

## BAB VI

### Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini, peneliti akan menjelaskan terkait kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Selain itu, peneliti juga akan memberikan rekomendasi yang bisa dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang untuk kemajuan serta kesuksesan dalam melakukan perbaikan birokrasi di Kabupaten Rembang melalui evaluasi sistem akuntabilitas kinerja inspektorat daerah kabupaten Rembang.

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang diperoleh berdasarkan konsep pengukuran kinerja yang ditawarkan oleh Spekle dan Verbeteen (2014) dan diuji secara empiris pada Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang, dalam evaluasi sistem akuntabilitas kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

##### 6.1.1 Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang.

1. Indikator *operational use*: Bahwa Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang belum secara maksimal memenuhi unsur perencanaan operasional organisasi ditandai dengan tidak matang dan terukurnya penentuan target kinerja dimana indikator kinerja tidak menantang dalam konteks penetapan dalam hal ini dapat dilihat dari target

indikator kinerja sudah tercapai di tahun pertama akan tetapi tidak dilakukan perubahan di tahun berikutnya. Hal tersebut diikuti dengan kurangnya anggaran yang dijadikan batu sandungan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang dalam meraih target. Selain itu pemantauan merupakan hal yang kurang bisa dimaksimalkan pula oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang jika merujuk pada ketidakmampuannya menjangkau seluruh obyek pengawasan yang ada di Kabupaten Rembang..

2. Indikator *incentive use*: Untuk sumberdaya kepegawaian, terjadi ketimpangan terhadap kesejahteraan (berupa stimulus kinerja) dan pengembangan diri antara ASN terjadi ketimpangan terkait pengembangan profesi pegawai dalam konteks *upgrading* pengetahuan pengawasan karena faktor minimnya upaya dari inspektorat Daerah Kabupaten Rembang untuk memberikan kesempatan pengembangan diri sehingga dalam proses audit sering terjadi perbedaan persepsi atas dasar pemeriksaan.
3. Indikator *explanatory use*: Dalam indikator ini, perumusan strategi dan komunikasi tujuan pada Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang dinilai efektif didasari pada metode pemimpin dalam mengkondisikan dan menyampaikan arahan terhadap bawahan yaitu dengan metode musyawarah dan komunikasi intensif melalui pelibatan pihak-pihak yang bertanggung jawab berdasar tugasnya. Mengenai manajemen strategi diwujudkan dengan adanya laporan triwulan atau setiap tiga

bulan mengenai *progress* yang terjadi di lapangan dan untuk pembelajarannya dari seluruh pegawai dilakukan dari kesalahan-kesalahan berupa kritikan dari pihak-pihak terkait dan maka dari itu munculah kegiatan persamaan persepsi sebagai kegiatan pembelajaran. Sedangkan untuk peran pengambilan keputusan, dilakukan sepenuhnya oleh Inspektur Daerah dengan pola *top-down* yang artinya kewenangan semacam ini dapat mengintervensi dan menentukan legal tidaknya apa yang ditargetkan dan diprogramkan.

#### **6.1.2. Faktor pendukung dan faktor penghambat Sistem Akuntabilitas Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang**

##### **1. Faktor pendukung**

- a. Lingkungan kantor yang kondusif: Secara empiris, yang menjadi dasar bahwa lingkungan kantor yang kondusif pada Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang adalah sehatnya hubungan antar pegawai, *teamwork* yang baik, dan pengertian antar tanggung jawab pekerjaan sehingga menimbulkan suasana kekeluargaan yang berimbang pada kenyamanan seluruh pegawai dalam berkoordinasi dan berkomunikasi
- b. Peran pemimpin yang baik di Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang : Peran kepemimpinan Inpketur diwujudkan melalui pendekatan yang intensif terhadap bawahannya seperti komunikasi aktif dan pemberian arahan yang jelas serta akurat untuk dioperasionalisasikan di pekerjaan oleh bawahannya dalam

menjalankan tugas.

## **2. Faktor penghambat**

- a. Kurangnya sumberdaya aparatur yang memadai: Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang ketimpangan terkait jumlah pegawai fungsional auditor maupun pengawas masih jauh dari kata terpenuhi ketika dibandingkan dengan beban kerja yang didapatkan dan selain itu secara kualitas pengawasan dengan minimnya pengembangan diri dan profesi memberikan ketimpangan terkait pemahaman pengawasan antar masing-masing pegawai.
- b. Anggaran yang terbatas: Permasalahan mengenai terbatasnya anggaran pada Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang menjadi penghambat terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang mendesak dalam pengawasan hingga menyebabkan kinerja menjadi lambat. Hal ini mengindikasikan bahwa secara manajerial Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang belum mampu secara optimal dalam menyiasati anggaran dengan perencanaan serta realisasinya di lapangan.

## **6.2. Saran dan Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan rekomendasi yang dapat dijadikan sebagai alternatif penyelesaian masalah pada Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang yang nantinya diharapkan dapat diaplikasikan dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan terhadap masyarakat secara optimal, sehingga poin-poinnya sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan evaluasi sistem akuntabilitas kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang dilihat dari Indikator *operational use* Bahwa Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang belum secara maksimal memenuhi unsur perencanaan operasional organisasi ditandai dengan tidak matang dan terukurnya penentuan target kinerja maka perlu dilakukan perubahan terkait indikator target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Kemudian dari sisi *incentive use*, Untuk sumberdaya kepegawaian, terjadi ketimpangan terhadap kesejahteraan (berupa stimulus kinerja) dan pengembangan diri antara ASN terjadi ketimpangan terkait pengembangan profesi pegawai dalam konteks *upgrading* pengetahuan pengawasan karena faktor minimnya upaya dari inspektorat Daerah Kabupaten Rembang untuk memberikan kesempatan pengembangan diri sehingga dalam proses audit sering terjadi perbedaan persepsi atas dasar pemeriksaan sehingga perlu untuk dilakukan *bazzeting* pegawai yang memadai dan pendataan terkait pengembangan profesi sesuai dengan kapasitas pegawai.

2. Kurangnya sumberdaya aparatur yang memadai jika secara kuantitas, maka dapat dibenahi dengan melakukan perekrutan baru yang lebih menitikberatkan pada strata pendidikan serta keterampilan agar mampu memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan organisasi dan kinerjanya. Sedangkan jika secara kualitas, untuk meningkatkan kapasitas pegawai yang ada maupun baru perlu adanya penganggaran, penciptaan program, dan aturan pendukung untuk mengembangkan

kapasitas pegawai yang kurang secara kapasitas masih dibawah standar.

3. Anggaran yang terbatas yang menjadi permasalahan umum di instansi pemerintahan perlu dijadikan lahan pembelajaran oleh para perumus program dan kegiatan menjadi agar dapat lebih meningkatkan kemampuan manajerialnya.