

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Akuntabilitas kinerja pegawai khususnya pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Barat berperan penting dalam menyelesaikan kewajiban dalam berkerja sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Pegawai yang diberi tugas dan kewajiban dimintai pertanggungjawaban atas pekerjaan yang telah diselesaikannya. BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Barat merupakan unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi Auditor Keuangan Negara V, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Auditor Utama Keuangan Negara V, membantu dalam Perumusan dan pengevaluasian rencana aksi dengan mengidentifikasi IKU berdasarkan RIR BPK, Perumusan rencana kegiatan, Perumusan kebijakan pelaksanaan pemeriksaan pengelolaan dan tanggungjawab keuangan daerah, Penyusunan program, pelaksanaan, dan Pengendalian kegiatan pemeriksaan pengelolaan dan tanggungjawab keuangan daerah, Penetapan tim pemeriksa untuk melaksanakan kegiatan pemeriksaan, Pemerolehan keyakinan mutu hasil pemeriksaan.<sup>1</sup>

Kinerja pegawai pada Badan Pemeriksaan Keuangan Sumatera Barat sudah baik tapi belum optimal, misalnya dalam manajemen waktu untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, transparansi pelayanan kepada publik yang menjadi penilaian terkait kinerja pegawai dalam

---

<sup>1</sup> Profil Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Barat, Diakses pada tanggal 15 Januari 2023

meningkatkan kualitas sumber daya manusia seluruh pegawai, Oleh sebab itu, sumber daya manusia pegawai BPK Perwakilan Sumatera Barat harus ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Misalnya dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sangat berkaitan dengan fungsi kerja esensial yang diharapkan. Pemahaman aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan berkaitan dengan kinerja pegawai yang berkemampuan tinggi dalam penyelenggaraan pelayanan administrasi kepegawaian, ketepatan dan cepatnya pelayanan administrasi kepegawaian. Keterampilan aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan berkaitan dengan keterampilan pegawai dalam penguasaan teknologi informasi. Pengalaman aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, dan ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan, telah ditempuh dengan kegiatan yang mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dilihat segi efisiensi kerja pegawai masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dari segi transparansi dalam pengawalan pengelolaan keuangan Negara secara transparan, pengawasan terhadap akuntabilitas pegawai dalam korupsi, kolusi, dan nepotisme yang masih rendah. kurang kompetennya pegawai dalam penyajian laporan keuangan. Untuk itu akuntabilitas kinerja pegawai belum optimal dalam menjalankan tugasnya<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Observasi awal pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Barat pada tanggal 18 November 2022.

Penerapan akuntabilitas yang baik oleh pemerintah dan pengawasan yang optimal terhadap kualitas laporan keuangan instansi pemerintah diharapkan dapat mendorong akuntabilitas instansi dan memungkinkan penyelenggaraan urusan pemerintahan berjalan dengan sebaik-baiknya. Kualitas laporan keuangan di pemerintah pusat dan daerah diperkirakan dapat ditingkatkan dengan penggunaan standar akuntansi pemerintah. Kinerja akuntabilitas yang mendistribusikan dan membuat laporan keuangan merupakan dasar dari penyajian laporan keuangan yang kuat. Elemen lain yang dapat memengaruhi seberapa akuntabel organisasi pemerintah atas kinerjanya adalah kualitas pelaporan keuangannya.

Akuntabilitas kinerja mengacu pada pemberian laporan lisan dan tertulis oleh personel yang ditugaskan untuk suatu tugas kepada atasan mereka yang memberikan tugas atau yang mendelegasikan sebagian wewenang mereka. Akuntabilitas dipandang memiliki kekuatan untuk mengubah pemerintahan yang tidak responsif menjadi pemerintahan yang dapat memberikan pelayanan publik yang prima. Di Indonesia, gagasan akuntabilitas bukanlah hal baru. Hampir semua lembaga dan instansi pemerintah sangat menekankan akuntabilitas, terutama dalam melaksanakan tugas-tugas administrasi.<sup>3</sup>

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam perwujudan akuntabilitas kinerja pegawai dan Sumber daya manusia dapat dicirikan sebagai instrumen untuk mencapai tujuan atau sebagai kapasitas untuk memanfaatkan banyak kemungkinan yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan salah

---

<sup>3</sup> LAN dan BPKP. 2000. Akuntabilitas dan Good Governance. Jakarta: LAN, hlm. 101.

satu sumber daya penting yang harus dimiliki oleh sebuah instansi atau organisasi. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berdampak pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi penting. Akibatnya, fungsi manajemen sumber daya manusia di sebuah instansi melampaui administrasi sederhana dan malah berfokus pada bagaimana memaksimalkan kapasitas karyawan untuk kreativitas dan inovasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi, karena memungkinkannya untuk tumbuh dan bersaing dengan organisasi lain dalam mencapai tujuannya. dapat mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai "serangkaian kegiatan organisasi yang berfokus pada menarik, mengembangkan, dan secara efektif mempertahankan tenaga kerja terampil". Karyawan dan kinerja mereka adalah salah satu elemen mekanisme kelembagaan yang paling penting. Menurut beberapa penelitian yang menyoroti fenomena karyawan yang berkinerja buruk, masalah terkait kinerja di kalangan karyawan masih memerlukan perhatian serius.<sup>4</sup>

Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan merupakan lembaga negara yang bertugas untuk memeriksa pengelolaan dan tanggungjawab pada pengelolaan keuangan negara. Peran dan tugas pokok Badan Pemeriksa Keuangan yaitu memeriksa semua asal-usul serta besarnya penerimaan negara dari manapun sumbernya, dan mengetahui tempat uang negara disimpan serta

---

<sup>4</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo, hlm. 17.

untuk apa uang negara digunakan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan dijelaskan bahwa Badan Pemeriksa Keuangan merupakan satu lembaga Negara yang bebas dan mandiri dalam melakukan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan Negara.<sup>5</sup>

Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara menyebutkan bahwa pemeriksaan adalah proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi yang dilakukan secara independen, obyektif, dan profesional berdasarkan standar pemeriksaan, untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, dan keandalan informasi mengenai pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara.<sup>6</sup>

Instansi pemerintahan tentu menginginkan terselenggaranya *Good Governance*, dalam mewujudkannya salah satu prinsip yang perlu dikembangkan adalah prinsip tata kelola keuangan. Dalam menciptakan prinsip tata kelola keuangan yang baik diperlukan akuntabilitas pemerintahan yang baik yang dapat memberi pelayanan publik menuju suatu tatanan yang demokratis, efisien, transparan. Akuntabilitas merupakan salah satu indikator *good governance* yang merupakan bentuk pertanggungjawaban pemerintah dalam menjalankan tugas pelayanan publik.

Selama ini diketahui bahwa kinerja pegawai di organisasi pemerintahan masih jauh dari harapan masyarakat. Inefisiensi ini diperparah dengan adanya

---

<sup>5</sup> Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan.

<sup>6</sup> Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2014 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara.

unsur korupsi, kolusi, dan nepotisme di seluruh birokrasi kita. Hirarki fungsional dan norma-norma yang tidak fleksibel yang mendorong struktur organisasi pemerintah daerah seringkali tidak menumbuhkan lingkungan di mana lembaga dapat bekerja lebih baik dalam memberikan pelayanan publik. Sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, yang keduanya mengatur tentang pemerintahan daerah dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), diharapkan pemerintah daerah dapat mematuhi undang-undang tersebut.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, yang menjadi pokok kunci pembahasan yaitu bagaimana akuntabilitas kinerja pegawai dalam meningkatkan sumber daya manusia. maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai akuntabilitas tersebut, dengan melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Akuntabilitas Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Barat”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas dapat diketahui rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Akuntabilitas Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Barat?

2. Apa saja kendala yang terjadi dalam Akuntabilitas Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Barat?
3. Upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam Akuntabilitas Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Barat?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui bagaimana Akuntabilitas Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Barat?
2. Untuk Mengetahui apa saja kendala yang terjadi dalam Akuntabilitas Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Barat?
3. Untuk Mengetahui upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam Akuntabilitas Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Barat?

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini mempunyai kontribusi dalam mengembangkan Ilmu Administrasi Publik, karena terdapat kajian-kajian

Administrasi Publik di dalamnya terutama mengenai akuntabilitas kinerja pegawai dan peningkatan sumber daya manusia. Dengan demikian penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tambahan bagi mahasiswa Administrasi Publik lainnya dapat dijadikan sebagai referensi penelitian yang relevan dalam penelitian selanjutnya terkait dengan permasalahan atau konsep penelitian ini.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, memberikan bekal pengalaman untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan selama di bangku kuliah ke dalam kerja nyata.
- b. Bagi Pengambil kebijakan penelitian ini dapat dijadikan, solusi dalam mengatasi permasalahan dalam peningkatan Sumber Daya Manusia pada BPK Sumatera Barat.
- c. Bagi Mahasiswa sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan, pembelajaran serta menambah pengalaman dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan baik bagi peneliti dan bagi mahasiswa lainnya terutama dibidang Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Ekasakti.
- d. Bagi instansi lembaga hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai acuan dan masukan bagi lembaga terutaman pada Instansi Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Barat.
- e. Bagi Universitas Ekasakti, sebagai pedoman untuk menambah literatur ilmiah terkait pada peningkatan akuntabilitas kinerja pegawai dalam meningkatkan sumber daya manusia.

### 1.5. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan adalah bukti dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh orang lain yang dapat diperoleh dari berbagai sumber ilmiah, termasuk skripsi, tesis, disertasi, dan jurnal penelitian. Studi sebelumnya mencoba untuk menunjukkan berbagai perspektif yang dimiliki para ahli dan akademisi tentang masalah tertentu. Kualitas akuntabilitas yang diberikan di bidang sumber daya manusia adalah subjek dari penelitian sebelumnya yang digunakan dalam penelitian ini sebagai studi penelitian yang relevan. Berikut ini adalah beberapa temuan dari penelitian sebelumnya yang dikutip dalam penelitian ini.

1. **Penelitian oleh Ria Ristyana**, dengan judul *“Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Pemerintah Kabupaten Ponorogo”*<sup>7</sup>

Pada penelitian ini Peneliti melakukan penelitian di Kabupaten Ponorogo karena kinerja instansi pemerintah Kabupaten Ponorogo masih rendah berdasarkan hasil evaluasi LAKIP Kabupaten Ponorogo tahun 2014 dan 2015. Hasil evaluasi LAKIP tahun 2014 menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten Ponorogo memperoleh nilai 57,14 dengan predikat “CC”. Sebaliknya hasil evaluasi LAKIP tahun 2015 mengalami penurunan dengan perolehan nilai sebesar 55,52 dengan predikat “CC”. Predikat CC diinterpretasikan cukup, akuntabilitas kerjanya cukup baik.

---

<sup>7</sup> Ria Ristyana, 2017, *“Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Pemerintah Kabupaten Ponorogo”*, Jurnal: Ilmiah FEB UB Vol. 5 Nomor 2 Halaman: 16-17

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemahaman akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Pemerintah Kabupaten Ponorogo dan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi dalam akuntabilitas kinerja instansi pemerintah serta solusi yang dipakai dalam mengatasi permasalahan yang terjadi.

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data adalah melalui dokumentasi dan wawancara. Wawancara dilakukan secara mendalam untuk mengetahui bagaimana pemahaman akuntabilitas kinerja oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemerintah Kabupaten Ponorogo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih banyak SKPD di Pemerintah Kabupaten Ponorogo yang belum memahami konsep akuntabilitas kinerja. Selain itu, masih terdapat permasalahan pada pelaporan kinerja dan capaian kinerja, yaitu belum ada kebijakan terkait dengan reward dan punishment bagi SKPD yang tepat waktu dan terlambat dalam menyampaikan LAKIPnya kepada Bagian Organisasi dan belum adanya pemantauan atas outcome sebagai tindak lanjut dari tercapainya target kinerja (output), sehingga menyebabkan nilai hasil evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kabupaten Ponorogo mendapat nilai “CC”.

2. **Penelitian oleh Irma Ikromul Mufidah**, dengan judul “*Akuntabilitas Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kebutuhan Lanjut Usia di Dinas Sosial Riau*”.<sup>8</sup>

Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian yang di latar belakang oleh banyaknya permasalahan yang dialami lansia, serta penanganannya, maka diperlukan pengembangan pelayanan bagi lansia, agar berbagai pelayanan yang dilaksanakan dapat lebih mampu memenuhi kebutuhan dan mengatasi permasalahannya seperti tekanan mental akibat ditempatkan oleh pihak keluarga di panti tersebut, ketidaksesuaian dengan teman satu wisma, kurang nyaman dengan tempat tinggal serta kesehatan fisik yang semakin melemah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana akuntabilitas kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan dan untuk mengetahui bagaimana hambatan akuntabilitas kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kebutuhan lanjut usia (Lansia).

Penelitian ini menggunakan metode metode kualitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini seluruhnya berjumlah 8 orang.

Hasil penelitian yang dilakukan penulis, maka dapat disimpulkan bahwa UPT Pelayanan Sosial Tresna Werdha Khusnul Khotimah telah melaksanakan sistem akuntabilitas kinerja sesuai dengan mekanisme

---

<sup>8</sup> Irma Ikromul Mufidah, Skripsi: “*Akuntabilitas Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kebutuhan Lanjut Usia di Dinas Sosial Riau*”, (Riau: UIN Sultan Syarief Kasim, 2021), Hal. 12.

pertanggungjawaban sudah cukup baik kepada pihak lanjut usia dimana pelayanan kebutuhan lansia di UPT Pelayanan Sosial Tresna Werdha "Khusnul Khotimah" Dinas Sosial Provinsi Riau semua didasarkan pada Standar Teknis Pelayanan yang ada pada PERMENSOS No. 9 Tahun 2018 Pasal 13. Masih terdapat beberapa hambatan yaitu kurang memadainya sarana prasarana yang mengurangi kenyamanan lansia dalam beraktivitas dipanti, keterbatasan anggaran dari Dinas Sosial Provinsi Riau terkait pembaharuan gedung dan fasilitas, keterbatasan transportasi yang kurang dipergunakan secara baik, keterbatasan fasilitas kesehatan yang kurang lengkap serta sikap dan perilaku lansia yang mempunyai karakter yang berbeda-beda sehingga sulit untuk dipahami.

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ria Ristyana (Universitas Brawijaya). 2017.	Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Pemerintah Kabupaten Ponorogo	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih banyak SKPD di Pemerintah Kabupaten Ponorogo yang belum memahami konsep akuntabilitas kinerja. Selain itu, masih terdapat permasalahan pada pelaporan kinerja dan capaian kinerja.	- Penelitian ini sama-sama menggunakan metode deskriptif pendekatan kualitatif.  - Teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, wawancara.	- Pada penelitian ini lebih memfokuskan pada analisis akuntabilitas kinerja, sedangkan pada rencana penelitian ini peneliti berfokus kepada akuntabilitas dalam meningkatkan sumber daya manusia.  - Lokasi penelitian yang berbeda yaitu di BPK Perwakilan Sumatera Barat.
2.	Irma Ikromul Mufidah (Universitas Islam Negeri Sultan Syarief Kasim). 2021.	Akuntabilitas Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kebutuhan Lanjut Usia di Dinas Sosial Riau.	Hasil penelitian ini menjelaskan Akuntabilitas kinerja dalam pelayanan publik merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa UPT Pelayanan Sosial telah melaksanakan system akuntabilitas kinerja sesuai dengan	- Penelitian ini sama-sama menggunakan metode deskriptif pendekatan kualitatif.  - Teknik pengumpulan	- Pada penelitian ini lebih memfokuskan pada peningkatan pelayanan sedangkan pada rencana penelitian ini peneliti berfokus kepada akuntabilitas dalam meningkatkan sumber daya manusia.

			mekanisme pertanggungjawaban sudah cukup baik kepada pihak lanjut usia dimana pelayanan kebutuhan lansia di UPT Pelayanan Dinas Sosial Provinsi Riau.	data yang digunakan observasi, wawancara.	- Lokasi penelitian yang berbeda yaitu di BPK Perwakilan Sumatera Barat.
--	--	--	---	---	--

