

## **BAB III**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Audit SDM di Inspektorat Kabupaten Bantul.**

Bantul merupakan salah satu Kabupaten yang ada di wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Kabupaten Bantul juga memiliki PNS yang menjadi aset penting bagi Kabupaten Bantul sendiri. Pada penelitian ini dibahas mengenai sumber daya manusia yang berada di wilayah Kabupaten Bantul, khususnya Inspektorat Daerah, yang mana ini sangat berperan aktif dalam pelaksanaan tugas sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), dalam perbaikan – perbaikan SDM perlu menganakan pengawasan oleh sebuah lembaga yang bersih dari interpersi apapun.

Untuk melaksanakan perbaikan SDM perlu dilaksanakan Audit SDM, yang dilakukan oleh lembaga yng berdasarkan Hukum. Lebaga ini adalah Inspektorat Daerah Kabupaten Bantul yang menjadi lembaga pengawasan yang ada di Kabupaten Bantul. dalam pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah merupakan untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa serta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Disamping itu pengawawasan merupakan salah satu unsur penting dalam prinsip manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian (pengawasan). Dalam dalam melaksanakan tugas pengawasan, berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul

## PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Audit SDM di Inspektorat Kabupaten Bantul.

Bantul merupakan salah satu Kabupaten yang ada di wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Kabupaten Bantul juga memiliki PNS yang menjadi aset penting bagi Kabupaten Bantul sendiri. Pada penelitian ini dibahas mengenai sumber daya manusia yang berada di wilayah Kabupaten Bantul, khususnya Inspektorat Daerah, yang mana ini sangat berperan aktif dalam pelaksanaan tugas sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), dalam perbaikan – perbaikan SDM perlu menganakan pengawasan oleh sebuah lembaga yang bersih dari intervensi apapun.

Untuk melaksanakan perbaikan SDM perlu dilaksanakan Audit SDM, yang dilakukan oleh lembaga yang berdasarkan Hukum. Lembaga ini adalah Inspektorat Daerah Kabupaten Bantul yang menjadi lembaga pengawasan yang ada di Kabupaten Bantul. dalam pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah merupakan untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa serta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Disamping itu pengawasan merupakan salah satu unsur penting dalam prinsip manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian (pengawasan). Dalam dalam melaksanakan tugas pengawasan, berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul

Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul yang telah dibentuk Inspektorat Kabupaten Bantul.

Tidak hanya itu berdasarkan peraturan Bupati Nomor 73 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Bantul, Inspektorat mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintah di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintah desa dan pelaksanaan urusan pemerintah Desa.

Dalam penelitian ini diambil dari pelaksanaan tahun 2013 yang mengacu dari rencana strategis jangka panjang, renja dan PKPT tahun 2013. Dalam hal ini perlu adanya Audit SDM yang menjadi tugas yang penting untuk melihat bagaimana tindakan – tindakan para PNS dalam organisasi yang ada di wilayah pemerintahan Kabupaten Bantul. salah satu tujuan dilaksanakan audit SDM adalah supaya para PNS ataupun aparat tidak keluar dari rel dan peraturan – peraturan yang ada. Identifikasi permasalahan berdasarkan tupoksi.

Keberadaan institusi Inspektorat Kabupaten Bantul adalah sangat strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan. Sesuai Perda Nomor 01 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2011-2015, maka arah kebijakan di bidang pengawasan telah disebutkan secara jelas. Arah kebijakan tersebut adalah melaksanakan pengawasan dengan mengedepankan aspek pembinaan.

Sejalan dengan arah kebijakan di atas, maka arti pentingnya

metode SWOT. Metode analisis tersebut memungkinkan untuk mendapatkan gambaran tentang kekuatan (*Strengths*) dan kelemahan (*Weakness*) serta gambaran peluang (*Opportunities*) dan ancaman (*Threats*).

Adapun kekuatan yang dimiliki oleh Inspektorat Kabupaten Bantul adalah: SDM aparat pengawasan telah memiliki sertifikat auditor, adanya pedoman pengawasan, adanya kode etik auditor. Sedangkan kelemahan yang ada diantaranya: SDM pengawasan dan auditor banyak yang memasuki usia pensiun, dukungan anggaran dan sarana prasarana kerja belum memadai, implementasi audit sesuai PKA dan KAK belum sepenuhnya dilaksanakan oleh auditor serta terbatasnya kesempatan auditor mengikuti diklat peningkatan kemampuan teknis dan kompetensi substansi.

Namun demikian peluang yang dimiliki Inspektorat Kabupaten Bantul memungkinkan institusi ini untuk dapat bekerja secara optimal. Analisis peluang tersebut antara lain: *political will* pemerintah yang menempatkan peran pengawasan dalam posisi strategis dalam system manajemen pembangunan baik daerah maupun nasional, Inspektorat selaku Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) sebagai pengawal pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal (SPIP) yang strategis, perubahan paradigma pengawasan dimana aparat pengawasan sebagai mitra auditi, semakin meningkatnya transparansi masyarakat sejalan

mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi dan pemberantasan KKN dalam rangka terciptanya *good governance*.

Namun demikian keberadaan Inspektorat Kabupaten Bantul untuk dapat melaksanakan tugas secara obyektif dan profesional juga dapat terganggu. Hal tersebut dimungkinkan jika terjadi ancaman terhadap kinerja Inspektorat Kabupaten Bantul. Analisis ancaman yang mungkin terjadi adalah: masih adanya pejabat memandang pengawasan sebagai wahana mencari kesalahan dan belum memandang sebagai fungsi manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi, dinamika perubahan manajemen birokrasi pemerintah masih berorientasi pada pembenahan aspek perencanaan penganggaran dan pelaksanaan pembenahan system pengawasan masih tertinggal serta reward kepada tenaga fungsional auditor belum memadai yang pekerjaannya mengandung resiko dan menuntut profesionalisme.

Agar dapat menjadi penjamin mutu dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik di Kabupaten Bantul, maka telah ditetapkan beberapa strategi yaitu:<sup>30</sup>

- a. Meningkatkan kualitas pengawasan, profesionalisme dan independensi aparat pengawasan;
- b. Meningkatkan pemantauan dan evaluasi kebijakan pembangunan;
- c. Percepatan penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan oleh auditor;

---

<sup>30</sup>Lakip Inspektorat Bantul Tahun 2013

- d. Meningkatkan koordinasi, sinkronisasi dan sinergi dengan seluruh aparat pengawasan;
- e. Meningkatkan budaya pengawasan.
- f. Melakukan kerjasama yang bersifat horisontal antar instansi, karena mewujudkan pemerintahan yang demokratis, transparan dan akuntabel mensyaratkan adanya dukungan dari pihak-pihak tersebut.

Strategi lain yang ditempuh adalah kerjasama dengan instansi vertikal dalam bidang pengawasan, seperti Inspektorat Provinsi, Irjen, BPKP dan BPK. Hal ini perlu mengingat sumberdaya yang ada di Inspektorat Kabupaten Bantul juga terbatas, baik dari aspek kompetensi APIP, dana, sarana dan prasarana. Strategi yang juga diperlukan adalah bekerjasama dengan masyarakat. Data dan informasi masyarakat yang akurat diharapkan mampu meningkatkan kinerja Inspektorat Kabupaten Bantul dalam menyelesaikan berbagai persoalan dalam aspek penyelenggaraan pemerintahan.

Dalam upaya meningkatkan akseptabilitas prioritas pembangunan yang dapat dioperasionalkan dan secara moral serta etika birokratis dapat dipertanggungjawabkan. Maka Inspektorat merumuskan identifikasi

**Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi  
Inspektorat Kabupaten Bantul**

Aspek Kajian	Capaian / Kondisi saat ini	Standar yang digunakan	Faktor yang mempengaruhi		Permasalahan an Pelayanan Inspektorat
			Internal	Eksternal	
Efektifitas Dampak Pemeriksaan an	Masih belum efektif, terlihat dari masih tingginya jumlah temuan pemeriksaan an dari setiap hasil pemeriksaan an	Semakin rendahnya jumlah temuan pemeriksaan an	Keterbatasan anggaran yang berpengaruh terhadap lama waktu pemeriksaa n		
Kualitas Laporan Hasil Pemeriksaan an	Kualitas LHP belum memenuhi standar pemeriksaan an dan Masih kurangnya tenaga fungsional auditor yang telah mengikuti diklat sertifikasi JFA	LHP yang sesuai dengan standar pemeriksaan an		Belum pernah dilaksanakannya Bimtek Penulisan LHP yang efektif	

## **B. Ruang Lingkup Pelaksanaan Audit SDM**

Dalam pelaksanaan Audit SDM perlu adanya struktur kerja ataupun proses Audit. Dalam hal ini berbicara ruang lingkup audit adalah hal yang penting, karena ruang lingkup sendiri adalah kunci ataupun indikator apa yang akan diaudit. Di Inspektorat Bantul adanya ruang lingkup untuk pelaksanaan audit. Ruang lingkup ini juga terdapat pada Program Kerja Pengawasan Tahunan ( PKPT) 2013 yang juga menjadi acuan pelaksanaan audit. Dalam ruang lingkup yang ada di PKPT adalah sebagai berikut :

- a. Pemeriksaan reguler, yang merupakan pembinaan, pengawasan dan pemeriksaan terhadap lingkup :
  - Bidang Pemerintah dan Aparatur
  - Bidang kesejahteraan sosial
  - Bidang Perekonomian
  - Bidang keuangan dan aset
- b. Pemeriksaan sewaktu – waktu
- c. Pemeriksaan tertentu yang bersifat non reguler, yaitu penanganan kasus tertentu atau pemeriksaan bersifat mendesak atas perintah Bupati atau menindaklanjuti rekomendasi dari BPK perwakilan DIY
- d. Tindak lanjut hasil temuan pengawasan
- e. Review laporan keuangan dan kinerja Pemerintah daerah
- f. Pemutakhiran data
- g. Evaluasi kinerja instansi



h. Koordinator penyusunan PKPT

i. Fasilitas pelaksanaan SPIP di Kabupaten Bantul

Dalam ruang lingkup diatas merupakan dasar dari PKPT tahun 2013 yang dijalankan oleh para auditor. Dalam pelaksanaan Audit juga ada yang pemeriksaan reguler dan khusus. Untuk pemeriksaan reguler dan khusus juga ditentukan waktu dalam 1 bulan, yang terdiri dari 2 bagian. Bagian untuk pemeriksaan reguler waktu yang dibutuhkan kurang lebih 2 minggu, yaitu minggu pertama sampai minggu kedua untuk pemeriksaan reguler. Pemeriksaan reguler juga meliputi :

- a. Pengelolaan Tugas, pokok dan fungsi
- b. Pengelolaan SDM dalam bidang prioritas / Audit SDM
- c. Pengelolaan keuangan
- d. Pengelolaan barang

Pada pemeriksaan reguler juga harus selesai pada waktu yang ditentukan yaitu selama 2 minggu. Sedangkan untuk pemeriksaan khusus juga dibutuhkan waktu selama 2 minggu, yaitu minggu ke 3 dan minggu ke 4. Dalam pemeriksaan khusus yang diperiksa adalah lebih difokuskan oleh keuangan.

. Untuk itu maka perlu adanya proses untuk melaksana program audit, untuk mengetahui proses audit, maka adapun wawancara dengan ibu Ami selaku Bagian Bidang Keuangan dan Aset Inspektorat Daerah

“untuk proses pelaksanaan audit, maka perlu adanya aturan – aturan, mekanisme, yang menjadi acuan seperti mengacu pada PKPT(Program Kerja Pengawasan Tahunan) yang menjadi sebuah landasan, tidak hanya itu, ada juga proses Perencanaan, kertas kerja audit, pelaksanaan, pelaporan hasil audit yang di laporkan berupa hasil rekomendasi yang langsung dilaporkan oleh Bupati, dan ditindaklanjuti jika ada masalah – masalah yang memang sangat perlu. Dan khusus audit SDM maka perlu adanya fokus jika itu hanya untuk SDM/kepegawaian ataupun poin – poin untuk Audit SDM.”<sup>31</sup>

Dalam proses Audit SDM juga ada prosedur untuk menjalankan programnya, yang pertama PKPT, sebelum adanya audit ada perencanaan untuk melakukan pelaksanaan audit, perencanaan ini dilaksanakan oleh para konseptor yang ada di Inspektorat Kabupaten Bantul. Setelah adanya perencanaan baru dilaksanakan proses pelaksanaan audit. Dengan adanya kertas kerja audit maka, para auditor langsung ke lapangan dan menuju ke tempat sasaran yang telah ditetapkan. Untuk pelaksanaan audit sendiri juga tidak terlepas dari ruang lingkup yang ada. Ruang lingkup yang menjadikan tolak ukur proses audit supaya tidak keluar dari proses audit nantinya. Berbicara pelaksanaan audit juga berbicara dengan perencanaan audit maka ada sebuah perencanaan yang harus disepakati sebelum melaksanakan audit, dalam perencanaan ini juga perlu ditinjau dari kebutuhan, apakah nanti dari perencanaan bisa mendukung kerja atau tidak, seperti anggaran yang dibutuhkan, fasilitas pendukung lainnya.

<sup>31</sup>Hasil wawancara oleh ibu Sarjimah, SIP Selaku Bagian Bidang Keuangan dan Aset (Pengawas

Setelah adanya perencanaan yaitu pengujian, atau pelaksanaan audit. Dalam pelaksanaan ini juga mencari temuan – temuan yang memang menjadi dasar audit. setelah ada temuan maka ada evaluasi yang memang untuk perbaikan, evaluasi disini maksudnya adalah melihat seberapa jauh hasil dari audit tersebut. Setelah adanya evaluasi maka adanya hasil audit, hasil hasil audit ini nantinya yang akan dijadikan sebuah LHP dan diberikan oleh Bupati sebagai kepala daerah. Sesudah adanya hasil maka, ada tindak lanjut yang akan menjadikan perbaikan dari hasil audit tersebut.

Pemeriksaan reguler, yang merupakan pembinaan, pengawasan dan pemeriksaan terhadap lingkup : bidang Pemerintah dan Aparatur. Dalam pelaksanaan Audit SDM maka adapun proses yang memfokuskan kepada Audit SDM yaitu :

a. Disiplin Pegawai

Dalam hal ini maka kedisiplinan pegawai juga perlu diaudit, kedisiplinan pegawai ini juga yang menjadi tolak ukur tingkat perilaku para pegawai. Disiplin pegawai juga meliputi tingkah laku pegawai, seperti apakah ada pelanggaran – pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Tidak masuk kerja yang ada batasan waktu yang ditentukan. Dalam tahun 2013 sebanyak

kerja sepanjang tahun 2013. Data yang didapat melalui sidak dan absensi.

b. Sumpah janji

Sumpah janji ini yang akan diperiksa ketika setelah para pegawai diangkat menjadi PNS, dan diperiksa lagi janji – janji yang telah diucapkan oleh para pegawai. Pada tahun 2013 ada beberapa PNS yang sudah melanggar peraturan – peraturan yang telah ada.

c. Izin Perkawinan dan Perceraian

Dalam hal ini para pegawai yang mau nikah harus ada izin supaya mendapatkan tunjangan untuk suami istri, sedangkan perceraian yaitu pemberitahuan jika para pegawai sudah cerai apakah mereka akan membuat laporan bahwa sudah bercerai, karena, permasalahannya adalah jika tidak ada konfirmasi maka otomatis gaji, atau tunjangan masih tetap dinaiki, padahal sudah bercerai, seharusnya itu tidak boleh. Sepanjang 2013 temuan yang ada di lingkungan Kabupaten Bantul sebanyak 14 PNS di berbagai instansi pemerintahan yang memang menjadi temuan.

d. Penjatuhan Hak Disiplin

Ini menyangkut sanksi yang akan diberikan oleh para pegawai jika memang melanggar aturan yang ada. Ataupun penurunan

melanggar janji sebagai PNS dan sebanyak 20 orang sepanjang tahun 2013 yang mendapatkan penjatuhan hak disiplin, diantaranya staf, guru, dan kepala sekolah.

e. Daftar hadir dan pulang

Dalam hal ini maka, perlu dilaksanakan pengawasan untuk melihat seberapa jauh tingkat persentasi kehadirannya, baik dari mulai datang sampai pulang. Tidak hanya itu ada sanksi – sanksi yang memang sering datang terlambat, yaitu sanksi peneguran, sama dengan halnya juga dengan pulang. Seperti yang tidak absen, maka ada teguran kenapa tidak absen ataupun telat. Pada tahun 2013 sebanyak 11.330 orang yang menjadi laporan daftar hadir, dan laporan daftar hadir setiap lembaga menyerahkan laporan selambat- lambatny tanggal 10 setiap bulannya.

f. Adminstrasi kepegawaian ( farmasi kesesuaian)

Seperti halnya dengan mutasi – mutasi yang dilakukan oleh Bupati di SKPD – SKPD yang memang menempatkan pegawainya terkadang berdasarkan kekeluargaan, tidak melihat latarbelakang pendidikan. Seharusnya sesuai latarbelakang pendididikannya. Jadi kerjanya sesuai jobdes, ataupun tugasnya. Adapun tugas – tugas sebagai sruktur orgaisasi yang

j. Penempatan pegawai baru

Disini juga melihat latarbelakang, dari para pegawai baru, yang melihat pempatan tempat kerja, dengan kondisi pendidikan atau latarbelakang. Pada tahun 2013 tidak ada penempatan pegawai baru.

k. Mutasi

Dalam hal ini mutasi juga perlu dilakukan pengawasan yaitu melihat keluar masuknya para pegawai di lembaga tersebut. Sepanjang tahun 2013 telah terlaksananya proses mutasi yang dilakukan dilingkungan Kabupaten Bantul. dari penempatan mutasi dari luar daerah sebanyak 31 PNS, sebanyak 162 penempatan mutasi dalam (Internal), dan sebanyak 6 PNS penempatan mutasi keluar.

l. Kenaikan pangkat

Dalam kenaikan pangkat ini juga melihat, siapa saja yang sedang naik pangkat, baik eselon atau bukan eselon. Untuk tahun 2013 sebanyak 1.847 PNS ada kenaikan pangkat, diantaranya pada bulan april sebanyak 1.105 dan oktober sebanyak 742 PNS.

Disini melihat bagaimana kesejahteraan pegawai, atau tunjangan anak, dengan pemeriksaan yaitu apakah anak yang sudah memiliki keluarga dan masih mendapatkan tunjangan atau tidak. Sepanjang tahun 2013 PNS yang mendapatkan kesejahteraan pegawai per triwulan 1 sebanyak 4.223, triwulan 2 sebanyak 4.180, triwulan 3 sebanyak 4.130, dan triwulan 4 sebanyak 4.042 PNS.

n. Tunjangan kesejahteraan

Hal ini dalam pelaksanaan pengawasan yaitu masalah asuransi kesehatan / askes , BPJS. Jika melihat proses ini dilihat dengan jika anak yang sudah menikah tetapi masih dapat asuransi kesehatan, dan anak yang sudah lewat batas usia memiliki askes, juga diperiksa. Dalam hal ini juga harus ada konfirmasi mengenai hal tersebut, yang seharusnya pencabutan hak asuransi kepada anak yang sudah tidak berham lagi. Pada tahun 2013 tunjangan kesejahteraan sudah dilakukan oleh seluruh PNS yang ada di Kabupaten Bantul.

o. Kenaikan gaji berkala setiap 2 tahun

p. Cuti pegawai

Pada tahun 2013 cuti pegawai yang dilakukan oleh para PNS Kabupaten Bantul sebanyak 145 terdiri dari cuti haji dan cuti besar dan sebanyak 23 orang terdiri dari cuti besar. Ada

temuan sekitar 7 pegawai yang melewati batas cuti yang telah dilaksanakan.

q. Kartu pegawai untuk pensiun

Pada temua kartu pensiun pegawai pada tahun 2013 dimiliki oleh para PNS yang sudah memasuki masa pensiun dan sebanyak kurang lebih 400 pegawai. Data itu ada yang belum melaporkan ketika sudah pensiun.

### C. Peraturan - Peraturan

Audit SDM juga tidak terlepas dari aturan yang mengikat, aturan yang dibuat untuk menjadi landasan supaya tidak melanggar, baik yang dilakukan oleh para PNS ataupun organisasi. Peraturan dibuat untuk ditaati dan menjadi pokok pedoman untuk menjalankan tugas, karena sifatnya mengikat. Aturan – aturan dalam Audit SDM ini juga mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai. Atuaran yang digunakan untuk melaaksanakan Audit juga mengacu pada aturan baik aturan Undang – Undang, Peraturan pemerintah, Peraturan Menteri Dalam Negri, Peraturan Daerah, Peratuaran Bupati.

Dasar Hukum yang merujuk dari PKPT adalah :

- a. Undang – Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan

M... M... Dan... Serta... dari... K...



- b. Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir pada Undang – Undang Nomo 12 Tahun 2008
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tantang Sistem Pengendalia Intern Pemerintah.
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai
- f. Peraturan Manteri Dalam Negri Nomor 25 tahun 2007 tentang Pedoman pengaduan Masyarakat diLingkungan Departemen dalam Negri dan Pemerintah Daerah.
- g. Peratuaran Menteri Dalam Negri Nomor 23 Tahun 2007 tentang Pedoman Tata Cara Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negri Nomor 8 Tahun 2009.
- h. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 10 Tahun 2007 tentang Pokok – pokok Pengelolaan Keuangan Dearah Kabupaten Bantul.
- i. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Lembaga Tehnis Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul

Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 20 Tahun 2008 tentang

k. Peraturan Bupati Bantul Nomor 73 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Inspektorat Kabupaten bantul.

Dari peraturan yang ada maka khususnya para PNS harus mengikuti semua peraturan yang ada. Aturan yang digunakan untuk landaasan dasar hukum merupakan kunci dari pelaksanaan Audit SDM. Aturan – aturan yang ada harus ditegakan untuk pengawasan supaya para pegawai tidak melanggar, peraturan yang dibuat Bupati merupakan sallah satu landasan yang dibuat supaya para pegawai mengiikti aturan. Dari aturan diataslah semua aktivitas audit dilaksanakan, peraturan yang ada sifatnya mengikat, dan harus dijalani baik untu pelaksanaan auidt sendiri maupu untuk para PNS. Dalam Audit SDM sendiri juga yang dilaksanakan oelh Inspektorat Bantul salah satunya mengacu para Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negri Sipil. Peraturan ini juga yang sering digunakan untuk mengaudit SDM atau pegawai, dimana melihat kedisiplinan, pengggaran dan lain – lain. Inspektorat juga melihat pelanggaran yang ada di wilayah pemerintah daerah Bantul, baik pelanggaran ringan, pelanggaran sedang dan pelanggaran berat. Pada Peraturan ini yaitu Peraturan Pemerintah Nommor 53 Tahun 2010, BAB III, pasal 7 ayat 2 sampai 4 adalah

a. *pertama*, jenis hukuman disiplin ringan yaitu : teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis

b. *kedua*, jenis hukuman disiplin sedang yaitu : penundaan

...silang...selama 1 (satu) tahun...penundaan

kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun

- c. *ketiga*, jenis hukuman disiplin berat yaitu : penurunan pangkat setingkat lebih rendah 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabata, dan pemberhentian dengan hormat, tidak atas permintaan sendiri PNS.

Pelanggaran – pelanggaran diatas merupakan salah satu proses yang menjadikan pertimbangan bagi para PNS. Dari seluruh peraturan yang ada, maka tidak menutup kemungkinan bahwa para pegawai akan melanggar peraturan yang telah ada. Jadi seluruh aturan, kebijakan yang ada maka harus mengikuti semua prosedur yang ada, untuk itu perlu peran para stikholder untuk melakukan pamantauan atau engawasan yang memang perlu dilakukan.

#### **D. Sumber – Sumber Daya Yang Efektif Dan Efesiensi Dalam Audit SDM**

Untuk mewujudkan seluruh visi dan misi, Tupoksi, di Inspektorat maka, perlu adanya sumber – sumber yang akan mendukung jalannya program tersebut. Dalam sumber yang akan membantu program ini perlu dilihat kebutuhan apa saja yang akan menjadi alat bantu para

Inspektorat untuk melakukan pengawasan dan

Hal yang memang perlu diperhatikan adalah sejauh mana penggunaan sumber – sumber yang dibutuhkan, apakah kebutuhan itu efektif dan efisien. Melihat dari kebutuhan sumber yang ada, maka Inspektorat didukung oleh Sumber daya manusia , dan sumber daya non manusia. Dalam kedua sumber itu sangatlah berkaitan satu sama lain, baik itu manusia maupun non manusia. Manusia disini merupakan orang, pegawai yang menjalankan tugasnya, sedangkan sumber daya non manusia adalah sebuah alat yang memang untuk dijadikan alat bantu demi kelancara program kerja tahun 2013.

#### a. Sumber Daya Manusia

Dalam pelaksanaan Audit SDM perlu mempertimbangkan dan perlu adanya penggunaan – penggunaan sumber – sumber yang baik untuk melaksanakan audit, hal ini sangatlah berpengaruh untuk mencapai target sasaran dalam program Inspektorat Kabupaten Bantul. Dalam pelaksanaan yang dikatakan efektif dan efisien maka, sumber – sumber yang digunakan untuk menunjang perbaikan. Pelaksanaan audit sendiri tidak terlepas dari peran para pegawai untuk melaksanakan audit. Sumber sumber juga termasuk untuk menunjang dalam pelaksanaan audit adalah sumber daya manusia dan non manusia.

Sumber daya manusia adalah orang atau para pegawai di Inspektorat Bantul yang menjadi para penggerak, dan sumber daya

yang didukung oleh sumber yang lain. Dalam pelaksanaan

audit sendiri sumber daya manusia sangatlah berperan aktif untuk menjalankan tugasnya. Dalam wawancara oleh bapak Sutanto mengenai sumber daya manusia adalah :

“ Sumber daya manusia adalah salah satu alat untuk menjalankan tugasnya untuk bekerja, begitu juga mengenai sumber daya manusia di Inspektorat. Di Inspektorat sendiri sebenarnya kekurangan para sumber daya manusia atau pegawai, apalagi untuk ahli auditor. Auditor yang sangat kurang karena proses audit juga harus ditangani oleh para ahli auditor. Auditor yang akan bekerja mengaudit dan dibantu oleh para timnya, ideal auditor itu seharusnya lebih dari 92 auditor, karena tugasnya sangat berat yaitu mengaudit hampir puluhan ratusan lembaga, baik pendidikan(sekolah), SKPD, dan kesehatan. Sedangkan auditor yang ada hanya dibawah 20 orang. Jadi walaupun kurang auditor, mereka tetap bisa menjalankan tugasnya selama program yang telah ada. Karena dibantu oleh pegawai – pegawai lainnya.<sup>32</sup>

Dari hasil wawancara diatas maka sumber daya manusia itu sangatlah penting, dan sangat disayangkan bahwa di Inspektorat sendiri juga kurang auditornya. Seharusnya idealnya sebanyak 92 auditor. Seharusnya farmasi untuk auditor atau pun yang ahlinya harus banyak, supaya kerjanya optimal dan maksimal. Auditor yang minim juga tidak akan bekerja sendiri melainkan dibantu oleh para pegawai lainnya untuk menjalankan tugasnya.

Tabel 1.6

Identifikasi Permasalahan Auditor Berdasarkan Tugas dan Fungsi  
Inspektorat Kabupaten Bantul

Aspek Kajian	Capaian / Kondisi saat ini	Standar yang digunakan	Faktor yang mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan Inspektorat
			Internal	Eksternal	
Kualitas Auditor	Sebagian besar APIP daerah masih berada dalam level 1 (Initial) dan 2 (Infrastrukture)	Kondisi saat ini seharusnya kapabilitas APIP sudah berada pada level 3 (Integrated) atau level 4 (Manage) atau 5 (Optimized)		Terbatasnya penyelenggaraan bimtek yang berkaitan dengan pengawasan	
Kuantitas Auditor	Hanya ada 17 auditor dan 1 P2UPD yang sudah bersertifikasi	Seharusnya Inspektorat Kab. Bantul memiliki 92 orang auditor	Keterbatasan Sumber Daya Manusia	Pendidikan JFA yang penyelenggaraannya masih sangat terbatas	

Sumber : Renstra Inspektorat Bantul

Dari jumlah auditor yang ada maka sangatlah berpengaruh untuk menjalankan proses audit. Dalam pelaksanaan audit sendiri walaupun jumlah auditor kurang dari 20, maka hasil pencapaian pelaksanaannya sudah berjalan dengan baik, walaupun kendala sumber daya manusia yang minim. Kurangnya auditor dalam Inspektorat sendiri bukan menjadi hambatan untuk melakukan audit, para auditor yang sudah mendapat sertifikat ini juga tidak

kegiatan ini lebih diutamakan oleh para pegawai yang ada di

Inspektorat itu sendiri. Inspektorat sendiri juga menginginkan adanya rekrutmen baru untuk auditor, agar semua lembaga bisa di audit, akan tetapi dari pihak pemerintahan daerah tidak bisa menyetujui hal itu, dengan alasan keterbatasan anggaran untuk membiayai para pegawai.

## b. Sumber Non Manusia

### a. Fasilitas pendukung

Untuk sumber non manusia adalah berupa benda yang menjadikan alat pendukung atau fasilitas untuk bekerja, seperti fasilitas gedung, data – data/dokumen, kendaraan bai roda 2 dan roda 4, komputer, anggaran/uang dan alat pendukung lainnya. Sumber – sumber yang digunakan untuk melaksanakan Audit SDM ini yang berperan aktif adalah para pegawai Inspektorat dan dibantu oleh fasilitas – fasilitas lainnya. Dalam pelaksanaan audit ini ada sumber – sumber yang dikira kurang memfasilitasi ataupun kurang optimal.

Hal ini sangat disayangkan karena sumber non manusia sangat kurang, seperti halnya masalah transportasi yang ada, baik roda 4 dan roda 2. Sebanyak 6 kendaraan roda 4 dan 14 roda 2. Dari jumlah kendaraan yang ada dari Inspektorat sendiri sebenarnya kurang optimal untuk melakukan kerja saat dilapangan, jika adapun sangat tidak memadai. Rata – rata kendaraan roda 4 sudah kurang untuk digunakan. Seharusnya untuk

Dalam masalah kendaraan ini, biasanya jika tidak memadai, maka para pegawai menggunakan kendaraan pribadi, bukan kendaraan dinas. Seharusnya jika perjalanan dinas harus menggunakan peralatan dinas, bukan kendaraan pribadi, karena kendaraan pribadi sendiri juga tidak ada biaya jalan, atau uang transportasi. Maka dilihat dari semua itu perlu adanya pengadaan kendaraan baik roda 2 dan roda 4 yang berasal dari anggaran APBD. Tidak hanya kendaraan, fasilitas seperti gedung, peralatan administrasi seperti, laptop, komputer, meja, kursi, ac, dan lain – lain.

#### b. Anggaran

Selanjutnya sumber daya non manusia adalah anggaran atau keuangan. Sumber dana adalah sumber yang untuk membantu keperluan program di Inspektorat itu sendiri yang berupa uang, yang berasal dari APBD Kabupaten Bantul tahun 2013. Anggaran sangat penting untuk menunjang kerja para pegawai, baik untuk dalam kantor maupun lapangan. Sedangkan anggaran yang diharapkan setiap tahunnya sangat besar, tidak jarang anggaran yang dikeluarkan oleh APBD kurang dari yang diharakan. Dari wawancara bapak susanto mengatakan bahwa :

“anggaran yang dibutuhkan oleh Inspektorat Kabupaten Bantul seharusnya 1 % dari dana APBD 2013. Tetapi hasilnya hanya mendapatkan kurang dari 1 % dari dana APBD, jadi hanya mendapatkan sekitar 0,3%. Jadi kalau dikalkulasi maka sangatlah



Inspektorat. Pada tahun sebenarnya anggaran yang dibutuhkan untuk realisasi program sekitar 1,6 M lebih.<sup>33</sup>

Dibawah ini adalah Target dan realisasi anggaran pencapaian sasaran strategis tahun 2013 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.7  
Target dan Realisasi Anggaran per Program

No	Program	Anggaran	Realisasi	%
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	212,086,000	206,051,980	97
2	Progran Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	113,170,000	112,179,300	99
3	Program peningkatanan disiplin aparatur	40,400,000	38,368,100	95
4	Program Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	47,160,000	41,653,675	88
5	Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaks. Kebijakan KDH	1,204,355,000	1,173,240,325	97
	Jumlah	1,617,171,000	1,571,493,380	97

Sumber : Lakip Inspektorat tahun 2013

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa anggaran yang dibutuhkan pada tahun 2013 adalah 1.617.171.000 untuk kebutuhan program. Dari anggaran tersebutlah seluruh program yang dilaksanakan pada tahun 2013 merupakan proram tahunan, makan dari anggaran yang dibutuhkan itu, ternyata realisasinya

tidak sesuai anggaran yang ditargetkan. Hal ini sangat berpengaruh untuk menjalankan tupoksi Inspektorat sendiri. Anggaran yang terealisasi pada tahun 2013 sekitar 1.571.498.380, maka sekitar 97 5% anggaran yang bisa dicairkan, sisa dari 3% itu jika terealisasi semua, maka dipastikan anggaran yang ada dipastikan bisa mendukung program yang ada. Walaupun kurangnya sangat sedikit, juga menunjang produktivinya program yang ada.

Tabel 1.8

Anggaran dan Realisasi per Kegiatan

No	Program / Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	3,000,000	3,000,000	100
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	14,200,000	12,395,880	87
3	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	4,500,000	4,010,500	89
4	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	15,000,000	14,190,000	95
5	Penyediaan Jasa Kebersihan	1,850,000	1,745,500	94
6	Penyediaan Alat Tulis Kantor	13,596,000	13,416,700	99
7	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	17,000,000	16,651,500	98
8	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	4,500,000	4,296,000	95
9	Penyediaan Makanan dan Minuman	10,250,000	10,145,000	99

10	Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	110,490,000	110,400,900	100
11	Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam Daerah	6,300,000	4,400,000	70
12	Penyediaan Jasa Keamanan	11,400,000	11,400,000	100
13	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas	80,770,000	79,864,300	99
14	Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan dan Perlengkapan Kantor	10,000,000	9,965,000	100
15	Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	22,400,000	22,350,000	100
16	Pembinaan disiplin aparatur	40,400,000	38,368,100	95
17	Pendidikan dan Pelatihan Formal	4,500,000	3,310,000	74
18	Penilaian Angka Kredit Pejabat Fungsional	16,340,000	16,236,800	99
19	Pendidikan dan Pelatihan Teknis	26,320,000	22,106,875	84
20	Pelaksanaan Pengawasan Internal secara berkala	626,058,700	614,767,250	98
21	Pengawasan Kasus pada wil Pemerintah dibawahnya	189,831,800	187,602,925	99
22	Tindak Lanjut Temuan Hasil Pengawasan	76,726,500	73,553,575	96
23	Percepatan Pemberantasan KKN	53,185,000	47,479,125	89
24	Reviu Laporan Keuangan dan Kinerja Pemda	74,125,000	71,444,375	96
25	Pemutakhiran Data	43,180,000	42,841,025	99
26	Evaluasi Kinerja Instansi	27,700,000	27,412,400	99

27	Koordinasi Penyusunan PKPT	23,460,000	23,224,775	99
28	Fasilitasi Pelaksanaan SPIP	28,338,000	24,058,125	85
29	Fasilitasi Pelaksanaan PMPRB Online	61,750,000	60,856,750	99
	Jumlah	1,617,171,000	1,571,493,380	97

Sumber : Lakip 2013 Inspektorat

#### **E. Efektivitas Pelaksanaan Audit SDM**

Dalam sebuah organisasi yang ada di wilayah Pemerintah Kabupaten Bantul perlu dilihat kualitas dan kuantitas para aparatur pemerintah dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi Negara. Untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia yang ada dilingkungan Pemerintah Bantul maka perlu adanya pengawanan yang menjadi salah satu kontrol untuk mara PNS ataupun untuk organisasi itu sendiri. Hal yang perlu dilihat dari pelaksanaan pengawasan adalah melaksanakan Audit, atau mengauditor seluruh kegiatan – kegiatan para PNS yang sekiranya perlu di audit. Audit yang efektif bisa menjadikan suatu hasil yang akan dijadikan sebuah perbaikan oleh para PNS. Audit SDM juga sama dengan Audit Kepegawaian, yang mana secara garis besar memiliki fungsi yang sama. Audit SDM juga dilaksanakan oleh para Inspektorat yang lakukan oleh para Auditor. Auditor merupakan orang yang melaksanakan proses Audit.

Tidak hanya itu dalam menjamin hasil Audit SDM maka perlu dilihat seberapa jauh efektifitas dari pelaksanaan Audit. Jika dilihat

organisasi ataupun program yang dilaksanakan. Efektivitas juga mempengaruhi output yang dihasilkan dari pelaksanaan program. Seperti efektivitas audit maka bertujuan untuk :

- a. Tingkat pencapaian hasil ataupun manfaat yang ditetapkan sebelumnya
- b. Kesesuaian hasil yang ditetapkan sebelumnya
- c. Memberikan hasil yang menjadikan bahan rekomendasi untuk perbaikan

Intinya adalah apakah sebuah organisasi berhasil mencapai tujuan yang diinginkan atau tidak. Jika berhasil maka bisa dikatakan Efektif, dan jika tidak berhasil tidak akan dikatakan efektif. Dalam pelaksanaan audit SDM juga perlu adanya pertimbangan – pertimbangan yang memang untuk melakukan perbaikan. Tingkat hasil audit juga bisa dilihat dari bagaimana pelaksanaan audit, apakah audit sdm berjalan dengan baik atau tidak.

Pelaksanaan audit juga sebagai patokan apakah pelaksanaannya berjalan dengan baik atau tidak. Jika dikatakan baik maka 100% sudah berjalan dengan baik, dari mulai proses perencanaan, pelaksanaan, sampai pelaporan hasil audit. Dari tinjauan yang saya dapat dilapangan tentang bagaimana pelaksanaannya, apakah berjalan dengan baik atau tidak, maka saya mewawancarai bapak Sutanto sebagai Inspektoral Pembantu Bidang Pemerintah mengatakan bahwa :

“Dalam hal ini perlu sebelum melihat apakah sudah berjalan dengan baik

menyanggupi tanggungjawabnya maka otomatis semua akan terlaksana. Jadi dalam pelaksanaannya yang merujuk dari PKPT 2013 dan Renstra maka, dari objek pemeriksaan yaitu Sekda, Dinas Daerah Lembaga Pendidikan, Lembaga Tehnis, Satpol PP, Pemdes, BUMD maka sudah terlaksana 100% dengan hasil pelaksanaannya sudah terstruktur dan sesuai jadwal yang telah direncanakan dari bulan Januari sampai Desember 2013.”<sup>34</sup>

Inspektorat Kabupaten Bantul juga bekerja sama dengan semua stikholder dan seluruh SKPD terkait dalam melaksanakan Audit SDM. Dari tingkat keberhasilan Audit SDM dipastikan ada perbaikan dari hasil pengukuran atau efektivitas audit itu sendiri. Berbicara mengenai pelaksanaan Audit SDM maka ada ukuran pencapaian hasil kerja, ataupun efektivitas dari pelaksanaan Audit SDM. Jadi pelaksanaan audit ini sudah berjalan sesuai normatif, atau sesuai dengan peraturan – peraturan yang ada, baik pusat maupun daerah.

- i. Faktor penghambat dalam pelaksanaan audit :
  - a. Ketidak tertibnya pengadministrasian yang biasanya harus dibuat ternyata tidak dibuat.
  - b. Terkadang susah untuk mencari data di lembaga sasaran
  - c. Lemahnya partisipasi dari lembaga yang mau diaudit
  - d. Kurangnya anggaran dalam pelaksanaan audit
  - e. Kurangnya SDM dalam melaksanakan Audit, seperti auditor
- ii. Faktor pendukung dalam pelaksanaan audit :
  - a. Dalam faktor pendukungnya ini didukung oleh adanya sarana dan prasara yang ada

---

<sup>34</sup>Hasil wawancara dari Bapak Sutanto, Sos sebagai Inspektor Pembantu Bidang Pemerintah, tanggal 4 November 2014, pukul 08.30 WIB

- b. Adanya kerjasama oleh pihak kepolisian dan pengadilan
- c. Adanya peraturan – peraturan sebagai landasan

Dalam melihat sisi ke efektivitas Audit SDM maka pihak Inspektorat juga memiliki hasil pengukuran yang telah di standar untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil wawancara oleh bapak susanto mengenai efektivitas audit adalah :

“Dalam tahun 2013 pelaksanaan audit juga dilihat dari seberapa jauh efektivitasnya, dari hasil temuan dan pelaksanaannya bahwa, efektivitas audit sendiri dikatakan efektif, karena adanya peraturan yang memang menegaskn para sasaran audit untuk selalu terbuka oleh Inspektorat Bantul, yaitu hasil dari audit sdm adalah sebuah laporan yang setelah itu di rekomendasikan oleh Bupati makan ditindaklanjuti yang memang bermasalah ataupun menemukan temuan – temuan yang ada.<sup>35</sup>

Dalam hasil efektivitas audit di Inspektorat Bantul maka sudah dikatakan efektif, apalagi dalam sepanjang tahun 2013 banyak temuan – temuan yang memang menjadilkan bahan rekomendasi untuk ditindaklanjuti, yang melalui proses LHP di serahkan oleh Bupati, dn langsung ditindaklanjuti oleh Inspektorat sendiri, jika memang ada masalah hukum, maka harus ditindak lanjuti melalui proses hukum, dan jika temuan ada yang harus dibuna, maka ditinadklanjuti yang bekerja saa dengan BKD Bantul.

#### **F. Temuan Audit SDM**

---

<sup>35</sup>Hasil wawancara dari Bapak Sutanto, Sos sebagai Inspektor Pembantu Bidang Pemerintah, tanggal 4 November 2014, pukul 08.37 WIB

Felaksanaan yang dilaksanakan oleh Inspektorat Bantul yaitu audit, yang mana dalam pelaksanaan audit sendiri, ada temuan – temuan, atupun adanya permasalahan yang didapat dilapangan oleh para auditor, seperti temuan dalam saaran audit, baik SKPD, Puskesmas, Kecamatan, Sekolah dan Desa. Dari beberap tujuan tersebut, ada temuan yang memang menjadi rekomendasi dalam perbaikan. Untuk temuan yang di SKPD yaitu relaisasi kegiatan yang tidak sesuai dengan perencanaan, dengan contoh sudah berjalan setengah tahun, ternyata realisasi tidak sesuai dengan kegiatan yang sesuai direncanakan. Tidak hanya itu saja, banyak juga temuan sumber daya manusia atau pegawai adalahh, pejabat eselon yang ternyata belum didiklatkan, seharusnya para eselon yang sudah menjabat harus ada diklat khusus eselon, temuan juga dengan diklat pengelolaan barang, yang seharusnya pegawai yang mengelola barang harus didiklatkan supaya mengerti tentang pengelolaan barang di SKPD tersebut. Selanjutnya kurangnya pegawai yang ada di SKPD tersebut, karena SKPD seharusnya memiliki jumlah target pegawai, tetapi kenyataannya jumlah pegawai sangat kurang yang ada di SKPD dalam temuan tersebut. Kendala dalam temuan masalah diklat adalah, kurangnya anggaran untuk dilaksanakan diklat, jadi tidak semua eselon mendapatkan pembinaan diklat.

Temuan – temuan juga ada di Puskesmas, yang mana temuan – temuannya juga masalah pengelolaan barang yang sudah ada kurang

dikelola. Untuk Puskesmas yang ada di Bantul sendiri kekurangan tenaga



medis, seperti dokter, dan tenaga medis lainnya. Kurangnya anggaran di Puskesmas, karena pembiayaan semakin besar pada tahun 2013.

Banyak temuan – temuan lainya seperti di Sekolah yaitu kurangnya tenaga pendidik dan tenaga tata usaha / tu yang mana juga kurangnya para guru – guru untuk mengajar, ada juga yang merangkap tugas seperti guru jadi sekretaris, dan lain – lain. Dari tata usaha yang minim juga sangat kurang optimal dalam menjalankan tugasnya. Dalam pelaporan ataupun membuat laporan tata usaha juga harus ada standarisasi dari kabupaten untuk jumlah tata usaha. Dalam lembaga pemerintahan Desa juga ada temuan – temuan yang menyangkut oleh para masyarakat, dalam hal ini temuannya adalah tunggaaan sewa tanah kas Desa yang mana masyarakat dalam menyewa belum melunasi pembayarannya, tidak hanya itu lambatnya menyetor sejumlah pajak yang berasal dari Desa. Dalam wawancara oleh bapak Wijiyana Bagian Sub Bagian Data mengenai temuan adalah menjelaskan bahwa :

“ rata – rata temuan dalam SKPD, Sekolah, Puskesmas, Pemerintahan Desa, adalah kurangnya sumber daya manusia atau pegawai yang ada dilingkungan tersebut, akan tetapi semua itu bukanlah kendala besar untuk menjadikan seorang abdi negara yang baik. Jadi walaupun permasalahan jumlah pegawai yang minim, tidak menyurut mereka untuk bekerja lebih baik.”<sup>36</sup>

Dari temuan yang memang menjadikan masalah audit, maka ada sebuah rekomendasi, ataupun perbaikan untuk proses tindak lanjut. Dibawah ini adalah salah satu temuan pada tahun 2013 :

Tabel 1.9

Rekapitulasi Temuan, Rekomendasi dan Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Inspektorat Kabupaten Bantul Tahun Anggaran 2013

No	Tahun Anggaran	Jumlah Temuan		Tindak Lanjut					
		Temuan	Rekomendasi	Sudah	%	Dalam	%	Belum	%
1	Pemeriksaan Reguler 64 Obrik	199	206	203	98.5	2	1.0	1	0.5
2	Pemeriksaan Khusus 96 Obrik	207	221	213	98.5	8	1.0	1	0.5
Jml	160 Obrik	406	427	416	98.5	10	1.0	2	0.5

Sumber : Bagian Data Inspektorat Bantul 2013

Dari jumlah temuan sebanyak 160 obrik dan hasil pemeriksaan reguler 64 obrik dan 96 obrik pemeriksaan khusus, dalam temuan ini juga ada keterangan bahwa apakah sudah ditindaklanjuti atau belum. Tabel diatas juga menjelaskan salah satu temuan tahun 2013 yang didapat dari Inspektorat Bantul. Dari hasil temuan yang ada maka, semua temuan sudah direkomendasikan dan sudah ditindaklanjuti.

Pemeriksaan Inspektorat Kabupaten Bantul tahun 2013 dan temuan beserta rekomendasi :

Obrik / Satuan Kerja : Kecamatan Jetis

Pemeriksa (Bidang) : Irban Kesos

Nomor / Tanggal LHP : 049/044/2013 Tgl. 26 Juli 2014

Tabel 1.10

Pemeriksaan Inspektorat Kabupaten Bantul

an/Penyebab	Kode		Rekomendasi	Kode Rekom	Paraf	Tindak Lanjut			
	Temuan	Sebab				S	D	B	Keterangan
rosan ran daerah uaran biaya a penyediaan admistrasi gan th 2012 hi ketentuan r Rp.90.000	01.4	103	Direkomendasi kepada Camat Jetis untuk memeritahkan kepada bendahara pengeluaran agar	08.1.5		X			Temuan telah ditindaklanjuti Tgl 08 Juli 2013 waktu masih dalam pemeriksaan.
luaran ran daerah th ran 2013 belum ng dg an lengkap h sebesar Rp. 000,-	08.15	104	Direkomendasikan kepada camat jetis untuk memerintahkan kepada bendahara pengeluaran agar segera melengkapi bukti pendukung pengeluaran yang lengkap dan sah.	050.1		X			Temuan telah ditindaklanjuti Tgl 08 Juli 2013 waktu masih masa pemeriksaan
pengadaan g inventaris dibukukan	08.15	104	Direkomendasikan kepada Camat untuk memerintahkan kepada seluruh pengurus barang segera membukukan barang inventaris hasil pengadaan th 2013 sejumlah 11 unit senilai Rp. 15.000.000,- kedalam KIR, KIB sesuai jenis	050.2		X			Temuan telah ditindaklanjuti Tgl 08 Juli 2013 waktu masih masa pemeriksaan

			barang dan BI					
Inventaris (KIR) belum akhirkkan	08.1.3	104	Direkomendasikan kepada Camat Jetis untuk memerintahkan kepada pengurus barang untuk segera memasukan barang inventaris hasil pengadaan th 2012 dan 2013 yang ada pada ruangan – ruangan untuk dimasukan pada KIR	050.2		X		KIR Kecamatan Jetis per Bulan Juni 2013

Sumber : Inspektorat Bagian Data Tahun 2013

Dari tabel diatas maka, temuan – temuan Inspektorat tahun 2013 sudah ditindaklanjuti semua, tdari tindaklanjut menghasilkan rekomendasi yang menjadikan perbaikan di Kecamatan Jetis Kabupaten Bantul. Tabel diatas adalah salah satu bukti temuan yang sudah dijalankan oleh Inspektorat Kabupaten Bantul.

### G. Laporan Audit

Laporan audit merupakan suatu bukti, dimana laporan audit yang disebut LHP (laporan Hasil Pemeriksaan) adalah salah satu hasil akhir dari proses audit, yang didalamnya mengandung seluruh temuan – temuan, masalah – masalah, evaluasi yang berbentuk laporan atau sebuah rekomendasi untuk perbaikan, yang disampaikan oleh Bupati dan diteruskan dan ditindak lanjuti oleh Bagian Pemerintah Desa, jika temuan unuk Desa dan Bagian Tata Pemerintah, jika temuan yang ada

di SKPD, Sekolah, Puskesmas dan Kecamatan. Dalam laporan itu juga

ada tembusan dari BPK. Laporan yang dibuat berbentuk dokumen yang dihasilkan dari proses audit, dari mulai perencanaan. Jadi untuk menyelesaikan proses audit perlu dibuat pelaporan.

## **H. Hasil Evaluasi**

Evaluasi merupakan penilaian ataupun memeriksa dari mulai perencanaan sampai hasil evaluasi. Dalam evaluasi Audit SDM sendiri dilihat bagaimana hasil dari pelaksanaan audit tersebut, apakah di evaluasinya ini banyak berjalan dengan baik atau tidak, jika tidak berjalan dengan baik, maka mencarikan masalah – masalah yang menjadi penghambat dari hasil pelaksanaan audit. Dalam wawancara oleh bapak wijiyana mengatakan evaluasi Audit SDM pada tahun 2013 adalah :

“ maka melihat hasil dari evaluasi pelaksanaannya sudah sekitar 95% sudah berjalan dengan baik, dengan itu dikarenakan bahwa dari masalah – masalah yang ada, dari perencanaan, pelaksanaan sampai laporan pemeriksaan pada tahun 2013, pada temuan yang menghasilkan sebuah rekomendasi, hampir seluruh temuan yang disampaikan oleh Bupati maka sudah ditinjaulanjuti semua, selambat – lambatnya 60 hari dari Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP).<sup>37</sup>

Jadi untuk hasil evaluasi pada tahun 2013 sudah benar – benar menjadikan tolak ukur untuk tahun kedepannya, jika ada perbaikan ataupun masalah, maka setidaknya ada perbaikan. Tidak hanya itu dalam pelaksanaan tahun 2013 juga tidak lupa banuan dari pada satuan kerja yang menjadi sasaran audit.

Dalam evaluasi keseluruhan ada kendala atau hambatan yaitu :  
hambatan / Kendala dan Permasalahan yang dihadapi :

1. Terbatasnya anggaran untuk menunjang kelancaran tugas bidang pengawasan baik kegiatan-kegiatan operasional pengawasan maupun kegiatan dalam rangka peningkatan sumber daya manusia aparatur pengawasan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan Jabatan Fungsional Auditor maupun pendidikan teknis substantif lainnya.
2. Terbatasnya sarana dan prasarana yang mendukung operasional pengawasan.
3. Tindak Lanjut hasil pengawasan Internal dan Eksternal dari Auditan yang belum sesuai dengan rekomendasi atas LHP yang telah diterbitkan serta belum tepat waktu dalam menindaklanjuti hasil temuan.
4. Terbatasnya sumber daya manusia aparatur pengawas yang berkualitas Auditor.
5. Belum adanya pedoman pengawasan sebagai standar pelaksanaan audit bagi auditor.

Sedangkan dalam Strategi Pemecahan Masalah :<sup>38</sup>

1. Mengusulkan anggaran sesuai dengan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 900/2900/SJ Tanggal 23 September 2008 dengan prioritas anggaran minimal 1% untuk peningkatan pembinaan dan pengawasan yang dialokasikan untuk pelaksanaan pengawasan dan peningkatan sumber daya manusia aparatur pengawas.
2. Mengoptimalkan anggaran yang ada untuk memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana sesuai skala prioritas.

3. Rekomendasi yang disampaikan oleh Auditor kepada Auditan ditujukan untuk menghilangkan penyebab terjadinya kondisi/temuan sehingga rekomendasi yang disampaikan dapat segera ditindaklanjuti oleh pihak auditan secara tepat waktu.
4. Mengirimkan aparat pengawas untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan Jabatan Fungsional Auditor maupun pendidikan dan pelatihan substantif lainnya baik yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan maupun yang dilaksanakan oleh Inspektorat Kabupaten Bantul.
5. ~~Penyusunan Pedoman system kebijakan dan prosedur Pengawasan~~