

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia menuntut pemerintah untuk dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat sehingga diperlukan tata kelola penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel. Desentralisasi merupakan bentuk upaya yang dilakukan pemerintah agar dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara luas. Peran audit internal sangat penting untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut, selain sebagai pengendalian juga sebagai manajemen risiko (Alzeban dan Sawan, 2013). Hal senada juga dijelaskan oleh Gramling, Malleta, Sneider, dan Curch (2004) bahwa audit internal dalam organisasi dapat membantu memastikan tata kelola yang berkualitas.

Inspektorat merupakan ujung tombak dalam mewujudkan *good governance* dan *clean government*, sehingga dituntut untuk dapat memberikan penilaian objektif dalam melakukan pengawasan. Gamar (2014) menjelaskan bahwa aparat pengawas internal pemerintah (APIP) mempunyai peran yang strategis sebagai katalisator dan dinamisator dalam pembangunan daerah. Selain mempunyai fungsi pengendalian yang menekankan pada kepatuhan organisasi sesuai ketentuan, APIP juga mempunyai fungsi yang menitikberatkan pada efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sehingga dapat memberikan rekomendasi pengambilan kebijakan pengalokasian sumber daya daerah yang tepat. Hal ini menjadi tuntutan dan tantangan bagi auditor internal pemerintah untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian sehingga

menghasilkan audit yang berkualitas. Namun, selain dari kemampuan dan keahlian yang berdampak pada kinerja auditor, juga diperlukan sikap dan perilaku yang profesional (Marganingsih dan Martani, 2010).

Efektivitas sistem pengendalian internal dalam roda pemerintahan di daerah sampai dengan saat ini masih belum maksimal sehingga menyebabkan terjadinya kebocoran dalam pelaksanaan anggaran pemerintahan daerah yang sangat tinggi. Berbagai kasus korupsi yang menjerat kepala daerah menunjukkan adanya kegagalan fungsi Inspektorat untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang bersih. BPK-RI seringkali menemukan lebih dahulu adanya penyimpangan yang seharusnya dapat dideteksi oleh Inspektorat Daerah.

Berdasarkan Ikhtisar Laporan Hasil Pemeriksaan BPK-RI Semester II Tahun 2014, disebutkan adanya permasalahan pada beberapa Inspektorat dalam menjalankan tugas pengawasan, yaitu pelaksanaan pemeriksaan belum sepenuhnya sesuai dengan program maupun standar yang berlaku. Perolehan bukti pemeriksaan, temuan pemeriksaan, dan dokumentasi atas pelaksanaan pemeriksaan yang dilakukan oleh APIP tidak sesuai dengan standar pemeriksaan sehingga tujuan pelaksanaan pemeriksaan yang berkualitas tidak tercapai. Hal ini menunjukkan adanya perilaku disfungsional yang dilakukan APIP dalam melaksanakan tugas audit.

Untuk dapat meningkatkan kualitas audit internal di pemerintah daerah, hendaknya perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor karena sikap auditor menerima perilaku disfungsional merupakan indikator perilaku disfungsional. Setelah diketahui faktor-faktor yang memengaruhi, kemudian dapat dilakukan upaya minimalisasi.

Penelitian ini menggunakan Model Sikap Terhadap Perilaku Audit Disfungsional (*Attitudes toward Dysfunctional Audit Behavior Model*) yang

mengacu pada penelitian Donnelly, Quirin, dan O'bryan (2003a) dan Fatimah (2010). Peneliti mengambil konstruk kinerja auditor, komitmen organisasi, dan penerimaan perilaku disfungsional auditor berdasarkan penelitian Donnelly *et al.* (2003a). Selain itu, ditambahkan konstruk konflik peran (Fatimah, 2010).

Alasan menggunakan Model Sikap Terhadap Perilaku Audit Disfungsional dalam penelitian ini, pertama, dapat memberikan kontribusi besar dalam studi keperilakuan auditor untuk meningkatkan kualitas hasil pengawasan internal di pemerintahan (Wijayanti, 2009); kedua, Model Sikap Terhadap Perilaku Audit Disfungsional dipandang sebagai teori yang paling berpengaruh dalam memprediksi dan menjelaskan penerimaan perilaku audit disfungsional auditor (Donnelly *et al.*, 2003a).

Penerimaan perilaku disfungsional auditor dapat didefinisikan sebagai sikap auditor menerima suatu tindakan yang tidak sesuai antara standar audit dengan yang dilaksanakan. Mahoney, Jerdee, dan Carroll (1963) dalam Donnelly, Quirin, dan O'bryan (2003b) menjelaskan bahwa kinerja auditor didefinisikan sebagai tingkat capaian hasil pelaksanaan pekerjaan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan melalui perencanaan, investigasi, supervisi, koordinasi, pengaturan staf, dan representasi. Donnelly *et al.* (2003a) menjelaskan bahwa kinerja auditor yang rendah cenderung dapat lebih menerima perilaku disfungsional auditor. Jika auditor mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja (Jaramillo, Mulki, dan Marshal, 2005). Sebaliknya, konflik peran yang dialami auditor dapat menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada penurunan kinerja (Fried *et al.*, 1998).

Hasil penelitian-penelitian sebelumnya tentang penerimaan perilaku disfungsional ditemukan adanya konflik signifikansi dan arah. Misalnya, Anita, Anugerah, dan Zulbahridar (2016) menemukan bukti empiris bahwa kinerja

auditor berpengaruh negatif terhadap penerimaan disfungsional auditor, namun Hehanusa (2013) menemukan bahwa kinerja auditor tidak memengaruhi penerimaan perilaku disfungsional auditor baik yang berkinerja rendah maupun tinggi. Sebaliknya, Maryanti (2005) menemukan pengaruh positif kinerja auditor terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor. Alasan berpengaruh positif karena auditor percaya bahwa perilaku disfungsional akan mengarah pada evaluasi kinerja yang lebih baik dan pengakuan kompetensi oleh *supervisor* akan meningkatkan *job security*.

Konflik signifikansi juga terjadi pada pengaruh komitmen organisasi terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor. Maryanti (2005) dan Anita *et al.* (2016) menemukan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor. Sebaliknya, Pujaningrum dan Sabeni (2012) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak memengaruhi terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor. Alasan tidak berpengaruh karena beberapa hal yang menunjang terbentuknya komitmen tersebut, seperti perilaku atasan, budaya, dan iklim organisasi yang mendominasi dalam diri seseorang berbeda.

Pengaruh konflik peran terhadap penerimaan perilaku disfungsional juga terdapat konflik signifikansi. Fatimah (2010) menemukan adanya pengaruh konflik peran terhadap perilaku disfungsional auditor. Sebaliknya, Karini (2015) menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional. Alasan tidak berpengaruh karena auditor internal mempunyai kemampuan dan keahlian yang memadai sehingga mampu mengendalikan konflik peran.

1.2. Motivasi Penelitian

Penerimaan perilaku disfungsional auditor merupakan isu yang penting karena penerimaan perilaku disfungsional merupakan suatu refleksi perilaku audit disfungsional. Auditor yang menerima perilaku disfungsional akan cenderung lebih sering melakukan perilaku disfungsional dalam menjalankan program audit. Hasil penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku disfungsional auditor merupakan ancaman yang serius terhadap penurunan kualitas audit yang dilakukan auditor dalam menjalankan tugas audit (Misalnya: Coram, Juliana, dan Woodliff, 2003; Herrbach, 2001; Pierce dan Sweeney, 2004). Hal ini mendorong banyak peneliti untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi sikap auditor terhadap perilaku disfungsional.

Alasan lain yang menjadikan isu ini penting adalah hasil pemeriksaan BPK RI terhadap kinerja audit dan revidi laporan keuangan pada beberapa Inspektorat Daerah Tahun 2014 yang menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara standar audit yang berlaku dengan pelaksanaan pemeriksaan yang dilakukan APIP. Hasil audit Inspektorat Daerah tidak dapat menggambarkan keadaan *auditee* yang sesungguhnya sehingga tidak dapat mengurangi suatu kondisi yang dapat memberikan peluang untuk terjadinya penyimpangan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Hasil penelitian-penelitian tentang penerimaan perilaku disfungsional auditor menemukan bukti empiris adanya konflik signifikansi dan arah. Hal ini juga menjadi alasan untuk dilakukan penelitian penerimaan perilaku disfungsional auditor yang nantinya dapat digunakan untuk meningkatkan profesionalisme APIP di pemerintah daerah.

Kinerja auditor digunakan oleh peneliti untuk memediasi pengaruh komitmen organisasi dan konflik peran terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian sebelumnya

menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja (misalnya, Ferris, 1981 dan Jaramillo *et al.*, 2005) dan hasil penelitian Fanani, Hanif dan Subroto (2008) membuktikan bahwa konflik peran mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Model sikap terhadap perilaku audit disfungsional yang digunakan Donnelly *et al.* (2003a) memiliki keterbatasan, yaitu hanya melihat karakteristik personal yang merupakan faktor internal dari dalam diri seseorang yang memengaruhi penerimaan perilaku disfungsional auditor. Fatimah (2010) meneliti perilaku audit disfungsional dengan memasukkan variabel konflik peran sebagai variabel yang berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor, namun tidak menggunakan kinerja auditor sebagai variabel yang mediasi pengaruh konflik peran terhadap perilaku disfungsional auditor. Padahal hasil penelitian Azhar (2013) menemukan bahwa konflik peran merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan keterbatasan tersebut memotivasi peneliti untuk menjadikan kinerja auditor sebagai variabel mediasi dalam model sikap terhadap perilaku audit disfungsional.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan masalah yang diteliti, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian dengan menggunakan model sikap terhadap perilaku audit disfungsional yang direpresentasikan oleh 4 konstruk, yaitu: komitmen organisasi, konflik peran, kinerja auditor, dan penerimaan perilaku disfungsional auditor. Adapun yang menjadi pertanyaan penelitian adalah:

1. Apakah konflik peran, komitmen organisasi, dan kinerja auditor berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor?
2. Apakah konflik peran dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?

3. Apakah konflik peran dan komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor melalui kinerja auditor?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pertanyaan penelitian tersebut, dapat diformulasikan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk menguji:

1. Pengaruh konflik peran, komitmen organisasi, dan kinerja auditor terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor.
2. Pengaruh konflik peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.
3. Pengaruh konflik peran dan komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor melalui kinerja auditor.

1.5. Kontribusi Penelitian

1.5.1. Kontribusi Teori

Hasil penelitian ini berkontribusi terhadap pengembangan model sikap terhadap perilaku audit disfungsional dengan menggunakan teori atribusi. Dalam teori atribusi dijelaskan bahwa faktor internal dan faktor eksternal dalam diri seseorang dapat memengaruhi penerimaan perilaku disfungsional auditor. Faktor internal diwakili oleh konstruk komitmen organisasi dan kinerja auditor yang merupakan karakteristik personal individu. Faktor eksternal diwakili oleh konstruk konflik peran yang timbul ketika terdapat ketidaksesuaian harapan dalam menjalankan peran dapat memengaruhi perilaku individu.

Selain itu, hasil penelitian ini juga berkontribusi terhadap pengembangan model sikap terhadap perilaku audit disfungsional dengan menggunakan teori peran. Dalam teori peran dijelaskan bahwa konflik peran yang timbul dari faktor organisasi dapat memengaruhi perilaku auditor dalam menjalankan peran.

1.5.2. Kontribusi Praktik

Hasil penelitian ini menjadi pertimbangan untuk meminimalisasi perilaku disfungsional auditor intern pemerintah daerah. Hasil penelitian ini juga berguna untuk meningkatkan kapabilitas APIP sehingga dapat memberikan jaminan atas tata kelola pemerintahan sesuai ketentuan dan mencegah terjadinya korupsi, serta dapat memberikan jaminan bahwa program dan kegiatan pemerintah daerah dilaksanakan dengan efektif dan efisien.