

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Menurut Kerlinger & Lee (2000: 599), survei digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel. Secara spesifik, survei digunakan untuk mempelajari sikap, keyakinan, nilai-nilai, demografi, tingkah laku, opini, kebiasaan, keinginan, ide-ide dan tipe informasi lain (McMillan dan Schumacher, 2006: 233). Dari data, fakta atau informasi yang diperoleh melalui survei itu kemudian dapat dicandran kondisi masing-masing variabel yang diteliti sehingga memungkinkan untuk diketahui hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, yang dalam konteks penelitian ini variabel bebas dengan variabel terikat.

3.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis eksplanatif, yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan kondisi masing-masing variabel yang diteliti dan hubungan dari variabel-variabel tersebut. Dalam konteks penelitian ini, variabel bebasnya adalah kompensasi dan kecerdasan emosional, sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen organisasional.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

1. **Penelitian lapangan**, yaitu dengan menyebarkan kuesioner di lokasi penelitian guna mendapatkan data primer dan penelusuran dokumentasi untuk memperoleh data-data sekunder.
2. **Studi Kepustakaan**, dilakukan dengan cara membaca dan mengutip baik secara langsung maupun tidak langsung dari literatur-literatur yang berhubungan langsung dengan variabel penelitian.

3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi penelitian ini adalah auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) di Jakarta yang berjumlah 952 orang. Untuk populasi 952, menurut ketentuan Slovin, diperlukan jumlah sampel minimal sebanyak 90 orang. Merujuk pada ketentuan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 90 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Teknik ini memberikan peluang yang sama kepada semua populasi untuk menjadi sampel penelitian. Penentuan sampel dilakukan dengan cara undian.

3.5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, kuesioner sebagai instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2003: 87). Mengingat kuesioner dalam bentuk skala Likert menghasilkan data ordinal, maka uji validitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan statistik korelasi Rank Spearman (Spearman Rho) untuk tiap-tiap butir pernyataan dengan rumus sebagai berikut (Supranto, 2001: 310):

$$\rho = 1 - \frac{\sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

ρ = koefisien korelasi Spearman Rank

n = Jumlah sampel

Pengujian reliabilitas atas kuesioner yang sama, yaitu untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala atau kondisi yang sama pada saat yang berbeda, dilakukan dengan menggunakan rumus Spearman Brown sebagai berikut:

$$r_{tot} = \frac{2 \cdot r_n}{1 + r_n}$$

Keterangan:

r_{tot} = Angka reliabilitas seluruh item

r_{tt} = Angka korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik non parametrik. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran masing-masing variabel penelitian. Dalam hal ini digunakan analisis distribusi frekuensi hasil jawaban responden dan bentuk persentase. Untuk analisis statistik non parametrik, mengingat data dari kuesioner berupa data ordinal, maka digunakan rumus korelasi Rank Spearman sebagai berikut (Supranto, 2001: 310):

$$\rho = 1 - \frac{\sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

ρ = koefisien korelasi Spearman Rank

n = Jumlah sampel

Untuk menguji signifikansi hubungan digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}, \text{ dimana}$$

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Setelah didapat nilai t_{hitung} , maka untuk menginterpretasikan hasilnya digunakan ketentuan berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak (ada pengaruh signifikan)
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima (tidak ada pengaruh signifikan)

Untuk mengetahui t_{tabel} digunakan ketentuan n-2 pada taraf nyata (α) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf kepercayaan 95% atau 0.95. Jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel tersebut tidak nyata.

Sebagai analisis tambahan, dalam penelitian ini juga digunakan tabulasi silang. Tabulasi dilengkapi dengan perhitungan Chi Square yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing profil responden dengan komitmen organisasional pegawai.

3.7. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian untuk penyusunan tesis ini, peneliti sudah berusaha maksimal mengikuti prosedur ilmiah yang berlaku umum, antara lain dengan menggunakan kerangka teoretik dan metodologi yang memenuhi persyaratan ilmiah. Namun demikian, pada kenyataannya masih saja ada sejumlah kekurangan yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Responden yang dilibatkan dalam penelitian relatif terbatas dan tidak menjangkau seluruh populasi, sehingga kurang merepresentasikan generalisasi yang utuh.
2. Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data variabel kompensasi, kecerdasan emosional dan komitmen organisasional digunakan kuesioner. Penggunaan kuesioner dapat saja mengandung kelemahan terutama jika dijawab/direspon kurang cermat atau kurang sungguh-sungguh oleh responden.
3. Penelitian hanya melibatkan dua variabel yang berhubungan dengan komitmen organisasional, yaitu: kompensasi dan kecerdasan emosional. Padahal, masih banyak variabel lain yang berhubungan atau berpengaruh terhadap komitmen organisasional seperti kepemimpinan, budaya organisasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Hal ini memperlihatkan kondisi penelitian yang kurang komprehensif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum BPK

4.1.1. Sejarah Singkat BPK

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) merupakan satu lembaga negara yang bebas dan mandiri dalam memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Pembentukan BPK sebagai diamanatkan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 23 ayat (5) seperti ditegaskan dalam Surat Edaran Menteri Keuangan tertanggal, 10 Desember 1946 No. 003-21-49. dalam surat edaran tersebut diberitahukan bahwa tidak lama lagi, mungkin sekali tanggal 1 Januari yang akan datang, Pemerintah akan mendirikan BPK sebagaimana diharuskan dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 23 ayat (5). Surat edaran tersebut segera disusul dengan Penetapan Pemerintah No. 11/UM tertanggal Yogyakarta, 28 Desember 1946, tentang Pembentukan BPK. Penetapan Pemerintah tersebut memutuskan dua hal, yaitu:

Pertama : Mendirikan BPK mulai tanggal 1 Januari 1947 serta menetapkan tempat kedudukan Badan itu untuk sementara waktu di Magelang.

Kedua : Menetapkan, bahwa sebelum ada peraturan baru tentang kewajiban, susunan dan cara kerja BPK, maka peraturan-peraturan yang mengenai "*Algemene Rekenkamer*" untuk sementara waktu berlaku terhadap BPK tersebut.

Sekarang berdasarkan Undang-Undang No. 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan menyebutkan bahwa BPK mempunyai 9 (sembilan) orang anggota. Susunan BPK terdiri atas seorang Ketua merangkap anggota, seorang Wakil Ketua merangkap anggota, dan 7 (tujuh) orang anggota. Anggota BPK dipilih oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dengan memperhatikan pertimbangan Dewan Pertimbangan Daerah (DPD) dan diresmikan dalam suatu Keputusan Presiden.

4.1.2. Visi, Misi dan Nilai-Nilai Dasar BPK

Visi BPK adalah menjadi lembaga pemeriksa keuangan negara yang bebas mandiri, dan professional serta berperan aktif dalam mewujudkan tata kelola keuangan negara yang akuntabel dan transparan.

Misi BPK adalah Memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara dalam rangka mendorong terwujudnya akuntabilitas dan transparansi keuangan negara, serta berperan aktif dalam mewujudkan pemerintah yang baik, bersih, dan transparan.

Nilai-nilai dasar BPK:

a. Independensi

BPK RI adalah lembaga negara yang independen di bidang organisasi, legislasi, dan anggaran serta bebas dari pengaruh lembaga negara lainnya.

b. Integritas

BPK RI menjunjung tinggi integritas dengan mewajibkan setiap pemeriksa dalam melaksanakan tugasnya, menjunjung tinggi Kode Etik Pemeriksa dan Standar Perilaku Profesional.

c. Profesionalisme

BPK RI melaksanakan tugas sesuai dengan standar profesionalisme pemeriksaan keuangan negara, kode etik, dan nilai-nilai kelembagaan

4.1.3. Posisi Konstitusional BPK

Negara Republik Indonesia dibentuk untuk mewujudkan tujuan bernegara. Para pendiri Republik Indonesia mencita-citakan satu negara yang antara lain, “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa”. Untuk mencapai tujuan tersebut penyelenggara pemerintahan negara memerlukan berbagai sumber daya.

Dalam konteks tersebut, penyelenggara negara dapat menimbulkan hak dan kewajiban negara yang dapat dinilai dengan uang. Para pendiri Republik Indonesia menyadari pentingnya hal keuangan dalam kehidupan bernegara. Hal itu terlihat jelas dengan dimasukkannya

hal keuangan ke dalam Undang-Undang Dasar sebagai berikut: “Anggaran pendapatan dan belanja ditetapkan tiap-tiap tahun oleh Undang-undang. Apabila Dewan Perwakilan Rakyat tidak menyetujui anggaran yang diusulkan pemerintah, maka pemerintah menjalankan anggaran tahun lalu” (UUD 1945 Bab VIII Pasal 23, versi pertama)

Penjelasan pasal tersebut menunjukkan kedaulatan rakyat dalam menentukan Anggaran dan Belanja Negara: “Bagaimana caranya rakyat hidup sebagai bangsa akan hidup dan dari mana didapatnya belanja buat hidup harus ditentukan oleh rakyat itu sendiri, dengan perantaraan Dewan Perwakilannya. Rakyat menentukan nasibnya sendiri, karena itu juga cara hidupnya. Dalam hal menetapkan pendapatan dan belanja, kedudukan Dewan Perwakilan Rakyat lebih kuat daripada kedudukan Pemerintah. Ini tanda kedaulatan rakyat”.

Para pendiri Republik Indonesia juga menyadari pentingnya fungsi pemeriksaan dan pengawasan di dalam penyelenggaraan negara. Oleh karena itu, sejak awal berdirinya Republik Indonesia ini, keberadaan badan yang akan melakukan pemeriksaan itu telah dicantumkan dalam Undang-Undang Dasar. Pada pasal yang sama dinyatakan bahwa untuk memeriksa tanggung jawab tentang keuangan negara diadakan suatu Badan Pemeriksa Keuangan, yang peraturannya ditetapkan dengan Undang-Undang.

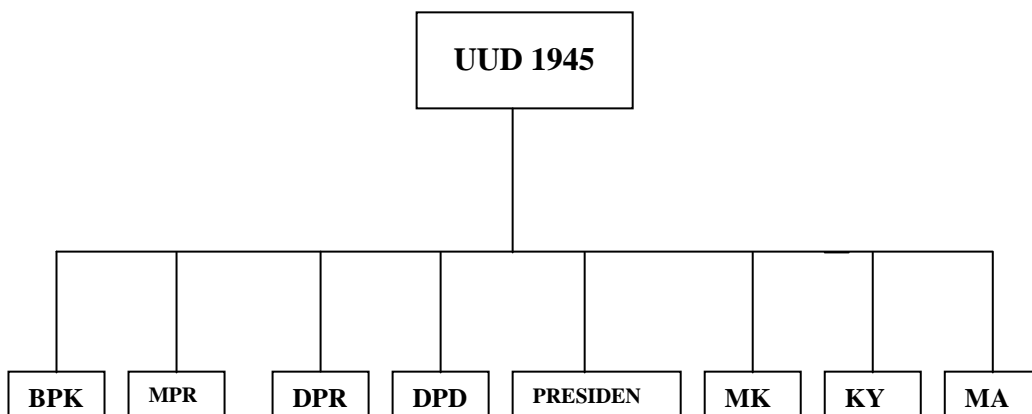
Penjelasan resmi tentang pasal ini mempertegas urgensi dan eksistensi BPK, yaitu: “Cara Pemerintah mempergunakan uang belanja yang sudah disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat harus sepadan dengan keputusan tersebut. Untuk memeriksa tanggung jawab Pemerintah itu, perlu ada suatu Badan yang terlepas dari pengaruh dan kekuasaan pemerintah. Suatu Badan yang tunduk kepada kepada Pemerintah tidak dapat melakukan kewajiban yang seberat itu. Sebaliknya, badan itu bukanlah pula badan yang berdiri di atas Pemerintah. Sebab itu kekuasaan dan kewajiban badan itu ditetapkan dengan undang-undang”.

Pengaturan undang-undang yang pertama kali mengikuti amanat UUD 1945 itu baru terbit pada tahun 1973. kedudukan konstitusional BPK dinyatakan sebagai “Lembaga Tinggi Negara yang dalam pelaksanaan tugasnya terlepas dari pengaruh dan kekuasaan Pemerintah, akan tetapi tidak berdiri diatas Pemerintah”. (UU Nomor 5 Tahun 1973, Pasal 1). Saat ini telah ditetapkan UU No. 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan sebagai pengganti UU No.5 Tahun 1973.

Selanjutnya, sesuai dengan derap reformasi, amandemen terhadap UUD 1945 telah menambahkan satu Bab Tambahan khusus tentang BPK, dengan beberapa tambahan pasal khusus (Bab VIII A dan Pasal 23E, 23F, dan 23G). Posisi konstitusional BPK menjadi lebih jelas dan tegas: “untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab tentang keuangan negara diadakan satu Badan Pemeriksa Keuangan yang bebas dan mandiri. Hasil pemeriksaan keuangan negara diserahkan kepada Dewan Perwakilan Rakyat, dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, sesuai dengan kewenangannya. Hasil pemeriksaan tersebut ditindaklanjuti oleh lembaga perwakilan dan/ atau badan sesuai dengan undang-undang”.

Gambar 4.1

Kedudukan BPK Berdasarkan UUD 1945



(Sumber: BPK RI, menegakkan tata kelola yang baik dengan kemandirian integritas, dan profesionalisme untuk menyejahterakan kehidupan bangsa, hal 5)

4.1.4. Kode Etik dan Akuntabilitas BPK RI

Berdasarkan UU No. 15 tahun 2006 tentang BPK, pengelolaan dan tanggungjawab keuangan tahunan BPK diperiksa oleh akuntan publik. Akuntan publik ini ditunjuk oleh DPR atas usul BPK dan Menteri Keuangan yang masing-masing mengusulkan tiga nama akuntan publik. Hasil pemeriksaan atas BPK ini diserahkan kepada DPR dengan salinan kepada pemerintah untuk penyusunan laporan keuangan pemerintah pusat.

Dalam undang-undang tersebut dinyatakan pula untuk menjamin mutu pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara oleh BPK sesuai dengan standar, maka sistem pengendalian mutu BPK ditelaah oleh badan pemeriksa keuangan negara lain yang menjadi anggota organisasi pemeriksa keuangan sedunia. Badan Pemeriksa Keuangan negara lain tersebut ditunjuk oleh BPK setelah mendapat pertimbangan DPR.

Dalam tugasnya, BPK wajib menyusun kode etik yang berisi norma-norma yang harus dipatuhi setiap anggota BPK dan Pemeriksa selama menjalankan tugasnya. Untuk menegakkan kode etik tersebut, dibentuk Majelis Kehormatan Kode Etik BPK yang keanggotaannya terdiri dari anggota BPK serta unsur profesi dan akademisi. Mengenai ketentuan keanggotaan, tugas, wewenang, dan tata cara persidangan Majelis Kehormatan Kode Etik BPK diatur dengan peraturan BPK.

4.1.5. Tugas BPK RI

BPK memiliki tugas untuk melakukan pemeriksaan pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara. Keuangan negara adalah semua hak dan kewajiban negara yang dapat dinilai dengan uang. Pengertian ini juga mencakup segala sesuatu baik berupa uang maupun barang yang dapat dijadikan milik negara berhubung dengan pelaksanaan hak dan kewajiban tersebut.

Yang dimaksud dengan pengelolaan keuangan negara adalah keseluruhan kegiatan pejabat pengelola keuangan negara. Kegiatan dimaksud sesuai dengan kedudukan dan kewenangannya yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pertanggungjawaban.

Tanggung jawab keuangan negara merupakan kewajiban Pemerintah. Pemerintah diwajibkan untuk melaksanakan pengelolaan keuangan negara secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, efisien, ekonomis, efektif, dan transparan. Semuanya dilakukan dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan.

Pemeriksaan yang dilakukan BPK mencakup identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi. Semua tahap itu harus dilakukan BPK secara independen, objektif dan profesional berdasarkan standar pemeriksaan. Pemeriksaan oleh BPK dimaksudkan untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, dan keandalan informasi mengenai pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara.

BPK menyerahkan hasil pemeriksaannya kepada DPR, DPD dan DPRD sesuai dengan kewenangannya. DPR, DPD dan DPRD menindaklanjuti hasil pemeriksaan BPK sesuai dengan Peraturan Tata Tertib masing-masing lembaga perwakilan. Hasil pemeriksaan BPK yang telah diserahkan kepada DPR, DPD, dan DPRD dinyatakan terbuka untuk umum.

Untuk keperluan tindak lanjut hasil pemeriksaan, BPK menyerahkan pula hasil pemeriksaannya secara tertulis kepada Presiden, Gubernur, Bupati/Walikota sesuai dengan kewenangannya.

4.1.6. Wewenang BPK RI

Untuk dapat melaksanakan tugasnya, BPK berwenang menentukan objek pemeriksaan, merencanakan dan melaksanakan pemeriksaan, menentukan waktu dan metode pemeriksaan serta menyusun dan menyajikan laporan keuangan. BPK juga berwenang meminta keterangan dan/atau dokumen yang wajib diberikan oleh setiap orang, unit organisasi

Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Lembaga Negara Lainnya, Bank Indonesia, BUMN, Badan Layanan Umum, BUMD, dan lembaga atau badan lain yang mengelola keuangan negara. Selain itu, melakukan pemeriksaan di tempat penyimpanan uang dan barang milik negara, ditempat pelaksanaan kegiatan, pembukuan dan tata usaha keuangan negara, serta pemeriksaan terhadap perhitungan-perhitungan, surat-surat, bukti-bukti, rekening koran, pertanggungjawaban, dan daftar lainnya yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan negara.

Wewenang juga diberikan kepada BPK untuk menetapkan jenis dokumen, data, serta informasi mengenai pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara yang wajib disampaikan kepada BPK; menetapkan standar pemeriksaan keuangan negara setelah konsultasi dengan Pemerintah Pusat/Daerah; menetapkan kode etik pemeriksaan; menggunakan tenaga ahli dan/atau tenaga pemeriksa di luar BPK yang bekerja untuk dan atas nama BPK; membina jabatan fungsional Pemeriksa; memberikan pertimbangan atas Standar Akuntansi Pemerintahan; dan memberikan pertimbangan atas rancangan sistem pengendalian intern Pemerintah Pusat/Pemerintah Daerah sebelum ditetapkan oleh Pemerintah Pusat/Pemerintah Daerah.

Berkaitan dengan kerugian negara, BPK berwenang menilai dan/atau menetapkan jumlah kerugian negara yang diakibatkan oleh perbuatan melawan hukum baik sengaja maupun lalainyang dilakukan oleh bendahara, pengelola BUMN/BUMD, dan lembaga atau badan lain yang menyelenggarakan pengelolaan keuangan negara; penilaian kerugian negara dan/atau penetapan pihak yang berkewajiban membayar ganti kerugian ditetapkan dengan keputusan BPK.

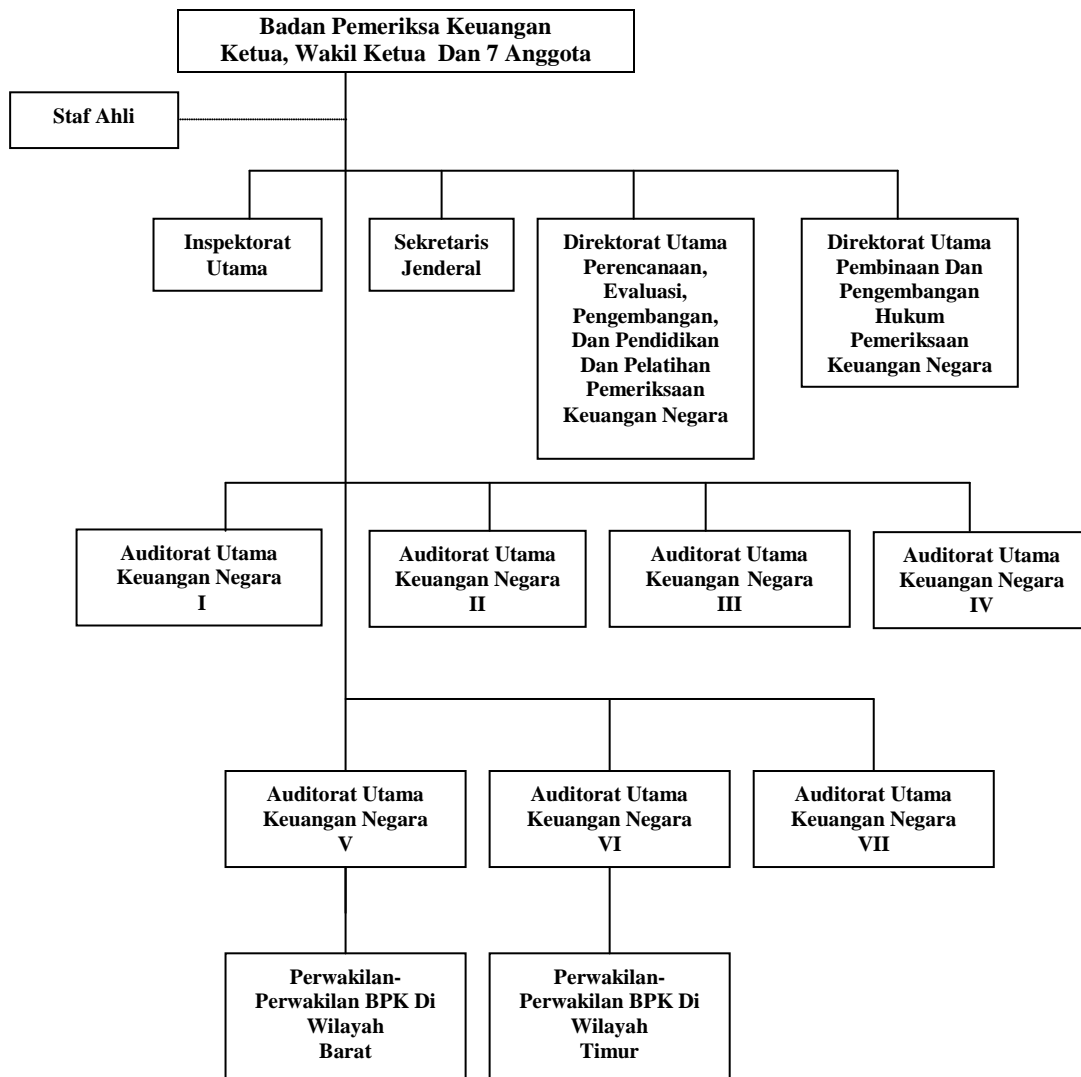
BPK juga dapat memberikan pertimbangan atas penyelesaian kerugian negara/daerah yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat/Daerah; dan/atau memberikan keterangan ahli dalam proses peradilan mengenai kerugian negara/daerah.

4.1.7. Struktur Organisasi BPK dan Pemeriksaan Yang Dilakukan BPK

4.1.7.1. Struktur Organisasi BPK

Struktur organisasi BPK saat ini mengalami perubahan dimana terdapat tambahan anggota BPK sebanyak 2 orang anggota yang baru yang dilantik pada tahun 2008. Dengan demikian jumlah total anggota BPK menjadi 9 orang (termasuk ketua dan wakil ketua BPK yang merangkap menjadi anggota), dahulu anggota BPK terdiri dari 7 orang anggota BPK termasuk ketua dan wakil ketua BPK yang merangkap menjadi anggota.

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Badan Pemeriksa Keuangan



Sumber: BPK RI Menunaikan Amanat Konstitusi, hal 120

4.1.7.2. Pemeriksaan yang Dilakukan BPK

Badan Pemeriksa Keuangan bertugas melakukan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara berdasarkan UUD 1945, UU No. 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan, dan UU No. 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, serta peraturan perundang-undangan lainnya yang berlaku.

Pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara meliputi seluruh unsur keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Undang-Undang No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, yaitu:

- a. Hak negara untuk memungut pajak, mengeluarkan dan mengedarkan uang, dan melakukan pinjaman.
- b. Kewajiban negara untuk menyelenggarakan tugas pelayanan umum pemerintahan negara dan membayar tagihan pihak ketiga.
- c. Penerimaan Negara
- d. Pengeluaran Negara
- e. Penerimaan Daerah
- f. Pengeluaran Daerah
- g. Kekayaan negara/kekayaan daerah yang dikelola sendiri atau oleh pihak lain berupa uang, surat berharga, piutang barang, serta hak-hak lain yang dapat dinilai dengan uang, termasuk kekayaan yang dipisahkan pada perusahaan negara/perusahaan daerah.
- h. Kekayaan pihak lain yang dikuasai oleh pemerintah dalam rangka penyelenggaraan tugas pemerintahan dan/atau kepentingan umum.
- i. Kekayaan pihak lain yang diperoleh dengan menggunakan fasilitas yang diberikan pemerintah.

Sehubungan dengan itu, kepada BPK diberi kewenangan untuk melakukan 3 (tiga) jenis pemeriksaan, yakni:

- a. Pemeriksaan Keuangan, adalah pemeriksaan atas laporan keuangan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Pemeriksaan keuangan ini dilakukan oleh BPK dalam rangka memberikan pernyataan

opini tentang tingkat kewajaran informasi yang disajikan dalam laporan keuangan pemerintah.

- b. Pemeriksaan Kinerja, adalah pemeriksaan atas aspek ekonomi dan efisiensi, serta pemeriksaan atas aspek efektifitas yang lazim dilakukan bagi kepentingan manajemen oleh aparat pengawas intern pemerintah.
- c. Pemeriksaan Dengan Tujuan Tertentu, adalah pemeriksaan yang dilakukan dengan tujuan khusus, diluar pemeriksaan keuangan dan pemeriksaan kinerja. Termasuk dalam pemeriksaan tujuan tertentu ini adalah pemeriksaan atas hal-hal lain yang berkaitan dengan keuangan dan pemeriksaan investigatif.

Dalam melaksanakan tugas pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan Negara, BPK berkewajiban:

- a. Menyusun dan mematuhi Standar Pemeriksaan Keuangan Negara.
- b. Menyusun dan mematuhi kode etik pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan Negara.
- c. Menyerahkan hasil pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara kepada DPR, DPD, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai kewenangannya.
- d. Menyerahkan hasil pemeriksaan secara tertulis kepada Presiden, Gubernur, Bupati/Walikota sesuai dengan kewenangannya, untuk ditindaklanjuti.
- e. Melaporkan hasil pemeriksaan yang mengungkapkan adanya unsur pidana kepada instansi yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan paling lama 1 (satu) bulan sejak diketahui adanya unsur pidana tersebut.
- f. Memantau pelaksanaan tindak lanjut hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada huruf b dan hasilnya diberitahukan secara tertulis kepada DPR, DPD, dan DPRD, serta Pemerintah.

Selain kewajiban tersebut, BPK juga memiliki kewajiban yang berkaitan dengan tugas pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan Negara, yaitu

- a. Mengevaluasi dan mempublikasikan hasil pemeriksaan yang pelaksanaan pemeriksaannya dilakukan oleh Akuntan Publik berdasarkan ketentuan undang-undang. Laporan hasil pemeriksaan yang disusun oleh Akuntan Publik dan hasil evaluasi BPK terhadap laporan dimaksud, selanjutnya disampaikan kepada DPR, DPD, dan DPRD sesuai kewenangannya.
- b. Melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan pembayaran ganti kerugian Negara dan hasilnya diberitahukan secara tertulis kepada DPR, DPD, dan DPRD sesuai dengan kewenangannya.

Pembidangan tugas pembinaan Anggota BPK berdasarkan Keputusan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia No. 28/K/I-VIII.3/5/2007 tanggal 24 Mei 2007 Tentang Bidang Tugas Pembinaan Ketua, Wakil Ketua, dan Para Anggota BPK RI adalah sebagai berikut:

1. Ketua merangkap Anggota, mempunyai tugas pembinaan:
 - a) Kelembagaan BPK
 - b) Pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara secara umum.
 - c) Pemeriksaan Investigasi
 - d) Hubungan kelembagaan dalam negeri dan luar negeri
2. Wakil Ketua merangkap Anggota, mempunyai tugas pembinaan :
 - a) Pelaksanaan tugas penunjang dan Sekretaris Jenderal
 - b) Penanganan kerugian negara
3. Anggota I, mempunyai tugas:

Memeriksa pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara pada bidang politik, hukum, pertahanan dan keamanan;

 - a) Pada Kementerian koordinator bidang politik, hukum dan keamanan, Departemen Pertahanan, Mabes TNI, Dewan Ketahanan Nasional, Lembaga Ketahanan Nasional, dan Badan Intelijen Negara
 - b) Departemen Hukum & Hak Asasi Manusia, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Lembaga Sandi Negara, Kejaksaan

Agung, Komisi Pemberantasan Korupsi, Kepolisian Negara RI dan Badan Narkotika Nasional.

c) Departemen Luar Negeri, Departemen Perhubungan, Badan Meteorologi & Geofisika dan Komisi Pemilihan Umum

4. Anggota II, mempunyai tugas:

Memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada bidang perekonomian, dan perencanaan pembangunan nasional;

a) Direktorat Bea & Cukai dan Direktorat Jenderal Pajak pada Departemen Keuangan.

b) Direktorat Jenderal Perbendaharaan, Direktorat Jenderal Anggaran, Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan dan Direktorat Jenderal Pengelolaan Utang pada Departemen Keuangan.

c) Bank Indonesia, Lembaga Penjamin Simpanan, Pusat Pelaporan dan Analisa Transaksi Keuangan, PT. Perusahaan Pengelola Asset (termasuk pengelolaan aset-aset eks-BPPN oleh Departemen Keuangan), Kementerian Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, Badan Pusat Statistik, Departemen Perindustrian dan Departemen Perdagangan, Badan Standarisasi Nasional, Badan Koordinasi Penanaman Modal, dan Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah.

5. Anggota III, mempunyai tugas:

Memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada bidang lembaga negara, kesejahteraan rakyat, kesekretariatan negara, aparatur negara, dan riset & teknologi;

a) Pada MPR, DPR, DPD, BPK, MA, MK, Komisi Yudisial, Sekretariat Negara (termasuk Sekretaris Kabinet, Rumah Tangga Kepresidenan, Sekretariat Wakil Presiden, Sekretariat Militer, Pasukan Pengamanan Presiden), Badan Pengelola Gelora Bung Karno, Badan Pengelola Komplek Kemayoran, Taman Mini Indonesia Indonesia, Kementerian

Negara, Pendayagunaan Aparatur Negara, Badan Kepegawaian Negara, Arsip Nasional, Badan Pengawas Keuangan & Pembangunan, Lembaga Administrasi Negara & Perpustakaan Nasional.

- b) Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat, Departemen Sosial, Badan Koordinasi Nasional Penanggulangan Bencana, Departemen Kebudayaan & Pariwisata, Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga, Badan Pertanahan Nasional, Kementerian Negara Perumahan Rakyat dan Badan Pelaksana Tabungan Perumahan.
 - c) Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja, Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan, Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional, Kementerian Negara Riset dan Teknologi, Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi, Badan Koordinasi Survei dan Pemetaan Nasional, Badan Pengawas Tenaga Nuklir, Badan Tenaga Nuklir Nasional, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, Lembaga Penerbangan & Antariksa Nasional, Departemen Komunikasi dan Informasi, Lembaga Penyiaran Publik RRI, Lembaga Penyiaran Publik TVRI dan Lembaga Kantor Berita Antara
6. Anggota IV, mempunyai tugas:
- Memeriksa pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara pada bidang lingkungan hidup, pengelolaan sumber daya alam dan infrastruktur;
- a) Pada Departemen Pekerjaan Umum, Departemen Kehutanan
 - b) Pada Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral, Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi, dan Kementerian Negara Lingkungan Hidup
 - c) Pada Departemen Pertanian dan Departemen Kelautan dan Perikanan

7. Anggota V, mempunyai tugas:

Memeriksa pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara pada Departemen Dalam negeri, Departemen Agama, Badan Rehabilitasi dan Rekonstruksi Nanggroe Aceh Darussalam dan Nias (BRR NAD-NIAS) dan Otoritas Pengembangan Daerah Industri Pulau Batam, serta Keuangan Daerah dan Kekayaan Daerah yang dipisahkan pada pemerintahan daerah di wilayah Sumatera dan Jawa.

- 1) Perwakilan BPK RI di Banda Aceh
- 2) Perwakilan BPK RI di Medan
- 3) Perwakilan BPK RI di Padang
- 4) Perwakilan BPK RI di Pekanbaru
- 5) Perwakilan BPK RI di Tanjung Pinang
- 6) Perwakilan BPK RI di Palembang
- 7) Perwakilan BPK RI di Jambi
- 8) Perwakilan BPK RI di Pangkal Pinang
- 9) Perwakilan BPK RI di Bengkulu
- 10) Perwakilan BPK RI di Bandar Lampung
- 11) Perwakilan BPK RI di Jakarta
- 12) Perwakilan BPK RI di Serang
- 13) Perwakilan BPK RI di Bandung
- 14) Perwakilan BPK RI di Daerah Istimewa Yogyakarta
- 15) Perwakilan BPK RI di Semarang
- 16) Perwakilan BPK RI di Surabaya

8. Anggota VI, mempunyai tugas :

Memeriksa pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara pada Departemen Kesehatan, Badan Pengawas Obat dan Makanan, Kementerian Negara Pembangunan Daerah Tertingga, dan Departemen Pendidikan Nasional serta Keuangan Daerah dan Kekayaan Daerah yang dipisahkan pada Pemerintah Daerah di wilayah Bali, Nusa Tenggara, Kalimantan, Sulawesi, Maluku dan Papua.

- 1) Perwakilan BPK RI di Pontianak
 - 2) Perwakilan BPK RI di Palangkaraya
 - 3) Perwakilan BPK RI di Banjarmasin
 - 4) Perwakilan BPK RI di Samarinda
 - 5) Perwakilan BPK RI di Denpasar
 - 6) Perwakilan BPK RI di Mataram
 - 7) Perwakilan BPK RI di Kupang
 - 8) Perwakilan BPK RI di Makasar
 - 9) Perwakilan BPK RI di Mamuju
 - 10) Perwakilan BPK RI di Palu
 - 11) Perwakilan BPK RI di Kendari
 - 12) Perwakilan BPK RI di Manado
 - 13) Perwakilan BPK RI di Gorontalo
 - 14) Perwakilan BPK RI di Ambon
 - 15) Perwakilan BPK RI di Ternate
 - 16) Perwakilan BPK RI di Jayapura
 - 17) Perwakilan BPK RI di Manokwari
9. Anggota VII, mempunyai tugas:
Memeriksa pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara pada bidang kekayaan negara yang dipisahkan (BUMN);
- 1) Kementerian Negara BUMN, BUMN Pertambangan, BUMN Energi, Badan Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi (BP Migas).
 - 2) Pertamina, Pada BUMN Kebandar Udara dan Penerbangan, BUMN Angkutan Darat dan BUMN Pelabuhan Laut, Palayaran dan Pengerukan.
 - 3) Pada PT Perkebunan Nasional I s/d XIV, Pada BUMN Kehutanan, BUMN Pertanian, BUMN Perikanan, dan PT Rajawali Nusantara Indonesia, pada BUMN Pupuk, BUMN Kertas, BUMN Percetakan, dan BUMN Penerbitan.
 - 4) Pada BUMN Jasa Perbankan, BUMN Jasa Keuangan Non Bank, Perum Bulog, BUMN Jasa Perdagangan dan Jasa

Logistik Lainnya, BUMN Jasa Penilai/Sertifikasi, dan BUMN Jasa Lainnya.

Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana BPK ditetapkan dalam Keputusan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia No. 39/K/I-VIII.3/7/2007 tanggal 13 Juli 2007, yaitu:

1. Sekretaris Jenderal
2. Inspektorat Utama
3. Direktorat Utama Perencanaan, Evaluasi, Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara.
4. Direktorat Utama Pembinaan dan Pengembangan Hukum Pemeriksaan Keuangan Negara.
5. Auditorat Utama Keuangan Negara I (AKN I).
6. Auditorat Utama Keuangan Negara II. (AKN II)
7. Auditorat Utama Keuangan Negara III (AKN III)
8. Auditorat Utama Keuangan Negara IV (AKN IV)
9. Auditorat Utama Keuangan Negara V (AKN V)
10. Auditorat Utama Keuangan Negara VI (AKN VI)
11. Auditorat Utama Keuangan Negara VII (AKN VII)
12. Perwakilan BPK RI.
13. Staf Ahli.
14. Kelompok Jabatan Fungsional.

4.1.8. Auditor BPK

Yang disebut sebagai auditor BPK adalah pegawai BPK yang bertugas di Inspektorat Utama (Inspektorat 1 – 3), AKN 1, AKN 2, AKN 3, AKN 4, AKN 5, AKN 6, dan AKN 7.

1. Inspektorat I BPK RI
 - a. Sejarah

Sesuai Keputusan Ketua BPK RI No.39/K/I-VIII.3/7/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana BPK RI, terjadi perubahan nama satuan kerja pengawasan pengawasan internal BPK RI dari

Inspektorat Utama Pengawasan Intern dan Khusus (Itama Wasinsus) menjadi Inspektorat Utama (Itama). Inspektorat I adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi Itama, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Inspektur Utama.

b. Struktur Organisasi

Inspektorat I dipimpin oleh seorang Inspektur dengan kekuatan personil sebanyak 34 orang, terdiri dari tiga Kepala Bidang (Kabid), tujuh Kasubid, dan 23 staf.

c. Tupoksi

Inspektorat I bertugas melakukan pengawasan di lingkungan Sekretariat Jenderal, Staf Ahli, Direktorat Utama Perencanaan, Evaluasi, Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara, Direktorat Utama Pembinaan dan Pengembangan Hukum Pemeriksaan Keuangan Negara I, Auditorat Utama Keuangan Negara II dan Perwakilan BPK RI wilayah Sumatera.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Inspektorat I menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan dan pengevaluasian rencana aksi Inspektorat I dengan mengidentifikasi indikator kinerja utama berdasarkan rencana implementasi rencana strategis BPK;
2. Perumusan rencana kegiatan Inspektorat I berdasarkan rencana aksi serta tugas dan fungsi Inspektorat I;
3. Penyiapan perumusan kebijakan pengawasan di lingkungan BPK;
4. Pelaksanaan pengawasan satuan kerja yang menjadi lingkup tugas Inspektorat I;
5. Pemantauan tindak lanjut hasil pengawasan pada satuan kerja yang menjadi lingkup tugas Inspektorat I;
6. Penyelenggaraan tindak lanjut atas laporan pengaduan penyimpangan, penyalahgunaan wewenang, dan pelanggaran

disiplin yang dilakukan oleh pegawai pada satuan kerja yang menjadi lingkup tugas Inspektorat I;

7. Perumusan konsep pertimbangan mengenai aspek-aspek pengendalian intern dalam rangka penyempurnaan sistem dan prosedur kerja;
8. Pelaksanaan reviu atas konsep laporan keuangan BPK sebelum diperiksa KAP;
9. Pelaksanaan reviu atas sistem pengendalian mutu pemeriksaan pada satuan kerja yang menjadi lingkup tugas Inspektorat I;
10. Pelaksanaan kegiatan lain yang ditugaskan oleh Inspektur Utama
11. Pelaporan hasil kegiatan secara berkala kepada Inspektur Utama

2. Inspektorat II BPK RI

a. Sejarah

Sesuai dengan SK BPK RI No.39/K/I-VII.3/7/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana BPK RI, dijelaskan bahwa Inspektorat II adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi utama yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Inspektorat Utama.

b. Struktur Organisasi

Inspektorat II dipimpin oleh seorang Inspektur dengan dua Kabid, lima Kasubid dan 21 staf sehingga mempunyai kekuatan personil sebanyak 29 personil.

c. Tupoksi

Inspektorat II mempunyai tugas melakukan pengawasan di lingkungan Auditorat Utama Keuangan Negara III, Auditorat Utama Keuangan Negara IV, dan Perwakilan BPK RI di wilayah Jawa, Bali, NTT, NTB serta Ambon.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Inspektorat II menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan dan pengevaluasian rencana aksi Inspektorat II dengan mengidentifikasi indikator kinerja utama berdasarkan rencana implementasi rencana strategis BPK;
 2. Perumusan rencana kegiatan Inspektorat II berdasarkan rencana aksi serta tugas dan fungsi Inspektorat II;
 3. Penyiapan perumusan kebijakan pengawasan di lingkungan BPK;
 4. Pelaksanaan pengawasan satuan kerja yang menjadi lingkup tugas Inspektorat II;
 5. Pemantauan tindak lanjut hasil pengawasan pada satuan kerja yang menjadi lingkup tugas Inspektorat II;
 6. Penyelenggaraan tindak lanjut atas laporan pengaduan penyimpangan, penyalahgunaan wewenang, dan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai pada satuan kerja yang menjadi lingkup tugas Inspektorat II;
 7. Perumusan konsep pertimbangan mengenai aspek-aspek pengendalian intern dalam rangka penyempurnaan sistem dan prosedur kerja;
 8. Pelaksanaan reviu atas konsep laporan keuangan BPK sebelum diperiksa KAP;
 9. Pelaksanaan reviu atas sistem pengendalian mutu pemeriksaan pada satuan kerja yang menjadi lingkup tugas Inspektorat II;
 10. Pelaksanaan kegiatan lain yang ditugaskan oleh Inspektur Utama
 11. Pelaporan hasil kegiatan secara berkala kepada Inspektur Utama.
3. Inspektorat III BPK RI
- a. Sejarah
Sesuai dengan SK BPK RI No.39/K/I-VII.3/7/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana BPK RI, dijelaskan bahwa Inspektorat III adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi

utama yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Inspektorat Utama.

b. Struktur Organisasi

Inspektorat III dipimpin oleh seorang Inspektur dengan kekuatan personil sebanyak 30 personil, terdiri dari dua Kabid, dan 22 staf.

c. Tupoksi

Inspektorat III mempunyai tugas melakukan pengawasan di lingkungan Auditorat Utama Keuangan Negara V, Auditorat Utama Keuangan Negara VI, Auditorat Utama Keuangan Negara VII dan Perwakilan BPK RI di wilayah Kalimantan, Sulawesi, Maluku dan Papua.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Inspektorat III menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan dan pengevaluasian rencana aksi Inspektorat III dengan mengidentifikasi indikator kinerja utama berdasarkan rencana implementasi rencana strategis BPK;
2. Perumusan rencana kegiatan Inspektorat III berdasarkan rencana aksi serta tugas dan fungsi Inspektorat III;
3. Penyiapan perumusan kebijakan pengawasan di lingkungan BPK;
4. Pelaksanaan pengawasan satuan kerja yang menjadi lingkup tugas Inspektorat III;
5. Pemantauan tindak lanjut hasil pengawasan pada satuan kerja yang menjadi lingkup tugas Inspektorat III;
6. Penyelenggaraan tindak lanjut atas laporan pengaduan penyimpangan, penyalahgunaan wewenang, dan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai pada satuan kerja yang menjadi lingkup tugas Inspektorat III;
7. Perumusan konsep pertimbangan mengenai aspek-aspek pengendalian intern dalam rangka penyempurnaan sistem dan prosedur kerja;

8. Pelaksanaan reviu atas konsep laporan keuangan BPK sebelum diperiksa KAP;
 9. Pelaksanaan reviu atas sistem pengendalian mutu pemeriksaan pada satuan kerja yang menjadi lingkup tugas Inspektorat III;
 10. Pelaksanaan kegiatan lain yang ditugaskan oleh Inspektur Utama
 11. Pelaporan hasil kegiatan secara berkala kepada Inspektur Utama.
4. Auditorat Keuangan Negara I
- Auditorat Utama Keuangan Negara I atau disingkat AKN I memiliki 156 personil dan mempunyai tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada bidang politik, hukum, pertahanan dan keamanan. Terdiri atas auditorat dengan masing-masing tugas pemeriksaan pada:
- a. Auditorat I.A memiliki tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan; Departemen Pertahanan (termasuk Mabes TNI AD, AU dan AL), Dewan Ketahanan Nasional, dan Badan Intelejen Negara, dan lembaga terkait dilingkungan entitas diatas;
 - b. Auditorat I.B memiliki tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Lembaga Sandi Negara, Kejaksaan Agung, KPK, Kepolisian Negara Republik Indonesia, Badan Narkotika Nasional, dan lembaga terkait di lingkungan entitas diatas;
 - c. Auditorat I.C memiliki tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada Departemen Luar Negeri, Departemen Perhubungan, Badan Meteorologi dan Geofisika, KPU termasuk KPUD Propinsi dan Kabupaten/Kota, dan lembaga terkait di lingkungan entitas diatas.

5. Auditorat Keuangan Negara II

Auditorat Utama Keuangan Negara II atau disingkat AKN II memiliki 181 personil dan mempunyai tugas:

a. Auditorat II.A

Memiliki tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada Dirjen Bea Cukai dan Dirjen Pajak.

b. Auditorat II.B

Memiliki tugas memeriksa pengelolaan tanggung jawab keuangan negara pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, serta Sekjen, Itjen, Dirjen, Perbendaharaan, Dirjen Anggaran, Dirjen Perimbangan Keuangan, Dirjen Pengelolaan Utang, Dirjen Kekayaan Negara, Badan Kebijakan Fiskal, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan pada Departemen Keuangan.

c. Auditorat II.C

Memiliki tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada Bank Indonesia, LPS, Pusat Pelaporan Analisis Transaksi Keuangan, PT PPA (termasuk pengelolaan asset-aset eks BPPK oleh Departemen Keuangan), Kementerian Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, BPS, Departemen Perindustrian, Badan Standarisasi Nasional, Badan Koordinasi Penanaman Modal, Departemen Perdagangan, dan Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah.

6. Auditorat Keuangan Negara III

Auditorat Utama Keuangan Negara III atau disingkat AKN III memiliki 145 personil dan mempunyai tugas:

a. Auditorat III.A

Memiliki tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Badan Pemeriksa Keuangan, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Komisi Yudisial, Sekretariat Negara (termasuk Sekretariat Kabinet, Rumah Tangga

Kepresidenan, Sekretariat Wakil Presiden, Sekretariat Militer, Pasukan Pengamanan Presiden), Badan Pengelola Gelora Bung Karno, Badan Pengelola Komplek Kemayoran, Taman Mini Indonesia Indah, Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, Badan Kepegawaian Negara, Arsip Nasional, Badan pengawasan Keuangan dan Pembangunan, Lembaga Administrasi Negara, dan Perpustakaan Nasional, serta lembaga terkait di lingkungan entitas tersebut diatas.

b. Auditorat III.B

Memiliki tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat, Departemen Sosial, Badan Koordinasi Penanggulangan Bencana, Departemen Kebudayaan dan Pariwisata, Kementerian Negara Pemuda dan Olah raga, Badan Pertanahan Nasional, Kementerian Negara Perumahan Rakyat, dan Badan Pelaksana Tabungan Perumahan serta lembaga terkait di lingkungan entitas tersebut diatas.

c. Auditorat III.C

Memiliki tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada Departemen Tenaga Kerja, Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan, Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional, Kementerian Negara Riset dan Teknologi, Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi, Badan Koordinasi Survei dan Pemetaan Nasional, Badan Pengawas Tenaga Nuklir, Badan Tenaga Nuklir Nasional, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional, Departemen Komunikasi dan Informasi, Lembaga Penyiaran Publik TVRI dan Lembaga Kantor Berita Antariksa serta lembaga terkait di lingkungan entitas tersebut diatas.

7. Auditorat Keuangan Negara IV

Auditorat Utama Keuangan Negara IV atau disingkat AKN IV memiliki 122 personil dan mempunyai tugas:

- a. Auditorat IV.A
Mempunyai tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada Departemen PU dan Departemen Kehutanan.
 - b. Auditorat IV.B
Mempunyai tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada Departemen ESDM dan Kementerian Lingkungan Hidup.
 - c. Auditorat IV.C
Mempunyai tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada Departemen Pertanian dan Departemen Kelautan dan Perikanan.
8. Auditorat Keuangan Negara V
Auditorat Utama Keuangan Negara V atau disingkat AKN V mempunyai tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada Departemen Dalam Negeri, Departemen Agama, Badan Rehabilitasi dan Rekonstruksi Nangroe Aceh Darussalam dan Nias dan Otorita Pengembangan Daerah Industri Pulau Batam, serta keuangan daerah dan kekayaan negara yang dipisahkan pada Pemerintah Daerah di Sumatera dan Jawa.
 9. Auditorat Keuangan Negara VI
Auditorat Utama Keuangan Negara VI atau disingkat AKN VI mempunyai tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada Departemen Kesehatan, Badan Pengawas Obat dan Makanan, Kementerian Negara Pembangunan Daerah Tertinggal, Departemen Pendidikan Nasional, serta lembag terkait di lingkungan tersebut. AKN VI juga memiliki wewenang untuk melakukan pemeriksaan atas laporan keuangan daerah dan kekayaan yang dipisahkan pada Pemerintah Daerah di wilayah Bali, Nusa Tenggara, Kalimantan, Sulawesi, Maluku dan Papua.

10. Auditorat Keuangan Negara VII

Auditorat Utama Keuangan Negara VII atau disingkat AKN VII memiliki 255 pegawai yang terdiri dari 39 pejabat dan 186 auditor.

AKN VII mempunyai tugas:

a. Auditorat VII.A

Mempunyai tugas melakukan pemeriksaan pada Kementerian Negara BUMN, BUMN Pertambangan, Badan Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi, dan lembaga yang terkait dengan entitas tersebut.

b. Auditorat VII.B

Mempunyai tugas melakukan pemeriksaan pada BUMN Kebandarudaraan dan Penerbangan, Angkutan Darat, Pelabuhan Laut, BUMN Telekomunikasi, BUMN Kawasan Industri, Pariwisata, Badan Pembina Proyek Asahan dan Otorita Pengembangan Proyek Asahan, BUMN Farmasi, dan lembaga terkait di lingkungan entitas tersebut.

c. Auditorat VII.C

Mempunyai tugas melakukan pemeriksaan pada PT. Perkebunan Nasional I–XIV, BUMN Kehutanan, BUMN Pertanian, Perikanan, PT Rajawali Nusantara Indonesia, BUMN Pupuk, Kertas, dan Penerbitan dan Percetakan.

d. Auditorat VII.D

Mempunyai tugas melakukan pemeriksaan pada BUMN Jasa Perbankan, Jasa Keuangan Non Bank, Perum Bulog, serta BUMN Jasa Perdagangan dan Jasa Logistik lain.

4.1.9. Peranan BPK RI dalam Penyelenggaraan Negara

Dengan melaksanakan tugasnya, sesungguhnya BPK berperan menegakkan tata kelola Pemerintahan yang baik (*good public governance*) yang pada gilirannya diharapkan mengurangi dan/atau menghilangkan korupsi.

4.1.9.1. Peran BPK RI Dalam Menegakkan Tata Kelola Yang Baik (*Good Governance*)

Akhir-akhir ini istilah tata kelola (*governance*) dan tata kelola yang baik (*good governance*) telah menjadi salah satu wacana di kalangan masyarakat. Tata kelola adalah proses pengambilan keputusan serta proses bagaimana keputusan itu diterapkan ataupun tidak diterapkan. Dalam penyelenggaraan negara, Pemerintah sebagai pemegang kekuasaan merupakan aktor utama. Tata kelola yang baik memiliki delapan unsur sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab (*accountable*)
- 2) Transparan (*transparent*)
- 3) Cepat-tanggap (*responsive*)
- 4) Efektif dan efisien (*Effective & Efficient*)
- 5) Keamanan & Mencakup Semua (*Equitable & Inclusive*)
- 6) Berdasarkan aturan hukum (*Rule of Law*)
- 7) Keikutsertaan Pemilik Kepentingan (*Participatory*)
- 8) Berdasarkan Musyawarah & Mufakat (*Consensus-Oriented*)

Kegiatan BPK adalah memeriksa apakah pemerintah sudah dengan sebenarnya melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab pengelolaan keuangan negara secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, efisien, ekonomis, efektif, dan transparan. Dengan demikian, BPK membantu menegakkan tata kelola Pemerintah yang baik dari segi akuntabilitas dan transparansi. Melalui kegiatan audit kinerja, BPK membantu menegakkan tata kelola Pemerintah yang baik dari segi efisiensi dan efektivitas. Dengan melaksanakan audit kepatuhan pengelolaan keuangan kepada peraturan yang berlaku (*compliance audit*), BPK RI menegakkan tata kelola yang baik di bidang penegakan aturan

hukum (*rule at law*). Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia adalah lembaga negara yang berfungsi sebagai ujung tombak dan pilar utama bagi tegaknya tata kelola pemerintahan yang baik (*good public governance*) dalam penyelenggaraan kehidupan bernegara oleh Pemerintah bagi bangsa Indonesia

4.1.9.2. Peranan BPK Dalam Pemberantasan Korupsi

Korupsi adalah penyalahgunaan kekuasaan publik, jabatan, dan kewenangan untuk manfaat pribadi. Korupsi terjadi karena kegagalan mengelola penyelenggaraan negara di dalam kerangka “*checks and balances*” (saling mengawasi dalam keseimbangan kekuasaan). Korupsi juga timbul karena pejabat publik memiliki kewenangan yang besar dan luas namun sedikit sekali akuntabilitas. Korupsi marak karena kecilnya resiko “tertangkap tangan” serta tidak setimpalnya hukuman bagi para koruptor. Singkatnya, korupsi merupakan hasil dari kekuasaan/kewenangan ditambah keleluasaan berbuat karena ketiadaan atau kurangnya akuntabilitas, integritas, dan transparansi.

Korupsi adalah pertanda kekeliruan dalam pengelolaan keuangan akibat cacat atau lemahnya pengawasan dan pemeriksaan. Pelaksana sistem pengawasan internal (SPI) serta pemeriksa dari lembaga berwenang bertanggung jawab untuk mengimbangi kecenderungan manusiawi untuk “memperoleh lebih dari apa yang diperbolehkan ataupun sepatutnya”. Lembaga pemeriksa dan pengawasan harus mampu membantu entitas pengelola dan pelaksana keuangan negara berdasarkan data dan fakta objektif yang dikaji secara objektif pula. Kegagalan melakukan pemeriksaan dan pengawasan akan mengakibatkan entitas pengelola dan pelaksana keuangan negara seolah menjadi kapal tanpa navigasi.

Dalam pemberantasan korupsi ada tiga peran yang dilakukan BPK, yaitu: meningkatkan mutu pemeriksaan, memperluas cakupan

pemeriksaan, dan meningkatkan perbaikan sistem pengendalian intern melalui saran yang diberikan.

4.1.9.3. Kesepakatan Bersama BPK, KPK dan PPATK dalam Pemberantasan Korupsi

Untuk lebih mengefektifkan pencegahan dan pemberantasan korupsi, BPK dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) menandatangani kesepakatan bersama tentang kerjasama dalam upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi dan pencucian uang.

Pelaksanaan kerjasama antara BPK dan KPK meliputi pertukaran informasi, bantuan personil, pendidikan, dan pelatihan, serta pengkajian dan koordinasi antar kedua pihak. Dalam pertukaran informasi antara BPK dan KPK disepakati melakukan tukar menukar informasi yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan kewenangan masing-masing lembaga. KPK dapat memberikan informasi kepada BPK mengenai laporan pengaduan masyarakat yang berindikasi tindak pidana korupsi dan atau informasi lain yang diperlukan oleh BPK dalam rangka melakukan pemeriksaan investigasi. Demikian pula, BPK dapat memberikan informasi kepada KPK mengenai laporan hasil pemeriksaan BPK dan atau informasi lain yang diperlukan oleh KPK dalam rangka melakukan penanganan kasus.

Pelaksanaan kerjasama antara BPK dengan PPATK meliputi pertukaran informasi, saling memberikan bantuan dalam pelaksanaan tugas masing-masing lembaga, sosialisasi rezim anti pencucian uang serta pendidikan dan pelatihan. Dalam pertukaran informasi, disepakati bahwa BPK dapat memberikan informasi hasil pemeriksaan kepada PPATK yang berindikasi tindak pidana pencucian uang. PPATK juga dapat memberikan informasi kepada BPK mengenai adanya dugaan penyalahgunaan wewenang dan/atau perbuatan melawan hukum yang berindikasi tindak pencucian uang.

Meskipun penandatanganan kesepakatan kerjasama anatar BPK dan KPK dan PPATK baru dilakukan pada tanggal 25 September 2006), namun sesungguhnya kerjasama telah lama dilakukan. Dengan penandatanganan ini, diharapkan kerjasama akan semakin baik dan upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi dan pencucian uang juga semakin efektif.

4.1.10. Keanggotaan BPK dalam Organisasi BPK Sedunia dan Se-Asia

BPK adalah anggota INTOSAI (*International Organization of Supreme Audit Institutions*) dan ASOSAI (*Asian Organization of Supreme Audit Institutions*). INTOSAI merupakan organisasi Lembaga Pemeriksa Tertinggi seluruh dunia yang secara tidak langsung berada di bawah Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), yang anggotanya terdiri dari negara-negara anggota PBB.

ASOSAI merupakan organisasi Lembaga Pemeriksa Tertinggi seluruh Asia, yang merupakan salah satu kelompok regional dibawah INTOSAI. Seperti halnya INTOSAI, ASOSAI dipimpin oleh sebuah badan pengurus, yang saat ini diketuai oleh Ketua BPK Cina dan Sekretaris Jenderal adalah BPK India. Pada saat ini, BPK Jordan dan BPK Mongolia menjadi anggota komite audit ASOSAI yang bertugas untuk melakukan pemeriksaan keuangan ASOSAI.

Salah satu kegiatan utama ASOSAI adalah menyusun dan melakukan program training regional. BPK senantiasa terlibat aktif dalam program training tersebut, antara lain dengan menjadi tuan rumah pertemuan instruktur ASOSAI dan mengirimkan training specialist-nya untuk menyusun dan melaksanakan program training bagi peserta dari negara-negara anggota ASOSAI.

4.1.11. Kerjasama Bilateral dengan BPK Negara Lain

Selain berperan aktif dalam INTOSAI dan ASOSAI, BPK juga berupaya menjalin kerjasama yang lebih erat dengan BPK negara lain.

a. Kerjasama dengan ANAO (*Australia National Audit Office*)

BPK menjalin kerjasama dengan ANAO, didukung oleh AIPRD-GPF. Khususnya kerjasama pada pertukaran informasi dan pengetahuan yang terkait performance audit, financial audit, dan contract management.

b. Kerjasama dengan BPK Perancis

Salah satu kelanjutan dari *International Conference on Promoting Financial Accountability In Managing Funds Related to Tsunami, Conflict and Other Disaster* pada bulan April 2005, BPK RI telah menjalin kerjasama dengan BPK Perancis, selaku salah satu UN External Auditor, untuk meningkatkan kapabilitas pemeriksa BPK dalam melakukan pemeriksaan atas dana bencana alam dan daerah konflik. Selain mengirimkan pemeriksanya untuk mengikuti program training multinasional di Filipina dan Perancis, BPK juga mengirimkan pemeriksanya untuk bergabung dengan tim pemeriksa BPK Perancis (UN Auditor) untuk melakukan pemeriksaan di Kongo, Kosovo dan Eritria. Pada tahun 2006, para pemeriksa tersebut bergabung dengan tim pemeriksa BPK Perancis untuk melakukan pemeriksaan atas dana bantuan tsunami dari Pemerintah Perancis yang disalurkan bagi negara-negara terkena Tsunami. MoU BPK dan Perancis berakhir pada 31 Desember 2006.

c. Kerjasama dengan US GAO

Huibungan bilateral yang baik dengan US GAO memungkinkan terbukanya peluang kerja sama dalam bentuk training, studi banding, maupun penyediaan tenaga ahli. BPK secara rutin mengirimkan pejabatnya untuk mengikuti kegiatan secondment (fellowship program) selama 6 bulan di US GAO. BPK juga mendapatkan

bantuan teknis berupa penyediaan tenaga ahli yang membantu dalam mereviu konsep Standar Pemeriksaan Keuangan Negara.

d. Kerjasama dengan Audit New Zealand

Setiap tahun BPK mengirimkan pemeriksanya untuk melakukan secondment di Audit New Zealand. Mereka bergabung dengan tim pemeriksa Audit New Zealand untuk melakukan pemeriksaan atas laporan keuangan para klien audit New Zealand

e. Kerjasama dengan BPK Rusia

BPK juga menjajaki kerjasama bilateral dengan BPK Rusia untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas pemeriksaan sektor publik. Draft persetujuan kerjsama antara BPK dengan BPK Rusia telah disetujui kedua pihak dan penandatanganan dilakukan pada INCOSAI Meeting 2007.

f. Kerjasama dengan Jabatan Audit Negara Malaysia

Dalam kesempatan mendatang, akan dilakukan kerjasama joint audit dalam bidang lingkungan, keamanan, dan lain-lain. Selain itu akan disusun proporsal untuk inisiatif pembentukan SAI ASEAN.

g. Kerjasama dengan Lembaga Donor

Selain meningkatkan hubungan dan kerjasama dengan BPK negara lain, BPK juga memandang penting hubungan dan kerjasama yang baik dengan lembaga donor internasional dalam menyediakan sumber daya (dana, infrastruktur, dan bantuan teknis) untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas pemeriksaan.

Berkaitan dengan hal ini, BPK menjalin kerjsama dengan:

1) ADB

Sejak 2005 sampai dengan 2009, ADB memberi bantuan kepada BPK melalui *State Audit Reform-Sectors Development Project* (STAR-SDP). ADB juga membantu melalui *Earthquake, Tsunami and Emergency Support Project* mulai 2006 sampai dengan 2008.

2) World Bank

World Bank memberi hibah kepada BPK untuk melakukan Strengthening Investigative Audit Capacity (SIAC) BPK RI yang didukung oleh technical assistance dari USAID. World Bank juga menyetujui proposal BPK dalam rangka *INTOSAI Task Force on the Accountability and Audit of Disaster-Related Aid*.

3) USAID dan AUSAID

AUSAID dalam hal ini AIPRD-GPF telah menyetujui proposal kerjasama antara BPK dan ANAO terkait dengan pertukaran informasi dan pengetahuan yang terkait dengan *performance audit, financial audit, dan contract management*.

4.1.12. Reformasi BPK

Untuk dapat menghadapi berbagai tantangan pembangunan, diperlukan reformasi lembaga-lembaga negara agar sesuai dengan tuntutan demokratisasi politik, otonomi pemerintahan dan globalisasi perekonomian nasional dalam era reformasi. Reformasi kelembagaan itu yang belum dilakukan sejak sepuluh tahun terakhir ini. Organisasi pemerintahan dan lembaga negara yang ada masih merupakan warisan dari masa pemerintahan Orde Baru yang otoriter, sentralistis, dan perekonomian yang masih belum terbuka lebar seperti masa sekarang ini.

Reformasi lembaga-lembaga negara termasuk dalam bidang pengawasan dan pemeriksaan keuangan negara. Sesuai dengan UUD 1945, Orde Baru juga menetapkan BPK sebagai satu-satunya lembaga pemeriksaan eksternal. Namun realitanya pemerintahan Orde Baru memberikan preferensi kepada pengawasan internal dan mengabaikan BPK sebagai pemeriksa eksternal. Dalam banyak hal, pengawasan internal, seperti BPKP diberikan kuasa untuk sekaligus merangkap sebagai pemeriksa keuangan negara, mengambil porsi objek pemeriksaan BPK. Preferensi kepada pengawasan internal juga

tercermin dari alokasi anggaran, sumber daya manusia maupun jaringan kantor perwakilan

Tabel 4.1
Pengelolaan SDM

Dimensi	Kondisi Sebelum Reformasi Birokrasi	Kondisi Setelah Reformasi Birokrasi	Upaya yang dilakukan
Rekrutmen	Kriteria tidak spesifik sesuai kebutuhan	Berbasis job desc, kompetensi, dan kebutuhan serta menggunakan pihak independen	Menyusun job desc setiap jabatan dan formasi jabatan serta melibatkan pihak independen
Pola Pikir	Mementingkan senioritas saja	Kompetensi penting, ada assesment terlebih dahulu	Menyusun standar kompetensi dan pola karir serta merancang assesment center
	Jabatan struktural menjadi pilihan utama	Jabatan struktural dan fungsional merupakan jenjang karir yang samamenariknya	Penyusunan pedoman pada karir BPK
Pengelolaan	Orientasi kepada administrasi kepegawaian	Berbasis kompetensi, <i>job analysis, job evaluation</i> dan <i>job grading, training, and development, individual performance appraisal, reward and punishment</i>	Menyusun standar kompetensi, melakukan <i>job analysis, evaluation</i> dan <i>grading</i> , penyempurnaan kurikulum dan modul diklat, penyusunan individual development plan, menerapkan reward and punishment
Integritas	Sangat rendah dan rawan KKN	Penerapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang transparan dan konsisten	Penyempurnaan peraturan internal mengenai kode etik dan disiplin pegawai
Profesionalisme	Menunggu pekerjaan yang ditugaskan	Setiap individu merencanakan pekerjaan selama satu tahun dalam suatu individual development plan (IDP) dan akan diukur kinerjanya	Penyusunan individual performance appraisal dan penerapan <i>reward and punishment</i>
Remunerasi	Sangat rendah khususnya tunjangan tunjangan kinerja tidak sebanding dengan resiko pekerjaan dan berada dibawah instansi lain seperti Depkeu dan BPKP	Disetujui perbaikan remunerasi bagi pelaksana BPK oleh DPR per September 2007 dengan syarat program reformasi birokrasi berjalan baik	Menyusun peraturan internal mengenai pelaksanaan pembayaran remunerasi BPK berdasarkan <i>job analysis</i> dan <i>job grading</i>

(Sumber: BPK RI Menunaikan Amanat Konstitusi)

Pengawasan internal pada masa Orde Baru terdiri dari lima lapis yaitu Inspektur Jenderal Pembangunan, BPKP, Irjen Bawasda tingkat Provinsi dan Bawasda Tingkat Kabupaten/Kota. Namun dalam realitanya, baik BPK maupun sistem pengawasan internal yang berlapis-lapis itu tidak independen dan mengabdikan kepada penguasa. Akibatnya, selain boros, sistem pengawasan internal dan pemeriksaan eksternal seperti itu adalah tidak efektif, saling tumpang tindih dan sering bentrok antara satu dengan lainnya. Berbeda dengan di Jerman. Hanya ada dua

lapis lembaga audit yaitu *Bundesrechnungshof* di tingkat pusat (Federal) dan *State Courts of Audit* di tingkat negara bagian.

Agar efektif, baik BPK maupun sistem pengawasan internal perlu dibuat menjadi bebas dan mandiri serta melakukan reformasi atas dirinya sendiri agar sesuai dengan tuntutan manajemen pemerintahan modern dalam era reformasi. Secara umum, keperluan akan reformasi BPK itu telah tercermin dalam rencana strategis (Renstra) BPK. Renstra BPK dijabarkan dalam Rencana Kerja Lima Tahun 2006-2010 dan Rencana Kerja Tahunan. Renstra BPK dan penjabarannya itu akan membuat BPK menjadi lembaga yang bebas dan mandiri. Auditor BPK diharapkan menjadi tenaga profesional yang menjalankan tugasnya sesuai dengan *rules of professional conduct* dan *code of ethic* auditor yang berlaku secara universal. *Rules of Conduct* serta *Code of Ethic* universal itu diterjemahkan dalam bentuk Sapta Prasetya Jati BPK dan Ikrar Pemeriksa tanggal 29 Maret 1975.

Untuk dapat meningkatkan kinerja serta mewujudkan kebebasan dan kemandiriannya, BPK telah mengajukan usul kepada Pemerintah dan DPR untuk mengamandemen Undang-Undang No. 5 Tahun 1973 tentang BPK. Independensi BPK itu seyogyanya tercermin dalam berbagai aspek. Pertama, independensi dalam hal pemilihan, pengangkatan, pemberhentian dan penetapan masa jabatan pimpinan dan anggota BPK. Sebaiknya, masa jabatan anggota BPK adalah lebih panjang daripada masa jabatan presiden. Kedua, independensi dalam mengatur struktur organisasinya. Ketiga, independensi dalam mengatur kode etik, menentukan jumlah karyawan sendiri, menetapkan kualifikasinya, membinanya, mengatur jenjang kepangkatannya, menetapkan gajinya maupun menyediakan perlindungan hukum. Keempat, independensi pemeriksaan yang bebas dari intervensi cabang-cabang pemerintahan eksekutif, legislatif maupun yudikatif. Kelima, independensi dalam hal anggaran. Dalam kaitan ini, sesuai dengan kemampuan keuangan negara, secara bertahap BPK akan terus memperluas jaringan kantor perwakilannya, menambah jumlah

karyawan, meningkatkan pelatihan teknis, modernisasi sarana kerja maupun menambah penghasilan bagi seluruh karyawan. Dengan adanya kecukupan anggaran dari sumber APBN, BPK tidak perlu lagi mencarikan tambahan anggaran pemeriksaan dari *auditee*.

Aspek keenam independensi BPK adalah dalam hal legislasi. Artinya, sebagai otorita pemeriksaan keuangan negara, BPK berwenang mengeluarkan peraturan audit keuangan negara, menguji dan mengambil sumpah Kantor Akuntan Publik (KAP) yang melakukan pemeriksaan keuangan sektor negara serta memeriksa hasil kerjanya. Secara teknis, BPK akan membina Bawasda yang menjadi mitra kerjanya. Kekuasaan legislasi seperti ini sangat penting karena selain tidak akan mampu, BPK pun tidak perlu melakukan sendiri audit semua unit lembaga dan organ pemerintahan, termasuk BUMN serta BUMD. Sebagian besar dari pekerjaan audit tersebut akan didelegasikan kepada Bawasda maupun KAP dan BPK konsentrasi pada audit objek-objek pemeriksaan yang sangat penting dan strategis saja.

Hak legislasi juga diperlukan oleh BPK untuk dapat menjalankan kekuasaannya dalam menetapkan penggantian kerugian negara. Kekuasaan BPK itu diatur dalam Pasal 62 hingga 64 UU No.1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, maupun dalam Bab V pada UU No.15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara.

Untuk dapat melaksanakan tugasnya tepat waktu, ketiga UU tentang Keuangan Negara tahun 2003-2004 menugaskan BPK untuk membuka kantor perwakilan di semua ibukota provinsi. Saat ini BPK telah memiliki 33 Kantor Perwakilann (Semua propinsi di Indonesia telah terdapat perwakilan BPK)

Di tengah keterbatasan yang dialaminya, prioritas audit BPK ditekankan pada beberapa aspek pengeluaran dan penerimaan negara dan Pemda yang terpenting. Pada sisi pengeluaran negara, audit BPK diprioritaskan pada objek-objek yang sangat membebani keuangan

negara seperti bank-bank negara, Pertamina maupun Bank Indonesia. Prioritas kedua audit BPK adalah pengeluaran negara yang rawan korupsi, kolusi dan nepotisme seperti pengadaan barang dan jasa pemerintah. Prioritas ketiga adalah sektor-sektor yang strategis bagi perekonomian dan penting bagi hajat hidup orang banyak seperti Departemen Perumahan dan Prasarana Wilayah, Departemen Sosial, Departemen Pendidikan Nasional dan Perusahaan Listrik Negara. Prioritas audit pada sisi penerimaan negara dan penda termasuk privatisasi BUMN/BUMD, disvestasi asset PPA maupun ‘tukar guling’ asset negara. (Pokok-Pokok Pikiran Anwar Nasution, hal 127)

4.2. Profil Responden

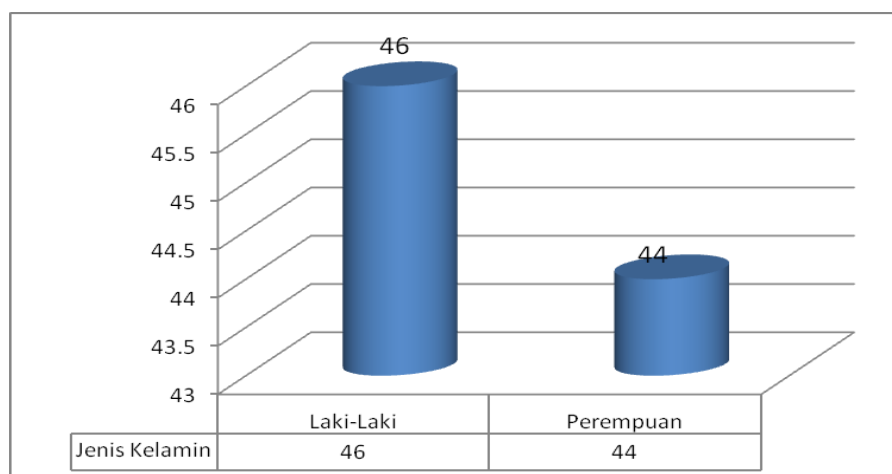
Responden penelitian ini sebanyak 90 orang. Untuk memberikan gambaran umum tentang responden atau subjek penelitian, dalam sub bab ini disajikan lima profil responden, yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status, dan lama bekerja. Uraian secara rinci masing-masing profil responden tersebut adalah sebagai berikut.

4.2.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelaminnya, distribusi frekuensi responden dalam penelitian dapat dilihat pada grafik berikut:

Gambar 4.3

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

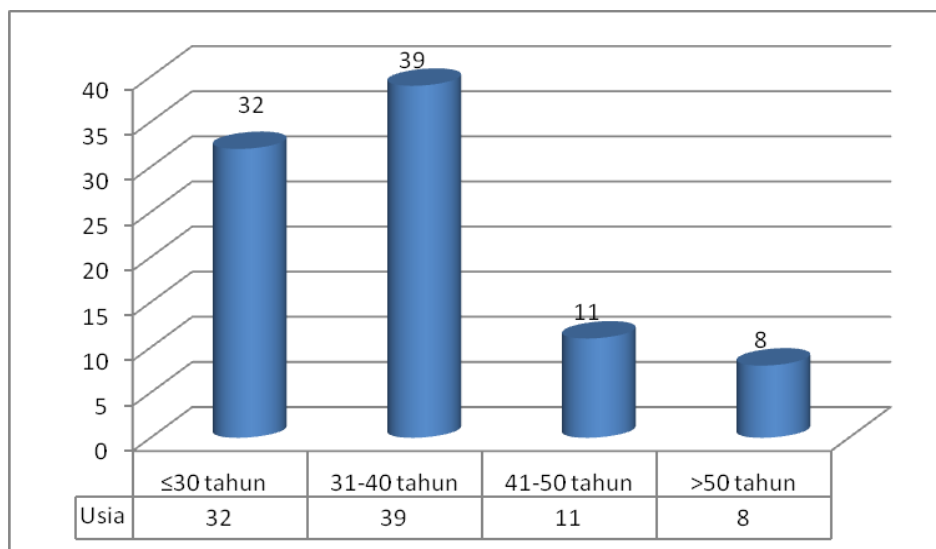


Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah pria, yaitu 46 orang (51,1%), sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 44 responden (48,9%).

4.2.2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Dilihat dari tingkat usianya, distribusi frekuensi responden penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut.

Gambar 4.4
Profil Responden Berdasarkan Usia

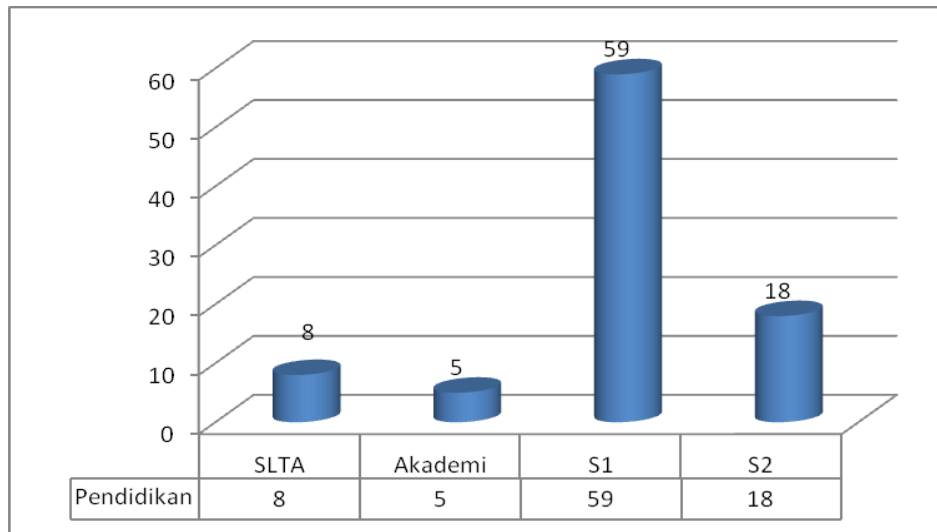


Dari grafik di atas terlihat bahwa berdasarkan usianya, responden penelitian sebagian besar berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 39 responden (43,3%). Urutan selanjutnya adalah responden yang berusia kurang dari atau sama dengan 30 tahun sebanyak 32 responden (35,6%), kemudian diikuti kelompok usia 41 – 50 tahun sebanyak 11 responden (12,2%), dan terakhir usia lebih dari 50 tahun sebanyak 8 responden (8,9%).

4.2.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Data responden berdasarkan tingkat pendidikannya terlihat pada gambar 4.5.

Gambar 4.5
 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

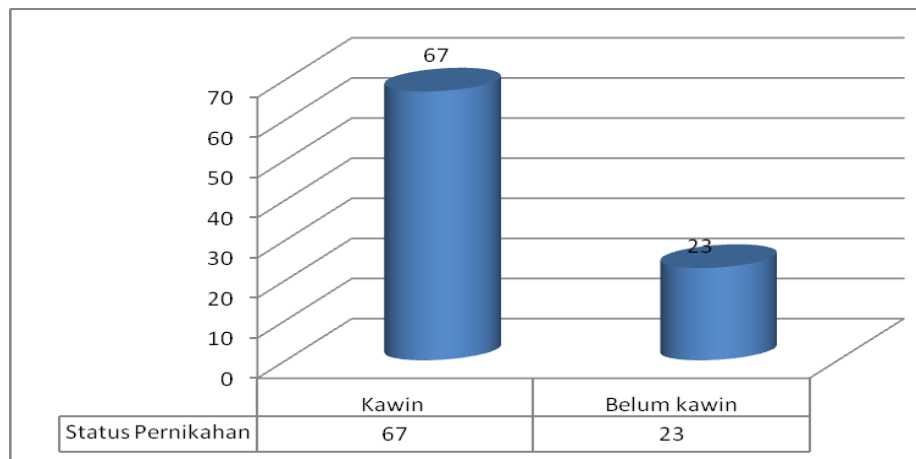


Berdasarkan tingkat pendidikannya, responden dalam penelitian ini mayoritas berpendidikan S1, yaitu berjumlah 59 orang (65,6%). Sementara responden yang memiliki tingkat pendidikan S2 sebanyak 18 responden (20,0%), SLTA sebanyak 8 responden (8,9%), dan Akademi sebanyak 5 responden (5,6%).

4.2.4. Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Dilihat dari status perkawinan, distribusi frekuensi responden yang dijadikan sampel penelitian dapat dilihat pada gambar 4.6 berikut.

Gambar 4.6
 Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan



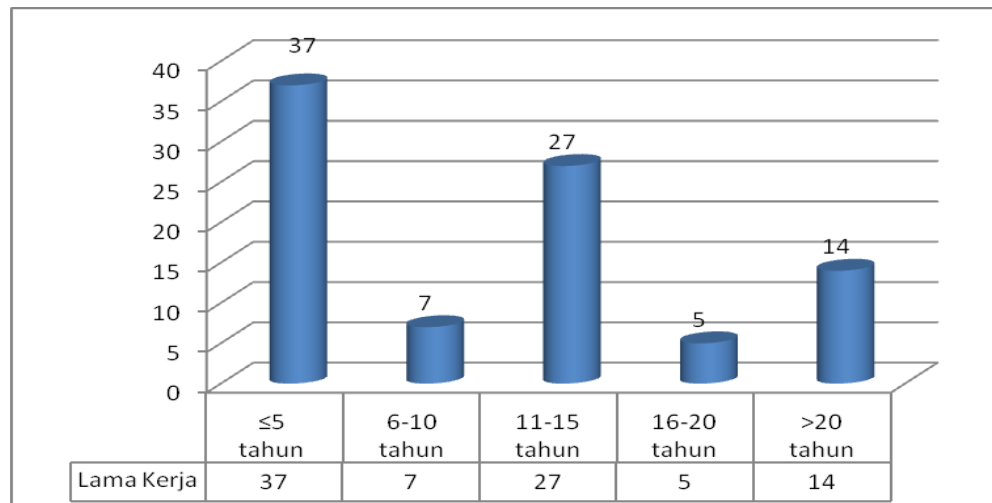
Sebagian besar responden dalam penelitian ini, yaitu 67 orang responden (74,4%) sudah kawin, sedangkan responden yang memiliki status belum kawin sebanyak 23 responden (25,6%).

4.2.5. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lamanya bekerja, distribusi frekuensi responden tampak pada gambar 4.7 berikut.

Gambar 4.7

Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Dari gambar 4.5 terlihat sebagian besar responden (41,1%) yang dalam penelitian ini memiliki masa kerja kurang dari atau sama dengan 5 tahun. Sementara itu, responden yang memiliki masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 27 orang responden (30,0%), masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 14 orang responden (15,6%), masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 7 orang responden (7,8%), dan masa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 5 orang responden (5,6%).

4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut ini disajikan hasil perhitungan uji validitas dan uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Ranks Spearman*, sedangkan uji reliabilitas dengan menggunakan formula *Spearman-Brown*. Hasil selengkapnya uji validitas dan uji reliabilitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.2
 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kompensasi

No. Item	r hitung	r tabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1	0,652	0,361	Valid
2	0,779	0,361	Valid
3	0,648	0,361	Valid
4	0,532	0,361	Valid
5	-0,055	0,361	Tidak Valid
6	0,727	0,361	Valid
7	0,680	0,361	Valid
8	0,484	0,361	Valid
9	0,852	0,361	Valid
10	0,611	0,361	Valid
11	0,683	0,361	Valid
12	0,551	0,361	Valid
13	0,769	0,361	Valid
14	0,643	0,361	Valid
15	0,661	0,361	Valid
16	0,523	0,361	Valid
Koefisien Reliabilitas	0,777		Reliabel

Berdasarkan perhitungan korelasi *Ranks Spearman* sebagaimana terlihat pada tabel 4.1 di atas, terlihat untuk variabel kompensasi dari 16 item pernyataan terdapat 1 item yang tidak valid, yaitu item nomor 5. Dari uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,777. Dengan mengacu pada pendapat Anastasi dan Urbina (1997: 51), yaitu instrumen dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi apabila nilai koefisien reliabilitasnya berkisar antara 0,8 – 0,9, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen kompensasi memiliki reliabilitas cukup tinggi, karena mendekati angka 0,8.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kecerdasan Emosional

No. Item	r hitung	r tabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1	0,786	0,361	Valid
2	0,676	0,361	Valid
3	0,584	0,361	Valid
4	0,589	0,361	Valid
5	0,653	0,361	Valid
6	0,558	0,361	Valid
7	-0,040	0,361	Tidak Valid
8	0,683	0,361	Valid
9	0,587	0,361	Valid
10	0,605	0,361	Valid
11	0,753	0,361	Valid
12	0,591	0,361	Valid
13	0,595	0,361	Valid
14	0,588	0,361	Valid
15	0,477	0,361	Valid
16	0,705	0,361	Valid
17	-0,032	0,361	Tidak Valid
18	0,594	0,361	Valid
Koefisien Reliabilitas	0,858		Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan validitas, diketahui untuk variabel kecerdasan emosional dari 18 item pernyataan diketahui ada 2 item yang tidak valid, yaitu item nomor 7 dan 17. Sementara untuk uji reliabilitasnya diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,858. Hasil ini, apabila mengacu pada ketentuan Anastasi dan Urbina (1997: 51), tergolong memiliki reliabilitas tinggi.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Komitmen Organisasional

No. Item	r hitung	r tabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1	0,682	0,361	Valid
2	0,588	0,361	Valid
3	0,718	0,361	Valid
4	-0,031	0,361	Tidak Valid
5	0,527	0,361	Valid
6	0,502	0,361	Valid
7	0,604	0,361	Valid
8	0,616	0,361	Valid
9	0,686	0,361	Valid
10	0,626	0,361	Valid
11	-0,022	0,361	Tidak Valid
12	0,830	0,361	Valid
13	0,488	0,361	Valid
14	0,635	0,361	Valid
15	0,597	0,361	Valid
16	0,730	0,361	Valid
17	0,534	0,361	Valid
18	0,675	0,361	Valid
19	-0,024	0,361	Tidak Valid
20	0,745	0,361	Valid
Koefisien Reliabilitas	0,881		Reliabel

Hasil uji validitas untuk instrumen komitmen organisasional dari 20 item pernyataan diketahui ada 3 item yang tidak valid, yaitu item nomor 4, 11 dan 19. Uji reliabilitasnya diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,881. Koefisien reliabilitas yang diperoleh berada pada interval antara 0,8 – 0,9 sehingga dapat disimpulkan instrumen komitmen organisasional memiliki reliabilitas tinggi.

4.4. Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui jawaban responden pada setiap item pernyataan, maka berikut ini disajikan distribusi jawaban responden. Dari jawaban responden ini akan didapatkan gambaran secara umum tentang kondisi masing-masing variabel penelitian.

4.4.1. Kompensasi

Jawaban responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner untuk setiap item pernyataan dalam variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1.	Gaji bulanan memberikan perasaan tenteram.	41	45,6	39	43,3	9	10,0	1	1,1	-	-
2.	Gaji bulanan mendorong untuk terus bekerja dengan baik.	21	23,3	54	60,0	13	14,4	2	2,2	-	-
3.	Gaji bulanan mencukupi untuk kebutuhan hidup sehari-hari.	10	11,1	52	57,8	25	27,8	2	2,2	1	1,1
4.	Gaji bulanan memungkinkan saya melakukan rekreasi.	11	12,2	39	43,3	29	32,2	9	10,0	2	2,2
5.	Kenaikan gaji bulanan dilakukan secara adil dan obyektif.	20	22,2	41	45,6	27	30,0	2	2,2	-	-
6.	Insentif sesuai dengan harapan.	6	6,7	56	62,2	24	26,7	4	4,4	-	-
7.	Insentif mendorong makin semangat bekerja.	21	23,3	52	57,8	15	16,7	2	2,2	-	-
8.	Insentif membantu dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	16	17,8	63	70,0	9	10,0	2	2,2	-	-
9.	Insentif sesuai dengan ketentuan.	12	13,3	59	65,6	18	20,0	1	1,1	-	-
10.	Insentif yang diberikan memacu untuk menunjukkan prestasi terbaik.	17	18,9	60	66,7	10	11,1	3	3,3	-	-
11.	Merasa aman dalam bekerja karena diberikan tunjangan khusus untuk perlindungan dari kecelakaan kerja.	10	11,1	32	35,6	31	34,4	17	18,9	-	-
12.	Tunjangan kesehatan yang diberikan cukup untuk berobat.	3	3,3	38	42,2	32	35,6	17	18,9	-	-
13.	Tunjangan hari besar yang diberikan memberikan perasaan senang.	8	8,9	38	42,2	25	27,8	19	21,1	-	-
14.	Tenang bekerja karena diberikan tunjangan kesehatan.	12	13,3	43	47,8	21	23,3	14	15,6	-	-
15.	Dapat hidup dengan nyaman di hari tua karena memperoleh tunjangan hari tua.	24	26,7	42	46,7	16	17,8	8	8,9	-	-

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas, terlihat jawaban responden cenderung terkonsentrasi pada jawaban setuju. Kecenderungan jawaban responden yang demikian menunjukkan bahwa secara umum pegawai memandang kompensasi yang diberikan Badan Pemeriksa Keuangan RI (BPK RI) memuaskan. Kompensasi tersebut yaitu dilihat berdasarkan indikator: gaji, insentif, dan tunjangan.

Meskipun kebanyakan responden merasa puas terhadap aspek-aspek kompensasi, namun juga masih cukup banyak responden yang menjawab kurang setuju untuk beberapa item pernyataan. Item dimaksud yaitu: (1) tunjangan kesehatan yang diberikan cukup untuk berobat, (2) merasa aman dalam bekerja karena diberikan tunjangan khusus untuk perlindungan dari kecelakaan kerja, (3) gaji bulanan yang diberikan memungkinkan melakukan rekreasi, (4) kenaikan gaji bulanan dilakukan secara adil dan obyektif, (5) gaji bulanan yang diterima tiap bulan mencukupi untuk kebutuhan hidup sehari-hari, (6) tunjangan hari besar yang diberikan memberikan perasaan senang, (7) insentif yang diterima sesuai dengan harapan, (8) merasa tenang bekerja karena diberikan tunjangan kesehatan, dan (9) insentif sesuai dengan ketentuan yang diketahui. Kondisi ini memberikan informasi bahwa masih cukup banyak pegawai di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan RI (BPK RI) yang menilai kurang memuaskan aspek-aspek tersebut.

4.4.2. Kecerdasan Emosional

Hasil jawaban responden untuk mengetahui gambaran secara umum kecerdasan emosional pegawai disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1.	Merasa senang dapat membantu rekan yang sedang kesulitan.	38	42,2	52	57,8	-	-	-	-	-	-
2.	Percaya berhasil dalam menyelesaikan setiap tugas.	30	33,3	56	62,2	4	4,4	-	-	-	-
3.	Dapat menikmati perasaan suka cita dengan nikmat.	19	21,1	65	72,2	6	6,7	-	-	-	-
4.	Segera bangkit kembali dan berpikir positif ketika sedang mengalami kegagalan.	21	23,3	58	64,4	11	12,2	-	-	-	-
5.	Berusaha bangkit dari kekecewaan	23	25,6	62	68,9	3	3,3	2	2,2	-	-
6.	Menganggap bahwa keinginan yang belum terlaksana hanyalah penundaan sementara.	18	20,0	64	71,1	8	8,9	-	-	-	-
7.	Terus mencoba sampai berhasil jika mengalami kegagalan.	23	25,6	61	67,8	6	6,7	-	-	-	-
8.	Bekerja dengan target maksimal.	23	25,6	61	67,8	4	4,4	2	2,2	-	-
9.	Mempunyai keinginan menjadi yang terbaik	18	20,0	62	68,9	10	11,1	-	-	-	-
10.	Optimistis memandang masa depan.	25	27,8	62	68,9	3	3,3	-	-	-	-
11.	Ikut merasa sedih dengan orang-orang yang sedang mengalami kesulitan hidup.	25	27,8	57	63,3	8	8,9	-	-	-	-
12.	Merasa gembira jika teman sedang bergembira.	19	21,1	66	73,3	5	5,6	-	-	-	-
13.	Dapat merasakan perasaan teman-teman, baik suka maupun duka.	12	13,3	63	70,0	15	16,7	-	-	-	-
14.	Menghargai pendapat orang lain.	15	16,7	70	77,8	4	4,4	1	1,1	-	-
15.	Bersahabat dengan semua orang di sekitar.	26	28,9	62	68,9	2	2,2	-	-	-	-
16.	Menyempatkan diri bersilaturahmi dengan rekan-rekan	14	15,6	60	66,7	16	17,8	-	-	-	-

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas, terlihat sebagian besar jawaban responden terkonsentrasi pada jawaban setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara umum pegawai di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan RI (BPK RI) memiliki kecerdasan emosional yang tergolong tinggi. Kecerdasan emosional tersebut dilihat berdasarkan indikator kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri, berempati, dan membina hubungan dengan orang lain.

4.4.3. Komitmen Organisasional

Hasil jawaban responden yang diperoleh melalui kuesioner untuk memperoleh gambaran tentang komitmen organisasional pegawai disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasional Pegawai

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Masalah-masalah yang dihadapi kantor adalah masalahnya juga.	14	15,6	46	51,1	29	32,2	1	1,1	0	0,0
2.	Bersedia bekerja keras melebihi apa diharapkan dari seorang pegawai agar kantor ini maju.	24	26,7	65	72,2	1	1,1	0	0,0	0	0,0
3.	Bangga menceritakan kepada orang lain bahwa saya adalah pegawai di kantor ini.	18	20,0	57	63,3	15	16,7	0	0,0	0	0,0
4.	Kelebihan kantor ini menyebabkan rela mengabdikan untuk selamanya.	14	15,6	65	72,2	10	11,1	1	1,1	0	0,0
5.	Tetap loyal bekerja di kantor ini.	12	13,3	69	76,7	9	10,0	0	0,0	0	0,0
6.	Walaupun mendapat tawaran lain, tetap merasa bersalah apabila harus meninggalkan kantor ini.	16	17,8	53	58,9	17	18,9	4	4,4	0	0,0
7.	Berusaha mematuhi peraturan-peraturan kantor.	14	15,6	68	75,6	7	7,8	1	1,1	0	0,0
8.	Tidak akan membiarkan penyelewengan atas norma-norma yang berlaku di kantor terjadi.	9	10,0	29	32,2	41	45,6	11	12,2	0	0,0
9.	Mendukung otoritas kantor untuk memberikan sanksi yang tegas terhadap setiap pelanggaran.	5	5,6	27	30,0	48	53,3	10	11,1	0	0,0
10.	Mendukung setiap usaha penegakkan peraturan kantor.	7	7,8	64	71,1	18	20,0	1	1,1	0	0,0
11.	Tidak rela jika peraturan kantor di langgar oleh warga kantor.	10	11,1	33	36,7	40	44,4	7	7,8	0	0,0
12.	Kenyamanan bekerja di kantor ini mendorong untuk tetap bertahan.	5	5,6	47	52,2	32	35,6	6	6,7	0	0,0
13.	Kesejahteraan yang diberikan kantor ini mendorong untuk terus bekerja dengan baik.	12	13,3	30	33,3	41	45,6	7	7,8	0	0,0
14.	Kepemimpinan yang elegan menyebabkan rela mengabdikan di kantor ini untuk selamanya.	18	20,0	60	66,7	9	10,0	3	3,3	0	0,0
15.	Kebebasan berpikir yang dikembangkan kantor ini sehaluan dengan kepribadian, sehingga mendorong tetap bekerja.	15	16,7	72	80,0	3	3,3	0	0,0	0	0,0
16.	Keakraban yang terjadi di kantor ini mendorong untuk tidak ingin bekerja di tempat lain.	11	12,2	54	60,0	23	25,6	2	2,2	0	0,0
17.	Merasa rugi besar jika meninggalkan kantor ini.	22	24,4	54	60,0	14	15,6	0	0,0	0	0,0

Dari hasil jawaban di atas, diketahui sebagian besar responden menjawab setuju untuk setiap itemnya. Kecenderungan jawaban yang demikian menggambarkan bahwa secara umum pegawai di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan RI (BPK RI) memiliki komitmen organisasional yang tergolong tinggi. Komitmen organisasional tersebut dilihat berdasarkan komitmen afektif, normatif dan rasional.

Meskipun jawaban responden secara umum menggambarkan komitmen organisasional pegawai yang tergolong tinggi, namun jika merujuk pada jawaban responden yang menjawab kurang setuju, juga masih ada beberapa aspek, yang mana masih cukup banyak responden yang memiliki komitmen kurang. Item-item pernyataan yang masih cukup banyak jawaban kurang setujunya yaitu: (1) masalah-masalah yang dihadapi kantor adalah masalahnya juga, (2) walaupun mendapat tawaran lain, tetap merasa bersalah apabila harus meninggalkan kantor ini, (3) tidak akan membiarkan penyelewengan atas norma-norma yang berlaku di kantor terjadi, (4) mendukung otoritas kantor untuk memberikan sanksi yang tegas terhadap setiap pelanggaran tata tertib kantor, (5) mendukung setiap usaha penegakkan peraturan-peraturan kantor, (6) tidak rela jika peraturan kantor di langgar oleh warga kantor, (7) kenyamanan bekerja di kantor ini mendorong untuk tetap bertahan, (8) kesejahteraan yang diberikan kantor ini mendorong untuk terus bekerja dengan baik, (9) keakraban yang terjadi di kantor ini mendorong untuk tidak ingin bekerja di tempat lain, dan (10) merasa rugi besar jika meninggalkan kantor ini.

Untuk memberikan gambaran komitmen organisasional secara komprehensi dan detil berikut ini disajikan tabulasi silang karakteristik responden dengan komitmen organisasional.

Tabel 4.8
 Tabulasi Silang antara Jenis Kelamin dengan Komitmen Organisasional

Crosstab

			Komitmen organisasional (Y)			Total
			Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Jenis kelamin	Pria	Count	11	34	1	46
		Expected Count	7.2	37.8	1.0	46.0
		% of Total	12.2%	37.8%	1.1%	51.1%
	Wanita	Count	3	40	1	44
		Expected Count	6.8	36.2	1.0	44.0
		% of Total	3.3%	44.4%	1.1%	48.9%
Total	Count	14	74	2	90	
	Expected Count	14.0	74.0	2.0	90.0	
	% of Total	15.6%	82.2%	2.2%	100.0%	

Sumber: Hasil penelitian lapangan diolah dengan program SPSS Versi 13.0

Ditinjau berdasarkan jenis kelamin terlihat antara responden pria dan wanita cenderung tidak menunjukkan perbedaan dalam hal komitmen organisasionalnya. Untuk responden wanita mayoritas memiliki komitmen yang tergolong tinggi, demikian pula pria. Untuk lebih memperjelas apakah jenis kelamin memiliki hubungan dengan komitmen organisasional, maka perlu dilihat nilai Chi Square dan P value atau signifikansi. Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui nilai Chi Square (lampiran) yang diperoleh sebesar 5,016 dengan signifikansi sebesar 0,081. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa jenis kelamin tidak memiliki hubungan dengan komitmen organisasional. Hal ini berarti antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan cenderung memiliki komitmen organisasi yang sama. Dengan demikian komitmen organisasi pegawai tidak ditentukan oleh jenis kelaminnya.

Tabel 4.9
Tabulasi Silang Antara Usia Dengan Komitmen Organisasi

Crosstab

			Komitmen organisasional (Y)			Total
			Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Usia	<= 30 tahun	Count	5	26	1	32
		Expected Count	5.0	26.3	.7	32.0
		% of Total	5.6%	28.9%	1.1%	35.6%
31 - 40 tahun	31 - 40 tahun	Count	6	32	1	39
		Expected Count	6.1	32.1	.9	39.0
		% of Total	6.7%	35.6%	1.1%	43.3%
41 - 50 tahun	41 - 50 tahun	Count	2	9	0	11
		Expected Count	1.7	9.0	.2	11.0
		% of Total	2.2%	10.0%	.0%	12.2%
> 50 tahun	> 50 tahun	Count	1	7	0	8
		Expected Count	1.2	6.6	.2	8.0
		% of Total	1.1%	7.8%	.0%	8.9%
Total	Total	Count	14	74	2	90
		Expected Count	14.0	74.0	2.0	90.0
		% of Total	15.6%	82.2%	2.2%	100.0%

Sumber: Hasil penelitian lapangan diolah dengan program SPSS Versi 13.0

Dari tabel tabulasi silang di atas terlihat adanya kecenderungan yang sama dalam hal komitmen organisasional pegawai dilihat berdasarkan tingkat usianya. Hal ini terlihat dari responden dalam setiap kategori usia yang umumnya memiliki komitmen organisasi tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan nilai Chi Square yang sebesar 0,689 dan signifikansi sebesar 0,995. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 sehingga tingkat usia pegawai tidak berhubungan dengan komitmen organisasional. Hasil ini memberikan pengertian bahwa semakin tua usia pegawai tidak akan berimplikasi pada komitmen organisasional yang lebih tinggi. Sebaliknya, semakin muda pegawai juga tidak menyebabkan pegawai lebih tinggi komitmen organisasionalnya.

Tabel 4.10
Tabulasi Silang Antara Pendidikan Dengan Komitmen Organisasi

Crosstab

			Komitmen organisasional (Y)			Total
			Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Pendidikan terakhir	SLTA	Count	3	5	0	8
		Expected Count	1.2	6.6	.2	8.0
		% of Total	3.3%	5.6%	.0%	8.9%
	Akademi	Count	1	4	0	5
		Expected Count	.8	4.1	.1	5.0
		% of Total	1.1%	4.4%	.0%	5.6%
	S1	Count	6	52	1	59
		Expected Count	9.2	48.5	1.3	59.0
		% of Total	6.7%	57.8%	1.1%	65.6%
	S2	Count	4	13	1	18
		Expected Count	2.8	14.8	.4	18.0
		% of Total	4.4%	14.4%	1.1%	20.0%
Total	Count	14	74	2	90	
	Expected Count	14.0	74.0	2.0	90.0	
	% of Total	15.6%	82.2%	2.2%	100.0%	

Sumber: Hasil penelitian lapangan diolah dengan program SPSS Versi 13.0

Dari tabulasi silang di atas terlihat adanya kecenderungan yang berbeda mengenai komitmen organisasional pegawai antara yang berpendidikan SLTA, Akademi, S1 dan S2. Dari tabel tabulasi silang terlihat pegawai yang berpendidikan S1 memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan S2, Akademi, maupun SLTA. Namun hasil perhitungan Chi Square yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai sebesar 6,269 dengan signifikansi sebesar 0,394. Nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan tidak memiliki hubungan dengan komitmen organisasional. Artinya, tingkat pendidikan pegawai yang lebih rendah atau tinggi sama-sama memiliki komitmen yang lebih tinggi.

Tabel 4.11
Tabulasi Silang Antara Pendidikan Dengan Komitmen Organisasi

Crosstab

			Komitmen organisasional (Y)			Total
			Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Status	Kawin	Count	10	57	0	67
		Expected Count	10.4	55.1	1.5	67.0
		% of Total	11.1%	63.3%	.0%	74.4%
	Belum kawin	Count	4	17	2	23
		Expected Count	3.6	18.9	.5	23.0
		% of Total	4.4%	18.9%	2.2%	25.6%
Total	Count	14	74	2	90	
	Expected Count	14.0	74.0	2.0	90.0	
	% of Total	15.6%	82.2%	2.2%	100.0%	

Sumber: Hasil penelitian lapangan diolah dengan program SPSS Versi 13.0

Dari tabel di atas terlihat ada perbedaan antara responden yang sudah kawin dengan yang belum kawin. Hal ini memperlihatkan kecenderungan bahwa pegawai yang sudah kawin memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang belum kawin. Nilai Chi Square membuktikan bahwa status perkawinan berhubungan secara signifikan dengan komitmen organisasional. Ini terlihat dari nilai Chi Square yang diperoleh sebesar 6,152 dengan signifikansi 0,046. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti status perkawinan berhubungan dengan komitmen organisasi.

Tabel 4.12
Tabulasi Silang antara Lama Bekerja dengan Komitmen Organisasi

Crosstab

			Komitmen organisasional (Y)			Total
			Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Lama bekerja	<= 5 tahun	Count	5	30	2	37
		Expected Count	5.8	30.4	.8	37.0
		% of Total	5.6%	33.3%	2.2%	41.1%
	6 - 10 tahun	Count	2	5	0	7
		Expected Count	1.1	5.8	.2	7.0
		% of Total	2.2%	5.6%	.0%	7.8%
	11 - 15 tahun	Count	4	23	0	27
		Expected Count	4.2	22.2	.6	27.0
		% of Total	4.4%	25.6%	.0%	30.0%
	16 - 20 tahun	Count	0	5	0	5
		Expected Count	.8	4.1	.1	5.0
		% of Total	.0%	5.6%	.0%	5.6%
	> 20 tahun	Count	3	11	0	14
		Expected Count	2.2	11.5	.3	14.0
		% of Total	3.3%	12.2%	.0%	15.6%
	Total	Count	14	74	2	90
		Expected Count	14.0	74.0	2.0	90.0
		% of Total	15.6%	82.2%	2.2%	100.0%

Sumber: Hasil penelitian lapangan diolah dengan program SPSS Versi 13.0

Dilihat dari lamanya menjadi bekerja, berdasarkan tabulasi silang di atas terlihat bahwa responden yang telah bekerja ≤ 5 tahun dan 11 – 15 tahun memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi dibandingkan yang memiliki masa kerja 6 – 10 tahun 16 – 20 tahun, dan > 20 tahun. Dari hasil perhitungan Chi Square diperoleh nilai sebesar 5,173 dan signifikansi sebesar 0,739. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lama bekerja tidak berhubungan dengan komitmen organisasional. Artinya, semakin lama pegawai bekerja tidak menjamin komitmen organisasionalnya lebih tinggi jika dibandingkan dengan pegawai yang belum lama bekerja. Demikian pula sebaliknya pegawai yang belum lama bekerja belum tentu memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang sudah lama bekerja.

4.5. Pengujian Hipotesis

Ada dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu mengenai dugaan sementara hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasional dan hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan korelasi Rank Spearman's yang pengolahannya dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 15.0. Secara berturut-turut, pengujian hipotesis disajikan pada uraian berikut.

4.5.1. Hubungan antara Kompensasi dengan Komitmen Organisasional

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H_{01} : Tidak terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pedmeriuksa Keuangan (BPK).

H_{a1} : Terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Hasil perhitungan korelasi Rank spearman's untuk menguji hipotesis di atas disajikan pada tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13
Korelasi Rank Spearman's Hubungan antara Kompensasi dengan Komitmen Organisasional

Keterangan	Nilai
r (korelasi)	0,681
t _{hitung}	8,724
t _{tabel}	1,665

Nilai koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasional adalah 0,681. Besaran angka

koefisien korelasi ini secara kualitatif tergolong dalam hubungan yang kuat dan positif. Angka koefisien korelasi yang bernilai positif (0,681) tersebut menunjukkan orientasi hubungan yang searah antara kompensasi dengan komitmen organisasional, sehingga semakin tinggi kompensasi, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasional. Sementara itu, nilai t hitung yang diperoleh adalah 8,724 dan nilai t tabel untuk df 88 yaitu sebesar 1,665. Nilai t hitung yang diperoleh ternyata lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel. Hal ini berarti hipotesis alternatif pertama (H_{a1}) yang menyatakan terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) “**diterima**” dan hipotesis nol pertama (H_{o1}) yang menyatakan tidak terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) “**ditolak**”.

Terjadinya hubungan yang signifikan kompensasi dengan komitmen organisasional merupakan konsekuensi logis. Kompensasi, baik yang berbentuk finansial maupun non finansial, merupakan faktor utama yang paling dicari dan diharapkan oleh setiap karyawan dalam bekerja. Kompensasi ini juga merupakan faktor pendorong paling kuat dalam setiap individu ketika bekerja. Oleh karena itu, jika keberadaan kompensasi dapat dipenuhi dengan baik oleh suatu organisasi, maka sebagai imbal baliknya, seorang karyawan akan loyal dan giat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Loyalitas dan giat dalam bekerja tersebut merupakan bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi.

Komitmen organisasi antara lain juga termanifestasi dalam semangat atau motivasi kerja seseorang. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan di antaranya diberikan dalam bentuk gaji. Faktor gaji merupakan faktor utama yang menjadi harapan dan paling dicari oleh karyawan dalam bekerja, sehingga wajar apabila faktor ini menjadi pemicu tumbuhnya komitmen. Gaji yang diperoleh oleh karyawan merupakan salah satu sarana paling penting untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup yang paling pokok,

terutama kebutuhan sandang, pangan, dan papan (tempat tinggal). Melalui gaji yang diterima, karyawan dapat membelanjakan uangnya untuk keperluan makan, sandang dan papan, bahkan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan lain yang diinginkan.

Secara teoretis juga sudah banyak dibuktikan bahwa kompensasi mempengaruhi komitmen organisasional. Hal ini sebagaimana terlihat dalam studi Feinstein (2005: 2) yang hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasional salah satunya dipengaruhi oleh kompensasi. Parker & Wright (2001: 72) juga menyebutkan bahwa kepuasan seseorang terhadap kompensasi merupakan penggerak komitmen terhadap organisasi. Sementara Werner & Ward (2004: 213) mengungkapkan bahwa ada beberapa studi yang memfokuskan diri pada hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

4.5.2. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Organisasional

Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Ho₂: Tidak terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Ha₂: Terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Hasil perhitungan korelasi Rank Spearman's untuk menguji hipotesis kedua, terangkum pada tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.14

Korelasi Rank Spearman's Hubungan antara Kecerdasan Emosional
Dengan Komitmen Organisasi

Keterangan	Nilai
r (korelasi)	0,492
t hitung	5,301
t tabel	1,665

Sebagaimana terlihat pada tabel di atas bahwa nilai korelasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,492. Nilai korelasi tersebut adalah nilai yang menunjukkan derajat hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional, dimana secara kualitatif nilai korelasi sebesar 0,492 memiliki hubungan yang terkategori kuat. Korelasi yang positif berarti semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Sementara itu, nilai t hitung yang diperoleh sebesar 5,301 dan nilai t tabel untuk df 88 yaitu 1,665. Nilai t hitung yang diperoleh ternyata lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel. Ini berarti hipotesis alternatif kedua (H_{a2}) yang menyatakan terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) “**diterima**” dan hipotesis nol kedua (H_{o2}) yang menyatakan tidak terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) “**ditolak**”. Atau dengan kata lain, komitmen organisasional akan meningkat secara signifikan seiring dengan semakin tingginya kecerdasan emosional pegawai.

Kecerdasan emosional merupakan hal yang rasional jika berhubungan signifikan terhadap komitmen organisasional. Faktor kecerdasan emosional bertalian erat dengan peningkatan komitmen seseorang dalam suatu organisasi sehingga akan berpengaruh terhadap sukses karir seseorang. Terkait dengan pentingnya kecerdasan emosional, Segal (2000: 27)

menyatakan bahwa EQ memiliki peran penting di tempat kerja; di samping juga berperan di dalam lingkungan keluarga, masyarakat, pengalaman romantis dan kehidupan spiritual. Menurutnya, kecerdasan emosi membuat keadaan jiwa diperhatikan dan memungkinkan dalam penentuan pilihan-pilihan yang lebih baik tentang apa yang akan dikerjakan, bagaimana menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan orang lain, dan siapa yang akan dijadikan teman hidup.

Salah satu faktor dalam kecerdasan emosional yang terkait dengan komitmen adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, yang merupakan salah satu ciri orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi. Motivasi berprestasi merupakan dorongan individu untuk menjadi yang terbaik dalam menjalankan suatu tugas atau dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan senantiasa bekerja dengan maksimal, menaati apa yang menjadi peraturan organisasi dan berusaha menunjukkan yang terbaik bagi organisasinya serta memiliki tanggung jawab yang besar atas tugas-tugasnya. Kesetiaan terhadap organisasi tentu juga akan dimiliki, karena hal ini menjadi poin tersendiri dalam proses penilaian prestasi kerja, sehingga karyawan akan berusaha loyal terhadap organisasi. Motivasi berprestasi yang tinggi juga akan mendorong karyawan mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal. Kesetiaan terhadap organisasi tersebut merupakan salah satu indikator utama yang menunjukkan tinggi rendahnya komitmen terhadap organisasi karyawan. Selain itu, kemampuan untuk mengelola emosi diri juga merupakan dimensi penting dalam kecerdasan emosional yang akan menentukan komitmen seseorang terhadap organisasinya. Hal ini dikarenakan komitmen juga menyangkut emosi, sehingga keberadaannya juga akan ditentukan oleh kemampuan seseorang untuk mengelola emosi dalam dirinya.

Beberapa kajian juga memberikan bukti secara ilmiah bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini seperti terlihat dalam studi Cooper (dalam Rothmann *et al*, 2002: 2)

yang hasilnya menunjukkan bahwa jika emosi dikelola dengan benar akan mendorong komitmen terhadap organisasi. Druskat dan Wolff (dalam Warren Bennis, 2005: 15) juga mengemukakan bahwa dengan memiliki kecerdasan emosional seseorang atau tim akan menunjukkan tingkat kerjasama, kreativitas dan komitmen yang selanjutnya akan dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Warren Bennis (2005: 19) juga mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional akan memengaruhi efektivitas organisasi melalui sejumlah area, yang di antaranya adalah pengembangan talenta, kerjasama, komitmen karyawan, moralitas, inovasi, produktivitas, efisiensi, penjualan, pendapatan, kualitas pelayanan, dan loyalitas pelanggan. Dengan demikian jelas sekali bahwa kecerdasan emosional salah satunya berpengaruh terhadap komitmen organisasi.