

**PENILAIAN DAN TINGKAT KEPENTINGAN KRITERIA
AUDITOR BADAN PENGAWASAN DAERAH
KABUPATEN KULON PROGO**

Tesis
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat sarjana S2

Program Studi Magister Manajemen
Jurusan Ilmu-ilmu Sosial



Diajukan oleh:

BUDI WIBOWO
NIM : 20011020040

Kepada

PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN

TESIS

PENILAIAN DAN TINGKAT KEPENTINGAN KRITERIA AUDITOR BADAN PENGAWASAN DAERAH KABUPATEN KULON PROGO

Diajukan oleh:

BUDI WIBOWO
NIM : 20011020040

Telah disetujui Dosen Pembimbing
Yogyakarta, 27 Agustus 2004

Pembimbing I


Dr. BM. Purwanto, MBA.

Pembimbing II


Dyah Handayani, SE., MM


HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Pasca Sarjana Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Tanggal 31 Agustus 2004

Yang terdiri dari:


Dr. BM Purwanto, MBA
Ketua


Dyah Handayani, SE., MM
Anggota


Drs. Wihandaru Sotya Pamungkas, M.Si
Anggota

Mengetahui:

Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta




Dra. Anni Surwanti M Si

HALAMAN PERNYATAAN

**Dengan ini saya menyatakan bahwa karya tulis (Tesis) ini,
bukan merupakan hasil replikasi dari karya orang lain,
melainkan hasil karya saya sendiri dan belum
pernah diterbitkan oleh pihak manapun.**

**Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila
dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah
milik orang lain dan dibenarkan secara hukum,
maka saya bersedia dituntut berdasarkan
hukum yang berlaku di Indonesia**

**Yogyakarta, 31 Agustus 2004
Yang Membuat Pernyataan:**

**BUDI WIBOWO
NIM : 20011020040**

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Seandainya semua pohon-pohon di bumi
dijadikan pena dan lautan samudera menjadi tintanya,
sesudah kering ditambah lagi dengan tujuh lautan samudera,
semuanya akan habis,
namun tidak akan habis-habisnya Kalam Allah dituliskan
Sesungguhnya Allah Maha Kuasa dan Maha Bijaksana*

(QS. Luqman: 27)

*"Maha Suci Engkau,
kami tidak mempunyai ilmu, ilmu kami terbatas sepanjang
yang pernah engkau ajarkan kepada kami saja".
Sesungguhnya Engkaulah Yang Maha Tahu dan Maha Bijaksana.*

(QS). Al Baqarah: 32)

*Syukur Alhamdulillah. Terima kasih atas doa dan restu dari ibunda
tercinta yang selalu memberikan dorongan.
Terima kasih juga atas kesabaran dan keikhlasan Isteriku tercinta
Yusniar dan puetra- puteriku tersayang Anggara Adyaksa,
Farah Asrika Dewi, Bima Surya Putera dan Tea Febriana Dewi
yang senantiasa mendampingi setiap saat
dan membantu dalam penulisan Tesis ini.
Semoga Allah S.W.T. selalu bersama kita
dan memaafkan segala kesalahan*

berharap kepada para pembaca untuk dapat memberikan saran dan kritik yang bersifat membangun, guna penyempurnaan tulisan-tulisan kami dimasa yang akan datang. Selama dalam penyusunan dan penulisan tesis, kami banyak mendapat bantuan dan bimbingan serta saran dari berbagai pihak, antara lain:

1. Bapak Dr. BM. Purwanto, MBA sebagai Dosen Pembimbing Utama.
2. Ibu Diya Handayani, SE., MM sebagai Dosen Pembimbing Pembantu.
3. Bapak Bupati Kabupaten Kulon Progo H. Toyo Santoso Dipo, yang berkenan memberi ijin kuliah di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Seluruh teman-teman kuliah yang membantu dalam pencarian informasi dan referensi yang berkaitan dengan tulisan kami.

Untuk itu, dengan rasa hormat kami yang dalam, kami ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada berbagai pihak yang membantu penulisan kami tersebut, semoga Allah dapat membalas budi baik bapak-ibu sekalian.

Tak lupa kami juga mengucapkan banyak terima kasih pada seluruh anggota keluarga kami, yang memberikan dorongan moral dan spritual serta memberikan ijin kuliah. Kepada Allah, Tuhan Yang Maha Esa, kami mohon taufiq dan hidayah-Nya, semoga tesis ini bermanfaat

Disusun dan diteliti dalam keridhaan Nya. Amien. Wassalam

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan	iv
Halaman Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran	xv
Daftar Gambar	xvii
Riwayat Hidup	xviii
Ringkasan	xix
Summary	xxii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Batasan Masalah	5
1.3. Perumusan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	7
BAB II. LANDASAN TEORI	8
2.1. Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	8
2.2. Landasan Teori	14
2.2.1. Badan Pengawasan Daerah Sebagai Organisasi Jasa	14
2.2.2. Tinjauan Tentang Audit dan Auditor	16
2.2.3. Kondisi Permintaan Jasa Auditing	22
2.2.4. Konsep Kualitas Layanan Publik	28
2.2.5. Kualitas Hasil Audit	32
2.2.6. Kepuasan Pelanggan	35
2.2.7. Konsep Persepsi	40
2.2.8. Kriteria Auditor	45
2.3. Kerangka Pemikiran	50
BAB III. METODE PENELITIAN	55
3.1. Lokasi Penelitian	55
3.2. Obyek Penelitian	56
3.3. Metode Penelitian	56

3.4.	Jenis Penelitian	57
3.5.	Jenis Data	57
3.6.	Teknik Pengambilan Sampel	58
3.7.	Metode Pengumpulan Data	59
3.8.	Variabel-variabel Penelitian dan Definisi Operasional	60
3.9.	Uji Reliabilitas	63
3.10.	Uji Validitas	63
3.11.	Metode Analisis	64
 BAB IV. GAMBARAN UMUM KANTOR BAWASDA KABUPATEN KULON PROGO		 67
4.1.	Dasar Hukum	67
4.2.	Struktur Organisasi	68
4.3.	Tugas Dan Fungsi Pokok	69
4.4.	Visi dan Misi	70
4.5.	Tujuan Dan Sasaran Organisasi	71
	4.5.1. Tujuan Organisasi	71
	4.5.2. Sasaran Organisasi	72
4.6.	Akuntabilitas Kinerja Kantor Bawasda Kabupaten Kulon Progo	76
	4.6.1. Pengukuran Kinerja	76
	4.6.2. Analisis Pencapaian Kerja	77
	4.6.3. Aspek Keuangan	85
4.7.	Kondisi Ketenagakerjaan, Kajian Beban Kerja dan Fasilitas Pendukung Fisik	86
	4.7.1. Kondisi Ketenagakerjaan	86
	4.7.2. Sarana dan Prasarana Fisik	89
	4.7.3. Kajian Beban Kerja	89
 BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN		 91
5.1.	Analisis Uji Reliabilitas	91
5.2.	Uji Validitas	93
5.3.	Pengujian Hipotesis	94
5.4.	Penilaian Kriteria Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo	107
	5.4.1. Persepsi Auditan Terhadap Kriteria Auditor Berdasarkan Jabatan	109
	5.4.2. Persepsi Auditan Terhadap Kriteria Auditor Berdasarkan Pendidikan	115
	5.4.3. Persepsi Auditan Terhadap Kriteria Auditor Berdasarkan Masa Kerja	115
	5.4.4. Persepsi Auditan Terhadap Kriteria Auditor Berdasarkan Frekuensi pemeriksaan	118
	5.4.5. Persepsi Auditan Terhadap Kriteria Auditor Berdasarkan Lembaga Yang Pernah Memeriksa	120
5.5.	Penentuan Kriteria Auditor	123
	5.5.1. Standar Kecakapan Profesional	124
	5.5.2. Standar Independensi	125

5.5.4.	Etos Budaya kerja	128
5.6.	Penilaian Kondisi Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo	131
5.6.1.	Penilaian Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Berdasarkan Jabatan Auditan	132
5.6.2.	Penilaian Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Berdasarkan Pendidikan Auditan	135
5.6.3.	Penilaian Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Berdasarkan Masa Kerja Auditan	138
5.6.4.	Penilaian Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Berdasarkan Frekuensi Pemeriksa	141
5.6.5.	Penilaian Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Berdasarkan Lembaga Yang Pernah Memeriksa Auditan	144
5.7.	Kondisi Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo	147
5.7.1.	Standar Kecakapan Profesional	149
5.7.2.	Standar Independensi	152
5.7.3.	Aturan Perilaku	159
5.7.4.	Etos Budaya kerja	162
5.8.	Penilaian Kondisi Dan Tingkat Kepentingan Kriteria Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Berdasarkan Persepsi Auditan	175
5.8.1.	Penilaian Kondisi Dan Tingkat Kepentingan Kriteria Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Ditinjau Berdasarkan Jabatan Auditan	176
5.8.2.	Penilaian Kondisi Dan Tingkat Kepentingan Kriteria Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Ditinjau Berdasarkan Tingkat Pendidikan Auditan	179
5.8.3.	Penilaian Kondisi Dan Tingkat Kepentingan Kriteria Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja Auditan	181
5.8.4.	Penilaian Kondisi Dan Tingkat Kepentingan Kriteria Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Ditinjau Berdasarkan Frekuensi Pemeriksaan Auditan	183
5.8.5.	Penilaian Kondisi Dan Tingkat Kepentingan Kriteria Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Ditinjau Berdasarkan Pengalaman Auditan Dari Lembaga Yang Memeriksanya	187
5.8.6.	Rata-rata Penilaian Kondisi Dan Tingkat Kepentingan Kriteria Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo	189

5.9. Rangkuman Hasil Penelitian Dan Implikasi Kebijakan Strategis	193
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	199
6.1. Kesimpulan	199
6.2. Saran-saran	201
DAFTAR PUSTAKA	203
LAMPIRAN	207

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
3.1	Jadwal Kegiatan Dan Waktu Penelitian	57
3.2	Jumlah Dan Karakteristik Populasi Yang Diamati	58
4.1.	Kebijakan Program Dan Kegiatan Bawasda Kabupaten Kulon Progo	77
4.2.	Pencapaian Kinerja Pemeriksaan Kasus Selama Tahun 2003	82
5.1.	Rangkuman Hasil Analisis Uji Reliabilitas Kriteria Auditor	91
5.2.	Rangkuman Hasil Analisis Uji Reliabilitas Kondisi Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo	92
5.3.	Penilaian Persepsi Auditan Terhadap Kriteria Auditor Berdasarkan Jabatan Auditan	111
5.4.	Penilaian Persepsi Auditan Terhadap Kriteria Auditor Berdasarkan Pendidikan Auditan	115
5.5.	Penilaian Persepsi Auditan Terhadap Kriteria Auditor Berdasarkan Masa Kerja Auditan	117
5.6.	Penilaian Persepsi Auditan Terhadap Kriteria Auditor Berdasarkan Frekuensi Pemeriksaan Auditan	119
5.7.	Penilaian Persepsi Auditan Terhadap Kriteria Auditor Berdasarkan Lembaga Yang Pernah Memeriksa Auditan	121
5.8.	Penilaian Persepsi Auditan Terhadap Kriteria Auditor Berdasarkan Standar Kecakapan Khusus	124
5.9.	Penilaian Persepsi Auditan Terhadap Kriteria Auditor Berdasarkan Standar Independensi	126

5.10.	Penilaian Persepsi Auditan Terhadap Kriteria Auditor Berdasarkan Aturan Perilaku	127
5.11.	Penilaian Persepsi Auditan Terhadap Kriteria Auditor Berdasarkan Etos Budaya Kerja	129
5.12.	Penilaian Persepsi Auditan Terhadap Kondisi Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Berdasarkan Jabatan Auditan	132
5.13.	Penilaian Persepsi Auditan Terhadap Kondisi Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Berdasarkan Pendidikan Auditan	136
5.14.	Penilaian Persepsi Auditan Terhadap Kondisi Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Berdasarkan Masa Kerja Auditan	139
5.15.	Penilaian Persepsi Auditan Terhadap Kondisi Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Berdasarkan Frekuensi Pemeriksaan Auditan	142
5.16.	Penilaian Persepsi Auditan Terhadap Kondisi Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Berdasarkan Lembaga Yang Pernah Memeriksanya	145
5.17.	Penilaian Persepsi Auditan Terhadap Kondisi Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Berdasarkan Standar Kecakapan Khusus	150
5.18.	Penilaian Persepsi Auditan Terhadap Kondisi Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Berdasarkan Standar Independensi	153
5.19.	Penilaian Persepsi Auditan Terhadap Kondisi Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Berdasarkan Aturan Perilaku	160
5.20.	Penilaian Persepsi Auditan Terhadap Kondisi Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Berdasarkan Etos Budaya Kerja	163
5.21.	Penilaian Kondisi Dan Tingkat Kepentingan Kriteria Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Ditinjau	177

5.22.	Penilaian Kondisi Dan Tingkat Kepentingan Kriteria Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Ditinjau Berdasarkan Tingkat Pendidikan Auditan	180
5.23.	Penilaian Kondisi Dan Tingkat Kepentingan Kriteria Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja Auditan	182
5.24.	Penilaian Kondisi Dan Tingkat Kepentingan Kriteria Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Ditinjau Berdasarkan Frekuensi Pemeriksaan Auditan	185
5.25.	Penilaian Kondisi Dan Tingkat Kepentingan Kriteria Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Ditinjau Berdasarkan Pengalaman Auditan Yang Diperiksa Oleh Berbagai Lembaga Pemeriksa	188
5.26.	Penilaian Kondisi Dan Tingkat Kepentingan Kriteria Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo	190

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
1.	Daftar Pertanyaan Untuk Auditan (Kepala Instansi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kulon Progo Tentang Kriteria Auditor	207
2.	Rekapitulasi Data Hasil Penelitian Penentuan Kriteria Auditor Kantor Bawasda Kabupaten Kulon Progo	210
3.	Hasil Analisis Uji Reliabilitas Untuk Kriteria Auditor	214
4.	Hasil Analisis Oneway Anova Terhadap Kriteria Auditor Menurut Persepsi Auditan Berdasarkan Jabatan	217
5.	Hasil Analisis Oneway Anova Terhadap Kriteria Auditor Menurut Persepsi Auditan Berdasarkan Pendidikan	219
6.	Hasil Analisis Oneway Anova Terhadap Kriteria Auditor Menurut Persepsi Auditan Berdasarkan Masa Kerja	220
7.	Hasil Analisis Oneway Anova Terhadap Kriteria Auditor Menurut Persepsi Auditan Berdasarkan Frekuensi Pemeriksaan	221
8.	Hasil Analisis Oneway Anova Terhadap Kriteria Auditor Persepsi Auditan Berdasarkan Lembaga Yang Pernah Memeriksa	222
9.	Daftar Pertanyaan Untuk Auditan (Kepala Instansi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kulon Progo Tentang Kondisi Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo	223
10.	Rekapitulasi Data Hasil Penelitian Penentuan Kondisi Auditor Kantor Bawasda Kabupaten	224

11.	Hasil Analisis Uji Reliabilitas Untuk Kriteria Auditor	229
12.	Hasil Analisis Oneway Anova Terhadap Kondisi Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Menurut Persepsi Auditan Berdasarkan Jabatan	232
13.	Hasil Analisis Oneway Anova Terhadap Kondisi Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Menurut Persepsi Auditan Berdasarkan Pendidikan	234
14.	Hasil Analisis Oneway Anova Terhadap Kondisi Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Menurut Persepsi Auditan Berdasarkan Masa Kerja	235
15.	Hasil Analisis Oneway Anova Terhadap Kondisi Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Menurut Persepsi Auditan Berdasarkan Frekuensi Pemeriksaan	236
16.	Hasil Analisis Oneway Anova Terhadap Kondisi Auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo Menurut Persepsi Auditan Berdasarkan Lembaga Yang Pernah Memeriksanya	237

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
2.1.	Definisi Audit (Sumber: Guy, Alderman Dan Winters, 2002)	17
2.2.	An Information - Processing Framework (Sumber: David L. Loudon & Albert J. Della Bitta, 1995)	43
2.3.	Kerangka Pemikiran	54
5.1.	Diagram Penilaian Dan Tingkat Kepentingan Kriteria Auditor Berwada Kabupaten Kulon	190

RIWAYAT HIDUP

Budi Wibowo dilahirkan di Salatiga pada tanggal 27 Januari 1961, dan pada tahun 1966 mengenyam pendidikan sekolah dasar di SD Tingkir I Salatiga lulus tahun 1972, kemudian melanjutkan pendidikan ke SMP Kristen I Salatiga lulus pada tahun 1976. Setelah tamat SMP melanjutkan pendidikan ke SMA Kristen Salatiga dan lulus tahun 1979. Meneruskan ke jenjang pendidikan Strata 1 (S-1) pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta Jurusan Hukum Perdata dan tahun 1984. Pada tahun 2003 melanjutkan pendidikan pada program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Jurusan Magister Manajemen spesialisasi Manajemen Pemasaran, sampai sekarang.

Pada tahun 1985 diterima sebagai Pegawai Negeri Sipil dan ditugaskan pada kantor Inspektorat Wilayah Kabupaten Kulon Progo. Pada tahun 2001 menjabat sebagai Kepala Bagian Hukum Sekretariat Wilayah Daerah Kabupaten Kulon Progo selama kurang lebih 8 (delapan) bulan, kemudian pada tahun yang sama dipromosikan sebagai Kepala Badan Pengawasan Daerah Pemerintah Kabupaten Kulon progo hingga sekarang.

Menikah dengan Yusniar, SH. M.Kn pada tahun 1984 dikaruniai beberapa orang putra dan putri masing-masing bernama Anggara Adhika, Farah Anika Dewi, Bima Surya Putera dan Tea Febriana Dewi

RINGKASAN

Penelitian ini dilakukan karena adanya anggapan bahwa Lembaga Pengawasan merupakan lembaga yang ditakuti oleh semua instansi pemerintah karena mempunyai kewenangan untuk memeriksa setiap kegiatan proyek yang dibiayai Pemerintah, sehingga menimbulkan kesan yang kurang baik bagi auditornya. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui perbedaan persepsi auditor terhadap kriteria auditor berdasarkan karakteristik auditan (jabatan, pendidikan, masa kerja, frekuensi pemeriksaan dan lembaga yang memeriksa auditan). Untuk mengetahui perbedaan persepsi auditor terhadap kondisi auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo berdasarkan karakteristik auditan (jabatan, pendidikan, masa kerja, frekuensi pemeriksaan dan lembaga yang memeriksa auditan).

Penelitian dilakukan pada bulan April sampai dengan Mei 2004 dengan mengambil responden Kepala instansi, baik yang fungsional (UPTD/BUMD) maupun yang struktural dan berada dalam jajaran struktur organisasi Pemerintah Kabupaten Kulon Progo yang sudah pernah diperiksa oleh Bawasda Kabupaten Kulon Progo. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode pengambilan sampel non probabilitas berdasarkan pertimbangan (*judgment sampling*), dengan jumlah sampel sebanyak 147 responden dari populasi sebanyak 296 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan alat analisis yang digunakan adalah analisis *Oneway Anova*. Jumlah variabel yang diamati sebanyak 27 variabel yang terbagi menjadi empat kriteria auditor yaitu: (1) Standar Kecakapan Khusus (3 variabel), (2) Standar Independensi (6 Variabel), (3) Aturan perilaku (3 variabel) dan (4) Etos budaya kerja (15 variabel). Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan yang nyata antara penilaian auditor dan kondisi auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo.

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini menghasilkan beberapa temuan. Pertama, terdapat perbedaan persepsi kriteria auditor berdasarkan derajat kepentingan obyek yang diperiksa (auditan), berdasarkan karakteristik auditan (jabatan dan pendidikan) dan pengalaman auditan (masa kerja, frekuensi pemeriksaan dan lembaga yang pernah memeriksa). Kecuali untuk kriteria aturan perilaku tidak terdapat perbedaan, karena auditan memberikan nilai yang sama. Disamping itu penilaian yang sama (tidak terdapat perbedaan yang nyata) diberikan juga oleh auditan yang digolongkan berdasarkan lembaga pengawasan yang pernah memeriksa terhadap semua kriteria auditor. Kedua, terdapat perbedaan persepsi kondisi auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo berdasarkan derajat kepentingan obyek yang diperiksa (auditan), berdasarkan karakteristik auditan (jabatan dan pendidikan) dan

pengalaman auditan (masa kerja, frekuensi pemeriksaan dan lembaga yang pernah memeriksa). Namun demikian ada sebagian kecil dari auditan yang menilai sama terhadap kondisi auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo yaitu pada kriteria aturan perilaku, kecuali auditan yang mempunyai jabatan memberikan nilai yang berbeda. Disamping itu berdasarkan lembaga yang pernah memeriksa auditan, penilaian yang sama juga diberikan kepada auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo tentang kriteria standar kecakapan khusus, aturan perilaku dan etos budaya kerja. Ketiga, hampir secara keseluruhan auditan memberi nilai rata-rata 5,8 terhadap kriteria kepentingan dan nilai tersebut masih dibawah nilai maksimal yaitu 7. Kriteria auditor yang dianggap penting oleh auditan, jika diurutkan berdasarkan rata-rata hasil penilaian auditan adalah: aturan perilaku (5,719), standar kecakapan khusus (5,65), standar independensi (5,554) dan etos budaya kerja (5,476). Keempat, hampir secara keseluruhan auditan memberi nilai rata-rata 3,75 terhadap kondisi auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo dan nilai tersebut masih dibawah nilai maksimal yaitu 7, bahkan masih lebih rendah dari penilaian derajat kepentingan auditan yaitu sebesar 5,8. Penilaian kondisi auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo, jika diurutkan berdasarkan rata-rata hasil penilaian auditan adalah: etos budaya kerja (3,212), standar independensi (3,322), aturan perilaku (3,62) dan standar kecakapan khusus (4,964). Kelima, terdapat perbedaan penilaian antara kriteria auditor yang dianggap penting oleh auditan dengan penilaian kondisi auditor Bawasda Kabupaten Kulon progo, kecuali pada kriteria standar kecakapan khusus yang mempunyai nilai perbedaan yang cukup kecil, sehingga terjadi kesenjangan kualitas sumberdaya auditor Bawasda.

Ditemukannya perbedaan persepsi derajat kepentingan auditan terhadap kriteria auditor, maka lembaga Bawasda Kabupaten Kulon Progo harus mampu mengakomodasi berbagai kepentingan tersebut, sehingga setiap melakukan pengawasan dan pemeriksaan harus ditujukan untuk memuaskan auditannya, bukan berdasarkan kepentingan pribadi masing-masing. Untuk mengakomodir kepentingan tersebut, langkah-langkah yang harus diambil Bawasda adalah: meningkatkan kualitas auditor, menempatkan tim pemeriksa yang proporsional sesuai kebutuhan strategi pemeriksaan, menjalin hubungan yang konsisten terhadap auditan baik pada saat pemeriksaan atau tidak. Disamping itu dengan adanya kriteria yang diinginkan auditan tersebut, maka informasi ini dapat dimanfaatkan pihak Bawasda untuk merumuskan kebijakan strategi pemasaran ke lembaga non pemerintah yang memerlukan jasa auditing.

Adanya penilaian yang rendah terhadap kondisi auditor Bawasda Kabupaten Kulon Progo, maka pihak Bawasda Kabupaten Kulon Progo harus dapat melakukan langkah-langkah perbaikan terhadap kelemahan dan kekurangan auditornya. Langkah-langkah tersebut sebaiknya

yang mempunyai nilai rendah terus dilanjutkan pada kriteria yang bernilai tinggi. Disamping itu evaluasi terhadap hasil kerja auditornya harus dilakukan secara kontinyu dan berkala, sehingga dapat diketahui hasil peningkatan perbaikan kualitas auditornya.

Adapun langkah-langkah perbaikan kualitas auditor, harus dilakukan secara bertahap dan berjenjang sesuai dengan kemampuan Bawasda Kabupaten Kulon Progo dan sebaiknya langkah-langkah tersebut dirumuskan dalam kebijakan strategis, sehingga mempunyai dasar hukum yang kuat, sehingga kerangka perbaikan ini dapat dipahami oleh auditornya.

Untuk dapat melakukan perbaikan tersebut, pihak Bawasda Kabupaten Kulon Progo harus mampu memberikan motivasi yang besar terhadap auditornya, sehingga auditor akan lebih terpacu untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya. Bentuk-bentuk motivasi yang dapat dilakukan lembaga ini, antara lain: adanya pemberian insentif kerja, adanya latihan dan pendidikan yang berkualitas untuk auditornya, adanya promosi jabatan, adanya penghargaan, adanya sanksi terhadap auditor yang menyeleweng, adanya bimbingan spiritual yang dapat membimbing auditor sebagai aparat pengawasan yang berperilaku baik sehingga dapat menjadi contoh yang baik untuk auditannya.

Perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang kriteria-kriteria auditor yang harus dapat diakui dan terakreditasi sebagai lembaga pengawasan profesional dan dapat memenuhi kebutuhan strategi pemecahan jasa

ABSTRACT

This research was conducted because there was an assumption that Supervising Institution was one that feared by all governmental agencies. Because it had authority to audit any project activities which funded by government, so that it revealed bad image for the auditor. Objective of this research was to know difference of perception for auditor toward the criterions based on auditor's characteristics (job level, education level, working length, auditing frequency and auditing institution). To know difference of perception for auditor to the condition, Local Supervising Board (Bawasda) of regency of Kulon Progo based on those auditing criterions.

This research was held on April to May 2004 by taking respondents such as head of institution, either functional (UPTD/BUMD) or the structural and located on structural level in governmental organization of Kulon Progo which ever audited by Bawasda of Kulon Progo. Sampling Method used was non-probability sampling method based on judgement sampling, with number of sample about 147 respondents of 296 people in population.

Collecting data was conducted by using questioner and analysis tool used was Oneway. Anova analysis. Number of variables observed was about 27 variables that comprised of four criterions of auditors, that is; (1) Special Skill Standard (3 items), (2) Independency Standards (6 items), (3) Behavioral Rule (3 items), and (4) working culture ethic (15 items). Result of this research showed that there was a difference between auditor's assesment and auditor's condition significantly for Bawasda of Kulon Progo.

The conclusion obtained in this research resulted in some findings. First, there was difference of perception for auditor's criterion based on audited object interest degree (the auditant), one that based on auditor's characteristic (job level and education level) and auditor's experience (working length, auditing frequency and auditing insitution). Unless for behavioral rule criterion, there was non difference of perception, because auditant gived same value. In additional, the same assesment (there was no difference significantly) given by auditant that divided into supervising institution that ever supervised toward all auditor's criterion. Second, there was difference of perception for auditor's condition in Bawasda of Kulon Progo based on audited object interest degree (auditant), based on auditant characteristic (job level and education level) and auditant's experience (working length, auditing frequency and auditing institution). However, there was a little part of auditant that has same value toward auditor's condition in Bawasda of Kulon Progo, that is in behavioral rule criterion, unless auditant in job level gived different value. Beside, based on auditing institution that ever supervised, same assesment was also given to auditor of Bawasda of Kulon Progo about special skill standard criterion, behavioral rule and working culture ethic. Third, almost all auditant gived value approximately 5.8 to interest criterion and that value was still under the maximal that is 7. auditor's criterion was assumed

behavioral rule (5.719), special skill standard (5.65), independency standard (5.554) and working culture ethic (5.476). Fourth, almost all auditant gave average 3.75 toward auditor's condition in Bawasda of Kulon Progo and that value was still under maximal that is 7. Even, it was still lower than auditant's average result of assesment, that is; working culture ethic (3.212), independency standard (3.322), behavioral rule (3.62) and special skill standard (4.964). Fifth, there was difference of assesment between auditor's criterion that important by auditant by using assesment of auditor's condition in Bawasda of Kulon Progo, unless on special skill standard criterion that has small value of difference, so that it happened gap of quality in human resources of Bawasda auditor.

It was founded that there was difference of perception for auditant's interest degree toward auditor's criterion, then institution in Bawasda of Kulon Progo must be able to accommodate various interests, so each did supervising and auditing must be objected to satisfy the auditant, but not based on each private interest. To accommodate that interest, steps that must be taken by Bawasda including : improve auditor's quality, place supervising team that proportional to auditing strategy need, do the consistent relationship to auditant either when auditing or not. In additional, there was expected criterion for that auditant, then this information can be used by Bawasda to formulate marketing strategy policy to non-government institution that need auditing service.

There is low assesment toward auditor's condition in Bawasda of Kulon Progo, then authority of Bawasda of Kulon Progo can conduct steps of improvement toward weakness and lack of auditor. Those steps were better conducted based on priority on auditing assesment started by lower criterion, then continued by higher one. In addition, that evaluation to auditor's working result must be conducted continously and regularly, so it can be known by result of improvement for auditor's quality.

However, steps of improvement for auditor's quality must be conducted gradually and step by step according to capability of Bawasda of Kulon Progo and it is better that those steps are formulated in strategic policy, so that it has strong fundamental law, then this improvement frame can be understood by the auditor.

To be able to conduct those improvements, Bawasda of Kulon Progo must be able to give higher motivation to auditor, so that the auditor will be motivated to improve the human resource's quality. Forms of motivation can be carried out by this institution, including : the existance of giving working incentive, the existence of qualified training and education for auditor, the existence job promotion and evaluation, the existence of sanction for fault auditor, the existence of spiritual guidance that can guide the auditor as supervising official that has good behavioral so that it can be a good example for others.

It need to be conducted advanced research about auditor's criterion that must be able to be approved and accredited as profesional supervising institution