

BAB. I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Isu menarik yang berkembang di masyarakat akhir-akhir ini adalah tentang rendahnya profesionalitas dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN dituntut untuk bekerja maksimal dan profesional karena kinerja mereka dilihat langsung oleh masyarakat. Profesionalitas tentunya juga ditentukan oleh latar belakang dan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing personel ASN. Slogan *“the right man on the right place”* tentunya sangat berpengaruh di dalam menunjang profesionalitas kerja ASN, karena seseorang yang memiliki keahlian tertentu harus ditempatkan di tempat yang semestinya.

Dalam rangka mendukung terwujudnya *Good Governance* dalam penyelenggaraan negara khususnya di daerah, pengelolaan keuangan perlu diselenggarakan secara profesional, terbuka, dan bertanggung jawab sesuai dengan aturan pokok yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Dasar.

Poin penting yang berkontribusi besar dalam berjalannya suatu birokrasi pemerintahan adalah adanya transparansi, akuntabilitas dan profesionalitas di dalam perbendaharaan. Pemasukan dan pengeluaran daerah haruslah dicatat dan dilaporkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Karena setiap rupiah yang dilaporkan tersebut akan dituntut pertanggungjawabannya.

Namun yang terjadi di dalam dunia birokrasi dewasa ini sungguh jauh dari yang diharapkan. Orang-orang dengan latar belakang dan keahlian tertentu

tidak ditempatkan di tempat yang semestinya. Ketika profesionalitas kinerja aparatur menjadi tuntutan di masyarakat luas, namun hal itu susah untuk diwujudkan apabila orang-orang yang tepat tidak ditempatkan di tempat yang sesuai dengan keahliannya. Konsep “*the right man on the right place*” sepatutnya diberlakukan di semua lini untuk menunjang profesionalitas kerja.

Kinerja pegawai dapat diukur dengan menggunakan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi didefinisikan sebagai *an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation* (karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya). Berdasarkan definisi tersebut makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Ini berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja.

Kota Pariaman yang merupakan pengembangan dan pemekaran wilayah dari Kabupaten Padang Pariaman terus berbenah diri dalam pelayanan kepada masyarakat. Kota Pariaman terdiri dari beberapa SKPD yaitu: 2 Sekretariat, 1 Inspektorat, 6 Badan, 12 Dinas, 7 Kantor dan beberapa Unit Pelaksana Teknis Dinas yang berada dibawah Badan/Dinas.

Bendahara yang ada pada masing-masing Sistem Kerja Perangkat Daerah (SKPD) mempunyai tugas pokok dalam menyiapkan bahan pembinaan, pedoman dan petunjuk pelaksanaan fasilitasi, koordinasi dan evaluasi serta

perumusan kebijakan dibidang urusan Gaji dan Perjalanan Dinas, Perbendaharaan dan Verifikasi, serta Pelaporan dan Akuntansi pada masing-masing SKPD yang ada di Lingkungan Pemerintah Kota Pariaman.

Dalam melaksanakan tugas pokok nya, Bendahara yang ada pada masing-masing SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Pariaman mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penyelenggaraan penatausahaan keuangan SKPD.
- b. Penyiapan bahan rumusan kebijakan di instansi masing-masing dalam hal keuangan SKPD, Gaji dan Perjalanan Dinas, Perbendaharaan dan Verifikasi serta Pelaporan dan Akuntansi.
- c. Penyiapan bahan kegiatan dalam hal keuangan masing-masing SKPD, Perbendaharaan dan Verifikasi, urusan Gaji dan Tunjangan Daerah, penatausahaan keuangan.
- d. Penyiapan bahan kegiatan penyelenggaraan pengelolaan, pembayaran, dan penyiapan administrasi operasional perjalanan dinas SKPD.
- e. Penyiapan bahan evaluasi kebijakan penyelenggaraan urusan Gaji dan Perjalanan Dinas, Perbendaharaan dan Verifikasi, serta Pelaporan dan Akuntansi di SKPD.
- f. Penyiapan bahan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan kegiatan urusan gaji dan tunjangan, Gaji ASN di SKPD, Perbendaharaan, Verifikasi serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan;

g. Penyiapan bahan penyusunan program dan petunjuk pelaksanaan penyelenggaraan urusan Gaji dan Perjalanan Dinas, Perbendaharaan dan Verifikasi, serta Pelaporan dan Akuntansi di SKPD.

Dalam Peraturan Menteri Keuangan 162/PMK.05/2013 tentang Kedudukan dan Tanggungjawab Bendahara pada Satuan Kerja Pengelola Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, bendahara harus mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Bendahara memiliki tugas yang berat dalam pengelolaan keuangan daerah. Sumber daya manusia pengelola keuangan daerah harus mampu menjalankan prinsip-prinsip *Good Governance* di lingkungan pemerintah, mampu melaksanakan pencegahan agar tidak terjadi kebocoran dan penyimpangan.

Pengelolaan keuangan daerah di Indonesia harus didukung oleh aparatur Pemerintah Daerah baik Kota atau Kabupaten. Pemerintah Kota/Kabupaten di setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah pengelolaan keuangannya dilakukan oleh Kuasa Pengguna Anggaran, Pejabat Penatausahaan Keuangan, Pejabat Pembuat Komitmen dan Bendahara. Pada semua Satuan Kerja Perangkat Daerah mempunyai Bendahara Pengeluaran, sedangkan yang mempunyai bendahara penerimaan adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah penghasil.

Terbitnya Perpres Nomor 7 Tahun 2016 tentang Sertifikasi Bendahara pada Satuan Kerja Pengelola APBN tanggal 18 Januari 2016, di dalam Perpres tersebut disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN), anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI), dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

(POLRI) yang akan diangkat sebagai Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengeluaran, atau Bendahara Pengeluaran Pembantu pada Satuan Kerja Pengelola Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, harus memiliki Sertifikat Bendahara.

Sertifikasi Bendahara adalah proses penilaian karakter, kompetensi, dan kemampuan atas keahlian dan keterampilan untuk menjadi bendahara yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui ujian sertifikasi. Sertifikasi Bendahara dilakukan oleh Menteri Keuangan yang dilaksanakan oleh unit organisasi di lingkungan Kementerian Keuangan yang mempunyai fungsi sebagai pembina pejabat pengelola perbendaharaan.

Sertifikasi Bendahara bertujuan untuk:

1. Menentukan kelayakan dan memberikan pengakuan atas kompetensi Bendahara untuk melaksanakan tugas kebhendaharaan dalam rangka pelaksanaan APBN.
2. Meningkatkan dan menjamin pemeliharaan mutu kompetensi Bendahara untuk melaksanakan kebhendaharaan dalam rangka pelaksanaan APBN.
3. Meningkatkan profesionalisme Bendahara dalam pengelolaan keuangan negara.
4. Mendukung tercapainya peningkatan kualitas pengelolaan keuangan negara.

Sertifikasi bagi bendahara yang ada di tingkat daerah memang belum maksimal terlaksana. Kendatipun bendahara yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman belum memiliki sertifikat bendahara, namun hal itu

tentunya menjadi tolak ukur dalam penilaian terhadap penempatan bendahara ke depannya.

Tolak ukur untuk penempatan bendahara tentunya dapat kita lihat dari berbagai aspek, diantaranya latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, serta faktor-faktor lain. Namun yang terjadi di lapangan tidaklah seperti yang seharusnya. Sebagian besar menyatakan bahwa mereka ditunjuk menjadi bendahara tanpa melihat aspek-aspek tersebut, sehingga jabatan bendahara yang seharusnya diisi oleh orang-orang yang tepat namun kenyataannya diisi oleh orang-orang yang kurang tepat, seperti tidak tepat dalam latar belakang pendidikannya, tidak tepat dalam pengalaman kerja sebelumnya, tidak tepat dalam pelatihan yang telah diterimanya, belum memiliki sertifikat bendahara dan lain sebagainya.

Begitu pentingnya jabatan bendahara di SKPD, tentunya sangat rentan dan berisiko tinggi. Sudah seharusnya orang yang tepat dan ditunjang dengan keterampilan yang memadai akan tata kelola keuangan. ASN yang tepat dalam tata kelola keuangan tersebut haruslah SDM yang betul-betul mengerti dan faham akan ilmu perbendaharaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENEMPATAN BENDAHARA SKPD DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PARIAMAN”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Apakah faktor latar belakang pendidikan mempengaruhi penempatan seseorang sebagai bendahara SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman.
2. Apakah faktor pengalaman mempengaruhi penempatan seseorang sebagai bendahara SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman
3. Apakah faktor pelatihan mempengaruhi penempatan seseorang sebagai bendahara SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman.
4. Apakah faktor penunjukan mempengaruhi penempatan seseorang sebagai bendahara SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman..
5. Apakah faktor kepuasan kerja bendahara mempengaruhi penempatan seseorang untuk kembali menjabat sebagai bendahara SKPD pada periode berikutnya di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman.
6. Sejauh mana Kota Pariaman telah memberikan pelatihan terhadap bendahara SKPD untuk peningkatan kinerja.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah faktor latar belakang pendidikan mempengaruhi penempatan sebagai bendahara SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman.
2. Untuk mengetahui apakah faktor pengalaman mempengaruhi penempatan sebagai bendahara SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman
3. Untuk mengetahui apakah faktor pelatihan mempengaruhi penempatan sebagai bendahara SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman.
4. Untuk mengetahui apakah faktor penunjukan mempengaruhi penempatan sebagai bendahara SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman..
5. Untuk mengetahui apakah faktor kepuasan kerja bendahara mempengaruhi penempatan kembali sebagai bendahara SKPD pada periode berikutnya di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman.
6. Untuk mengetahui sejauh mana Kota Pariaman telah memberikan pelatihan terhadap bendahara SKPD untuk peningkatan kinerja.

1.4 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang akan diteliti, maka perlu adanya batasan masalah dalam melakukan penelitian. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi hanya pada pengelola keuangan daerah SKPD yang ada di Kota Pariaman saja, yaitu bendahara penerimaan dan bendahara pengeluaran. Penelitian ini hanya memfokuskan pada analisis terhadap penempatan ataupun penunjukan pegawai tersebut sebagai bendahara di instansi mereka masing-masing.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini memberikan masukan dalam dunia akademisi khususnya dalam pendidikan bendahara dan pendidikan akuntansi pada Perguruan Tinggi dalam mendidik dan mendiskusikan mengenai pentingnya sebuah profesi bendahara.
2. Manfaat praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan dan evaluasi bagi Pemerintah Daerah agar dapat lebih meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia terutama Bendahara agar dapat profesional dalam aktifitas bendaharanya.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan bagi penelitian selanjutnya terkait dalam topik faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan bendahara.

1.6 Sistematika Penelitian

Hasil penelitian akan disusun dalam beberapa bagian dengan sistematika penyajian sebagai berikut :

- a. Bab I Pendahuluan : memberikan gambaran tentang latar belakang penelitian, permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan.
- b. Bab II Tinjauan Pustaka : berisi kajian teori yang berhubungan dengan topik bahasan dan mereview penelitian terdahulu.

- c. Bab III Metodologi Penelitian : berisi desain penelitian, definisi operasi variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, sumber data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.
- d. Bab IV Hasil dan Pembahasan : berisi hasil penelitian yang dilakukan dan bahasan data yang diperoleh dari penelitian.
- e. Bab V Kesimpulan dan Saran : berisi kesimpulan dari Bab IV dan saran untuk perbaikan atas kekurangan yang ditemukan selama penelitian serta implikasinya bagi pelaksanaan aktivitas pada Pemerintah Daerah.

