

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas instansi, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu instansi tidak lepas dari kinerja dan kemampuan sumber daya yang baik. Suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh – sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat mencapai hasil kerja yang baik, kinerja yang terpelihara dan berkembang meningkat akan berdampak positif bagi organisasi atau lembaga bisnis yang bersangkutan, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karna terbukti sangat penting manfaatnya, hal ini penting karena Badan Pemeriksa Keuangan memiliki peran kunci dalam mengevaluasi dan mengawasi pengelolaan keuangan publik, memastikan bahwa dana publik digunakan secara transparan, akuntabel, dan efisien. Dengan adanya kinerja yang baik dari Badan Pemeriksa Keuangan hal itu akan memberikan manfaat untuk membantu mencegah penyalahgunaan anggaran, serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan lembaga publik.

Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan

etika. Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa kinerja mengacu pada hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja melibatkan proses dan hasil kerja yang harus dilalui dengan tahapan-tahapan tertentu. Kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan suatu organisasi karena mencerminkan sejauh mana organisasi tersebut berjalan secara efektif dan efisien. Berikut rekap indikator kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020 – 2022.

Tabel 1.1

**Rekap Indikator Kerja Utama Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik
Indonesia Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020 - 2022**

No	Indikator Kinerja	2020		2021		2022	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Pemenuhan pengendalian dan perolehan keyakinan mutu pemeriksa	100%	88,89%	100%	92,63%	100%	87,3%
2	Presesntase tidak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan	75%	70,79%	75%	84%	75%	87,61%
3	Indeks implementasi nilai dasar BPK	5,00	4,41	5,00	4,45	5,00	4,66
4	Tingkat pemanfaatan teknologi dan informasi	95%	98,90%	96%	98,90%	97%	94,32%

Sumber: Laporan kinerja BPK Provinsi Sumatera Selatan tahun 2020 – 2022

Pada tabel 1.1 hasil rekap dapat dilihat bahwa menunjukkan adanya ketidakkonsistenan kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan, yang mana pada tahun 2020-2022 indikator kerja utama Badan Pemeriksa Keuangan Sumatera Selatan masih ada yang belum terealisasi, pada tiga tahun ini masih ada target yang belum bisa dicapai, dan juga pada tahun 2021 dan 2022 adalah masalah paling besar terhadap tidak tercapainya target yang diharapkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini, akan tetapi penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh transformasi digital (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai. Di era Revolusi Industri seperti sekarang, Transformasi digital telah dimulai dan dipaksakan oleh perkembangan teknologi yang cepat. Perubahan teknologi yang cepat memberikan tantangan besar pada Pemerintah khususnya Badan Pemeriksa Keuangan. Dalam beberapa tahun terakhir, baik akademisi maupun profesi akuntansi telah memberikan banyak perhatian pada peluang untuk audit yang dilakukan secara otomatis, terus menerus dan hampir secara *real time*. Salah satu strategi Badan Pemeriksa Keuangan dalam bertransformasi Digital di era Revolusi Industri adalah melalui *Continuos Auditing*. Vial (2019), Transformasi digital adalah istilah komprehensif yang menggambarkan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja operasi internal dan penawaran pasar eksternal. Menurut (Clint Boulton, 2021), Transformasi digital dapat diartikan sebagai sebuah proses yang terjadi di organisasi dalam memanfaatkan

teknologi, kemampuan, sumber daya manusia, dan proses bisnis yang menyebabkan performa bisnis dari organisasi tersebut berubah drastis. Libert et al. (2016), menyatakan bahwa Transformasi digital adalah perubahan yang dibangun diatas fondasi teknologi digital, mengantarkan perubahan unik dalam operasi internal organisasi, proses bisnis dan penciptaan nilai. Badan Pemeriksa Keuangan sebagai lembaga Negara yang bertugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan Negara memegang peranan penting untuk meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan Negara. Dengan jumlah pemeriksa yang belum memadai dan waktu pelaksanaan audit yang sempit untuk bisa tetap bekerja secara efektif dan efisien dalam mengemban tugas peningkatan akuntabilitas pengelolaan keuangan Negara, upaya yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan untuk bertransformasi Digital yaitu dengan mengimplementasikan konsep *Continuous Auditing*. Untuk meminimaslisir hal-hal tersebut Badan Pemeriksa Keuangan mengimplementasikan *Continuous Auditing* melalui beberapa hal antara lain portal *e-Audit*, Sistem Aplikasi Pemeriksaan Laporan Keuangan (SiAP LK) dan Sistem Pemantauan Tindak Lanjut (SIPTL). Paper ini didasarkan pada tinjauan literatur terkait, aplikasi *Continuous Auditing* yang diterapkan di Badan Pemeriksa Keuangan sebagai bentuk dari Transformasi Digital.

Continuous Auditing merupakan penggunaan metode audit, mulai dari evaluasi pengendalian yang sedang berjalan hingga penilaian resiko yang berkelanjutan. *Continuous Auditing* didefinisikan sebagai “proses audit elektronik yang komprehensif yang memungkinkan auditor untuk memberikan beberapa

tingkat jaminan dalam informasi yang berkelanjutan secara simultan dan segera setelahnya melakukan pengungkapan informasi tersebut (Rezaee et al., 2018).

E-Audit adalah mekanisme pengiriman data secara otomatis dari entitas pemeriksaan ke Pusat Data Badan Pemeriksa Keuangan. Data yang terkumpul di pusat data diformulasikan dengan aturan-aturan tertentu sehingga data antar entitas dapat diperbandingkan dan disandingkan. Pemeriksa mengakses data tersebut lewat portal e-Audit sesuai dengan prosedur pemeriksaan yang sudah diotomasi (Anshari, 2014). Sistem Aplikasi Pemeriksaan Laporan Keuangan (SiAP LK) merupakan perangkat lunak yang memiliki fitur-fitur yang dibutuhkan untuk menunjang Pemeriksa dalam melaksanakan Tugas-tugas pemeriksaan dilapangan (BPK, 2011). Sistem Aplikasi Pemeriksaan Laporan Keuangan (SiAP LK) juga merupakan hal yang wajib digunakan dan dimanfaatkan oleh pemeriksa mengacu pada Pedoman Manajemen Pemeriksaan (BPK, 2015). Sistem Aplikasi Pemeriksaan Laporan Keuangan (SiAP LK) juga dapat digunakan oleh pemeriksa sebagai Kertas Kerja Pemeriksaan (log book) yang dapat digunakan untuk menunjang kualitas dan mutu hasil pemeriksaan itu sendiri (BPK, 2016). Sistem Informasi Pemantauan Tindak Lanjut (SIPTL) adalah aplikasi yang digunakan oleh entitas dalam melaporkan tindak lanjut hasil pemeriksaan BPK. (BPK, 2017). Sistem Informasi Pemantauan Tindak Lanjut (SIPTL) dirancang untuk memfasilitasi metode pemantauan konvensional yang memerlukan tatap muka menjadi secara elektronik melalui sebuah aplikasi berbasis web. Penggunaan Sistem Informasi Pemantauan Tindak Lanjut (SIPTL) bertujuan untuk menghasilkan laporan pemantauan Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP) sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku,

memberikan standar pemantauan Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP) sesuai petunjuk teknis yang berlaku, dan meminimalkan tatap muka dengan entitas sehingga meminimalisasi terjadinya kecurangan atau manipulasi informasi.

Strategi Badan Pemeriksaan Keuangan dalam bertransformasi Digital melalui *Continuous Auditing* sudah cukup baik, namun *continuous auditing* yang diimplementasikan Badan Pemeriksa Keuangan terkadang tidak kompeten sehingga menyebabkan proses audit butuh waktu yang lama, dan juga penerapan *continuous auditing* yang belum sepenuhnya optimal. Badan Pemeriksa Keuangan mengalami kesulitan dalam melaksanakan *continuous auditing* secara komprehensif, yang berdampak pada waktu proses audit yang lebih lama. Selain itu, integrasi antar sistem dalam aplikasi *continuous auditing* belum sepenuhnya terwujud, sehingga auditor harus melakukan audit manual secara berulang. Kebijakan dan prosedur yang berbeda untuk setiap sistem juga berkontribusi pada tantangan ini, karena penggunaan berbagai platform teknologi menghambat mulusnya proses integrasi sistem.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang melibatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kompetensi merupakan gabungan dari keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dapat dilihat dan diterapkan secara kritis untuk mencapai keberhasilan organisasi, kinerja kerja yang optimal, serta kontribusi personal karyawan terhadap organisasi mereka. Kompetensi sangat berperan penting dalam kinerja pegawai, karena keberhasilan suatu organisasi tergantung dari kemampuan

kerja pegawai dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai (Gunawan et al, 2017), Menurut Wibowo (2018) menyatakan, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh Badan Pemeriksa Keuangan, kompetensi memberikan pengetahuan dan keterampilan sehingga karyawan dapat mampu memenuhi kinerja. Harapan masyarakat yang tinggi akan kinerja Badan Pemeriksa Keuangan menuntut Badan Pemeriksa Keuangan untuk terus menerus melakukan upaya peningkatan kualitas kemampuan para auditornya dengan tujuan agar kinerja para auditor juga meningkat. Jika kemampuan kerja auditor meningkat, maka kinerja Badan Pemeriksa Keuangan juga meningkat. Upaya yang dilakukan untuk mendorong peningkatan kinerja auditor meliputi upaya di bidang pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) auditor, khususnya pada aspek kompetensi auditor, seperti menerbitkan dan menerapkan Kode Etik Pemeriksa, Standar Kompetensi Pegawai dan Standar Kompetensi Teknis Pemeriksa, Selain itu, sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, kualitas kemampuan kerja auditor berhubungan dengan kinerjanya. Kualitas auditor dapat dilihat dari profesionalisme dan kompetensi yang dimilikinya. Jika profesionalisme dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang auditor tinggi, maka kualitas auditor akan berbanding lurus dengan hal tersebut, sehingga dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja yang dihasilkannya.

Dalam perubahan pada transformasi digital, terdapat tantangan terkait kompetensi pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan, khususnya di kalangan

auditor. Kompetensi para auditor masih belum maksimal, yaitu terdapat ketidakmampuan para auditor dalam memaksimalkan *Continuous Auditing*, yaitu para auditor masih mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi yang cepat, masih kurangnya pemahaman dan pengalaman auditor mengenai penggunaan teknologi digital terbaru, sebagian auditor menghadapi kesulitan dalam memanfaatkan teknologi digital terbaru dan belum sepenuhnya memahami integrasi sistem dan data, dan hal itulah yang menyebabkan integrasi antar aplikasi belum dapat dilakukan secara optimal. Peningkatan kompetensi auditor dalam mengintegrasikan dan memaksimalkan fungsi antar aplikasi diperlukan untuk mencapai integrasi yang lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penulis menemukan fenomena terkait masalah yang terjadi pada organisasi Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumsel, fenomena yang terjadi adalah tentang adanya masalah inkonsisten kinerja pegawai, yang mana dapat kita lihat pada tabel indikator kinerja BPK pada tahun 2020 sampai 2022, yang mana pada tahun 2020-2022 indikator kerja utama Badan Pemeriksa Keuangan Sumatera Selatan masih ada yang belum terealisasi, pada tiga tahun ini masih ada target yang belum bisa dicapai, dan juga terdapat masalah pada *Continuous Auditing* yang belum maksimal, yaitu *continuous auditing* yang diimplementasikan Badan Pemeriksa Keuangan terkadang tidak kompeten sehingga menyebabkan proses audit butuh waktu yang lama, dan juga penerapan *continuous auditing* yang belum sepenuhnya optimal. Badan Pemeriksa Keuangan mengalami kesulitan dalam melaksanakan *continuous auditing* secara komprehensif, yang berdampak pada waktu proses audit

yang lebih lama. Selain itu, integrasi antar sistem dalam aplikasi *continuous auditing* belum sepenuhnya terwujud, sehingga auditor harus melakukan audit manual secara berulang. Kebijakan dan prosedur yang berbeda untuk setiap sistem juga berkontribusi pada tantangan ini, karena penggunaan berbagai platform teknologi menghambat mulusnya proses integrasi sistem. Serta terdapat tantangan terkait kompetensi pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan, khususnya di kalangan auditor. Kompetensi para auditor masih belum maksimal, yaitu terdapat ketidakmampuan para auditor dalam memaksimalkan *Continuous Auditing*, yaitu para auditor masih mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi yang cepat, masih kurangnya pemahaman dan pengalaman auditor mengenai penggunaan teknologi digital terbaru, sebagian auditor menghadapi kesulitan dalam memanfaatkan teknologi digital terbaru dan belum sepenuhnya memahami integrasi sistem dan data, dan hal itulah yang menyebabkan integrasi antar aplikasi belum dapat dilakukan secara optimal. Peningkatan kompetensi auditor dalam mengintegrasikan dan memaksimalkan fungsi antar aplikasi diperlukan untuk mencapai integrasi yang lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan konteks masalah yang telah di jelaskan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Transformasi Digital dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumsel”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka masalah yang akan dirumuskan :

1. Apakah transformasi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumsel ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumsel ?
3. Apakah transformasi digital dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumsel?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumsel ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumsel ?
3. Untuk mengetahui pengaruh transformasi digital dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumsel ?

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan atau manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk ke depannya agar bisa menjadi lebih baik lagi.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk mahasiswa dalam melakukan penelitian selanjutnya terkhusus dalam bidang manajemen.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan yang tidak didapatkan di bangku perkuliahan dan meningkatkan keterampilan penulis dalam melakukan pekerjaan untuk bekal di dunia kerja nyata di masa yang akan datang.

4. Bagi Pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik sejenis.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Pada kinerja pegawai ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu : kedisiplinan, profesionalisme, pelatihan kerja, pengalaman kerja, pengembangan SDM, transformasi digital, kompensasi, kompetensi dan lain sebagainya. Tetapi dalam penelitian ini, peneliti hanya membatasi masalah pada pengaruh transformasi digital dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah pembahasan materi dari penelitian ini, penulis akan menjabarkan dalam lima bab pembahasan dan masing-masing bab akan diuraikan lagi menjadi beberapa sub bab sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat, ruang lingkup dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan tentang kerangka teori , penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis penelitian,

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan membahas metodologi penelitian yang terdiri atas : objek penelitian, operasional variabel dan Pengukuran, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, dan metode penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang sejarah perusahaan beserta struktur organisasi, serta deskripsi hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan yang merupakan rangkuman dari pembahasan yang dilakukan, serta saran atau rekomendasi yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan masukan dari berbagai pihak yang berkepentingan.

