BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini teknologi dan informasi semakin berkembang pesat, sehingga telah membawa perubahan mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perkembangan yang begitu pesat tersebut telah mentransformasikan masyarakat industri menjadi masyarakat informasi. Arus informasi telah mampu merubah cara pandang dan cara pikir manusia, sehingga timbul tuntutan-tuntutan yang tinggi terhadap kinerja Sumber Daya Manusia yang ada, agar dapat mengantisipasi pada kemajuan dan perubahan lingkungan.

Tuntutan ini berpengaruh pada semua bidang, tak terkecuali pada bidang internal audit yang semakin lama harus meningkatkan kualitas kerjanya. Internal audit harus lebih profesional, seiring dengan mau dan berkembangnya suatu organisasi. Sebagaimana menurut **Moeller *and* Witt** yang dikutip oleh **Hiro Tugiman (2004;1)** mengenai pengertian audit internal yaitu sebagai berikut :

"Internal auditing is an independent appraisal function established within an organization to examine and evaluate its activities as a service to the organization".

Sedangkan pengertian internal auditing menurut **Sukrisno Agoes (2004;221)** adalah sebagai berikut :

"Audit internal adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku".

Tanpa audit internal maka direksi tidak memiliki sumber informasi internal yang bebas mengenai kinerja manajer. Jadi internal auditing merupakan suatu fungsi penilaian independen yang ada dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk mengevaluasi dan menguji kegiatan-kegiatan organisasi yang dilakukan. Tujuannya

untuk membantu anggota organisasi agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Ruang lingkup internal mendorong pengujian dan evaluasi atas efektivitas dan kelayakan dari sistem pengendalian intern dan kualitas kinerja dari yang melaksanakan tanggung jawab.

Semakin berperannya audit internal dapat dilihat dapat dilihat dari laporan survey Harvard University yang tersadur pada majalah Internal Audit No. 3 tahun 1997: Menunjukkan bahwa audit internal telah menangani sekitar 30% efisiensi dan efektivitas kegiatan perusahaan. Disamping itu audit internal semakin banyak memberikan pelayanan kepada manajemen dimana aktivitas audit tidak lagi terfokus pada keuangan namun telah banyak ke bidang operasional antara lain produksi, penjualan, distribusi , personel, dan sebagainya.

Untuk meningkatkan kualitas peran tersebut, auditor internal memerlukan kemampuan profesional yaitu kemampuan individu dalam melaksanakan tugas yang berarti kualifikasi yang sesuai dengan bidang tugas audit internal dan berkaitan dengan kemampuan profesionalnya dalam bidang audit serta penguasaan tas bidang operasional terkait dengan kegiatan perusahaan.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan agar tidak tertinggal oleh berbagai kemajuan teknologi dan pengetahuan adalah melalui program pendidikan dan pelatihan bereksinambungan. Tidak dapat dipungkiri auditor internal memerlukan pelatihan dan teknik-teknik akuntansi dan auditing serta bidang-bidang operasional lain yang di butuhkan oleh auditor internal dalam menjalankan tugasnya di perusahaan. Selain itu kemampuan aditor internal harus ditingkatkan untuk mengantisipasi semua keadaan yang mungkin dihadapi akibat perubahan yang begitu cepat tersebut. Peningkatan kualitas staf departemen audit intenal tidak dapat dipungkiri lagi harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Secara formal, memang para staf audit ini bisa mengikuti pendididkan berkelanjutan yag diadakan di berbagai instansi atau lembaga pendidikan yang sudah terukur kualitasnya, baik yang ada di Indonesia, misal: Pendidikan Profesi Lanjutan

di YPIA, PPA, IAI, BPKP, dan lembaga-lembaga Pendidikan dan Manajemen lainnya yang menyelenggarakan pendidikan audit internal yang bermutu, maupun yang diselenggarakan ditingkat regional maupun internasional, misal: Pendidikan Profesi Lanjutan yang diselenggarakan oleh The Institute of Internal Auditors.

Organisasi auditor internal dan lembaga-lembaga diatas, baik secara formal maupun non-formal saling membantu dan saling mengisi dalam rangka mengembangkaan audit internal di Indonesia, YPIA yang berdiri tanggal 17 April 1995 telah berusaha menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi para auditor internal di Indonesia untuk menuju Certified Internal Auditor yang bersifat nasional yang mengacu dan menggunakan model dari IIA (Institute of Internal Auditors) yang berpusat di Florida, Amerika Serikat.

Dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan, tidak menutup kemungkinan juga diselenggarakan dalam bentuk yang tidak formal, yaitu dalam pengertian tidak perlu mengirimkan para staf audit ke suatu lembaga institusi pendidikan formal. Ada berbagai cara yang dapat dilakukan dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan berkesinambungan secara informal ini, misalnya antara lain melalui: belajar secara mandiri, pertemuan regular dengan atau antara staf dan melakukan penelitian dalam bidang yang relevan.

Berdasarkan uraian diatas, keahlian auditor serta persyaratan pendidikan dan pengalaman profesional sangat diperlukan. Profesionalisme merupakan suatu kredibilitas dan profesionalisme pada internal auditor merupakan salah satu kunci sukses dalam menjalankan suatu perusahaan. Hal ini dikemukakan oleh **Richard L. Ratliff** dalam bukunya **Internal auditing-principles and techniques:**

Profesionalism in any endeavor connotes status and credibility. The economic community has come to expect a high degree of professionalism from internal auditors. The expectation arises from what is becoming a traditions of excellence in the profession. Many internal auditors and their managers have made significant efforts to set and mantain high standards for the professions and to establish internal auditing as a key management function in the successful operation of their organiaztions. (Ratliff,1998:41)

Dalam bidang pendidikan akuntansi, **Novin dan Tucker,(1993)** dalam **Machfoedz (1999)** memberikan identifikasi profesionalisme seorang akuntan sebagai penguasaan di bidang pengetahuan *(knowledge)*, keterampilan *(skill)* dan karakteristik *(ethics)*. Penelitian mengenai profesionalisme pada internal auditor telah dilakukan oleh **Kalbers** dan **Forgaty** yaitu, *profesionalism and its consequences: A study of Internal Auditors* yang ditulisnya pada *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut kerena penulis beranggapan bahwa pendidikan berkelanjutan yang dilaksanakan oleh auditor internal akan berpengaruh terhadap tingkat profesionalisme auditor internal itu sendiri. Hal ini terdapat di dalam Standar Profesi Audit Internal tentang pendidikan berkelanjutan yang menerangkan bahwa para pemeriksa internal harus meningkatkan kemampuan teknisnya melalui pendidikan yang berkelanjutan. Para pemeriksa berkewajiban meneruskan pendidikannya dengan tujuan meningkatkan keahliannya. Mereka harus berusaha memperoleh informasi tentang kemajuan dan perkembangan baru dalam standar, prosedur dan teknik-teknik audit.

Sebagai bahan referensi dari penelitian yang akan dilakukan adalah penelititan yang dilakukan oleh Boby Iryanto (tahun 1999) dan Tresna Suparman (tahun 1998). Penelitian Boby Iryanto dengan judul "Analisis Perbandingan Profesionalisme Auditor Internal Besertifikasi Qualified Internal Auditor (QIA) dan non QIA" membuktikan bahwa Sertifikasi Internal Auditor tidak secara signifikan meningkatkan profesionalisme internal auditor yang telah mengikutinya atau yang telah bersertifikat Qualified Internal Auditor. Tidak terbuktinya peningkatan profesionalisme internal auditor yang bersertifikat Qualified Internal Auditor ini karena profesionalisme sangat bergantung dari sikap dan sifat dari para internal auditor itu sendiri, dan legitimasi lembaga penyelenggaranya.

Penelitian yang dilakukan oleh Tresna dengan judul "Pengaruh Profesionalisme Terhadap Sikap Internal Auditor Atas Perusahaan", menghitung pengaruh antara dua sikap dari internal auditor. Sebenarnya penelitian ini sangat bias karena sikap adalah kesiapan seseorang dalam menghadapi beberapa objek sehingga

tidak dapat dihitung berapa besar pengaruh anatara sikap tersebut (yang notabene menghadapi objek yang berbeda).

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti tentang pendidikan berkelanjutan, dan bagaimana dampaknya pada tingkat profesionalisme auditor internal, maka penulis menuangkannya dalam judul skripsi yaitu:

"Pengaruh Pendidikan Berkelanjutan Terhadap Tingkat Profesionalisme Auditor Internal"

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini: Apakah terdapat pengaruh signifikan pendidikan berkelanjutan terhadap tingkat profesionalisme auditor internal?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan pendidikan berkelanjutan terhadap tingkat profesionalisme, yang akan digunakan penulis sebagai bahan penyusunan skripsi, untuk menyelesaikan studi pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama, tujuan lain penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya pengaruh antara pendidikan berkelanjutan terhadap profesionalisme.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Profesi Internal Auditor, sebagai masukan bagi profesi auditor internal mengenai pendidikan berkelanjutan dan pengaruhnya terhadap tingkat profesionalisme auditor internal.

2. Penulis, sebagai sarana untuk melengkapi dan menerapkan pengetahuan teoritis yang diperoleh selama ini dari bangku kuliah.
3. Rekan Penulis, sebagai informasi dan referensi utuk pengkajian topik-topik yang berkaitan dengan masalah penelitian ini atau bahkan melakukan penelitian lebih lanjut atas penelitian yang penulis lakukan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kegiatan audit internal adalah aktivitas keahlian yang bertujuan untuk memberikan kesimpulan, pendapat, dan saran atau rekomendasi secara profesional pada manajemen perusahaan. Auditor internal memerlukan kemampuan untuk meningkatkan profesionalismenya. Kebutuhan akan kemampuan auditor internal lebih dirasakan pentingnya saat memasuki abad teknologi dan informasi saat ini. Kemampuan auditor internal untuk melihat celah dan peluang demi kemajuan perusahaan merupakan salah satu bentuk pelayanan kepada perusahaan. Kemampuan ini dapat ditingkatkan melalui jenjang pendidikan yang berkelanjutan. Namun perlu diingat bahwa peningkatan profesionalisme auditor internal melalui program pendidikan yang berkelanjutan harus diikuti dengan kejujuran dan kecermatan kerja profesional karena tenaga ahli yang tidak jujur dan kerjanya ceroboh akan merusak citranya sendiri. Program pendidikan berkelanjutan tidak akan ada artinya jika tidak diamalkan dengan baik dalam pelaksanaan tugas auditor internal.

Di dalam Standar Profesi Audit Internal tentang pendidikan berkelanjutan dikemukakan bahwa para pemeriksa internal harus meningkatkan kemampuan teknisnya melalui pendidikan yang berkelanjutan. Para pemeriksa berkewajiban meneruskan pendidikannya dengan tujuan meningkatkan keahliannya. Mereka harus berusaha memperoleh informasi tentang pekembangan dan kemajuan baru dalam standar, prosedur, dan teknik-teknik audit.

Dalam bidang pendidikan akuntansi, **Novin dan Tucker (1993)** dalam **Machfoedz (1999)** memberikan identifikasi profesionalisme seorang akuntan sebagai penguasaan dibidang pengetahuan (*knowledge),* keterampilan *(skills*), dan

karakteristik *(ethics)*. Profesionalisme berarti suatu usaha untuk mempertahankan kualitas suatu hasil pekerjaan atau meningkatkannya. Sebagaimana diungkapkan oleh **Hiro Tugiman** dalam bukunya **Perkembangan dan Tantangan Internal Auditing di Indonesia** sebagai berikut:

Jika kita membicarakan pofesionalisme bearti menyangkut pada penggunaan teknik-teknik tertentu oleh individu, proses belajar dan mempraktekkannya selama bertahun-tahun guna mengembangkan teknik tersebut, loyalitas individu guna mencapai kesempurnaan, dan berdiri sebagai individu diantara sesamanya. **(Hiro, 1996:24).**

Korompis berpendapat bahwa seseorang karyawan dikatakan profesional apabila ia dapat mengikuti aturan permainan organisasi tempat ia bekerja **(Hiro, 1996:48)**. Sedangakan **Christian** mengartikan profesionalisme sebagai berikut:

Profesionalisme sebagai sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan profesi tertentu. Seseorang yang profesional, disamping mempunyai keahlian dan kecakapan teknis harus mempunyai kesungguhan dan ketelitian bekerja mengejar kepuasan orang lain, keberanian menanggung resiko, ketekunan, ketabahan hati, integritas tinggi, konsistensi, dan kesatuan pikiran kata dan perbuatan **(Hiro,1996:48)**

Hall telah membuat teori mengenai lima elemen profesionalisme.
Dia menyarankan profesional itu sebagai berikut:

(1) Their work to have importance, (2) Are commited to thr service of the public good, (3) Demand autonomy in the provision of their service, (4) Advocate their self-regulation for their work, and (5) Affiliate with others members of their occupation. (Kalbers, 1995:67)

Lima elemen profesionalisme ini, untuk tujuan penelitian oleh Kalbers digambarkan sebagai berikut: dedication to the profession, social obligation, demand for personal autonomy, belief in self-regulation, and community affilation **(Kalbers, 1995:67)**. Kelima elemen ini diterjemahkan oleh **Hiro Tugiman** menjadi:

Dedikasi terhadap profesi, tanggung jawab sosial, permintaan akan otonomi profesional, keyakinan atas pengaturan sendiri dalam pekerjaannya, dan kesimpulan profesional. **(Hiro, 1996:49)**

Atas dasar uraian kerangka pemikiran diatas, maka penulis menurunkan sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut:

Terdapat pengaruh yang signifikan Pendidikan Berkelanjutan Terhadap Tingkat Profesionalisme Auditor Internal.

Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran

TEORI

↓

Pengaruh Pendidikan Berkelanjutan Terhadap Tingkat Profesionalisme Auditor Internal

1.6 Metode Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan survai. Metode deskriptif bertujuan untuk membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki secara terperinci untuk menghasilkan rekomendasi-rekomendasi untuk keperluan masa yang akan datang.

Sedangkan penelitian survai menurut **Nazir (2003:56)** adalah:

"Metode survai adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang intuisi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah".

Data yang dikumpulkan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari para auditor internal yang diteliti melalui kuesioner. Data sekunder adalah teori-teori yang mendukung penelitian yang diperoleh dari literatur-literatur yang relevan serta hal-hal yang diperoleh selama penulis menuntut ilmu.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri atas :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

   Penelitian lapangan yaitu yang dilakukan dengan mengadakan penelitian terhadap objek–objek yang diteliti untuk memperoleh data primer, dengan melakukan kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

   Penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan–bahan dari berbagai sumber dan mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

1.7 **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Desember sampai dengan selesai pada beberapa BUMN di Bandung.