



Palembang, 04/07 (Puslitbang 1) - Jika ingin mengoptimalkan pengawasan fungsional dalam meningkatkan kinerja aparatur Kementerian Agama, Inspektorat Jenderal Kementerian Agama perlu memperkuat budaya kerja organisasi dan kepemimpinan pada masing-masing satuan kerja (satker). Karena dengan memperkuat dua variabel tersebut, pengawasan fungsional yang dilakukan Itjen akan memiliki kekuatan dua kali lipat atau sebesar 27,8% dibanding jika pengawasan fungsional dilakukan secara langsung terhadap peningkatan kinerja aparatur Kementerian Agama yang berpengaruh sebesar 10,5%. Demikian disampaikan Kepala Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama, Prof. Dr. H. Machasin dalam acara Konsultasi Koordinator Tindak Lanjut Hasil Pengawasan (K2TLHP) yang diselenggarakan oleh Inspektorat Jenderal di Hotel Aston, Palembang 3-6 Juli 2012. Kegiatan K2TLHP inidiikuti oleh Pejabat Eselon II dan III Pusat, seluruh Karo UIN/STAIN/IHDN, Kabag TU Kanwil, Kabag Administrasi STA Negeri, dan Kakankemenag se- Sumsel.

Kepala Badan Litbang dan Diklat juga menyampaikan bahwa pengawasan akan semakin efektif apabila Inspektorat Jenderal mendorong pimpinan satuan kerja untuk memberikan perhatian tentang pentingnya laporan keuangan/BMN yang akuntabel kepada setiap pegawai keuangan/BMN serta harus mampu menciptakan budaya organisasi satuan kerja yang kondusif, efektif dan peduli terhadap pentingnya laporan keuangan yang baik.

Pernyataan Kepala Badan Litbang dan Diklat tersebut merupakan bagian dari kesimpulan hasil penelitian Puslitbang Kehidupan Keagamaan dengan tema "Efektivitas Pengawasan

Fungsional bagi Peningkatan Kinerja Aparatur Kementerian Agama tahun 2012 Bidang Keuangan dan BMN". Dari penelitian tersebut terdapat pula temuan yang agak mengejutkan yaitu bahwa motivasi pegawai tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja aparatur. Hal ini disebabkan karena 3 hal. Pertama, pegawai keuangan dan BMN merasa tidak memiliki kepastian karier selama bekerja. Kedua, ada anggapan rendahnya pendapatan dibanding beban kerja mereka. Ketiga, rendahnya pujian (reward) yang diberikan pimpinan terhadap mereka.

Penelitian ini dilakukan di 17 provinsi dan pusat dengan jumlah responden sebanyak 695 orang. Responden ditentukan secara purposive, yakni pegawai di bagian keuangan dan BMN yang pada tahun 2010 dan/atau 2011 dikunjungi oleh Itjen. Selanjutnya, Kepala Balitbang dan Diklat merekomendasikan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Itjen harus mampu mendorong munculnya budaya kerja yang kondusif serta kepemimpinan yang dapat memotivasi kinerja pegawai, hal demikian akan lebih memiliki pengaruh yang lebih kuat bagi peningkatan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Dalam kesempatan itu juga disampaikan beberapa saran-saran terhadap Itjen, yang disampaikan responden, misalnya 1) Harus ada persamaan persepsi dalam perundangan-undangan dan regulasi antara satu auditor dengan auditor lainnya, antara auditor Itjen dengan BPK. 2) Auditor sebaiknya lebih memahami prosedur keuangan/BMN dari pada yang diaudit. 3) Proses audit tidak dilakukan sampai larut malam. Namun dalam hal ini, pihak auditor langsung memberikan respon, bahwa auditor harus bekerja sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan, sementara permasalahan yang harus diperiksa cukup banyak. Karena itulah auditor kadang bekerja di luar jam kerja, bahkan sampai larut malam.