

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai alat pemerintah (aparatur pemerintah) memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijakan atau peraturan- peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional. Komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi dan kewajiban sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). (<https://economy.okezone.com>)

Badan Kepegawaian Negara (BKN) mencatat sudah 35% instansi pemerintah menerapkan manajemen kinerja **Pegawai Negeri Sipil (PNS)**. Hal ini merupakan hasil evaluasi yang telah dilakukan selama 2 tahun. Mengutip dari BKN, Kamis (12/3/2020), BKN sebagai instansi pembina manajemen kepegawaian senantiasa berupaya mewujudkan *environment* yang mendukung tegaknya sistem merit yang mengedepankan kualifikasi, kompetensi dan kinerja, khususnya dalam penentuan pengisian jabatan di birokrasi. Guna mengukur sejauh mana instansi Pemerintah menerapkan manajemen kinerja, BKN melalui Direktorat Kinerja ASN melakukan evaluasi penerapan manajemen kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam kurun waktu dua tahun (2018 -2019). Dari hasil evaluasi tersebut diperoleh data sebagai berikut, 3,3% instansi sudah sangat baik, 35% instansi sudah baik, 50% cukup dan 11,7% buruk dalam penerapan manajemen kinerja PNS. (<https://economy.okezone.com>)

Mengingat pentingnya peran fungsi Pegawai Negeri Sipil (PNS) terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, maka diperlukan suatu penilaian dan pengevaluasian terhadap pelaksanaan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada fungsi masing- masing Pegawai Negeri Sipil (PNS) itu sendiri. Penilaian dan pengevaluasian yang dilakukan ini untuk mengetahui seluruh program yang direncanakan apakah pelaksanaannya sudah maksimal atau belum. Jika memang pada prakteknya belum dilaksanakan dengan maksimal maka akan dicari solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut. Salah satu cara untuk menilai hal tersebut adalah dengan melaksanakan audit manajemen kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). (<https://economy.okezone.com>)

Proses audit sangat penting untuk memastikan akuntabilitas laporan keuangan pemerintah. Di pemerintahan baik pusat atau daerah masing-masing terdapat audit internal dan audit eksternal. Adapun auditor internal pemerintah

adalah Inspektorat dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), sedangkan auditor eksternalnya adalah Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Audit internal pemerintah sendiri merupakan bagian internal yang mengawasi jalannya pemerintahan. (Mahmudah dan Riyanto, 2016)

Para auditor diharapkan dapat meningkatkan sistem pengendalian intern karena sistem pengendalian intern ini merupakan prasyarat bagi penyelenggaraan pemerintahan dan pengelolaan keuangan negara yang baik. Sistem pengendalian intern ini merupakan salah satu unsur fungsi audit internal. Dengan demikian, fungsi audit internal yang berjalan dengan baik akan menghasilkan keluaran yang baik yang akan menjadi masukan bagi auditor eksternal, eksekutif, dan legislatif dalam memperbaiki pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara pada waktu yang akan datang. Oleh karena itu, sudah selayaknya fungsi pengawasan internal lebih diberdayakan dan dilaksanakan secara baik demi tercapainya tujuan berbangsa dan bernegara atau *good governance* pada sektor publik yaitu terwujudnya transparansi, akuntabilitas, kejujuran, keadilan dan kesejahteraan masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut auditor internal sebagai salah satu pengendali intern.

Aktivitas auditor internal dilakukan dalam kondisi budaya yang beragam dalam organisasi yang bervariasi baik dalam tujuan, ukuran, maupun struktur dan oleh orang di dalam atau luar organisasi. Perbedaan ini bisa jadi mempengaruhi praktek auditor internal di setiap kondisi. Namun kepatuhan terhadap *standard for professional practice of internal auditing* (standar) merupakan hal penting untuk mencapai tanggung jawab auditor internal.

Menurut Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2017, audit internal pada Polri dilaksanakan oleh Inspektorat Pengawasan Umum (Itwasum) Polri yang merupakan unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada dibawah Kapolri. Itwasum Polri bertugas membantu dalam menyelenggarakan pengawasan di lingkungan Polri untuk memberikan penjaminan kualitas dan memberikan konsultasi serta pendampingan kegiatan pengawasan lembaga pengawas eksternal di lingkungan Polri. Itwasum Polri berfungsi sebagai pengawas untuk memberikan penjaminan kualitas melalui proses audit, reviu, pemantauan tindak lanjut, evaluasi. Pengawasan untuk memberikan konsultasi melalui konsultasi, sosialisasi dan asistensi, penyusunan dan perumusan kebijakan penyelenggaraan pengawasan di lingkungan Polri, perumusan, pengembangan dan penyusunan perencanaan kebutuhan organisasi, manajemen SDM dan logistik, sistem dan metode termasuk pelatihan fungsi pengawasan, pelaksanaan analisa evaluasi atas hasil pelaksanaan pengawasan, penanganan pengaduan masyarakat (Dumas) yang disampaikan oleh instansi, masyarakat atau pegawai negeri pada Polri, pengendalian mutu pengawasan di lingkungan Polri, pemberian arahan dan bimbingan teknis perencanaan kebutuhan personel serta saran pertimbangan, penempatan/pembinaan karier personel di lingkungan Polri, pendampingan kegiatan pengawasan lembaga pengawas eksternal di lingkungan Polri.

Berdasar Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2017, Pusat Keuangan Polri merupakan unsur pendukung pada tingkat Mabes polri yang berada di bawah Kapolri yang bertugas menyelenggarakan fungsi pembinaan manajemen dan administrasi keuangan di lingkungan Polri. Dalam melaksanakan tugasnya, Pusat

Keuangan Polri menyelenggarakan fungsi perencanaan dan evaluasi kebijakan, strategi, anggaran, sumber daya manusia dan pembinaan fungsi dalam lingkungan Pusat Keuangan Polri, Pengelolaan dan administrasi pelaporan pembiayaan yang bersumber dari APBN dan Non APBN, Pengendalian akan pelaksanaan pengelolaan dan pelayanan keuangan, melaksanakan verifikasi pelaksanaan pengelolaan dan pelayanan keuangan di wilayah, melaksanakan fungsi administrasi keuangan untuk Mabes Polri.

Berdasarkan Perkap Nomor 6 Tahun 2017 tentang Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi Pada Tingkat Mabes Polri, kendala yang dihadapi Pusat Keuangan Polri sekarang ini berkaitan dengan penyelenggaraan administrasi pembiayaan berdasarkan DIPA/SKOK dalam rangka melaksanakan fungsi keuangan meliputi kegiatan administrasi pengelolaan penerimaan dan penyaluran dana APBN dan Non APBN yaitu pembayaran tunjangan kinerja pegawai dimana dalam implementasinya masih banyak pembayaran tunjangan kinerja yang belum sesuai dengan kelas jabatan yang seharusnya, dikarenakan peraturan pemerintah belum ada sehingga tidak dapat melaksanakan pembayaran kinerja sebagaimana seharusnya. Hal ini menjadikan sebuah temuan dalam pemeriksaan audit internal yang dilaksanakan oleh Itwasum Polri selaku pengemban fungsi pengawasan untuk memberikan penjaminan kualitas melalui proses audit, reuiu, pemantauan tindak lanjut, evaluasi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Peran Auditor Internal Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Satker Pusat Keuangan Polri”**.

## **1.2. Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan dirumuskan yaitu apakah peran auditor internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan standar *International Of Internal Audit* (IIA) Tahun 2016 Nomor 1000.A1 dan 1000.C1?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran auditor internal terhadap kinerja karyawan berdasarkan standar *International Of Internal Audit* (IIA) Tahun 2016 Nomor 1000.A1 audit internal sebagai jasa asurans dan 1000.C1 audit internal sebagai jasa konsultasi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait di dalamnya yaitu:

### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini jelas menjadi tambahan informasi dan pengetahuan bagi peneliti dalam mengaplikasikan teori yang telah diterima dan dipelajari pada saat kuliah. Melalui penelitian ini juga penulis dapat mengetahui peran auditor internal

terhadap kinerja karyawan berdasarkan standar *International Of Internal Audit* (IIA) Tahun 2016 Nomor 1000.A1 audit internal sebagai jasa asurans dan 1000.C1 audit internal sebagai jasa konsultasi.

## 2. Bagi Instansi

Penelitian ini sebagai alat untuk mengetahui peran auditor internal terhadap kinerja karyawan berdasarkan standar *International Of Internal Audit* (IIA) Tahun 2016 Nomor 1000.A1 audit internal sebagai jasa asurans dan 1000.C1 audit internal sebagai jasa konsultasi.

## 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan bacaan serta referensi di bidang peran auditor internal terhadap kinerja karyawan berdasarkan standar *International Of Internal Audit* (IIA) Tahun 2016 Nomor 1000.A1 audit internal sebagai jasa asurans dan 1000.C1 audit internal sebagai jasa konsultasi.

### 1.5 Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dan agar penelitian dilakukan dengan lebih mendalam. Masalah yang akan diteliti berkaitan dengan peran auditor internal terhadap kinerja karyawan di Satker Pusat Keuangan Polri saja pada Tahun 2019.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya terbagi dalam 5 (lima) bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan variable-variabel pada penelitian ini seperti audit internal dan kinerja karyawan. Bab ini juga berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis, dan hubungan antar variable.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini membahas mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable penelitian, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

#### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas mengenai sejarah perusahaan, hasil penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini membahas mengenai kesimpulan hasil penelitian dan implikasi manajerial.

