

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keuangan negara merupakan bidang yang mempelajari tentang pengelolaan dan pengaturan aspek keuangan yang terkait dengan pemerintahan suatu negara. Keuangan negara mencakup semua proses terkait dengan pendapatan pemerintah, kebijakan dan praktik yang terlibat dalam mengatur dan mengelola sumber daya keuangan negara.¹ Keuangan negara tentu saja menjadi salah satu elemen utama dalam pelaksanaan pemerintahan. Dalam upaya mencapai tujuan bernegara, pengelolaan keuangan negara harus dilakukan secara tertib, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, serta mengutamakan efisiensi serta efektivitas. Transparansi dan akuntabilitas juga menjadi prinsip utama dalam pengelolaannya, dengan tetap mempertimbangkan aspek keadilan dan kepatutan.² Pasal 23 ayat (5) UUD NRI 1945 menyatakan “Untuk memeriksa tanggungjawab tentang keuangan negara diadakan suatu Badan Pemeriksa Keuangan, yang peraturannya ditetapkan dengan undang-undang. Hasil pemeriksaan itu diberitahukan kepada DPR”. Dalam hal ini diartikan bahwa BPK merupakan salah satu lembaga negara yang

¹ Abdul Nadjib, 2023, *Keuangan Negara Dan Daerah.*, Penerbit Adab, Indramayu, hlm. 26.

² Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, 2017, *Lampiran I : Kerangka Konseptual Pemeriksaan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara.*, hlm. 4

memeriksa pengelolaan, bertanggung jawab atas keuangan negara, dan bersifat bebas serta mandiri. Bersifat mandiri artinya BPK hanya wajib melaporkan hasil pemeriksaannya kepada DPR dan bukan merupakan bawahan DPR.³ Adapun tujuan dari pengawasan keuangan negara \antara lain untuk :⁴

1. Menjaga agar anggaran yang disusun benar-benar dapat dijalankan.
2. Menjaga agar kegiatan pengumpulan, penerimaan, dan pembelanjaan pengeluaran negara sesuai dengan anggaran yang telah digariskan.
3. Menjaga agar pelaksanaan Anggaran Pendapatan Belanja negara (APBN) benar-benar dapat dipertanggungjawabkan.

Sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 23E UUD NRI 1945, BPK memiliki kewenangan untuk mengaudit seluruh laporan keuangan yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) serta Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Oleh karena itu, keberadaan BPK memegang peranan penting dalam mempertahankan kepercayaan masyarakat terhadap tata kelola keuangan negara. Untuk dapat mempertahankan kepercayaan masyarakat dan memberikan pelayanan pemeriksaan yang terbaik, seluruh staff pemeriksa BPK harus memegang

³ Nurul Huda, 2020, *Hukum Lembaga Negara*, PT Refika Aditama, Bandung, hlm. 102.

⁴ Diki Okta Dwi Putra, 2023, *Hukum Keuangan Negara : Kewenangan APIP Dalam Pengelolaan Keuangan Negara.*, CV Bintang Semesta Media, Yogyakarta, hlm. 28.

teguh prinsip independensi, integritas, dan profesionalisme.⁵ Independensi berarti dalam menjalankan tugasnya, anggota BPK tidak memihak dan tidak dipengaruhi oleh siapapun. Integritas berarti anggota BPK harus bersikap jujur, obyektif, dan tegas dalam menjalankan tugasnya, sedangkan profesionalisme berarti anggota BPK harus menerapkan prinsip kehati-hatian, ketelitian, dan berpedoman pada standar yang berlaku.⁶

BPK juga memerlukan SDM yang berkompeten dan profesional untuk menunjang segala tugas dan menjalankan prinsip tersebut. Kenaikan pangkat menjadi hal yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pegawai. Pangkat merupakan tingkat atau jenjang kedudukan seorang Pegawai Negeri Sipil yang digunakan sebagai dasar untuk sistem penggajian. Semakin tinggi pangkat yang dimiliki, maka semakin besar pula gaji atau upah yang akan diterima nantinya. Pemeriksa pada BPK Perwakilan DIY mengatakan bahwa kenaikan pangkat merupakan hal yang dapat memotivasi pemeriksa untuk bekerja lebih baik sehingga kenaikan pangkat tersebut dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi pemeriksa dalam menjalankan tugas pemeriksaan. Hal tersebut tentu saja memberikan dampak yang positif baik bagi pemeriksa itu sendiri maupun instansi pemerintah yang menaunginya.

⁵ BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur, Prinsip BPK dalam pelaksanaan tugas, diakses pada 8 Februari 2025 dalam <https://jatim.bpk.go.id/berita-utama/pemeriksa-bpk-wajib-menerapkan-independensi-integritas-dan-profesionalisme-dalam-pelaksanaan-tugas/>

⁶ Badan Pemeriksa Keuangan, *Op. Cit.*, hlm.16.

Dalam kenaikan pangkat pemeriksa, diperlukan adanya kenaikan jabatan terlebih dahulu. Hal tersebut berarti bahwa kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan merupakan hal yang berkaitan satu sama lain, sedangkan dalam kenaikan pangkat maupun jabatan, pemeriksa harus memenuhi persyaratan yang tidak mudah. Persyaratan yang diperlukan tersebut membuat pemeriksa BPK Perwakilan DIY merasa kesulitan dalam memenuhinya. Terdapat pemeriksa yang bahkan sudah berada di pangkatnya selama 10-15 tahun dan belum bisa melakukan proses kenaikan pangkat dikarenakan persyaratan yang belum terpenuhi.

Sertifikat jabatan merupakan salah satu persyaratan yang sulit untuk didapatkan. Hal tersebut dikarenakan sertifikat jabatan berkaitan satu sama lain dengan rekomendasi, diklat, maupun *assessment* yang juga menimbulkan beberapa hambatan bagi pemeriksa. Pemeriksa BPK juga harus melakukan diklat agar bisa memenuhi salah satu persyaratan kenaikan jabatan tersebut. Diklat memiliki beberapa batasan berupa anggaran dan penugasan, anggaran dari pemerintah untuk mengadakan diklat tersebut sangat terbatas. Begitu juga dengan penugasan, kelas untuk mengikuti diklat ini sangat dibatasi sedangkan banyak pemeriksa BPK yang membutuhkan diklat tersebut sebagai salah satu syarat kenaikan jabatan.

Peraturan Sekretaris Jenderal BPK RI Nomor 5 Tahun 2021 merupakan peraturan kebijakan yang memuat persyaratan kenaikan pangkat dan jabatan untuk pemeriksa BPK. Implementasi dari peraturan tersebut dianggap membebani bagi pihak-pihak terkait, maka diperlukan adanya

berbagai solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi hambatan maupun tantangan yang muncul karena berlakunya Peraturan Sekjen tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengkaji pengaruh Peraturan Sekretaris Jenderal Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 terhadap Pola Kenaikan dan Jabatan Pemeriksa pada BPK Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam skripsi ini diangkat judul “Pengaruh Peraturan Sekretaris Jenderal Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 terhadap Pola Kenaikan Pangkat dan Jabatan Pemeriksa pada BPK Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Peraturan Sekjen BPK RI Nomor 5 Tahun 2021 terhadap pola kenaikan pangkat dan jabatan pemeriksa pada BPK Perwakilan DIY?
2. Apa saja hambatan atau tantangan yang dihadapi pemeriksa dalam proses kenaikan pangkat dan jabatan setelah diberlakukannya Peraturan Sekjen BPK RI Nomor 5 Tahun 2021 pada BPK Perwakilan DIY?
3. Bagaimana solusi terhadap hambatan atau tantangan yang dihadapi pemeriksa dalam proses kenaikan pangkat dan jabatan setelah

diberlakukannya Peraturan Sekjen BPK RI Nomor 5 Tahun 2021 pada BPK Perwakilan DIY?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengkaji, memahami, dan menganalisis pengaruh Peraturan Sekjen BPK RI Nomor 5 Tahun 2021 terhadap pola kenaikan pangkat dan jabatan pemeriksa pada BPK Perwakilan DIY.
2. Mengkaji, memahami, dan menganalisis hambatan atau tantangan yang dihadapi pemeriksa dalam proses kenaikan pangkat dan jabatan setelah diberlakukannya Peraturan Sekjen BPK RI Nomor 5 Tahun 2021 pada BPK Perwakilan DIY.
3. Mengkaji, memahami, dan menganalisis solusi terhadap hambatan atau tantangan yang dihadapi pemeriksa dalam proses kenaikan pangkat dan jabatan setelah diberlakukannya Peraturan Sekjen BPK RI Nomor 5 Tahun 2021 pada BPK Perwakilan DIY.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun secara teoritis, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang hukum khususnya yang terkait dengan

Peraturan Sekjen BPK RI Nomor 5 Tahun 2021, pola kenaikan pangkat dan jabatan pemeriksa, serta diharapkan dapat menghasilkan perkembangan terkait dengan studi kasus yang terjadi pada BPK Perwakilan DIY.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pemeriksa dalam hal kenaikan pangkat dan jabatan khususnya bagi pemeriksa yang menghadapi berbagai hambatan atau tantangan dalam proses kenaikan pangkat serta jabatannya, serta dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian lebih lanjut.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian dengan judul “Pengaruh Peraturan Sekretaris Jenderal Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 Terhadap Pola Kenaikan Pangkat dan Jabatan Pemeriksa Pada BPK Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta” merupakan hasil pemikiran dari penulis dan bukan merupakan plagiarisme dari penelitian penelitian sebelumnya. Penulis telah menelusuri beberapa hasil dari penelitian sebelumnya yang memiliki beberapa kemiripan dengan penelitian ini. Hasil dari penelitian sebelumnya antara lain sebagai berikut :

1. Thadeus Bwarlele, ⁷ NIM : 2015.136.00.040, dengan judul Pengelolaan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tenggara Barat
 - a. Rumusan Masalah: Bagaimanakah pengelolaan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Maluku Tenggara Barat?
 - b. Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui pengelolaan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Maluku Tenggara Barat.
 - c. Hasil Penelitian: Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, Pengelolaan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tenggara Barat sudah berjalan dengan baik bahkan sudah efektif. Hal tersebut dikarenakan proses usul kenaikan pangkat regular dan pilihan sudah mengalami peningkatan dari periode ke periode tanpa ada complain dari para pegawai, walaupun terdapat sedikit hambatan yang terjadi yang berkaitan dengan proses pengimputan data pegawai yang berhubungan dengan masalah jaringan internet, namun hal tersebut sudah ada solusinya dan sudah dapat terealisasi pada periode berikutnya.

⁷ Thadeus Bwarlele, 2018, *Pengelolaan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tenggara Barat*, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara, Makassar.

2. Dewi Afrida Tambunan⁸ NPM 197121028, dengan judul Sistem Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru.

a. Rumusan Masalah :

- 1) Bagaimana sistem Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru?
- 2) Faktor apa saja yang menjadi kendala dalam sistem pelayanan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru?

b. Tujuan Penelitian :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis tentang bagaimana sistem Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru.
- 2) Untuk mengetahui dan menjelaskan faktor dan kendala dalam Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Pada Badan

⁸ Dewi Afrida Tambunan, 2021, *Sistem Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru*, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru.

- c. Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil penelitian mengenai Sistem Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru, sistem pelayanan sudah berjalan dengan cukup baik sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator seperti mekanisme pelayanan yang sudah berjalan sesuai dengan prosedur dan SOP yang ada, indikator ketepatan waktu pelayanan masih menunjukkan adanya keterlambatan penerbitan SK yang tidak sesuai dengan TMT SK kenaikan pangkat, indikator akurasi pelayanan masih terdapat kesalahan karena pegawai yang kurang teliti dalam melengkapi berkas, indikator sarana dan prasarana yaitu kondisi ruang pelayanan dan ketersediaan fasilitas pendukung sudah cukup baik namun masih perlu jaringan internet yang cepat. Sedangkan kendala dalam pelayanan kenaikan pangkat PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru yaitu kurangnya kualitas dari SDM, tempat pelayanan yang belum representative dan PNS yang akan naik pangkat pilihan melalui penyesuaian ijazah harus paham betul tentang ujian penyesuaian Kepangkatan (UPKP) karena hal tersebut merupakan syarat utama

untuk penyesuaian ijazah. Selanjutnya mengenai upaya dalam mengatasi kendala tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan arahan kepada SDM untuk mengumpulkan berkas atau data yang diperlukan, memberikan pembinaan tentang ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah.

3. Gita Rachmanita Dwiyanita,⁹ NIM 1111132259, dengan judul Tinjauan Yuridis Prosedur Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kabupaten Pandeglang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

a. Rumusan masalah :

- 1) Bagaimana prosedur kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Pandeglang berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara?
- 2) Apa faktor pendukung dan penghambat dalam prosedur kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Pandeglang?

b. Tujuan penelitian :

- 1) Untuk mengetahui prosedur kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Pandeglang berdasarkan

⁹ Gita Rachmanita Dwiyanita, 2017, *Tinjauan Yuridis Prosedur Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kabupaten Pandeglang Berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

2) Untuk mengetahui factor pendukung dan penghambat dalam prosedur kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Pandeglang.

c. Hasil penelitian : Prosedur kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil sudah dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 dan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2002. Penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Daerah dilaksanakan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah setelah mendapat pertimbangan teknis Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara sesuai dengan wilayah kerjanya. Kenaikan pangkat PNS tidak terlepas dari hambatan yang berupa PNS tidak paham mengenai berkas persyaratan, PNS terkena hukuman disiplin, angka kredit yang tidak terpenuhi, sarana dan prasarana tidak memadai, penilaian sasaran kinerja pegawai tidak mengalami peningkatan. Hambatan hambatan tersebut bisa diatasi dengan memberikan arahan pada PNS saat pengumpulan berkas serta menyediakan sarana dan prasarana yang memadai.

Berdasarkan pada tiga penelitian di atas, penelitian yang dibuat oleh Thadeus Bwarlele berfokus pada Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS

seperti proses usul kenaikan pangkat regular sedangkan penelitian ini lebih berfokus terhadap pola kenaikan pangkat dan jabatan pada pemeriksa. Selanjutnya, penelitian yang dibuat oleh Dewi Afrida Tambunan berfokus pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sedangkan penelitian ini berfokus pada Badan Pemeriksa Keuangan. Dan pada penelitian yang dibuat oleh Gita Rachmanita Dwiyanita, penelitian tersebut berfokus pada prosedur kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Pandeglang yang sudah dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 dan Keputusan Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2002 sedangkan penelitian ini berfokus pada pengaruh Peraturan Sekjen BPK RI Nomor 5 Tahun 2021 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pemeriksa Terhadap Pola Kenaikan Pangkat dan Jabatan Pemeriksa.

F. Batasan Konsep

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka disampaikan batasan terhadap beberapa konsep yaitu:

1. Pengaruh

Pengaruh merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹⁰

¹⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Pengaruh*, dalam <https://kbbi.web.id/>, diakses pada 26 September 2024

2. Pola

Pola merupakan bentuk (struktur yang tetap).¹¹

3. Pangkat

Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

4. Kenaikan pangkat

Menurut Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap negara.

5. Jabatan

Menurut Pasal 1 angka 6 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Jabatan merupakan kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.

¹¹ *Ibid.*

6. Pemeriksa

Menurut Pasal 1 angka 12 Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan, Pemeriksa BPK yaitu pegawai negeri sipil di lingkungan BPK yang melaksanakan tugas pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara untuk dan atas nama BPK.

7. BPK perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta

BPK perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan lembaga yang mempunyai tugas untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan daerah pada Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta, Kota/Kabupaten di Provinsi DIY, BUMD, dan lembaga terkait di lingkungan entitas, termasuk melaksanakan pemeriksaan yang ditugaskan oleh Auditorat Utama Keuangan Negara (AKN).¹²

G. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum ini disebut juga sebagai penelitian hukum sosiologis dan berfokus pada fakta sosial. Penelitian hukum empiris merupakan penelitian hukum yang mengkaji hukum yang

¹² BPK Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta, *Tugas BPK Perwakilan DIY*, diakses pada 27 September 2024 dalam <https://yogyakarta.bpk.go.id/>.

mengkonsepkan sebagai perilaku nyata, sebagai gejala sosial yang sifatnya tidak tertulis, yang dialami setiap orang dalam hubungan hidup bermasyarakat. Penelitian hukum empiris ini berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dikatakan melihat, meneliti bagaimana bekerjanya hukum di masyarakat.¹³ Penelitian hukum ini memerlukan data primer yakni data yang diperoleh langsung dari masyarakat sebagai sumber utama dengan penelitian lapangan yang dapat dilakukan melalui pengamatan (observasi), wawancara, maupun penyebaran kuesioner.¹⁴

2. Sumber data

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden ataupun narasumber melalui wawancara dan kuesioner.

Dalam penelitian ini data primer yang digunakan berupa :

- 1) Hasil wawancara dengan Kasubaud BPK Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu Bapak Iwan Heri Setiawan.
- 2) Hasil wawancara dengan Kasubbag Biro SDM BPK Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu Bapak Angga Saputra.

¹³ Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Nusa Tenggara Barat, hlm. 31.

¹⁴ Johnny Ibrahim dan Jonaedi Efendi, 2018, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Kencana, Jakarta, hlm. 149.

- 3) Hasil pengisian kuesioner yang dibagikan kepada staff pemeriksa di BPK Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari kepustakaan yang berwujud peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, dan dokumen dokumen lain yang berhubungan dengan topik yang diteliti. Data sekunder terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bahan hukum primer berupa peraturan perundang undangan:
 - a) Undang- Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan.
 - b) Peraturan BPK Nomor 4 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Pada Badan Pemeriksa Keuangan.
 - c) Peraturan Sekretaris Jenderal Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021.

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi buku-buku, jurnal, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Peraturan Sekjen BPK RI Nomor 5 Tahun 2021 terhadap pola kenaikan pangkat dan jabatan pemeriksa

3. Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara:

- a. Wawancara, yaitu memperoleh data secara langsung dengan cara melakukan wawancara kepada narasumber. Wawancara dilakukan dengan narasumber yaitu Kepala Subbagian Sumber Daya Manusia BPK perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta dan Staff pada Subbagian SDM yang bertanggung jawab dalam menatausahakan kenaikan pangkat di lingkungan BPK perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b. Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti dan disebarakan kepada responden, yaitu Pemeriksa pada BPK perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta.
- c. Studi Kepustakaan, yaitu mempelajari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer berupa peraturan perundang undangan, sedangkan bahan hukum sekunder berupa buku-buku, jurnal, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Peraturan Sekjen BPK RI Nomor 5 Tahun 2021 terhadap pola kenaikan pangkat dan jabatan pemeriksa.

4. Lokasi

Lokasi dalam penelitian ini adalah Kantor Badan Pemeriksa Keuangan perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta.

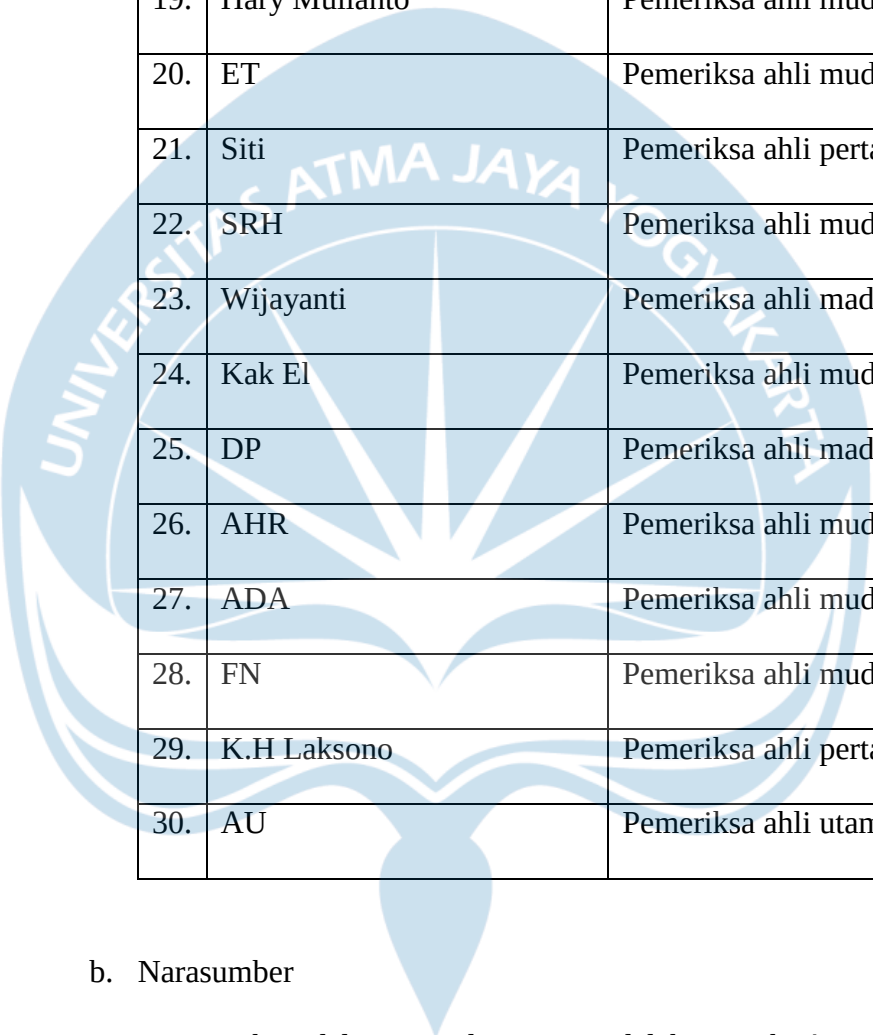
5. Responden dan Narasumber

a. Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Pemeriksa pada BPK perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Table 1 Responden dalam penelitian

No	Nama	Jabatan
1.	Danar Kumala	Pemeriksa ahli muda
2.	FSI	Pemeriksa ahli madya
3.	Taufan Saputra	Pemeriksa ahli pertama
4.	HS	Pemeriksa ahli muda
5.	Budaya	Pemeriksa ahli muda
6.	Bagus Prihartanto	Pemeriksa ahli muda
7.	DDS	Pemeriksa ahli pertama
8.	Agus Triyono	Pemeriksa ahli muda
9.	Tri Suharsono	Pemeriksa ahli pertama
10.	Putri Perdan	Pemeriksa ahli pertama
11.	CSK	Pemeriksa ahli madya
12.	Mas Didi	Pemeriksa ahli muda
13.	Suharni	Pemeriksa ahli muda
14.	MMCA	Pemeriksa ahli muda
15.	Mela	Pemeriksa ahli muda



16.	SZ	Pemeriksa ahli muda
17.	Mikoweni	Pemeriksa ahli muda
18.	Christin Rosa	Pemeriksa ahli pertama
19.	Hary Mulianto	Pemeriksa ahli muda
20.	ET	Pemeriksa ahli muda
21.	Siti	Pemeriksa ahli pertama
22.	SRH	Pemeriksa ahli muda
23.	Wijayanti	Pemeriksa ahli madya
24.	Kak El	Pemeriksa ahli muda
25.	DP	Pemeriksa ahli madya
26.	AHR	Pemeriksa ahli muda
27.	ADA	Pemeriksa ahli muda
28.	FN	Pemeriksa ahli muda
29.	K.H Laksono	Pemeriksa ahli pertama
30.	AU	Pemeriksa ahli utama

b. Narasumber

Narasumber dalam penelitian ini adalah Bapak Angga Saputra selaku Kepala Subbagian Sumber Daya Manusia BPK perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta, Bapak Iwan Heri Setiawan selaku Kepala Subauditorat BPK perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Ibu Christin Rosa selaku pemeriksa BPK perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta.

6. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan obyek yang digunakan dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 51 orang.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian yang terpilih dan mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 pemeriksa pada BPK perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta yang terdampak dari kebijakan Peraturan Sekjen BPK RI Nomor 5 Tahun 2021 dengan menggunakan metode *stratified random sampling* yaitu membagi populasi kedalam beberapa kelompok sesuai dengan kriteria.¹⁵ Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 7 pemeriksa ahli pertama, 18 pemeriksa ahli muda, 4 pemeriksa ahli madya, dan 1 pemeriksa ahli utama.

7. Analisis Data

Data yang didapatkan dari studi kepustakaan, wawancara, maupun kuesioner harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu. Data yang berupa

¹⁵ Ari Setiawan, 2024, *Statistik Untuk Penelitian*, STIE Ganesha, Tangerang, hlm. 10.

data kualitatif seperti pendapat maupun penjelasan dari responden atau narasumber dideskripsikan dengan menggunakan kalimat yang menjelaskan mengenai data tersebut. Dalam menganalisis data tersebut, perlu diperhatikan adanya kesesuaian dengan bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder yang telah didapatkan kemudian dilakukan penarikan kesimpulan.

