

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Inspektorat Kota Semarang

Berdasarkan Renstra Inspektorat Kota Semarang tahun 2016-2021, Inspektorat Kota Semarang sebagai salah satu Perangkat Daerah yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Semarang yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang . Peraturan Walikota Semarang Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Inspektorat Kota Semarang. Inspektorat Kota Semarang merupakan unsur pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang dipimpin oleh seorang Inspektur yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Walikota Semarang dengan tugas membantu Walikota dalam menyelenggarakan pengawasan pelaksanaan urusan dan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah secara teknis dan administratif dengan mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah. Inspektorat Kota Semarang harus dapat melakukan tindakan koreksi atas penyimpangan yang dilakukan terhadap pelaksanaan urusan dan penyelenggaraan pemerintahan di daerah apabila tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paradigma Inspektorat saat ini adalah sebagai *Catalyst* dengan menjalankan fungsi *Quality Assurance* atau penjamin mutu, dan *Consultant* atau sebagai konsultan dengan menjalankan fungsi *Early Warning System* atau sebagai peringatan dini sebelum dilakukan pemeriksaan oleh eksternal. Dengan perubahan paradigma, yang tadinya sebagai pemeriksa (*Watchdog*) saat ini Inspektorat lebih ditekankan melakukan pembinaan kepada seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang. Hal tersebut, sangat perlu dilakukan guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih di lingkungan Pemerintah Kota Semarang.

4.1.1. Fungsi Inspektorat

Berdasarkan Renstra Inspektorat Kota Semarang tahun 2016-2021, Inspektorat Kota Semarang mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan dan pengendalian di bidang pengawasan.
2. Pengkoordinasian tugas-tugas dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan di bidang pengawasan.
3. Penyelenggaraan pembinaan kepada bawahan dalam lingkup tanggung jawabnya.
4. Penyelenggaraan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai.
5. Penyelenggaraan kerjasama di bidang pengawasan;

4.1.2. Susunan Organisasi

Berdasarkan Peraturan Walikota Semarang Nomor 60 tahun 2016, Susunan Organisasi Inspektorat Kota Semarang terdiri dari:

1. Inspektur, sebagai pimpinan organisasi;
2. Sekretaris, membawahi:
 - a. Sub Bagian Perencanaan;
 - b. Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan;
 - c. Sub Bagian Administrasi dan Umum.
3. Inspektur Pembantu Wilayah I, membawahi Pejabat Fungsional.
4. Inspektur Pembantu Wilayah II, membawahi Pejabat Fungsional.

5. Inspektur Pembantu Wilayah III, membawahi Pejabat Fungsional.
6. Inspektur Pembantu Wilayah IV, membawahkan Pejabat Fungsional.

4.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini berdasarkan sampel yaitu berjumlah 25 orang yang di ambil dari 5 Sub unit Organisasi di Inspektorat Kota Semarang dengan Teknik Simple Random Sampling. Berdasarkan usia, jenis kelamin dan lama bekerja, gambaran dari responden penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis kelamin dan Usia

Usia	Jenis Kelamin		Total
	Pria	Wanita	
20 – 29 Tahun	2	5	7 Orang
30 - 39 Tahun	2	3	5 Orang
40 – 49 Tahun	2	5	7 Orang
50 - 58 Tahun	3	3	6 Orang
Total	9 Orang	16 Orang	25 Orang

Sumber: Data Primer yang di olah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden paling banyak berusia 20-29 tahun dan usia 40-49 tahun yang berjumlah masing-masing 7 orang.

Tabel 4.2 Berdasarkan Jenis Kelamin dan Lama Kerja

Lama Kerja	Jenis Kelamin		Total
	Pria	Wanita	
1 – 5 Tahun	1	7	8 Orang
6 – 10 Tahun	2	3	5 Orang
11 Tahun ke atas	6	6	12 Orang
Total	9 Orang	16 Orang	25 Orang

Sumber: Data Primer yang di olah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden terbanyak yaitu dengan lama kerja selama 11 tahun ke atas yang berjumlah 12 orang dengan jenis kelamin 6 orang pria dan 6 orang wanita.

4.3. Deskripsi dan Pembahasan Pegawai Mengenai Nilai Budaya Kerja di Inspektorat Kota Semarang.

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner responden dan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Administrasi dan Umum Inspektorat Kota Semarang, yang membawahi tugas administrasi umum, kepegawaian dan keuangan. Deskripsi dan pembahasan pegawai Inspektorat Kota Semarang mengenai nilai budaya kerja berdasarkan 5 indikator sebagai berikut :

4.3.1. Semangat Kerja

Tabel 4.3 Deskripsi dan Pembahasan Pegawai Inspektorat Kota Semarang Mengenai Semangat Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Kategori
Semangat Kerja									
1.	Saya mulai bekerja pukul 07.00-15.15.	0	0	0	17	8	108	4,32	Tinggi
		0	0	0	68	40			
2.	Adanya sanksi tegas bagi pegawai yang datang terlambat atau pulang lebih awal tanpa keterangan penugasan.	0	0	0	20	5	105	4,20	Tinggi
		0	0	0	80	25			

Lanjutan Tabel 4.3. Deskripsi dan Pembahasan Pegawai Inspektorat Kota Semarang Mengenai Semangat Kerja.

3.	Di Inspektorat, saya di tanamkan untuk membangun teamwork yang kuat dan produktif.	0	0	0	14	11	111	4,44	Tinggi
		0	0	0	56	55			
4.	Dalam pelaksanaan tugas berbentuk tim, di butuhkan komitmen untuk menyelesaikan tugas secara bersama.	0	0	0	17	8	108	4,32	Tinggi
		0	0	0	68	40			
5.	Di Inspektorat, hubungan antara pimpinan dan pegawai sudah terjalin dengan harmonis.	0	0	0	14	11	111	4,44	Tinggi
		0	0	0	56	55			
6.	Pimpinan dan pegawai saling menghormati dan menghargai sehingga dapat meningkatkan semangat kerja.	0	0	0	16	9	109	4,36	Tinggi
		0	0	0	64	45			
7.	Saya berusaha meningkatkan kualitas mutu kerja supaya hasilnya maksimal.	0	0	0	15	10	110	4,40	Tinggi
		0	0	0	60	50			

Lanjutan Tabel 4.3. Deskripsi dan Pembahasan Pegawai Inspektorat Kota Semarang Mengenai Semangat Kerja.

8.	Pimpinan dapat memberikan arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan tugas yang saya laksanakan agar dapat tercapai dengan optimal.	0	0	0	18	7	107	4,28	Tinggi
		0	0	0	72	35			
9.	Pegawai di tuntut untuk dapat memberikan masukan atau ide- ide baru agar lebih dapat meningkatkan kinerja.	0	0	7	13	5	98	3,92	Tinggi
		0	0	21	52	25			
10.	Saya melihat kreativitas pegawai terus di tingkatkan baik dalam penyelesaian pekerjaan maupun dalam pemberian pelayanan publik.	0	0	2	16	7	103	4,20	Tinggi
		0	0	6	64	35			
Rata-rata								4,28	Tinggi

Sumber: Data Primer di olah ,(2020) .

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa deskripsi pegawai mengenai semangat kerja memiliki skor 4,28 tergolong kategori tinggi. Artinya, pegawai memiliki semangat kerja tinggi dalam melaksanakan pekerjaan . Di lihat dari setiap pernyataan mengenai semangat kerja memiliki rata-rata skor tinggi dan menjadikan semangat kerja termasuk kategori tinggi . Di perkuat dengan jawaban terbuka responden dari setiap pernyataan semangat kerja,bertujuan untuk mengetahui alasan responden memilih jawaban pernyataan tersebut .

Pernyataan “ Saya mulai bekerja pukul 07.00-15.15.” , mendapat skor 4,32 yang tergolong dalam kategori tinggi . Pernyataan ini memiliki skor tinggi sebab menunjukkan bahwa pegawai berusaha mentaati peraturan jam kerja yang tercantum dalam Pasal 11 angka (1) Peraturan Walikota Nomor 25 Tahun 2015 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang yang menjelaskan bahwa untuk jam kerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Semarang pukul 07.00-15.15. Artinya pegawai berangkat dan pulang kerja sesuai aturan kerja yang berlaku meskipun tidak menutup kemungkinan untuk bekerja *overtime* atau lembur jika di butuhkan dalam penyelesaian pekerjaan ataupun pada saat rapat. Pegawai telah menerapkan peraturan seperti ini setiap hari kerja , sehingga menjadi kebiasaan yang terus – menerus di laksanakan. Maka mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam aturan jam kerja dan wajib di pertahankan agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan maksimal.

Pernyataan “ Adanya sanksi tegas bagi pegawai yang datang terlambat atau pulang lebih awal tanpa keterangan penugasan “ . Di buktikan sebanyak 5 orang menjawab sangat setuju dan 20 orang menjawab setuju dengan skor 4,20 termasuk kategori tinggi . Dalam pernyataan ini memiliki skor tinggi, sebab menurut pegawai adanya sanksi tegas akan meningkatkan kedisiplinan pegawai agar lebih mentaati peraturan yang berlaku, dan adanya sanksi tegas, dapat memberikan efek jera. Sebab apabila pegawai melanggar peraturan , akan ada sanksi yang di berikan seperti pemotongan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) yang tercantum dalam Pasal 11 angka (3) huruf e Peraturan Walikota Nomor 46 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang menyatakan bahwa *presentase* pemotongan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) sebesar 5% bagi ASN (Aparatur Sipil Negara) yang terlambat masuk kerja atau pulang lebih awal dari ketentuan jam kerja yang ditetapkan, kekurangan jam kerjanya akan dihitung secara kumulatif dan dikonversikan 5 (lima) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja. Dengan demikian , pemberian *punishment*

dapat di jadikan sebagai motivasi agar pegawai tidak melanggar peraturan yang berlaku .

Pernyataan “ Di Inspektorat, para pegawai di tanamkan untuk membangun *teamwork* yang kuat dan produktif “. Sebanyak 11 orang menjawab sangat setuju dan 14 orang menjawab setuju dengan skor 4,44 termasuk kategori tinggi. Pernyataan ini memiliki skor tinggi , pegawai menjelaskan untuk pelaksanaan *teamwork* di Inspektorat Kota Semarang sudah di tanamkan dan di terapkan dengan baik.*Teamwork* di butuhkan pegawai pada saat pemeriksaan dan penyelesaian tugas pekerjaan yang seringkali berbentuk tim.Dengan *teamwork* ,pekerjaan menjadi tidak terlalu berat dan antar anggota dapat saling membantu jika ada anggota yang mengalami kesulitan. *Teamwork* berguna untuk menambah semangat kerja anggota tim pada saat pelaksanaan pekerjaan dan dapat meningkatkan kekompakan serta solidaritas antar anggota tim.Selain itu ,*teamwork* juga dapat mempengaruhi lancar atau tidaknya perjalanan sebuah organisasi,apabila setiap anggota tim mempunyai hubungan harmonis,maka Organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik.Antar anggota tim perlu menjaga hubungan harmonis agar menjadi tim yang kuat,sehingga bilamana menjadi tim yang kuat, pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan akan membawa pada hasil kerja optimal.

Pernyataan “Dalam pelaksanaan tugas berbentuk tim, di butuhkan komitmen untuk menyelesaikan tugas secara bersama.” Sebanyak 8 pegawai menjawab sangat setuju dan 17 pegawai menjawab setuju dengan skor 4,32 termasuk kategori tinggi.Dengan skor tinggi menunjukan bahwa pegawai sudah memiliki komitmen kuat dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berbentuk tim. Adanya komitmen kuat dapat menjadikan hasil pekerjaan menjadi lebih baik, apabila proses pelaksanaanya di laksanakan secara bersama-sama dan penuh komitmen.Sebab secocok apapun hubungan antar anggota tim suatu saat akan ada permasalahan antara lain perbedaaan pendapat , penurunan kinerja pegawai karena memiliki permasalahan di luar pekerjaan, dan adanya kesalahpahaman atau *miss communication* .Oleh karena itu , agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, maka pegawai dalam tim harus dapat menjaga komitmen dan hubungan antar

anggota tim. Semua anggota tim di harapkan dapat menjaga irama kerja sama dan meningkatkan koordinasi antar anggota supaya hasil pekerjaan dapat mencapai tujuan efektif dan sesuai harapan.

Pernyataan “Di Inspektorat, hubungan pimpinan dan antar pegawai sudah terjalin dengan harmonis.” Hal ini di buktikan dari jawaban responden sebanyak 11 orang menjawab sangat setuju dan 14 orang menjawab setuju dengan skor 4,44 termasuk kategori tinggi. Dalam pernyataan ini memiliki hasil tinggi, sebab di Inspektorat Kota Semarang pimpinan dan pegawai telah menjalin hubungan harmonis. Di perkuat dengan jawaban terbuka pegawai yang menyatakan bahwa hubungan harmonis antara pimpinan dan pegawai merupakan pendorong keberhasilan semangat kerja. Sebab apabila hubungan terjalin harmonis, dan pimpinan ataupun pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik serta tidak menjadikan pekerjaan sebagai beban, maka pegawai akan merasa nyaman dan senang dalam bekerja, serta tumbuh rasa kekeluargaan yang kuat antara pimpinan dan pegawai sehingga dapat memperkuat solidaritas serta kekompakan antar pimpinan dan pegawai dalam bekerja. Dengan demikian pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar dan pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.

Pernyataan “Pimpinan dan pegawai saling menghormati dan menghargai sehingga dapat meningkatkan semangat kerja.” Sebanyak 9 orang menjawab sangat setuju dan 16 orang menjawab sangat setuju dengan skor 4,36 yang termasuk dalam kategori tinggi. Pernyataan ini memiliki skor tinggi sebab pimpinan dan pegawai sudah menjalin hubungan harmonis dengan menekankan sikap saling menghormati dan menghargai. Dengan menekankan sikap saling menghormati dan menghargai, menciptakan kondisi kerja yang kondusif, hubungan kekeluargaan yang erat, situasi kerja nyaman, tenang dan meningkatkan kerukunan antar pegawai dan pimpinan. Sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik, dan memperkuat kekompakan pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, menjadikan pegawai lebih bersemangat dalam bekerja dan hal tersebut perlu terus di pertahankan.

Pernyataan, “Saya berusaha meningkatkan kualitas mutu kerja supaya hasilnya maksimal .” Di dukung dengan skor rata-rata yang berjumlah 4,40 dan masuk dalam kategori tinggi .Dalam pernyataan ini memiliki skor tinggi sebab pegawai berusaha untuk meningkatkan kualitas mutu kerja mereka .Di buktikan dengan jawaban pegawai yang menyatakan bahwa pegawai terus belajar dan menambah pengetahuan dalam rangka untuk peningkatkan kualitas mutu kerja. Bila kualitas kerja dapat di tingkatkan , akan memberi kepuasan dan semangat pada diri sendiri maupun organisasi, karena telah bekerja maksimal dan hasil yang di dapat sesuai tujuan yang diharapkan.Dalam hal ini pengetahuan perlu terus di tingkatkan, karena akan memberi hasil maksimal pada pekerjaan tersebut, sehingga kualitas kerja dapat meningkat sesuai harapan .Pada akhirnya dalam penerapan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari ataupun dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat akan mendapat hasil optimal.

Pernyataan “ Pimpinan dapat memberikan arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan tugas yang di laksanakan agar dapat mencapai hasil yang optimal.” Di dukung dengan hasil skor perhitungan sebanyak 7 pegawai menjawab sangat setuju dan 18 orang menjawab setuju yang menghasilkan skor rata-rata sebanyak 4,28 dan masuk dalam kategori tinggi.Dalam pernyataan ini memiliki skor tinggi,sesuai Pasal 3 angka (15) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil dapat membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.Arahan dan bimbingan pimpinan di perlukan terutama pada pelaksanaan pemeriksaan. Dalam sebuah pemeriksaan tidak menutup kemungkinan di temukan permasalahan sulit dan berat, sehingga sebelum melakukan pemeriksaan pegawai perlu berdiskusi dalam rencana pemeriksaan.Selain itu,pemberian arahan dan bimbingan dari pimpinan di digunakan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja , memberi motivasi kerja , menambah pengetahuan dan membantu pegawai yang masih kurang paham mengenai penugasan yang diberikan.Jika pegawai sudah mendapatkan pengarahan dan bimbingan dari pimpinan,pegawai dapat fokus

melaksanakan pekerjaan dan berusaha meningkatkan kualitas kerja agar mendapat hasil pekerjaan optimal.

Pernyataan “Pegawai di tuntut untuk dapat memberikan masukan atau ide-ide baru agar lebih dapat meningkatkan kinerja.” Sebanyak 5 orang pegawai menjawab sangat setuju, 13 orang menjawab setuju dan 7 orang pegawai menjawab netral dengan skor 3,92 termasuk dalam kategori tinggi. Dalam pernyataan ini memiliki skor tinggi, sebab pegawai mampu memberikan masukan atau ide baru untuk peningkatan kinerja. Pada dasarnya pegawai tidak hanya di tuntut untuk cerdas akan tetapi memiliki dan mampu memberikan ide, kreativitas, masukan, inovatif dan prakarsa yang mereka miliki. Karena masukan atau ide baru yang berasal dari pemikiran pegawai merupakan salah satu point penting kemajuan Organisasi atau Instansi, supaya pegawai dapat menghasilkan perspektif baru. Dengan perspektif baru, di harapkan kinerja pegawai meningkat dan pegawai lebih semangat bekerja, dengan sering memberikan ide atau masukan baru yang berasal dari pemikiran pegawai, dapat membantu kemajuan Organisasi atau Instansi untuk mencapai tujuan. Sesuai Pasal 3 angka (16) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjelaskan agar Pegawai Negeri Sipil wajib memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier. Dalam hal ini, pimpinan akan memberikan perhatian dalam pengembangan karir kepada pegawai yang banyak memberikan masukan untuk kemajuan organisasi. Kemudian 7 orang pegawai yang memiliki masa kerja 1-5 tahun memilih menjawab netral. Menurut pegawai, tidak semua pegawai mau mengeluarkan ide yang di miliki, hal tersebut tergantung juga pada masing-masing pegawai. Untuk pegawai baru belum terlalu banyak memberikan berbagai ide atau masukan baru. Oleh karena itu, pegawai baru perlu di ikut sertakan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Bimbingan Teknis (Bimtek) secara berkala, supaya selain untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM), menjadikan pegawai lebih percaya diri dalam menyampaikan ide dan masukan bagi kemajuan Organisasi.

Pernyataan “Saya melihat kreativitas pegawai terus di tingkatkan baik dalam penyelesaian pekerjaan maupun dalam pemberian pelayanan public”. Sebanyak 7 orang menjawab sangat setuju ,16 orang pegawai menjawab setuju , dan 2 orang menjawab netral dengan skor 4,20 termasuk kategori tinggi . Dari pernyataan ini menunjukkan skor tinggi , di perkuat dengan hasil jawaban terbuka pegawai yang menyatakan bahwa pegawai berusaha meningkatkan dan mengembangkan kreativitas yang mereka miliki baik untuk penyelesaian pekerjaan ataupun pemberian pelayanan public. Dengan mengembangkan kreativitas, pegawai dapat menuangkan segala ide ,pemikiran serta gagasan yang mereka miliki dan dari kreativitas tersebut berguna untuk penyelesaian pekerjaan maupun pemberian pelayanan kepada masyarakat ataupun kepada Instansi lain dilingkungan Pemerintah Kota Semarang.Seiring perkembangan zaman, di perlukan berbagai cara baru yang berasal dari kreativitas pegawai sebagai pendukung pelaksanaan pekerjaan. Dengan adanya kreativitas , mampu membawa dampak signifikan bagi kemajuan Inspektorat Kota Semarang dan setiap pekerjaan dapat memperoleh hasil maksimal. Namun 2 orang pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun memilih menjawab netral . Menurut pegawai , masih ada pegawai lain yang belum terlihat meningkatkan kreativitas dan terkadang tergantung personal mau atau tidaknya . Dalam hal ini ,peningkatan kreativitas tergantung personal,jadi pegawai perlu di beri motivasi untuk menumbuhkan kreativitas dengan mengikuti pelatihan dan *workshop*.

4.3.2 Profesionalisme

Untuk mengetahui deskripsi dan pembahasan pegawai mengenai Profesionalisme dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi dan Pembahasan Pegawai Inspektorat Kota Semarang Mengenai Profesionalisme

No	Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Kategori
Profesionalisme									
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat, tuntas dan akurat.	0	0	6	17	2	96	3,84	Tinggi
		0	0	18	68	10			
2.	Saya merasa memiliki dari setiap pekerjaan yang di lakukan sehingga merasa bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan tersebut.	0	0	0	13	12	112	4,48	Tinggi
		0	0	0	52	60			
3.	Pegawai memiliki ketrampilan dan pengetahuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.	0	0	1	17	7	106	4,24	Tinggi
		0	0	3	68	35			

Lanjutan Tabel 4.4 Deskripsi dan Pembahasan Pegawai Inspektorat Kota Semarang Mengenai Profesionalisme

4.	Di Inspektorat, pelatihan dan bimbingan teknis di lakukan secara rutin dengan tujuan, meningkat kan kualitas SDM.	0	0	2	16	7	105	4,20	Tinggi
		0	0	6	64	35			
5.	Saya memiliki komitmen atas perencanaan pekerjaan dan waktu penyelesaian pekerjaan yang telah di rencanakan.	0	0	0	19	6	106	4,24	Tinggi
		0	0	0	76	30			
6.	Saya memanfaatkan segala fasilitas dan teknologi yang tersedia agar penyelesaian pekerjaan lebih cepat dan akurat.	0	0	1	16	8	107	4,28	Tinggi
		0	0	3	64	40			
7.	Pegawai dapat menjaga informasi penting yang bersifat rahasia.	0	0	0	15	10	110	4,40	Tinggi
		0	0	0	60	50			
8.	Saya melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan kode etik yang berlaku.	0	0	0	17	8	108	4,32	Tinggi
		0	0	0	68	40			

Lanjutan Tabel 4.4 Deskripsi dan Pembahasan Pegawai Inspektorat Kota Semarang Mengenai Profesionalisme

9.	Saya berkomitmen untuk lebih mementingkan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan individu ataupun kelompok pada saat jam kerja.	0	0	1	17	7	106	4,24	Tinggi
		0	0	3	68	35			
10.	Saya melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian dan tanggung jawab.	0	0	0	18	7	107	4,28	Tinggi
		0	0	0	72	35			
Rata-rata								4,25	Tinggi

Sumber : Data Primer yang di olah (2020).

Berdasarkan tabel diatas diketahui deskripsi pegawai mengenai profesionalisme memiliki skor 4,25 termasuk kategori tinggi . Artinya , dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai menerapkan sikap dan tindakan profesional dalam penyelesaian pekerjaan . Di lihat dari setiap pernyataan , bahwa setiap pernyataan memiliki skor rata-rata tinggi sehingga hasilnya masuk kategori tinggi. Di perkuat dengan hasil jawaban kuesioner terbuka, yang mendukung setiap pernyataan profesionalisme dari jawaban pegawai.

Pernyataan “ Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat , tepat , tuntas dan akurat”.Di tunjukan dengan jawaban pegawai sebanyak 2 orang menjawab sangat setuju ,17 orang menjawab setuju dan 6 orang menjawab netral dengan skor 3,84 termasuk kategori tinggi. Pernyataan ini memiliki kategori tinggi

karena pegawai setuju bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat, tuntas dan akurat sebagai tolok ukur penyelesaian pekerjaan. Pernyataan ini di dukung dengan jawaban kuesioner terbuka pegawai yang menjelaskan bahwa penyelesaian pekerjaan dengan cepat, tepat, tuntas dan akurat dapat meningkatkan dan melatih diri pegawai untuk bekerja sesuai tolok ukur yang telah ditetapkan. Dengan penyelesaian pekerjaan sesuai tolok ukur, menjadikan berkurangnya penumpukan pekerjaan dan pegawai dapat mengerjakan pekerjaan lain. Dari jawaban pegawai terdapat 6 orang menjawab netral, menurut pegawai penyelesaian pekerjaan terkadang dapat di lakukan dengan cepat, tepat, tuntas dan akurat sesuai harapan. Akan tetapi pegawai memiliki kendala waktu, karena memiliki banyak pekerjaan. Adanya penugasan audit dari pusat yang di limpahkan ke Inspektorat Kota Semarang seperti penugasan audit DAK (Dana Alokasi Khusus) yang terkadang bersifat mendadak dan harus segera di selesaikan. Sehingga beberapa pegawai yang masuk dalam penambahan penugasan berpeluang untuk tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, perlu ada waktu khusus untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat mendadak dan waktu tersebut juga harus tercantum dalam program kerja yang telah di susun.

Pernyataan “Saya merasa memiliki dari setiap pekerjaan yang di lakukan sehingga merasa bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan tersebut”. Di dukung dengan hasil jawaban pegawai yang menyatakan 12 orang sangat setuju dan 13 orang setuju memiliki skor nilai 4,48 termasuk dalam kategori tinggi. Adanya skor tinggi menjelaskan bahwa pegawai sudah menanamkan dan menerapkan rasa memiliki dari setiap pekerjaan. Pegawai menyatakan bahwa pegawai dapat merasa memiliki dalam pekerjaan tersebut sebab dalam sanubari pegawai tertanam rasa tanggung jawab yang pada pekerjaan tersebut. Ketika muncul rasa memiliki, maka pegawai termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati dan sungguh-sungguh. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan menjadikan hasil pekerjaan sesuai harapan.

Pernyataan “Pegawai memiliki ketrampilan dan pengetahuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan”. Sebanyak 7 orang pegawai menjawab sangat setuju, 17 pegawai menjawab setuju dan 1 orang menjawab netral dengan skor 4,24 yang termasuk kategori tinggi. Dalam pernyataan ini menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat Kota Semarang memiliki pengetahuan dan ketrampilan sesuai tuntutan pekerjaan. Pegawai menjelaskan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang sesuai akan memberi kemudahan dan mendukung jalannya suatu pekerjaan. Apabila adanya pengetahuan dan ketrampilan sesuai, pegawai lebih mudah menerapkan pengetahuan tersebut dan di harapkan akan membawa dampak positif pada pekerjaan. Seiring perkembangan zaman, pegawai terus mengasah kemampuan dan pengetahuan mereka dengan mendalami keterampilan dan pengetahuan sesuai bidangnya. Terdapat 1 orang pegawai menjawab netral. Pegawai menjelaskan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa memiliki ketrampilan dan pengetahuan sesuai. Dalam hal ini tergantung dari kemampuan dan kemauan seseorang untuk belajar sesuai dengan pekerjaannya. Apabila kemampuan adaptasi besar, maka pegawai akan dapat lebih cepat menyesuaikan dengan pekerjaannya, sehingga pegawai perlu mengikuti pelatihan dan bimbingan teknis secara khusus sesuai pengetahuan dan ketrampilan yang diselenggarakan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) atau dari Kementerian terkait. Akan tetapi kendala yang di hadapi adalah terkadang pelatihan semacam ini dari pusat terbatas, yang ada hanya penawaran bimbingan teknis (bimtek) tidak sesuai kebutuhan. Oleh sebab itu, pihak Inspektorat Kota Semarang perlu mengadakan pelatihan atau bimbingan teknis khusus sesuai kebutuhan secara mandiri

Pernyataan “ Di Inspektorat, pelatihan dan bimbingan teknis di lakukan secara rutin dengan tujuan meningkatkan kualitas SDM”. Kegiatan tersebut di laksanakan secara rutin dan teranggarkan, pernyataan ini di dukung dengan jawaban pegawai sebanyak 7 orang menjawab sangat setuju, 16 orang menjawab setuju dan 2 orang menjawab netral dengan skor 4,20 yang termasuk kategori tinggi. Dalam hal ini, pegawai menjelaskan bahwa kegiatan pelatihan dan bimbingan teknis di laksanakan secara rutin dan teranggarkan. Sebab pegawai merasa kegiatan seperti

ini merupakan kegiatan positif, dalam kegiatan pelatihan dan bimbingan teknis dapat meningkatkan pengetahuan, kapabilitas dan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM). Maka dari itu, kegiatan pelatihan dan bimbingan teknis di laksanakan secara rutin karena dari kegiatan ini sangat membantu untuk menunjang kelancaran melaksanakan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil maksimal. Selain itu dari pelatihan dan bimbingan teknis, pegawai di ajarkan berbagai hal berkaitan mengenai peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengembangkan *soft skill* pegawai dan di harapkan sesudah mengikuti berbagai pelatihan dan pendidikan, pegawai dapat mengimplementasikan hasil pelatihan dan bimbingan teknis pada saat bekerja agar membawa hasil baik pada pekerjaan. Namun, dalam pernyataan ini sebanyak 2 orang pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun menjawab netral. Menurut pegawai, hasil dari pelatihan dan bimbingan teknis belum ada hasil yang mendukung dan signifikan. Pernyataan tersebut subyektif, signifikan atau tidak tergantung pada penerapan secara personal, karena setiap orang memiliki kemampuan berbeda baik dalam memahami dan cara pengimplementasiannya. Solusi yang di berikan dengan memberi banyak penugasan audit kepada pegawai baru. Dengan banyak penugasan audit, pegawai dapat menambah pengalaman dan meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), sehingga dapat mengimplementasikan hasil bimbingan teknis secara signifikan.

Pernyataan “ Saya memiliki komitmen atas perencanaan pekerjaan dan waktu penyelesaian pekerjaan yang telah di rencanakan”. Sebanyak 6 orang menjawab sangat setuju dan 19 orang menjawab setuju, dengan skor 4,24 termasuk kategori tinggi. Pernyataan ini memiliki skor tinggi, menunjukkan bahwa pegawai melaksanakan pekerjaan dengan menanamkan komitmen kuat atas perencanaan dan penyelesaian pekerjaan secara sungguh-sungguh. Dengan menanamkan komitmen kuat, akan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Jika komitmen sudah kuat, penyelesaian pekerjaan dapat terselesaikan sesuai rencana dan menunjukkan bahwa pegawai mampu menjalankan pekerjaan

dengan maksimal. Terlebih lagi , pegawai memiliki Standard Oprasional Prosedur (SOP) sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan sehingga pegawai dapat merencanakan implementasi dari Standard Oprasional Prosedur (SOP) tersebut dan menjadikan pekerjaan lebih terarah serta tepat waktu. Dengan demikian , pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan hasil pekerjaan menjadi optimal.

Pernyataan “ Saya memanfaatkan segala fasilitas dan teknologi yang tersedia agar penyelesaian pekerjaan lebih cepat dan akurat” . Sebanyak 8 orang pegawai menjawab sangat setuju , 16 orang pegawai menjawab setuju , dan 1 orang pegawai menjawab netral dengan skor 4,28 termasuk kategori tinggi.Pernyataan ini memiliki skor tinggi , sebab pegawai menyatakan bahwa segala sarana dan prasarana yang tersedia di Inspektorat Kota Semarang sudah memadai sehingga dapat di manfaatkan sebagai penunjang pelaksanaan pekerjaan.Menurut pegawai, fasilitas dan teknologi sangat di butuhkan pada saat pelaksanaan pekerjaan.Seperti pada saat melakukan pengolahan data tanpa menggunakan sistem komputer proses pengerjaan terasa lama dan kadang memiliki hasil kurang akurat. Dengan kemajuan teknologi , pengolahan data mampu di laksanakan dengan cepat dan akurat , karena tersedia aplikasi pengolahan data yang bertujuan untuk mempermudah pengguna dalam pengolahan data.Selain itu,kemajuan teknologi juga berguna dalam pelaksanaan pekerjaan terutama mencari data atau informasi pekerjaan seperti mencari peraturan perundang-undangan melalui *internet*.Dari *internet* pegawai dapat menggali dan menambah wawasan pengetahuan mereka dengan menemukan berbagai data yang di perlukan.Dari penemuan tersebut , dapat di pergunakan dalam bekerja dan di harapkan akan membawa hasil kerja optimal. Terdapat 1 orang pegawai menjawab netral. Menurut pegawai tersebut untuk fasilitas kantor berupa laptop lebih sering menggunakan milik pribadi. Dalam hal ini pegawai baru belum mendapat fasilitas laptop dari kantor , namun terdapat fasilitas *desk* komputer yang dapat di oprasionalkan di Kantor sehingga dapat digunakan untuk melaksanakan pekerjaan.

Pernyataan “Pegawai dapat menjaga informasi penting yang bersifat rahasia.” Di dukung dengan jawaban dari pegawai dengan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dan setuju sebanyak 15 orang dengan skor rata-rata 4,40 termasuk dalam kategori tinggi . Pernyataan ini memiliki skor tinggi sebab pegawai sudah bersikap professional salah satunya dengan menjaga informasi penting yang bersifat rahasia.Pegawai menyatakan bahwa setiap Organisasi ataupun Instansi pasti memiliki rahasia yang tidak boleh di ketahui pihak lain seperti Inspektorat Kota Semarang yang memiliki rahasia hasil pengawasan.Sesuai implementasi Pasal 3 huruf b Peraturan Inspektur Kota Semarang Nomor 700/378/2011 Tentang Kode Etik Aparat Pengawas Di Lingkungan Inspektorat Kota Semarang yang menjelaskan agar pegawai atau aparat pengawas dapat menjaga kerahasiaan dokumen pengawasan.Pernyataan ini juga terkait dengan sumpah dan janji seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menjaga rahasia jabatan ataupun rahasia Negara agar tidak di salah gunakan.

Pernyataan “Saya melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan kode etik yang berlaku”.Di dukung dengan jawaban dari pegawai sebanyak 8 orang menjawab sangat setuju dan 17 orang menjawab setuju dengan skor nilai 4,32 tergolong tinggi. Pernyataan ini memiliki skor tinggi karena pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai kode etik. Inspektorat Kota Semarang merupakan Instansi Pembina,sesuai Renstra Inspektorat Kota Semarang Tahun 2016-2021 bahwa Inspektorat lebih ditekankan melakukan pembinaan kepada seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) atau Dinas-Dinas terkait di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang.Pegawai Inspektorat Kota Semarang memberi contoh bagi Organisasi Perangkat Daerah di Kota Semarang untuk mentaati dan berperilaku sesuai kode etik.Pegawai Inspektorat Kota Semarang dalam menjalankan tugas dan perilaku memiliki acuan yaitu Peraturan Inspektur Kota Semarang Nomor 700/378/2011 Tentang Kode Etik Aparat Pengawas Di Lingkungan Inspektorat Kota Semarang.

Pernyataan “ Saya berkomitmen untuk lebih mementingkan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan individu ataupun kelompok pada saat jam kerja” .

Di dukung dengan jawaban pegawai 7 orang menjawab sangat setuju , 17 orang menjawab setuju dan 1 orang menjawab netral, dengan skor 4,24 tergolong kategori tinggi. Adanya skor tinggi menunjukkan bahwa pegawai komite untuk bekerja dengan mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan individu ataupun kelompok. Pegawai menyatakan bahwa kewajiban tersebut berdasarkan Pasal 3 angka (7) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menegaskan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil wajib mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan. Sebab setiap kepentingan kedinasan merujuk pada kepentingan negara yang harus selalu di utamakan dan di kerjakan dengan penuh tanggung jawab. Bilamana pegawai tidak dapat mengutamakan kepentingan pekerjaan dan tidak fokus dalam bekerja, maka konsentrasi pekerjaan menjadi terpecah belah karena pegawai memikirkan kepentingan di luar pekerjaan, dan pekerjaan menjadi tidak optimal . Oleh karena itu, dalam melaksanakan kepentingan pekerjaan pegawai perlu menanamkan komitmen pada diri sendiri dan memegang teguh profesionalisme, supaya kepentingan pekerjaan berjalan dengan baik dan selalu di utamakan. Terdapat 1 orang pegawai dengan masa kerja 11 tahun ke atas menjawab netral dengan alasan memiliki kepentingan di luar pekerjaan kadang juga perlu untuk diperhatikan. Hal ini dapat terjadi pada pegawai yang memiliki kepentingan di luar pekerjaan seperti pegawai meminta ijin berobat karena memiliki gangguan kesehatan seperti *fisioterapi*.

Pernyataan “Saya melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian dan tanggung jawab”. Di dukung dengan pegawai yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dan setuju sebanyak 18 orang dengan skor 4,28 yang tergolong kategori tinggi . Pernyataan ini memiliki skor tinggi karena pegawai melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian dan tanggung jawab yang sangat terkait dengan sumpah janji Aparatur Sipil Negara (ASN) . Sesuai dengan Pasal 3 angka (5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjelaskan agar setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS)

wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Setiap pekerjaan kedinasan sangat terkait dengan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat yang merujuk kepada kepentingan Negara. Oleh karena itu , apabila pekerjaan di laksanakan dengan fokus dan sungguh-sungguh, akan meningkatkan rasa tanggung jawab yang menjadikan pegawai lebih profesional.



4.3.3 Akuntabilitas

Untuk mengetahui deskripsi dan pembahasan pegawai mengenai Akuntabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi dan Pembahasan Pegawai Inspektorat Kota Semarang Mengenai Akuntabilitas

No	Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Kategori
Akuntabilitas									
1.	Di Inspektorat penggunaan anggaran dan pertanggung jawaban penggunaan anggaran cukup jelas.	0	0	9	12	4	95	3,80	Tinggi
		0	0	27	48	20			
2.	Setiap akhir tahun Inspektorat selalu membuat transparansi penggunaan anggaran.	0	0	10	11	4	104	4,16	Tinggi
		0	0	30	44	20			
3.	Saya berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan baik target bulanan maupun tahunan.	0	0	0	19	6	106	4,24	Tinggi
		0	0	0	76	30			

Lanjutan Tabel 4.5 Deskripsi dan Pembahasan Pegawai Inspektorat Kota Semarang Mengenai Akuntabilitas

4.	Saya melihat dengan adanya sistem target, mampu meningkatkan tanggung jawab pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.	0	0	0	13	12	112	4,48	Tinggi
		0	0	0	52	60			
5.	Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik dan mampu mempertanggung jawabkan dari proses hingga hasil.	0	0	3	14	8	104	4,20	Tinggi
		0	0	12	52	40			
6.	Saya bersedia menanggung resiko baik tindakan maupun keputusan setiap pekerjaan yang dilakukan.	0	0	4	11	10	106	4,24	Tinggi
		0	0	12	44	50			
Rata-rata								4,18	Tinggi

Sumber : Data Primer yang di olah (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui deskripsi pegawai mengenai akuntabilitas , memiliki skor 4,18 termasuk kategori tinggi . Artinya , pegawai dapat mempertanggung jawabkan proses pelaksanaan pekerjaan, dari awal hingga akhir. Akuntabilitas termasuk kategori tinggi karena di lihat dari setiap pernyataan

memiliki skor rata-rata tinggi . Di perkuat dengan hasil jawaban kuesioner terbuka, yang mendukung setiap pernyataan akuntabilitas dari jawaban pegawai.

Pernyataan “Di Inspektorat, penggunaan anggaran dan pertanggung jawaban penggunaan anggaran cukup jelas.” Di perkuat dengan jawaban pegawai sebanyak 4 orang menjawab sangat setuju ,12 orang menjawab setuju dan 9 orang menjawab netral dengan skor 3,80 termasuk kategori tinggi.Adanya skor tinggi menunjukkan bahwa di Inspektorat Kota Semarang penggunaan anggaran dan pertanggung jawaban cukup jelas .Pegawai menyatakan bahwa dalam setiap bulan, pertanggung jawaban keuangan dapat di laporkan dengan data lengkap , akuntabel dan *detail*. Berdasarkan Pasal 53 angka (1) Peraturan Walikota Semarang Nomor 4 Tahun 2017 Tentang Sistem Penatausahaan Keuangan Daerah Kota Semarang bahwa laporan pertanggung jawaban pengeluaran keuangan daerah kepada PPKD (Pejabat Penatausahaan Keuangan Daerah) selaku BUD (Bendahara Umum Daerah) yaitu BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan Daerah) paling lambat di laporkan tanggal 10 bulan berikut. Dengan pelaporan keuangan secara rutin setiap bulan dapat di ketahui penggunaan anggaran secara jelas dan menghindari penggunaan anggaran tidak semestinya, maka setiap penggunaan anggaran dapat di pertanggung jawabkan secara akurat.Dari pernyataan penggunaan dan pertanggungjawaban anggaran, 9 pegawai menjawab netral, hal ini terjadi karena anggaran bukan bidang pegawai tersebut, serta tidak semua pegawai memahami penggunaan anggaran beserta pelaporan pertanggungjawaban anggaran secara *detail*.Untuk masalah penggunaan anggaran tidak semua pegawai memahami secara *detail* , karena yang memahami hal tersebut pada Sub Bagian Administrasi dan umum .

Pernyataan “Setiap akhir tahun , Inspektorat selalu membuat transparansi penggunaan anggaran.” Di buktikan dengan jawaban pegawai sebanyak 4 orang menjawab sangat setuju , 11 orang menjawab setuju dan 10 orang menjawab netral dengan skor 4,16 yang termasuk kategori tinggi .Dalam pernyataan ini memiliki skor tinggi sebab Inspektorat kota Semarang telah transparan dalam laporan keuangan, yang dilakukan secara jelas dan dapat di pertanggung jawabkan. Pegawai

menjelaskan bahwa di Inspektorat Kota Semarang telah mengikuti aturan yang berlaku untuk membuat laporan keuangan secara transparan setiap bulanan ataupun tahunan. Terdapat 10 orang menjawab netral dengan alasan tidak semua pegawai berkompeten di bidang anggaran dan hanya mengetahui secara garis besar setiap penggunaan anggaran. Untuk masalah anggaran banyak pegawai yang mengetahui hanya secara garis besar ,karena tidak semua pegawai berkompeten di bidang tersebut dan apabila pegawai ingin mengetahui penggunaan anggaran secara jelas, dapat meminta informasi kepada Sub Bagian Administrasi dan umum. Pertanggung jawaban keuangan sudah dilakukan secara transparan untuk mengetahui proses anggaran berjalan dan pertanggungjawaban anggaran dapat di lihat melalui aplikasi SIMKEUDA (Sistem Keuangan Daerah) Kota Semarang, untuk mengetahui penggunaan anggaran dapat di akses melalui *website* <https://simkeuda.semarangkota.go.id/portal/rka> untuk anggaran tahunan dan [e-reporting.semarangkota.go.id](https://simkeuda.semarangkota.go.id) untuk anggaran bulanan.

Pernyataan “Saya berusaha mencapai target kerja yang telah di tetapkan baik target bulanan maupun tahunan.” Di dukung dengan hasil jawaban sebanyak 6 orang menjawab sangat setuju dan 19 orang menjawab setuju dengan rata-rata 4,24 yang termasuk kategori tinggi . Dengan skor tinggi , pegawai menyatakan bahwa sistem target sangatlah penting dan berguna dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai. Pada Inspektorat Kota Semarang sistem target di implementasikan sesuai penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yang di dalamnya menjelaskan target kegiatan yang harus di capai sesuai tugas ,fungsi dan rencana kerja secara bulanan ataupun tahunan .Berdasarkan Pasal 3 angka (12) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin menyatakan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil wajib mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan .Adanya sistem target dapat meningkatkan tanggung jawab pegawai untuk bekerja secara sungguh-sungguh dan melatih kedisiplinan supaya pegawai bekerja secara cepat dan tepat. Dengan sistem target ,pegawai merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang di tentukan.

Pernyataan “Saya melihat dengan adanya sistem target, mampu meningkatkan tanggung jawab pegawai dalam penyelesaian pekerjaan”. Di tunjukan hasil jawaban pegawai sebanyak 12 orang menjawab sangat setuju dan 13 orang menjawab setuju dengan skor 4,48 termasuk kategori tinggi .Dalam hal ini memiliki skor tinggi sebab pegawai menyatakan pegawai mampu meningkatkan tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan yang bersifat target.Sistem target di katakan sebagai peningkatan tanggung jawab karena dalam setiap pelaksanaannya pegawai merasa memiliki dan komitmen dari pekerjaan yang ditargetkan tersebut untuk dapat tercapai.Sehingga tidak menjadikan target sebuah beban tetapi sebagai tanggung jawab yang di laksanakan dengan sungguh-sungguh, agar mendapatkan hasil optimal.

Pernyataan “Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik dan mampu mempertanggung jawabkan dari proses hingga hasil.” Di dukung hasil jawaban pegawai sebanyak 8 orang menjawab sangat setuju , 4 orang menjawab setuju dan 3 orang menjawab netral dengan skor 4,20 termasuk kategori tinggi. Dalam pernyataan ini memiliki skor tinggi ,sebab dari hasil pernyataan pegawai menjelaskan bahwa mereka setuju dalam melaksanakan pekerjaan yang di nilai tidak hanya hasil akhir , melainkan setiap proses yang di pertanggung jawabkan dengan baik.Pegawai merasa untuk menyelesaikan pekerjaan secara baik dan penuh tanggung jawab, di butuhkan komitmen dan kesanggupan dari pegawai .Sebab , jika memiliki komitmen dan kesanggupan ,pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan hasil pekerjaan dapat di pertanggung jawabkan. Terdapat 3 orang pegawai menjawab netral dengan alasan sebagian besar pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dari proses awal hingga akhir,namun terdapat permasalahan waktu penyelesaian pekerjaan.Permasalahan waktu penyelesaian pekerjaan terjadi akibat adanya pekerjaan yang bersifat *mandatory* dan mendesak dari Pusat.Dalam hal ini mempengaruhi program kerja yang telah di rencanakan pada Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT).Dengan demikian , peluang adanya pekerjaan yang bersifat mendesak perlu di masukan ke dalam Program

Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) sebagai antisipasi agar semua pekerjaan dapat terencana dan tidak tumpang tindih.

Pernyataan “Saya bersedia menanggung resiko baik tindakan maupun keputusan setiap pekerjaan yang dilakukan”. Di dukung dengan hasil jawaban sebanyak 10 orang menjawab sangat setuju , 11 orang menjawab setuju dan 4 orang menjawab netral dengan rata-rata skor 4,24 yang termasuk tinggi .Pernyataan ini menjelaskan bahwa pegawai bersedia menanggung segala resiko baik tindakan ataupun keputusan setiap pekerjaan.Bagi pegawai setiap pekerjaan akan ada resiko yang di ambil, sebab resiko merupakan tanggung jawab yang harus di pikul dalam menjalankan tugas.Untuk itu pegawai agar dapat meminimalisir kemungkinan resiko yang akan terjadi,dengan perencanaan yang matang dalam penugasan. Sehingga apabila ada resiko yang timbul terhadap pegawai maupun instansi tidak terlalu besar.Terdapat, 4 orang pegawai menjawab netral karena pegawai ragu menghadapi resiko yang terlalu besar dan berat dalam penugasan. Resiko tersebut antara lain pada pelaksanaan audit proyek berskala besar , jika dalam audit proyek terdapat salah perhitungan, maka berpotensi permasalahannya sampai pada ranah hukum.Oleh sebab itu, sistem pengendalian *intern* perlu di perkuat dengan manajemen resiko yang memetakan resiko kemungkinan timbul, serta membuat Rencana Tindak Pengendalian (RTP) agar resiko tersebut dapat di minimalisir.

4.3.4 Integritas

Untuk mengetahui deskripsi dan pembahasan pegawai mengenai Integritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi dan Pembahasan Pegawai Inspektorat Kota Semarang Mengenai Integritas

No	Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Kategori
Integritas									
1.	Dalam melakukan pengawasan, pegawai selalu mendasarkan pada data dan fakta yang valid.	0	0	0	15	10	110	4,40	Tinggi
		0	0	0	60	50			
2.	Saya memberikan laporan dan informasi mengenai pekerjaan sesuai dengan keadaan sesungguhnya.	0	0	0	18	7	107	4,28	Tinggi
		0	0	0	72	35			

Lanjutan Tabel 4.6 Deskripsi dan Pembahasan Pegawai Inspektorat Kota Semarang Mengenai Integritas

3.	Saya melaksanakan berbagai tugas pekerjaan dengan senang hati dan tanpa adanya unsur paksaan.	0	0	0	22	3	101	4,12	Tinggi
		0	0	0	88	15			
4.	Saya memberikan informasi atau laporan penting kepada atasan tanpa mengharapkan imbalan.	0	0	0	19	6	106	4,24	Tinggi
		0	0	0	76	30			
5.	Saya menjaga nama baik Instansi baik sikap, perilaku dan perkataan pada saat melaksanakan tugas.	0	0	0	18	7	107	4,28	Tinggi
		0	0	0	72	35			
6.	Saya memegang teguh peraturan perundang-undangan dan kode etik supaya tidak terjadi tindakan yang merugikan Instansi.	0	0	0	15	10	110	4,40	Tinggi
		0	0	0	60	50			

Lanjutan Tabel 4.6 Deskripsi dan Pembahasan Pegawai Inspektorat Kota Semarang Mengenai Integritas

7.	Saya bersikap apa adanya dan sesuai fakta dalam melakukan pengawasan.	0	0	0	18	7	107	4,28	Tinggi
		0	0	0	72	35			
8.	Di Inspektorat terdapat reward dan punishment sebagai objektivitas kinerja pegawai.	0	0	0	21	4	104	4,16	Tinggi
		0	0	0	84	20			
9.	Saya tidak menerima gratifikasi dalam pemberian pelayanan publik.	0	0	0	11	14	114	4,56	Tinggi
		0	0	0	44	70			
10.	Saya bersikap independen dalam pelaksanaan pengawasan.	0	0	0	12	13	113	4,52	Tinggi
		0	0	0	48	65			
Rata-rata								4,32	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah (2020).

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui deskripsi pegawai mengenai integritas dengan skor 4,32 termasuk kategori tinggi . Artinya , pegawai berintegritas dan hal tersebut sesuai kondisi Inspektorat Kota Semarang sebagai Instansi pembina dan penegak peraturan yang memberi contoh bagi Instansi

Pemerintahan lain di Kota Semarang. Di perkuat dengan hasil jawaban kuesioner terbuka, yang mendukung setiap pernyataan integritas dari jawaban pegawai.

Pernyataan “Dalam melakukan pengawasan, pegawai selalu mendasarkan pada data dan fakta yang valid.” Di dukung dari hasil skor yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dan 15 orang setuju dengan skor rata-rata 4,40 yang masuk dalam kategori tinggi. Pernyataan ini memiliki skor tinggi karena pegawai melaksanakan pengawasan sesuai dengan data dan fakta yang valid. Di perkuat pernyataan pegawai yang menyatakan apabila melaksanakan pengawasan dengan mendasarkan data dan fakta valid serta sinkron akan mempermudah pegawai dalam proses pengawasan untuk mendapatkan hasil sesuai keadaan sesungguhnya. Berdasarkan Rencana Kerja Inspektorat Kota Semarang Tahun 2019, pegawai di tuntut untuk bersikap obyektif agar dapat mengungkapkan atau menyampaikan data sesuai dengan fakta material yang ada. Oleh karena itu, temuan hasil pengawasan selalu mendasarkan pada data dan fakta yang sebenarnya supaya hasil pengawasan dapat di pertanggung jawabkan kebenaran dan ke akuratanya sesuai peraturan yang berlaku.

Pernyataan “Saya memberikan laporan dan informasi mengenai pekerjaan sesuai dengan keadaan sesungguhnya.” Di dukung dari hasil skor rata-rata 7 orang menjawab sangat setuju dan 18 orang menjawab setuju sehingga mendapatkan skor rata-rata sebanyak 4,40 dan masuk ke dalam kategori tinggi. Dalam pernyataan ini memiliki skor tinggi dan di dukung dengan penjelasan pegawai dalam kuesioner terbuka menyatakan bahwa pegawai memberikan laporan dan informasi yang sesungguhnya, sebab Inspektorat Kota Semarang sebagai Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) sesuai Keputusan Inspektur Kota Semarang Nomor 700/413 Tentang Penunjukan Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) Pembantu Inspektorat Kota Semarang. Yang mana di sebutkan bahwa tugas dari Inspektorat Kota Semarang menyediakan informasi dan dokumentasi untuk di akses masyarakat. Selain itu agar menyimpan, mendokumentasikan, menyediakan dan memberi pelayanan informasi public. Dalam hal ini pegawai Inspektorat Kota Semarang di tuntut untuk dapat

memberikan laporan dan informasi yang diminta oleh masyarakat sesuai keadaan sesungguhnya.

Pernyataan “ Saya melaksanakan berbagai tugas pekerjaan dengan senang hati dan tanpa adanya unsur paksaan”. Dari jawaban pegawai menunjukkan sebanyak 3 orang menjawab sangat setuju dan 22 orang menjawab setuju dengan skor 4,12 yang termasuk kategori tinggi . Pernyataan ini memiliki skor tinggi karena dalam melaksanakan berbagai pekerjaan pegawai telah melaksanakan dengan senang dan tanpa adanya paksaan. Apabila pegawai terbiasa melaksanakan pekerjaan dengan senang dan tidak ada paksaan , maka tidak menjadikan pekerjaan tersebut menjadi beban berat, akan tetapi tanggung jawab yang wajib di jalani dengan baik agar mendapatkan hasil maksimal.

Pernyataan “Saya memberikan informasi atau laporan penting kepada atasan tanpa mengharapkan imbalan” . Di dukung dengan 6 orang menjawab sangat setuju dan 19 orang menjawab setuju dengan skor rata-rata 4,24 dan termasuk kategori tinggi . Pernyataan ini mendapat skor tinggi sebab pegawai menyadari bahwa selain bekerja secara professional , pegawai di tuntutan untuk melaksanakan pekerjaan dengan menerapkan sikap tulus serta ikhlas seperti pada saat pemberian laporan dan informasi kepada atasan yang merupakan bagian dari kewajiban seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Bahwa pada setiap pengawasan dalam pembuatan laporan termasuk bagian yang cukup berat karena merangkai dan merumuskan berbagai data , fakta dan perhitungan, sehingga di butuhkan ketulusan dan keikhlasan pegawai untuk menyelesaikan laporan tersebut.

Pernyataan “Saya menjaga nama baik Instansi baik sikap, perilaku dan perkataan pada saat melaksanakan tugas.” Di perkuat dengan hasil jawaban sebanyak 7 orang sangat setuju dan 18 orang menjawab setuju dengan skor 4,28 yang termasuk dalam kategori tinggi . Dengan hasil tinggi memperlihatkan bahwa pegawai sudah dapat menjaga nama baik Instansi tempat mereka bekerja, baik perbuatan ,sikap ataupun tutur kata .Pegawai menyatakan bahwa sudah sepantasnya seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat menjaga sikap, perilaku dan perkataan

pada saat bertugas. Berdasarkan Kode Etik dan Pasal 3 angka (6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri yang menyatakan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) wajib menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dengan menjaga nama baik Instansi baik sikap, perilaku dan perkataan merupakan bagian dari tanggung jawab dan kewajiban untuk menjunjung tinggi kehormatan Negara, pemerintah dan martabat Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada saat melaksanakan tugas pekerjaan. Terlebih lagi Inspektorat Kota Semarang dalam Pasal 2 angka (1) Peraturan Walikota Semarang Nomor 60 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Inspektorat Kota Semarang sebagai unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Sehingga menunjukkan bahwa Inspektorat Kota Semarang sebagai Instansi yang menegakan aturan dan memberi contoh bagi unit kerja lain di Pemerintahan Kota Semarang. Di harapkan unit kerja lain di Kota Semarang dapat mencontoh Inspektorat Kota Semarang untuk tetap menjaga nama baik dan martabat dari masing – masing Instansi.

Pernyataan “Saya memegang teguh peraturan perundang-undangan dan kode etik supaya tidak terjadi tindakan yang merugikan Instansi”. Pada pernyataan ini, pegawai menyatakan kesetujuan, di perkuat dengan jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang dan setuju sebanyak 15 orang dengan skor rata-rata 4,40 tergolong kategori tinggi. Dengan adanya skor tinggi menunjukkan bahwa pegawai dapat memegang teguh kode etik dan mentaati peraturan perundang-undangan. Hal tersebut sesuai Pasal 3 angka (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri yang menyatakan agar setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) wajib menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan. Serta mentaati Peraturan Inspektur Kota Semarang Nomor 700/378/2011 Tentang Kode Etik Aparat Pengawas Di Lingkungan Inspektorat Kota Semarang Di dukung juga dengan hasil pernyataan kuesioner terbuka pegawai, dalam melaksanakan tugas pekerjaan bertindak dan berpedoman sesuai peraturan dan kode etik.

Pernyataan “Saya bersikap apa adanya dan sesuai fakta dalam melakukan pengawasan”. Di dukung dengan hasil jawaban pegawai sebanyak 7 orang menjawab sangat setuju dan 18 orang menjawab setuju dengan skor rata-rata 4,28 termasuk kategori tinggi . Pernyataan ini memiliki skor tinggi artinya bahwa hal ini sebagai objektivitas dalam pengawasan .Sesuai Pedoman Perilaku Auditor Intern Pemerintah Indonesia, (2018 : 3) pegawai atau auditor menerapkan objektivitas dengan bersikap jujur yang tidak di pengaruhi pendapat dan pertimbangan pribadi atau golongan dalam mengambil putusan atau tindakan. Inspektorat merupakan lembaga pengawas , berdasarkan Peraturan Walikota Semarang Nomor 60 Tahun 2016 Tentang Kedudukan , Susunan Organisasi , Tugas dan Fungsi , Serta Tata Kerja Inspektorat Kota Semarang Pasal 2 angka 1 bahwa Inspektorat Kota Semarang merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Sehingga dalam pelaksanaan pengawasan dituntut untuk bersikap apa adanya dan sesuai fakta agar dapat menyajikan laporan sesuai kenyataan.

Pernyataan “Di Inspektorat terdapat *reward* dan *punishment* sebagai objektivitas kinerja pegawai .” Di perkuat hasil jawaban pegawai sebanyak 4 orang menjawab sangat setuju dan 21 orang setuju dengan skor 4,16 termasuk dalam kategori tinggi . Pernyataan ini memiliki skor tinggi , karena pegawai menyatakan bahwa *Reward* dan *Punishment* di gunakan sebagai objektivitas kerja pegawai. Dengan *Reward* pegawai dapat lebih giat bekerja dan memacu semangat kerja pegawai agar terus dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.Jika prestasi kerja meningkat secara signifikan , Organisasi atau Instansi tempat pegawai juga akan mengalami kemajuan dan pimpinan akan memberi *reward* sebagai bentuk apresiasi kerja pegawai. Sedangkan adanya *punishment* , pegawai menjadi lebih disiplin dan semangat bekerja karena *punishment* di jadikan sebagai motivasi agar pegawai dapat bekerja dengan baik serta jujur dan tidak melakukan pelanggaran supaya tidak terkena sanksi.Oleh karena itu,pegawai berlomba-lomba mendapatkan *reward* dan menghindari *punishment*.

Pernyataan “Saya tidak menerima gratifikasi dalam pemberian pelayanan publik.” Di dukung dengan hasil jawaban pegawai 14 orang menyatakan sangat

setuju dan 11 orang menyatakan setuju dengan skor rata-rata 4,56 yang termasuk kategori tinggi. Dengan adanya skor tinggi menunjukkan bahwa pegawai mendasarkan Pedoman Perilaku Auditor Intern Pemerintah Indonesia, (2018 : 6) agar mengikuti peraturan untuk tidak menerima gratifikasi terkait dengan jabatan dalam bentuk apapun. Terlebih lagi Inspektorat Kota Semarang sebagai lembaga pengawas dan pemeriksa yang terus gencar menegakkan peraturan kepada setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) agar tidak menerima gratifikasi dan melakukan pungutan liar kepada berbagai pihak. Sesuai Pasal 3 huruf c Peraturan Inspektur Kota Semarang Nomor 700/378/2011 Tentang Kode Etik Aparat Pengawas Di Lingkungan Inspektorat Kota Semarang menegaskan bahwa pegawai atau aparat pengawas tidak menerima gratifikasi dalam bentuk apapun, dan mentaati segala peraturan tentang gratifikasi. Demikian halnya dengan jawaban pegawai yang menekankan bahwa mereka tidak menerima gratifikasi dari berbagai pihak, baik pada pemberian pelayanan public ataupun pada saat pengawasan kepada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang.

Pernyataan “Saya bersikap independen dalam pelaksanaan pengawasan.” Di perkuat dengan hasil jawaban pegawai 13 orang menjawab sangat setuju dan 12 orang menjawab setuju dengan skor rata-rata 4,52 yang termasuk dalam kategori tinggi. Pernyataan ini termasuk kategori tinggi, sebab pegawai merasa sikap independen perlu ditegakkan. Sesuai Pasal 3 huruf e Peraturan Inspektur Kota Semarang Nomor 700/378/2011 Tentang Kode Etik Aparat Pengawas Di Lingkungan Inspektorat Kota Semarang yang menjelaskan bahwa pegawai atau aparat pengawas tidak mentaati perintah pimpinan yang bertentangan dengan peraturan per Undang-Undang. Hal ini termasuk pada saat pengawasan agar pegawai dapat bersikap independent dengan tidak diintervensi baik dari pimpinan atau pihak lain. Sikap independen sangat dibutuhkan pada saat pengawasan agar hasil pengawasan dapat menggambarkan kondisi sesungguhnya, sehingga pengawas diuntut untuk bersikap jujur dan profesional supaya menjadikan hasil pengawasan dan pemeriksaan akurat tanpa mengurangi ataupun tanpa menambahkan permasalahan yang ada.

4.3.5 Pelayanan Prima

Untuk mengetahui deskripsi dan pembahasan pegawai mengenai Pelayanan Prima dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Deskripsi dan Pembahasan Pegawai Inspektorat Kota Semarang Mengenai Pelayanan Prima

No	Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Kategori
Pelayanan Prima									
1.	Pegawai memberikan pelayanan public sudah sesuai dengan SOP yang berlaku.	0	0	8	12	5	97	3,88	Tinggi
		0	0	24	48	25			
2.	Pegawai memberikan pelayanan public dengan optimal supaya masyarakat merasakan kepuasan atas pelayanan yang telah diberikan.	0	0	0	18	7	107	4,28	Tinggi
		0	0	0	72	35			
3.	Penanganan pengaduan dilakukan dengan cepat, tepat waktu dan tanpa di pungut biaya.	0	0	6	17	2	96	3,84	Tinggi
		0	0	18	68	10			

Lanjutan Tabel 4.7 Deskripsi dan Pembahasan Pegawai Inspektorat Kota Semarang Mengenai Pelayanan Prima

4.	Masyarakat mendapatkan kemudahan dan kejelasan informasi pada saat pemberian pelayanan publik.	0	0	7	18	0	93	3,72	Tinggi
		0	0	21	72	0			
5.	Pegawai selalu berpenampilan rapi, memiliki ekspresi simpatik dan memiliki sikap bersahabat terhadap masyarakat.	0	0	0	15	10	110	4,40	Tinggi
		0	0	0	60	50			
6.	Saya melayani masyarakat dengan sikap ramah, sopan dan sabar.	0	0	0	21	4	108	4,32	Tinggi
		0	0	0	84	20			
7.	Pegawai memberikan pelayanan publik secara adil dan tidak membedakan status sosial.	0	0	0	18	7	107	4,28	Tinggi
		0	0	0	72	35			

Lanjutan Tabel 4.7 Deskripsi dan Pembahasan Pegawai Inspektorat Kota Semarang Mengenai Pelayanan Prima

8.	Saya memberikan perhatian kepada masyarakat mengenai permasalahan yang diadakan.	0	0	0	18	7	107	4,28	Tinggi
		0	0	0	72	35			
9.	Dalam pemberian pelayanan publik, saya melakukan dengan sepenuh hati dan tidak mengharapkan imbalan.	0	0	0	17	8	108	4,32	Tinggi
		0	0	0	68	40			
10.	Motivasi pemberian pelayanan publik kepada masyarakat sebagai ibadah.	0	0	0	14	11	111	4,44	Tinggi
		0	0	0	56	55			
Rata-rata								4,17	Tinggi

Sumber: Data Primer di olah (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui deskripsi pegawai mengenai pelayanan prima memiliki skor rata-rata 4,17 termasuk kategori tinggi .Artinya , pegawai memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Masyarakat merupakan prioritas utama dalam pemberian pelayanan publik sehingga di berikan pelayanan sebaik mungkin.Di perkuat dengan hasil jawaban kuesioner terbuka, yang mendukung setiap pernyataan pelayanan prima dari jawaban pegawai.

Pernyataan “Pegawai memberikan pelayanan publik sudah sesuai dengan SOP yang berlaku.” Pernyataan ini memiliki skor 3,88 yang termasuk kategori

tinggi . Adanya skor tinggi menjelaskan bahwa pegawai Inspektorat Kota Semarang mengikuti aturan untuk memberikan pelayanan sesuai Standard Oprasional Prosedur (SOP) yang di dalamnya tercantum prosedur lengkap pemberian pelayanan public dan pegawai wajib mentaati. Berdasarkan Keputusan Inspektur Kota Semarang Nomor 068.2/819 Tentang Operasional Prosedur Penanganan dan Penyelesaian Pengaduan Masyarakat Pada Inspektorat Kota Semarang menjelaskan bahwa manfaat penyusunan Standard Oprasional Prosedur (SOP) penanganan dan penyelesaian aduan masyarakat adalah mengurangi tingkat kesalahan dan kelalaian yang mungkin dilakukan oleh seorang pelaksana dalam melaksanakan tugas. Namun dalam pernyataan ini 8 orang menjawab netral. Pegawai berpendapat bahwa dalam pemberian pelayanan publik sudah di berikan secara tepat, akan tetapi terkadang adanya kendala waktu sebab banyak pekerjaan yang bersifat *deadline* dan menjadikan penyelesaian pekerjaan beberapa belum sesuai Standard Oprasional Prosedur (SOP). Terkadang pegawai belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebab terdapat pekerjaan yang bersifat mendadak dari pusat yang harus segera di selesaikan. Sehingga pegawai belum dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan belum sesuai rencana dalam Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) yang telah di susun. Dengan demikian, dalam Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) kiranya pekerjaan bersifat *deadline* perlu di akomodir dalam perubahan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) tahun berjalan.

Pernyataan “Pegawai memberikan pelayanan publik dengan optimal supaya masyarakat merasakan kepuasan atas pelayanan yang telah diberikan.” Di pertegas dengan hasil jawaban pegawai sebanyak 7 orang menjawab sangat setuju dan 18 orang menjawab setuju dengan rata-rata skor 4,28 yang termasuk kategori tinggi . Adanya skor tinggi menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat Kota Semarang dapat memberikan pelayanan secara optimal dan sebaik-baiknya serta dalam proses pemberian pelayanan di berikan dengan sungguh-sungguh dan sepenuh hati. Berdasarkan Pasal 3 angka (14) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa Pegawai Negeri Sipil

wajib memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Dalam hal ini , menjadikan masyarakat puas terhadap pelayanan yang di berikan ,sehingga menjadi suatu kebanggan bagi pegawai karena membantu masyarakat dalam pemberian pelayanan publik secara optimal dan penuh perhatian, mengingat masyarakat prioritas utama pemberian pelayanan publik maka wajib di berikan pelayanan terbaik .

Pernyataan “Penanganan pengaduan dilakukan dengan cepat, tepat waktu dan tanpa di pungut biaya.” Dari hasil jawaban para pegawai sudah memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan pelayanan terbaik , hal ini di perkuat dengan jawaban pegawai yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang , setuju sebanyak 17 orang dan 6 orang menjawab netral dengan skor 3,84 masuk dalam kategori tinggi.Pernyataan ini memiliki kategori tinggi,sebab dalam setiap proses pemberian pelayanan prima kepada masyarakat di kerjakan secara cepat , tepat waktu dan tepat sasaran serta tanpa pungutan biaya.Pegawai menyesuaikan pemberian pelayanan dengan Standard Oprasional Prosedur (SOP) yang berlaku supaya mendapat hasil optimal.Kemudian dalam setiap pemberian pelayanan , tidak di perbolehkan menerima atau meminta biaya kepada masyarakat, agar tidak terjadi tindakan gratifikasi Pasal 3 huruf c Peraturan Inspektur Kota Semarang Nomor 700/378/2011 Tentang Kode Etik Aparat Pengawas Di Lingkungan Inspektorat Kota Semarang menegaskan bahwa pegawai atau aparat pengawas tidak menerima gratifikasi dalam bentuk apapun , dan mentaati segala peraturan tentang gratifikasi. Terdapat 6 orang menjawab netral . Menurut pegawai , dalam pemberian pelayanan sebetulnya berusaha di berikan dengan cepat , tepat waktu dan tanpa di pungut biaya.Akan tetapi pegawai memiliki kendala kadang terdapat pekerjaan yang bersifat *deadline* dan waktu penyelesaian pekerjaan menjadi tidak tepat waktu. Masalah waktu penyelesaian pekerjaan terkadang tidak bisa tepat waktu , sehingga perlu dilakukan penataan perencanaan melalui Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) agar semua pekerjaan dapat terakomodir dengan baik.

Pernyataan “Masyarakat mendapatkan kemudahan dan kejelasan informasi pada saat pemberian pelayanan publik .” Dalam pemberian pelayanan masyarakat,

kemudahan dan kejelasan informasi sangat di butuhkan .Di dukung dari 18 orang menjawab setuju dan 7 orang menjawab netral dengan skor 3,72 yang termasuk kategori tinggi. Adanya skor tinggi menunjukkan bahwa pegawai dapat memberikan berbagai kemudahan dan kejelasan informasi kepada masyarakat .Seiring kemajuan teknologi ,pegawai memanfaatkan hal tersebut untuk memberikan kemudahan dan kejelasan informasi kepada masyarakat agar dapat mengakses berbagai informasi pelayanan public melalui *website* Inspektorat Kota Semarang <http://inspektorat.semarangkota.go.id/> supaya masyarakat mendapatkan informasi pemberian dan petunjuk pelayanan secara transparan serta dapat mengakses informasi kapan saja dan dimana saja.Namun dalam hal ini 7 orang menjawab netral. Menurut pegawai , informasi pelayanan publik dapat di akses secara *online*, akan tetapi belum berjalan optimal karena kurangnya sosialisasi dan adanya masyarakat yang belum terlalu memahami pemberian informasi secara *online*. Oleh karena itu,informasi *Online* perlu di sosialisasikan terus-menerus supaya masyarakat mengetahui serta dapat mengikuti *update* informasi mengenai pelayanan publik . Kemudian apabila ada masyarakat yang kurang paham, pegawai dapat membantu masyarakat dengan memberi penjelasan agar masyarakat lebih memahami pemberian informasi *online*.Untuk akses pemberian informasi di Inspektorat Kota Semarang adalah dalam rangka peningkatan pelayanan public, yang sudah dapat dilakukan secara *online* ,yang mana informasi terkait pengawasan dapat di akses melalui *website* Inspektorat Kota Semarang. Di dalam *website* tersebut terdapat sub menu PPID (Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi) Pembantu Inspektorat Kota Semarang yang dapat membantu public ketika public menginginkan informasi dari Inspektorat Kota Semarang.Dengan harapan informasi di *publish* secara *online* melalui *website* Inspektorat Kota Semarang, adalah public dengan mudah mengakses tanpa datang atau bertanya kepada Inspektorat Kota Semarang karena informasi sudah ter *display* melalui *website* tersebut.Namun ,apabila public ingin bertanya lebih *detail* dan meminta keterangan lebih banyak ,dapat mengajukan permohonan informasi kepada PPID (Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi) Pembantu Inspektorat Kota Semarang.

Pernyataan “Pegawai selalu berpenampilan rapi, memiliki ekspresi simpatik dan memiliki sikap bersahabat terhadap masyarakat.” Di perkuat dengan sebanyak 10 orang menjawab sangat setuju dan 15 orang menjawab setuju dengan skor 4,40 yang termasuk kategori tinggi . Pada pernyataan ini memiliki skor tinggi karena berdasarkan Pedoman Perilaku Auditor Intern Pemerintah Indonesia , (2018 : 13) yang menyatakan bahwa auditor wajib menjaga penampilan dengan berpakaian sederhana , sopan,rapi sesuai dengan kelaziman. Hal tersebut menunjukkan performa baik pegawai untuk memberikan pelayanan masyarakat karena adanya performa baik , memperlihatkan bahwa pegawai menghormati masyarakat.Setelah itu, ekspresi simpatik menunjukkan rasa kepedulian pegawai mengenai berbagai permasalahan yang di adukan dan dengan rasa kepedulian , pegawai dapat focus membantu masyarakat menyelesaikan permasalahan.Terakhir dengan sikap bersahabat , pegawai dapat menjadikan masyarakat selaku pengadu menjadi senang dan pengadu dapat memberikan penjelasan terkait aduannya dengan lancar dan jelas.

Pernyataan “Saya melayani masyarakat dengan sikap ramah, sopan dan sabar”. Di perkuat dari hasil jawaban pegawai yang menyatakan sebanyak 4 orang menjawab sangat setuju dan sebanyak 21 orang menjawab setuju dengan skor rata-rata 4,32 yang tergolong kategori tinggi .Pernyataan ini memiliki skor tinggi sebab melayani masyarakat membutuhkan sikap ramah dan sabar.Pedoman Perilaku Auditor Intern Pemerintah Indonesia , (2018 : 13) yang menyatakan bahwa auditor wajib bersikap dan bertingkah laku sopan dan santun.Sebagai bentuk pelayanan prima , pegawai wajib menerapkan sikap ramah , sopan ,dan sabar dalam setiap pemberian pelayanan kepada masyarakat, sehingga pelayanan diberikan secara maksimal.Dengan hal ini menunjukkan bahwa pegawai menghormati dan menghargai masyarakat , serta memperlihatkan bahwa pegawai peduli terhadap masalah yang di hadapi masyarakat,berusaha membantu penyelesaian permasalahan sampai tuntas, yang pada akhirnya menjadikan masyarakat puas.

Pernyataan “Pegawai memberikan pelayanan publik secara adil dan tidak membedakan status social.” Di dukung dari hasil jawaban pegawai yang

menyatakan sebanyak 7 orang menjawab sangat setuju dan 18 orang menjawab setuju dengan skor 4,28 yang termasuk kategori tinggi. Dari pernyataan ini memiliki skor tinggi sebab sesuai Pasal 34 huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik bahwa pelaksana penyelenggaraan pelayanan public harus berperilaku adil dan tidak diskriminatif. Bagi pegawai , dalam pemberian pelayan tidak ada yang perlu di bedakan karena semua orang memiliki kedudukan yang sama sehingga setiap masyarakat berhak mendapatkan pelayanan secara adil. Pemberian pelayanan secara adil dan tidak membedakan status sosial untuk menghindari terjadinya benturan kepentingan .

Pernyataan “Saya memberikan perhatian kepada masyarakat mengenai permasalahan yang diadukan” . Di dukung dengan hasil jawaban sebanyak 7 orang menjawab sangat setuju dan 18 orang menjawab setuju dengan skor rata-rata 4,28 termasuk dalam kategori tinggi . Pernyataan ini memiliki skor tinggi sebab sebagai rasa hormat dan menghargai masyarakat , pegawai memberikan perhatian kepada permasalahan yang di hadapi masyarakat. Dengan adanya perhatian terhadap permasalahan yang di adukan , akan meningkatkan rasa kepedulian dan kemudahan bagi pegawai untuk fokus membantu menyelesaikan berbagai permasalahan yang di adukan . Sebab setelah adanya pengaduan dari masyarakat , permasalahan akan langsung di tindak lanjuti hingga tuntas , sehingga dalam hal ini di harapkan masyarakat merasa puas atas pelayanan yang telah di berikan.

Pernyataan “Dalam pemberian pelayanan publik, pegawai melakukan dengan sepenuh hati dan tidak mengharapkan imbalan .” Di perkuat dengan hasil jawaban pegawai sebanyak 17 orang menjawab setuju dan 8 orang menjawab sangat setuju, dengan skor 4,32 yang termasuk kategori tinggi . Adanya skor tinggi karena pegawai telah memberikan pelayanan kepada masyarakat secara prima dengan sepenuh hati dan tidak mengharapkan imbalan karena hal tersebut merupakan gratifikasi. Bagi pegawai sudah ketentuan dan kewajiban dari pegawai pemerintah untuk selalu melayani masyarakat secara tulus, ikhlas , tanpa pamrih. Apabila setiap pemberian pelayanan di berikan dengan tulus dan ikhlas, hasil

pelayanan tersebut menjadi optimal karena setiap pelaksanaannya di dasarkan pada keikhlasan hati .

Pernyataan “Motivasi pemberian pelayanan publik kepada masyarakat sebagai ibadah.” Pegawai sudah menerapkan kebijakan tersebut , dalam hal ini juga di dukung dengan 11 orang menjawab sangat setuju dan 14 orang menjawab setuju dengan skor 4,44 yang tergolong dalam kategori tinggi. Dari hasil deskripsi pegawai memiliki kategori tinggi sebab pegawai dalam memberikan pelayanan publik secara terus – menerus dan dalam pelaksanaannya menganggap seperti melaksanakan ibadah. Dari setiap pemberian pelayanan , di laksanakan untuk mencari pahala dan ridho Tuhan Yang Maha Esa . Dalam hal ini, merupakan akhlak dan bagian tugas Aparatur Sipil Negara (ASN) yang harus dijalankan.

4.4 Upaya Pegawai dan Pembahasan Menumbuhkan Nilai Budaya Kerja di Inspektorat Kota Semarang

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner pegawai dan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Administrasi dan Umum Inspektorat Kota Semarang, yang membawahi tugas administrasi umum, kepegawaian dan keuangan. Upaya pegawai Inspektorat Kota Semarang menumbuhkan nilai budaya kerja berdasarkan 5 indikator sebagai berikut :

4.4.1. Semangat Kerja

1. Berusaha disiplin dengan masuk bekerja pukul 07.00-15.15 serta siap menerima sanksi apabila melanggar.

Pegawai Inspektorat Kota Semarang berperilaku sesuai Pasal 11 angka (1) Peraturan Walikota Nomor 25 Tahun 2015 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang yaitu dengan masuk bekerja pukul 07.00-15.15 dan bekerja selama 7,5 jam dalam satu hari . Hal tersebut memperlihatkan dalam diri pegawai berusaha untuk menerapkan disiplin dengan mentaati aturan yang berlaku dengan mengikuti apel pagi setiap hari, serta bertujuan menggugah

semangat pegawai supaya hadir lebih pagi agar tidak terlambat . Serta siap menerima sanksi tegas apabila pulang kerja terlebih dahulu tanpa keterangan penugasan yang sah seperti keterangan kedinasan ataupun keterangan izin yang sah lainnya antara lain kepentingan keluarga yang tidak dapat di tinggalkan dan kepentingan berobat . Apabila ada pegawai yang melanggar ketentuan tersebut akan terkena sanksi yaitu pemotongan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai). Sesuai pelaksanaan Pasal 11 angka (3) huruf F Peraturan Walikota Nomor 46 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang menyatakan bahwa *presentase* pemotongan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) sebesar 5% bagi ASN (Aparatur Sipil Negara) yang terlambat masuk kerja atau pulang lebih awal dari ketentuan jam kerja yang ditetapkan, kekurangan jam kerjanya akan dihitung secara kumulatif dan dikonversikan 5 (lima) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja. Apabila dalam satu bulan pegawai terlambat sampai dengan 5 jam di hitung satu hari atau 7,5 jam , sehingga menjadi lebih berat . Kebijakan tersebut di maksudkan untuk memberi efek jera bagi pegawai yang melanggar . Oleh karena itu , pegawai berusaha untuk dapat mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan dan siap menerima sanksi apabila melanggar.

2. Membangun teamwork yang kuat dan produktif serta memiliki komitmen penyelesaian tugas tim secara kompak.

Pelaksanaan penugasan pegawai Inspektorat Kota Semarang sering dalam bentuk tim, baik tim audit, tim *review*, ataupun tim dalam pelaksanaan kegiatan. Sudah barang tentu untuk mencapai tujuan yang diharapkan, bekerja dalam bentuk tim itu harus berkomitmen dan kompak dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga tim menjadi kuat dan produktif. *Teamwork* yang kuat di jadikan sebagai sarana untuk menyatukan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh sebab itu, antar anggota tim dapat saling menjaga hubungan baik dan meningkatkan solidaritas supaya pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan. Implementasi pelaksanaan tugas tim di Inspektorat Kota

Semarang, didahului dengan konsolidasi tim untuk penyamaan persepsi, selanjutnya secara berkala dilakukan rapat koordinasi untuk mendiskusikan permasalahan yang timbul saat audit, *review* ataupun pelaksanaan kegiatan. Pada Inspektorat Kota Semarang dalam melakukan tugas pengawasan terbagi menjadi 4 (empat) wilayah Organisasi Perangkat Daerah (OPD), yang dipimpin oleh pejabat struktural eselon 3 (tiga) yaitu Inspektur Pembantu Wilayah I, Inspektur Pembantu Wilayah II, Inspektur Pembantu Wilayah III dan Inspektur Pembantu Wilayah IV. Dalam audit khusus sering dalam pembentukan tim beranggotakan lintas Inspektur Pembantu Wilayah, hal tersebut disamping untuk saling menguatkan tim, juga lebih meningkatkan kekompakan berinteraksi antar anggota Inspektur Pembantu Wilayah, yang pada akhirnya akan lebih meningkatkan kekompakan pegawai pada Inspektorat Kota Semarang.

3. **Menjaga hubungan harmonis antar pegawai dan pimpinan .**

Hubungan harmonis antara pegawai dan pimpinan perlu terjalin dengan baik agar dapat meningkatkan semangat kerja. Dengan hubungan harmonis dapat meningkatkan rasa kekeluargaan, dan menciptakan suasana kerja kondusif. Untuk itu, antara pimpinan dan pegawai perlu menekankan sikap saling menghormati dan menghargai supaya dapat meningkatkan semangat bekerja, dan pekerjaan dapat berjalan dengan baik sesuai rencana. Terdapat kegiatan informal di Inspektorat Kota Semarang yang dapat membangun hubungan harmonis antar pegawai dan pimpinan, antara lain *outbond*, piknik, *Family gathering*, menengok teman sakit, acara pernikahan, dan keluarga pegawai yang meninggal dengan memberi sumbangan berupa karangan bunga dan sejumlah uang. Kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan jalinan hubungan harmonis baik antar pegawai ataupun pimpinan.

4. **Berusaha meningkatkan kualitas mutu kerja.**

Pegawai meningkatkan kualitas mutu kerja dengan menambah berbagai pengetahuan secara mandiri, antara lain melaksanakan kegiatan Pelatihan Dikantor Sendiri (PKS). Salah satu pegawai (auditor) sebagai narasumber

terkait pengetahuan yang dikuasainya, pegawai (auditor) yang lain sebagai peserta PKS dengan upaya pegawai untuk transfer *knowledge*.Kemudian upaya lain adalah dapat meminta berbagai arahan dan bimbingan kepada pimpinan untuk pekerjaan yang sulit dan berat.Dengan kemudahan akses yang dimiliki pegawai kepada pimpinan, maka pegawai akan berusaha meminta pertimbangan dan arahan untuk kelancaran pekerjaan, serta dalam rangka meningkatkan kualitas mutu kerja. Hal tersebut di dukung dengan pimpinan yang memiliki penguasaan materi dan aturan sehingga pegawai dapat berdiskusi mengenai permasalahan sulit dan berat dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian pegawai lebih semangat dalam bekerja.

5. Memberikan masukan atau ide baru untuk peningkatan kinerja.

Pegawai dapat memberikan berbagai masukan atau ide peningkatan kinerja melalui diskusi, *briefing* dan rapat koordinasi .Hal tersebut akan meningkatkan semangat pegawai bilamana berbagai ide atau masukan tersebut di terima oleh pimpinan.Sehingga , akan ada rasa bangga dalam diri pegawai yang membuat mereka lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

4.4.2. Profesionalisme .

1. Berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat , tepat , tuntas dan akurat.

Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik sebab hal ini merupakan profesionalisme pegawai .Apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai tolok ukur,maka pekerjaan akan cepat terselesaikan. Selain itu , pada proses penyelesaian pekerjaan pegawai perlu menanamkan rasa memiliki dari pekerjaan tersebut, dengan rasa memiliki dapat meningkatkan tanggung jawab pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Mengembangkan SDM dengan mengikuti pelatihan dan bimbingan teknis secara rutin .

Pelatihan dan Bimbingan Teknis secara berkala dapat meningkatkan pengetahuan , ketrampilan serta kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) para

pegawai. Bahwa dengan pelatihan dan bimbingan teknis secara berkala, dapat meningkatkan serta mengembangkan pengetahuan dan ketampilan pegawai, sehingga menjadikan pegawai lebih profesional di bidangnya, antara lain dengan mengikuti bimbingan teknis audit *forensic*, audit kinerja, ataupun audit operasional. Untuk mengikuti pelatihan ataupun bimbingan teknis yang dibutuhkan pegawai, maka pegawai harus berusaha untuk mencari informasi tentang penyelenggaraan pelatihan ataupun bimbingan teknis yang dapat diikuti. Pelatihan serta bimbingan teknis pada Inspektorat Kota Semarang setiap tahun di alokasikan anggarannya secara memadai pada DPA (Dokumen Pelaksanaan Anggaran).

3. Berkomitmen untuk bekerja baik dengan memanfaatkan segala fasilitas dan teknologi yang tersedia .

Pegawai berupaya untuk berkomitmen, meningkatkan pemahaman dan memiliki kontribusi lebih mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga penyelesaian pekerjaan dengan memanfaatkan fasilitas dan teknologi tersedia. Pada Inspektorat Kota Semarang terdapat fasilitas dan teknologi yang mendukung antara lain adanya *internet* (mengakses berbagai informasi yang di butuhkan), *scanner beton* (mengetahui kuantitas kerangka besi pada sebuah bangunan), *Core Drill* (mengetahui ketebalan lapisan aspal) yang berguna untuk membantu pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Demikian, pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih baik dan tepat, sehingga dapat menumbuhkan profesionalisme.

4. Menjaga informasi yang bersifat rahasia dalam pelaksanaan penugasan pekerjaan sesuai dengan kode etik .

Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib mematuhi peraturan berlaku antara lain dengan berupaya menjaga informasi yang bersifat rahasia serta melaksanakan pekerjaan sesuai kode etik. Dengan menjaga informasi yang bersifat rahasia, menunjukkan pegawai telah melaksanakan kewajiban sebagai aparat pengawas sesuai kode etik yang berlaku, serta memperlihatkan profesionalisme pegawai. Sesuai Pasal 3 huruf b Peraturan Inspektur Kota Semarang Nomor 700/378/2011 Tentang Kode Etik Aparat

Pengawas Di Lingkungan Inspektorat Kota Semarang yang menjelaskan agar pegawai atau aparat pengawas dapat menjaga kerahasiaan dokumen pengawasan .

5. Berkomitmen mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan individu.

Pegawai dalam melaksanakan tugas, kepentingan kedinasan wajib di utamakan dari kepentingan pribadi ataupun kelompok pada saat bekerja, karena menyangkut kepentingan publik. Seorang pegawai yang profesional akan mendahulukan kepentingan public daripada kepentingan individu atau kelompok. Dalam hal ini pegawai mentaati aturan yang berlaku, sesuai Pasal 3 angka (7) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa Pegawai Negeri Sipil wajib mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

4.4.3. Akuntabilitas

1. Berusaha memberikan laporan setiap penggunaan anggaran dan pertanggung jawaban anggaran secara jelas dan transparan.

Transparansi pegawai dalam penggunaan anggaran kedinasan di Inspektorat Kota Semarang di laporkan secara jelas beserta data pertanggung jawabannya, secara akurat dan *detail*, antara lain pada pertanggung jawaban penggunaan keuangan untuk perjalanan dinas serta pengadaan barang dan jasa dengan memberikan bukti pendukung pengeluaran keuangan berupa surat pertanggung jawaban (SPJ) secara lengkap. Sehingga menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat Kota Semarang dalam penggunaan anggaran dapat mempertanggung jawabkan serta melaporkan secara lengkap dan transparan sebagai bentuk akuntabilitas.

2. Berusaha mencapai target yang di tetapkan baik target bulanan ataupun tahunan .

Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai target yang telah di tetapkan , dan masing-masing Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai aplikasi Simpatik dengan menu Elektrik kinerja

(E-kin) , dengan Elektrik kinerja (E-kin) pimpinan langsung dapat melihat target kinerja bulanan pegawai dan realisasi pencapaian dari target tersebut, sehingga nantinya akan di kumulatikan menjadi kinerja tahunan. Dari pencapaian target akan menentukan besaran TPP yang di terima pegawai. Berdasarkan Pasal 5 angka (1) Peraturan Walikota Semarang Nomor 85 Tahun 2018 Tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang Tahun Anggaran 2019 yang menjelaskan bahwa TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) akan di berikan sebanyak 100% setiap bulannya, apabila pegawai memenuhi kriteria nilai prestasi kerja dengan nilai 91-100. Untuk itu pegawai berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan, sehingga target tersebut dapat tercapai.

3. Sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Pegawai memiliki kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik . Dengan kesanggupan tersebut memperlihatkan bahwa pegawai memiliki sikap akuntabel dengan dapat mempertanggungjawabkan segala proses pekerjaan mulai dari awal hingga akhir. Setiap pelaksanaan pekerjaan tidak hanya mempertanggung jawabkan pelaksanaannya saja, akan tetapi resiko dari pekerjaan tersebut juga harus di pertanggungjawabkan, seperti resiko tanggung gugat atas hasil pengawasan yang dapat digugat oleh auditan yang tidak sependapat, dan dapat berkembang menjadi permasalahan hukum. Dengan demikian pegawai dituntut untuk dapat bekerja dengan baik dan meminimalisir resiko yang kemungkinan timbul.

4.4.4 Integritas

1. Melaksanakan pengawasan dengan mendasarkan pada data dan fakta valid.

Pegawai melaksanakan pengawasan sesuai keadaan sesungguhnya, dan sesuai dengan data dan fakta yang valid. Sebab Inspektorat Kota Semarang merupakan Lembaga Pengawas dan Pemeriksa yang wajib memberikan berbagai laporan dan informasi sesuai keadaan nyata. Sehingga pegawai di

tuntut untuk bersikap jujur saat pengawasan, dan pemberian laporan agar dapat memotret kondisi yang ada dari hasil pengawasan tanpa rekayasa dan mendapatkan hasil valid , maka menunjukkan sikap integritas dari pegawai.

2. Melaksanakan pekerjaan dengan tulus tanpa adanya paksaan.

Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan tulus dan senang hati tanpa adanya paksaan, itu adalah sebagai bentuk integritas yang diupayakan pegawai. Sehingga menjadikan pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan dalam mencapai harapan yang diinginkan. Untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan, baik target bulanan maupun target tahunan, apabila dilaksanakan dengan tulus dan senang hati serta tanpa paksaan , maka akan menjadi lebih ringan dalam pelaksanaannya, target kinerja yang harus dipenuhi berupa Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) baik bulanan ataupun tahunan. Terdapat suasana kerja yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman seperti di Inspektorat Kota Semarang dengan ruangan kerja di lengkapi *air conditioner (AC)*, sarana dan prasarana serta tunjangan pegawai yang memadai, hubungan harmonis antara pegawai, hal tersebut dapat mendukung pekerjaan dilaksanakan dengan tulus dan ikhlas serta menumbuhkan integritas.

3. Menjaga nama baik Instansi sesuai peraturan perundang-undangan dan kode etik.

Inspektorat Kota Semarang sebagai lembaga penegak aturan , yang mana Inspektorat Kota Semarang di jadikan contoh bagi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Semarang untuk menegakkan segala peraturan yang ada. Oleh karena itu pegawai berupaya menjaga nama baik Instansi baik sikap, perkataan ataupun perilaku pada saat pelaksanaan tugas dengan memegang teguh berbagai peraturan perundang-undangan dan kode etik yang berlaku , hal ini sebagai implementasi dari Pasal 3 angka (6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri yang menyatakan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) wajib menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat

Pegawai Negeri Sipil (PNS).Serta sesuai Peraturan Inspektur Kota Semarang Nomor 700/378/2011 Tentang Kode Etik Aparat Pengawas Di Lingkungan Inspektorat Kota Semarang.

4. Menolak berbagai gratifikasi dalam pemberian pelayanan publik serta selalu bersikap independen saat melakukan pengawasan .

Adanya kesepakatan antara pegawai di tuangkan dalam pernyataan **Independensi dan Integritas** setiap akan melaksanakan penugasan yang antara lain berisi , “ Tidak menerima segala pemberian dalam bentuk apapun baik langsung maupun tidak langsung yang menyebabkan kewajiban kami menjadi bertentangan dengan pelaksanaan tugas .”Dengan menolak gratifikasi menjadikan pengawasan lebih independen dan dapat mengungkap kondisi sebenarnya.

4.4.5 Pelayanan prima :

1. Berusaha memberikan pelayanan publik secara optimal sesuai dengan SOP yang berlaku .

Proses pemberian pelayanan publik di berikan pegawai sesuai Standard Oprasional Prosedur (SOP) untuk mendapatkan hasil optimal. Berdasarkan Pasal 3 angka (14) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa Pegawai Negeri Sipil wajib memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.Serta adanya Keputusan Inspektur Kota Semarang Nomor 068.2/819 Tentang Operasional Prosedur Penanganan dan Penyelesaian Pengaduan Masyarakat Pada Inspektorat Kota Semarang.Dalam hal ini pegawai mentaati dan melaksanakan aturan yang berlaku,agar memperoleh hasil optimal dalam memberi pelayanan,dan masyarakat yang di layani menjadi puas.

2. Senantiasa memberikan penanganan pengaduan dengan baik, serta memberi kemudahan dan kejelasan informasi kepada masyarakat.

Pegawai mengusahakan untuk memberi pelayanan kepada masyarakat dengan cepat , tepat, serta tidak di pungut biaya, sebab setiap pemberian pelayanan public di Inspektorat Kota Semarang tidak di perkenankan

memungut biaya .Dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat , berupa penerimaan dan penanganan aduan berbagai hal antara lain terkait pelayanan public pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) , pekerjaan proyek yang tidak sesuai ketentuan , korupsi ,pungutan liar, dan sebagainya. Hasil pengawasan apabila menunjukkan adanya pelanggaran administrasi pegawai maka akan di kenakan aturan sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil . Namun bilamana hasil pengawasan memenuhi unsur Tindak Pidana Korupsi (TPK), maka akan di teruskan ke Aparat Penegak Hukum (APH).Kejelasan informasi kepada masyarakat terkait aduan dapat di lakukan secara langsung di Kantor Inspektorat Kota Semarang ataupun melalui media yang telah di tentukan antara lain telepon , *whats app* , *email* inspektoratkota_semarang@gmail.com ataupun *website* Inspektorat Kota Semarang <http://inspektorat.semarangkota.go.id/>.Di harapkan dengan kemudahan tersebut dapat membantu masyarakat apabila terdapat permasalahan yang di akan di adukan.

3. Berusaha berpenampilan dan bersikap baik dalam memberikan pelayanan publik.

Pegawai berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dengan berpenampilan rapi , ekspresi simpatik dan sikap bersahabat . Sebab hal tersebut merupakan usaha pegawai untuk menghormati , menghargai , serta menumbuhkan rasa percaya masyarakat terkait penanganan pengaduannya .Di samping itu , dalam pemberian pelayanan pegawai perlu memiliki sikap sopan , ramah ,dan sabar supaya memudahkan pegawai membantu penyelesaian permasalahan yang di adukan dan hasil dari pelayanan tersebut dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat.

4. Memberikan pelayanan publik secara adil dan penuh perhatian .

Pemberian pelayanan public di berikan secara adil dan penuh perhatian, yang diwujudkan adanya rasa perhatian dan serius dalam membantu masyarakat , serta tidak membedakan antara yang satu dengan yang lain, dan setiap aduan pasti ditindak lanjuti.Hal tersebut sebagai bentuk upaya

pelayanan prima yang dilakukan pegawai Inspektorat Kota Semarang. Aduan dari masyarakat yang masuk ke Inspektorat Kota Semarang, yaitu ada yang langsung diperoleh dari masyarakat, dan ada pula yang merupakan aduan masyarakat limpahan dari Sekretariat Negara (Setneg), Inspektur Jendral Kementerian Dalam Negeri (Irjen Kemendagri), Provinsi ataupun dari Aparat Penegak Hukum (APH).

4.5 Upaya Pimpinan dan Pembahasan Mendorong Tumbuhnya Nilai Budaya Kerja di Inspektorat Kota Semarang

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Inspektorat Kota Semarang, upaya pimpinan Inspektorat Kota Semarang untuk mendorong tumbuhnya nilai budaya kerja berdasarkan 5 indikator sebagai berikut:

4.5.1. Semangat Kerja.

1. Mengadakan apel setiap pagi.

Kegiatan apel di Inspektorat Kota Semarang yang dulu dilaksanakan seminggu dua kali hari Senin dan Jumat secara terpusat dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) lain, sejak awal Desember 2019 ada kebijakan dari pimpinan Inspektorat Kota Semarang untuk menerapkan pelaksanaan apel pagi setiap hari kerja. Tambahan apel tersebut setiap hari Selasa, Rabu dan Kamis di Kantor Inspektorat Kota Semarang. Hal tersebut untuk menanamkan pada pegawai supaya datang lebih awal dalam rangka mengikuti kegiatan apel pagi yang diadakan pimpinan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan kedisiplinan pegawai. Dengan adanya kegiatan apel, pimpinan dapat memonitor pegawai yang terlambat, atau tidak hadir tanpa keterangan sah pada saat apel, dan pimpinan dapat memberi teguran bagi pegawai tersebut agar tidak mengulangi perbuatannya.

2. Memberikan motivasi kerja pada saat *breefing* ataupun amanat pada saat apel.

Pemberian motivasi kerja dan amanat di gunakan untuk menumbuhkan semangat kerja pegawai. Winardi dalam (Hasim Djamil, 2019 : 21) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Sehingga di jadikan sebagai dorongan oleh pimpinan agar pegawai lebih bergairah pada saat bekerja dan mengarahkan pelaksanaan pekerjaan dengan baik.

3. Menyanyikan lagu *mars* APIP (Aparat Pengawas Internal Pemerintah) pada saat apel .

Menyanyikan lagu *mars* APIP (Aparat Pengawas Internal Pemerintah) pada saat apel pagi dapat menumbuhkan semangat kerja pegawai. Sebab kegiatan ini merupakan upaya pimpinan mendorong APIP (Aparat Pengawas Internal Pemerintah) untuk meningkatkan kinerja dengan bekerja keras , bekerja cerdas , bekerja ikhlas , dan berintegritas menuju APIP (Aparat Pengawas Internal Pemerintah) Kota Semarang yang hebat .

4. Pemberian *reward* bagi pegawai teladan dan *punishment* bagi pegawai melanggar.

Pemberian *reward* bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Apabila pegawai memiliki semangat kerja tinggi ,maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yang mendukung untuk kemajuan Organisasi. Menurut Rusmana *et.al* , (2019: 351) bahwa memberikan *reward* untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam memenuhi tujuan organisasi. *Reward* yang di berikan pimpinan adalah kepada pegawai teladan, dengan melalui beberapa seleksi antara lain seleksi administrasi yaitu pegawai yang memenuhi kriteria disiplin dan berkinerja baik, jika lolos seleksi administrasi akan ada tes tertulis berupa Tes Kemampuan Dasar (TKD). Selanjutnya di pilih menjadi 3 besar, dan akan di laksanakan tahap wawancara langsung dengan pimpinan. Pegawai yang memperoleh nilai tertinggi akan di tetapkan sebagai pegawai teladan dan mendapat penghargaan dari pimpinan. Sedangkan *punishment* , di gunakan pegawai sebagai motivasi untuk tidak melanggar peraturan baik pelaksanaan pekerjaan ataupun kedisiplinan dan berusaha bekerja dengan baik sesuai

peraturan yang berlaku. Pada Inspektorat Kota Semarang *Punishment* di berikan kepada pegawai yang telah melanggar kedisiplinan, dengan di berikan sanksi dari pimpinan berupa Surat Teguran dan pemotongan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) . Dan sanksi tersebut dapat di tingkatkan sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

5. Meningkatkan semangat kerja dan SDM pegawai dengan mengikuti Bimbingan Teknis (Bimtek).

Bimbingan Teknis (Bimtek) sebagai sarana pelatihan untuk meningkatkan kapabilitas pegawai dan menumbuhkan rasa percaya diri pegawai dengan penambahan pengetahuan dan wawasan yang di peroleh saat bimbingan teknis , sehingga dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja. Di harapkan setelah mengikuti bimbingan teknis , pegawai dapat berkontribusi lebih seperti dalam memberikan berbagai masukan ataupun berbagai ide yang berguna untuk kemajuan Organisasi atau Instansi.

4.5.2. Profesionalisme

Mengikutsertakan pegawai untuk kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) profesi .

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) profesi di adakan secara berjenjang dalam rangka meningkatkan profesionalisme pegawai dengan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sertifikasi auditor mulai dari tingkat terampil ,tingkat ahli, tingkah muda hingga tingkat madya. Sehingga pegawai dapat terus meningkatkan keahlian serta efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang di peroleh melalui pelatihan , sesuai Pedoman Perilaku Auditor Intern Pemerintah Indonesia , (2018:7).

4.5.3. Akuntabilitas

Melatih pegawai untuk akuntabel dalam pelaksanaan pengawasan dan pembinaan.

Pegawai dapat menguasai berbagai peraturan antara lain terkait masalah anggaran ataupun tentang pengadaan barang dan jasa dengan narasumber dari Inspektorat Provinsi Jawa Tengah dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), diharapkan penguasaan aturan tersebut dapat di implementasikan pada saat melakukan pengawasan, sehingga hasil pengawasan dapat dipertanggung jawabkan akuntabilitasnya. Berdasarkan Renstra Inspektorat Kota Semarang tahun 2016-2021, Inspektorat Kota Semarang tidak hanya sebagai pengawas, akan tetapi sebagai *Quality Insurance* yang memberikan jaminan mutu kepada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Semarang. Sehingga diperlukan adanya berbagai pelatihan untuk dapat meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusiannya. Diharapkan setelah mengikuti pelatihan dan bimbingan teknis, pegawai Inspektorat Kota Semarang dapat memberikan pengawasan serta pembinaan kepada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Semarang secara akuntabel.

4.5.4 Integritas

1. Pengawasan Melekat (Waskat) secara berjenjang dari pimpinan langsung.

Pengawasan Melekat (Waskat) secara berjenjang dari pimpinan langsung, agar pimpinan langsung dapat mengamati perilaku dan dapat memberi teguran atau pengarahan kepada pegawainya jika ada yang melakukan pelanggaran. Dr. Edy Soetrisno, (2009:91) menjelaskan bahwa pengawasan yang di laksanakan oleh pimpinan langsung disebut waskat, pada tingkat manapun ia berada, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat, sehingga tugas yang di bebaskan kepada bawahan tidak menyimpang apa sesuai yang telah di tetapkan. Apabila pegawai yang berada di bawah tanggung jawabnya melakukan

kesalahan atau pelanggaran dalam bekerja, maka sudah menjadi tanggung jawab pimpinan langsung untuk memberi teguran ataupun pengarahan kepada pegawai tersebut. Dengan demikian, pimpinan langsung perlu mempertahankan sikap integritas dari dalam diri sendiri supaya dapat menjadi contoh bagi pegawai yang berada di bawah tanggung jawabnya agar mereka selalu berperilaku baik dan tidak menyimpang .

2. Membentuk Kelompok Budaya Kerja (KBK) sebagai *Agent Of Change*.

Berdasarkan Keputusan Inspektur Kota Semarang Nomor 0641940 tahun 2018 Tentang Pembentukan Kelompok Budaya Kerja (KBK) Inspektorat Kota Semarang menjelaskan bahwa, Kelompok Budaya Kerja bertindak sebagai agen perubahan di lingkungan Inspektorat Kota Semarang, dan melaksanakan program pengembangan budaya kerja yang telah di sepakati, yang salah satunya untuk dapat menumbuh kembangkan integritas. Kelompok Budaya Kerja di Inspektorat Kota Semarang terbagi menjadi 6 (enam) kelompok yaitu kelompok jaguar, kelompok gajah, kelompok rajawali , kelompok cheetah , kelompok harimau dan kelompok musang yang akan bersaing untuk meningkatkan pelaksanaan budaya kerja. Di harapkan dengan terbentuknya Kelompok Budaya Kerja , pelaksanaan nilai budaya kerja akan berjalan dengan baik. Antar pegawai dalam kelompok budaya kerja dapat saling mengingatkan dan membantu anggota kelompok agar setiap anggota kelompok dapat melaksanakan nilai budaya kerja dengan baik. Namun demikian dalam implementasinya belum dapat berjalan secara optimal, karena belum terdapat pedoman yang di tetapkan untuk pelaksanaan aktivitas Kelompok Budaya Kerja (KBK) .

3. Membuat Yel-yel APIP (Aparat Pengawas Internal Pemerintah) dan *jingle* anti korupsi.

Pimpinan berusaha mengajak pegawai untuk menumbuhkan integritas dengan mengumandangkan yel-yel apip dan nyanyian *jingle* anti korupsi. Yel- yel APIP (Aparat Pengawas Internal Pemerintah) yang berbunyi “ Apip Kota Semarang...Berintegritas menuju Semarang Hebat...Yes...Yes..Yes” . Pegawai dapat selalu mengingat bahwa

integritas harus di tegakan dan selalu bersemangat dalam bekerja untuk menuju ke Semarang lebih Hebat . Dan adanya *jingle* anti korupsi , sebagai upaya pimpinan untuk mengajak pegawai agar berlomba-lomba untuk memberantas dan tidak melakukan korupsi. Jika sudah ada dorongan seperti ini, di harapkan pegawai dapat bekerja dengan baik dan lebih berintegritas.

4. Memberi sanksi bagi pegawai yang menerima gratifikasi.

Pimpinan menetapkan Peraturan Inspektur Kota Semarang Nomor 700/378/2011 Tentang Kode Etik Aparat Pengawas Di Lingkungan Inspektorat Kota Semarang yang antara lain mengatur tentang gratifikasi , dimana di sebutkan pegawai atau aparat pengawas tidak menerima gratifikasi dalam bentuk apapun ,dan mentaati segala peraturan tentang gratifikasi . Bagi pegawai yang menerima gratifikasi , maka akan di kenakan sanksi sesuai Pasal 13 angka (8) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri yang menyatakan akan memberikan hukuman disiplin berat kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) apabila menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun yang berhubungan dengan jabatan dan atau pekerjaanya.

4.5.5. Pelayanan Prima

Mengadakan pelatihan bagi pegawai dalam pemberian pelayanan prima .

Bertujuan untuk melatih serta mengajarkan cara memberikan pelayanan yang baik dan benar kepada masyarakat dengan mendatangkan narasumber dari Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Semarang tentang cara pemberian pelayanan yang baik .Dalam hal ini pelatihan bagi pegawai sangat di perlukan , supaya pegawai mengetahui langkah apa saja yang perlu di berikan dan di tingkatkan pada saat memberikan pelayanan , agar hasil yang di berikan mendapat hasil optimal dan masyarakat merasa puas atas pelayanan prima yang di berikan oleh pegawai.Masyarakat merupakan prioritas utama dalam pelayanan publik.Oleh karena itu, di berikan pelayanan sebaik mungkin dan pegawai dapat bersikap baik , sopan , ramah dan perhatian dalam memberi

pelayanan. Pelatihan pelayanan prima di Inspektorat Kota Semarang baru satu kali di laksanakan tahun 2018.

Berdasarkan Nilai Budaya Kerja sesuai Peraturan Walikota Semarang Nomor 7 Tahun 2016 , dalam pelaksanaanya di Inspektorat Kota Semarang belum terdapat kegiatan *monitoring* dan evaluasi Nilai Budaya Kerja secara berkala . Adanya kegiatan *monitoring* dan evaluasi supaya implementasi nilai budaya kerja dapat berjalan dan terlaksana dengan baik. Oleh karena itu , di Inspektorat perlu di bentuk tim khusus untuk pelaksanaan kegiatan *monitoring* dan evaluasi .

