

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menjawab keinginan dan tuntutan masyarakat untuk melakukan reformasi di segala bidang, di antaranya adalah melakukan tekanan kepada Pemerintah agar mewujudkan pemerintahan yang bersih (*Clean Governance*). Pemerintah dituntut untuk melakukan manajemen pemerintahan secara bertanggungjawab termasuk dalam hal pengawasan.

Pelaksanaan program pengawasan di lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi berada pada Inspektorat Jenderal yang merupakan salah satu unit kerja yang berfungsi mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN.

Untuk memperkecil praktek KKN di lingkungan birokrasi, fungsi pengawasan harus dilaksanakan secara konsekuen serta menindaklanjuti temuan pengawasan tanpa intervensi pihak lain. Aparat pengawasan internal pemerintah bertanggung jawab untuk membantu kelancaran dan keberhasilan tugas-tugas pemerintah dalam pelaksanaan pembangunan yang berkesinambungan . Hasil utama pengawasan internal adalah membantu manajemen dalam mengidentifikasi kelemahan system dan

prosedur kegiatan serta hambatan dalam pencapaian kinerja yang telah ditetapkan manajemen. Lebih jauh diharapkan mampu mendorong tercapainya pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Inspektorat Jenderal adalah pelaksana pengawasan fungsional internal di lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi di tingkat pusat dan untuk tingkat daerah, kegiatan pengawasan ditujukan terhadap penyelenggaraan asas dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian pada Pemerintah Provinsi (dekonsentrasi) dan Kabupaten/Kota (tugas pembantuan). Kedua tugas tersebut merupakan tugas penyelenggaraan fungsi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang tidak menjadi kewenangan dan atau tidak dilakukan oleh Pemerintah Provinsi atau Kabupaten/Kota.

Hasil pengawasan fungsional terhadap obyek-obyek pemeriksaan dituangkan dalam Laporan Hasil Pemeriksaan yang selanjutnya dibuatkan Nota Hasil Pemeriksaan yang berisikan materi temuan yang harus segera ditindak lanjuti oleh obyek pemeriksaan. Oleh karenanya Nota Hasil Pemeriksaan harus segera disampaikan kepada pengguna secara cepat dan tepat.

Pada abad sekarang ini, tenaga kerja di pandang sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus serta mendalam. Untuk itu suatu organisasi harus lebih memperhatikan pentingnya peningkatan kemampuan, motivasi yang ada dalam diri Auditor pada akhirnya akan berpengaruh terhadap organisasi itu sendiri. Begitu pula sumber daya manusia, sebagai pelaksana kegiatan harus dapat menyesuaikan dengan tugas dan fungsi dari suatu unit organisasi dengan demikian

diharapkan kegiatan tersebut dapat mewujudkan suatu hasil yang dapat di manfaatkan baik oleh manajemen, pelaksanaan pada satuan kerja tersebut maupun pengguna.

Suatu organisasi di harapkan dapat menjaga kepuasan kerja jika mengijinkan kinerja organisasinya lebih efektif. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Untuk itu maka diharapkan organisasi perlu memahami perilaku psikologi para Auditornya dan selanjutnya berusaha menyejajarkan dengan birokrasi yang ingin di kembangkan. Organisasi harus mengelola sedemikian rupa birokrasi yang ada agar mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja Auditor.

Oleh sebab itu keberhasilan suatu organisasi untuk berkembang banyak di pengaruhi oleh aktivitas Auditor-Auditor di dalamnya. Aktifitas ataupun usaha dari Auditor-Auditor dalam suatu organisasi di harapkan sesuai dengan tuntutan tingkah laku dari organisasi. Tuntutan tersebut antara lain mengandung pengertian bahwa Auditor-Auditor dalam suatu organisasi diharapkan untuk :

1. Tidak hanya merupakan gabungan karyawan dalam organisasi tapi juga hadir secara fisik dan psikis bagi kemajuan organisasi ;
2. Melaksanakan tugas dengan cara yang tepat untuk mendapatkan imbalan sesuai dengan peran yang diharapkan ;
3. Bertindak secara kreatif, spontan dan inovatif dalam pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

B. Proses Perumusan Masalah

Untuk merumuskan masalah penelitian, akan dilakukan tiga tahapan kerja, yaitu mengidentifikasi masalah, membatasi masalah, dan diakhiri dengan merumuskan masalahnya. Tiap tahapan dijelaskan sebagai berikut :

1. Identifikasi masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang, dapat diidentifikasi masalahnya seperti dibawah ini :

- a. Hasil wawancara dengan pejabat berwenang yang membawahi para Auditor diketahui bahwa kemampuan kerja para Auditor tidak sama, hanya sedikit Auditor yang mampu bekerja dengan tingkat kesalahan dan keterlambatan kecil. Tidak sedikit Auditor yang kurang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan memuaskan. Demikian pula hasil wawancara dengan 15 orang Auditor. Hasilnya diketahui bahwa pendapat mereka tidak jauh berbeda dengan informasi yang disampaikan oleh pejabat tersebut, seperti pada Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1 .

Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Auditor Inpektorat Jenderal Deperatemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Faktor	Klasifikasi					Jumlah
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Kemampuan kerja	0	0	67	20	13	100
Motivasi kerja	0	0	58	16	26	100
Kepuasan kerja	0	18	32	20	30	100
Kinerja	0	0	62	18	20	100

Sumber : Data Prasurevei

- b. Motivasi masing-masing Auditor tidak sama dan masih banyak Auditor yang motivasi kerjanya sedang-sedang saja, padahal pekerjaan seorang Auditor dituntut memiliki motivasi kerja yang memadai, sehingga masalah ini merupakan suatu tantangan dan juga merupakan peluang untuk meningkatkan motivasi kerja Auditor. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.2. di atas.
 - c. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, hal ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dari masing-masing Auditor. Dari hasil prasarvei melalui wawancara dengan beberapa orang Auditor, diketahui bahwa kepuasan kerja mereka masih pada tingkat yang sedang-sedang saja, padahal mereka mengharapkan peningkatan kepuasan kerja, seperti pada Tabel 1.1 di atas.
 - d. Kinerja para Auditor tidak sama, dan atas hasil wawancara dengan beberapa Auditor maupun atasan mereka diketahui bahwa kinerja para Auditor masih perlu ditingkatkan agar dapat mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan atau target yang telah ditetapkan.
2. Batasan masalah
- Untuk menghindari semakin meluasnya analisis masalah maka penulis menetapkan batasan-batasan dalam perumusan masalah tersebut. Diantaranya adalah menganalisa indikator apa saja yang terdapat dalam variable : kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja Auditor Inspektorat Jenderal Depnakertrans, mengkaji secara teoretis mengenai kinerja Auditor; kemampuan kerja Auditor; motivasi kerja Auditor dan kepuasan kerja Auditor.

3. Rumusan Masalah

Mengingat masalah kemampuan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja Auditor, maka harus diketahui dahulu hal-hal apakah yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja para auditor. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan secara lebih jelas dan melihat apakah dan sejauhmana kemampuan kerja, motivasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja auditor. Berdasarkan uraian tersebut diatas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja Auditor?
- b. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja auditor?
- c. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja Auditor?
- d. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Auditor?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Auditor. Dengan hasil analisis itu diharapkan penulis dapat menarik kesimpulan mengenai pengaruh kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja Auditor. Tidak hanya itu, penulis juga memiliki tujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Auditor secara simultan;
2. Mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja Auditor;
3. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Auditor;
4. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Auditor.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat atau berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkannya, yaitu :

1. Bagi Instansi khususnya Inspektorat Jenderal hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian dalam mengembangkan kualitas SDM, khususnya bagi fungsional Auditor.
2. Bagi perguruan tinggi, dapat dijadikan masukan bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya bagi ilmu manajemen SDM.