

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA AUDITOR BADAN PENGAWAS KEUANGAN**
*(The Effect of Professionalism And Competency on
Financial Regulatory Body Performance Auditor)*

Oleh:

Johannes¹, Edward², dan Suhaibah Kadarsih³

¹Lecturer at magister management of FEB Unja, e-mail: ²The principla of Magister
Managemen of FEB Unja, ³Auditor Consultan at BPKP West Kalimantan

ABSTRACT

High expectation on BPK performance makes BPK continuously make effort to improve the quality of auditor by increasing auditors's professionalisme and competencies. The purpose of this research is to explain the effect of professionalism and competency on auditor's performance. Samples is as many as 49 auditors that chosen from the population in BPK. Research result showed that the professionalism and competency has a positive effect on auditor's performance. Based on the research result it is recommended that all the auditors shoul be encouraged to self competencies and professionalism to make BPK as an organization to be more perform to establish good governance.

ABSTRAK

Harapan tinggi terhadap lembaga kinerja BPK membuat BPK terus membuat perbaikan kualitas auditor melalui peningkatan profesionalisme dan kompetensi mereka. Tujuan penelitian ini adalah menjelaskan pengaruh profesionalisme dan kompetensi auditor terhadap kinerja auditor. Jumlah sampel terpilih 49 unit dari auditor di lingkungan BPK di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dan kompetensi mempengaruhi kinerja auditor. Dari hasil penelitian ini direkomendasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja auditor dibutuhkan kebijakan yang mendorong peningkatan kompetensi dan profesionalisme untuk membuat BPK lebih meningkatkan preformanya dalam mewujudkan kinerja yang baik.

Keywords: professionalism, competency, performance, BPK

Alamat korespondensi email. noeknuk@gmail.com

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sejak awal Tahun 2000 telah terjadi perubahan iklim pemerintahan dengan adanya otonomi daerah dan reformasi di bidang birokrasi dan keuangan yang menuntut didapatnya akuntabilitas dan transparansi penyelenggaraan pemerintahan. Secara legal formal, pemerintah memberikan amanat kepada BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) untuk menyelenggarakan proses auditor atas penggunaan yang bertanggungjawab sebagaimana diamanatkan oleh UU No. 15 Tahun 2006 tentang BPK.

BPK sebagai sebuah organisasi yang memiliki tujuan, harus memanfaatkan dan mengkoordinasikan seluruh sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tersebut. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Robbins, S.P. (2003) bahwa organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan. Selain itu, menurut Schein (1997) dalam As'ad, M., (1991), organisasi dapat menjalankan aktivitas secara baik karena unsur-unsur pendukung bekerja secara terpadu.

Rencana Strategis BPK memuat tujuan mewujudkan BPK sebagai lembaga pemeriksa keuangan negara yang independen dan profesional, memenuhi semua kebutuhan dan harapan pemilik kepentingan, mewujudkan BPK sebagai pusat regulator di bidang pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara, dan mendorong terwujudnya tata kelola yang baik atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, BPK memerlukan sumber daya utamanya Sumber Daya Manusiaberupa auditor yang menopang pencapaiankinerja yang lebih baik. Menurut Smith,A. W. dalam As'ad,M., (1991), kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan dalam satu organisasi.

Dalam kaitannya dengan organisasi BPK, auditor memiliki peranan melaksanakan tugas dan fungsi kelembagaan. Karena, kinerja BPK ditentukan oleh Auditor dalam hal ini ditunjukkan oleh jumlah pelaksanaan pemeriksaan dan output berupa LHP (Laporan Hasil Pemeriksaan) yang diterbitkan sebagaimana yang ditetapkan dalam RKP (Rencana Kerja Pemeriksaan) setiap tahunnya.

Selama periode 2011 s.d. Semester I Tahun 2013, BPK RI Perwakilan Provinsi Jambi telah menerbitkan 60 LHP atas LKPD dan PDTT yang memuat 277 TP yang termasuk klasifikasi temuan pemeriksaan indikasi kerugian negara, potensi kerugian negara, dan pemborosan dengan jumlah TP indikasi kerugian negara (213 TP) jauh lebih banyak dibandingkan jumlah TP potensi kerugian negara (44 TP) dan pemborosan (20 TP). Adapun waktu penyelesaian untuk setiap LHP atas LKPD adalah maksimal 30 hari setelah pemeriksaan selesai dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. UU No. 15 Tahun 2006 pada Pasal 17 menyebutkan bahwa LHP atas LKPD harus disampaikan oleh BPK kepada DPRD selambat-lambatnya dua bulan setelah menerima laporan keuangan dari pemerintah daerah. Sedangkan untuk setiap LHP atas PDTT ditetapkan berdasarkan Program Pemeriksaan. Secara umum, Program Pemeriksaan untuk PDTT menetapkan waktu penyelesaian LHP atas PDTT adalah 30 hari setelah pemeriksaan. Dalam rangka mewujudkan kinerja yang tinggi dari organisasi BPK berkomitmen meningkatkan kualitas auditornya.

Profesionalisme didefinisikan sebagai suatu tanggung jawab untuk berperilaku lebih dari sekadar melaksanakan tanggung jawab. Auditor yang profesional adalah auditor yang memiliki keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai bidangnya, melaksanakan suatu tugas dengan berpedoman pada standar baku di bidang pemeriksaan, dan menjalankan profesinya sesuai kode etik pemeriksa yang ditetapkan (Maskun, S., 1997).

Selain dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi, auditor juga harus memiliki kompetensi yang memadai. Kompetensi meliputi independensi, kemampuan, kemauan, dan pengalaman kerja. Kompetensi auditor menjadi hal yang sangat penting karena selain mempengaruhi dalam menghasilkan kinerja yang baik, juga sangat penting dalam mencapai harapan akan pemerintahan yang bersih dan transparan yang pada akhirnya diharapkan mampu mengurangi angka korupsi yang terjadi.

Untuk itu BPK telah menetapkan standar kompetensi bagi setiap karyawan ataupun auditornya. Standar kompetensi adalah standar minimum untuk menduduki suatu jabatan atau peran dalam suatu jabatan sehingga dapat berdaya guna dan berhasil guna. Standar

kompetensi yang digunakan adalah Standar Kompetensi Perilaku dan Standar Kompetensi Teknis Pemeriksa. Kompetensi perilaku adalah seperangkat pola perilaku yang diperlukan oleh pegawai BPK untuk dipraktikkan pada suatu posisi tertentu dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional, efektif, dan efisien. Sedangkan kompetensi teknis pemeriksa adalah seperangkat pengetahuan serta keterampilan pemeriksaan yang diperlukan oleh pemeriksa BPK dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi pemeriksaan secara profesional, efektif, dan efisien. Standar kompetensi pemeriksa BPK adalah persyaratan kompetensi teknis minimal yang harus dimiliki oleh seorang pemeriksa BPK, sesuai dengan peran tertentu yang dijalankan dalam jabatan fungsional pemeriksa (Anonim, 2010).

Secara teknis, pekerjaan auditor adalah melakukan pemeriksaan. Pemeriksaan meliputi proses perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan hasil. Tahapan tersebut melibatkan proses penetapan materialitas dan risiko audit. Penetapan materialitas dan risiko audit berperan membantu auditor dalam mengumpulkan bukti yang cukup, kompeten dan relevan dengan cara yang paling efisien sebagaimana yang diungkapkan oleh Murwanto et. al. (2009) bahwa tujuan utama auditor menggunakan materialitas dan risiko adalah untuk membantu auditor dalam mengumpulkan bukti yang kompeten secukupnya dengan cara yang paling efisien. Dalam rangka penetapan materialitas dan risiko audit, diperlukan kompetensi auditor dalam hal kemampuan berpikir secara analitis dan konseptual. Selain itu diperlukan juga kompetensi dalam memahami, menganalisis, mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas tata kelola keuangan negara/daerah serta pengumpulan dan pengolahan data pemeriksaan.

Harapan masyarakat yang tinggi akan kinerja BPK menuntut BPK untuk terus menerus melakukan upaya peningkatan kualitas para auditornya dengan tujuan agar kinerja para auditor juga meningkat. Jika kinerja auditor meningkat, maka kinerja BPK juga meningkat. Upaya yang dilakukan untuk mendorong peningkatan kinerja auditor meliputi upaya di bidang pengembangan SDM dhi. auditor, khususnya pada aspek profesi dan kompetensi, seperti menerbitkan dan menerapkan Kode Etik Pemeriksa, Standar Kompetensi Pegawai dan Standar Kompetensi Teknis Pemeriksa BPK, serta pelaksanaan pendidikan, pelatihan, dan program *secondman* (magang) di lembaga sejenis BPK di negara lain. Selain itu, sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, kualitas auditor berhubungan dengan kinerjanya. Kualitas auditor dapat dilihat dari profesionalisme dan kompetensi yang dimilikinya. Jika profesionalisme dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang auditor tinggi, maka kualitas auditor akan berbanding lurus dengan hal tersebut, sehingga dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja yang dihasilkannya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja auditor BPK RI dari sisi profesionalisme dan kompetensi.
2. Apakah pengaruh profesionalisme dan kompetensi auditor secara simultan dan parsial atas kinerja auditor.

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, penelitian bertujuan untuk menjelaskan:

1. Menjelaskan kinerja Auditor BPK dari sisi profesionalisme dan kompetensi
2. Menjelaskan pengaruh profesionalisme dan kompetensi auditor terhadap kinerja auditor.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan. Manajemen sebagai suatu ilmu adalah akumulasi pengetahuan yang disistematisasikan dalam kesatuan pengetahuan yang terorganisasi. Manajemen sebagai suatu ilmu dapat pula dilihat sebagai suatu pendekatan terhadap seluruh dunia empiris, yaitu dunia yang terikat oleh faktor ruang dan waktu, dunia yang pada prinsipnya dapat diamati oleh indera manusia (Siswanto, 2005 dalam Gusman, 2011). Manajemen meliputi empat proses/tahapan, dimulai dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), sampai dengan pengendalian (*controlling*).

Fokus ilmu manajemen senantiasa mengalami perubahan sesuai dengan dinamika yang berkembang.. Slocum, J. W., Jackson, S. E., dan Hellriegel. D.(2008) memfokuskan pendekatan kompetensi kepada bidang manajemen yang mengisyaratkan bahwa kompetensi manajerial dalam berbagai tingkatan adalah bagian penting yang harus dikembangkan dalam satu organisasi. Secara pembedaan dalam perusahaan, manajemen sering dilihat sebagai fungsi yang berbeda antara satu dengan yang lain, sehingga dikenal manajemen sumberdaya manusia.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan, 2003). Menurut Rivai (2003) dalam Subekhi dan Jauhar (2012), sumber daya manusia adalah seorang yang siap, mau, dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.2. Kinerja Auditor

Menurut Gusman, N. W. (2011) bahwa kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Sedangkan Mangkunegara (2001) mengungkapkan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan definisi ini kinerja berkaitan dengan periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dengan demikian maka kinerja mempunyai pengertian relatif karena adanya perbedaan waktu.

Perolehan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi (Wibowo, 2007). Pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya; bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja; dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui coaching, mentoring, dan counselling.

Secara umum, kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Miner (1988) menekankan dimensi kinerja yang harus diperhatikan, menyangkut ukuran dari penilaian dan perilaku yang aktual di tempat kerja, yang mencakup: 1) *quality of output*; 2) *quantity of output*; 3) *time at work; cooperation with other's work*. Selanjutnya Mangkuprawira (2008) menjelaskan faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja adalah personal atau individu, kepemimpinan, tim, dan sistem faktor kontekstual (situasional).

2.3. Profesionalisme Auditor

Profesionalisme menurut Arens (2010) adalah suatu tanggung jawab untuk berperilaku lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, dan lebih dari sekedar memenuhi undang-undang dan peraturan masyarakat. Profesionalisme menurut Wahid, H.N. dalam Agoes, S. dan Ardana, I. Ceniik (2009) adalah semangat, paradigma, spirit, tingkah laku, ideologi, pemikiran, gairah untuk terus-menerus secara dewasa (*mature*), secara intelek meningkatkan kualitas profesi mereka. Dengan demikian, inti daripada konsep profesionalisme adalah keinginan untuk memenuhi berbagai kriteria, malah lebih dari sisi individu profesionalisme adalah keinginan kuat individu untuk memenuhi standar lebih. Sehingga seorang yang profesional adalah orang yang terus-meneru belajar mengejar kinerja yang lebih baik.

Konsep profesionalisme yang digunakan adalah konsep untuk mengukur bagaimana para profesional memandang profesi mereka yang tercermin dalam sikap dan perilaku mereka dengan anggapan bahwa sikap dan perilaku mempunyai hubungan timbal-balik. Konsep profesionalisme auditor yang modern dalam melakukan suatu pekerjaan berkaitan dengan dua aspek, yaitu aspek struktural dan sikap. Aspek struktural yang karakteristiknya merupakan bagian dari pembentukan sekolah, pelatihan-pelatihan, pembentukan asosiasi profesional, dan pembentukan kode etik. Sedangkan aspek sikap berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme. Sikap profesional tercermin pada pelaksanaan kualitas yang merupakan karakteristik atau tanda suatu profesi atau seorang profesional. Dalam pengertian umum, seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan, dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang ditetapkan.

Pengukuran konstruk profesionalisme auditor menggunakan lima dimensi profesionalisme. Seorang auditor dikatakan profesional apabila auditor memiliki perilaku profesional sebagai cerminan dari sikap profesionalisme. Menurut Hall (1968) dalam Wahyudi dan Mardiyah (2006), terdapat lima dimensi profesionalisme, yaitu: 1) pengabdian pada profesi (*dedication*); 2) kewajiban sosial (*social obligation*); 3) kemandirian (*autonomy demands*); 4) keyakinan terhadap profesi (*belief in self regulation*); 5) hubungan dengan sesama profesi (*professional community affiliation*).

2.4. Kompetensi Auditor

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007). Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja pekerjaan dipengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan dan sikap; (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan, atau keahlian yang dibuat seseorang (Palan, 2007).

Konsep kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep untuk mengukur sejauhmana Pemeriksa BPK memandang kompetensi mereka sebagai bagian dalam melaksanakan audit LKPD yang efektif. Kompetensi perilaku pemeriksa BPK menjadi bagian dari kompetensi perilaku pegawai BPK. Adapun kompetensi perilaku yang ditetapkan di lingkungan BPK dipetakan menjadi lima kelompok, yaitu: 1) intelektual individu; 2) efektivitas individu; 3) pengelolaan tugas; 4) bekerja dengan orang lain; 5) bekerja melalui orang lain, yang masing-masing memiliki indikator dalam penilaiannya dengan uraian sebagai berikut.

1. *Information seeking* (pencarian informasi)
2. *Analytical thinking* (pemikiran analitis)
3. *Conceptual thinking* (pemikiran konseptual)
4. *Strategic thinking* (pemikiran strategis)
5. *Creativity and innovation* (pemikiran kreatif dan inovatif)
6. *Achievement orientation* (orientasi pada prestasi)
7. *Managing change* (kemampuan mengelola perubahan)
8. *Integrity* (integritas)
9. *Independent* (independen)
10. *Initiative* (inisiatif)
11. *Organizational awareness* (pemahaman terhadap BPK)
12. *Planning and execution* (kemampuan merencanakan dan menyelaraskan dengan tujuan)
13. *Concern for order* (peduli pada keteraturan)
14. *Interpersonal understanding* (pemahaman antarindividu)
15. *Relationship building* (membina jaringan kerja/*networking*)
16. *Teamwork and cooperation* (kerjasama dan kolaborasi)
17. *Customer service orientation* (fokus pada pelanggan)
18. *Impact and influence* (mempengaruhi orang lain)
19. *Team leadership* (kepemimpinan tim)
20. *Developing others* (pengembangan kapabilitas orang lain)

Sedangkan kompetensi teknis pemeriksa adalah seperangkat pengetahuan serta keterampilan pemeriksaan yang diperlukan oleh Pemeriksa BPK dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemeriksaan secara profesional, efektif, dan efisien (Anonim, 2010). BPK telah menyusun sembilan kompetensi teknis pemeriksa yang dimuat dalam Standar Kompetensi Pemeriksa yang dikelompokkan dalam empat *cluster*, yaitu *Cluster* Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, *Cluster* Entitas Pemeriksa, *Cluster* Teknik Pemeriksaan, dan *Cluster* Komunikasi dalam Pemeriksaan, yang masing-masing memiliki indikator dalam penilaiannya dengan uraian sebagai berikut.

1. Mekanisme pengelolaan keuangan
2. Aspek hukum dalam pemeriksaan
3. Proses bisnis entitas pemeriksaan
4. Sistem pengendalian internal
5. Pengumpulan data pemeriksaan
6. Pengolahan data pemeriksaan
7. Dokumentasi pemeriksaan
8. Presentasi
9. Penulisan laporan

Pengukuran konstruk kompetensi auditor menggunakan dimensi dari Standar Kompetensi Pegawai BPK khususnya *analytical thinking* dan *conceptual thinking*, serta Standar Kompetensi Teknis Pemeriksa BPK khususnya mekanisme pengelolaan keuangan negara dan pengumpulan dan pengolahan data pemeriksaan. Pengukuran tersebut lebih dikhususkan kepada perencanaan dan pelaksanaan pemeriksaan. Pemilihan dimensi untuk pengukuran konstruk tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa hal penting dalam perencanaan dan pelaksanaan pemeriksaan adalah pertimbangan tingkat materialitas atas akun/bagian objek yang diperiksa dan risiko audit. Konsep materialitas dan risiko audit berkaitan erat dan tidak dapat dipisahkan, digunakan bersama-sama untuk mengukur ketidakpastian pada suatu jumlah. Menurut Murwanto *et. al.*, (2009), tujuan utama auditor menggunakan materialitas dan risiko adalah membantu auditor dalam mengumpulkan bukti yang kompeten secukupnya dengan cara yang paling efisien.

2.5. Kinerja Berbasis Profesionalisme dan Kompetensi

Menurut Pakpahan (2009) profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya. Sebaliknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah, kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula. Selanjutnya, Gusman (2011) menyatakan bahwa kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori level tinggi atau baik, akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila seseorang sudah melakukan pekerjaan. Dalam setiap individu seseorang terdapat karakteristik kompetensi dasar. Kompetensi individu, dapat dikategorikan menjadi dua, yang terdiri atas (1) *threshold competence* atau dapat disebut kompetensi minimum, yaitu kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seseorang dan (2) *differentiating competence*, yaitu kompetensi yang membedakan seseorang berkinerja tinggi atau berkinerja rendah. Kompetensi yang berupa konsep diri, watak dan motif dapat direferensikan sebagai keterampilan yang dapat menyesuaikan situasi atau *starting qualifications*, yang isinya adalah keterampilan sosial, dan komunikasi, teknik umum dan situasi berubah-ubah, kualitas organisasi serta pendekatan dasar pekerjaan dan situasi. Apabila diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari di organisasi, karyawan yang kompeten adalah individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sesuai dengan syarat pekerjaan sehingga dapat berpartisipasi secara aktif di tempat kerja (Gusman, 2011).

Menurut Spencer yang dikutip oleh Moehariono (2007), kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Karakteristik dasar ini terlihat dalam tingkat kinerja yang diharapkan, yang dapat dikategorikan menjadi tingkat tinggi atau dibawah rata-rata. Oleh karena itu, penentuan ambang kompetensi sangat dibutuhkan dan penting karena dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan bagi proses rekrutmen, seleksi, perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan sumber daya manusia lainnya.

Kerangka Pemikiran

Berbagai penelitian yang terkait dengan keberadaan auditor antara lain Gusman, N. W. (2011) yang melaporkan adanya hubungan antara kompetensi dengan kinerja auditor. Sementara Wulandari, E. dan Tjahyono, H. K., 2011 meneliti tiga variabel yang menentukan kinerja yaitu kompetensi, independensi dan komitmen organisasi. Selanjutnya Gusman, N. W. (2011), Wulandari, E. dan Tjahyono, H. K. (2011), meneliti variabel independensi dan komitmen organisasi di Yogyakarta, hasil penelitian yang sama dilaporkan oleh Siti Nurmawar Indah di Semarang.

Masih berkaitan dengan keberadaan auditor, Dalmy D. (2009) menambahkan menjadikan reward sebagai moderating variabel dengan penelitian di Jambi. Sedangkan Alvina, N. dan Suryabawa, I. K. (2011) menyertakan variabel materialitas dalam keberadaan auditor di Bali. Bila disimak lebih lanjut, penelitian-penelitian tersebut fokus kepada upayamengungkapkan hubungan antara profesionalisme dan kompetensi auditor terhadap kinerja auditor. Bidang profesionalisme yang digunakan adalah pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan pada profesi, dan hubungan dengan rekan seprofesi. Unsur kompetensi yang digunakan adalah kompetensi perilaku dan kompetensi teknis auditor. Kompetensi perilaku auditor yang digunakan adalah *analytical thinking*, *conceptual thinking*, dan *achievement orientation*. Kompetensi teknis auditor yang digunakan adalah dari *cluster* pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara (mekanisme pengelolaan keuangan negara) dan *cluster* teknis pemeriksaan (pengumpulan dan pengolahan data pemeriksaan). Sedangkan unsur kinerja auditor yang digunakan adalah kualitas *output*.

Berdasarkan penjelasan di atas, adapun fokus penelitian adalah bagaimana pengaruh profesionalisme dan kompetensi terhadap kinerja auditor baik secara menyeluruh maupun parsial.

2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian yang akan dikembangkan, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Profesionalisme dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Jambi.
2. Profesionalisme dan kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Jambi.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dalam bentuk survei dengan unit analisis penelitian adalah auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Jambi dengan populasi adalah seluruh auditor dan dengan jumlah sampel adalah 49 auditor. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian adalah profesionalisme auditor dan kompetensi auditor sebagai variabel independen, sertakerja auditor sebagai variabel dependen. Semua item pertanyaan untuk seluruh variabel penelitian (profesionalisme, kompetensi, dan kinerja auditor) diukur menggunakan skala likert 5 poin dengan ketentuan jawaban dari sangat rendah hingga sangat tinggi.

Pengukuran profesionalisme auditor menggunakan lima dimensi, yaitu: 1) pengabdian kepada profesi; 2) kewajiban sosial; 3) kemandirian; 4) keyakinan pada profesi; dan 5) hubungan dengan sesama profesiyang dikembangkan menjadi 20 pertanyaan yang dapat

mengukur konstruk tersebut. Selanjutnya, untuk pengukuran kompetensi auditor menggunakan dua dimensi, yaitu kompetensi perilaku dan kompetensi teknis auditor. Kompetensi perilaku auditor yang digunakan adalah *analytical thinking* dan *conceptual thinking*, sedangkan kompetensi teknis auditor yang digunakan adalah dari cluster pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara (mekanisme pengelolaan keuangan negara) dan cluster teknis pemeriksaan (pengumpulan dan pengolahan data pemeriksaan). Pengukuran konstruk dilakukan dengan 15 pertanyaan.

Variabel kinerja auditor diukur dari apa yang harus dicapai, tingkat pencapaian, dan waktu pencapaian. Dimensi kinerja diukur melalui indikator kualitas output dan waktu untuk menghasilkan output, yaitu kualitas Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) atas LKPD dan waktu yang dibutuhkan dalam menghasilkan LHP tersebut. Untuk menilai kinerja auditor tersebut dikembangkan 5 buah pertanyaan.

Data yang dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis Regresi Berganda dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja auditor

β_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel X_1

β_2 = Koefisien regresi variabel X_2

X_1 = Profesionalisme auditor

X_2 = Kompetensi auditor

ε = *error term* (residual)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian menggunakan data primer berupa hasil kuesioner yang diisi oleh responden. Karakteristik responden dari sisi jenis kelamin, didominasi oleh laki-laki dengan persentase sebesar 57,143%. Dari sisi tingkat pendidikan, responden sebagian besar berlatar belakang pendidikan S1/DIV dengan persentase sebesar 75,510%. Sedangkan dari sisi jenjang jabatan auditor, responden dengan jabatan pemeriksa pertama mendominasi dengan persentase sebesar 73,469%. Selain itu, dari sisi disiplin ilmu, responden dengan disiplin ilmu akuntansi mendominasi dengan persentase sebesar 65,306%. Dari sisi masa kerja atau lama menjadi auditor, didominasi oleh responden dengan lama menjadi auditor sekitar 4-6 tahun dengan persentase 44,898%.

Pengujian yang dilakukan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, multikolinieritas, autokorelasi), uji F, uji t, serta melakukan analisis deskriptif, dan penentuan koefisien determinasi. Uji demikian dilakukan untuk memastikan bahwa perlakuan statistik inferensial dapat digunakan dari data yang diperoleh dari lapangan.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel profesionalisme (20 pernyataan), kompetensi (15 pernyataan), dan kinerja auditor (5 pernyataan) merupakan indikator yang valid untuk mengukur variabelnya karena indikator-indikator tersebut memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total variabelnya. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel penelitian tersebut memiliki tingkat reliabilitas (keandalan) yang tinggi. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *Alpha Cronbach's* untuk variabel profesionalisme, kompetensi, dan kinerja auditor $>0,7$.

Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,749 + 0,131X + 0,120X + 2,066$$

Hipotesis satu yang diajukan untuk penelitian ini menyatakan bahwa profesionalisme dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil pengujian atas hipotesis dapat disimpulkan bahwa profesionalisme dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Kemampuan menjelaskan variabel independen terhadap kinerja auditor ditunjukkan oleh nilai R^2 yaitu 0.592 persen. Model ini menjelaskan bahwa kemampuan kedua variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen, dalam hal ini kinerja auditor sebesar 59 persen, sisanya 41 persen dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hipotesis dua yang diajukan menyatakan bahwa profesionalisme dan kompetensi menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan masing-masing nilai P value adalah 0.007 dan 0.013. Artinya kedua variabel ini secara parsial memberi pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Temuan penelitian sejalan dengan pendapat Hall (1968) yang mengembangkan konsep profesionalisme dari level individual yang digunakan untuk profesionalisme meliputi pengabdian pada profesi (*dedication*), kewajiban sosial (*social obligation*), kemandirian (*autonomy demands*), keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*), dan hubungan dengan sesama profesi (*professional community affiliation*) sebagaimana yang digunakan oleh Alvina dan Suryanawa (2011). Seluruh dimensi profesionalisme akan membentuk profesionalisme auditor yang mempengaruhi sistem kerja yang dapat menciptakan kinerja yang tinggi dari auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Jambi. Sistem kerja yang dimaksud meliputi penerapan Panduan Manajemen Pemeriksaan, Standar Pemeriksaan Keuangan Negara, Kode Etik BPK, dan Sistem Pemerolehan Keyakinan Mutu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban kepada seluruh auditor meskipun dengan latar belakang pendidikan dan tingkat jabatan yang berbeda. Namun, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa skor dari indikator tingkat partisipasi auditor dalam pertemuan yang diadakan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) rendah, meskipun mayoritas auditor pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jambi berlatar belakang pendidikan akuntansi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (1993) bahwa berdasarkan rumpun referensi kemampuan, kompetensi dikelompokkan menjadi enam kelompok, yang salah satu di antaranya adalah kelompok kemampuan berpikir *conceptual thinking* (berpikir konseptual). Teori Spencer dan Spencer tersebut sejalan dengan Standar Kompetensi yang dikembangkan dan diterapkan oleh BPK. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian Gusman, N. W. (2011) yang melakukan penelitian mengenai hubungan kompetensi dengan kinerja auditor pada BPK dengan simpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja auditor.

Namun, temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa skor indikator kompetensi perilaku berupa *analytical thinking* dalam menguraikan permasalahan melalui proses yang kompleks dan memerlukan beberapa teknis analisa memiliki lebih rendah daripada tiga dimensi lainnya (kompetensi perilaku berupa *conceptual thinking* serta kompetensi teknis berupa pemahaman terhadap mekanisme pengelolaan keuangan negara dan pemahaman terhadap pengumpulan dan pengolahan data pemeriksaan). Dalam hal ini *analytical thinking* dipengaruhi oleh jenjang jabatan auditor, dimana semakin tinggi jenjang jabatan, maka semakin tinggi level *analytical thinking* yang diharapkan untuk dicapai sebagaimana dimuat dalam Standar Kompetensi Perilaku Pegawai BPK. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh auditor dengan jenjang jabatan Pemeriksa Pertama (73,469%). Adapun level

tertinggi jenjang jabatan auditor pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jambi adalah Pemeriksa Muda (16,327%).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut.

5.1. Kesimpulan

1. Skor hasil pengukuran kinerja auditor, profesionalisme, dan kompetensi auditor tergolong tinggi yang menunjukkan bahwa para auditor telah menunjukkan kinerja, kompetensi dan profesionalisme yang baik.
2. Baik secara simultan maupun parsial, pengaruh variabel profesionalisme dan kompetensi auditor terhadap kinerja auditor berpengaruh nyata, dan hubungannya positif. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugas pemeriksaan para auditor telah bekerja dengan pedoman yang digunakan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, diberikan saran sebagai berikut.

1. Peningkatan pendidikan baik formal maupun informal bagi para auditor berdasarkan tuntutan untuk dapat memenuhi kebutuhan pemeriksaan yang banyak di satu sisi sementara jumlah para auditor terbatas.
2. Peningkatan soft skill bagi para auditor dalam melaksanakan tugas, khususnya skill yang berkaitan dengan kemampuan berkomunikasi
3. Peningkatan kemampuan para auditor dalam menggunakan Informasi dan Teknologi sebagai bagian daripada instrumen menopang pekerjaan auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S., dan Ardana, I. Cenik. 2009. *Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*. Salemba Empat. Jakarta.
- Alvina, N dan Suryanawa, I. K., 2011. *Analisis Hubungan Antara Profesionalisme Auditor dengan Pertimbangan Tingkat Materialitas dalam Proses Pengauditan Laporan Keuangan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bali)*.
- Anonim, 2010. *Peraturan Kepala Pengawasan dan Pembangunan, No. Per-211/K/JF, 2010 Tentang Standar Kompetensi Auditor*, Badan Pengawasan Keuangan dan P, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor, Jakarta.
- Arens, A.A., Loebbecke, J.K.. 2010. *Auditing: An Integrated Approach 13th Edition*. Prentice Hall International Inc. New Jersey.
- As'ad, M., 1991. *Seri Ilmu Sumberdaya Manusia. Psikologi Industri, Edisi IV*. Liberty. Yogyakarta.
- Dalmy, D., 2009. *Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi terhadap Kinerja Auditor dan Reward sebagai Variabel Moderating pada Inspektorat Provinsi Jambi*. Tesis. Medan: Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Willia, G. N.. 2011. *Analisis Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia*. Jurnal Ilmiah Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. jurnal.umy.ac.id.

- Hasibuan, M. S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Herawaty, A., dan Kurnia, S. Y.. 2008. *Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan, dan Etika Profesi terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan.
- Keputusan Sekretaris Jenderal BPK RI Nomor 335/K/X-XIII.2/7/2011 tanggal 27 Juli 2011 tentang *Standar Kompetensi Teknis Pemeriksa Badan Pemeriksa Keuangan*.
- Keputusan Sekretaris Jenderal BPK RI Nomor 380/X-XII.2/10/2009 tanggal 21 Oktober 2009 tentang *Standar Kompetensi Perilaku Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan*.
- Prabu, M. A. A.A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. S. 2008. *Horison Bisnis Manajemen & SDM*. IPBPress. Bogor.
- Maskun, S., 1997. *Profesi Aparatur Negara dalam Birokrasi Indonesia. Makalah disajikan pada Seminar Ilmu-Ilmu Sosial*. Medan.
- Miner, John. 1988. *Organizational Behaviour, Performance and Productivity*. Random House Business Division. New York.
- Moeheriono. 2007. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Murwanto et. al. 2009. *Audit Sektor Publik: Suatu Pengantar bagi Pembangunan Akuntabilitas Instansi Pemerintah*. Lembaga Pengkajian Keuangan Publik dan Akuntansi Pemerintah Departemen Keuangan. Jakarta.
- Nurmawar Indah, Siti. 2010. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Auditor (Studi Empiris pada Auditor KAP di Semarang)*. Universitas Diponegoro. eprints.undip.ac.id.
- Pakpahan, A., 2009. *Peranan Profesionalisme Kerja Pegawai dalam Pelayanan Publik (Studi Kasus Pelayanan Pengurusan Kartu Tanda Penduduk di Kecamatan Sidamanik Kab. Simalungun)*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sumatera Utara.
- Palan, R.. 2007. *Competency Management: Teknik Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM. Jakarta.
- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2007 tentang *Standar Pemeriksaan Keuangan Negara*.
- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2007 tentang *Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia*.
- Robbins, S.P., 2003. *Perilaku Organisasi Jilid I*. PT Indeks. Jakarta.
- Sekretaris Jenderal BPK RI. 2009. *Human Resource Management Plan*. Jakarta.
- Slocum, John.W., Jackson, Susan, E., dan Hellriegel, D., 2008. *Competency-Based Management*, Thomson, Australia.
- Spencer, M.L. dan Stephan S. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc. Canada.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Prestasi Pustaka Jakarta. Jakarta.
- Wahyudi, Hendro dan Aida Ainul Mardiyah. 2006. *Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap Tingkat Materialitas dalam Pemeriksaan Laporan Keuangan*. Simposium Nasional Akuntansi 9. Padang.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Pertama, Rajawali Press, Jakarta.
- Wulandari, Endah dan Heru Kurnianto Tjahjono. 2011. *Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Perwakilan DIY*.