

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Beberapa macam penyimpangan masih sering terjadi dalam kehidupan bermasyarakat, diantaranya dalam bentuk Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). KKN hampir bisa ditemukan di setiap negara, namun penyelesaiannya berdasarkan sudut pandang birokrasi masing-masing negara tersebut. Korupsi biasa diartikan sebagai segala bentuk penyalahgunaan atas kekuasaan maupun kewenangan yang dimiliki oleh pejabat politik maupun pegawai negeri yang ada di pemerintahan untuk menjadikan diri lebih kaya dengan menyebabkan kerugian pada orang lain. Adapun kolusi memiliki arti penyuapan yang akan berdampak pada lancarnya segala urusan dan terbebas dari hambatan-hambatan sesuai dengan kesepakatan pihak-pihak yang terlibat. Nepotisme berkaitan dengan proses penerimaan pegawai. Tindakan nepotisme biasanya dilakukan dengan cara pilih kasih tanpa melihat adanya kemampuan yang dimiliki oleh calon pegawai. Calon pegawai bisa dipilih hanya atas dasar relasi meskipun calon pegawai tersebut tidak mengikuti semua tahapan tes yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil Indeks Prestasi Korupsi (IPK) menjelaskan bahwa pada tahun 2007 Indonesia memiliki skor 2,3 sedangkan di tahun 2006 skor yang dimiliki yaitu 2,4 (*Transparency International* Indonesia, 2007). Hal ini mengindikasikan bahwa penurunan yang terjadi sebesar 0,1 merupakan akibat dari pengawasan dan penanganan tindak korupsi oleh pemerintah Indonesia

termasuk rendah. Berdasarkan kriteria IPK tersebut, Indonesia masuk dalam kategori negara terkorup di dunia karena skor IPK dibawah 3 bersama dengan 71 negara lainnya. Menurut *World Bank*, negara yang memiliki indeks prestasi korupsi rendah rata-rata juga sejalan dengan penghasilan yang rendah pula. Penilaian ini diberikan pada 14 ahli dengan cara survei untuk memberikan nilai 0 sampai dengan 10. Apabila mendekati nilai 0 maka persepsi tingkat korupsi pada negara tersebut sangat tinggi, sedangkan jika mendekati angka 10 berarti tingkat korupsi negara tersebut rendah. Peringkat yang berkaitan tersebut dapat menjelaskan bahwa kasus korupsi Indonesia masih belum efektif dalam pencegahannya maupun pengungkapan dikarenakan tenaga yang bekerja di bidangnya terutama bagian hukum dan akuntan (auditor) belum sepenuhnya menjalankan fungsinya (Rahman, 2002). Namun sistem yang lemah akan memungkinkan menjadi penyebab utama untuk memengaruhi proses audit dalam pemerintahan.

Kasus yang terjadi di daerah Banten yang melibatkan Ratu Atut dengan menduduki jabatan sebagai Gubernur telah terbukti melakukan kesalahan karena merubah anggaran APBD dan APBDP tahun anggaran 2012 untuk pengadaan alat kesehatan. Atut juga telah diketahui menerima *fee* 2,5% dari perubahan anggaran alat kesehatan rumah sakit sehingga menyebabkan kerugian sebesar Rp 79 miliar. Perubahan anggaran yang terjadi telah merugikan pihak lainnya yaitu negara juga merasakan akibat dari penyalahgunaan terhadap perencanaan pengadaan alat kesehatan rumah sakit (www.detik.com).

Kelemahan dalam audit pemerintahan di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa hal, pertama ketidakjelasan indikator kinerja dalam penilaian *output* yang masih sulit untuk mengukur kinerja pelayanan publik di pemerintahan pusat maupun daerah karena tidak ada dasar untuk mengukur kinerja. Kedua, lembaga yang masih banyak *overlapping* di berbagai pemerintahan pusat maupun daerah karena struktur lembaga audit yang menyebabkan pelaksanaan audit yang tidak efisien dan tidak efektif (Mardiasmo, 2000).

Dalam audit pemerintahan, untuk fungsi pemeriksaan terdapat dua hal yaitu auditor eksternal dan auditor internal. Auditor eksternal dilakukan oleh pihak Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) yang telah tercantum pada pasal 23E Undang-undang 1945. Sedangkan, auditor internal dilakukan oleh Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), dan badan pengawas internal pada setiap departemen yaitu Inspektorat. Tetapi, dalam Inspektorat ada tiga pembagian yaitu Inspektorat Jenderal (IRJEN), Inspektorat Provinsi, dan Inspektorat Kota/Kabupaten (Mahmudi, 2016).

Inspektorat termasuk dari salah satu lembaga dalam auditor internal pemerintahan yang secara fungsional melaksanakan keseluruhan pada rangka tugas dan fungsi instansi yang telah didanai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Fungsi yang dimiliki yaitu: 1) penunjang penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang pengawasan; 2) penyusunan rencana dan kegiatan program di bidang pengawasan; 3) perumusan kebijaksanaan teknis di bidang pengawasan; 4) pelaksanaan kegiatan koordinasi bidang pengawasan; 5) pelayanan penunjang penyelenggaraan

pemerintah daerah; 6) pelaksanaan tugas lain yang diberikan Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya (Araminta, 2011). Inspektorat merupakan salah satu dalam pengendalian agar terciptanya *good governance* yang bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) sehingga dibutuhkan pengawasan terhadap kinerjanya agar dapat berjalan sesuai dengan fungsinya. Pengawasan yang dilakukan memuat seperti pemantauan, pemeriksaan maupun evaluasi yang dilakukan pada organisasi supaya mencapai target yang dihasilkan dalam pemenuhan *good governance* dan fungsinya di bidang pengawas.

Hal ini juga menjadi sebuah pertanyaan besar mengapa akuntan (auditor) terlibat dalam hal ini. Probabilitas dalam menemukan, mengumpulkan maupun memperoleh bukti jika terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh kilennya disebut kualitas audit (Wijayanti, 2009). Setiap auditor harus memiliki sifat maupun karakter personal yang baik, sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan profesional juga. Tenaga ahli yang profesional bergerak di bidang jasa sebagai akuntan. Banyak hal harus diperhatikan seperti pengetahuan, kemampuan dalam mengaplikasikan, serta kepribadian yang mengimplementasi etika maupun moralitas. Auditor dalam menemukan bukti yang kompeten harus melalui prosedur ataupun pelaksanaan audit yang dilakukan benar atau tidak melakukan perilaku disfungsional (Maryanti, 2005). Bukti yang ditemukan harus cukup kuat sehingga laporan yang disampaikan berupa opini yang dapat dipertanggungjawabkan.

Tuntutan kerja pada auditor yang tinggi dapat memengaruhi sifat *machiavellian* untuk melakukan tindakan yang tidak etis (Anderson dan

bateman, 1997). Sifat *machiavellian* dalam profesi auditor yang mengutamakan implikasi etis, sifat *machiavellian* merupakan sifat yang negatif karena mengabaikan pentingnya integritas dan kejujuran dalam mencapai tujuan. Individu yang memiliki sifat *machiavellian* tinggi berusaha memanfaatkan keadaan untuk memperoleh keuntungan pribadi dan cenderung untuk tidak patuh pada peraturan (Ghosh dan Crain, 1996).

Hasil penelitian Richmond (2003) menunjukkan bahwa kecenderungan seseorang untuk melakukan tindakan yang tidak etis semakin tinggi apabila sifat *machiavellian* yang dimilikinya semakin tinggi. Seorang auditor yang memiliki kecenderungan sifat *machiavellian* tinggi, kemungkinan akan melakukan tindakan-tindakan yang melanggar aturan etika profesi sehingga menyebabkan terjadinya perilaku disfungsional.

Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat perbedaan penerimaan auditor atas perilaku disfungsional auditor diantaranya adalah karakteristik personal auditor. Karakteristik personal auditor yang memengaruhi penerimaan auditor atas perilaku disfungsional auditor secara langsung diantaranya adalah *locus of control* dan *turnover intention* (Donnelly *et al.*, 2003; Maryanti, 2005; Anastasia dan Mukhlisin, 2005).

Locus of control merupakan pengendali atas individu dengan tingkat kepercayaan diri yang sejalan dengan keberhasilan diri. Pada variabel independen terdapat *locus of control* internal maupun eksternal. Internal kontrol adalah tingkatan seseorang individu berharap bahwa *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau

karakteristik personal mereka. Eksternal kontrol adalah tingkatan dimana seseorang berharap bahwa *reinforcement* atau hasil audit adalah fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau takdir di bawah kendali yang lain atau tidak bisa diprediksi.

Seseorang dengan memiliki internal kontrol yang baik akan mencoba untuk memecahkan masalah dengan keyakinan serta optimisme, sehingga tidak akan mudah terpengaruh dengan dunia luar yang belum tentu benar bagi dirinya sendiri. Setiap permasalahan yang timbul akan diselesaikan dengan pengendalian diri yang baik. Berbeda dengan seseorang dengan memiliki eksternal kontrol di mana akan cenderung memecahkan masalah dengan bantuan pihak luar, sebab ia tidak memiliki percaya diri yang tinggi. Seseorang yang mudah terpengaruh oleh pengaruh di luar dunia kerja akan menyebabkan terjadinya disfungsional.

Donelly, dkk (2003) menyatakan bahwa seseorang yang cenderung dapat terlibat untuk melakukan perilaku disfungsional umumnya melakukan sebuah kinerja di bawah ekspektasi atasan karena mereka memandang dirinya tidak dapat mencapai tujuan yang melalui usaha sendiri, maka perilaku disfungsional dianggap perlu dalam situasi tersebut. Eksternal kontrol yang dimiliki seseorang juga akan memperkuat pendapat Dolly ini.

Menurut Maryanti (2005) menjelaskan bahwa jika terdapat seseorang dengan keinginannya untuk meninggalkan pekerjaannya dalam keadaan yang sadar dengan berbagai pertimbangan yang dilakukan sebelumnya maka disebut *turnover intention*. Seseorang yang mempunyai rasa untuk meninggalkan

pekerjaannya, kualitas dalam bekerjanya akan terlihat menurun, selain itu juga menurunkan tanggung jawab terhadap tupoksi yang dimiliki. *Turnover* ini dapat terjadi sebab sukarela atau pun tidak sukarela. Kedua tipe ini sama-sama menyebabkan seseorang akan menerima disfungsi sebelum ia benar-benar berhenti.

Nazaruddin dan Evanauli (2013) menemukan hal berbeda bahwa *turnover* ini tidak berpengaruh positif. Seorang auditor dengan kode etik yang baik tidak akan memengaruhi disfungsi audit sekalipun ia memiliki keinginan untuk berpindah dari tempat bekerjanya. Kondisi tersebut lebih karena sampel yang diambil dalam penelitian tersebut adalah auditor yang tidak memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Menurut Wijayanti (2009) berhentinya auditor (*turnover*) dari pekerjaannya berhubungan dengan penurunan kualitas audit. Perilaku ini bisa mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kualitas audit. Kinerja pegawai sangat berhubungan dengan lingkungan kerja dan tugas yang dilakukan seperti program-program audit.

Tindakan individu yang memiliki tujuan selaras untuk dapat meningkatkan maupun mencapai kepentingan organisasi disebut kinerja. Setiap individu seharusnya diarahkan agar kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi dapat disesuaikan dengan mengambil tindakan yang tepat disebut usaha. Kinerja merupakan hasil dengan tujuan yang sesuai dengan kepentingan organisasi (Nazaruddin dan Evanauli, 2013). Sedangkan menurut Araminta, (2011) kinerja pegawai merupakan setiap individu (pegawai) yang dapat

menyelesaikan *deadline* dengan waktu yang telah diberikan oleh atasan maupun organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, kinerja erat kaitannya dengan tujuan organisasi. Seseorang dengan kinerja yang baik, memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan profesional tidak akan menerima disfungsional sebab ia mengerti akan tanggung jawab kerjanya. Berbeda dengan seseorang yang memiliki kinerja buruk dan lemah, tanggung jawab akan terpengaruh oleh tindakan disfungsional karena tujuannya tidak lagi sama dengan organisasi tempatnya bekerja.

Penelitian replikasi yang merujuk dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian Saputri dan Wirama (2015). Penelitian terdahulu tersebut hanya meneliti mengenai sifat *machiavellian*, dan tipe kepribadian terhadap perilaku disfungsional auditor. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah meneliti tentang pengaruh sifat *machiavellian*, personal karakter, dan kinerja pegawai terhadap perilaku disfungsional auditor. Alasan penelitian ini dilakukan karena berdasarkan data sebelumnya yang mengindikasikan bahwa Indonesia masih memiliki nilai 3 dan termasuk negara terkorupsi. Kurangnya kepercayaan dari masyarakat pada pemerintahan yang menunjukkan kurang berfungsinya auditor internal dalam melaksanakan tugasnya. Auditor dituntut untuk memiliki pengetahuan, karakter serta keahlian yang memadai.. Pengetahuan dan keahlian dapat tercermin melalui kinerja yang dilakukan berbeda dengan karakter yang merupakan kepribadian seseorang sehingga

dalam menjalankan tugasnya dan cara menyelesaikannya dibutuhkan profesionalisme dan komitmen.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis membatasi pembahasan untuk menghindari meluasnya permasalahan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, permasalahan dalam penelitian ini dibatasi terkait karakter personal yang hanya dijelaskan dengan *locus of control* internal dan *turnover intention*. Penelitian menggunakan metode kuisioner yang akan disebarakan kepada auditor internal Inspektorat di Provinsi Banten.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah sifat *machiavellian* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor?
2. Apakah *locus of control* internal berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor?
3. Apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor?
4. Apakah kinerja pegawai berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan memperoleh bukti secara empiris pengaruh sifat *machiavellian* terhadap perilaku disfungsional auditor.
2. Untuk menguji dan memperoleh bukti secara empiris *locus of control* internal terhadap perilaku disfungsional auditor.
3. Untuk menguji dan memperoleh bukti secara empiris *turnover intention* terhadap perilaku disfungsional auditor.
4. Untuk menguji dan memperoleh bukti secara empiris kinerja pegawai terhadap perilaku disfungsional auditor.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh sifat *machiavellian*, personal karakter (*locus of control* internal dan *turnover intention*), dan kinerja pegawai terhadap perilaku disfungsional auditor.
 - b. Untuk mengetahui teori-teori yang berkembang berkaitan dengan perilaku disfungsional auditor.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai upaya untuk meneliti seberapa besar auditor tidak melakukan tugasnya dengan baik, dimana disfungsional tersebut berhubungan dengan sifat *machiavellian*, personal karakter (*locus of control* dan *turnover intention*), dan kinerja pegawai.

- b. Sebagai upaya untuk memperkaya literasi mengenai disfungsional audit, sehingga akan menekan disfungsional auditor yang akan terjadi di kemudian hari.
- c. Sebagai masukan bagi para regulator dan juga pihak yang terkait mengenai perkembangan auditor di Indonesia.