

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Akuntan Publik adalah akuntan yang telah memperoleh izin untuk memberikan jasa sesuai ketentuan yang berlaku, sedangkan Kantor Akuntan Publik adalah badan usaha yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dan telah mendapatkan izin usaha dari pihak yang berwenang. Akhir-akhir ini profesi akuntan publik sedang banyak mendapatkan sorotan. Oleh karena itu, akuntan publik harus menjalankan tugasnya sesuai dengan standar dan kode etika profesi yang ditetapkan organisasi profesi serta mengikuti ketentuan / peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini publik sangat menuntut adanya integritas dan profesionalisme para Akuntan Publik dan Kantor Akuntan Publik

Awal abad 21 yang lalu kita dikejutkan adanya Enron gate yang menghebohkan kalangan dunia usaha. Skandal di Enron tersebut terjadi karena timbul praktik persekongkolan (kolusi) yang melibatkan profesi akuntan publik, auditor internal dan manajemen. Berkaca dari skandal Enron tersebut, hendaknya kita dapat mengambil hikmah (pembelajaran), bahwa profesi akuntan publik ternyata rawan dari malpraktik yang sangat bertentangan dengan kode etik profesi.

Oleh karena itu, saat ini sangat mendesak untuk ditetapkannya Undang-Undang yang mengatur Akuntan Publik, sehingga terdapat kepastian hukum atas jasa profesi akuntan publik serta masyarakat (publik) terlindungi dari tindakan malpraktik

yang dapat merugikan berbagai pihak. (<http://kiteklik.blogspot.com/2010/11/kode-etik-profesi-dan-hukum-akuntan.html>)

Adapun contoh kasus serupa yang terjadi adalah Kasus Klaim: Auditor diganjar US\$ 504,049 karena gagal mendeteksi kecurangan laporan keuangan. Dimana Dua perusahaan Auditor yang mengaudit laporan keuangan dari sebuah perusahaan real estate terkenal di Singapura, dinyatakan bersalah dan dihukum denda sebesar SGD 775,000 (US\$ 504,049) karena terbukti gagal untuk memberikan peringatan kepada manajemen perusahaan tersebut tentang adanya kecurangan yang dilakukan oleh mantan manajer keuangannya yang dilakukan sepanjang tahun 2002 dan 2004 dimana sang manajer tidak menyetorkan uang perusahaan ke bank yang ditunjuk. Kecurangan sang manajer keuangan tersebut diketahui setelah perusahaan audit yang baru Patrick Lee *Public accounting Cooperation* menerima laporan rekonsiliasi bank yang berbeda dengan laporan akunting perusahaan, dimana terjadi kekurangan dana sebesar SGD 672,253 (US\$ 437,224) diindikasikan penyebabnya adalah auditor tidak menguji saldo akun di bank. Pengadilan memutuskan bahwa seharusnya perusahaan audit sebelumnya dapat mendeteksi adanya kecurangan tersebut dan memberikan laporan peringatan kepada pihak manajemen atas adanya ketidak beresan laporan keuangan perusahaan. Keputusan pengadilan tersebut telah memberikan peringatan yang jelas kepada perusahaan audit tentang fungsi dan tanggung jawab profesi Auditor. (<http://ahliasuransi.com/kasus-klaim-auditor-diganjar-us-504049-karena-gagal-mendeteksi-kecurangan-laporan-keuangan/>)

Dampak yang ditimbulkan dari kasus klaim tersebut adalah hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap profesi dan profesionalisme dari seorang auditor.

Menurut Hall (1968) profesionalisme dijabarkan menjadi lima dimensi, yaitu (1) *dedikasi* (2) *social obligation* (3) *autonomy* (4) *regulation* (5) *community affiliation*. Lima dimensi profesionalisme di atas dipakai oleh Kalbers dan Forgaty (1995) untuk mengukur tingkat profesionalisme internal auditor dan akan dipakai juga dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat profesionalisme auditor KAP di Indonesia khususnya di Kota Bandung.

Profesionalisme juga dapat dilihat dari sudut pandang perbedaan *gender*. Sejarah perbedaan *gender* antara pria dan wanita terjadi melalui proses yang sangat panjang. Terbentuknya perbedaan *gender* dikarenakan oleh banyak hal, diantaranya akibat dibentuk, disosialisasikan, diperkuat, bahkan dikonstruksi secara sosial, kultural, atau melalui ajaran agama maupun negara. Melalui proses panjang, sosialisasi *gender* tersebut akhirnya dianggap menjadi ketentuan Tuhan, seolah-olah bersifat biologis yang tidak bisa diubah lagi, sehingga perbedaan-perbedaan *gender* dianggap dan dipahami sebagai kodrat laki-laki dan perempuan (Fakih, 2008).

Perjuangan kesetaraan *gender* adalah terkait dengan kesetaraan sosial antara pria dan wanita, dilandaskan kepada pengakuan bahwa ketidaksetaraan *gender* yang disebabkan oleh diskriminasi struktural dan kelembagaan. Perbedaan hakiki yang menyangkut jenis kelamin tidak dapat diganggu-gugat (misalnya, secara biologis wanita mengandung), perbedaan peran *gender* dapat diubah karena bertumpu pada faktor-faktor sosial dan sejarah. Bidang akuntan publik terkait dengan banyak disiplin ilmu sosial tentunya akan sangat dipengaruhi oleh hal-hal tersebut (Sri Trisnaningsih dan Sri Iswati, 2003).

Jane Sanders (2011) menyatakan bahwa dalam lingkungan sosial, perilaku pria cenderung kuat dan mandiri sehingga dapat mengatur dirinya dimanapun ia

berada. Dan dalam lingkungan pekerjaan ketika terkena konflik, pria cenderung menangani konflik secara langsung karena kompetitif dan superiornya. Sedangkan wanita seringkali menghindar dan takut pada konflik. Wanita diajarkan untuk tidak menyakiti perasaan orang lain.

Tingkat profesionalisme auditor pada KAP berbeda jika dilihat dari perbedaan *gender*. Lehman (1992), Parent *et all* (1989) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa wanita mempunyai tingkat profesionalisme yang berbeda dibanding pria, karena ada intern peran yang besar, yaitu kerja dan keluarga. Abdurrahim (1998) menyimpulkan adanya perbedaan sikap antar pria dan wanita dalam merespon perubahan yang terjadi di lingkungan kerjanya. Didukung oleh penelitian Santoso (2001) yang menyatakan selain terdapat perbedaan sikap terhadap pekerjaan antara auditor wanita dan pria di inonesia juga terdapat perbedaan motivasi dan keinginan berpindah yang juga diperkuat oleh penelitian Yuyeta (2001).

Profesionalisme seorang auditor juga dapat dilihat dari pengalaman yang diperoleh oleh auditor tersebut. Knoers dan Haditono (1999) mengatakan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Variabel pengalaman kerja akan diukur dengan menggunakan indikator lamanya bekerja, frekuensi pekerjaan yang dilakukan, dan banyaknya pelatihan yang diikuti.

Gusnardi (2003) dalam Budi (2009) mengemukakan bahwa pengalaman kerja audit (*audit experience*) dapat diukur dari jenjang jabatan dalam struktur tempat

auditor bekerja, tahun pengalaman kerja, gabungan antara jenjang jabatan dan tahun pengalaman kerja, keahlian yang dimiliki auditor yang berhubungan dengan audit, serta pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh auditor tentang audit. Masalah penting yang berhubungan dengan pengalaman kerja auditor akan berkaitan dengan tingkat ketelitian auditor.

Puspa (2006) dalam Budi (2009) mengemukakan bahwa persuasi atas preferensi klien berdasarkan pengalaman kerja audit masing-masing responden dalam penelitian ini memberikan hasil yang sangat bervariasi. Hal ini dikarenakan setiap responden dihadapkan pada empat kasus yang berbeda, sehingga *judgment* masing-masing responden juga bervariasi tergantung dari pengetahuan, intuisi, dan persepsinya masing-masing. Hasil ini juga memberikan bukti bahwa auditor dengan tingkat pengalaman kerja yang hampir sama (memiliki masa kerja dan penugasan yang hampir sama) ternyata memiliki pertimbangan yang berbeda-beda dan sangat bervariasi.

Shelton (1999) dalam Budi (2009) menyatakan bahwa pengalaman kerja akan mengurangi pengaruh informasi yang tidak relevan dalam pertimbangan (*judgment*) auditor. Auditor yang berpengalaman kerja (partner dan manajer) dalam membuat pertimbangan (*judgment*) mengenai *going concern* tidak dipengaruhi oleh kehadiran informasi yang tidak relevan. Sedangkan auditor yang kurang pengalamannya dalam membuat pertimbangan (*judgment*) mengenai *going concern* dipengaruhi oleh kehadiran informasi yang tidak relevan.

Penelitian Haynes *et al*, (1998) yang menyelidiki pengaruh peran auditor dalam melayani kepentingan klien menemukan bahwa auditor tidak secara otomatis mengambil posisi advokasi bagi klien, terutama bila kepentingan klien tidak dibuat

eksplisit. Tetapi bila kepentingan itu ditonjolkan (*salient*), auditor khususnya yang berpengalaman kerja akan berperilaku konsisten dengan posisi advokasi. Penelitian Haynes *et al.* ini menunjukkan pengalaman kerja audit yang dipunyai auditor ikut berperan dalam menentukan pertimbangan yang diambil.

Pengalaman kerja dipandang sebagai faktor penting dalam memprediksi dan menilai kinerja auditor dalam melakukan pemeriksaan. Pengalaman yang dimiliki auditor dalam melakukan audit dapat dijadikan pertimbangan auditor berkualitas (Libby dan Trotman dalam Milan Widhiati, 2005). Auditor yang lebih berpengalaman akan lebih cepat tanggap dalam mendeteksi kekeliruan yang terjadi. Bertambahnya pengalaman kerja auditor juga akan meningkatkan ketelitian dalam melakukan pemeriksaan. Pemeriksaan yang dilakukan dengan tingkat ketelitian yang tinggi akan menghasilkan laporan audit yang berkualitas. Pengalaman profesional auditor dapat diperoleh dari pelatihan-pelatihan, supervisi-supervisi maupun review terhadap hasil pekerjaannya yang diberikan oleh auditor yang lebih berpengalaman. Pengalaman kerja seorang auditor akan mendukung keterampilan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga tingkat kesalahan akan semakin berkurang (Putri dan Bandi, 2002).

Selain masalah *gender*, profesionalisme juga dapat dilihat dari sudut pandang hirarki jabatan. Menurut Jiambalvo (1979) dan Jiambalvo *et al* (1983) dalam Pratt dan Beaulieu (1992) menyatakan dalam KAP yang memiliki tingkatan hirarki dalam organisasi, berarti memiliki batasan wewenang yang jelas. Pekerjaan yang dilakukan secara tim yang terdiri beberapa staf diketuai supervisor. Hasil kerja tim ditinjau oleh manajer, kemudian manajer bertanggungjawab terhadap seorang partner. Penelitian tersebut mengindikasikan dengan semakin tinggi level hirarkinya, maka semakin

tinggi profesionalisme. Tingkatan hirarki jabatan yang banyak dijumpai di KAP di Indonesia yaitu mengacu pada Simamora (2002) yaitu partner, manajer, senior auditor, serta junior auditor.

Beberapa hasil riset di Indonesia adalah penelitian Arfan Ikhsan (2007) yang meneliti tentang “Profesionalisme Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Dilihat Dari Perbedaan *Gender*, Kantor Akuntan Publik dan Hirarki Jabatannya”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *gender*, kantor akuntan publik serta hirarki jabatan mempengaruhi profesionalisme seorang auditor. Selain itu juga didasari dari penelitian Fahriah Tahar (2012) yang meneliti tentang “Pengaruh Diskriminasi *Gender* dan Pengalaman Terhadap Profesionalisme Auditor”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diskriminasi *gender* dan pengalaman berpengaruh terhadap profesionalisme auditor. Penelitian ini juga didasari oleh penelitian DRA. Ratna Utami, MM yang meneliti tentang “Analisis Perbedaan Profesionalisme Auditor Senior dan Auditor Yuniior (Studi Terhadap Auditor Yang Bekerja Pada KAP Di Malang)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan profesionalisme antara senior auditor dengan yuniior auditor.

Oleh karena itu, dengan adanya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arfan Ikhsan (2007) profesionalisme auditor pada kantor akuntan publik dilihat dari perbedaan *gender*, kantor akuntan publik serta hirarki jabatan, maka penulis ingin melakukan pengujian kembali tentang profesionalisme auditor pada kantor akuntan publik dilihat dari perbedaan *gender*, pengalaman, dan hirarki jabatan.

Kelebihan dari penelitian ini adalah dengan mengganti variabel kantor akuntan publik dengan pengalaman. Karena pengalaman kerja dipandang sebagai

faktor penting dalam memprediksi dan menilai kinerja auditor dalam melakukan pemeriksaan. Pengalaman yang dimiliki auditor dalam melakukan audit dapat dijadikan pertimbangan auditor berkualitas (Libby dan Trotman dalam Milan Widhiati, 2005). Auditor yang lebih berpengalaman akan lebih cepat tanggap dalam mendeteksi kekeliruan yang terjadi. Bertambahnya pengalaman kerja auditor juga akan meningkatkan ketelitian dalam melakukan pemeriksaan. Pemeriksaan yang dilakukan dengan tingkat ketelitian yang tinggi akan menghasilkan laporan audit yang berkualitas. Pengalaman profesional auditor dapat diperoleh dari pelatihan-pelatihan, supervisi-supervisi maupun review terhadap hasil pekerjaannya yang diberikan oleh auditor yang lebih berpengalaman. Pengalaman kerja seorang auditor akan mendukung keterampilan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga tingkat kesalahan akan semakin berkurang (Putri dan Bandi, 2002).

Selain itu, Knoers dan Haditono (1999) juga mengatakan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Variabel pengalaman kerja akan diukur dengan menggunakan indikator lamanya bekerja, frekuensi pekerjaan yang dilakukan, dan banyaknya pelatihan yang diikuti.

Penelitian ini dilakukan di KAP Robert Sanusi, KAP Bambang Budi Tresno, KAP Abubakar Usman, KAP Ekamasni Bustaman dan Rekan, KAP Drs.Ronald Haryanto, KAP Drs.Karel dan Widyarta, KAP Koesbandijah dan Rekan di Bandung, hal ini dikarenakan responden dari penelitian ini adalah para auditor internal dan



biasanya di dalam suatu KAP terdapat banyak auditor internal yang kompeten sehingga memudahkan penulis untuk melakukan penelitian.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PROFESIONALISME AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DILIHAT DARI PERBEDAAN *GENDER*, PENGALAMAN DAN HIRARKI JABATANNYA”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hal diatas, masalah yang diidentifikasi penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah auditor pada KAP dengan *gender* wanita memiliki tingkat profesionalisme yang berbeda dibanding pria (Studi kasus pada KAP Robert Sanusi, KAP Bambang Budi Tresno, KAP Abubakar Usman, KAP Ekamasni Bustaman dan Rekan, KAP Drs.Ronald Haryanto, KAP Drs.Karel dan Widyarta, KAP Koesbandijah dan Rekan) ?
2. Apakah perbedaan pengalaman seorang auditor dalam KAP berdampak pada perbedaan tingkat profesionalismenya (Studi kasus pada KAP Robert Sanusi, KAP Bambang Budi Tresno, KAP Abubakar Usman, KAP Ekamasni Bustaman dan Rekan, KAP Drs.Ronald Haryanto, KAP Drs.Karel dan Widyarta, KAP Koesbandijah dan Rekan) ?
3. Apakah perbedaan posisi hirarki jabatan seorang auditor dalam KAP berdampak pada perbedaan tingkat profesionalismenya (Studi kasus pada KAP Robert Sanusi, KAP Bambang Budi Tresno, KAP Abubakar Usman, KAP Ekamasni

Bustaman dan Rekan, KAP Drs.Ronald Haryanto, KAP Drs.Karel dan Widyarta, KAP Koesbandijah dan Rekan) ?

### 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah auditor pada KAP dengan *gender* wanita memiliki tingkat profesionalisme yang sama dengan auditor pria pada KAP (Studi kasus pada KAP Robert Sanusi, KAP Bambang Budi Tresno, KAP Abubakar Usman, KAP Ekamasni Bustaman dan Rekan, KAP Drs.Ronald Haryanto, KAP Drs.Karel dan Widyarta, KAP Koesbandijah dan Rekan).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat perbedaan antara pengalaman auditor dan dampaknya terhadap profesionalisme auditor pada KAP (Studi kasus pada KAP Robert Sanusi, KAP Bambang Budi Tresno, KAP Abubakar Usman, KAP Ekamasni Bustaman dan Rekan, KAP Drs.Ronald Haryanto, KAP Drs.Karel dan Widyarta, KAP Koesbandijah dan Rekan).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah perbedaan posisi hirarki jabatan auditor berdampak terhadap perbedaan tingkat profesionalisme auditor pada KAP (Studi kasus pada KAP Robert Sanusi, KAP Bambang Budi Tresno, KAP Abubakar Usman, KAP Ekamasni Bustaman dan Rekan, KAP Drs.Ronald Haryanto, KAP Drs.Karel dan Widyarta, KAP Koesbandijah dan Rekan).

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat berguna:

1. Bagi kantor akuntan publik, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan kepada pemerintah serta lembaga yang terkait khususnya kantor

akuntan publik berkaitan dengan rekrutmen pegawai, perencanaan kerja, serta pelaksanaan tugas..

2. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai masalah yang diteliti serta mengembangkan wawasan keilmuan dan pengetahuan dalam bidang penelitian..
3. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai referensi bagi pembaca atau peneliti selanjutnya.