

SKRIPSI

PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA, TEKNOLOGI INFORMASI DAN SISTEM  
PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KUALITAS INFORMASI LAPORAN  
PERTANGGUNG JAWABAN LINGKUP BADAN KEPEGAWAIAN  
DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

MUSDALIFAH. B

105730 3754 12



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR

2019

**PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA, TEKNOLOGI INFORMASI DAN  
SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KUALITAS INFORMASI LAPORAN  
PERTANGGUNG JAWABAN LINGKUP BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI  
SULAWESI SELATAN**

**MUSDALIFAH. B**

**105730 3754 12**



**Untuk Memenuhi Persyaratn Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Jurusan  
Akuntansi**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMAMMADIYAH MAKASSAR**

**2018**



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : " PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA, TEKNOLOGI INFORMASI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KUALITAS INFORMASI LAPORA PERTANGGUNG JAWABAN LINGKUP BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN".

Nama Mahasiswa : MUSDALIFAH. B  
No. Stambuk/NIM : 105730 3754 12  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di periksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi Strata Satu (1) pada hari Sabtu Tanggal 25 Mei 2019 bertempat di Aula Mini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 25 Mei 2019

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

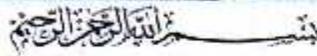
  
Dr. H. Mahmud Nuhung, MA  
NBM : 497794

  
Abd. Salam HB, SE, M.Si, Ak, CA, CSP  
NBM : 885533

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi,

  
  
Dr. Ismail Badollahi, SE, M.Si, Ak, CA, CSP  
NBM: 107 3428



**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas nama **MUSDALIFAH.B NIM : 105730 3754 12**, diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :..... M, Tanggal 20 Ramadhan 1440 H/25 Mei 2019 M sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Ramadhan 1440 H  
 25 Mei 2019 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE.,MM  
 (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE,MM  
 (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE.,MM  
 (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Ismail Rasulong, SE,MM  
 2. Abd. Salam HB, SE.,M.Si.,Ak.CA.CSP  
 3. Linda Arisanty Razak, SE.,M.Si.Ak.CA  
 4. Dr. H. Ansyarif Khalid, SE,M.Si.Ak.,CA

*Dr. H. Ansyarif Khalid*

*Ismail Rasulong*

*Dr. Agus Salim HR*

*Ismail Rasulong*

*Abd. Salam HB*

*Linda Arisanty Razak*

*Dr. H. Ansyarif Khalid*

Disahkan oleh,  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Universitas Muhammadiyah Makassar

  
**Ismail Rasulong, S.E.,M.M**  
 NBM: 903 078



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Musdalifah. B

Stambuk : 105730 3754 12

Jurusan : Akuntansi

Dengan Judul : "PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA, TEKNOLOGI INFORMASI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KUALITAS INFORMASI LAPORA PERTANGGUNG JAWABAN LINGKUP BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN".

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 25 Mei 2019

Yang Membuat Pernyataan,

METERAI  
TEMPEL

5411EAFF778359904

6000  
SAMPULAN

MUSDALIFAH, B

Diketahui Oleh:

Pembimbing I,

  
**Dr. H. Mahmud Nuhung, MA**  
NBM : 497794

Pembimbing II,

  
**Abd. Salam HB, SE., M.Si., Ak.CA.CSP**  
NBM : 885533

## ABSTRAK

MUSDALIFAH. B, 2018 PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA, TEKNOLOGI INFORMASI DAN SISTEM PENGENDALAIN INTERN TERHADAP KUALITAS INFORMASI LAPORAN PERTANGGU JAWABAN LINGKUP BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN di bimbing oleh Abdul salam, SE.,M.Si.,Ak.Ac Dan Dr. H. Mahmud Nuhung, MM

Peranan Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern sebagai stuktur, system dan proses yang di gunakan oleh SKPD dalam pemerintahan sebagai upaya untuk meningkatkan pelayanan publik yang baik. Dengan tetap memperhatikan norma, etika, budaya dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, adapun tujuan dari pada penilitian ini salah satunya untuk mengetahui bagaimana kualitas laporan pertanggung jawaban dengan menerapkan Sumber daya manusia, Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian intern. dan data dalam penelitian ini meliputi data sekunder. Data sekunder pada penelitian ini dapat diperoleh dengan mengakses website [www.pln.com](http://www.pln.com)

Hasil pengujian membuktikan bahwa peranan sumber daya manusia, teknologi informasi dan sistem pengendalian intern yang di terapkan oleh Badan Kepegwaian Daerah Prov. Sul Sel telah sesuai dengan standar peraturan pemerintah.

Kata Kunci : Badan Kepegawaian Daerah, good governace government

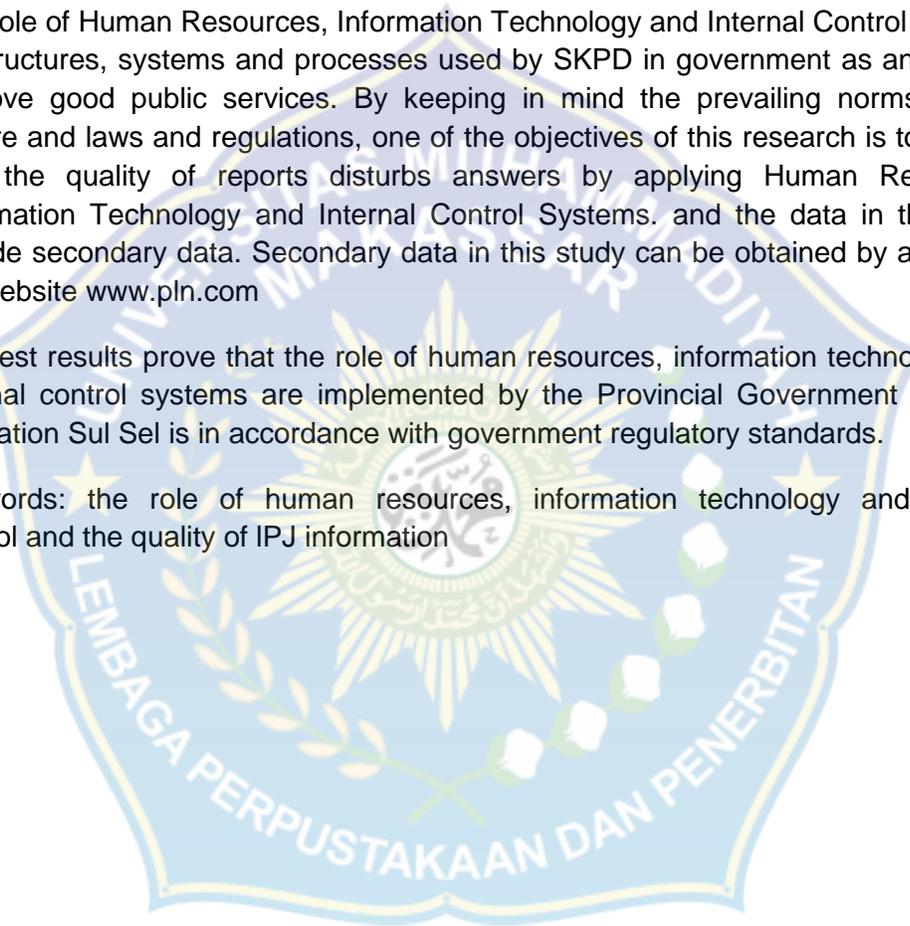
## ABSTRAK

MUSDALIFAH. B, 2018 THE ROLE OF HUMAN RESOURCES, INFORMATION TECHNOLOGY AND INTERNAL CONTROL SYSTEMS ON THE QUALITY OF THE REPORT OF THE STATEMENT OF THE SCOPE OF THE REGIONAL CIVIL SERVICE AGENCY OF SOUTH SULAWESI PROVINCE by Abdul Salam, SE., M.Sc., Ak.Ac Dan Dr. H. Mahmud Nuhung, MM

The role of Human Resources, Information Technology and Internal Control Systems as structures, systems and processes used by SKPD in government as an effort to improve good public services. By keeping in mind the prevailing norms, ethics, culture and laws and regulations, one of the objectives of this research is to find out how the quality of reports disturbs answers by applying Human Resources, Information Technology and Internal Control Systems. and the data in this study include secondary data. Secondary data in this study can be obtained by accessing the website [www.pln.com](http://www.pln.com)

The test results prove that the role of human resources, information technology and internal control systems are implemented by the Provincial Government Board of Education Sul Sel is in accordance with government regulatory standards.

Keywords: the role of human resources, information technology and internal control and the quality of IPJ information



## KATA PENGANTAR

Assalamu' alaikum Wr. Wb

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penayang, kami panjatkan puja dan puji syukur atas kehadiran Nya ,yang telah melimpahkan rahmat, hidayah,dan inayah – Nya kepada kami ,sehingga penulis menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA, TEKNOLOGI INFORMASI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KUALITAS INFORMASI LAPORAN PERTANGGUNG JAWABAN LINGKUP BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI “ sebagai syarat kelulusan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah.

Secara khusus peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada kedua orang tua tercinta ibunda Jumaria dan Ayahanda Basri Sewali, yang telah mempertaruhkan seluruh hidupnya untuk kesuksesan anaknya yang telah melahirkan, membesarkan dan mendidik dengan sepenuh hati dalam buaian kasih sayang kepada penulis.

Selama menempuh studi maupun dalam merampungkan dan menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak dibantu oleh berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, S.E., MM Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, S.E., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Ismail Badollahi, S.E.,M.Si., Ak. CA Selaku Ketua Jurusan Akuntansi.
4. Bapak Dr. H. Mahmud Nuhung, MA Selaku pembimbing pertama yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan petunjuk mulai dari membuat proposal hingga rampungnya skripsi ini.
5. Bapak Abd. Salam, S.E.,M.Si., Ak. CA Selaku pembimbing kedua dan Pembimbing Akademik yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan petunjuk mulai dari membuat proposal hingga rampungnya skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan, memberikan ilmu pengetahuan, dan pelayanan yang layak selama penulis melakukan studi.
7. Bapak dan Ibu pegawai dan staff Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Yang telah membantu penulis dalam kelancaran urusan akademik, Terima kasih atas bantuannya.
8. Kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan atas pemberian izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di kantor beliau dan dengan sukarela melakukan seminar demi memberikan penulis wawasan semakin luas. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Allah SWT.
9. Seluruh keluarga besar penulis, khususnya Adik Pertama saya Juliana. B dan Adik Kedua Saya Muh. Rasyid Ridha tercinta yang telah memberikan dukungan serta bantuannya buat penulis.

10. Teman – Teman dan Sahabat – Sahabat Angkatan 2012 yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

11. Semua keluarga, teman – teman, dan berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dengan ikhlas dalam banyak hal yang berhubungan dengan penyelesaian studi penulis.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.



Makassar , Mei 2018

**MUSDALIFAH. B**

**105730375412**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
A. Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah.....	9
B. Kualitas Sumber Daya Manusia .....	15
C. Pemanfaatan Teknologi Informasi.....	18
D. Sistem Pengendalian Intern (SPI) .....	22
E. Tujuan Laporan Keuangan .....	27
F. Tanggung Jawab Pelaporan Keuangan.....	28
G. Kerangka Pikir.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>34</b>
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	34
B. Metode Pengumpulan Data.....	34
C. Jenis dan Sumber Data.....	34
D. Populasi dan Sampel .....	35
E. Metode Analisis.....	36
<b>BAB IV GAMBAR UMUM OBJEK PENELITIAN</b> .....	<b>38</b>
A. Sejarah Singkat .....	38
B. Visi dan Misi.....	40
C. Nilai-Nilai Organisasi .....	41
D. Struktur Organisasi.....	43

<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHAGA .....</b>	<b>51</b>
A. SDM, Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern Lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan .....	51
B. Hasil Penelitian .....	55
C. Analisa Hasil Penelitian .....	58
D. Hasil .....	63
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>65</b>
A. Kesimpulan .....	65
B. Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	43



## DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	57
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	57
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel .....	58
Tabel 5.6 Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuisisioner .....	63



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan Pemerintahan yang baik (*good governance government*), telah mendorong Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah untuk menerapkan akuntabilitas publik. Akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.

Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah, harus mampu untuk menjadi subyek pemberi informasi dalam rangka pemenuhan hak-hak publik, yaitu hak untuk tahu (*right to know*), hak untuk diberi informasi (*right to beinformed*), dan hak untuk di dengar aspirasinya (*right to be heard and to belistened to*). Akuntansi pemerintahan memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan informasi dan pengungkapan (*disclosure*) atas aktivitas dan kinerja finansial Pemerintah Daerah untuk memfasilitasi terciptanya transparansi dan akuntabilitas publik. Akuntabilitas publik merupakan pemberian informasi dan pengungkapan atas aktivitas dan kinerja finansial Pemerintah Daerah kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Terkait dengan tugas untuk menegakkan akuntabilitas finansial, Pemerintah bertanggung jawab untuk mempublikasikan laporan keuangan kepada pemangku kepentingannya (*stakeholder*) Sebagai salah satu bentuk pertanggung jawaban dalam penyelenggaraan Pemerintahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Naraca dan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan

Daerah, upaya konkrit untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan Pemerintah, baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah adalah dengan menyampaikan laporan pertanggung jawaban berupa laporan keuangan. Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) harus mengikuti Standar Akuntansi Pemerintahan. Standar Akuntansi Pemerintahan diatur pertama sekali melalui Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005, selanjutnya diperbaharui melalui Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010, dengan tujuan di berlakukannya Peraturan Pemerintah tersebut adalah agar lebih *accountable* dan semakin diperlukannya peningkatan kualitas laporan keuangan.

Laporan keuangan Pemerintah kemudian disampaikan kepada DPR/DPRD dan masyarakat umum setelah diaudit oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Adapun komponen laporan keuangan yang disampaikan tersebut meliputi Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, Laporan Arus Kas, dan Catatan atas Laporan Keuangan. *Governmental Accounting Standards Board* dalam *Concepts Statement No. 1* tentang *Objectives of Financial Reporting* menyatakan bahwa akuntabilitas merupakan dasar pelaporan keuangan di Pemerintahan yang didasari oleh adanya hak masyarakat untuk mengetahui dan menerima penjelasan atas pengumpulan sumber daya dan penggunaannya. Telah diketahui bahwa ada banyak pihak yang akan mengandalkan informasi dalam laporan keuangan yang dipublikasikan oleh Pemerintah sebagai dasar untuk pengambilan keputusan Informasi yang terdapat di dalam Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) harus bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan para pemakai. Pemerintah Daerah wajib memperhatikan informasi yang disajikan dalam laporan keuangan untuk keperluan perencanaan,

pengendalian, dan pengambilan keputusan. Kebermanfaatan (*usefulness*) merupakan suatu karakteristik yang hanya dapat ditentukan secara kualitatif dalam hubungannya dengan suatu keputusan dan kebutuhan para pemakai, serta keyakinan pemakai terhadap informasi tersebut. Oleh karena itu, kriteria ini secara umum disebut karakteristik kualitatif (*qualitative characteristics*) atau kualitas (*qualities*) informasi.

Adapun kriteria dan unsur-unsur pembentuk kualitas informasi yang menjadikan informasi dalam laporan keuangan Pemerintah mempunyai nilai atau manfaat sebagaimana disebutkan dalam Kerangka Konseptual Akuntansi Pemerintahan terdiri dari relevan, andal, dapat dibandingkan dan dapat dipahami. Apabila informasi yang terdapat di dalam Laporan Keuangan Pemerintah Daerah memenuhi kriteria karakteristik kualitatif yang disebutkan dalam Kerangka Konseptual Akuntansi Pemerintahan, berarti Pemerintah Daerah mampu mewujudkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan daerah. Informasi yang terkandung di dalam laporan keuangan yang dihasilkan oleh Pemerintah Daerah harus sesuai dengan kriteria karakteristik kualitatif yang disebutkan dalam Kerangka Konseptual Akuntansi Pemerintahan tersebut. Apabila tidak sesuai dengan karakteristik kualitatif tersebut, maka akan mengakibatkan kerugian daerah, potensi kekurangan daerah, kekurangan penerimaan, kelemahan administrasi, ketidakhematan, ketidakefisienan, dan ketidak fektifan. Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa dari hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas LKPD yang dilaporkan dalam IHPS Itahun 2012 menemukan kelemahan Sistem Pengendalian Intern (SPI) yang meliputi kelemahan sistem pengendalian akuntansi dan pelaporan, kelemahan sistem pengendalian pelaksanaan anggaran pendapatan dan

belanja, dan kelemahan struktur pengendalian intern. BPK juga menemukan dan mencatat ketidak patuhan terhadap ketentuan Perundang-Undangan yang meliputi belanja fiktif, kekurangan volume belanja pekerjaan atau barang, kelebihan pembiayaan, belanja tidak sesuai ketentuan, dan pembayaran melebihi standar. BPK menemukan beberapa kasus kelemahan sistem pengendalian akuntansi dan pelaporan, terdiri atas:

1. Pencatatan tidak/belum dilakukan secara akurat
2. Proses penyusunan laporan tidak sesuai dengan ketentuan
3. Terlambat menyampaikan laporan
4. Sistem informasi akuntansi dan pelaporan tidak memadai
5. Sistem informasi akuntansi dan pelaporan belum didukung Sumber Daya

Manusia (SDM) yang memadai. Dalam konsep Standar Pemeriksaan Keuangan Negara pada bagian Standar Pekerjaan Lapangan Pemeriksaan Keuangan mengenai Pengendalian Intern disebutkan bahwa sistem informasi yang relevan dengan tujuan laporan keuangan, salah satunya adalah sistem akuntansi yang terdiri dari metode dan catatan yang digunakan untuk mencatat, mengolah, mengikhtisarkan, dan melaporkan transaksi entitas (baik peristiwa maupun kondisi) untuk memilih arah akuntabilitas bagi aktiva, utang, dan ekuitas yang bersangkutan (BPK RI, 2011). Selain sistem pengendalian intern, faktor lain yang mempengaruhi kualitas informasi laporan keuangan adalah kualitas sumber daya manusia yang melaksanakan dan berperan dalam proses akuntansi. Permasalahan penerapan basis akuntansi bukan sekedar masalah teknis akuntansi, yaitu bagaimana mencatat transaksi dan menyajikan laporan keuangan, namun yang lebih penting adalah bagaimana menentukan kebijakan akuntansi (*accounting policy*), perlakuan akuntansi untuk suatu transaksi

(*accounting treatment*), pilihan akuntansi (*accounting choice*), dan mendesain atau menganalisis sistem akuntansi yang ada. Kebijakan untuk melakukan aktivitas tersebut tidak dapat dilakukan oleh orang (pegawai) yang tidak memiliki pengetahuan di bidang akuntansi (Forum Dosen Akuntansi Sektor Publik, 2006 dalam Desi dan Ertambang, 2008). Sehingga untuk dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas, maka kualitas sumber daya manusia yang melaksanakan sistem akuntansi sangatlah penting.

Faktor lain yang mempengaruhi kualitas informasi laporan Pertanggung jawaban keuangan adalah pemanfaatan teknologi informasi, karena untuk dapat menjalankan sistem informasi akuntansi, dibutuhkan penggunaan teknologi informasi yang memadai, seperti tersedianya perangkat komputer baik *hardware* maupun *software* yang mampu menghasilkan informasi, berupa laporan keuangan yang berkualitas dengan penerapan standar khusus. Ditinjau dari total volume Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Daerah (APBN/D) dari tahun ke tahun menunjukkan peningkatan yang luar biasa. Untuk itu Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan mengelola keuangan daerah, dan menyalurkan informasi keuangan daerah kepada pelayanan publik. Kewajiban pemanfaatan teknologi informasi oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan

**judul "Peranan Sumber daya Manusia, Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Informasi Laporan**

## **PertanggungJawaban Lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :“Bagaimana Peranan Sumber daya Manusia,Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern Dalam Meningkatkan Kualitas Informasi Laporan PertanggungJawaban Lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan ?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini :Untuk mengetahui Peranan sumber daya manusia, Teknologi Informasi dan sistem pengendalian intern, Dalam meningkatkan kualitas laporan Pertanggung Jawaban lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

##### **A.Manfaat Teoritis**

- 1.Menambah wawasan penulis dalam pengelolaan laporan PertanggungJawaban pada badan publik sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2.Mengetahui peranan SDM, Teknologi informasi dan Sistem pengendalian intern terhadap laporan pertanggungjawaban di badan publik..

##### **B.Manfaat Praktis**

1. Sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan faktor-faktor pendukung kualitas informasi laporan Pertanggungjawaban di lingkup badan kepegawaian daerah Prov. Sul Sel sesuai Peraturan Pemerintah nomor 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah (SAP).
2. Diharapkan dapat menjadi bahan referensi tentang seberapa baik kualitas informasi laporan Pertanggungjawaban keuangan pada badan publik.

### C. Kebijakan Pemerintah

#### 1. Akuntabilitas

Mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada Pemerintah Daerah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik.

#### 2. Manajemen

Membantu para pengguna laporan keuangan untuk mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Pemerintah Daerah dalam periode pelaporan sehingga memudahkan fungsi perencanaan, pengelolaan dan pengendalian atas seluruh aset, kewajiban, dan ekuitas dana Pemerintah Daerah untuk kepentingan masyarakat.

#### 3. Transparansi

Memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban Pemerintah Daerah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang-undangan.

#### 4. Keseimbangan Antargenerasi (*Intergenerational equity*)

Membantu para pengguna laporan untuk mengetahui apakah penerimaan Pemerintah Daerah pada periode laporan cukup untuk membiayai seluruh pengeluaran yang dialokasikan dan apakah generasi yang akan datang diasumsikan akan ikut menanggung beban pengeluaran tersebut.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah**

Informasi adalah data yang berguna yang diolah sehingga dapat dijadikan dasar untuk mengambil keputusan yang tepat (Jusuf dan Tambunan, 2000, hal. 1). Informasi dapat disimpulkan sebagai data yang signifikan yang telah diolah menjadi suatu bentuk dan mempunyai arti bagi pihak yang menerima serta memberi manfaat dalam pembuatan keputusan sekarang maupun saat yang akan datang. Informasi ini akan digunakan sebagai dasar bertindak atau membuat keputusan menyelesaikan permasalahan dan akan dapat mengurangi ketidakpastian yang sering menghambat manajemen mencapai suatu tujuan perusahaan. Kualitas informasi (*information quality*) adalah sejauh mana informasi secara konsisten dapat memenuhi persyaratan dan harapan semua orang yang membutuhkan informasi tersebut untuk melakukan proses mereka.

Konsep ini dikaitkan dengan konsep produk informasi yang menggunakan data sebagai masukan dan informasi di definisikan sebagai data yang telah diolah sehingga memberikan makna bagi penerima informasi. Kualitas informasi bersifat multidimensi dan berbagai variasi karakteristik pengukur telah diusulkan oleh beberapa penulis. Secara umum, dimensi kualitas informasi dapat dikelompokkan ke dalam empat kategori : intrinsik, kontekstual, representasi, dan aksesibilitas atau keteraksesan. Akuntansi sebagai suatu sistem informasi, mengidentifikasi, mengumpulkan, dan mengkomunikasikan informasi ekonomik mengenai suatu badan usaha kepada beragam orang. Informasi akuntansi yang dicatat dan laporan-laporan yang disusun harus direncanakan sedemikian rupa sehingga manajemen, dalam hal ini pimpinan suatu badan atau

organisasi, dapat memimpin dengan baik guna mencapai kinerja organisasi (Bastian, 2006, hal. 43). Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah, Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) adalah suatu sistem yang mendokumentasikan, mengadministrasikan, serta mengolah data pengelolaan keuangan daerah dan data terkait lainnya menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan pertanggungjawaban Pemerintah Daerah. Informasi yang bermanfaat bagi para pemakai adalah informasi yang mempunyai nilai. Agar informasi tersebut dapat mendukung dalam pengambilan keputusan dan dapat dipahami oleh para pemakai, maka informasi akuntansi harus memiliki karakteristik keterandalan dan ketepatan waktu. Keterandalan merupakan kemampuan informasi untuk memberikan keyakinan bahwa informasi tersebut benar atau valid. Ketepatan waktu merupakan tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kekuatan untuk mempengaruhi keputusan. Orang pertama yang menggunakan paradigma kegunaan keputusan (*decision usefulness*) adalah Chambers. Chambers mengatakan sebagai berikut :

“Oleh karenanya, akibat yang wajar dari asumsi manajemen rasional adalah bahwa seharusnya ada sistem yang menyajikan suatu informasi seperti sistem yang diperlukan baik untuk dasar pembuatan keputusan atau dasar untuk memperoleh kembali konsekuensi keputusan. Sistem yang menyajikan informasi secara formal akan menyesuaikan dengan dua dalil umum. Pertama adalah kondisi dari setiap wacana ilmiah, sistem seharusnya secara logika konsisten, tidak ada aturan atau proses yang dapat bertentangan dengan setiap aturan atau

proses lainnya. Kedua muncul dari pemakai laporan akuntansi sebagai dasar pembuatan keputusan dari konsekuensi praktik, informasi yang dihasilkan oleh setiap sistem seharusnya relevan dengan berbagai bentuk pembuatan keputusan yang diharapkan dapat digunakan (Belkaoui,2001).”

Teori kegunaan keputusan (*decision-usefulness theory*), informasi akuntansi menjadi referensi dari penyusunan kerangka konseptual *Financial Accounting Standard Boards-FASB* (Dewan Standar Akuntansi Keuangan Amerika Serikat), yaitu *Statement of Financial Accounting Concepts (SFAC)* yang berlaku di Amerika Serikat. Dalam kerangka konseptual *FASB* sistem informasi akuntansi digunakan untuk menghasilkan laporan-laporan khusus untuk memenuhi kebutuhan informasi, laporan-laporan ini mencakup laporan keuangan dan laporan-laporan yang diperlukan oleh badan-badan Pemerintah yang mengatur industri perbankan dan utilitas (Rama, 2009, hal. 7). Teori kegunaan keputusan (*decision-usefulness theory*), dikenal dengan nama lain yaitu *a theory of accounting to investors*. Selain *FASB*, ada sebuah badan yang setara dengan *FASB* yaitu *Governmental Accounting Standards Board (GASB)*. *GASB* menyatakan tujuan laporan keuangan yaitu dapat dimaklumi (*understandable*), handal (*reliable*), *relevant*, tepat waktu (*timely*), konsisten (*consistent*), dan sebanding (*comparable*).

Kegunaan keputusan informasi akuntansi mengandung komponen-komponen yang perlu dipertimbangkan oleh para penyaji informasi akuntansi agar cakupan yang ada dapat memenuhi kebutuhan para pengambil keputusan yang akan menggunakannya. *SFAC No. 8* Tahun 2010 menjelaskan tentang *Qualitative Characteristics of Accounting Information* menggambarkan hirarki dari kualitas informasi akuntansi dalam bentuk kualitas primer, kandungannya dan

kualitas sekunder. Kualitas primer dari informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan ekonomi adalah nilai relevan (*relevance*) dan reliabilitas (*reliability*). FASB menyatakan bahwa nilai relevan dan reliabilitas adalah dua kualitas utama yang membuat informasi akuntansi berguna dalam pengambilan keputusan. Nilai relevan diklasifikasikan sebagai kapasitas informasi untuk membuat suatu perbedaan dalam pengambilan keputusan oleh pemakai. Reliabilitas didefinisikan sebagai kualitas pemberian jaminan bahwa informasi itu secara rasional bebas dari kesalahan dan *bias*, dan mewakili apa yang akan digambarkan. Agar relevan, informasi harus bersifat logis jika dihubungkan dengan suatu keputusan. FASB menyatakan bahwa agar menjadi relevan bagi *investor*, kreditor, dan yang lain dalam rangka investasi, kredit dan keputusan sejenis maka informasi akuntansi harus memiliki kapabilitas untuk membuat suatu perbedaan pada suatu keputusan.

Hal tersebut ditempuh dengan cara membantu pemakai dalam membentuk prediksi tentang hasil dari kejadian masa lalu, sekarang dan yang akan datang atau untuk mengkonfirmasi atau membenarkan harapannya. Kandungan kualitas primer kegunaan-keputusan informasi akuntansi meliputi komponen-komponen kandungan dari nilai relevan, yaitu ketepatan waktu (*timeliness*), nilai umpan balik (*feed-back value*), dan nilai prediktif (*predictive value*), dan komponen-komponen kandungan reliabilitas, yaitu penggambaran yang senyatanya (*representational faithfulness*), netralitas (*neutrality*), dan dapat diperiksa (*verifiability*). Selain itu juga terdapat kualitas sekunder, sebagai penghubung antara kualitas primer, yaitu komparabilitas (*comparability*) dan taat asas (*consistency*). Di Indonesia sampai dengan saat ini, telah ada komite yang bekerja menyusun Standar Akuntansi Pemerintahan di

Indonesia yang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor 308/KMK/2002 yaitu Komite Standar Akuntansi Pemerintahan (KSAP), akan tetapi yang menetapkan Standar Akuntansi Pemerintahan adalah pemerintah dengan Peraturan Pemerintah. Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) yang terkandung dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 mengadopsi karakteristik kualitatif primer sebagaimana tercantum dalam SFAC No. 8. Hanya saja SAP menekankan pada empat prasyarat normatif yakni :

#### 1. Relevan

Laporan keuangan bisa dikatakan relevan apabila informasi yang termuat di dalamnya dapat mempengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu atau masa kini dan memprediksi masa depan serta menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka di masa lalu. Agar memenuhi standar relevansi, informasi harus menghasilkan atau menjadi berguna terkait dengan tindakan yang dirancang untuk memfasilitasi atau menghasilkan sesuatu yang hendak dihasilkan (Bastian, 2010, hal. 90). Dengan demikian informasi laporan keuangan yang relevan dapat dihubungkan dengan maksud penggunaannya. Informasi yang relevan memiliki unsur-unsur berikut :

- a. Manfaat umpan balik (*feedback value*). Informasi memungkinkan pengguna untuk menegaskan alat mengoreksi ekspektasi mereka di masa lalu.
- b. Manfaat prediktif (*predictive value*). Informasi dapat membantu pengguna untuk memprediksi masa yang akan datang berdasarkan hasil masa lalu dan kejadian masa kini.
- c. Tepat waktu (*timeliness*). Informasi yang disajikan secara tepat waktu dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan keputusan.

d. Lengkap, yaitu mencakup semua informasi akuntansi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan. Informasi yang melatarbelakangi setiap butir informasi utama yang termuat dalam laporan keuangan diungkapkan dengan jelas agar kekeliruan dalam penggunaan informasi tersebut dapat dicegah.

## 2. Andal

Informasi dalam laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan material, menyajikan setiap fakta secara jujur, serta dapat diverifikasi. Keandalan mengacu pada kualitas informasi yang sesuai dengan kebutuhan para penggunanya. Keandalan atau realibilitas informasi ini bergantung pada derajat kejujuran ketika menyajikan kejadian. Keandalan akan membedakan antara pengguna yang satu dengan yang lain, tergantung pada keluasan pengetahuan tentang aturan yang digunakan untuk mempersiapkan informasi. Dengan kata lain, diantara para pengguna yang berbeda, informasi dengan derajat keandalan yang berbeda akan ditemukan (Bastian, 2010, hal. 90). Informasi yang andal memenuhi karakteristik berikut:

- a. Penyajian jujur. Informasi menggambarkan dengan jujur transaksi serta peristiwa lainnya yang seharusnya disajikan atau secara wajar dapat diharapkan untuk disajikan.
- b. Dapat diverifikasi (*verifiability*). Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat diuji, dan apabila pengujian dilakukan lebih dari sekali oleh pihak yang berbeda, hasilnya tetap menunjukkan simpulan yang tidak berbeda jauh.
- c. Netralitas, yaitu informasi diarahkan pada kebutuhan umum dan tidak berpihak pada kebutuhan pihak tertentu.

### 3. Dapat Dibandingkan

Informasi yang termuat dalam laporan keuangan akan lebih berguna jika dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode Sebelumnya atau laporan keuangan entitas pelaporan lain pada umumnya. Perbandingan dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Perbandingan secara internal dapat dilakukan bila suatu entitas menerapkan kebijakan akuntansi yang sama dari tahun ke tahun. Perbandingan secara eksternal dapat dilakukan bila entitas yang diperbandingkan menerapkan kebijakan akuntansi yang sama. Apabila entitas pemerintah akan menerapkan kebijakan akuntansi yang lebih baik dari pada kebijakan akuntansi yang sekarang diterapkan, perubahan tersebut diungkapkan pada periode terjadinya perubahan.

### 4. Dapat Dipahami

Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat dipahami oleh pengguna dan dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan batas pemahaman para pengguna. Untuk itu, pengguna diasumsikan memiliki pengetahuan yang memadai atas kegiatan dan lingkungan operasi entitas pelaporan, serta adanya kemauan pengguna untuk mempelajari informasi yang dimaksud.

## **B. Kualitas Sumber Daya Manusia**

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) telah membawa perubahan besar dan memberikan pendekatan baru dalam pengelolaan keuangan Pemerintah. Perubahan tersebut merupakan suatu perubahan yang bersifat paradigmatik, sementara perubahan

yang lebih bersifat pragmatik, yaitu terkait dengan penatausahaan keuangan daerah. Perubahan itu sudah sampai pada teknik akuntansinya yang meliputi perubahan dalam pendekatan sistem akuntansi dan prosedur pencatatan, dokumen dan formulir yang digunakan, fungsi-fungsi otorisasi untuk tujuan sistem pengendalian intern, laporan, serta pengawasan (Forum Dosen Akuntansi Sektor Publik, 2006, hal. 35). Perubahan tersebut membutuhkan dukungan teknologi dan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. (Widodo dalam Kharis, 2010). Banyak faktor yang menentukan apakah sebuah organisasi akan berhasil, sumber daya manusia adalah salah satunya kemampuan bersaing, kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan, dan banyak masalah lainnya yang melibatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia terlibat dengan semua hal-hal tersebut dengan mengidentifikasi bagaimana ia dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas organisasional, membantu untuk menangani kompetisi secara efektif, atau meningkatkan inovasi dalam organisasi (Mathir dan Jackson, 2006, hal. 67). Wiley dalam Azhar (2007) mendefinisikan Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen organisasi yang sangat penting, oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia yang di miliki oleh suatu organisasi harus memiliki daya kompetensi

yang tinggi. Kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Hevesi, 2005 dalam Indriasari dan Nahartyo,2008). Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup dalam bekerja akan banyak menemui hambatan yang mengakibatkan pemborosan bahan, waktu dan tenaga.

Selain daya kompetensi yang tinggi, sumber daya manusia juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penting untuk menilai kualitas sumber daya manusia yang efektif bagi suatu organisasi. Pengetahuan dan kemampuan merupakan sumber daya paling unik dan dapat diperbaharui yang dimanfaatkan oleh suatu organisasi. Modal manusia (*human capital*) atau lebih luas lagi, modal intelektual (*intellectual capital*),seringkali digunakan untuk menjelaskan nilai strategis dari pengetahuan dan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi (Bateman dan Scott, 2009, hal.6).Organisasi harus juga berusaha untuk mengembangkan sumber daya manusia mereka.Pelatihan dan pengembangan membuat pegawai dapat melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif dan mampu mempersiapkan pekerjaan mereka di masa mendatang. Penilaian kinerja adalah faktor penting untuk memvalidasi alat pemilihan, mengukur dampak dari program pelatihan, memutuskan kenaikan gaji dan promosi, dan menentukan kebutuhan akan pelatihan (Griffin, 2004, hal. 28).

Dalam pengelolaan keuangan pemerintah yang baik, satuan kerja harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan

mempunyai pengalaman di bidang keuangan. Sehingga untuk menerapkan sistem akuntansi, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik. Kegagalan sumber daya manusia Pemerintah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah (Warisno, 2008, hal. 17).

### **C. Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Menurut Wilkinson *et al*, dalam Aryani (2013, hal. 54) Pemanfaatan teknologi informasi merupakan penggunaan secara optimal dari komputer (*mainframe, mini, micro*), perangkat lunak (*software*), *database*, jaringan (*internet, intranet*), *electronic commerce*, dan jenis lainnya yang berhubungan dengan teknologi. Teknologi informasi dalam sebuah organisasi terdiri atas perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), telekomunikasi, manajemen basis data, dan teknologi-teknologi lain yang digunakan perusahaan untuk menyimpan dan menyediakan data dalam bentuk informasi untuk pengambilan keputusan organisasional (Daft, 2008, hal. 566). Teknologi informasi selain sebagai teknologi komputer (*hardware* dan *software*) untuk pemrosesan dan penyimpanan informasi, juga berfungsi sebagai teknologi komunikasi untuk penyebaran informasi. Komputer sebagai salah satu komponen dari teknologi informasi merupakan alat yang biasa melipat gandakan kemampuan yang dimiliki manusia dan komputer juga bisa mengerjakan sesuatu yang manusia mungkin tidak mampu melakukannya.

Tingginya biaya tenaga kerja manusia yang diperlukan dalam pemrosesan data membuat pemrosesan secara manual kurang efektif jika

ditinjau dari sisi volume dan biaya pemrosesan. Pemrosesan secara manual memiliki biaya yang stabil pada angka yang cukup tinggi. Sementara dengan menggunakan mesin, meski investasi awal lebih besar biayanya, namun pada perkembangannya akan dapat mengurangi biaya pemrosesan dengan tetap menjaga volume. Sedangkan pengolahan data dengan menggunakan komputer, akan dapat terus mengurangi biaya-biaya pada posisi yang paling rendah dibandingkan dengan metode pengolahan yang lain. Teknologi informasi sangat membantu manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk menjalankan sistem informasi komputer yang terintegrasi yang didesain untuk menyediakan data dan informasi yang digunakan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan sumber daya manusia. Teknologi informasi dapat memungkinkan para atasan terhubung dengan lebih baik dengan para karyawan dan lingkungan sekitar organisasi. Teknologi informasi juga memiliki implikasi-implikasi yang positif untuk praktik manajemen, walaupun juga bisa menghadirkan berbagai masalah. Beberapa implikasi yang spesifik dari teknologi informasi bagi para manajer meliputi (Daft, 2008, hal. 588) :

#### 1. Efektivitas Karyawan yang Lebih Baik

Informasi teknologi dapat memberi para karyawan semua jenis data tentang para pelanggan, pesaing, pasar, dan layanan mereka, serta memungkinkan untuk berbagi informasi atau wawasan dengan orang lain, dan batas waktu geografis akan memudar. Jika teknologi informasi digunakan dan diimplementasikan dengan tepat, bisa memberikan pengaruh yang dramatis terhadap efektivitas karyawan

#### 2. Efisiensi yang Meningkat

Teknologi informasi yang baru memberikan janji yang signifikan untuk mempercepat proses-proses kerja, memotong biaya, dan meningkatkan efisiensi.

### 3. Para Karyawan yang Diberi Kekuasaan

Teknologi informasi sangat mempengaruhi cara organisasi tersusun. Lewat implementasi teknologi informasi, organisasi-organisasi mengubah tempat pengetahuan dengan memberikan informasi kepada orang-orang yang tanpa adanya teknologi informasi tidak dapat menerima informasi tersebut. Perubahan-perubahan ini mendukung tujuan-tujuan manajemen pengetahuan dengan memungkinkan para karyawan yang berada pada posisi terbaik untuk membuat dan mengimplementasikan berbagai keputusan, serta melihat pengaruhnya.

### 4. Kelebihan Informasi

Perusahaan atau lembaga organisasi dapat menjadi pusat informasi dari aktivitas informasi. Yang dapat mempengaruhi berbagai faktor internal organisasi, maupun eksternal organisasi.

### 5. Kolaborasi yang Lebih Baik

Intranet dan jaringan-jaringan lain, sistem manajemen pengetahuan, dan perangkat grup dapat menghubungkan para karyawan diseluruh penjuru dunia untuk berbagi dan bertukar informasi serta ide. Teknologi informasi juga dapat memperbaiki komunikasi dan kolaborasi dengan pihak-pihak luar.

### 6. Pembelajaran Organisasional

Teknologi informasi merupakan bagian penting dalam organisasi-organisasi saat ini, karena teknologi informasi memberikan identifikasi masalah dan peluang serta pengambilan keputusan yang lebih cepat, kapasitas pembelajaran yang lebih besar dari informasi, dan pengetahuan yang dimiliki bersama secara luas. Teknologi informasi memungkinkan akumulasi dan

penyebaran komunikasi yang lebih banyak, begitu pula dengan jajaran informasi yang lebih luas. Dalam hubungannya dengan sistem informasi akuntansi, komputer akan meningkatkan kapabilitas sistem. Ketika komputer dan komponen-komponen yang berhubungan dengan teknologi informasi diintegrasikan ke dalam suatu sistem informasi akuntansi, tidak ada aktivitas umum yang ditambah atau dikurangi. Sistem informasi akuntansi masih mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data. Sistem masih memasukkan pengendalian atas keakurasian data. Sistem juga menghasilkan laporan-laporan dan informasi lainnya. Hanya saja pengkomputerisasian sistem informasi akuntansi seringkali mengubah karakter aktivitas. Data mungkin dikumpulkan dengan peralatan khusus. Catatan akuntansi menggunakan lebih sedikit kertas. Kebanyakan, jika tidak semuanya, tahapan-tahapan pemrosesan dilakukan secara otomatis. Output lebih rapi, dalam bentuk yang lebih bervariasi, dan lebih banyak. Terlebih lagi, output dapat didistribusikan kepada orang lain yang terhubung lewat LAN, yang lebih penting dari semua perubahan ini adalah peningkatan dalam hal (Wilkinson *et al*, 2000):

- a. Pemrosesan transaksi dan data lainnya lebih cepat,
- b. Keakurasian dalam perhitungan dan perbandingan lebih besar,
- c. Kos pemrosesan masing-masing transaksi lebih rendah,
- d. Penyiapan laporan dan output lainnya lebih tepat waktu,
- e. Tempat penyimpanan data lebih ringkas dengan aksesibilitas lebih tinggi ketika dibutuhkan,
- f. Pilihan pemasukan data dan penyediaan output lebih luas/banyak.

- g. Produktivitas lebih tinggi bagi karyawan dan manager yang belajar untuk menggunakan komputer secara efektif dalam tanggung jawab rutin dan pembuatan keputusan.

Perkembangan teknologi informasi tidak hanya dimanfaatkan pada organisasi bisnis tetapi juga pada organisasi sektor publik, termasuk pemerintahan. Dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan disebutkan bahwa untuk menindak lanjuti terselenggaranya proses pembangunan yang sejalan dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan mengelola keuangan, dan menyalurkan Informasi Keuangan kepada pelayanan publik. Pemerintah perlu mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk membangun jaringan sistem informasi manajemen dan proses kerja yang memungkinkan pemerintahan bekerja secara terpadu dengan menyederhanakan akses antar unit kerja. Wilkinson *et al.*,(2000) mengatakan pemanfaatan teknologi informasi mencakup adanya, pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik dan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat.

#### **D. Sistem Pengendalian Intern (SPI)**

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 mendefinisikan pengendalian internl 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."Sawyers (2005, hal. 57) mendefinisikan sistem pengendalian intern sebagai berikut : "Kontrol internal berisi rencana organisasi dan semua metode yang terkoordinasi dan pengukuran-pengukuran yang diterapkan di perusahaan untuk mengamankan aktiva, memeriksa akurasi dan kehandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendorong ketaatan terhadap kebijakan manajerial yang telah ditetapkan." Menurut Mulyadi (2009, hal. 162) Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, dan mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Sistem pengendalian intern merupakan kegiatan pengendalian terutama atas pengelolaan sistem informasi yang bertujuan untuk memastikan akurasi dan kelengkapan informasi. Secara sederhana, pengendalian intern didefinisikan sebagai suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan tertentu. Pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi, serta berperan penting dalam pencegahan dan pendeteksian penggelapan. Pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam mencapai sasaran dan menjamin atau menyediakan informasi keuangan yang andal, serta menjamin ditaatinya hukum dan peraturan yang berlaku.

Pada tingkatan organisasi, tujuan pengendalian intern berkaitan dengan keandalan laporan keuangan, umpan balik yang tepat waktu terhadap pencapaian tujuan-tujuan operasional dan strategis, serta kepatuhan pada hukum dan regulasi. Pengendalian intern pada Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dirancang dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPI). SPI dinyatakan memadai apabila unsur-unsur dalam SPI menyajikan suatu pengendalian yang saling terkait dan dapat meyakinkan pengguna bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji material.

Berdasarkan Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) (2011, hal. 2) lingkungan pengendalian yang diciptakan seharusnya menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk menerapkan SPI, SPI didesain untuk dapat mengenali apakah SPI telah memadai dan mampu mendeteksi adanya kelemahan. Kelemahan tersebut mengakibatkan dalam aktivitas pengendalian yang menimbulkan kasus-kasus kelemahan SPI, yakni sebagai berikut :

1. Kelemahan sistem pengendalian akuntansi dan pelaporan, yaitu kelemahan sistem pengendalian yang terkait kegiatan pencatatan akuntansi dan pelaporan keuangan.
2. Kelemahan sistem pengendalian pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja, yaitu kelemahan pengendalian yang terkait dengan pemungutan dan penyetoran penerimaan Negara/Daerah serta pelaksanaan program/kegiatan pada entitas yang diperiksa.
3. Kelemahan struktur pengendalian intern, yaitu kelemahan yang terkait dengan ada/tidak adanya struktur pengendalian intern atau efektivitas struktur pengendalian intern yang ada dalam entitas yang diperiksa.

Menurut Mulyadi (2009, hal. 164) yang harus diterapkan dalam pengendalian intern agar dapat efektif dan berjalan dengan baik adalah :

- a. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.
- b. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan, dan biaya.
- c. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi.
- d. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Warren, Reeve, dan Fess (2006, hal. 237) Manajemen bertanggungjawab untuk merancang dan menerapkan lima unsur pengendalian intern, unsur-unsur tersebut yakni :

#### 1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian suatu perusahaan mencakup seluruh sikap manajemen dan karyawan mengenai pentingnya pengendalian. Salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan pengendalian adalah falsafah manajemen dan siklus operasi.

#### 2. Penilaian Resiko

Semua organisasi menghadapi resiko, contoh-contoh dari resiko meliputi ancaman persaingan, perubahan peraturan, perubahan faktor-faktor ekonomi seperti suku bunga, dan pelanggaran karyawan atas kebijakan dan prosedur perusahaan. Manajemen harus memperhitungkan resiko ini dan mengambil langkah penting untuk mengendalikannya sehingga tujuan dari pengendalian intern dapat dicapai

#### 3. Prosedur Pengendalian

Prosedur pengendalian adalah prosedur yang diterapkan oleh manajemen untuk memberikan jaminan yang wajar bahwa sasaran bisnis akan dicapai, termasuk pencegahan penggelapan. Prosedur pengendalian umum yang dapat dipadukan diseluruh sistem akuntansi adalah :

- a. Pegawai yang kompeten, perputaran tugas dan cuti wajib.
- b. Pemisahan tanggung jawab untuk operasi yang berkaitan.
- c. Pemisahan operasi, pengamanan aktiva dan akuntansi.
- d. Prosedur pembuktian dan pengamanan.

#### 4. Pemantauan (*Monitoring*)

Pemantauan terhadap sistem oengendalian intern akan mengidentifikasi dimana letak kelemahannya dan memperbaiki efektivitas pengendalian tersebut. Sistem pengendalian intern dapat dipantau secara rutin atau melalui evaluasi khusus. Pemantauan rutin bisa dilakukan dengan mengamati perilaku karyawan dan tanda peringatan dari sistem akuntansi tersebut.

#### 5. Informasi dan Komunikasi

Informasi dan komunikasi merupakan unsur dasar dari pengendalian intern. Informasi mengenai lingkungan pengendalian, penilai resiko, prosedur pengendalian dan pemantauan diperlukan oleh manajemen untuk mengarahkan operasi dan memastikan terpenuhinya tuntutan-tuntutan pelaporan serta peraturan yang berlaku. Manajemen juga dapat menggunakan informasi eksternal untuk menilai peristiwa dan keadaan yang berpengaruh terhadap pengambilan keputusan dan pelaporan eksternal.

### **E. Tujuan Laporan Keuangan**

Tujuan umum laporan keuangan adalah menyajikan informasi mengenai posisi keuangan, realisasi anggaran, saldo anggaran lebih, arus kas, hasil operasi, dan perubahan ekuitas suatu entitas pelaporan yang bermanfaat bagi para pengguna dalam membuat dan mengevaluasi keputusan mengenai alokasi sumber daya. Secara spesifik, tujuan pelaporan keuangan pemerintah adalah untuk menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dan untuk menunjukkan akuntabilitas entitas pelaporan atas sumber daya yang dipercayakan kepada, dengan:

- a. Menyediakan Informasi mengenai posisi sumber daya ekonomi, kewajiban, dan ekuitas pemerintah.
- b. Menyediakan informasi mengenai perubahan posisi sumber daya ekonomi, kewajiban, dan ekuitas pemerintah.
- c. Menyediakan informasi mengenai sumber, alokasi, dan penggunaan sumber daya ekonomi.
- d. Menyediakan informasi mengenai ketaatan realisasi terhadap anggarannya.
- e. Menyediakan informasi mengenai cara entitas pelaporan mendanai aktivitasnya dan memenuhi kebutuhan kasnya.
- f. Menyediakan informasi mengenai potensi pemerintah untuk membiayai penyelenggaraan kegiatan pemerintahan.
- g. Menyediakan informasi yang berguna untuk mengevaluasi kemampuan entitas pelaporan dalam mendanai aktivitasnya.

Laporan keuangan untuk tujuan umum juga mempunyai peranan prediktif dan prospektif, menyediakan informasi yang berguna untuk memprediksi besarnya sumber daya yang dibutuhkan untuk operasi yang berlanjut, sumber daya yang dihasilkan dari operasi yang berkelanjutan, serta resiko dan ketidak

pastian yang terkait. Pelaporan keuangan juga menyajikan informasi bagi pengguna mengenai:

- a. Indikasi apakah sumber daya telah diperoleh dan digunakan sesuai dengan anggaran.
- b. Indikasi apakah sumber daya diperoleh dan digunakan sesuai dengan ketentuan, termasuk batas anggaran yang ditetapkan oleh DPRD

Untuk memenuhi tujuan umum ini, laporan keuangan menyediakan informasi mengenai entitas pelaporan dalam hal aset, kewajiban, ekuitas, pendapatan-LRA, belanja, transfer, pembiayaan, saldo anggaran lebih, pendapatan-LO, beban, dan arus kas. Informasi dalam laporan keuangan tersebut relevan untuk memenuhi tujuan, namun tidak dapat sepenuhnya memenuhi tujuan tersebut. Informasi tambahan, termasuk laporan nonkeuangan, dapat dilaporkan bersama-sama dengan laporan keuangan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai aktivitas suatu entitas pelaporan selama satu periode.

#### **F. Tanggung Jawab Pelaporan Keuangan**

Tanggung jawab penyusunan dan penyajian laporan keuangan berada pada pimpinan entitas akuntansi dan entitas pelaporan:

##### **a. Komponen-Komponen Laporan Keuangan**

Komponen-komponen yang terdapat dalam satu set laporan keuangan terdiri dari laporan pelaksanaan anggaran (budgetary reports) dan laporan financial, sehingga seluruh komponen menjadi sebagai berikut:

- a. Laporan Realisasi Anggaran
- b. Laporan Perubahan Saldo Anggaran lebih

- c. Neraca
- d. Laporan Operasional
- e. Laporan Arus Kas
- f. Laporan Perubahan Ekuitas
- g. Catatan atas Laporan Keuangan

Komponen-komponen Laporan keuangan tersebut disajikan oleh setiap entitas akuntansi dan entitas pelaporan, kecuali:

- a. Laporan arus kas yang hanya disajikan oleh entitas yang mempunyai fungsi perbendaharaan umum.
- b. Laporan perubahan saldo anggaran lebih yang hanya disajikan oleh entitas pelaporan yang menyusun laporan keuangan konsolidasinya.

Unit yang mempunyai fungsi perbendaharaan umum adalah unit yang ditetapkan sebagai bendahara umum daerah dan atau sebagai kuasa bendahara umum daerah. Kegiatan keuangan pemerintah dibatasi dengan anggaran dalam bentuk apropriasi atau otorisasi anggaran. Laporan keuangan menyediakan informasi mengenai apakah sumber daya ekonomi telah diperoleh dan digunakan sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan. Laporan Realisasi Anggaran memuat anggaran dan realisasi. Entitas akuntansi dan entitas pelaporan menyajikan informasi untuk membantu para pengguna dalam memperkirakan hasil operasi entitas dan pengelolaan asset, seperti halnya dalam pembuatan dan evaluasi keputusan mengenai alokasi sumber daya ekonomi. Entitas yang mempunyai fungsi perbendaharaan umum menyajikan informasi mengenai sumber, penggunaan, perubahan kas dan setara kas selama suatu akuntansi dan saldo kas dan setara kas pada tanggal pelaporan. Untuk mengenai kesalahan pemahaman dalam membaca laporan

keuangan, entitas akuntansi dan entitas pelaporan harus mengungkapkan semua informasi penting baik yang telah tersaji maupun yang telah tersaji dalam lembar muka laporan keuangan. Entitas akuntansi dan entitas pelaporan mengungkapkan informasi tentang ketaataan terhadap anggaran.

#### b. Struktur dan Isi

Kebijakan Akuntansi ini mensyaratkan adanya pengungkapan tertentu pada lembar muka (on the face) laporan keuangan, mensyaratkan pengungkapan pos-pos lainnya dalam lembar muka laporan keuangan atau dalam catatan atas laporan keuangan, dan merekomendasikan format ilustrasi kebijakan akuntansi ini yang dapat diikuti oleh entitas akuntansi dan entitas pelaporan sesuai dengan situasi masing-masing. Kebijakan akuntansi ini menggunakan istilah pengungkapan dalam arti yang seluas-luasnya, meliputi pos-pos yang disajikan dalam setiap lembar muka laporan keuangan maupun dalam catatan atas laporan keuangan. Pengungkapan yang disyaratkan dalam peraturan perundang-undangan disajikan sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan tersebut, kecuali ada kebijakan akuntansi yang mengatur sebaliknya, pengungkapan yang demikian dibuat pada lembar muka laporan keuangan yang relevan atau dalam catatan atas laporan keuangan.

#### c. Identifikasi Laporan Keuangan

Laporan keuangan diidentifikasi dan dibedakan secara jelas dari informasi lainnya dalam dokumen terbitan yang sama. Kebijakan akuntansi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan hanya berlaku untuk keuangan dan tidak untuk informasi lain yang disajikan dalam suatu laporan tahunan atau dokumen lainnya. Oleh karena itu, penting bagi pengguna untuk

dapat membedakan informasi yang disajikan menurut kebijakan akuntansi dari informasi lain, namun bukan merupakan subjek yang diatur dalam kebijakan akuntansi ini. Setiap komponen laporan keuangan harus diidentifikasi secara jelas. Disamping itu, informasi berikut harus dikemukakan secara jelas dan diulang pada setiap halaman bila mana perlu untuk memperoleh pemahaman yang memadai atas informasi yang disajikan:

- a. Nama entitas akuntansi dan entitas pelaporan atau sarana identifikasi lainnya.
- b. Cakupan laporan keuangan, apakah satu entitas tunggal atau konsolidasian dari beberapa entitas pelaporan.
- c. Tanggal pelaporan atau periode yang dicakup oleh laporan keuangan yang sesuai dengan komponen-komponen laporan keuangan.
- d. Mata uang pelaporan.
- e. Tingkat ketepatan yang digunakan dalam penyajian angka-angka pada laporan keuangan.

Laporan keuangan seringkali lebih mudah dimengerti bilamana informasi disajikan dalam ribuan atau jutaan rupiah. Penyajian demikian ini dapat diterima sepanjang tingkat ketepatan dalam penyajian angka-angka diungkapkan dan informasi yang relevan tidak hilang.

#### d. Periode Pelaporan

Laporan Keuangan disajikan sekurang-kurangnya sekali dalam setahun. dalam situasi tertentu, tangga laporan suatu entitas berubah dan laporan keuangan tahunan disajikan dengan suatu periode yang lebih panjang atau pendek dari satu tahun, entitas akuntansi dan entitas pelaporan mengungkapkan informasi berikut:

- a. Alasan penggunaan periode pelaporan komparatif tidak satu tahun;
- b. Fakta bahwa jumlah-jumlah komparatif untuk laporan tertentu seperti arus kas dan catatan-catatan terkait tidak dapat diperbandingkan.

Dalam situasi tertentu suatu entitas akuntansi dan entitas pelapor harus mengubah tanggal pelaporan tahun pelaporan. Misalnya sehubungan dengan Pengungkapan tanggal pelaporan adalah pelaporan adalah penting agar pengguna menyadari kalau jumlah-jumlah yang disajikan untuk periode sekarang dan jumlah-jumlah komparatif tidak dapat diperbandingkan. Contoh selanjutnya adalah dalam masa transisi dari akuntansi berbasis kas ke akrul, suatu entitas pelaporan mengubah tanggal pelaporan entitas-entitas akuntansi yang berada dalam entitas pelaporan untuk memungkinkan penyusun laporan keuangan konsolidasian.

e. Tepat Waktu

Kegunaan laporan keuangan berkurang bilaman laporan tidak tersedia bagi pengguna dalam suatu periode tertentu setelah tanggal pelaporan. Faktor-faktor yang dihadapi seperti kompleksitas operasi suatu pelaporan bukan merupakan alasan yang cukup atas kegagalan pelaporan yang tepat waktu.

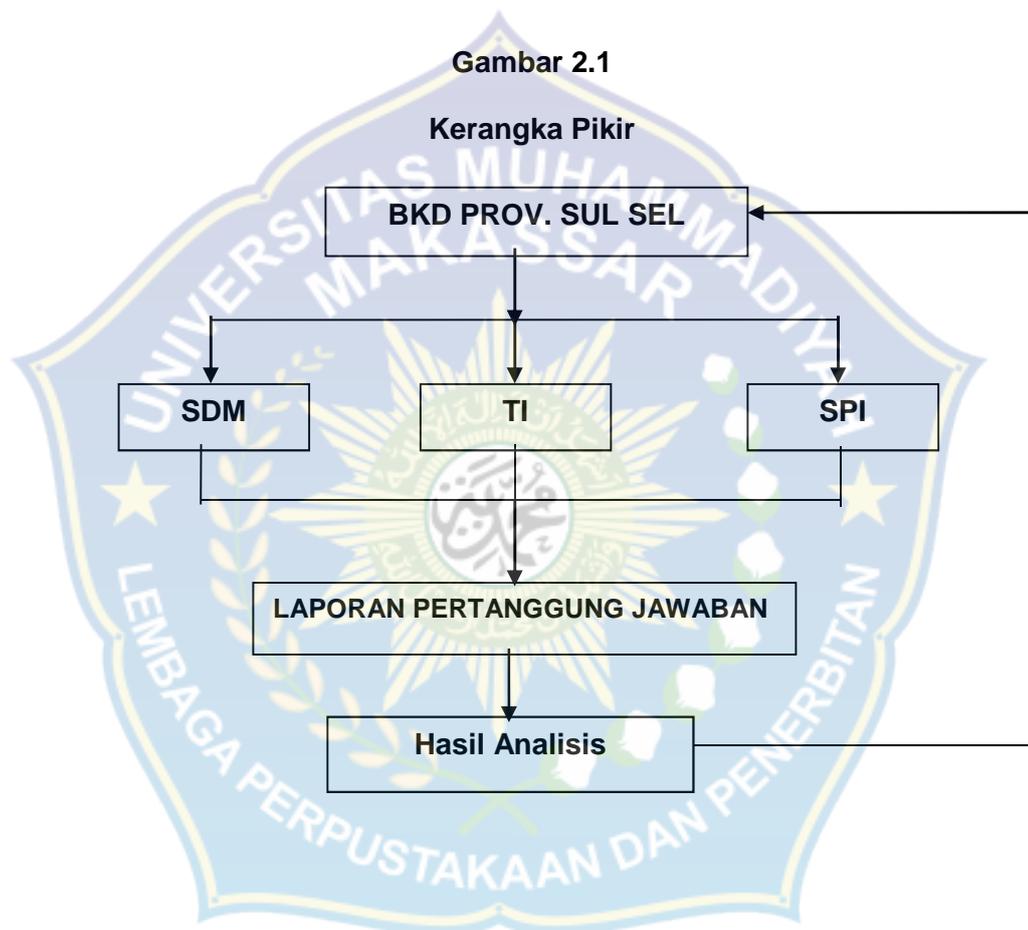
### **G. Kerangka Pikir**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh hubungan antara variabel terikat yaitu kualitas informasi laporan pertanggungjawaban keuangan dengan variabel bebas yaitu kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan sistem pengendalian intern.

Hubungan variabel dalam penelitian ini diilustrasikan melalui kerangka pikir, yang digunakan untuk merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Gambar 1: Kerangka Pikir

Peranan Sumber daya Manusia, Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Informasi Laporan Pertanggungjawaban Lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. penelitian ini dilakukan 1 bulan pertanggal 20 juni s/d 20 juli 2016

#### **B. Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus, dan pengumpulan data melalui penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian pustaka (libraryresearch) yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui perpustakaan, baik berupa buku-buku literatur dan bahan kuliah yang relevan dengan masalah yang diteliti.
2. Penelitian lapang (fieldresearch) yaitu pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dengan menempuh cara sebagai berikut :
  - a. Observasi, yaitu cara pengamatan terhadap obyek yang diteliti, dan mengumpulkan data yang diperlukan.
  - b. Interview, yaitu mengadakan wawancara langsung dengan Pimpinan dan Karyawan perusahaan yang ada hubungannya dengan penulisan laporan ini.
  - c. Kuesioner yaitu mengajukan daftar pertanyaan dalam bentuk tertulis yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan di tujuhkan kepada Pegawai

#### **C. Jenis dan Sumber Data**

##### 1. Jenis Data.

Data Kualitatif, yaitu data ( jumlah pegawai ) yang di peroleh dari Perusahaan dalam bentuk angka baik secara lisan maupun lisan

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

## 2.Sumber Data.

a.Data Primer adalah data atau bahan referensi yang asli atau langsung dari pihak pertama.Sumber data primer merupakan referensi yang belum pernah direvisi atau dirilis kembali oleh pihak lain.

b.Data Sekunder adalah sumber data atau bahan referensi yang merupakan turunan atau hasil pengembangan dari data primer.

## D. Populasi dan Sampel

### 1.Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, Objek/Subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan” Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Badan kepegawaian Daerah Prov Sulawesi Selatan yang berjumlah sebanyak 100 orang

### 2.Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut “ penarikan sampel dalam penelitian ini di lakukan secara *purposive sampling*. Teknik ini dilakukan atas dasar pertimbangan peneliti sendiri artinya dalam pengambilan sampel peneliti memilih langsung objek atau data yang di butuhkan dengan pertimbangan bahwa sampel yang diambil dapat mewakili populasinya. Sedangkan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah bio data Para Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah.

## E. Metode Analisis

Untuk membuktikan pemecahan masalah dalam penulisan ini maka di perlukan metode analisis yang digambarkan adalah :

### 1. Analisis deskriptif Kualitatif

Analisi data deskriptif yaitu metode analisis data yang menginterpretasikan dan membandingkan data-data penelitian yang diperoleh dari perusahaan dengan literature-literatur yang ada untuk analisa sehingga dapat memberikan keterangan bagi pemecahan masalah yang dihadapi. Analisis data deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran mengenai Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Intern pada Badan Kepegawaian Daerah Prov Sulawesi Selatan. Untuk menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas informasi laporan pertanggung jawaban, data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan rumus menurut Tiro (2004:242) sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana :

P = persentase

F = frekuensi yang dicapai persentasenya

N = jumlah sampel ( responden )

Adapun kriteria persentasenya yaitu:

Adapun kreteria presentasenya yaitu:

91-100%	: kategori sangat baik
81-90%	: kategori baik
71-80%	: kategori cukup baik
61-70%	: kategori sedang
< 60 %	: Kategori kurang



## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

#### **A. Sejarah Singkat**

Sebagai implikasi ditetapkannya Undang-Undang RI Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang RI Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang terakhir diganti dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah serta ditetapkannya Peraturan Pemerintah RI Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota, serta Peraturan Pemerintah RI Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Untuk meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas di bidang pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat telah ditetapkan beberapa peraturan daerah mengenai susunan organisasi dan tata kerja Sekretaris Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Dinas Daerah, Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, serta Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga lainnya.

Berhubungan dengan pembentukan organisasi dan tata kerja perangkat daerah serta pengisian personilnya, maka data dan informasi kepegawaian merupakan faktor penting untuk mendukung tercapainya

akualitas penataan kepegawai anguna mengisi struktur organisasi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menempati salah satu gedung di Kompleks Kantor Gubernur Jalan. Jenderal Urip Sumoharjo Nomor 269 Makassar yaitu tepatnya di Gedung I, Nomor Telpon (0411) 453487-4543888 dan Nomor Fax (0411) 453487.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu SKPD dan lembaga kepegawaian yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan perkembangan dari lembaga kepegawaian yang ada sebelumnya. Ketika Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan melakukan re-strukturisasi organisasi pada Tahun 2000, sebagai implikasi ditetapkannya Undang-Undang RI Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, maka desain organisasi Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan secara regulatif dan kelembagaan berubah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 84 Tahun 2000 tentang pedoman Organisasi Perangkat Daerah, Keputusan Presiden RI Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah, dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom.

Pada era otonomi daerah, seiring dengan tuntutan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang lebih otonom, terjadi

perubahan kelembagaan termasuk diantaranya adalah Biro Kepegawaian yang berubah menjadi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (berdasarkan Perda Provinsi Sulsel Nomor 29 Tahun 2001).

## B. Visi dan Misi

Adanya peningkatan eselonering pimpinan menjadikan kewenangannya jadi lebih luas. Adapun yang menjadi Kepala Badan Kepegawaian Daerah yang pertama sejak perubahan tersebut adalah Drs. Supomo Guntur. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menempati salah satu gedung di Kawasan Kantor Gubernur Sulawesi Selatan terletak di Jalan. Jenderal Urip Sumoharjo Nomor 269 Makassar sampai sekarang yang melaksanakan tugasnya dengan visi :

**“Terwujudnya PNS Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang Profesional, berkinerjadan Sejahtera.”**

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut maka Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Selatan melaksanakan Misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas profesionalisme Pegawai Negeri Sipil;
2. Menyelenggarakan manajemen Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi;
3. Penguatan kapasitas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan untuk mendorong profesionalisme;

4. Melakukan pembinaan, pengawasan, dan koordinasi dalam menyelenggarakan manajemen Pegawai Negeri Sipil;
5. Meningkatkan kualitas Pelayanan administrasi kepegawaian yang didukung oleh sistem Informasi Kepegawaian berbasis teknologi informasi dan komunikasi.

### C. Nilai-Nilai Organisasi

Untuk mencapai visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan didalam melaksanakan tugasnya dilandasi nilai-nilai luhur yang telah dirumuskan bersama, ada pun nilai-nilai kehidupan organisasi yang mendasari Visi dan Misi BKD adalah :

- a. Profesionalitas;
- b. Berkinerja;
- c. Sejahtera;

Penjelasan nilai-nilai Organisasi BKD

1. PNS yang Profesional,

PNS yang kompeten dibidangnya, memiliki pengetahuan, keahlian, keterampilan, berwawasan yang luas, menjunjung tinggi etika profesi, memiliki dedikasi, komitmen dan bertanggungjawab terhadap tugas dan jabatannya, serta berperilaku disiplin dan mempunyai integritas yang tinggi.

2. PNS yang Berkinerja,

PNS yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik berkenaan tugas dan fungsinya sehingga mampu

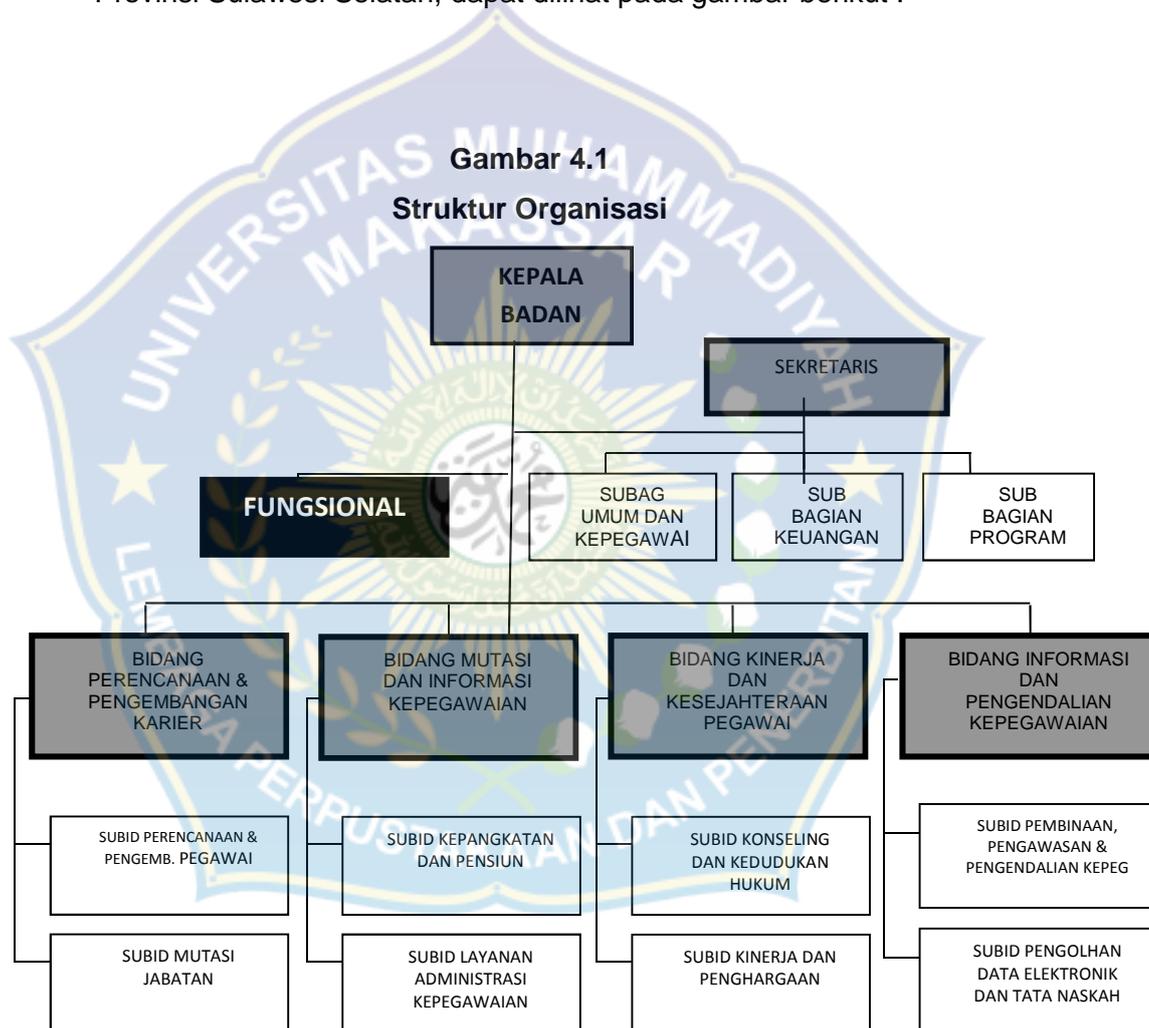
mencapai/melebihi target sesuai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kinerja PNS dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan PNS yang bersangkutan, dengan sub unsur prestasi kerja yaitu (1) Mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya; (2) Mempunyai keterampilan dalam melaksanakan tugasnya; (3) Mempunyai pengalaman di bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya; (4) Bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya; (5) Mempunyai kesegaran dan kesehatan jasmani dan rohani yang baik; (6) Melaksanakan tugas secara berdayaguna dan berhasil guna; (7) Hasil kerjanya melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah.

3. PNS yang Sejahtera,

PNS dapat memenuhi standar kehidupan yang layak untuk diri dan keluarganya. Kesejahteraan PNS diwujudkan dengan memperhitungkan beban kerja dan prestasi kerja/produktivitas marjinal, serta didukung dengan sistem penghargaan yang adil dan rasional sehingga mampu menumbuhkan motivasi peningkatan kinerja dan terciptanya PNS yang bersih dari KKN.

#### D. Struktur Organisasi

Untuk mencapai visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan didalam melaksanakan tugasnya dilandasi nilai-nilai luhur Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 9 Tahun 2008, Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, dapat dilihat pada gambar berikut :



*Sumber :Perda Prov. Sulsel Nomor 9 Tahun 2015*

#### E. Tugas dan Tanggung Jawab

Adapun Tugas Pokok dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Selatan yakni menyelenggarakan urusan dibidang

kepegawaian berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan. Sehubungan dengan Tugas Pokok tersebut maka BKD menjalankan fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian daerah yang meliputi perencanaan dan pengembangan karier, mutasi dan informasi kepegawaian, kinerja dan kesejahteraan pegawai, informasi dan pengendalian kepegawaian;
2. Pengkoordinasian penyusunan perencanaan dibidang kepegawaian daerah yang meliputi perencanaan dan pengembangan karier, mutasi dan informasi kepegawaian, kinerja dan kesejahteraan pegawai, informasi dan pengendalian kepegawaian;
3. Pembinaan dan penyelenggaraan tugas dibidang kepegawaian daerah yang meliputi perencanaan dan pengembangan karier, mutasi dan informasi kepegawaian, kinerja dan kesejahteraan pegawai, informasi dan pengendalian kepegawaian;
4. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Terkait dengan pelaksanaan Diklat Prajabatan Penulis yang dilaksanakan pada Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai, selanjutnya menjalankan masing-masing rincian Tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

Tugas Pokok, Fungsi, dan Rincian Tugas Kepala Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan dalam perumusan kebijakan dan pelaksanaan pembinaan peningkatan kinerja, penyelenggaraan kesejahteraan dan kesehatan, penghargaan, konseling dan pembinaan disiplin PNS.
- 2) Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut pada ayat (1), Kepala Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai fungsi;
  - a. Perencanaan dan penyiapan bahan kebijakan teknis penilaian kinerja kelembagaan dan sumber daya aparatur serta konseling PNS;
  - b. Penyiapan bahan administrasi penyelesaian kedudukan hukum dan sengketa hukum PNS;
  - c. Perencanaan dan penyiapan bahan kebijakan teknis penyelenggaraan kesejahteraan dan kesehatan serta pemberian penghargaan dan tanda jasa PNS;
  - d. Penyiapan rumusan kebijakan pembinaan disiplin aparatur;
  - e. Penyiapan bahan daftar urutan kepangkatan;
  - f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain dengan bidang tugas;
- 3) Tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dirinci sebagai berikut :
  - a. Menyusun rencana kegiatan Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;

- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar;
- c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan;
- d. Membuat konsep, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- f. Merencanakan dan menyiapkan rumusan kebijakan teknis penguatan kapasitas kelembagaan Badan Kepegawaian Daerah dan Sumber Daya Aparatur;
- g. Merencanakan, menyiapkan bahan analisis, dan mengkoordinasikan pelaksanaan penilaian kinerja kelembagaan dan kinerja sumber daya aparatur;
- h. Menyiapkan bahan administrasi penyelesaian tindakan administratif pelanggaran dan sengketa hukum serta penetapan kedudukan hukum PNS;
- i. Merencanakan, menyiapkan rumusan kebijakan, dan melaksanakan pembinaan dan peningkatan derajat kesejahteraan dan kesehatan PNS;
- j. Menganalisis dan menginventarisasi peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian;
- k. Melaksanakan konseling dan bina mental PNS;

- l. Melaksanakan pemberian penghargaan dan tanda jasa;
- m. Menyiapkan bahan analisis dan kebijakan pembinaan disiplin aparatur;
- n. Menyiapkan bahan penyusunan daftar urut kepangkatan;
- o. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;
- p. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

Tugas Pokok dan Rincian Tugas Kepala Sub Bidang Konseling dan Kedudukan Hukum, meliputi :

- 1) Sub Bidang Konseling dan kedudukan Hukum dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas pokok melakukan konseling, menyelesaikan tindakan administratif pelanggaran dan sengketa hukum, penetapan kedudukan hukum, serta pembinaan disiplin PNS.
- 2) Tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dirinci sebagai berikut:
  - a. Menyusun rencana kegiatan sub Bidang konseling dan Kedudukan hukum sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;

- b. Mendistribusikan tugas-tugas tertentu dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar;
- c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan;
- d. Membuat konsep, mengoreksi dan memaraf naskah dinas untuk menghindari kesalahan;
- e. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- f. Menganalisis, menyusun kebijakan dan melakukan konseling dan bina mental PNS;
- g. Melakukan penyiapan bahan analisis, usulan dan penyelesaian kedudukan hukum PNS, meliputi pengambilan sumpah dan janji PNS, penyelesaian tindakan administratif pelanggaran dan sengketa hukum, kartu PNS, kartu suami, serta kartu istri;
- h. Melakukan penetapan kedudukan hukum PNS;
- i. Menganalisis, menyusun kebijakan dan melakukan pembinaan disiplin aparatur;
- j. Melakukan inventarisasi perundang-undangan bidang kepegawaian;
- k. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas sub Bidang konseling dan Kedudukan hukum dan memberikan saran

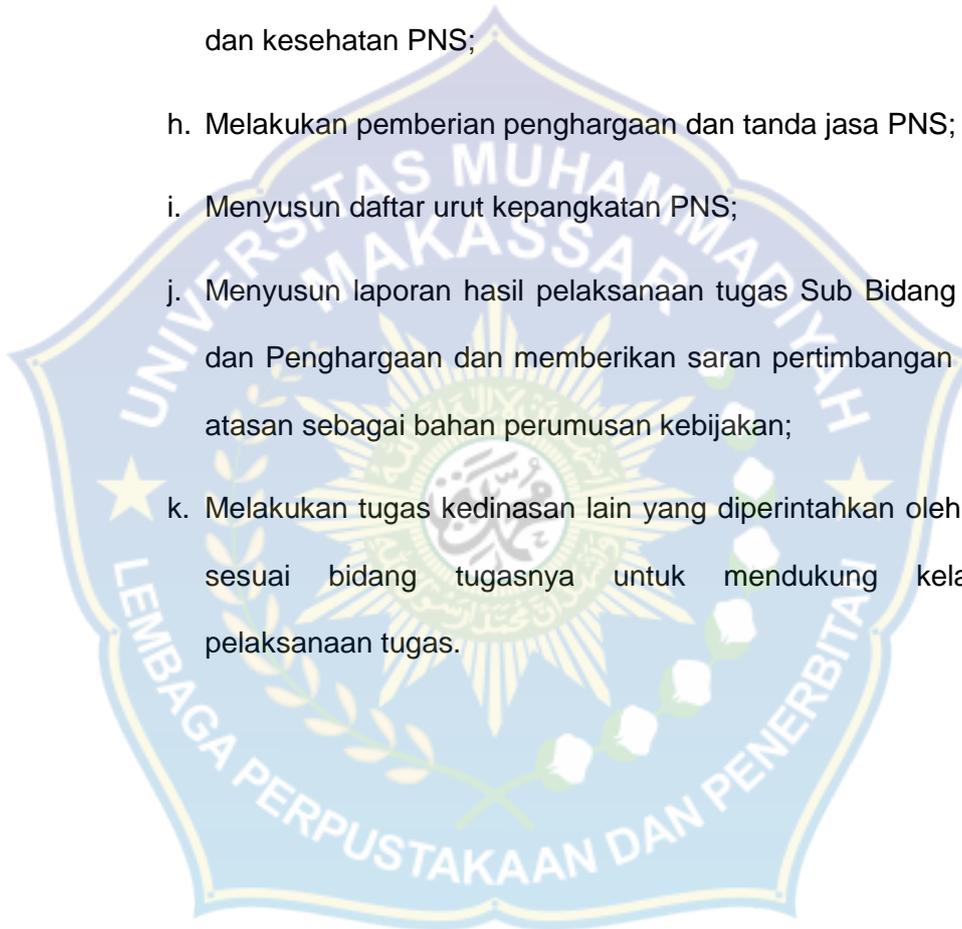
pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;

- I. Melakukan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

Tugas Pokok dan Rincian Tugas Kepala Sub Bidang Kinerja dan penghargaan adalah sebagai berikut :

- 1) Sub Bidang Kinerja dan Kesejahteraan dan Penghargaan dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas pokok melakukan penilaian kinerja, menyelenggarakan kesejahteraan dan kesehatan serta pemberian penghargaan dan tanda jasa PNS.
- 2) Tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dirinci sebagai berikut:
  - a. Menyusun rencana kegiatan Sub Bidang Kinerja dan Penghargaan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
  - b. Mendistribusikan tugas-tugas tertentu dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar;
  - c. Memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan;
  - d. Membuat konsep, mengoreksi dan memaraf naskah dinas untuk menghindari kesalahan;

- e. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- f. Menganalisis, menyusun kebijakan dan melakukan penilaian kinerja kelembagaan Badan Kepegawaian Daerah dan kinerja PNS daerah Provinsi;
- g. Melakukan pembinaan dan peningkatan derajat kesejahteraan dan kesehatan PNS;
- h. Melakukan pemberian penghargaan dan tanda jasa PNS;
- i. Menyusun daftar urut kepangkatan PNS;
- j. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Sub Bidang Kinerja dan Penghargaan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;
- k. Melakukan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. SDM, Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Lingkup

##### Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

#### 1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam pengelolaan Laporan pertanggung jawaban Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sul-Sel yang baik, satuan kerja harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, yang didukung dengan latar belakang pendidikan strata 1 di berbagai bidang jurusan, dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman di bidang masing-masing. Sehingga untuk meningkatkan kinerja, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut akan mampu memahami logika laporan pertanggung jawaban dengan baik, maka dari itu di perlukan PNS yang berkualitas dan handal yang mampu memahami dan mengelolah laporan pertanggung jawaban badan kepegawaian daerah sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil / ASN.

Berikut ini tabel mengenai jumlah PNS dan tingkat pendidikan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Prov Sul-Sel

Jumlah Pegawai	Tiingkat Pendidikan
Laki-laki : 41	SMA / Sederajat : 19 Orang
Perempuan : 59	Sarjana (S.1) : 54 Orang
Total : 100	Sarjana (S.2) : 27 Orang

## 2. Teknologi Informasi

Tingkat Teknologi Informasi Di Badan Kepegawaia Daerah Prov Sul Sel sangatlah berkembang karena di dukung dengan pemanfaatan teknologi informasi berupa penggunaan secara optimal dari komputer (*mainframe, mini, micro*) perangkat lunak (*software*), database, jaringan (*internet*) electronic commerce dan jenis lainnya yang berhubungan dengan teknologi. Teknologi informasi sangat membantu manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk menjalankan sistem informasi komputer yang terintegrasi yang didesain untuk menyediakan data dan informasi yang digunakan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan sumber daya manusia. Teknologi informasi dapat memungkinkan para atasan terhubung dengan lebih baik dengan para karyawan dan lingkungan sekitar organisasi.

Teknologi informasi dan komunikasi yang di kembangkan dalam pemerintahan membuat masyarakat semakin mudah dalam mengakses kebijakan pemerintah sehingga program yang di rancang pemerintah dapat berjalan dengan lancar. Pemerintah mengacu pada penggunaan teknologi informasi seperti menggunakan internet dan interanet yang mempunyai kemampuan menghubungkan keperluan masyarakat bisnis dan kegiatan lainnya serta menggunakan Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang berguna untuk menghubungkan informasi ke pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN).

### 3. Sistem Pengendalian Intern

Pengertian Sistem Pengendalian Intern menurut peraturan pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang SPIP adalah : “Proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapaiannya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.”

Sistem Pengendalian Intern merupakan kegiatan pengendalian terutama atas pengelolaan sistem informasi yang bertujuan untuk memastikan akurasi dan kelengkapan informasi. Secara sederhana, di Badan Kepegawaian Daerah Prov Sul Sel sendiri pengendalian intern didefinisikan sebagai suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan tertentu. Pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi, serta berperan penting dalam pencegahan dan pendeteksian penggelapan, di lingkup badan kepegawaian daerah pengendalian intern meliputi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat, BPK, DPR, DPRD, pengawasan politik, pengawasan masyarakat, pengawasan yudikatif. Pengawasan inter pemerintah tidak lepas dari pertanggung jawaban seluruh pengguna Fasilitas negara yang terkaid di

dalamnya baik itu Pejabat eselon II, Pejabat eselon III, Pejabat eselon IV dan Staf yang terkaid di dalamnya, Adapun tabel di bawah ini Tugas dan tanggu jawab Badan Kepegawaian Daerah Prov Sul Sel berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentasi dan tugas pembantu

NAMA JABATAN	TUGAS DAN TANGGU JAWAB
Kepala Badan	Pengambil keputusan dan mengawasi seluruh penguna anggaran atau kegiatan linkup Badan Kepegawaian Daerah Prov Sul Sel
Sekretaris badan	Penyusun Kebijakan teknis Fungsi Penunjang bidang kepegawaian
Bidang Perencanaan & pengembangan karir	Pembinaan dan Penyelenggaran tugas dibidang kepegawaian daerah yang meliputi perencanaan & pengembangan pegawai serta mutasi jabatan
Bidang Mutasi dan Informasi Kepegawaian daerah	Perumusan Kebijakan teknis di bidang kepegawaian daerah yang mempunyai wewenang memproses kepangkatan dan pensiun serta layanan adminitrasi kepegawaian
Bidang Kinerja dan kesejahteraan pegawai	Perumusan kebijakan dan pelaksanaan pembinaan peningkatan kinerja, penyelenggaraan kesejahteraan dan kesehatan, penghargaan, konseling, dan pembinaan disiplin PNS
Bidang Informasi dan Pengendalian Kepegawaian	Pembinaan Pengawasan & Pengendalian Kepegwaian serta Pengelolaan data Elektronik dan tata naska

Demikian juga, stuktur organisasi perlu di rancang sesuai dengan kebutuhan, dengan pemberian tugas dan tanggung jawab kepada pegawai dengan tepat. Terhadap stuktur yang telah di tetapkan, perlu

dilakukan analisis secara berkala tentang bentuk struktur yang tepat. Di perlukan pembinaan sumber daya manusia yang tepat sehingga tujuan organisasi tercapai. Di samping itu, keberadaan aparat pengawasan inter pemerintah (APIP) perlu di tetapkan dan di berdayakan secara tepat agar dapat berperat secara efektif. Hal lainnya yang perlu di bangun dalam penyelenggaraan lingkuan pengendalian yang baik adalah menciptakan hubungan kerja sama yang baik di antara instansi pemerintah yang terkait.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Karakteristik Objek Penelitian**

Suatu jawaban responden dapat dijadikan sebagai data penelitian apabila jawaban tersebut memiliki karakteristik subjektif atau tanpa mendiskusikannya dengan orang lain, dikembalikan tepat waktu dan dijawab secara lengkap. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan secara langsung kepada pegawai Negeri Sipil di instansi Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sul Sel. Rekonsiliasi di laksanakan pada 27 Juni 2016 dan di Sebarkanya pula Kuesioner sebanyak 100 lembar, kemudian pada 1 minggu berikutnya kuesioner yang kembali 100 lembar kuesioner.

### **2. Karakteristik Responden Penelitian**

Terdapat 4 karakterisitik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, dan jabatan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud,

maka disajikan tabel mengenai data responden seperti dijelaskan berikut ini:

1. Jenis Kelamin

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki – laki	41	41%
Perempuan	59	59%
Total	100	100%

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 100 orang, sebagian besar responden adalah perempuan, dengan frekuensi 41 orang laki-laki dan 59 orang Perempuan.

2. Usia

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
20 – 29	18	18%
30 – 39	53	53%
40 – 49	22	22%
50 Tahun Ke Atas	7	7%
Total	100	100%

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 100 orang responden, usia 20 – 29 tahun berjumlah 18 orang, usia 30 – 39 tahun berjumlah 53 orang,

dan usia 40 – 49 tahun berjumlah 22 orang dan usia diatas 50 tahun berjumlah 7 orang.

### 3. Jenjang Pendidikan

**Tabel 5.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
SMA / Sederajat	19	19%
Sarjana (S1)	54	54%
Sarjana (S2)	27	27%
Total	100	100%

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 100 orang responden, 19 orang berpendidikan terakhir SMA / sederajat, 54 orang merupakan Sarjana (S1), dan 27 orang merupakan Sarjana (S2).

### 4. Jabatan

**Tabel 5.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Kepala Badan	1	1%
Sekretaris	1	1%
Kepala Bidang	4	4%
Kepala Sub Bidang	11	11%
Staf	83	83%
Total	100	100%

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa dari 100 orang responden, 1 orang merupakan Kepala Badan, 1 orang merupakan Sekretaris, dan 4

orang merupakan Kepala Bidang, 11 orang Kepala Sub Bidang, dan 83 orang Staf Badan Kepegawaian Dearah Prov.Sulsel.

### C. Analisis Hasil Penelitian

Untuk mengetahui gambaran peranan Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern terhadap kualitas informasi laporan pertanggung jawaban lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, di gunakan deskripsi berdasarkan tanggapan atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Item-item pertanyaan dalam menyusun kualitas laporan pertanggung jawaban di gambarkan dalam bentuk table deskripsi sebagai berikut ;

**Tabel 5.5**

**Tanggapan Responden Terhadap Peranan SDM,IT,PI Terhadap Kualitas Laporan pertanggung jawaban**

NO	ITEM PERTANYAAN	SKOR	PRESENTASI	KATERORI
1	Sumber Daya Manusia ,Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern telah melakukan prinsip Transparency atau keterbukaan terhadap kualitas informasi laporan pertanggung jawaban dalam lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan	85	85	Baik
2	Apakah Sumber Daya Manusia ,Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern telah melakukan prinsip akuntabilitas ( bertanggung jawab sesuai dengan peran dan fungsinya) terhadap kualitas informasi laporan pertanggung jawaban dalam lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan	90	90	Baik

3	Sumber Daya Manusia ,Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern telah melakukan prinsip tanggung jawab mematuhi hukum dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku ) terhadap kualitas informasi laporan pertanggung jawaban dalam lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan .	90	90	Baik
4	Apakah Sumber Daya Manusia ,Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern telah melakukan prinsip independensi( mandiri,tidak dapat di pengaruhi ) terhadap kualitas informasi laporan pertanggung jawaban dalam lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan .	78	78	Cukup Baik
5	Sumber Daya Manusia ,Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern telah melakukan prinsip Fairness( kewajaran/ bersikap adil ) terhadap kualitas informasi laporan pertanggung jawaban dalam lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan .	78	78	Cukup Baik
<b>JUMLAH</b>		<b>421</b>	<b>421</b>	<b>Baik</b>
<b>RATA -RATA</b>		<b>84,2</b>	<b>84,2</b>	<b>Baik</b>

Adapun kreteria presentasenya yaitu:

91-100%	: kategori sangat baik
81-90%	: kategori baik
71-80%	: kategori cukup baik
61-70%	: kategori sedang
< 60 %	: Kategori kurang

Rekapitulasi hasil jawaban responden di cari rata-ratanya dengan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana :

P = persentase

F = frekuensi yang dicapai presentasinya

N = jumlah sampel ( responden )

Rekapitulasi hasil jawaban responden di cari rata-ratanya dengan perhitungan sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

$$P = \frac{85}{100} \times 100\% = 85\% \text{ ( Transparency )}$$

$$P = \frac{90}{100} \times 100\% = 90\% \text{ ( Accountability )}$$

$$P = \frac{90}{100} \times 100\% = 90\% \text{ ( Responsibility )}$$

$$P = \frac{78}{100} \times 100\% = 78\% \text{ ( Independency )}$$

$$P = \frac{78}{100} \times 100\% = 78\% \text{ ( Fairness )}$$

Dari perhitungan tersebut di peroleh persentasi skor nilai 84,2%. Sehingga apabila di masukkan dalam rumus menurut Tiro yaitu termasuk dalam kategori baik .

Berdasarkan table 5.5 maka dapat di uraikan jawaban reponden mengenai variable-veriabel tersebut

1. Dari hasil survai untuk poin *Transparency*, dimana pernyataan mengenai keterbukaan, Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern telah melakukan prinsip *Transparency* atau keterbukaan terhadap kualitas informasi laporan pertanggung jawaban dalam lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, terlihat respon berada pada kategori **Baik**
2. Dari hasil survai untuk poin *Accountability*, dimana pertanyaan yang diberikan oleh penulis berupa Apakah Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern telah melakukan prinsip akuntabilitas (bertanggung jawab sesuai dengan peran dan fungsinya) terhadap kualitas informasi laporan pertanggung jawaban dalam lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan . terlihat bahwa respon berada pada kategori **Baik**
3. Dari hasil survei poin *Responsibility*, dimana pernyataan yang diutarakan oleh penulis tentang Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern telah melakukan prinsip *responsibilitas* (bertanggung jawab mematuhi hukum dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku) terhadap kualitas informasi laporan pertanggung jawaban dalam lingkup Badan Kepegawaian

Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. memiliki responsibility yang baik terbukti respon berada pada kategori **Baik**

4. Dari hasil survai untuk poin Independency, dimana pertanyaan yang diberikan oleh penulis berupa mengenai Apakah Sumber Daya Manusia ,Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern telah melakukan prinsip indenpendensi (mandiri, tidak dapat di pengaruhi) terhadap kualitas informasi laporan pertanggung jawaban dalam lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. berada pada range ke empat (tinggi). Dengan demikian dapat di katakana bahwa bagi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan memiliki independensi pada kategori **Cukup Baik**
5. Dari hasil survey untuk poin Fairness, penulis telah meyampaikan pertanyaan mengenai Sumber Daya Manusia ,Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern telah melakukan prinsip Fairness (kewajaran/ bersikap adil) terhadap kualitas informasi laporan pertanggung jawaban dalam lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. terlihat bahwa respon berada pada range ke empat (tinggi). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa di ASN Badan Kepegawaian Daerah memiliki memiliki kewajaran dan kesetaraan pada kategori **Cukup Baik**

## D. Hasil

Tabel 5.6

Rekapitulasi hasil jawaban kuisiner terhadap kualitas informasi Laporan pertanggung jawaban lingkup Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sel-Sel

Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden										Skor %
	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Sedang		Kurang		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Bagaimana Peranan Sumber daya Manusia, Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern dalam Meningkatkan Kualitas Informasi Pertanggungjawaban Lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan	6	6%	59	59%	35	35%	-	-	-	-	84,2%

Dari data yang diperoleh diatas melalui pernyataan yang diberikan oleh penulis mengenai Peranan sumber daya manusia, teknologi informasi dan sistem pengendalian intren terhadap kualitas informasi laporan pertanggungjawaban lingkup Badan Kepegawaian Daerah Prov. SulSel telah memenuhi standar SOP dengan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden bersifat positif. Hal tersebut terlihat dari penilaian responden yang berada pada kategori **Baik** dengan perolehan skor sebesar 84,2 % .

Dari hasil analisa pembahasan diatas penulis berkesimpulan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sul Sel telah memenuhi standar SOP dalam mencapai pemerintahan yang baik (good governace government). Dengan menerapkan SDM, Teknologi informasi, Sistem pengendalian intern di dalam pelaksanaan tugas pokok dan tanggung jawaban agar informasi laporan Pertanggung jawaban relevan,andal, dapat dibandingkan, dapat dipahami serta mudah diakses oleh pengguna kepentingan sesuai dengan haknya. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan juga berpegang pada prinsip kehati-hati dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Badan Kepagawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan bisa menjadi salah satu contoh bagi SKPD lain dalam menerapkan kinerja, pengelolaan, pengambilan keputusan, dan ketaatan. serta memberi kesempatan yang sama bagi pegawai dalam mengeluarkan pendapat dan memenuhi hak-hak dan kewajiban melaksanakan tugas secara professional tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, gender, dan kondisi fisik. Agar mencapai ASN yang bermoral dan berahlak.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Peranan Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern terhadap kualitas informasi laporan pertanggung jawaban lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut.

Dari data yang diperoleh dan telah diolah sedemikian rupa melalui pertanyaan yang diberikan oleh penulis mengenai laporan pertanggung jawaban lingkup Badan Kepegawaian Daerah telah berkualitas dan memenuhi standar SOP yang telah di atur dalam undang-undang yang berlaku, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden bersifat positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai Badan Kepegawaian Daerah menilai peranan sumber daya manusia, teknologi informasi, sistem pengendalian intern terhadap kualitas informasi laporan pertanggung jawaban telah sesuai. Hal tersebut terlihat dari penilaian responden yang berada pada predikat baik.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran bagi penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas area survey, tidak hanya di wilayah BKD, tetapi seluruh Wilayah Provinsi Sulawesi Selatan, sehingga akan lebih mewakili populasi pada peranan

SDM, Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern terhadap kualitas informasi laporan pertanggung jawaban lingkup yang lebih luas.



## DAFTAR PUSTAKA

- Freeman *et al* (2008). *Governmental and Nonprofit Accounting Theory and Practice*. New Jersey : Pearson International Edition.
- Indra Bastian (2010). *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Wiley dalam Azhar (2007) mendefinisikan Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi
- Muindro Renyowijoyo (2008). *Akuntansi Sektor Publik Organisasi Non Laba. Laba*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Mulyadi (2009). *Sistem Akuntansi*. Edisi VII. Jakarta : Salemba Empat.
- Nordiawan dkk (2009). *Akuntansi Pemerintahan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)*.
- Undang-Undang Nomor 71 Tahun 2010 tentang *Standar Akuntansi Pemerintahan*.
- Sutaryo (2011). *“Nilai Laporan Keuangan Pemerintah dengan E-Government*
- Sugiyono (2006) *“ Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 *Tentang Standar Akuntansi Pemerintah (SAP)*
- Daft R,L (2008). *“ Beberapa Impukasi yang Spesifik Dari Tekonologi Informasi Bagi Para Manajemen “*, Ghana, Limited
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 *Mendefiniskan Pengendalian Intern*
- Mulyadi (2009), *“ Sistem Pengendalian Intren Meliputi Struktur Organisasi, Metode Dan Ukuran-Ukuran“ ‘ Yogyakarta*

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 *Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)*

Widodo (2010) , “ Faktor Yang Menentukan Apakah Sebuah Organisasi Akan Berhasil, Sumber Daya Manusia Adalah Salah Satu Kemampuan Bersaing ” Semarang



## LAMPIRAN 1

### BIODATA

#### Identitas Diri

Nama : MUSDALIFAH.B  
Tempat, Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 13 Februari 1993  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat Rumah : Jln. Antang Perumahan Gubernur Graha Praja  
Indah Blok C.8 Nomor 17  
Nomor HP : 082 291 822 431  
Alamat E-mail : [musdalifahbasri13@gmail.com](mailto:musdalifahbasri13@gmail.com)

#### Riwayat Pendidikan

2008 – 2011 : SMK Negeri 8 Makassar  
2005 – 2008 : SMP Negeri 13 Makassar  
1999 – 2005 : SD Negeri Pannyikkokang II, Makassar

#### Pengalaman

- Pendidikan Khusus  
Kursus Komputer Di BLKI Makassar Jln. Taman Makam Pahlawan No 4
- Kerja  
2012 – 2019 : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Demikian Biodata ini dibuat dengan sebenar-benarnya

Makassar, April 2018

Musdalifah.b



## **KUISIONER PENELITIAN**

Kepala bapak/ibu, saudara (i) serponten terhormat, saya adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian studi/skripsi dengan melakukan metodologi penelitian mengenai “Peranan sumber daya manusia, Teknologi informasi dan sistem pengendalian inter terhadap kualitas informasi laporan pertanggung jawaban lingkup Badan Kepegawaian Daerah Prov Sul Sel”

Demi tercapian hasil penelitian yang ingin di capai, mohon kesedian Bapak/Ibu dan Saudara (i) untuk mengisi kuisisioner ini dengan lengkap dan benar

Semua kuisisioner ini bersifat rahasia dan hanya di gunakan untuk kepentingan akademik. Tidak ada jawaban yang salah dalam kuisisioner ini. Terima kasih atas kesediaan dan waktu luang yang Bapak/Ibu dan Saudara (i) berikan.

### **PETUNJUK PENGISIAN :**

1. Jawablah pertanyaan di bawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dan Saudara(i) serta sesuai dengan apa yang di alami, di rasakan, dan di pahami.

2. Beri tanda cek () pada jawaban-jawaban dari pertanyaan- pertanyaan di bawah ini yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu dan Saudara (i)
3. Tiap-tiap Bapak/Ibu dan Saudara (i) berikan merupaka bantuan yang tidak ternilai dari peneliti ini, untuk itu saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

#### DATA UMUM RESPONEN

1. Nama :

2. Jenis kelamin :

Laki-Laki

Perempuan

3. Usia

20 - 29 Tahun

30 – 39 Tahun

40 - 49 Tahun

> 50 Tahun

4. Jenja Pendidikan

SMA/Sederajat

D.III

S,1

S.2

S.3

## 5. Jabatan

Kepala Badan

Kepala Bidang

Kepala Sub Bagian

Staf



**Isilah Pernyataan dibawah ini sesuai pendapat Anda ( ) dengan petunjuk sebagai berikut :**

**SB : SANGAT BAIK                      S : SEDANG**

**B : BAIK                                      K : KURANG**

**CB : CUKUP BAIK**

Pernyataan-pernyataan yang tertera di bawah akan mencoba menggali persepsi anda dalam melihat peranan dan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah dari segi Transparency, Accountabiliti, Responsibility, Independency, fainess.

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN/PERTANYAAN</b>	<b>SB</b>	<b>B</b>	<b>CB</b>	<b>S</b>	<b>K</b>
1	Sumber Daya Manusia ,Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern telah melakukan prinsip Transparency atau keterbukaan terhadap kualitas informasi laporan pertanggung jawaban dalam lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan					
2	Apakah Sumber Daya Manusia ,Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern telah melakukan prinsip akuntabilitas ( bertanggung jawab sesuai dengan peran dan fungsinya) terhadap kualitas informasi laporan pertanggung jawaban dalam lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan .					
3	Sumber Daya Manusia ,Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern telah melakukan prinsip responsibilitas(bertanggung jawab mematuhi hukum dan bertindak sesuai dangan aturan yang berlaku ) terhadap kualitas informasi					

	laporan pertanggung jawaban dalam lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan .					
4	Apakah Sumber Daya Manusia ,Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern telah melakukan prinsip indenpendensi( mandiri,tidak dapat di pengaruhi ) terhadap kualitas informasi laporan pertanggung jawaban dalam lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan .					
5	Sumber Daya Manusia ,Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern telah melakukan prinsip Fairness( kewajaran/ bersikap adil ) terhadap kualitas informasi laporan pertanggung jawaban dalam lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan .					



## DOKUMENTASI



