

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu (Goldwasser 1993; dalam Fanani, dkk. 2008), yaitu: (1) kualitas kerja yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki auditor; (2) kuantitas kerja yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; (3) ketepatan waktu yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

Pencapaian hasil kerja oleh auditor dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan merupakan salah satu dari batasan untuk menentukan apakah pekerjaan seorang auditor ini sudah baik atau bahkan sebaliknya. Dengan melihat pencapaian proses kinerja dan kejelasan dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan maka kinerja auditor menjadi pembahasan penting, baik bagi klien ataupun publik. Pengawasan yang kurang terhadap auditor, bisa membuat auditor untuk melakukan manipulasi untuk kepentingan bersama atau kelompok maupun kepentingan

individual. Kinerja auditor juga menjadi tolak ukur kesuksesan suatu tugas untuk mengatasi masalah yang terjadi pada beberapa kasus keuangan dan menjadi perhatian utama. Seorang auditor dituntut untuk memperoleh bukti yang objektif dan handal sehingga hasil pengauditan dapat dipertanggungjawabkan.

Hasil audit yang telah dilakukan oleh auditor dibutuhkan oleh para pemakai laporan keuangan yang mempunyai kepentingan yang satu dengan yang lain berbeda, sehingga auditor dituntut memiliki wawasan yang luas dan bertanggung jawab atas hasil yang dihasilkan. Klien akan merasa puas dengan pekerjaan auditor yang dilakukan dengan tepat waktu dan sesuai dengan permintaan yang diharapkan. Auditor diberikan rasa kepercayaan yang lebih, untuk itu auditor harus memperhatikan kinerja yang dihasilkan. Kepercayaan inilah yang menuntut auditor untuk memuaskan klien dan memeriksa laporan keuangan dengan teliti, tentunya yang berdasarkan kepada prinsip akuntansi berterima umum.

Auditor yang profesional dalam bekerja haruslah berpedoman pada standar audit yang ditetapkan oleh Institut Akuntansi Publik Indonesia (IAPI) 2011, standar pengauditan menurut IAPI dibagi menjadi 3 yaitu : (1) standar umum, (2) standar pekerjaan lapangan, dan (3) standar pelaporan. Standar umum adalah standar yang bersifat pribadi dan berkaitan dengan persyaratan auditor dan mutu pekerjaan, sedangkan standar pekerjaan lapangan dan standar

pelaporan mengatur auditor untuk menyusun suatu laporan atas laporan keuangan yang diauditnya secara keseluruhan.

Perihal kinerja auditor yang sering kali menyalahi aturan ini berimbas pada kantor akuntan publik. Kantor akuntan publik (KAP) adalah sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa. Kasus Kimia Farma dan Bank Lippo, dengan melibatkan kantor-kantor akutan yang selama ini diyakini memiliki kualitas audit tinggi. Kasus Kimia Farma dan Bank Lippo berawal dari terdeteksinya manipulasi dalam laporan keuangannya.

Kasus lain yang cukup menarik adalah kasus audit PT. Telkom yang melibatkan KAP “Eddy Pianto & Rekan”, dalam kasus ini laporan keuangan auditan PT. Telkom tidak diakui oleh SEC (*Securities and Exchange Commission*) sebagai pemegang otoritas pasar modal di Amerika Serikat. Alasan SEC tidak mengakui KAP “Eddy Pianto & Rekan” adalah karena KAP “Eddy Pianto & Rekan” tidak terdaftar dalam SEC. Akibat dari peristiwa tersebut PT. Telkom harus melakukan proses audit ulang dengan menggunakan KAP lain. Juga pernah terjadi kasus penggelapan pajak oleh KAP “KPMG Sidharta & Harsono” yang menyarankan kliennya dari PT. Easman Christensen untuk melakukan penyuaipan kepada aparat perpajakan Indonesia untuk mendapatkan keringanan atas jumlah kewajiban pajak yang harus dibayarkan (Sinaga, dkk. 2001 dalam Ludigdo, 2006). Pelanggaran-pelanggaran lain oleh perusahaan publik yang tidak terpublikasi oleh media ini disebabkan adanya benturan kepentingan (melanggar Keputusan Ketua Bapepam nomor

Kep-32/PM/2000 peraturan nomor IX.E.1), hal ini berimbas pada kurangnya informasi menyeluruh tentang pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan perusahaan publik tersebut.

Kinerja auditor dipengaruhi oleh metode audit, konflik peran, ketidakjelasan peran dan gaya kepemimpinan.

Metode audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap pengauditan yang dikarakteristikkan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit (Bowrin 1998; dalam Fanani, dkk. 2008). Kinerja auditor adalah evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung (Kalbers dan Fogarty 1995; dalam Fanani, dkk. 2008), sehingga metode audit yang dilakukan dengan baik akan meningkatkan kinerja auditor. Proses audit yang dilakukan sesuai dengan prosedur akan membuat laporan audit menjadi lebih baik. Auditor juga dihadapkan oleh konflik peran maupun ketidakjelasan peran setelah dalam melaksanakan tugasnya memahami metode audit yang baik demi menunjang kinerja auditor.

Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Konflik peran timbul karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan

mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain (Wolfe dan Snoek, 2005; dalam Agustina, 2009). Kondisi ini juga terjadi karena klien juga meminta layanan lain yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Di sini timbul konflik antara tugas yang diemban oleh KAP dan permintaan yang disampaikan klien sehingga mempengaruhi kinerja auditor.

Ketidajelasan peran adalah tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan seseorang untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan (Kahn et al, 1964; dalam Dyah, 2002; dalam Agustina, 2009). Ketidajelasan peran dapat memicu timbulnya stress pada diri individu karena menghalangi individu untuk melakukan tugasnya dan menyebabkan timbulnya perasaan tidak aman dan tidak menentu dalam bekerja. Ketegangan kerja juga bisa timbul karena ketidakjelasan peran, selain itu kemampuan auditor juga dapat mengalami penurunan. Kerugian yang ditimbulkan dari ketidakjelasan peran ini harus segera diatasi karena akan berakibat fatal bagi kinerja auditor.

Efek potensial dari konflik peran dan ketidakjelasan peran sangatlah rawan, tidak hanya bagi individual dalam pengertian konsekuensi emosional seperti tekanan tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan, kepuasan kerja, dan menurunnya kinerja, tetapi juga bagi organisasi dalam pengertian kualitas kinerja yang lebih rendah. Fisher (2001) melakukan penelitian tentang pengaruh antara konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik konflik peran ataupun

ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dan juga menyebabkan turunnya level kinerja. Terkait konflik peran dan ketidakjelasan peran dapat mempengaruhi kinerja auditor, gaya kepemimpinan (leadership style) dan budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja auditor.

Gaya kepemimpinan adalah cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut tidak disenangi (Luthans, 2002:575; dalam Trisnaningsih, 2007). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya. Demikian pula gaya kepemimpinan pada KAP sangat diperlukan karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor yang cenderung bisa formal maupun informal. Gaya kepemimpinan yang cenderung informal lebih menekankan pola keteladanan pimpinan, namun memberikan kebebasan yang lebih luas bagi auditor untuk mengkreasi pekerjaannya serta tanggung jawab yang lebih besar, akibat dari instrumen organisasi secara formal belum memadai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini akan meneliti pengaruh pemahaman metode audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Surabaya. Penelitian ini

mengacu pada penelitian Fanani, dkk. (2008), namun yang membedakan pada penelitian ini adalah penelitian melakukan penambahan variabel, yaitu gaya kepemimpinan. Penelitian ini digunakan untuk menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada kinerja auditor. Dengan penambahan variabel tersebut dapat membantu kinerja auditor untuk menjadi lebih baik dan juga mempengaruhi kepuasan kerja akuntan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

Apakah metode audit, konflik peran, ketidakjelasan peran dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

Menguji dan menganalisis apakah metode audit, konflik peran, ketidakjelasan peran dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor?

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan agar pihak-pihak yang berkepentingan dapat mengambil manfaat antara lain:

1. Manfaat akademik dari penelitian ini adalah menjadi tambahan referensi atau rujukan mengenai pengaruh metode audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.
2. Manfaat praktik dari penelitian ini adalah sebagai tambahan informasi, bahan referensi, dan bahan masukan yang terkait dengan metode audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja auditor.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari 5 bab, yaitu:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Bab ini menjelaskan tentang penelitian terdahulu, landasan teori yang akan dijadikan sebagai pedoman

untuk mencari penyelesaian masalah penelitian, model analisis dan hipotesis penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel instrumen penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang obyek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan dari masing-masing hasil analisis yang dilakukan.

BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang simpulan dari hasil penelitian yang berisi jawaban dari rumusan masalah, keterbatasan penelitian dan saran bagi penelitian selanjutnya yang diharapkan bermanfaat bagi banyak pihak.