

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Spencer, 2003). Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seseorang. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, maka semakin kaya dan luas pengalaman kerjanya serta peningkatan kinerjanya akan meningkat juga (Simanjuntak, 2005).

Menurut Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2001 Tentang Standar Kompetensi Pegawai, maka Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam

bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kompetensi pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Sejalan dengan bergulirnya reformasi, peran pemerintah daerah adalah memberikan pelayanan publik secara efektif dan efisien. Hal ini tentu menuntut pemerintah daerah dalam pengelolaan, pengaturan keuangan dan anggaran daerah secara ekonomis, efisien, efektif, transparan dan akuntabel. Peran tersebut menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu indikator sumber daya manusia yang berkualitas adalah tingkat pendidikan. Sumber daya manusia yang berkualitas dengan pendidikan yang tinggi akan mampu membantu aparatur dalam menyelesaikan tugas terutama dalam penyusunan anggaran dan laporan keuangan daerah.

Kualitas sumber daya manusia juga ditentukan oleh masa kerja, karena dengan masa kerja yang lebih lama, karyawan tentunya telah berpengalaman dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah-masalah pemerintahan khususnya dalam penyusunan anggaran dan laporan keuangan. Sandra (1999) dalam Meifida (2006) menyatakan bahwa efek dilusi dalam auditing bisa berkurang oleh auditor yang berpengalaman menyebabkan mereka mengabaikan informasi yang tidak relevan. Dengan kata lain, kompleksitas tugas yang dihadapi sebelumnya oleh seseorang akan menambah pengalaman serta pengetahuannya.

Hal lain yang tidak kalah penting adalah pelatihan, mengingat bahwa melalui pelatihan mampu memberikan tambahan kemampuan dalam menghadapi perubahan maupun penyesuaian sistem kerja di masa mendatang. Walker (1994) dalam Meifida (2006), mengatakan bahwa peningkatan pengetahuan yang muncul dari pelatihan formal sama bagusnya dengan yang didapat dari pengalaman khusus. Pengalaman tersebut berupa kegiatan-kegiatan seperti seminar, simposium, lokakarya pelatihan itu sendiri dan kegiatan penunjang keterampilan lainnya.

Pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja pada dasarnya didapat dari proses belajar. Menurut Sedarmayanti (2006), belajar adalah proses fundamental yang mendasari perilaku. Hamalik (2013) menyatakan belajar bertitik tolak dari konsep belajar yang merupakan perubahan tingkah laku melalui aktivitas, praktik, dan pengalaman. Sedangkan menurut Syah (2012), Belajar adalah tahapan perubahan seluruh tingkah laku individu yang relatif menetap sebagai pengalaman dan interaksi dengan lingkungan yang melibatkan proses kognitif.

Pengelolaan Keuangan Daerah merupakan keseluruhan rangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan daerah. Penatausahaan keuangan daerah memegang peranan penting dalam proses pengelolaan keuangan secara keseluruhan. Sehingga, pada penatausahaan keuangan daerah diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi diantaranya pendidikan yang mumpuni, pengalaman yang tinggi serta mengikuti pelatihan-pelatihan yang mendukung pekerjaan sehingga bisa melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang diembannya.

Kepala Daerah juga bertanggung jawab dalam menempatkan pegawai/sumber daya manusia yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman serta pelatih yang diikutinya, agar dapat mencapai tujuan, visi dan misi pemerintah daerah.

Dalam hal penatausahaan keuangan ini, bendaharawan memegang peranan penting dalam mengelola keuangan daerah. Menurut Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 pasal 35 ayat (2) disebutkan bahwa setiap orang yang diberi tugas menerima, menyimpan, membayar, dan/atau menyerahkan uang atau surat berharga atau barang-barang negara adalah bendahara yang wajib menyampaikan laporan pertanggungjawaban kepada Badan Pemeriksa Keuangan.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 73/PMK.05/2008 tanggal 9 Mei 2008 pasal 3 ayat (4) menyebutkan bahwa Bendahara Penerimaan/Pengeluaran adalah pejabat fungsional yang secara fungsional bertanggung jawab kepada Kuasa

Bendahara Umum Negara atas pengelolaan uang yang menjadi tanggung jawabnya.

Dari pengertian bendahara tersebut di atas, maka secara umum dapat dikatakan bahwa bendahara mempunyai tugas dan fungsi:

1. Menerima uang atau surat berharga/barang.
2. Menyimpan uang atau surat berharga/barang.
3. Membayar/menyerahkan uang atau surat berharga/barang.
4. Mempertanggungjawabkan uang atau surat berharga/barang yang berada dalam pengelolaannya

Berdasarkan ruang lingkup tugas dan wewenang yang ada pada bendahara maka dikenal ada dua jenis bendahara yaitu Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran. Selain itu, untuk aktivitas pekerjaan yang kompleks dan lokasinya berjauhan dengan tempat kedudukan Bendahara Pengeluaran maka Menteri/Pimpinan Lembaga atau pejabat yang diberi kuasa dapat mengangkat satu atau lebih Bendahara Pengeluaran Pembantu (BPP) guna kelancaran pelaksanaan kegiatan di maksud.

Dalam rangka meningkatkan kualitas dan daya saing bendahara maka pemerintah pada tanggal 18 Januari 2016 mengeluarkan Perpres Nomor 7 Tahun 2016 tentang Sertifikasi Bendahara pada Satuan Kerja Pengelola APBN, didalam Perpres tersebut dinyatakan bahwasanya setiap ASN (Aparatur Sipil Negara), Anggota TNI ataupun Anggota POLRI yang akan diangkat menjadi Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengeluaran dan Bendahara Pengeluaran Pembantu pada satuan kerja pengelolaan APBN 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 kebendaharaan dalam rangka pelaksanaan APBN.
2. Meningkatkan dan menjamin pemeliharaan mutu kompetensi Bendahara untuk melaksanakan kebendaharaan dalam rangka pelaksanaan APBN.
3. Meningkatkan profesionalisme Bendahara dalam pengelolaan keuangan negara.
4. Mendukung tercapainya peningkatan kualitas pengelolaan keuangan negara.

Dalam hal sertifikasi bendahara ini, untuk pemerintah daerah memang belum terlaksana dengan baik, namun hal ini setidaknya menjadi ukuran oleh pemerintah daerah dalam menilai kualitas bendahara yang akan ditugaskan pada Satuan Kinerja Perangkat Daerah, guna menunjang visi dan misi pemerintah daerah. Dilapangan masih banyak terlihat bahwasanya bendaharawan yang ditempatkan di SKPD masih belum sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya, pengalaman kerja yang belum seberapa serta pelatihan yang jarang diikuti, sehingga hal ini berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh bendahara tersebut.

Melanjutkan penelitian yang dilakukan oleh Rian (2015) terkait penempatan bendaharawan di Kota Pariaman yang menyatakan bahwasanya Latar belakang pendidikan, pengalaman dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap penempatan bendahara di Kota Pariaman, sedangkan untuk Kabupaten Tanah Datar belum ada penelitian yang terkait penempatan bendaharawan tersebut.

Kota Pariaman dan Kabupaten Tanah Datar merupakan salah satu daerah di Sumatera Barat yang berpacu didalam perbaikan penatausahaan keuangan di daerah masing-masing, Kota Pariaman dan Kabupaten Tanah Datar selalu mendapat predikat Opini WTP pada penatusahaan keuangan di daerahnya. Kedua daerah tersebut mewakili kota dan kabupaten di Sumatera Barat dalam penelitian ini untuk dibandingkan latar belakang pendidikan, pengalaman serta pelatihan

yang diikuti oleh bendahara, karena latar belakang pendidikan, pengalaman serta pelatihan bendahara di daerah yang mendapatkan opini WTP diasumsikan sama-sama memiliki latar belakang pendidikan, pengalaman serta pelatihan yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PERBANDINGAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN DAN PELATIHAN BENDAHARA DI KOTA PARIAMAN DAN KABUPATEN TANAH DATAR”**

B. Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana latar belakang pendidikan, pengalaman, pelatihan bendahara di Lingkungan Pemerintah Kota Pariaman.
2. Bagaimana latar belakang pendidikan, pengalaman, pelatihan bendahara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Datar.
3. Apakah terdapat perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman, pelatihan bendahara di Lingkungan Pemerintah Kota Pariaman dengan Kabupaten Tanah Datar.

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui bagaimana latar belakang pendidikan, pengalaman, pelatihan bendahara di Lingkungan Pemerintah Kota Pariaman.
2. Untuk mengetahui bagaimana latar belakang pendidikan, pengalaman, pelatihan bendahara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Datar.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman, pelatihan bendahara di Lingkungan

Pemerintah Kabupaten Tanah Datar.di Lingkungan Pemerintah Kota Pariaman dengan Kabupaten Tanah Datar.

D. Batasan Masalah

Pada Penelitian ini yang menjadi ruang lingkup penelitian hanya dibatasi pada pengelola keuangan daerah di SKPD yang ada di Pemerintahan Kota Pariaman dan Kabupaten Tanah Datar yakni bendahara pengeluaran. Penelitian ini hanya menitik beratkan pada perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman serta pelatihan yang diikuti oleh bendahara pengeluaran di Pemerintahan Kota Pariaman dengan Kabupaten Tanah Datar.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan dan mengembangkan wawasan peneliti tentang latar belakang pendidikan, pengalaman serta pelatihan yang harus dimiliki oleh bendahara pengeluaran dan perbandingan latar belakang pendidikan, pengalaman serta pelatihan bendahara di Kota Pariaman dan Kabupaten Tanah Datar.
2. Bagi instansi pemerintah khususnya pemerintah daerah, sebagai bahan informasi dan evaluasi dalam mengukur tingkat latar belakang pendidikan, pengalaman serta pelatihan bendahara di daerahnya masing-masing.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu referensi dalam penelitian lebih lanjut tidak hanya di Kota Pariaman dan Kabupaten Tanah Datar saja tetapi juga di daerah lain di Indonesia.

F. 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 meriview penelitian terdahulu.
- c. Bab III Metodologi Penelitian : berisi rancangan penelitian, populasi dan sampel, fokus penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data 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 di daerah.

