

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) merujuk pada Undang-Undang yang ada di Indonesia Nomor 5 Tahun 2014¹ lahir dalam rangka kepastian hukum dalam melaksanakan cita-cita bangsa dan bertujuan untuk mewujudkan suatu tujuan negara di Indonesia, termaktub pada Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sangat diperlukan dibangun Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) muncul kembali yang kegunaannya sebagai penggantikan pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, yang menggarisi tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian karena sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global. Pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara harus berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan,

¹ Undang- Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik dan untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya menurut UU Aparatur Sipil Negara (ASN) Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam Pasal 10 dijelaskan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik serta perekat dan pemersatu bangsa. Adapun tugas dari Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Pasal 11 adalah:

1. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
2. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas
3. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia

Pada Ketentuan Penutup Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) dinyatakan bahwa pada saat Undang-Undang ini berlaku, maka Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. Namun pada pasal lainnya juga dinyatakan bahwa pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diganti berdasarkan Undang-Undang ini.²

² Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara”, *Lembaran Negara RI* Tahun 2014 Nomor 6 dan *Tambahan Lembaran Negara RI* Tahun 2014 Nomor 5494, Pasal 136

Sehubungan dalam pengembangan dan pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai potensi dan kualitas sesuai dengan kompetensinya, maka hal ini harus memiliki suatu prosedur seleksi jabatan yang tepat guna, meninjau masa kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) serta adanya transparansi. Dalam menduduki suatu jabatan apakah itu jabatan Struktural maupun jabatan Fungsional Aparatur Sipil Negara (ASN) harus berdasarkan pada prinsip profesionalisme yang mendasarkan pada prestasi kerja, pengalaman-pengalaman pekerjaan yang akan diemban, tidak memandang jenis kelamin dan golongan, serta tidak memandang dari suku mana, agama apa yang dianutnya dan lain sebagainya.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menyikapi, menentukan keberhasilan suatu pemerintahan yang baik dan pembangunan yang berkesinambungan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Nainggolan³. Pada BAB 1 pasal 1 angka 1 dan 2, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, tertera Pengertian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), yaitu:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

³ Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil* (Jakarta: PT. Pertja, 1987), hlm. 23.

Berdasarkan tatanan dan ketentuan yang diatas bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi tumpuan dalam pelaksanaan pemerintahan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Disiplin Kerja merupakan suatu modal yang penting dan harus dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan demikian, akan didapat integritas moral yang berkualitas, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme, kebangsaan, adanya karakter kepribadian yang unggul, bertanggungjawab, dapat menumbuhkan dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi yang ditekuninya. Namun ironisnya, melaksanakan suatu tugas kedinasan dengan penuh tanggungjawab, etos kerja yang rendah dan disiplin kerja yang kurang, menyebabkan kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh, pengembangan kapasitas yang kurang terlaksana, serta kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sering terabaikan. Pemerintahan juga terus berusaha dan berupaya melakukan reformasi birokrasi di tubuh Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu tolok ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang mengandung unsur-unsur penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) antara lain: ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas termasuk sikap disiplin, rasa tanggung jawab yang tinggi, loyalitas terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat mengarahkan segala SDM secara efektif dan efisien mencapai tujuan SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah). Penerapan disiplin yang tinggi diupayakan agar timbul dari kesadaran Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga berpotensi terciptanya produktivitas SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang dapat mempercepat pencapaian tujuan SKPD itu sendiri.

Untuk menjalankan fungsinya, setiap perangkat daerah dipercaya untuk mengelola keuangan yang telah ditetapkan di dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Anggaran Pendapatan dan

Belanja Daerah (APBD) merupakan rencana keuangan tahunan pemerintah daerah yang ada di Indonesia khususnya Provinsi Riau yang disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) meliputi masa selama satu tahun mulai berlaku dari tanggal 01 Januari sampai dengan 31 Desember setiap tahunnya. Adapun fungsi dari pelaksanaan dan pertanggungjawaban anggaran diantaranya pada APBD, meliputi :

1. Sebagai alat pengawas bagi masyarakat terhadap kebijakan yang telah dipilih pemerintah karena persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat/Dewan Perwakilan Rakyat Daerah harus dirapatkan terlebih dahulu sebelum anggaran dijalankan.
2. Sebagai alat pengawas bagi masyarakat terhadap kemampuan pemerintah dalam melaksanakan kebijakan yang telah dipilihnya dikarenakan anggaran pada akhirnya harus dipertanggungjawabkan oleh pemerintah kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.⁴

Kewenangan yang diberikan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) ini, tentu ada pengawasan khususnya terhadap keuangan yang setiap waktunya diperiksa oleh lembaga terkait yang bernama BPK (Badan Pemeriksa Keuangan). Disamping banyaknya tugas yang diemban oleh Badan Pemeriksa Keuangan, instansi ini juga dibantu oleh Inspektorat Provinsi yang bertugas sebagai perumusan bahan kebijakan umum, pelaksanaan, koordinasi fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pada sekretariat, pengawasan terhadap pelaksanaan pembinaan urusan, baik itu urusan pemerintah di daerah Provinsi, Kabupaten/Kota serta urusan yang berkenaan Pemerintahan di daerah Kabupaten Kota.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) merupakan suatu Lembaga Tinggi Negara dalam sistem ketatanegaraan di Indonesia, mempunyai

⁴ Pramono Hariadi dkk, *Pengelolaan Keuangan Daerah* (Jakarta: Salemba Empat, 2010), hlm. 3

tugas dan suatu kewenangan dalam memeriksa pengelolaan yang merupakan tanggung jawab Negara, khususnya di Indonesia. Sifat dan tugas lembaga ini bebas dan mandiri. Sedangkan anggotanya dipilih oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan diresmikan serta disahkan oleh Presiden. Pemeriksaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) mempunyai tugas yaitu, Pemeriksaan Pengelolaan dan sifat hanya sebatas pada Pemerintahan Pusat, Pemerintah Daerah, Bank Indonesia, Lembaga Negara lainnya, BUMN, Badan Layanan Umum, BUMD dan semua lembaga yang mengelola keuangan Negara. Adapun hasil yang didapat pada pemeriksaan keuangan (BPK) menyerahkan secara langsung kepada DPR. DPD dan DPRD sesuai dengan keuangan yang digunakan untuk ditindaklanjuti, jika sekiranya dalam pengelolaan keuangan Negara ditemukan adanya suatu unsur pidana.

Seiring berjalannya waktu, kinerja Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) ini tidak lagi memiliki prosedur yang pasti dalam pemeriksaan keuangan, seperti ketidaksesuaiannya waktu antara Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Aparatur Sipil Negara (ASN), dalam hal pelaksanaan pemeriksaan kurang memperhatikan norma dan etika, serta kurang memperhatikan kondisi dari pihak yang terkait.

Ketidaksesuaian waktu antara Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Aparatur Sipil Negara (ASN). Pada saat Aparatur Sipil Negara (ASN) melakukan pekerjaan lain seperti perjalanan dinas keluar Kota dan salah satu kegiatan pada saat Musabaqah Tilawatil Qur'an Tingkat Nasional (MTQ-N), Seleksi Tilawatil Qur'an tingkat Nasional (STQ-N) yang diadakan di luar Provinsi Riau, ketika Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) melakukan pemeriksaan, pihak yang terkait wajib hadir untuk

melakukan pemeriksaan sehingga mengganggu aktivitas atau pekerjaan yang sedang dikerjakan.⁵

Selanjutnya, dalam hal pelaksanaan pemeriksaan kurang memperhatikan norma dan etika. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) tidak memandang status umur dan agama yang diperiksanya sehingga tidak mendukung kinerjanya dalam memeriksa. Seperti contoh, pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) non Islam memeriksa bidang keagamaan Islam. Ketika ada pembahasan terkait agama Islam, pegawai tersebut tidak paham dengan istilah yang disampaikan sehingga Aparatur Sipil Negara (ASN) harus menjelaskan secara mendetail. Selain itu, secara pemilihan kata dalam penyampaian, pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dalam bertutur kata kurang sopan, seperti tidak menggunakan kata “tolong” kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) padahal pegawai tersebut bukan atasan dari Aparatur Sipil Negara (ASN).⁶

Terakhir, kurang memperhatikan kondisi dari pihak yang terkait. Seperti pada saat bulan Ramadhan, ketika pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) melakukan pemeriksaan dan ada data yang kurang, Aparatur Sipil Negara (ASN) diminta segera melengkapi data tersebut padahal kondisi Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut sedang menjalani ibadah puasa, selain itu terdapat tugas Aparatur Sipil Negara (ASN) seperti Safari Ramadhan Provinsi Riau ke Kabupaten/Kota dan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Setretariat Daerah Provinsi Riau memiliki tanggungjawab dalam kegiatan ibadah pada masjid di lingkungan Kantor Gubernur Provinsi Riau baik siang hari maupun malam hari.⁷

⁵ Wawancara dengan P, salah seorang ASN di Prov Riau, 02 Mei 2015

⁶ Ibid, hlm. 6

⁷ Ibid, hlm. 6

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) kurang mempermudah pemeriksaan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga hal tersebut menimbulkan kecemasan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya di lingkungan Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Sesuai dalam Hadits Arba'in An Nawawi ke 36. Dari Abu Hurairah ra, Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبِيَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبِيَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ، وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ. وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ، وَمَا اجْتَمَعَ قَوْمٌ فِي بَيْتٍ مِنْ بُيُوتِ اللَّهِ يَتْلُونَ كِتَابَ اللَّهِ وَيَتَدَارَسُونَ بَيْنَهُمْ إِلَّا نَزَلَتْ عَلَيْهِمُ السَّكِينَةُ وَغَشِيَتْهُمُ الرَّحْمَةُ، وَحَفَّتْهُمُ الْمَلَائِكَةُ، وَذَكَرَهُمُ اللَّهُ فِيمَنْ عِنْدَهُ، وَمَنْ بَطَأَ فِي عَمَلِهِ لَمْ يُسْرَعْ بِهِ نَسْبُهُ

“Barang siapa yang melepaskan satu kesusahan seorang mukmin, pasti Allah akan melepaskan darinya satu kesusahan pada hari kiamat. Barang siapa yang menjadikan mudah urusan orang lain, pasti Allah akan memudahkannya di dunia dan di akhirat. Barang siapa yang menutupi aib seorang muslim, pasti Allah akan menutupi aibnya di dunia dan di akhirat. Allah senantiasa menolong hambaNya selama hambaNya itu suka menolong saudaranya”.

Berdasarkan hadist diatas, dijelaskan bahwa siapa yang membantu seorang muslim dalam menyelesaikan kesulitannya, maka akan dia dapatkan pada hari Kiamat sebagai tabungannya yang akan memudahkan kesulitannya di hari yang sangat sulit tersebut. Sedangkan dalam kajian psikologi sosial, tolong menolong disebut altruisme.⁸ Pada dasarnya semua agama mengajarkan tentang kebaikan dan saling mengasihi satu dengan lainnya, termasuk perilaku menolong. Hal ini didukung oleh

⁸ Shelley E Taylor dkk, *Psikologi Sosial ed. Kedua Belas* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 457

pendapat Morris dan Webb yang menegaskan bahwa semua agama mengajarkan dan menganjurkan pada setiap pemeluknya untuk berperilaku altruistik.⁹

Secara norma dan etika, sikap yang ditunjukkan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yaitu berburuk sangka. Buruk sangka merupakan suatu sikap yang perlu dihindari. Dalam agama Islam berburuk sangka disebut suuzan. Allah SWT menyerukan kepada orang-orang yang beriman agar menjauhi prasangka karena prasangka itu termasuk dosa dan kesombongan. Dalam hadits riwayat Abu Hurairah ra menerangkan bahwa Rasulullah saw. bersabda:

إِيَّاكُمْ وَالظَّنَّ فَإِنَّ الظَّنَّ أَكْذَبُ الْحَدِيثِ ، وَلَا تَحَسَّسُوا وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا تَحَاسَدُوا وَلَا تَدَابَرُوا
وَلَا تَبَاغَضُوا وَكُونُوا عِبَادَ اللَّهِ إِخْوَانًا
(رواه البخارى)

“Hindarilah oleh kamu sekalian berburuk sangka karena berburuk sangka adalah ucapan yang paling dusta. Janganlah kamu sekalian saling memata-matai yang lain, janganlah saling mencari aib-aib yang lain, janganlah kamu saling bersaing (kemegahan dunia), janganlah kamu saling mendengki dan janganlah kamu saling membenci dan janganlah kamu saling bermusuhan tetapi jadilah hamba-hamba Allah yang bersaudara.”¹⁰

Berdasarkan hadits di atas, Islam telah menegaskan bahwa haramnya saling memata-matai, apalagi dalam hal yang membawa dampak buruk bagi orang lain. Buruk sangka di dalam agama Islam disebut suuzan. Kebalikannya adalah husnuzan artinya baik sangka. Hadits tersebut juga memberi peringatan dan pelajaran kepada manusia

⁹ Morris, E. E. dan Webb, E. J, *Altruism and Philanthropy: Religious and Secular Approach*, Lisan Al Hall, (2014), hlm. 10

¹⁰ Diriwayatkan oleh Al-Bukhari hadits no. 6064 dan Muslim hadits no. 2563

bahwa banyak terjadi persengketaan dalam bermasyarakat karena sikap buruk sangka. Terkadang masalah kecil bisa menjadi besar sehingga menimbulkan rasa dengki dan dendam yang berkepanjangan. Oleh sebab itu, setiap orang yang ingin mendapat ridha Allah hendaklah selalu berprasangka baik (husnuzon). Berprasangka buruk dapat menyebabkan tumbuhnya sikap negatif, rasa curiga, kecemasan dan ketidaknyamanan.

Dalam kasus ini, ketika pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dalam melakukan pemeriksaan tidak berburuk sangka dan lebih mempermudah dalam hal pemeriksaan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga timbul kenyamanan dan menghindari kecemasan.

Secara teoritis, kecemasan adalah suatu keadaan emosional dengan munculnya tanda-tanda fisiologis, seperti adanya perasaan tegang yang tidak menyenangkan dan perasaan khawatir mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi.¹¹ Atkinson, dkk mengatakan bahwa kecemasan adalah perasaan tidak menyenangkan seperti kekhawatiran, keprihatinan dan rasa takut yang terkadang dialami dalam tingkatan yang berbeda-beda.¹² Menurut Ramaiah, faktor-faktor yang menunjukkan reaksi kecemasan yaitu faktor lingkungan yang mempengaruhi cara berfikir individu tentang diri sendiri maupun orang lain. Hal ini disebabkan karena adanya pengalaman yang tidak menyenangkan pada individu dengan keluarga, sahabat, ataupun dengan rekan kerja sehingga individu tersebut merasa tidak aman terhadap lingkungannya. Adanya emosi yang ditekan mengakibatkan individu tidak mampu menemukan jalan keluar untuk perasaannya sendiri dalam hubungan personal, terutama jika dirinya menekan rasa marah atau frustrasi dalam jangka waktu yang sangat

¹¹ Jeffrey S Nevid dkk, *Pengantar Psikologi Abnormal* (Bandung: Erlangga, 2005), hlm.163.

¹² Rita L Atkinson dkk, *Pengantar Psikologi jilid 1* (Jakarta: Interaksara, 2002)

lama. Adanya sebab-sebab fisik dimana pikiran dan tubuh saling berinteraksi dan dapat menyebabkan timbulnya kecemasan.¹³

Fenomena BPK lebih tepat dipahami menggunakan psikologi dan agama, sebab kedua faktor tersebut menyangkut kehidupan manusia. Jadi, unsur psikologi dapat menggambarkan kadar sikap keagamaannya, sedangkan agama dapat menggambarkan sisi bathin dalam kehidupan yang ada kaitannya dengan sesuatu yang sakral.¹⁴

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka mengungkap kecemasan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat Setretariat Daerah Provinsi Riau selaras dengan itu maka penelitian ini diberi judul: **“KECEMASAN APARATUR NEGERI SIPIL (ASN) DI LINGKUNGAN BIRO ADMINISTRASI KESEJAHTERAAN RAKYAT SETRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU TERHADAP PERMERIKSAAN BADAN PEMERIKSA KEUANGAN (BPK).”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi masalah diantaranya yaitu :

1. Ketidaksiapan administrasi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)
2. Ketidaksiapan mental dalam pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)
3. Kendala Waktu dalam pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)

¹³ Savitri Ramaiah, *Kecemasan: Bagaimana Mengatasi Penyebabnya* (Jakarta: Pustaka Populer Obor, 2003)

¹⁴ Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Agama: Memahami Perilaku dengan Mengaplikasikan Prinsip-Prinsip Psikologi* (Jakarta: Rajawali Press, 2012), hlm. 257.

4. Rendahnya koordinasi birokrasi Aparatur Sipil Negara (ASN) dilingkungan Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat Setretariat Daerah Provinsi Riau
5. Keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal kualitas maupun kuantitas

C. Locus dan Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, maka perlu ditetapkan pembatasan locus dan batasan masalahnya. Adapun locus permasalahan dalam penelitian ini dibatasi di lingkungan Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat Setretariat Daerah Provinsi Riau dengan batasan masalah pada:

1. Apa saja yang menyebabkan timbulnya kecemasan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)
2. Bentuk kecemasan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pemeriksaan Badan Pemeriksian Keuangan (BPK)
3. Strategi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mengatasi kecemasan untuk menghadapi pemeriksaan Badan Pemeriksian Keuangan (BPK)

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor apa saja yang menyebabkan timbulnya kecemasan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)?
2. Bagaimana bentuk kecemasan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pemeriksaan Badan Pemeriksian Keuangan (BPK)?
3. Bagaimanakah strategi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mengatasi kecemasan untuk menghadapi pemeriksaan Badan Pemeriksian Keuangan (BPK)?

E. Tujuan Penelitian

Selaras dengan perumusan dan pembatasan masalah, maka ditetapkan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Penyebab timbulnya kecemasan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)
2. Bentuk kecemasan yang terjadi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)
3. Strategi yang dapat digunakan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mengatasi kecemasan untuk menghadapi pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritik maupun praktis. Secara teoritis penelitian ini akan bermanfaat menambah khazanah keilmuan yang berkaitan dengan Psikologi Pendidikan Islam dalam halnya kinerja untuk mendukung pelaksanaan pendidikan di Indonesia ditinjau dari kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan dikaji secara psikologi dan keislaman. Sedangkan secara praktis penelitian ini akan bermanfaat bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mengetahui dan mengatasi kecemasan untuk menghadapi pemeriksaan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

G. Penelitian Relevan

Berbagai penelitian mengenai kecemasan telah banyak dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Sukoariyah Sri Puji Astuti, SE, M.Ec.Dev¹⁵ dengan judul Antisipasi Menghadapi Masa Pensiun Ditinjau dari Aspek Pengendalian Kecemasan.

¹⁵ Sukoariyah Sri Puji Astuti, "Antisipasi Menghadapi Masa Pensiun Ditinjau dari Aspek Pengendalian Kecemasan". *Jurnal Jendela Inovasi Daerah*. Vol.1. No.1, Magelang 2018, hlm. 17-34

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui aspek kecemasan menghadapi masa pensiun dan apa yang sebaiknya dilakukan ketika akan memasuki masa pensiun. Subjek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan penyebab kecemasan menjelang pensiun antara lain karena faktor fisik, sosial, ekonomi dan psikologis. Hal terpenting yang harus dipersiapkan dalam menghadapi pensiun diantaranya banyak bersyukur, menerapkan gaya hidup sehat, perencanaan keuangan keluarga, menjaga hubungan baik dengan teman sejawat dan memperdalam sisi spiritual.

Penelitian yang dilakukan oleh Putu Diana Wulandari dan Made Diah Lestari¹⁶ dengan judul Pengaruh Penerimaan Diri Pada Kondisi Pensiun dan Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Badung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerimaan diri pada kondisi pensiun dan dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi masa pensiun pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Subjek penelitian ini adalah PNS Eselon IIb, Eselon IIIa, Eselon IIIb dan Eselon IVa di Kabupaten Badung yang akan memasuki masa pensiun pada tahun 2017, 2018, 2019 dan 2020, yang dipilih dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, sampel pada penelitian ini berjumlah 88 orang. Metode analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penerimaan diri pada kondisi pensiun dan dukungan sosial memiliki hubungan terhadap kecemasan menghadapi masa pensiun.

¹⁶ Putu Diana Wulandari dan Made Diah Lestari, "Pengaruh Penerimaan Diri Pada Kondisi Pensiun dan Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Badung". *Jurnal Psikologi Udayana* Vol.5 No.2, 2018, hlm. 311-323

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini memiliki keaslian, yakni dalam hal:

1. Keaslian topik

Pada penelitian ini menggunakan topik yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sukoariyah Sri Puji Astuti, SE, M.Ec.Dev dengan judul Antisipasi Menghadapi Masa Pensiun Ditinjau dari Aspek Pengendalian Kecemasan. Penelitian yang dilakukan oleh Putu Diana Wulandari dan Made Diah Lestari dengan judul Pengaruh Penerimaan Diri Pada Kondisi Pensiun dan Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Badung. Sedangkan penelitian ini mengangkat topik Kecemasan Aparatur Negeri Sipil (ASN) Di Lingkungan Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat Setretariat Daerah Provinsi Riau terhadap Permeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan.

2. Keaslian subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah Aparatur Negeri Sipil (ASN) Di Lingkungan Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat Setretariat Daerah Provinsi Riau. Hal ini berbeda dari 2 penelitian yang dilakukan oleh Sukoariyah Sri Puji Astuti, SE, M.Ec.Dev, dan Putu Diana Wulandari dan Made Diah Lestari.