

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang Penelitian**

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan disingkat BPKP adalah merupakan salah satu Lembaga Pemerintah Non Departemen yang berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2005, yang dalam Pasal 52 disebutkan, BPKP mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sesuai arahan Presiden RI tanggal 11 Desember 2006, BPKP melakukan reposisi dan revitalisasi fungsi yang kedua kalinya. Reposisi dan revitalisasi BPKP diikuti dengan penajaman visi, misi, dan strategi. Visi BPKP yang baru adalah "Auditor Intern Pemerintah yang Proaktif dan Terpercaya dalam Mentransformasikan Manajemen Pemerintahan Menuju Pemerintahan yang Baik dan Bersih".

Pada akhir 2014, sekaligus awal pemerintahan Jokowi, peran BPKP ditegaskan lagi melalui Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. BPKP yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden dengan tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional. Selain itu Presiden juga mengeluarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang Peningkatan Kualitas Sistem Pengendalian Intern dan Keandalan Penyelenggaraan Fungsi Pengawasan Intern Dalam Rangka Mewujudkan Kesejahteraan Rakyat dengan menugaskan Kepala BPKP untuk melakukan pengawasan dalam rangka meningkatkan penerimaan negara/daerah serta efisiensi dan efektivitas anggaran pengeluaran negara/daerah.

Perwakilan BPKP Provinsi Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta adalah salah satu perwakilan dari 33 perwakilan BPKP yang tersebar di 33 Wilayah Provinsi di Indonesia. Lokasi kantor Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta berada di Jakarta dan berada di bawah serta bertanggung jawab kepada Kepala BPKP. Kedudukan Perwakilan BPKP yang berada di wilayah Ibukota Provinsi DKI Jakarta yang merupakan Ibukota Negara mempunyai posisi yang strategis dan menjadi barometer untuk kemajuan demokratisasi, keamanan, perekonomian, kelembagaan maupun birokrasi.

Berdasarkan Peraturan Kepala BPKP Nomor 13 tahun 2014, tentang Organisasi dan Tata Kelola Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, Perwakilan BPKP mempunyai tugas pokok sebagai berikut, "Melaksanakan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan serta penyelenggaraan akuntabilitas di Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku."

Dalam Rencana Strategis (Renstra) 2010-2014, Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta mempunyai satu program teknis yaitu program Pengawasan Intern Akuntabilitas Keuangan Negara dan pembinaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), dan dua program generik yaitu program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya serta peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Negara.

Terkait program teknis dan generik serta berdasarkan tugas pokoknya, maka ruang lingkup tugas Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta meliputi pengawasan terhadap pelaksanaan pembangunan maupun penyelenggaraan pemerintahan yang meliputi seluruh Kantor Wilayah Kementerian dan Lembaga/Badan yang berada di wilayah Provinsi DKI Jakarta yang tersebar di enam wilayah Kota/Kabupaten yaitu wilayah kota Jakarta Pusat, Jakarta Timur, Jakarta Selatan, Jakarta Utara, Jakarta Barat, dan Kabupaten Kepulauan Seribu.

Meningkatnya kualitas laporan keuangan Kementerian/Lembaga, dan Pemerintah Daerah merupakan tekad Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta. Salah satu upaya strategis yang dilaksanakan dalam rangka menyukseskan tercapainya sasaran ini adalah pendekatan yang intensif kepada para mitra kerja sehingga dapat melakukan pendampingan penyusunan ataupun reviu atas Laporan

Keuangan sebelum diterbitkan oleh K/L/Pemda. *Outcome* yang diharapkan adalah laporan keuangan dapat sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) yang ditunjukkan dengan opini yang diperoleh dari BPK RI minimal Wajar.

Dalam tahun 2014, dari 30 (tiga puluh) indikator kinerja utama (IKU) yang telah ditetapkan targetnya, ternyata beberapa program kerja yang tercantum dalam Program Kerja Pengawasan dan Pembinaan Tahunan (PKP2T) Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta realisasi capaiannya tidak mencapai target yang diharapkan dengan rincian berikut:

Tabel 1 - Capaian Indikator Kinerja Utama Yang Di Bawah Target Tahun 2014

No	Indikator Kinerja Utama	Target Capaian (%)	Target Lap (Jumlah)	Realisasi Lap (Jumlah)	Realisasi Capaian Target (%)	Realisasi Dana (%)	Realisasi OH (%)
1	2	3	4	5	6 (=5/4*100)	7	8
1	Hasil pengawasan lintas sektor yang disampaikan ke Pusat	90.00	117	100	85.47	76.73	253.65
2	Hasil pengawasan atas permintaan stakeholders yang dijadikan bahan pengambilan keputusan oleh stakeholders	95.00	37	25	67.57	121.26	145.26
3	IPP/IPD/BUMN/BUMD/BLU/BULD beresiko fraud yang mendapatkan sosialisasi/DA/asistensi/evaluasi FCP	100.00	4	3	75.00	11.55	45.52
4	Pemda yang menyelenggarakan SPIP sesuai PP No.60 Tahun 2018	100.00	0.00	0.00	0.00	81.52	143.30

Sumber : LAKIP Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta Tahun 2014

Jika dilihat dari tabel di atas, prosentase hasil pengawasan lintas sektoral yang disampaikan ke Pusat capaiannya hanya sebesar 85,47% dari target yang ditetapkan sebesar 90,00%. Terdapat efisiensi dana yang digunakan untuk melaksanakan penugasan tersebut (capaian realisasi dana sebesar 76,73%), namun waktu (orang hari/OH) yang digunakan melebihi target yaitu 253,65%. Dengan demikian walau terjadi efisiensi dari segi dana, tapi dari segi waktu terjadi inefisiensi. Untuk IKU hasil pengawasan atas permintaan stakeholders yang dijadikan bahan pengambilan keputusan oleh stakeholders, capaiannya hanya 67,57% namun realisasi dana serta OH yang digunakan masing-masing lebih

besar dari targetnya yaitu 121,26% dan 145,26%. Artinya target kegiatan tidak tercapai tapi dana dan waktu melebihi target (inefisiensi).

Berdasarkan hasil pengamatan penulis dan wawancara dengan Kepala Bagian Tata Usaha, pokok permasalahan yang selama ini dihadapi oleh Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta dalam proses peningkatan produktivitas kerja pegawainya seringkali menghadapi kendala diantaranya:

- a. Kurangnya kemampuan pegawai, termasuk kemampuan mengelola emosi (kecerdasan emosional);
- b. Kurang tersedianya jumlah sumber daya manusia dibandingkan dengan tugas dan kewajiban yang harus di embannya;
- c. Terbatasnya sarana dan prasarana yang tersedia;
- d. Berubah-ubahnya perencanaan yang berasal dari tingkatan yang di atasnya;
- e. Kurangnya komunikasi dan koordinasi antara pemberi kerja;
- f. Kurangnya umpan balik, baik dari pemberi kerja maupun dari atasan terhadap bawahannya;
- g. Masih kurangnya pelatihan bagi pegawai yang kurang mempunyai kemampuan;
- h. Kurang diterapkannya proses *coaching* dalam tim;
- i. Terpusatnya pelaksanaan tugas hanya pada pegawai tertentu karena tidak setiap pegawai mampu untuk melaksanakan tugas tersebut;
- j. Terbatasnya waktu pelaksanaan penugasan dengan tuntutan kualitas hasil penugasan yang harus baik;
- k. Waktu pelaksanaan reuiu berjenjang terhambat pada satu tahapan;
- l. Kurangnya sosialisasi atas perubahan peraturan dan standar prosedur operasi.

Tugas pokok Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta yang cukup berat, membutuhkan pengelolaan sumber daya yang optimal, diantaranya sumber daya manusia dalam hal ini pegawai terutama auditor yang tentunya sangat diperlukan baik dari sisi kuantitas maupun kualitasnya memiliki kemampuan kerja yang baik.

Sasaran utama pengelolaan sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personel yang dapat menampilkan kinerja yang produktif.

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat pegawai dalam mencapai hasil (output) terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, karena tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya. Produktivitas ditentukan oleh dukungan semua sumber daya organisasi yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi, yang difokuskan pada aspek-aspek (1) hasil akhir yang dicapai, kualitas dan kuantitasnya, (2) lamanya waktu yang digunakan untuk mencapai hasil akhir, dan (3) penggunaan sumber daya secara optimal.

Keberhasilan Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta dalam mengemban misinya yaitu menjalankan fungsi *consulting* (konsultan) dan *quality assurance* (penjaminan mutu) serta audit/pemeriksaan sangat tergantung dari upaya dan kualitas/kemampuan para auditornya. Auditor sebagai ujung tombak dari pelaksanaan kegiatan konsultasi, penjamin mutu, dan audit semestinya di dukung dengan kemampuan/kompetensi, kemauan dan pengalaman kerja yang memadai dalam audit, serta ditunjang dengan komunikasi yang efektif, kemampuan mengelola emosi (kecerdasan emosional), dan kemampuan meng-*coach*. Jika hal ini telah dimiliki oleh auditor Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta maka diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya yang sesuai dengan misi yang diemban oleh BPKP sebagai auditor internal pemerintah yang memiliki kemampuan juga sebagai konsultan dan penjamin mutu.

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, maka penulis tertarik mencoba melakukan penelitian untuk menguji hubungan kecerdasan emosional, komunikasi, dan *coaching* dengan produktivitas kerja pegawai BPKP Provinsi DKI Jakarta, dan menulisnya dalam bentuk tesis dengan judul : “Hubungan Kecerdasan Emosional, Komunikasi, dan *Coaching* dengan Produktivitas Kerja Pegawai Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta”.

## **I.2 Pembatasan Masalah**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, hal ini menjadikan penelitian yang dilakukan akan terlalu kompleks. Disamping itu mengingat keterbatasan waktu, tenaga, dan dana, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah **Produktivitas kerja pegawai (Y)**, **Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>)**, **Komunikasi (X<sub>2</sub>)**, dan **Coaching (X<sub>3</sub>)**.

Objek penelitian adalah pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi DKI Jakarta.

### **I.3 Perumusan Masalah**

Masalah dalam penelitian ini difokuskan hanya untuk mengkaji/meneliti hubungan antara Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), *Coaching* ( $X_3$ ) dengan Produktivitas Kerja Pegawai ( $Y$ ) di Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta, dengan batasan ini maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta.
- b. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi dengan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta.
- c. Apakah terdapat hubungan antara *coaching* dengan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta.
- d. Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional, komunikasi, dan *coaching* secara bersama-sama dengan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta.

### **I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **a. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dijelaskan di atas, maka penelitian ini ditujukan untuk menganalisa dan mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional, komunikasi, dan *coaching* dengan produktivitas kerja pegawai Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta, yang antara lain:

- 1) Hubungan antara kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja pegawai Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta.
- 2) Hubungan antara komunikasi dengan produktivitas kerja pegawai Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta.
- 3) Hubungan antara *coaching* dengan produktivitas kerja pegawai Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta.

- 4) Hubungan antara kecerdasan emosional, komunikasi, dan *coaching* secara bersama-sama dengan produktivitas kerja pegawai Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta.

b. Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat teoritis bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang teori kecerdasan emosional, komunikasi, *coaching* dan produktivitas. Bagi pihak lain dapat dipakai sebagai sumbangan pemikiran dalam upaya memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya dalam disiplin ilmu sumber daya manusia.
- 2) Manfaat praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk mengelola sumber daya manusia dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta melalui perbaikan kualitas kecerdasan emosional, komunikasi, dan *coaching*.

