

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dengan berkembangnya dunia bisnis maka permintaan kebutuhan akan jasa audit semakin pesat pula. Hal ini didukung pula oleh faktor-faktor yang mendorong tingginya permintaan jasa audit dan pesatnya pertumbuhan profesi akuntan publik antara lain perkembangan pasar modal, pertumbuhan ukuran dan kompleksitas bisnis, serta regulasi (perundang-undangan) yang mengharuskan dilakukannya proses audit. (Siti Kurnia Rahayu 2009:18)

Salah satu perusahaan jasa yang sangat diandalkan dalam proses auditing adalah Kantor Akuntan Publik (KAP). KAP merupakan perusahaan yang menyediakan jasa-jasa yang dibutuhkan oleh berbagai perusahaan besar maupun instansi seperti jasa audit operasional, audit kepatuhan, dan audit laporan keuangan. Selain itu juga, membantu perusahaan dalam hal penyusunan laporan keuangan, perencanaan pajak, dll. KAP ini bekerja secara profesional sesuai dengan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang telah disusun oleh organisasi Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).

Profesi auditor eksternal pada KAP saat ini menjadi sorotan tajam seluruh masyarakat berkaitan dengan skandal-skandal besar yang terjadi di Indonesia dan luar negeri. Kinerja auditor pun terus diamati oleh seluruh pihak agar tidak terjadi permasalahan yang terulang. Beberapa kasus sebagai contoh yang berhubungan dengan kinerja auditor yakni kasus Kantor Akuntan Publik Hans Tuanakotta & Mustofa dengan kliennya PT. Kimia Farma.Tbk. Kasusnya berupa manipulasi laporan keuangan per 31 Desember 2001 oleh PT. Kimia Farma,Tbk dengan laba bersih sebesar Rp. 132 Milyar dan laporan tersebut diaudit oleh Kantor Akuntan Publik Hans Tuanakotta & Mustofa atau disingkat KAP "HTM". Akan tetapi, Kementerian BUMN dan Bapepam menilai bahwa laba bersih tersebut terlalu besar dan mengandung unsur rekayasa. Setelah dilakukan audit ulang pada tanggal 3 Oktober 2002 pada laporan keuangan PT. Kimia Farma,Tbk tahun 2001 dengan disajikan kembali (*restated*) maka keuntungan yang sebenarnya hanya sebesar Rp. 99,56 milyar atau lebih rendah Rp. 32,6 milyar atau 24,7 % dari laba awal yang dilaporkan pihak manajemen. Hal yang mendasarinya adalah karena terjadi kesalahan penyajian yang berkaitan dengan daftar harga persediaan yang digelembungkan oleh PT.Kimia Farma melalui direktur produksinya dengan menerbitkan daftar harga persediaan pada tanggal 1 dan 3 Februari. Daftar harga per 3 Februari ini telah digelembungkan nilainya dan dijadikan dasar penilaian persediaan pada unit distribusi Kimia Farma per 31 Desember 2001. Sedangkan kesalahan penyajian berkaitan dengan penjualan adalah dengan dilakukannya pencatatan ganda atas penjualan. Pencatatan ganda tersebut dilakukan pada unit-unit yang tidak disampling

oleh akuntan sehingga berhasil tidak terdeteksi. Sehingga pada kasus ini kedua belah pihak menjadi pihak yang bersalah dan untuk PT.Kimia Farma dikenakan denda sebesar Rp.500 juta serta untuk direksi lama PT.Kimia Farma terkena denda Rp 1miliar. Untuk pihak partner KAP “HTM” pun terkena denda Rp.100 juta karena kesalahan yang dilakukannya adalah bahwa ia tidak berhasil mengatasi resiko audit dalam mendeteksi adanya penggelembungan laba yang dilakukan oleh PT.Kimia Farma walaupun telah menjalankan audit sesuai dengan SPAP. (Sumber: <http://www.korankompasonline.com>)

Kasus yang kedua adalah Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati membekukan izin kantor akuntan public (KAP) Drs. Tahrir Hidayat dan Akuntan public (AP) Doddy Hapsoro. Pembekuan atas izin usaha KAP Tahrir selama satu tahun dan AP Doddy Hapsoro selama enam bulan. Pembekuan ini karena yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran terhadap Standar Auditing (SA) dan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit atas laporan keuangan konsolidasi PT.Pupuk Sriwijaya (Persero) dan anak perusahaan tahun buku 2005. Dalam kasus tersebut menjelaskan bahwa kedua akuntan publik tidak mampu menjaga reputasi dan kinerjanya sebagai auditor serta tidak mentaati standar yang telah ditetapkan oleh IAPI.(sumber: <http://www.majalahtempointeraktif.com>)

Melalui penjabaran kedua kasus diatas melahirkan pertanyaan di masyarakat siapa yang memiliki peran atas terjadinya krisis tersebut. Opini masyarakat yang kemudian terbentuk adalah bahwa akuntan khususnya akuntan publik ikut memiliki

peran dan tanggung jawab yang cukup besar atas terjadinya peristiwa tersebut. Hal ini mencerminkan keraguan masyarakat terhadap kinerja para akuntan publik. Oleh karena itu, peningkatan terhadap kualitas kinerja akuntan publik menjadi suatu keharusan yang tidak bisa ditawar lagi demi menjawab segala tuntutan terhadap profesi akuntan publik.

Profesi akuntan publik harus bersifat independen dan berkomitmen secara eksplisit melayani kepentingan publik. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, aset utama yang harus dimiliki oleh sebuah kantor akuntan publik (KAP) adalah tenaga kerja profesional. Tenaga kerja profesional ini adalah para auditor yang bekerja dan memberikan kontribusi pada sebuah Kantor Akuntan Publik. Agar dapat bertanggung jawab pada publik, para auditor harus berupaya untuk meningkatkan *job performance* dalam menjalankan profesinya. Tercapainya *performance* yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik pula. Seperti yang diungkapkan oleh **Hellriegel (2001)** bahwa *performance* yang baik dapat dicapai saat: 1) tujuan yang diinginkan telah tercapai, 2) moderator (kemampuan, komitmen, motivasi) telah tersedia dan, 3) mediator (petunjuk, usaha, ketekunan, dan strategi) telah dijalankan.

Oleh karena itu, KAP sebagai salah satu perusahaan jasa yang membutuhkan tenaga SDM yang cukup tinggi maka membutuhkan kualitas *human capital* yang baik dalam menunjang kinerja setiap auditor. *Human capital* ini sangat penting karena menjadi sumber inovasi dan pembaharuan strategi bagi perusahaan seperti melalui

riset, survey, serta pengembangan human capital itu sendiri. Selain itu, human capital memberikan nilai tambah bagi perusahaan setiap hari dengan motivasi, komitmen organisasi, kompetensi, serta efektivitas kerja tim. Nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja berupa : pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan, serta perubahan budaya manajemen. (Andrew Mayo: 2000)

Walaupun sumber daya manusia atau human capital dapat mendorong daya saing serta kinerja KAP namun sayangnya perhatian KAP terhadap keberadaan sumber daya manusia masih dirasa kurang. KAP lebih memandang sumber daya manusia sebagai alat operasional untuk menghasilkan *profit margin* bukan sebagai sumber kesatuan manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, serta keahlian yang sangat menentukan kesuksesan dan kemajuan perusahaan khususnya bagi perusahaan jasa. Padahal human capital ini dapat mendorong kinerja auditor serta mendukung kesuksesan sebuah KAP. (Ongkodihardjo:2008)

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan fenomena di atas, maka saya selaku penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih dalam mengenai human capital dan kaitannya terhadap kinerja karyawan pada kantor akuntan publik. Oleh karena itu, penelitian mengenai human capital ini berjudul: **“Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pada Karyawan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Bandung).**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka dapat diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi *human capital* pada Kantor Akuntan Publik di Bandung
2. Bagaimana kinerja auditor pada KAP di Bandung
3. Bagaimana pengaruh *human capital* terhadap kinerja auditor

## 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran akan konsep *human capital* beserta komponennya serta menganalisa bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP). Sedangkan tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui:

1. Kondisi *human capital* di Kantor Akuntan Publik (KAP).
2. Gambaran mengenai kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik.
3. Pengaruh *human capital* terhadap kinerja auditor di KAP.

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi kegunaan akademis maupun kegunaan praktis :

##### 1. Kegunaan Akademis

Penelitian mengenai *human capital* ini diharapkan dapat memperluas wawasan dalam khasanah ilmu pengetahuan serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

##### 2. Kegunaan Praktis

Penelitian mengenai *human capital* ini diharapkan pula menjadi solusi alternatif dalam upaya meningkatkan kinerja auditor di KAP.