

**PENGARUH INDEPENDENSI, KEAHLIAN PROFESIONAL, PENGALAMAN
KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN PENGAWAS INTERN, SERTA FREKUENSI
AUDIT TERHADAP EFEKTIVITAS PENERAPAN STRUKTUR
PENGENDALIAN INTERN PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT DI
KABUPATEN KLATEN**



Disusun oleh:

PUGUH PRIHANANTO

B 200 050 117

**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi sangat penting dalam hal pembangunan nasional. Seiring dengan kebijakan pemerintah diharapkan mampu berperan sebagai motor penggerak roda ekonomi. Sehubungan dengan hal tersebut, sektor swasta dituntut untuk dapat memperoleh laba yang cukup, tumbuh berkembang dan survive dengan memberikan pelayanan yang terbaik termasuk BPR (Bank Perkreditan Rakyat). BPR dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitasnya agar mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya. Salah satu kebijakan dan prosedur yang dapat diambil adalah dengan meningkatkan struktur pengendalian intern perusahaan.

Dalam usaha menciptakan struktur pengendalian intern yang efektif diperlukan staf auditor internal, yang pada Bank Perkreditan Rakyat disebut dengan nama Pengawas Intern. Pengawas intern memiliki tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas pemeriksaan intern. Pemeriksaan intern merupakan kegiatan yang penting untuk menilai apakah semua kebijakan yang ditetapkan telah dilaksanakan dengan tepat dan apabila terdapat penyimpangan, pengawas intern harus segera melakukan tindakan koreksi agar tujuan perusahaan tercapai. Karena pentingnya eksistensi seorang pengawas intern, menuntut mereka memiliki sikap independen, keahlian profesional, pengalaman kerja dalam melaksanakan tugas pemeriksaan intern, serta frekuensi audit.

Sikap independen dari seorang pengawas intern menuntut untuk jujur, tidak memihak, dan melaporkan temuan – temuan hanya berdasarkan bukti yang ada, keahlian

profesional, gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja pengawas intern untuk mengetahui seberapa jauh seorang pengawas intern memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas intern. Dalam Kode Etik Akuntan tahun 1994 yang dikutip dari artikel Sekar Mayang Sari (2003 : 6) disebutkan bahwa independensi adalah sikap yang diharapkan dari seorang auditor untuk tidak mempunyai kepentingan pribadi dalam melaksanakan tugasnya, yang bertentangan dengan dengan prinsip integritas dan objektivitas.

Institute of Internal Auditor dalam Boynton and Kell (1996) telah menetapkan lima standar praktik pemeriksaan yang mengikat anggota – anggotanya. Meliputi masalah independensi, keahlian profesional, lingkup kerja pemeriksaan, pengalaman pelaksanaan, pekerjaan pemeriksaan, dan pengelolaan bagian pemeriksaan intern. Standar pemeriksaan intern tersebut merupakan indikator yang menentukan kualitas jasa auditor internal dalam melaksanakan pemeriksaan intern. Jika dikaitkan dengan tugas auditor internal, yang melakukan penilaian atas efektivitas pengendalian intern BPR, semakin lengkap indikator tersebut dimiliki oleh auditor internal, semakin meningkatlah pengendalian intern yang berlaku dalam BPR.

Menurut Abdul Halim (2001 : 21) ada tiga aspek independensi seorang auditor, yaitu :

1. Independence in fact (independensi senyatanya)

Auditor harus mempunyai kejujuran yang tinggi.

2. Independence in appearance (independensi dalam penampilan)

Merupakan pandangan pihak lain terhadap diri auditor sehubungan dengan pelaksanaan audit. Auditor harus menjaga kedudukannya sedemikian rupa

sehingga pihak lain akan mempercayai sikap independen dan objektivitasnya. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya sehingga pihak lain bisa mempercayai sikap independen dan objektivitasnya.

3. Independence in competence (independensi dari sudut keahlian)

Berhubungan erat dengan kompetensi atau kemampuan dan keahlian auditor dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya. Semakin kompeten seorang auditor dalam melaksanakan tugas, semakin lebih baik tugas yang dilaksanakan dan semakin efektif penyelesaian tugasnya.

Webster's Ninth New Collegiate Dictionary (1983) yang dikutip dalam artikel Murtanto (1999 : 39) :

“Mendefinisikan keahlian dan gaya kepemimpinan merupakan ketrampilan seorang ahli. Ahli didefinisikan sebagai seorang yang memiliki tingkat ketrampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dan gaya kepemimpinan tersendiri dalam subjek tertentu yang diperoleh dari penelitian atau pengalaman”.

Terkait dengan *good governance*, gaya kepemimpinan (*leadership style*) juga dapat mempengaruhi kinerja. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002:575). Alberto *et al.* (2005) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap *learning* organisasi. Temuan ini memberikan sinyal bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap

kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya. Demikian pula gaya kepemimpinan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) *Arthur Anderson* yang merupakan salah satu KAP dalam jajaran big four, dalam kasus Enron Corporation “yang sebelumnya dinyatakan wajar tanpa ada pengecualian, namun secara mengejutkan pada tanggal 2 desember 2001 dinyatakan pailid. Kepailidan tersebut karena Arthur Anderson memberikan dua jasa sekaligus, yaitu sebagai auditor dan konsultan bisnis”. Dengan demikian, gaya kepemimpinan sangat diperlukan karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor yang cenderung bisa formal maupun informal. Gaya kepemimpinan yang cenderung informal lebih menekankan pola keteladanan pimpinan, namun memberikan kebebasan yang lebih luas bagi auditor untuk mengkreasi pekerjaannya serta tanggung jawab yang lebih besar, akibat dari instrumen organisasi secara formal belum memadai.

Lok dan Crawford (2004) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi ditinjau dari tingkat pekerjaan dan budaya antar Negara. Hasil analisisnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan pada komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan berpengaruh lebih kuat terhadap komitmen organisasi di Australia, sedangkan di Hongkong gaya kepemimpinan berpengaruh negatif pada kepuasan kerja dan berpengaruh positif pada komitmen organisasi.

Pengetahuan auditor tentang audit akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman bekerja. Pengalaman kerja akan meningkat seiring dengan semakin meningkatnya kompleksitas kerja. Menurut pendapat Tubbs (1992) dalam Putri Noviyani (2002 : 483) jika seorang auditor berpengalaman, maka :

- a. Auditor menjadi sadar terhadap lebih banyak kekeliruan.
- b. Auditor memiliki salah pengertian yang lebih sedikit tentang kekeliruan.
- c. Auditor menjadi sadar mengenai kekeliruan yang tidak lazim.
- d. Hal – hal yang terkait dengan penyebab kekeliruan departemen tempat terjadinya kekeliruan dan pelanggaran serta tujuan pengendalian internal menjadi lebih relatif efektif.

Menurut COSO yang dikutip oleh Boynton dan Kell (1996:254) struktur pengendalian intern satuan usaha terdiri atas lima komponen, yaitu :

1. Lingkungan pengendalian
2. Penaksiran resiko
3. Informasi dan komunikasi
4. Aktivitas pengendalian
5. Pemantauan

Agar struktur pengendalian intern berfungsi dengan baik, diperlukan penerapan kelima komponen pengendalian intern sehingga akan mendorong terlaksananya struktur pengendalian intern memadai. Sebagaimana telah diketahui bahwa mutu struktur pengendalian ini sangat berpengaruh terhadap kualitas informasi laporan keuangan yang dihasilkan oleh pengawas intern.

Penerapan struktur pengendalian intern yang efektif dimaksudkan untuk menekan terjadinya kesalahan dan penyelewengan dalam batas – batas yang layak. Walaupun kesalahan dan penyelewengan terjadi, dapat segera diketahui dan dapat diatasi dengan cepat oleh pengawas intern selaku staf auditor internal.

Menurut IAI (2001:319.2)

“struktur pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain, entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini : (a) keandalan pelaporan keuangan, (b) efektivitas dan efisiensi operasi, dan (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.”

Contoh beberapa penelitian mengenai masalah struktur pengendalian intern yang sebelumnya sudah diteliti :

Leny Krisnawati (2005) meneliti “pengaruh independensi dan keahlian profesional internal auditor terhadap eektivitas penerapan penerapan struktur pengendalian intern pada hotel berbintang di Kabupaten Badung”.

Uji Panca Mahendrawati (2005) meneliti “pengaruh independensi, keahlian profesional dan pengalaman kerja internal auditor internal pada hotel berbintang di Kabupaten Badung”.

Ni Putu Eka Desyanti dan Ni Made Dwi Ratnadi (2006) “Pengaruh Independensi, keahlian professional, dan Pengalaman Kerja Pengawas Intern terhadap Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern pada Bank Perkreditan Rakyat di kabupaten Badung”.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian, yaitu lokasi yang dipilih adalah Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Klaten. Perbedaan yang lain terletak pada adanya penambahan dua variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan dan frekuensi audit.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah apakah secara independensi, keahlian profesional, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan frekuensi audit berpengaruh positif terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian intern pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Klaten.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk menganalisis pengaruh independensi, keahlian professional, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan, dan frekuensi audit terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian intern pada BPR di Kabupaten Klaten secara simultan maupun secara parsial.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis :

Untuk mengetahui apakah sikap independen, keahlian professional, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan frekuensi audit berpengaruh terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian intern pada BPR.

2. Secara praktis :

a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan kajian dibidang audit.

b. Penelitian ini diharapkan akan menambah pengetahuan dan wawasan terutama penerapan teori yang diperoleh selama studi.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika pembahasan terdiri atas lima bab. Masing-masing uraian secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut :

Bab I berisi latar belakang masalah yang membahas tentang kendala dan masalah yang dihadapi dalam penelitian. Rumusan masalah berisi tentang kesimpulan dan rumusan masalah dari latar belakang masalah. Tujuan penelitian berisi tentang tujuan dari penelitian yang akan diteliti, baik secara parsial maupun secara simultan. Manfaat penelitian berisi tentang manfaat penelitian bagi peneliti maupun orang yang baca penelitian ini. Sistematika penulisan penelitian mengenai efektivitas penerapan struktur pengendalian intern.

Bab II membahas landasan teori yang digunakan untuk membantu memecahkan masalah penelitian. Pembahasan ini meliputi : pengaruh independensi, keahlian profesional, pengalaman kerja, frekuensi audit, serta gaya kepemimpinan terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian intern, pengertian auditing, pengertian auditor independen, pengertian pengalaman, pengertian keahlian, standar auditing tentang keahlian auditor, arti pentingnya pengalaman dalam meningkatkan keahlian auditor, pengertian gaya kepemimpinan, telah penelitian terdahulu dan hipotesis.

Pada bab III menjelaskan pendekatan dan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Uraian yang disajikan meliputi subjek penelitian, metode yang digunakan untuk memilih dan mengumpulkan data penelitian, pengukuran variabel, serta metode asumsi klasik yang digunakan untuk menganalisis data.

Pada bab IV menguraikan tentang analisis deskripsi statistik mengenai sampel penelitian, identitas responden dan variabel – variabel penelitian. Penilaian responden terhadap variabel – variabel independen, penilaian responden terhadap independensi, keajlian profesional, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan pengawas intern serta frekuensi audit, dan analisis kuantitatif berupa pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner serta pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda dengan bantuan SPSS.

Bab V menguraikan kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil pengolahan data dan keterbatasan – keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini serta saran – saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis di masa yang akan datang.