**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penulisan**

Dalam rangka menjamin pemerintahan daerah berjalan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, pemerintah perlu melakukan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah daerah.

Pengawasan atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah adalah proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar Pemerintah Daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah secara normatif meliputi pengawasan administrasi umum pemerintah dan pengawasan urusan pemerintah.

Salah satu implikasi pelaksanaan Otonomi Daerah adalah adanya tuntutan kepada Pemerintah Daerah agar menyelenggarakan tata pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa, untuk mendukung pelaksanaan tuntutan tersebut perlu dilakukan Reformasi Birokrasi, melalui Reformasi Birokrasi maka dilakukanlah penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah yang selektif dan efisien.

Pengawasan keuangan daerah bertujuan untuk menjamin bahwa semua sumber daya ekonomi yang dimiliki daerah telah digunakan untuk kepentingan masyarakat dan telah dipertanggungjawabkan sesuai dengan azas akuntabilitas dan transparansi. Untuk kepentingan tersebut, kemudian daerah membentuk satuan pengawas internal yang diwadahi dalam sebuah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang kemudian dikenal dengan Inspektorat Daerah yang berfungsi sebagai pengawas atau pemeriksa internal bagi Pemerintah Kabupaten yang bertanggungjawab kepada Bupati.

Dalam melakukan fungsi pemeriksaan, inspektorat harus dapat menemukan semua kesalahan material yang terjadi dalam pengelolaan keuangan daerah, baik kesalahan dalam penyajian angka maupun kesalahan akibat dilanggarnya prosedur-prosedur tertentu dalam pengelolaan keuangan.

Namun fakta menyatakan lain, tingkat penyimpangan keuangan di daerah masih cukup tinggi. Hasil temuan dari BPK terhadap beberapa Kabupaten cukup mengejutkan, menurut hasil pemeriksaan BPK atas laporan keuangan Semester I Tahun 2012 menunjukkan adanya 5.036 kasus kelemahan SPI (Sistem Pengendalian Intern) yang terdiri atas tiga kelompok temuan yaitu kelemahan sistem pengendalian akuntansi dan pelaporan, kelemahan sistem pengendalian pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja, serta kelemahan struktur pengendalian intern. Jumlah kasus tiap-tiap kelompok temuan disajikan dalam Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1

**Kelompok Temuan SPI Atas Pemeriksaan Keuangan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Kelompok Temuan** | **Jumlah Kasus** |
| 1 | Kelemahan Sistem Pengendalian Akuntansi dan Pelaporan | 2.050 |
| 2 | Kelemahan Sistem Pengendalian Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja | 1.964 |
| 3 | Kelemahan Struktur Pengendalian Intern | 1.022 |
|  | **Jumlah** | **5.036** |

*Sumber : Ikhtisar hasil temuan BPK semester 1-2012*

Dari total temuan kelemahan SPI sebanyak 5.036 kasus sebanyak 616 kasus merupakan kelemahan SPI di pemerintah pusat sebanyak 378 kasus di pemerintah propinsi sebanyak 3.991 kasus di pemerintah kabupaten kota sebanyak 5 kasus di BUMN dan sebanyak 36 kasus di lingkungan badan lainnya.

Kasus-kasus kelemahan SPI pada umumnya terjadi karena para pejabat/pelaksana yang bertanggung jawab tidak/belum melakukan pencatatan secara akurat dan tidak menaati ketentuan dan prosedur yang ada, belum adanya kebijakan dan perlakuan akuntansi yang jelas, kurang cermat dalam melakukan perencanaan, belum melakukan koordinasi dengan pihak terkait, penetapan/pelaksanaan kebijakan yang tidak tepat, belum menetapkan prosedur kegiatan serta lemah dalam pengawasan dan pengendalian.

Begitu juga di Kabupaten Garut, s**ejumlah kalangan menilai penanganan kasus tindak pidana korupsi di Kabupaten Garut hingga kini masih lamban, bahkan terkesan jalan di tempat.** Pasalnya, dari berbagai temuan dan laporan masyarakat, perkara korupsi yang dimeja hijaukan aparat penegak hukum hanya sebagian, dan cenderung merupakan kasus-kasus kecil. Sedangkan kasus korupsi masih belum tersentuh. Hal itu dikemukakan sejumlah elemen masyarakat pergerakan saat menggelar aksi unjuk rasa memperingati Hari Anti Korupsi sedunia di Bundaran Simpang Lima Tarogong Kidul Garut, Senin (9/12).

Menurut Ketua DPD Laskar Indonesia Kabupaten Garut, Dudi Supriadi, upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi di Kabupaten Garut selama ini masih berjalan di tempat. Penanganan korupsi berlangsung tidak transparan, dan aparat pun terkesan tebang pilih. Selama ini tidak pernah tahu berapa kasus korupsi yang ditangani, baik sedang atau sudah ditangani, selama kurun waktu 2013 ini. Mereka mendesak agar aparat penegak hukum serius menegakkan hukum dan memberantas korupsi di Garut. Juga agar transparan dalam penanganannya dengan mengumumkannya ke publik.

Selain itu aparat juga harus proaktif dan secara intensif mensosialisasikan peraturan perundang-undangan terkait tindak pidana korupsi dan peran serta masyarakat melaksanakan pencegahan dan pemberantasan korupsi. Inspektorat sangat berperan dalam mensosialisasikan dan mengawasi segala bentuk tindak pidana korupsi tersebut.

Lemahnya kinerja Inspektorat dan jajaranya dalam mengawasi pengelolaan keuangan di daerah, tidak bisa terlepas dari faktor individu inspektorat dan jajarannya serta faktor lingkungan pemerintah daerah. Faktor lingkungan yang dimaksud adalah sistem yang dibentuk dan dikembangkan oleh kabupaten dalam kaitanya dengan fungsi dan tugas inspektorat serta peraturan yang mengatur tugas dan fungsi inspektorat. Selain itu kebijakan pimpinan daerah juga sering menyebabkan kinerja inspektorat terhambat, seperti misalnya kebijakan mutasi yang tidak berdasarkan pertimbangan professional dan rekrutmen yang tidak berdasarkan kebutuhan. Sedangkan faktor individu adalah karekteristik masing-masing personal baik pimpinan dan pegawai inspektorat dalam melaksanakan fungi, sebagai pengawas, pemeriksa dan pembina pengelolaan keuangan di daerah.

Ada tiga aspek utama yang mendukung terciptanya kepemerintahan yang baik (*good governance*), yaitu pengawasan, pengendalian dan pemeriksaan. Pengawasan dan pengendalian dilakukan oleh masyarakat dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR/DPRD), pemeriksaan dilakukan oleh pihak yang memiliki independensi dan memiliki kompetensi profesional untuk memeriksa apakah hasil kinerja pemerintah telah sesuai dengan standar yang ditetapkan. Salah satu unit yang melakukan audit/pemeriksaan terhadap pemerintah daerah adalah Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota. Inspektorat mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum pemerintah daerah dan tugas lain yang diberikan kepala daerah, sehingga dalam tugasnya inspektorat sama dengan internal auditor.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara nomor PER/05/M.PAN/03/2008, pengukuran kualitas audit atas laporan keuangan, khususnya yang dilakukan oleh Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP), wajib menggunakan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN). Audit yang berkualitas adalah audit yang dapat ditindaklanjuti oleh a*uditee*. Kualitas ini harus dibangun sejak awal pelaksanaan audit hingga pelaporan dan pemberian rekomendasi. APIP dalam menjalankan tugasnya harus memegang prinsip-prinsip profesi, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/05/M.PAN/03/2008 tentang kode etik APIP.

Kode etik APIP dimaksudkan untuk memberi pegangan kepada pejabat dan para auditor APIP dalam bersikap dan berperilaku dalam melakukan pengawasan agar dapat memberikan citra baik dan menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja APIP.

 Sesuai dengan Permen PAN No.PER/05/M.PAN/03/2008, bahwa kode etik ini berlaku untuk semua auditor dan pegawai negeri sipil yang diberi tugas oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah untuk melaksanakan pengawasan dan pemantauan tindak lanjutnya.

 Isi dari kode etik APIP ini terdapat 2 (dua) komponen, yaitu Prinsip-prinsip perilaku auditor (berupa Integritas, Obyektifitas, Kerahasiaan, Kompetensi) dan Aturan perilaku yaitu mengatur setiap tindakan yang harus dilakukan oleh auditor dan merupakan pengejawantahan prinsip-prinsip perilaku auditor.

Inspektorat Kabupaten Garut dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 24 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah dan Inspektorat Kabupaten Garut sebagaimana diubah berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Garut nomor 8 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 24 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Dan Inspektorat Tahun 2012.

Dalam menjalankan Tugas Pokok dan Fungsi kelembagaan Inspektorat dituntut untuk selalu dinamis dengan mengadakan berbagai penyesuaian dan perubahan serta berorientasi kepada pembaharuan termasuk dalam melaksanakan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme.

Menyadari akan semakin berat dan luasnya permasalahan yang dihadapi dalam rangka melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi tersebut, maka dalam menghadapi atau mempersiapkan diri dalam melaksanakan Otonomi Daerah sesuai dengan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 dan direvisi menjadi UU No. 32 Tahun 2004, keberadaan Inspektorat Kabupaten Garut harus dapat melakukan fungsi pemeriksaan dan pengawasan terhadap seluruh kegiatan penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan di Kabupaten Garut.

Tuntutan akan pelaksanaan pemerintahan yang efektif, efisien dan bertanggung jawab merupakan pertimbangan dasar Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang pada dasarnya menyatakan bahwa setiap Instansi secara fleksibel harus melakukan berbagai antisipasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Dalam kaitan itu maka maka Inspektorat Kabupaten Garut sebagai salah satu Perangkat Daerah Kabupaten Garut mempunyai kewajiban untuk membuat Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP).

LAKIP merupakan media pertanggungjawaban yang berisi informasi capaian kinerja instansi pemerintahan yang dapat digunakan sebagai komunikasi pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. LAKIP dapat mendorong instansi pemerintah untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan secara baik dan benar (Good Governance) sehingga instansi pemerintah dapat beroperasi secara akuntable, efesien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya.

Inspektorat Kab. Garut mempunyai 43 Pejabat Fungsional Pengawas Internal Pemerintah yang terbagi menjadi 24 Pejabat JFA (Jabatan Fungsional Auditor) dan 19 Pejabat JFP2UPD (Jabatan Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah).

Adapun Tugas Pokok Pengawas Pemerintah berdasarkan Permen PAN No.15 Tahun 2009 adalah melaksanakan pengawasan atas penyelenggaraan teknis urusan pemerintahan di daerah di luar pengawasan keuangan, yang meliputi pengawasan atas pembinaan pelaksanaan urusan pemerintahan, pengawasan atas pelaksanaan urusan pemerintahan, pengawasan atas aturan daerah, pengawasan atas dekonsentrasi dan tugas pembatuan, pengawasan untuk tujuan tertentu dan melaksanakan evaluasi penyelenggaraan teknis pemerintahan di daerah.

Sedangkan Tugas Pokok dari pejabat Fungsional Auditor adalah melaksanakan penugasan pengawasan yang meliputi audit, evaluasi, reviu, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain seperti konsultansi, sosialisasi, asistensi, dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai, atas efisiensi dan efektifitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola unit yang diawasi. Kedua pejabat fungsional ini sama kedudukannya sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah.

Bentuk-bentuk pengawasan yang dilakukan pada Inspektorat Kab. Garut ialah Pelaksanaan Pengawasan Intern Berkala dan Penanganan Kasus/Khusus dan Tujuan Tertentu Dilingkungan Pemerintah Daerah.

Pengukuran kinerja dari para pengawas pemerintah ialah sampai sejauh mana mereka telah melakukan pengawasan internal kepada setiap SKPD dan Kecamatan yang ada di Kabupaten Garut dan sejauhmana hasil dari pengawasan tersebut berupa Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) telah terselesaikan.

Selain itu seberapa besar persentase penyusunan Laporan Hasil Pemeriksaan/Audit yang selesai tepat waktu. Secara umum penyusunan Laporan Hasil Pemeriksaan/Audit telah disusun tepat waktu dan telah disampaikan kepada auditan.

Tabel 1.2

**Jumlah Satuan Kerja/Unit Kerja Dan Laporan Hasil Pemeriksaan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **URAIAN** | **Satuan Kerja/Unit Kerja** | **Laporan Hasil Pemeriksaan** |
| **SKPD** | **Kecamatan** | **Pemeriksaan Reguler** | **Pemeriksaan Khusus** | **Pengaduan Masyarakat** |
| 1 | IRBAN I | 8 | 11 | 256 | 8 | 11 |
| 2 | IRBAN II | 9 | 11 | 312 | 8 | 6 |
| 3 | IRBAN III | 9 | 10 | 257 | 2 | 11 |
| 4 | IRBAN IV | 9 | 10 | 277 |  |  |
| **JUMLAH** | **35** | **42** | **1103** | **18** | **28** |

*Sumber : LAKIP Inspektorat Kab. Garut 2012*

Dilihat dari Tabel 1.2, pembuatan LHP oleh para pengawas pemerintah telah dilaksanakan secara 100%.

 Selain dari data-data tersebut, penulis juga melakukan pengamatan dan penulisan awal tentang kinerja pengawas, hasil penulisan awal dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3

**Penelitian Awal Pengukuran Kinerja**

|  |  |
| --- | --- |
| **Pertanyaan**  | **Jawaban** |
| **Ya** | **Kadang-kadang** | **Tidak** |
| Apakah selalu membuat rencana kerja sebelum melakukan pemeriksaan | 37 | 6 | 0 |
| Apakah anda memahami akan sistem pengendalian intern yang dilakukan dalam melaksanakan auditing | 30 | 13 | 0 |
| Apakah selalu melakukan penatausahaan dokumen hasil audit secara tertib dan sistematis | 28 | 15 | 0 |

*Sumber : Penelitian awal tahun 2013*

Dari hasil penelitian awal pada tabel 1.3 tersebut, dapat dilihat bahwa masih adanya sebagian pengawas belum memahami akan sistem pengendalian intern dan masih adanya pengawas yang belum melakukan penatausahaan dokumen secara tertib dan sistematis. Selain itu masih adanya kesalahan dalam pembuatan LHP dan ketidaksesuaian LHP dengan hasil di lapangan karena adanya laporan dari para obyek yang diperiksa mengajukan keberatan atas hasil LHP.

Kualitas pemeriksaan sangat penting dalam kegiatan pemeriksaan, karena dengan kualitas pemeriksaan yang tinggi maka akan dihasilkan laporan hasil pemeriksaan yang dapat dipercaya sebagai dasar pengambilan keputusan. Selain itu adanya kekhawatiran akan merebaknya kasus korupsi yang tidak pernah tuntas, dapat mengikis kepercayaan masyarakat terhadap laporan hasil pemeriksaan dan profesi Aparat Pengawas Intern Pemerintah Daerah (APIPDA).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai hasrat yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi (Colquitt et al, 2009). Komitmen organisasi mempengaruhi sikap atau perilaku pegawai untuk tetap bekerja di suatu organisasi atau meninggalkan organisasi. Oleh sebab itu, komitmen organisasi menjadi isu penting dalam konstelasi perubahan organisasi yang di dalamnya terkait dengan manajemen dan perilaku sumber daya manusia (pegawai).

Komitmen organisasi terkait dengan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Dengan demikian pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Komitmen lebih kepada kesadaran dan kepedulian terhadap tujuan organisasi yang dipandang sebagai tujuan bersama. Dengan komitmen yang kuat terhadap organisasi, maka kepedulian untuk mencapai tujuan bersama juga semakin tinggi.

Tabel 1.4

**Penelitian Awal Komitmen Pengawas**

|  |  |
| --- | --- |
| **Pertanyaan**  | **Jawaban** |
| **Ya** | **Kadang-kadang** | **Tidak** |
| Apakah anda merasa bangga bekerja pada organisasi anda sekarang | 33 | 7 | 3 |
| Apakah anda ingin terus bekerja keras dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang diberikan | 32 | 7 | 4 |
| Apakah anda ingin tetap terus melaksanakan tugas karena kesempatan untuk perkembangan karir terbuka. | 25 | 11 | 7 |

*Sumber : Penelitian awal tahun 2013*

 Dilihat dari hasil penelitian awal pada tabel 1.4 tersebut dapat terlihat bahwa masih ada pengawas yang tidak bangga terhadap organisasi dan masih adanya pengawas yang merasa tugas yang diterima belum menunjang perkembangan karirnya.

Sikap menurut Purwanto (2010: 141) adalah suatu cara bereaksi terhadap suatu perangsang atau kecenderungan untuk bereaksi dengan cara tertentu terhadap suatu perangsang atau situasi yang dihadapi. Secara sederhana, sikap dapat diartikan sebagai suatu kecenderungan seseorang untuk bertindak berkenaan dengan objek tertentu.

Dengan kata lain sikap adalah perasaan seseorang tentang obyek, aktivitas, peristiwa dan orang lain. Perasaan ini menjadi konsep yang merepresentasikan suka atau tidak sukanya (positif, negatif, atau netral) seseorang pada sesuatu.. Seorang pengawas pemerintah harus bersikap netral terhadap obyek yang diperiksa. Kemukakan hasil pemeriksaan sesuai dengan fakta yang ada di lapangan. Tidak memihak kepada satu sama lain, dan harus mempunyai ketegasan terhadap hasil pemeriksaan yang telah dilakukan.

 Tabel 1.5

**Penelitian Awal Sikap Pengawas**

|  |  |
| --- | --- |
| **Pertanyaan**  | **Jawaban** |
| **Ya** | **Kadang-kadang** | **Tidak** |
| Apakah anda mempunyai sikap kehati-hatian dalam melakukan pemeriksaan dan pengawasan | 35 | 8 | - |
| Apakah anda mempunyai ketegasan dalam melakukan pemeriksaan, seperti menolak pemberian dari auditan. | 34 | 9 | - |
| Apakah anda mempunyai sikap independen yang kuat, tidak berpihak kepada auditan atau tidak berpihak kepada pihak lain | 33 | 10 | - |

*Sumber : Penelitian awal tahun 2013*

Dari hasil penelitian awal, terlihat bahwa masih adanya pengawas yang kurang memiliki sikap kehati-hatian dalam melakukan pengawasan, selain itu masih ada juga pengawas yang kurang memiliki sikap tegas dan independensi yang tinggi dalam melakukan pengawasan intern.

Menurut Pusdiklatwas BPKP (2009), Auditor yang kompeten adalah auditor yang mempunyai hak atau kewenangan untuk melakukan audit menurut hukum dan memiliki keterampilan dan keahlian yang cukup untuk melakukan tugas audit. Pernyataan standar umum pertama dalam Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) adalah: “Pemeriksa secara kolektif harus memiliki kecakapan profesional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan”.

Dengan Pernyataan Standar Pemeriksaan ini semua organisasi pemeriksa bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap pemeriksaan dilaksanakan oleh para pemeriksa yang secara kolektif memiliki pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tersebut. Oleh karena itu, organisasi pemeriksa harus memiliki prosedur rekrutmen, pengangkatan, pengembangan berkelanjutan, dan evaluasi atas pemeriksa untuk membantu organisasi pemeriksa dalam mempertahankan pemeriksa yang memiliki kompetensi yang memadai.

 Tabel 1.6

**Tingkat Pendidikan Auditor**

|  |  |
| --- | --- |
|  **Auditor** | **Tingkat Pendidikan** |
| **S1** | **S2** |
| Jabatan Fungsional Auditor (JFA) | 21 | 3 |
| Jabatan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah (JFP2UPD) | 16 | 3 |

 *Sumber : Data Kepegawaian Inspektorat Kab.Garut Tahun 2013*

Dari keterangan tabel 1.6 tersebut, dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan dari para pengawas/auditor rata-rata sarjana strata 1, hanya 4 orang yang strata 2. Hal ini menandakan bahwa dari tingkat pendidikan sudah sangat memadai.

Supaya pengawas memiliki mutu personal, pengetahuan umum, dan keahlian khusus yang memadai, maka diperlukan pelatihan bagi mereka. Dalam SPKN, dinyatakan bahwa auditor dalam dua tahun paling tidak 80 jam pendidikan yang secara langsung meningkatkan kecakapan professional auditor untuk melaksanakan audit.

Di samping itu, pengawas juga harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, karena selama masa pemeriksaan banyak dilakukan wawancara dan permintaan keterangan dari auditan untuk memperoleh data.

Tabel 1.7

**Daftar Auditor Yang Telah Mengikuti Pelatihan dan Pendidikan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Auditor** | **Diklat yang pernah diikuti** | **Yang belum mengikuti diklat** |
| **Sertifikasi Ketua Tim** | **Sertifikasi Auditor Ahli** | **Diklat P2UPD** |
| Jabatan Fungsional Auditor (JFA) | 5 | 19 | - | - |
| Jabatan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah (JFP2UPD) | 1 | 7 | 7 | 4 |

 *Sumber : Data Kepegawaian Inspektorat Kab.Garut Tahun 2013*

Berdasarkan tabel 1.7, sejumlah besar para pengawas telah mengikuti pelatihan dan pendidikan. Dengan tingkat pendidikan yang telah memadai dan sudah diikutinya pelatihan dan pendidikan, seharusnya seorang pengawas telah mempunyai kompetensi dan sikap yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Tapi kenyataan di lapangan jauh berbeda masih adanya berita mengenai pengawas/auditor yang melaksanakan tugas tidak sesuai dengan kode etik pengawas/auditor pemerintah.

Menurut Christiawan, 2002, Kompetensi berkaitan dengan pendidikan dan pengalaman memadai yang dimiliki akuntan public dalam bidang auditing dan akuntansi. Dalam melaksanakan audit, akuntan public harus bertindak sebagai seorang yang ahli di bidang akuntansi dan auditing. Pencapaian keahlian dimulai dengan pendidikan formal, yang selanjutnya diperluas melalui pengalaman dalam praktek audit.

 Kompetensi yang dimiliki pengawas dalam penerapannya akan terkait dengan etika. Akuntan mempunyai kewajiban untuk menjaga standar perilaku etis tertinggi mereka kepada organisasi dimana mereka bernaung, profesi mereka, masyarakat dan diri mereka sendiri, dimana akuntan mempunyai tanggungjawab menjadi kompeten dan untuk menjaga integritas dan objektivitas mereka (Nugrahaningsih, 2005).

Tabel 1.8

**Penelitian Awal Kompetensi Pengawas**

|  |  |
| --- | --- |
| **Pertanyaan**  | **Jawaban** |
| **Ya** | **Kadang-kadang** | **Tidak** |
| Apakah anda telah memahami sekali tentang prinsip akuntansi dan standar auditing | 29 | 8 | 6 |
| Apakah anda telah cukup mendapat pelatihan dan pendidikan untuk melaksankan tugas anda | 20 | 9 | 14 |
| Apakah anda telah memahami dengan pasti kondisi obyek pemeriksaan yang akan diperiksa | 24 | 12 | 7 |

 *Sumber : Penelitian awal Tahun 2013*

 Dari hasil penelitian awal tersebut dapat terlihat bahwa masih adanya pengawas yang belum memahami dengan pasti prinsip dari akuntansi dan standar auditing, padahal hal ini sangat penting sekali bagi seorang pengawas. Begitu juga dengan pengetahuan pengawas mengenai objek yang akan diperiksa dirasa masih sangat kurang. Dari segi pelatihan dan pendidikan dirasa masih sangat kurang, para pengawas merasa masih sangat perlu meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan.

Dengan adanya fakta-fakta tersebut, penulis ingin meneliti sejauh mana kompetensi para pemeriksa di Kantor Inspektorat Kab.Garut dalam melakukan tugas pengawasan. Bagaimana sikap/perilaku mereka dalam melakukan tugas pengawasan tersebut dan sejauh mana komitmen mereka terhadap organisasi dan tugas mereka sebagai pengawas intern pemerintah.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai hal yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Sikap dan Komitmen Terhadap Kinerja Pengawas Pemerintah”.**

**1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis mengidentifikasikan masalah yang ada di Inspektorat Kab. Garut sebagai berikut :

1. Kompetensi dari para pengawas relatif masih kurang.
2. Masih adanya sebagian pengawas yang belum memahami administrasi keuangan dan kebijakan publik.
3. Masih kurangnya pelatihan dan pendidikan bagi para pengawas.
4. Sikap para pengawas dirasakan masih kurang tegas dalam melakukan pengawasan
5. Masih adanya beberapa komentar dari para obyek yang diperiksa tentang sikap dan etika pengawas.
6. Komitmen pengawas akan tugas, pokok dan fungsi dirasakan masih kurang.
7. Pemahaman pengawas tentang *good governance* dirasa masih kurang.

**1.3 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kompetensi, sikap, komitmen dan kinerja pengawas dalam melakukan pengawasan internal pada Kantor Inspektorat Kab. Garut
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengawas pada Kantor Inspektorat Kab. Garut
3. Seberapa besar pengaruh sikap terhadap kinerja pengawas pada Kantor Inspektorat Kab. Garut
4. Seberapa besar pengaruh komitmen terhadap kinerja pengawas pada Kantor Inspektorat Kab. Garut
5. Seberapa besar pengaruh kompetensi,sikap dan komitmen terhadap kinerja pengawas pada Kantor Inspektorat Kab. Garut

**1.4 Tujuan Penulisan**

Sesuai rumusan masalah yang akan dibahas maka tujuan penulisan ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui ;

1. Kompetensi, Sikap, Komitmen dan Kinerja pengawas dalam melakukan pengawasan internal pada Kantor Inspektorat Kab. Garut
2. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengawas pada Kantor Inspektorat Kab. Garut
3. Besarnya pengaruh sikap terhadap kinerja pengawas pada Kantor Inspektorat Kab. Garut
4. Besarnya pengaruh komitmen terhadap kinerja pengawas pada Kantor Inspektorat Kab. Garut
5. Besarnya pengaruh kompetensi, sikap dan komitmen terhadap kinerja pengawas pada Kantor Inspektorat Kab. Garut

**1.5 Manfaat Penulisan**

**1.5.1 Manfaat Teoritis**

– Hasil penulisan ini diharapkan dapat menambah pengembangan pengetahuan terutama dalam kajian teori tentang mutu SDM, kompetensi, sikap dan komitmen organisasi bagi institusi pemerintah

– Hasil penulisan ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran bagi penulisan selanjutnya.

**1.5.2 Manfaat Praktis**

– Hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak kantor Inspektorat Kab. Garut dalam meningkatkan kompetensi, sikap dan komitmen mereka dalam melakukan pengawasan internal.