



Efektivitas Kerja Pegawai Fungsional pada Inspektorat Kabupaten Buru Selatan

Cecep Febrian Somoal^{1*}, Samson Lauren¹, Stenly K. Ohoiwutun¹

¹ Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Universitas Pattimura, Indonesia

Corresponding author email: cecepsomoal@mail.com

Article Info

Article history:

Received Juli 24, 2024

Approved September 07, 2024

Keywords:

Efektivitas Fungsional Karyawan, Status Pejabat, Penggunaan Waktu

ABSTRACT

The results showed that the effectiveness of the work of functional employees in (1) Work Quality Indicators in the form of work results, accuracy, neatness and employee attitude. Where the inspectorate office has not been effective, judging from the inadequate condition of employees that affect the quality of work of the employees themselves. In the process of division of work, it seems less directed in carrying out the main duties and functions of each employee; (2) The indicator of the quantity of work has not been maximized, this is due to the shortage of employees, where the auditors are only 8 people, while the workload is large, so that the quantity produced is not maximized plus inadequate office facilities and infrastructure. This also has an impact on the quantity of work produced is still not effective; (3) Time utilization indicators For office entry time itself is efficient but for work time given by the office to employees to complete work is still fairly ineffective or still lacking, because there are inhibiting factors such as lack of human resources, a lot of workload so that the time given is still lacking.

ABSTRAK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai fungsional pada (1) Indikator Kualitas Kerja berupa hasil kerja, ketelitian, kerapian dan sikap pegawai. Dimana kantor inspektorat belum efektif, dilihat dari kondisi pegawai yang belum memadai sehingga mempengaruhi kualitas kerja pegawai itu sendiri. Dalam proses pembagian kerja terkesan kurang terarah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai; (2) Indikator kuantitas kerja belum maksimal, hal ini dikarenakan kekurangan pegawai, dimana auditor hanya berjumlah 8 orang, sedangkan beban kerja banyak, sehingga kuantitas yang dihasilkan belum maksimal ditambah lagi sarana dan prasarana kantor kurang memadai. Hal ini juga berdampak pada kuantitas pekerjaan yang dihasilkan masih belum efektif; (3) Indikator Pemanfaatan Waktu Untuk waktu masuk kantor sendiri sudah efisien tetapi untuk waktu kerja yang diberikan kantor kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan masih terbilang kurang efektif atau masih kurang, karena ada faktor penghambat seperti sumber daya manusia yang kurang, beban kerja yang banyak sehingga waktu yang diberikan masih kurang.

Copyright © 2024, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Somoal, C. F., Lauren, S., Ohoiwutun, S. K. (2024) Efektivitas Kerja Pegawai Fungsional pada Inspektorat Kabupaten Buru Selatan. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(3), 2005–2013. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.3233>

PENDAHULUAN

Suatu organisasi menginginkan agar sumber daya manusia yang mereka miliki dapat memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi organisasi tersebut termasuk organisasi pemerintah. Namun, kenyataan yang terjadi kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan manajer maupun pemimpin organisasi tersebut. Dalam hal ini, menjadi kewajiban manajer maupun pemimpin untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi (Ayas & Sinaga, 2019). Pengembangan yang ada dalam tubuh organisasi sangatlah penting sebab, seiring berjalannya waktu suatu organisasi ditantang untuk menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan kondisi dan tantangan yang semakin kompleks, dalam organisasi swasta maupun organisasi atau lembaga pemerintahan. Dalam lembaga pemerintahan ada beberapa faktor yang dapat mengelola organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. Salah satunya butuh manajemen organisasi dan juga manajemen sumber daya yang memadai demi mengembangkan organisasi tersebut. Selain itu faktor teknologi dan perubahan lingkungan budaya kerja juga sangat berpengaruh penting dalam pengembangan organisasi (Christian, 2020). Hal tersebut menunjukkan bahwa suatu organisasi haruslah produktif dalam mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Selano, Wance (2021), performa sangat menentukan kinerja organisasi (Selanno, Wance, 2019), kualitas pelayanan pendukung (Wance, 2019), pendekatan akuntabilitas pelayanan (Herizal, Mukhrijal, Wance, 2020), teknologi informasi pelayanan (Ekram, Tuanaya, Wance, 2022), kinerja pegawai logistik (Suhu, Ibrahim, dkk., 2023), efektivitas pelayanan perizinan (Hajuan, 2022), efektivitas sistem transaksi non tunai (Salma, dkk., 2023).

Produktivitas bekerja paling baik bila didukung oleh organisasi efektif yang memberdayakan pemimpin dan karyawannya. Oleh karena itu pemimpin maupun karyawan dapat bekerja sesuai dan seimbang dengan tugas pokok dan fungsi mereka yang sesuai. (Farhati, 2024). Inspektorat Daerah sebagai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah atau dalam hal ini internal auditor berperan sebagai Quality Assurance yaitu menjamin bahwa suatu kegiatan dapat berjalan secara efisien, efektif dan sesuai dengan aturannya dalam mencapai tujuan organisasi (Kadir H, n.d 2020.). Inspektorat memiliki peran sebagai aparat pengawas internal pemerintah daerah juga, memiliki peran yang sangat strategis baik itu dilihat dari aspek manajemen maupun dari sisi pencapaian visi dan misi serta program pemerintah. Pengawasan pada dasarnya adalah suatu tindakan menilai /menguji apakah suatu kegiatan telah berjalan sesuai dengan perencanaan yang ditentukan sebelumnya. Menggunakan cara pengawasan tersebut akan dapat menemukan kesalahan-kesalahan yang pada akhirnya kesalahan tersebut akan diperbaiki dan hal yang terpenting kesalahan yang terjadi tidak terulang kembali. Miller dan Salkind (2002) mengungkapkan bahwa efektivitas merupakan tingkatan bagaimana suatu sistem sosial mampu mewujudkan sasaran serta tentunya berbeda makna dengan efisiensi. Perbedaan tersebut terjadi karena efisiensi merupakan hasil dari selisih antara biaya dengan hasil, sementara efektivitas dapat dikaitkan dengan tercapainya suatu sasaran (Rizky Siregar & Valiant Salomo, 2020).

Sehingga, meningkatkan efisien dan efektivitas pelaksanaan pemerintah daerah maka perlu partisipasi semua pihak termasuk masyarakat, terlebih aparat pemerintah. Penyelenggaraan pemerintah yang efektif adalah kebutuhan yang sangat mendesak khususnya pada masa reformasi sekarang ini. Sementara itu, pemerintah daerah juga memiliki pemahaman yang baik tentang kebutuhan masyarakatnya dan mampu mengelola sumber daya dan anggaran untuk mendukung fungsi serta misi pemerintahan. Dukungan terhadap pemerintah daerah terus berkembang karena penunjukan politisi lokal memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk

memiliki pemerintahan yang memiliki keterhubungan secara psikologis dan emosional dengan mereka (Nancy Sofiani & Lince Magriasti 2023). Hal ini ditandai dengan munculnya tuntutan dari masyarakat yang akan menunjang terbentuknya aparatur pemerintahan yang berwibawa dan bersih, tertib, dan teratur dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tuntutan dari masyarakat itu timbul karena adanya sebab, yaitu adanya perilaku-perilaku yang tidak terpuji yang ditunjukkan oleh aparat pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kemudian dari hasil observasi peneliti mengenai efektivitas kerja pegawai fungsional dalam pemeriksaan atas penyelenggaraan pemerintah daerah yang selama ini belum dilakukan secara efektif. Alasannya karena pelaksanaan pemeriksaan atau kinerja pemerintahan daerah yang selama ini belum sesuai dengan yang direncanakan. Faktor-faktor penyebabnya yakni kurangnya pengawasan dari atasan, pegawai yang masuk kantor sering terlambat, kurangnya komunikasi antar pegawai dalam hal pelaksanaan pemerintahan daerah. Selain itu kurangnya pengalaman dan basic kerja pegawai sehingga pemeriksaan belum maksimal dan belum dapat diputuskan penyimpangan yang sering kali terjadi terhadap penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Kabupaten Buru Selatan. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik Melakukan Penelitian dengan Judul *“Efektivitas Kerja Pegawai Fungsional Inspektorat Kabupaten Buru Selatan”*

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yang digunakan untuk menggambarkan temuan penelitian utuh dengan menggunakan dasar-dasar teori yang ada. Penelitian deskriptif kualitatif menurut Sugiono (2021) adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya. Penetapan objek penelitian sangat penting dalam rangka mempertanggungjawabkan data yang diperoleh, oleh karena itu maka objek penelitian perlu ditetapkan terlebih dahulu. Dalam penelitian ini objek yang peneliti pilih adalah wilayah Kabupaten Buru Selatan, dengan objek penelitian efektivitas kerja pada pegawai fungsional Inspektorat. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Inspektorat Kabupaten Buru Selatan.

Penelitian deskriptif kualitatif tidak dimaksudkan untuk membuat generalisasi dari hasil penelitiannya, dimana penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen). Tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Oleh karena itu, pada penelitian deskriptif kualitatif tidak dikenal adanya populasi dan sampel. Sebab penelitian deskriptif kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan ke populasi, tetapi ditransferkan ke tempat lain pada situasi sosial yang memiliki kesamaan dengan situasi sosial pada kasus yang dipelajari. Sampel di dalam penelitian deskriptif kualitatif tidak dinamakan responden tetapi dinamakan narasumber, partisipan, dan informan. (Sugiono, 2021).

Subjek penelitian yang telah tercermin dalam fokus penelitian ditentukan secara sengaja. Subjek penelitian ini menjadi informan yang akan memberikan berbagai informasi yang diperlukan selama proses penelitian, informan penelitian ini meliputi beberapa macam seperti : (1) informan kunci, yaitu mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian; (2) informan utama, yaitu mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti ; (3) informan tambahan, yaitu mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam interaksi sosial yang diteliti.

Tabel 1. Daftar Informan Utama, Kunci dan Informan Tambahan

Nama	Status	Alasan Pemilihan
inspektur inspektorat Kabupaten Buru Selatan	Informan Kunci	Untuk mengetahui efektivitas kerja pegawai fungsional ada di inspektorat Kabupaten Buru Selatan
Pegawai fungsional inspektorat Kabupaten Buru Selatan	Informan Utama	Untuk mengetahui upaya pemerintah kabupaten dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai fungsional.

Untuk menjangkau data pada lokasi penelitian maka teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut : (1). Teknik observasi dipergunakan untuk mengumpulkan data melalui pengamatan dan pencatatan langsung tentang objek yang akan menjadi topik kajian dalam penelitian ini. Pada penelitian ini melakukan teknik observasi dengan mengamati lingkungan sekitar yang ada, sejak awal dilakukannya penelitian hingga akhir penelitian. Hal ini dilakukan untuk menghindari jika suatu saat data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan. (2). Wawancara merupakan proses mencari keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara melakukan tanya jawab sambil bertatap muka antara informan dan pewawancara. Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moelong, 2006) wawancara tidak hanya dilakukan dalam satu dua kali melainkan dilakukan berulang kali antara pewawancara dengan informan. Wawancara merupakan bentuk komunikasi antara peneliti dengan subjek yang diteliti dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan dalam mencari informasi berdasarkan tujuan.

Wawancara dapat dilakukan secara formal dan informal di tempat resmi dan di tempat umum atau tidak resmi. Peneliti mengajukan pertanyaan - pertanyaan bersifat terbuka kepada informan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan Untuk mengetahui Strategi Pemerintah Dalam Pelestarian Bahasa Daerah Sebagai Alat Komunikasi Publik. Peneliti tidak membatasi jawaban yang diberikan oleh informan sehingga informasi yang didapatkan lengkap dan mendalam. (3). Dokumentasi, yaitu aktivitas atau proses sistematis dalam melakukan pengumpulan, pencarian, penyelidikan, pemakaian, dan penyediaan dokumen untuk mendapatkan keterangan, penerangan pengetahuan dan bukti serta menyebarkannya kepada pengguna. Menurut Tung Palan, dokumentasi adalah catatan otentik yang dapat dibuktikan secara hukum dimana dokumentasi tersebut berisi data lengkap dan nyata.

Sumber data dalam penelitian deskriptif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain (Lofland dan Lofland yang dikutip oleh Moelong, 2006). Kata-kata dan tindakan orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama. Sumber data utama dicatatkan melalui catatan tertulis, melalui perekaman dan pengambilan foto. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : (1). Data primer adalah data empiris yang diperoleh langsung dari lapangan. Data empiris yang dimaksud adalah hasil wawancara dengan beberapa pihak atau informan yang menjadi objek penelitian peneliti. Peneliti mendatangi para informan dan melakukan wawancara untuk mendapatkan hasil atau data yang valid dari informan secara langsung agar dalam menggambarkan hasil penelitian lebih mudah. Informan yang dipilih adalah orang yang benar-benar berkompeten, bersedia memberikan data dan informasi serta paham atau merupakan pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian sehingga hasil yang didapatkan relevan dengan kebutuhan

penelitian. (2). Selain data primer yang dimaksudkan, juga akan digunakan data sekunder sebagai penunjang dan pelengkap dari data primer. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil telaah dari bacaan ataupun kajian pustaka, buku-buku atau literatur yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti, internet, dokumen, dan arsip serta laporan yang bersumber dari lembaga terkait yang relevan dengan kebutuhan data dalam penelitian.

Menurut (Miles dan Huberman 2014) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai jenuh. Teknik analisis data meliputi tiga komponen analisis yakni: (1). Reduksi data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif yang merupakan bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil. Reduksi data, dengan merangkum, memilih hal-hal pokok, disusun lebih sistematis, sehingga data dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hasil pengamatan dan mempermudah peneliti dalam mencari kembali data yang diperoleh bila diperlukan. (2). Penyajian data, agar dapat melihat gambaran keseluruhan data atau bagian-bagian tertentu dari penelitian. Dengan demikian peneliti dapat menguasai data lebih mudah kebenarannya dengan cara memperoleh data itu dari sumber data lain, misalnya dari pihak kedua, ketiga, dan seterusnya dengan menggunakan metode yang berbeda-beda. Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan metode yang berbeda, misalnya dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Dengan adanya triangulasi ini tidak sekedar menilai kebenaran data, akan tetapi juga dapat untuk menyelidiki validitas tafsiran penulis mengenai data tersebut, maka dengan data yang ada akan memberikan sifat yang reflektif dan pada akhirnya dengan triangulasi ini akan memberikan kemungkinan bahwa kekurangan informasi yang pertama dapat menambah kelengkapan dari data yang sebelumnya. Tujuan akhir triangulasi ini adalah membandingkan informasi tentang hal yang sama yang diperoleh dari berbagai pihak agar ada jaminan tentang tingkat kepercayaan data. (3). Langkah ketiga penelitian kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun bila kesimpulan memang telah didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang didapat merupakan kesimpulan yang dapat dipercaya. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak. Karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan. Tahapan-tahapan dalam analisis data di atas merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan, sehingga saling berhubungan antara tahapan satu dan tahapan lainnya. Analisis dilakukan secara berkesinambungan dari awal sampai akhir penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan. Untuk mengetahui sejauh mana kualitas kerja pegawai pada kantor Inspektorat, maka dilakukan wawancara dengan Bapak IL dan ibu, Selaku auditor dan Ibu HM, Selaku Kasubbag Kepegawaian, dalam kaitan ini kasubbag kepegawaian mengatakan bahwa :

“Pada kantor Inspektorat Kabupaten Buru Selatan terkait dengan kualitas kerja masih terbilang minim terutama jabatan fungsional selaku auditor masih kurang efisien dikarenakan kurangnya SDM adapun faktor yang lain yaitu proses pembagian kerja, yang sering rangkap kerja sehingga pekerjaan yang dihasilkan kurang efisien”.(Hasil wawancara 29 November 2023).

Disisi lain dilakukan wawancara dengan auditor tentang kualitas kerja pada kantor Inspektorat Kabupaten Buru Selatan, IL Menyatakan bahwa :

“Hasil kerjanya saat diberikan tanggung jawab masih dalam tanda kutip, karena ketika diberikan tugas dan tanggung Jawab, masih belum optimal (keseluruhan pegawai), dikarenakan kekurangan SDM, Tetapi Ketika saat diberikan tugas dan tanggung jawab, selalu dikerjakan dengan maksimal”(Hasil wawancara 29 November 2023).

Selain wawancara dilakukan dengan kasubbag kepegawaian dan auditor, wawancara juga dilakukan dengan pak inspektur untuk mengetahui kualitas kerja pada kantor Inspektorat Kabupaten Buru Selatan Bapak IT Menyatakan bahwa :

“Untuk kualitas kerja pegawai masih kurang, dikarenakan pembagian kerja yang belum optimal, terutama auditor, untuk hasil kerja auditor hingga saat ini masih kurang apalagi untuk saat ini ada banyak laporan-laporan dari desa untuk turun pemeriksaan, untuk kualitas dikarenakan beban kerja yang terbilang banyak tetapi tidak didukung dengan SDM yang ada” (hasil wawancara 4 Desember 2023).

Beranjak dari hasil wawancara diatas, terlihat dengan jelas bahwa, kualitas kerja pada kantor Inspektorat Kabupaten Buru Selatan tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya, dilihat dari pada arah pembagian kerja dan hasil kerja tidak sesuai seiring dengan beban kerja yang besar. Hal ini turut berdampak pada tidak berjalannya kinerja organisasi pada kantor Inspektorat Kabupaten Buru Selatan.

Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Untuk mengetahui kuantitas kerja pada kantor Inspektorat Kabupaten Buru Selatan, dilakukan wawancara dengan beberapa auditor Hasil wawancara sebagai berikut:

“Untuk kuantitas juga masih belum efisien, karena kami di sini kekurangan SDM, kemudian dari itu tugas dan tanggung jawab kerja sangat banyak, dan juga beban kerja yang besar, sehingga kami sering kewalahan dalam hal menangani jumlah pekerjaan yang banyak. Adapun beberapa pekerjaan yang deadlinenya sudah harus diselesaikan masih belum selesai” (Hasil wawancara 4 Desember 2023).

“ untuk hal dalam pekerjaan yang ada kami di sini melakukan pembagian tugas akan tetapi belum optimal dikarenakan kekurangan SDM kami sering rangkap kerja, biasanya yang sering terjadi yaitu ketika kami auditor yang akan turun memeriksa sering kekurangan orang, maka kami di situ mengerjakan pekerjaan dua kali lipat dengan biasanya, dan hal itu bisa terkendala ketika kami akan melakukan pelaporan kepada atasan mengenai hasil kerja kami.”(hasil wawancara 8 Desember 2023).

“untuk pekerjaan kami diberikan tugas sesuai dengan kemampuan kami, namun banyaknya pekerjaan yang terkendala, dikarenakan sarana prasarana dari kantor yang kurang memadai seperti jaringan internet yang susah, sehingga kesulitan bagi kami yang mengolah data untuk dikirim ke pusat.” (Hasil wawancara 8 Desember 2023).

Selain mewawancarai auditor peneliti juga mewawancarai inspektur untuk mengetahui kuantitas kerja yang ada pada kantor Inspektorat Kabupaten Buru Selatan hasil wawancara sebagai berikut:

“Berbicara mengenai kuantitas seperti yang saya bilang kemarin bahwasanya untuk kuantitas dan kualitas di sini masih kurang, masalah yang paling pertama itu adalah kekurangan SDM, terutama untuk jabatan fungsional sendiri, untuk laporan hasil kerja saja masih sering terlambat dilakukan para auditor dikarenakan yaitu tadi, beban kerja yang banyak sedangkan SDM-nya kurang untuk auditor sendiri saja belum ada SK dari pusat dikarenakan angka kredit yang belum sesuai”. (Hasil wawancara 11 Desember 2023).

Dari hasil wawancara diatas maka dilihat dari kuantitas kerja belum maksimal dan juga belum berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab, dimana terkadang wewenang dan tanggung jawab aparatur pada kantor Inspektorat Kabupaten Buru Selatan dalam kinerjanya dijalankan melebihi tanggung jawab.

Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap pegawai harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sebaiknya yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui pemanfaatan waktu kerja pada kantor Inspektorat Kabupaten Buru Selatan, peneliti telah melakukan wawancara dengan salah satu auditor yaitu ibu IH sebagai berikut

“untuk waktu kerja kami sangat kurang sekali terutama kami auditor, dan kalau untuk biaya sampai saat ini ketika kami turun lapangan tidak pernah kekurangan biaya. Terus kalau untuk turun lapangan yaitu tadi lagi-lagi kami sampaikan kekurangan SDM, beban kerja yang banyak ditambah lagi kami melakukan pemeriksaan di desa terkendala jaringan sehingga laporan dari desa menghambat hasil laporan kami ke atasan, sehingga waktu yang diberikan untuk menyelesaikan laporan tidak cukup” (Hasil wawancara 11 Desember 2023).

Adapun wawancara dengan ibu IH, peneliti juga melakukan wawancara dengan ibu NHT, selaku auditor juga, hasil wawancara sebagai berikut.

“untuk jam masuk kantor dan pulang kantor yaitu kami masuk kantor jam 8:00 dan pulang jam 14:00, untuk masalah masuk tepat waktu saya rasa kami pegawai inspektorat rata-rata datang dan pulang kerja tepat waktu, cuman yang jadi kendala di sini kami kekurangan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan biasanya kami auditor ketika turun pemeriksaan hingga selesai dikasih waktu lima atau tujuh hari, tapi waktu yang diberikan kurang hal ini dikarenakan macam-macam kendala yang kami dapati di lapangan, biasanya seperti kendala transportasi ke desa untuk pemeriksaan, dikarenakan cuaca karena untuk jalur yang kami tempuh pun masih jalur laut, terus kendala jaringan yang susah untuk menghubungi pihak-pihak tertentu untuk melakukan pemeriksaan, contohnya menghubungi pemerintah desa terkait dengan desa yang mau diperiksa”(Hasil wawancara 11 Desember 2023).

Selain mewawancarai auditor peneliti juga sempat mewawancarai inspektur untuk mengetahui tentang pemanfaatan waktu yang diberikan kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan apakah cukup atau tidak, hasil wawancara dengan bapak IT selaku inspektur sebagai berikut.

“Untuk jam kantor kami di sini masuk jam 08:00 dan pulang pada jam 14:00, untuk jam masuk dan pulang kantor pegawai kami tepat waktu, karena di sini tiap masuk dan pulang kantor kami

selalu melakukan apel, tetapi kalau untuk waktu jam kerja sendiri masih kurang terutama auditor ya hal ini dikarenakan tanggung jawab kerja yang banyak tetapi SDM kurang, jumlah auditor dikantor ini sendiri hanya terdiri dari enam orang, ditambah pekerjaan yang banyak sehingga untuk waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang ya, untuk auditor sendiri melakukan pemeriksaan hasil pelaporannya saja masih terlambat, padahal dari kantor sendiri dikasih waktu menyelesaikan ya paling lambat satu minggu, tetapi kalau untuk riksus atau pemeriksaan khusus biasanya lebih lama, karena sebelum turun ke lokasi harus dilakukan penelitian awal dulu sehingga memakan waktu lebih banyak waktu. (Hasil wawancara 12 Desember 2023).

Dari hasil wawancara yang didapat terkait dengan pemanfaatan waktu pada kantor Inspektorat Kabupaten Buru Selatan belum maksimal, yang disebabkan karena pembagian kerja yang belum maksimal sehingga berpengaruh pada waktu kerja pegawai, karena harus bekerja dua kali lipat dari biasanya.

KESIMPULAN

Kesimpulan Hasil pemaparan dan juga pembahasan pada bab sebelumnya tentang masalah serta temuan-temuan langsung di lapangan mengenai penelitian "*Efektivitas Kerja Pegawai Fungsional Di Inspektorat Kabupaten Buru Selatan*". Masalah pokok dalam penelitian ini adalah : 'Efektivitas Kerja Pegawai Fungsional Di Inspektorat Kabupaten Buru Selatan.' Untuk dapat memecahkan masalah tersebut digunakan 3 (Tiga) poin indikator yaitu : Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Pemanfaatan Waktu. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab IV di atas, maka beberapa kesimpulan khusus dan umum dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

Kualitas kerja yang berupa dari hasil kerja, ketelitian, kerapian dan sikap pegawai. Dimana pada kantor inspektorat belum efektif, dilihat dari keadaan pegawai yang kurang memadai sehingga berpengaruh kepada kualitas kerja pegawai itu sendiri. Dalam proses pembagian pekerjaan pun terlihat kurang terarah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing pegawai.

Dalam kuantitas kerja pun belum maksimal hal ini dikarenakan kekurangan pegawai, dimana auditor yang hanya berjumlah 8 orang, sedangkan beban kerja yang banyak, sehingga kuantitas yang dihasilkan pun belum maksimal ditambah sarana dan prasarana kantor yang kurang memadai. hal ini pun berdampak pada kuantitas kerja yang dihasilkan pun masih belum efektif.

Untuk waktu masuk kantor sendiri sudah efisien tetapi untuk waktu kerja yang diberikan kantor kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan masih terbilang belum efektif atau masih kurang, dikarenakan ada faktor-faktor penghambat seperti kurangnya SDM, beban kerja yang banyak sehingga waktu yang diberikan pun masih kurang. Adapun faktor-faktor penghambat efektivitas kerja pegawai fungsional pada kantor Inspektorat Kabupaten Buru Selatan yaitu: (1). Minimnya sarana dan prasarana aparatur pengawasan. (2). Masih banyaknya temuan hasil pengawasan (audit, riksus, evaluasi dan pengawasan lainnya), baik dari hasil pengawasan internal dan eksternal APIP yang belum ditindaklanjuti. (3). Minimnya kapasitas SDM pengelola keuangan dan aset di setiap SKPD. (4). Minimnya anggaran yang dialokasi untuk pelaksanaan. Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan khusus diatas secara umum dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja pegawai fungsional di kantor Inspektorat Kabupaten Buru Selatan belum sepenuhnya terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayas, D. R., & Sinaga, K. (2019). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Serdang Bedagai. *PUBLIK REFORM: JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 5(1).
- Christian, A. J. (2020). *Strategi Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Guna Penguatan Usaha Mikro Kecil Menengah (Umk) Yang Terdampak Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19)* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Ekram, I., Tuanaya, W., & Wance, M. (2022). Pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan publik kantor manunggal satu atap provinsi maluku. *Journal of Governance and Social Policy*, 3(1), 1-13.
- Farhati, M. Z., Saraswati, A., Septiana, M. P., Ramadhan, M., Salbiah, E., & Wahyudin, C. (2024). Strategi Pengembangan Organisasi untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1391-1403.
- Hajuan, A. (2022). Efektivitas Pelayanan Surat Izin Mengemudi (SIM) pada Polisi Resor Kota Ternate. *Journal of Government Science Studies*, 1(1), 01-08.
- Herizal, H., Mukhrijal, M., & Wance, M. (2020). Pendekatan Akuntabilitas Pelayanan Publik dalam Mengikuti Perubahan Paradigma Baru Administrasi Publik. *Journal of Governance and Social Policy*, 1(1), 24-34.
- Kadir H.(2020). Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompetensi Auditor Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Prosedur Audit dalam Pencegahan Fraud (Studi pada Auditor Inspektorat Kota Kendari). *Jurnal Ilmiah Akutansi*, Garuda.
- La Suhu, B., Ibrahim, A. H., Jafar, A., & Wance, M. (2023). Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Logistik Pasca Bencana pada Kantor BPPD Kabupaten Halmahera Selatan. *Journal of Government Science Studies*, 2(2), 110-123.
- Miles B M, Huberman M, Saldana J. (2014). *QUALITATIVE DATA ANALYSIS (A METHODHS SOURCEBOOK)*. Arizona State University: SAGE. Edition 3.
- Moelong, L.J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Salman, S., Arifin, Z., & Hasdinawati, H. (2023). Efektivitas Sistem Transaksi Non Tunai dalam Layanan Parawisata di Kabupaten Sinjai. *Journal of Government Science Studies*, 2(1), 45-50.
- Selanno, H., & Wance, M. (2021). Performance of Inspectorate in Supervision of Government Administration in Buru Selatan Regency. *Sosiohumaniora*, 23(2), 189-157.
- Siregar, A. R., & Salomo, R. V. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Inspektorat Jenderal Kementerian dalam Negeri dalam Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 5(1), 27-37.
- Sofiani, N., & Magriasti, L. (2023). Pelaksanaan Pemerintahan Daerah Yang Maksimal Melalui Desentralisasi dan Otonomi Daerah. *Jurnal Media Ilmu*, 2(2), 232-246.
- Sugiono. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Bandung:Alfabeta, 2021 Cetakan ke-3.
- Wance, M. (2022). Kualitas Pelayanan Pengelolaan Sampah Masyarakat di Kota Ambon. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(2), 587-598.