

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan/pegawai sebagai individu dalam sebuah organisasi merupakan bagian terpenting karena memiliki peranan besar dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai aset organisasi terpenting, fungsi dan peran pegawai dibutuhkan untuk memaksimalkan kinerja, produktivitas, maupun efektivitas organisasi melalui cara kerja yang efisien sehingga menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. Sebuah instansi dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada instansi atau organisasi tersebut. Kinerja pegawai sangat membantu instansi dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut (Sutrisno, 2010).

Menurut Judith R. Gordon dalam Dewi (2012) kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Kinerja ini merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan program, kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi dalam organisasi.

Kinerja pegawai dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu pekerjaan karena dengan hasil yang dicapai tersebut kita dapat mengetahui seberapa besar hasil kinerja seorang. Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai

individu tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, serta keterampilan yang digunakan oleh individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Rizaldi, 2015).

Sinambela (2012:20) kinerja pegawai memperoleh perhatian yang serius dari pimpinan organisasi, mengingat kinerja pegawai akan menjadi sumber utama dari kinerja organisasi. Dengan kata lain maju tidaknya suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu. Kinerja pegawai harus dikelola agar senantiasa terjaga pada posisi yang optimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik. Dalam akuntansi sumber daya manusia pegawai dipandang sebagai organisasi yang berharga, yaitu sumber daya yang nilainya dapat ditingkatkan, Pegawai ini merupakan sumber daya yang berharga bagi instansi selama mereka memberikan jasa yang dapat diukur. Nilai dari seseorang sebagai sumber daya bergantung pada bagaimana pegawai tersebut dipekerjakan. Nilai dari sumber daya manusia dievaluasi berdasarkan produktivitas kinerja dan promosi pegawai tersebut (Lubis, 2010: 485-486).

Bentuk upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dan perhatian suatu instansi terhadap para pegawai salah satunya adalah dengan menerapkan suatu strategi yaitu pemberian kompensasi dalam bentuk tunjangan kinerja di lingkungan para aparatur negara, hal ini dilakukan untuk memacu kinerja para pegawai.

Menurut Hasibuan (2016:118) mengemukakan bahwa tunjangan kinerja adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya. Seperti yang terdapat pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang pedoman penataan sistem tunjangan kinerja pegawai negara pasal 2 ayat 1 yang menjelaskan tunjangan kinerja merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Dalam pemberian tunjangan kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 pasal 3 dilihat dari pencapaian kinerja pegawai yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai tersebut bekerja.

Oleh karena itu, tunjangan kinerja pegawai dapat mengalami peningkatan dan penurunan sejalan dengan peningkatan dan penurunan kinerja yang terjadi pada pegawai tersebut. Peningkatan dan penurunan kinerja pegawai bisa diukur berdasarkan indikator kerja utama instansi. Besaran tunjangan kinerja yang akan diberikan kepada Kementerian atau Lembaga bervariasi, tergantung pada tingkat capaian Reformasi Birokrasi instansi masing-masing.

Jadi, besaran tunjangan kinerja di setiap instansi bisa saja berbeda satu sama lain. Dan tunjangan yang diterima karyawan di setiap daerah bisa juga terjadi perbedaan. Ini disebabkan dengan adanya penghasilan kekayaan dari daerah tersebut. Jumlah penghasilan yang berasal dari daerah tersebut sesuai dengan berdasarkan jumlah sumber daya yang dimiliki daerah itu sendiri.

Pemberian tunjangan kinerja dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja yang memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan salah satu pokok yang harus diperhatikan. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya tunjangan kinerja yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan tunjangan kinerja yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka akan bekerja semaunya. Namun, apabila tunjangan kinerja yang diberikan sudah tepat, maka tunjangan kinerja yang diberikan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Sistem pengendalian internal sangatlah penting di lakukan dalam kinerja instansi pemerintah. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 40 tahun 2008 Pasal 1, Sistem Pengendalian Intern ini merupakan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi dengan melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 pasal 12 ayat 1 dan 2 Oleh karena itu, yang menjadi fondasi dari pengendalian ini adalah sumber daya manusia di dalam organisasi yang membentuk lingkungan pengendalian yang baik dalam mencapai suatu sasaran dan tujuan yang ingin dicapai instansi pemerintah. Informasi mengenai kinerja pegawai sangat penting untuk diketahui, karena evaluasi kinerja merupakan analisis interoretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja

dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengendalian internal juga memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja, karena pegawai merasa harus memenuhi segala tugas dan fungsi pokok yang telah dibebankan kepadanya. Sehingga dengan adanya pengendalian internal ini, para pegawai terpacu untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Mulyadi (2013:164) pengendalian internal adalah meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Pengendalian internal (internal control) adalah rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva, menghasilkan informasi yang akurat dan dapat di percaya, memperbaiki efisiensi dan untuk mendorong ditaatinya kebijakan manajemen antara sebuah tujuan dengan tujuan lainnya seringkali bertentangan (Krismiaji, 2015:216).

Menurut Krismiaji (2015:213) Pengendalian internal adalah proses mempengaruhi atau mengarahkan aktivitas sebuah obyek, organisasi atau sistem. Salah satu tujuan sebuah Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah membantu manajemen dalam mengendalikan sebuah organisasi bisnis. Akuntan dapat membantu mencapai tujuan ini dengan merancang sistem pengendalian yang efektif dan dengan cara pengkajian sistem pengendalian yang sekarang dipakai untuk menjamin bahwa sistem tersebut beroperasi secara efektif. Sistem pengendalian internal dalam akuntansi memiliki peran penting, karena sistem pengendalian internal merupakan prosedur atau sistem

yang dirancang untuk mengontrol, mengawasi, mengarahkan organisasi agar dapat mencapai suatu tujuan. Kondisi kinerja dalam suatu organisasi terutama dalam instansi pemerintah harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu khususnya bagi pegawai yang bersangkutan untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang telah direncanakan suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil dalam instansi pemerintah.

Penilaian kinerja pada instansi pemerintah baik pusat maupun daerah sangat penting untuk dilakukan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dalam instansi pemerintah agar hasil kinerja lebih baik dari yang sebelumnya. Jadi dalam meningkatkan pelayanan kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo harus meningkatkan kinerja manajemen melalui sistem pengendalian internal. Karena dalam suatu kinerja organisasi sangat tergantung dari kualitas sistem pengendalian internal.

Hasil survei awal peneliti di BPBD Provinsi Gorontalo dimana hasil dari pihak personalia yang menyatakan bahwa ada beberapa permasalahan yang sering terjadi pada kinerja pegawai diantaranya yaitu:

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo yang masih mempunyai kendala dibagian sistem informasi, diantaranya terlambat dalam *update* aplikasi. Sistem informasi merupakan sarana dalam membuat atau menginput data laporan keuangan yang digunakan oleh pegawai. Seluruh data-data dalam bentuk laporan atau yang telah diinput dibuat melalui sistem informasi. Jadi, data-data yang dibuat oleh instansi pemerintah sangatlah penting karena semua data

yang menyangkut masalah keuangan daerah harus diinformasikan kepada yang membutuhkan.

Maka dari itu apabila terdapat kendala dalam kegiatan penyelenggaraan pada instansi pemerintah maka informasi keuangan untuk masyarakat kurang efektif dan pemerintah dianggap kurang efisien dalam hal tersebut. Mengingat sistem informasi merupakan bagian dari pengendalian internal maka tentunya ini harus dilakukan penyempurnaan.

Dari hasil penelitian juga yang menunjukkan bahwa masih sering terjadi tingkat kemalasan yang dihindangi oleh pegawai. Ini tentu tidak menciptakan tingkat pengendalian yang bagus. Karena jika sumber daya manusia itu bermasalah, pada akhirnya tidak menutup kemungkinan instansi juga akan mengalami ketidakefisiensi dalam kinerja yang mereka hasilkan.

Adapun dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kurangnya komunikasi dalam melakukan pekerjaan, masih adanya kekeliruan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini diakibatkan karna tugas yang datang dari pimpinan yang kurang jelas, pegawai yang menjadi bawahan dari suatu pimpinan tertentu yang kompetensinya kurang, menjadi kebingungan ketika mendapatkan tugas dari pimpinan. Jadi, sebagai bawahan seperti tidak punya kekuatan untuk *sharing* dan bertanya lebih banyak mengenai penugasan pekerjaan tersebut, membuat hasil pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan dan harus dikoreksi oleh pimpinan yang memberikan tugas tersebut.

Dari hasil survei awal di BPBD Provinsi Gorontalo dan dari beberapa literatur referensi penelitian yang hampir serupa bahwa hampir seluruh SDM di

pemerintah daerah itu tidak menjunjung asas keadilan dalam hal tunjangan kinerja. Dalam pemberian tunjangan kinerja yang ada saat ini dinilai tidak ada perbedaan antara pegawai yang benar-benar kerja keras dengan pegawai yang malas dalam bekerja. Kondisi ini akan menimbulkan ketidakpuasan sehingga pegawai yang memiliki golongan yang sama akan menerima tunjangan yang sama meskipun antara pegawai satu dengan pegawai lainnya memiliki keterampilan atau kompetensi yang jauh berbeda, Pemberian tunjangan yang tidak ada perbedaan dan tidak sebanding dengan beratnya pekerjaan akan mengakibatkan kinerja pegawai kurang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian juga didapatkan bahwa masih banyak pegawai yang kurang disiplin. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang kurang, adapun pegawai yang hanya datang mengisi absen lalu pergi tanpa melakukan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan, kemudian datang lagi hanya untuk mengisi absen pulang. Karena sistem absensi pada BPBD Provinsi Gorontalo sudah menggunakan *fingerprint* (sidik jari). Hal ini tentu akan menimbulkan kecurangan dan dapat merugikan pegawai lain yang dengan sungguh-sungguh melakukan pekerjaan dengan baik.

Kualitas kinerja pegawai yang dihasilkan masih kurang, dilihat dari ketelitian pegawai dalam melakukan pekerjaannya masih banyak yang melakukan kesalahan. Ketetapan waktu yang dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal tersebut ditemukan pada kasus di Sub Bagian Keuangan, para pegawai mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan terutama berkaitan dengan penyelesaian laporan

pertanggungjawaban kegiatan juga cukup banyak yang tidak selesai tepat waktu, dan biasanya baru diselesaikan jika ada pemeriksaan dari Inspektorat Jenderal maupun Badan Pemeriksa Keuangan. Rendahnya tingkat disiplin yang dilihat dari segi waktu, banyak pegawai yang datang terlambat, istirahat lebih awal dan kembali ke kantor tidak pada jadwal yang telah ditentukan.

Beberapa hasil penelitian tentang pengaruh pengendalian internal dan pemberian tunjangan kinerja/insentif terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian Suprianto, Basalamah dan Arifin (2019) meneliti tentang pengaruh remunerasi, budaya dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makasar Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini diperoleh dari hasil analisis regresi yang menjelaskan bahwa dengan banyaknya remunerasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makasar Utara". Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Risni Fitria, dkk (2014), dengan judul Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Remunerasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa kelayakan dan kewajaran remunerasi yang adil dan seimbang serta kecukupan remunerasi tidak berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Hal tersebut dikarenakan menurut pegawai masih banyak ketidakadilan dalam pemberian remunerasi kepada setiap pegawai. Adapun

penelitian yang dilakukan oleh Winiawati (2015) meneliti tentang Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh (secara statistik signifikan) terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pengendalian Internal dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. masih banyak pegawai yang kurang disiplin.
2. Masih adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. masih mempunyai kendala dibagian sistem informasi, diantaranya terlambat dalam *up-date* aplikasi.
4. masih sering terjadi tingkat kemalasan yang dihindari oleh pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat pengendalian internal pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo
2. Bagaimana tingkat tunjangan kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo

3. Bagaimana tingkat kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo
4. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo
5. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo
6. Apakah terdapat pengaruh antara pengendalian internal dan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat pengendalian internal pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo
2. Untuk mengetahui tingkat tunjangan kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo
4. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo
5. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo

6. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan tunjangan kinerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu sumber informasi tentang pengendalian internal dan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pemerintah BPBD Provinsi Gorontalo agar bisa dijadikan evaluasi atau tambahan pengetahuan tentang pengendalian internal dan tunjangan kinerja yang dijalankan.