

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebuah sistem pengendalian internal (SPI) terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang agar manajemen mendapatkan keyakinan yang memadai bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya. Dalam dunia perbankan, sistem pengendalian internal yang efektif merupakan komponen yang penting dalam manajemen bank dan menjadi dasar bagi kegiatan operasional bank yang sehat dan aman, hal ini dikarenakan sistem pengendalian internal yang efektif akan dapat membantu pihak manajemen perbankan dalam hal menjaga aset bank, menjamin tersedianya pelaporan keuangan dan manajerial yang dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan bank terhadap ketentuan dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku, serta mengurangi risiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran aspek kehati-hatian.

Terselenggaranya sistem pengendalian intern bank yang handal dan efektif menjadi tanggung jawab dari pengurus dan para pejabat bank. Bank Indonesia sebagai lembaga otoritas moneter mewajibkan setiap bank umum untuk memiliki system pengendalian yang intern yang baik. Sejalan dengan hal itu Bank Indonesia mengeluarkan peraturan No.8/4/PBI/1999 tanggal 20 September 1999 tentang Penerapan Standar Pelaksanaan Fungsi Audit Intern Bank Umum, bahwa bank wajib menerapkan fungsi audit intern bank sebagaimana ditetapkan dalam

Standar Pelaksanaan Fungsi Audit Intern Bank (SPFAIB). Bank wajib menyusun Piagam Audit Intern (*Internal Audit Charter*), membentuk Satuan Kerja Audit Intern (SKAI) dan menyusun panduan audit intern. Pada tahun 2006 Bank Indonesia kembali mengeluarkan peraturan No.8/4/PBI/2006 tanggal 30 September 2006 yang mewajibkan setiap bank untuk menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*. *Good Corporate Governance* adalah suatu tata kelola Bank yang menerapkan prinsip-prinsip keterbukaan (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), independensi (*independency*), dan kewajaran (*fairness*) (Ferdinand, 2006). Pentingnya *good corporate governance* ini membuat perbankan membutuhkan audit internal untuk melakukan pengawasan.

Audit internal memiliki fungsi untuk memastikan tujuan perusahaan tercapai. Tujuan perusahaan secara sederhana adalah perusahaan dapat beroperasi secara efektif agar mampu mencapai tujuannya, perusahaan dapat mempergunakan sumber daya secara efisien, serta perusahaan dapat memperoleh input secara ekonomis. Auditor internal seringkali dianggap sebagai pencari kesalahan manajemen karena perannya sebagai pihak yang memeriksa manajemen perusahaan (Media Pertamina, 2008). Selain itu, auditor internal dianggap kurang menguntungkan karena dampak positif yang diberikan tidak signifikan bagi perkembangan perusahaan (Roux, 2008).

Mulyadi (2002) berpendapat bahwa auditor internal adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi. Seseorang baru dapat menjadi auditor internal jika mempunyai pengetahuan yang memadai dalam bidang tugasnya, memiliki kemampuan mempertahankan kualitas profesionalnya melalui pendidikan profesi lanjutan yang berkesinambungan serta dapat berkomunikasi dengan baik lisan maupun tulisan (Mulyadi, 2002).

Fenomena yang terjadi dalam dunia perbankan dimulai dari terungkapnya beberapa perusahaan perbankan di Indonesia dalam manajemennya melakukan kecurangan seperti kasus bank Century dengan adanya fraud sebesar USD 18 juta . Selain Bank Century, ada juga kasus PT. Tirta Amarta yang merugikan Bank Mandiri sebesar Rp. 1,83 triliun, yang menunjukkan bahwa kinerja auditor internal kurang maksimal . Sedangkan fenomena terbaru adalah adanya kecurangan dalam laporan keuangan tahunan Bank Bukopin selama tahun 2015-2017, yang membuat OJK melakukan pemeriksaan terhadap Bank Bukopin .

Begitu pula dengan di Indonesia, krisis ekonomi yang melanda pada tahun 1997-1998 dan disusul kondisi ekonomi yang mengalami penurunan medio 2008-2012 menyebabkan banyak perusahaan yang mengalami kebangkrutan, salah satu penyebabnya adalah dikarenakan lemahnya pengawasan dan belum diterapkan praktik *Good Corporate Governance* (GCG) yang baik (Majalah Infobank, 2016). Adanya praktik *Good Corporate Governance* (GCG) yang masih kurang baik membuat perusahaan milik publik, perbankan dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) wajib memiliki unit audit internal untuk membantu memastikan sistem pengendalian internal di perusahaan. Pedoman umum GCG Indonesia juga merekomendasikan agar setiap perusahaan memiliki fungsi pengawasan internal yang merupakan bagian dari sistem. Bahkan untuk perbankan, dijelaskan dalam Peraturan Bank Indonesia nomor : 1/6 /PBI/1999 yang menjelaskan tentang penugasan direktur kepatuhan dan penerapan standar pelaksanaan fungsi audit intern bank umum. Di dalam peraturan tersebut tercantum bahwa bank umum memiliki kewajiban untuk menerapkan standar pelaksanaan fungsi audit intern bank.

Penelitian ini berfokus pada auditor internal yaitu pada Bank BNI Semarang. Seperti yang telah disebutkan di atas auditor internal memiliki peran penting mencakup audit kepatuhan dan audit operasional bagi perusahaan. Auditor internal sangat dituntut akan kemampuannya untuk memberikan jasa yang terbaik dan sesuai dengan yang dibutuhkan dan diperintahkan oleh manajemen tertinggi organisasi atau perusahaan

secara berkelanjutan. Auditor internal yang baik dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, maka perlu dilakukan penelitian mengenai kualitas auditor yang terdapat di dalam perusahaan. Kualitas auditor tersebut dapat berkaitan dengan investasi sumber daya manusia yang berada di dalamnya, atau dapat disebut dengan *human capital*. Selain harus menempuh pendidikan formal, auditor internal juga membutuhkan pengetahuan dari pendidikan non formal seperti pelatihan berkelanjutan (CPD), dan kursus. Selain pengetahuan, pengalaman juga dibutuhkan oleh auditor internal untuk menghasilkan kualitas auditor yang baik.

Permasalahan yang saat ini timbul pada Bank BNI Semarang adalah dari penilaian kinerja auditor internal oleh manajemen pusat Bank BNI Pusat Jakarta, menunjukkan trend penurunan, dimana auditor internal dianggap tidak bekerja secara efektif seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Indeks Kinerja Auditor Internal Bank BNI Semarang

Tahun	Target Indeks Kinerja	Realisasi Indeks Kinerja	Pencapaian (%)
2012	95	93.41	98,33
2013	95	93.26	98,17
2014	95	91.79	96,62
2015	95	91.23	96,03
2016	95	90.98	95,77

Sumber : Bank BNI Semarang, 2017

Indeks kinerja auditor internal Bank BNI Semarang dalam lima tahun terakhir menunjukkan trend pencapaian target yang menurun. Indeks kinerja ini dinilai dari pencapaian tujuan audit, ketepatan audit, kualitas pelaporan hasil audit dan rekomendasi yang dapat diberikan oleh auditor pada Bank BNI.

Kinerja auditor internal merupakan sesuatu hal yang penting bagi perusahaan. Seiring berjalannya waktu, paradigma audit internal mengalami pergeseran yang pada awalnya auditor internal memiliki fungsi sebagai *watchdog* untuk mengungkap temuan bersifat korektif dan memiliki sikap pasif, menjadi *watchdog* sekaligus konsultan dan katalisator yang berfungsi memecahkan masalah bersifat korektif, preventif, prediktif dan memiliki sikap aktif dan komunikatif (Hanna dan Firnanti, 2013). Didalam Standar Profesi Audit Internal (SPAI) dijelaskan bahwa audit internal adalah kegiatan assurance dan konsultasi yang independen dan obyektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Dalam menjalankan fungsi dan perannya, fungsi audit internal bergantung pada kinerja auditornya. Auditor yang selalu meningkatkan kinerjanya diyakini mampu menjadi auditor yang berkualitas dan mampu menghasilkan produk audit yang berkualitas tinggi (Hanna dan Firnanti, 2013).

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal antara lain komitmen organisasi, pengalaman kerja, profesionalisme dan akuntabilitas. Komitmen organisasi menurut Lubis (2011) merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut. Dapat dibidang komitmen organisasi erat

dengan aspek psikologi karena dalam penerimaan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai tujuan organisasi muncul sehingga menanamkan sikap loyalitas pada pegawai. Komitmen organisasi juga merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen organisasional sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Dengan begitu auditor bekerja dengan pengabdian penuh terhadap organisasi dan akan melakukan pekerjaannya dengan tulus. Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Firdausy dan Nazar (2015) dan Alfianto dan Suryandari (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor internal. Sedangkan hasil penelitian Widhi dan Setyawati (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja auditor internal.

Selain membangun komitmen organisasi, auditor internal harus memiliki pengalaman kerja yang memadai. Effendi (2006) mengungkapkan bahwa peran sebagai konsultan membawa auditor internal untuk selalu meningkatkan pengetahuan baik tentang profesi auditor maupun aspek bisnis, sehingga dapat membantu manajemen dalam memecahkan suatu masalah. Kemampuan untuk merekomendasikan pemecahan suatu masalah bagi auditor internal dapat diperoleh melalui pengalaman bertahun-tahun melakukan audit berbagai fungsi di perusahaan. Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Aminati

(2014) dan Luneto et al (2015) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor internal. Sedangkan hasil penelitian Gaballa dan Ning (2011) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja auditor internal.

Kinerja seorang auditor dipengaruhi oleh profesionalisme terhadap tanggung jawabnya dalam profesinya sebagai seorang auditor. Profesionalisme diperlukan karena auditor adalah profesi yang memiliki tanggung jawab yang besar tidak hanya kepada kantornya tapi bertanggung jawab juga pada etika profesinya. Profesionalisme adalah orang yang menjalani profesi sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Dalam hal ini, seorang yang memiliki profesionalisme dapat dipercaya dan diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan (Hardjana, 2002). Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Firdausy dan Nazar (2015) dan Alfianto dan Suryandari (2015) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor internal. Sedangkan hasil penelitian Hadisantoso et al (2017) menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja auditor internal.

Akuntabilitas juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal. Akuntabilitas adalah bentuk dorongan psikologi yang membuat seseorang berusaha mempertanggungjawabkan semua

tindakan dan keputusan yang diambil kepada lingkungannya. Dalam audit, akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodic (Stanbury dalam Aminati dkk, 2014). Seorang auditor yang mampu untuk secara berkala mempertanggungjawabkan laporan dan hasil kerjanya terlepas hasil tersebut sesuai yang diharapkan atau tidak akan berusaha untuk mencapai hasil maksimal dalam kerjanya sehingga semakin baik akuntabilitas auditor, maka kinerja auditor akan semakin meningkat. Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Kusumayanti et al (2014) dan Afridzal (2016) yang menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor internal. Sedangkan hasil penelitian Aminati (2014) menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja auditor internal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan adanya ketidak konsistenan hasil dari penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti berminat untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengalaman Kerja, Profesionalisme, dan Akuntabilitas terhadap Kinerja Auditor Internal Pada BNI Semarang**”.

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal Bank BNI Semarang?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor internal Bank BNI Semarang?
3. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor internal Bank BNI Semarang?
4. Bagaimana pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja auditor internal Bank BNI Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal Bank BNI Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor internal Bank BNI Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor internal Bank BNI Semarang.
4. Untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja auditor internal Bank BNI Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan evaluasi untuk peningkatan kinerja auditor internal Bank BNI, khususnya di wilayah Semarang.

2. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan sebagai pembandingan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja auditor internal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai sarana latihan untuk menerapkan ilmu yang bersifat teoritis serta menambah wawasan mengenai ilmu pengetahuan di bidang auditor dalam kaitannya dengan komitmen organisasi, pengalaman kerja, profesionalisme, dan akuntabilitas.