

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha kini semakin pesat, termasuk usaha dalam menyediakan jasa pemeriksaan akuntansi atau yang lebih dikenal dengan jasa audit. Menurut Arens, Beasley, dan Elder (2003) (dalam Noviari, Tri, dan Dharma, 2005:E166) tumbuh dan berkembangnya profesi akuntan publik atau auditor sejalan dengan berkembangnya perusahaan dan berbagai badan hukum perusahaan serta pasar modal.

Menurut Mulyadi dan Puradiredja (1998:4) perkembangan pasar modal Indonesia diwarnai dengan meningkatnya jumlah perusahaan yang menjual sahamnya di pasar modal. Perkembangan pasar modal Indonesia merupakan pendorong berkembangnya profesi auditor Indonesia. Sesuai dengan peraturan pemerintah, bahwa setiap perusahaan yang ingin *go public* ataupun perusahaan yang ingin mengajukan kredit ke pihak bank diwajibkan agar laporan keuangan perusahaan dilakukan pemeriksaan oleh auditor eksternal yang tidak memiliki kepentingan atau hubungan istimewa dengan perusahaan.

Auditor adalah suatu profesi yang salah satu tugasnya adalah melaksanakan audit terhadap laporan keuangan sebuah entitas dan selanjutnya memberikan opini atau pendapat terhadap saldo akun dalam laporan keuangan apakah telah disajikan sesuai dengan Prinsip Akuntansi Berterima Umum (PABU), dan standar atau prinsip tersebut diterapkan secara umum.

Menurut Mulyadi dan Puradiredja (1998:3) profesi auditor merupakan profesi kepercayaan masyarakat. Dari profesi auditor, masyarakat mengharapkan penilaian yang bebas dan tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh manajemen perusahaan dalam laporan keuangan. Profesi auditor bertanggungjawab untuk menaikkan tingkat keandalan laporan keuangan perusahaan, sehingga masyarakat memperoleh informasi keuangan yang andal sebagai dasar pengambilan keputusan.

Ketua Umum Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) Tia Adityasih mengatakan bahwa jumlah Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Indonesia adalah sebesar 501 kantor dan sekitar 223 berada di daerah Jakarta. Apalagi kini beberapa KAP di Indonesia banyak yang melakukan kerjasama dengan KAP internasional dimana kualitas sangat diutamakan dan kinerja sangat diperhatikan. Agar dapat berkompetisi dengan sesama KAP setiap auditor yang bekerja pada masing-masing KAP dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Karena kinerja auditor yang handal merupakan kunci sukses dalam pelaksanaan audit.

Kepercayaan yang besar dari pemakai laporan keuangan auditan dan jasa lainnya yang diberikan kepada auditor inilah yang akhirnya mengharuskan auditor memprioritaskan kinerjanya. Namun kepercayaan masyarakat yang begitu besar mulai luntur dan menimbulkan pertanyaan besar mengenai kinerja auditor setelah terjadi banyak skandal yang melibatkan auditor baik didalam negeri maupun diluar negeri.

Skandal didalam negeri terlihat dari kasus yang terjadi pada PT Telkom dan PT Kimia Farma. Untuk kasus PT Telkom dimana tidak diakuinya KAP Eddi

Pianto oleh SEC dimana SEC tentu telah memiliki alasan khusus mengapa mereka tidak mengakui KAP Eddi Pianto. Hal ini diindikasikan karena kompetensi yang dimiliki dinilai kurang memadai. Meskipun KAP Eddi Pianto membantah hal tersebut, namun tidak dapat dipungkiri bahwa untuk melakukan audit untuk perusahaan sebesar PT Telkom memang sangat dibutuhkan auditor yang memiliki kinerja yang baik. Selain paham mengenai audit, auditor juga harus memiliki kompetensi mengenai sistem yang dipakai, karena hampir seluruh penerimaan yang diterima oleh PT Telkom berasal dari pulsa telepon konsumen dari seluruh Indonesia. Untuk itu diperlukan pengetahuan yang cukup mengenai sistem dan teknologi untuk dapat melakukan audit untuk perusahaan sebesar PT. Telkom.

Sedangkan untuk kasus PT Kimia Farma Tbk (PT KF) diawali adanya indikasi oleh Kementerian BUMN dan pemeriksaan Bapepam (Bapepam, 2002) ditemukan terdapat salah saji dalam laporan keuangan yang mengakibatkan lebih saji (*overstatement*) laba bersih untuk tahun yang berakhir 31 Desember 2001 sebesar Rp 32,7 miliar yang merupakan 2,3 % dari penjualan dan 24,7% dari laba bersih. Salah saji ini terjadi dengan cara melebihsajikan penjualan dan persediaan pada 3 unit usaha, dan dilakukan dengan menggelembungkan harga persediaan yang telah diotorisasi oleh Direktur Produksi untuk menentukan nilai persediaan pada unit distribusi PT KF per 31 Desember 2001. Selain itu manajemen PT KF melakukan pencatatan ganda atas penjualan pada 2 unit usaha. Pencatatan ganda itu dilakukan pada unit-unit yang tidak disampling oleh auditor eksternal. Terhadap auditor eksternal yang mengaudit laporan keuangan PT KF per 31 Desember 2001, Bapepam menyimpulkan auditor eksternal telah melakukan

prosedur audit sampling yang telah diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik, dan tidak ditemukan adanya unsur kesengajaan membantu manajemen PT KF menggelembungkan keuntungan. Bapepam mengemukakan proses audit tersebut tidak berhasil mendeteksi adanya penggelembungan laba yang dilakukan PT KF. Atas temuan ini, kepada PT KF Bapepam memberikan sanksi administratif sebesar Rp 500 juta, Rp 1 milyar terhadap direksi lama PT KF dan Rp 100 juta kepada auditor eksternal (Bapepam 2002).

Selain itu terjadinya kasus kegagalan audit didalam negeri, kasus kegagalan audit juga terjadi diluar negeri, seperti kasus kegagalan audit berskala besar yang terjadi di USA seperti Worldcom.Inc, Xerox.Corp, Adelphia Communication, Merck, dan Enron, telah menimbulkan kecurigaan masyarakat mengenai kinerja auditor yang dianggap kurang baik dalam melakukan pekerjaannya. Sorotan tajam diarahkan pada perilaku auditor dalam berhadapan dengan klien yang dipersepsikan gagal menjalankan perannya sebagai auditor yang memiliki reputasi kinerja yang baik.

Dalam konteks skandal keuangan di atas, memunculkan pertanyaan mengapa trik-trik rekayasa tersebut tidak mampu terdeteksi oleh auditor yang mengaudit laporan keuangan tersebut. Apakah penyebabnya adalah kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh para auditor ataukah tidak tercapainya hasrat kepuasan kerja dari auditor sehingga mencari cara lain untuk memenuhinya. Kejadian-kejadian tersebut menyebabkan timbulnya keraguan atas integritas auditor KAP. Pada sisi lainnya para auditor senantiasa dituntut untuk mentaati standar dan berperilaku sesuai dengan kode etik. Sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui

hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja auditor tersebut dan seberapa kuat pengaruh-pengaruh itu.

Kinerja auditor dianggap penting karena dengan kinerja auditor yang baik maka akan menghasilkan laporan audit yang dapat dipercaya sebagai dasar pengambilan keputusan. Selain itu dapat meningkatkan kembali kepercayaan masyarakat terhadap kinerja auditor yang sempat terkikis akibat banyaknya skandal keuangan dan kegagalan audit yang melibatkan auditor.

Agar dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal, seorang auditor harus memaksimalkan kinerjanya. Dalam mengukur kinerja auditor, menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) terdapat empat dimensi personalitas, yaitu kemampuan (*ability*), komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut. Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Adapun kepuasan kerja auditor adalah tingkat kepuasan individu auditor dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman seprofesi lainnya.

Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor, secara ideal di dalam menjalankan profesinya, seorang auditor harus memiliki kompetensi personal yang baik, yang dilihat dari pengetahuan yang memadai, keahlian dalam pekerjaan serta pengalaman yang dimiliki. Pelaksanaan kegiatan

audit harus dilakukan oleh seorang ahli yang memiliki kompetensi. Sesuai dengan standar umum pertama (SA seksi 210 dalam SPAP 2001) yang menyebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor, sedangkan standar umum ketiga (SA seksi 230 dalam SPAP, 2001) menyebutkan bahwa dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalitasnya dengan cermat dan seksama (*due professional care*). Selain itu akuntan publik juga harus berpedoman pada Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), dalam hal ini adalah standar auditing yang terdiri dari standar umum, standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan (SPAP,2001;150:1).

Selain itu Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. Per/05/M.Pan/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 menyatakan Auditor/pemeriksa harus mempunyai pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

Menurut Trotter (dalam Saifuddin, 2004:23) seorang yang berkompoten adalah orang yang dengan ketrampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Dalam melaksanakan audit, auditor harus bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan auditing. Pencapaian keahlian dimulai dengan pendidikan formal guna mendapat pengetahuan, yang selanjutnya melalui pengalaman dan praktek audit (SPAP, 2001). Selain itu auditor harus menjalani pelatihan teknis yang cukup yang mencakup aspek teknis maupun pendidikan umum.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah kepuasan kerja. Auditor yang tergabung dalam Kantor Akuntan Publik, tentunya membawa seperangkat keinginan, harapan, kebutuhan, hasrat yang menyatu dan membentuk harapan kerja. Menurut Christen, Iyer dan & Soberman (dalam Paskah, Lieli, dan Trianto, 2008: 108) mengungkapkan kepuasan kerja merupakan suatu fungsi dari hubungan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang dalam hal ini adalah auditor dengan apa yang ditawarkan oleh pekerjaannya. Puas atau tidaknya seorang auditor terhadap pekerjaannya akan berpengaruh terhadap kinerja dari auditor tersebut, yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja dari organisasi dalam hal ini adalah kinerja dari KAP tempat auditor bekerja. KAP yang memiliki auditor yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung lebih efektif dibanding dengan KAP dengan auditor yang tidak puas dengan pekerjaannya.

Menurut Amilin dan Rosita (2008:13) mengatakan bahwa kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki, baik kepuasan yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar. Loyalitas seorang auditor yang tercermin dari sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional sangat mungkin untuk meningkatkan kinerja auditor tersebut. Menurut Parwanto dan Wahyuddin salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah faktor kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik yang tercermin dari kualitas hasil audit yang maksimal setiap auditor dituntut untuk memiliki kompetensi yang dapat diukur dari tingkat pengetahuan, keahlian dan pengalaman auditor dalam melakukan

kegiatan audit selain itu agar kinerjanya meningkat, auditor juga harus terpenuhi kepuasan kerjanya, yaitu apa yang telah dilakukan sesuai dengan apa yang diharapkan yang dapat diukur dari beberapa faktor seperti pekerjaan, hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman sekerja, kompensasi dan promosi jabatan.

Sesuai dengan latar belakang yang telah dikemukakan dan berdasarkan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Auditor".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja auditor ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Peneliti mencoba memberikan bukti empiris tentang pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor.

- b. Dapat memberi tambahan informasi bagi para pembaca yang ingin menambah wacana pengetahuan khususnya dibidang auditing.
- c. Bagi civitas akademika dapat untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan KAP dalam menjaga atau meningkatkan kinerja auditornya.
- b. Memberikan masukan bagi para auditor dalam melaksanakan pekerjaannya.