

BAB IV

Faktor pendukung dan faktor penghambat Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja yang akuntabel

Dalam bab ini penulis ingin menjelaskan terkait faktor pendukung dan faktor penghambat Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja. Untuk benar-benar mewujudkan *good governance*, setiap instansi memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Pada Inspektorat Kabupaten Rembang, penulis akan sajikan faktor pendukung dan penghambat sebagai berikut:

4.1. Faktor Pendukung

4.1.1. Lingkungan Kantor yang Kondusif

Salah satu faktor pendukung yang dialami oleh mayoritas pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang adalah lingkungan kantor yang kondusif seperti komunikasi dan koordinasi yang baik serta pengaruh arahan pimpinan yang baik. Hal ini tercermin dari pernyataan Fitra seorang pegawai THL adalah sebagai berikut:

“kayak lingkungan kerjanya, kita kerja disini bukan individu, tapi kan tim. Jadi misal ada satu yang kurang, misal ritme kerja kita cepet, mungkin bisa jadi penghambat, tapi misal yang lain bisa cover itu, semuanya bisa berjalan dengan baik sih.”

Dari pernyataan tersebut secara eksplisit lingkungan yang kondusif dibuktikan dengan adanya kerjasama yang kompak dan saling mengisi diantara pegawai lainnya. Selain itu didukung oleh pernyataan dari Chandra pegawai THL lainnya sebagai berikut:

“satu tim kompak saling membetulkan mas, alhamdulillah gak pernah ada konflik diantara saya dan teman-teman juga.”

Kekompakan dan kesolidan pada Inspektorat menunjukkan bahwa Irbhan dan Ketua Tim mampu untuk menjaga iklim kondusifitas diantara pegawai dan mampu memghidupkan suasana menjadi lebih nyaman untuk bekerja. Irbhan dan Ketua Tim pun dinilai mampu meredam konflik, sehingga dari sini dapat dipahami bahwa manajemen strategi pimpinan sangat baik.

4.1.2. Peran Pemimpin yang Baik

Faktor pendukung berikutnya pada Inspektorat adalah peran pemimpin yang baik. Hal ini didasari dari beberapa jawaban narasumber ketika berargumen mengenai Inspektur sebagai Kepala Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang. Untuk buktinya adalah dari Fitra sebagai berikut:

“Bu Inspektur itu orangnya perhatian dan peduli sama kami. Jadi pas kami gak ngerti dan bingung ama kerjaan ini, beliau selalu menanyakan dan mencoba memberikan saran dan masukan yang membangun buat kami. Jadi kadang kami sungkan sendiri sama beliau.”

Pernyataan diatas secara jelas menunjukkan jika seorang Imung adalah pemimpin yang mampu memahami kesulitan bawahannya. Dari cara pemimpin yang menunjukkan sikap peduli dan perhatian semakin membuat pegawai yang ada di internal Inspektorat menjadi nyaman. Hal tersebut pun didukung dengan pernyataan Chandra sebagai pegawai THL lapangan sebagai berikut:

“Ya gimana ya mas, Bu Inspektur itu orangnya peduli sama kita-kita orang lapangan. Saya selalu ditanyai apa aja yang kurang

dan apa aja yang dibutuhin di lapangan. Kadang beliau langsung turun lapangan dan menanyakan kendala.”

Semakin jelas bahwa peran pemimpin adalah sangat vital dalam membangun kerjasama dengan bawahannya. Komunikasi yang digunakan sebagai sebuah pendekatan merupakan cara terbaik dalam mengetahui keluhan bawahan di lapangan maupun di ruangan. Sehingga dalam hal ini faktor kepemimpinan merupakan faktor penentu keberhasilan penyapaian visi pemimpin.

4.2.Faktor Penghambat

4.2.1. Kurangnya Sumber Daya Aparatur yang Memadai

Faktor penghambat atau yang menjadi kelemahan Inspektorat adalah menyoal kurangnya sumber daya aparatur yang memadai meliputi pendidikan pengembangan kompetensi pegawai tidak berimbang dengan kebutuhan pengawasan sehingga berpengaruh terhadap kualitas kinerja. Seperti paparan penulis di sub-bab sebelumnya bahwa kualitas pegawai yang rendah akan menghambat pencapaian target yang lebih besar dan hal ini terjadi pada pegawai THL yang notabennya kurang mendapatkan pelatihan, insentif, *upgrading* dasar-dasar pengawasan. Hal tersebut sesuai dengan penuturan Din Amalia sebagai bagian sumberdaya kepegawaian sebagai berikut:

“sebenarnya kita itu kurang sumberdaya yang memadai mas terutama dalam hal pengawasan. Minimnya anggaran buat pengembangan kompetensi menjadi salah satu faktor. Kalo misal dipaksakan itu anggarannya dari man. Bahkan untuk kegiatan audit fisik kita aja kesusahan”

Kepala sumberdaya kepegawaian pun secara gamblang menyebutkan jika kurang fokusnya pengembangan kompetensi pegawai menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas dari pengawasan. Sehingga dari atasan pun akan berusaha menyesuaikan arahan sesuai dengan kemampuan mereka. Pernyataan tersebut didukung oleh Endah selaku auditor muda :

“ Terkait pengembangan kompetensi ini menjadi kendala bagi kami auditor karena perkembangan mekanisme audit setiap tahun berkembang akan tetapi kita aja anggaran buat pengembangan kompetensi sangat Kurang.

Dari dua pernyataan diatas cukup valid jika di Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang masih kurang dalam hal pengembangan kompetensi sehingga tidak heran bahwa kualitasnya pun belum sesuai eskpektasi atasan dan hal ini menegaskan bahwa sumberdaya aparatur yang ada kurang memadai.

4.2.2. Sistem Kepegawaian yang Timpang

Dalam paparan di pembahasan sebelumnya telah dijelaskan mengenai ketimpangan yang terjadi antara ASN dan THL perihal insentif dan penghargaan sehingga tidak semuanya memenuhi kaidah dari Spekle dan Verbeteen. Secara kasat mata ASN memiliki pengembangan karir yang cukup baik dan jelas dengan adanya insentif berupa tunjangan kinerja dan penghargaan berupa promosi jabatan atau penempatan di posisi yang strategis. Hal tersebut secara gamblang terjelaskan pada PP 11 tahun 2017 tentang manajemen PNS dan perubahannya pada PP 17 tahun 2020.

Sedangkan untuk THL justru sebaliknya dan hal tersebut dibuktikan pada penuturan Din Amalia sebagai berikut:

“Kalo yang THL gak ada, kecuali yo kadang saya beli apa makanan misal. Saya kasihkan.. tapi ya pribadi, Irbannya belikan apa ya dimakan bersama. PTT juga gak ada, sama aja... Untuk etos kerja, mereka kan seneng kerja, daripada nganggur”.

THL menurut penuturan diatas tidak ada aturan yang mengatur perihal insentif dan penghargaan terhadap pengabdianya bekerja. Hal ini pun disebabkan orientasi dari pegawai THL yang sebatas ingin mendapatkan pekerjaan saja dan tidak mempedulikan karir dan tambahan pemasukan dari hasil kinerjanya. Sehingga tak ayal hal tersebut tidak memicu adanya peningkatan kapasitas pegawai dan kompetisi untuk menjadi pegawai yang berprestasi. Hal ini pun dibuktikan dengan penuturan dari salah satu pegawai ASN sebagai berikut:

“Kalau itu sudah umum mas, kalau itu urusannya pemkab , kalau lain tidak bisa. Secara aturan tidak bisa. Misalnya ada lembur, THL itu tidak bisa lembur, soalnya yang bisa lembur itu ASN. Kan hak-hak pegawai yang diakui hanya ASN. Karena THL itu tidak ada aturan. Kalau mau disamakan dengan ASN ya tidak bisa, karena pengakatan itu tergantung dari prosedurnya, tergantung kebijakan-kebijakan setiap daerah.”

Secara eksplisit dari pemaparan diatas sangat menjelaskan bahwa hal-hal yang menyangkut kehidupan serta pemberian hak-hak pada pegawai THL adalah bergantung pada kebijakan Pemerintah Kabupaten Rembang. Dalam hal ini inspektorat tidak memiliki kuasa lebih untuk menentukan bagaimana penentuan masa depan karir dan upah dari pegawai THL itu sendiri. Sejatinya pun dalam kasus ini juga melanda hampir seluruh daerah di Indonesia karena pada pemerintah pusat pun tidak ada peraturan yang

mengatur hal tersebut. Sehingga yang berkewenangan penuh adalah daerah untuk mensejahterakan tenaga bantu tersebut.

Sesuai dengan pemaparan dan bukti yang cukup menjawab bahwa masalah sistem kepegawaian yang tidak dapat disamakan antara ASN dengan THL, maka tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja dari keduanya pun bisa saja timpang. Yang perlu digarisbawahi adalah perihal kesejahteraan dan pengembangan pegawai THL belum secara serius di perhatikan oleh Pemerintah Kabupaten Rembang. Karena lagi-lagi alasan klise yang mengatasnamakan anggaran dan hal tersebut juga akan memengaruhi pengembangan serta kesejahteraan dari pegawai THL. Jika Pemkab Rembang peduli dan serius terhadap isu ini, maka akan lebih baik memberikan aturan yang berorientasi pada pengembangan pegawai dan peningkatan kapasitas pendidikan maupun keterampilan dari pegawai itu sendiri. Terlebih penting adalah benar-benar fokus menganggarkan perekrutan/ pengembangan/ hal-hal yang dapat memicu peningkatan kapasitas dan dapat memberikan dampak besar untuk Kabupaten Rembang maupun untuk pegawai itu sendiri.

4.2.3 Anggaran yang terbatas

Faktor penghambat selanjutnya adalah anggaran yang terbatas dari Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang. Hal ini didasari dari pernyataan-pernyataan bahwa seringkali kebutuhan-kebutuhan dan sarana prasarana terhambat karena anggaran yang belum cair atau justru tidak ada. Hal

tersebut dibuktikan dengan pernyataan Endah selaku Auditor di Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang sebagai berikut:

“Biasanya kendala dalam penyusunan alokasi anggaran itu setau saya, PKPT sudah di tetapkan dengan target yang dispakati, tetapi anggaran yang dijatahkan itu bagi kami terbatas. Jadi ya harus pinter-pinter ngaturnya. Selain kendala itu, ya biasalah pencairan anggarannya lama, itu sudah umum ya.” (Wawancara dilakukan pada hari Rabu 25 April 2024).

Dari bukti diatas menjelaskan bahwa anggaran yang selama ini ada tidak mampu sepenuhnya untuk meng-*cover* kegiatan *quality assurance* Di Kabupaten Rembang. Hal tersebut tentu juga menjadi kelemahan mendasar dan berdampak pada perencanaan prioritas yang harus difokuskan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang. Belum lagi masalah pencairan anggaran yang terbatas tersebut sudah bukan rahasia umum lagi bahwa hal tersebut juga terjadi di instansi-instansi daerah lainnya di Indonesia. Sehingga seperti pernyataan penulis sebelumnya bahwa birokrasi Indonesia terkesan sangat rigid dan birokratis dalam mencairkan anggaran serta tidak peduli instansi manapun yang terdesak untuk segera menggunakannya. Selanjutnya bukti tersebut didukung dengan pernyataan sekretaris Inspektorat yaitu sebagai berikut:

“(pencairan anggaran) pencairan kita kan menunggu perintah dari BPKAD disana, nanti kalau cair dikasik tau. Kalau pencairan seperti itu ya tidak ada masalah”.

Melihat penuturan sekertaris Inspektorat, ada sudut pandang yang berbeda antara sekretariat dengan auditor dan PPUPD di Lapangan. Terkadang timbul ketidaksinkronan antara atasan dengan bawahan. Tidak

lupa pula terkadang ada benturan kepentingan horizontal disetiap penentu keputusan. Sehingga semisal sekretaris memandang biasa unsur lamanya pencairan anggaran (birokratis) sedangkan Inspektur Pembantu memerintahkan bawahannya untuk segera bekerja karena pelaksanaan harus sesuai dengan PKPT, pada akhirnya berimbas pada auditor dan PPUPD dalam melaksanakan pekerjaan Sesuai dengan PKPT. Oleh sebab itu, benturan kepentingan dan lamanya proses birokrasi di seluruh instansi Indoensia merupakan pekerjaan rumah yang besar mengenai pembenahan sistem penganggaran yang lebih sederhana lagi.