

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi, pesatnya pembangunan di segala bidang dengan pembiayaan dana pembangunan yang semakin meningkat, tentunya membawa dampak yang semakin kompleks dan rumitnya pengawasan terhadap keuangan Negara dari berbagai penyimpangan serta penyalahgunaan anggaran. Di Indonesia sendiri, saat ini sedang krisis berbagai masalah penyimpangan, kecurangan, penyalahgunaan wewenang serta permasalahan hukum sebagai akibat dari adanya praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Pemerintah melakukan berbagai upaya untuk terus memperbaiki sistem dengan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yang mengarah pada pemerintahan/birokrasi yang bersih (*clean government*).

Peningkatan peran pengawasan internal yang memadai di lingkungan pemerintahan merupakan wujud dari pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa, sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 pasal 48 ayat 1 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang menyebutkan bahwa pengawasan intern dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam (Meity dan Grace 2017).

Aparat pengawasan intern pemerintah (APIP) dalam hal ini Inspektorat (Provinsi dan Kabupaten/Kota) merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah yang mempunyai tugas melakukan pengawasan dan

pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kabupaten/kota (PP No.41 Tahun 2007). Inspektorat pada dasarnya membantu para pengambil keputusan dalam melaksanakan pengawasan dengan mengevaluasi apakah entitas pemerintah telah melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan, pengeluaran dana untuk tujuan yang dimaksudkan, dan mematuhi peraturan perundang-undangan. Dengan adanya pengawasan yang lebih insentif, seluruh risiko yang muncul sejak awal akan dapat diantisipasi secara lebih tepat.

Auditor internal merupakan salah satu jabatan fungsional dalam Inspektorat yang bertugas untuk melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan pemerintahan. Auditor internal bertujuan untuk membantu semua bagian dalam instansi agar dapat melaksanakan fungsinya secara efektif dan efisien. Auditor internal akan memberikan penilaian, pandangan ataupun saran-saran yang akan dapat membantu semua bagian. Tujuan pelaksanaan audit internal adalah membantu para anggota organisasi agar mereka dapat melakukan tanggung jawabnya secara efektif (Hiro Tugiman, 2011:99). Berhasil tidaknya auditor melaksanakan perannya sangat tergantung dari kinerjanya. Kinerja yang maksimal dapat tercapai apabila tersedia sumber daya manusia yang berkualitas sehingga menghasilkan produk audit yang dapat diandalkan bagi pihak yang membutuhkan.

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu. Menurut Sugiarto (2012) kinerja auditor adalah hasil dari

evaluasi secara independen dan berorientasi ke masa depan atas berbagai kegiatan operasional suatu organisasi guna membantu manajemen dalam meningkatkan efektivitas pencapaian hasil dan tujuan yang ditetapkan. Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya dan menjadi salah satu tolak ukur untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau buruk (Rheny Afriana Hanif, 2013).

Kinerja auditor internal yang baik akan menghasilkan hasil audit yang sesuai dengan aturan pelaksanaan audit internal, sehingga menghasilkan hasil audit yang handal atau terbebas dari kesalahan dan penyimpangan di dalam penyajian. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu: kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Secara teoritis kehadiran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah seharusnya menjadi salah satu sebab kinerja pemerintah daerah itu akan semakin baik, namun pada saat ini, peran dan fungsi Inspektorat telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 Tahun 2007, namun masih banyak auditor internal di Inspektorat yang tidak melakukan tugasnya dengan baik.

Salah satu permasalahan yang terjadi terkait dengan lemahnya kinerja auditor internal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Aparat Pengawas, yaitu Kemendagri menilai, sampai saat ini kinerja pengawasan inspektorat daerah dirasakan belum optimal. Hal itu dapat dilihat dari terdeteksinya banyak penyimpangan pengelolaan keuangan daerah dan praktik korupsi di tingkat pemda. Irjen Kemendagri Sri Wahyuningsih mengatakan ada praktik jual beli di

800 formasi jabatan, tetapi inspektorat kabupaten tak mencium dan tidak mampu mendeteksi hal tersebut satupun. Deteksi yang dilakukan oleh inspektorat di daerah belum mampu mencegah adanya praktik korupsi di lingkungan Pemda. Hal itu menjadi gambaran lemahnya independensi dan profesionalisme inspektorat daerah. Seorang inspektur yang diangkat dan diberhentikan kepala daerah dan bertanggung jawab ke kepala daerah melalui Sekda, serta eselonering di bawah Sekda mengakibatkan struktur dan kinerja inspektur menjadi tidak independen. Akibat kurangnya personel dan fasilitas di inspektorat tiap daerah membuat kinerja menjadi lemah. Keterbatasan anggaran personel dan rendahnya kapasitas menambah permasalahan independensi pemerintah daerah. Komisi Pemberantasan korupsi (KPK) juga menyoroti kinerja inspektorat di tiap daerah yang lemah. KPK menganggap selama ini, inspektorat di daerah kurang maksimal karena ditunjuk oleh kepala daerah. Untuk dapat menciptakan inspektorat yang independen, Inspektorat harus berada di bawah kendali presiden. Selasa (24/1/2017) (Sumber: <https://news.detik.com/berita/d-3404983/kemendagri-soroti-kinerja-lemah-inspektorat-pantau-penyimpangan> diakses pada hari kamis tanggal 04 juli 2019).

Dari kasus diatas dapat disimpulkan bahwa Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) belum menunjukkan kinerja yang baik. Berdasarkan kasus tersebut yang menjadi faktor rendahnya kinerja Aparat pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yaitu dikarenakan struktur organisasinya yang berada di bawah Pimpinan Walikota/Bupati/Gubernur dan Menteri atau Kepala Daerah lainnya sehingga ada indikasi atau kemungkinan besar adanya intervensi manajerial dari kepala daerah tersebut agar tidak melaporkan apa yang menjadi temuan. Aparat

Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) juga dinilai tidak memiliki kemandirian dalam pengelolaan keuangan dan kepegawaian yang dikarenakan tidak bebas dalam mengakses semua catatan, memeriksa aktiva dan karyawan yang relevan dengan audit yang dilakukan.

Permasalahan selanjutnya ialah kinerja pemerintah daerah Kabupaten Bandung Barat yang penulis kutip dari Tribun Jabar yaitu pemerintah Kabupaten Bandung barat mendapatkan nilai CC untuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang diberikan oleh Kementerian Pemberdayagunaan Aparatur Negara dan Revolusi Birokrasi (Kemenpan RB). Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tersebut menggambarkan kinerja yang dicapai oleh pemerintah Kabupaten Bandung Barat atas pelaksanaan program dan kegiatan, dalam siklus anggaran yang berjalan 1 tahun masih belum maksimal. Dalam penilaian 5 komponen yang dievaluasi, kinerja Kabupaten Bandung Barat terbilang masih rendah yakni perencanaan kerja yang bobotnya 35, pengukuran kerja 20 bobot, pelaporan kerja 15 bobot, evaluasi kerja hanya 10 bobot dan pencapaian kinerja yang hanya 20 bobot. Namun dengan demikian Kabupaten Bandung Barat hanya mampu mengumpulkan bobot nilai 50-65. Dari skor yang diraih yang hanya berbobot 50-65, komponen yang paling mempengaruhi penilaian terletak pada perencanaan kerja yang selalu copy paste setiap tahunnya dan kurang selaras dengan Visi Misi Bupati. Kemudian kekurangan Pemerintah Kabupaten Bandung Barat terletak pada ketidakmampuan dalam menyusun indikator kinerja, serta ketidakselarasan antara perencanaan dengan penganggaran.

(Sumber:<http://jabar.tribunnews.com/2017/01/26/kbb-dapat-nilai-cc-kinerjapemerintah-dinilai-mengecewakan> diakses pada hari kamis 06 juli 2019).

Adapun permasalahan yang lainnya yaitu Kabupaten Bandung Barat menilai kinerja inspektorat dalam melakukan pengawasan internal eksekutif masih lemah. Anggota komisi A DPRD Kabupaten Bandung Barat (KBB) Sunarya Ernawan mengatakan bukti dari kelemahan inspektorat berupa opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap laporan keuangan Kabupaten Bandung Barat selama 3 tahun berturut-turut *disclaimer* atas laporan keuangannya. Dia mengatakan inspektorat memiliki fungsi perencanaan program pengawasan, perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan, pemeriksaan pengusutan, pengujian, dan menilai tugas pengawasan, pemeriksaan serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati di bidang pengawasan. Bupati seharusnya tegas terhadap bawahan yang tidak bisa bekerja, selain program yang tidak berjalan, masalah lainnya adalah lemahnya pelaporan keuangan pemerintah kabupaten, ini berimplikasi pada hasil yang belum bisa dinikmati sepenuhnya oleh masyarakat Kabupaten Bandung Barat.

(Sumber:<http://bandung.bisnis.com/m/read/20120510/6/182176/dprd-kbb-nilai-kinerjainspektorat-lemah> diakses pada hari kamis tanggal 04 juli 2019).

Permasalahan diatas menunjukkan bahwa kinerja di Inspektorat Kabupaten Bandung Barat belum optimal, hal ini dapat dilihat dari indikator kinerja yakni program pelaksanaan yang belum terlaksana dengan baik.

Permasalahan-permasalahan diatas menunjukkan bahwa kinerja auditor internal saat ini masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari pelanggaran yang dilakukan oleh auditor saat menjalankan perannya, sehingga dibutuhkan kinerja auditor yang baik secara kualitas dan kuantitas. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi lemahnya kinerja auditor internal adalah konflik peran dan ketidakjelasan peran. Dalam lingkungan auditor, timbulnya konflik peran dianggap sebagai bentuk tekanan dari dua kelompok yang berbeda sehingga tidak memungkinkan untuk bisa mematuhi semua aturan kelompok yang saling bertentangan.

Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabainya perintah yang lain. Menurut Robbins (2015:183) konflik peran adalah suatu keadaan dimana individu dihadapkan pada pengharapan peran yang berlainan atau berlawanan.

Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor. Konflik peran terjadi ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan karyawan menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan (Rizzo dan Lirtzman dalam Suhartini, 2011). Selain reaksi negatif tersebut, konflik peran juga dapat

mengalihkan perhatian karyawan dari tugas yang sedang dikerjakannya. Pada akhirnya, konflik tersebut akan mempengaruhi kemampuan individu untuk berfungsi secara efektif atau dengan kata lain tingginya konflik peran yang terjadi dapat menurunkan kinerja.

Selain konflik peran faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah ketidakjelasan peran. Ketidakjelasan peran muncul karena kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja yang dihasilkan kurang memuaskan. Menurut Hutami (2011), bahwa ketidakjelasan peran dapat timbul pada lingkungan kerja saat seseorang kurang mendapat informasi yang cukup mengenai kinerja yang efektif dari sebuah peran. Auditor tidak mendapat kejelasan mengenai tugas yang harus ia kerjakan dan tugas yang tidak perlu ia kerjakan.

Menurut Maulana (2012) ketidakjelasan peran adalah tidak cukupnya informasi untuk menyelesaikan pekerjaan serta tidak adanya arahan dan kebijakan yang jelas, ketidakpuasan otoritas, kewajiban, hubungan dengan lainnya dan ketidakjelasan sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan. Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi tidak puas dan melakukan pekerjaan kurang efektif sehingga akan menurunkan kinerja auditor. Ketika auditor mengalami ketidakjelasan peran, mereka tidak mengetahui secara jelas bagaimana akan melaksanakan pekerjaan secara efektif, maka dalam bekerja mereka cenderung tidak efisien dan tidak terarah sehingga kemungkinan besar kinerja (*job performance*) seorang auditor akan menurun.

Seorang auditor dituntut untuk lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan dari masyarakat, yaitu dengan memberikan jasa profesional yang berkualitas. Profesionalisme auditor internal merupakan salah satu kunci sukses para auditor internal dalam melaksanakan tugasnya, untuk menciptakan sikap profesionalisme dalam setiap aktivitasnya, maka auditor internal dituntut agar dapat melaksanakan tugas pemeriksaannya dengan sungguh-sungguh dan menerapkannya sesuai dengan Standar Profesi Audit Internal (SPAI).

Menurut Arens *et al.* dalam Kusuma (2012:14) mendefinisikan Profesionalisme sebagai tanggung jawab individu untuk berperilaku yang lebih baik dari sekedar mematuhi undang-undang dan peraturan masyarakat yang ada. Profesionalisme menjadi syarat utama bagi internal auditor untuk menjalankan perannya yang menuntut tanggung jawab yang semakin luas. Profesionalisme yang dimiliki seorang auditor sebagai indikator penting yang harus ada dalam diri seorang auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga apabila profesionalisme telah diterapkan dalam diri auditor, maka hal tersebut akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja auditor yang dihasilkan. Auditor yang profesional akan menghasilkan kinerja yang berkualitas (Akbar, 2015).

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Rheny Afriana Hanif (2013) yang berjudul Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor. Menurut hasil penelitiannya konflik peran dapat mempengaruhi hasil kinerja auditor. Hal ini

disebabkan karena adanya dua peranan yang berbeda yang menyebabkan karyawan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan kinerjanya.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Catherina Rosally dan Yulius Jogi (2015) yang berjudul Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. Menurut hasil penelitiannya ketidakjelasan peran berdampak negatif terhadap perilaku individu yang mengakibatkan kinerja auditor menjadi kurang optimal sehingga menurunkan kinerja seorang auditor.

Sedangkan hasil penelitian menurut Muhammad Taufik Akbar (2015) yang berjudul Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Internal Auditor. Menurut hasil penelitiannya seorang auditor yang memiliki sikap profesional yang tinggi akan menghasilkan pemeriksaan yang efektif sehingga dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL” (Studi pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat).**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka peneliti dapat menarik beberapa rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Konflik Peran Auditor Internal pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat.
2. Bagaimana Ketidakjelasan Peran Auditor Internal pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat.
3. Bagaimana Profesionalisme Auditor Internal pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat.
4. Bagaimana Kinerja Auditor Internal pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat.
5. Seberapa besar pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor Internal pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat.
6. Seberapa besar pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Internal pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat.
7. Seberapa besar pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat.
8. Seberapa besar pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Profesionalisme Auditor Internal dapat mempengaruhi Kinerja Auditor pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, Adapun tujuan yang ingin dicapai peneliti sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Konflik Peran Auditor Internal pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat.
2. Untuk mengetahui Ketidakjelasan Peran Auditor Internal pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat.
3. Untuk mengetahui Profesionalisme Auditor Internal pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat.
4. Untuk mengetahui Kinerja Auditor Internal pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor Internal pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Internal pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Profesionalisme dapat mempengaruhi Kinerja Auditor pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat dipercaya dan memberikan manfaat yang berguna bagi semua pihak yang berkepentingan. Berikut kegunaan yang diperoleh antara lain:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang positif dan menambah wawasan pengetahuan para akademisi sebagai pengembangan ilmu pengetahuan di bidang internal auditing.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan mampu memberikan sebuah informasi yang dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Berikut kegunaan yang diperoleh antara lain:

1. Bagi Peneliti
 - a. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sidang dan untuk meraih gelar sarjana (S1) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
 - b. Hasil penelitian juga melatih kemampuan teknis analisis yang telah di peroleh selama mengikuti perkuliahan dalam melakukan pendekatan terhadap suatu masalah, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan mendalam berkaitan dengan masalah yang diteliti.
 - c. Memberikan tambahan wawasan pengetahuan tentang masalah yang diteliti sehingga memperoleh gambaran yang jelas mengenai ada

tidaknya kesesuaian antara teori yang dipelajari dengan fakta yang diperoleh.

2. Bagi Instansi

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai keadaan Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal.
- b. Sebagai salah satu sumbang pikiran kepada instansi yang diteliti agar lebih baik dalam membuat kebijakan, terutama dalam proses penyelenggaraan audit internal yang baik dalam setiap instansi.
- c. Hasil penelitian diharapkan dapat menghimpun informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi guna meningkatkan kinerja.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan pemikiran dalam penelitian lebih lanjut serta dapat menjadi bahan referensi khususnya bagi pihak-pihak lain yang meneliti dengan kajian yang sama yaitu pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran dan profesionalisme terhadap kinerja auditor internal.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam rangka pengumpulan data untuk penulisan skripsi ini, peneliti melakukan penelitian pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat yang berlokasi di Jl. Raya Padalarang, Cisarua KM.2, Mekarsari, Kec. Ngamprah, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40552. Untuk memperoleh data yang diperlukan sesuai objek yang akan diteliti, maka peneliti melaksanakan penelitian pada waktu yang telah ditentukan oleh instansi.