

## **BAB. I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam perubahan konsep pembangunan yang selama ini di titik beratkan pada pertumbuhan ekonomi dan pemerataan pembangunan, sekarang telah bergeser kepada pengembangan kualitas sumberdaya manusia. Baik-buruknya suatu pemerintahan sangat tergantung pada baik-buruknya mesin birokrasi sebagai penyelenggara pemerintahan. Sementara itu, birokrasi Pemerintah sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia aparaturnya (PNS) didalamnya sebagai aparatur penyelenggara pemerintah. Aparatur Negara merupakan salah satu pilar dalam mewujudkan *Good Governance* bersama dengan dua pilar lainnya, yaitu dunia usaha (*corporate governance*) dan masyarakat (*civil society*). Ketiga unsur tersebut harus berjalan selaras dan serasi sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya masing-masing.

Pemerintah Daerah pada dasarnya adalah organisasi non profit atau tidak mencari keuntungan, walaupun terdapat keuntungan atau manfaat dari kegiatan pemerintah, maka yang harus menikmati adalah rakyat sebagai pemilik kedaulatan dan dana publik yang dipercayakan kepada pemerintah untuk mengelolanya. Aparatur sebagai penyelenggara negara dan pemerintahan bertanggungjawab dalam merumuskan sekaligus melaksanakan langkah strategis dan upaya kreatif guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara adil, demokratis dan bermartabat. Untuk itu, akuntabilitas kinerja setiap penyelenggara negara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya harus selalu ditingkatkan dan menjadi fokus perhatian bagi pemerintah.

Untuk mencapai itu semua, dibutuhkan sosok Sumber Daya Manusia aparatur (PNS) yang profesional, yang mempunyai sikap dan perilaku dan penuh kesetiaan, ketaatan, disiplin, bermoral, bermental baik, akuntabel serta memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab sebagai pelayan publik yang baik, dalam mendukung tujuan tersebut diperlukan suatu sistem pendayagunaan Sumber Daya Manusia aparatur yang baik dan tepat sebagai suatu proses berkelanjutan dari manajemen sumber daya aparatur. Saat ini, dasar hukum yang digunakan dalam pembinaan serta pendayagunaan Sumber Daya Manusia aparatur di Indonesia adalah Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Pasal 3 ayat (1) menyatakan bahwa Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan+ dan Pasal 12 ayat (2) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa %untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggungjawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan prestasi kerja dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Pasal 129 ayat (1) meyakini bahwa +Pemerintah melaksanakan pembinaan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam satu kesatuan penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil secara nasional+, dan Pasal 133 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa +pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil Daerah

mempertimbangkan integritas dan moralitas, pendidikan dan pelatihan, Pangkat, mutasi jabatan, mutasi antar daerah, dan kompetensi.±, demikian pula Undang-undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pusat dan Provinsi dalam melaksanakan Otonomi Daerah. Daerah berhak, berkewenangan, dan berkewajiban untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri.

Sehubungan dengan hal tersebut, upaya peningkatan Sumber Daya Manusia pengelola keuangan dengan jalan memberdayakan seluruh pegawainya untuk lebih meningkatkan kinerja dalam mengakomodasi segala tuntutan serta kebutuhan masyarakat akan pelayanan itu sendiri, terlebih dalam meningkatkan profesionalisme aparat pengelola keuangan dalam melaksanakan tugasnya sehingga dalam perencanaan, penatausahaan serta pelaporan keuangan dapat disajikan secara akuntabel, transparan, dan auditabel.

Dalam mengadaptasi dan mengantisipasi perubahan lingkungan strategis yang begitu cepat, birokrasi pemerintahan harus senantiasa disempurnakan, diperbaiki dan diperbaharui agar mampu memenuhi tuntutan masyarakat. Tuntutan hati nurani rakyat yang menghendaki adanya birokrasi pemerintah yang mampu menjalankan tugas dan fungsinya melayani dan memberdayakan masyarakat secara sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggungjawab.

Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sangat ditentukan oleh adanya sumberdaya manusia yakni sumber daya aparatur yang berkualitas sebagai penggerak roda organisasi yang berpengaruh langsung terhadap lingkungan strategis organisasi. Untuk

mewujudkan keberhasilan organisasi, visi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2010-2013 yaitu %menjadi pengelola keuangan daerah yang dipercaya dan dibanggakan masyarakat, serta instrument bagi proses transformasi Sulawesi Selatan sebagai Provinsi sepuluh terbaik dalam pemenuhan hak dasar.+ Oleh sebab itu, salah satu Misi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah dibidang kelembagaan, dimana misi tersebut harus senantiasa memperbaharui diri (*self reinventing*) sesuai dengan aspirasi masyarakat dan perkembangan mutakhir teknologi informasi manajemen keuangan serta administrasi publik. Pembinaan dan pembangunan kelembagaan dibidang keuangan yang baik dan kuat akan memberikan dukungan dan pedoman pelaksanaan rasional dan adil, dengan didukung oleh pelaksana yang potensial dan mempunyai integritas yang tinggi.

Pemerintahan menurut Bapak Yasin Limpo, Syahrul, harus bekerja untuk kepentingan rakyat. Tugas utamanya adalah mendatangkan rahmat dan perlindungan bagi masyarakat. Pemerintahan yang baik adalah pemerintah yang paling sedikit memerintah %*Good governance is the less government*". Untuk mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat maka hadirkan pemerintahan yang konsisten berpihak pada rakyat dan tidak meladeni dirinya sendiri.

Peningkatan Sumber Daya Manusia yang professional dan bertanggungjawab merupakan bentuk dari upaya Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan pemerintahan yang bersih (*Clean Governance*). Peningkatan Sumber Daya Manusia serta peningkatan kemampuannya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya menjadi hal yang sangat penting karena merupakan salah satu pilar

utama didalam menopang terlaksananya prinsip-prinsip pemerintahan yang baik.

Dalam menopang terlaksananya prinsip-prinsip pemerintahan yang baik, maka peningkatan kualitas kemampuan Sumber Daya Manusia Aparat pengelola keuangan melalui pendidikan dan pelatihan sangatlah penting dalam meningkatkan kualitas kerja dari aparat pengelola keuangan ditingkat SKPD maupun ditingkat SKPKD. dengan prestasi kerja yang baik akan menghasilkan suatu pekerjaan yang baik pula. Hal tersebut di buktikan dengan berhasilnya Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dalam mewujudkan tata kelola keuangan daerah yang baik dengan meraih opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari BPK-RI, ini merupakan suatu prestasi yang membanggakan bagi Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan khususnya pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dalam mewujudkan tata kelola keuangan yang baik. Peningkatan kinerja laporan keuangan daerah dari Tahun 2008 sampai dengan Tahun 2011 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel. 1**  
**Pemberian Opini Terhadap Kewajaran Laporan Keuangan**

Tahun Anggaran	Opini BPK-RI
2008	<i>Disclaimer Opinion</i>
2009	<i>Qualified Opinion (Wajar Dengan Pengecualian)</i>
2010	<i>UnQualified Opinion (Wajar Tanpa Pengecualian)</i>
2011	<i>UnQualified Opinion (Wajar Tanpa Pengecualian)</i>

Dari tabel tersebut, menunjukkan bahwa dalam mencapai suatu kondisi ideal pengelolaan keuangan daerah, tidak terlepas dari peran Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kualitasnya melalui pendidikan dan pelatihan

sehingga perestasi yang dicapai merupakan suatu hal yang sangat membanggakan bagi aparat pengelola keuangan. Oleh karena itu, ada beberapa faktor yang menunjang sehingga laporan keuangan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan mendapatkan opini WTP *Pertama* : Penerapan Regulasi yang makin dipahami dan diterapkan secara konsisten oleh SKPD selaku entitas Akuntansi yang berdampak pada meningkatnya ketaatan pada Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, *Kedua* : menindaklanjuti perubahan Regulasi dengan melakukan evaluasi dan penyempurnaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah yang diterapkan sehingga dapat mendorong meningkatnya mutu pengelolaan dan penyusunan pertanggungjawaban Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan mensosialisasikan perubahan regulasi dan penyempurnaan Sistem Akuntansi yang diterapkan di SKPD secara kontinyu, *Ketiga* : mengintensifkan upaya pengembangan kapasitas Sumber Daya Manusia pengelola keuangan dan pelaksana akuntansi di SKPD melalui kegiatan Bimbingan Teknis, pelatihan, rapat-rapat koordinasi merupakan usaha yang terus menerus untuk meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia pengelola keuangan dan pelaksana akuntansi, *Keempat* : mendukung penganggaran untuk pembangunan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (SIPKD) dalam menyusun Laporan Keuangan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan oleh Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebagai Entitas Akuntansi dan Entitas Pelaporan dalam rangka peningkatan kapasitas dan kinerja pengelolaan keuangan.

Untuk membentuk sosok Sumber Daya Manusia aparat pengelola keuangan yang berkualitas memang memerlukan waktu dan proses yang lama serta upaya yang tidak boleh berhenti. Oleh karena itu, manajemen kepegawaian

perlu dilakukan pembenahan yaitu dengan melakukan pola rekrutmen yang benar sesuai dengan peraturan dan berdasarkan kompetensinya, demikian pula dalam pengembangan pegawai, penilaian prestasi kerja, pola karir, penggajian, promosi, pemberhentian dan sebagainya. Semua perubahan itu perlu dilakukan dengan komitmen dan konsisten yang tinggi.

Perubahan yang segera dapat dilakukan adalah dengan melakukan peningkatan kemampuan atau kompetensi yang dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan. Perubahan melalui pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan dengan melakukan berbagai kursus, pendidikan formal yang berlatar belakang akuntansi dan komputer, maupun pendidikan non formal yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau kompetensi teknis maupun perubahan pola pikir, moral dan perilaku Sumber Daya Manusia Aparatur pengelola keuangan, meskipun dalam merubah pola pikir, moral dan perilaku Sumber Daya Manusia Aparatur pengelola keuangan melalui pendidikan dan pelatihan memang tidak mudah, akan tetapi tetap menjadi kewajiban untuk dilakukan. Sementara peningkatan kemampuan melalui pendidikan non formal dapat dilakukan dengan menciptakan situasi dan kondisi kerja yang kondusif dengan menciptakan hubungan yang harmonis.

Eksistensi peranan Sumber Daya Manusia Aparatur pengelola keuangan perlu mendapat perhatian khusus, berkaitan dengan strategi peningkatan kualitas dan kompetensinya. Peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Pengelola Keuangan dalam mengemban tugas atau jabatan birokrasi melalui pendidikan dan pelatihan adalah berorientasi kepada Standar kompetensi jabatan sesuai tantangan Reformasi dan globalisasi yang tentu saja disesuaikan dengan kebutuhan dari organisasinya

Kualitas aparatur pengelola keuangan tidak mungkin meningkat tanpa adanya usaha-usaha yang konkrit untuk meningkatkannya. Dengan pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia Aparatur pengelola keuangan pada lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan harus benar-benar memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. Oleh karena itu, upaya peningkatan kapasitas manajemen keuangan daerah melalui pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan sistem komputerisasi dan peningkatan profesionalitas Sumber Daya Manusia Aparatur pengelola keuangan daerah di semua bidang di lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini merupakan suatu bentuk keseriusan dan komitmen serta tekad yang kuat dalam meningkatkan kinerja aparat pengelola keuangan.

Oleh karena itu, perlunya sumber daya manusia aparat pengelola keuangan yang berlatar belakang pendidikan akuntansi dan berlatar belakang pendidikan komputer, karena dengan pendidikan formal tersebut akan mampu menguasai berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Melihat dari kondisi tersebut pada tahun 2010 dan tahun 2011 penempatan aparat pengelola keuangan sebanyak 8 orang pegawai yang berlatar belakang akuntansi dan hanya terdapat 2 orang pegawai yang telah bersertifikat Akuntan (Ak), selain berlatar belakang akuntansi haruslah didukung dengan staf yang mempunyai latar belakang pengetahuan dibidang komputerisasi berbasis Informasi Teknologi (IT) hal ini sangat dibutuhkan dalam proses pengolahan data laporan keuangan serta pengembangan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah. untuk itu, dalam proses perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil hendaknya menjadi bahan perhatian bagi

Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dalam menempatkan pegawai di lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Melihat dari uraian tersebut diatas, peneliti tertarik dan bermaksud melakukan penelitian bagaimana pengaruh kemampuan dan motivasi menurut teori Robbin terhadap kinerja pengelola keuangan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

## **B. Fokus Permasalahan**

Sebagaimana uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang di atas, maka pokok permasalahan penelitian yang penulis kemukaan adalah sejauhmana Analisis Kemampuan dan Motivasi Pengelola Keuangan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### ***1. Tujuan Penelitian***

Mengacu pada perumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian dapat dikemukakan yaitu : untuk mengetahui sejauhmana kemampuan dan motivasi pengelola keuangan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

### ***2. Manfaat Penelitian***

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah :

#### **a. Manfaat Akademik**

Diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDA) khususnya dalam peningkatan kapasitas kinerja pengelola keuangan daerah, dan dapat digunakan sebagai acuan peneliti selanjutnya.

**b. Manfaat praktis,**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan bahan pertimbangan bagi Badan Pengeolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, untuk merumuskan arah kebijakan guna meningkatkan kinerja pengelola keuangan daerah pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dimasa mendatang.