

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

A. Tindakan Supervisi

a) Pengertian Supervisi

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam SA Seksi 311, PSA No.05 mendefinisikan supervisi mencakup pengarahan usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai.

Rosalina dan Rustiana (2003) mengatakan bahwa supervisi merupakan tindakan mengawasi atau mengarahkan penyelesaian pekerjaan. Dengan adanya supervisi dapat memberikan *feedback* atau masukan-masukan bagi karyawan untuk melakukan perbaikan-perbaikan.

Agus (2001) dalam Rapina dan Hana (2011) mengungkapkan, supervisi merupakan kegiatan yang mengkoordinasikan pelaksanaan tugas melalui pengarahan dan umpan balik (*feedback*) yang efektif dan efisien.

Program kerja yang akan dilaksanakan direncanakan dengan matang dan pelaksanaannya oleh para asisten diawasi secara seksama. Kegiatan supervisi bukan mencari-cari kesalahan, tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan, agar kondisi pekerjaan yang sedang disupervisi dapat diketahui kekurangannya (bukan semata-mata kesalahannya) untuk dapat dikomunikasikan bagian yang perlu diperbaiki.

Pengawasan atau supervisi merupakan unsur yang sangat penting dalam audit karena cukup banyak bagian pekerjaan yang dilaksanakan oleh staf yang belum berpengalaman. (Arens et. al., 2008:43)

Secara umum yang dimaksud dengan supervisi adalah melakukan suatu tindakan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya.

b) Aspek Supervisi

Tindakan supervisi mencakup usaha pengarahan asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut dapat tercapai atau tidak.

Nurahma dan Indriantoro (2000) menjelaskan bahwa *Accounting Education Change Commission (AECC)*, sebagai lembaga di Amerika Serikat, yang dibentuk untuk menangani pendidikan akuntansi dalam upaya untuk mempertahankan profesi auditor sebagai pilihan karir di negara tersebut, menerbitkan *Issue Statement No. 4*. yang salah satu isinya adalah *AECC Recommendations for Supervisors of Early Work Experience*. *AECC Recommendations for Supervisors of Early Work Experience* merupakan sejumlah rekomendasi *AECC* kepada supervisor auditor untuk melaksanakan supervisi dengan tepat, khususnya dalam tiga aspek utama tindakan supervisi. Rincian saran-saran pelaksanaan supervisi tersebut adalah :

1. Supervisor hendaknya menunjukkan sikap kepemimpinan dan mentoring yang kuat.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Seorang supervisor harus berorientasi pada pekerjaannya dan memiliki sensitivitas sosial yang memberikan *feedback*, penghargaan, pengakuan keahlian terhadap stafnya.

Mentoring didefinisikan sebagai proses membentuk dan mempertahankan hubungan secara intensif antara karyawan senior dengan karyawan junior dan supervisi sebagai penghubungnya.

Rincian aktivitas yang disarankan oleh *AECC* adalah :

- a. Supervisor sering memberikan *feedback* yang jujur, terbuka, dan interaktif kepada auditor dibawah supervisinya.
- b. Supervisor memperhatikan pesan-pesan tak langsung dari auditor dan jika yang disampaikan adalah ketidakpuasan, secara langsung supervisor menanyakan keadaan dan penyebabnya.
- c. Supervisor meningkatkan konseling dan mentoring, misalnya dengan memberikan pujian terhadap kinerja yang baik.
- d. Supervisor dituntut mampu menjadi panutan sebagai profesional di bidangnya, mampu menumbuhkan kebanggaan akan profesi, dan mampu menunjukkan kepada klien dan masyarakat akan peran penting profesi yang digeluti tersebut.

2. Supervisor hendaknya menciptakan kondisi kerja yang mendorong tercapainya kesuksesan.

Kondisi kerja merupakan kesempatan yang individu rasakan untuk melakukan tugas yang bernilai. Seringkali auditor mengeluh karena tidak memahami gambaran secara keseluruhan dari penugasan, sehingga supervisi harus meningkatkan mental para bawahannya untuk bekerja dengan benar pada saat pertama dan menciptakan kondisi yang memungkinkan hal itu terjadi.

Rincian aktivitas yang disarankan *AECC* adalah :

- a. Menumbuhkan sikap mental pada auditor untuk bekerja dengan benar sejak awal dan menciptakan kondisi yang memungkinkan hal ini terjadi. Hal tersebut bisa dilaksanakan dengan menjelaskan suatu penugasan kepada auditor secara gamblang, mengalokasikan waktu yang cukup dalam penugasan yang rumit sehingga bisa terselesaikan dengan baik, menampung semua keluhan akan hambatan yang dihadapi termasuk diantaranya hambatan budgeter, dan menjelaskan bagaimana suatu bagian penugasan sesuai dengan penugasan keseluruhan serta senantiasa mengawasi auditor sampai penugasan selesai.
- b. Mendistribusikan tugas dan beban secara adil dan sesuai dengan tingkat kemampuan auditor.
- c. Meminimalkan stres yang berkaitan dengan pekerjaan.

3. Supervisor hendaknya memberikan penugasan yang menantang dan menstimulasi terselesaikannya tugas.

Penugasan merupakan kesempatan yang dimiliki oleh individu untuk memilih tugas yang berarti bagi auditor.

Rincian aktivitas yang disarankan *AECC* adalah :

- a. Supervisor mendelegasikan tanggung jawab sesuai kemampuan dan kesiapan auditor.
- b. Memaksimalkan kesempatan auditor untuk menggunakan kemampuan verbal, baik lisan maupun tulisan, berpikir kritis, dan menggunakan teknik analitis serta membantu auditor untuk meningkatkan kemampuan tersebut.
- c) Tujuan dan Manfaat Supervisi

Tujuan supervisi adalah memberikan bantuan kepada bawahan secara langsung sehingga dengan bantuan tersebut bawahan akan memiliki bekal yang cukup untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan hasil yang baik.

Apabila supervisi dapat dilakukan dengan baik, akan diperoleh banyak manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Dapat lebih meningkatkan efektifitas kerja, peningkatan ini erat kaitannya dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan bawahan, serta makin terbinanya hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan.

- b. Dapat lebih meningkatkan efisiensi kerja, peningkatan ini erat kaitannya dengan makin berkurangnya kesalahan yang dilakukan bawahan, sehingga pemakaian sumber daya (tenaga, harta, dan sarana) yang sia-sia akan dapat dicegah.

B. Kepuasan Kerja Auditor

a) Pengertian Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl (2005) mengartikan kepuasan kerja sebagai *“the way an employee feels about his or her job”*. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Robbins (2010: 36) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya, bukan sebagai perilaku. Kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan searah antara harapan seseorang dengan imbalan yang diberikan oleh pekerjaan.

Menurut Vroom (1964) dalam As'ad (1995: 104), kepuasan kerja dikatakan sebagai refleksi dari *job attitude* yang bernilai positif. Penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Tiffin (1958) dalam As'ad (1995: 104) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan

sesama karyawan. Kemudian Blum (1956) dalam As'ad (1995: 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dirasakan dan dilakukan oleh individu yang merupakan pengaruh dari dalam dan luar individu tersebut.

b) Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer (1966) dalam As'ad (1995: 114-115), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sebagai berikut:

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan (supervisi)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau

mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standard suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

As'ad (1995: 115) mengemukakan faktor-faktor kepuasan kerja:

- a. Faktor pemimpin dan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.
- b. Faktor individu, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya.
- c. Faktor luar, yaitu dukungan yang berasal dari luar diri individu misalnya keluarga.

Caugemi dan Claypool (1978) dalam As'ad (1995: 115) menemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah: prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan dan pujian. Sedangkan faktor-faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan adalah kebijakan perusahaan, supervisor, kondisi kerja dan gaji.

Menurut Eddy (2001), seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menampilkan 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.

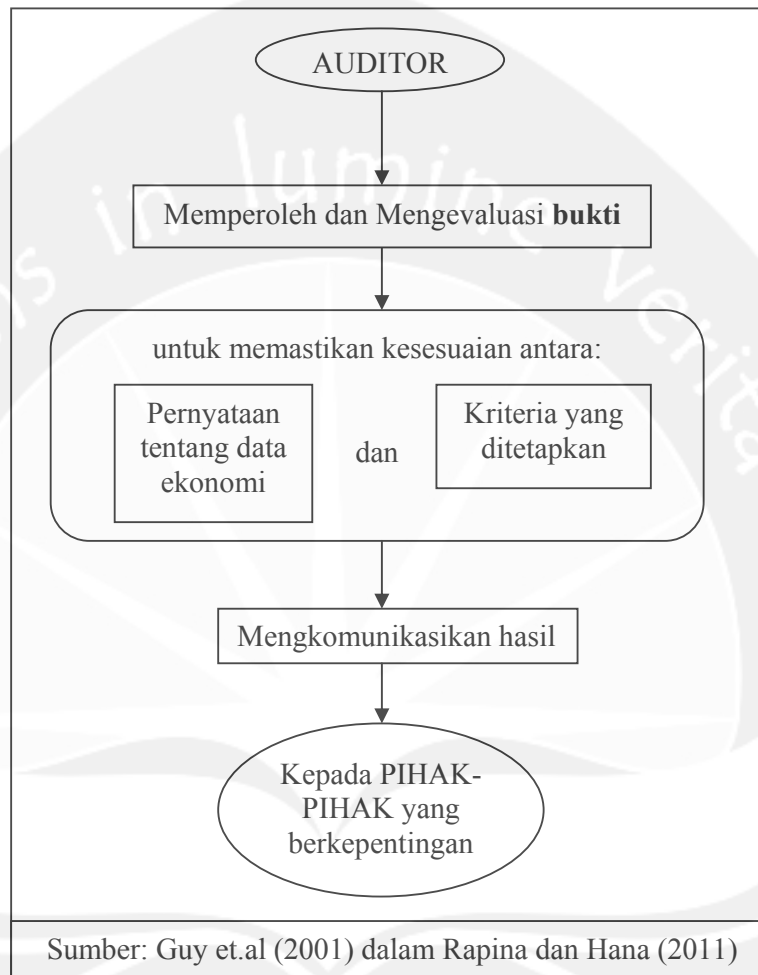
c) Pengertian Auditing

Auditing adalah proses pengumpulan dan pengevaluasian bahan bukti tentang informasi yang dapat diukur mengenai suatu satuan usaha yang dilakukan seorang yang kompeten dan independen untuk dapat menentukan dan melaporkan kesesuaian informasi yang dimaksud dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan (Mulyadi (2002) dalam Rapina dan Hana (2011)).

Menurut “*Report of the Committee on Basic Auditing Concepts of the American Accounting Association*” (Boynton, 2002) yaitu:

“suatu proses sistematis untuk memperoleh serta mengevaluasi bukti secara objektif mengenai asersi-aseri kegiatan dan peristiwa ekonomi, dengan tujuan menetapkan derajat kesesuaian antara asersi-aseri tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan”.

Guy et.al. (2001) dalam Rapina dan Hana (2011) mencoba menggambarkan definisi audit dalam diagram sebagai berikut:



Gambar 2.1

Definisi Audit

d) Type-type Audit

Mulyadi (2002) dalam Rapina dan Hana (2011) menjabarkan beberapa jenis audit yang pada umumnya digolongkan menjadi tiga, yaitu:

a. Audit Operasional (*Operational Audit*)

Audit operasional adalah tinjauan atas bagian tertentu dari prosedur serta metode operasional organisasi tertentu yang bertujuan untuk

mengevaluasi efisiensi serta efektifitas prosedur serta metode tersebut. Pada saat audit operasional selesai dilaksanakan, manajemen biasanya akan mengharapkan sejumlah rekomendasi untuk meningkatkan kegiatan operasional perusahaan.

b. Audit Kepatuhan (*Compliance Audit*)

Tujuan audit kepatuhan adalah menentukan apakah klien (auditee) telah mengikuti prosedur, tata cara, serta peraturan yang dibuat oleh otoritas yang lebih tinggi. Temuan audit kepatuhan umumnya disampaikan pada seseorang di dalam unit organisasi yang diaudit, daripada disampaikan pada suatu lingkup pengguna yang lebih luas. Manajemen, kebalikan dari pihak luar, merupakan pihak utama yang paling menaruh perhatian pada prosedur serta peraturan yang berlaku.

c. Audit Laporan Keuangan (*Financial Statement Audit*)

Audit atas laporan keuangan dilaksanakan untuk menentukan apakah seluruh laporan keuangan (informasi yang diuji) telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu. Umumnya kriteria tersebut adalah pernyataan standar akuntansi keuangan walaupun merupakan hal yang umum untuk melaksanakan audit atas laporan keuangan yang dibuat dengan metode kas atau metode akuntansi lainnya yang cocok bagi organisasi tersebut.

e)Jenis-Jenis Auditor

Orang atau kelompok yang melaksanakan audit dapat dikelompokkan menjadi tiga golongan (Mulyadi (2002) dalam Rapina dan Hana (2011)):

1. Auditor pemerintah

Auditor professional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau entitas pemerintahan atau pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah.

Di Indonesia, auditor pemerintah dapat dibagi menjadi dua yaitu:

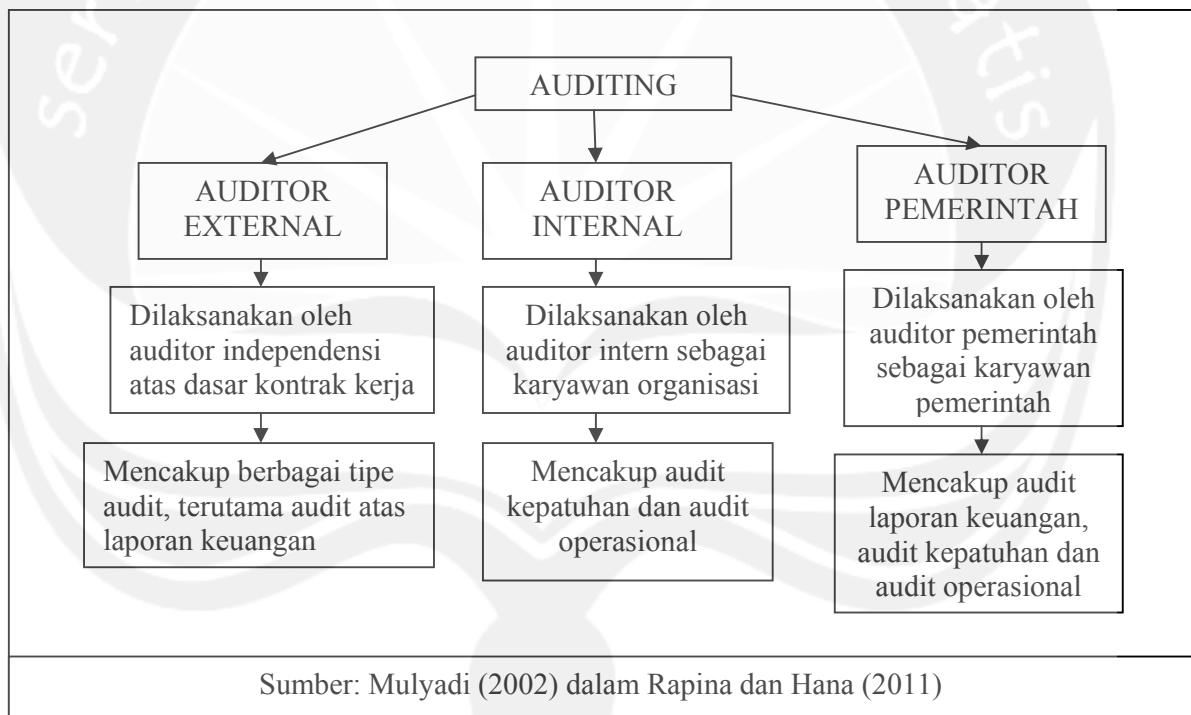
- Auditor Eksternal Pemerintah yang dilaksanakan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Badan Pemeriksa Keuangan merupakan badan yang tidak tunduk kepada pemerintah, sehingga diharapkan dapat bersikap independen.
- Auditor Internal Pemerintah atau yang lebih dikenal sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Inspektorat.

2. Auditor independen atau akuntan publik

Auditor professional yang menjual jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang audit terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya.

3. Auditor internal

Auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan Negara maupun swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi.



Gambar 2.2

Tipe Auditing, Auditor dan Pekerjaan Mereka

f) Auditor Internal

Auditor Internal adalah orang atau badan yang melaksanakan kegiatan internal audit. Audit Intern merupakan fungsi penilaian

independen yang dibentuk dalam suatu organisasi yang memberikan jasanya bagi organisasi dengan menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan organisasi tersebut (Hartadi, 1991: 63).

Ciptaningrum (2011) menyatakan dengan adanya internal auditor, diharapkan akan dapat membantu anggota manajemen dalam berbagai hal, seperti menelaah prosedur operasi dari berbagai unit dan melaporkan hal-hal yang menyangkut tingkat kepatuhan terhadap kebijaksanaan pimpinan organisasi, efisiensi, unit usaha atau efektivitas sistem pengawasan intern. Hal inilah yang melatarbelakangi timbulnya spesialisasi bidang pemeriksaan intern, yang menuntut tidak hanya keahlian bidang akuntansi saja namun juga keahlian bidang lainnya.

Dalam melaksanakan pemeriksaan, Internal Auditor akan menyelidiki dan meneliti keefektifan sistem pengawasan yang ada. Dengan mengadakan penelitian terhadap pengawasan intern secara berkesinambungan, akan dapat diketahui apakah berbagai departemen atau unit lainnya dalam organisasi telah melaksanakan fungsinya dengan baik atau belum.

g) Auditor Internal Pemerintah

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara NOMOR PER/05/M.PAN/03/2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah, dikatakan bahwa:

- Auditor adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang mempunyai jabatan fungsional auditor dan/atau pihak lain yang diberi tugas, wewenang,

tanggung jawab dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang melaksanakan pengawasan pada instansi pemerintah untuk dan atas nama APIP.

- Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan pengawasan, dan terdiri atas:

1. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang bertanggung jawab kepada Presiden
2. Inspektorat Jendral (Itjen)/Inspektorat Utama (Ittama)/ Inspektorat yang bertanggungjawab kepada Menteri/Kepala Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND)
3. Inspektorat Pemerintah Provinsi yang bertanggung jawab kepada Gubernur
4. Inspektorat Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota.

h) Standar Audit Pemerintahan

Sejauh ini, Audit kinerja terhadap lembaga-lembaga pemerintahan Indonesia dilakukan dengan berpedoman pada Standar Audit Pemerintahan (SAP) yang dikeluarkan oleh Badan Pemerikasa Keuangan (BPK) tahun 1995. SAP tersebut merupakan buku standar untuk melakukan audit atas semua kegiatan pemerintahan yang meliputi pelaksanaan APBN, APBD, pelaksanaan anggaran tahunan BUMN dan BUMD, serta kegiatan yayasan yang didirikan oleh pemerintah, BUMN

dan BUMD atau badan hukum lain yang didalamnya terdapat kepentingan keuangan negara atau yang menerima bantuan pemerintah. Dalam Mardiasmo (2002: 187), standar-standar yang menjadi pedoman dalam audit kinerja terhadap lembaga pemerintah menurut standar audit pemerintahan adalah sebagai berikut:

1. Standar Umum

- a. Staf melaksanakan audit harus secara kolektif, memiliki kecakapan profesional yang memadai untuk tugas yang disyaratkan.
- b. Dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan audit harus independen, bebas dari gangguan independensi yang bersifat pribadi dan yang diluar pribadinya, yang dapat mempengaruhi independensinya, serta harus dapat mempertahankan sikap dan penampilan yang independen
- c. Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan pelaporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya secara cermat dan seksama.
- d. Memiliki sistem pengendalian intern yang memadai, dan sistem pengendalian mutu tersebut harus di review oleh pihak lain yang kompeten

2. Standar Pekerjaan Lapangan

- a. Perencanaan harus direncanakan secara memadai
- b. Supervisi Staf harus diawasi (disupervisi) dengan baik.

- c. Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan Auditor harus merancang audit tersebut untuk memberikan keyakinan yang memadai mengenai kepatuhan tersebut. Dalam semua audit kinerja, auditor harus waspada terhadap situasi atau transaksi yang dapat merupakan indikasi adanya unsur pembuatan melanggar hukum atau penyalahgunaan wewenang.
- d. Pengendalian manajemen Auditor harus benar-benar memahami pengendalian manajemen yang relevan dengan audit.

3. Standar Pelaporan Audit Kinerja

- a. Bentuk Auditor harus membuat laporan audit secara tertulis untuk dapat mengkomunikasikan hasil setiap audit
- b. Ketepatan waktu Auditor harus menerbitkan laporan untuk menyediakan informasi yang dapat digunakan secara tepat waktu oleh manajemen dan pihak lain yang berkepentingan
- c. Isi laporan:
 - Tujuan, Lingkup, Metodologi Audit Auditor harus melaporkan tujuan, lingkup, dan metodologi audit
 - Hasil Audit
Auditor harus melaporkan temuan audit yang signifikan
 - Rekomendasi Auditor harus menyamaikan rekomendasi untuk melakukan tindakan perbaikan atas bidang yang bermasalah dan untuk meningkatkan pelaksanaan kegiatan entitas audit.

- Pernyataan Standar Audit. Auditor harus melaporkan bahwa audit dilaksanakan berdasarkan SAP.
 - Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan
 - Ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan penyalahgunaan wewenang
 - Pelaporan secara langsung tentang unsur perbuatan melanggar
 - Pengendalian manajemen
 - Tanggapan pejabat yang bertanggungjawab
 - Hasil/prestasi kerja yang patut dihargai
 - Hal yang memerlukan penelaahan lebih lanjut
 - Informasi istimewa dan rahasia
- d. Penyajian laporan atas audit kinerja harus lengkap, akurat, objektif, meyakinkan, serta jelas dan ringkas.
- e. Distribusi pelaporan
- Pejabat yang berwenang dalam organisasi pihak yang diaudit
 - Kepada pejabat yang berwenang dalam organisasi pihak yang meminta Audit
 - Pejabat lain yang mempunyai tanggungjawab atas pengawasan secara hukum atau pihak yang bertanggungjawab untuk melakukan tindak lanjut berdasarkan temuan dan rekomendasi audit
 - Kepada pihak lain yang diberi wewenang oleh entitas yang diaudit untuk menerima laporan tersebut

i) Tugas dan Fungsi Auditor Inspektorat

Dalam Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Inspektorat, pada Pasal 4 dijelaskan bahwa Inspektorat mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Provinsi, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dan pelaksanaan urusan Pemerintahan di Daerah Kabupaten/Kota.

Selanjutnya pada Pasal 5, untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 Inspektorat mempunyai fungsi :

- a. perencanaan program pengawasan;
- b. perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan;
- c. pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan.
- d. pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan daerah;
- e. pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota, dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Kabupaten/Kota;
- f. penyelenggaraan kegiatan ketatausahaan.

Susunan Organisasi di Inspektorat terdapat pada Pasal 6, yang isinya:

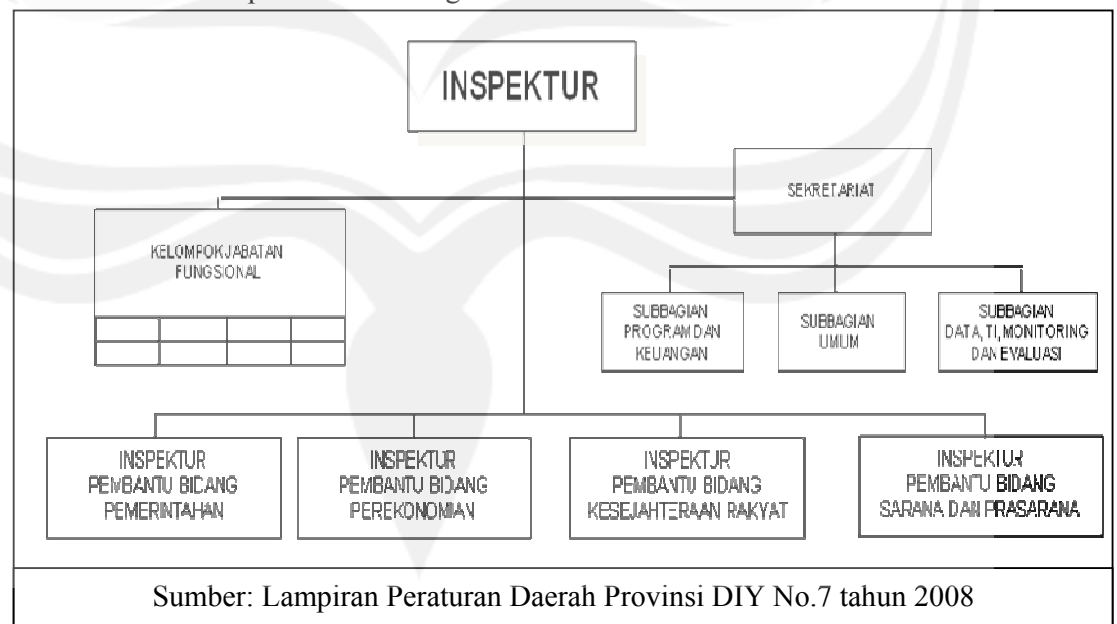
(1) Unsur Organisasi Inspektorat, terdiri dari :

- a. Pimpinan: Inspektur
- b. Pembantu Pimpinan: Sekretariat yang terdiri dari Subbagian.

- c. Pelaksana : - Inspektur Pembantu
- Kelompok Jabatan Fungsional

(2) Susunan Organisasi Inspektorat, terdiri dari:

- a. Sekretariat, terdiri dari:
1. Subbagian Program dan Keuangan;
 2. Subbagian Umum;
 3. Subbagian Data, Teknologi Informasi, Monitoring dan Evaluasi.
- b. Inspektur Pembantu Bidang Pemerintahan;
- c. Inspektur Pembantu Bidang Perekonomian;
- d. Inspektur Pembantu Bidang Kesejahteraan Rakyat;
- e. Inspektur Pembantu Bidang Sarana dan Prasarana;
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.



Gambar 2.3
Struktur Organisasi Inspektorat

j) Kelompok Jabatan Fungsional

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.

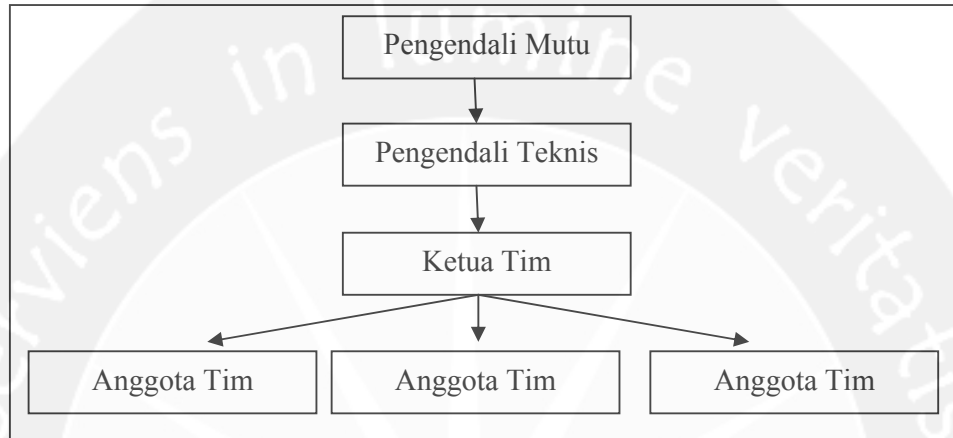
Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 66 Tahun 2007 Jabatan Auditor terdiri:

Tabel 2.1
Jabatan dan Peran Auditor

Jabatan	Peran
Auditor Trampil	
- Pelaksana	Anggota Tim
- Pelaksana Lanjutan	Anggota Tim
- Penyelia	Anggota Tim
Auditor Ahli	
- Pertama	Anggota Tim
- Muda	Ketua Tim
- Madya	Pengendali Teknis
- Utama	Pengendali Mutu

Sumber: Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi DIY (2009)

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.



Gambar 2.4

Struktur Organisasi Kelompok Jabatan Fungsional

2.2 Penelitian Terdahulu

Syofyetty (2009) dalam penelitiannya, menguji pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat. Sebagai salah satu Lembaga Internal Pemerintah Daerah yang melaksanakan tugas audit reguler atau audit komprehensif, sudah selayaknya supervisor di lingkungan Inspektorat Provinsi mengetahui seberapa jauh yang bersangkutan telah membina dan mengawasi auditor di bawahnya agar bekerja lebih baik dan profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor yang melaksanakan audit komprehensif. Tindakan supervisi tersebut terdiri atas aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan. Hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa tindakan supervisi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan auditor yang melakukan audit komprehensif. Aspek kepemimpinan dan mentoring paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, diikuti dengan variabel kondisi kerja dan yang paling kecil pengaruhnya adalah aspek penugasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2007) tentang pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor pemula, menyatakan bahwa dalam profesi akuntan publik, supervisi merupakan hal yang sangat penting. Auditor pemula sebagai pihak yang harus disupervisi di lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP) sering mengalami ketidakpuasan kerja dikarenakan oleh keberadaan supervisor serta pemberian bimbingan dan pengawasannya. Penelitiannya dilakukan untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja akuntan pemula. Hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara aspek kepemimpinan dan mentoring terhadap kepuasan kerja akuntan pemula di KAP. Sedangkan untuk aspek kondisi kerja dan aspek penugasan, tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor pemula.

Rosalina dan Rustiana (2003) menulis mengenai dampak interaksi tindakan supervisi dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja auditor yang merupakan studi empiris di KAP Yogyakarta, Semarang dan Solo. Auditor merupakan aset terpenting bagi suatu kantor akuntan publik. Bagi para manajer di kantor akuntan publik, salah satu tantangan terbesar yang dihadapi adalah bagaimana mengelola para staff auditor agar kepuasan kerjanya dapat meningkat dari waktu ke waktu. Hasil yang diperoleh adalah, 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 akutan publik secara keseluruhan. Interaksi tindakan supervisi dengan pengalaman kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja auditor. Semakin banyaknya pengalaman auditor dengan tindakan supervisi yang semakin tinggi dirasakan auditor malah menurunkan kepuasan kerja auditor. Bagi auditor yang kurang berpengalaman, dengan adanya tindakan supervisi yang semakin tinggi malah dapat meningkatkan kepuasan kerja auditor. Atau sebaliknya bahwa tindakan supervisi yang semakin rendah dirasakan oleh auditor yang kurang berpengalaman malah menurunkan kepuasan kerja auditor. Namun tindakan supervisi yang semakin tinggi yang dirasakan oleh auditor yang kurang berpengalaman semakin meningkatkan kepuasan kerja auditor.

Menurut Rapina dan Hana (2011) dalam tulisannya tentang pengaruh komitmen organisasi dan tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor junior pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung. Keberhasilan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh berbagai hal, diantaranya komitmen, profesionalisme, dan tingkat kompetensi terhadap bidang yang ditekuninya. Supervisi yang dilakukan selama proses audit akan menentukan hasil yang akan dicapai. Hasil audit akan mempengaruhi kepuasan kerja auditor, khususnya auditor junior yang melaksanakan pekerjaan tersebut di lapangan, sehingga nantinya akan menimbulkan motivasi intrinsik yang menyebabkan

kepuasan kerja auditor junior meningkat. Hasil dari penelitian ini adalah, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja auditor junior. Tetapi antara variabel komitmen organisasi dengan kepuasan kerja auditor junior memiliki pengaruh yang sangat rendah atau rendah sekali. Pengaruh antara variabel tindakan supervisi dengan kepuasan kerja auditor junior adalah cukup berarti atau sedang. Pengaruh antara kedua variabel ini bernilai positif, artinya pengaruh antara keduanya searah. Semakin tinggi tindakan supervisi yang dilakukan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja auditor junior tersebut. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan tindakan supervisi auditor junior. Tetapi antara variabel komitmen organisasi dengan tindakan supervisi memiliki pengaruh yang sangat rendah atau rendah sekali. Oleh karena itu, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan tindakan supervisi.

Penelitian Nurahma dan Indriantoro (2000) bertajuk tindakan supervisi dan kepuasan kerja auditor pemula di KAP dengan 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.

Amilin dan Supriatiningsih (2009) menulis tentang analisis pengaruh tindakan supervisi, komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja terhadap akuntan publik dengan motivasi sebagai variabel

intervening. Hasilnya adalah tindakan supervisi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja namun tidak signifikan. Sedangkan supervisi mempunyai pengaruh signifikan namun secara tidak langsung, yaitu melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Eddy (2001) dalam penelitiannya mengenai tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor pemulia di auditor internal dan auditor eksternal di Indonesia menyatakan bahwa supervisi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun secara parsial, aspek kepemimpinan dan mentoring serta aspek penugasan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan aspek kondisi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk auditor internal, aspek kepemimpinan dan mentoring berpengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja. Untuk auditor eksternal, aspek kondisi kerja yang memiliki pengaruh paling besar.

2.3 Pengembangan Hipotesis

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal dalam diri seseorang. Salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh adalah tindakan supervisi yang diberikan oleh atasan (supervisor) kepada bawahannya. Dalam *AECC Recommendations for Supervisors of Early Work Experience*, terdapat 3 (tiga) hal dari tindakan supervisi tersebut, yaitu aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan. Apabila tindakan supervisi diberikan dengan cara yang tepat, maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan (dalam hal ini auditor). Dalam

menjalankan fungsinya, auditor di Inspektorat memerlukan tindakan supervisi. Tindakan supervisi di Inspektorat dilakukan oleh Pengendali Mutu terhadap Pengendali Teknis, Pengendali Teknis terhadap tim dan Ketua Tim terhadap Anggota Tim. Tindakan supervisi yang tepat, diharapkan dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor.

Menurut beberapa penelitian, seperti Syofyetty (2009), tindakan supervisi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan aspek yang paling besar adalah kepemimpinan dan mentoring, disusul aspek kondisi kerja dan yang terakhir adalah aspek penugasan. Nurahma dan Indriantoro (2000) dan Rosalina dan Rustiana (2003) menyatakan bahwa tindakan supervisi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Rapina dan Hana (2011) menyatakan bahwa tindakan supervisi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor namun dengan indikator cukup atau sedang. Sedangkan penelitian Amilin dan Supriatiningsih (2009) menyatakan bahwa tindakan supervisi berpengaruh namun tidak signifikan. Untuk penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2007), tindakan supervisi dibagi dalam beberapa elemen, yaitu kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan. Untuk elemen kepemimpinan dan mentoring ternyata berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan kondisi kerja dan penugasan ternyata berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Eddy (2001) mengungkapkan seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menampilkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak atau kurang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan menampilkan 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 penjabaran pengembangan hipotesis tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_a : Tindakan supervisi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor di Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta