

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Auditor merupakan sebuah profesi yang digeluti seseorang yang berkenaan dengan tugas audit baik terhadap laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau instansi dengan mengandalkan kualifikasi tertentu. Istilah auditor juga merujuk pada personil atau orang yang melakukan tugas audit. Pada proses akuntansi, auditor memiliki peran yang sangat penting dalam menjamin kepercayaan masyarakat terhadap kinerja perusahaan atau instansi. Tujuan audit yang dilakukan oleh seorang auditor adalah untuk menemukan ketidakwajaran terkait informasi atau data yang disajikan. Hasil audit akan menjadi bahan evaluasi dan tindak lanjut organisasi, instansi atau perusahaan dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya (Mangkunegara, 2017: 8).

Pada Permenpan RI Nomor: PER/220/M.PAN/7/2008 tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya dijelaskan bahwa auditor adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggungjawab, dan wewenang untuk melakukan pengawasan intern pada instansi pemerintah, lembaga dan/atau pihak lain yang di dalamnya terdapat kepentingan negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang (Pasal 1 Ayat 2). Tugas pokok auditor adalah melaksanakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan teknis, pengendalian, dan

evaluasi pengawasan (Pasal 4 Ayat 1). Tugas auditing ini merupakan suatu akumulasi dan evaluasi bukti tentang informasi untuk termin dan laporan tingkat korespondensi antara informasi dan kriteria yang telah ditetapkan. Audit harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen (Arens, Elder & Beasley, 2012: 4). Menurut Agus & Hoesada (2013: 344), auditing merupakan jasa yang diberikan oleh auditor dalam memeriksa dan mengevaluasi laporan keuangan yang disajikan perusahaan, dan bukan ditujukan untuk mencari kesalahan ataupun menemukan kecurangan. Pemeriksaan dimaksudkan untuk menilai kewajaran laporan keuangan berdasarkan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Proses auditing dapat dilakukan oleh pihak internal (audit internal) maupun oleh pihak eksternal (audit eksternal). Audit internal pada umumnya dilakukan oleh unit yang berada dalam perusahaan itu sendiri. Peaksana audit disebut sebagai auditor internal. Audit internal biasanya terdapat pada perusahaan besar dengan struktur organisasi kompleks dengan beragam tugas dan fungsi masing-masing. Audit internal merupakan sebuah penilaian terhadap keyakinan, independence, obyektifitas dengan melibatkan kegiatan konsultasi dengan pendekatan yang sistematis dan disiplin dalam evaluasi untuk peningkatan efektifitas proses manajemen resiko, pengendalian dan tata kelola (Hayati, 2012: 43). Auditor internal memeriksa sepanjang tahun, namun tidak mengeluarkan opini. Tujuannya adalah untuk mengontrol sisitem akuntansi di perusahaan atau instansi.

Sebaliknya, ada audit yang dilakukan oleh pihak luar (audit eksternal). Audit eksternal merupakan aktivitas auditor dalam melakukan verifikasi terhadap keakuratan laporan keuangan bank yang dilakukan secara mendalam terhadap beberapa aspek pemeriksaan, dilakukan sesuai dengan standar pemeriksaan yang berlaku, dengan hasil akhir berupa opini pemeriksa terhadap laporan keuangan.

Aktivitas audit sebagaimana dipaparkan di atas merupakan salah satu alat bantu dalam melaksanakan fungsi utama manajemen yakni fungsi pengawasan dan pengendalian. Tujuan audit sendiri adalah untuk menyatakan pendapat tentang kewajiban, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha, perubahan, ekuitas, dan arus kas sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia (Astuti, 2020: 42). Pendapat ini bersifat independen terutama yang berkaitan dengan pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan keuangan dari semua komponen yang diaudit. Pendapat ini mencakup apakah pernyataan keuangan benar dan terlihat baik dan telah disiapkan secara baik sesuai standar-standar akuntansi.

Berdasarkan uraian di atas, maka auditor dapat didefinisikan sebagai seseorang dengan kompetensi profesional pada bidang auditing tertentu yang melakukan aktivitas audit secara resmi, independen pada sebuah organisasi, instansi atau perusahaan.

Sebagai seorang auditor, maka dalam proses menjalankan profesinya sehari-hari harus menunjukkan kinerja (prestasi kerja) yang baik. Kinerja dapat bersifat individual dan dapat juga bersifat kelompok bahkan organisasi. Kinerja

dapat dimaknai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017: 18). Kinerja seringkali pula disamaartikan dengan istilah efektifitas kerja, hasil kerja, prestasi kerja ataupun produktifitas kerja Simabela, dkk, (dalam Sinambela, 2012: 6) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Oleh karena itu, kinerja yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya dapat diukur tingkat keberhasilan atau efektifitasnya. Pendapat Robbins (dalam Sinambela, 2012: 6) menegaskan hal ini dengan menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang dengan membandingkannya dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, pada dasarnya kinerja merupakan aktualisasi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang yang ditunjukkan dalam bidang pekerjaan yang menjadi keahliannya. Dengan demikian seorang auditor dituntut untuk memiliki keahlian dan kompetensi yang baik sehingga dapat memberikan kesimpulan atas opini dari laporan keuangan yang diauditnya.

Berdasarkan uraian tentang profesi auditor dan kinerja di atas, maka kinerja auditor dapat didefinisikan sebagai kualitas kerja seorang auditor berupa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan teknis, pengendalian, dan evaluasi pengawasan.

Kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah kecerdasan emosional. Menurut beberapa hasil penelitian, kecerdasan

emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional turut berpengaruh pada kinerja auditor (Setiawan & Latrini, 2016; Khairat, 2017; Sari & Margie, 2021).

Kecerdasan emosional adalah jenis kecerdasan yang dapat dilihat wujud nyatanya dalam kehidupan sehari-hari seseorang dalam mengelola emosinya dan juga emosi orang lain. Seorang auditor, dalam melaksanakan pekerjaannya tidak jarang menghadapi situasi tekanan yang tinggi. Tekanan ini dapat berasal dari pekerjaan itu sendiri, dapat juga berasal dari luar diri auditor. Pekerjaan yang menumpuk dan harus memenuhi *deadline* waktu yang ditentukan merupakan salah satu masalah yang biasa dihadapi auditor. Permasalahan yang juga berpotensi mengganggu konsentrasi pekerjaan seperti masalah keluarga, tim kerja yang tidak kompak, dan masalah-masalah sosial yang berkaitan dengan pergaulan dengan orang sekitar menjadi salah satu faktor yang dapat mengakibatkan auditor tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan sehingga hasil kerja menjadi kurang maksimal. Mencermati persoalan-persoalan seperti ini, maka diperlukan pengelolaan emosi yang baik oleh auditor sehingga situasi demikian tidak akan menimbulkan dampak yang lebih buruk terhadap kinerja dalam pekerjaan.

Pengelolaan emosi (*emotional management*) yang baik dapat mendorong pengembangan pribadi, juga dapat meningkatkan hubungan yang positif dengan orang lain. Martin (2003: 65) menyatakan bahwa emosi merupakan unsur penting yang membangkitkan, mempertahankan serta mengarahkan perilaku seseorang. Dengan demikian, seseorang dengan kecerdasan emosi yang baik dapat berpikir dengan tenang ketika ditimpa masalah, bersikap netral dan adil, memiliki simpati

dan empati yang tinggi. Kecerdasan emosional menuntun seseorang untuk dapat bersikap fleksibel, dalam arti mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi lingkungan dimana dia berada. Kecerdasan emosional juga dapat mendorong terciptanya hubungan antar pribadi yang baik dan harmonis sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan perasaan yang senang dan nyaman.

Pada lingkup aparatur di sebuah instansi atau lembaga pemerintah, kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam menciptakan hubungan sosial yang harmonis di tempat kerja. Kondisi emosi yang terkontrol dapat mendukung terjalinnya hubungan yang terbuka, tanpa tekanan, sehingga seorang aparatur dapat bekerja secara nyaman, bersemangat, sportif, lebih kreatif, bahkan mampu mengambil manfaat positif dari pekerjaan yang dilakukan. Bahkan di era sekarang ini, emosi dipercaya berkaitan erat dengan banyak aktivitas utama manusia modern. Dengan emosi yang terkontrol dengan baik memungkinkan aparatur, dalam hal ini auditor, mampu bekerja dengan baik, ikhlas, fokus pada tujuan dan misi organisasi, serta mengatur kendali dirinya sendiri dalam menghadapi hal-hal yang menggembirakan atau pun sebaliknya di tempat kerja. Sebaliknya, seorang auditor dapat saja berada dalam kondisi emosi yang tidak terkontrol sehingga hal ini dapat berdampak pada situasi yang sedang terjadi. Kondisi emosi yang tidak terkontrol dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam proses pergaulan sosial. Lebih jauh lagi, hal ini dapat memperburuk situasi sehingga berpengaruh pada kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan. Jika dikaitkan dengan kondisi organisasi yang menuntut adanya kerjasama tim dalam mencapai tujuan, maka kecerdasan emosional menjadi penting untuk mendorong

rasa saling percaya di antara sesama anggota organisasi, menciptakan identitas kelompok, dan efikasi kelompok (Druskat & Wolff, 2001: 82).

Proses interaksi antara auditor dan pihak yang diaudit (auditee) memerlukan sebuah komunikasi yang baik dan pemahaman yang mendalam tentang tugas, fungsi dan tujuan dilakukannya audit. Persoalan yang ditemui selama dalam proses audit baik yang dirasakan oleh auditor maupun pihak auditee berpotensi menimbulkan konflik antar pribadi jika tidak tertangani dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi seorang auditor untuk memiliki kecerdasan emosional sehingga potensi konflik antara pemeriksa (auditor) dengan pihak yang diperiksa (auditee) dapat diminimalisir.

Pengelolaan emosi yang baik oleh seorang auditor juga dapat membantu menghindarkan auditor dari melakukan kesalahan-kesalahan dalam proses audit, seperti: kesalahan dalam pemeriksaan dokumen, kesalahan dalam penghitungan transaksi sehingga berpengaruh pada pelaporan dan pengambilan kesimpulan (Mahendra, 2016: 87). Kesalahan dalam auditing dapat dicontohkan misalnya pada hasil audit perusahaan ketika auditor keliru dalam memeriksa dokumen. Pemeriksaan dokumen merupakan salah satu media deteksi yang secara umum dilakukan baik dalam ranah pengauditan maupun dalam analisis kegiatan transaksi (ACFE, 2020: 26). Pemeriksaan dokumen oleh seorang auditor harus dilakukan secara cermat dan akurat. Akan tetapi, ketika kondisi emosional auditor tidak stabil atau dalam masalah maka hal ini diasumsikan berpengaruh pada hasil kinerjanya sebagai seorang auditor.

Salah satu kasus nasional yang juga dapat dicontohkan adalah kasus yang terjadi PT. Kimia Farma Tbk, dimana terjadi kesalahan penyajian pada unit industri bahan baku berupa *overstated* penjualan, pada unit logistic sentral berupa *overstated* persediaan barang, dan unit pedagang besar farmasi. Pada penjualan terjadi pencatatan atas ganda penjualan. Pencatatan ganda tersebut dilakukan pada unit-unit yang tidak disampling oleh akuntan sehingga tidak berhasil dideteksi. Berdasarkan penyelidikan Badan Pengawas Pasar Modal (Bapepam) disebutkan bahwa Kantor Akuntan Publik (KAP) yang mengaudit laporan keuangan PT. Kimia Farma telah mengikuti standar audit yang berlaku, namun gagal mendeteksi kecurangan tersebut. Hal ini berhubungan dengan yang dilakukan oleh KAP Hans Tuankotta karena terjadi pelanggaran kode etik akuntansi yang berupa tanggung jawab kepentingan publik, integritas, kompetensi dan kehati-hatian professional, perilaku professional dan standar teknis (Dinasmoro, dalam Khairat, 2017: 325). Kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh auditor ini mengindikasikan kinerja yang kurang maksimal.

Sebuah instansi atau kantor yang memiliki pegawai/ karyawan yang bertugas sebagai auditor adalah kantor Inspektorat Provinsi Gorontalo. Pada lembaga ini, terdapat sejumlah 60 (enampuluh) auditor. Para auditor ini memiliki rentang masa kerja yang berbeda dengan sasaran lembaga yang diaudit hampir mencakup seluruh instansi yang ada dalam pengelolaan provinsi Gorontalo. Sehubungan dengan pekerjaan sebagai auditor yang melibatkan hubungan interaktif dengan pihak yang diaudit, maka peneliti bermaksud melakukan

penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka ada beberapa masalah yang dapat diidentifikasi, yakni:

1. Kinerja auditor di beberapa instansi belum maksimal.
2. Kecerdasan emosional masih belum menjadi perhatian dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan kinerja auditor.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dapat diformulasikan sebagai berikut:

“Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Auditor pada kantor Inspektorat Provinsi Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor di Kantor Inspektorat Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu rujukan teori yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan kinerja auditor.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk perbaikan kinerja auditor melalui peningkatan kecerdasan emosional. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memperkuat hasil penelitian sebelumnya dan sebagai bahan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang sejenis.