

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat setiap perusahaan akan saling berkompetensi agar terlihat baik. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mempunyai laporan keuangan yang baik. Laporan yang baik haruslah laporan yang menyajikan informasi yang wajar, dapat dipercaya, dan tidak menyesatkan bagi pemakainya. Untuk meyakinkan pihak luar akan kehandalan laporan keuangan tersebut maka perusahaan akan mempercayakan pemeriksaan laporan keuangannya kepada pihak ketiga yaitu akuntan publik. (A.A Putu Ratih & P. Dyan Yaniartha, 2013).

Akuntan Publik merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang jasa. Akuntan publik mendapat kepercayaan dari klien untuk melaksanakan pemeriksaan akuntan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Klien mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan mungkin bertentangan dengan kepentingan para pemakai laporan keuangan. Demikian pula, kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu berbeda dengan pemakai laporan keuangan yang lainnya. Oleh karena itu, dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, akuntan publik harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, pemakai

laporan keuangan, maupun kepentingan akuntan publik itu sendiri. (Sri Trisnaningsih, 2007).

Kantor Akuntan Publik adalah suatu bentuk organisasi yang memperoleh izin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berusaha di bidang pemberian jasa profesional dalam praktik akuntan publik. Praktik Akuntan Publik adalah pemberian jasa yang berupa jasa audit, jasa atestasi, jasa akuntansi dan review, perpajakan, perencanaan keuangan perorangan, jasa pendukung litigasi dan jasa lainnya yang diatur dalam standar profesional akuntan publik. (Timbul Sinaga & Mutiara Sinambela 2013).

Menurut Trisnaningsih (2007) Kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketetapan waktu. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu yaitu dengan kualitas, kwanntitas, dan ketepatan waktu.

Menurut Fanani (2008) kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan. Kinerja auditor merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang auditor yang melakukan pekerjaannya dalam pemeriksaan

laporan keuangan, dan menjadi suatu pengukuran apakah hasil kerja seseorang auditor tersebut sudah baik ataupun buruk (Hanna dan Friska 2013).

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 efektifitas 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).

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor sangat mempengaruhi baik buruknya kualitas kantor akuntan publik tersebut, apabila kinerja yang baik maka akan menghasilkan laporan yang baik pula, dan apabila kinerja yang buruk maka akan menghasilkan laporan yang buruk.

Seperti dalam kasus PT.TELKOM laporan PT. Telkom yang diaudit oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) Eddy Pianto tidak diakui oleh Securities and Exchange Commission / SEC (pemegang otoritas pasar modal di Amerika Serikat) karena tidak bisa memenuhi standar kualifikasi dan aturan internasional dan atas peristiwa itu maka diminta untuk dilakukan audit ulang oleh KAP lainnya. Hal itu menunjukkan langkanya KAP Indonesia yang bisa memenuhi standar kualifikasi dan aturan internasional. Sekretaris Meneg BUMN Bacelius Ruru menyatakan, pemerintah harus memberikan perhatian, terhadap kelangkaan auditor yang bisa memenuhi standar kualitas dan kualifikasi SEC. Hal itu mengingat adanya

perusahaan Indonesia yang juga mencatatkan sahamnya di bursa luar negeri, khususnya New York. Perubahan aturan di pasar modal Internasional, berlangsung begitu cepat, dan harus diantisipasi oleh perusahaan maupun KAP Indonesia dan pemerintah. Maka dari itu kita harus meningkatkan kinerja auditor dan memperbaharui informasi yang ada agar KAP Indonesia bisa diakui oleh pemegang otoritas pasar modal di Amerika Serikat. Sumber (<http://okydwiprasetyo.blogspot.com>).

Adapun kasus lain yaitu Kimia Farma yang di audit oleh Hans Tuanakotta & Mustofa (HTM). Manajemen kimia farma melaporkan adanya laba bersih yaitu Rp 132 Milyar akan tetapi menurut kementerian BUMN dan BAPEPAM menilai bahwa laba bersih tersebut terlalu besar dan adanya unsur rekayasa. Setelah di audit kembali pada Oktober 2002 hasilnya telah ditemukan kesalahan yang cukup mendasar. Pada laporan yang baru ditemukan keuntungan yang ada hanya sebesar Rp 99, 56 Milyar, lebih rendah dari laporan keuntungan sebelumnya. Kecurangan tersebut adanya penggelembungan dana persediaan, sedangkan kesalahan penyajian berkaitan dengan penjualan adalah dilakukannya pencatatan ganda atas penjualan. Menurut penyelidikan Bapepam KAP yang mengaudit telah mengikuti standar audit yang berlaku, namun gagal mendeteksi adanya kecurangan tersebut. KAP tidak memilih sample pencatatan ganda atas penjualan sehingga tidak berhasil dideteksi. Indika Sumber (<http://davidparsaoran.wordpress.com>).

Adapun kasus lain yang menarik yaitu kasus KAP Abdulrahman Hasan Salipu yang di bekukan izin usahanya oleh Menteri Keuangan selama 6 bulan. Pembekuan ini berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor :

1070/KM.1/2009 tertanggal 27 Agustus 2009. Hal ini disebabkan karena KAP Abdulrahman Hasan Salipu melanggar ketentuan Pasal 44 ayat (3) Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.01/2008 tentang Jasa Akuntan Publik, yakni tidak memelihara kertas kerja dan dokumen pendukung lainnya selama 10 tahun. Selama masa pembekuan izin, KAP Abdulrahman Hasan Salipu dilarang memberikan jasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.01/2008 tentang Jasa Akuntan Publik. KAP tersebut juga wajib memelihara laporan auditor independen, kertas kerja pemeriksaan, dan dokumen lainnya dan tetap bertanggungjawab atas jasa-jasa yang telah diberikan. Kemudian, wajib mengimplementasikan Sistem Pengendalian Mutu (SPM) secara penuh dalam pemberian jasa selanjutnya. Berdasarkan pasal 68 ayat (2) Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.01/2008, apabila dalam jangka waktu enam bulan sejak berakhirnya masa pembekuan izin KAP tidak melakukan pengajuan permohonan persetujuan untuk memberikan jasa kembali, maka KAP dikenakan sanksi pencabutan izin usaha. Sumber (www.okezone.com Kamis, 10 September 2009 - 11:32 wib | Candra Setya Santosa).

Kantor Akuntan Publik (KAP) lain yang izin usahanya dibekukan adalah KAP Heriyono, SE berdasarkan keputusan Menteri Keuangan Nomor :338/KM.1/2009 tanggal 30 Maret 2009 untuk jangka waktu 3 bulan. Pembekuan izin ini disebabkan karena KAP dimaksud sebelumnya telah dikenakan sanksi peringatan sebanyak 3 kali dalam jangka waktu 48 bulan terakhir yaitu tidak menyampaikan laporan kegiatan usaha dan keuangan KAP tahun takwim 2004, 2005, dan 2006. Selain itu ada KAP Nasrul Effendi & Rekan melakukan

pelanggaran terhadap ketentuan pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor : 17/PMK.01/2008 tentang Jasa Akuntan Publik, yaitu memberikan jasa audit umum atas laporan keuangan PT. Korra Antarlestari lebih dari 6 tahun buku berturut-turut, dari tahun 2001 hingga 2007 (Sumber : <http://detik.com> | Nurul Qomariyah) . Banyaknya kasus pembekuan izin usaha Kantor Akuntan Publik disebabkan oleh kurangnya kinerja para akuntan publik yang banyak melakukan pelanggaran.

Selain fenomena di atas terdapat fenomena khusus yang pernah terjadi pada salah satu Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bandung. Kantor Akuntan Publik (KAP) RR pernah mengaudit klien yang sama dalam waktu 7 tahun. Klien yang sama tersebut adalah PT. P. Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan No.423/KMK/.06/2002 tentang jasa akuntan publik, membatasi masa kerja auditor paling lama 3 tahun untuk klien yang sama, sementara untuk Kantor Akuntan Publik (KAP) boleh sampai 5 tahun. Dan Kantor Akuntan Publik (KAP) RR itu jelas melanggar independensi karena mengaudit klien yang sama dalam waktu 7 tahun, selain itu kinerja Kantor Akuntan Publik (KAP) RR patut dipertanyakan apakah kinerjanya berkualitas atau tidak berkualitas. (Sumber : Supervisor KAP RR, 2010).

Atas kasus-kasus tersebut maka dibutuhkan kinerja auditor yang baik agar dapat mendeteksi segala kecurangan yang ada di dalam perusahaan. Karena seorang auditor harus mampu mengungkapkan, mendeteksi, dan mahir dalam membaca laporan keuangan yang ada agar dapat mendeteksi kecurangan-kecurangan yang terjadi di dalam perusahaan. Maka dari itu kinerja auditor harus

di tingkatkan karena begitu pentingnya peran Kantor Akuntan Publik dalam bisnis maupun bagi publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan dan profesi auditor sangatlah bertanggung jawab dalam laporan keuangan perusahaan. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan Hanna dan Friska (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja auditor seperti struktur audit, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

Menurut Bowrin (1998) dalam Hanif (2013) struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikkan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit. Menurut Bamber et al (1989) dalam Fanani (2008) penggunaan struktur audit dapat membantu kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Staf audit yang tidak memiliki pengetahuan tentang struktur audit cenderung lebih baku dalam menjalankan tugasnya. Penggunaan struktur audit memiliki keuntungan yaitu mendorong efektivitas, efisiensi, mengurangi litigasi yang dihadapi KAP, mempunyai dampak positif terhadap konsekuensi sumber daya manusia, dan dapat memfasilitasi diferensiasi pelayanan atau kualitas. Sebaliknya Kantor Akuntan Publik yang tidak memiliki struktur audit dapat menyebabkan memiliki potensi adanya konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dirasakan oleh staf auditnya.

Menurut Fanani, Hanif dan Subroto (2007) Struktur audit merupakan sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikkan oleh

langkah-langkah penentuan audit, prosedur, rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit. Struktur audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, karena penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor dan sebaliknya kantor akuntan publik yang tidak menggunakan struktur audit akan mengakibatkan potensi konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dirasakan oleh staf audit.

Menurut Fanani (2007) Konflik peran adalah konflik yang terjadi karena ada benturan saat kita sedang menjalankan peran-peran tertentu. Konflik peran merupakan bentuk adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Konflik peran merupakan hasil dari tidak konsistennya harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi seseorang dengan adanya perbedaan antara tuntutan peran dan kebutuhan, serta nilai-nilai individu sebagai. Sebagai akibatnya seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan serba salah. Konflik peran dapat membuat individu tidak dapat mengambil keputusan mana yang lebih baik diantara peran-peran yang dilakukannya (sumber : id.wikipedia.org)

Menurut Agustina(2009) dalam penelitiannya konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor junior yang bekerja pada kantor akuntan publik. Hasil ini didukung oleh penelitian Hanna dan Friska (2013) bahwa konflik peran merupakan suatu bentuk ketidaknyamanan anggota organisasi dalam melakukan pekerjaannya yang bermula dari munculnya dua perintah yang

diterima secara bersamaan yang mengakibatkan menurunkan motivasi kerja karyawan tersebut. Begitupun dalam penelitian yang dilakukan oleh Suhartini dan Maulana (2011) bahwa konflik peran berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Robbins (2002) dalam Hanif (2013) Ketidakjelasan peran terjadi ketika individu memiliki ketidakjelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya atau tidak tahu apa yang harus dilakukan. Karena adanya *job description* yang tidak jelas, perintah yang tidak lengkap.

Menurut Fried (1998) dalam Fanani (2008) individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibanding individu yang lain sehingga menurunkan kinerja karyawan. Sementara menurut Rebele dan Michaels (2005) dalam Agustina (2009) menyatakan ketidakjelasan peran mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan-harapan pekerjaan, metode-metode untuk memenuhi harapan-harapan yang dikenal dan konsekuensi dari kinerja atau peranan tertentu.

Menurut Fanani (2008) setiap individu dapat mengalami ketidakjelasan peran jika merasa tidak adanya kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan. Seperti konflik peran, ketidakjelasan peran dapat menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan dan bisa menurunkan motivasi kerja karena memiliki dampak negatif dan dapat menimbulkan ketegangan kerja, perpindahan pekerjaan, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan ketidakjelasan peran dan konflik peran berpengaruh negatif bagi suatu perusahaan atau sebuah organisasi, karena karyawan yang di hadapkan dengan konflik peran merasa bingung dengan peran yang di hadapkan, mereka memiliki tugas ganda yang harus di kerjakan secara bersama-sama. Begitu pun dengan ketidakjelasan peran karyawan yang mengalami ketidakjelasan peran akan merasa bingung dengan tugas yang akan dikerjakan, karena tugas yang di berikan oleh suatu perusahaan atau organisasi tidak jelas, dan akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang, maka dari itu adanya komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik lagi atau sebaliknya. Komitmen yang benar akan memberikan motivasi yang berdampak positif terhadap kinerja suatu pekerjaan, Trisnaningsih (2007). Rendahnya komitmen pada karyawan menyebabkan karyawan tersebut malas kerja. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan atau organisasi dapat mempengaruhi karyawan tetap bergabung atau memilih pindah tempat kerja di tempat lain yang lebih menjanjikan. Trihapsari dan Nashori (2011).

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional

yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Sumber : id.wikipedia.org.

Menurut Tranggono dan Kartika (2008) Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor, apabila komitmen profesional auditor ditingkatkan, maka akan meningkatkan motivasi auditor. Sikap loyalitas auditor terhadap profesinya yang mendasari perilaku, dapat memotivasi dirinya untuk menjalani pekerjaan dengan tetap dan menjunjung tinggi nilai-nilai profesi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor”**.

1.1 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Struktur Audit pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung?
2. Bagaimana Konflik Peran pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung?
3. Bagaimana Ketidakjelasan Peran pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung?
4. Bagaimana Komitmen Organisasi pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung?
5. Bagaimana Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung?

6. Seberapa besar pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung?
7. Seberapa besar pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor secara simultan pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Struktur Audit pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui Konflik Peran pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui Ketidakjelasan Peran pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung .
6. Untuk mengetahui pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung.

7. Untuk menganalisis pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor secara simultan pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan, antara lain :

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan bagi penulis, dan dapat menerapkan pengetahuan ilmu audit yang sudah ditempuh pada waktu perkuliahan. Dalam melakukan penelitian tersebut penulis dapat menganalisis dan memecahkan masalah mengenai pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

2. Bagi profesi Akuntan Publik

Memberikan kontribusi teoritis maupun praktis bagi auditor dan organisasi terkait sehingga memberikan input untuk menerapkan pendekatan struktur audit yang lebih efektif dan mengurangi terjadinya konflik peran, ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor agar dapat meningkatkan kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya.

3. Bagi Pihak Lain

Menambah wawasan dan pengetahuan akuntansi khususnya dalam mata kuliah auditing dengan memberikan bukti tentang pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Memberikan informasi dan referensi kepada pihak-pihak lain yang ingin melakukan penelitian dan tertarik pada topik yang sejenis.

4. Bagi Instansi Pendidikan

Memperoleh informasi tentang kualifikasi yang dibutuhkan dunia kerja, serta sebagai alat evaluasi terhadap kurikulum yang digunakan.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Untuk mengembangkan dan menerapkan pengetahuan audit yang sudah ditempuh selama waktu perkuliahan khususnya pada aspek kinerja auditor yang dilakukan dalam kegiatan audit, serta metode-metode yang termasuk di dalamnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Kota Bandung.