

Protected by PDF Anti-Copy Free
OPTIMALISASI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENGAWASAN DI
INSPEKTORAT KOTA LUBUK LINGGAU



**Karya tulis sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen (M.M)**

Oleh

LEKSMANA PATRA YUDHA

NPM: 2301030033

PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN



**FAKULTAS ILMU EKONOMI
DAN SOSIAL HUMANIORA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA INSAN
LUBUK LINGGAU
2025**

**OPTIMALISASI PENGELOMPOKAN SUMBER DAYA MANUSIA
UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENGAWASAN DI
INSPEKTORAT POLISI LUBUK LINGGAU**

Oleh :

LEKSMANA PATRA YUDHA

NPM : 2301030033

Peminatan: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

**Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan Lubuk Linggau**

**Menyetujui Komisi
Pembimbing
Tanggal, Mei 2025**

Pembimbing I

Dr. Dheo Rimbano, M.Si

Pembimbing II

Dr. Mulyadi, MM.

**Ketua Program Pascasarjana Magister Manajemen
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUK LINGGAU**

Dr. Herman Paleni, S.HI., SE., M.Si

Protected by PDF Anti Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

TESIS

OPTIMALISASI PENGELOMPOKAN SUMBER DAYA MANUSIA
UNTUK MENINGKANKAN KUALITAS PENGAWASAN DI
INSPEKTORAT DAERAH LUBUK LINGGAU

Oleh :

LEKSMANA PATRA YUDHA

NPM : 2301030033

Peminatan: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Telah diuji dinyatakan lulus oleh Dewan Penguji

Tanggal : Juni 2025

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua : Dr. Dheo Rimbano, M.Si (.....)

2. Sekretaris : Dr. Mulyadi, MM (.....)

3. Anggota : Muhammad Yusuf, P.hD (.....)

**Tesis ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
untuk Memperoleh Gelar Magister**

Lubuk Linggau, Juni 2025

Mengetahui

DEKAN FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA

Dr. Dheo Rimbano, M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Leksmana Patra Yudha

NPM : 2301030033

Mahasiswa : Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas
Bina Insan Lubuk Linggau

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini adalah asli tulisan saya sendiri terkecuali sitasi yang ditulis dari penulis yang ada dalam daftar referensi. Bila keaslian tulisan ini tidak benar dan tidak dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka penulis bersedia dituntut dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Tesis ini diterbitkan untuk kalangan terbatas dan diserahkan sebagai milik Perpustakaan Pascasarjana Universitas Bina Insan dan merupakan hak Perpustakaan Universitas Bina Insan.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari ternyata tidak benar maka akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Lubuk Linggau, Juni 2025



Leksmana Patra Yudha

MOTTO :



“Hidup adalah perjalanan, nikmati setiap prosesnya”.

PERSEMBAHAN :

- ✓ Rektor Univeritas Bina Insan beserta Jajarannya
- ✓ Walikota dan Wakil Walikota Lubuk Linggau beserta Jajarannya
- ✓ Pimpinan Inspektorat Kota Lubuk Linggau berserta Jajarannya
- ✓ Pimpinan BKPSDM Kota Lubuk Linggau beserta Jajarannya
- ✓ Orang tua yang kusayangi
- ✓ Istri dan anak-anakku yang kucintai
- ✓ Rekan – rekan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau
- ✓ Rekan – Rekan Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bina Insan

Protected by PDF Anti-Copy Free
OPTIMALISASI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK
MENINGKATKAN KUALITAS PENGAWASAN DI INSPEKTORAT
KOTA LUBUK LINGGAU



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas hasil pengawasan, pengelolaan, potensi sumber daya manusia (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau, kemudian melihat peluang, hambatan dan tantangan untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia (APIP) tersebut agar bisa meningkatkan kualitas pengawasannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan observasi, studi dokumen dan wawancara kepada 12 orang responden yang berasal dari Inspektorat Kota Lubuk Linggau dan BKPSDM Kota Lubuk Linggau. Hasil penelitian menunjukkan kualitas hasil pengawasan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau sudah cukup baik karena nilai Internal Audit Capability Model (IACM) sudah berada di level 3 (Integrated) dari maksimal level 5, pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau belum maksimal, peluang untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (APIP) yang ada untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau diantaranya adalah dengan menambah jumlah APIP, meningkatkan kompetensi APIP, melakukan rotasi APIP, melakukan penyusunan prioritas pengawasan berbasis risiko, melakukan pengawasan berbasis digital, menjamin APIP agar bebas dari intervensi, implementasi *reward & punishment*, realisasi anggaran Inspektorat Kota Lubuk Linggau minimal 0,75% dari nilai total APBD Kota Lubuk Linggau dan melakukan koordinasi dan sinergi yang lebih baik lagi dengan instansi lain.

Kata Kunci : Optimalisasi, Sumber Daya Manusia, Kualitas Pengawasan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

**OPTIMIZATION OF HUMAN RESOURCES TO IMPROVE THE
QUALITY OF SUPERVISION AT THE INSPECTORATE OF
LUBUK LINGGAU CITY**

Le atra Yudha

NPM : 2301030033

Abstract

This study aims to assess the quality of supervision outcomes, the management, and the potential of human resources (APIP) at the Inspectorate Office of Lubuk Linggau City. It also seeks to identify opportunities, obstacles, and challenges in optimizing the management of these human resources (APIP) to improve the quality of supervision. This research uses a qualitative approach through observation, document studies, and interviews with 12 respondents from the Inspectorate Office of Lubuk Linggau City and the Regional Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Lubuk Linggau City. The results of the study indicate that the quality of human resource (APIP) supervision at the Lubuk Linggau City Inspectorate Office is fairly good, as the Internal Audit Capability Model (IACM) score has reached level 3 (Integrated) out of a maximum level of 5. However, the management of human resources (APIP) at the Inspectorate Office has not yet been optimal. Opportunities to optimize APIP resources to enhance the quality of supervision at the Inspectorate Office include increasing the number of APIPs, improving APIP competencies, rotating APIP positions, developing risk-based supervision priorities, implementing digital-based supervision, ensuring APIPs are free from external intervention, applying a reward and punishment system, allocating a minimum of 0.75% of the total city budget (APBD) to the Inspectorate's budget, and fostering better coordination and synergy with other agencies

Keywords: Optimization, Human Resources, Supervision Quality

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas berkah dan hidayah-Nya penulis menyelesaikan tesis yang berjudul “Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau”. Tujuan tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk melaksanakan penelitian pada Program Magister Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan. Pada pembuatan tesis ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Sardiyo, M.M selaku Rektor Universitas Bina Insan
2. Bapak Dr. Dheo Rimbano, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan dan Dosen Pembimbing I
3. Bapak Dr. Herman Paleni, S.HI., S.E., M.Si selaku Ketua Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bina Insan
4. Bapak Dr. Mulyadi MM selaku Dosen Pembimbing II
5. Bapak Muhammad Yusuf P.hD selaku Dosen Penguji
6. Walikota Lubuk Linggau, Sekretaris Daerah Kota Lubuk Linggau, Inspektur Kota Lubuk Linggau dan Rekan - rekan ASN di Kota Lubuk Linggau
7. Dosen dan Staf di Universitas Bina Insan Lubuk Linggau
8. Istri dan Anak – anak yang selalu memberi motivasi
9. Rekan – rekan Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bina Insan

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran dari semua pihak dalam menyempurnakan tesis ini.



Lubuk Linggau, Juni 2025

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Leksmana Patra Yudha'.

Leksmana Patra Yudha

Protected by PDF Anti Copy Free

DAFTAR ISI

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Halaman

Halaman sampul tesis	i
Halaman persetujuan	ii
Halaman pengesahan / putusan dewan penguji	iii
Halaman pernyataan keaslian tesis	iv
Halaman motto dan persembahan	v
Halaman abstrak (bahasa Indonesia).....	vi
Halaman abstract (bahasa Inggris).....	vii
Halaman kata pengantar.....	viii
Halaman daftar isi.....	x
Halaman daftar tabel.....	xii
Halaman daftar gambar.....	xiii
Halaman daftar lampiran.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus dan Subfokus Penelitian.....	10
C. Rumusan Masalah.....	11
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Manfaat Penelitian.....	12
1. Manfaat Teoritis.....	12
2. Manfaat Praktis.....	12

BAB II TINJUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Konseptual Fokus dan Subfokus.....	13
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	48

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian.....	57
B. Latar Penelitian.....	58
C. Metode dan Prosedur Penelitian.....	59
D. Data dan Sumber Data.....	61
E. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data.....	61
F. Prosedur Analisis Data.....	64
G. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	66
H. Tempat dan Waktu Penelitian.....	68

BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Penelitian	70
B. Hasil Penelitian.....	74
BAB V PEMBAHASAN	
A. Pembahasan Sub Fokus 1.....	97
B. Pembahasan Sub Fokus 2.....	112
C. Pembahasan Sub Fokus 3.....	130
D. Pembahasan Sub Fokus 4.....	149
BAB VI SIMPULAN DAN REKOMENDASI	
A. Simpulan.....	162
B. Rekomendasi.....	165
DAFTAR PUSTAKA.....	167
LAMPIRAN.....	170



Protected by BDF Anti-Copy Free
DAFTAR TABEL
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Halaman

1.1 Pencapaian IKU Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau	4
1.2 Jumlah dan Kebutuhan Auditor Inspektorat Kota Lubuk Linggau.....	5
1.3 Jumlah dan Kebutuhan PPUPD Inspektorat Kota Lubuk Linggau.....	6
1.4 Pemenuhan Kompetensi Auditor Inspektorat Kota Lubuk Linggau.....	7
2.1 Tingkatan Derajat <i>Assurance</i>	42
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan.....	48
3.1 Borang Wawancara	62
3.2 Daftar Kegiatan Penelitian	69
4.1 Jumlah Pegawai di Inspektorat Kota Lubuk Linggau	72
4.2 Daftar Responden Penelitian	77

Protected by PDF Anti-Copy Free
DAFTAR GAMBAR
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Halaman

2.1 Lingkup Penugasan Auditor Internal menurut AAIPi.....	41
3.1 Prosedur Penelitian Peneliti.....	60
3.2 Model Analisis Data Miles dan Huberman	66
4.1 Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau.....	70
4.2 Bagan Susunan Organisasi Inspektorat Kota Lubuk Linggau	72

Protected by PDF Anti-Copy Free

DAFTAR LAMPIRAN

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



1. SK Pembimbing dan Penasehat (Seminar Proposal Tesis)
2. Surat Keterangan Telah Mengetahui dan Menyetujui Penelitian (Sertifikat Penelitian)
3. Formulir Perbaikan Tesis
4. Formulir Perbaikan Seminar Proposal Tesis
5. Formulir Bimbingan Tesis
6. Formulir Bimbingan Proposal Tesis
7. Plagiarism ScanReport (Turnitin)/Sertifikat Escaf
8. Jurnal /Sertifikat Escaf
9. Listing Program/Hasil Wawancara/Kuisisioner Digunakan.



A. Latar Belakang Masalah

Otonomi daerah yang memegang asas desentralisasi memberi kesempatan dan kewenangan yang luas kepada pemerintah daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan secara adil dan bertanggung jawab dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakatnya. Rhenald Kasali (2005) menyatakan bahwa otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah untuk mengatur dan mengelola urusan pemerintahan dan pembangunan daerah berdasarkan aspirasi rakyat setempat. Oleh karena itu, otonomi daerah harus bisa dilaksanakan bersamaan dengan peran aktif masyarakat, sehingga dapat meningkatkan taraf pembangunan daerah untuk kesejahteraan masyarakatnya.

Kewenangan yang luas membutuhkan pengawasan yang optimal, karena tanpa pengawasan yang optimal akan terbuka peluang terjadinya penyimpangan bahkan penyalahgunaan kewenangan dan kekuasaan (*abuse of power*), sehingga akan mengakibatkan kerugian keuangan negara yang mengakibatkan tidak terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Lord Acton dalam Tri Widodo (2008) menyatakan, bahwa manusia yang mempunyai kekuasaan cenderung untuk menyalahgunakan kekuasaan itu, tetapi manusia yang mempunyai kekuasaan tak terbatas pasti akan menyalahgunakannya (*power tends to corrupt, but absolute power corrupt absolutely*). Pengawasan yang optimal ini tidak terlepas dari bagaimana sebuah organisasi mampu menggunakan sumber daya manusia (SDM) yang ada dengan sebaik – baiknya (optimalisasi).

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
SDM merupakan hal esensial yang harus dimiliki oleh sebuah Organisasi. SDM merujuk pada orang-orang yang berkontribusi dengan keterampilan, kompetensi, dan pengetahuan mereka di dalam sebuah organisasi. Dengan SDM yang baik, sebuah organisasi akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya, namun sebaliknya, SDM yang buruk akan menghambat tercapainya tujuan sebuah organisasi.

Salah satu indikator yang bisa menilai baik atau buruknya SDM adalah Kinerja. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari usaha, aktivitas, atau pencapaian yang dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam periode waktu tertentu, yang diukur berdasarkan tujuan atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja mencakup seberapa efektif seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan, serta bagaimana cara mereka mencapai hasil tersebut sehingga didapatkan hasil yang optimal. Armstrong (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan efektif bukanlah sesuatu yang kebetulan. Kinerja yang optimal dan efektif akan diperoleh dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya, dan semua itu bergantung pada seberapa mampu sebuah organisasi memanfaatkan SDM yang ada di dalamnya.

SDM yang terbatas tidak boleh menjadi alasan sebuah organisasi tidak bisa memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat. Oleh sebab itu tidak ada pilihan lain kecuali melakukan optimalisasi terhadap SDM yang ada. Sung

(2007) mendefinisikan optimalisasi merupakan proses penyusunan atau pemilihan solusi terbaik yang mungkin dari sekumpulan kemungkinan yang ada, dengan memperhitungkan beberapa faktor yang mempengaruhi. Artinya, dengan melakukan optimalisasi SDM yang ada, diharapkan akan bisa memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik kepada masyarakat.

Menurut Peraturan Walikota Lubuk Linggau Nomor 18 Tahun 2022, Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau mempunyai tugas untuk membantu Wali Kota dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan Perangkat Daerah. Adapun tugas pokok Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau adalah melakukan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, *review*, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut, Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau harus didukung oleh SDM yang memadai dan bisa diandalkan.

Sebagai institusi yang memiliki tugas untuk mengawasi organisasi Perangkat Daerah, Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau masih dihadapkan pada serangkaian masalah Kinerja. Pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama 4 tahun terakhir terlihat stagnan atau jalan ditempat tanpa perkembangan yang signifikan. Hal ini tergambarkan oleh pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau dari tahun 2021 sampai tahun 2024 seperti tabel di bawah ini :

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Tabel 1.1 Pencapaian IKU Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA		TAHUN 2021 S.D 2024			
		INDIKATOR	TUJUAN	2021	2022	2023	2024
				Realisasi	Realisasi	Realisasi	Realisasi
1	Meningkatnya Maturitas SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah)	Maturiti level	Level	3 (Nilai 3,0375)	3 (Nilai 3,29)	3 (Nilai 3,2044)	3 (Nilai 3,298)
		Level MRI (Manajemen Resiko Indeks)	Level	<i>belum dinilai</i>	2 (Nilai 2,83)	2 (Nilai 2,632)	2 (Nilai 2,86)
2	Meningkatnya kapabilitas APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah)	Internai Audit Capability Model (IACM)	Level	3 (Nilai 3,00)	3 (Nilai 3,00)	3 (Nilai 3,00)	3 (Nilai 3,00)
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Persentase OPD yang mendapat nilai SAKIP A	%	73,76 (Kategori BB)	74,46 (Kategori BB)	74,47 (Kategori BB)	74,94 (Kategori BB)
4	Pengendalian Korupsi	Nilai Indeks Efektifitas Pengendalian Korupsi (IEPK)	Level	<i>belum dinilai</i>	2 (Nilai 2,38)	2 (Nilai 2,36)	2 (Nilai 2,45)

Dari tabel 1.1 di atas tampak bahwa secara umum realisasi pencapaian Kinerja Kantor Inspektorat stagnan di level dan kategori yang sama sejak tahun 2021 sampai 2024. Namun poin yang menjadi perhatian Penulis adalah penilaian Internal Audit Capability Model (IACM) yang stagnan di level 3 (Integrated). Poin ini membahas mengenai Kapabilitas APIP yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau. Ada 5 tingkatan level dalam Kapabilitas APIP dengan urutan dari terendah hingga tertinggi adalah : Level 1 (Initial), Level 2 (Infrastructure), Level 3 (Integrated), Level 4 (Managed) dan Level 5 (Optimizing).

Protected by PDF Anti-Copy Free

Menurut Peraturan BPKP Nomor 8 Tahun 2021, Kapabilitas APIP adalah kemampuan APIP untuk melaksanakan aktivitas pengawasan yang ditunjang dengan dukungan pengawasan yang baik sehingga dapat mendorong hasil pengawasan yang berkualitas yang dapat mewujudkan perannya secara efektif. Sehingga tergambar bahwa kualitas pengawasan SDM yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau masih belum maksimal karena sejak tahun 2021 sampai dengan 2024 masih stagnan di level 3 (Integrated).

Luasnya cakupan pengawasan yang harus dilakukan oleh Inspektorat Kota Lubuk Linggau tidak sebanding dengan jumlah Auditor dan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah (PPUPD) yang ada, sehingga kerap menjadi kendala dalam melakukan optimalisasi pelaksanaan proses pengawasan.

Tabel 1.2 Jumlah dan Kebutuhan Auditor Inspektorat Kota Lubuk Linggau

NO	JENJANG JABATAN	JUMLAH	KEBUTUHAN	SELISIH
1	Auditor Ahli Madya	6	6	0
2	Auditor Ahli Muda	14	18	-4
3	Auditor Ahli Pertama	6	36	-30
JUMLAH		26	60	-34

Sumber : Surat BPKP Nomor : HK. 01.01/S-698/K/JF/2023 tanggal 27 September 2023

Berdasarkan tabel 1.2 tampak bahwa jumlah Auditor yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau masih belum memenuhi rekomendasi dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Jumlah Auditor Ahli Muda yang direkomendasikan oleh BPKP adalah 18 orang, sedangkan jumlah Auditor Ahli Muda yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau hanya 14 orang. Yang lebih ekstrim lagi, jumlah Auditor Ahli Pertama yang

direkomendasikan oleh BPKP adalah 36 orang, sedangkan jumlah Auditor Ahli Pertama yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau hanya 6 orang.

Tabel 1.3 Jumlah dan Kebutuhan PPUPD Inspektorat Kota Lubuk Linggau

NO	JENJANG JABATAN	JUMLAH	KEBUTUHAN	SELISIH
1	PPUPD Ahli Madya	1	9	-8
2	PPUPD Ahli Muda	3	15	-12
3	PPUPD Ahli Pertama	1	24	-23
JUMLAH		5	48	-43

Sumber : Surat Kemendagri Nomor : 800.1.2.1/3114/IJ tanggal 9 November 2022

Sama seperti Auditor, berdasarkan tabel 1.3 jumlah Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah (PPUPD) juga masih jauh dari jumlah kebutuhan yang direkomendasikan oleh Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Jumlah PPUPD Madya yang direkomendasikan oleh Kemendagri adalah 9 orang, sedangkan jumlah PPUPD Madya yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau hanya 1 orang. Jumlah PPUPD Muda yang direkomendasikan oleh Kemendagri adalah 15 orang, sedangkan jumlah PPUPD Muda yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau hanya 3 orang. Dan jumlah PPUPD Pertama yang direkomendasikan oleh Kemendagri adalah 24 orang, sedangkan jumlah PPUPD Pertama yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau hanya 1 orang. Sebagai informasi, saat ini pegawai di Kantor Inspektorat Kota Lubuk linggau berjumlah 44 orang yang terdiri dari 7 Pegawai Struktural, 31 APIP baik dari Auditor maupun PPUPD, dan 7 Fungsional Umum. Maka potensi untuk menambah jumlah anggota APIP bisa diambil dari Fungsional Umum ini, karena dari 7 orang Fungsional Umum, 6 orang Fungsional Umum sudah memenuhi syarat untuk bisa diikutkan ke Diklat Pembentukan Auditor atau PPUPD Pertama.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Selain jumlah pegawai, hal lain yang menjadi hambatan dan kendala
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 dalam meningkatkan kualitas pengawasan adalah pemenuhan kompetensi (diklat
 dan keahlian teknis) yang dimiliki oleh auditor masih belum maksimal.

Tabel 1.4 Pemenuhan Kompetensi Auditor Inspektorat Kota Lubuk Linggau

NO	INISIAL NAMA	GOL	JABATAN	JUMLAH STANDAR KOMPETENSI		JUMLAH KOMPETENSI YANG DIKUTI		CAPAIAN
				DIKLAT	KEAHLIAN TEKNIS	DIKLAT	KEAHLIAN TEKNIS	
1	NM	IV.c	Auditor Madya	2	8	2	4	60%
2	SA	IV.a	Auditor Madya	6	9	6	4	67%
3	FPA	IV.a	Auditor Madya	6	9	6	5	73%
4	A	III.d	Auditor Muda	6	9	6	5	73%
5	PW	III.d	Auditor Muda	6	9	6	3	60%
6	TO	III.d	Auditor Muda	6	9	6	4	67%
7	AE	III.d	Auditor Muda	6	9	6	2	53%
8	S	III.c	Auditor Muda	4	9	4	3	54%
9	YSP	III.c	Auditor Muda	4	8	4	4	67%
10	ES	III.c	Auditor Muda	4	10	4	1	36%
11	EP	III.c	Auditor Muda	4	10	4	2	43%
12	Y	III.c	Auditor Muda	4	10	4	3	50%
13	D	III.c	Auditor Muda	4	10	4	3	50%
14	DAA	III.c	Auditor Muda	4	9	4	1	38%
15	IN	III.c	Auditor Muda	4	9	4	3	54%

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove Watermark)

NO	INISIAL NAMA	GOL	JABATAN	JUMLAH STANDAR KOMPETENSI		JUMLAH KOMPETENSI YANG DIKUTI		CAPAIAN
				DIKLAT	KEAHLIAN TEKNIS	DIKLAT	KEAHLIAN TEKNIS	
16	NF	III.c	Auditor Muda		8	4	4	67%
17	NNK	III.c	Auditor Muda	4	8	4	1	42%
18	KM	III.c	Auditor Muda	4	8	4	4	67%
19	WH	III.c	Auditor Pertama	4	9	4	0	31%
20	RD	III.b	Auditor Pertama	4	8	2	3	42%
21	KKD	III.b	Auditor Pertama	4	9	2	2	31%
22	LN	III.b	Auditor Pertama	4	9	2	2	31%
23	NF	III.a	Auditor Pertama	2	9	2	0	18%
24	AS	III.a	Auditor Pertama	2	8	2	2	40%
25	YH	III.a	Auditor Pertama	2	9	2	0	18%
26	SAP	III.a	Auditor Pertama	2	9	2	0	18%
Rata - Rata Pemenuhan Diklat dan Keahlian Teknis Auditor								48%

Sumber : Hasil evaluasi BPKP pada Akhir Tahun 2024

Dari tabel 1.4 di atas tampak bahawa rata – rata pemenuhan kompetensi baik diklat maupun keahlian teknis para auditor di akhir tahun 2024 hanya 48% dari yang direkomendasikan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. Jika kita bahas potensi SDM di Inspektorat Kota Lubuk Linggau berdasarkan usia, masih ada potensi yang sangat baik untuk meningkatkan kualitas pengawasan melalui diklat dan pelatihan teknis karena SDM di Inspektorat Kota Lubuk Linggau didominasi oleh usia produktif. Berdasarkan data kepegawaian sampai dengan tahun 2025, dari 6 Auditor Madya, ada 4 orang

yang masih berusia di bawah 40 tahun, dari 14 Auditor Muda, ada 12 orang yang masih berusia di bawah 44 tahun, dan semua Auditor Pertama masih berusia di bawah 40 tahun. Sedangkan PPUPD, 1 orang PPUPD Madya baru berusia 49 tahun, dari 3 PPUPD Madya lainnya berusia 43 dan 44 tahun, dan 1 PPUPD Pertama masih berusia 45 tahun.

Setelah sedikit membahas mengenai potensi SDM yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau, ada peluang yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kemampuan SDM yaitu dengan mengikutsertakan SDM ke diklat dan pelatihan teknis sesegera mungkin. Berdasarkan Permendagri Nomor 15 Tahun 2023, seharusnya setiap tahunnya Inspektorat Kota Lubuk Linggau memperoleh anggaran minimal 0,75% dari nilai total APBD Kota Lubuk Linggau. Namun di tahun 2024 anggaran yang dikelola Inspektorat Kota Lubuk Linggau hanya Rp 4.999.999.765 (0,499% dari APBD Kota Lubuk Linggau tahun 2024), dan alokasi anggaran untuk pendidikan dan pelatihan adalah sebesar Rp. 392.532.000 (7,851% dari anggaran yang dikelola Inspektorat Kota Lubuk Linggau). Dengan menambah jumlah alokasi anggaran untuk pendidikan dan pelatihan, maka diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengawasan yang dilakukan oleh SDM yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau.

Selain itu, peluang untuk meningkatkan pengawasan dapat dilakukan dengan melakukan penguatan kapasitas SDM melalui kolaborasi dan kemitraan dengan Lembaga lain, peningkatan kompetensi dengan mengikuti diklat dan pelatihan gratis dan pengembangan kompetensi dengan melakukan pelatihan di kantor sendiri (PKS). Dengan memadukan potensi SDM yang ada dan memanfaatkan peluang yang tersedia, maka diharapkan mengoptimalkan kinerja

SDM yang ada serta dapat menjadi *trigger* bagi SDM Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk bisa meningkatkan kualitas pengawasannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk memanfaatkan SDM yang ada agar bisa memberikan kinerja terbaik, agar dapat meningkatkan kualitas pengawasannya dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, rumusan judul pada penelitian ini adalah **“Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kualitas Pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau”**.

B. Fokus dan Subfokus Penelitian

Fokus Penelitian :

Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kualitas Pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau.

Subfokus Penelitian :

1. Kualitas hasil pengawasan sumber daya manusia yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau
2. Pengelolaan dan potensi sumber daya manusia yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau
3. Peluang untuk mengoptimalisasikan sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
4. Hambatan dan tantangan dalam proses mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Kantor

Inspektorat Kota Lubuk L



C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kualitas hasil pengawasan sumber daya manusia yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
2. Bagaimana pengelolaan dan potensi sumber daya manusia yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
3. Peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk meningkatkan kualitas pengawasan dengan sumber daya manusia yang ada?
4. Apa saja hambatan dan tantangan dalam meningkatkan Kualitas Pengawasan dengan sumber daya manusia yang ada?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana kualitas hasil pengawasan sumber daya manusia yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau
2. Untuk mengetahui bagaimana pengelolaan dan potensi sumber daya manusia yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau
3. Untuk mengetahui peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk meningkatkan kualitas pengawasan dengan sumber daya manusia yang ada
4. Untuk mengetahui apa saja hambatan dan tantangan dalam meningkatkan Kualitas Pengawasan dengan sumber daya manusia yang ada.

E. Manfaat Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat untuk Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau agar bisa mengoptimalkan pengelolaan SDM yang ada untuk meningkatkan kualitas pengawasannya sehingga hasil penilaian Kapabilitas APIP (IACM) bisa tercapai dengan lebih baik. Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi bahan rujukan bagi Organisasi yang ingin meningkatkan kinerja pegawainya atau Peneliti lain yang ingin melakukan penelitian yang lebih mendalam.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat diterapkan tidak hanya di Inspektorat Kota Lubuk Linggau, melainkan juga dapat diterapkan di Organisasi lain yang ingin mengoptimalkan pengelolaan SDM yang ada agar bisa meningkatkan kualitas pengawasan atau kinerja secara lebih baik.



A. Deskripsi Konseptual Fokus dan Subfokus

1. Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia optimalisasi adalah berasal dari kata dasar optimal yang berarti terbaik, tertinggi, paling menguntungkan, menjadikan paling baik, menjadikan paling tinggi, pengoptimalan proses, cara, perbuatan mengoptimalkan (menjadikan paling baik, paling tinggi, dan sebagainya), sehingga optimalisasi adalah suatu tindakan, proses, atau metodologi untuk membuat sesuatu (sebagai sebuah desain, sistem, atau keputusan) menjadi lebih/sepenuhnya sempurna, fungsional, atau lebih efektif. Optimalisasi berdasarkan pendapat Poerdwadarminta dalam Ali (2014) adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan, jadi optimalisasi merupakan pencapaian hasil sesuai harapan secara efektif dan efisien”. Optimalisasi banyak diartikan sebagai ukuran dimana semua kebutuhan dapat dipenuhi dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan.

Berdasarkan pendapat Winardi dalam Ali (2014), optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan jika dipandang dari sudut usaha. Optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Secara umum, pengelolaan merupakan kegiatan merubah sesuatu hingga menjadi baik berat memiliki nilai-nilai yang tinggi dari semula.

Pengelolaan dapat juga diartikan sebagai proses yang memberikan pengawasan pada sumber daya yang terlibat dalam pelaksanaan kebijaksanaan dan pencapaian tujuan. Kata pengelolaan sama artinya dengan “Manajemen” berasal dari Bahasa Italia “maneggiare” artinya mengendalikan, dalam Bahasa Inggris “Management” artinya adalah pengelolaan. Secara etimologi, Management berasal dari kata “manage” yang berarti mengelola, pemimpin, membimbing atau mengatur.

Menurut Ronald dalam Alfian Erwinsyah (2017) pengelolaan adalah sebagai suatu kemampuan untuk mencapai tujuan sehingga memperoleh suatu hasil melalui suatu kegiatan sekelompok orang lain. Jadi, definisi pengelolaan sendiri adalah bagaimana seorang pemimpin mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dengan optimal, sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Eri Susan (2019) sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. SDM merupakan elemen utama dalam sebuah organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang, karena sumberdaya manusia merupakan pelaksana dari unsur pengembangan yang lain.

Menurut Sayuti Hasibuan (2000) pengelolaan SDM berarti penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free
 menyatakan bahwa SDM yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik –
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 baiknya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Eddin dalam Hasibuan (2000) manajemen SDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, integrasi, kompensasi, pemeliharaan tenaga kerja, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, Penulis menyimpulkan bahwa optimalisasi pengelolaan SDM adalah suatu cara atau metodologi untuk memanfaatkan SDM yang ada agar bisa memberikan kinerja terbaik demi tercapainya tujuan organisasi ditempatnya bekerja.

b. Fungsi dan Tujuan Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2020) menyatakan bahwa fungsi manajemen SDM adalah :

- 1) Perencanaan, ialah pengaturan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi.
- 2) Pengorganisasian, terbentuk dalam bagan organisasi untuk menentukan aktivitas menentukan pembagian kerja, ikatan kerja, integrasi, pendelegasian wewenang, dan koordinasi.
- 3) Pengarahan, ialah tindakan mengarahkan seluruh pekerja supaya mau bekerjasama membantu perusahaan mencapai tujuannya.
- 4) Pengendalian, ialah proses mengatur seluruh karyawan untuk memastikan bahwa mereka mengikuti aturan dan tidak melakukan

Protected by PDF Anti-Copy Free

kesalahan. Seperti kehadiran, disiplin, berperilaku baik, menyelesaikan pekerjaan, bekerjasama dan menjaga keadaan lingkungan kerja.

- 5) Pengadaan, ialah proses rekrutmen, seleksi, penempatan, induksi, dan orientasi karyawan untuk memenuhi persyaratan perusahaan.
- 6) Pengembangan, ialah cara paling umum untuk mengembangkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral melalui pelatihan dan pembelajaran.
- 7) Kompensasi, ialah pemberian imbalan secara langsung dan berimplikasi sebagai uang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada organisasi.
- 8) Penginegrasian, ialah proses menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawannya menjadi suatu kerjasama yang menguntungkan kedua belah pihak.
- 9) Pemeliharaan, ialah aktivitas menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental maupun loyalitas pekerja supaya dapat terus bekerja sama hingga pensiun.
- 10) Kedisiplinan, ialah kemauan dan kesadaran untuk menyesuaikan diri dengan pedoman organisasi dan kebiasaan yang berlaku.
- 11) Pemberhentian, ialah pemutusan ikatan kerja karyawan dengan perusahaan. Dikarenakan oleh keinginan pekerja dan organisasi, penyelesaian perjanjian kerja, pensiun, dan berbagai alasan lainnya.

Adapun tujuan umum dari manajemen SDM menurut Wukir (2013) yaitu :

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- 1) Mengatur dan menjaga ketersediaan inventaris tenaga kerja yang kemudian dapat menjamin kelancaran kerja dalam organisasi.
 - 2) Memberikan pelatihan sebagai cara pengembangan keahlian, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kinerja individu dan organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.
 - 3) Merancang skema benefit pegawai untuk meningkatkan kerjasama organisasi pegawai.
 - 4) Untuk memastikan dan meningkatkan kualitas kerja yang berpengaruh terhadap persepsi karyawan mengenai kondisi fisik dan psikologi mereka di lingkungan kerja.
 - 5) Untuk membantu penerapan nilai-nilai dan perilaku etis diantara karyawan baik didalam maupun diluar organisasi.

c. Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Anthony, Parrewe dan Karmar (2013) mengatakan bahwa strategi adalah formulasi misi dan tujuan organisasi, termasuk didalamnya adalah rencana aksi untuk mencapai tujuan dengan cara eksplisit yang mempertimbangkan kondisi persaingan dan pengaruh kekuatan dari luar organisasi yang secara langsung atau tidak berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi. Sedangkan menurut David (2010) strategi adalah cara untuk mencapai tujuan jangka panjang, strategi bisnis bisa berupa perluasan geografis, disersifikasi, akuisisi, pengembangan produk, penetrasi pasar, rasionalisasi karyawan, divestasi, likuidasi dan *joint venture*.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Lampubison (2016) mengatakan bahwa strategi SDM menekankan (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) perlunya perencanaan SDM dan penerapan strategi yang akan dirumuskan dalam konteks strategi organisasi. Strategi ini secara keseluruhan tanggap terhadap perubahan lingkungan eksternal organisasi sehingga membutuhkan interpretasi dan adaptasi oleh praktisi untuk memastikan kesesuaian antara strategi SDM dan rencana bisnis organisasi. Dengan demikian tema keseluruhan strategi manajemen SDM adalah integrasi dari kepatuhan semua fungsi SDM untuk tujuan organisasi yang luas dan tanggap terhadap lingkungan eksternal.

Boxal dan Purcell (2003) berpendapat bahwa adalah mungkin untuk menemukan strategi dalam setiap bisnis karena strategi tertanam dalam pilihan penting pada jiwa setiap manager dan staf dari perusahaan tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Hal ini disebut oleh mereka sebagai pilihan strategi perusahaan. Dimensi lebih lanjut adalah strategi diarahkan untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi serta memproduksi keuntungan yang berkelanjutan bagi organisasi.

Sedangkan menurut Nankervis, Compton dan Baird (2000) ada tiga jenis hubungan antara SDM dan strategi organisasi, yaitu :

- 1) Akomodatif. Pada jenis ini strategi SDM mengikuti strategi organisasi, mengakomodasi kebutuhan staf dari strategi bisnis yang sudah dipilih. Dalam hal ini, menunjukkan bahwa strategi SDM mengikuti strategi bisnis organisasi

- 2) **Interaktif**. Jenis ini ditandai sebagai proses komunikasi dua arah antara SDM dan perencanaan perusahaan dimana SDM memberikan kontribusi untuk beradaptasi terhadap keseluruhan strategi. Untuk jenis ini, manajemen SDM harus yakin bahwa manajemen SDM merupakan kontributor aktif dalam pengembangan strategi dan eksekusi.
- 3) **Terintegrasi**. Jenis ini merupakan penerapan proses strategi secara keseluruhan baik interaksi formal maupun informal yang secara nyata merefleksikan strategi manajemen SDM dalam praktek. Tingkat keterlibatan akan meluas sepenuhnya ke SDM yang diwakili personil tingkat manajemen senior dan SDM secara aktif berpartisipasi dalam keputusan strategis, bahkan mungkin melibatkan janji SDM kepada dewan direksi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, Penulis menyimpulkan bahwa strategi pengelolaan SDM dimulai dari membuat perencanaan yang memperhitungkan faktor internal dan faktor eksternal yang kemudian diformulasikan ke dalam visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Chaerul Rizky dkk (2024), beberapa langkah yang perlu dilakukan dalam optimalisasi manajemen SDM untuk kesejahteraan stakeholder adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan Analisis Jabatan (JOB Analysis):

Analisis jabatan merupakan proses yang lebih dari sekadar membuat daftar tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang karyawan. Ini

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Juga mencakup pemahaman mendalam tentang konteks pekerjaan, seperti lingkungan kerja, hubungan kerja, dan persyaratan fisik atau mental yang diperlukan. Selain itu, analisis jabatan juga memperhatikan aspek-aspek psikologis dan sosial, seperti interaksi dengan rekan kerja, tingkat otonomi, dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan. Dengan memahami secara komprehensif apa yang dibutuhkan oleh setiap posisi, organisasi dapat memastikan bahwa pengelolaan SDM mereka sesuai dengan kebutuhan dan tujuan strategis mereka.

2) Perencanaan Tenaga Kerja:

Perencanaan tenaga kerja tidak hanya melibatkan penentuan jumlah karyawan yang dibutuhkan oleh organisasi, tetapi juga memperhatikan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnis. Selain itu, perencanaan tenaga kerja yang efektif juga mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi ketersediaan tenaga kerja, seperti tren pasar tenaga kerja, perubahan demografis, dan perkembangan teknologi. Dengan memiliki perencanaan tenaga kerja yang matang, organisasi dapat mengantisipasi kebutuhan mereka di masa depan dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan bahwa mereka memiliki tim yang terampil dan beragam.

3) Perekrutan dan Seleksi:

Proses perekrutan dan seleksi merupakan tahap awal dalam membangun tim yang berkualitas. Selama proses perekrutan, penting untuk menggunakan strategi yang beragam untuk menjangkau calon

Protected by PDF Anti-Copy Free
 karyawan yang potensial, termasuk penggunaan platform online,
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 jaringan profesional, dan kerjasama dengan lembaga pendidikan. Selain

itu, dalam proses seleksi penting untuk memiliki kriteria yang jelas dan objektif untuk menilai potensi, keterampilan, dan kecocokan budaya organisasi dari calon karyawan. Dengan pendekatan yang cermat dan terstruktur dalam perekrutan dan seleksi, organisasi dapat memastikan bahwa mereka mendapatkan individu yang tepat untuk memenuhi kebutuhan mereka.

4) Pelatihan dan Pengembangan:

Program pelatihan dan pengembangan adalah investasi jangka panjang yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengembangkan potensi mereka. Selama pelatihan, penting untuk memberikan materi yang relevan dan praktis yang dapat diterapkan langsung dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, pelatihan yang interaktif dan partisipatif dapat membantu dalam membangun keterampilan baru dan meningkatkan motivasi karyawan. Di sisi lain, pengembangan karyawan juga penting untuk memastikan bahwa mereka memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam karir mereka. Program pengembangan dapat mencakup mentoring, pembelajaran berkelanjutan, dan rotasi pekerjaan untuk membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka.

5) Perencanaan Karir:

Perencanaan karir adalah bagian integral dari manajemen SDM yang bertujuan untuk membantu karyawan mengembangkan jalur karir yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Jelas dan memenuhi aspirasi mereka. Organisasi perlu menyediakan informasi dan dukungan yang cukup kepada karyawan untuk membantu mereka memahami karir yang tersedia dan langkah-langkah yang perlu mereka ambil untuk mencapainya. Selain itu, penting untuk memiliki proses yang terbuka dan transparan dalam perencanaan karir, sehingga karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai tujuan mereka. Dengan memberikan perencanaan karir yang jelas, organisasi dapat memperkuat keterikatan karyawan dan memastikan retensi yang lebih baik dalam jangka panjang.

6) Penilaian Kerja dan Kompensasi:

Penilaian kinerja adalah proses penting untuk mengevaluasi kontribusi dan pencapaian karyawan terhadap tujuan organisasi. Penilaian kinerja yang efektif membutuhkan kriteria yang jelas dan terukur, serta umpan balik yang konstruktif dan berkelanjutan kepada karyawan. Selain itu, penting untuk melibatkan karyawan dalam proses penilaian untuk meningkatkan keadilan dan kepercayaan dalam sistem evaluasi. Setelah penilaian kinerja dilakukan, organisasi perlu memiliki sistem kompensasi yang adil dan transparan yang mempertimbangkan kontribusi dan kinerja karyawan. Kompensasi yang kompetitif dan sejalan dengan pasar tenaga kerja dapat menjadi faktor motivasi yang kuat bagi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Dengan menerapkan penilaian kinerja dan system kompensasi yang efektif, organisasi dapat memelihara kesejahteraan karyawan dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

meningkatkan retensi tenaga kerja yang berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

7) Hubungan Industri



Hubungan industri pada interaksi antara manajemen, serikat pekerja, dan karyawan dalam konteks perburuhan. Memelihara hubungan industrial yang harmonis dan saling menguntungkan adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif. Hal ini melibatkan pembangunan komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan serikat pekerja, serta penyelesaian konflik secara konstruktif melalui negosiasi dan mediasi. Dengan membangun hubungan industrial yang baik, organisasi dapat menciptakan kondisi yang kondusif untuk kerjasama antara berbagai pihak dan mengatasi perbedaan kepentingan dengan cara yang menguntungkan semua pihak terlibat.

8) Pemutusan Hubungan Kerja:

Meskipun menjadi langkah terakhir, terkadang pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak dapat dihindari dalam situasi tertentu, seperti restrukturisasi organisasi atau penurunan kinerja. Namun, penting untuk memastikan bahwa proses PHK dilakukan secara adil, etis, dan sesuai dengan hukum yang berlaku. Ini melibatkan penyusunan prosedur yang jelas dan transparan untuk PHK, memberikan dukungan dan bantuan kepada karyawan yang terkena dampak, serta memastikan bahwa keputusan PHK dibuat berdasarkan kriteria yang obyektif. Selain itu, organisasi juga perlu memperhatikan reputasi dan dampak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sosial dari PHK, serta menjaga hubungan baik dengan karyawan yang tersisa dan komunitas sekitar. Dengan mengelola PHK dengan bijaksana, organisasi dapat mengurangi dampak negatifnya dan meminimalkan gangguan terhadap produktivitas dan moral karyawan.



2. Indikator Kinerja Utama

a. Teori Indikator Kinerja

Indikator kinerja (*performance indicators*) sangat berkaitan dengan penilaian kinerja (*performance appraisal*). Indikator kinerja merupakan titik awal proses penilaian kinerja, yaitu dengan melihat hasil capaian kinerja terhadap indikator kinerja utama (*key performance indicators*). Para ahli mengemukakan berbagai indikator kinerja sebagai berikut :

T.R. Michel dalam Rizky (2015) memaparkan lima indikator kinerja meliputi : kualitas pelayanan (*quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan apakah dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar hasil pekerjaan.

Komunikasi (*communication*), yaitu tolak ukur kemampuan pegawai dalam berkomunikasi kepada konsumen. Kecepatan (*promptness*), yaitu melihat kecepatan bekerja pegawai yang diukur oleh tingkat waktu tertentu, sehingga seorang pegawai dituntut untuk mampu bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.

Kemampuan (*capability*), yaitu kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dengan sumber daya yang ada. Inisiatif (*initiative*), yaitu kemampuan pegawai untuk bisa menyelesaikan

Protected by PDF Anti-Copy Free
 masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaan.
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Stephen P. Robbins (2006) mengemukakan lima indikator kinerja pegawai, yaitu : Kualitas (Quality). Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

Kuantitas (*quantity*). Merupakan jumlah pekerjaan yang mampu dihasilkan oleh pegawai yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Ketepatan waktu (*punctuality*). Merupakan tingkat aktivitas yang bisa diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dari sudut pandang koordinasi dengan hasil keluaran (*output*) serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas lain.

Efektivitas (*effectivity*). Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) yang mampu dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya yang ada.

Kemandirian (*self sufficiency*). Merupakan tingkat ketidakbergantungannya seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerjanya. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi.

Bernardin (2015) menjabarkan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, sebagai berikut : kualitas (*quality*). Kualitas

terkait dengan proses atau hasil kerja yang mendekati sempurna/ ideal
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 sesuai standar yang telah ditetapkan dalam memenuhi maksud dan tujuan

organisasi.



Kuantitas (*quantity*). Kuantitas melihat jumlah satuan atau kuantifikasi pekerjaan yang berhasil dihasilkan.

Ketepatan waktu (*timeliness*). Ketepatan waktu berhubungan dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk (output).

Efektivitas biaya (*cost effectiveness*). Efektivitas biaya terkait dengan tingkat penggunaan sumber - sumber organisasi (orang, uang, material dan teknologi) dalam upaya untuk memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Pengawasan (*supervision*). Pengawasan mampu menilai bagaimana kemampuan individu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa adanya assistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.

Dampak antar individu (*interpersonal impact*). Terkait dengan kemampuan individu dalam memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara sesama rekan kerja dan bawahan.

Dari berbagai pendapat para ahli mengenai indikator kinerja, maka Peneliti memberikan simpulan mengenai indikator kinerja sebagai berikut:
 : Kualitas (*quality*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan harus memenuhi standar yang telah disepakati dan ditetapkan oleh organisasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Komunikasi (*communication*), yaitu kemampuan pegawai untuk menyerap dan menyampaikan informasi yang diterima baik dari internal maupun eksternal. Kecepatan (*promptness*), yaitu melihat kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.



Kemampuan (*capability*), yaitu kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk melakukan pekerjaan. Inisiatif (*initiative*), yaitu dorongan dari diri pegawai sendiri untuk bisa menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar bisa melaksanakan pekerjaan dengan sebaik baiknya.

b. Indikator Kinerja Utama

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (2008), dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU).

Untuk itu pertama kali yang perlu dilakukan instansi pemerintah adalah menentukan apa yang menjadi kinerja utama dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Kinerja utama dari instansi adalah hal utama yang akan diwujudkan oleh instansi yang bersangkutan, atau untuk mewujudkan apa yang instansi pemerintah bentuk, yang menjadi *core areal business* dan tertuang dalam tugas dan fungsi serta kewenangan utama instansi pemerintah.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Dengan demikian kinerja utama terdandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, sehingga IKU (*Key Performance*

Indicator) merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Keputusan Inspektur Kota Lubuk Linggau nomor 700/10/KPTS/INSP/2023 yang dimaksud dengan indikator kinerja utama (IKU) adalah acuan kinerja yang digunakan oleh Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau dalam menetapkan Rencana Kinerja dan Anggaran, menyusun dokumen Penetapan Kinerja, menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta evaluasi Pencapaian Kinerja sesuai dengan dokumen Rencana Strategis Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau;

Tujuan dari ditetapkannya indikator kinerja utama bagi setiap instansi pemerintah adalah:

- 1) Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik;
- 2) Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

c. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu maupun kinerja organisasi baik secara parsial maupun keseluruhan. Faktor

Protected by PDF Anti-Copy Free
yang mempengaruhi dapat berasal dari dalam (Internal) maupun dari luar organisasi (eksternal).
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kasmir (2016) menjelaskan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja berikut : Kemampuan dan keahlian. Merupakan kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun semakin rendah kemampuan dan keahlian seseorang maka hasil pekerjaan akan semakin buruk.

Pengetahuan. Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik pasti akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

Rancangan kerja. Merupakan rancangan pekerjaan yang dapat memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut sesuai standar yang ditetapkan.

Kepribadian. Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki oleh seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda - beda. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, tentunya akan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

Motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat,

Protected by PDF Anti-Copy Free
 baik dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka pegawai akan
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Kepemimpinan. Suatu pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing pastinya akan membuat pegawai senang dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

Gaya kepemimpinan. Berbeda dengan kepemimpinan, gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

Budaya organisasi. Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi.

Kepuasan kerja. Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan duka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira dalam melakukan pekerjaan, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

Lingkungan kerja. Merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

Loyalitas. Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus memberikan kinerja terbaik sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

Komitmen. Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam melakukan pekerjaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free
Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
dibuatnya (perjanjian kinerja).

Disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa disiplin terhadap waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan tanggungjawabnya.

Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2015) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, sebagai berikut : kapasitas untuk berkinerja berhubungan erat dengan seberapa baik keterampilan, kemampuan dan pengalaman individu yang berhubungan dengan pekerjaan. Tingkat kinerja yang tinggi hanya mungkin dicapai jika seorang pegawai tahu apa yang seharusnya dilakukan dan tidak dilakukan.

Kesempatan untuk berkinerja juga merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja. Agar pegawai memiliki kesempatan untuk berkinerja, maka manajemen harus menyiapkan fasilitas yang memadai, peralatan berteknologi, keputusan yang baik mengenai kinerja, sikap yang baik dan dorongan untuk selalu berubah.

Kemauan. Yaitu kesediaan seorang pegawai untuk berkinerja baik dalam pekerjaannya, kemampuan untuk mengombinasikan antara kapasitas dan kesempatan yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja tinggi serta tekad kuat yang dimiliki pegawai dalam bekerja.

Wood dalam Busro (2018) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut : kemampuan manajemen waktu dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free
menyebabkan kelelahan dan manajemen stress. Artinya ketika
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
pegawai tidak mampu mengelola waktu dengan baik, maka akan
cenderung memiliki tingkat stress yang tinggi. Sebaliknya pegawai yang
mampu mengelola waktu dengan baik, maka cenderung memiliki tingkat
stress yang rendah. Jadi manajemen waktu yang baik menjadi kunci
kesuksesan dan kesempurnaan dalam melaksanakan pekerjaan.

Peneliti memberikan kesimpulan mengenai faktor-faktor yang
memengaruhi kinerja sebagai berikut: tujuan. Tujuan merupakan target
hasil yang ingin dicapai yang harus didefinisikan secara jelas, agar dapat
dipahami oleh seluruh pegawai yang ada dalam organisasi.

Kemampuan dan keahlian merupakan hal mendasar dalam
pelaksanaan kinerja. Setiap pegawai wajib memiliki kemampuan dan
keahlian yang memadai untuk melaksanakan tugas dan
tanggungjawabnya.

Kemauan merupakan faktor penting yang akan mendorong proses
kinerja berlangsung dengan baik. Tanpa adanya kemauan, proses kinerja
akan menjadi sulit meskipun faktor pendukung lainnya seperti
pengetahuan, fasilitas dan metode kerja telah tersedia.

Sistem manajemen. Kinerja membutuhkan pengaturan yang
terintegrasi antar bagian yang ada dalam organisasi. Sistem manajemen
kinerja yang dikombinasikan dengan teknologi informasi merupakan hal
mutlak dalam upaya efisiensi dan efektivitas kinerja individu maupun
organisasi.

d. **Kapabilitas APIP**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Menurut Peraturan BPKP Nomor 8 Tahun 2021, Kapabilitas APIP

adalah kemampuan APIP melaksanakan aktivitas pengawasan yang ditunjang dengan dukungan pengawasan yang baik sehingga dapat mendorong hasil pengawasan yang berkualitas agar dapat mewujudkan perannya secara efektif.

Berikut adalah penjelasan mengenai level kapabilitas APIP:

1) Initial (Level 1)

- a) APIP belum memiliki dasar yang kuat untuk melaksanakan pengawasan.
- b) Aktivitas pengawasan belum terstandarisasi dan belum efektif.
- c) Belum ada jaminan atas proses tata kelola yang sesuai peraturan.
- d) Potensi terjadinya korupsi dan pelanggaran belum dapat dicegah secara efektif.

2) Infrastructure (Level 2):

- a) APIP mulai mengembangkan infrastruktur pendukung pengawasan.
- b) Mulai ada upaya untuk menyusun standar dan prosedur pengawasan.
- c) Mulai ada upaya peningkatan kompetensi SDM APIP.
- d) Beberapa aktivitas pengawasan sudah mulai dilaksanakan, namun belum optimal.

3) Integrated (Level 3):

- a) APIP telah memiliki sistem pengawasan yang terintegrasi.
- b) Aktivitas pengawasan dilakukan secara terencana dan terstruktur.

Protected by PDF Anti-Copy Free

c) SLIP APIP memiliki kompetensi yang memadai.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d) APIP mampu memberikan keyakinan atas efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset organisasi, dan kepatuhan terhadap peraturan.



4) Managed (Level 4):

- a) APIP mampu mengelola seluruh aktivitas pengawasan secara profesional.
- b) Telah ada upaya perbaikan berkelanjutan dalam pelaksanaan pengawasan.
- c) APIP mampu memberikan rekomendasi perbaikan yang konstruktif.
- d) APIP telah menjadi mitra strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan.

5) Optimizing (Level 5):

- a) APIP telah mencapai tingkat kematangan tertinggi dalam pelaksanaan pengawasan.
- b) Sistem pengawasan APIP telah terintegrasi dengan baik dalam sistem manajemen organisasi.
- c) APIP secara aktif melakukan inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam pelaksanaan pengawasan.
- d) APIP mampu memberikan nilai tambah yang signifikan bagi organisasi.

3. Pengawasan

a. Pengertian APIP



Menurut Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2008 bahwa yang termasuk kedalam Aparatur Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden, Inspektorat Jenderal yang bertanggung jawab langsung kepada menteri / pimpinan lembaga, Inspektorat Provinsi yang bertanggung jawab langsung kepada gubernur dan Inspektorat Kabupaten / Kota yang bertanggung jawab langsung kepada bupati / walikota.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 220 tahun 2008, APIP adalah Instansi Pemerintah yang dibentuk dengan tugas melaksanakan pengawasan intern di lingkungan pemerintah pusat dan/atau pemerintah daerah, yang terdiri dari BPKP, Inspektorat Jenderal/Inspektorat/Unit Pengawasan Intern pada K/L/D dan Unit Pengawasan Intern pada Badan Hukum Pemerintah lainnya sesuai dengan peraturan perundangundangan.

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2021, yang dimaksud dengan Aparat Pengawas Internal Pemerintah yang selanjutnya disingkat APIP adalah inspektorat jenderal kementerian, unit pengawasan lembaga pemerintah nonkementerian, inspektorat provinsi, dan inspektorat kabupaten/kota. Namun dalam penelitian ini, APIP yang dimaksud adalah Inspektorat Kota Lubuk Linggau.

b. Fungsi dan Tujuan Pengawasan

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang penting, yang terdiri dari penentuan  dilaksanakan, menilai dan apabila perlu menerapkan tindakan  dan pada pokoknya dilakukan untuk mengusahakan apa yang telah dilaksanakan dapat terlaksana dengan baik dan benar. Fungsi utama pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pegawai yang bertanggung jawab bisa melaksanakannya dengan sebaik mungkin. Kinerja mereka dikontrol dengan sistem operasional dan prosedur yang berlaku, sehingga dapat disingkap kesalahan dan penyimpangan. Selanjutnya, diberikan tindakan korektif ataupun arahan kepada pakem yang berlaku.

Menurut Brantas (2006) fungsi pengawasan (*controlling*) adalah fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini sangat penting dan sangat menentukan pelaksanaan proses manajemen, karena itu harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Pengawasan ialah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

Secara filosofis dikatakan bahwa pengawasan sangat karena manusia pada dasarnya mempunyai sifat salah atau khilaf, sehingga manusia dalam organisasi perlu diawasi, bukan untuk mencari kesalahannya kemudian menghukumnya tetapi untuk mendidik dan membimbingnya. Husnaini (2001) menyatakan bahwa tujuan pengawasan adalah sebagai berikut:

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- 1) Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyelewengan, pemborosan dan hambatan.
 - 2) Mencegah terulangnya kesalahan penyelewengan, pemborosan dan hambatan.
 - 3) Meningkatkan kelancaran operasi perusahaan.
 - 4) Meningkatkan kinerja perusahaan.

Tujuan dari pengawasan menurut George Terry (2009) ialah supaya dewan manajemen mendapatkan gambaran keseimbangan kerja diantara unit-unit secara terpadu. Geogre juga mengatakan bahwa pengawasan hanya dapat dilakukan secara efektif apabila didukung oleh perencanaan dan kebijaksanaan.

Manullang (2001) menyebutkan tujuan pengawasan adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkan dengan apa yang seharusnya terjadi dengan maksud untuk secepatnya melaporkan penyimpangan atau hambatan pada pimpinan agar dapat diambil tindakan korektif yang perlu. Tujuan utama pengawasan untuk memahamai apa yang salah demi perbaikan dimasa yang akan datang dan mengarahkan seluruh kegiatan dalam rangka pelaksanaan dari pada suatu rencana sehingga dapat diharapkan suatu hasil yang maksimal.

c. Jenis Pengawasan

Menurut Handyaningrat dalam Moelyono (2017) pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Proses

pengawasan terdiri dari berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan agar tercapai sasaran yang diharapkan. Konsep rumusan pengawasan dikemukakan oleh Winandita (2016) yaitu sebagai berikut:

- a. Menetapkan standar atau dasar untuk pengawasan; dalam proses pengawasan, menekankan pentingnya menetapkan standar atau dasar yang jelas dan spesifik untuk mengawasi pelaksanaan tugas atau kegiatan. Standar ini harus sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, serta harus dapat diukur dan dinilai.
- b. Meneliti hasil yang dicapai; pengawasan juga melibatkan proses penelitian hasil yang dicapai. Dalam hal ini, pengawas harus memantau dan mengevaluasi hasil yang diperoleh untuk memastikan bahwa mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- c. Membandingkan pelaksanaan dengan standar, menetapkan perbedaannya (bila ada perbedaan); pengawasan juga melibatkan proses membandingkan pelaksanaan dengan standar yang telah ditetapkan. Jika terdapat perbedaan, maka pengawas harus menetapkan perbedaan tersebut dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengatasi perbedaan tersebut.
- d. Memperbaiki penyimpangan dengan tindakan-tindakan korektif; pengawasan melibatkan proses memperbaiki penyimpangan yang terjadi. Dalam hal ini, pengawas harus mengambil tindakan korektif yang diperlukan untuk mengatasi penyimpangan dan memastikan bahwa pelaksanaan tugas atau kegiatan kembali sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Sejalanjnya Payol dalam Harahap (2011) mengemukakan bahwa (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) pengawasan adalah upaya memeriksa semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perik dan dikeluarkan, dan prinsip yang dianut juga dimaksudkan untuk m kelemahan dan kesalahan agar dihindari kejadiannya dikemudian hari.

Adapun lenis-Jenis Pengawasan yang diatur dalam Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah adalah:

- 1) Pengawasan Refiensif adalah Pengawasan tentang Kebijakan Pemerintah Daerah berupa Perda dan, atau Keputusan Kepala Daerah serta DPRD dan Keputusan Pimpinan Daerah.
- 2) Pengawasan Fungsional adalah pengawasan terhadap pelaksanaan pemerintah yang dilakukan oleh lembaga/ Badan/ Unit yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan pengawsan melalui pemeriksaan, pengujian, penyusutan dan penilaian.
- 3) Pengawasan legislatif adalah pengawasan yang dilalakukan oleh DPRD, terhadap Pemerintah Daerah, sesuai dengan tugas wewenang dan haknya.

Dilihat dari segi pelaksanaannya pengawasan menjadi dua yaitu:

- 1) Pengawasan langsung adalah pengawas yang dilaksanakan langsung ditempat kegiatan, antara lain dengan Inspeksi.
- 2) Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan melalui pemantauan dengan cara mernpelajari laporan-laporan.

Dilihat dari segi organisasi yang melaksanakan pengawasan dibagi menjadi dua yaitu:

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- 1) Pengawasan internal adalah pengawasan yang dilakukan oleh satuan organisasi pengawas dalam organisasi yang bersangkutan atau aparat pengawas internal dalam suatu organisasi/instansi.
 - 2) Pengawas Eksternal adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawas diluar organisasi atau instansi yang diperiksa atau diawasi.

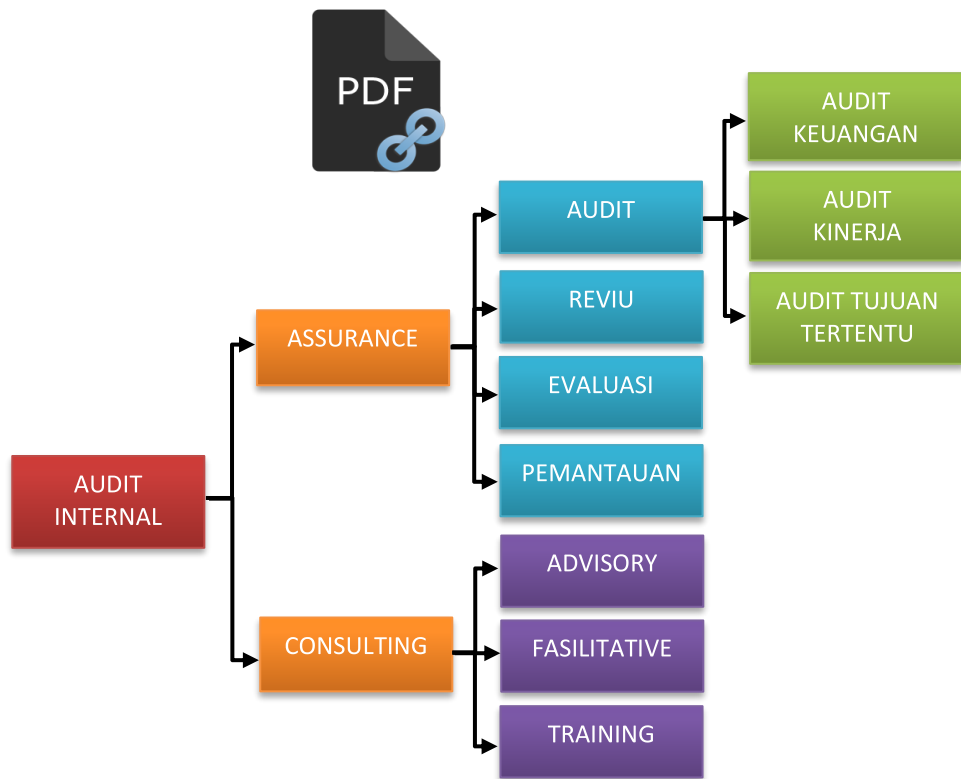
d. Pengawasan APIP

Definisi audit internal (pengawasan intern) menurut standar audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah : seluruh proses kegiatan audit, reuiu, pemantauan, evaluasi dan kegiatan pengawasan lainnya berupa asistensi, sosialisasi dan konsultasi terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan pemerintahan yang baik.

Sedangkan menurut The Institute of Internal Auditor's (IIA) mengatakan bahwa audit internal (pengawasan intern) adalah kegiatan konsultasi dan assurance independen yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan perbaikan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi untuk mencapai tujuannya melalui pendekatan yang sistematis dan disiplin dalam mengevaluasi dan meningkatkan efektifitas manajemen risiko, pengendalian dan proses tata kelola.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Lingkup pengawasan yang bisa dilakukan oleh Auditor menurut
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI) meliputi :



Gambar 2.1. Lingkup Penugasan Auditor Internal menurut AAIPI
Sumber: Buku Audit Intern BPKP (2014)

1) Jenis Kegiatan Auditor

a. Kegiatan *Assurance*

Menurut Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI), kegiatan *assurance* yang dilakukan oleh APIP meliputi kegiatan :

a) Audit

Audit adalah proses identifikasi masalah, analisis dan evaluasi bukti yang dilakukan secara independen, objektif dan professional berdasarkan standar audit untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, efektifitas, efisiensi dan keandalan informasi pelaksanaan

Protected by PDF Anti-Copy Free

tugas dan fungsi instansi pemerintahan. Jenis audit yang dapat dilakukan (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 APIP terbagi dalam tiga kelompok, yaitu audit keuangan, audit kinerja

dan audit dengan t tertentu.

b) Reviu



Reviu adalah penelaahan ulang bukti-bukti suatu kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan, standar, rencano atau norma yang telah ditetapkan.

c) Evaluasi

Evaluasi adalah rangkaian kegiatan membandingkan hasil/prestasi suatu kegiatan dengan standar, rencano atau norma yang telah ditetapkan dan menentukan faktor – faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan.

d) Pemantauan

Pemantauan adalah proses penilaian kemajuan suatu program / kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Masing – masing kegiatan *assurance* (audit, reviu, evaluasi dan pemantauan) memiliki derajat *assurance* yang berbeda sesuai sifat dan jumlah bukti yang akan diuji. Derajat *assurance* berbanding lurus dengan jumlah bukti yang dikumpulkan dan evaluasi, sebagaimana tergambar dalam tabel Berikut :

Tabel 2.1 Tingkatan Derajat *Assurance*

JENIS PENUGASAN	DERAJAT ASSURANCE	JUMLAH BUKTI YANG DIKUMPULKAN	SIFAT ASSURANCE
Audit	Tinggi	Banyak	Positif
Reviu	Sedang	Cukup Banyak	Negatif
<i>Assurance Lain</i>	Bervariasi	Bervariasi	Negatif

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Positif *Assurance* (biasa disebut *reasonable assurance* / jaminan memadai) diberikan oleh auditor internal untuk memberikan keyakinan bahwa informasi yang telah sesuai dengan kriteria. Sedangkan Negatif *Assurance* / jaminan terbatas yang diberikan oleh auditor yang hanya memberi keyakinan bahwa tidak ditemukan adanya penyimpangan / bukti adanya penyimpangan dari kriteria yang digunakan.

Tahap kegiatan *assurance* dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Perencanaan
 - Penetapan tujuan dan lingkup penugasan
 - Pemahaman auditi
 - Identifikasi dan penilaian risiko
 - Identifikasi pengendalian kunci
 - Evaluasi Pengendalian
 - Penyusunan rencana pengujian
 - Penyusunan program auditi
 - Pengalokasian sumber daya
- b) Pelaksanaan
 - Pengujian dan pengumpulan bukti
 - Evaluasi bukti dan pengambilan kesimpulan
 - Pengembangan temuan dan rekomendasi
- c) Pelaporan
 - Penyampaian simpulan sementara
 - Penyusunan laporan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Monitoring tindak lanjut

b. Kegiatan Konsultasi



Kegiatan konsultasi dapat berbentuk pemberian saran (*advisory role*), pelatihan (*training role*) dan bimbingan teknis (*facilitative role*). Namun dalam praktiknya tidak dapat dipisahkan secara tegas antara *advisory role*, *training role* dan *facilitative role*

a) *Advisory Role*

Pada umumnya kegiatan konsultasi bersifat memberikan saran kepada manajemen. Kegiatan dapat dilakukan dalam bentuk kajian dan penyampaian rekomendasi. Setiap organisasi tentu mengalami berbagai tantangan, untuk menghadapinya manajemen dapat meminta auditor untuk memberikan saran.

b) *Training Role*

Auditor pada umumnya berpengalaman melaksanakan tugas *assurance* dan memiliki pengetahuan yang dapat dibagi dengan manajemen. Pengetahuan auditor yang dapat diberikan terkait berbagai kriteria / peraturan, manajemen risiko, Pengendalian internal dan *best practices*. Auditor dapat membagikan / menyebarkan / mendesiminasikan pengetahuan tersebut atas permintaan manajemen melalui pelatihan, *workshop* atau sosialisasi.

c) *Facilitative Role*

Manajemen juga bisa meminta auditor internal untuk terlibat lebih jauh, misalnya sebagai fasilitator (*facilitative role*). Peran fasilitator

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ini dilaksanakan dalam bentuk pendampingan asistensi dan bimbingan teknis pendampingan. Internal auditor telah berpengalaman dalam melakukan analisis pengendalian yang diperlukan untuk menangani sebuah risiko. Internal auditor dapat membimbing manajemen untuk menemukan kelemahan sebuah pengendalian dan membimbing manajemen membangun pengendalian untuk menutup kelemahan tersebut. Selaku fasilitator, auditor internal terlibat langsung dalam kegiatan manajemen. Yang harus diperhatikan adalah dalam melakukan asistensi, internal auditor tidak boleh bertindak sebagai pengambil keputusan yang menjadi tanggung jawab manajemen. Standar IPPF mengatur bahwa ketika membantu manajemen, internal auditor harus menghindari asumsi dan manajemen bahwa auditor telah mengambil alih tanggung jawab selaku penanggung jawab risiko.

Tahap kegiatan konsultasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Perencanaan

- Penentuan tujuan dan lingkup
- Permintaan persetujuan tujuan dan lingkup penugasan dari manajemen
- Pemahaman lingkup penugasan dan proses bisnis
- Pemahaman risiko yang terkait (jika diperlukan)
- Pemahaman Pengendalian terkait (jika diperlukan)
- Evaluasi desain pengendalian
- Penyusunan rencana penugasan

Protected by PDF Anti-Copy Free

Pengalokasian sumber daya

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b) Pelaksanaan

- Penugasan *Advocacy*
 - Pengumpulan dan verifikasi bukti
 - Penyusunan saran
- Penugasan *Training* dan *Facilitative*
 - Penutupan bahan fasilitasi / training
 - Pelaksanaan fasilitasi / training
 - Evaluasi efektifitas

c) Pelaporan

- Penyampaian simpulan sementara
- Penyusunan laporan
- Distribusi laporan
- Monitoring tindak lanjut (jika diperlukan)

2) Jenis Kegiatan PPUPD

Sedangkan lingkup pengawasan yang bisa dilakukan oleh Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah (PPUPD) meliputi :

- 1) Pelaksanaan manajemen pengawasan;
- 2) Pengawasan umum penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- 3) Pengawasan capaian standar pelayanan minimal;
- 4) Pengawasan terhadap ketaatan atas norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah;

- 5) Pengawasan terhadap dampak pelaksanaan urusan pemerintahan konkuren oleh pemerintahan daerah;
- 6) Pengawasan penyelenggaraan pemerintahan desa;
- 7) Pemeriksaan khusus
- 8) Pengawasan wajib dilakukan oleh aparat pengawas intern pemerintah.



B. Hasil Penelitian yang Relevan

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Ada 10 (sepuluh) hasil penelitian yang relevan yang Peneliti gunakan yang menjadi referensi dalam penelitian ini. Berikut daftar penelitian yang relevan tersebut :



Tabel 2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

No	Identitas Penelitian	Ringkasan Penelitian
1	<p>Judul : Optimalisasi Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Bandar Lampung</p> <p>Penulis : Daffa Rejasyah Ananda dan Malik</p> <p>Tahun : 2024</p>	<p>Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat penulis berikan kesimpulan bahwa optimalisasi kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung sudah berjalan dengan baik atau sudah cukup optimal dalam melakukan segala aspek-aspek kegiatan yang ada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung dan perlu di pertahankan.</p> <p>Aspek-Aspek Yang Mendukung dan Menghambat :</p> <p>a. Aspek Yang Mendukung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Efektivitas yang dijalankan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung masih relatif cukup baik, dan efisien sehingga perlu dilakukan evaluasi secara menyeluruh informasi masih jauh dari harapan masyarakat ini dikarenakan tidak adanya reposisi sitem pemberian informasi yang dilakukan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung, peran otoritas dan tanggung jawab yang dilakukan sudah cukup optimal dan perlu dipertahankan. 2) Disiplin, lumayan baik untuk kedisiplinan pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung sangat dipengaruhi karena para pegawai dan staff disiplin dalam menjalankan tugas dan bekerja. Inisiatif, peran inisiatif di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung sudah berjalan dengan cukup baik karena inisiatif para pegawai dalam menjalankan kegiatan melayani masyarakat atau mahasiswa yang datang untuk mencari informasi ataupun menggunakan fasilitas yang ada di Dinas

No	Identitas Penelitian	Ringkasan Penelitian
		<p>Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung.</p> <p>Aspek Yang Menghambat</p> <p>Perpustakaan dan Kearsipan mulai dari awal sampai dengan staff harus berusaha meningkatkan kedisiplinan dalam melakukan kegiatan untuk menunjang kualitas pelayanan, para pegawai beserta staff lebih inisiatif lagi untuk melakukan kegiatan atau bekerja yang bertujuan untuk meningkatkan para pengunjung atau para penggunaan fasilitas yang sering berkunjung ke Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung.</p>
2	<p>Judul : Optimalisasi Sumber Daya Manusia dalam Industri: Analisis Peran dan Strategi Pengembangan Keahlian dalam Meningkatkan Kinerja Sektor Perikanan</p> <p>Penulis : Muhammad Nawir dkk</p> <p>Tahun : 2024</p>	<p>Hasil Penelitian :</p> <p>Optimalisasi sumber daya manusia dalam industri pengelolaan hasil perikanan adalah suatu keharusan untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan sektor tersebut. Dengan fokus pada peningkatan efisiensi operasional, berbagai strategi dapat diimplementasikan. Adopsi teknologi modern dan peralatan otomatis untuk meningkatkan efisiensi dalam semua tahap produksi, mulai dari penangkapan ikan hingga distribusi. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan yang memberikan pelatihan reguler untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial pekerja, memastikan pemahaman yang baik tentang teknologi dan praktik terkini. Perencanaan dan Manajemen Produksi yang Baik, Pengelolaan Energi dan Sumber Daya, Mengadopsi praktik pengelolaan energi yang efisien dan pengelolaan sumber daya secara bijak untuk mengurangi biaya operasional. Kemitraan dan Kolaborasi, Membangun kemitraan dengan pemasok, distributor, dan lembaga terkait untuk meningkatkan koordinasi dan efisiensi rantai pasok. Dengan penerapan strategi ini, sektor perikanan dapat meningkatkan kinerja operasionalnya, meningkatkan daya saing di pasar global, dan memberikan kontribusi positif pada keberlanjutan sumber daya alam. Peningkatan efisiensi operasional juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dalam industri perikanan.</p>
3	<p>Judul : Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Pendidikan Inklusif di Sekolah</p>	<p>Hasil Penelitian :</p> <p>Penelitian ini mengungkapkan berbagai aspek penting yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan inklusif di sekolah. Hasil penelitian memberikan pemahaman yang mendalam tentang tantangan</p>

No	Identitas Penelitian	Ringkasan Penelitian
	<p>Penulis : Slamet Riyadi dkk</p> <p>Tahun : 2023</p>	<p>dan peluang yang dihadapi dalam menciptakan sistem pendidikan yang inklusif dan berkeadilan. Berikut adalah kesimpulan utama dari penelitian pentingnya Pengelolaan SDM: Pengelolaan SDM adalah elemen kunci dalam Pendidikan inklusif. Guru-guru yang berkualifikasi, terlatih, dan berpengetahuan tentang kebutuhan siswa dengan disabilitas memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan Pendidikan yang inklusif.</p> <p>b. Kualifikasi Guru: Kualifikasi guru adalah faktor sentral dalam pengelolaan SDM. Guru yang telah menerima pelatihan khusus dalam mendukung siswa dengan kebutuhan khusus memiliki kemampuan yang lebih baik dalam merancang pengalaman pembelajaran yang sesuai.</p> <p>c. Penempatan Siswa: Penempatan siswa dengan kebutuhan khusus di kelas reguler, dengan dukungan yang tepat, dapat menghasilkan pengalaman pembelajaran yang lebih positif bagi siswa tersebut. Pengalokasian sumber daya tambahan, seperti asisten pengajar atau pengajar pendukung, memiliki dampak positif dalam mendukung partisipasi siswa.</p> <p>d. Kolaborasi Tim: Kolaborasi yang efektif antara guru, staf pendukung, dan spesialis dalam tim pendidikan inklusif sangat penting. Tim yang kuat dapat merancang strategi pembelajaran yang lebih efektif dan mendukung kebutuhan siswa secara holistik.</p> <p>e. Kepemimpinan Sekolah: Kepemimpinan sekolah yang berkomitmen terhadap Pendidikan inklusif dan mampu memimpin perubahan berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung praktik inklusif.</p> <p>f. Sumber Daya Finansial: Pengelolaan sumber daya finansial yang memadai sangat penting. Anggaran yang mencukupi dibutuhkan untuk menyediakan sumber daya, pelatihan, dan fasilitas yang mendukung praktik inklusif.</p> <p>Kesimpulannya, penelitian ini menegaskan bahwa pendidikan inklusif adalah tujuan yang mulia, dan pengelolaan SDM yang efektif adalah kunci keberhasilan dalam mencapainya. Temuan-temuan penelitian ini dapat menjadi panduan berharga bagi pengembangan kebijakan dan praktik pendidikan inklusif yang lebih baik di</p>

No	Identitas Penelitian	Ringkasan Penelitian
	<p>Protected by PDF Anti-Copy Free (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)</p>	<p>seluruh dunia. Melibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk guru, kepala sekolah, dan orang tua yang berwenang, dalam upaya ini adalah hal yang penting menuju pendidikan yang lebih berkualitas dan berkeadilan. Dengan pendekatan yang tepat, pendidikan inklusif dapat menjadi norma, bukan pengecualian, dan memastikan bahwa setiap siswa mendapatkan hak pendidikan yang setara.</p>
4	<p>Judul : Optimalisasi SDM dan Kualitas Pelayanan Untuk Meningkatkan Kepuasan Masyarakat Pada Dinas Sosial Kabupaten Semarang.</p> <p>Penulis : Nihlah Noviana</p> <p>Tahun : 2023</p>	<p>Hasil Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> Dalam Dinas Sosial Kabupaten Semarang masih terdapat permasalahan yaitu ketidakpuasan masyarakat dengan pelayanan yang diberikan masih kurang optimal sehingga perlu adanya meningkatkan kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan pada Dinas Sosial Kabupaten Semarang perlu melakukan pengaplikasian teori diantara yaitu Tangible atau sarana prasarana yang harus sesuai dengan kebutuhan pegawai, Realibility atau kehandalan pegawai dalam melakukan tugasnya, Responsiviness atau daya tanggap pegawai kepada masyarakat, Assurance atau jaminan pegawai agar mampu menumbuhkan kepercayaan masyarakat dan Emphaty atau empati pegawai kepada masyarakat yang memiliki kebutuhan khusus atau membutuhkan perhatian khusus dalam proses pelayanan. Hal ini dilakukan agar kualitas pelayanan dapat berjalan dengan optimal.
5	<p>Judul : Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. FIF group Cabang Teluk Kuantan</p> <p>Penulis : Aldi Gunawan</p> <p>Tahun : 2023</p>	<p>Hasil Penelitian :</p> <p>Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian diatas yang telah dilakukan mengenai strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. FIF Group cabang Teluk Kuantan maka dapat disimpulkan yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> Strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan PT.FIF Group dalam meningkatkan kinerja karyawannya yaitu sesuai dengan pendapat Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang di kemukakan oleh Dhany Iskandar 2018 yaitu rekrutment dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kebijakan penetapan karyawan, evaluasi kinerja dan promosi, pemberian bonus dan sanksi. Yang manjadi prioritas pengelolaan sumber daya manusia serta menjadi strategi PT. FIF Group cabang Teluk Kuantan dalam meningkatkan kinerja yaitu evaluasi kinerja

No	Identitas Penelitian	Ringkasan Penelitian
		<p>dan promosi, sebagai motivasi dan perhatian perusahaan terhadap karyawannya dan pemberian bonus dan sanksi sebagai apresiasi pekerja dan punishment terhadap karyawan yang menjalankan kinerjanya dengan baik perusahaan wajib memberikan apresiasi, punishment/ sanksi sebagai peringatan kepada karyawan untuk selalu memberikan kinerja sebaik mungkin yang diukur dari system target yang merupakan kewajiban yang ditekankan kepada karyawan yang bekerja didalam perusahaan.</p> <p>b. Strategi pengelolaan yang dilakukan sudah bisa dikatakan berhasil dilihat dari hasil kinerja karyawan sudah mencapai target sebanyak 50% dari target yang diberikan per divisi yang ada. Optimalisasi dan efesiensi dari kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus bisa menanggulangi kekurangan dan kelebihan yang dimiliki setiap karyawan dengan lebih memperhatikan bagaimana kinerja serta hasil kinerja yang didapatkan oleh karyawan dan berusaha untuk selalu meningkatkan hal tersebut. PT. FIF Group Teluk Kuantan sudah melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Dhany Iskandar 2018. berdasarkan hasil penelitian memprioritaskan 2 pengelolaan Sumber Daya Manusia yaitu Evaluasi Kinerja dan Promosi, dan Pemberian Bonus dan Sanksi, dari Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang mereka prioritaskan belum menghasilkan hasil optimal 100%, maka untuk kedepannya perusahaan harus memprioritaskan 5 pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Dhany Iskandar 2018 yaitu (rekrutment dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kebijakan penetapan karyawan, evaluasi kinerja dan promosi, pemberian bonus dan sanksi) untuk menghasilkan kinerja yang optimal untuk kedepannya.</p>
6	<p>Judul : Optimalisasi Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan</p> <p>Penulis :</p>	<p>Hasil Penelitian : Kompetensi merupakan salah satu unsur penentu upaya peningkatan kinerja organisasi dan penyediaan tenaga kerja yang memberikan perspektif yang lebih tajam dan spesifik terhadap pekerja dan pekerjaannya. Peningkatan kinerja SDM yang pertama dengan memperbaiki sistem</p>

No	Identitas Penelitian	Ringkasan Penelitian
	<p data-bbox="432 293 730 322">Indri dan Ainur Alam</p> <p data-bbox="432 331 576 360">Budi Utomo</p> <p data-bbox="432 398 539 461">Tahun : 2022</p>	<p data-bbox="751 293 1337 1167">dan lingkungan kerja, sedang yang kedua melalui pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi. Pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi adalah yang menawarkan upaya peningkatan SDM dan organisasi melalui kompetensi yang dapat menciptakan karyawan dengan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan pekerjaan. Upaya pengembangan SDM melalui pelatihan dan pengembangan diperlukan dukungan dan pertimbangan-pertimbangan seperti: komitmen yang tinggi dari manajemen dan penyediaan anggaran atas pembinaan SDM yang berkesinambungan; terpeliharanya keselarasan antara kebutuhan pelatihan, pengembangan dan organisasi; serta seleksi peserta pelatihan, instruktur yang profesional, metode yang tepat, termasuk didalamnya pemilihan teknik pelatihan dan pengembangan yang tepat, serta sarana dan prasarana yang memadai yang dapat mendukung proses pengembangan SDM. Selain itu diperlukan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang tepat dalam mendukung optimalisasi sumber daya manusia dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan.</p> <p data-bbox="751 1176 1337 1697">Organisasi (Lembaga Pendidikan) pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, dipimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Sebuah lembaga pendidikan dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Lembaga pendidikan dasar yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat di sekitarnya, karena memberikan</p>
7	<p data-bbox="432 1711 730 1973">Judul : Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Santri Di Dayah Darul Huda Kecamatan Sawang Kabupaten Aceh Selatan</p>	<p data-bbox="751 1711 1337 2004">Hasil Penelitian : Berdasarkan dari hasil penelitian di lakukan di Dayah Darul Huda Kecam atan Sawang Kabupaten Aceh Selatan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas santri, maka dapat peneliti menyimpulkan bahwa: a. Model pengelolaan sumber daya manusia yang ada pada dayah darul huda yaitu</p>

No	Identitas Penelitian	Ringkasan Penelitian
	<p>Penulis : Sara Mutia</p> <p>Tahun : 2022</p>	<p>menggunakan model manajerial masih menggunakan model tradisional baik dalam pelaksanaan maupun pengajarannya. Adapun untuk pengelolaannya masih dilakukan secara top-down yang dimulai dengan pelaksanaan membangun dayah, merekrut tenaga pendidik, pembagian tugas sesuai dengan bidang, mengembangkan serta membina dan menilai bagaimana kinerja dari SDM. Kemudian dalam kegiatan pengajaran dayah darul huda masih mempertahankan pengajarannya pada kitab-kitab islam klasik seperti kitab kuning sebagai pendidikannya. Akan tetapi, dalam hal ini pimpinan dayah terus berupaya mengarahkan, membimbing dan melatih SDM agar dapat bekerja lebih optimal.</p> <p>b. Kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas pendidikan santri di dayah darul huda. Kendala tersebut yaitu terbagi menjadi dua yaitu kendala internal dan eksternal. Kendala internal yaitu kendala yang timbul berasal dari dalam kegiatan seperti anggaran atau dana, kurangnya SDM. Adapun kendala eksternal yang timbul dari luar organisasi atau kegiatan. Seperti dari santri, dalam artian santri masih mengalami masalah dalam proses pembelajaran karena terlalu sulit memahami apa yang diajarkan, malas, dan tidak disiplin. Akan tetapi dalam ini ustadz/pengajar selalu tidak pernah berhenti dalam memberikan dorongan dan pemahaman serta melatih santri untuk menjadi generasi yang berakhlakul karimah.</p>
8	<p>Judul : Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Nurul Hasanah Kota Tangerang</p> <p>Penulis : Indy Alisa Pratiwi</p> <p>Tahun : 2021</p>	<p>Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di YPI Nurul Hasanah belum berjalan secara optimal. Hal ini dikarenakan perencanaan yang dilakukan belum meliputi perencanaan jangka panjang, seperti yang diketahui bahwa YPI Nurul Hasanah hanya melaksanakan perencanaan jangka pendek yang dilakukan setiap awal ajaran baru untuk mengevaluasi kekurangan di tiap tahun. Kepala sekolah juga melakukan analisis jabatan tidak melalui empat tahapan dan hanya melihat posisi yang dibutuhkan sekolah, tidak melihat latar belakang calon pelamar, sehingga masih ada guru yang tidak linear dalam mengajar, padahal jika pelajaran yang diampu linear sesuai dengan</p>

No	Identitas Penelitian	Ringkasan Penelitian
		<p>jurusan yang dimiliki oleh guru, maka pemberian pelajaran kepada siswa akan semakin optimal.</p> <p>namun pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang dilakukan sudah cukup baik, tetapi kebutuhan kondisi sekolah, melihat kemampuan guru, namun pemberian pendidikan, pelatihan dan pengembangan masih kurang kepada tenaga kependidikan, belum ada pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang spesifik bagi tenaga kependidikan, padahal tenaga kependidikan berpartisipasi dan mempunyai keterlibatan khusus dalam mengatur administrasi yang ada di sekolah.</p> <p>Kompensasi yang dilakukan YPI Nurul Hasanah terdiri dari 2 yaitu, kompensasi langsung dan tidak langsung, berupa gaji, tunjangan, sistem <i>reward</i> yang diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan.</p>
9	<p>Judul : Optimalisasi Sumber Daya Manusia dalam Mengelola Manajemen Transportasi Laut PT. Tama Samudra Lines</p> <p>Penulis : Ilham Bagaskara</p> <p>Tahun : 2020</p>	<p>Hasil Penelitian :</p> <p>Berdasarkan pada hasil penelitian di PT. Tama Samudra Lines serta hasil pembahasan mengenai sumber daya manusia dalam mengelola manajemen transportasi laut, dengan adanya kemajuan teknologi maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> Perekrutan karyawan baru di perusahaan belum optimal, akibatnya adanya karyawan yang salah pilih dari segi pengetahuan, keterampilan yang masih minim bahkan perilaku yang belum disiplin. kurangnya mempertahankan keunggulan persaingan dalam memberikan pelayanan yang tepat waktu, aman, servis yang baik selain itu juga dari segi internal yaitu kesejahteraan pegawainya.
10	<p>Judul : Optimalisasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Harper Perintis Makassar</p> <p>Penulis : Dwi Rahmasari</p> <p>Tahun : 2021</p>	<p>Hasil Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dimana dari hasil pengujian regresi diperoleh nilai probabilitas $0,044 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Perintis-Makassar Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, dimana dari hasil pengujian regresi diperoleh nilai probabilitas $0,035 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Perintis-Makassar.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Identitas Penelitian	Ringkasan Penelitian
		<p>c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dimana dari hasil pengujian regresi diperoleh nilai probabilitas $0,024 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Perintis Makassar.</p> <p>d. Variabel penelitian yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Perintis Makassar adalah budaya organisasi karena nilai probabilitasnya yang paling tinggi diantara variabel penelitian dan motivasi. Dapat dikatakan bahwa manajemen Hotel Harper Perintis Makassar mampu menciptakan budaya organisasi yang baik dan kondusif serta lingkungan kerja yang ramah bagi karyawan.</p>



A. Rancangan Penelitian

Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian berjenis kualitatif dengan tipe deskriptif yang menggunakan analisis Miles and Hubberman. Menurut Anderson dalam Fauzi (2022) penelitian kualitatif meliputi mengumpulkan, menganalisis dan menginterpretasi data yang tidak mudah direduksi menjadi angka.

Sugiyono (2013) mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian (misalnya perilaku, persepsi, tindakan, dan lainnya), secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Menurut Al Fatih (2017) dijelaskan bahwa secara umum deskriptif berasal dari Bahasa Inggris yaitu *describe* yang artinya menguraikan atau menggambarkan. Lebih lanjut deskriptif digunakan untuk menunjukkan jenis teknis analisis data. Teknis analisis data secara deskriptif adalah cara untuk membahas data yang sudah dikumpulkan, diproses dan disajikan dengan cara menilai data tersebut.

Pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Pendapat lain menyatakan bahwa penelitian kualitatif

merupakan suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada fenomena atau gejala yang bersifat alami yang tidak dilakukan dilaboratorium, melainkan di lapangan. Penelitian kualitatif berfokus pada fenomena sosial, pemberian makna, perasaan dan persepsi dari partisipan di bawah studi. Hal ini didasarkan pada kepercayaan bahwa pengetahuan dihasilkan dari setting sosial dan bahwa pemahaman pengetahuan sosial adalah suatu proses ilmiah yang sah (Sugiyono, 2013). Sehingga menurut Sardiyo dan Rimbado D (2022) penelitian kualitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang memandu dan mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam.

B. Latar Penelitian

Pelaksanaan pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau masih menghadapi berbagai kendala, salah satunya adalah keterbatasan dan belum optimalnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sebagai pelaksana fungsi utama pengawasan. Tanpa adanya SDM yang kompeten, profesional dan memiliki integritas tinggi, ditambah lagi permasalahan terkait kurangnya jumlah auditor dan PPUPD, rendahnya kompetensi teknis dan belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi, maka pelaksanaan fungsi pengawasan tidak akan berjalan secara maksimal sehingga mempengaruhi kualitas pengawasan.

C. Metode dan Prosedur Penelitian

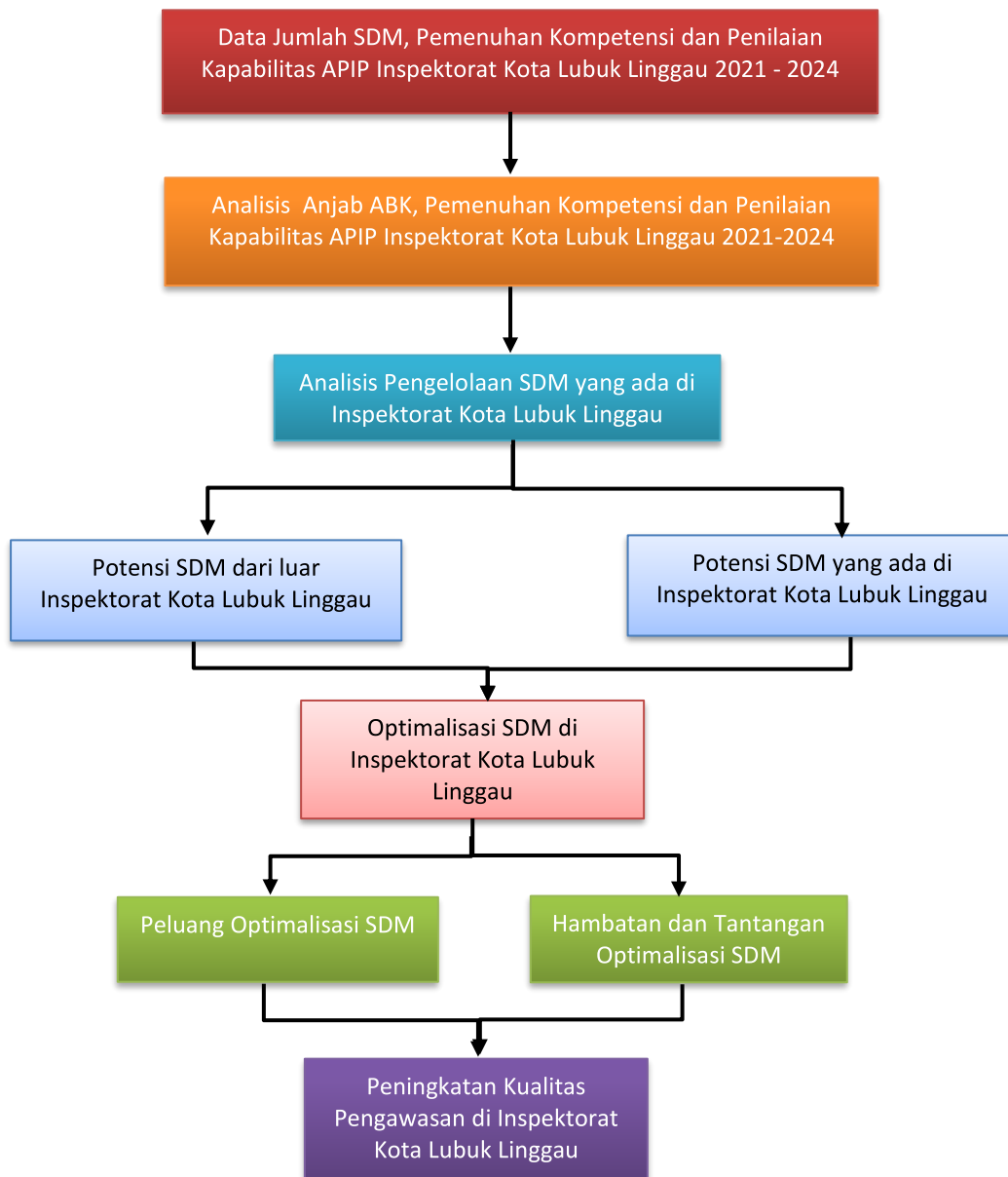
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penelitian kualitatif ini menggunakan metode penelitian eksplorasi, eksplorasi merupakan jenis awal dari suatu penelitian yang sifatnya sangat luas. Dalam penelitian eksplorasi menjadi sangat penting dikarenakan akan menghasilkan landasan yang kuat bagi penelitian selanjutnya. Menurut Sugiyono (2013) mengemukakan tujuan penelitian eksplorasi merupakan tujuan untuk mendapatkan ide-ide mengenai permasalahan pokok secara lebih terperinci. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui **wawancara mendalam, observasi langsung** dan **dokumentasi**, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif deskriptif. Menurut Arikunto (2020) mengatakan bahwa prosedur dalam melaksanakan penelitian kualitatif sebagai berikut:

1. Mengumpulkan Data. Peneliti langsung di mengumpulkan data yang berkaitan dengan Optimaslisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kualitas Pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau.
2. Mengolah Data. Peneliti melakukan inventarisir data yang ditemukan yang sesuai dengan sub fokus penelitian yang ditetapkan. Peneliti melakukan pengkodean, mentranskrip hasil wawancara dan mengubah data sekunder yang masih bersifat data mentah.
3. Menganalisis Data. Peneliti menyajikan data yang sedemikian rupa dapat dianalisis untuk mengetahui keterkaitan-keterkaiannya. Untuk menganalisis data, peneliti tetap mengacu pada konsep dan teori- teori yang sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya.

4. Merumuskan Kesimpulan. Setelah melakukan proses analisis data, peneliti membuat kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah yang telah disusun sebelumnya. Kesimpulan merupakan hasil dari abstraksi dari kesimpulan-kesimpulan khusus yang telah dientarisir dari hasil analisis data.

Berikut prosedur penelitian yang dilakukan oleh Peneliti :



Gambar 3.1. Prosedur Penelitian Peneliti

D. Data dan Sumber Data

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Data yang akan diambil dalam penelitian ini adalah data yang terkait dengan pencapaian Indikator Utama (IKU) dan data pengelolaan SDM Kantor Inspektorat Kota Lingsgau. Data tersebut diambil mulai dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2024.

Sumber data adalah subjek utama dalam proses penelitian masalah diatas. Menurut Sugiyono (2013) adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Sumber data primer, merupakan data yang diperoleh langsung dari wawancara dengan narasumber (Internal dan Eksternal). Dan sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, literatur, brosur dan artikel yang memiliki relevansi terhadap objek penelitian ini.

E. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Pada penelitian ini Peneliti menggunakan teknik dan prosedur pengumpulan data berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2014) yaitu :

1. Observasi

Observasi merupakan suatu pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap poin – poin yang akan diteliti. Dengan menggunakan metode observasi dalam penelitian, berarti Peneliti sudah mempertimbangkan bahwa data yang dikumpulkan secara baik telah dijalankan secara langsung dengan mengamati objek atau lapangan. Peneliti menggunakan teknik observasi untuk mengetahui kejadian yang telah terjadi di lapangan.

2. Wawancara

Wawancara adalah sebuah proses interaksi atau percakapan dengan maksud tujuan tertentu. Percakapan dapat dilakukan jika minimal terdapat dua belah

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pihak, yaitu pewawancara dan yang diwawancarai. Wawancara ditujukan kepada pihak – pihak yang terlibat dalam objek penelitian dengan menggunakan metode wawancara terstruktur yaitu wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya. Jumlah responden dalam Penelitian ini adalah 12 orang (6 orang dari Inspektorat Kota Lubuk Linggau dan 6 orang BKPSDM), yang dapat dilihat pada tabel borang wawancara sebagai berikut :

Tabel 3.1 Borang Wawancara

No	Sub Fokus	Rumusan Masalah	Pertanyaan Wawancara	Responden	Teknik Pengumpulan Data
1.	Kualitas hasil pengawasan sumber daya manusia yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau	Bagaimana kualitas hasil pengawasan sumber daya manusia yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? (internal dan eksternal) 2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?(internal) 3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? (internal) 	Inspektorat Kota Lubuk Linggau (Internal) : <ol style="list-style-type: none"> 1. Irban Wilayah (1) 2. Irban Wilayah (2) 3. Auditor Ahli Madya (1) 4. Auditor Ahli Madya (2) 5. Auditor Ahli Muda (1) 6. Auditor Ahli Muda (2) BKPSDM LLG (Eksternal) ; <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekretaris (1) 2. Kepala Bidang (1) 3. Kepala Bidang (2) 4. Fungsional (1) 5. Fungsional (2) 6. Fungsional (3) 	Wawancara, Observasi dan Dokumentasi
2.	Pengelolaan dan potensi sumber daya manusia yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau	Bagaimana pengelolaan dan potensi sumber daya manusia yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?	<ol style="list-style-type: none"> 4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan ! 5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? (internal dan eksternal) 6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? (internal dan eksternal) 7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat bisa 	Inspektorat Kota Lubuk Linggau (Internal) : <ol style="list-style-type: none"> 1. Irban Wilayah (1) 2. Irban Wilayah (2) 3. Auditor Ahli Madya (1) 4. Auditor Ahli Madya (2) 5. Auditor Ahli Muda (1) 6. Auditor Ahli Muda (2) BKPSDM LLG (Eksternal) ; <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekretaris (1) 2. Kepala Bidang (1) 3. Kepala Bidang (2) 4. Fungsional (1) 5. Fungsional (2) 6. Fungsional (3) 	Wawancara, Observasi dan Dokumentasi

No	Sub Fokus	Rumusan Masalah	Pertanyaan Wawancara	Responden	Teknik Pengumpulan Data
			meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau (internal dan eksternal)		
3.	Peluang untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau	Peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia yang ada?	<p>1. Bagaimana peluang yang dimiliki Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada? (internal dan eksternal)</p> <p>9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau? (internal dan eksternal)</p> <p>10. Bagaimana cara mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?</p>	<p>Inspektorat Kota Lubuk Linggau (Internal) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Irban Wilayah (1) 2. Irban Wilayah (2) 3. Auditor Ahli Madya (1) 4. Auditor Ahli Madya (2) 5. Auditor Ahli Muda(1) 6. Auditor Ahli Muda(2) <p>BKPSDM LLG (Eksternal) ;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekretaris (1) 2. Kepala Bidang (1) 3. Kepala Bidang (2) 4. Fungsional (1) 5. Fungsional (2) 6. Fungsional (3) 	Wawancara, Observasi dan Dokumentasi
4.	Hambatan dan tantangan dalam proses mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau	Apa saja hambatan dan tantangan dalam meningkatkan Kualitas Pengawasan dengan Sumber Daya Manusia yang ada?	<p>11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?(internal)</p> <p>12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau? (internal dan eksternal)</p> <p>a. Hambatan :</p> <p>b. Tantangan :</p>	<p>Inspektorat Kota Lubuk Linggau (Internal) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Irban Wilayah (1) 2. Irban Wilayah (2) 3. Auditor Ahli Madya (1) 4. Auditor Ahli Madya (2) 5. Auditor Ahli Muda (1) 6. Auditor Ahli Muda (2) <p>BKPSDM LLG (Eksternal) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekretaris (1) 2. Kepala Bidang (1) 3. Kepala Bidang (2) 4. Fungsional (1) 5. Fungsional (2) 6. Fungsional (3) 	Wawancara, Observasi dan Dokumentasi

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu bentuk penelitian yang ada hubungannya dengan tulisan yang sedang diteliti. Pada metode ini, Peneliti dapat melakukan pengumpulan data dengan cara dokumentasi. Hal ini berarti Peneliti melakukan pencairan dan pengumpulan dari segala sumber

informasi yang sifatnya teks dan menjelaskan mengenai hubungannya dengan tujuan penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan catatan peristiwa yang sudah berbentuk tulisan, gambar dan data-data. Dalam Dokumentasi, Peneliti harus mencatat dan teliti agar data yang diperoleh adalah data yang *update* dan sesuai kebutuhan.



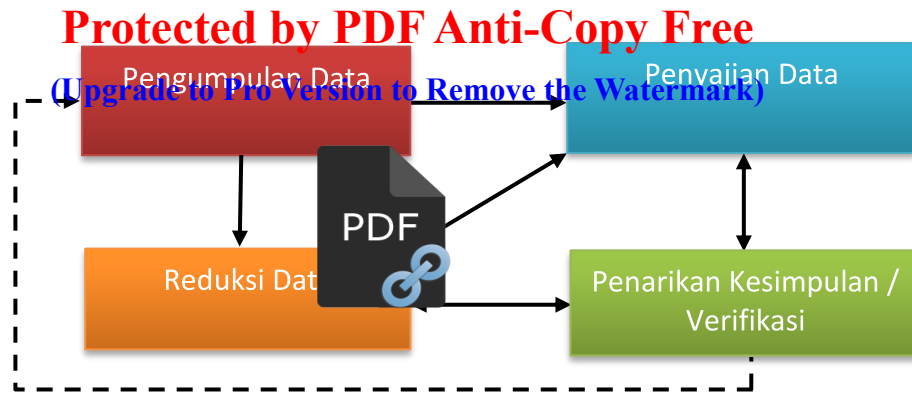
F. Prosedur Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, data dan informasi diperoleh dari berbagai sumber dengan Teknik pengumpulan data yang berbeda – beda. Untuk itu, diperluakn Teknik analisis yang baik agar data dan informasi yang diperoleh tidak tumpang tindih dan berkembang mengikuti kondisi lapangan sehingga dapat fokus ke pokok permasalahan dalam penelitian. Menurut Solimun, Armanu, R. Fernandes dalam Fauzi (2022) mengatakan bahwa analisis data dimaksudkan sebagai proses untuk merubah data hasil dari sebuah proses penelitian menjadi sebuah informasi yang bisa digunakan untuk mengambil sebuah keputusan dan kesimpulan.

Miles dan Hubberman dalam Abdussamad (2021) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data atau informasi baru. Aktivitas dalam analisis meliputi pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing / verification*). Adapun penjelasan terkait aktivitas – aktivitas tersebut adalah :

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
1. Pengumpulan Data (*Data Collection*). Dalam penelitian kualitatif pengumpulan datanya dengan melakukan observasi, wawancaramendalam, dan dokumentasi, atau gabungan ketiganya (triangulasi).
 2. Reduksi Data (*Data Reduction*). Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Sehingga dapat memberikan gambaran secara jelas dan dapat mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data berikutnya.
 3. Penyajian Data (*Display Data*). Penyajian data dalam penelitiankualitatif, data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dengan menampilkan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.
 4. Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing / verification*). Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada dilapangan.

Berikut model analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman :



Gambar 3.2. Model Analisis Data Miles dan Huberman

Model analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman ini menjadi acuan yang dapat mempermudah analisis data para Peneliti yang menggunakan metodologi kualitatif.

G. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pengendalian kualitas atau *maintaining quality* bertujuan untuk memastikan proses analisa data dapat membuktikan bahwa data yang didapattkann yaitu tidak subjektif dan memiliki kualitas yang baik serta dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya (Arikunto, 2020). Apabila data yang dihasilkan baik maka temuan juga akan menjadi baik, sehingga dalam penelitian perlu menjaga kualitas penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena yang sedang terjadi (Sugiyono, 2013). Peneliti wajib untuk memastikan bahwa setiap tahapan proses analisa yang dilakukan dan temuan yang dihasilkan terbebas dari unsur bias dan subjektifitas. Hal ini perlu dilakukan untuk menjamin

kebenaran dari penelitian yang sudah dilakukan. Strategi menjaga kualitas penelitian menurut (Sugiyono, 2013) meliputi:

1. **Uji Credibility.** Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dilakukan oleh peneliti antara lain dengan:

a) Perpanjangan Pengamatan. Fokus pada pengujian kredibilitas ini adalah pada pengujian data yang telah diperoleh, apakah data yang telah diperoleh setelah dicek kembali ke lapangan benar atau tidak. Apabila setelah dicek kembali ke lapangan data sudah benar maka data kredibel dan waktu perpanjangan pengamatan diakhiri;

b) Triangulasi. Sumber Triangulasi bukan bertujuan mencari kebenaran, tetapi meningkatkan pemahaman peneliti terhadap data dan fakta yang dimiliki. Dalam hal ini penelitian akan menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode. Peneliti melakukan triangulasi sumber dengan cara menguji kredibilitas data dengan membandingkan data yang diperoleh dari para informan mengenai topik penelitian untuk kemudian dianalisis sehingga didapatkan hasilnya sesuai dengan tujuan penelitian. Misalnya membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara, membandingkan antara apa yang dikatakan umum dengan yang dikatakan secara pribadi dan membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada. Kemudian dilakukan triangulasi metode. Triangulasi metode adalah usaha mengecek keabsahan data atau mengecek keabsahan temuan penelitian. Triangulasi metode dapat dilakukan dengan menggunakan lebih dari satu teknik pengumpulan data untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free
 mendapatkan data yang sama. Pelaksanaannya dapat juga dengan cara
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
check and recheck.

2. **Uji Transferability.** Yaitu bagaimana cara peneliti mentransfer data yang sudah didapatkan agar hasil penelitian kualitatif ini dapat mudah dipahami orang lain. Nilai transfer ini berkenaan dengan pertanyaan, sampai mana hasil penelitian dapat diterapkan dalam situasi lain. Oleh karena itu agar orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif dan agar orang lain dapat memutuskan untuk dapat menerapkan hasil penelitian tersebut atau tidak, maka peneliti dalam membuat laporannya harus dengan memberikan uraian yang rinci, sistematis, jelas dan dapat dipercaya.

3. **Uji Dependability.** Penelitian yang *reliable* adalah apabila orang lain dapat mengulangi proses penelitian tersebut. Penelitian dipastikan bersifat konsisten dan dapat dilakukan kembali sehingga peneliti dapat menjaga kualitas penelitian. Dalam penelitian kualitatif, uji dependability dilakukan dengan cara kerjasama peneliti dan pembimbing penelitian untuk melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan bahwa peneliti melakukan aktifitas lapangan dan dapat bertanggung jawab atas seluruh rangkaian penelitian yang telah dilakukan.

H. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau, selama 6 (enam) bulan dimulai pada bulan April 2025 sampai dengan September 2025.

1. Tempat Penelitian










(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau dengan objek penelitian adalah pegawai di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau sebagai sumber internal dan pegawai di beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuk Linggau sebagai sumber eksternal, yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lubuk Linggau.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam periode waktu 6 (enam) bulan terhitung mulai April 2025 sampai dengan Juli 2025, dengan jadwal kegiatan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.2 Daftar Kegiatan Penelitian

No	Nama Kegiatan	Waktu Kegiatan					
		Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep
1	Pengajuan Judul						
2	Penyusunan Proposal						
3	Pengajuan Proposal						
4	Perbaikan Proposal						
5	Seminar Proposal						
6	Pengumpulan Data						
7	Pengolahan Data						
8	Perbaikan Tesis						
9	Ujian Tesis						



A. Gambaran Umum Peneliti

1. Inspektorat Kota Lubuk Linggau

Inspektorat Kota Lubuk Linggau merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang berada di Jalan Depati Said No. 48 Kelurahan Ulak Lebar Kecamatan Lubuk Linggau Barat II, Kota Lubuk Linggau, Sumatera Selatan. Berdasarkan Peraturan Wali Kota Lubuk Linggau Nomor 18 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Kota Lubuk Linggau Pasal 2, Inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.



Gambar 4.1. Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau

2. Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat Kota Lubuk Linggau.

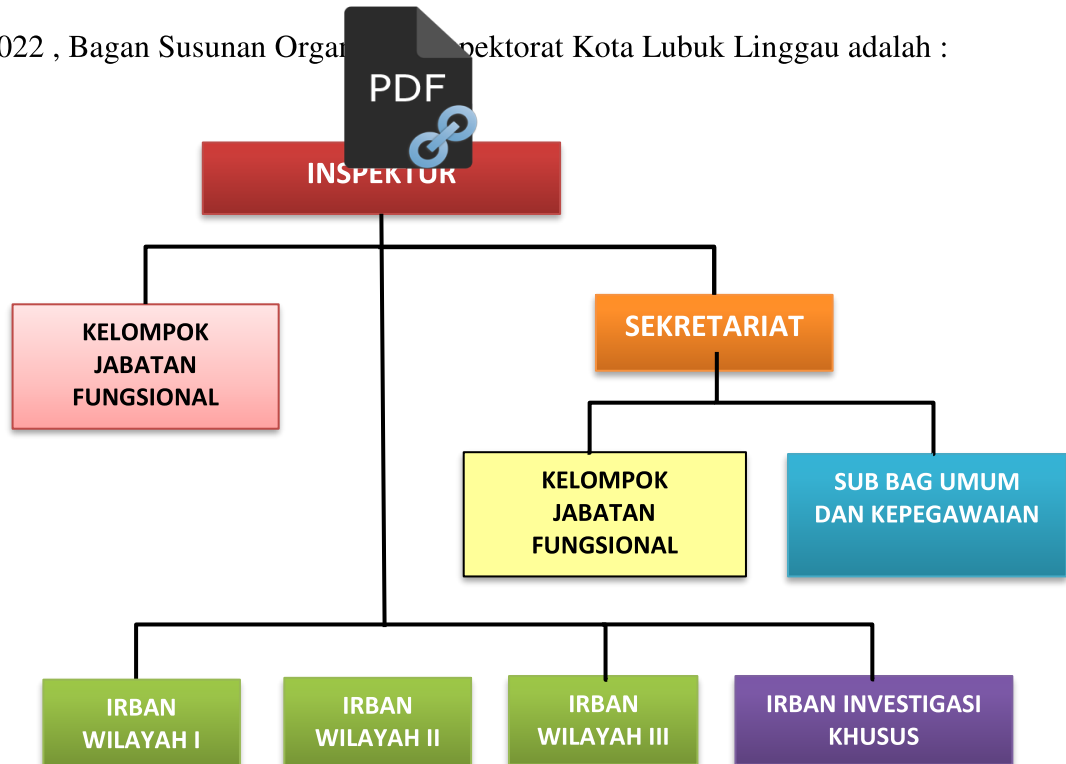
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Lubuk Linggau Nomor 18 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Kota Lubuk Linggau Pasal 4, dijelaskan bahwa Inspektorat mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan Perangkat Daerah. Kemudian Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 tersebut, maka Inspektorat mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis dibidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan
- 2) Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan Daerah melalui audit, review, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya;
- 3) Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Wali Kota dan/atau Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat;
- 4) Penyusunan hasil pengawasan;
- 5) Pelaksanaan koordinasi pencegahan tindak pidana korupsi;
- 6) Pengawasan pelaksanaan program reformasi birokrasi;
- 7) Pelaksanaan administrasi Inspektorat sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- 8) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

3. **Susunan Organisasi Inspektorat Kota Lubuk Linggau**
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 Berdasarkan Peraturan Wali Kota Lubuk Linggau Nomor 18 Tahun

2022, Bagan Susunan Organisasi Inspektorat Kota Lubuk Linggau adalah :



Gambar 4.2. Bagan Susunan Organisasi Inspektorat Kota Lubuk Linggau

Jumlah pegawai yang terdapat pada Inspektorat Kota Lubuk Linggau per bulan Mei 2025 adalah 44 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jumlah Pegawai di Inspektorat Kota Lubuk Linggau

NO	JABATAN	JUMLAH	KETERANGAN
1	Inspektur	1	PNS
2	Sekretaris	1	PNS
3	Irbn Wilayah 1	1	PNS
4	Irbn Wilayah 2	1	PNS
5	Irbn Wilayah 3	1	PNS
6	Irbn Investigasi Khusus	1	PNS
7	Kasubbag Umum dan	1	PNS

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

NO	JABATAN	JUMLAH	KETERANGAN
	Kepegawaian		
8	Auditor	26	PNS
9	PPUPD	5	PNS
10	Analisis Perencanaan Keuangan	1	PNS
11	Fungsional Umum	5	PNS
Jumlah		44	

4. Visi Misi Inspektorat Kota Lubuk Linggau

Visi Inspektorat Kota Lubuk Linggau adalah “Terwujudnya Pengawasan Yang Profesional dalam Mendukung Terselenggaranya Pemerintahan Kota Lubuk Linggau Yang Baik, Bersih dan Berwibawa”.

Misi Inspektorat Kota Lubuk Linggau adalah:

- 1) Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Profesional dalam melakukan : Tugas Pengawasan, Tugas Pemeriksaan dan Tugas Pengujian dan Penilaian atas Penyelenggaraan Pemerintahan.
- 2) Meningkatkan Koordinasi Pengawasan dan Kerjasama dengan Instansi terkait.
- 3) Meningkatkan Efisiensi dan Efektifitas pengawasan dalam rangka peningkatan kinerja instansi pemerintah yang lebih baik.

Sedangkan Nilai Organisasi di Inspektorat adalah “BERAPI” yaitu Berintegritas, Akuntabel, Profesional dan Independen.

B. Hasil Penelitian **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Responden Penelitian

a. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil responden dari 6 (enam) pegawai Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau dan 6 (enam) pegawai BKPSDM Kota Lubuk Linggau, yang menjawab seluruh pernyataan wawancara. Jawaban yang diberikan dipengaruhi oleh perspektif, wawasan dan pemahaman responden terhadap pernyataan yang dinyatakan. Perspektif seorang pegawai sangat erat kaitannya dengan karakteristik tiap individu. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menjadi responden dalam penelitian ini terdiri dari pejabat struktural dan fungsional yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait dengan upaya optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia (SDM), berikut uraiannya :

- 1.) Jenis Kelamin Responden. Dari 12 responden, 5 responden adalah laki – laki (41,67%) dan 7 responden adalah perempuan (58,33%).
- 2.) Umur Responden. Dari 12 responden, 5 responden berusia dibawah 40 tahun (41,67%), 5 responden berusia 40 sampai dengan 50 tahun (41,67%), dan 2 responden berusia diatas 50 tahun (16,67%). Jika di rata-ratakan maka usia responden adalah 42,5 tahun.
- 3.) Latar Belakang Pendidikan Responden. Dari 12 responden, 7 responden adalah pegawai dengan pendidikan S1 (58,33%) dan 5 responden adalah pegawai dengan pendidikan S2 (41,67%).

4.) Masa Kerja Responden. Dari 12 responden, 6 responden memiliki masa kerja 10 – 15 tahun (50 %), 4 responden memiliki masa kerja 15 – 20 tahun (33,33%) dan 2 responden memiliki masa kerja diatas 20 tahun (16,67%). Rata-rata masa kerja reponden adalah 15 tahun.

5.) Latar Belakang Pendidikan Responden. Dari 12 responden, 7 responden adalah pegawai dengan pendidikan S1 (58,33%) dan 5 responden adalah pegawai dengan pendidikan S2 (41,67%).

6.) Jabatan Responden. Dari 12 responden, 5 responden merupakan pejabat struktural (41,67%) dan 7 responden merupakan pejabat fungsional (58,33%), yang diruraikan sebagai berikut :

Pejabat Struktural :

- 2 responden adalah Inspektur Pembantu yang memiliki tugas melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan oleh Perangkat Daerah serta penanganan kasus pengaduan di wilayah kerjanya.
- 1 responden adalah Sekretaris BKPSDM Kota Lubuk Linggau yang memiliki tugas mengoordinasikan penyusunan dan pelaksanaan program serta melaksanakan urusan kesekretariatan untuk menunjang tugas seluruh organisasi di lingkungan Badan.
- 1 responden adalah Kabid Mutasi BKPSDM Kota Lubuk Linggau yang memiliki tugas menyelenggarakan perumusan, koordinasi

Protected by PDF Anti-Copy Free
 dan sinkronisasi kebijakan di bidang perencanaan dan
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 pelaksanaan mutasi, kepangkatan dan pengembangan karier

dan promosi ASN

- 1 responden adalah Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi BKPSDM Kota Lubuk Linggau yang memiliki tugas menyelenggarakan perumusan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan di bidang pengembangan kompetensi ASN, penilaian dan evaluasi kinerja ASN, disiplin dan penghargaan.

Pejabat Fungsional :

- 2 responden adalah Auditor Ahli Madya yang bertugas sebagai pengendali teknis pada kegiatan pengawasan.
- 2 responden adalah Auditor Ahli Muda yang bertugas sebagai ketua tim pada kegiatan pengawasan.
- 2 responden adalah Analis SDM Aparatur Muda yang memiliki tugas melaksanakan analisis kebutuhan pegawai, menyusun dan mengembangkan sistem manajemen talenta dan Melaksanakan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
- 1 responden adalah Pranata Komputer Mahir yang memiliki tugas melaksanakan kegiatan sistem teknologi informasi berbasis komputer, termasuk tata kelola, infrastruktur, dan sistem informasi

Dari uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa 12 (dua belas) pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan penelitian ini.

b. Identitas Responden **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berikut adalah daftar nama - nama responden yang sudah diwawancarai oleh per

Tabel 4. Responden Penelitian

NO	INISIAL NAMA	INSTANSI	JABATAN	PANGKAT /GOL	LAMA KERJA
1	PU	Inspektorat Kota Lubuk Linggau	Inspektur Pembantu Wilayah II	Pembina TK. I / IV.b	26 Tahun
2	SD	Inspektorat Kota Lubuk Linggau	Inspektur Pembantu Wilayah III	Pembina / IV.a	20 Tahun
3	SA	Inspektorat Kota Lubuk Linggau	Auditor Ahli Madya	Pembina TK. I / IV.b	16 Tahun
4	NN	Inspektorat Kota Lubuk Linggau	Auditor Ahli Madya	Pembina / IV.a	12 Tahun
5	N	Inspektorat Kota Lubuk Linggau	Auditor Ahli Muda	Penata TK. I / III.d	10 Tahun
6	NF	Inspektorat Kota Lubuk Linggau	Auditor Ahli Muda	Penata TK. I / III.d	10 Tahun
7	YY	BKPSDM Kota Lubuk Linggau	Sekretaris	Pembina / IV.a	19 Tahun
8	FB	BKPSDM Kota Lubuk Linggau	Kabid Mutasi	Pembina / IV.a	15 Tahun
9	NH	BKPSDM Kota Lubuk Linggau	Kabid Pengembangan Kompetensi	Penata TK. I / III.d	16 Tahun
10	NA	BKPSDM Kota Lubuk Linggau	Analisis SDM Aparatur Muda	Penata TK. I / III.d	10 Tahun
11	RR	BKPSDM Kota Lubuk Linggau	Analisis SDM Aparatur Muda	Penata TK. I / III.d	16 Tahun
12	R	BKPSDM Kota Lubuk Linggau	Prakom	Penata Muda / III.a	10 Tahun

2. Hasil Wawancara **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil wawancara yang dilakukan kepada 12 (dua belas) orang

responden dapat dilihat di bawah ini:

Jawaban Narasumber : P	No. 1
Instansi : Inspektorat Kota Lubuk Linggau	
1.	Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Cukup baik.</i>
2.	Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Sumber Daya Manusia (SDM), Peralatan dan Penglengkapan, Waktu dan Independen Pemeriksa, Kompetensi SDM, Lingkungan Kerja, Cara Koordinasi.</i>
3.	Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Diklat Subtantif dan Penjenjangan.</i>
4.	Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan ! <i>Belum maksimal. Karena keterbatasan anggaran. Auditor tidak mendapatkan porsi diklat sebagaimana mestinya, pembagian kerja masih banyak tumpang tindih, tusi belum maksimal.</i>
5.	Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Anggaran, Pimpinan (Kebijakan), Kepatuhan dan Komitmen Pegawai, Reward & Punishment. Jumlah & Kompetensi pegawai, Evaluasi Kinerja Pegawai.</i>
6.	Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Belum maksimal.</i>
7.	Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat bisa meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? Jelaskan ! <i>Bisa. Dengan komitmen seluruh pegawai, termasuk kebijakan pimpinan dalam menerapkan reward & punishment.</i>
8.	Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada? <i>Penegakan Instruksi Presiden tentang Penanggaran APIP 1% dari APBD akan sangat menunjang kegiatan pengawasan dan Diklat gratis / tidak</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free
 berbayar, IKS. Melakukan rotasi pegawai. Pengawasan berbasis digital.
 Memperkuat koordinasi.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

9. Bagaimana cara agar pelung tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Komunikasi yang tepat kepada Kepala Daerah untuk mendapatkan anggaran 1%.
10. Bagaimana cara mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Menambah jumlah APIP, meningkatkan kompetensi, menyusun prioritas pengawasan, menjamin APIP bebas dari intervensi, rotasi APIP, menambah anggaran, koordinasi
11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Anggaran kurang, kesempatan diklat minim dan komitmen pegawai & pimpinan yang belum maksimal. SDM kurang, Intervensi eksternal. Lingkungan kerja tidak kondusif.
12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
 - Hambatan :
Jumlah SDM yang tidak seimbang dengan beban kerja dan keterbatasan anggaran untuk pengembangan SDM
 - Tantangan :
Kompetensi auditor tidak merata, jumlah auditor / PPUPD terbatas dan Pelatihan yang tidak berkelanjutan, membangun kepercayaan masyarakat, penguasaan teknologi.

Hari : Rabu Tanggal : 2 Juli 2025 Waktu : 10.00 WIB

Jawaban Narasumber : SD	No. 2
Instansi : Inspektorat Kota Lubuk Linggau	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Kualitas baik.</i> 2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Kompetensi dan integritas auditor, ketersediaan sumber daya (anggaran dan prasarana), independensi Pemerintah Daerah dan kerjasama dari unit kerja yang diaudit.</i> 3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Pelatihan teknis dan Pelatihan teknologi informasi.</i> 	

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan!
Pengelolaan sudah berjalan dengan baik berkat sistem penilaian kinerja yang dinilai oleh atasan langsung untuk mengukur produktivitas dan kualitas hasil kerja pegawai..
 5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
Ketersediaan anggaran, sistem & prosedur pengelolaan SDM, jumlah & kompetensi SDM, reward & punishment
 6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
Sangat baik karena didominasi usia produktif.
 7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat bisa meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? Jelaskan !
Ya. Pengelolaan SDM yang tepat dapat meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP, ini dikarenakan pengelolaan SDM mencakup pelatihan dan pengembangan kompetensi Auditor dan PPUPD.
 8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?
Pelatihan internal (PKS). Pelatihan dan Pendidikan yang dibiayai oleh BPKP dan program diklat star dan Kementrian / Lembaga. Pengawasan berbasis risiko, digital. Perkuatan koordinasi, bebas intervensi.
 9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Dukungan dari Pimpinan / Inspektur dapat menjadi peluang yang ada bisa terealisasi.
 10. Bagaimana cara mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Menambah jumlah APIP, meningkatkan kompetensi, menyusun prioritas pengawasan, memanfaatkan teknologi, penegakan reward & punishment, melakukan prioritas pengawasan berdasar risiko, anggaran dan fasilitas ditambah
 11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Keterbatasan sumber daya (SDM dan Anggaran). Kurangnya kompetensi APIP. Kurangnya komitmen dari atasan. Intervensi. Lingkungan kerja tidak kondusif,. Kurangnya koordinasi.
 12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia

<p style="color: red; font-weight: bold;">Protected by PDF Anti-Copy Free</p> <p style="color: blue; font-weight: bold;">(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)</p>		
<p>(APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hambatan : <i>Keterbatasan anggaran. Kurangnya komitmen dan kepedulian dari pimpinan Inspektorat. Penempatan pegawai tidak sesuai. Tidak ada kemauan APIP untuk... Tidak ada evaluasi kinerja.</i> - Tantangan : <i>Adaptasi terhadap te...</i> 		
Hari : Selasa	Tanggal : 1 Juli 2025	Waktu : 09.00 WIB

Jawaban Narasumber : SA	No. 3
Instansi : Inspektorat Kota Lubuk Linggau	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Kualitasnya baik.</i> 2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Kompetensi dan integritas auditor. Ketersediaan sumber daya baik berupa anggaran, fasilitas sarana dan prasarana serta teknologi yang memadai. Independensi Perangkat Daerah. Dukungan pimpinan, baik dari pimpinan Inspektorat maupun Pimpinan Daerah. Kerjasama dari unit kerja yang diawasi.</i> 3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Pelatihan teknis audit seperti audit kinerja, audit investigasi, audit pengadaan barang dan jasa, dan lain – lain. Pelatihan teknologi informasi.</i> 4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan ! <i>Sumber daya manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat dikelola dengan sistem penilaian kinerja oleh atasan langsung yang mengukur produktivitas, kualitas hasil kerja dan umpan balik yang konstruktif. Selain itu juga dilakukan pengembangan kompetensi terhadap auditor dan PPUPD melalui pendidikan dan pelatihan serta pengembangan berkelanjutan yang memadai.</i> 5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Sistem dan prosedur pengelolaan SDM. Ketersediaan anggaran</i> 6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Baik, karena didominasi oleh usia produktif dan lulusan sarjana.</i> 7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat bisa meningkatkan 	

Protected by PDF Anti-Copy Free
 kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
 Jelaskan !

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 Ya. Pengelolaan SDM yang tepat dapat meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP. Hal ini karena pengelolaan SDM mencakup pelatihan dan pengembangan berkelanjutan yang akan meningkatkan kompetensi auditor dan PPUPD (APIP) dan meningkatkan teknik pengawasan dan pemahaman regulasi.

8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?
Optimalisasi pelatihan internal, yang memanfaatkan keahlian internal APIP untuk menyelenggarakan Pelatihan Kantor Sendiri (PKS). Ikut serta dalam Pendidikan dan pelatihan yang dibiayai oleh BPKP dalam program diklat STAR dan Kementrian / Lembaga. Melakukan rotasi pegawai secara berkala. Implementasi reward punishment. Prioritas pengawasan berdasarkan risiko.
9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Dukungan dari Pimpinan Inspektur dapat menjadikan peluang yang ada bisa terealisasi. Menyusun rencana pengembangan SDM
10. Bagaimana cara mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Meningkatkan kompetensi APIP, melakukan rotasi pegawai, menyusun prioritas pengawasan, memanfaatkan teknologi, reward & punishment, anggaran dan fasilitas ditambah, menjamin APIP bebas dari intervensi
11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Keterbatasan sumber daya, baik berupa kurangnya sumber daya manusia maupun sumber dana yang memadai dapat menghambat pelaksanaan pembinaan dan pengawasan secara optimal. Keterbatasan kompetensi APIP. Kurangnya komitmen dari atasan langsung. Kurangnya penguasaan teknologi. Kurangnya komunikasi dan koordinasi.
12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
 - Hambatan :
Keterbatasan anggaran. Kurangnya komitmen dan kepedulian dari pimpinan Inspektorat. Kurangnya kemauan APIP untuk maju
 - Tantangan :
Adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Membangun hubungan baik dengan OPD. Membangun citra positif ke masyarakat.

Hari : Rabu

Tanggal : 2 Juli 2025

Waktu : 09.00 WIB

Jawaban Narasumber : NN	No. 4
Instansi : Inspektorat Kota Lubuk Linggau (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)	
<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="343 302 1372 414">1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Cukup baik, relevan.</i> <li data-bbox="343 436 1372 593">2. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>SDM (jumlah, skill). Peralatan dan Perlengkapan. Waktu. Independen Pemeriksa . Penguasaan teknologi. Lingkungan kerja. Dukungan atasan.</i> <li data-bbox="343 616 1372 728">3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Substantif dan Penjurusan.</i> <li data-bbox="343 750 1372 974">4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan ! <i>Belum maksimal karena keterbatasan anggaran. Auditor tidak mendapatkan porsi diklat sebagaimana mestinya. Pembagian kerja masih banyak tumpang tindih. Tusi belum maksimal.</i> <li data-bbox="343 996 1372 1153">5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Anggaran. Pimpinan (Kebijakan). Kepatuhan / Komitmen Pegawai. Reward & Punishment. Ada tidaknya evaluasi kinerja. Jumlah SDM</i> <li data-bbox="343 1176 1372 1288">6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Belum maksimal. Banyak APIP usia produktif tapi belum dimanfaatkan.</i> <li data-bbox="343 1310 1372 1512">7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat bisa meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? Jelaskan ! <i>Bisa dengan komitmen seluruh pegawai, termasuk kebijakan pimpinan dalam menerapkan Reward & Punishment.</i> <li data-bbox="343 1534 1372 1803">8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada? <i>Penegakan Instruksi Presiden tentang Penganggaran APIP 1% dari APBD akan sangat menunjang kegiatan pengawasan. Diklat gratis / tidak berbayar. Menambah APIP dari JFU. Rotasi pegawai. Penegakan disiplin dengan reward & punishment. APIP bebaskan dari intervensi.</i> <li data-bbox="343 1825 1372 1984">9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau? <i>Komunikasi yang tepat dan baik kepada Kepala Daerah untuk mendapatkan anggaran 1%. Pemanfaatan teknologi.</i> 	

<p style="color: red; font-weight: bold;">Protected by PDF Anti-Copy Free</p> <p style="color: blue; font-weight: bold;">(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)</p>		
10.	<p>Bagaimana cara mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?</p> <p><i>Meningkatkan kompetensi dengan pelatihan, menambah jumlah SDM, menyusun prioritas penganggaran, memanfaatkan teknologi, menjamin APIP bebas dari intervensi, meningkatkan koordinasi yang baik dengan internal dan eksternal, anggaran dan disiplin.</i></p>	
11.	<p>Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?</p> <p><i>Anggaran kurang. Kesempatan diklat yang minim. Komitmen pegawai dan pimpinan yang belum maksimal. Lingkungan kerja tidak kondusif</i></p>	
12.	<p>Apa saja hambatan dan tantangan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?</p> <p>- Hambatan :</p> <p><i>Jumlah SDM yang tidak seimbang dengan beban kerja. Keterbatasan anggaran untuk pengembangan SDM. Penempatan pegawai tidak sesuai. Tidak ada mekanisme reward & punishment.</i></p> <p>- Tantangan :</p> <p><i>Kompetensi auditor tidak merata dan pelatihan yang tidak berkelanjutan. Jumlah auditor dan PPUPD terbatas.. Percepatan penguasaan teknologi. Motivasi APIP untuk berkembang.</i></p>	
<p>Hari : Senin Tanggal : 30 Juni 2025 Waktu : 09.00 WIB</p>		

Jawaban Narasumber : N	No. 5
Instansi : Inspektorat Kota Lubuk Linggau	
1.	<p>Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?</p> <p><i>Kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) sudah cukup baik.</i></p>
2.	<p>Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?</p> <p><i>Faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan : Anggaran, kompetensi auditor dan fasilitas penunjang pengawasan. Dukungan pimpinan. Independensi & objektivitas. Sinergi dengan eksternal.</i></p>
3.	<p>Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?</p> <p><i>Pelatihan penjenjangan dan pelatihan substantif.</i></p>
4.	<p>Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan !</p> <p><i>Pengelolaan SDM belum berjalan dengan baik dikarenakan auditor tidak mendapat pelatihan sesuai dengan jam pelatihan yang diwajibkan untuk satu orang auditor dalam satu tahun, tumpang tindih pekerjaan dan pembagian tugas tidak merata.</i></p>

Protected by PDF Anti-Copy Free

- (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
Faktor yang mempengaruhi pengelolaan SDM : Anggaran yang terbatas, pimpinan yang tidak profesional dalam pengambilan keputusan / kebijakan pimpinan dan lingkungan kerja. Jumlah dan Kualitas SDM
 6. Menurut Anda, bagaimana Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
Potensi SDM APIP cukup baik karena didominasi usia produktif
 7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat bisa meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
Jelaskan !
Iya, dengan memberikan pelatihan untuk pengembangan kompetensi, pemberian umpan balik / reward kepada pegawai.
 8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?
Peningkatan anggaran. Peningkatan kompetensi SDM seperti diklat. Pemenuhan fasilitas kantor untuk pengawasan. Memperkuat koordinasi. Rotasi pegawai secara berkala. Penyusunan prioritas pengawasan.
 9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Harus ada komunikasi yang baik antar atasan.
 10. Bagaimana cara mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Menambah pegawai, meningkatkan kompetensi pegawai, rotasi pegawai, menambah anggaran pengawasan, memanfaatkan teknologi, memberikan fasilitas memadai, pemberian reward & punishment.
 11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Anggaran kurang. Diklat yang terbatas. Komitmen atasan. Kurangnya fasilitas penunjang pengawasan. Kualitas SDM kurang baik. Lingkungan kerja tidak kondusif.
 12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
 - Hambatan :
Anggaran pengawasan yang terbatas. Masih kurangnya peningkatan kompetensi SDM. Kurangnya fasilitas / sarana dan prasarana.
 - Tantangan :
Kompetensi auditor. Kurangnya independensi. Jumlah SDM yang masih terbatas. Keterbatasan anggaran.

Hari : Senin

Tanggal : 30 Juni 2025

Waktu : 09.30 WIB

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Jawaban Narasumber : NF	No. 6
Instansi : Inspektorat Kota Lubuk Linggau	
<p>1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Menurut saya saat ini cukup.</i></p> <p>2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Anggaran. Perlengkapan dan peralatan. Pelatihan SDM. Pegawai (kurang). Independensi APIP. Penguasaan teknologi.</i></p> <p>3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Diklat fungsional. Diklat substantif.</i></p> <p>4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan ! <i>Pengelolaan SDM di Inspektorat Kota Lubuk Linggau sudah terbilang berjalan dengan baik dan cukup sesuai dengan fungsinya dan kemampuan yang ada. Memang masih ada beberapa orang yang SDM nya belum memenuhi target / sesuai dengan penempatan jabatan dan pekerjaannya.</i></p> <p>5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Anggaran. Perlengkapan dan peralatan. Kebijakan pimpinan. Motivasi diri pegawai. Kualitas APIP.</i></p> <p>6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Baik. Karena mayoritas usianya masih produktif.</i></p> <p>7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat bisa meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? Jelaskan ! <i>Iya. Pengelolaan SDM yang tepat pasti bisa menaikkan kualitas APIP, namun kembali lagi harus ditunjang dengan anggaran yang sesuai serta perlengkapan dan peralatan yang cukup.</i></p> <p>8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada? <i>Diklat gratis. Pelatihan kantor sendiri (PKS). Perkuatan koordinasi. Penjaminan APIP bebas intervensi. Penambahan anggaran untuk pelatihan. Rotasi pegawai berkala. Pengawasan berbasis digital.</i></p> <p>9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat</p>	

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Kota Lubuk Linggau.
Komitmen pimpinan. Penyusunan rencana pengembangan SDM dengan baik.
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

10. Bagaimana cara mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Menambah jumlah pegawai, meningkatkan kompetensi pegawai, melakukan prioritas pengawasan, menambah anggaran dan memberikan fasilitas, implementasi reward & punishment, memanfaatkan teknologi, koordinasi dengan instansi lain
11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Kepemimpinan yang tidak bagus. Anggaran yang berkurang setiap tahunnya. Inspektorat masih di bawah bayang – bayang / tekanan pejabat yang lebih tinggi hingga pengawasan berjalan kurang efektif dan tepat sasaran.
12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
- Hambatan :
Anggaran. Peralatan dan perlengkapan yang tidak memadai. Kurang koordinasi / komunikasi antara Inspektorat dan OPD (auditi)
 - Tantangan :
Kurangnya kepercayaan masyarakat akan hasil pengawasan APIP. Penilaian / pandangan OPD lain terhadap Inspektorat belum begitu baik dan kurang terbuka

Hari : Selasa Tanggal : 1 Juli 2025 Waktu : 10.00 WIB

Jawaban Narasumber : YY	No. 7
Instansi : BKPSDM Kota Lubuk Linggau	
1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Sudah cukup baik.</i>	
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Jumlah pegawai, kualitas pegawai, intervensi dari pihak lain, kebijakan pimpinan dan lingkungan kerja</i>	
3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Diklat penjenjangan, diklat teknis substantif</i>	
4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan ! <i>Masih belum maksimal. APIP yang mengikuti pelatihan masih terbatas</i>	

karena anggarannya terbatas dan pembagian tugas tidak merata.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
Jumlah dan kompetensi pegawai penempatan pegawai sesuai kualifikasi atau tidaknya, ada tidaknya SDM secara berkala, kemauan SDM untuk berubah
6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
Potensinya bagus, karena APIP didominasi oleh usia produktif dan pendidikan S1
7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat bisa meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
Jelaskan !
Tentu saja. Dengan pengelolaan yang tepat, SDM akan bisa dimaksimalkan kinerjanya.
8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?
Pelatihan gratis melalui online, melakukan pengawasan berbasis digital, menambah jumlah APIP melalui rekrutmen dan mutasi, memanfaatkan anggaran untuk pengembangan APIP, penegakan disiplin
9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Menyusun rencana pengembangan SDM, komunikasi yang baik ke pimpinan
10. Bagaimana cara mengoptimalisasikan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Pemberian anggaran dan fasilitas memadai, menambah jumlah pegawai, meningkatkan kompetensi pegawai, memanfaatkan teknologi, rotasi pegawai untuk menghindari kejenuhan dan koordinasi dengan instansi lain.
11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Kurangnya komunikasi, kompetensi dan jumlah SDM kurang, adanya intervensi dari pihak lain, anggaran dan fasilitas tidak memadai, kurangnya dukungan pimpinan dan kurangnya penguasaan teknologi.
12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
- Hambatan :
Jumlah SDM terbatas, anggaran terbatas, SDM tidak mau berkembang, kompetensi SDM rendah, penempatan SDM tidak sesuai dengan pendidikan.

<p style="color: red; font-weight: bold;">Protected by PDF Anti-Copy Free</p> <p style="color: blue; font-weight: bold;">(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)</p>		
- Tantangan:	<p><i>Membangun citra positif ke masyarakat, pegawai mau berkembang walaupun dengan keterbatasan fasilitas dan anggaran, APIP bekerja dengan profesional walaupun ada intervensi, menjaga kualitas hasil pengawasan</i></p>	
Hari : Jum'at	Tanggal : 2025	Waktu : 09.00 WIB



Jawaban Narasumber : FB	No. 8
Instansi : BKPSDM Kota Lubuk Linggau	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Menurut saya sudah cukup baik</i> 2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Anggaran, fasilitas kerja, dukungan pimpinan, jumlah APIP, kualitas APIP yang ada, lingkungan kerja dan penguasaan teknologi</i> 3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Pelatihan / diklat penjenjangan jabatan, pelatihan teknis</i> 4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan ! <i>Belum maksimal. Pembagian tugas tidak merata, pekerjaan tumpang tindih. Anggaran terbatas.</i> 5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Perencanaan SDM secara komprehensif, anggaran untuk pengelolaan SDM, kemauan SDM untuk berubah, jumlah dan kompetensi SDM yang ada, penegakan disiplin</i> 6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Baik. APIP didominasi oleh usia produktif, sehingga masih memungkinkan untuk berkembang.</i> 7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat bisa meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? Jelaskan ! <i>Iya. Dengan SDM yang cukup maka cakupan pengawasan akan lebih luas. Dengan SDM yang punya kompetensi yang baik maka kualitas pengawasan akan terjaga. Penempatan SDM yang tepat maka pengawasan bisa dilakukan dengan lebih efisien dan efektif. Dukungan dari pimpinan bisa memberikan motivasi bagi pegawai</i> 	

<p>8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada? <i>Pelatihan gratis dari instansi vertikal, menambah jumlah APIP dari fungsional umum, pemberian reward & punishment agar memotivasi pegawai, memaksimalkan anggaran, memperkuat koordinasi dan sinergi, melakukan pengawasan berdasarkan prioritas</i></p> <p>9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau? <i>Dukungan pimpinan secara nyata,</i></p> <p>10. Bagaimana cara mengoptimalisasikan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau? <i>Meningkatkan kompetensi pegawai, menambah jumlah pegawai, memanfaatkan teknologi, rotasi pegawai, menjamin APIP bebas intervensi, menambah jumlah anggaran, menyusun prioritas pengawasan berdasarkan risiko</i></p> <p>11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau? <i>Lingkungan tidak kondusif, kurangnya koordinasi dan dukungan pimpinan, SDM tidak kompeten, ada intervensi pihak lain, anggaran terbatas.</i></p> <p>12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hambatan : <i>Jumlah SDM tidak memadai, SDM yang ada kurang kompetitif, Anggaran dan fasilitas kurang, penempatan tidak sesuai pendidikan, kemauan SDM untuk berkembang kurang, evaluasi kinerja tidak dilakukan secara berkala</i> - Tantangan : <i>Menjaga kualitas pengawasan ditengah keterbatasan anggaran, keterbatasan fasilitas, keterbatasan jumlah SDM, keterbatasan kompetensi SDM yang ada, membangun kepercayaan OPD dan masyarakat</i>
<p>Hari : Jum'at Tanggal : 4 Juli 2025 Waktu : 09.30 WIB</p>

Jawaban Narasumber : NH	No. 9
Instansi : BKPSDM Kota Lubuk Linggau	
<p>1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Cukup baik.</i></p> <p>2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?</p>	

Jumlah SDM kurang, SDM kurang kompetensinya, Lingkungan kerja tidak kondusif, anggaran terbatas, kurangnya koordinasi, kurangnya dukungan pimpinan.

3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
Diklat fungsional, diklat penjenjangan
4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan !
Belum maksimal. APIP belum mendapatkan porsi pelatihan yang sama dan tumpang tindih pekerjaan.
5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
Kebijakan pimpinan untuk mendukung pengembangan APIP, Jumlah SDM, Kualitas SDM yang ada, Kualifikasi SDM, Kemauan untuk berubah, Anggaran untuk pengelolaan SDM.
6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
Sangat baik. Karena didominasi oleh usia produktif.
7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat bisa meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? Jelaskan !
Iya. Dengan pengelolaan SDM yang tepat, maka SDM akan bisa berkembang dengan baik, cakupan pengawasan akan lebih luas walaupun jumlah SDM terbatas, laporan hasil pengawasan dapat dibuat tepat waktu,
8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?
Mengikuti diklat dan pelatihan gratis, melakukan pelatihan di kantor sendiri, melakukan rotasi pegawai, pengawasan didasarkan prioritas, melakukan pengawasan berbasis digital, menambah anggaran untuk pengawasan.
9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Komunikasi dengan Kepala Daerah, memanfaatkan teknologi dan menyusun rencana pengembangan SDM.
10. Bagaimana cara mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Menambah jumlah pegawai, meningkatkan kompetensi pegawai, memanfaatkan teknologi, menambah jumlah anggaran, memberikan fasilitas yang layak bagi pegawai.

<p style="color: red; font-weight: bold;">Protected by PDF Anti-Copy Free</p> <p style="color: blue; font-weight: bold;">(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)</p>		
11.	<p>Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau? <i>Keterbatasan jumlah SDM, keterbatasan kompetensi, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dukungan dari pimpinan, anggaran yang memadai dan intervensi dari pihak lain</i></p>	
12.	<p>Apa saja hambatan dan tantangan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hambatan : <i>Tidak ada evaluasi SDM secara berkala, tidak ada implementasi reward & punishment, anggaran untuk SDM tidak memadai, kualifikasi SDM tidak sesuai dengan kebutuhan dan jumlah SDM kurang.</i> - Tantangan : <i>Kurangnya kepercayaan masyarakat akan hasil pengawasan APIP. Penilaian / pandangan OPD lain terhadap Inspektorat belum begitu baik dan kurang terbuka</i> 	
Hari :	Kamis	Tanggal : 3 Juli 2025
Waktu :	10.00 WIB	

Jawaban Narasumber : NA	No. 10
Instansi : BKPSDM Kota Lubuk Linggau	
<p>1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Menurut saya cukup.</i></p> <p>2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Ada tidaknya intervensi dari pihak lain, jumlah dan kompetensi APIP yang ada, ketersediaan anggaran dan fasilitas, dukungan pimpinan dan lingkungan kerja.</i></p> <p>3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Jenis pelatihan penjenjangan dan teknis</i></p> <p>4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan ! <i>Menurut saya belum maksimal. APIP masih melakukan pekerjaan tumpang tindih karena pembagian tugas tidak merata.</i></p> <p>5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Jumlah anggaran, ketersediaan fasilitas, evaluasi kinerja SDM oleh manajemen, motivasi dalam diri pegawai, orientasi kerja pegawai, jumlah pegawai, kompetensi yang dimiliki pegawai dan penempatan pegawai.</i></p> <p>6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?</p>	

Sangat baik, karena didominasi oleh usia produktif dan lulusan sarjana.


(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat bisa meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
Jelaskan !
Iya tentu saja. Pengelolaan sumber daya yang tepat akan membuat pegawai bisa bekerja dengan maksimal meskipun dengan keterbatasan yang ada.
8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?
Peluang yg ada menurut saya : Diklar gratis dari BPKP, Kemendagri. Rotasi pegawai, penegakan disiplin melalui implementasi reward & punishment, penambahan anggaran, pemanfaatan pengawasan dengan bantuan digital dan menjamin APIP bekerja tanpa intervensi.
9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Koordinasi dengan Kepala Daerah. Perencanaan SDM yang tepat. Pemanfaatan teknologi yang tidak berbayar.
10. Bagaimana cara mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Menambah jumlah pegawai, meningkatkan kompetensi pegawai, menambah jumlah anggaran dan memberikan fasilitas untuk pegawai, memanfaatkan teknologi dan memberikan reward untuk pegawai berprestasi.
11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Kurangnya anggaran, Jumlah SDM kurang, kompetensi SDM kurang, ada intervensi dari pihak luar, kurangnya dukungan pimpinan, lingkungan kerja tidak kondusif.
12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
 - Hambatan :
Kemauan untuk berkembang tidak ada, kompetensi SDM terbatas, Implementasi reward & punishment tidak adil, anggaran terbatas, evaluasi kinerja tidak dilakukan berkala, penempatan pegawai tidak sesuai kualifikasi
 - Tantangan :
Menjaga kepercayaan masyarakat terhadap hasil pengawasan APIP. Peningkatan kompetensi APIP dengan anggaran yang terbatas, adaptasi terhadap teknologi, APIP bekerja dengan bayang – bayang intervensi, kerjasama dengan Auditi.

Hari : Jum'at

Tanggal : 4 Juli 2025

Waktu : 10.30 WIB

Jawaban Narasumber : RR	No. 11
Instansi : BKPSDM Kota Lubuk Linggau (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)	
1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?	
<i>Cukup baik.</i>	
2. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?	
<i>Jumlah pegawai, kualitas pegawai, anggaran dan fasilitas yang ada, lingkungan kerja, ada tidaknya intervensi, penguasaan teknologi, dukungan pimpinan dan koordinasi.</i>	
3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?	
<i>Pelatihan / diklat penjenjangan, dan pelatihan teknis.</i>	
4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan !	
<i>Belum cukup baik karena APIP belum mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan diri, tumpang tindih pekerjaan.</i>	
5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?	
<i>Anggaran untuk pengembangan SDM, kemauan untuk berubah, penempatan pegawai, jumlah dan kompetensi SDM, kebijakan pimpinan, evaluasi kinerja.</i>	
6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?	
<i>Bagus.</i>	
7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat bisa meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? Jelaskan !	
<i>Iya tentu saja. Pengelolaan SDM yang tepat pasti bisa menaikkan kualitas APIP.</i>	
8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?	
<i>Pelatihan gratis, pelatihan dari rekan sejawat, audit berbasis teknologi, rotasi pegawai, penambahan anggaran, penguatan koordinasi dengan APH.</i>	
9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?	
<i>Komitmen dari pimpinan</i>	
10. Bagaimana cara mengoptimalisasikan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?	

Protected by PDF Anti-Copy Free
Memanfaatkan anggaran dengan baik, menambah jumlah dan kompetensi pegawai, memanfaatkan teknologi dalam pengawasan, menjamin APIP bebas dari intervensi dan memberikan reward untuk pegawai berprestasi.

11. Apa saja hambatan yang mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Keterbatasan jumlah SDM yang kurang kompeten, kurangnya koordinasi, lingkungan kerja tidak kondusif, anggaran terbatas, fasilitas kerja tidak memadai, adanya intervensi dari pihak lain, tidak cakap teknologi.
12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
- Hambatan :
Tidak ada kemauan SDM untuk maju, penegakan disiplin kurang, SDM kurang kompeten, penempatan pegawai tidak sesuai kebutuhan, anggaran terbatas
 - Tantangan :
Menjaga nama baik APIP, mengembangkan kompetensi APIP di tengah keterbatasan anggaran, percepatan adaptasi APIP terhadap teknologi, APIP memiliki kemauan yang kuat untuk maju

Hari : Kamis Tanggal : 3 Juli 2025 Waktu : 10.00 WIB

Jawaban Narasumber : R	No. 12
Instansi : BKPSDM Kota Lubuk Linggau	
1.	Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Baik. Namun sebaiknya sebelum pengawasan dilakukan pendampingan</i>
2.	Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Intervensi baik internal maupun eksternal dan anggaran untuk melakukan pengawasan.</i>
3.	Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Teknis dan Sosial Kultural.</i>
4.	Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan ! <i>Baik, namun belum merata.</i>
5.	Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? <i>Anggaran pengembangan kompetensi. Kemauan APIPnya untuk berkembang.</i>
6.	Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di

Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Sangat bagus karena sebagian besar di usia yang sangat produktif.
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat bisa meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
 Jelaskan !
Jelas. Karena dapat meningkatkan kapasitas dan kapabilitas APIP
8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?
Peluang untuk berdiri secara vertikal
9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Kajian nomenklatur dan upaya kolaborasi dengan instansi vertikal dalam pengawasannya.
10. Bagaimana cara mengoptimalisasikan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Menambah jumlah dan kompetensi pegawai, memanfaatkan teknologi dalam pengawasan, menjamin APIP bebas dari intervensi, menambah anggaran pengawasan APIP, memberikan APIP fasilitas yang memadai dan melakukan prioritas pengawasan.
11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Intervensi internal dan eksternal.
12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
 - Hambatan :
Anggaran. Kemauan untuk berubah.
 - Tantangan :
Internal dan Eksternal.

Hari : Jum'at

Tanggal : 4 Juli 2025

Waktu : 11.00 WIB



A. Kualitas hasil pengawasan dan daya manusia yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau

Berdasarkan Buku Paduan Audit Intern yang diterbitkan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (Pusdiklat BPKP), produk akhir dalam pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Lubuk Linggau dapat berupa surat atau laporan hasil pengawasan. Laporan dalam bentuk surat biasanya digunakan apabila hal-hal yang ingin dilaporkan materinya relatif sedikit atau harus disampaikan dengan segera, sedangkan jika materi laporannya banyak maka akan dibuatkan laporan hasil pengawasan. Laporan ini dapat berupa Laporan Hasil Audit (LHA), Laporan Hasil Reviu (LHR), Laporan Hasil Evaluasi (LHE), Laporan Hasil Pemantauan (LHP) dan lain – lain.

Laporan hasil pengawasan memiliki dasar hukum yang kuat untuk dilakukan tindak lanjut dengan segera oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) atau Auditi yang menjadi objek pemeriksaan. Secara umum laporan hasil pengawasan terdiri dari bagian umum yang memuat dasar pemeriksaan, waktu pemeriksaan, susunan tim pemeriksaan dan objek pemeriksaan. Kemudian memuat fakta yang ditemukan dari hasil pemeriksaan serta kriteria yang berupa peraturan yang menjadi acuan atau batasan dalam melakukan kegiatan.

1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Terkait dengan kualitas pengawasan Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Inspektur Pembantu Wilayah Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Bapak Pauzi Umari, S. Kom., M.M mengatakan bahwa :

“ Kualitas hasil pengawasan pegawai Inspektorat Kota Lubuk Linggau sudah cukup baik, hal ini tercermin dari nilai IACM sudah berada di level 3 dalam 4 tahun terakhir ini. Kita terus berupaya untuk menaikkan levelnya. Jika ingin naik level, semua sumber daya manusia Inspektorat harus terlibat aktif, karena hal ini sangat kompleks, tidak sederhana”

Pendapat yang berbeda disampaikan oleh Inspektur Pembantu Wilayah III Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Bapak Sasli Darmadi, S.E.

“ Kualitas hasil pengawasan pegawai Inspektorat Kota Lubuk Linggau sudah baik. Tidak mudah bagi APIP untuk mempertahankan nilai IACM di level 3, Integrated itu. Jangankan untuk menaikkan levelnya, untuk tetap berada di level 3 saja kita butuh *effort* yang luar biasa”

Kemudian, menurut Auditor Madya Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Silvia Anggraini, S.T.

“ Secara umum kualitas hasil pengawasan APIP Inspektorat Kota Lubuk Linggau sudah baik. Walaupun masih terdapat kekurangan, namun hal tersebut tidak material, masih dapat ditanggulangi. Auditor maupun PPUPD terus berbenah diri untuk menghasilkan kualitas pengawasan terbaik”

Menurut Auditor Madya Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Triana Octarina, S.E.

“ Kualitas pengawasan APIP sudah cukup baik. Hal ini relevan dengan kompetensi APIP yang ada. APIP, baik auditor maupun PPUPD sudah berusaha maksimal untuk menyajikan hasil pengawasan yang terbaik.”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Khoirunnadia Mairani, S.E.

“Kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) sudah cukup baik. Semua lini baik auditor maupun PPUPD sudah melakukan yang terbaik. Namun penilaian kualitas hasil pengawasan kan dari eksternal, yaitu dari BPKP. Hasil ini bisa kita jadikan bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas pengawasan kita”

Menurut Auditor M Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Neni

Fitriana, S.E.

“Menurut saya saat ini kualitas hasil pengawasan sudah cukup baik. Penilaian IACM yang dilakukan oleh BPKP setiap tahun menunjukkan hal itu. Sekarang IACM kita berada di level 3 dari maksimal 5 level. ”

Menurut Sekretaris BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Bapak Febrian

Saputra, S.E., M.M.

“Saya rasa sudah cukup baik. Namun masih perlu ditingkatkan lagi kualitasnya. Jangan pernah merasa cukup, bahkan jika sudah sampai level tertinggipun APIP harus terus berbenah diri karena zaman terus berkembang ”

Menurut Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN BKPSDM Kota

Lubuk Linggau, Bapak Febrizal, S.E., M.M.

“Menurut saya sudah cukup baik. Saya belum pernah mendengar ada komplek terhadap kualitas hasil pengawasan yang dilakukan inspektorat baik dari BPK, BPKP maupun pihak lainnya. Namun mungkin kan ada level – levelnya, saya kurang paham ada di level apa, namun sejauh ini ya saya rasa sudah cukup baik.”

Menurut Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi BKPSDM Kota

Lubuk Linggau, Ibu Nur Husnina, S.STP., M.Si.

“Kualitas pengawasan Inspektorat saya rasa cukup baik. Saya mendengar beberapa kali pihak eksternal seperti BPK dan APH meminta LHP inspektorat untuk menjadi bahan rujukan.”

Menurut Analis SDM Aparatur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau,

Ibu Novi Aryani, S.E., M.M.

“Menurut saya kualitas hasil pengawasan Inspektorat cukup baik ya. Tentunya Inspektorat mempunyai aturan yang mengatur cara

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pemeriksaan, cara pembuatan laporan sehingga bisa menjadi landasan untuk menjaga mutu hasil pengawasan. Tapi tentunya Inspektorat tidak boleh puas sampai disini saja. Karena zaman terus berubah, maka Inspektorat juga harus berkembang mengikuti zaman sehingga kualitas hasil pengawasan tetap baik, misalnya dengan melakukan pengawasan berbasis "IT".

Menurut Analis SDM Aparatur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau,

Ibu RR Indah Puspa Rini, S.Kom.

“Pastinya sudah cukup baik. Saya tahu bagaimana teman – teman di Inspektorat bekerja keras dan berjuang untuk terus mempertahankan kualitas pengawasan yang ada dengan ketersediaan anggaran yang ada. *Respect* untuk teman – teman di Inspektorat yang terus bekerja dengan baik”

Menurut Pranata Komputer Mahir BKPSDM Kota Lubuk Linggau,

Bapak Rakhmat, S. Kom.

“Hasil pengawasan Inspektorat baik, namun sebaiknya sebelum pengawasan dilakukan pendampingan agar objek pemeriksaan dapat mempersiapkan data dan berkas yang diminta. Kalau langsung dilakukan pengawasan tanpa pendampingan, OPD biasanya memberikan data yang kurang relevan sehingga tentunya akan mempengaruhi kualitas hasil pengawasan yang dilakukan Inspektorat”

Tabel 5.1 Jawaban Responden terhadap Pertanyaan 1

NO	INISIAL NAMA	JAWABAN
1	PU	Kualitas hasil pengawasannya cukup baik
2	SD	Kualitas hasil pengawasannya baik
3	SA	Kualitas hasil pengawasannya baik
4	NN	Kualitas hasil pengawasannya cukup baik
5	N	Kualitas hasil pengawasannya cukup baik
6	NF	Kualitas hasil pengawasannya cukup baik
7	YY	Kualitas hasil pengawasannya cukup baik
8	FB	Kualitas hasil pengawasannya cukup baik
9	NH	Kualitas hasil pengawasannya cukup baik
10	NA	Kualitas hasil pengawasannya cukup baik
11	RR	Kualitas hasil pengawasannya cukup baik
12	R	Kualitas hasil pengawasannya baik

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Bernardin (2015) mengemukakan bahwa indikator dapat digunakan untuk mengukur kinerja baik segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, pengawasan, dan dampak antar individu. Kemudian dari 12 responden, 9 responden di bawah kualitas hasil pengawasan Inspektorat Kota Lubuk Linggau sudah cukup baik, sedangkan ada 3 responden mengatakan kualitas hasil pengawasannya sudah baik. Selanjutnya jika dilihat dari pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Inspektorat Kota Lubuk Linggau, walaupun terjadi stagnan dalam 4 tahun terakhir (tahun 2021 sampai dengan 2024), namun nilai Internal Audit Capability Model (IACM) sudah berada di level 3 (Integrated) dari maksimal level 5. Inspektorat terus berupaya untuk menaikkan level IACM dengan menggunakan sumber daya yang tersedia saat ini.

2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Inspektur Pembantu Wilayah II Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Bapak Pauzi Umari, S. Kom., M.M mengatakan bahwa :

“Ada banyak sekali faktor yang kualitas hasil pengawasan APIP Inspektorat, diantaranya adalah sumber daya manusia, ketersediaan peralatan dan perlengkapan, jumlah waktu pengawasan dan independensi pemeriksa. Selain itu kompetensi SDM, lingkungan kerja dan cara koordinasi. Semua faktor ini saling berhubungan dan mendukung satu sama lain. Jadi jika kita ingin memaksimalkan hasil pengawasan, maka semua faktor itu harus kita perhatikan”

Menurut Inspektur Pembantu Wilayah III Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Bapak Sasli Darmadi, S.E.

“Faktornya ada banyak, diantaranya : kompetensi dan integritas auditor. Tanpa adanya kompetensi sekaligus integritas, seorang auditor tidak akan menghasilkan hasil pengawasan yang baik. Selanjutnya adalah ketersediaan sumber daya (anggaran dan prasarana). Sehebat apapun

Protected by BDE Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

auditor maupun PUPD (APIP) jika tidak didukung oleh anggaran dan prasarana yang memadai maka akan sulit menghasilkan hasil pengawasan yang baik. Kemudian yang terakhir adalah independensi Pemerintah Daerah dan kerjasama dari unit kerja yang diaudit. Faktor terakhir ini juga tidak kalah penting. Harus ada penjaminan bahwa APIP mampu bekerja independen agar kualitas hasil pengawasan tetap terjaga dengan baik. Salah satunya dengan melakukan kerjasama baik dengan instansi horizontal maupun instansi vertikal”

Kemudian, menurut Auditor Madya Inspektorat Kota Lubuk Linggau,

Ibu Silvia Anggraini, S.T.

“Menurut saya, faktor yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan Inspektorat yang pertama kompetensi dan integritas auditor. Kedua, ketersediaan sumber daya baik berupa anggaran, fasilitas sarana dan prasarana serta teknologi yang memadai. Ketiga independensi Perangkat Daerah. Keempat dukungan pimpinan, baik dari pimpinan Inspektorat maupun Pimpinan Daerah. Terakhir adanya kerjasama dari unit kerja yang diawasi.”

Menurut Auditor Madya Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Triana

Octarina, S.E.

“Beberapa faktor penentu kualitas hasil pengawasan yaitu SDM (jumlah maupun skill). Peralatan dan Perlengkapan yang memadai. Waktu untuk melakukan pemeriksaan. Independensi pemeriksa. Bagaimana penguasaan teknologi. Bagaimana lingkungan kerja. Serta bagaimana dukungan atasan terhadap kinerja APIP.”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu

Khoirunnadia Mairani, S.E.

“Faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan : Anggaran, kompetensi auditor dan fasilitas penunjang pengawasan. Dukungan pimpinan. Independensi & objektivitas. Sinergi dengan eksternal.”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Neni

Fitriana, S.E.

“Kalau menurut saya faktor utama yang mempengaruhi kualitas pengawasan Inspektorat ya ketersediaan anggaran. Kalau faktor lainnya menurut saya adalah ketersediaan perlengkapan dan peralatan, pelatihan

SDM, jumlah pegawai (kurang), independensi APIP dan penguasaan teknologi”
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Menurut Sekretaris SDM Kota Lubuk Linggau, Bapak Febrian Saputra, S.E., M.M.



“faktornya menurut saya jumlah pegawai, kualitas pegawai, ada tidaknya intervensi dari pihak lain, kebijakan pimpinan dan lingkungan kerja. Faktor – faktor ini saling berkaitan satu sama lain. Jika jumlah pegawai cukup namun kompetensinya tidak baik maka hasil pengawasan tidak akan maksimal. Jumlah pegawai cukup, kompetensinya bagus tapi ada intervensi dari pihak lain maka juga akan mempengaruhi hasil pengawasan. Apalagi misalnya dukungan pimpinan yang kurang, lingkungan kerja yang tidak kondusif, hal ini pasti akan sangat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan Inspektorat secara keseluruhan”

Menurut Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Bapak Febrizal, S.E., M.M.

“Menurut saya sebagai pihak eksternal, faktor yang mempengaruhi kualitas pengawasan Inspektorat adalah kecukupan anggaran, fasilitas kerja yang diterima APIP, ada tidaknya dukungan pimpinan, jumlah APIP, kualitas APIP yang ada, lingkungan kerja dan penguasaan teknologi.”

Menurut Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Ibu Nur Husnina, S.STP., M.Si.

“menurut saya, kualitas hasil pengawasan Inspektorat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berhubungan yaitu Jumlah SDM yang kurang atau tidak, SDM kurang kompetensinya atau tidak, lingkungan kerja tidak kondusif atau tidak, anggaran terbatas atau tidak, koordinasinya kurang atau tidak, dukungan pimpinannya kurang atau tidak. Jika salah satu faktor saja kurang, maka akan mempengaruhi hasil pengawasan Inspektorat secara keseluruhan”

Menurut Analis SDM Aparatur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Ibu Novi Aryani, S.E., M.M.

“faktornya menurut saya ada tidaknya intervensi dari pihak lain, jumlah dan kompetensi APIP yang ada cukup atau tidak, ketersediaan anggaran

dan fasilitasnya bagaimana, dukungan pimpinan dan lingkungan kerjanya juga bagaimana.”
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Menurut Analis SDM Pratur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau,
 Ibu RR Indah Puspa Rini, S. 

“Kalau menurut saya, faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan Inspektorat itu yang pastinya adalah ketersediaan jumlah pegawai sesuai Anjab ABK, kualitas pegawai, anggaran dan fasilitas yang ada apakah sudah memadai, lingkungan kerja, ada tidaknya intervensi, penguasaan teknologi, dukungan pimpinan dan koordinasi.”

Menurut Pranata Komputer Mahir BKPSDM Kota Lubuk Linggau,
 Bapak Rakhmat, S. Kom.

“Menurut saya pribadi ada banyak sekali faktor yang akan mempengaruhi kualitas hasil pengawasan Inspektorat, namun yang paling utama adalah ada tidaknya intervensi baik internal maupun eksternal dan anggaran untuk melakukan pengawasan. Walaupun jumlah pegawai cukup, kualitasnya baik tapi kalau ada intervensi maka hasil pengawasan tidak akan baik”

Tabel 5.2 Jawaban Responden terhadap Pertanyaan 2

NO	INISIAL NAMA	JAWABAN
1	PU	Jumlah SDM, peralatan dan perlengkapan, waktu dan independen pemeriksa, kompetensi SDM, lingkungan kerja, koordinasi
2	SD	Kompetensi dan integritas auditor, ketersediaan anggaran dan prasarana, independensi pemerintah daerah dan kerjasama dengan auditi
3	SA	Kompetensi dan integritas auditor, ketersediaan anggaran, fasilitas, sarana dan prasarana, teknologi, independensi perangkat daerah, dukungan pimpinan, kerjasama dengan auditi
4	NN	Jumlah SDM, kompetensi SDM, peralatan dan perlengkapan, waktu, independen pemeriksa, penguasaan teknologi, lingkungan kerja, dukungan atasan
5	N	Anggaran, kompetensi auditor, fasilitas, dukungan pimpinan. independensi & objektivitas, sinergi dengan eksternal
6	NF	Anggaran, perlengkapan dan peralatan, pelatihan SDM, Jumlah SDM, Independensi APIP, Penguasaan teknologi
7	YY	Jumlah SDM, kualitas SDM, intervensi dari pihak lain, kebijakan pimpinan dan lingkungan kerja
8	FB	Anggaran, fasilitas kerja, dukungan pimpinan, jumlah SDM,

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

NO	INISIAL NAMA	JAWABAN
		kualitas SDM, lingkungan kerja dan penguasaan teknologi
9	NH	Jumlah SDM, kompetensi SD, lingkungan kerja, anggaran, koordinasi, dan pimpinan
10	NA	Intervensi dan dukungan pimpinan, jumlah SDM, kompetensi SDM, anggaran dan dukungan pimpinan dan lingkungan kerja
11	RR	Jumlah SDM, kompetensi SDM, anggaran dan fasilitas, lingkungan kerja, intervensi, penguasaan teknologi, dukungan pimpinan dan koordinasi
12	R	Intervensi baik internal maupun eksternal dan anggaran

Berdasarkan hasil dari 12 responden diatas wawancara, ditambah dengan observasi dan studi dokumen, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan Inspektorat Kota Lubuk Linggau yaitu diantaranya :

1. Jumlah SDM. Muchamad Zaenuri (2022) menyampaikan bahwa tujuan perencanaan SDM adalah agar organisasi dapat memetakan kebutuhan di masa depan, termasuk kuantitas dan kualitas tenaga kerja yang diperlukan. Jumlah SDM yang cukup, akan membuat lingkup pengawasan menjadi lebih luas, tidak menimbulkan tumpang tindih pekerjaan, dan pekerjaan bisa diselesaikan dengan tepat waktu.
2. Kompetensi. Rivai & Sagala (2019) mengatakan bahwa kompetensi SDM merupakan kemampuan dasar yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dapat membedakan antara karyawan yang berkinerja tinggi dengan yang rendah. Pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat harus dilakukan secara profesional. Hal ini tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh SDM itu sendiri. Kompetensi yang dimaksud meliputi tingkat pendidikan, sertifikasi profesi dan pengalaman

kerja dibidang pengawasan. SDM dengan kompetensi yang baik tentu akan menghasilkan pengawasan yang juga baik.

3. Independen dan Objektif. Menurut Sitohang (2016), independensi berarti kebebasan: yaitu kondisi yang tidak bergantung atau dikendalikan oleh pihak lain, mampu berpikir dan bertindak berdasarkan kehendak sendiri. Menurut Zulfa Oktafiani (2022) objektivitas adalah sikap mental bebas bias yang harus dimiliki oleh auditor saat melakukan pengawasan. SDM Inspektorat harus bebas dari intervensi baik dari internal sendiri maupun dari pihak eksternal. SDM yang bisa diintervensi akan membuat hasil pengawasan berubah sehingga tidak sesuai fakta dilapangan.
4. Anggaran dan Fasilitas. Anthony & Reece (2017) mengatakan bahwa anggaran adalah suatu rencana yang menyatakan alokasi pendapatan dan beban selama periode waktu tertentu. Menurut Moenir (2016) fasilitas diartikan sebagai segala bentuk sarana dan prasarana, baik berupa benda maupun layanan, yang dapat memperlancar pelaksanaan tugas dan kegiatan organisasi. Anggaran dan fasilitas yang memadai akan mampu mendukung kinerja SDM dalam melakukan pengawasan sehingga akan mempengaruhi kualitas hasil pengawasan. Anggaran pengawasan yang memadai akan mampu mendukung pemenuhan kelengkapan alat kerja, pelatihan, serta penggunaan teknologi. Jika anggaran terbatas, maka tentunya kemampuannya juga akan menjadi terbatas.
5. Penguasaan Teknologi. Carneiro & Gordon (2013) mengatakan bahwa penguasaan teknologi mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi baru serta memanfaatkannya

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 untuk pembelajaran, pekerjaan, dan kehidupan sehari-hari. Saat ini kita sudah memasuki era Revolusi Industri 5.0 yang menekankan kolaborasi antara manusia dan teknologi untuk menciptakan sistem produksi yang lebih efisien, berkelanjutan, dan berpusat pada manusia. Ini bukan hanya tentang otomatisasi, tetapi juga tentang bagaimana teknologi dapat memberdayakan dan meningkatkan kemampuan manusia, bukan menggantikannya. Oleh karena itu, SDM juga harus bisa cepat beradaptasi dan mahir dalam penggunaan teknologi yang semakin pesat berkembang ini. Dengan penguasaan teknologi yang baik, SDM Inspektorat akan mampu untuk melakukan pengawasan secara lebih efektif dan efisien.

6. Dukungan pimpinan. Bahar Agus Setiawan (2013) mengatakan bahwa dukungan pimpinan merupakan perilaku kepemimpinan yang sangat dibutuhkan oleh bawahan. Kepemimpinan yang kuat, jujur, dan mendukung profesionalisme SDM akan sangat mempengaruhi kinerja SDM. SDM akan merasa aman untuk bekerja secara profesional, independen dan objektif jika pimpinan mendukung pekerjaannya dan menjadi pelindung saat ada upaya intervensi dari pihak lain. Selain itu, dukungan pimpinan dapat berupa motivasi dari pimpinan ke SDM, motivasi tersebut dapat berupa *reward* bagi SDM yang selalu bekerja dengan baik.
7. Koordinasi dan Sinergi. Menurut Manullang (2014) Koordinasi adalah proses penyatupaduan tujuan dan kegiatan dari unit-unit berbeda dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien. SDM tidak selalu bisa menyelesaikan suatu persolannya sendiri, terkadang dibutuhkan masukan

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 dari pihak internal ataupun eksternal. Oleh karena itu, koordinasi dan sinergi antara internal SDM dan antara SDM dengan instansi lainnya harus dijalankan dengan baik.



3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Inspektur Pembantu Wilayah II Inspektorat Kota Lubuk Linggau,

Bapak Pauzi Umari, S. Kom., M.M mengatakan bahwa :

“ Ya jelas pelatihan diklat substantif dan penjenjangan. Untuk diklat substantif yang paling penting saat ini adalah pelatihan penyusunan prioritas pekerjaan berbasis risiko dan pelatihan untuk melakukan audit dengan bantuan komputer. Karena kedepannya kita harus terus menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi. Sedangkan untuk penjenjangan itu juga harus disegerakan karena sudah banyak auditor maupun PPUPD yang sudah seharusnya naik jenjang tapi belum bisa naik karena belum mengikuti pelatihan. ”

Menurut Inspektur Pembantu Wilayah III Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Bapak Sasli Darmadi, S.E.

“ Menurut hasil evaluasi BPKP di akhir tahun 2024 kemarin kan pemenuhan diklat dan keahlian teknis auditor hanya 48%. Itu kan gambaran secara umum ya. Secara khususnya ya yang segera kita perlukan adalah pelatihan teknis dan pelatihan teknologi informasi. Pelatihan teknis itu banyak, dan semuanya penting, karena teknis pelaksanaannya kan selalu di *update* oleh BPKP karena mengikuti perkembangan jaman. Oleh karena itu yang kita mau tidak mau harus mengikuti semua pelatihan itu. Makanya penting untuk memetakan jenis pelatihan yang pernah diterima oleh auditor maupun PPUPD sehingga yang menerima pelatihan bukan orang – orang itu saja.”

Kemudian, menurut Auditor Madya Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Silvia Anggraini, S.T.

“ada banyak pelatihan yang dibutuhkan baik auditor maupun PPUPD. Namun kalau menurut saya yang paling *urgent* adalah pelatihan teknis audit seperti audit kinerja, audit investigasi, audit pengadaan barang dan jasa, dan pelatihan teknologi informasi.”

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Triana Octarina, S.E.
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

“Jenis pelatihan yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan APIP Inspektorat Kota Lubuk Linggau ya pelatihan substantif dan penjenjangan. Kita tahu ya kalau pemenuhan kompetensi pelatihan kita kurang, kita semua berusaha untuk memberikan pengawasan yang terbaik. Nah sekarang sudah saatnya kantor juga memberikan kita fasilitas yang terbaik, yaitu untuk bisa mengikuti pelatihan yang kita butuhkan”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Khoirunnadia Mairani, S.E.

“Pastinya pelatihan penjenjangan dan pelatihan substantif. Memang saat ini belum terlalu kelihatan dampak dari kurangnya pelatihan APIP kita, namun kalau kondisi ini terus terjadi, maka beberapa tahun kedepan hasil pengawasan kita juga pastinya akan menurun”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Neni Fitriana, S.E.

“Kalau jenis pelatihan yang akan berdampak untuk pengawasan Inspektorat ya diklat fungsional dan diklat substantif. Jika kita tidak mendapatkan pelatihan yang memadai, tentu akan mempengaruhi kualitas pengawasan kita. Karena kan metode pengawasan selalu di *update*.”

Menurut Sekretaris BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Bapak Febrian Saputra, S.E., M.M.

“Saya kurang paham ya jenis pelatihan apa saja yang ada untuk teman – teman di Inspektorat, namun menurut saya di semua dinas atau instansi jenis pelatihan yang akan mempengaruhi kualitas pekerjaan itu ya diklat penjenjangan dan diklat teknis substantif. Maka penting untuk Inspektorat melakukan pemetaan pemenuhan kompetensi setiap pegawainya agar pelatihan bisa dirasakan oleh semua pegawai, bukan cuma pegawai yang itu saja yang menerima pelatihan. Karena pastinya pengawasan yang baik butuh kerjasama yang baik, kerjasama yang baik akan sulit dilakukan jika hanya ada satu atau dua orang saja yang paham apa yang akan dikerjakan. Oleh karena itu yan itu tadi, butuh pemerataan pemenuhan pelatihan agar semua pegawai naik kompetensinya”

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Menurut Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN BKPSDM Kota
 Lubuk Linggau, Bapak Febrizal, S.E., M.M.

“yang pastinya jenis pelatihan / diklat penjurangan jabatan dan pelatihan teknis. Namun demikian gambaran secara umum, untuk jenis pelatihan secara khusus melihat pemetaan pemenuhan kompetensi yang ada di Inspektorat

Menurut Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi BKPSDM Kota
 Lubuk Linggau, Ibu Nur Husnina, S.STP., M.Si.

“Kalau menurut saya ya diklat fungsional, diklat teknis dan diklat penjurangan. Kalau memang terkendala anggaran, mungkin teman – teman di Inspektorat bisa memanfaatkan diklat gratis yang diselenggarakan oleh Instansi lain”

Menurut Analis SDM Aparatur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau,
 Ibu Novi Aryani, S.E., M.M.

“Pelatihan untuk menjaga kualitas hasil pengawasan Inspektorat ya pelatihan penjurangan dan teknis. Pelatihan ini fungsinya untuk mengikuti *update* teknis pengawasan yang berkembang. Tanpa adanya pelatihan saya rasa teman – teman di Inspektorat akan sulit memberikan hasil pengawasan terbaiknya”

Menurut Analis SDM Aparatur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau,
 Ibu RR Indah Puspa Rini, S.Kom.


“Pelatihan yang bisa mempengaruhi kualitas hasil pengawasan adalah jenis pelatihan / diklat penjurangan dan pelatihan teknis.”

Menurut Pranata Komputer Mahir BKPSDM Kota Lubuk Linggau,
 Bapak Rakhmat, S. Kom.

“kalau menurut saya jenis pelatihan yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan Inspektorat ya pelatihan teknis dan dan pelatihan sosial kultural. Kalau pelatihan teknis kan umum ya, harus diberikan ke setiap pegawai sesuai kebutuhan, namun yang tidak kalah penting adalah pelatihan sosial kultural, karena pelatihan ini bisa membentuk karakter pegawai menjadi pribadi yang lebih baik, etika yang baik. Karena menurut saya sebaik apapun kemampuan teknis pegawai jika tidak

didukung dengan etika yang baik, maka hasil pengawasan pun akan kurang baik”
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 5.3 Jawaban Responden terhadap Pertanyaan 3



NO	INISIAL NAMA	JAWABAN
1	PU	Diklat substantif dan diklat penjenjangan.
2	SD	Pelatihan teknis dan pelatihan teknologi informasi
3	SA	Pelatihan teknis dan pelatihan teknologi informasi
4	NN	Diklat substantif dan diklat penjenjangan.
5	N	Pelatihan substantif dan pelatihan penjenjangan
6	NF	Diklat substantif dan diklat fungsional
7	YY	Diklat teknis substantif dan diklat penjenjangan
8	FB	Pelatihan / diklat penjenjangan dan pelatihan teknis
9	NH	Diklat fungsional, diklat teknis dan diklat penjenjangan
10	NA	Pelatihan penjenjangan dan pelatihan teknis
11	RR	Pelatihan teknis dan pelatihan / diklat penjenjangan
12	R	Pelatihan teknis dan pelatihan sosial kultural

Dengan jumlah SDM yang terbatas, salah satu cara untuk menjaga kualitas pengawasan adalah dengan mengikutkan SDM ke pelatihan tertentu. Menurut Dessler (2015) pelatihan adalah proses untuk mengajarkan kepada karyawan baru atau karyawan yang sudah ada mengenai keterampilan dasar yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Berdasarkan hasil wawancara ke 12 responden dan observasi Surat Keputusan Kepala Pusat Pendidikan dan Pengawasan BPKP Nomor HK.01.01/KEP-590/DL/02/2024, Surat Kementrian Dalam Negeri Nomor 800.1.14.1/8482/BPSM dan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara nomor PER/220/M.PAN/2008, ada 2 jenis pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi SDM Inspektorat Kota Lubuk Linggau yaitu Diklat Penjenjangan dan Diklat Teknis Substantif. Diklat penjenjangan merupakan sarana pendidikan dan pelatihan bagi SDM agar bisa jenjang jabatan. Ada 4 jenjang jabatan yang

tersedia yaitu jenjang jabatan Pertama, Muda, Madya dan Utama. Setiap jenjang memiliki tugas yang berbeda, jenjang Pertama memiliki tanggung jawab sebagai anggota tim, jenjang Muda memiliki tanggung jawab sebagai anggota tim, jenjang Madya memiliki tanggung jawab sebagai pengendali teknis dan jenjang Utama memiliki tanggung jawab sebagai pembuat kebijakan.

Diklat teknis substantif adalah pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis spesifik SDM. Banyak jenis diklat teknis substantif yang bisa diikuti oleh SDM (Auditor, PPUPD, Fungsional Umum dan Struktural) untuk meningkatkan kompetensi mereka. Diklat teknis substantif untuk Auditor Inspektorat Kota Lubuk Linggau misalnya : Pelatihan Audit Kinerja Berbasis Risiko, Audit Investigasi, Evaluasi Tata Kelola TI dan Audit TIK, Perencanaan Audit Berbasis Risiko dan Teknik Audit Berbantuan Komputer. Sedangkan jenis diklat teknis substantif untuk PPUPD Inspektorat Kota Lubuk Linggau diantaranya : Reviu Rencana Kerja dan Anggaran SKPD dan Audit Investigasi.

B. Pengelolaan dan potensi sumber daya manusia yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau

1. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan !

Inspektur Pembantu Wilayah II Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Bapak Pauzi Umari, S. Kom., M.M mengatakan bahwa :

“Menurut saya pengelolaan SDM Inspektorat Kota Lubuk Linggau belum maksimal. Hal ini karena keterbatasan anggaran yang ada. Anggaran yang terbatas menyebabkan ruang gerak pengawasan yang dilakukan APIP menjadi terbatas. Kegiatan APIP menjadi terbatas dan pelatihan APIP juga tidak merata. Selanjutnya auditor tidak mendapatkan porsi sebagaimana mestinya, ya karena masalah anggaran tadi. Lalu pekerjaan kerja masih banyak tumpang tindih dan tusi belum maksimal. Kita hanya mengandalkan pegawai yang itu – itu saja karena kompetensi APIP belum merata, kami khawatir jika memberikan tugas ke APIP yang tidak cukup kompeten maka tugas itu tidak akan bisa diselesaikan dengan baik”

Pandangan berbeda disampaikan oleh Inspektur Pembantu Wilayah III

Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Bapak Sasli Darmadi, S.E.

“Pengelolaan SDM Inspektorat Kota Lubuk Linggau sudah berjalan dengan baik berkat sistem penilaian kinerja yang dinilai oleh atasan langsung untuk mengukur produktivitas dan kualitas hasil kerja pegawai. Walaupun jumlah SDM dan pemerataan pelatihannya belum maksimal, namun jika dilihat dari hasil pengawasan kita yang sudah mencapai level 3, integrated, menurut saya ya berarti pengelolaan sudah baik. ”

Kemudian, menurut Auditor Madya Inspektorat Kota Lubuk Linggau,

Ibu Silvia Anggraini, S.T.

“Sumber daya manusia yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat dikelola dengan sistem penilaian kinerja oleh atasan langsung yang mengukur produktivitas, kualitas hasil kerja dan umpan balik yang konstruktif. Selain itu juga dilakukan pengembangan kompetensi terhadap auditor dan PPUPD melalui pendidikan dan pelatihan serta pengembangan berkelanjutan yang memadai. Namun menurut saya memang pengelolaannya itu belum maksimal, ya salah satunya karena keterbatasan anggaran yang kita miliki”

Menurut Auditor Madya Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Triana

Octarina, S.E.

“Pengelolaan SDM Inspektorat Kota Lubuk Linggau menurut saya belum maksimal karena keterbatasan anggaran. Sehingga auditor tidak mendapatkan porsi diklat sebagaimana mestinya. Pembagian kerja masih banyak tumpang tindih. Tusi belum maksimal.”

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu
 Khoirunnadia Mairani, S.E.
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

“Pengelolaan SDM berjalan dengan baik dikarenakan auditor tidak mendapat pelatihan dengan jam pelatihan yang diwajibkan untuk satu orang auditor dalam satu tahun, tumpang tindih pekerjaan dan pembagian tugas tidak merata.”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Neni
 Fitriana, S.E.

“Pengelolaan SDM di Inspektorat Kota Lubuk Linggau sudah terbilang berjalan dengan baik dan cukup sesuai dengan fungsinya dan kemampuan yang ada. Memang masih ada beberapa orang yang SDM nya belum memenuhi target / sesuai dengan penempatan jabatan dan pekerjaannya.”

Menurut Sekretaris BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Bapak Febrian
 Saputra, S.E., M.M.

“Menurut saya pengelolaan SDM di Inspektorat Kota Lubuk Linggau masih belum maksimal. APIP yang mengikuti pelatihan masih terbatas karena anggarannya terbatas dan pembagian tugas tidak merata. Anggaran terbatas tentu akan mengakibatkan lingkup pengawasan dan durasi pengawasan menjadi terbatas. Sedangkan pembagian tugas yang tidak merata menyebabkan kesenjangan antar pegawai yang tentunya akan menyebabkan kualitas hasil pengawasan menjadi tidak maksimal”

Menurut Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN BKPSDM Kota
 Lubuk Linggau, Bapak Febrizal, S.E., M.M.

“Kalau menurut saya sih belum maksimal. Hal ini biasanya karena pembagian tugas tidak merata, pekerjaan tumpang tindih, anggaran terbatas. Hal seperti ini juga terjadi di kantor kami.”

Menurut Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi BKPSDM Kota
 Lubuk Linggau, Ibu Nur Husnina, S.STP., M.Si.

“Pengelolaan SDM Inspektorat belum maksimal. Menurut saya ini karena APIP belum mendapatkan porsi pelatihan yang sama dan adanya tumpang tindih pekerjaan. Manajemen, baik manajemen Inspektorat maupun Pemerintah Kota harus mulai serius untuk mengelola SDM

Protected by PDF Anti-Copy Free
 yang ada agar bisa memaksimalkan potensi SDM yang ada agar bisa menghasilkan kinerja terbaik”
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Menurut Analisis SDM Aparatur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau,
 Ibu Novi Aryani, S.E., M.M.

“Kalau menurut saya pengelolaannya belum maksimal. APIP masih melakukan pekerjaan tumpang tindih karena pembagian tugas tidak merata. Pengelolaan yang belum maksimal ini bisa dimaksimalkan jika ada komitmen yang tinggi atau dukungan dari pimpinan”

Menurut Analisis SDM Aparatur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau,
 Ibu RR Indah Puspa Rini, S.Kom.

“Menurut saya belum cukup baik karena APIP belum mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan diri, tumpang tindih pekerjaan juga masih terjadi. ”

Menurut Pranata Komputer Mahir BKPSDM Kota Lubuk Linggau,
 Bapak Rakhmat, S. Kom.

“Secara umum pengelolaannya sudah baik, namun belum merata. Banyak pegawai yang tidak mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkembang.”

Tabel 5.4 Jawaban Responden terhadap Pertanyaan 4

NO	INISIAL NAMA	JAWABAN
1	PU	Pengelolaan SDM belum maksimal
2	SD	Pengelolaan SDM sudah baik
3	SA	Pengelolaan SDM belum maksimal
4	NN	Pengelolaan SDM belum maksimal
5	N	Pengelolaan SDM belum baik (belum maksimal)
6	NF	Pengelolaan SDM sudah baik
7	YY	Pengelolaan SDM belum maksimal
8	FB	Pengelolaan SDM belum maksimal
9	NH	Pengelolaan SDM belum maksimal
10	NA	Pengelolaan SDM belum maksimal
11	RR	Pengelolaan SDM belum baik (belum maksimal)
12	R	Pengelolaan SDM sudah baik

Protected by PDE Anti-Copy Free

Menurut Sayuti Hasibuan (2009) pengelolaan SDM berarti penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa SDM yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik – baiknya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Penelitian SDM Inspektorat Kota Lubuk Linggau masih belum maksimal hal ini dikarenakan berdasarkan wawancara ke 12 responden, 9 responden menjawab bahwa pengelolaan SDM Inspektorat Kota Lubuk Linggau belum maksimal. Selain itu, berdasarkan observasi dan studi dokumen SDM belum mendapatkan pelatihan yang memadai karena keterbatasan anggaran, pekerjaan yang tumpang tindih karena keterbatasan jumlah SDM dan pembagian tugas yang tidak merata dari pimpinan. Menurut evaluasi BPKP pada akhir tahun 2024, rata – rata pemenuhan kompetensi baik diklat maupun keahlian teknis para auditor Inspektorat Kota Lubuk Linggau hanya 48% . Berdasarkan wawancara yang dilakukan, responden menyampaikan bahwa tumpang tindih pekerjaan dan pembagian tugas yang tidak merata menjadi hal yang seharusnya menjadi perhatian serius dari pimpinan karena sangat mempengaruhi kualitas kinerja SDM.

2. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Inspektur Pembantu Wilayah II Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Bapak Pauzi Umari, S. Kom., M.M mengatakan bahwa :

“ faktor yang bisa mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia di Inspektorat Kota Lubuk Linggau diantaranya : anggaran, pimpinan (kebijakan), kepatuhan dan komitmen pegawai, reward & punishment. jumlah & kompetensi pegawai dan evaluasi Kinerja Pegawai. Faktor ini harus menjadi perhatian manajemen ”

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Menurut Inspektur Pembantu Wilayah II Inspektorat Kota Lubuk
 Linggau, Bapak Sasli Darmadi, S.E.
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

“ Faktornya menurut saya ketersediaan anggaran, sistem & prosedur pengelolaan SDM, & kompetensi SDM dan reward & punishment. Memangnya pengelolaan SDM itu sesuatu yang kompleks, tidak bisa kita hanya fokuskan salah satu sisi saja, misalnya kita hanya fokus ke jumlah dan kompetensi SDM yang ada saja, lalu mengabaikan yang lain. Semua faktor itu harus diperhatikan dan diupayakan secara maksimal”

Kemudian, menurut Auditor Madya Inspektorat Kota Lubuk Linggau,
 Ibu Silvia Anggraini, S.T.

“ Faktor yang paling dominan yang dapat mempengaruhi pengelolaan APIP Inspektorat Kota Lubuk Linggau menurut saya adalah sistem dan prosedur pengelolaan SDM serta ketersediaan anggaran. ”

Menurut Auditor Madya Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Triana
 Octarina, S.E.

“ Faktornya kalau menurut saya adalah Anggaran, pimpinan (kebijakan), kepatuhan / komitmen pegawai, reward & punishment, ada tidaknya evaluasi kinerja dan jumlah SDM. ”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu
 Khoirunnadia Mairani, S.E.

“ Faktor yang mempengaruhi pengelolaan SDM : Anggaran yang terbatas, pimpinan yang tidak bijak dalam pengambilan keputusan / kebijakan pimpinan dan lingkungan tempat kerja. Jumlah dan Kualitas SDM.”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Neni
 Fitriana, S.E.

“faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau menurut saya adalah ketersediaan anggaran. Ketersediaan perlengkapan dan peralatan. Kebijakan pimpinan. Motivasi diri pegawai dan Kualitas APIP.”

Protected by PDF Anti-Copy Free

Menurut Sekretaris BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Bapak Febrion Saputra, S.E., M.M.

“Kalau menurut saya faktor yang ada banyak, diantaranya menurut saya adalah jumlah dan lokasi pegawai, penempatan pegawai sesuai kualifikasi atau tidak, tidaknya evaluasi SDM secara berkala, kemauan SDM untuk berubah. Faktor – faktor ini saling berkaitan satu sama lainnya. Jika ingin dikatakan baik maka semua faktor tadi harus diupayakan untuk dipenuhi.”

Menurut Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Bapak Febrizal, S.E., M.M.

“Faktornya menurut saya adalah perencanaan SDM secara komprehensif, anggaran untuk pengelolaan SDM, kemauan SDM untuk berubah, jumlah dan kompetensi SDM yang ada, penegakan disiplin. Faktor – faktor ini yang biasanya kami fokuskan di kantor kami.”

Menurut Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Ibu Nur Husnina, S.STP., M.Si.

“Wah kalau bicara faktor yang mempengaruhi pengelolaan SDM di Inspektorat saya kan kurang paham dalamnya Inspektorat bagaimana, tapi secara umum ya faktor – faktor tersebut diantaranya : kebijakan pimpinan untuk mendukung pengembangan APIP, Jumlah SDM, Kualitas SDM yang ada, Kualifikasi SDM, Kemauan untuk berubah, Anggaran untuk pengelolaan SDM.”

Menurut Analis SDM Aparatur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Ibu Novi Aryani, S.E., M.M.

“Menurut saya jumlah anggaran, ketersediaan fasilitas, evaluasi kinerja SDM oleh manajemen, motivasi dalam diri pegawai, orientasi kerja pegawai, jumlah pegawai, kompetensi yang dimiliki pegawai dan penempatan pegawai.”

Menurut Analis SDM Aparatur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Ibu RR Indah Puspa Rini, S.Kom.

“Faktornya menurut saya anggaran untuk pengembangan SDM, kemauan untuk berubah, penempatan pegawai, jumlah dan kompetensi SDM, kebijakan pimpinan, evaluasi kinerja.”

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Menurut Pranata Komputer Malik BKP, DM Kota Lubuk Linggau,
 Bapak Rakimat, S. Kom.
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

“Menurut saya, faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ada banyak, tapi yang utama adalah tidak adanya anggaran pengembangan kompetensi dan kemauan APNnya untuk berkembang. Percuma jika anggaran tersedia tapi kemauan APN untuk berkembang rendah. Sebaliknya, jika kemauan APN untuk berkembang tinggi tapi tidak didukung anggaran yang memadai juga akan sama saja”

Tabel 5.5 Jawaban Responden terhadap Pertanyaan 5

NO	INISIAL NAMA	JAWABAN
1	PU	Anggaran, pimpinan (kebijakan), kepatuhan dan komitmen pegawai, reward & punishment, jumlah & kompetensi SDM, evaluasi kinerja.
2	SD	Ketersediaan anggaran, sistem & prosedur pengelolaan SDM, jumlah & kompetensi SDM, reward & punishment
3	SA	Sistem dan prosedur pengelolaan SDM, anggaran
4	NN	Anggaran, pimpinan (kebijakan), kepatuhan / komitmen pegawai, reward & punishment, evaluasi kinerja, jumlah SDM
5	N	Anggaran, pimpinan (kebijakan), lingkungan kerja, jumlah dan kualitas SDM
6	NF	Anggaran, perlengkapan dan peralatan, kebijakan pimpinan, motivasi diri pegawai, kualitas SDM.
7	YY	Jumlah dan kompetensi SDM, penempatan pegawai, evaluasi SDM, kemauan SDM untuk berubah
8	FB	Perencanaan SDM, anggaran, kemauan SDM untuk berubah, jumlah dan kompetensi SDM, penegakan disiplin
9	NH	Kebijakan pimpinan, jumlah SDM, kualitas SDM, kualifikasi SDM, kemauan untuk berubah, anggaran
10	NA	Anggaran, fasilitas, evaluasi kinerja SDM, motivasi dalam diri pegawai, orientasi kerja pegawai, jumlah SDM, kompetensi SDM dan penempatan pegawai.
11	RR	Anggaran, kemauan untuk berubah, penempatan pegawai, jumlah dan kompetensi SDM, kebijakan pimpinan, evaluasi kinerja.
12	R	Anggaran, kemauan SDM untuk berubah

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 12 responden, observasi dan studi dokumen, faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan SDM yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau diantaranya :

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
1. Jumlah SDM. Jumlah SDM yang cukup dan sesuai dengan kebutuhan akan memudahkan manajemen untuk mengelolanya karena SDM bisa ditempatkan sesuai dengan kebutuhan kantor. Hal ini akan berbeda dengan jumlah SDM yang terbatas. Jumlah SDM yang terbatas akan membuat SDM bekerja ekstra, tumpang tindih pekerjaan, bahkan melakukan rangkap pekerjaan yang tentunya ini akan mempengaruhi kinerja SDM itu sendiri.
 2. Kompetensi dan Kualifikasi Pegawai. Kompetensi dan kualifikasi pegawai sangat penting agar manajemen bisa memetakan potensi pegawai yang ada kemudian merencanakan pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan dan peraturan. SDM harus diisi dengan oleh pegawai yang memiliki lintas disiplin ilmu, sehingga cakupan pengawasan SDM akan lebih luas.
 3. Rotasi Pegawai. Hariandja dan Marihot Tua Effendi (2005) mengemukakan bahwa Rotasi Jabatan adalah proses perpindahan posisi dalam pekerjaan secara horinzontal dengan tujuan mengatasi kejenuhan dalam bekerja, dan meningkatkan pengetahuan, serta keahlian pegawai. Manajemen harus mempertimbangkan waktu yang tepat untuk melakukan rotasi agar SDM tidak jenuh dan mendapatkan pengalaman baru di tim baru, karena rotasi yang terlalu cepat justru akan berdampak buruk pada kinerja SDM.
 4. Motivasi diri pegawai. Menurut Bateman dan Snell (2015) motivasi adalah tenaga penggerak internal (driving force) yang menciptakan semangat dan antusiasme kerja sehingga individu secara efektif dapat berkontribusi dengan seluruh kemampuan mereka untuk mencapai kepuasan kerja.

Motivasi diri pegawai yang dimaksud adalah kemauan pegawai untuk terus mengembangkan diri menjadi lebih baik. Tanpa adanya kemauan untuk berkembang, maka akan stagnan di level kemampuan yang sama, padahal zaman terus berkembang.



5. Kebijakan pimpinan. Menurut Kontz (2001) Kemampuan pemimpin dalam menetapkan gagasan menjadi keputusan organisasi yang dieksekusi secara maksimal melalui wewenang yang dimilikinya. Kebijakan pimpinan dalam pengelolaan SDM dapat berupa pemberian prioritas penggunaan anggaran dan fasilitas untuk mendukung pengawasan dan pengembangan SDM. Kebijakan tersebut merupakan bagian dari penguatan SDM. Kebijakan ini juga termasuk rotasi pegawai yang dilakukan secara berkala.
6. Penegakan Disiplin dengan Sistem Reward & Punishment. Menurut Hasibuan (2016), disiplin merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Penegakan disiplin melalui pemberian *reward & punishment* akan memberikan dampak positif bagi SDM. Pegawai yang berprestasi diberikan *reward* dan pegawai yang melakukan pelanggaran diberikan *punishment* sesuai peraturan perundang-undangan. Hal ini akan menjadi motivasi bagi pegawai lain untuk bekerja dengan profesional dan sekaligus menghindari pelanggaran.
7. Anggaran dan Fasilitas. Ketersediaan anggaran dan fasilitas yang cukup untuk SDM sangat penting untuk mendukung pengembangan SDM. Dengan anggaran yang memadai tentunya SDM akan cukup mendapatkan pelatihan, pendidikan dan operasional pengawasan.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Inspektur Pembantu Wilayah II Inspektorat Kota Lubuk Linggau,
 Bapak Pauzi Umari, S. Kompoleng mengatakan bahwa :

“ Potensi SDM yang ada belum dimaksimalkan dengan baik. Saat ini SDM yang ada di Inspektorat kota Lubuk Linggau didominasi oleh usia produktif dan sarjana S1. Saya rasa jika dimaksimalkan lagi akan sangat baik bagi Inspektorat sendiri. ”

Menurut Inspektur Pembantu Wilayah III Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Bapak Sasli Darmadi, S.E.

“ Potensinya sangat baik karena didominasi usia produktif. Potensi ini harus segera dimaksimalkan akan bisa memberikan kinerja terbaiknya. Apalagi SDM Inspektort ini kan juga di dominasi oleh lulusan S1 dan sebagian sudah S2. Kantor hanya perlu memberikan kesempatan pelatihan agar mereka dapat berkembang menjadi lebih baik lagi”

Kemudian, menurut Auditor Madya Inspektorat Kota Lubuk Linggau,
 Ibu Silvia Anggraini, S.T.

“ Menurut saya potensinya baik, karena didominasi oleh usia produktif dan lulusan sarjana. Apalagi semangat kerja pegawai Inspektorat juga tinggi, saya rasa jika potensinya dapat dimanfaatkan dengan baik pasti akan memberikan hal positif untuk Inspektorat sendiri”

Menurut Auditor Madya Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Triana Octarina, S.E.

“ Potensi APIP yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau belum dimaksimalkan. Banyak APIP usia produktif tapi belum dimanfaatkan, karena kompetensinya terbatas akibat pemberian pelatihan yang tidak merata”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Khoirunnadia Mairani, S.E.

“ Potensi SDM APIP Inspektorat Kota Lubuk Linggau cukup baik karena didominasi usia produktif. Hanya perlu dukungan dari pimpinan

lagi untuk mengembangkan potensi yang ada ini. Dengan dukungan penuh saya rasa APIP Inspektorat Kota Lubuk Linggau akan bisa memberikan kinerja terbaiknya”

Menurut Auditor M Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Neni Fitriana, S.E.



“Potensinya naik. Karena mayoritas usianya masih produktif. Namun sayangnya belum dimanfaatkan dengan baik”

Menurut Sekretaris BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Bapak Febrian Saputra, S.E., M.M.

“Potensinya bagus, karena APIP didominasi oleh usia produktif dan pendidikan S1. Inspektorat harus bisa memanfaatkan peluang ini, seandainya pengembangan APIP yang ada terkendala oleh anggaran, maka harus dicarikan upaya lain, misalnya saja dengan mengikuti ke pelatihan gratis. Sayang sekali menurut saya jika potensi ini tidak bisa dimaksimalkan”

Menurut Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Bapak Febrizal, S.E., M.M.

“Menurut saya potensinya baik. APIP didominasi oleh usia produktif, sehingga masih memungkinkan untuk berkembang. Namun ya balik lagi, semua tergantung dengan ketersediaan anggaran dan kebijakan pimpinan”

Menurut Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Ibu Nur Husnina, S.STP., M.Si.

“Potensi SDM Inspektorat Kota Lubuk Linggau sangat baik. Karena didominasi oleh usia produktif. Usia produktif ini sangat menentukan keberhasilan program manajemen untuk melakukan perbaikan pengelolaan SDM yang ada, harusnya bisa dimanfaatkan dengan baik oleh pimpinan Inspektorat”

Menurut Analis SDM Aparatur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Ibu Novi Aryani, S.E., M.M.

“Menurut saya sangat baik, karena didominasi oleh usia produktif dan lulusan sarjana. Ini modal awal yang sangat baik bagi Inspektorat untuk bisa berkembang menjadi lebih baik lagi”

Menurut Analisis SDM  Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau,
Ibu RR Indah Puspa Rini, S.

“potensinya bagus. Karena setahu saya SDM Inspektorat didominasi oleh usia muda yang semangat bekerjanya masih tinggi”

Menurut Pranata Komputer Mahir BKPSDM Kota Lubuk Linggau,
Bapak Rakhmat, S. Kom.

“Potensinya sangat bagus karena sebagian besar di usia yang sangat produktif. Jika manajemen cermat seharusnya potensi ini dapat dimanfaatkan dengan baik. Ibarat kita melakukan investasi, mungkin hasilnya tidak langsung terlihat, namun tentunya beberapa tahun kedepan hasil pengembangan SDM itu akan terasa dampak positifnya bagi Inspektorat.”

Tabel 5.6 Jawaban Responden terhadap Pertanyaan 6

NO	INISIAL NAMA	JAWABAN
1	PU	Potensi SDM belum dimaksimalkan (baik)
2	SD	Potensi SDM sangat baik karena didominasi usia produktif
3	SA	Potensi SDM baik karena didominasi usia produktif dan lulusan sarjana
4	NN	Potensi SDM belum dimaksimalkan (banyak usia produktif)
5	N	Potensi SDM cukup baik karena didominasi usia produktif
6	NF	Potensi SDM baik karena didominasi usia produktif
7	YY	Potensi SDM baik karena didominasi usia produktif dan lulusan sarjana
8	FB	Potensi SDM baik karena didominasi usia produktif
9	NH	Potensi SDM sangat baik karena didominasi usia produktif
10	NA	Potensi SDM sangat baik karena didominasi usia produktif dan lulusan sarjana
11	RR	Potensi SDM bagus
12	R	Potensi SDM sangat bagus karena didominasi usia produktif

Menurut Sedarmayanti (2017) potensi SDM adalah kemampuan dasar yang dimiliki seseorang berupa bakat, minat, dan kapasitas intelektual maupun

fisik yang apabila dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas. Berdasarkan hasil wawancara terhadap 12 responden dan data yang diperoleh dari Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau, potensi SDM Inspektorat Kota Lubuk Linggau baik, karena SDM Inspektorat Kota Lubuk Linggau didominasi oleh usia produktif. Berdasarkan data kepegawaian sampai dengan tahun 2025, dari 6 Auditor Madya, ada 4 orang yang masih berusia di bawah 46 tahun, dari 14 Auditor Muda, ada 12 orang yang berusia di bawah 44 tahun, dan semua Auditor Pertama masih berusia di bawah 40 tahun. Sedangkan untuk PPUPD, 1 orang PPUPD Madya baru berusia 49 tahun, dari 3 PPUPD Muda, ada 2 orang yang masih berusia di bawah 43 tahun, dan 1 PPUPD Pertama masih berusia 45 tahun. Selain itu, dari 44 pegawai yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau, 36 pegawai adalah lulusan S1 dan 6 pegawai lulusan S2. Ada 6 Fungsional umum dengan gelar S1 dan 1 Fungsional umum dengan gelar S2 yang bisa diikutkan ke diklat pembentukan Auditor atau PPUPD. Potensi SDM yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau ini harus dapat dimanfaatkan secara maksimal.

4. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat bisa meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? Jelaskan !

Inspektur Pembantu Wilayah II Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Bapak Pauzi Umari, S. Kom., M.M mengatakan bahwa :

“Tentu saja bisa. Dengan komitmen seluruh pegawai, termasuk kebijakan pimpinan dalam menerapkan reward & punishment saya yakin dan percaya bahwa pengelolaan SDM yang tepat akan memberikan dampak positif bagi Inspektorat.”

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Menurut Inspektur Pembantu Wilayah II Inspektorat Kota Lubuk
 Linggau, Bapak Sasli Darmadi, S.E.
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

“ Ya pasti bisa. Dengan SDM yang tepat dapat meningkatkan kualitas hasil pengawasannya AP/IP, ini dikarenakan pengelolaan SDM mencakup pelatihan dan pengembangan kompetensi Auditor dan PPUPD”

Kemudian, menurut Auditor Madya Inspektorat Kota Lubuk Linggau,
 Ibu Silvia Anggraini, S.T.

“ Ya. Pengelolaan SDM yang tepat dapat meningkatkan kualitas hasil pengawasan AP/IP. Hal ini karena pengelolaan SDM mencakup pelatihan dan pengembangan berkelanjutan yang akan meningkatkan kompetensi auditor dan PPUPD (AP/IP) dalam bidang teknik pengawasan dan pemahaman regulasi.”

Menurut Auditor Madya Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Triana
 Octarina, S.E.

“ Bisa dengan komitmen seluruh pegawai, termasuk kebijakan pimpinan dalam menerapkan reward & punishment saya yakin pengelolaan SDM yang tepat akan mampu meningkatkan hasil pengawasan yang dilakukan Inspektorat.”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu
 Khoirunnadia Mairani, S.E.

“ Iya tentu saja, dengan memberikan pelatihan untuk pengembangan kompetensi, pemberian umpan balik / reward kepada pegawai tentu akan memberikan dampak yang positif bagi Inspektorat Kota Lubuk Linggau”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Neni
 Fitriana, S.E.

“Iya. Pengelolaan SDM yang tepat pasti bisa menaikkan kualitas AP/IP, namun kembali lagi harus ditunjang dengan anggaran yang sesuai serta perlengkapan dan peralatan yang cukup.”

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Menurut Sekretaris BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Bapak Febrizal Saputra, S.E., M.M.
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

“Tentu saja bisa. Menjadi rahasia umum bahwa dengan pengelolaan yang tepat SDM akan bisa dimaksimalkan kinerjanya. Kinerja yang dimaksud adalah pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat. Secara umum hasil pengawasan Inspektorat sudah cukup baik, namun kita tidak boleh puas, jika ingin ditingkatkan maka harus diperbaiki pengelolaan SDM nya”

Menurut Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Bapak Febrizal, S.E., M.M.

“Iya. Dengan SDM yang cukup maka cakupan pengawasan akan lebih luas. Dengan SDM yang punya kompetensi yang baik maka kualitas pengawasan akan terjaga. Penempatan SDM yang tepat maka pengawasan bisa dilakukan dengan lebih efisien dan efektif. Dukungan dari pimpinan bisa memberikan motivasi bagi pegawai.”

Menurut Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Ibu Nur Husnina, S.STP., M.Si.

“Iya tentu saja. Dengan pengelolaan SDM yang tepat, maka SDM akan bisa berkembang dengan baik, cakupan pengawasan akan lebih luas walaupun jumlah SDM terbatas, laporan hasil pengawasan dapat dibuat tepat waktu. Secara umum, pengelolaan SDM ini menjadi tanggung jawab manajemen, namun jika ingin berkembang ya harus ada dorongan dari dalam diri pegawai sendiri juga ”

Menurut Analis SDM Aparatur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Ibu Novi Aryani, S.E., M.M.

“Iya tentu saja. Pengelolaan sumber daya yang tepat akan membuat pegawai bisa bekerja dengan maksimal walaupun dengan keterbatasan yang ada.”

Menurut Analis SDM Aparatur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Ibu RR Indah Puspa Rini, S.Kom.

“Iya tentu saja. Pengelolaan SDM yang tepat pasti bisa menaikkan kualitas APIP. Itu sudah menjadi rahasia umum. Namun dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free
 keterbatasan anggaran dan jumlah APIP yang ada, pengelolaan SDM
 menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen”
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Menurut Pranata Komar Mahir BKPSDM Kota Lubuk Linggau,
 Bapak Rakhmat, S. Kom.



“Jelas. Pengelolaan SDM yang tepat dapat meningkatkan kapasitas dan
 kapabilitas APIP.”

Tabel 5.7 Jawaban Responden terhadap Pertanyaan 7

NO	INISIAL NAMA	JAWABAN
1	PU	Pengelolaan SDM yang tepat bisa meningkatkan kualitas pengawasan
2	SD	Pengelolaan SDM yang tepat bisa meningkatkan kualitas pengawasan
3	SA	Pengelolaan SDM yang tepat bisa meningkatkan kualitas pengawasan
4	NN	Pengelolaan SDM yang tepat bisa meningkatkan kualitas pengawasan
5	N	Pengelolaan SDM yang tepat bisa meningkatkan kualitas pengawasan
6	NF	Pengelolaan SDM yang tepat bisa meningkatkan kualitas pengawasan
7	YY	Pengelolaan SDM yang tepat bisa meningkatkan kualitas pengawasan
8	FB	Pengelolaan SDM yang tepat bisa meningkatkan kualitas pengawasan
9	NH	Pengelolaan SDM yang tepat bisa meningkatkan kualitas pengawasan
10	NA	Pengelolaan SDM yang tepat bisa meningkatkan kualitas pengawasan
11	RR	Pengelolaan SDM yang tepat bisa meningkatkan kualitas pengawasan
12	R	Pengelolaan SDM yang tepat bisa meningkatkan kualitas pengawasan

Berdasarkan jawaban 12 responden, pengelolaan SDM yang tepat tentunya akan bisa meningkatkan kualitas hasil pengawasan Inspektorat Kota Lubuk Linggau, penjelasannya adalah sebagai berikut :

- a. Jumlah SDM yang Cukup = Cakupan Pengawasan yang Lebih Luas

Manajemen SDM yang memperhatikan ketersediaan personel akan mencegah beban kerja berlebih yang bisa menurunkan kualitas pengawasan.

Dengan jumlah auditor yang memadai maka cakupan OPD yang diawasi bisa diperluas, frekuensi pengawasan dapat ditingkatkan dan proses audit tidak terburu-buru.

b. Kompetensi yang Meningkat = Pengawasan Lebih Akurat

Pengelolaan SDM yang baik mencakup pelatihan dan pengembangan kompetensi. Ketika SDM dibekali dengan keterampilan teknis, analitis, dan komunikasi yang memadai maka SDM dapat mengidentifikasi temuan secara tepat, menyusun rekomendasi yang aplikatif dan menjalankan proses pengawasan sesuai standar (SPIP, SA APIP).

c. Penempatan SDM yang Tepat = Efisiensi dan Efektivitas

Dengan manajemen SDM yang baik, pegawai akan ditempatkan sesuai dengan kompetensinya. Auditor yang mengawasi sektor keuangan, misalnya, sebaiknya memiliki latar belakang akuntansi atau keuangan. Dengan demikian maka akan mempercepat proses kerja, mengurangi kesalahan analisis dan meningkatkan kualitas laporan hasil pengawasan.

d. Motivasi dan Kepuasan Kerja Meningkat = Kinerja Lebih Optimal

Jika SDM dikelola dengan memperhatikan aspek kesejahteraan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif maka pegawai akan lebih termotivasi dan profesional sehingga akan lebih peduli terhadap kualitas hasil kerjanya, termasuk dalam membuat laporan pengawasan.

e. Kepemimpinan dan Pembinaan SDM yang Baik = Integritas dan Objektivitas Terjaga

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pengelolaan SDM yang disertai dengan pembinaan etika, integritas, dan profesionalisme akan menciptakan SDM yang tidak mudah terpengaruh oleh tekanan politik/birokrasi, lebih aktif dan independen dalam menjalankan tugasnya.



C. Peluang untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau

1. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia yang ada?

Inspektur Pembantu Wilayah II Inspektorat Kota Lubuk Linggau,

Bapak Pauzi Umari, S. Kom., M.M mengatakan bahwa :

“ Kalau bicara soal peluang sebenarnya ada banyak sekali, Cuma menurut saya yang paling penting adalah penegakan Instruksi Presiden tentang Penanggaran APIP 1% dari APBD akan sangat menunjang kegiatan pengawasan, diklat gratis / tidak berbayar, PKS. Melakukan rotasi pegawai. Pengawasan berbasis digital. Memperkuat koordinasi. Pelung ini harus mampu dimaksimalkan oleh manajemen agar APIP dapat memberikan hasil pengawasan yang lebih baik lagi”

Menurut Inspektur Pembantu Wilayah III Inspektorat Kota Lubuk

Linggau, Bapak Sasli Darmadi, S.E.

“ Menurut saya peluang yang kita miliki agar bisa meningkatkan kualitas hasil pengawasan Inspektorat adalah dengan melakukan pelatihan internal (PKS). Mengikuti pelatihan dan Pendidikan yang dibiayai oleh BPKP dan program diklat star dan Kementrian / Lembaga. Melakukan pengawasan berbasis risiko, digital. Kemudian perkuatan koordinasi, bebas intervensi”

Kemudian, menurut Auditor Madya Inspektorat Kota Lubuk Linggau,

Ibu Silvia Anggraini, S.T.

“Optimalisasi pelatihan internal, yang memanfaatkan keahlian internal APIP untuk menyelenggarakan Pelatihan Kantor Sendiri (PKS). Ikut serta dalam Pendidikan dan pelatihan yang dibiayai oleh BPKP dalam program diklat STAP dan Kementrian / Lembaga. Melakukan rotasi pegawai secara berkala. Implementasi reward punishment. Prioritas pengawasan berdasarkan...”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Triana

Octarina, S.E.

“ Penegakan Instruksi Presiden tentang Penganggaran APIP 1% dari APBD akan sangat menunjang kegiatan pengawasan. Diklat gratis / tidak berbayar. Menambah APIP dari JFU. Rotasi pegawai. Penegakan disiplin dengan reward & punishment. APIP bebaskan dari intervensi..”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu

Khoirunnadia Mairani, S.E.

“ peluang yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan sumber daya manusia yang ada kalau menurut saya adalah dengan peningkatan anggaran, peningkatan kompetensi SDM seperti diklat, pemenuhan fasilitas kantor untuk pengawasan, perkuatan koordinasi, rotasi pegawai secara berkala dan penyusunan prioritas pengawasan..”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Neni

Fitriana, S.E.

“kalau menurut saya peluang yang kita miliki adalah diklat gratis. kemudian pelatihan kantor sendiri (PKS), perkuatan koordinasi, penjaminan APIP bebas intervensi, penambahan anggaran untuk pelatihan, rotasi pegawai berkala dan pengawasan berbasis digital.”

Menurut Sekretaris BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Bapak Febrian

Saputra, S.E., M.M.

“menurut pendapat saya, peluang yang bisa Inspektorat manfaatkan adalah pelatihan gratis melalui online, melakukan pengawasan berbasis digital, menambah jumlah APIP melalui rekrutmen dan mutasi, memanfaatkan anggaran untuk pengembangan APIP, penegakan disiplin. Saya yakin jika Inspektorat mampu memanfaatkan dengan baik peluang ini, maka pasti akan memberikan dampak positif”

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Menurut Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN BKPSDM Kota
 Lubuk Linggau, Bapak Febrizal, S.E., M.M.

“Peluang yang bisa dimanfaatkan diantaranya adalah pelatihan gratis dari instansi vertikal, menambah jumlah APIP dari fungsional umum, pemberian reward dan punishment agar memotivasi pegawai, memaksimalkan anggaran, memperkuat koordinasi dan sinergi, melakukan pengawasan berdasarkan prioritas.”

Menurut Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi BKPSDM Kota
 Lubuk Linggau, Ibu Nur Husnina, S.STP., M.Si.

“Sebenarnya ada banyak peluang yang bisa Inspektorat manfaatkan untuk meningkatkan kualitas hasil pengawasannya, diantaranya mengikuti diklat dan pelatihan gratis, melakukan pelatihan di kantor sendiri, melakukan rotasi pegawai, pengawasan didasarkan prioritas, melakukan pengawasan berbasis digital, menambah anggaran untuk pengawasan. Kami juga sedang mengkaji peluang – peluang ini agar bisa kami manfaatkan”

Menurut Analis SDM Aparatur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau,
 Ibu Novi Aryani, S.E., M.M.

“Peluang yg ada menurut saya : Diklat gratis dari BPKP, Kemendagri. Rotasi pegawai, penegakan disiplin melalui implementasi reward & punishment, penambahan anggaran, pemanfaatan pengawasan dengan bantuan digital dan menjamin APIP bekerja tanpa intervensi.”

Menurut Analis SDM Aparatur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau,
 Ibu RR Indah Puspa Rini, S.Kom.

“Banyak peluang yang bisa kita manfaatkan untuk menunjang kinerja kita agar lebih baik lagi, diantaranya yaitu mengikuti pelatihan gratis, pelatihan dari rekan sejawat, audit berbasis teknologi, rotasi pegawai, penambahan anggaran, penguatan koordinasi dengan APH.”

Menurut Pranata Komputer Mahir BKPSDM Kota Lubuk Linggau,
 Bapak Rakhmat, S. Kom.

“Kalau bicara soal peluang ada banyak sekali, namun menurut saya peluang Inspektorat untuk berdiri secara vertikal adalah peluang yang paling penting. Karena jika Inspektorat bisa berdiri secara independen,

Protected by PDF Anti-Copy Free
 maka pegawainya akan dapat bekerja dengan bebas intervensi sehingga
 hasil pengawasannya akan lebih baik”
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 5.8 Jawaban Responden terhadap Pertanyaan 8

NO	INISIAL NAMA	JAWABAN
1	PU	Anggaran, diklat gratis, pelatihan kantor sendiri (PKS), rotasi pegawai, pengawasan berbasis digital, perkuatan koordinasi
2	SD	pelatihan kantor sendiri (PKS), pelatihan gratis, pengawasan berbasis risiko, digital, perkuatan koordinasi, bebas intervensi
3	SA	Pelatihan Kantor Sendiri (PKS), pelatihan gratis, rotasi pegawai , implementasi reward punishment, Prioritas pengawasan berdasarkan risiko
4	NN	Anggaran, diklat gratis, menambah APIP dari JFU, rotasi pegawai, penegakan disiplin dengan reward & punishment, APIP bebaskan dari intervensi
5	N	Anggaran, kompetensi SDM, Pemenuhan fasilitas, perkuatan koordinasi, rotasi pegawai, penyusunan prioritas pengawasan
6	NF	Diklat gratis, pelatihan kantor sendiri (PKS), perkuatan koordinasi, APIP bebas intervensi, anggaran, rotasi pegawai, pengawasan berbasis digital
7	YY	Pelatihan gratis, pengawasan berbasis digital, menambah jumlah APIP, anggaran, penegakan disiplin
8	FB	Pelatihan gratis, menambah jumlah APIP dari fungsional umum, pemberian reward & punishment, anggaran, memperkuat koordinasi dan sinergi, pengawasan berdasarkan prioritas
9	NH	Diklat dan pelatihan gratis, pelatihan di kantor sendiri (PKS), rotasi pegawai, pengawasan didasarkan prioritas, pengawasan berbasis digital, anggaran.
10	NA	Diklat gratis, rotasi pegawai, penegakan disiplin melalui implementasi reward & punishment, anggaran, pengawasan dengan bantuan digital dan APIP bebas intervensi.
11	RR	Pelatihan gratis, pelatihan dari rekan sejawat, audit berbasis teknologi, rotasi pegawai, anggaran, penguatan koordinasi.
12	R	Peluang untuk berdiri secara vertikal

Sedarmayanti (2018) mengartikan peluang optimalisasi kinerja sebagai ruang atau kesempatan organisasi untuk meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi kerja dengan strategi, sistem, serta pemberdayaan SDM yang lebih baik. Dari hasil wawancara 12 responden, ada beberapa peluang yang bisa dimanfaatkan untuk bisa mengoptimalkan SDM yang

ada untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau diantaranya :

1. Menambah Jumlah SDM. Ini, tantangan utama yang dihadapi adalah terbatasnya jumlah SDM yang sebanding dengan beban pengawasan terhadap seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan program kerja di lingkungan Pemerintah Kota Lubuk Linggau yang harus diawasi. Berdasarkan Surat BPKP Nomor : HK. 01.01./S-698/K/JF/2023 tanggal 27 September 2023 bahwa SDM Inspektorat Kota Lubuk Linggau masih kekurangan 30 Auditor Ahli Pertama dan 4 Auditor Ahli Muda. Sedangkan menurut Surat Kemendagri Nomor : 800.1.2.1/3114/IJ tanggal 9 November 2022 bahwa SDM Inspektorat Kota Lubuk Linggau masih kekurangan 23 PPUPD Pertama, 12 PPUPD Ahli Muda dan 8 PPUPD Ahli Madya. Penambahan SDM memungkinkan pembagian tugas yang lebih seimbang dan mencegah kelelahan kerja (*work overload*) sehingga setiap SDM dapat fokus pada bidang atau OPD tertentu secara lebih mendalam dan berkualitas. Penambahan jumlah SDM bisa dilakukan dengan cara mengikutsertakan pegawai fungsional umum ke jenjang fungsional khusus ataupun melalui perekrutan yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Lubuk Linggau, baik melalui penerimaan pegawai baru maupun melalui mekanisme mutasi dari instansi dan daerah lain.
2. Diklat dan Pelatihan Gratis. SDM dituntut untuk terus meningkatkan kompetensinya. Salah satu solusi strategis yang dapat dilakukan tanpa membebani anggaran besar adalah melalui pemanfaatan diklat dan pelatihan gratis, baik yang disediakan oleh instansi pusat maupun mitra

eksternal. Diklat maupun pelatihan gratis bisa diperoleh dari instansi vertikal seperti BPKP, Kementerian Dalam Negeri, Komisi Pemberantasan Korupsi dan lain - lain. Diklat gratis yang diselenggarakan oleh BPKP adalah Program *State Accountability Revitalization* yang merupakan sebuah program yang diinisiasi oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dengan dukungan dari Asian Development Bank (ADB). Pelatihan gratis dari Kementerian Dalam Negeri contohnya adalah pelatihan kompetensi pengadaan barang dan jasa (PBJP) level 1. Sedangkan pelatihan gratis dari KPK contohnya adalah pelatihan anti korupsi. Pelatihan gratis ini harus bisa dimanfaatkan dengan bijak oleh Inspektorat Kota Lubuk Linggau. Setiap SDM harus bisa mendapatkan kesempatan pelatihan yang sama tanpa mengganggu pelaksanaan tugas pengawasan rutin.

3. Pelatihan Kantor Sendiri (PKS). Pelatihan Kantor Sendiri (PKS) merupakan mekanisme pelatihan yang dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER / 220 / M.PAN / 7 / 2008 tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya. PKS adalah bentuk pelatihan atau pengembangan kompetensi pegawai yang dilakukan secara internal di lingkungan instansi atau kantor itu sendiri, tanpa harus mengirim pegawai ke lembaga pelatihan eksternal. Setiap auditor dari semua jenjang bisa ikut berperan aktif dalam kegiatan PKS ini. PKS menjadi salah satu solusi strategis yang dapat dilakukan secara internal, murah, fleksibel, dan efektif. Melalui PKS, SDM yang ada dapat dioptimalkan dengan saling berbagi pengetahuan, pengalaman, dan

Protected by PDF Anti-Copy Free
 keterampilan yang diperoleh dari pelatihan eksternal atau pengalaman
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 untuk meningkatkan kualitas pengawasan.

4. Melakukan rotasi pegawai secara berkala. Rotasi pegawai dalam lingkup sebuah organisasi merupakan hal yang biasa terjadi. Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa rotasi jabatan adalah perubahan tempat atau jabatan pegawai tetapi masih pada rangking yang sama di dalam organisasi itu. Rotasi SDM secara berkala adalah salah satu bentuk pengelolaan SDM yang bertujuan untuk mendorong pembaruan perspektif, menghindari potensi konflik kepentingan, dan menciptakan pemerataan pengalaman kerja. Strategi ini sangat penting dalam menciptakan sistem pengawasan yang adil, objektif, profesional dan menghindari adanya konflik kepentingan (*conflict of interest*). Rotasi yang dilakukan harus sesuai dengan peta kompetensi, berdasarkan pertimbangan profesional, bukan faktor pribadi atau politis, dan rotasi harus dilakukan dalam kurun waktu 1 sampai 2 tahun agar rotasi benar – benar memberikan dampak positif. Menurut (Hasibuan 2003), terdapat dua cara pelaksanaan rotasi kerja yang harus dilakukan dalam suatu organisasi, yaitu: Cara Ilmiah, dilakukan dengan hal cara-cara sebagai berikut: tidak didasarkan pada norma atau standar kriteria tertentu; berorientasi pada masa kerja dan ijazah, bukan atas prestasi atau faktor-faktor riil; berorientasi pada banyaknya anggaran yang tersedia, bukan atas kebutuhan riil pegawai dan berdasarkan spoil system. Cara Tidak Ilmiah, dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut: berdasarkan norma atau standar criteria tertentu, seperti analisis pekerjaan; berorientasi pada kebutuhan yang riil; berorientasi pada formasi riil

kepegawaian, berorientasi pada tujuan yang beranekaragam dan berdasarkan objektivitas yang dapat dipertanggung jawabkan

5. Penyusunan Prioritas Pengawasan Berbasis Risiko. Sedarmayanti (2018) Mengartikan prioritas sebagai ketentuan skala kepentingan pekerjaan atau program berdasarkan tingkat urgensi dan manfaatnya bagi organisasi. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah bahwa APIP hendaknya melakukan pengawasan berbasis risiko. Karena dalam keterbatasan SDM, khususnya jumlah APIP yang terbatas dan beban pengawasan yang tinggi, penyusunan prioritas pengawasan berbasis risiko (*risk-based supervision*) menjadi langkah strategis untuk mengoptimalkan kinerja APIP. Dengan pendekatan ini, APIP dapat memfokuskan waktu, tenaga, dan sumber daya pengawasan pada objek yang memiliki potensi risiko tertinggi terhadap pencapaian tujuan pemerintahan, sehingga efektivitas pengawasan meningkat meski jumlah personel terbatas. Penyusunan Prioritas Pengawasan Berbasis Risiko ini dapat dituangkan dalam Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) yang menjadi pedoman pelaksanaan pengawasan dalam 1 tahun kalender pengawasan.
6. Pengawasan berbasis Digital. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan digitalisasi dalam tata kelola pemerintahan, pengawasan oleh Inspektorat juga perlu bertransformasi. Dasar hukum pengawasan dengan bantuan teknologi (berbasis digital) dapat dilihat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Pengawasan berbasis digital adalah pendekatan modern dalam

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
pelaksanaan pengawasan dengan memanfaatkan sistem elektronik, aplikasi pengawasan, data digital, dan analisis berbasis teknologi. Dengan digitalisasi, SDM Inspektorat bisa melakukan pengawasan lebih cepat, akurat, dan efisien. Oleh karena itu, SDM, terutama APIP harus segera diberikan pelatihan penguatan teknologi untuk melakukan pengawasan bahkan jika diperlukan dan dimungkinkan, Inspektorat melakukan kerjasama yang lebih intens ke instansi lain yang berhubungan dengan penggunaan teknologi seperti Dinas Komunikasi dan Informasi, BPKP, LKPP dan lain – lain.

7. Menjamin SDM bebas dari intervensi. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/05/M.PAN/03/2028 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah bahwa Pimpinan APIP bertanggung jawab untuk menempatkan APIP secara tepat sehingga bebas dari intervensi. Hal yang sudah menjadi rahasia umum, bahwa untuk menjalankan tugas pengawasan secara independen, objektif dan profesional, SDM harus bebas dari segala bentuk intervensi, baik intervensi dari pihak internal pemerintahan maupun intervensi dari pihak eksternal (politik, kepentingan pribadi, atau tekanan dari OPD yang diawasi). Penjaminan independensi SDM merupakan salah satu kunci pengoptimalisasian SDM, karena tanpa independensi, maka kualitas, integritas, dan keberanian pengawasan akan melemah. Dengan adanya penjaminan independensi SDM, SDM akan dapat bekerja dengan integritas, berani menyampaikan fakta sehingga bisa memberikan rekomendasi terbaiknya. Penjaminan ini dapat berupa penguatan dari sisi

aturan perundang-undangan, pembuatan *Standard Operational Procedure*

(SOP), Peraturan Walikota, telaah sejawat, koordinasi dengan instansi

Pembina (BPKP) dan minimal aplikasi *whistleblowing system*

(WBS) bagi SDM untuk melaporkan tindakan intervensi yang mereka

dapatkan.

8. Implementasi *Reward* dan *Punishment* berdasarkan Kedisiplinan dan prestasi. Masalah umum yang sering terjadi adalah kurangnya motivasi SDM karena minimnya apresiasi terhadap kinerja dan tidak adanya kepedulian dari manajemen atau pimpinan terhadap penagakan sistem *reward & punishment*. Dengan implementasi *reward & punishment*, tentu akan memotivasi SDM untuk bekerja dengan lebih profesional. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 menegaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan *Reward* tidak selalu harus berupa uang, *reward* juga termasuk pemberian promosi, kesempatan ikut pelatihan atau ucapan terima kasih yang disiarkan di Website atau Media Sosial resmi milik pemerintah. Sedangkan pemberian *punishment* harus ditegakkan secara adil sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil PP Nomor 94 Tahun 2021 dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS (masih berlaku untuk jenis hukuman disiplin sedang) PP Nomor 53 Tahun 2010.

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
9. Anggaran. Berdasarkan Permendagri Nomor 11 Tahun 2023, seharusnya setiap tahunnya Inspektorat Kota Lubuk Linggau memperoleh anggaran minimal 0,75% dari nilai APBD Kota Lubuk Linggau. Namun di tahun 2024 anggaran yang dikelola Inspektorat Kota Lubuk Linggau hanya Rp 4.999.999.765 (0,499% dari APBD Kota Lubuk Linggau tahun 2024), dan alokasi anggaran untuk pendidikan dan pelatihan adalah sebesar Rp. 392.532.000 (7,851% dari anggaran yang dikelola Inspektorat Kota Lubuk Linggau). Dengan penambahan jumlah anggaran dan pengalokasian anggaran untuk pengembangan kompetensi SDM, pemberian *reward*, penambahan fasilitas atau *upgrade* perangkat elektronik berbasis digital, maka tentu akan bisa memperbaiki kualitas pengawasan Inspektorat Kota Lubuk Linggau.
10. Memperkuat Koordinasi dan Sinergi . Memperkuat koordinasi dan sinergi baik internal SDM maupun kepada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) atau instansi eksternal. Koordinasi dan Sinergi dalam lingkungan internal dapat dilakukan dengan melakukan rapat koordinasi rutin setiap minggu, penetapan Program kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) berdasarkan saran dan masukan dari SDM. Koordinasi dan Sinergi dengan OPD dapat dilakukan dengan mengadakan rapat yang berkaitan dengan evaluasi hasil pengawasan yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah secara rutin dan berkala, melakukan sosialisasi kepada OPD tertentu yang mempunyai risiko tinggi akan pentingnya pengawasan internal yang dilakukan oleh APIP. Koordinasi dan Sinergi dengan instansi eksternal dapat dilakukan misalnya dengan melakukan koordinasi ke BPKP selaku instansi Pembina

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Inspektorat Daerah, melakukan kerjasama dengan LPK atau Aparat Penegak Hukum (APH) dalam menangani kasus investigasi tertentu dan menjalin komunikasi yang baik dengan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). Salah satu bentuk kerjasama yang bisa menjadi acuan dalam pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat adalah Nota Kesepahaman antara Kementerian Dalam Negeri, Kejaksaan Republik Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 100.4.7/437/SJ, Nomor 1 Tahun 2023, Nomor NK/1/I/2023 terkait Koordinasi Aparat Pengawasan Internal Pemerintah dan Aparat Penegak Hukum dalam Penanganan Laporan atau Pengaduan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

2. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

Inspektur Pembantu Wilayah II Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Bapak Pauzi Umari, S. Kom., M.M mengatakan bahwa :

“ Cara agar peluang tersebut bisa terealisasi ya harus ada komunikasi yang tepat dan baik kepada Kepala Daerah untuk mendapatkan anggaran 1%. Kalau peluang yang gratis kan bisa kita laksanakan, tapi peluang yang ada hubungannya dengan anggaran kuncinya ya Cuma satu, komunikasi ”

Menurut Inspektur Pembantu Wilayah III Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Bapak Sasli Darmadi, S.E.

“ Caranya adalah adanya dukungan dari Pimpinan / Inspektur yang dapat menjadikan peluang yang ada bisa terealisasi. Dukungan itu bukan cuma soal anggaran dan kebijakan, tapi juga dukungan moral yang menjadikan APIP ada kemauan untuk berkembang lebih baik lagi”

Kemudian, menurut Auditor Madya Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Silvia Anggraini, S.T.

“cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau adalah dengan adanya dukungan dari Pimpinan Inspektur yang dapat menjadikan peluang yang ada bisa terealisasi. Selain itu ya menyusun rencana pengembangan SDM nya mau seperti apa.”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Triana

Octarina, S.E.

“ Kalau menurut saya peluang – peluang untuk meningkatkan kualitas pengawasan APIP Inspektorat yang harus ada komunikasi yang tepat dan baik kepada Kepala Daerah untuk mendapatkan anggaran 1%. Kemudian ya pemanfaatan teknologi untuk membantu percepatan dan keakuratan pekerjaan.”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu

Khoirunnadia Mairani, S.E.

“ Harus ada komunikasi yang baik kantar atasan. Itu sih kuncinya. Oke lah kalau terkait dengan pelatihan gratis, kita APIP bisa memanfaatkan itu. Tapi pelatihan gratis kan terbatas jumlahnya. Ya kembali lagi, harus ada komunikasi yang baik antar pimpinan agar kebijakan yang dibuat bisa mengarah ke pengembangan kualitas pengawasan APIP, yaitu berupa kebijakan dukungan anggaran yang memadai”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Neni

Fitriana, S.E.

“Menurut saya peluang itu bisa terealisasi jika ada komitmen pimpinan dan penyusunan rencana pengembangan SDM dengan baik. Itulah 2 kunci utamanya. ”

Menurut Sekretaris BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Bapak Febrian

Saputra, S.E., M.M.

“Kalau menurut saya, manajemen harus menyusun rencana pengembangan SDM kemudian melakukan komunikasi yang baik ke pimpinan. Karena percuma saja jika rencana kita sudah buat dengan matang tapi komunikasi kita kurang baik ke pimpinan, maka peluang itu akan kurang bisa kita maksimalkan, kecuali untuk pelatihan gratis. Namun pelatihan gratis kan terbatas jumlahnya”

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Menurut Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN BKPSDM Kota
 Lubuk Linggau, Bapak Febrizal, S.E., M.M.

“Bagaimana cara agar yang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau? Kalau menurut saya sih *simple*, ya dukungan pimpinan itu ada atau tidak. Kalau ada dukungan dari pimpinan, yang terealisasi itu peluang saja bisa menjadi peluang”

Menurut Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Ibu Nur Husnina, S.STP., M.Si.

“yaitu dengan komunikasi dengan Kepala Daerah, memanfaatkan teknologi dan menyusun rencana pengembangan SDM.”

Menurut Analis SDM Aparatur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Ibu Novi Aryani, S.E., M.M.

“Kita bisa memaksimalkan peluang – peluang untuk meningkatkan kualitas pengawasan ya harus ada koordinasi dengan Kepala Daerah. Perencanaan SDM yang tepat dan pemanfaatan teknologi yang tidak berbayar.”

Menurut Analis SDM Aparatur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Ibu RR Indah Puspa Rini, S.Kom.

“Kalau menurut saya ya harus adanya komitmen dari pimpinan. Memang sih, kemauan untuk berkembang dari dalam diri pegawai itu penting, namun jika tidak ada dukungan nyata dari pimpinan, maka akan sulit bagi pegawai untuk berkembang”

Menurut Pranata Komputer Mahir BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Bapak Rakhmat, S. Kom.

“Kalau menurut saya lakukan kajian nomenklatur dan upaya kolaborasi dengan instansi vertikal dalam pengawasannya.”

Tabel 5.9 Jawaban Responden terhadap Pertanyaan 9

NO	INISIAL NAMA	JAWABAN
1	PU	Komunikasi yang tepat kepada Kepala Daerah

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

NO	INISIAL	JAWABAN
2	SD	Dukungan dari Pimpinan / Inspektur
3	SA	Dukungan dari Pimpinan Inspektur, menyusun rencana pengembangan
4	NN	Komunikasi kepada Kepala Daerah, pemanfaatan teknologi
5	N	Komunikasi antar atasan
6	NF	Komitmen pimpinan, rencana pengembangan SDM
7	YY	Rencana pengembangan SDM, komunikasi yang baik ke pimpinan
8	FB	Dukungan pimpinan
9	NH	Komunikasi dengan Kepala Daerah, memanfaatkan teknologi dan menyusun rencana pengembangan SDM
10	NA	Koordinasi dengan Kepala Daerah, perencanaan SDM, pemanfaatan teknologi
11	RR	Komitmen dari pimpinan
12	R	Kajian nomenklatur, kolaborasi dengan instansi vertikal

Berdasarkan 12 responden yang diwawancarai, cara agar peluang mengoptimalkan SDM yang ada dalam rangka meningkatkan kualitas pengawasan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau tersebut dapat terealisasi adalah dengan : Menyusun rencana pengembangan SDM, penyusunan ini dapat diawali dengan memetakan kualifikasi SDM yang ada, melakukan evaluasi kinerja SDM selama beberapa tahun terakhir, kemudian merencanakan pengembangan SDM yang diperlukan sesuai dengan Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja (Anjab ABK) sesuai pedoman yang dikeluarkan oleh BPKP dan Kemedagri. Melakukan komunikasi yang tepat kepada Kepala Daerah, komunikasi tersebut dapat berupa permintaan tambahan jumlah SDM melalui mekanisme rekrutmen yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Lubuk Linggau baik melalui rekrutmen pegawai baru maupun mutasi dari instansi atau daerah lain yang memiliki kualifikasi pegawai yang sesuai untuk melakukan tugas pengawasan, pemberian *reward* bagi SDM yang

berpretasi dan realisasi anggaran Inspektorat Kota Lubuk Linggau minimal 0,75% dari nilai total APBD Kota Lubuk Linggau. Dukungan dari Kepala Inspektorat Kota Lubuk Linggau berupa penambahan alokasi anggaran untuk pengembangan SDM, penjaminan pelatihan kantor sendiri (PKS) secara berkala yang dikuatkan dalam Surat Keputusan (SK), melakukan rotasi pegawai sesuai kebutuhan dan melakukan koordinasi ke instansi vertikal secara berkala. Pemanfaatan Teknologi dengan cara cepat beradaptasi dengan perkembangan teknologi, sehingga dapat membantu pengawasan SDM menjadi lebih efektif dan efisien.

3. Bagaimana cara mengoptimalisasikan pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

Inspektur Pembantu Wilayah II Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Bapak Pauzi Umari, S. Kom., M.M mengatakan bahwa :

“ Menurut saya cara mengoptimalisasikan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau adalah dengan menambah jumlah APIP, meningkatkan kompetensi, menyusun prioritas pengawasan, menjamin APIP bebas dari intervensi, rotasi APIP, menambah anggaran dan koordinasi”

Menurut Inspektur Pembantu Wilayah III Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Bapak Sasli Darmadi, S.E.

“ cara mengoptimalisasikan pengelolaan sumber daya manusia Inspektorat ya dengan menambah jumlah APIP, meningkatkan kompetensi, menyusun prioritas pengawasan, memanfaatkan teknologi, penegakan reward & punishment, melakukan prioritas pengawasan berdasar risiko, anggaran dan fasilitas ditambah”

Kemudian, menurut Auditor Madya Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Silvia Anggraini, S.T.

“yaitu dengan cara meningkatkan kompetensi APPI, melakukan rotasi pegawai, menyusun prioritas pengawasan, memanfaatkan teknologi, reward & punishment, anggaran dan fasilitas ditambah dan menjamin APIP bebas dari intervensi.”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Triana Octarina, S.E.

“ Menurut saya dengan meningkatkan kompetensi dengan pelatihan, menambah jumlah SDM, menyusun prioritas pengawasan, memanfaatkan teknologi, menjamin APIP bebas dari intervensi, melakukan koordinasi yang baik dengan internal dan eksternal, anggaran dan fasilitas ditambah.”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Khoirunnadia Mairani, S.E.

“ Untuk mengoptimalisasikan pengelolaan SDM Inspektorat kalau menurut saya dengan menambah pegawai, meningkatkan kompetensi pegawai, rotasi pegawai, menambah anggaran pengawasan, memanfaatkan teknologi, memberikan fasilitas memadai, pemberian reward & punishment.”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Neni Fitriana, S.E.

“Yaitu dengan menambah jumlah pegawai, meningkatkan kompetensi pegawai, melakukan prioritas pengawasan, menambah anggaran dan memberikan fasilitas, implementasi reward & punishment, memanfaatkan teknologi, koordinasi dengan instansi lain.”

Menurut Sekretaris BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Bapak Febrian Saputra, S.E., M.M.

“menurut saya cara untuk mengoptimalisasikan SDM untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau yaitu dengan pemberian anggaran dan fasilitas memadai, menambah jumlah pegawai, meningkatkan kompetensi pegawai, memanfaatkan teknologi, rotasi pegawai untuk menghindari kejenuhan dan koordinasi dengan instansi lain.”

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Menurut Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN BKPSDM Kota
 Lubuk Linggau, Bapak Febrizal, S.E., M.M.

“caranya menurut [redacted] adalah dengan meningkatkan kompetensi pegawai, menambah [redacted] pegawai, memanfaatkan teknologi, rotasi pegawai, menjamin [redacted] bebas intervensi, menambah jumlah anggaran, menyusun [redacted] pengawasan berdasarkan risiko.”

Menurut Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi BKPSDM Kota
 Lubuk Linggau, Ibu Nur Husnina, S.STP., M.Si.

“Menambah jumlah pegawai, meningkatkan kompetensi pegawai, memanfaatkan teknologi, menambah jumlah anggaran, memberikan fasilitas yang layak bagi pegawai.”

Menurut Analis SDM Aparatur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau,
 Ibu Novi Aryani, S.E., M.M.

“Menambah jumlah pegawai, meningkatkan kompetensi pegawai, menambah jumlah anggaran dan memberikan fasilitas untuk pegawai, memanfaatkan teknologi dan memberikan reward untuk pegawai berprestasi.”

Menurut Analis SDM Aparatur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau,
 Ibu RR Indah Puspa Rini, S.Kom.

“Memanfaatkan anggaran dengan baik, menambah jumlah dan kompetensi pegawai, memanfaatkan teknologi dalam pengawasan, menjamin APIP bebas dari intervensi dan memberikan reward untuk pegawai berprestasi.”

Menurut Pranata Komputer Mahir BKPSDM Kota Lubuk Linggau,
 Bapak Rakhmat, S. Kom.

“Menambah jumlah dan kompetensi pegawai, memanfaatkan teknologi dalam pengawasan, menjamin APIP bebas dari intervensi, menambah anggaran pengawasan APIP, memberikan APIP fasilitas yang memadai dan melakukan prioritas pengawasan.”

Tabel 5.10 Jawaban Responden terhadap Pertanyaan 10

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

NO	INISIAL NAMA	JAWABAN
1	PU	Menambah jumlah APIP, meningkatkan kompetensi, menyusun prioritas pengawasan, menjamin APIP bebas dari intervensi, rotasi APIP, menambah anggaran, koordinasi
2	SD	Menambah jumlah APIP, meningkatkan kompetensi, menyusun prioritas pengawasan, memanfaatkan teknologi, penegakan reward & punishment, melakukan prioritas pengawasan berdasar risiko, anggaran dan fasilitas ditambah
3	SA	Meningkatkan kompetensi APIP, melakukan rotasi pegawai, menyusun prioritas pengawasan, memanfaatkan teknologi, reward & punishment, anggaran dan fasilitas ditambah, menjamin APIP bebas dari intervensi
4	NN	Meningkatkan kompetensi SDM, menambah jumlah SDM, menyusun prioritas pengawasan, memanfaatkan teknologi, menjamin APIP bebas dari intervensi, melakukan koordinasi yang baik, anggaran dan fasilitas ditambah
5	N	Menambah jumlah SDM, meningkatkan kompetensi SDM, rotasi pegawai, menambah anggaran, memanfaatkan teknologi, memberikan fasilitas memadai, pemberian reward & punishment
6	NF	Menambah jumlah SDM, meningkatkan kompetensi SDM, melakukan prioritas pengawasan, menambah anggaran dan memberikan fasilitas, implementasi reward & punishment, memanfaatkan teknologi, koordinasi dengan instansi lain
7	YY	Pemberian anggaran dan fasilitas memadai, menambah jumlah SDM, meningkatkan kompetensi SDM, memanfaatkan teknologi, rotasi pegawai dan koordinasi dengan instansi lain
8	FB	Meningkatkan kompetensi SDM, menambah jumlah SDM, memanfaatkan teknologi, rotasi pegawai, menjamin APIP bebas intervensi, menambah jumlah anggaran, menyusun prioritas pengawasan berdasarkan risiko
9	NH	Menambah jumlah SDM, meningkatkan kompetensi SDM, memanfaatkan teknologi, menambah jumlah anggaran, memberikan fasilitas yang layak
10	NA	Menambah jumlah SDM, meningkatkan kompetensi SDM, menambah jumlah anggaran dan memberikan fasilitas untuk pegawai, memanfaatkan teknologi dan memberikan reward untuk pegawai berprestasi
11	RR	Memanfaatkan anggaran dengan baik, menambah jumlah dan kompetensi SDM, memanfaatkan teknologi, menjamin APIP bebas dari intervensi dan memberikan reward untuk pegawai berprestasi
12	R	Menambah jumlah dan kompetensi SDM, memanfaatkan teknologi dalam pengawasan, menjamin APIP bebas dari intervensi, menambah anggaran, memberikan APIP fasilitas yang memadai dan melakukan prioritas pengawasan

Menurut pendapat Winardi dalam Aji (2014), optimalisasi adalah

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan jika dipandang dari sudut usaha.

Berdasarkan 12 responden diwawancarai, cara mengoptimalkan pengelolaan SDM untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau yaitu dengan menambah jumlah SDM, meningkatkan kompetensi SDM, melakukan rotasi SDM, melakukan penyusunan prioritas pengawasan berbasis risiko, melakukan pengawasan berbasis digital, menjamin SDM agar bebas dari intervensi, implementasi reward dan punishment, realisasi anggaran Inspektorat Kota Lubuk Linggau minimal 0,75% dari nilai total APBD Kota Lubuk Linggau dan melakukan koordinasi dan sinergi.

D. Hambatan dan tantangan dalam proses mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau

1. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

Inspektur Pembantu Wilayah II Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Bapak Pauzi Umari, S. Kom., M.M mengatakan bahwa :

“menurut saya, hambatan yang dapat mempengaruhi kualitas pengawasan APIP Inspektorat yaitu anggaran yang kurang, kesempatan diklat yang minim, komitmen pegawai & pimpinan yang belum maksimal, SDM yang kurang, adanya intervensi dari eksternal dan lingkungan kerja tidak kondusif. Hambatan ini ”

Menurut Inspektur Pembantu Wilayah III Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Bapak Sasli Darmadi, S.E.

“ Kalau menurut saya hambatannya adalah keterbatasan sumber daya (SDM dan anggaran), kurangnya kompetensi APIP, kurangnya komitmen dari atasan, adanya intervensi, lingkungan kerja tidak kondusif dan kurangnya koordinasi”

Protected by PDF Anti-Copy Free
Kemudian, menurut Auditor Madya Inspektorat Kota Lubuk Linggau,

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Ibu Silvia Anggraini, S.T.

“ Keterbatasan sumber daya, baik berupa kurangnya sumber daya manusia maupun sumber daya yang memadai dapat menghambat pelaksanaan pembinaan dan pengawasan secara optimal. Keterbatasan kompetensi APIP. Kurangnya komitmen dari atasan langsung. Kurangnya penguasaan teknologi. Kurangnya komunikasi dan koordinasi.”

Menurut Auditor Madya Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Triana Octarina, S.E.

“menurut saya, hambatan yang dapat mempengaruhi kualitas pengawasan APIP yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau adalah anggaran yang kurang, kesempatan diklat yang minim, komitmen pegawai dan pimpinan yang belum maksimal dan lingkungan kerja tidak kondusif.”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Khoirunnadia Mairani, S.E.

“secara umum hambatan yang dapat mempengaruhi kualitas pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau yaitu anggaran yang kurang, diklat yang terbatas, komitmen atasan yang kurang, kurangnya fasilitas penunjang pengawasan, kualitas SDM yang kurang baik dan lingkungan kerja tidak kondusif..”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Neni Fitriana, S.E.

“Kepemimpinan yang tidak bagus. Anggaran yang berkurang setiap tahunnya. Inspektorat masih di bawah bayang – bayang / tekanan pejabat yang lebih tinggi hingga pengawasan berjalan kurang efektif dan tepat sasaran.”

Menurut Sekretaris BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Bapak Febrian Saputra, S.E., M.M.

“menurut saya hambatannya adalah kurangnya komunikasi, kompetensi dan jumlah SDM yang kurang, adanya intervensi dari pihak lain, anggaran dan fasilitas tidak memadai, kurangnya dukungan pimpinan

dan kurangnya penguasaan teknologi. Semua hambatan ini dapat diatasi apabila manajemen fokus untuk memperbaiki pengelolaan sumber daya manusia.”

Menurut Kepala Bidang Koordinasi dan Promosi ASN BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Bapak Febrina M.M.

“Kalau menurut saya, hambatan yang bisa mempengaruhi kualitas pengawasan Inspektorat adalah lingkungan yang tidak kondusif, kurangnya koordinasi dan dukungan pimpinan, SDM tidak kompeten, adanya intervensi dari pihak lain dan anggaran yang terbatas.”

Menurut Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Ibu Nur Husnina, S.STP., M.Si.

“Hambatan untuk meningkatkan kinerja setiap instansi bisa berbeda, namun secara umum hambatan yang harus dihindari agar pegawai bisa memberikan kinerja terbaiknya adalah keterbatasan jumlah SDM, keterbatasan kompetensi, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dukungan dari pimpinan, anggaran yang memadai dan intervensi dari pihak lain. Hambatan ini juga berlaku untuk Inspektorat Kota Lubuk Linggau. Jika ingin memaksimalkan hasil pengawasan, maka Inspektorat harus berbenah untuk menghindari hambatan – hambatan di atas ”

Menurut Analis SDM Aparatur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Ibu Novi Aryani, S.E., M.M.

“Kalau menurut saya, hambatannya adalah kurangnya anggaran, jumlah SDM kurang, kompetensi SDM kurang, ada intervensi dari pihak luar, kurangnya dukungan pimpinan, lingkungan kerja tidak kondusif.”

Menurut Analis SDM Aparatur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Ibu RR Indah Puspa Rini, S.Kom.

“Keterbatasan jumlah SDM, SDM yang kurang kompeten, kurangnya koordinasi, lingkungan kerja tidak kondusif, anggaran terbatas, fasilitas kerja tidak memadai, adanya intervensi dari pihak lain dan tidak cakap teknologi.”

Menurut Pranata Komputer Mahir BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Bapak Rakhmat, S. Kom.

“Hambatan yang dapat mempengaruhi kualitas pengawasan Inspektorat ada banyak, tapi menurut saya yang paling penting adalah adanya intervensi internal dan eksternal. Intervensi ini menyebabkan hasil pengawasan berubah-ubah tidak sesuai kondisi di lapangan, sehingga akan mempengaruhi koordinasi yang diberikan”

Tabel 5.11 Jawaban Inspektur terhadap Pertanyaan 11

NO	INISIAL NAMA	JAWABAN
1	PU	Anggaran kurang, kesempatan diklat minim, komitmen pegawai & pimpinan yang belum maksimal, jumlah SDM kurang, Intervensi eksternal, lingkungan kerja tidak kondusif
2	SD	Keterbatasan SDM dan anggaran, kurangnya kompetensi APIP. kurangnya komitmen dari atasan, intervensi, lingkungan kerja tidak kondusif, kurangnya koordinasi
3	SA	Keterbatasan SDM, keterbatasan anggaran, keterbatasan kompetensi APIP, kurangnya komitmen dari atasan, kurangnya penguasaan teknologi, kurangnya komunikasi dan koordinasi
4	NN	Anggaran kurang, kesempatan diklat yang minim, komitmen pegawai dan pimpinan yang belum maksimal, lingkungan kerja tidak kondusif
5	N	Anggaran kurang, diklat yang terbatas, komitmen atasan, kurangnya fasilitas, kualitas SDM kurang baik, lingkungan kerja tidak kondusif
6	NF	Kepemimpinan yang tidak bagus, anggaran kurang, adanya intervensi
7	YY	Kurangnya komunikasi, kompetensi dan jumlah SDM kurang, adanya intervensi, anggaran dan fasilitas tidak memadai, kurangnya dukungan pimpinan dan kurangnya penguasaan teknologi
8	FB	Lingkungan tidak kondusif, kurangnya koordinasi dan dukungan pimpinan, SDM tidak kompeten, ada intervensi pihak lain, anggaran terbatas
9	NH	Keterbatasan jumlah SDM, keterbatasan kompetensi, lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya dukungan dari pimpinan, anggaran kurang memadai dan intervensi dari pihak lain
10	NA	Kurangnya anggaran, jumlah SDM kurang, kompetensi SDM kurang, ada intervensi dari pihak luar, kurangnya dukungan pimpinan, lingkungan kerja tidak kondusif
11	RR	Keterbatasan jumlah SDM, SDM yang kurang kompeten, kurangnya koordinasi, lingkungan kerja tidak kondusif, anggaran terbatas, fasilitas kerja tidak memadai, adanya intervensi dari pihak lain, tidak cakap teknologi
12	R	Intervensi internal dan eksternal

Menurut Handoko (2018) beberapa hambatan dalam pengembangan

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 kinerja meliputi : keterbatasan sumber daya (baik keuangan maupun SDM),
 minimnya komitmen dari manajemen dan hambatan struktural dalam
 organisasi, seperti sistem prosedur yang rumit Berdasarkan hasil
 wawancara kepada 12 responden, observasi dan studi dokumen, hambatan
 yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai yang ada di
 Inspektorat Kota Lubuk Linggau diantaranya :

1. Keterbatasan Jumlah SDM. Jumlah SDM yang terbatas akan membuat lingkup pengawasan menjadi terbatas, menimbulkan tumpang tindih pekerjaan, dan pekerjaan tidak bisa diselesaikan dengan tepat waktu.
2. Keterbatasan Kompetensi. SDM dengan kompetensi yang terbatas tentu akan menghasilkan pengawasan yang juga terbatas. Hal ini karena pengawasan tidak bisa dilakukan secara profesional.
3. Intervensi dari pihak lain. Intervensi yang dialami SDM baik dari internal maupun eksternal tentunya akan membuat kualitas pengawasan tidak sesuai dengan fakta di lapangan, bahkan bisa merubah fakta sehingga akan mempengaruhi rekomendasi yang diberikan.
4. Anggaran dan Fasilitas yang kurang memadai. Keterbatasan anggaran dan fasilitas yang diterima oleh SDM akan mengganggu kinerjanya. Tanpa anggaran yang memadai, maka SDM akan sulit untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan untuk mengembangkan diri bahkan SDM tidak bisa menindaklanjuti semua pengaduan yang diterima.
5. Kurangnya penguasaan teknologi. Teknologi yang ada, terutama yang berhubungan pengawasan dibuat untuk memudahkan pelaksanaan

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 pengawasan. Penguasaan teknologi yang kurang maksimal, tentu akan menyebabkan SDM sulit untuk melakukan pengawasan secara lebih efektif dan efisien, terutama untuk pengawasan yang dilakukan dengan banyak data yang harus dianalisis dan dievaluasi.

6. Kurangnya Dukungan Pimpinan. Tanpa adanya dukungan yang maksimal dari pimpinan, maka SDM akan mudah untuk diintervensi oleh pihak-pihak yang berkepentingan terhadap pengawasan yang dilakukannya. Hal ini menyebabkan SDM sulit untuk menjadi independen dan objektif dalam menilai sesuatu. Dukungan pimpinan juga berkaitan dengan implementasi *reward & punishment*. Tanpa implementasi *reward & punishment* maka SDM cenderung kurang mendapatkan motivasi untuk bekerja lebih profesional lagi.
7. Kurangnya koordinasi dan sinergi. Tanpa koordinasi dan sinergi yang baik antara SDM dan pihak eksternal, maka SDM akan sulit untuk mengembangkan temuan dan memberikan rekomendasi terbaik. Koordinasi dan sinergi sering kali mendatangkan pengetahuan tambahan bagi SDM yang bisa digunakan dalam pelaksanaan pengawasan.

2. Apa saja hambatan dan tantangan dalam mengoptimalisasikan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

Inspektur Pembantu Wilayah II Inspektorat Kota Lubuk Linggau,

Bapak Pauzi Umari, S. Kom., M.M mengatakan bahwa :

“Menurut saya hambatan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau yaitu Jumlah SDM yang tidak seimbang dengan beban kerja dan keterbatasan anggaran untuk pengembangan SDM sedangkan tantangannya adalah kompetensi

auditor tidak merata, jumlah auditor / PPUPD terbatas dan pelatihan yang tidak berkelanjutan, bagaimana membangun kepercayaan masyarakat dan percepatan penguasaan teknologi”

Menurut Inspektur Wilayah III Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Bapak Sasli Darm



“Menurut saya hambatannya adalah keterbatasan anggaran, kurangnya komitmen dan kepedulian dari pimpinan Inspektorat, penempatan pegawai tidak sesuai, tidak ada kemauan APIP untuk maju dan tidak ada evaluasi kinerja. Tantangannya adalah adaptasi terhadap teknologi. Hambatan dan tantangan ini ”

Kemudian, menurut Auditor Madya Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Silvia Anggraini, S.T.

“ menurut saya hambatan dalam pengelolaan SDM Inspektorat adalah keterbatasan anggaran, kurangnya komitmen dan kepedulian dari pimpinan Inspektorat dan kurangnya kemauan APIP untuk maju. Kalau tantangan adalah adaptasi terhadap perkembangan teknologi, membangun hubungan baik dengan OPD dan membangun citra positif ke masyarakat..”

Menurut Auditor Madya Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Triana Octarina, S.E.

“Kalau menurut saya hambatannya adalah jumlah SDM yang tidak seimbang dengan beban kerja, keterbatasan anggaran untuk pengembangan SDM yang tidak memadai, penempatan pegawai tidak sesuai dan tidak ada mekanisme reward & punishment. Kalau tantangan adalah Kompetensi auditor tidak merata dan pelatihan yang tidak berkelanjutan. Jumlah auditor dan PPUPD terbatas. Percepatan penguasaan teknologi. Motivasi APIP untuk berkembang.”

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Khoirunnadia Mairani, S.E.

“ - Hambatannya menurut saya anggaran pengawasan yang terbatas. Masih kurangnya peningkatan kompetensi SDM. Kurangnya fasilitas / sarana dan prasarana. Tantangan adalah kompetensi auditor. Kurangnya independensi. Jumlah SDM yang masih terbatas. Keterbatasan anggaran.”

Protected by PDF Anti-Copy Free

Menurut Auditor Muda Inspektorat Kota Lubuk Linggau, Ibu Neni Fitriana, S.E.

“Menurut saya hambatan adalah Anggaran. Peralatan dan perlengkapan yang tidak memadai yang koordinasi / komunikasi antara Inspektorat dan OPD. Sedangkan tantangannya Kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap hasil pengawasan APIP. Penilaian / pandangan OPD lain terhadap Inspektorat belum begitu baik dan kurang terbuka.”

Menurut Sekretaris BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Bapak Febrion Saputra, S.E., M.M.

“Tidak jauh dengan di kantor kami, menurut saya hambatan dalam pengelolaan SDM adalah jumlah SDM terbatas, anggaran terbatas, SDM tidak mau berkembang, kompetensi SDM rendah, penempatan SDM tidak sesuai dengan pendidikan. Sedangkan tantangannya bagaimana membangun citra positif ke masyarakat, pegawai mau berkembang walaupun dengan keterbatasan fasilitas dan anggaran, APIP bekerja dengan profesional walaupun ada intervensi, menjaga kualitas hasil pengawasan.”

Menurut Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Bapak Febrizal, S.E., M.M.

“Menurut saya, hambatannya adalah jumlah SDM tidak memadai, SDM yang ada kurang kompetitif, anggaran dan fasilitas kurang, penempatan tidak sesuai pendidikan, kemauan SDM untuk berkembang kurang, evaluasi kinerja tidak dilakukan secara berkala. Kalau tantangan ya bagaimana menjaga kualitas pengawasan ditengah keterbatasan anggaran, keterbatasan fasilitas, keterbatasan jumlah SDM, keterbatasan kompetensi SDM yang ada, membangun kepercayaan OPD dan masyarakat.”

Menurut Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi BKPSDM Kota Lubuk Linggau, Ibu Nur Husnina, S.STP., M.Si.

“Hambatannya tidak ada evaluasi SDM secara berkala, tidak ada implementasi reward & punishment, anggaran untuk SDM tidak memadai, kualifikasi SDM tidak sesuai dengan kebutuhan dan jumlah SDM kurang. Kalau tantangannya kurangnya kepercayaan masyarakat akan hasil pengawasan APIP, penilaian / pandangan OPD lain terhadap Inspektorat belum begitu baik dan kurang terbuka.”

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Menurut Analisis SDM Aparatur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau,
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 Ibu Novi Aryani, S.E., M.M.

“hambatan dalam pelaksanaan SDM yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau, kemauan untuk berkembang tidak ada, kompetensi SDM terabaikan, implementasi reward & punishment tidak adil, anggaran terbatas, evaluasi kinerja tidak dilakukan berkala, penempatan pegawai tidak sesuai kualifikasi. Sedangkan tantangan bagaimana menjaga kepercayaan masyarakat terhadap hasil pengawasan APIP. Peningkatan kompetensi APIP dengan anggaran yang terbatas, adaptasi terhadap teknologi, APIP bekerja dengan bayang – bayang intervensi, kerjasama dengan auditi.”

Menurut Analisis SDM Aparatur Muda BKPSDM Kota Lubuk Linggau,
 Ibu RR Indah Puspa Rini, S.Kom.

“menurut saya hambatannya adalah tidak ada kemauan SDM untuk maju, penegakan disiplin kurang, SDM kurang kompeten, penempatan pegawai tidak sesuai kebutuhan, anggaran terbatas. Sedangkan tantangan adalah menjaga nama baik APIP, mengembangkan kompetensi APIP di tengah keterbatasan anggaran, percepatan adaptasi APIP terhadap teknologi, APIP memiliki kemauan yang kuat untuk maju.”

Menurut Pranata Komputer Mahir BKPSDM Kota Lubuk Linggau,
 Bapak Rakhmat, S. Kom.

“Dalam pengelolaan SDM Inspektorat, menurut saya hambatannya adalah anggaran yang tersedia terbatas dan ada tidak ada kemauan yang kuat dari pegawai untuk berubah. Kalau tantangan secara umum ya masalah internal dan eksternal. Internal misalnya bagaimana membangun kemauan yang kuat agar pegawai mau terus berkembang, kalau eksternal bagaimana adaptasi terhadap perkembangan teknologi.”

Tabel 5.12 Jawaban Responden terhadap Pertanyaan 12

NO	INISIAL NAMA	JAWABAN
1	PU	<u>Hambatan</u> : Jumlah SDM kurang, keterbatasan anggaran <u>Tantangan</u> : Kompetensi auditor kurang, jumlah APIP kurang, pelatihan kurang, membangun kepercayaan masyarakat, penguasaan teknologi.
2	SD	<u>Hambatan</u> : Keterbatasan anggaran, kurangnya komitmen dan kepedulian pimpinan, penempatan pegawai tidak sesuai,

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

NO	INISIAL NAMA	JAWABAN
		kurangnya kemauan APIP untuk maju, tidak ada evaluasi kinerja. <u>Tantangan</u> : adaptasi terhadap teknologi
3	SA	<u>Hambatan</u> : keterbatasan anggaran, kurangnya komitmen dan kepedulian, kurangnya kemauan APIP untuk maju <u>Tantangan</u> : adaptasi terhadap perkembangan teknologi, membangun hubungan baik dengan OPD, membangun citra positif ke masyarakat.
4	NN	<u>Hambatan</u> : Jumlah SDM kurang, keterbatasan anggaran, penempatan pegawai tidak sesuai, tidak ada mekanisme reward & punishment. <u>Tantangan</u> : Kompetensi auditor kurang, pelatihan kurang, jumlah APIP kurang, percepatan penguasaan teknologi, motivasi APIP untuk berkembang kurang
5	N	<u>Hambatan</u> : Anggaran kurang, kompetensi SDM kurang, kurangnya fasilitas / sarana dan prasarana. <u>Tantangan</u> : Kompetensi auditor, kurangnya independensi, Jumlah SDM kurang, keterbatasan anggaran
6	NF	<u>Hambatan</u> : Anggaran, peralatan dan perlengkapan yang tidak memadai, kurang koordinasi / komunikasi antara Inspektorat dan OPD (auditi) <u>Tantangan</u> : Kurangnya kepercayaan masyarakat dan OPD lain
7	YY	<u>Hambatan</u> : Jumlah SDM terbatas, anggaran terbatas, SDM tidak mau berkembang, kompetensi SDM rendah, penempatan SDM tidak sesuai dengan pendidikan. <u>Tantangan</u> : Membangun citra positif ke masyarakat, pegawai mau berkembang walaupun dengan keterbatasan fasilitas dan anggaran, APIP bekerja dengan profesional walaupun ada intervensi, menjaga kualitas hasil pengawasan
8	FB	<u>Hambatan</u> : Jumlah SDM kurang, kompetensi SDM kurang, anggaran dan fasilitas kurang, penempatan tidak sesuai pendidikan, kemauan SDM untuk berkembang kurang, evaluasi kinerja tidak dilakukan secara berkala <u>Tantangan</u> : Menjaga kualitas pengawasan ditengah keterbatasan anggaran, keterbatasan fasilitas, keterbatasan jumlah SDM, keterbatasan kompetensi SDM, membangun kepercayaan OPD dan masyarakat
9	NH	<u>Hambatan</u> : Tidak ada evaluasi SDM secara berkala, tidak ada implementasi reward & punishment, anggaran kurang, kualifikasi SDM tidak sesuai dan jumlah SDM kurang. <u>Tantangan</u> : Kurangnya kepercayaan masyarakat dan OPD lain
10	NA	<u>Hambatan</u> : Kemauan untuk berkembang tidak ada, kompetensi SDM terbatas, Implementasi reward & punishment tidak adil, anggaran terbatas, evaluasi kinerja tidak dilakukan berkala, penempatan pegawai tidak sesuai kualifikasi <u>Tantangan</u> : Menjaga kepercayaan, peningkatan kompetensi APIP dengan anggaran yang terbatas, adaptasi terhadap teknologi, APIP bekerja dengan intervensi, kerjasama dengan Auditi.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

NO	INISIAL	NAMA	JAWABAN
11	RR		<p><u>Hambatan</u> : Tidak ada kemauan SDM untuk maju, penegakan disiplin kurang, SDM kurang kompeten, penempatan pegawai tidak sesuai dengan kemampuan, anggaran terbatas</p> <p><u>Tantangan</u> : Nama baik APIP, mengembangkan kompetensi, mengah keterbatasan anggaran, percepatan adaptasi APIP terhadap teknologi, APIP memiliki kemauan yang kuat untuk maju</p>
12	R		<p><u>Hambatan</u> : Anggaran. Kemauan untuk berubah.</p> <p><u>Tantangan</u> : Internal dan Eksternal</p>

Menurut Armstrong (2020) hambatan pengelolaan SDM adalah berbagai tantangan struktural, budaya, dan teknis yang membuat organisasi sulit mengelola dan mengembangkan SDM secara optimal, khususnya di era digital dan globalisasi, sedangkan tantangan utama pengelolaan SDM adalah bagaimana mengelola dan mengembangkan manusia sebagai aset strategis, di tengah perubahan teknologi digital, globalisasi, dan meningkatnya ekspektasi karyawan. Berdasarkan hasil wawancara kepada 12 responden, observasi dan studi dokumen, hambatan dalam pengelolaan SDM yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau diantaranya :

1. Jumlah SDM yang kurang. Berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (Anjab ABK), di Inspektorat Kota Lubuk Linggau jumlah Auditor Pertama masuk kurang 30 orang dan jumlah Auditor Muda masih kurang 4 orang. Sedangkan jumlah untuk jumlah PPUPD Pertama masih kurang 23 orang, jumlah PPUPD Muda kurang 12 orang dan jumlah PPUPD Madya kurang 8 orang. Jumlah SDM yang kurang tentunya akan membuat manajemen kesulitan untuk menempatkan SDM sesuai dengan kebutuhan.

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
2. Kurangnya kompetensi sumber daya manusia SDM yang tidak kompeten tentu akan menyebabkan manajemen kesulitan untuk memetakan potensi pegawai yang ada, sehingga tidak bisa menempatkan SDM sesuai dengan kebutuhan, bahkan tidak merencanakan pengembangan karir yang terbaik bagi Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau.
 3. Kemauan untuk berubah kurang. Tanpa kemauan yang kuat dari pegawai untuk berubah dan berkembang menjadi lebih baik, upaya apapun yang dilakukan oleh manajemen untuk menaikkan kompetensi SDM maka tidak akan membuahkan hasil yang diharapkan.
 4. Kurangnya komitmen pimpinan. Tanpa komitmen dan dukungan yang kuat dari pimpinan seperti dukungan alokasi anggaran yang cukup untuk pengawasan dan pemberian fasilitas yang memadai maka manajemen akan sulit untuk memberikan SDM kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan dan diklat.
 5. Tidak diberlakukannya *reward & punishment*. Tanpa adanya *reward & punishment* maka bisa menyebabkan SDM kurang termotivasi untuk berkembang.
 6. Anggaran dan fasilitas pengawasan yang terbatas. Dengan anggaran dan fasilitas yang terbatas, tentunya peluang SDM untuk mendapatkan pelatihan, pendidikan dan operasional pengawasan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada 12 responden, observasi dan studi dokumen, tantangan dalam pengelolaan SDM yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau diantaranya :

1. Menjaga kualitas hasil pengawasan ditengah keterbatasan jumlah SDM.

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
2. Peningkatan kompetensi SDM di tengah keterbatasan anggaran yang ada
 3. Percepatan adaptasi SDM terhadap teknologi yang berkembang semakin pesat.
 4. SDM tetap mampu bekerja profesional dan inovatif walaupun ada upaya intervensi dari berbagai pihak
 5. SDM memiliki motivasi yang kuat untuk terus mengembangkan diri
 6. Membangun kepercayaan masyarakat terhadap hasil pengawasan Inspektorat



Beberapa tantangan diatas dapat dijawab dengan baik oleh SDM Inspektorat Kota Lubuk Linggau jika beberapa peluang untuk mengoptimisasikan SDM yang ada untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau seperti yang telah penulis jelaskan di atas bisa dimanfaatkan dengan baik.



A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti tentang Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kualitas hasil pengawasan SDM yang ada di kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau sudah cukup baik. Hal ini bisa dilihat dari pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Inspektorat Kota Lubuk Linggau. Walaupun terjadi stagnan dalam 4 tahun terakhir (tahun 2021 sampai dengan 2024), namun nilai Internal Audit Capability Model (IACM) sudah berada di level 3 (Integrated) dari maksimal level 5. Inspektorat terus berupaya untuk menaikkan level IACM dengan menggunakan sumber daya yang tersedia saat ini.
2. Pengelolaan SDM yang ada di kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau belum maksimal. Hal ini dikarenakan SDM belum mendapatkan pelatihan yang memadai karena keterbatasan anggaran, pekerjaan yang tumpang tindih karena keterbatasan jumlah SDM dan pembagian tugas yang tidak merata dari pimpinan. Sedangkan potensi SDM di Inspektorat Kota Lubuk Linggau cukup baik, karena SDM Inspektorat Kota Lubuk Linggau didominasi oleh usia produktif. Selain itu dari total 44 pegawai yang ada di

Protected by PDF Anti-Copy Free
 kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau, 90 pegawai Inspektorat Kota
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 Lubuk Linggau adalah lulusan S1 dan 6 Pegawai adalah lulusan S2.

3. Peluang untuk mengoptimalkan SDM yang ada untuk meningkatkan kualitas pengawasan  Inspektorat Kota Lubuk Linggau diantaranya :

- a. Menambah jumlah SDM dengan mengikutsertakan 7 fungsional umum ke pelatihan jenjang fungsional atau meminta tambahan SDM melalui BKPSDM Kota Lubuk Linggau.
- b. Meningkatkan kompetensi SDM dengan mengikutsertakan ke diklat dan pelatihan gratis yang diselenggarakan oleh instansi vertikal atau melakukan pelatihan di kantor sendiri (PKS) secara berkala.
- c. Melakukan rotasi SDM secara berkala sehingga menghilangkan kejenuhan dalam tim sekaligus menambah pengalaman baru bagi SDM untuk berkembang.
- d. Melakukan penyusunan prioritas pengawasan berbasis risiko sehingga pengawasan yang dilakukan SDM Inspektorat Kota Lubuk Linggau bisa lebih efektif, efisien, ekonomis dan tepat sasaran.
- e. Melakukan pengawasan berbasis digital dimana proses pemeriksaan, analisis, dan evaluasi dilakukan dengan bantuan teknologi informasi dan sistem otomatis.
- f. Menjamin SDM agar bebas dari intervensi dalam menjalankan tugasnya melalui penguatan perundangan-undangan, pembuatan SOP dan koordinasi yang kuat ke pihak eksternal.

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- g. Implementasi *reward & punishment* berdasarkan kedisiplinan dan prestasi untuk memotivasi SDM agar bekerja dengan lebih profesional.
- h. Realisasi anggaran di Kota Lubuk Linggau minimal 0,75% dari nilai total APBD Kota Lubuk Linggau.
- i. Melakukan koordinasi dan sinergi yang lebih baik lagi dengan instansi lain yang di evaluasi secara berkala oleh pimpinan.
4. Hambatan dan tantangan dalam proses mengoptimalkan SDM untuk meningkatkan kualitas pengawasan di kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau adalah sebagai berikut :
- a. Hambatannya adalah : jumlah SDM yang kurang, SDM yang kurang kompeten, kemauan untuk berkembang yang rendah, kurangnya komitmen pimpinan, tidak diberlakukannya *reward & punishment*, anggaran dan fasilitas pengawasan yang kurang memadai.
- b. Tantangannya adalah : menjaga kualitas hasil pengawasan ditengah keterbatasan jumlah SDM, peningkatan kompetensi SDM di tengah keterbatasan anggaran, percepatan adaptasi SDM terhadap teknologi, SDM tetap bekerja profesional dan inovatif walaupun ada upaya intervensi, SDM memiliki motivasi yang kuat untuk mengembangkan diri dan membangun kepercayaan masyarakat terhadap hasil pengawasan Inspektorat.

B. Rekomendasi **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Merujuk kepada hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang sudah diuraikan sebelumnya, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut :



1. Bagi Pemerintah Kota Lubuk Linggau

Melalui BKPSDM Kota Lubuk Linggau mempertimbangkan untuk menambah jumlah SDM melalui rekrutmen CPNS atau PPPK, mutasi ASN dari instansi lain atau mutasi dari daerah lain agar jumlah SDM dapat memenuhi jumlah minimal sesuai analisa jabatan dan analisa beban kerja (Anjab ABK). Memberikan *reward* bagi SDM yang secara konsisten mampu bekerja secara profesional, misalnya dengan diumumkan di Website atau Media Sosial resmi milik Pemerintah Kota Lubuk Linggau. Merealisasikan anggaran Inspektorat Kota Lubuk Linggau minimal 0,75% dari nilai total APBD Kota Lubuk Linggau agar dapat dimanfaatkan untuk pengembangan kompetensi SDM.

2. Bagi Inspektorat Kota Lubuk Linggau

Menambah jumlah SDM dengan mengikutsertakan 7 fungsional umum ke pelatihan jenjang fungsional khusus. Melakukan koordinasi ke Instansi vertikal seperti BPKP dan Kementrian Dalam Negeri secara lebih intensif sehingga SDM Inspektorat Kota Lubuk Linggau bisa mengakses diklat dan pelatihan gratis secara lebih mudah. Mengeluarkan Surat Keputusan (SK) untuk menjadwalkan pelatihan di kantor sendiri (PKS) agar dilakukan secara berkala. Melakukan evaluasi kinerja SDM kemudian melakukan rotasi SDM jika diperlukan. Berkordinasi dengan BPKP untuk melakukan

penyusunan prioritas pengawasan berbasis risiko. Mengalokasikan penambahan anggaran untuk pelatihan dan pendidikan SDM. Memberikan fasilitas yang lebih memadai untuk SDM sehingga aktivitas pengawasan bisa dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien. Kemudian bekoordinasi dengan instansi vertikal dan horizontal agar SDM bebas dari intervensi saat menjalankan tugasnya.

3. Bagi SDM Inspektorat Kota Lubuk Linggau

Melakukan pengembangan diri melalui pelatihan gratis melalui pembelajaran jarak jauh (online). Bekerja dengan lebih inovatif dengan memaksimalkan penggunaan teknologi sehingga pengawasan bisa dilakukan dengan lebih efektif dan efisien.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, agar mengembangkan penelitian ini dengan penambahan sub fokus seperti analisa produktivitas kinerja SDM Inspektorat Kota Lubuk Linggau ketika terjadi kegiatan politik praktis. Selain itu, dapat dipertimbangkan untuk menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk melihat pengaruh optimalisasi SDM terhadap kualitas pengawasan Inspektorat Kota Lubuk Linggau dengan menggunakan variabel seperti disiplin, rotasi dan pelatihan pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free
DAFTAR PUSTAKA
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Abdussamad. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar : Syakir Media Press.
- Alfaruq, Muhammad Khadafy, Padmono Wibowo. 2021. *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pemasarakatan (Studi Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Cibinong)*. Politeknik Ilmu Pemasarakatan.
- Anwari, Norfaidi, dkk. 2023. *Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Dakwah di Madrasah Miftahul Huda Situbondo*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Ananda, Daffa Rejasyah dan Malik. 2024. *Optimalisasi Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Bandar Lampung*. Universitas Bandar Lampung.
- Arikunto, S. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bagaskara, Ilham. 2020. *Optimalisasi Sumber Daya Manusia dalam Mengelola Manajemen Transportasi Laut PT. Tama Samudra Lines*. Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
- Beni, Agus Setiono. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan teoritis dan Praktis* . Surakarta : Berkah Wisnu.
- Fauzi, A, dkk. 2022. *Metodologi Penelitian*. Purwokerto: CV. Pena Persada
- Gunawan, Aldi. 2023. *Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. FIF Group Cabang Teluk Kuantan*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Hasanah, Holifatun. 2021. *Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Hasifah. 2023. *Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta*. Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
- Indri dan Ainur Alam Budi Utomo. 2022. *Optimalisasi Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mutia, Sara. 2022. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Santri Di Dayah Darul Huda Kecamatan Sawang*

Protected by PDF Anti-Copy Free
Kabupaten Aceh Selatan. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

- (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- Nawir, Muhammad, dkk. 2024. *Optimalisasi Sumber Daya Manusia dalam Industri: Analisis Peran dan Strategi Pengembangan Keahlian dalam Meningkatkan Kinerja Perikanan*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Noviana, Nihlah. 2023. *Optimalisasi SDM dan Kualitas Pelayanan untuk Meningkatkan Kepuasan Masyarakat pada Dinas Sosial Kabupaten Semarang*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Peraturan BPKP Nomor 8 Tahun 2021 tentang *Penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Kementrian / Lembaga / Pemerintah Daerah*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2023 tentang *Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2024*.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2024 tentang *Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025*.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2021 tentang *Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah*.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 Tahun 2008 tentang *Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama*.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/220/M.PAN/7/2008 Tahun 2008 tentang *Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya*.
- Peraturan Walikota Lubuk Linggau nomor 18 tahun 2022 tentang *Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Kota Lubuk Linggau*.
- Pratiwi, Indy Alisa. 2021. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Nurul Hasanah Kota Tangerang*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Rahmasari, Dwi. 2021. *Optimalisasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Hotel Harper Perintis Makassar*. Universitas Bosowa
- Rimbano, D., Famalika, A., Nadziro, N., dan Diana, H. S. 2022. *Metodologi*

Protected by PDF Anti-Copy Free
Penelitian Sebuah Pengantar. Perikumpulan Kumala Cemerlang Indonesia.

Riyadi, Slamet, dkk. 2023. *Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Pendidikan Inklusif di Sekolah*. Universitas Pahlawan.

Rizky, Chaerul, dkk. 2024. *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Kesejahteraan Stakeholder: Konsep dan Implementasi*. Universitas Pembangunan Panca Budi.

Susanto dan Masram. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Profesional*. Palembang : Noerfikri Offset.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



LAMPIRAN



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN
Nomor : 0312/UNIV. BI/IESSHum/SK/2025
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING TESIS
ANGKATAN LOMBANG 1
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER (S2)
TAHUN AKADEMIK 2024/2025
UNIVERSITAS BINA INSAN

DEKAN FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN

- Mengingat :
- Undang-undang No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Nasional;
 - Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 4 tahun 2014 tentang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi;
 - Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 232/U/2000 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa;
 - Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 184/U/2001 tentang pedoman Pengawasan-Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
 - SK Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 223/KPT/I/2019 Tentang Izin Penggabungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Rawas dan Sekolah Tinggi Manajemen Ilmu Komputer Musi Rawas Menjadi Universitas Bina Insan;
 - SK Dikti No. 123/E/O/2014 tanggal 23 Mei 2014 tentang izin penyelenggaraan Program Studi Manajemen Program Magister (S2);
 - SK Rektor No. 0919/UNIV.BI/R/SK/2023 tanggal 1 Nopember 2023 Tentang Pengangkatan Pejabat Struktural Pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau
 - Statuta Universitas Bina Insan Lubuklinggau;
- Menimbang :
- Bahwa untuk melaksanakan Bimbingan Tesis Mahasiswa Program Magister Tahun Akademik 2024/2025 pada Universitas Bina Insan, perlu ditunjuk Tim Dosen Pembimbing Tesis yang bertanggung jawab penuh pada pelaksanaan ujian tersebut;
 - Bahwa untuk keperluan sebagaimana poin satu tersebut di atas perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan sebagai landasan hukum;

MEMUTUSKAN

Menetapkan

Pertama

- : Mengangkat nama-nama yang tercantum pada lampiran surat keputusan ini sebagai Tim Dosen Pembimbing Tesis Program Studi Manajemen Program Magister (S2) Tahun Akademik 2024/2025 Universitas Bina Insan dibawah naungan Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang;

Kedua

- : Semua biaya yang timbul akibat dikeluarkannya surat keputusan ini dibebankan pada anggaran Universitas Bina Insan;

Ketiga

- : Surat keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila ternyata dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan surat keputusan ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : Lubuklinggau
Pada tanggal : 20 Maret 2025
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si

Tembusan Yth:

- Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (sebagai laporan)
- Rektor Universitas Bina Insan (sebagai laporan)
- Wakil Rektor 1 dan 2 (sebagai laporan)
- Arsip



Lampiran : Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial

Humaniora Universitas Bina Insan

Nomor : 0312/UNIV.BI/FIESHUM /SK/2025

Tanggal : 20 Maret 2025

Tentang : Susunan Pengangkatan Dosen Pembimbing Tesis

Angkatan 19 Gelombang I

Program Magister Manajemen Tahap Akademik 2024/2025

Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free
Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Nama	NIM	Pembimbing I	Pembimbing II
1	Candra susila	2301030001	Dr. Sardiyono, MM	Drs. Sutanta, M.Sc., Ph.D., D.E
2	Ritya Yuliana	2301030002	Dr. Sardiyono, MM	Dr. Noorchamid Ustadi, M.Si
3	Awaludin	2301030004	Dr. Ahmad Basri, M.Si	Dr. Herman Paleni, M.Si
4	Deny Arisandi	2301030005	Dr. Yohanes Susanto, MM	Dr. Herman Paleni, M.Si
5	Jumadil Tigar Husni	2301030006	Dr. Sardiyono, MM	Dr. RD Kusumadewi, M.Si
6	Ardiansyah	2301030007	Dr. Dheo Rimbano, M.Si	Dr. Ahmad Basri, M.Si
7	Ferdy Firdaus	2301030009	Dr. Sardiyono, MM	Dr. Mulyadi, MM
8	Mada Kusuma	2301030011	Dr. Dheo Rimbano, M.Si	Dr. Noorchamid Ustadi, M.Si
9	Muhammad Mada Anggana	2301030013	Dr. Yohanes Susanto, MM	Dr. Ronal Aprianto, S.E., M.Si
10	David Novio Fernando	2301030014	Dr. Betti Nuraini, MM	Dr. Ahmad Basri, M.Si
11	Yoan Novita Sari	2301030015	M. Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D	Dr. Suwamo, M.Si
12	Lusiana	2301030016	Dr. Herman Paleni, M.Si	Dr. Yohanes Susanto, MM
13	Utami anggraini	2301030017	Dr. Dheo Rimbano, M.Si	Dr. Ahmad Basri, M.Si
14	Nurmalina	2301030018	Dr. Dheo Rimbano, M.Si	Dr. Yohanes Susanto, MM



15	Mendra erlangga	2301030020	Dr. RD Kusumanto, MM	Dr. Suwarno, S.E., M.Si
16	Raga Buana	2301030024	Dr. Ronal Aprianto, S.E., M.Si	Dr. Mulyadi, MM
17	Sri Oktaviani	2301030025	Dr. Betti Nuraini, MM	Dr. Ronal Aprianto, S.E., M.Si
18	Ndaru murni ayuningtyas	2301030026	Dr. Suwarno, S.E., M.Si	Dr. Ahmad Basri, M.Si
19	Willy Alyayuto	2301030029	Dr. Noorehamid Ustadi, M.Si	Dr. Suwarno, S.E., M.Si
20	Ita Kartika Sary	2301030030	Dr. Herman Paleni, M.Si	Drs. Sutanta, M.Sc., Ph.D., D.E
21	M. Azuandi	2301030032	Drs. Sutanta, M.Sc., Ph.D., D.E	Dr. Ronal Aprianto, S.E., M.Si
22	Mieftha Selymi Zulfi	2301030032	Dr. Mulyadi, MM	Dr. Herman Paleni, M.Si
23	Leksmanana Patra Yudha	2301030033	Dr. Dheo Rimbano, M.Si	Dr. Mulyadi, MM

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Ditetapkan
 Paok Tanggal : 20 Maret 2025
 Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora



Tembusan:
 1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (sebagai laporan)
 2. Rektor Universitas Bina Insaan (sebagai laporan)
 3. Wakil Rektor 1 dan 2 (sebagai laporan)
 4. Arsip

Nomor : 0867/UNIVBI/PI/Ekum/PI/2024
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala Inspektorat Kota Lubuklinggau

di-
Tempat



Dengan Hormat,

Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Leksmna Patra Yudha
NIM : 2301030033
Program Studi : Manajemen
Program : Magister
Jenjang Pendidikan : Strata 2 (S2)
Judul Penelitian : Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pengawasan di Inspektorat Kota Lubuklinggau

Untuk melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Tesis di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin .

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial
Humaniora,



Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si
NIDN: 0210078701

Tembusan Yth.

1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau (sebagai laporan)
3. Arsip



PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU INSPEKTORAT

Jl. Depati Said No.48 Kel. Ulak Lebar Kec. Lubuklinggau Barat II Lubuklinggau
Telp. (0733) 320633 Faksimile (0733) 320633 Kode Pos 31625

Protected by PDF Anti-Copy Free
Email: inspektorat@lubuklinggau.go.id Website: www.lubuklinggau.go.id

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lubuklinggau, 12 Juni 2025

Nomor : 070/1084/INSP/2025
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Balasan Permohonan Izin



Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humamora
di

Tempat

Dengan hormat,

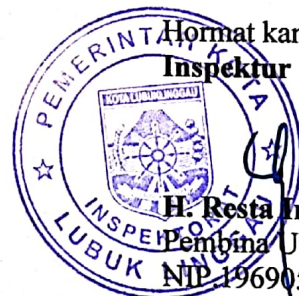
Menindaklanjuti surat Saudara Nomor 0867a/UNIV.BI/Fieshum/PI/2025 tanggal 11 juni 2025 perihal permohonan izin penelitian mahasiswa :

Nama : Leksmna Patra Yudha
Nim : 230103033
Program Studi : Manajemen
Program : Magister
Jenjang Pendidikan : Strata 2 (S2)
Judul Penelitian : Optimalisasi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kualitas Pengawasan di Inspektorat Kota Lubuklinggau.

Bersama ini kami sampaikan bahwa **permohonan izin penelitian atas nama tersebut diatas** yang akan dilaksanakan di lingkungan Inspektorat Kota Lubuklinggau kami **terima**, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Peneliti wajib menjaga etika, sopan santun, dan tata tertib di lingkungan kerja.
2. Penelitian tidak mengganggu tugas pokok dan fungsi pegawai di Inspektorat.
3. Data dan informasi yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan akademik dan tidak disalahgunakan.
4. Setelah penelitian selesai, Saudara diwajibkan menyampaikan hasil atau laporan penelitian kepada Inspektorat Kota Lubuklinggau.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja sama Saudara diucapkan terima kasih.





Hormat kami,
Inspektur

H. Resta Irwan Putra, SE., MM
Pemimpin Utama Muda
NIP. 19690512 199703 1 006

LEMBAR BIMBINGAN PENULISAN PROPOSAL TESIS

Protected by PDF Anti Copy Free

Nama : **Hermanda Putri Yudha**
 NIM : **2301030033**
 Program : **Magister Manajemen**
 Judul : **Analisa dan Meninjau Peranan Evaluasi Perencanaan dan Pengendalian Mutu Lulusan U.S.I**
 Pembimbing 1 : **Drs. Bambang H.S.I**
 Pembimbing 2 : **Drs. ...**

NO	TANGGAL	URAIAN BIMBINGAN	PARAF	
			PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
	23/2025	<p>Surat Permohonan di sertakan dengan kerabat.</p> <p>Acc. surat izin tersebut</p>		

Pembimbing I

Lubuklinggau,
 Pembimbing II

2025

LEMBAR BIMBINGAN PENULISAN PROPOSAL TESIS

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Nama : Leksmana Patra Godha
 NIM : 2301030008
 Program : Magister Manajemen
 Judul : OPREKASI SDM 4/ MENINGKATKAN KUALITAS
PERFORMAN DAN INSPERINDO PADA LUBUKLINGGAU.
 Pembimbing 1 : Dr. Irena M.S.
 Pembimbing 2 : Dr. NINA

NO	TANGGAL	URAIAN BIMBINGAN	PARAF	
			PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
		<p>Judul yang ada di latar belakang masalah pada ringkasan yang ada sangat menarik dan relevan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. apakah sudah SDM yang ada dalam perusahaan? 2. apa saja masalah yang dihadapi? 3. bagaimana dengan latar belakang? 		<i>[Signature]</i>
		<p>1. Cara pandang di partisi 2. 7000+ masalah yang dihadapi 3. cara pandang</p>		<i>[Signature]</i>




Pembimbing I

Lubuklinggau,
 Pembimbing II

2025

Protected by PDF Any Copy Free
 LEMBAR PENGANTAR PROPOSAL TESIS

Nama : **Leptama Patra Yudha**
 NIM : **23010320033**
 Program : **Manajemen**
 Judul : **Studi Kasus: DM 4 Meningkatkan Kualitas dan Efisiensi di Direktorat Jendral Perhubungan Laut**
 Pembimbing 1 : **Dr. Didi Muli**
 Pembimbing 2 : **Dr. Didi Muli**

NO	TANGGAL	URAIAN BIMBINGAN	PARAF	
			PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
	25 April 2023	<ul style="list-style-type: none"> - li - dat - lgs - hul - plik 		
	6/3/2023	<ul style="list-style-type: none"> - UH for - akm - buli & bulis - paku 		
	14 Mei 2023	<p>ada sup atn mada / 7th Ace Samu pui</p>		

Pembimbing I



Lubuklinggau,
 Pembimbing II



2025

Protected by PDF Anti-Copy Free
SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Nomor : 0798/UNIV.BI/FESHum/SK/2025

Tentang

PENGANGKATAN DAN PENUGUJI PROPOSAL TESIS
ANGKATAN 2024/2025
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER (S2)
UNIVERSITAS BINA INSAN
SEMESTER GENAP
TAHUN AKADEMIK 2024/2025

DEKAN FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN

- Mengingat** :
1. Undang-undang No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Nasional;
 2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 4 tahun 2014 tentang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi;
 3. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 232/U/2000 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa;
 4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 184/U/2001 tentang pedoman Pengawasan-Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
 5. SK Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 223/KPT/I/2019 Tentang Izin Penggabungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Rawas dan Sekolah Tinggi Manajemen Ilmu Komputer Musi Rawas Menjadi Universitas Bina Insan;
 6. SK Dikti No. 123/E/O/2014 tanggal 23 Mei 2014 tentang izin penyelenggaraan Program Studi Manajemen Program Magister (S2);
 7. SK Rektor No. 0919/UNIV.BI/R/SK/2023 tanggal 1 Nopember 2023 Tentang Pengangkatan Pejabat Struktural Pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau
 8. Statuta Universitas Bina Insan Lubuklinggau;
- Menimbang** :
1. Bahwa untuk melaksanakan Ujian Proposal Tesis Mahasiswa Program Magister Tahun Akademik 2024/2025 pada Universitas Bina Insan, perlu ditunjuk Tim Dosen Penguji Proposal Tesis yang bertanggung jawab penuh pada pelaksanaan ujian tersebut;
 2. Bahwa untuk keperluan sebagaimana poin satu tersebut di atas perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan sebagai landasan hukum;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
- Pertama** : Mengangkat nama-nama yang tercantum pada lampiran surat keputusan ini sebagai Tim Dosen Penguji Proposal Tesis Program Studi Manajemen Program Magister (S2) Semester Genap Tahun Akademik 2024/2025. Universitas Bina Insan dibawah naungan Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang;
- Kedua** : Semua biaya yang timbul akibat dikeluarkannya surat keputusan ini dibebankan pada anggaran Universitas Bina Insan;
- Ketiga** : Surat keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila ternyata dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan surat keputusan ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : Lubuklinggau.

Pada Tanggal : 28 Mei 2025

Ditandatangani

Rektor
Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora



Dr. Dedy Rimbano, M.Si
UNIVERSITAS BINA INSAN
FAKULTAS ILMU EKONOMI
DAN SOSIAL HUMANIORA

Tembusan:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan (sebagai laporan)
3. Wakil Rektor 1 dan 2 (sebagai laporan) Assamualaikumualaikum warahmutullahi wabaratu pak mohon izin menyampaikan SK Menguji Ujian Proposal Tesis Tahap 1
4. Arsip



Lampiran : Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insaan

Nomor : 0798/UNIV.BI/FIESHum /SK/2025

Tanggal : 28 Mei 2025

Tentang : Pengangkatan Dosen Penguji Proposal Tesis Angkatan 19 Gelombang III Program Magister Manajemen Tahun 2025

No	Nama	Nim	Ketua	Sekretaris	Anggota	Hari/ Tanggal	Waktu	Ruang
1	Raga Buana	2301030024	Dr. Ronal Aprianto, S.E., M.Si	Dr. Mulyadi, MM	Dr. Noorchamid Ustadi, M.Si	Jum'at 30 Mei 2025	13.30-14.30	Sidang 1
2	Mada Kusuma	2301030011	Dr. Dheo Rimbano, M.Si	Dr. Noorchamid Ustadi, M.Si	Dr. RD Kusumanto, MM	Jum'at 30 Mei 2025	14.30-15.30	Sidang 1
3	Leksmanana Patra Yudha	2301030033	Dr. Dheo Rimbano, M.Si	Dr. Mulyadi, MM	Muhammad Yusuf, P.hD	Jum'at 30 Mei 2025	15.30-16.30	Sidang 1
4	M Johan Iman Sitepu	2301030021	Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si	Muhammad Yusuf, P.hD	Dr. Mulyadi, MM	Jum'at 30 Mei 2025	16.30-17.30	Sidang 1
5	Ndaru Murni Ayuningtyas	2301030026	Dr. Suwarno, S.E., M.Si	Dr. Ahmad Basri, M.Si	Dr. Noorchamid Ustadi, M.Si	Sabtu, 31 Mei 2025	13.00-14.00	Sidang 1
6	Mendra Erlangga	2301030020	Dr. RD Kusumanto, MM	Dr. Suwarno, S.E., M.Si	Dr. Ahmad Basri, M.Si	Sabtu, 31 Mei 2025	14.00-15.00	Sidang 1
7	Willy Alyayuto	2301030029	Dr. Noorchamid Ustadi, M.Si	Dr. Suwarno, S.E., M.Si	Dr. Ronal Aprianto, S.E., M.Si	Sabtu, 31 Mei 2025	15.00-16.00	Sidang 1
8	Moh Zulhadi Zaglul Fasa	2301030022	Dr. Herman Paleni, M.Si	Dr. Noorchamid Ustadi, M.Si	Dr. Suwarno, S.E., M.Si	Sabtu, 31 Mei 2025	16.00-17.00	Sidang 1

Ditetapkan di : Lubuklinggau.
Pada Tanggal : 28 Mei 2025

(6)

Prof. Dr. Dheo Rimbano, M.Si
Rektor Universitas Bina Insaan
Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora



Tembusan:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insaan (sebagai laporan)
3. Wakil Rektor 1 dan 2 (sebagai laporan)
4. Arsip



LEMBAR PERBAIKAN UJIAN PROPOSAL TESIS

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Nama Mahasiswa : Leksmanana Putra Yudha
 NIM : 2301030033
 Jenjang Pendidikan : Strata 2 (S2)
 Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
 Program Studi : Magister Manajemen
 Konsentrasi : MSDM
 Judul Proposal : optimalisasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas Pengawasan pada Inspektorat kota lubuklinggau

No	Dosen Penguji	Komentar Perbaikan	Tanda Tangan Ujian	Tanda Tangan Revisi
1	Dr. Dhco Rimbano, M.Si	- ki pnp - submi mek - subm - teori		
2	Dr. Mulyadi, MM	- kerangka teoritis - definisi konsep - kerangka teori		
3	Muhammad Yusuf, P.hD	- kolaborasi manajemen - terbut teori - Cite		

Lubuklinggau, Mei 2025
Ketua Program Studi Magister Manajemen

Dr. Herman Paleni, S.HI.SE., M.Si
 UNIVERSITAS BINA INSAN

Protected by PDF Anti-Copy Free
LEMBAR BIMBINGAN PENULISAN PROPOSAL TESIS

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Nama : Leksmana Patra Yudha
 Nim : 2301030033
 Program : Magister M
 Judul : Optimalisa PDF untuk Meningkatkan Kualitas Pengawasan di Inspektorat Lubuklinggau
 Pembimbing I : Dr. Dheo Rimbando, M.Si.
 Pembimbing II : Dr. Mulyadi, MM.

NO.	TANGGAL	URAIAN PEMBIMBING	PARAF	
			PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
	3 Juli 2025	I II III → 19, 20, 21 IV → 22, 23 V → 24, 25		
	11/7/2025	I, II, III, IV V VI, VII, VIII, IX X, XI, XII		

Lubuklinggau, 2025

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Dr. Dheo Rimbando, M.Si


Dr. Mulyadi, MM

LEMBAR BIMBINGAN PENULISAN PROPOSAL TESIS

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Nama : Leksmana Patra Yudha
 Nim : 2301030033
 Program : Magister Manajemen
 Judul : Optimalisasi untuk Meningkatkan Kualitas Pengawasan di Inspektorat K Lubuklinggau
 Pembimbing I : Dr. Dheo Rimbano, M.Si
 Pembimbing II : Dr. Mulyadi, MM

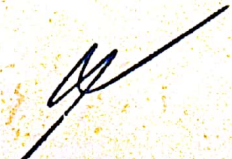
NO.	TANGGAL	URAIAN PEMBIMBING	PARAF	
			PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
	14 Jul 2025	Dr. Dheo Rimbano		

Lubuklinggau, 2025

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Dr. Dheo Rimbano, M.Si


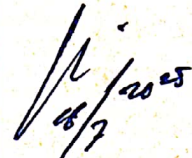

Dr. Mulyadi, MM

LEMBAR BIMBINGAN PENULISAN ~~PELAKSANAAN~~ TESIS

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Nama : Leksmana Patra Yudha
 Nim : 2301030033
 Program : Magister Manajemen
 Judul : Optimalisasi Sistem Pengawasan dan Meningkatkan Kualitas Pengawasan di Inspektorat Kabupaten Lubuklinggau
 Pembimbing I : Dr. Dheo Rimbanan, M.Si
 Pembimbing II : Dr. Mulyadi, MM

NO.	TANGGAL	URAIAN PEMBIMBING	PARAF	
			PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
		<p>Konsep dan A. Struktur M. Mulyadi di Lubuklinggau</p> <p><u>Acc. Ujian Tesis</u></p>		  18/7/2025

Lubuklinggau, 2025

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Dr. Dheo Rimbanan, M.Si

Dr. Mulyadi, MM



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN
(Upgrade to Pro Version to Remove this Watermark)

Tentang

PENGANGKATAN TIM DOSEN PENGUJI TESIS
ANGKATAN KELOMBAH 3
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER (S2)
TAHUN AKADEMIK 2024/2025
UNIVERSITAS BINA INSAN

DEKAN FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN

- Mengingat :
- Undang-undang No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Nasional;
 - Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 4 tahun 2014 tentang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi;
 - Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 232/U/2000 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa;
 - Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 184/U/2001 tentang pedoman Pengawasan-Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
 - SK Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 223/KPT/I/2019 Tentang Izin Penggabungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Rawas dan Sekolah Tinggi Manajemen Ilmu Komputer Musi Rawas Menjadi Universitas Bina Insan;
 - SK Dikti No. 123/E/O/2014 tanggal 23 Mei 2014 tentang izin penyelenggaraan Program Studi Manajemen Program Magister (S2);
 - SK Rektor No. 0919/UNIV.BI/R/SK/2023 tanggal 1 Nopember 2023 Tentang Pengangkatan Pejabat Struktural Pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau
 - Statuta Universitas Bina Insan Lubuklinggau;
- Menimbang :
- Bahwa untuk melaksanakan Ujian Tesis Mahasiswa Program Magister Tahun Akademik 2024/2025 pada Universitas Bina Insan, perlu ditunjuk Tim Dosen Penguji Tesis yang bertanggung jawab penuh pada pelaksanaan ujian tersebut;
 - Bahwa untuk keperluan sebagaimana poin satu tersebut di atas perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan sebagai landasan hukum;

MEMUTUSKAN

Menetapkan

Pertama

- : Mengangkat nama-nama yang tercantum pada lampiran surat keputusan ini sebagai Tim Dosen Penguji Tesis Program Studi Manajemen Program Magister (S2) Tahun Akademik 2024/2025 Universitas Bina Insan dibawah naungan Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang;

Kedua

- : Semua biaya yang timbul akibat dikeluarkanya surat keputusan ini dibebankan pada anggaran Universitas Bina Insan;

Ketiga

- : Surat keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila ternyata dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan surat keputusan ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : Lubuklinggau
Pada tanggal : 22 Juli 2025
Dekan/Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora



Dheo Rimbano, SE., M.Si

Tembusan Yth:

- Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (sebagai laporan)
- Rektor Universitas Bina Insan(sebagai laporan)
- Wakil Rektor 1 dan 2 (sebagai laporan)
- Arsip

Lampiran : Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial

Humaniora Universitas Bina Insan

Nomor : 1066/UNIV.BI/FIESHUM/SK/2025

Tanggal : 22 Juli 2025

Tentang : Pengangkatan Dosen Penguji Tesis Angkatan 19 Gelombang 3

Program Magister Manajemen Tahun 2025

No	Nama	NIM	Ketua	Sekretaris	Anggota	Hari/ Tanggal	Waktu	Ruang
1	M. Azuandi	2301030032	Sutanta, M.Sc, Ph.D	Dr. Ronal Aprianto, M.Si	Dr. Yohanes Susanto, MM	Kamis, 24 Juli 2025	08.30-09.30 WIB	1
2	Leksmana Patra Yudha	2301030033	Dr. Dheo Rimbano, M.Si	Dr. Mulyadi, MM	Muhammad Yusuf, P.hD	Kamis, 24 Juli 2025	08.30-09.30 WIB	2
3	Raga Buana	2301030024	Dr. Ronal Aprianto, M.Si	Dr. Mulyadi, MM	Dr. Noorhamid Ustadhi, M.Si	Kamis, 24 Juli 2025	09.30-10.30 WIB	1
4	Muhammad Mada Anggana	2301030013	Dr. Yohanes Susanto, MM.	Dr. Ronal Aprianto, M.Si	Dr. Suwarno, M.Si	Kamis, 24 Juli 2025	09.30-10.30 WIB	1
5	M Johan Iman Sitepu	2301030021	Dr. Dheo Rimbano, M.Si	Muhammad Yusuf, P.hD	Dr. Mulyadi, MM	Kamis, 24 Juli 2025	09.30-10.30 WIB	2

Ditetapkan di : Lubukinggau
 Pada Tanggal : 22 Juli 2025
 Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora



Tembusan:
 1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (sebagai laporan)
 2. Rektor Universitas Bina Insan (sebagai laporan)
 3. Wakil Rektor 1 dan 2 (sebagai laporan)
 4. Arsip


Dheo Rimbano, M.Si


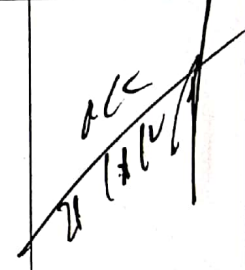
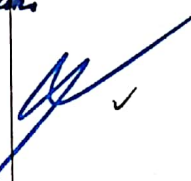

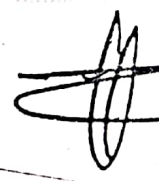
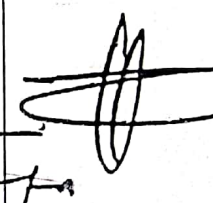


Protected by PDF Anti-Copy Free

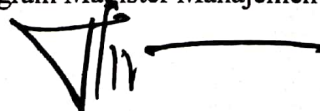
LEMBAR PERBAIKAN UJIAN TESIS

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Nama Mahasiswa : Leksmanana Patra Yudha
 NIM : 2301030033
 Jenjang Pendidikan : Strata 2 (S2)
 Fakultas : Ilmu Ekonomi dan  maniora
 Program Studi : Magister Manajemen
 Konsentrasi : MSDM
 Judul : optimalisasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas Pengawasan pada Inspektorat kota lubuklinggau

No	Dosen Penguji	Komentar Perbaikan	Tanda Tangan Ujian	Tanda Tangan Revisi
1.	Dr. Dheo Rimbano, M.Si	<ul style="list-style-type: none"> - Cekirisi dalam tesis - cek uraian di tinjauan penerap - citra - profil - uraian dalam pembek - citra tawar 		
2.	Dr. Mulyadi, MM	<ul style="list-style-type: none"> - fokus pd sdm yg dimiliki - rekomendasi dari hasil wawancara - hambatan penerapan harus dijabarkan 		
3.	Muhammad Yusuf, P.hD	<ul style="list-style-type: none"> - lebih. Apip agar diganti dgn. Uraian sdm secara lebih - lebih ditambahkan 		

Lubuklinggau, Juli 2025
Ka Program Magister Manajemen



Dr. Herman Paleni, SE M.Si

BORANG WAWANCARA

JUDUL TESIS :

OPTIMALISASI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENGAWASAN DI INSPEKTORAT KOTA LUBUK LINGGAU

NAMA : LEKSMANA PATRA YUDHA

NPM : 2301030033



No	Sub Fokus	Rumusan Masalah	Pertanyaan Wawancara	Responden	Teknik Pengumpulan Data
1.	Kualitas hasil pengawasan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau	Bagaimana kualitas hasil pengawasan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?	<ol style="list-style-type: none">1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?	<p>Inspektorat Kota Lubuk Linggau (Internal) :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Irban Wilayah (1)2. Irban Wilayah (2)3. Auditor Ahli Madya (1)4. Auditor Ahli Madya (2)5. Auditor Ahli Muda (1)6. Auditor Ahli Muda (2) <p>BKPSDM Kota Lubuk Linggau (Eksternal) ;</p> <ol style="list-style-type: none">1. Sekretaris (1)2. Kepala Bidang (1)3. Kepala Bidang (2)4. Fungsional (1)5. Fungsional (2)6. Fungsional (3)	Wawancara, Observasi dan Dokumentasi

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Sub Fokus	Rumusan Masalah	Pertanyaan Wawancara	Responden	Teknik Pengumpulan Data
2.	Pengelolaan dan potensi sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau	Bagaimana pengelolaan dan potensi sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?	<p>4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan !</p> <p>5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?</p> <p>6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?</p> <p>7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat bisa meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? Jelaskan !</p>	<p>Inspektorat Kota Lubuk Linggau (Internal) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Irban Wilayah (1) 2. Irban Wilayah (2) 3. Auditor Ahli Madya (1) 4. Auditor Ahli Madya (2) 5. Auditor Ahli Muda (1) 6. Auditor Ahli Muda (2) <p>BKPSDM Kota Lubuk Linggau (Eksternal) ;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekretaris (1) 2. Kepala Bidang (1) 3. Kepala Bidang (2) 4. Fungsional (1) 5. Fungsional (2) 6. Fungsional (3) 	Wawancara, Observasi dan Dokumentasi
3.	Peluang untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (APIP) yang ada untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau	Peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk meningkatkan kualitas pengawasan dengan	8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?	<p>Inspektorat Kota Lubuk Linggau (Internal) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Irban Wilayah (1) 2. Irban Wilayah (2) 3. Auditor Ahli Madya (1) 4. Auditor Ahli Madya (2) 5. Auditor Ahli Muda (1) 	Wawancara, Observasi dan Dokumentasi

No	Sub Fokus	Rumusan Masalah	Pertanyaan Wawancara	Responden	Teknik Pengumpulan Data
		Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?	9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau? 10. Bagaimana cara mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?	6. Auditor Ahli Muda (2) BKPSDM Kota Lubuk Linggau (Eksternal) ; 1. Sekretaris (1) 2. Kepala Bidang (1) 3. Kepala Bidang (2) 4. Fungsional (1) 5. Fungsional (2) 6. Fungsional (3)	
4.	Hambatan dan tantangan dalam proses mengoptimalkan sumber daya manusia (APIP) yang ada untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau	Apa saja hambatan dan tantangan dalam meningkatkan Kualitas Pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?	11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau? 12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau? - Hambatan : - Tantangan :	Inspektorat Kota Lubuk Linggau (Internal) : 1. Irban Wilayah (1) 2. Irban Wilayah (2) 3. Auditor Ahli Madya (1) 4. Auditor Ahli Madya (2) 5. Auditor Ahli Muda (1) 6. Auditor Ahli Muda (2) BKPSDM Kota Lubuk Linggau (Eksternal) ; 1. Sekretaris (1) 2. Kepala Bidang (1) 3. Kepala Bidang (2) 4. Fungsional (1) 5. Fungsional (2) 6. Fungsional (3)	Wawancara, Observasi dan Dokumentasi



FORMULIR WAWANCARA

Data Informan Penelitian (Rahasia)

Nama atau Inisial : Pauzi Umari
Jabatan : Irban
Pangkat / Golongan : IV.b
Lama Kerja : 26 Thn
Usia : 56
Pendidikan Terakhir : S-2

Pertanyaan Wawancara

1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
Cukup baik.
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
 - SDM
 - Peralatan dan perlengkapan
 - Waktu
 - Independen pemeriksa.
 - Kompetensi SDM
 - Lingkungan kerja
 - Cara koordinasi

Wawancara

3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kedisiplinan hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Diklat Substantif & penjenjangan

4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan !

belum maksimal.

Karena keterbatasan anggaran.

auditor tidak mendapatkan porsi diklat sebagaimana mestinya, pembagian kerja masih banyak tumpang tindih, tuisi belum maksimal

Pengertian Wawancara

5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
1. Anggaran
 2. pimpinan (kebijakan)
 3. Kepatuhan / komitmen pegawai
 4. Reward & punishment
 5. Jumlah & kompetensi pegawai
 6. Evaluasi kinerja pegawai
6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
- Belum maksimal

Pengalaman Wawancara

7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat dapat meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau? Jelaskan!

Bisa.

dengan komitmen seluruh pegawai, termasuk kebijakan pimpinan dalam menerapkan reward & punishment

8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?

- Penegakan instruksi presiden tentang penganggaran APIP 1% dari APBD akan sangat menunjang kegiatan pengawasan
- Diklat gratis / tidak berbayar, PKS
- Melakukan rotasi pegawai
- Pengawasan berbasis digital
- Memperkuat koordinasi

Pertanyaan Wawancara

9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

Komunikasi yang tepat & baik kepada Kepala Biro untuk mendapatkan anggaran 1%

10. Bagaimana cara mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

- Menambah jumlah APIP
- meningkatkan kompetensi
- Menyusun prioritas pengawasan
- menjamin APIP bebas dari intervensi
- rotasi APIP
- menambah anggaran
- koordinasi

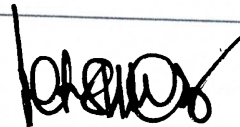
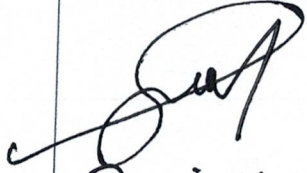
Pertanyaan Wawancara

11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pelayanan Pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

- Anggaran kurang
- Kesempatan diklat minim
- Komitmen pegawai & pimpinan belum maksimal
- SDM kurang
- intervensi eksternal
- Lingkungan kerja tidak kondusif

12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

- Hambatan :
 - Jumlah SDM yang tidak seimbang dengan beban kerja, kompetensi SDM kurang, penempatan tidak sesuai
 - keterbatasan anggaran untuk pengembangan SDM, kemauan untuk berubah kurang
 - Evaluasi kinerja tidak berkala.
- Tantangan :
 - kompetensi auditor tidak merata
 - jumlah auditor / PPPUD terbatas
 - pelatihan yang tidak berkelanjutan
 - membangun kepercayaan masyarakat
 - penguasaan teknologi

Peneliti	Narasumber	Lubuk Linggau, 2 Juli 2025
 Leksmna Patra Yudha	 Dewi Umari	



FORMULIR WAWANCARA

Data Informan Penelitian (Rahasia)

Nama atau Inisial : Sasli Darmadi, SE
Jabatan : Irban wilayah II
Pangkat / Golongan : Pembina / IV.a
Lama Kerja : 20 tahun
Usia : 50 tahun
Pendidikan Terakhir : S.1.

Pertanyaan Wawancara

1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
Kualitas baik
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
 - kompetensi & integritas auditor
 - ketersediaan sumber daya : Anggaran & prasarana
 - independensi pemerintah daerah
 - kerja sama di unit kerja yg di audit

Intervyu Wawancara

3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi keefektifan hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

- pelatihan keterampilan
- pelatihan teknologi informasi

4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan!

Pengelolaan sudah berjalan dengan baik berkat sistem pembagian kerja yg disiplin & adanya pengawasan yg meningkatkan produktivitas, kualitas hasil kerja pegawai.

Pertanyaan Wawancara

5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

- Keterbatasan Anggaran
- Sistem & prosedur pengelolaan SDM
- Jumlah & kompetensi SDM
- Reward & punishment

6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

- Sangat baik karena didominasi usia produktif

Pertanyaan Wawancara

7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat dapat meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau? Jelaskan!

Ya, pengelolaan SDM yang tepat dapat meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP. Ini dikarenakan pengelolaan SDM mencakup pelatihan & pengembangan kompetensi, analisis & penerapan

8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?

- pelatihan internal (PKS)
- pelatihan & pendidikan yg dibayai oleh BPKP dan program diklat standar & Kementerian / Lembaga
- Pengawasan berbasis risiko, digital
- penguatan koordinasi, bebas intervensi

9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

- Dukungan & Pemimpin / Inspektur menjadi peluang yg ada bisa terealisasi

10. Bagaimana cara mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

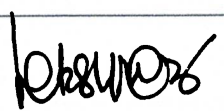

- Menambah jumlah APIP
- Meningkatkan kompetensi
- Menyusun prioritas pengawasan
- Memanfaatkan teknologi
- Penegakan reward & punishment
- Melakukan prioritas pengawasan berdasarkan risiko
- Anggaran & fasilitas ditambah

11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

- keterbatasan sumber daya: Anggaran - kurangnya koordinasi
- " kompetensi APIP - intervensi
- kurangnya komitmen di atasannya
- lingkungan kerja tidak kondusif.

12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

- Hambatan :
 - keterbatasan Anggaran - Tidak ada kemandirian APIP untuk maju
 - kurangnya komitmen & kepedulian di pimp. Inspektorat - Tidak ada evaluasi kinerja
 - penempatan pegawai tidak sesuai
- Tantangan :
 - Adaptasi terhadap teknologi

Peneliti	Narasumber
 Leksmana Patra Yudha	 Sastri Darmawati IRBAN

Lubuk Linggau, 1 Juli 2025



FORMULIR WAWANCARA

Data Informan Penelitian (Rahasia)

Nama atau Inisial : Silvia Anggraini
Jabatan : Auditor Madya
Pangkat / Golongan : IV-b / Pembina Tk. 1
Lama Kerja : 16 Tahun
Usia : 39 tahun
Pendidikan Terakhir : S-1

Pertanyaan Wawancara

1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
Kualitasnya baik
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
 - Kompetensi dan integritas auditor
 - Ketersediaan sumber daya , baik berupa anggaran , fasilitas sarana & prasarana serta teknologi yg memadai
 - Independensi perangkat daerah
 - Dukungan pimpinan , baik dari pimpinan Inspektorat maupun pimpinan daerah
 - Kerja sama dari unit kerja yang diawasi

Pengalaman Wawancara

3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
- Pelatihan teknis audit, seperti audit kinerja, audit investigasi, audit pengadaan barang dan jasa dll.
 - Pelatihan teknologi informasi

4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan !

Sumber daya manusia (APIP) yang sudah berjalan di kantor Inspektorat dikelola dengan sistem penilaian kinerja oleh atasan langsung yang mengukur produktivitas, kualitas hasil kerja dan umpan balik yang konstruktif. Selain itu juga dilakukan pengembangan kompetensi terhadap auditor dan ppud melalui pendidikan dan pelatihan serta pengembangan berkelanjutan yang memadai.

Pertanyaan Wawancara

5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

- Sistem dan prosedur pengelolaan SDM
- Ketersediaan anggaran

6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

- Baik, karena di dominasi oleh usia produktif dan lulusan sarjana

Pe... an Wawancara

7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat dapat meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau? Jelaskan!

Ya, pengelolaan SDM yang tepat dapat meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP. Hal ini karena pengelolaan SDM mencakup pelatihan dan pengembangan berkelanjutan yang akan meningkatkan kompetensi auditor & PPUPD APIP dalam bidang teknik pengawasan dan pemahaman regulasi.

8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?

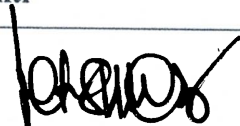

- Optimalisasi pelatihan internal, yang memanfaatkan keahlian internal APIP untuk menyelenggarakan pelatihan kantor sendiri (PKS).
- Ikut serta dalam pendidikan dan pelatihan yang dibiayai oleh BPKP dalam program diklat STAR dan Kementerian / lembaga.
- Melakukan rotasi pegawai secara berkala
- Implementasi reward punishment
- Prioritas pengawasan berdasarkan risiko

Pertanyaan Wawancara

9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
- Dukungan dari pimpinan Inspektorat dapat dimanfaatkan peluang yang ada bisa terealisasi
 - Menyusun rencana pengembangan SDM
10. Bagaimana cara mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
- Meningkatkan kompetensi APIP
 - Melakukan rotasi pegawai
 - Menyusun prioritas pengawasan
 - Memanfaatkan teknologi
 - reward & punishment
 - Anggaran & fasilitas ditambah
 - Menjamin APIP bebas dari intervensi

Pertanyaan Wawancara

11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
- Keterbatasan sumber daya, baik berupa kurangnya sumber daya manusia maupun sumber dana yg memadai dapat menghambat pelaksanaan pembinaan dan pengawasan secara optimal. Keterbatasan kompetensi APIP. Kurangnya komitmen dari atasan langsung. Kurangnya penguasaan teknologi. Kurangnya komunikasi dan koordinasi
12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam mengoptimalisasikan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
- Hambatan :
 - Keterbatasan anggaran
 - kurangnya komitmen dan kepedulian dari pimpinan inspektorat
 - kurangnya kemauan APIP untuk maju
 - Tantangan :
 - Adaptasi terhadap perkembangan teknologi
 - membangun hubungan baik dengan OPD
 - membangun citra positif ke masyarakat.

Peneliti	Lubuk Linggau, 2 Juli 2025
 Leksmana Patra Yudha	 Silvia Angraeni



FORMULIR WAWANCARA

Data Informan Penelitian (Rahasia)

Nama atau Inisial : NN
Jabatan : AUDITOR MADYA
Pangkat / Golongan : PEMBINA / IV-2
Lama Kerja : 12 TAHUN
Usia : 46 TAHUN
Pendidikan Terakhir : S1

Pertanyaan Wawancara

1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
cukup baik, relevan
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
 - SDM (jumlah, skill)
 - peralatan & perlengkapan
 - waktu
 - independen pemerintah
 - penguasaan teknologi
 - lingkungan kerja
 - dukungan atasan.

Pertanyaan Wawancara

3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

substantif & penjurangan

4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan !

BELUM MAKSIMAL . . .

KRN KETERBATASAN ANGGARAN

AUDITOR TIDAK MENDAPARKAN PORSI DIKLAT SEBAGAIMANA MESTINYA

REMBACIAN KERJA MSH BANYAK TERPANG TUNDIH, TUSI BELUM MAKSIMAL .

Perencanaan Wawancara

5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

1. ANGGARAN
2. PIMPINAN (KEBIJAKAN)
3. KEPATUHAN / KOMITMEN PEGAWAI
4. REWARD & PUNISHMENT
5. ADA TIDAKNYA EVALUASI KINERJA
6. JUMLAH SDM

6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

BELUM Maksimal - - -

BANYAK APID USIA PRODUKTIF TAPI BELUM DIMANFAATKAN

Perencanaan Wawancara

7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat untuk meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? Jelaskan !

BISA ...
DENGAN KOMITMEN SELURUH PEGAWAI, TERMASUK BERJAKAN
PIMPINAN DALAM MENERAPKAN REWARD & PUNISHMENT.

8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?

- Penegakan Instruksi presiden ttg penganggaran APIP 1% dr APBD
AKAN SANGAT MENUNJANG KEGIATAN PENGAWASAN.
- RIKAT GRATIS / TIDAK BERBATAS
- MENAMBAH APIP DARI JPU
- ROTASI PEGAWAI
- PENEGAKAN DISIPLIN DG REWARD & PUNISHMENT
- APIP BEBASKAN DARI INTERVENSI

Pertanyaan Wawancara

9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

- KOMUNIKASI yg TEPAT & BAIK KE KEPALA DAERAH U/ MENDAPATKAN ANGGARAN 14%
- PEMANFAATAN TEKNOLOGI

10. Bagaimana cara mengoptimalisasikan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

- MENINGKATKAN KOMPETENSI DG PELATIHAN
- MENAMBAH JUMLAH SDM
- MENYUNJUNG PRIORITAS PENGAWASAN
- MEMANFAATKAN TEKNOLOGI
- MENJAMIN APIP BEBAS DARI INTERVENSI
- MELAKUKAN KOORDINASI dg BARISAN INTERNAL & EKSTERNAL
- ANGGARAN & FASILITAS DITAMBAH

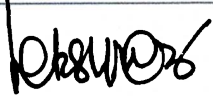

Pertanyaan Wawancara

11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

1. ANGGARAN KURANG
2. KESEMPATAN DIKLAT yg MINIM
3. KOMITMEN PEGAWAI & PIMPINAN yg BENCUM MAKSIMAL
4. LINGKUNGAN KERJA TIDAK KONDISIF

12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

- Hambatan :
 1. JUMLAH SDM yg TDK SEIMBANG DGN Beban KERJA
 2. KETERBATASAN ANGGARAN DI PENGEMBANGAN SDM
 3. PENEMPATAN PEGAWAI TIDAK SESUAI
 4. TIDAK ADA MEKANISME REWARD & PUNISHMENT
- Tantangan :
 1. KOMPETENSI AUDITOR TIDAK MERATA
 2. JML AUDITOR / PPDP TERBATAS
 3. PELATIHAN yg TDK BERKELANJUTAN
 4. PERLEPATAN PENGUSAHA TEKNOLOGI
 5. MOTIVASI APIP UNTK BERKEMBANG.

Peneliti	Narasumber
 Leksmna Patra Yudha	 Lubuk Linggau, 30 Juni 2025



FORMULIR WAWANCARA

Data Informan Penelitian (Rahasia)

Nama atau Inisial : N
Jabatan : Auditor Muda
Pangkat / Golongan ; Penata Tk.1 / III.d
Lama Kerja : 10 Tahun
Usia : 33
Pendidikan Terakhir : SI

Pertanyaan Wawancara

1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) sudah Cukup baik

2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan

- Anggaran
- Kompetensi Auditor
- Fasilitas penunjang pengawasan
- dukungan pimpinan
- Independensi & objektivitas
- Sinergi dengan eksternal

Pertanyaan Wawancara

3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Pelatihan Penjenjangan dan pelatihan Substantif

4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan !

Pengelolaan SDM belum berjalan dengan baik dikarenakan auditor tidak mendapat pelatihan sesuai dengan jam pelatihan yang diwajibkan untuk satu orang auditor dalam satu tahun, tumpang tindih pekerjaan. Pembagian tugas tidak merata.

Pe...waan Wawancara

5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Faktor yang mempengaruhi pengelolaan SDM :

- Anggaran yang terbatas
- Pimpinan yang tidak bijak dalam pengambilan keputusan / Kebijakan pimpinan
- Lingkungan tempat kerja
- Jumlah dan kualitas SDM

6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Potensi SDM APIP cukup baik karena didominasi usia produktif

Pertanyaan Wawancara

7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat untuk meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? Jelaskan !

Iya, dengan memberikan pelatihan untuk pengembangan kompetensi, pemberian umpan balik / reward kepada pegawai

8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?

- Peningkatan anggaran
- Peningkatan kompetensi sdu seperti diklat.
- Pemenuhan fasilitas kantor untuk pengawasan
- Memperkuat koordinasi
- Rotasi pegawai secara bertahap
- Penyusunan prioritas pengawasan

Pertanyaan Wawancara

9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

Harus ada komunikasi yang baik antar atasan

PDF

10. Bagaimana cara mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

- Menambah pegawai
- Meningkatkan kompetensi pegawai
- Rotasi pegawai
- Menambah anggaran pengawasan
- Memanfaatkan teknologi
- Memberikan fasilitas memadai
- Pemberian reward & punishment

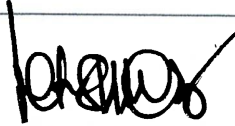

Pertanyaan Wawancara

11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

- Anggaran yang kurang
- diklat yang terbatas
- Komitmen atasan
- Kurangnya fasilitas penunjang pengawasan
- Kualitas SDM kurang baik
- Lingkungan kerja tidak kondusif

12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam mengoptimalisasikan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

- Hambatan :
 - Anggaran pengawasan yang terbatas
 - masih kurangnya peningkatan kompetensi SDM
 - kurangnya fasilitas / sarana & prasarana
- Tantangan :
 - kompetensi auditor
 - kurangnya independensi
 - Jumlah SDM yang masih terbatas
 - keterbatasan anggaran

Peneliti	Narasumber
 Leksmana Patra Yudha	Lubuk Linggau, 30 Juni 2025 



FORMULIR WAWANCARA

Data Informan Penelitian (Rahasia)

Nama atau Inisial : Rf
Jabatan : Auditor Muda
Pangkat / Golongan : Perata TK1 / III.1
Lama Kerja : 10 tahun
Usia : 40 tahun
Pendidikan Terakhir : S1

Pertanyaan Wawancara

1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Menurut sy sudah baik cukup

2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

- ~~Adanya~~ ~~kekurangan~~ ~~kekurangan~~
- Perhatian pimpinan dan bawahan
- Kualitas SDM
- Pegawai (Kurang)
- Independensi APIP
- penguasaan teknologi

Pertanyaan Wawancara

3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

- Diklat fungsional
- Diklat substansi ~~kegiatan~~ ~~dan~~

4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIM) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan !

pengelolaan SDM di Inspektorat Kota LL sudah terbilang berjalan dengan baik dan cukup sesuai dg fungsinya ~~masih~~ & kemampuan yg ada. Memang masih ada beberapa org yg ~~SDM~~ ~~nya~~ BELUM MEMERINTA ~~fungsi~~/sesuai dengan ~~kegiatan~~ jabatan & pekerjaannya.

Perencanaan Wawancara

5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

- Anggaran
- Perencanaan & perlakuan
- Kebijakan pimpinan
- Motivasi diri pegawai
- Kualitas APIP

6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

~~nya cukup~~

- Baik. Karena mayoritas usianya masih produktif.

Pertanyaan Wawancara

7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat dapat meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau? Jelaskan!

Ya, pengelolaan SDM yg tepat pasti bisa meningkatkan kualitas APIP namun kembali lagi harus dijunjung dengan anggaran yg sesuai serta pertanggungjawaban & pelayanan yg cukup

8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?

- Diligent gratis
- Pelatihan mandiri sendiri (P/CS)
- penguatan koordinasi
- penjaminan APIP bebas intervensi
- Penambahan anggaran untuk pelatihan
- Rotasi pegawai berkala
- pengawasan berbasis digital.

Pertanyaan Wawancara

9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

- Komitmen pimpinan
- Pengusunan rencana pengembangan SDM dengan baik

10. Bagaimana cara mengoptimalisasikan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

- Merambah jumlah pegawai
- Meningkatkan kompetensi pegawai
- Melakukan prioritas pengawasan
- menambah anggaran dan merambah fasilitas.
- implementasi reward & punishment
- memanfaatkan teknologi
- koordinasi dengan instansi lain



Pertanyaan Wawancara

11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan Pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

- Kepemimpinan yg tidak bagus
- Anggaran yg berkurang setiap tahunnya
- Inspektorat musti di bawah bayang² / Tekanan pejabat yg lebih tinggi sehingga pengawasan berjalan kurang efektif dari tepa sebaran.

12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

- Hambatan :
 - Anggaran
 - Peralatan & Perlengkapan yg tidak memadai
 - Kurang koordinasi / komunikasi antara Inspektorat & OPD (Audit)
- Tantangan :
 - Kurangnya kepercayaan masyarakat akan hasil pengawasan APIP
 - Perilaian / Pandangan OPD lain terhadap Inspektorat belum begitu baik & kurang terbuka.

Peneliti	Narasumber
 Leksmana Patra Yudha	

Lubuk Linggau, 1 Juli 2025



FORMULIR WAWANCARA

Data Informan Penelitian (Rahasia)

Nama atau Inisial : Yayan
Jabatan : Sekretaris GKPSDM
Pangkat / Golongan : Pembina / IV.a
Lama Kerja : 19 th
Usia : 45
Pendidikan Terakhir : S2

Pertanyaan Wawancara

1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
Sudah cukup baik.
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
Jumlah pegawai, kualitas pegawai, intervensi dari pihak lain, kebijakan pimpinan dan lingkungan kerja.

Pertanyaan Wawancara

3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Diklat penjenjangan
Diklat teknis substantif

4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan !

Masih belum maksimal, APIP yang mengikuti pelatihan masih terbatas karena anggarannya terbatas dan pembagian tugas tidak merata.

Pertanyaan Wawancara

5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Jumlah dan kompetensi pegawai, Penempatan pegawai sesuai kualifikasi atau tidaknya, ada tidaknya evaluasi SDM secara berkala, kemauan SDM untuk berubah.

6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Potensinya bagus, karena APIP didominasi oleh usia produktif dan pendidikan SL.

Pertanyaan Wawancara

7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat bisa meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? Jelaskan !

Tentu saja. Dengan Pengelolaan yang tepat, SDM akan bisa dimaksimalkan kinerjanya.

8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?

Pelatihan gratis melalui online, melakukan pengawasan berbasis digital, menambah jumlah APIP melalui rekrutmen dan mutasi, memanfaatkan anggaran untuk pengembangan APIP, Penegak disiplin.

Pertanyaan Wawancara

9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

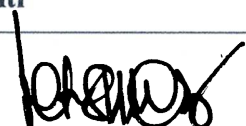

Menyusun rencana pengembangan SDM, komunikasi yang baik ke pimpinan

10. Bagaimana cara mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

Pemberian anggaran dan fasilitas memadai, menambah jumlah pegawai, meningkatkan untuk menghindari kejenuhan dan koordinasi dengan instansi lain.

Pertanyaan Wawancara

11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Kurang komunikasi, kompetensi dan SDM kurang, adanya intervensi dari pihak lain, anggaran dan fasilitas tidak memadai, kurangnya dukungan pimpinan dan kurangnya penguasaan teknologi.
12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
- Hambatan: Jumlah SDM terbatas, anggaran terbatas, SDM tidak mau berkembang, kompetensi SDM rendah, penempatan SDM tidak sesuai dg pendidikan.
 - Tantangan: Membangun citra positif ke masyarakat, pegawai mau berkembang walaupun dg keterbatasan fasilitas dan anggaran, APIP bekerja dg profesional walaupun ada intervensi, menjaga kualitas hasil pengawasan.

Peneliti	Lubuk Linggau, 4 Juli 2025
 Leksmna Patra Yudha	Narasumber  yayan



FORMULIR WAWANCARA

Data Informan Penelitian (Rahasia)

Nama atau Inisial : Febrizal
Jabatan : Kabid Mutasi
Pangkat / Golongan ; Pembn / IV.a
Lama Kerja : 15 th
Usia : 37
Pendidikan Terakhir : S2

Pertanyaan Wawancara

1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Menurut saya sudah cukup baik

2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

- Fasilitas Kerja
- Dukungan pimpinan

- Jumlah APIP

- kualitas APIP yang ada

- lingkungan kerja dan penguasaan teknologi.

Pertanyaan Wawancara

3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas bimbingan pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

pelatihan /dariat penjurangan jabatan, pelatihan teknis.

4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan !

Belum maksimal, pembagian tugas tidak merata, pekerjaan tumpang tindih, anggaran terbatas.

Pertanyaan Wawancara

5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Perencanaan SDM secara komprehensif, anggaran untuk pengelolaan SDM, kemauan SDM untuk berubah, jumlah dan kompetensi SDM yang ada, Pengawasan disiplin.

6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Baik. APIP didominasi oleh usia produktif, sehingga masih memungkinkan untuk berkembang.

Pertanyaan Wawancara

7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat bisa meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau? Jelaskan!

Iya dengan SDM yg cukup maka cakupan pengawasan akan lebih luas. Dengan SDM yang punya kompetensi yang baik maka kualitas pengawasan akan terjaga. Penempatan SDM yang tepat maka pengawasan bisa dilakukan dengan lebih efisien dan efektif. Dukungan dari pimpinan bisa memberikan motivasi bagi pegawai.

8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?

Pelatihan gratis dari instansi vertikal, menambah jumlah APIP dari fungsional umum, pemberian reward & punishment agar memotivasi pegawai, memaksimalkan anggaran, memperkuat koordinasi & sinergi, melakukan pengawasan berdasarkan prioritas.

Pertanyaan Wawancara

9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

Dukungan pimpinan ~~bangsa~~ secara nyata

10. Bagaimana cara mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

Meningkatkan kompetensi pegawai, menambah jumlah pegawai, memanfaatkan teknologi, rotasi pegawai, menjamin APIP bebas intervensi, menambah jumlah anggaran, menyusun prioritas pengawasan berdasarkan resiko.

Pertanyaan Wawancara


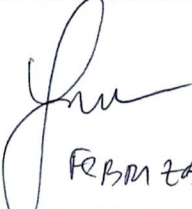
11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

Keberadaan lingkungan tidak kondusif, kurangnya koordinasi dan dukungan Pimpinan, SDM tidak kompeten, ada intervensi pihak lain, anggaran terbatas.

12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

- Hambatan: Jumlah SDM tidak memadai, SDM yang ada kurang kompetitif, Anggaran dan fasilitas kurang, penempatan tidak sesuai pendidikan, kemampuan SDM untuk berkembang kurang, evaluasi kinerja tidak dilakukan secara berkala.

- Tantangan: Menjaga kualitas pengawasan di tengah keterbatasan anggaran, keterbatasan fasilitas, keterbatasan jumlah SDM. Keterbatasan kompetensi SDM yg ada membangun kepercayaan opd dan masyarakat.

Peneliti	Narasumber
 Leksmna Patra Yudha	 FEBRIANI

Lubuk Linggau, 4 Juli 2025

FORMULIR WAWANCARA



Data Informan Penelitian (Rahasia)

Nama atau Inisial : Nur Husnina
Jabatan : Kabid. Pengembangan kompetensi
Pangkat / Golongan : III d.
Lama Kerja : 16 th.
Usia : 38
Pendidikan Terakhir : S2

Pertanyaan Wawancara

1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Cukup baik

2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Jumlah SDM kurang, SDM kurang kompetensinya. Lingkungan kerja tidak kondusif, anggaran terbatas, kurangnya koordinasi, kurangnya dukungan pimpinan.

Pertanyaan Wawancara

3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas h... engawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

- Diklat fungsional.
- Diklat teknis,
- Diklat penjenjangan.

4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan !

Belum maksimal.

APIP belum mendapatkan porsi pelatihan yang sama dan tumpang tindih pekerjaan.

Pertanyaan Wawancara

5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

- Kebijakan pimpinan untuk mendukung pengembangan APIP,
- Jumlah SDM
- Kualitas yg ada
- Kualifikasi SDM
- Kemauan untuk berubah
- Anggaran untuk pengelolaan SDM.

6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Sangat baik, karena didominasi oleh usia produktif.

Pertanyaan Wawancara

7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat bisa meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? Jelaskan !

Iya. Dengan Pengelolaan SDM yg tepat, maka SDM akan bisa berkembang dg baik. Cakupan pengawasan akan lebih luas walaupun jumlah SDM terbatas, laporan hasil pengawasan dapat dibuat tepat waktu.

8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?

Mengikuti diklat dan pelatihan gratis, melakukan pelatihan di kantor sendiri, melakukan rotasi pegawai, pengawasan berdasarkan prioritas, melakukan pengawasan berbasis digital, menambah anggaran untuk pengawasan.

Pertanyaan Wawancara

9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

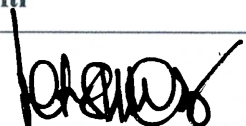

Komunikasi dengan Kepala Daerah, memanfaatkan teknologi dan menyusun rencana pengembangan SDM.

10. Bagaimana cara mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

Menambah jumlah pegawai, meningkatkan kompetensi pegawai, memanfaatkan teknologi, menambah jumlah anggaran, memberikan fasilitas yang layak bagi pegawai.

Pertanyaan Wawancara

11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Keterbatasan jumlah BOM, keterbatasan kompetensi, lingkungan kerja yg tidak kondusif, dukungan dari pimpinan, anggaran yg memadai dan intervensi dari pihak lain.
12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APM) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
- Hambatan : Tidak ada evaluasi SDM secara berkala, tidak ada implementasi reward dan punishment, anggaran untuk SDM tidak memadai, kualifikasi SDM tidak sesuai dengan kebutuhan dan jumlah SDM kurang.
 - Tantangan : Kurangnya kepercayaan masyarakat akan hasil pengawasan APIP. Penilaian / pandangan OPD lain terhadap inspektorat belum begitu baik dan kurang terbuka.

Peneliti	Narasumber	Lubuk Linggau, 3 Juli 2025
 Leksmana Patra Yudha	 Nur Husnira	



FORMULIR WAWANCARA

Data Informan Penelitian (Rahasia)

Nama atau Inisial : NQVI. ARYANI, SE., M.M.
Jabatan : Analis SDM Aparatur Muda.
Pangkat / Golongan : III.2 / Penata TK.I
Lama Kerja : 10 Th.
Usia : 44. Th.
Pendidikan Terakhir : Magister (S.2)

Pertanyaan Wawancara

1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Menurut saya cukup

2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Ada tidaknya intervensi dari pihak lain, jumlah dan kompetensi APIP yg ada ~~keberadaan~~
keberadaan anggaran dan fasilitas, dukungan pimpinan dan lingkungan kerja.

Pertanyaan Wawancara

3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas sistem pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau? Jenis pelatihan penjenjangan teknis.

4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan!

Menurut saya belum maksimal. APIP masih melakukan pekerjaan tumpang tindih karena pembagian tugas tidak merata.

Pertanyaan Wawancara

5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
1. Jumlah anggaran
 2. Ketersediaan fasilitas
 3. Evaluasi kinerja SDM oleh manajemen
 4. Motivasi dalam diri pegawai
 5. Orientasi kerja pegawai
 6. Jumlah pegawai
 7. Kompetensi yg dimiliki pegawai dan penempatan pegawai
6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
- Sangat baik, karena didominasi oleh usia produktif dan lulusan sarjana.

Pertanyaan Wawancara

7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat dapat meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau? Jelaskan!

Iya tentu saja. Pengelolaan sumber daya yang tepat akan membuat pegawai bisa bekerja dengan maksimal walaupun keterbatasan yang ada.

8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?

Peluang yang ada menurut saya:

- *Diklat gratis dari BPKP, Kemendagri.
- *Rotasi pegawai
- *Penegakan disiplin melalui implementasi reward & punishment
- *Penambahan anggaran
- *Pemanfaatan pengawasan dengan bantuan digital dan menjamin APIP bekerja tanpa intervensi.

Pertanyaan Wawancara



9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Koordinasi dengan Kepala Daerah. Perencanaan yang tepat. pemanfaatan teknologi yang tidak berbayar.
10. Bagaimana cara mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Menambah jumlah pegawai, meningkatkan kompetensi pegawai, menambah jumlah anggaran dan memberikan fasilitas untuk pegawai, memanfaatkan teknologi dan memberikan reward untuk pegawai berprestasi.

Pertanyaan Wawancara

11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
Kurang anggaran, Jumlah SDM Kurang, Kompetensi SDM kurang, ada intervensi dari pihak luar, Kurangnya dukungan pimpinan, Lingkungan kerja tidak kondusif.

12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

- Hambatan: Kemauan untuk berkembang tidak ada, kompetensi sdm terbatas, Implementasi reward & Punishment tidak adil, anggaran terbatas, evaluasi kinerja tidak dilakukan berkala, Penempatan pegawai tidak sesuai kualifikasi.
- Tantangan: Menjaga kepercayaan masyarakat terhadap hasil pengawasan Apip. Peningkatan kompetensi Apip dg anggaran yg terbatas, adaptasi terhadap teknologi, Apip bekerja dengan bayang² intervensi, kerjasama dengan Auditi.

Peneliti	Narasumber	Lubuk Linggau, 4 Juli 2025
 Leksmna Patra Yudha	 NOVI Aryani	



FORMULIR WAWANCARA

Data Informan Penelitian (Rahasia)

Nama atau Inisial : RR Indah Puspa Rini
Jabatan : Analis SDM Aparatur Muda
Pangkat / Golongan : III.d Penata Tk. I
Lama Kerja : 16 tahun
Usia : 44, th
Pendidikan Terakhir : S1

Pertanyaan Wawancara

1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
Cukup baik.
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
 - Jumlah pegawai
 - Kualitas pegawai
 - Anggaran dan fasilitas yang ada
 - Lingkungan kerja
 - Ada tidaknya intervensi
 - penguasaan teknologi
 - Dukungan pimpinan dan koordinasi

Pertanyaan Wawancara

3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau? Pelatihan /diklat penjenjangan dan pelatihan teknis.

4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan! Belum cukup baik, karena APIP belum mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan diri, tumpang tindih pekerjaan.

Perencanaan Wawancara

5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
1. Anggaran untuk pengembangan
 2. Kemauan untuk berubah
 3. Penempatan pegawai
 4. Jumlah dan kompetensi SDM
 5. Kebijakan pimpinan
 6. Evaluasi kerja
6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?
- Bagus

Perencanaan Wawancara

7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat dapat meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau? Jelaskan! Iya tentu saja. Perencanaan SDM yg tepat pasti bisa menaikkan kualitas APIP.

8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?

1. Pelatihan gratis
2. Pelatihan dari rekan sejawat
3. Audit berbasis teknologi
4. Rotasi pegawai
5. Penambahan anggaran
6. Penguatan koordinasi dengan APH.

Pertanyaan Wawancara

9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

Komitmen dari pimpinan.

PDF



10. Bagaimana cara mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

1. Memanfaatkan anggaran dengan baik

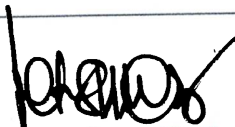
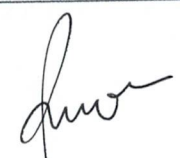
2. Menambah jumlah dan kompetensi pegawai

3. Memanfaatkan teknologi dalam pengawan.

4. Menjamin APIP bebas dari intervensi dan memberikan reward untuk pegawai berprestasi.

Pertanyaan Wawancara

11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengelolaan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
1. Keterbatasan jumlah SDM
 2. SDM yg kurang Kompeten
 3. Kurangnya Koordinasi
 4. Lingkungan kerja tidak kondusif,
 5. Anggaran terbatas
 6. Fasilitas tidak memadai
 7. Adanya intervensi dari pihak lain
 8. Tidak pandai teknologi
12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?
- Hambatan :
Tidak ada kemauan sdm untuk maju, Penegakan disiplin kurang, SDM kurang Kompeten, Penempatan pegawai tidak sesuai kebutuhan anggaran terbatas.
 - Tantangan :
Menjaga nama baik APIP, mengembangkan kompetensi APIP di tengah keterbatasan anggaran, Percepatan adaptasi APIP terhadap teknologi, APIP memiliki kemauan yang kuat untuk maju.

Peneliti	Narasumber
 Leksmana Patra Yudha	 Rr Incha Puspa Rini

Lubuk Linggau, 3 Juli 2025



FORMULIR WAWANCARA

Data Informan Penelitian (Rahasia)

Nama atau Inisial : Rakhmat
Jabatan : Pracom
Pangkat / Golongan ; Perwata Muda / III/a.
Lama Kerja : 10 th.
Usia : 38
Pendidikan Terakhir : S1

Pertanyaan Wawancara

1. Menurut Anda, bagaimana kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Baik. Namun sebaiknya sebelum pengawasan dilakukan pendampingan.

2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas hasil pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Intervensi baik online maupun offline, dan anggaran U/melakukan pengawasan.

Perencanaan Wawancara

3. Jenis pelatihan apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

teknis dan sosial budaya.

4. Menurut Anda, bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang sudah berjalan di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau selama ini? Jelaskan !

Baik. Namun belum merata.

Perencanaan Wawancara

5. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

- Anggaran pengembangan kompetensi
- Ketersediaan APIP nya untuk pertumbuhan

6. Menurut Anda, bagaimana potensi Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau ?

Sangat bagus karena sebagian besar di urai yang sangat produktif.

Perencanaan Wawancara

7. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat dapat meningkatkan kualitas hasil pengawasan APIP di Inspektorat Kota Lubuk Linggau ? Jelaskan !

Jalar. Karena dapat meningkatkan kemampuan dan kapabilitas APIP.

8. Menurut Anda, peluang apa saja yang dimiliki Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau untuk dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada?

- peluang w/ berdiskusi secara virtual.

9. Bagaimana cara agar peluang tersebut bisa terealisasi di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

- Koglar nunukludw dan upaya Kela PDF dogu Intasi vertikal. dalam pengurusan.

10. Bagaimana cara mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) untuk meningkatkan kualitas pengawasan di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

- Menambah jumlah dan kompetensi pegawai
- memanfaatkan teknologi dalam pengawasan
- Mengurangi APIP beban dari intervensi
- Merencanakan anggaran pengawasan APIP
- Memberikan APIP fasilitas yang memadai dan melakukan prioritas pengawasan

Pertanyaan Wawancara

11. Apa saja hambatan yang dapat mempengaruhi Kualitas Pengawasan pegawai (APIP) yang ada di Inspektorat Kota Lubuk Linggau?



- Informasi Internal dan Eksternal.



12. Apa saja hambatan dan tantangan dalam mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (APIP) yang ada di Kantor Inspektorat Kota Lubuk Linggau?

- Hambatan : - Anggaran
- Kemandirian sumber

- Tantangan : - Internal
- Eksternal.

Peneliti	Narasumber
 Leksmna Patra Yudha	 Rakhanot

Lubuk Linggau, 4 Juli 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

FOTO KEGIATAN WAWANCARA

JUDUL TESIS :

**OPTIMALISASI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENGAWASAN DI
INSPEKTORAT KOTA LUBUK LINGGAU**

NAMA : LEKSMANA PATRA YUDHA

NPM : 2301030033



BAPAK PAUZI UMARI, S. Kom., M.M.
INSPEKTUR PEMBANTU WILAYAH II KOTA LUBUK LINGGAU

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

FOTO KEGIATAN WAWANCARA

JUDUL TESIS :

OPTIMALISASI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENGAWASAN DI INSPEKTORAT KOTA LUBUK LINGGAU

NAMA : LEKSMANA PATRA YUDHA

NPM : 2301030033



BAPAK SASLI DARMADI, S.E.
INSPEKTUR PEMBANTU WILAYAH III KOTA LUBUK LINGGAU

FOTO KEGIATAN WAWANCARA

JUDUL TESIS :

**OPTIMALISASI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENGAWASAN DI
INSPEKTORAT KOTA LUBUK LINGGAU**

NAMA : LEKSMANA PATRA YUDHA

NPM : 2301030033



IBU SILVIA ANGGRAINI, S.T.
AUDITOR MADYA KOTA LUBUK LINGGAU

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

FOTO KEGIATAN WAWANCARA

JUDUL TESIS :

**OPTIMALISASI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENGAWASAN DI
INSPEKTORAT KOTA LUBUK LINGGAU**

NAMA : LEKSMANA PATRA YUDHA

NPM : 2301030033



IBU TRIANA OCTARINA, S.E.
AUDITOR MADYA KOTA LUBUK LINGGAU

FOTO KEGIATAN WAWANCARA

JUDUL TESIS :

**OPTIMALISASI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENGAWASAN DI
INSPEKTORAT KOTA LUBUK LINGGAU**

NAMA : LEKSMANA PATRA YUDHA

NPM : 2301030033



**IBU KHOIRUNNADIA MAIRANI, S.E.
AUDITOR MUDA KOTA LUBUK LINGGAU**

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

FOTO KEGIATAN WAWANCARA

JUDUL TESIS :

OPTIMALISASI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENGAWASAN DI INSPEKTORAT KOTA LUBUK LINGGAU

NAMA : LEKSMANA PATRA YUDHA

NPM : 2301030033



IBU NENI FITRIANA, S.E.
AUDITOR MUDA KOTA LUBUK LINGGAU

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

FOTO KEGIATAN WAWANCARA

JUDUL TESIS :

OPTIMALISASI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENGAWASAN DI INSPEKTORAT KOTA LUBUK LINGGAU

NAMA : LEKSMANA PATRA YUDHA

NPM : 2301030033



**BAPAK FEBRIAN SAPUTRA, S.E., M.M.
SEKRETARIS BKPSDM KOTA LUBUK LINGGAU**

FOTO KEGIATAN WAWANCARA

JUDUL TESIS :

**OPTIMALISASI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENGAWASAN DI
INSPEKTORAT KOTA LUBUK LINGGAU**

NAMA : LEKSMANA PATRA YUDHA

NPM : 2301030033



**BAPAK FEBRIZAL, S.E., M.M
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI ASN BKPSDM KOTA LUBUK LINGGAU**

FOTO KEGIATAN WAWANCARA

JUDUL TESIS :

**OPTIMALISASI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENGAWASAN DI
INSPEKTORAT KOTA LUBUK LINGGAU**

NAMA : LEKSMANA PATRA YUDHA

NPM : 2301030033



IBU NUR HUSNINA, S.STP., M.Si.

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI BKPSDM KOTA LUBUK LINGGAU

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

FOTO KEGIATAN WAWANCARA

JUDUL TESIS :

**OPTIMALISASI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENGAWASAN DI
INSPEKTORAT KOTA LUBUK LINGGAU**

NAMA : LEKSMANA PATRA YUDHA

NPM : 2301030033



IBU NOVI ARYANI, S.E., M.M
ANALISIS SDM APARATUR MUDA BKPSDM KOTA LUBUK LINGGAU

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

FOTO KEGIATAN WAWANCARA

JUDUL TESIS :

**OPTIMALISASI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENGAWASAN DI
INSPEKTORAT KOTA LUBUK LINGGAU**

NAMA : LEKSMANA PATRA YUDHA

NPM : 2301030033



IBU RR INDAH PUSPA RINI, S.Kom.
ANALISIS SDM APARATUR MUDA BKPSDM KOTA LUBUK LINGGAU

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

FOTO KEGIATAN WAWANCARA

JUDUL TESIS :

**OPTIMALISASI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENGAWASAN DI
INSPEKTORAT KOTA LUBUK LINGGAU**

NAMA : LEKSMANA PATRA YUDHA

NPM : 2301030033



BAPAK RAKHMAT, S. Kom.
PRANATA KOMPUTER MAHIR BKPSDM KOTA LUBUK LINGGAU



Protected by PDF Ant Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

Menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : Leksamana Putra
NIM : 2301030033
Program Studi : Magister Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia



Memiliki jurnal dengan Judul "**Optimization of Human Resources to Improve the Quality of Supervision at the Inspectorate of Lubuklinggau City**" Telah dilakukan uji plagiasi dengan turnitin sebesar 20% dari batas maksimal 30% dan dinyatakan memenuhi standar bebas plagiasi dari Universitas Bina Insan.

Demikian surat keterangan ini disampaikan dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lubuklinggau, 15 Agustus 2025

Kepala LPPM



Dr. Ahmad Fahrudin, M.Pd

FORM KELAYAKAN PENJILIDAN TESIS

Nama :
 NIM :
 Konsentrasi :
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul :

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Dosen Pembimbing I :
 Dosen Pembimbing II :
 Tanggal Ujian Tesis :

Point Check :

1. SAMPUL TESIS	
2. HALAMAN JUDUL TESIS	
3. HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING TESIS	
4. HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS	
5. SURAT PERNYATAAN	
6. ABSTRAK (BAHASA INDONESIA)	
7. ABSTRACT (BAHASA INGGRIS)	
8. MOTTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN	
9. KATA PENGANTAR	
10. DAFTAR ISI	
11. DAFTAR TABEL	
12. DAFTAR GAMBAR	
13. DAFTAR LAMPIRAN	
14. DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
15. ISI TESIS (BAB 1 SD SELESAI)	
16. DAFTAR PUSTAKA	
17. LAMPIRAN - LAMPIRAN	
> SK. PEMBIMBING TESIS	✓
> SURAT PENGANTAR IZIN PENELITIAN	✓
> SURAT BALASAN/PERSETUJUAN PELAKSANAAN RISET/PENELITIAN	✓
> LEMBAR BIMBINGAN PENULISAN PROPOSAL TESIS	✓
> SK. PENGUJI PROPOSAL TESIS	✓
> LEMBAR PERBAIKAN UJIAN PROPOSAL TESIS	✓
> LEMBAR BIMBINGAN PENULISAN TESIS	✓
> SK. PENGUJI TESIS	✓
> LEMBAR PERBAIKAN UJIAN TESIS	✓
> QUESIONER PENELITIAN/PEDOMAN WAWANCARA	
> REKAPITULASI HASIL JAWABAN QUESIONER / WAWANCARA	
> OUTPUT HASIL PENGOLAHAN DATA QUESIONER /REKAPITULASI WAWANCARA	
> FOTO DOKUMENTASI PENYEBARAN QUESIONER/WAWANCARA	
> SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT	
> LAIN-LAIN YANG DIPERLUKAN	

Dengan ini dinyatakan layak untuk di jilid sesuai dengan format yang berlaku dilingkungan Program Studi Magister Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Pemeriksa Kelayakan,
 Ketua Prodi Magister Manajemen

Dr. Herman Paleni, SE.,M.Si