

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam melakukan suatu pekerjaan seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun dan lembaga pun telah melakukan banyak pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya untuk dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja para pegawainya. Kinerja pegawai yang rendah akan menjadi permasalahan bagi suatu lembaga atau organisasi, karena kinerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) adalah lembaga tinggi negara di Republik Indonesia, yang bertugas memeriksa tanggung jawab tentang penggunaan keuangan negara, kekayaan negara, pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara serta Daerah, Anggaran Badan Usaha Milik Negara dan Daerah, berdasarkan atas ketentuan undang-undang. Sebagai lembaga inspektif, BPK berwenang untuk meminta keterangan yang wajib diberikan oleh setiap orang, badan/instansi baik pemerintah maupun swasta, sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang No. 15 tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, ruang lingkup

pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan meliputi pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab mengenai keuangan negara. Pemeriksaan tersebut mencakup seluruh unsur keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara yang terdiri dari:

1. Hak negara untuk memungut pajak, mengeluarkan dan mengedarkan uang dan melakukan pinjaman.
2. Kewajiban negara untuk menyelenggarakan tugas layanan umum pemerintahan negara dan membayar tagihan pihak ketiga.
3. Penerimaan Negara.
4. Pengeluaran Negara.
5. Kekayaan negara/daerah yang dikelola sendiri atau oleh pihak lain berupa uang, surat berharga, piutang, barang serta hak-hak lain yang dapat dinilai berupa uang, termasuk kekayaan yang dipisahkan pada perusahaan negara/daerah.
6. Kekayaan pihak lain yang dikuasai oleh pemerintah dalam rangka penyelenggaraan tugas pemerintahan dan/atau kepentingan umum.
7. Kekayaan pihak lain yang diperoleh dengan menggunakan fasilitas yang diberikan pemerintah.

Peranan penting BPK RI saat ini hanya diketahui oleh para pejabat tinggi negara, pimpinan serta Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Mereka setiap semester rutin dikunjungi para auditor BPK untuk dilakukan pemeriksaan keuangan dan kinerja. Masyarakat yang tidak bersentuhan dengan sejumlah instansi itu sebagian besar belum faham dan belum

mengerti fungsi dan kiprah penting BPK RI tersebut. salah satu penyebab masyarakat belum mengetahui keberadaan dan peran serta fungsi penting BPK RI ini adalah karena lembaga tinggi negara ini kurang melakukan sosialisasi, baik secara langsung kepada masyarakat atau tokoh masyarakat informal, maupun lewat media massa.

Adapun permasalahannya seperti beban kerja yang relatif berat bagi auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Barat. Dalam satu tahun auditor BPK bisa mendapat penugasan audit sebanyak 4 – 5 kali. Selain itu tidak jarang pegawai pada unit kerja penunjang ikut mendapat penugasan audit, hal ini tidak sesuai dengan keahlian dan *job description*. Masalah – masalah tersebut berdampak pada kinerja auditor yang mempengaruhi kualitas pemeriksaan dan mengganggu kerjasama tim pemeriksa dalam melakukan pemeriksaan serta dapat memperlambat pekerjaan dalam tugas melakukan pemeriksaan keuangan.

Dapat di lihat di bawah ini penulis akan menyajikan hasil kuisisioner karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Barat pada tahun 2014, yaitu:

Dugaan masalah yang terjadi diperkuat oleh hasil kuisisioner pendahuluan mengenai pernyataan kinerja karyawan yang disebarkan kepada 15 karyawan di BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Barat, sebagai berikut: Pernyataan yang pertama jawaban pernyataan responden masih menunjukkan kesan yang negatif dapat dilihat dari tabel diatas terdapat 6 responden yang menjawab Kadang (K) dan 1 responden menjawab sering (SR) hasil ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan di BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Barat bekerja secara sungguh-sungguh dikarenakan kurangnya waktu yang disediakan dan pengetahuan yang

cukup. Pernyataan yang kedua terdapat 4 responden yang menjawab kadang (K) hasil ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memberikan saran yang jelas dan konkrit tentang bagaimana tindak lanjut untuk memperbaiki kekurangan/penyimpangan yang terjadi . Pernyataan yang ketiga terdapat 3 responden menjawab kadang (K) hasil ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan melakukan pemeriksaan secara objektif, tidak terpengaruh oleh kepentingan pribadi auditor atau orang lain dalam melaksanakan standar audit hal ini dikarenakan masih terdapat kepentingan pribadi / tekanan dari pihak lain yang dapat mempengaruhi proses pemeriksaan. Pernyataan yang keempat terdapat 1 responden menjawab pernah (P) dan 1 responden menjawab tidak pernah (TP) hasil ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan berhasil mencapai tujuan pemeriksaan yang diharapkan hal ini dikarenakan kurangnya waktu yang disediakan dan kurangnya pemahaman mengenai tujuan pemeriksaan. Pernyataan yang kelima terdapat 2 responden yang menjawab kadang (K) hal ini dikarenakan penggunaan bahasa yang kurang umum sehingga kurang dipahami oleh pembaca. Pernyataan yang keenam terdapat 3 responden yang menjawab kadang (K) dikarenakan sarana dan prasarana tidak mendukung, kondisi kerja kurang nyaman. Pernyataan yang ketujuh terdapat 5 responden yang menjawab kadang (K) hasil ini menunjukkan bahwa tidak semua pemeriksaan mendapatkan jaminan kualitas secara formal dari pihak yang berwenang hal ini dikarenakan adanya keterbatasan waktu untuk pelaksanaan review.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas dan permasalahan yang ada maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Analisis Jabatan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Jawa Barat**”.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pembagian uraian jabatan (*job description*) yang tidak sesuai dengan kualifikasi karyawan.
2. Waktu yang disediakan dalam melakukan pemeriksaan kurang memadai.
3. Jumlah pekerjaan tidak sebanding dengan jumlah karyawan
4. Pembagian beban kerja belum merata
5. Target perusahaan yang ditetapkan tidak dicapai dengan tepat waktu.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis jabatan pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana beban kerja pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh analisis jabatan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Barat.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis :

1. Tingkat analisis jabatan yang diterapkan pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Barat.
2. Tingkat beban kerja pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Barat.
3. Tingkat kinerja karyawan pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh Analisis jabatan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Barat.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan berfikir, menganalisa dan membahas dibidang Sumber Daya Manusia yang khususnya mengenai Analisis jabatan dan Beban kerja terhadap kinerja Pegawai. dan dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh peneliti selama kuliah di Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pasundan Bandung.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan dan pertimbangan berkaitan dengan Analisis Jabatan, dan Beban kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## 2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

## 3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini merupakan salah satu kesempatan untuk menerapkan teori yang diperoleh dalam kenyataan yang terjadi di lapangan, serta dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian berikutnya.