

PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR TERHADAP KUALITAS AUDIT

Oleh:
Sri Layla Wahyu Istanti

Abstract

In order to achieve accountability and transparency, the audit function is very essential. The audit results will provide feedback to all parties related to the company or organization. Audit opinion is not received a positive response because of the possibility of behavioral deviation by an auditor in the audit process. Dysfunctional behavior includes auditors Underreporting of time, premature sign-off (PMSO) and Altering/replacing of the audit procedure. This behavior is caused by the locus of control (locus of control), personal performance level of employees, the desire to stop working, self-esteem in terms of ambition, and commitment to the organization. To overcome the impact of this behavior should KAP strict supervision of all auditors, and improve communication within the audit team.

Keyword: Dysfunctional behavior auditors, Audit quality

Pendahuluan

Dalam rangka mewujudkan akuntabilitas dan transparansi, fungsi audit sangat esensial. Hasil audit akan memberikan umpan balik bagi semua pihak yang terkait dengan perusahaan atau organisasi. Untuk itulah proses audit mesti dilakukan secara hati-hati dan konsisten dengan kaidah-kaidah profesi. Dampak dari tidak sempurnanya proses audit dapat dilihat banyak terjadi kasus-kasus akibat kegagalan audit, misalnya Terjadinya kasus kegagalan audit berskala besar di Amerika Serikat belakangan ini, seperti kasus Enron,

Predikat negara Indonesia sebagai 5 besar negara terkorup didunia. Kasus tersebut telah menimbulkan kembali skeptisisme mengenai ketidakmampuan profesi akuntansi dalam menjaga independensi, dimana opini audit kurang mendapat respon yang positif dari masyarakat. Sorotan tajam diarahkan pada perilaku auditor dalam berhadapan dengan klien yang dipersepsikan gagal menjalankan perannya sebagai auditor independen.

Opini audit yang kurang mendapat respon yang positif dikarenakan adanya kemungkinan terjadinya

penyimpangan perilaku (Dysfunctional Behavior) oleh seorang auditor dalam proses audit (Donnelly, Quirin, & O'Bryan 2003) dalam Irawati dkk (2005). Proses audit merupakan bagian dari assurance services sebagai "jasa profesional independen yang dapat meningkatkan kualitas informasi bagi para pengambil keputusan". Messier (2000) menyatakan bahwa definisi ini mencakup beberapa konsep penting, salah satunya adalah konsep peningkatan kualitas informasi beserta konteks yang dikandungnya. Konsep ini menyatakan bahwa pelaksanaan assurance service dapat meningkatkan kualitas melalui peningkatan kepercayaan dalam hal reliabilitas dan relevansi informasi. Karena pengauditan merupakan bagian dari assurance service, maka jelaslah bahwa pengauditan melibatkan usaha peningkatan kualitas informasi bagi pengambil keputusan serta independensi dan kompetensi dari pihak yang melakukan audit (auditor). Berangkat dari hal tersebut, penulis mencoba mengetahui perilaku disfungsi auditor terhadap kualitas audit.

*Dosen Tetap STIE YPPI
Rembang

Teori Motivasi

Menurut Gibson (1994) dalam Kartika dan Wijayanti (2007) motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang akan memulai atau mengarahkan perilakunya. Secara lebih khusus Hellriegel et al (2001) dalam (Ghozali dan Ivan, 2006) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan.

Menurut Chambell et al. (1970) yang dikutip oleh Gibson (1994) dalam Kartika dan Wijayanti (2007) motivasi berhubungan dengan arah perilaku, kekuatan respon (usaha) setelah seseorang memilih tindakan tertentu, dan kelangsungan perilaku atau seberapa lama orang tersebut berperilaku menurut cara tertentu.

Perilaku Disfungsional Auditor

SAS No 82 dalam Donnelly et al (2003) dalam Kartika dan Wijayanti (2007) menyatakan bahwa sikap auditor menerima perilaku disfungsional merupakan indikator perilaku disfungsional aktual. Perilaku Disfungsional Auditor (Dysfunctional Audit Behavior) merupakan reaksi terhadap lingkungan (Donnelly et al, 2003). Beberapa perilaku

disfungsional yang membahayakan kualitas audit yaitu :

1. Underreporting of time menyebabkan keputusan personel yang kurang baik, menutupi kebutuhan revisi anggaran, dan menghasilkan time pressure untuk audit di masa datang yang tidak di ketahui.

2. Premature sign-off (PMSO) merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantikan dengan langkah yang lain (Marxen, 1990 dalam Christina, 2003). Graham (1985) dalam Shapero et.al (2003) menyimpulkan bahwa kegagalan audit sering disebabkan karena penghapusan prosedur audit yang penting dari pada prosedur audit tidak dilakukan secara memadai untuk beberapa item.

3. Altering / replacing of audit procedure adalah penggantian prosedur audit yang seharusnya yang telah ditetapkan dalam standar auditing.

Ada berbagai faktor yang dapat menyebabkan munculnya Perilaku Disfungsional Auditor, diantaranya adalah Karakteristik personal yang dimiliki auditor, meliputi (Irawati dkk,2005):

1. Lokus kendali (locus of control),

Teori locus of control menggolongkan individu

apakah termasuk dalam locus internal atau eksternal. Rotter (1990) dalam (Hyatt dan Prawitt, 2001) menyatakan bahwa locus of control baik internal maupun eksternal merupakan tingkatan dimana seorang individu berharap bahwa reinforcement atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka. Mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki internal locus of control, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut memiliki external locus of control (Robbins, 1996).

Locus of control berperan dalam motivasi, locus of control yang berbeda bias mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. Internal akan cenderung lebih sukses dalam karier dari pada eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, internal dilaporkan memiliki kepuasan yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stres daripada eksternal (Baron dan Greenberg, 1990 dalam Puji, 2005). Penelitian Rotter, (1990) dalam Hyatt dan Prawitt (2001) menjelaskan bahwa eksternal secara umum berkinerja lebih baik

ketika pengendalian dipaksakan atas mereka.

2. Tingkat kinerja pribadi karyawan (self rate employee performance),

Solar dan Bruehl (1971) menyatakan bahwa individu yang melakukan pekerjaan dibawah standar yang ditetapkan lebih mungkin untuk melakukan tindakan penyimpangan sejak mereka melihat diri mereka sendiri tidak mampu untuk bertahan dalam pekerjaan melalui usaha mereka sendiri. Jadi penyimpangan perilaku dilihat sebagai kebutuhan dalam situasi dimana tujuan organisasi atau individual tidak dapat dicapai melalui langkah-langkah atau cara-cara umum yang sering dilakukan. Keinginan untuk berhenti bekerja juga dapat dipengaruhi oleh komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya. Bila karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi, keinginan untuk berhenti bekerja menjadi rendah. Penggunaan program audit, penganggaran waktu penyelesaian tugas audit, dan pengawasan yang ketat dapat menyebabkan proses audit dirasa sebagai lingkungan yang memiliki struktur yang tinggi. Oleh karena itu, auditor yang memiliki persepsi yang rendah terhadap tingkat kinerja mereka dianggap akan memperlihatkan penerimaan yang lebih tinggi terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.

3. Keinginan untuk berhenti bekerja (turn over intention),

Malone dan Roberts (1996) mengatakan auditor yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan lebih dapat terlibat dalam penyimpangan perilaku karena menurunnya ketakutan akan kemungkinan jatuhnya sanksi apabila perilaku tersebut terdeteksi. Lebih lanjut, individu yang berniat meninggalkan perusahaan dapat dianggap tidak begitu peduli dengan dampak buruk dari penyimpangan perilaku terhadap penilaian kinerja dan promosi. Jadi, auditor yang memiliki keinginan tinggi untuk berhenti dari perusahaan lebih menerima Perilaku Disfungsional Auditor.

4. Harga diri dalam kaitannya dengan ambisi (self esteem in relation to ambition)

Harga diri yang tinggi mampu mendorong individu memiliki ambisi yang tinggi dan dapat menyebabkan individu menggunakan segala cara untuk mencapainya. Dalam bidang audit, individu yang menggunakan segala cara untuk mendapatkan apa yang diinginkannya, dapat menimbulkan penyimpangan perilaku dalam menjalankan tugasnya sebagai auditor. Atas dasar ini, maka auditor yang memiliki harga diri tinggi sebagai faktor penyebab tingginya ambisi lebih dapat menerima dan melakukan

Perilaku Disfungsional Auditor.

5. Komitmen pada organisasi (organizational commitment).

Komitmen pada organisasi merupakan alat prediksi yang sangat baik untuk beberapa perilaku penting, diantaranya adalah perputaran pegawai, kesetiaan pegawai kepada nilai organisasi dan keinginan mereka untuk melakukan pekerjaan ekstra (untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang seharusnya dikerjakan).

Kualitas Audit

Kualitas audit merupakan hal yang sulit untuk diukur sehingga membuatnya menjadi suatu hal yang sensitive bagi perilaku individual yang melakukan audit. Menurut DeAnggelo (1981) disitasi oleh deis dan Giroux (1992) dalam dalam Basuki dan Mahardani (2006) mengembangkan 2 dimensi dari kualitas Audit yaitu :

1. Kualitas Audit di definisikan sebagai "probabilitas seorang auditor dapat menemukan dan melaporkan penyelewengan dalam sistem akuntansi klien"

2. Brand name atau auditor size dari sebuah KAP merupakan useful surrogate untuk menentukan perbedaan kualitas audit antara satu KAP dengan KAP yang lain.

Kualitas Audit sebenarnya melekat pada auditor sebagai pihak pelaksanakan dari audit,

sehingga kualitas audit sangat tergantung kepada judgement dan integritas dari auditor itu sendiri (Otley dan Pierce, 1996) dalam Basuki dan Mahardani (2006).

Simpulan

Dari hasil pembahasan diatas bahwa perilaku disfungsional auditor meliputi Underreporting of time, Premature sign-off (PMSO) dan Altering / replacing of audit procedure. Perilaku ini disebabkan oleh Locus kendali (locus of control), Tingkat kinerja pribadi karyawan (self rate employee performance), Keinginan untuk berhenti bekerja (turn over intention), harga diri dalam kaitannya dengan ambisi (self esteem in relation to ambition), dan Komitmen pada organisasi (organizational commitment). Untuk mengatasi dampak dari perilaku ini sebaiknya KAP melakukan supervisi yang ketat terhadap semua auditor, dan meningkatkan komunikasi di dalam tim audit.

Daftar Pustaka

- Basuki dan Mahardani, Y. K., (2006), "Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Perilaku Disfungsional Auditor dan Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya"., Jurnal MAKSI, Vol 6 No. 2 pp. 203-223.
- Irawati, Yuke dkk., (2005), "Hubungan Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat P e n e r i m a a n Penyimpangan Perilaku Dalam Audit", Seminar Nasional Akuntansi VIII Solo.
- Kartika, Indri dan Wijayanti, Provita, (2007), "Locus Of Control Sebagai Anteseden Hubungan Kinerja Pegawai Dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit"., Seminar Nasional Akuntansi X Makassar.
- Setiawan, Ivan Aris dan Ghozali, Imam, (2006), "Akuntansi Keperilakuan: Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan", Semarang: BPFE UNDIP
- Sososutikno, Christina, (2003), "Hubungan Tekanan Anggaran Waktu Dengan Perilaku Disfungsional Serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Audit", Seminar Nasional Akuntansi VI Surabaya.
- Weningtyas, Suryanita dkk., (2006), "Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit", Seminar Nasional Akuntansi IX Padang.