kewajiban dan 15 (lima belas) larangan.

Substansi yang terkandung dalam Undang-Undang ASN diantaranya ditegaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sebuah bentuk profesi, maka diperlukan adanya azas, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku serta pengembangan kompetensi. Kode etik PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 42 Tahun 2004. Menurut Pasal 1 ayat 2 Peraturan Pemerintah tersebut, kode etik Pegawai Negeri Sipil adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari. Etika berorganisasi maksudnya adalah bahwa seorang PNS harus:²¹

- 1) Melaksanakan tugas dan wewenang sesuai ketentuan yang berlaku

²⁰ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

²¹ Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 42 Tahun 2004 Pasal 1 ayat 2 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

- 2) Menjaga informasi yang bersifat rahasia
- 3) Melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang
- 4) Membangun etos kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi
- 5) Menjalin kerjasama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait
- 6) Memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas
- 7) Patuh dan taat terhadap standar operasional dan tata kerja
- 8) Mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif
- 9) Berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja.

2.3 Inspektorat

Sebagaimana Keputusan Presiden Nomor 74 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, maka pada tingkat Pemerintahan Provinsi pengawasan dilakukan oleh Gubernur melalui Badan atau Lembaga Pengawasan Daerah Provinsi, yaitu Inspektorat Provinsi. Sedangkan, pada tingkat Pemerintahan Kabupaten/Kota maka fungsi pengawasan dilaksanakan oleh Bupati dan Walikota melalui Badan atau Lembaga Pengawasan Daerah kabupaten/Kota yaitu Inspektorat Kabupaten/Kota.²² Inspektorat Provinsi dan Inspektorat Kabupaten/Kota mempunyai tugas membantu Gubernur atau Walikota dalam melaksanakan tugas pengawasan dalam penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tatalaksana yang menjadi acuan,

²² Keputusan Presiden Nomor 74 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

arahan, ketentuan dalam pedoman penyelenggaraan peraturan daerah. Tugas lain yang diberikan oleh Gubernur atau Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

2.3.1 Tugas dan Fungsi Pokok Inspektorat Aceh

Struktur organisasi Inspektorat Aceh diatur dalam Qanun Aceh Nomor 5 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Daerah Pemerintah Aceh, berkedudukan sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Inspektur yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Inspektorat Aceh mempunyai tugas pokok di bidang pengawasan terhadap hal-hal sebagai berikut:²³

- 1) Melaksanakan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota;
- 2) Menyelenggarakan pengawasan pemerintahan di daerah provinsi;
- 3) Menyelenggarakan pembinaan pengawasan pemerintahan di daerah Kabupaten/Kota.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Inspektorat Aceh mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan urusan ketatausahaan Inspektorat;
- 2) Penyusunan Program Kerja Tahunan, Jangka Menengah dan Jangka Panjang;
- 3) Perencanaan Program Pengawasan;
- 4) Pembinaan fungsional auditor/P2UPD Kabupaten/Kota;

²³ Qanun Aceh Nomor 5 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Daerah Pemerintah Aceh.

- 5) Perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan;
- 6) Pelaksanaan pemeriksaan/pengawasan.

Dalam rangka mewujudkan tugas pokok dan fungsi-fungsi tersebut Inspektorat Aceh mempunyai kewenangan yang dapat dilakukan, yaitu:

- 1) Merumuskan kebijakan teknis pengawasan fungsional;
- 2) Melaksanakan pengawasan atas penyelenggaraan Pemerintah Aceh dan Kabupaten/Kota;
- 3) Mengkoordinasikan penyusunan rencana pengawasan atas penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten/Kota;
- 4) Melakukan Pembinaan terhadap Inspektorat Kabupaten/Kota;
- 5) Melakukan pemeriksaan atas laporan/pengaduan masyarakat mengenai dugaan penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang yang dilakukan aparat pemerintah di lingkungan Pemerintah Aceh dan Kabupaten/Kota;
- 6) Melakukan pengusutan atas dugaan adanya korupsi, kolusi dan nepotisme;
- 7) Melakukan reviu atas laporan keuangan dan kinerja Pemerintah Aceh;
- 8) Melakukan pemeriksaan atas pelaksanaan tugas Bupati/Walikota yang berakhir masa jabatannya;
- 9) Melakukan evaluasi atas laporan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Aceh;
- 10) Melakukan penilaian atas manfaat dan keberhasilan kebijakan, pelaksanaan program dan kegiatan Pemerintah Kabupaten/Kota;

11) Melakukan evaluasi atas hasil pemeriksaan Aparat Pengawas Fungsional Kabupaten/Kota;

12) Memberikan pelayanan administrasi untuk kelancaran pelaksanaan pengawasan.

Berdasarkan Qanun Aceh Nomor 5 Tahun 2007 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Daerah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, susunan organisasi dan struktur organisasi Inspektorat Aceh adalah sebagai berikut:²⁴

- a. Inspektur;
- b. Sekretariat, yang terdiri dari : 1) Sub Bagian Umum; 2) Sub Bagian Program dan Pelaporan; 3) Sub Bagian Keuangan;
- c. Inspektur Pembantu Bidang Keuangan;
- d. Inspektur Pembantu Bidang Perlengkapan;
- e. Inspektur Pembantu Bidang Aparatur;
- f. Inspektur Pembantu Urusan Pemerintahan dan Khusus;
- g. Kelompok Jabatan Fungsional Auditor dan Jabatan Fungsional P2UPD.

Adapun tugas pokok dan fungsi Inspektorat Aceh menurut jabatan adalah sebagai berikut:

1. Inspektur

Inspektur mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah provinsi, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota dan pelaksanaan urusan

²⁴ Qanun Aceh Nomor 5 Tahun 2007 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Daerah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.

pemerintahan di kabupaten/kota. Inspektur melaksanakan tugasnya dengan dibantu: 1) Sekretaris; 2) Inspektur Pembantu Keuangan; 3) Inspektur Pembantu Perlengkapan; 4) Inspektur Pembantu Aparatur; dan 5) Inspektur Pembantu Urusan Pemerintah dan Khusus.

2) Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melakukan pengelolaan urusan administrasi, umum, perlengkapan, peralatan, kerumahtanggaan, perpustakaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hubungan masyarakat, hukum, perundang-undangan, pelayanan administrasi, penyusunan program dan pelaporan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas, Sekretariat mempunyai fungsi:

- (1). Pelaksanaan urusan ketatausahaan, rumahtangga, barang inventaris, aset/perlengkapan, peralatan, pemeliharaan dan perpustakaan;
- (2). Pembinaan kepegawaian, organisasi, ketatalaksanaan, hukum dan perundang-undangan serta pelaksanaan hubungan masyarakat;
- (3). Pengelolaan administrasi keuangan;
- (4). Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
- (5). Penyusunan rencana anggaran yang bersumber dari APBA, APBN dan sumber lainnya;
- (6). Penyusunan rencana strategis, laporan kauntabilitas kinerja dan rencana kinerja inspektorat aceh; dan Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Inspektur Aceh sesuai tugas dan fungsinya. Dalam pelaksanaan tugasnya Sekretaris membawahi 3 sub bagian, yaitu:

- 1) Sub Bagian Umum Mempunyai tugas melakukan urusan ketatausahaan, rumah tangga, barang inventaris, aset, perlengkapan, peralatan, pemeliharaan dan perpustakaan kepegawaian, organisasi, ketatalaksanaan,

hukum dan perundang-undangan, pelaksanaan hubungan masyarakat dan protokoler.

2) Sub Bagian Program dan Pelaporan Mempunyai tugas melakukan pengumpulan data dan informasi, program kerja tahunan, jangka menengah, jangka panjang, rencana anggaran yang bersumber dari APBA, APBN dan sumber lainnya, rencana strategis, laporan akuntabilitas kinerja dan pelaporan.

3) Sub Bagian Keuangan Mempunyai tugas melakukan pengelolaan administrasi keuangan, verifikasi, perbendaharaan, pembukuan, pelaporan realisasi fisik dan keuangan di lingkungan Inspektorat Aceh.

3. Inspektur Pembantu Keuangan

Inspektorat Pembantu Keuangan, mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap Satuan Kerja Perangkat Aceh, Kabupaten/Kota, badan usaha milik Provinsi dan Kabupaten/Kota di bidang pengelolaan keuangan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Inspektur Pembantu Keuangan mempunyai fungsi:

(1) Perencanaan program pengawasan di bidang Keuangan; (2). Pelaksanaan pengawasan terhadap pengelolaan Keuangan daerah, Keuangan dekonsentrasi dan Keuangan pembantuan; dan (3). Pelaksanaan pengawasan terhadap pengelolaan keuangan Satuan Kerja Perangkat Aceh dan Kabupaten/Kota; (4). Pelaksanaan pengawasan terhadap bantuan keuangan pada badan usaha milik provinsi dan kabupaten/kota; (5). Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan atau lembaga terkait lainnya di bidang pengawasan keuangan; dan (6). Pelaksanaan tugas-tugas

kedinasan lainnya yang diberikan oleh Inspektur Aceh sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Inspektur Pembantu Perlengkapan.

Inspektur Pembantu Perlengkapan mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap satuan kerja perangkat aceh, kabupaten/kota, badan usaha milik provinsi dan kabupaten/kota di bidang pengelolaan asset dan kekayaan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Inspektur Pembantu Perlengkapan mempunyai fungsi : (1). Perencanaan program pengawasan di bidang pengelolaan asset dan kekayaan; (2). Pelaksanaan pengawasan terhadap tugas-tugas pengelolaan asset dan kekayaan; (3). Pelaksanaan pengawasan terhadap pengelolaan asset dan kekayaan satuan kerja perangkat aceh dan kabupaten/kota; (4). Pelaksanaan pengawasan terhadap asset dan kekayaan pada badan usaha milik provinsi dan kabupaten/kota; (5). Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan atau lembaga terkait lainnya di bidang pengelolaan asset dan kekayaan; dan (6). Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Inspektur Aceh sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Inspektur Pembantu Aparatur

Inspektur Pembantu Aparatur mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap satuan kerja perangkat aceh, kabupaten/kota, badan usaha milik provinsi dan kabupaten/kota di bidang pelaksanaan administrasi kepegawaian dan pendayagunaan aparatur. Inspektur Pembantu Aparatur mempunyai fungsi: (1). Perencanaan program pengawasan di bidang Aparatur; (2). Pelaksanaan

pengawasan terhadap pelaksanaan administrasi kepegawaian dan pendayagunaan aparatur; (3). Pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan administrasi kepegawaian dan pendayagunaan aparatur pada satuan kerja perangkat aceh dan kabupaten/kota; (4). Pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan administrasi kepegawaian dan pendayagunaan aparatur pada badan usaha milik provinsi dan kabupaten/kota; (5). Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan atau lembaga terkait lainnya di bidang pelaksanaan administrasi kepegawaian dan pendayagunaan aparatur; dan (6). Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Inspektur Aceh sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Inspektur Pembantu Urusan Pemerintahan dan Khusus

Inspektur Pembantu Urusan Pemerintahan dan Khusus mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan provinsi, kabupaten/kota dan urusan kekhususan lainnya. Inspektur Pembantu Urusan Pemerintahan dan Khusus mempunyai fungsi: (1). perencanaan program pengawasan di bidang urusan pemerintahan dan kekhususan; (2). pelaksanaan pengawasan terhadap urusan pemerintahan dan kekhususan; (3). pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan provinsi, kabupaten/kota dan urusan kekhususan lainnya; (4). pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan atau lembaga terkait lainnya di bidang penyelenggaraan urusan pemerintahan provinsi, kabupaten/kota dan urusan kekhususan lainnya; dan (5). Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Inspektur Aceh sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.4 Kajian Studi Yang Relevan

Dari penelitian terdahulu, penulis menemukan dua penelitian yang membahas tentang Kinerja Aparatur Sipil Negara di Inspektorat. Dan hasil penelitian tersebut menjadi referensi bagi penulis dalam melakukan penelitian ini.

Djawaria Basiro dalam penelitiannya yang berjudul “Kinerja Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah”. Persamaan dari penelitian ini ialah membahas tentang kinerja inspektorat daerah provinsi. Kemudian, perbedaannya ialah penelitian ini lebih membahas tentang kinerja instansi inspektorat Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh penulis membahas tentang kinerja aparatur di Inspektorat. Selain itu, perbedaannya tempat dilaksanakan penelitian, penelitian ini dilaksanakan di Provinsi Sulawesi Tengah. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis di Aceh. Adapun hasil penelitiannya ialah, menunjukkan bahwa kinerja Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, belum sepenuhnya optimal dari tiga indikator yaitu, *inputs*, *outputs*, dan *outcomes*. Hasil penelitian menemukan adanya ketidak seimbangan jumlah obyek pengawasan (SKPD) dan ruang lingkup tugas dengan ketersediaan auditor.²⁵

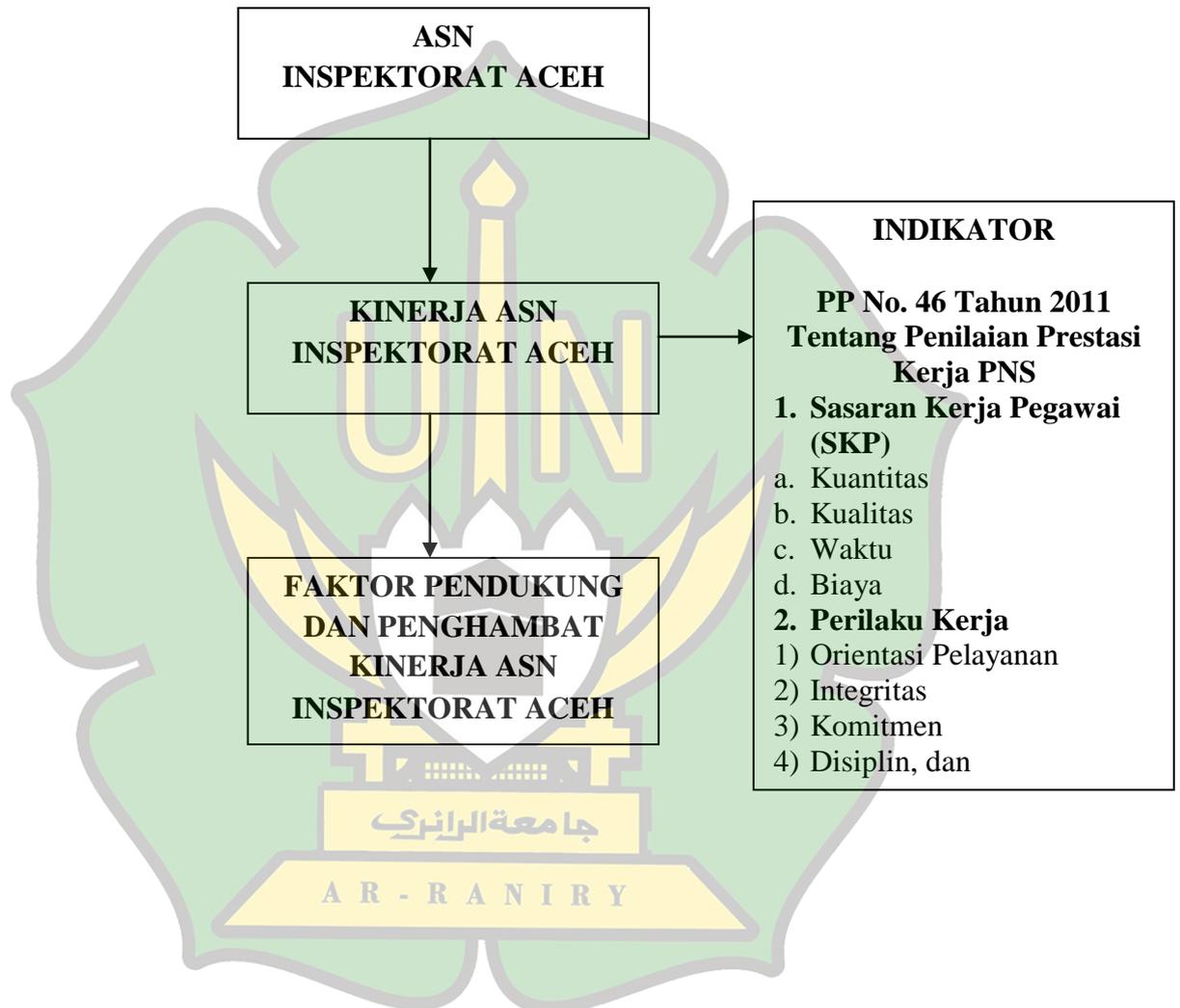
Kemudian penelitian selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Amini, Nina Widowati dalam penelitiannya yang berjudul “Kinerja Inspektorat Provinsi Jawa Tengah”. Persamaan dari penelitian ini ialah membahas tentang kinerja inspektorat daerah provinsi. Kemudian, perbedaannya ialah penelitian ini lebih membahas tentang kinerja instansi inspektorat Sedangkan, penelitian yang

²⁵ Djawaria Basiro. *Kinerja Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. e-Jurnal Katalogis. 2015.

dilakukan oleh penulis membahas tentang kinerja aparatur di Inspektorat. Selain itu, perbedaannya tempat dilaksanakan penelitian, penelitian ini dilaksanakan di Provinsi Jawa Tengah. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis di Provinsi Aceh. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Inspektorat Provinsi Jawa Tengah dalam mendorong terwujudnya penyelenggaraan Pemerintah daerah yang baik di Jawa Tengah masih kurang optimal terutama dari segi keefektifan biaya, ditemukan masalah seperti terbatasnya sumber daya manusia, anggaran dan sarana prasarana yang menunjang kinerja. Meskipun demikian, kinerja Inspektorat Provinsi Jawa Tengah telah di dukung oleh program yang kegiatan-kegiatannya telah terjadwal, adanya diklat dan bintek untuk meningkatkan kualitas pegawai kesesuaian program dengan visi dinas, pemberian rekomendasi terhadap hasil pemeriksaan SKPD, kedisiplinan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah dalam melaporkan kinerjanya, adanya upaya untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada, hingga adanya website Inspektorat Provinsi Jawa Tengah sebagai bentuk transparansi kinerja kepada publik.²⁶

²⁶ Amini dan Nina Widowati. *Kinerja Inspektorat Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Administrasi Publik. 2015.

2.5 Kerangka Berfikir



BAB III

GAMBARAN UMUM PENELITIAN

3.1 Tugas dan Fungsi Pokok Inspektorat Aceh

Struktur organisasi Inspektorat Aceh diatur dalam Qanun Aceh Nomor 5 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Daerah Pemerintah Aceh, berkedudukan sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Inspektur yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Inspektorat Aceh mempunyai tugas pokok di bidang pengawasan terhadap hal-hal sebagai berikut:²⁷

- 1) Melaksanakan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota;
- 2) Menyenggarakan pengawasan pemerintahan di daerah provinsi;
- 3) Menyenggarakan pembinaan pengawasan pemerintahan di daerah Kabupaten/Kota.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Inspektorat Aceh mempunyai fungsi sebagai berikut:²⁸

- 1) Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitas pengawasan;

²⁷ Qanun Aceh Nomor 5 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Daerah Pemerintah Aceh.

²⁸ Peraturan Gubernur Aceh Nomor 99 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Aceh.

- 2) Pelaksana pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, revidu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
- 3) Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan dari Gubernur;
- 4) Penyusunan laporan hasil pengawasan; dan
- 5) Pelaksanaan administrasi inspektorat provinsi.

Dalam rangka mewujudkan tugas pokok dan fungsi-fungsi tersebut Inspektorat Aceh mempunyai kewenangan yang dapat dilakukan, yaitu:²⁹

- 1) Merumuskan kebijakan teknis pengawasan fungsional;
- 2) Melaksanakan pengawasan atas penyelenggaraan Pemerintah Aceh dan Kabupaten/Kota;
- 3) Mengkoordinasikan penyusunan rencana pengawasan atas penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten/Kota;
- 4) Melakukan Pembinaan terhadap Inspektorat Kabupaten/Kota;
- 5) Melakukan pemeriksaan atas laporan/pengaduan masyarakat mengenai dugaan penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang yang dilakukan aparat pemerintah di lingkungan Pemerintah Aceh dan Kabupaten/Kota;
- 6) Melakukan pengusutan atas dugaan adanya korupsi, kolusi dan nepotisme;
- 7) Melakukan revidu atas laporan keuangan dan kinerja Pemerintah Aceh;
- 8) Melakukan pemeriksaan atas pelaksanaan tugas Bupati/Walikota yang berakhir masa jabatannya;

²⁹ Tugas Pokok dan Fungsi-Fungsi Inspektorat Aceh, diakses di <https://inspektorat.acehprov.go.id> pada 13 Februari 2021.

- 9) Melakukan evaluasi atas laporan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Aceh;
- 10) Melakukan penilaian atas manfaat dan keberhasilan kebijakan, pelaksanaan program dan kegiatan Pemerintah Kabupaten/Kota;
- 11) Melakukan evaluasi atas hasil pemeriksaan Aparat Pengawas Fungsional Kabupaten/Kota;
- 12) Memberikan pelayanan administrasi untuk kelancaran pelaksanaan pengawasan.

Berdasarkan Qanun Aceh Nomor 5 Tahun 2007 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Daerah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, susunan organisasi dan struktur organisasi Inspektorat Aceh adalah sebagai berikut:³⁰

- a. Inspektur;
- b. Sekretariat, yang terdiri dari: 1) Sub Bagian Umum; 2) Sub Bagian Program dan Pelaporan; 3) Sub Bagian Keuangan;
- c. Inspektur Pembantu Bidang Keuangan;
- d. Inspektur Pembantu Bidang Perlengkapan;
- e. Inspektur Pembantu Bidang Aparatur;
- f. Inspektur Pembantu Urusan Pemerintahan dan Khusus;
- g. Kelompok Jabatan Fungsional Auditor dan Jabatan Fungsional P2UPD.

³⁰ Qanun Aceh Nomor 5 Tahun 2007 Pasal 195 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Daerah Pemerintah Aceh.

Tugas pokok dan fungsi Inspektorat Aceh menurut jabatan adalah sebagai berikut.³¹

(1) Inspektur

Inspektur mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah provinsi, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di kabupaten/kota. Inspektur melaksanakan tugasnya dengan dibantu: 1) Sekretaris 2) Inspektur Pembantu Keuangan 3) Inspektur Pembantu Perlengkapan 4) Inspektur Pembantu Aparatur 5) Inspektur Pembantu Urusan Pemerintah dan Khusus.

(2) Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melakukan pengelolaan urusan administrasi, umum, perlengkapan, peralatan, kerumahtanggaan, perpustakaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hubungan masyarakat, hukum, perundang-undangan, pelayanan administrasi, penyusunan program dan pelaporan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas, Sekretariat mempunyai fungsi :

- (1). Pelaksanaan urusan ketatausahaan, rumahtangga, barang inventaris, aset/perlengkapan, peralatan, pemeliharaan dan perpustakaan;
- (2). Pembinaan kepegawaian, organisasi, ketatalaksanaan, hukum dan perundang-undangan serta pelaksanaan hubungan masyarakat;
- (3). Pengelolaan administrasi keuangan;
- (4). Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
- (5). Penyusunan rencana anggaran yang bersumber dari APBA, APBN dan sumber

³¹ Inspektorat Aceh. *Revisi Rencana Strategis tahun 2012-2017*. Banda Aceh. 2014. Hal. 11-13.

lainnya; (6). Penyusunan rencana strategis, laporan kauntabilitas kinerja dan rencana kinerja inspektorat aceh; dan Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Inspektur Aceh sesuai tugas dan fungsinya. Dalam pelaksanaan tugasnya Sekretaris membawahi 3 sub bagian, yaitu:

- a. Sub Bagian Umum Mempunyai tugas melakukan urusan ketatausahaan, rumah tangga, barang inventaris, aset, perlengkapan, peralatan, pemeliharaan dan perpustakaan kepegawaian, organisasi, ketatalaksanaan, hukum dan perundang-undangan, pelaksanaan hubungan masyarakat dan protokoler.
- b. Sub Bagian Program dan Pelaporan Mempunyai tugas melakukan pengumpulan data dan informasi, program kerja tahunan, jangka menengah, jangka panjang, rencana anggaran yang bersumber dari APBA, APBN dan sumber lainnya, rencana strategis, laporan akuntabilitas kinerja dan pelaporan.
- c. Sub Bagian Keuangan Mempunyai tugas melakukan pengelolaan administrasi keuangan, verifikasi, perbendaharaan, pembukuan, pelaporan realisasi fisik dan keuangan di lingkungan Inspektorat Aceh.

(3) Inspektur Pembantu Keuangan

Inspektur Pembantu Keuangan mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap Satuan Kerja Perangkat Aceh, Kabupaten/Kota, badan usaha milik Provinsi dan Kabupaten/Kota di bidang pengelolaan keuangan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Inspektur Pembantu Keuangan mempunyai fungsi:

- (1) Perencanaan program pengawasan dibidang Keuangan;
- (2). Pelaksanaan pengawasan terhadap pengelolaan Keuangan daerah, Keuangan dekonsentrasi dan Keuangan pembantuan; dan
- (3). Pelaksanaan pengawasan terhadap pengelolaan

keuangan Satuan Kerja Perangkat Aceh dan Kabupaten/Kota; (4). Pelaksanaan pengawasan terhadap bantuan keuangan pada badan usaha milik provinsi dan kabupaten/kota; (5). Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan atau lembaga terkait lainnya di bidang pengawasan keuangan; dan (6). Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Inspektur Aceh sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(4) Inspektur Pembantu Perlengkapan

Inspektur Pembantu Perlengkapan mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap satuan kerja perangkat aceh, kabupaten/kota, badan usaha milik provinsi dan kabupaten/kota di bidang pengelolaan asset dan kekayaan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Inspektur Pembantu Perlengkapan mempunyai fungsi : (a) Perencanaan program pengawasan di bidang pengelolaan asset dan kekayaan; (b) Pelaksanaan pengawasan terhadap tugas-tugas pengelolaan asset dan kekayaan; (c) Pelaksanaan pengawasan terhadap pengelolaan asset dan kekayaan satuan kerja perangkat aceh dan kabupaten/kota; (d) Pelaksanaan pengawasan terhadap asset dan kekayaan pada badan usaha milik provinsi dan kabupaten/kota; (e) Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan atau lembaga terkait lainnya di bidang pengelolaan asset dan kekayaan; dan (f) Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Inspektur Aceh sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(5) Inspektur Pembantu Aparatur

Inspektur Pembantu Aparatur mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap satuan kerja perangkat Aceh, kabupaten/kota, badan usaha milik provinsi dan kabupaten/kota di bidang pelaksanaan administrasi kepegawaian dan pendayagunaan aparatur. Inspektur Pembantu Aparatur mempunyai fungsi: (1). Perencanaan program pengawasan di bidang Aparatur; (2). Pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan administrasi kepegawaian dan pendayagunaan aparatur; (3). Pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan administrasi kepegawaian dan pendayagunaan aparatur pada satuan kerja perangkat Aceh dan kabupaten/kota; (4). Pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan administrasi kepegawaian dan pendayagunaan aparatur pada badan usaha milik provinsi dan kabupaten/kota; (5). Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan atau lembaga terkait lainnya di bidang pelaksanaan administrasi kepegawaian dan pendayagunaan aparatur; dan (6). Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Inspektur Aceh sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(6) Inspektur Pembantu Urusan Pemerintahan dan Khusus

Inspektur Pembantu Urusan Pemerintahan dan Khusus mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan provinsi, kabupaten/kota dan urusan kekhususan lainnya. Inspektur Pembantu Urusan Pemerintahan dan Khusus mempunyai fungsi: (a) perencanaan program pengawasan di bidang urusan pemerintahan dan kekhususan; (b) pelaksanaan pengawasan terhadap urusan pemerintahan dan kekhususan; (c) pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan provinsi,

kabupaten/kota dan urusan kekhususan lainnya; (d) pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan atau lembaga terkait lainnya di bidang penyelenggaraan urusan pemerintahan provinsi, kabupaten/kota dan urusan kekhususan lainnya; dan (e) pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Inspektur Aceh sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3.1 Visi Misi Inspektorat Aceh

a. Visi

Visi merupakan pandangan jauh ke depan, kemana, dan bagaimana instansi pemerintah harus dibawa dan berkarya agar konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Adapun visi dari Inspektorat Aceh adalah “Menjadi Pengawas Internal Pemerintah Aceh yang profesional dan berintegritas”.

Visi ini merupakan kesepakatan bersama untuk mewujudkan kondisi dan kompetensi Inspektorat Aceh yang lebih baik dimasa yang akan datang . pernyataan visi ini memuat kata kunci profesional dan integritas.³²

b. Misi

Misi merupakan pernyataan yang menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh Inspektorat Aceh. Dengan misi ini, diharapkan seluruh pegawai Inspektorat Aceh dan pihak yang berkepentingan dapat mengenal Inspektorat Aceh. Adapun, beberapa misi Inspektorat Aceh, yaitu sebagai berikut.³³

³² *Ibid*, Hal. 23.

³³ *Ibid*. Hal. 24.

- 1) Meningkatkan Peran dalam rangka pengawalan terhadap kebijakan Gubernur Aceh.
- 2) Pembinaan dan Pengawasan Satuan Kerja Pemerintah Aceh
- 3) Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Kabupaten/Kota
- 4) Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Pengawasan.

3.3 Tujuan dan Sasaran

a. Tujuan

1) (MISI I)

Meningkatkan Peran dalam rangka pengawalan terhadap kebijakan Gubernur Aceh.

Misi ini mempunyai tujuan agar kebijakan dan program Gubernur Aceh dapat terlaksanakan secara efektif.

2) (MISI II)

Pembinaan dan Pengawasan Satuan Kerja Pemerintah Aceh. Misi ini mempunyai tujuan agar terlaksananya tugas pokok dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Aceh (SKPA) secara transparan dan akuntabel sesuai ketentuan.

3) (MISI III)

Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Kabupaten/Kota. Misi ini mempunyai tujuan agar terlaksananya pemerintahan kabupaten/kota yang semakin baik dalam rangka mewujudkan *good and clean government*.

4) (MISI IV)

Meningkatkan *profesionalisme* Aparatur Pengawasan. Misi ini mempunyai tujuan agar terciptanya aparatur Inspektorat Aceh dan

kabupaten/kota yang profesional dan mempunyai kemampuan teknis, operasional, dan manajerial dalam pelaksanaan tugasnya.

b. Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai secara nyata dalam jangka waktu satu sampai lima tahun kedepan. Sasaran merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam proses perencanaan stratejik. Fokus utama dalam penetapan sasaran adalah tindakan dan alokasi sumberdaya.

Sasaran Inspektorat Aceh merupakan gambaran yang ingin dicapai melalui tindakan- tindakan operasional dalam kurun waktu satu tahun atau kurang dari satu tahun guna mencapai tujuan yang telah dirumuskan untuk lima tahun kedepan. Dengan kata lain sasaran merupakan penjabaran dari tujuan yang akan dicapai dalam waktu tahunan, semesteran, triwulan atau bulanan yang disajikan secara kuantitatif sehingga dapat terukur pencapaiannya.

Indikator kinerja diperlukan dalam pengukuran atau penilaian keberhasilan maupun kegagalan pencapaian sasaran. Penetapan indikator kinerja merupakan proses identifikasi dan klasifikasi indikator kinerja melalui system pengumpulan dan pengolahan data atau informasi untuk menentukan kinerja kegiatan, program dan kegiatan. Penetapan indikator kinerja didasarkan pada perkiraan yang realistis dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

Penetapan indikator kinerja didasarkan pada kelompok menurut masukan (*input*), keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*). Indikator kinerja masukan dan keluaran dapat dinilai sebelum kegiatan selesai, karena masukan adalah bahan termasuk orang, material, alat dan uang yang digunakan dalam proses menghasilkan output. Sedangkan, keluaran adalah suatu wujud atau keadaan yang diciptakan melalui proses yang mempunyai nilai tambah untuk dimanfaatkan.

Untuk indikator hasil akan diperoleh setelah kegiatan selesai, namun indikator kerjanya perlu ditetapkan sejak tahap awal perencanaan. Hasil adalah kegunaan langsung dari output atau manfaat dari output ditinjau dari maksud dan sasaran output yang dihasilkan.

Penetapan sasaran Inspektorat Aceh beserta indikator kerjanya memberikan fokus pada penyusunan kegiatan, sehingga bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai. Adapun sasaran Inspektorat Aceh sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebagai berikut:

- 1) Terselenggaranya pengawasan terhadap program dan kegiatan Pemerintah Aceh serta terkawalnya seluruh kebijakan Gubernur Aceh.
- 2) Meningkatnya akuntabilitas dan transparansi Satuan Kerja Perangkat Aceh dalam melaksanakan program dan kegiatan.
- 3) Tata Kelola Pemerintahan Kabupaten/Kota semakin baik
- 4) Tersedianya aparatur pengawasan yang profesional.

BAB IV

DATA DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Inspektorat Provinsi Aceh

Pegawai merupakan sumber daya aparatur yang mempunyai peran penting dalam mengembangkan tatanan pemerintahan dan sekaligus sebagai penggerak dari sistem organisasi pemerintahan yang bekerja dalam kerangka tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Mengingat betapa pentingnya posisi pegawai dalam suatu organisasi, maka dalam pelaksanaan kegiatannya diperlukan pegawai yang cakap dalam kemampuannya, kuat kemauannya, menghargai waktu, loyalitas yang tinggi pada organisasi, dapat melaksanakan kewajibannya untuk kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi serta bersikap disiplin dalam bekerja.

Dengan demikian penting adanya penilaian kinerja, yang kegiatan ini berfungsi untuk.³⁴

- 1) Mengetahui keterampilan serta kemampuan pegawai.
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian, khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dengan bawahan.

³⁴ Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (Bandung: PT Refika Aditama) 2014. Hal. 264.

- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- 6) Pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sendiri, sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih mengenal dan memperhatikan bawahannya, sehingga memotivasi pegawainya.
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Penelitian ini didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku kerja yang berupa penilaian atas tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau sikap untuk tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Adapun kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Aceh jika dilihat dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) akan dijelaskan dibawah ini.

(1) SKP (Sasaran Kerja Pegawai)

a. Kuantitas

Kuantitas pekerjaan ini berhubungan dengan jumlah/volume tugas (pekerjaan) yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dalam suatu organisasi, salah satu unsur yang harus diperhatikan adalah pihak organisasi harus mampu mengatur antara jumlah/volume pekerjaan dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Hal ini dilakukan agar antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya dapat

selesai sesuai dengan waktu/ jadwal yang telah ditentukan dengan kata lain tugas yang lainnya tidak saling mengganggu. Hal tersebut juga dibenarkan oleh Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan Inspektorat Aceh yang menyatakan bahwa:

“Dengan adanya aturan yang mengatur antara jumlah dan waktu pekerjaan sesuai, itu sangat membantu kita dalam menyelesaikan pekerjaan dengan jadwal yang ditentukan karna disitu sudah tercantum jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan berdasarkan jadwal yang ada sehingga dari semuanya itu banyak program kerja yang terlaksanakan. Untuk SKP di Inspektorat sendiri, jika secara dokumen atau pelaporan itu tercapai. Namun jika dikaitkan dengan teorinya masih belum 100 %, sekitar 80-90%. Ini bisa saja terjadi karena SKP itu kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Ya jika diukur waktu dan dokumennya itu tercapai dan kesesuaian target dengan SKP juga tercapai. Namun dalam praktiknya sebenarnya belum 100 % belum maksimal. Ini karena adanya hambatan-hambatan yang ada”³⁵

Selain itu, pendapat tersebut juga didukung oleh pernyataan Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah III yang memaparkan bahwa:

“Untuk SKP rata-rata hampir 90% tercapai, tetapi lagi masa pandemi kemarin sebenarnya Inspektorat Aceh ada penugasan ke setiap kabupaten/kota, namun karena harus mengikuti protokol kesehatan, tidak dapat dilaksanakan. Yang lainnya tercapai dan sesuai, hanya saja untuk kabupaten/kota saja.”³⁶

Dari uraian diatas dapat disimpulkan jumlah pekerjaan pegawai diselesaikan berdasarkan jadwal yang telah ditetapkan yang mana pekerjaan-pekerjaan tersebut tidak saling berbenturan jadwal karena sudah tercantum dalam beban kerja setiap pegawai sehingga lebih banyak program kerja yang terlaksana. Dan kesesuaian target dengan SKP tercapai. Namun, dalam praktiknya masih

³⁵ Wawancara dengan Rahmad Syah, ST Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan pada tanggal 4 Januari 2021.

³⁶ Wawancara dengan Muthmainna, SE, M.Si, Ak selaku Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah III pada tanggal 5 Januari 2021.

belum maksimal, hal itu terjadi karena adanya hambatan atau kendala, salah satunya pandemi Covid 19 saat ini.

b. Kualitas

Pegawai yang dibekali pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan dengan adanya pengetahuan yang dimiliki berdasarkan tugas masing-masing akan mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya secara professional dan dengan pengetahuan yang luas seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

Di Inspektorat Aceh, dari hasil penelitian mengenai kualitas pegawai sendiri belum menunjukkan prestasi kerja yang maksimal. Namun hal ini bukan disebabkan oleh riwayat pendidikan setiap pegawai, akan tetapi dari sikap atau tingkah laku pegawai tersebut. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan Inspektorat Aceh yang menyatakan bahwa:

“Untuk kualitas dan prestasi kerja pegawai belum bisa dikatakan 100% baik. Alasannya bukan karena riwayat pendidikan setiap pegawai, tetapi karena sikap atau tingkah laku pegawai yang harus di tuntut sesuai dengan aturan yang ada, semua hal yang dituntut ya pasti tidak maksimal. Namun, pegawai di Inspektorat sudah masuk dengan kinerja yang baik namun belum 100%.”³⁷

Selanjutnya berdasarkan wawancara dengan pembantu wilayah I, beliau mengatakan bahwa:

“Jika melihat prestasi kerja pegawai, itu sudah bisa dikatakan baik. Tetapi belum maksimal. Hal ini disebabkan karena ada hambatan-

³⁷ Wawancara dengan Rahmad Syah, ST Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan pada tanggal 4 Januari 2021.

hambatan yang ada dalam proses kerja, seperti pandemi covid 19 ini, dan adanya kendala internal, jadi sikap atau tingkah laku setiap pegawai kadang bisa berubah-berubah, sehingga ada pekerjaan-pekerjaan sedikit terhambat. Hal ini, yang membuat prestasi kerja pegawai di Inspektorat belum maksimal.”³⁸

Dari penjelasan beberapa informan tersebut, menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai Inspektorat Aceh belum maksimal. Hal ini disebabkan karena kendala-kendala internal-eksternal, sikap, dan tingkah laku pegawai Inspektorat Aceh.

c. Waktu

Waktu yang dimaksud merupakan waktu yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Pada tingkat kinerja di Inspektorat Aceh dalam indikator waktu dilihat dari waktu yang dibutuhkan menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya dan efisiensi penggunaan waktu.

Di Inspektorat Aceh, dari hasil penelitian mengenai waktu yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya cukup efisien. Hal ini seperti yang diutarakan oleh sekretaris Inspektorat Aceh, beliau mengatakan:

“Di Inspektorat, waktu pemeriksaan pelaporannya 10-15 hari kerja, yang sudah ditetapkan dalam surat tugas, dan pegawai cukup efisien dalam penggunaannya. Namun ada beberapa kondisi yang harus adanya penambahan waktu. Penambahan waktu itu bukan karena pegawai yang tidak siap namun ada beberapa permasalahan yang memerlukan penanganan lebih lanjut dan hal ini sesuai dengan arahan pimpinan. Dan waktu menjadi kendala apalagi dalam penyusunan laporan jadi, jika ada yang dilapangan waktu mereka telah ditambahkan, pekerjaan juga belum selesai mau tidak mau pekerjaan tersebut harus dihentikan dan kendala pada saat auditor pemeriksaan, dalam SOP yang ada pelaporan itu harus

³⁸ Wawancara dengan Muhammad Fadhil, ST, MT selaku Pembantu Wilayah I pada tanggal 5 Januari 2021.

selesai 15 hari dari berakhirnya surat tugas, yang membuat tumpang tindihnya pekerjaan.”³⁹

Hal senada juga disampaikan oleh Pembantu Wilayah I yang mengatakan bahwa:

“Pegawai Inspektorat cukup efisien dalam penggunaan waktu, jikapun harus ada penambahan waktu itu sesuai dengan arahan pimpinan dan penambahan waktu yang diberikan masih dapat ditoleransi”⁴⁰

Selanjutnya, Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan, beliau menyampaikan bahwa:

“Untuk dibidang keuangan khususnya, disini ada realisasi laporan keuangan setiap bulannya, laporan fisik dan setiap tanggal 5 kita telah menyerahkan data ke biro. Jadi memang sudah terealisasi dengan baik dan tepat waktu”⁴¹

Dari penjelasan beberapa informan tersebut, menunjukkan bahwa waktu yang digunakan pegawai Inspektorat cukup efektif, hanya saja sebagian unit kerja yang memiliki kendala dalam waktu. Hal ini disebabkan ada batasan waktu sehingga laporan pekerjaan terus bertambah menjadi bertumpuk.

d. Biaya

Biaya yang dimaksud merupakan biaya yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Pada tingkat kinerja di Inspektorat Aceh dalam indikator biaya dilihat dari biaya yang dibutuhkan menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya dan efisiensi penggunaan biaya. Hal ini dikarenakan disiplin dalam masalah biaya harus di pertanggung jawabkan oleh para pegawai dalam menyelesaikan tugas

³⁹ Wawancara dengan Diaz Furqan, ST, MT selaku sekretaris Inspektorat Aceh pada tanggal 7 Januari 2021.

⁴⁰ Wawancara dengan Muhammad Fadhil, ST, MT selaku Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah I pada tanggal 5 Januari 2021.

⁴¹ Wawancara dengan Sri Hastati, SE, M. Si, Ak, CA selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan pada tanggal 4 Januari 2021.

pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan beliau menyampaikan bahwa:

“Masalah biaya Inspektorat harus transparan dan akuntabel, jadi untuk sampai saat ini biaya yang pegawai keluarkan sangat efisien, dan biaya tidak menjadi kendala atau hambatan pegawai dalam menyelesaikan tugas.”⁴²

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan beliau mengatakan:

“Jika untuk hal anggaran, sesuai tidaknya dengan kebutuhan ASN, sesuai. Tetapi jika sesuai tidaknya dengan beban kerja yang diberikan menurut saya kurang sesuai selain itu, Inspektorat ini juga banyak menerima kerja yang dilimpahkan dari pusat, dan karena Inspektorat merupakan pengawas jadi untuk staff dan tenaga fungsional ada diberikan pendidikan, jadi jika hanya memenuhi hal tersebut, anggaran yang diberikan tidak cukup. Tetapi anggaran tidak menjadi kendala dalam menyelesaikan tugas, karena tugas di Inpektorat untuk 1 tahun anggaran sudah disesuaikan dengan anggarannya, artinya program pemeriksaan kita berpedoman pada besaran anggaran yang ada, jika anggarannya kecil maka tugas yang dikurangi.”⁴³

Hal senada juga disampaikan oleh Sekretaris Inspektorat Aceh, beliau mengatakan:

“Kebutuhan anggaran sudah sesuai, dan pelakasanaannya tepat. Dan Inspektorat mempunyai kewajiban untuk APIP itu, seperti di provinsi Aceh ini kita harus memenuhi syarat 0,03 % dan itu terpenuhi. Namun kendala sekarang covid dan realisasi untuk tahun ini juga tidak bisa 100%. Di Inspektorat ada anggaran lainnya untuk menugiang kinerja pegawai, selain tunjangan prestasi kerja ada tunjangan beban kerja yang lebih besarnya kepada pejabat fungsional. Karena pejabat fungsional yang mempunyai resiko. Atas dasar itu diberi tunjangan beban kerja.”⁴⁴

⁴² Wawancara dengan Sri Hastati, SE, M. Si, Ak, CA selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan pada tanggal 4 Januari 2021.

⁴³ Wawancara dengan Rahmad Syah, ST Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan pada tanggal 4 Januari 2021.

⁴⁴ Wawancara dengan Diaz Furqan, ST, MT selaku Sekretaris Inspektorat Aceh pada tanggal 7 Januari 2021.

Dari uraian hasil wawancara dengan beberapa informan memberikan tanggapan baik tentang anggaran, hal tersebut dikarenakan anggaran atau biaya yang digunakan pegawai tidak melebihi batas yang ditentukan oleh aturan yang berlaku, dan untuk menunjang kinerja pegawai disamping gaji, ada tunjangan tunjangan lain seperti tunjangan prestasi kerja dan tunjangan beban kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti akan lebih memperjelas hasilnya melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Indikator Kinerja Pegawai Inspektorat Aceh Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

No	Indikator Kinerja Pegawai Inspektorat Aceh Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	Hasil Penelitian
1	Kuantitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kuantitas atau Jumlah pekerjaan pegawai di Inspektorat Aceh, diselesaikan berdasarkan jadwal yang telah ditetapkan yang mana pekerjaan-pekerjaan tersebut tidak saling berbenturan jadwal karena sudah tercantum dalam beban kerja setiap pegawai sehingga lebih banyak program kerja yang terlaksana. Dan kesesuaian target dengan SKP tercapai. Namun, dalam praktiknya masih belum maksimal, hal itu terjadi karena adanya hambatan atau kendala, salah satunya pandemik covid 19 saat ini.
2	Kualitas	Dari hasil penelitian mengenai kualitas pegawai menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai Inspektorat Aceh belum menunjukkan prestasi kerja yang maksimal. Hal ini disebabkan karena kendala-kendala internal-eksternal, sikap, dan tingkah laku pegawai Inspektorat Aceh.

3	Waktu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa waktu yang digunakan pegawai Inspektorat cukup efektif, hanya saja sebagian unit kerja yang memiliki kendala dalam waktu. Hal ini disebabkan ada batasan waktu sehingga laporan pekerjaan terus bertambah menjadi bertumpuk.
4	Biaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan biaya di Inspektorat Aceh sudah efisien karena anggaran atau biaya yang digunakan pegawai tidak melebihi batas yang ditentukan oleh aturan yang berlaku, dan untuk menunjang kinerja pegawai disamping gaji, ada tunjangan tunjangan lain seperti tunjangan prestasi kerja dan tunjangan beban kerja.

(2) **Perilaku Kerja**

a. Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan atau instansi lain. Hal ini juga berlaku bagi Inspektorat, Inspektorat juga berusaha melakukan pelayanan yang baik sesuai dengan visi misi Inspektorat sendiri, namun dalam penerapannya belum maksimal.

Hal tersebut sejalan dengan yang disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan, beliau mengatakan:

“Pelayanan yang diberikan Inspektorat memang disesuaikan dengan visi misi, tetapi jika dikaitkan dengan yang ditangani Inspektorat sudah memenuhi kebutuhan aturan itu belum. Dan untuk sikap dan perilaku individu terhadap atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, masyarakat,

*menurut saya pribadi harus adil tetapi ada yang hal-hal yang dirahasiakan, tidak semua data-data yang kita punya bisa kita publis.*⁴⁵

Hal senada juga disampaikan oleh Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah I,

beliau mengatakan bahwa:

*“Dalam orientasi pelayanan, Inspektorat sudah cukup baik dan sesuai dengan visi misi Inspektorat sendiri walaupun belum sempurna. dan untuk sikap dan prilaku individu terhadap atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, masyarakat, itu harus sesuai dengan SOP. SOP pada umumnya kan palyan masyarakat ada turunannya. jika dengan atasan, sebagaimana lazimnya pola kerja ASN secara umum itu harus dilakukan. Jika dengan bawahan saya menerapkan pola-pola administrasi Negara yang modern. Yang artinya, saya memberikan ruang diskusi bagi bawahan. Dan saya kira itu cukup baik. Sehingga pelaksanaan tugas juga menjadi lebih lancar.”*⁴⁶

Kemudian, didukung pula oleh Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah III

yang memaparkan bahwa:

*“Untuk sikap dan prilaku individu terhadap atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, masyarakat. Di Inspektorat, pegawai dan saya sendiri harus paham semua hal. Saya membawahi 12 SKPA, dari SKPA tersebut macam-macam masalahnya mulai dari asset, peraturan, pengadaan barang dan jasa, kawin cerai dan kami dituju sebagai koordinator sehingga saya harus paham semua. Jadi di Pemerintah Aceh itu ada 48 SKPA jadi Inspektorat mempunyai 4 bagian jadi setiap bagian di bagi 12. Dan layanan yang dapat dilakukan oleh Ispektorat adalah dengan konsultasi.”*⁴⁷

Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam kinerjanya sebagai orientasi pelayanan, Inspektorat sudah sesuai dengan visi misi Inspektorat sendiri, namun belum maksimal.

⁴⁵ Wawancara dengan Rahmad Syah, ST Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan pada tanggal 4 Januari 2021.

⁴⁶ Wawancara dengan Muhammad Fadhil, ST,MT selaku Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah I pada tanggal 5 Januari 2021.

⁴⁷ Wawancara dengan Muthmainna, SE, M.Si, Ak selaku Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah III pada tanggal 6 Januari 2021.

b. Integritas

Integritas adalah kemampuan pegawai untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika dalam organisasi. Seperti yang disampaikan oleh Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah III melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti, beliau mengatakan bahwa:

“Di Inspektorat Aceh ada namanya kode etik. Jika misalnya, ada pegawai Inspektorat Aceh yang menerima gratifikasi, itu disidang dulu sesuai dengan kode etik, bisa diturunkan, dipindahkan, jadi sesuai dengan kode etik yang berlaku. Kemampuan saya untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi kerja, dengan saya memahami kode etik yang berlaku di Inspektorat. Sehingga tindakan yang saya lakukan sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi kerja.”⁴⁸

Sejalan dengan yang disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan, beliau menyampaikan bahwa:

“Dalam hal integritas itu balik pada diri individu sendiri, tetapi di Inspektorat sendiri punya kode etik yang berlaku. Sehingga dan seharusnya pegawai Inspektorat Aceh mentaati kode etik yang sudah berlaku tersebut. Dan kemampuan saya dalam bertindak sesuai dengan nilai dan norma dan etika dalam organisasi kerja yaitu dengan saya berusaha berkerja sebaik mungkin sesuai dengan yang sudah diamanatkan kepada saya.”⁴⁹

Hal senada juga diutarakan oleh Sekretaris Inspektorat Aceh, beliau mengatakan bahwa:

“Di Inspektorat semua pegawai setiap tahunnya itu menandatangani pakta Integritas. Diawal tahun, kami membuat pakta Integritas yang harus ditandatangani oleh inspektur dan pegawai yang bersangkutan. Jadi pegawai harus menjalankan komitmen yang sudah ditetapkan. Jika melanggar ada kode etik yang nantinya akan dipertimbangkan.”⁵⁰

⁴⁸ Wawancara dengan Muthmainna, SE, M.Si, Ak selaku Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah III pada tanggal 6 Januari 2021.

⁴⁹ Wawancara dengan Sri Hastati, SE, M. Si, Ak, CA selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan pada tanggal 4 Januari 2021.

⁵⁰ Wawancara dengan Diaz Furqan, ST, MT selaku Sekretaris Inspektorat Aceh pada tanggal 7 Januari 2021.

Dari uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa Integritas sangat penting bagi Inspektorat Aceh. Integritas pegawai dapat selalu terjaga karena adanya kode etik yang harus ditaati setiap pegawai Inspektorat Aceh.

c. Komitmen

Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

Berdasarkan wawancara dengan Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah I beliau mengatakan bahwa:

“100% komitmen pegawai Inspektorat dalam melaksanakan tugas berhasil. Pedoman kita SOP jika sesuai dengan SOP maka baik. Sepertihalnya saya sendiri kesanggupan saya dalam mentaati peraturan yang berlaku, karena kesadaran diri terhadap amanat yang telah diberikan kepada saya khususnya.”⁵¹

Selain itu, hal tersebut juga didukung oleh pernyataan Sekretaris Inspektorat Aceh yang menjelaskan bahwa:

“Di APIP ini harus independen, APIP ini bukan hanya melakukan pemeriksaan tetapi juga mampu memberikan pertimbangan-pertimbangan kepada pimpinan terutama kepada bapak gubernur dan kepada bapak sekda agar jalannya pemerintahan bisa normal dan juga Inspektorat menjalin hubungan dengan BPKP dengan PPK dalam melaksanakan tugas jadi setiap ada masalah Inspektorat berkonsultasi dengan BPKP dan PPK. Karena intansi pembina untuk APIP ialah dua instansi tersebut, jadi Inspektorat Aceh memang mengedepankan independensi bukan kepentingan pribadi.”⁵²

⁵¹ Wawancara dengan Muhammad Fadhil, ST,MT selaku Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah I pada tanggal 5 Januari 2021.

⁵² Wawancara dengan Diaz Furqan, ST, MT selaku Sekretaris Inspektorat Aceh pada tanggal 7 Januari 2021.

Selanjutnya, wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan juga menunjukkan hasil yang sama, beliau mengatakan bahwa:

“Komitmen dalam melakukan tugas yang baik dan benar untuk pegawai Inspektorat sudah baik, karena kami mempunyai target dalam pekerjaan dan mempunyai batas waktu. Pegawai inspektorat, cukup professional tidak mencampuradukkan masalah pribadi dengan kantor. Misalnya kewajiban saya dikantor harus saya laksanakan dengan sebaik-baiknya dan dengan urusan pribadi saya cukup seimbang, karena saya dapat membagi waktu dengan baik.”⁵³

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen pegawai terhadap tugas dan komitmen pegawai terhadap kepentingan instansi baik. Hal ini dikarenakan pegawai Inspektorat sadar akan amanat yang diberikan.

d. Disiplin

Disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Sekretaris Inspektorat Aceh yang Mengatakan bahwa:

“Untuk kedisiplinan, Inspektorat mempunyai absensi eletronik, setiap pegawai mempunyai jam kerja yang telah ditetapkan jadi atasan dapat memantau seluruh staf, cuma dalam kedisiplinan belum begitu maksimal, apalagi jam setelah istirahat masih ada pegawai yang belum tepat waktu tetapi tidak jarang juga pimpinan melakukan sidak ke setiap ruangan dan jika ada yang melanggar, akan diberikan sanksi. Dalam pekerjaan pasti ada kendala, namun Inspektorat berusaha untuk tepat waktu karena ada hal-hal dalam pemerintahan ini menunggu review dari Inspektorat contohnya otsus, dana bos dan lain-lain. Jika Inspektorat tidak sigap dan

⁵³ Wawancara dengan Sri Hastati, SE, M. Si, Ak, CA selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan pada tanggal 5 Januari 2021.

*tidak tepat waktu bisa mempengaruhi dana yang diberikan oleh pusat. Untuk itu, Inspektorat berusaha untuk komit dalam waktu.*⁵⁴

Selain itu, berdasarkan wawancara dengan Pejabat Inspektorat Pembantu

Wilayah I beliau mengatakan bahwa:

*“Dalam hal kedisiplinan seharusnya harus maksimal diwujudkan, namun dalam perjalanannya ada istilah fleksibel tetapi dalam tingkat wajar, tetapi dalam sisi output sesuai dengan standar itu harus sesuai dengan SOPnya dan itu harus dilakukan. Dan jika ada kendala yang timbul dalam pekerjaan jika dalam hal target waktu berdampak, Kita punya waktu 15 (lima belas) hari, 12 (dua belas) hari masa tugas pengawasan itu harus diliat dari mulai dokumen, wawancara dan sebagainya, 3 (tiga) hari masa pelaporan. Jika dalam 3 (tiga) hari ini, jika dirasa kekurangan data yang diyakini untuk disajikan untuk pelaporan bisa diberikan tambahan waktu supaya kualitas laporan ini bisa disajikan dengan baik. Dan jika ada pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, jika masih dalam waktu toleransi tidak ada sanksi tetapi jika terlalu jauh itu ada sanksi. Contoh sanksi yang diberikan bisa saja tim tersebut tidak diturunkan beberapa kali pengawasan, bisa saja dana yang dikeluarkan untuk pemeriksaan itu harus dikembalikan, dan itu jika sudah keluar dari waktu batas toleransi.”*⁵⁵

Selanjutnya, berdasarkan wawancara dengan Pejabat Inspektorat Pembantu

Wilayah III terkait permasalahan kedisiplinan ASN di Inspektorat Aceh, beliau mengatakan bahwa:

*“Pegawai cukup disiplin tetapi belum maksimal. dan jika dalam perjalanan pekerjaan ada kendala-kendala tentu saja berdampak pada waktu. karena di Inspektorat jika ada satu yang ditunda maka pekerjaan selanjutnya juga akan tertunda. Dan, jika dulu, kalau ada pekerjaan yang tidak tepat waktu ada sanksi yang diberikan, salah satunya adanya potong BK”*⁵⁶

Dapat diambil kesimpulan dalam kedisiplinan Pegawai Inspektorat belum cukup disiplin, apalagi disaat jam-jam setelah jam istirahat. Untuk itu, perlu

⁵⁴ Wawancara dengan Sekretaris Inspektorat Aceh, Diaz Furqan, ST, MT, pada tanggal 7 Januari 2021.

⁵⁵ Wawancara dengan Muhammad Fadhil, ST, MT selaku Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah I pada tanggal 5 Januari 2021.

⁵⁶ Wawancara dengan Muthmainna, SE, M.Si, Ak selaku Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah III pada tanggal 6 Januari 2021.

adanya sanksi yang tegas dalam menertibkan kedisiplinan waktu pegawai Inspektorat.

e. Kerjasama

Kerjasama adalah kemauan dan kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan, dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan. Berdasarkan wawancara dengan Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah III, beliau menjelaskan bahwa:

“Di Inspektorat, ada komposisi tim ada namanya ppj, ketua tim, dan anggota tim dan itu satu kesatuan. Tidak ada istilah salah menyalahkan, tidak ada istilah pilih- pilih tim. Jika sudah ada tim maka tim inilah kita berkerja bersama- sama, jika tim tidak kompak akan kelihatan LHP nya tidak tepat waktu. jadi dalam tim itu ada pembagian kerja, jadi apa yang akan dilakukan sudah tau. Dan saya rasa untuk tim dalam bagian saya cukup baik. Dan saya mengakui masing-masing pribadi ASN/Pemegang Jabatan di lingkungan Inspektorat Aceh sudah dengan efektif melaksanakan kepemimpinannya sesuai dengan tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”⁵⁷

Hal ini juga diutarakan oleh Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan, beliau mengatakan bahwa:

“di Inspektorat ada pembagian kerja yang jelas, di setiap bidang ada irbannya masing-masing. Kita buka ruang diskusi terkait penugasan dan terkait administrasi. Di Inspektorat kerjasama yang telah tercipta sudah baik, saling bantu membantu karena setiap pekerjaan satu dengan lainnya saling berhubungan. Namun, ya tetap saja tidak 100%, karena ada sebagian pegawai yang kerjasamanya kurang bagus. Namun itu hanya menjadi kendala pekerjaan, tetapi tidak sampai mengganggu seluruh pekerjaan sampai tidak siap.”⁵⁸

⁵⁷ Wawancara dengan Muthmainna, SE, M.Si, Ak selaku Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah III pada tanggal 6 Januari 2021.

⁵⁸ Wawancara dengan Rahmad Syah, ST Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan pada tanggal 4 Januari 2021.

Selain itu, berdasarkan wawancara dengan Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah I, beliau mengatakan bahwa:

“Tentu saja dalam kerjasama pegawai Inspektorat sudah baik, walau belum maksimal, karena Inspektorat mempunyai pembagian kerja yang baik dengan mempertimbangkan kinerja dan jumlah pegawai dalam mengerjakan satu pekerjaan.”⁵⁹

Kemudian hal tersebut juga didukung dengan pernyataan Sekretaris Inspektorat Provinsi Aceh yang mengatakan bahwa:

“Iya, kerjasama yang tercipta di Inspektorat sudah solid dan sudah bekerja secara tim bukan secara individu. Karena pekerjaan di Inspektorat ini saling berhubungan satu dengan yang lainnya. Dan semua hal kita libatkan semua pegawai. Sehingga tidak ada timbulnya kecemburuan-kecemburuan social. Dan tercipta lingkungan kerja yang kondusif.”⁶⁰

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kerjasama yang tercipta di Inspektorat sudah baik. Hal ini dikarenakan adanya pembagian kerja yang jelas, dan pekerjaan yang dilakukan saling berhubungan satu dengan lainnya, dan adanya saling bantu membantu. Sehingga pekerjaan yang dilakukan secara tim tidak dilakukan berkelompok kelompok. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, peneliti akan lebih memperjelas hasilnya melalui tabel dibawah ini:

A R - R A N I R Y

Tabel 4.2

Indikator Kinerja Pegawai Inspektorat Aceh Berdasarkan Perilaku Kerja

No	Indikator Kinerja Pegawai Inspektorat Aceh Berdasarkan Perilaku Kerja	Hasil Penelitian
1	Orientasi Pelayanan	Dalam kinerjanya sebagai orientasi pelayanan, kinerja pegawai

⁵⁹ Wawancara dengan Muhammad Fadhil, ST,MT selaku Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah I pada tanggal 5 Januari 2021.

⁶⁰ Wawancara dengan Diaz Furqan, ST, MT, Sekretaris Inspektorat Aceh pada tanggal 7 Januari 2021.

		Inspektorat Aceh sudah sesuai dengan visi misi Inspektorat sendiri, namun belum maksimal.
2	Integritas	Integritas pegawai Inspektorat Aceh selalu terjaga karena adanya kode etik yang harus ditaati setiap pegawai Inspektorat Aceh.
3	Komitmen	Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen pegawai terhadap tugas dan kepentingan instansi sudah baik. Hal ini dikarenakan pegawai Inspektorat Aceh sebagian besar telah sadar akan amanat yang diberikan dan bertanggungjawab menyelesaikannya.
4	Disiplin	Adapun mengenai kedisiplinan, Pegawai Inspektorat Aceh belum cukup disiplin, terutama disaat jam-jam setelah jam istirahat. Untuk itu, perlu adanya sanksi yang tegas dalam menertibkan kedisiplinan waktu pegawai Inspektorat.
5	Kerjasama	Kerjasama yang tercipta di Inspektorat sudah baik. Hal ini dikarenakan adanya pembagian kerja yang jelas, dan pekerjaan yang dilakukan saling berhubungan satu dengan lainnya, dan adanya saling bantu membantu. Sehingga pekerjaan yang dilakukan secara tim tidak dilakukan berkelompok kelompok.

4.2 Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja ASN di Inspektorat Aceh

4.2.1 Faktor Pendukung Kinerja ASN di Inspektorat Aceh

Faktor yang menjadi pendukung pegawai dalam memberikan pelayanan adalah sarana dan prasarana yang memadai sehingga dalam memberikan

pelayanan berjalan tepat waktu, lancar dan baik. Selain itu, faktor suasana lingkungan kerja, terjalinnya kerjasama yang kondusif sangat mendukung kinerja pegawai dan adanya tunjangan yang diberikan selain gaji. Hal inilah yang menjadi pendukung kinerja ASN di Inspektorat. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Sekretaris Inspektorat Provinsi Aceh yang mengatakan bahwa:

“Faktor pendukung kinerja di Inspektorat, yang pertama sarana cukup baik, dan prasarana cukup mendukung. Selain itu juga, kerjasama tim yang baik, dan di Inspektorat sendiri ada tunjangan selain gaji. Jadi dengan sarana yang mendukung dan tunjangan tambahan mendukung semangat pegawai Inspektorat dalam bekerja.”⁶¹

Hal senada juga disampaikan oleh Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah I, beliau mengatakan bahwa:

“Kondisi lingkungan kerja yang kondusif itu hal utama yang menurut saya sangat mendukung kinerja Inspektorat, sehingga terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu adanya dukungan dari sarana yang diberikan, walaupun belum maksimal, tetapi cukup.”⁶²

Selain itu, berdasarkan wawancara dengan Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah III, beliau mengatakan bahwa:

“Di Inspektorat ada tunjangan tambahan, jadi ini menjadi salah satu bentuk dapat penunjang kinerja pegawai, dan adanya sarana yang diperlukan pegawai sehingga memudahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan membuat pekerjaan menjadi lancar.”⁶³

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa sarana dan prasarana yang memadai dalam memberikan pelayanan berjalan tepat waktu, lancar dan baik. Selain itu, faktor suasana lingkungan kerja, terjalinnya kerjasama yang

⁶¹ Wawancara dengan Diaz Furqan, ST, MT, Sekretaris Inspektorat Aceh pada tanggal 7 Januari 2021.

⁶² Wawancara dengan Muhammad Fadhil, ST, MT selaku Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah I pada tanggal 5 Januari 2021.

⁶³ Wawancara dengan Muthmainna, SE, M.Si, Ak selaku Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah III pada tanggal 6 Januari 2021.

kondusif sangat mendukung kinerja pegawai dan adanya tunjangan yang diberikan selain gaji.

4.2.2 Faktor Penghambat Kinerja ASN di Inspektorat Aceh

Faktor yang menjadi penghambat dalam kinerja ASN di Inspektorat dalam melakukan pelayanan yang pertama masih kurangnya sarana transportasi kantor yang menunjang pegawai dalam melakukan observasi dan survey lapangan sehingga sedikit menghambat kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan di luar daerah. Selanjutnya, Kurangnya pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan dengan waktu yang ditentukan. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Sekretaris Inspektorat Aceh yang mengatakan bahwa:

“Kurangnya sarana transportasi menjadi kendala bagi Inspektorat dalam menyelesaikan pekerjaan jika pekerjaannya ada di luar daerah. Apalagi dengan keadaan pandemi ini, itu juga menjadi kendala bagi Inspektorat, Karena ada peraturan ASN tidak boleh keluar daerah. Sehingga untuk pekerjaan diluar daerah menjadi terhambat dan menjadi kendala bagi kami”⁶⁴

Selanjutnya wawancara dengan Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah III, beliau mengatakan bahwa:

“yang menjadi penghambat dalam menyelesaikan tugas selain transportasi adalah kecukupan pegawai. Pekerjaan sangat banyak, pegawai sedikit, dan punya ketetapan waktu yang harus kami taati. Sehingga, pegawai Inspektorat harus bekerja sangat ekstra dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menurut saya juga menjadi penghambat kinerja ASN di Inspektorat.”⁶⁵

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia di Inspektorat dan kondisi lingkungan kerja menjadi pendukung kinerja

⁶⁴ Wawancara dengan Diaz Furqan, ST, MT, Sekretaris Inspektorat Aceh pada tanggal 7 Januari 2021.

⁶⁵ Wawancara dengan Muthmainna, SE, M.Si, Ak selaku Pejabat Inspektorat Pembantu Wilayah III pada tanggal 6 Januari 2021.

ASN namun kurangnya transportasi untuk pekerjaan diluar kota menjadi penghambat kinerja ASN di Inspektorat Aceh ditambah dengan adanya pandemi saat ini. Selain itu jumlah pegawai yang sedikit membuat pegawai di Inspektorat bekerja sangat ekstra untuk tetap memenuhi hasil pekerjaan yang maksimal.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Inspektorat Provinsi Aceh terhadap sasaran kerja terkait kuantitas, waktu, biaya sudah dapat dikatakan sesuai berdasarkan tugas dan fungsinya sebagai ASN. Namun, untuk kualitas belum maksimal hal ini dikarena adanya kendala mulai dari internal dan eksternal, dan tingkah laku setiap pegawai juga salah satu kendala kinerja. Sedangkan dari segi pelaksanaan Kinerja pegawai terhadap perilaku kerja masih belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Dalam orientasi pelayanan, pegawai belum maksimal dalam praktiknya, walaupun dalam hasil laporannya pegawai Inspektorat Aceh memenuhi visi misi yang telah ditetapkan. Untuk integritas, komitmen, kerjasama pegawai sendiri sudah cukup baik, tetapi pegawai inspektorat kurang menerapkan kedisiplinan terutama di saat jam-jam setelah jam istirahat. Sehingga perlu adanya sanksi yang tegas untuk memaksimalkan kinerja pegawai.
- 2) Adapun faktor pendukung kinerja ASN di Inspektorat Aceh ialah adanya sarana dan prasarana yang memadai dalam memberikan pelayanan berjalan tepat waktu, lancar dan baik. Selain itu, faktor suasana lingkungan kerja, terjalinnya kerjasama yang kondusif sangat mendukung kinerja

pegawai dan adanya tunjangan yang diberikan selain gaji. Namun kurangnya transportasi untuk pekerjaan di luar kota menjadi penghambat kinerja ASN di Inspektorat Aceh ditambah dengan adanya pandemic saat ini. Selain itu, jumlah pegawai yang sedikit membuat pegawai di Inspektorat bekerja sangat ekstra untuk tetap memenuhi hasil pekerjaan yang maksimal.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

- 1) Diperlukan adanya komitmen langsung dari atasan menyelesaikan permasalahan internal dan langsung mencari solusi untuk permasalahan eksternal dan adanya *punishment* dari pihak kantor apabila ada pegawai yang tidak disiplin dalam masuk waktu kerja
- 2) Diperlukan penataan ulang dalam jumlah pegawai, untuk memenuhi beban kerja dan waktu kerja yang telah ditetapkan dan diharapkan adanya transportasi yang dapat membantu pegawai dalam bertugas diluar daerah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Inspektorat Aceh. 2014. *Revisi Rencana Strategis tahun 2012-2017*. Banda Aceh.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, Moh. 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nursam, Nasrullah. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jurnal Manajemen.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Jurnal/Skripsi:

- Amini, Nina Widowati. 2015. *Kinerja Inspektorat Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Administrasi Publik.
- Aries, S, & Baskoro. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)*. Jurnal Sumber Daya Manusia.
- Azizah, Juwita dan Amik Mitra Gama. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen Kinerja.
- Basiro, Djawaria. 2015. *Kinerja Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. e-Jurnal Katalogis.
- Cliff, M. Sunda, dkk. 2017. *Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Talikuran Kecamatan Kawangkoan Utara*. Jurnal.
- Rindah. 2017. *Analisis Kinerja Aparat Sipil Negara (Asn) Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. E Jurnal Katalogis.

Peraturan Perundang-Undangan

Keputusan Presiden Nomor 74 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Peraturan Gubernur Aceh Nomor 99 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Aceh.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 42 Tahun 2004 Pasal 1 ayat 2 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Qanun Aceh Nomor 5 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Daerah Pemerintah Aceh.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Sumber Artikel/Website Resmi Pemerintah

Tugas Pokok dan Fungsi-Fungsi Inspektorat Aceh, diakses di <https://inspektorat.acehprov.go.id> pada 13 Februari 2021.



DAFTAR WAWANCARA

<p>Kualitas</p>	<p>Kualitas adalah mutu kerja yang dicapai pegawai.</p>	<p>1. Menurut anda, apakah selama ini ASN dilingkungan Inspektorat Aceh dalam melaksanakan tugas atau menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sudah menunjukkan prestasi kerja yang baik?</p>
<p>Waktu</p>	<p>Waktu merupakan waktu yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.</p>	<p>1. Dengan waktu yang telah ditetapkan, apakah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan? Contoh pekerjaannya apa? 2. Apakah ketepatan waktu menjadi salah satu kendala dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan?</p>
<p>Biaya</p>	<p>Biaya merupakan biaya yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.</p>	<p>1. Dalam hal anggaran, apakah anggaran yang dikururkan sudah sesuai dengan kebutuhan ASN dalam bekerja? 2. Apakah anggaran menjadi salah satu kendala dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan? 3. Anggaran apa saja yang menunjang kinerja selain gaji?</p>
<p>Orientasi Pelayanan</p>	<p>Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja pegawai dalam</p>	<p>1. Menurut anda, apakah orientasi pelayanan yang diberikan oleh setiap PNS dilingkungan inspektorat Aceh di dalam</p>

	<p>memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan atau instansi lain.</p>	<p>melaksanakan tugas atau menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sudahsesuai dengan visi misi Inspektorat?</p> <p>2. Bagaimana sikap dan perilaku anda dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait dan instansi lainnya?</p>
Integritas	<p>Integritas adalah kemampuan pegawai untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika dalam organisasi.</p>	<p>1. Menurut anda, apakah integritas ASN dilingkungan inspektorat Aceh dalam melaksanakan ketatanan terhadap ketentuan-ketentuan sesuai dengan peraturan yang berlaku?</p> <p>2. Bagaimana kemampuan anda untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi kerja?</p>
Komitmen	<p>Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menelaraskan sikap dan tindakan pegawai iuntuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan</p>	<p>1. Menurut anda, apakah komitmen ASN di lingkungan inspektorat Aceh dalam melaksanakan tugas atau menyelesaikan tugas dan perkerjaanya sudah benar?</p> <p>2. Bagaimana kesanggupan anda untuk menaati segala kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam perundang-undangan, contoh kewajiban dan larangan?</p>

	<p>kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan</p>	<p>3. Bagaimana kemampuan anda untuk menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi atau golongan?</p>
	<p>Disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.</p>	<p>1. Bagaimana kesanggupan anda untuk menaati wujud kedisiplinan (absensi, deadline pekerjaan)? 2. Apakah kendala yang timbul selama penyelesaian pekerjaan, berdampak pada waktu hasil pekerjaan selesai? 3. Apakah ada sanksi apabila pekerjaan diselesaikan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan?</p>
Kerjasama	<p>Kerjasama adalah kemauan dan kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan rekan sekerja,</p>	<p>1. Bagaimana kemauan dan kemampuan anda untuk bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerja ataupun instansi lain sesuai dengan tugas dan tanggungjawab</p>

	<p>atasan, bawahan, dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggungjawab yang ditentukan.</p>	<p>yang diberikan?</p> <p>2. Menurut anda apakah ASN di lingkungan Inspektorat Aceh sudah dapat melaksanakan kerjasama dengan baik dalam setiap menyelesaikan tugas dan pekerjaan?</p> <p>3. Menurut anda, apakah masing-masing pribadi ASN/Pemegang Jabatan di lingkungan Inspektorat Aceh sudah dengan efektif melaksanakan kepemimpinannya sesuai dengan tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi?</p>
--	--	---



LAMPIRAN

Lampiran II

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIP UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor : 549/Un.08/FISIP/Kp.07.6/02/2019

TENTANG

PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan;
- b. Bahwa saudara yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Keputusan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry;
8. Peraturan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2015, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag. RI;
10. Keputusan Menteri keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : 02/Un.08/R/Kp.07.5/01/2018 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Pejabat di Lingkungan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Memperhatikan : Keputusan Seminar Proposal Skripsi Prodi Ilmu Administrasi Negara pada tanggal 12 Desember 2018
- MEMUTUSKAN
- Menetapkan
PERTAMA : Menunjuk Saudara
1. Dr. Mahmuddin, M.Si. Sebagai pembimbing pertama
2. Muazzinah, B.Sc., MPA Sebagai pembimbing kedua
- Untuk membimbing skripsi:
- Nama : Soraya Balkis
- NIM : 150802108
- Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
- Judul : Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Inspektorat Propinsi Aceh
- KEDUA : Pembayaran honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2019.
- KETIGA : Surat Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan sampai dengan berakhirnya Semester Ganjil Tahun Akademik 2019/2020 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 28 Februari 2019
An. Rektor
Dekan,



Tembusan

1. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
2. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara;
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan;
4. Yang bersangkutan.

Lampiran III



**PEMERINTAH ACEH
INSPEKTORAT**

Jalan Gurami No.17 Telp. (0651) 7551400-7551415 Fax.7551414-7551413
BANDA ACEH

Nomor : 070/B.I/ 044 /IA
Lampiran : -
Hal : Penelitian
Mahasiswa

Ilmiah

Banda Aceh, 13 Januari 2021

Yang terhormat,
Dekan FISIP Universitas Islam
Negeri Ar-Raniry
di-
Banda Aceh

Dengan hormat,

Inspektur Aceh dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Soraya Balkis

NIM : 150802108

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Alamat : Banda Aceh

Benar yang namanya tersebut di atas telah melaksanakan penelitian pada Inspektorat Aceh dalam rangka penulisan skripsi dengan judul "*Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Inspektorat Provinsi Aceh*".

Demikian kami sampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan terima kasih.

A R - R A N I R Y

INSPEKTUR ACEH



Ir. ZULKIFLI, MM

PEMBINA UTAMA MADYA
NIP.19620621 199203 1 002

Lampiran IV

PAKTA INTEGRITAS INSPEKTORAT ACEH

 INSPEKTORAT ACEH PAKTA INTEGRITAS	
Saya, Busra, SE, M.Si , Sekretaris Inspektorat Aceh menyatakan sebagai berikut:	
<ol style="list-style-type: none">1. Berperan secara pro aktif dalam upaya pencegahan dan pemberantasan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme serta tidak melibatkan diri dalam perbuatan tercela;2. Tidak meminta atau menerima pemberian secara langsung atau tidak langsung berupa suap, hadiah, bantuan, atau bentuk lainnya yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku;3. Bersikap transparan, jujur, obyektif, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas;4. Menghindari pertentangan kepentingan (<i>conflict of interest</i>) dalam pelaksanaan tugas;	<ol style="list-style-type: none">5. Memberikan contoh dalam kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dalam melaksanakan tugas, terutama kepada karyawan yang berada di bawah pengawasan saya dan sesama pegawai di lingkungan kerja saya secara konsisten;6. Akan menyampaikan informasi penyimpangan integritas di Inspektorat Aceh serta turut menjaga kerahasiaan saksi atas pelanggaran peraturan yang dilaporkannya;7. Bila saya melanggar hal-hal tersebut di atas, saya siap menghadapi konsekuensinya.
Menyaksikan: INSPEKTUR ACEH  Drs. MUHAMMAD, MM PEMBINA UTAMA MADYA NIP.19640502 199103 1 001	Banda Aceh, April 2018 PEMBUAT PERNYATAAN  BUSRA, SE, M.Si NIP. 19630405 198303 2 003

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Lampiran V

SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP) INSPEKTORAT ACEH

FORMULIR SASARAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

II. PEJABAT PENILAI		III. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI	
Nama	dr. TAQWALLAH, M.Kes	Nama	Ir. Zulkifli, MM
NIP	19640504 199703 1 002	NIP	19620621 199203 1 002
Pangkat/Gol.Ruang	Pembina Utama /IV/e	Pangkat/Gol.Ruang	Pembina Utama Madya, IV/d
Jabatan	Sekretaris Daerah	Jabatan	Inspektur Aceh
Unit Kerja	Sekretariat Daerah Aceh	Unit Kerja	Inspektorat Aceh

NO	III. KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET			
			KUANT/OUTPUT	KUAL/MUTU	WAKTU	BIAYA
1	Menyelenggarakan Pelaksanaan pengawasan internal secara berkala.	-	184 Laporan	100	12 Bln	4.504.920.000
2	Menyelenggarakan Penanganan kasus pada wilayah pemerintahan dibawahnya.	-	42 Laporan	100	12 Bln	599.500.000
3	Menyelenggarakan Inventarisasi temuan pengawasan.	-	58 Obrik	100	12 Bln	817.112.990
4	Menyelenggarakan Tindak lanjut hasil temuan pengawasan.	-	2 Kegiatan	100	2 Bln	659.404.998
5	Menyelenggarakan Koordinasi pengawasan yang lebih komprehensif.	-	1 Dokumen	100	12 Bln	409.319.979
6	Menyelenggarakan Satuan tugas sapu bersih pungutan liar Pemerintah Aceh.	-	1 Kegiatan	100	10 Bln	2.324.296.767
7	Menyelenggarakan Survey Penilaian Integritas	-	1 Kegiatan	100	12 Bln	-
8	Menyelenggarakan Pelatihan Pengembangan Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan	-	10 Laporan	100	10 Bln	545.246.000
9	Menyelenggarakan Movev dan Supervisi Penyelenggaraan Capaian SPM Pemerintah Kab/Kota	-	10 Dokumen	100	10 Bln	-

Banda Aceh, 02 Januari 2020
Pegawai Negeri Sipil Yang Dinilai

Pejabat Penilai,
dr. TAQWALLAH, M.Kes
19640504 199703 1 002

Ir. Zulkifli, MM
19620621 199203 1 002

PENILAIAN CAPAIAN SASARAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Nama : Ir. Zulkifli, MM / Nip. 19620621 199203 1 002
Jangka Waktu Penilaian: 01 Januari s.d. 31 Desember 2020

NO	I. Kegiatan Tugas Jabatan	AK	TARGET				AK	REALISASI				PENGHITUNGAN	NILAI CAPAIAN SKP	
			Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Biaya		Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Biaya			
1	Menyelenggarakan pelaksanaan pengawasan Internal secara berkala	-	184	100	12 Bln	4.504.920.000	165	Laporan	91,50	12 Bln	2.481.387.298	322,58	80,55	
2	Menyelenggarakan Penanganan kasus pada wilayah pemerintahan dibawahnya	-	42	Laporan	100	12 Bln	599.500.000	47	Laporan	91,42	12 Bln	379.255.000	342,59	85,65
3	Menyelenggarakan Inventarisasi Temuan Pengawasan	-	58	Obrik	100	12 Bln	817.112.990	30	Obrik	91,17	12 Bln	98.572.000	279,23	74,00
4	Menyelenggarakan Tindak Lanjut Hasil Temuan Pengawasan	-	2	Kegiatan	100	2 Bln	659.404.998	2	Kegiatan	91,00	2 Bln	508.108.500	365,94	91,49
5	Menyelenggarakan Koordinasi yang lebih komprehensif	-	1	Dokumen	100	12 Bln	409.319.979	1	Dokumen	90,67	12 Bln	9.610.000	269,02	75,00
6	Menyelenggarakan Satuan Tugas Bersih Pungutan Liar Pemerintah Aceh	-	1	Kegiatan	100	10 Bln	2.324.296.767	1	Kegiatan	93,00	10 Bln	1.486.392.402	332,95	83,24
7	Menyelenggarakan Survey Penilaian Integritas	-	1	Kegiatan	100	12 Bln	-	1	Kegiatan	90,00	10 Bln	-	282,67	94,22
8	Menyelenggarakan Pelatihan Pengembangan Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan	-	10	Laporan	100	10 Bln	545.246.000	10	Laporan	91,30	10 Bln	199.139.100	303,82	75,56
9	Menyelenggarakan Movev dan Supervisi Penyelenggaraan Capaian SPM Pemerintah Kab/Kota	-	10	Dokumen	100	10 Bln	-	10	Dokumen	91,80	10 Bln	-	267,80	89,27
II. TUGAS TAMBAHAN DAN KREATIVITAS :														
a. Tugas tambahan														
1														
2														
b. Kreativitas														
1														
2														
												83,27	Rata	

Banda Aceh, 31 Desember 2020
Pejabat Penilai,
dr. Taqwallah, M.Kes
19640504 199703 1 002



PENILAIAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL

INSPEKTORAT ACEH
PEMERINTAH ACEH

JANGKA WAKTU PENILAIAN
Bulan Januari s.d. Desember 2020

8 REKOMENDASI

9. DIBUAT TANGGAL, 31 Desember 2020
PEJABAT PENILAI
[Signature]
dr. Taqwallah, M.Kes.
19640504 199703 1 002

10. DITERIMA TANGGAL, 04 Januari 2021
PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG
DINILAI
[Signature]
Ir. Zulkifli, M.M
19620621 199203 1 002

11. DITERIMA TANGGAL, 05 Januari 2021
ATASAN PEJABAT PENILAI
[Signature]
Ir. Nova Iriansyah, MT

1. YANG DINILAI	
a. Nama	Ir. Zulkifli, M.M
b. N I P	19620621 199203 1 002
c. Pangkat, golongan ruang	Pembina Utama Madya, IV/
d. Jabatan/Pekerjaan	Inspektur
e. Unit Organisasi	Inspektorat Aceh
2. PEJABAT PENILAI	
a. Nama	dr. Taqwallah, M.Kes.
b. N I P	19640504 199703 1 002
c. Pangkat, golongan ruang	Pembina Utama, IV/e
d. Jabatan/Pekerjaan	Sekretaris Daerah Aceh
e. Unit Organisasi	Sekretariat Daerah Aceh
3. ATASAN PEJABAT PENILAI	
a. Nama	Ir. Nova Iriansyah, MT
b. N I P	-
c. Pangkat, golongan ruang	-
d. Jabatan/Pekerjaan	Gubernur Aceh
e. Unit Organisasi	Pemerintah Aceh

4. UNSUR YANG DINILAI			JUMLAH
a. Sasaran Kerja PNS (SKP)	83,27 X 60%		49,96
b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	96,11 Sangat Baik	
	2. Integritas	95,00 Sangat Baik	
	3. Komitmen	94,17 Sangat Baik	
	4. Disiplin	94,79 Sangat Baik	
	5. Kerjasama	94,17 Sangat Baik	
	6. Kepemimpinan	94,72 Sangat Baik	
	7. Jumlah	568,96	-
	8. Nilai Rata-rata	94,83	-
	9. Nilai Perilaku Kerja	94,83 X 40%	
NILAI PRESTASI KERJA			87,89 Baik
5. KEBERATAN DARI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI (APABILA ADA)			
6. TANGGAPAN PEJABAT PENILAI ATAS KEBERATAN			
7. KEPUTUSAN ATASAN PEJABAT PENILAI ATAS KEBERATAN			

Tanggal,

Tanggal,



Lampiran VI

DOKUMENTASI PENELITIAN



Wawancara dengan ibu Sri Hastati, SE, M.Si, Ak, CA selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan



Wawancara dengan pak Diaz Furqan, ST, MT selaku Seketaris Inspektorat Aceh



Wawancara dengan pak Rahmad Syah, ST selaku Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan



Wawancara dengan pak Muhammad Fadhil, ST, MT selaku Pembantu Wilayah I



A R - R A N I R Y

Wawancara dengan ibu Muthmainna, SE, M.Si, AK selaku pejabat Inspektur Pembantu Wilayah III