

**PEMBINAAN KARIER PROFESI AUDITOR
DILINGKUNGAN DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
SEBAGAI PEMIKIRAN**

Oleh : Drs. Susanto, MM

I. PENDAHULUAN

Sejak tahun 2000/1 terjadi penggabungan Departemen Tenaga Kerja dengan Kementerian Negara Transmigrasi, Aparat Pengawas Inspektorat Jenderal yang semula sebagai Pejabat Struktural menjadi fungsional, sudah barang tentu ada perubahan pembinaan personil.

Judul diatas, mempunyai kesamaan tingkatan senioritas seseorang. Dari ungkapan senioritas sedikitnya mencakup unsur ; umur, masa kerja, pengalaman kerja, tingginya jenjang pangkat jabatan yang dicapai oleh seseorang pegawai. Paduan pengalaman dengan jenjang akademis formal yang dimiliki, ditambah kursus, diklat, penataran yang diperoleh selama berdinis, bekerja, digabung merupakan keahlian.

Suatu pengalaman dapat diperoleh sejak seorang pegawai memulai untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

II. ORGANISASI PENGAWASAN FUNGSIONAL

1. Dasar Hukum :

Pembinaan Satuan Pengawas Intern/SPI diatur dalam PP Nomor 3 Tahun 1983.

Syarat-syarat sebagai pemeriksa (Auditor) dan Pembinaan Jabatan Fungsionalnya diatur antara lain diatur dalam Kepmen PAN Nomor 19 Tahun 1996. Untuk selanjutnya perlu perbaikan-perbaikan dan tambahan cakupannya.

2. Luas Organisasi :

Organisasi SPI misalnya dipilih, ditetapkan, serta digelar lebar sesuai dengan Bidang Tugas sebagai sasaran Pemeriksaan, tetapi rentang jabatan, bentangan pangkat dan peringkat dapat memanjang kebawah. Ini yang dimaksudkan pada judul diatas, bahwa pembinaan Profesi Auditor dapat terbuka untuk semua rentang jabatan dan bentangan pangkat, walaupun dapat dibatasi minimal pada bentang pangkat tertentu, tetapi memberikan adanya kearah regenerasi yang berkesinambungan.

Ini juga merupakan suatu ukuran bahwa, pembinaan profesi Auditor tidak semudah memindahkan MUTASI tugas, tetapi ALIH PROFESI . Oleh karena itu melalui DIKLAT pengawasan saja tidak cukup merubah profesi pegawai, apalagi untuk menjadi Auditor yang andal dan professional. Salah satu syarat jadi Auditor yang berlaku sekarang adalah PNS, Pendidikan Formal, magang sebagai Auditor selama 2 tahun ditambah lulus diklat penjejeran Teknis Jabatan Fungsional Auditor.

Dalam 4 (empat) tahun kedepan dilingkungan Depnakertrans jumlah Auditor tinggal 45% dari posisi sekarang yaitu kurang lebih 40 orang untuk 4(empat) wilayah, bila tidak ada perubahan akan terjadi kesenjangan Auditor.

Batas usia pensiun jabatan Fungsional Auditor sampai dengan sekarang sama dengan PNS yang lain, untuk menjadi pemikiran untuk yang mempunyai jabatan Auditor Ahli Utama Yaitu IV/d, IV/e yang berkapasitas tidak sebagai pemeriksa lagi,tetapi sebagai Pengendali Mutu, memberikan pelatihan kepada Para Auditor, sebagai pemikir untuk membantu pimpinan dalam bidang pengawasan dan konsep-konsep yang lain untuk menunjang keberhasilan pengawasan.

Dapat dipertimbangkan Batas Usia Pensiunnya menjadi 60 Tahun.

III. PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA.

1. Pengadaan Pegawai .

Bezeting/pengisian pejabat dapat bersumber dari promosi, mutasi dan pengadaan pegawai baru.

Untuk promosi dari lingkungan Itjen Depnakertrans (lingkungan Auditor) tidak menjadi masalah, tetapi kalau mutasi dari bagian lain, berarti ALIH TUGAS ,terjadi pergantian profesi dari pelaksana menjadi fungsional ahli.

Konsekuensinya sama dengan sumber pengadaan pegawai dari pelamar/rekrutmen , yaitu diperlukan rumusan syarat tertentu yang ditetapkan oleh pimpinan , meliputi syarat klasifikasi bidang studi serta strata / tingkat yang diperlukan Misalnya S1 masuk kelompok ahli pratama (yunior) yang disiapkan untuk mendapatkan pembinaan melalui pengalaman atau karier dibidang Pengawasan Fungsional.

2. Syarat – syarat Auditor.

Dilingkungan Depnakertrans menganut referensi Norma – norma

pemeriksaan yang disusun dan dikeluarkan Inspektur Jenderal Depnakertrans dan BPKP.

Minimal Auditor dilingkungan Depnakertrans memenuhi ciri pokok antara lain :

- a. Mengusai secara garis besar Tupoksi dilingkungan Depnakertrans pusat dan daerah.
- b. Mengusai peraturan bidang pekerjaan yang diperiksa.
- c. Mengusai teori manajemen pengawasan /audit manajemen.
- d. Mempunyai integritas terhadap Tim maupun Profesi.
- e. Obyektif dalam melaksanakan tugas.
- f. Mempunyai rasa ingin tahu terhadap sasaran pemeriksaan.
- g. Tidak cepat puas dalam mengembangkan temuan,atau berusaha melakukan pendalaman pemeriksaan atas indikasi temuan, serta senantiasa mendiskusikan temuan dengan Ketua Tim atau sesama anggota Tim.
- h. Rasa ingin meningkatkan kemampuan,melalui mencari banyak referensi dan mengikuti diskusi atau seminar.

3. Diklat Pengawasan.

Untuk mencapai pembinaan karier tadi syarat – syarat auditor, kemudian

dilanjutkan dengan diklat pengawasan, merupakan rangkaian yang baku dalam pengadaan serta pembinaan profesi auditor.

Bekerjasama dengan BPKP dapat menjabarkan kedalam rencana diklat dan materi diklat. Dengan model diklat yang standar diharapkan diklat pengawasan mampu meningkatkan pengawasan fungsional secara konsisten. Walaupun diklat sudah ditetapkan dan standar,tidak berarti harus statis,melainkan tetap harus terbuka dan luwes untuk melakukan penyempurnaan, seiring dengan kemajuan zaman.

4. Pembinaan Pangkat.

Rentang waktu pegawai memangku jabatannya, dapat dijadikan salah satu pertimbangan/kredit point dalam menyusun alternatif jenjang kepangkatan pegawai. Ini merupakan syarat khusus yang harus dipertimbangkan, untuk menghindari kemungkinannya senioritas pegawai menjadi prioritas berikutnya. Namun tidak berarti prestasi menjadi pertimbangan yang nomor dua.

Antara karier/masa menduduki jabatan dengan prestasi merupakan paduan baku yang lekat tidak dapat dipisahkan sehingga perpaduan merid

system dan karier, benar – benar dijadikan dasar pertimbangan dalam pembinaan pangkat dan jabatan.

Dengan diberlakukannya jabatan fungsional ahli, berakibat positif terbuka luas formasi, sehingga tidak terjadi pembatasan promosi kepegangatan.

Kalaupun terjadi pangkat bawahan lebih tinggi dengan pangkat atasannya tidak merupakan masalah dan tidak terjadi kekuatiran kenaikan pangkat tertunda karena setingkat dengan pangkat atasannya.

5. Pembinaan Profesi.

Peraturan tertulis yang jelas terhadap pembinaan karier dan profesi diarahkan dapat sama antara pelaksana / struktural dengan fungsional ahli, termasuk para auditor /pengawasan fungsional. Dimungkinkan adanya peluang untuk promosi menyeberang dari kotak struktural kepada jenjang fungsional. Sebaliknya dari fungsional alih profesi kejajaran struktural juga tidak dianggap promosi yang istimewa.

Memang diakui membina profesi auditor dari nol pengalaman sebagai auditor sampai dengan menjadi auditor yang setara professional tidak sedikit waktu biaya pegawai yang dihabiskan.

Ditambah lagi tidak mudah untuk mencetak ulang auditor yang professional.

Namun tidak berarti bermaksud menolak hukum alam bahwa kita harus dapat menerima hal – hal yang alami, datang dan pergi selalu silih berganti suatu ciri adanya kehidupan dalam masyarakat maupun dalam organisasi.

IV. MEMUPUK PENGALAMAN AUDITOR.

1. Hubungan Dengan Obrik.

Suka duka sebagai auditor, tidak semuanya dapat dibayangkan oleh pihak lain, orang pada umumnya cenderung membayangkan sesuatu yang nikmat / lancar dan indah. Bahwa dalam suatu proses atau perjalanan dijumpai adanya benjolan dan kerikil yang harus dilewati, biasanya tidak pernah masuk dalam hitungannya.

Tidak terkecuali profesi auditorpun dapat pula dihadang oleh berbagai kesulitan berupa dari dalam Tim, Unit pengirim ,Unit penerima, bahkan dari diri sendiri serta keluarga.

Dari keluarga konsekwensi untuk meninggalkan anak isteri suami yang tercinta selama lebih kurang 12 (dua belas) hari, secara langsung tidak

merupakan unsur yang harus dinilai sebagai konduite/ prestasi.

Kemudian masuk kedalam lingkungan Tim, Auditor sudah harus siap dengan konsep, ancangan sasaran pemeriksaan. Bagi Auditor yang professional, lazim sudah siap dengan data hasil pemeriksaan Buril (Pemeriksaan dibelakang meja). Konsep sasaran siap dipresentasikan dihadapan Tim, untuk mencapai kesempurnaan Program Kerja Pemeriksaan (PKP).

Dari unit pengirim tidak semua dapat memberikan anggaran yang cukup, atau fasilitas yang memadai untuk para auditor, sejak tahun 2007 pertengahan sudah mulai ada perbaikan untuk mengatasi anggaran.

Sesampainya di unit kerja yang diperiksa / obrik dituntut terjalinnya hubungan kerja sebaik mungkin, dengan sesama anggota Tim maupun dengan para pejabat obrik. Selebihnya kesehatan jasmani dan rohani tidak dapat dinomorduakan.

Jadwal istirahat, menu makan yang relatif monoton belum tentu lebih terkontrol seperti yang disediakan dirumah. Termasuk menghindari pantangan makanan yang rentan dengan berbagai penyakit.

2. Menggalang Kerjasama Dalam Tim.

Salah satu syarat Auditor adalah integritas, baik terhadap tugas maupun Tim. Auditor yang meniti karier dalam Pengawasan Fungsional, akan menjadikan pengalamannya sebagai guru yang mahal, karena pengalaman melakukan tugas-tugas pemeriksaan tidak didapat dari literature/buku, atau materi kuliah, tetapi dari setiap pelaksanaan tugas.

Sering para ahli menyampaikan ungkapan bahwa diantara kita banyak orang pintar, tetapi sedikit diantara mereka yang mampu menggalang kerjasama yang serasi, selaras dan seimbang saling mendengar, saling memberi dan menerima alias kompak.

Menjadi pembicara yang baik cukup mudah, tetapi untuk memenuhi syarat sebagai pendengar yang arif sangat sedikit. Demikian halnya dalam Tim Pengawasan fungsional.

Komposisi Tim yang selalu berganti-ganti, unsur Ketua Tim dan Anggota, memberikan konsekwensi kepada Auditor untuk selalu siap menerima perubahan, kebiasaan, tabiat, sifat dan tingkah laku antar individu anggota Tim. Masing – masing unsur anggota Tim dituntut untuk dapat mengendalikan diri, selera pribadi

sementara waktu disisihkan agar dapat mendengar dan menerima pendapat anggota tim lainnya.

Namun dibalik kelemahan ini dari seringnya pergantian komposisi Tim, memberi peluang untuk memperoleh pengalaman dari berbagai sumber diantara Tim. Terlebih apabila didalam komposisi Tim tersebut terdapat perbedaan senioritas dan bidang tugas, sehingga dimungkinkan terciptanya pemberi dan penerima atau kesempatan berbagai pengalaman.

3. Frekuensi Pemeriksaan.

Pembinaan profesi auditor tidak dibatasi yang senior saja, dengan harapan dicapainya pembinaan profesi ahli yang utuh itu harus memenuhi ciri-ciri penggabungan antara teori/akademis dengan praktek, pengalaman/karier. Batasan lainnya yang perlu dicapai kesepakatan, tingginya frekuensi praktek melakukan pemeriksaan merupakan kredit point serta syarat bagi auditor untuk disebut profesional ahli.

Dengan kata lain tingginya jenjang pangkat yang melekat pada auditor yang diperoleh berdasarkan atas jenjang pendidikan akademis saja belum dapat memenuhi syarat untuk dimasukkan kedalam klasifikasi profesional ahli, karena frekuensi/

pengalaman melakukan pemeriksaan masih sedikit. Artinya syarat penggabungan antara teori dan praktek melakukan pemeriksaan belum dapat dipenuhi.

Tetapi sebaliknya jenjang pangkat yang rendah juga belum cukup untuk menggambarkan bahwa auditor tersebut sedikit memiliki teori akademis. Kondisi tersebut dapat dibuktikan dengan semakin bertambahnya Auditor yang dapat menyelesaikan jenjang pendidikan yang lebih tinggi setelah bekerja, yang merupakan salah satu dampak dari pertumbuhan sektor pendidikan.

Hanya saja untuk memperoleh jenjang kepangkatan yang sesuai dengan jenjang pendidikannya diperlukan tahapan atau proses yang tidak segampang yang diharapkan, karena proses dan persyaratannya dapat saja diatur bersamaan dengan pengadaan/rekrutmen pegawai baru. Tetapi sedikit kelebihan yang melekat pada auditor, mereka mempunyai unsur teori dasar yang kuat. Maka dengan beberapa kali praktek melakukan pemeriksaan, akan tampak sifat-sifat yang kritis/cepat tanggap. Ini positif saja, dengan catatan tidak *over acting*, dan lingkungan hendaknya tidak menilai keangkuhan.

Sebab apabila timbul *over acting*, menjadikan kesan lain terhadap auditor maupun tim serta kelompok profesi/pengawasan fungsional. Terhadap kelompok auditor yang demikian, pimpinan unit kerja auditor dapat memilih berbagai strategi pembinaan antara lain :

- a. Frekuensi pemeriksaan ditingkatkan. Artinya prioritas untuk menambah pengalaman melakukan pemeriksaan.
- b. Prioritas untuk mendapatkan Diklat Pengawasan Fungsional atau bidang tugas/tupoksi yang diperiksa, disesuaikan dengan bidang studi apa yang belum pernah diperoleh atau bukan jurusannya bagi auditor.
- c. Pilihan/alternatif lain yang masih dapat ditambahkan, seminar atau presentasi Tim.

Tetapi yang paling prioritas pemberian kesempatan untuk melakukan tugas pemeriksaan, masuk kedalam unsur Tim Pemeriksaan, sangat cocok dan bijak, karena tanpa diawali dan lebih sering yang disebut Praktek dan Pengalaman tidak akan diperoleh. Kalaupun dalam pelaksanaan tugas pemeriksaan dinilai terdapat kekurangan atau kesalahan, karena

itu merupakan hak yang hakiki, bahwa secara universal manusia mempunyai kesamaan hak untuk terjadi salah yang tidak diinginkan. Oleh karena itu diprioritaskan wujud pembinaan yang bijak, dibandingkan dengan tindakan hukuman, apalagi mutasi atau alih profesi.

4. Aneka Ragam Sasaran.

Untuk mengarahkan auditor mencapai pada tataran professional ahli, dipengaruhi pula oleh aneka sasaran yang menjadi tugas dan tanggung jawab pemeriksanya.

Auditor tidak dibentuk untuk menjadi pemeriksa pada bidang sasaran tertentu saja, tetapi lebih menguntungkan banyak pengalaman yang diserap apabila diberi tugas beberapa sasaran pemeriksaan.

Aneka ragam pemeriksaan, misalnya pemeriksaan :

- Tugas Pokok Dan fungsi masing – masing unit eselon I dan II Depnakertrans.
- Evaluasi kinerja.
- Laporan keuangan.
- Serah terima Proyek.

Pembinaan auditor yang diarahkan serba bisa dinilai lebih optimal dibanding dengan apabila dibatasi dengan apabila dibatasi pada pemeriksaan tertentu saja.

5. Pengembangan Disiplin Auditor.

Menurut Mautz, RK dan H.A.Sharaf.1961.The Philosophy of Auditing, dalam pengembangan disiplin Auditor segai berikut :

- Asersi atau obyek audit harus variabel atau auditable.
- Auditor yang bertugas memiliki hubungan yang netral dan tidak konflik dengan obyek audit.
- Asersi atau obyek audit harus dipandang bebas dari kekeliruan sampai proses pembuktian diselesaikan dan menunjukkan sebaliknya.
- Suatu system pengendalian internal dipandang eksis dan berjalan semestinya sampai diperoleh bukti bahwa telah terjadi hal sebaliknya.
- Penerapan ketentuan yang berlaku seperti standar Akuntansi,diasumsikan telah berjalan dengan konsisten sampai diperoleh bukti meyakinkan bahwa telah terjadi yang sebaliknya.
- Setiap auditor berfungsi secara eksklusif sebagai auditor dalam melaksanakan tugasnya.
- Setiap auditor senantiasa diasumsikan profesional dalam pelaksanaan tugasnya dan tingkah lakunya.

V. PENUTUP.

Pembinaan auditor secara umum dan menyeluruh dilingkungan Depnakertrans merupakan tanggung jawab pimpinan. Sedangkan auditor mempunyai hak untuk mendapatkan pembinaan secara sistematis dan berkelanjutan.

Dalam pembinaan lebih menguntungkan apabila dihindari sanksi, sehingga auditor lebih mungkin diarahkan untuk memperbaiki kekurangannya.

Profesional ahli hanya dapat dicapai melalui pendidikan dan dimulai dengan praktek melakukan tugas pemeriksaan. Pemeriksa muda yang berumur dibawah 35 tahun mempunyai peluang lebih besar untuk mengumpulkan pengalaman praktek apabila tidak dipotong oleh tugas mutasi menyeberang ke struktural.

Dengan modal dasar akademis yang dimiliki pemeriksa muda lebih mungkin untuk mencapai tataran auditor yang professional ahli.

Untuk Auditor Ahli Utama dapat dipertimbangkan menjadi 60 Tahun.

Drs. Susanto. MM, Inspektorat Jenderal Depnakertrans