

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

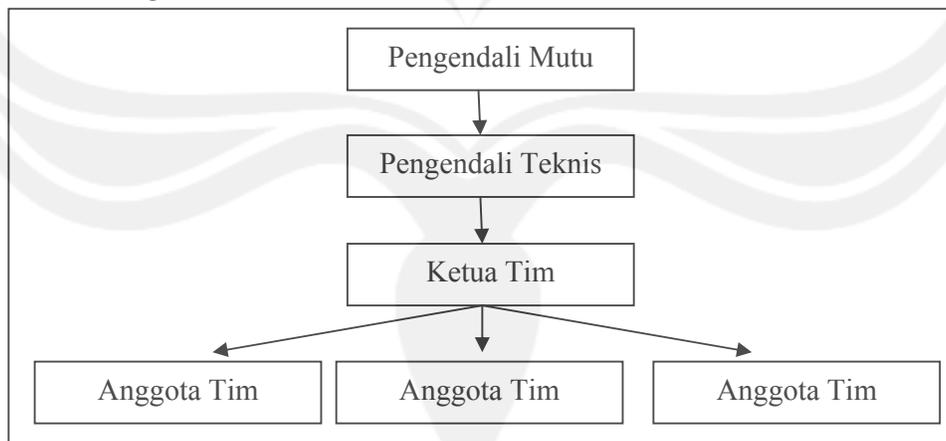
Dewasa ini, sistem pemerintahan daerah di Indonesia sudah bersifat desentralisasi, artinya pemerintah pusat memberikan otoritas untuk mengatur sendiri segala urusan pemerintahan di daerah. Menurut Mardiasmo (2009: 189), terdapat tiga aspek utama yang mendukung terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), yaitu pengawasan, pengendalian dan pemeriksaan. Masyarakat menuntut adanya peningkatan transparansi dan akuntabilitas dari kinerja aparatur pemerintah. Hal ini menjadi dorongan bagi Inspektorat yang berperan sebagai lembaga pengawas di tingkat daerah, untuk bekerja lebih maksimal.

Tugas pokok dari Inspektorat adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak (Kepala Daerah) telah dipatuhi dan berjalan sesuai dengan rencana, menentukan baik atau tidaknya pemeliharaan terhadap kekayaan daerah, menentukan efisiensi dan efektifitas dari prosedur dan kegiatan pemerintah daerah serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai unit atau satuan. Untuk memenuhi keseluruhan tugas ini, Inspektorat memiliki Kelompok Jabatan Fungsional yang akan membagi tugas kepada auditor yang ada di dalamnya. Auditor di Inspektorat adalah jabatan fungsional yang memiliki ruang lingkup, tugas dan tanggung jawab serta wewenang untuk melakukan pengawasan intern pada instansi pemerintah. Dalam

Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 51 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Inspektorat, pada pasal 19 menjelaskan mengenai Kelompok Jabatan Fungsional, sebagai berikut:

1. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengawasan sesuai keahlian masing-masing
2. Kelompok Jabatan Fungsional dalam melakukan pengawasan dapat dibagi-bagi dalam tim
3. Pejabat Fungsional pada Inspektorat dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Inspektur.

Dalam pasal 20 dinyatakan bahwa Kelompok Jabatan Fungsional dalam pelaksanaan tugasnya dibentuk pemeranan sebagai Pengendali Mutu, Pengendali Teknis, Ketua Tim dan Anggota Tim dalam rangka pengawasan ditetapkan oleh Inspektur. Bagan struktur organisasi di dalam Kelompok Jabatan Fungsional adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1

Struktur Organisasi Kelompok Jabatan Fungsional

Auditor di Inspektorat melakukan audit komprehensif. Artinya mengaudit secara keseluruhan, tidak hanya laporan keuangan saja melainkan juga audit terhadap segala kegiatan pemerintahan. Terdapat empat hal yang menjadi sorotan penting bagi auditor inspektorat, yakni: dari segi keuangan (seperti proses pembelanjaan atas anggaran), sumber daya manusia (misalnya tingkat kedisiplinan pegawai), sarana dan prasarana (seperti inventarisasi asset dan management asset), serta pengendalian intern (contohnya metode kerja yang digunakan). Proses audit di Inspektorat adalah sebagai berikut: auditor terlebih dahulu mendiskusikan area audit yang direncanakan atau biasa disebut diskusi awal atau diskusi pra temuan. Pada diskusi awal ini, tim auditor membuat rencana audit dan menampung pengaduan dari publik. Setelah audit selesai dilaksanakan, maka dibuatlah Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang berisi mengenai temuan pemeriksaan serta rekomendasi pemeriksaan dan dipaparkan di depan pimpinan. Dari LHP ini, auditor kemudian akan menyiapkan tindak lanjut hasil pemeriksaan (TLHP) yang merupakan temuan sementara untuk memberi kesempatan pada instansi yang diperiksa untuk memberikan tanggapan atas temuan hasil pemeriksaan. Auditor di Inspektorat tidak berhak untuk menyatakan opini, namun memberikan rekomendasi berupa Laporan Hasil Pemeriksaan kepada pimpinan yang diperiksa.

Berhasil tidaknya sebuah tim auditor di Inspektorat melaksanakan proses audit, bergantung pada sumber daya manusia yang mengerjakannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan, dalam hal ini auditor. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang

menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2008: 193).

Kepuasan kerja auditor di Inspektorat terkadang diabaikan oleh pemerintah daerah, padahal hal ini berpengaruh sangat besar terhadap kinerja auditor. Murtanto dan Djasmin (2005) dalam Amilin dan Supriatiningsih (2009) menyatakan bahwa manusia ingin merasakan kepuasan atas hasil kerjanya. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan kebutuhan manusia yang paling penting dalam melaksanakan pekerjaan. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, adapun individu yang merasa kurang terpuaskan dalam pekerjaannya semangat kerjanya cenderung menurun. Kepuasan kerja dirasakan dapat mempengaruhi semangat seseorang dalam bekerja. Penelitian Lawler dan Porter (1974) dalam Widyarini (2009) menyatakan terdapat dua alasan mengapa kepuasan kerja penting dalam organisasi, pertama adalah adanya fakta mengenai korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dan ketidakhadiran, serta antara kepuasan kerja dengan *turnover*. Pegawai yang puas memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, membantu rekan kerja, serta memiliki keinginan lebih tinggi untuk melaporkan yang tidak etis.

Wexley dan Yukl (2005: 154) mengungkapkan kepuasan kerja menjadi penting dalam dunia kerja karena diyakini bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja, baik individu maupun kelompok, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas instansi pemerintah pada umumnya. Nurahma dan Indriantoro (2000) menyatakan penyebab auditor tidak merasakan kepuasan dalam bekerja adalah karena kurang menerima *feedback*, kemampuan auditor kurang optimal dimanfaatkan, supervisi yang tidak memadai, hanya sedikit kesempatan untuk berpartisipasi, sedikitnya pujian dari atasan atas hasil pekerjaan yang telah dikerjakan dengan baik, serta seringnya mengalami kebosanan.

Tuntutan kerja auditor di Inspektorat sangatlah banyak dan sulit. Seorang auditor tidak hanya harus memperdalam ilmu dengan berbagai pelatihan dan menguasai aturan-aturan pemerintah daerah, namun juga terjun langsung dan ikut ambil bagian dalam proses pemeriksaan. Beban tugas auditor yang tidak merata serta penugasan yang bertumpuk-tumpuk ini menyebabkan kepuasan kerja auditor menurun yang berakibat kinerja auditor kurang maksimal, seperti adanya keterlambatan LHP (Laporan Hasil Pemeriksaan). (Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yudi Ismono S.Sos, M.Acc, Kepala Subbagian Program dan Keuangan di Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta).

Peneliti melihat apabila tindakan supervisi dapat berfungsi secara maksimal, maka permasalahan tersebut di atas dapat diminimalkan. Dengan adanya tindakan supervisi, diharapkan auditor memperoleh arahan dalam proses bekerjanya dan segala kesulitan yang dihadapi oleh auditor bisa segera dicari jalan

keluarnya hingga pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja auditor dan kinerjanya pun menjadi lebih optimal.

Berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja auditor di Inspektorat, maka setiap pekerjaan yang telah direncanakan sebaiknya disupervisi dengan benar. Dengan adanya supervisi dapat memberikan *feedback* atau masukan-masukan bagi auditor di Inspektorat untuk melakukan perbaikan-perbaikan. Supervisi di Inspektorat dilakukan secara berjenjang oleh Ketua Tim terhadap Anggota Tim, Pengendali Teknis terhadap Ketua Tim dan terakhir Pengendali Mutu terhadap Pengendali Teknis.

Nurahma dan Indriantoro (2000) menyatakan *AECC (Accounting Education Change Commission)* menerbitkan *Issue Statement No.4* yang salah satu isinya adalah *AECC Recommendations for Supervisors of Early Work Experience* yang ditujukan untuk meningkatkan kepuasan kerja auditor dengan tindakan supervisi dengan tepat terutama dalam tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

1. Supervisor hendaknya menunjukkan sikap kepemimpinan dan mentoring yang kuat.
2. Supervisor hendaknya menciptakan kondisi kerja yang mendorong tercapainya kesuksesan.
3. Supervisor hendaknya memberikan penugasan yang menantang dan menstimulasi terselesaikannya tugas.

Rosalina dan Rustiana (2003) menyatakan bahwa supervisi merupakan tindakan mengawasi atau mengarahkan penyelesaian pekerjaan. Tindakan supervisi yang dilakukan dapat memberikan kesempatan kepada auditor untuk

berpartisipasi dan mengoptimalkan kemampuannya. Supervisi yang dilakukan selama proses audit akan menentukan hasil yang akan dicapai. Pentingnya tindakan supervisi juga dipertegas dalam Mardiasmo (2009: 187), mengenai Standar Audit Pemerintahan No.2 poin B, menyatakan bahwa ‘Supervisi Staf harus diawasi (disupervisi) dengan baik’.

Eddy (2001) mengungkapkan seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menampakkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak atau kurang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan menampakkan sikap yang sebaliknya. Sikap positif yang dimaksud dapat berupa rendahnya tindak ketidakhadiran karyawan, produktivitas karyawan yang tinggi dan rendahnya tingkat *turnover* yang terjadi, sedangkan sikap negatif berupa tingginya tingkat ketidakhadiran dan *turnover* karyawan dan rendahnya produktivitas.

Berdasarkan penelitian Syofyetty (2009) yang menguji pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat, menyatakan tindakan supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja auditor yang melakukan audit komprehensif. Penelitian Patten (1995) yang dikutip oleh Nurahma dan Indriantoro (2000) mendapatkan bukti bahwa kepuasan kerja akuntan pemula di kantor akuntan publik dipengaruhi oleh sikap supervisor mereka dalam aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan. Penelitian Nurahma dan Indriantoro (2000) yang mengambil sampel di Jakarta, menyatakan bahwa aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan dan tindakan supervisi yang

disarankan *AECC* berkorelasi positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin baik pelaksanaan supervisi seperti yang disarankan oleh *AECC*, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi.

Hadi (2007) menyatakan bahwa kepemimpinan dan mentoring mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pemula. Namun, hasil analisis aspek kondisi kerja dan aspek penugasan, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pemula. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rapina dan Hana (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tindakan supervisi dengan kepuasan kerja auditor junior. Semakin tinggi tindakan supervisi yang dilakukan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja auditor junior tersebut. Penelitian yang dilakukan Rosalina dan Rustiana (2003) menyatakan bahwa tindakan supervisi berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. Artinya bahwa semakin tinggi tindakan supervisi semakin tinggi pula kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin berpengalaman auditor semakin tinggi pula kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja meningkat diharapkan mampu meningkatkan kinerja para akuntan tersebut yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja kantor akuntan publik secara keseluruhan. Hasil penelitian yang dilakukan Amilin dan Supriatiningsih (2009) semakin sering supervisor memberikan *feedback* maka bawahan akan semakin termotivasi untuk bekerja dan kepuasan kerja meningkat.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan Syofyetty (2009) namun dengan obyek penelitian yang berbeda, yaitu Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah mendapatkan

bukti empiris bahwa aspek-aspek tindakan supervisi yang disarankan oleh *AECC* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor di Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat topik dengan judul “Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor di Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasar latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat dilihat bahwa tindakan supervisi dan kepuasan kerja masih menjadi isu yang relevan untuk diperhatikan. Pada dasarnya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, dalam hal ini auditor di Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta. Jika ada faktor yang tidak terpenuhi, maka akan berdampak pada kepuasan kerja auditor dalam menjalankan tugasnya. Dalam penelitian ini yang akan diangkat adalah ketiga aspek dalam tindakan supervisi, yaitu aspek kepemimpinan atau mentoring, aspek kondisi kerja dan terakhir adalah aspek penugasan. Maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah tindakan supervisi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor di Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mereplikasi penelitian sebelumnya dan melihat apakah terdapat pengaruh signifikan tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor di Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Organisasi

- Instansi Pemerintah Daerah khususnya Inspektorat dapat dijadikan masukan guna meningkatkan kepuasan kerja auditornya.
- Inspektorat mengetahui informasi mengenai pentingnya memperhatikan tindakan supervisi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor.

1.4.2 Bagi Peneliti

- Sebagai sarana latihan atas dasar ilmu yang telah dipelajari di bangku kuliah untuk diterapkan pada kenyataan yang dihadapi di lapangan.
- Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan yang akan dimanfaatkan sebagai modal meniti karier di masa yang akan datang.

1.4.3 Bagi Pihak Lain

- Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual untuk penelitian yang sejenis dalam rangka perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan.
- Memberikan gambaran atau sumbangan pemikiran tentang tindakan supervisi dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja auditor.

1.5 Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan ini disusun sebagai gambaran secara keseluruhan atas skripsi yang akan diuraikan dalam beberapa bab sebagai berikut :

Bab I PENDAHULUAN

Bab ini memberikan gambaran dan arah dalam perencanaan penelitian yang meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

Bab II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini membahas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan tindakan supervisi dan kepuasan kerja dan beberapa hal mengenai auditor di Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta serta pengembangan hipotesis.

Bab III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menggambarkan tentang populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian, definisi operasional variabel, metode pengukuran dan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis.

Bab IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan cara menganalisa data untuk menguji hipotesis serta hasil dari analisa data tersebut.

Bab V KESIMPULAN

Bab ini berisi kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan serta saran untuk peneliti berikutnya.