

STUDI TENTANG KINERJA PEGAWAI DALAM TUGAS PEMERIKSAAN KEUANGAN PADA KANTOR BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA PERWAKILAN PROVINSI KALTIM DI SAMARINDA

Muhamad Syarif¹

Abstrak

Artikel ini menggambarkan Kinerja Pegawai Dalam Tugas Pemeriksaan Keuangan di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda dimana indikator permasalahannya ialah permasalahan seperti dalam melakukan pemeriksaan, kadang kala entitas terperiksa mencoba untuk mengganggu independensi dan integritas pemeriksa (seperti pemberian fasilitas di dalam pemeriksaan) atau bahkan mengancam pemeriksa, sehingga dibutuhkan kompetensi-kompetensi tertentu dengan tingkatan yang cukup tinggi, yang mana hal tersebut telah mempengaruhi kualitas pemeriksaan dan juga mengganggu kerjasama tim pemeriksa dalam melakukan pemeriksaan serta dapat memperlambat pekerjaan dalam tugas melakukan pemeriksaan keuangan. Artikel ini berargumentasi bahwa kinerja pegawai dalam tugas pemeriksaan keuangan di kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Kaltim dapat dikatakan cukup baik meskipun belum optimal dan harus lebih ditingkatkan lagi. Data yang dipresentasikan dalam tulisan ini bersumber dari penelitian lapangan selama 20 hari pada waktu pemeriksaan keuangan berlangsung.

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.*

Pendahuluan

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 memiliki pengalaman kerja 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

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: muhammad.syarif08@gmail.com

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.

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 permasalahan seperti dalam melakukan pemeriksaan, kadang kala entitas terperiksa mencoba untuk mengganggu independensi dan integritas pemeriksa (seperti pemberian fasilitas di dalam pemeriksaan) atau bahkan mengancam pemeriksa, sehingga dibutuhkan kompetensi-kompetensi tertentu dengan tingkatan yang cukup tinggi, yang mana hal tersebut telah mempengaruhi kualitas pemeriksaan dan juga mengganggu kerjasama tim pemeriksa dalam melakukan pemeriksaan serta dapat memperlambat pekerjaan dalam tugas melakukan pemeriksaan keuangan.. Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas dan permasalahan yang ada maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Studi Tentang Kinerja Pegawai Dalam Tugas Pemeriksaan Keuangan di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda”.

Kerangka Dasar Teori

Kinerja

Menurut Laurensius (dalam Mangkunegara 2006:16), kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai / karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard target sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variable perseorangan dan lingkungan.

Menurut Mankunegara dalam Harbani Pasolong (2007:176) kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hariandja (2002) juga mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik formal ataupun informal, publik maupun swasta yang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa faktor tersebut lebih difokuskan pada individu yang terlibat di dalam organisasi dalam usaha pencapaian kinerja, faktor-faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a. Kwantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*).

Yaitu banyaknya beban pekerjaan atau jumlah yang harus diselesaikan oleh seseorang pegawai diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja sesuai dengan apa saja yang dibebankan.

b. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*).

Merupakan tingkat sejauh mana pekerjaan itu baik atau buruk buat pegawai ini dapat dilihat dari segi ketelitian, kerapian kerja, kecepatan untuk menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan kecekatan pegawai dalam bekerja.

c. Pengetahuan Kerja (*Job Knowledge*).

Merupakan proses penempatan seseorang pegawai yang disesuaikan dengan *background* pendidikan atau keahliannya dalam suatu pekerjaan. Hal ini dapat ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d. Kerjasama Tim (*Team Work*).

Melihat bagaimana seseorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas vertikal atau kerjasama antar pegawai, akan tetapi kerjasama secara horisontal pun merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan berorganisasi yaitu dimana pimpinan organisasi dan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan menghasilkan suatu hubungan timbal balik yang saling menguntungkan.

e. Kreatifitas (*Kreatifity*).

Kemampuan seseorang pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan cara-cara atau inisiatif sendiri dianggap efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan. Perubahan guna untuk melakukan perbaikan demi kemajuan organisasi.

Pegawai

Menurut pasal 1 ayat 1 UU No. 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dalam buku Peraturan Pemerintah Tentang PNS (2007:3) menyatakan bahwa : pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh

pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan dalam negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemeriksaan

Agoes (2004) mendefinisikan pemeriksaan (*auditing*) sebagai suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independent, terhadap laporan keuangan yang disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.

Pemeriksaan Keuangan

Menurut keputusan BPK RI, pemeriksaan keuangan adalah pemeriksaan yang bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai (*reasonable assurance*) apakah laporan keuangan telah disajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia atau basis akuntansi komprehensif selain prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis ialah deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode *Purposive Sampling* yaitu pemilihan sekelompok subyek atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Dalam hal ini penulis memilih Kepala Sub Bagian Sumber Daya Manusia Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda dan Ketua Tim Senior Pemeriksa Keuangan sebagai informan kunci (*key informan*) dan metode *Purposive Sampling* juga informan ditentukan yakni para staff atau pemeriksa di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda, dimana data primer diperoleh dari *key informan* dan informan dan data sekunder diperoleh dari data-data BPK RI Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Sedangkan analisis data yang digunakan ialah analisis data Miles Huberman yaitu pengumpulan data, penyederhanaan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data model interaktif sebagaimana yang dikemukakan oleh Matthew B. Milles, dan Michael Huberman (1992:16) dalam Satori & Komariah (2009:20) bahwa dalam analisis data deskriptif kualitatif mencakup:

- a. Pengumpulan data, yaitu data pertama atau data mentah dikumpulkan dalam suara penelitian.

- b. Penyederhanaan Data (*Data Reduction*) adalah proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan dan membuat abstraksi, mengubah data mentah yang dikumpulkan dari penelitian kedalam catatan yang telah disortir atau diperiksa. Tahap ini merupakan tahap analisis data yang mempertajam atau memusatkan, membuat dan sekaligus dapat dibuktikan.
- c. Penyajian Data (*Data Display*), yaitu sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan. Pengambilan data ini membantu penulis memahami peristiwa yang terjadi dan mengarah pada analisa atau tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman.
- d. Penarikan kesimpulan (*Conduction Darwing*), adalah merupakan langkah terakhir meliputi makna yang telah disederhanakan, disajikan dalam pengujian data dengan cara mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan secara logis dan metodologis, konfigurasi yang memungkinkan diprediksikan hubungan sebab akibat melalui hukum-hukum empiris.

Kwantitas Pekerjaan (Quantity of Work)

Berdasarkan hasil penelitian pegawai pemeriksa di BPK RI Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda dalam hal kwantiitas pekerjaan dapat dilihat bahwa para pegawai pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda telah berusaha melaksanakan tugasnya sesuai dengan indikator kinerja utama baik dengan cara berusaha melebihi batas standar target yang ditentukan maupun mencapai setara dengan batas standar yang telah ditentukan.

Menurut Laurensius (dalam Mangkunegara 2006:16), kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai / karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard target sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variable perseorangan dan lingkungan. Berkaitan dengan teori dan hasil penelitian tersebut maka BPK RI Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda telah mencapai atau bahkan ada yang melebihi dari batas standar yang telah ditentukan oleh BPK guna untuk mencapai tujuan instansi.

Kwalitas Pekerjaan (Quality of Work)

Berdasarkan hasil Penelitian pegawai pemeriksa di BPK RI Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda dalam hal kwalitas pekerjaan dapat dilihat bahwa para pegawai pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda selalu menyadari posisi mereka sebagai pemeriksa keuangan yang dipilih serta dibekali berbagai pengetahuan dan memahami tentang nilai-nilai dasar yang harus dijaga seperti independensi, integritas dan profesionalisme dalam

bertugas. Sehingga para pemeriksa jarang mengalami kekeliruan dalam bertugas melakukan pemeriksaan keuangan.

Berdasarkan hasil penelitian pada kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda dalam hal penyelesaian tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan dapat dilihat bahwa pegawai pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda tugas yang diberikan itu terkadang melewati dari jangka waktu yang diberikan yang bisa disebabkan oleh kasus yang dihadapi serta dari pemeriksa yang menjalankan tugas tersebut. Karena pemeriksa hanya melaksanakan tugas sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

Prawiro Suntoro (dalam Tika 2006:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berkaitan dengan teori dan hasil penelitian tersebut maka BPK RI Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda masih mengalami keterlambatan atau melewati batas waktu yang ditentukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh BPK kepada pemeriksa yang disebabkan berbagai macam hal tergantung dari kasus yang dialami pemeriksa, bisa disebabkan oleh pemeriksa maupun dari entitas itu sendiri.

Pengetahuan Kerja (Job Knowledge)

Berdasarkan hasil penelitian pada kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda dalam hal pengetahuan kerja (*Job Knowledge*) dalam tugas pemeriksaan dapat dilihat bahwa para pegawai pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda pengetahuannya sangat baik karena sebelum menjadi pemeriksa mereka harus melalui beberapa tahapan untuk menjadi pemeriksa dengan skill yang baik. Baik melalui latar belakang pendidikan yang diakui dengan nilai terbaik serta harus mampu lulus dalam menjalankan diklat pemeriksa guna untuk menjamin bahwa pemeriksa tersebut telah memiliki kemampuan yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan.

Berdasarkan hasil penelitian pada kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda dalam hal pengetahuan pengetahuan sesuai standar kebutuhan dapat dilihat bahwa pegawai pemeriksa Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda sudah memenuhi sesuai dengan standar kebutuhan. Karena pegawai pemeriksa harus mengikuti pelatihan-pelatihan yang telah ditentukan yang berada di berbagai daerah serta di Perwakilan itu sendiri baik dengan cara mengajukan diri untuk ikut dalam pelatihan dan ada juga yang mengikuti pelatihan atas perintah dari BPK terhadap pemeriksa yang membutuhkan pelatihan guna menambah pengetahuan dan pengalaman mereka serta mencapai standar kebutuhan yang diinginkan oleh BPK yang mana pelatihan tersebut telah dibentuk sesuai

kebutuhan pemeriksa serta untuk mendukung profesionalisme pemeriksa saat bertugas melakukan pemeriksaan.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Berkaitan dengan teori mengenai kinerja tersebut dan hasil penelitian maka BPK Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda juga melakukan penambahan wawasan atau peningkatan kemampuan khususnya sesuai kebutuhan instansi yakni dengan mengadakan diklat bagi para pemeriksa guna membantu saat akan berada dilapangan yang mana diklat tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan pemeriksa agar tidak terjadi kecanggungan ataupun kekeliruan dalam melaksanakan tugas pemeriksaan keuangan. Pelatihan-pelatihan tersebut ditentukan dengan mengajukan diri untuk ikut dalam pelatihan dan juga ada yang berdasarkan perintah dari BPK terhadap pemeriksa yang membutuhkan pelatihan guna untuk menambah pengetahuan yang telah dibentuk sesuai kebutuhan pemeriksa. Jadi pengetahuan yang ada pada pemeriksa di BPK Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda telah sesuai dengan yang diharapkan atau sesuai dengan standar kebutuhan instansi.

Kerjasama Tim (Team Work)

Berdasarkan hasil penelitian pada kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda dalam hal kerjasama tim ketika bertugas melakukan pemeriksaan dapat dilihat bahwa pegawai pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda berusaha untuk menjalin hubungan kerjasama tim dengan baik, karena para anggota tim pemeriksa sampai kepada penanggungjawab pemeriksaan itu merupakan satu tim yang bekerjasama dalam bertugas melakukan pemeriksaan. Pemeriksa yang akan bertugas dilapangan juga dipilih berdasarkan kebutuhan yang sesuai dengan skill yang dimiliki oleh pemeriksa tersebut, ada yang berkemampuan dibidang hukum dan ada juga yang berkemampuan dibidang tehnik dan yang lain-lain, itu disesuaikan dengan pemeriksaan yang akan diperiksa.

Berdasarkan hasil penelitian pada kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda dalam hal perselisihan paham dalam bertugas dapat dilihat bahwa para pegawai pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda dalam bertugas melakukan pemeriksaan kerjasama tim yang terjalin antar pemeriksa atau pemeriksa dengan atasan itu baik karena ketua tim selalu membantu dalam menjelaskan tentang Laporan Temuan Pemeriksaan (LTP) kepada entitas ketika para anggota pemeriksanya ditanya oleh entitas atau terperiksa bahkan Pengendali Tekhnis (PT) juga akan selalu ikut membantu menjelaskannya kepada entitas.

Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) salah satunya adalah Kerjasama.

Kerjasama adalah kemampuan seseorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Berkaitan dengan teori tersebut dan hasil penelitian maka BPK RI Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda telah membentuk para pemeriksanya menjadi satu tim agar ketika bertugas pemeriksa selalu dituntut untuk bekerja dalam kebersamaan yang kondusif sehingga mudah dalam menjalankan tugasnya salah satunya adalah pemeriksaan keuangan. Namun sering terjadi perbedaan pendapat antar pemeriksa ketika sedang melakukan diskusi untuk mencari kebenaran dari hasil pemeriksaan.

Kreatifitas (Creativity)

Berdasarkan hasil penelitian pada kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda dalam hal kreatifitas dapat dilihat bahwa pegawai pemeriksa dalam bekerja dapat dilihat bahwa para pegawai pemeriksa Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda telah memiliki kreatifitas yang dapat diandalkan yang dibekali dengan kemampuan pemeriksa yang akademisnya berbeda-beda sehingga kasus yang berbeda-beda setiap saat selalu dapat diatasi oleh pemeriksa walaupun kondisi lapangan berbeda dengan prosedur pemeriksaan yang mereka miliki.

Salah satu jenis kinerja yang dikemukakan oleh Wibowo (2007:11), antara lain adalah : Kinerja individu, yaitu hasil kerja konkrit dan dapat diukur dari kerja individu (produktifitas kerja), dipengaruhi oleh berbagai faktor dan diri individu yang membutuhkan standar kerja sebagai alat ukur sehingga ukuran kinerja bersifat kualitatif mencerminkan potensi individu.

Adapun seperti unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) salah satunya adalah Prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksana tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan PNS yang bersangkutan. Berkaitan dengan teori dan hasil penelitian tersebut hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh pegawai pemeriksa di BPK RI Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda telah memenuhi kebutuhan instansi yang mana pemeriksanya telah memiliki kreatifitas dalam melakukan tugas pemeriksaan keuangan. Misalnya, ketikan pemeriksa ingin memeriksa hal-hal seperti pembelian maka pemeriksa akan meminta dokumennya sudah minta bahan dokumen tapi dokumen pembelian barang tersebut tidak ada, sehingga pemeriksa menggunakan cara lain yakni membuat konfirmasi kepihak ke 3 (tiga) yakni dimana barang itu dibeli. Oleh karena itu setiap kasus yang muncul pemeriksa menggunakan inisiatif sendiri agar tetap bisa menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku.

Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja Pegawai Dalam Tugas Pemeriksaan Keuangan di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda

Faktor pendukung dalam tugas pemeriksaan keuangan pada kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda adalah pendidikan yang tinggi serta dapat memperoleh kesempatan untuk menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi sehingga menambah pengetahuan dan pengalaman yang didukung dengan fasilitas kerja yang memadai.

Faktor penghambat dalam tugas pemeriksaan keuangan pada kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda adalah luas lingkup wilayah pemeriksaan dengan cakupan daerah dan lokasi yang sulit terjangkau, tingkat kejenuhan juga dikarenakan kuantitas pemeriksaan yang sangat tinggi. Adapun jumlah pegawai pemeriksa yang kurang terhadap pemeriksaan juga mempengaruhi kinerja pemeriksa yang memiliki tugas yang padat karena kurangnya waktu untuk istirahat dan lain-lain.

Penutup

Kuantitas kinerja pegawai pada kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda dari dimensi kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*) dapat dikatakan cukup baik. Namun perlu ditingkatkan lagi. Hal ini didukung oleh adanya peningkatan presentase dari tahun 2011 ke tahun 2012 yang sesuai dengan indikator kinerja utama.

Kwalitas kinerja pegawai pada kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda dari dimensi kualitas pekerjaan (*Quality of Work*) dapat dikatakan cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi. Hal ini didukung oleh penempatan waktu penyelesaian masih mengalami keterlambatan atau melewati batas waktu yang telah ditentukan.

Pengetahuan Kerja pegawai pada kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda dari dimensi pengetahuan kerja (*Job Knowledge*) dapat dikatakan sangat baik. Hal ini didukung oleh pegawai pemeriksa BPK ini sebelum menjadi pemeriksa mereka harus melalui beberapa tahapan untuk menjadi pemeriksa dengan skill yang baik.

Kerjasama Tim para pegawai pada kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda dari dimensi kerjasama tim (*Team Work*) dapat dikatakan cukup baik. Hal ini didukung oleh ketua tim dan Pengendali Tekhnis (PT) akan selalu membantu dalam menjelaskan tentang Laporan Temuan Pemeriksaan (LTP) kepada entitas.

Kreatifitas para pegawai pada kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda dari

dimensi kreatifitas (*Creativity*) dapat dikatakan baik. Hal ini didukung oleh para pegawai pemeriksa yang dibekali dengan kemampuan pemeriksa dengan kemampuan akademis yang berbeda-beda.

Faktor pendukung dan penghambat kinerja pegawai dalam tugas pemeriksaan keuangan pada kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda.

Faktor pendukung dalam tugas pemeriksaan keuangan pada kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda adalah pendidikan yang tinggi serta dapat memperoleh kesempatan untuk menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi sehingga menambah pengetahuan dan pengalaman yang didukung dengan fasilitas kerja yang memadai.

Faktor penghambat dalam tugas pemeriksaan keuangan pada kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda adalah luas lingkup wilayah pemeriksaan dengan cakupan daerah dan lokasi yang sulit terjangkau, tingkat kejenuhan juga dikarenakan kuantitas pemeriksaan yang sangat tinggi. Adapun jumlah pegawai pemeriksa yang kurang terhadap pemeriksaan juga mempengaruhi kinerja pemeriksa yang memiliki tugas yang padat karena kurangnya waktu untuk istirahat dan lain-lain.

Adanya pemantauan dari BPK RI pusat terhadap BPK RI Perwakilan khususnya di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Kaltim di Samarinda dalam hal waktu penyelesaian tugas yang diberikan kepada pemeriksa guna meningkatkan kualitas pekerjaan.

Diberlakukan pembatasan terhadap jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh para petugas pemeriksa dalam melakukan pemeriksaan per tahun serta penambahan anggota pemeriksa di setiap BPK RI Perwakilan khususnya BPK RI Perwakilan di Kalimantan Timur di Samarinda, yakni sesuai kebutuhan khusus untuk wilayah pemeriksaan se-Kalimantan Timur adalah 92 pemeriksa/auditor. Sedangkan para pemeriksa/auditor yang ada di BPK RI Perwakilan di Kalimantan Timur di Samarinda adalah 60 pemeriksa/auditor. Agar pemeriksa tidak selalu merasa kesehariannya penuh dengan tugas yang harus diselesaikan dengan cepat yang dapat mempengaruhi daya tahan tubuh pemeriksanya.

Daftar Pustaka

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung :Remaja Rosda Karya. Halaman 16.
- Pasolong, Harbani, 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta. Halaman 176.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grafindo, Jakarta.

Dokumen

- UU No. 43 tahun 1999 .*tentang pokok-pokok kepegawaian*. Halaman 3.

Keputusan BPK RI nomor 04/K/I- XIII.2/5/2008.

Internet

Satria. 2008. "Pengertian Pemeriksaan Menurut Para Ahli".
<http://id.shvoong.com/business-management/accounting/2175754-pengertian-pemeriksaan-menurut-para-ahli/> (diakses 6 januari 2013).