

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reformasi manajemen pemerintahan dapat dilihat dari terbitnya Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang bertujuan untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitasi, dan efisiensi pengelolaan kinerja di lembaga pemerintah pusat dan daerah melalui siklus dari perencanaan hingga evaluasi kinerja. Dalam sebuah organisasi, kinerja pegawai sangat membantu untuk tercapainya visi dan misi organisasi.

Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset dalam seluruh aspek manajemen, terutama yang menyangkut kelangsungan hidup dan kesuksesan sebuah perusahaan. Semua instansi, baik besar maupun kecil memerlukan suatu pemimpin (*leader*) untuk memegang kendali dari tim kerjanya. Pimpinan perusahaan juga harus dapat mengkordinasikan dan juga mengarahkan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan tujuan pemerintahan. Hal ini sangat diperlukan karena tidak semua pegawai baru secara langsung dapat sesuai dengan kebutuhan. Mereka juga harus dilatih agar dapat mengerjakan pekerjaan yang efektif. Dengan perkembangan teknologi kini kian semakin berkembang pesat tidak hanya dari komunikasi, transportasi, konsumsi, industri melainkan juga dalam bidang pemerintahan. Saat ini dengan berkembangnya teknologi banyak kantor pemerintahan sekarang ini yang menggunakan teknologi otomatis untuk melakukan kegiatan birokrasi

yang dapat dihasilkan dengan waktu yang singkat dan menghemat biaya sehingga lebih efektif dalam melakukan kegiatan bekerja. Seiring dengan berkembangnya teknologi informasi (Farisyahda, 2024).

Sumber daya manusia dalam manajemen organisasi tidak bisa dianggap remeh, mengingat perannya dalam keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi tidak terlepas dari dukungan yang diberikan oleh kualitas pekerjaan yang dilakukan. Sumber daya manusia dianggap sebagai komponen penting dalam suatu organisasi karena kinerjanya diyakini dapat memenuhi visi dan misi pada organisasi (Suryani, 2020).

Instansi pemerintahan tentunya mempunyai visi dan misi yang berbeda-beda untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berkemampuan di bidangnya masing-masing yang akan menjadi penggerak kelancaran administrasi dan pelayanan guna mencapai tujuan dari instansi. Dengan kata lain, apakah suatu instansi dapat mencapai tujuannya sangat bergantung pada keterampilan pegawainya. Dalam pemerintahan, pegawai berfungsi sebagai penggerak untuk semua pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepada negara dan bangsa (Simamora, 2022).

Menurut (Sabirin & Ilham, 2020) Pada dasarnya bahwa kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat dia bekerja. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang di

embannya. Kinerja aparat dalam suatu organisasi sangat penting, oleh karena dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipikul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal. Kinerja pegawai yang telah dilaksanakan dengan tingkat pencapaian tertentu tersebut seharusnya sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas yang diemban. Dengan demikian kinerja (*performance*) merupakan tingkat pencapaian hasil atau *the degrees of accomplishment*.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai instansi pemerintahan adalah sistem pengendalian internal. Menurut (Rumiyanti dan Siahaan, 2021), sistem pengendalian internal adalah seperangkat prosedur, kebijakan, dan tindakan terkoordinasi yang diterapkan untuk menjaga kejujuran organisasi, memastikan pencatatan keuangan akurat dan dapat diandalkan, meningkatkan produktivitas, dan menjamin kepatuhan terhadap manajemen. Kebijakan Pengendalian internal memiliki dampak yang signifikan terhadap pengelolaan dana serta sumber daya dalam konteks lingkungan Aplikasi Sistem Pemerintahan (ASP). Institusi pemerintahan meski tidak mengejar profit tetapi harus terus berusaha untuk meningkatkan kualitas komponen manusia yang mereka miliki agar semakin berkinerja baik sehingga lebih mudah mencapai tujuan institusi dan bisa memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat, karena hal tersebut merupakan tujuan utama dari institusi pemerintahan. Komponen manusia yang ada dalam institusi pemerintahan dituntut untuk tidak melakukan kesalahan apapun

atau *zero mistake* termasuk dalam melakukan pengelolaan keuangan menggunakan sistem yang sudah ada. Karena transparansi dan keakuratan menjadi hal yang penting untuk meningkatkan kepercayaan Masyarakat kepada institusi pemerintahan (Putri & Endiana, 2020).

Peraturan pemerintah PP Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) pada pasal 1 alinea 1 menyatakan : Sistem Pengendalian Internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. pengendalian internal juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Pengendalian internal meliputi kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk melindungi aset perusahaan, memastikan kepatuhan terhadap regulasi, serta mencegah terjadinya kecurangan (Mustofa & Najibullah, 2021).

Pengendalian internal juga memengaruhi cara organisasi atau instansi perusahaan dalam pengelolaan dan penetapan strategi perusahaan (Su dkk, 2022). Pengendalian tersebut juga dilakukan untuk memantau proses kegiatan-kegiatan Perusahaan atau instansi. Penelitian sistem pengendalian internal telah banyak dilakukan. Menurut Susanto dalam (Su & Meidawati, 2022) mendefinisikan bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses yang dirancang di bawah naungan dewan direktur, manajemen dan personel perusahaan sebagai jaminan dalam memenuhi tujuan perusahaan atau

instansi yang diklasifikasikan menjadi operasional yang efektif dan efisien, daya andal dalam melaporkan keuangan, dan kesesuaian dengan hukum yang aktif. Pengendalian internal yang efektif dapat memberikan informasi terkait kinerja dan manajemen perusahaan sekaligus informasi yang dapat digunakan sebagai dasar perencanaan.

Berdasarkan dari beberapa referensi jurnal diatas, dapat penulis ambil kesimpulannya yaitu, sistem pengendalian internal merupakan rangkaian kebijakan, prosedur, serta aktivitas yang disusun dan dijalankan secara terkoordinasi untuk memastikan bahwa suatu organisasi dapat bekerja secara efektif, efisien, dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Pengendalian internal berfungsi menjaga keandalan informasi, melindungi aset, mencegah terjadinya kesalahan maupun kecurangan, serta meningkatkan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya. Dalam konteks instansi pemerintahan, sistem pengendalian internal bukan hanya bertujuan pada ketepatan laporan keuangan, tetapi juga untuk mendukung budaya kerja yang transparan, meningkatkan kinerja pegawai, serta memastikan seluruh proses berjalan sesuai standar agar pelayanan publik dapat dilakukan dengan lebih baik. Dengan demikian, pengendalian internal menjadi dasar penting bagi organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan dan mempertahankan kepercayaan masyarakat.

Faktor yang lain yang juga mempengaruhi kinerja instansi pemerintahan adalah pemanfaatan teknologi informasi. Teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara, dan video

(Affandi, 2021). Teknologi informasi sudah menjadi pilihan utama dalam menciptakan sistem informasi suatu organisasi yang Tangguh dan mampu melahirkan keunggulan kompetitif di tengah persaingan yang semakin ketat pada saat ini.

Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh penguasaan teknologi informasi dari pegawai suatu organisasi. Dengan adanya teknologi informasi maka organisasi akan mengalami perubahan sistem manajemen, dari sistem tradisional ke sistem manajemen kontemporer. Teknologi informasi berkaitan dengan pelayanan, hal tersebut dikarenakan salah satu dimensi dari kualitas pelayanan adalah kecepatan pelayanan (Parasuraman, dalam Mardjiono 2009), dimana dimensi tersebut dapat dikaitkan dengan teknologi informasi. Dengan adanya teknologi informasi maka pelayanan yang diberikan, khususnya pada organisasi jasa, akan semakin cepat dan akurat.

Menurut (Suryarini, 2020) teknologi informasi merupakan sarana dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Dalam hal ini teknologi komputer berpotensi dalam menunjang kualitas kerja, karenanya banyak pengambil keputusan menginvestasikan dana untuk teknologi informasi. Selain itu, penggunaan teknologi informasi di kantor ini juga masih dikatakan kurang, karena ada beberapa pegawai masih memiliki pengetahuan yang minim tentang pengoperasian perangkat lunak di komputer. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya.

Teknologi informasi mencakup seperangkat perangkat keras, perangkat lunak, serta prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan, memproses, dan mendistribusikan informasi secara efisien dan bermakna (Roekminiati, 2021). Dalam konteks organisasi sektor publik, penerapan teknologi informasi memberikan manfaat signifikan seperti penguatan sistem kerja yang lebih terstruktur, peningkatan kualitas komunikasi antar unit, serta pengelolaan data yang lebih aman dan terpusat. Oleh karena itu, integrasi teknologi menjadi landasan penting dalam membangun birokrasi yang adaptif, responsif, dan modern.

pemanfaatan teknologi informasi dapat disimpulkan sebagai penggunaan perangkat komputer dan sistem komunikasi modern untuk mendukung proses kerja agar lebih cepat, akurat, dan efisien. Teknologi informasi menjadi unsur penting bagi organisasi karena mampu memperkuat sistem informasi, meningkatkan kualitas pelayanan, serta membantu pegawai bekerja lebih produktif. Penguasaan teknologi oleh pegawai sangat menentukan kinerja organisasi. Dengan teknologi, proses kerja yang sebelumnya manual dapat berubah menjadi lebih modern, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan dengan lebih cepat dan tepat. Namun keberhasilan pemanfaatan teknologi tetap bergantung pada kemampuan pegawai dalam mengoperasikannya. Apabila pengetahuan teknologi pegawai masih terbatas, maka kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi juga dapat terhambat.

Berdasarkan dari beberapa referensi jurnal diatas, dapat peneliti ambil kesimpulannya secara keseluruhan yaitu, pemanfaatan teknologi informasi

berfungsi sebagai alat strategis yang mendukung peningkatan kinerja individu maupun organisasi melalui percepatan proses, peningkatan akurasi, dan efisiensi dalam pelayanan maupun pekerjaan administrasi. Dalam kata lain kelangsungan hidup suatu organisasi bergantung pada kinerja pegawai.

Kinerja pegawai di instansi Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Provinsi Sumatera Barat tergolong belum maksimal. berdasarkan observasi dan hasil wawancara yang peneliti lakukan masih rendahnya pembinaan sumber daya manusia (SDM) dan masih terdapat Sebagian pegawai yang masih belum paham dengan penggunaan teknologi informasi pada instansi Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Provinsi Sumatera Barat yang masih tergolong baru yaitu Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI) sehingga berdampak pada pengoptimalan kinerjanya dalam proses pemanfaatan teknologi informasi tersebut. Selain itu, terdapat sebagian besar pegawai yang belum menerima program pelatihan teknologi informasi di instansi Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Provinsi Sumatera Barat, hal ini menyebabkan peningkatan risiko kesalahan operasional. Sedangkan di era digital ini, pemerintah ditekankan untuk dapat mengaplikasikan *e-government* pada setiap instansi pemerintah. Oleh karena itu penggunaan *e-government* dalam organisasi publik membutuhkan dukungan pegawai yang memiliki pengetahuan terhadap teknologi serta komitmen untuk belajar menghadapi perubahan. Dalam menghadapi perubahan, pemerintah harus melakukan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan kualitas dari

sistem yang digunakan dalam pelayanan, sehingga menciptakan kemudahan dalam proses penyelenggaraan kegiatan pemerintah secara elektronik.

Pada Instansi Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Provinsi Sumatera Barat sebagian besar pegawai belum menerima program pelatihan teknologi informasi contohnya Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI), akibatnya fungsi dari sistem informasi kearsipan dinamis terintegrasi tersebut untuk menciptakan, menerima, mengirim, mendisposisi, menyimpan, memusnahkan arsip secara elektronik, serta menghubungkan pengelolaan arsip antar instansi pusat daerah belum dapat di implementasikan secara optimal. Selain dari pelatihan juga terdapat permasalahan dari server atau kualitas sistem aplikasi itu sendiri yang sering terjadi *maintenance*, sehingga memperlambat proses penanda tangan elektronik surat menyurat dan dokumen di Instansi Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Provinsi Sumatera Barat.

Aplikasi (SRIKANDI) di gunakan di instansi Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Provinsi Sumatera Barat pada tanggal 08 Agustus 2023 dengan menggunakan aplikasi (SRIKAND)I versi 2.0 dan kemudian di perbaharui dengan (SRIKANDI) versi 3.0 pada tanggal 03 maret 2024 sampai dengan sekarang. Selama penggunaannya aplikasi (SRIKANDI) sering terjadi *maintenance* dan beberapa kali pemeliharaan dan *error* tanda tangan elektronik, hal ini menyebabkan terhambatnya proses surat menyurat di Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Provinsi Sumatera Barat. Aplikasi (SRIKANDI) merupakan salah satu sistem aplikasi yang tergolong baru dan diwajibkan (*mandatory*) digunakan dalam

pelayanan administrasi dan kearsipan yang bertujuan untuk mempermudah dan mempercepat alur kerja pelayanan administrasi, distribusi surat menyurat, pemberian tanda tangan elektronik dan pengelolaan arsip dinamis yang seluruhnya terintegrasi secara nasional. Adapun dasar hukum penerapan aplikasi srikandi dituangkan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 679 Tahun 2020 tentang Aplikasi Umum Bidang Kearsipan Dinamis (AUBKD).

Kedua variabel diatas sangat erat kaitannya dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja sebuah organisasi. Pencapaian kinerja yang maksimal akan menggambarkan sejauh mana visi, misi, target, maupun sasaran dari organisasi dapat tercapai. Apalagi sejak masuk era reformasi ini sangat dituntut agar semua lembaga pemerintah baik pusat maupun daerah harus mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Penelitian ini dilakukan untuk memahami sejauh mana penerapan sistem pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Provinsi Sumatera Barat. Menyadari hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Provinsi Sumatera Barat. Maka dari uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa berpengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Provinsi Sumatera Barat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu :

1. Bagaimana pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai (Bawaslu) Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai (Bawaslu) Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh sistem pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi secara simulatan terhadap kinerja pegawai (Bawaslu) Provinsi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai (Bawaslu) Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai (Bawaslu) Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai (Bawaslu) Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif serta pertimbangan bagi instansi dalam memperhatikan dan mengambil kebijakan mengenai Sistem Pengendalian Internal dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai (Bawaslu) Provinsi Sumatera Barat.

2. Aspek Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menambah pengetahuan serta sebagai bahan informasi yang dapat digunakan oleh pihak lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang ingin mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai (Bawaslu) Provinsi Sumatera Barat.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dilakukan lebih terarah dan topik yang dibahas tidak meluas maka perlu dilakukan pembatasan lingkup penelitian. Adapun pembatasan lingkungan pada penelitian ini adalah:

1. Variabel yang diteliti Adalah Sistem Pengendalian Internal (X1) dan Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Studi kasus dilakukan pada Bawaslu Provinsi Sumatera Barat.

3. Responden yang diteliti adalah seluruh pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Barat.