

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Usaha Milik Negara atau BUMN termasuk salah satu pelaku ekonomi dalam sistem perekonomian nasional, disamping Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) dan Koperasi. Menurut UU No. 19 Tahun 2003, BUMN merupakan badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. BUMN berasal dari kontribusi dalam perekonomian Indonesia yang berperan menghasilkan berbagai barang dan jasa guna mewujudkan kesejahteraan rakyat. BUMN memiliki berbagai macam atau jenis bentuk-bentuk yang berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 19 Tahun 2003 tentang BUMN sebagai berikut:

a. **Badan Usaha Perseroan (Persero)**

Badan Usaha Perseroan (Persero) adalah BUMN yang berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruh atau paling sedikit 51% (lima puluh satu persen) sahamnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia yang tujuan utamanya mengejar keuntungan. Maksud dan tujuan Badan Usaha Perseroan (Persero) yaitu menyediakan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya kuat serta mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai badan usaha.

b. **Badan Usaha Umum (Perum)**

Badan Usaha Umum (Perum) adalah BUMN yang seluruh modalnya dimiliki oleh negara dan tidak terbagi atas saham. Maksud dan tujuan Badan Usaha Umum (Perum) yaitu menyelenggarakan usaha yang bertujuan untuk kemanfaatan umum berupa penyedia barang dan jasa berkualitas dengan harga yang dapat dijangkau masyarakat menurut prinsip pengelolaan badan usaha yang sehat selain juga mengejar keuntungan guna menambah nilai badan usaha.

Alasan peneliti memilih perusahaan BUMN di Bandung sebagai objek penelitian karena seperti yang dilansir www.djknkemenkeu.go.id bahwa pada tahun 2015, Pemerintah kembali mengalokasikan tambahan dana atau penyertaan modal Negara (PMN) kepada BUMN dalam Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (RAPBN) 2016 yakni sebesar Rp. 48,2 triliun [diakses pada tanggal 24 Maret 2016]. Beberapa perusahaan BUMN penerima PMN yaitu Perum Bulog sebesar Rp. 2 triliun, PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) sebesar Rp. 500 miliar, PT. Angkasa Pura II (Persero) sebesar Rp. 2 triliun, PT. Jasa Marga, Tbk. sebesar Rp. 1,25 triliun, PT. PLN (Persero) sebesar Rp. 10 triliun, PT. Industri Kereta Api (Persero) sebesar Rp. 1 triliun, dan PT. Barata Indonesia (Persero) sebesar Rp. 500 miliar. Dengan adanya tambahan dana dari Pemerintah tersebut, dari sinilah timbul pertanyaan bagaimana Satuan Pengawas Intern perusahaan berperan dalam hal mengawasi, mengefektifkan, dan mengefisiensikan dana yang dialokasikan terhadap perusahaan.

Selain itu, peneliti juga memilih objek penelitian pada divisi audit internal Perusahaan BUMN yang berlokasi di Bandung. Berdasarkan www.bumn.go.id, jumlah Perusahaan BUMN terdaftar yang memiliki divisi audit internal yang berlokasi di Kota Bandung sebanyak 45 perusahaan, namun setelah dilakukan survei ternyata Perusahaan BUMN yang memiliki divisi audit internal yang berlokasi di Bandung hanya sebanyak 15 perusahaan. Sehingga objek penelitian dilakukan pada 15 perusahaan yang divisi audit internalnya berlokasi di Bandung.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Korupsi membawa dampak yang buruk bagi negara terutama bagi perekonomian negara. Akibat dari korupsi yang dapat kita rasakan tentunya tidak terciptanya tata pemerintahan yang mengarah pada *Good Corporate Governance* (GCG). Korupsi mengurangi kepercayaan publik terhadap proses politik karena adanya politik uang, korupsi mempengaruhi pengambilan keputusan kebijakan publik, korupsi meniadakan sistem promosi dan hukuman, korupsi mengakibatkan proyek-proyek pembangunan dan fasilitas umum bermutu rendah dan tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan korupsi menyebabkan sistem perekonomian

tidak baik karena produk yang tidak kompetitif dan penumpukan beban hutang luar negeri (Susilawati, 2014).

Seperti yang sudah dijelaskan dalam UU No. 19 Tahun 2003 terhadap jenis-jenis BUMN bahwa Perusahaan BUMN menghasilkan barang dan jasa untuk kesejahteraan rakyat serta mengejar keuntungan demi meningkatkan nilai gunanya cukup menimbulkan pertanyaan besar, apakah perusahaan BUMN tersebut telah mengelola dan mempertanggungjawabkan dana yang diperoleh dari Negara secara efektif bagi perusahaan juga bagi rakyat. Namun, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) mengungkapkan kepada Presiden Susilo Bambang Yudhoyono bahwa pada kasus Semester I 2013, terjadi kelemahan Sistem Pengendalian Intern sebesar Rp. 46,24 triliun dengan potensi kerugian sebesar Rp. 10,74 triliun. BPK juga menemukan sebesar 13.969 kasus kelemahan sistem pengendalian intern dan ketidakpatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan dengan senilai Rp. 56,98 triliun. Dalam periode 2009 hingga Semester I 2013 terdapat 193.600 rekomendasi senilai Rp. 73,27 triliun. Jumlah itu mencakup keuangan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, BUMN, kontraktor kontrak kerja sama, lembaga yang memiliki saham pemerintah 50% dan *otorita* (Media Indonesia, 12 November 2013).

Dengan adanya kasus yang diungkapkan BPK di atas, membuktikan bahwa BUMN belum mampu mengelola intern perusahaan karena mengalami kelemahan sistem pengendalian intern. Oleh karena itu, perusahaan BUMN membutuhkan suatu badan yang berfungsi sebagai pengawas serta memberikan rekomendasi yang dapat mengefektifkan penggunaan dana yang diperoleh pada intern perusahaan tersebut, yaitu dengan membentuk Satuan Pengawas Internal (SPI) atau lebih dikenal sebagai auditor internal.

Keberadaan SPI dalam perusahaan BUMN diatur dalam Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara yang dinyatakan pada Bab VI Pasal 67 Ayat (1) dan (2), sebagai berikut:

1. Pada setiap BUMN dibentuk suatu pengawas intern yang merupakan aparat pengawasan intern perusahaan; dan

2. Satuan pengawasan intern sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dipimpin oleh kepala yang bertanggung jawab langsung kepada direktur utama.

Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal yang diterbitkan tahun 2013 juga menjelaskan audit internal diselenggarakan pada berbagai lingkungan hukum dan budaya pada berbagai organisasi yang memiliki beraneka ragam tujuan, ukuran, kompleksitas, dan struktur; dan oleh berbagai pihak, baik di dalam maupun di luar organisasi. Walaupun perbedaan dapat mempengaruhi praktik audit internal pada setiap lingkungannya, kepatuhan terhadap Standar International Praktik Profesional Audit Internal dari IIA merupakan hal yang esensial dalam pemenuhan tanggung jawab dan aktivitas audit internal (Firdausy, 2014).

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Kinerja auditor menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menilai baik tidaknya pekerjaan yang dilakukan (Fanani *et al*, 2008). Teori ekspektansi yang dikembangkan pada dunia auditor menyatakan bahwa kinerja auditor merupakan fungsi bersama dari kemampuan (*ability*) auditor dalam melakukan tugas, persepsi auditor terhadap kesesuaian peran yang dilakukan dan motivasi (Sujana, 2012). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan standar prestasi, kualitatif dan kuantitatif, yang telah ditetapkan individu sebagai pribadi maupun oleh perusahaan (June *et al*, 2011).

Di dalam 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).

Auditor internal termasuk dalam sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan yang berperan penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu dari beberapa jenis sumber daya utama organisasi yang harus dikelola dengan baik oleh manajemen kerja untuk dapat beroperasi dan meningkatkan kualitas produk maupun jasa (Ramadhanty, 2013). Auditor internal dapat melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memberikan hasil kerja yang optimal apabila perusahaan memperhatikan auditor dengan melihat hubungan perilaku auditor intern, salah satunya terhadap tekanan kerja, komitmen organisasi, ketidakjelasan peran, konflik peran, kompetensi, maupun kinerja. Perilaku auditor perlu diamati oleh manajemen karena perilaku auditor sangat mempengaruhi hal-hal yang berkaitan dengan pengawasan internal perusahaan sehingga manajemen harus lebih mempertimbangkan penempatan kerja auditor internal dan perekrutan auditor internal yang selektif agar dapat menghasilkan penilaian, pandangan ataupun saran-saran yang berkualitas, tidak menyimpang dan dapat digunakan oleh manajemen untuk dijadikan sebagai acuan dalam melaksanakan aktivitas operasi perusahaan dengan efektif dan efisien (Wibowo, 2012).

Menurut Firdausy (2014) apabila individu tidak mengetahui apa yang menjadi tugasnya, maka akan meningkatkan kekecewaan pada perannya yang kemudian berdampak pada penurunan kinerja. Pernyataan ini diperkuat oleh Sawyer dan Dittenhofer yang menjelaskan penyebab terjadinya ambiguitas peran atau ketidakjelasan peran dalam lingkungan auditor internal adalah bahwa auditor internal mungkin melakukan investigasi internal dengan kondisi proses operasional yang belum dikenali, kompleks, dan semakin meluas, serta individu yang berada dalam objek pemeriksaan berbicara dalam bahasa dan menggunakan istilah yang asing bagi pemahaman auditor internal (Pesireron dan Aponno, 2014).

Di dalam perusahaan, auditor internal memiliki dua peran ketika bekerja, yaitu peran sebagai auditor dan peran sebagai pegawai perusahaan. Dengan timbulnya peran lebih dari satu tersebut dapat memicu timbulnya konflik peran. Individu yang mengalami konflik peran akan merasakan stres, menjadi tidak puas, dan memiliki kinerja yang rendah (Firdausy, 2014). Kondisi ini terjadi karena kadang

kala atasan meminta untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Disini timbul konflik antara tugas yang diemban oleh auditor dan permintaan yang disampaikan atasan sehingga mempengaruhi kinerja auditor. Efek potensial dari konflik peran sangatlah rawan, baik bagi individual maupun organisasi dalam pengertian konsekuensi emosional, seperti tekanan tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan, kepuasan kerja, dan kinerja yang lebih rendah (Fanani *et al*, 2008).

Auditor internal memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan. Auditor diharapkan dapat membantu semua tingkatan manajemen dalam mengamankan kegiatan operasional perusahaan. Peran auditor internal yang sangat besar dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas di dalam suatu organisasi, hal ini tentunya akan sangat membantu manajemen dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Namun, banyak auditor internal merasa kurang nyaman bukan karena mereka tidak mampu untuk bekerja melainkan adanya anggapan bahwa fungsi auditor internal hanya sebagai pelengkap saja. Oleh karena itu, pekerjaan auditor internal sering tidak dianggap. Banyak rekomendasi dari pihak auditor internal kepada pihak eksekutif tidak ditindaklanjuti, hal ini yang menyebabkan konflik peran dan ketidakjelasan peran atas fungsi, wewenang, dan tanggung jawab dari para auditor internal [www.kontan-online.com, diakses pada tanggal 18 April 2016].

Banyak auditor internal di Indonesia ditunjuk oleh pimpinan organisasi bukan berdasarkan kualifikasi seseorang dalam audit internal, melainkan perannya. Oleh karena itu, tidak heran jika audit internal di Indonesia masih mendapatkan sebutan “indah” antara lain tukang mencari kesalahan, mata dan telinga pimpinan, *watchdog*, bersikap seperti polisi dan jaksa dalam organisasi, kurang membantu manajemen, dan sejuta kata yang keluar dari para karyawan (Paramitha, 2009).

Pernyataan di atas dibuktikan dengan adanya fenomena yang terjadi di Kota Bandung, Jawa Barat dimana Kejaksaan Tinggi Jawa Barat pada hari Senin, 8 Desember 2014 menahan dua mantan pejabat dan seorang staf kantor Pegadaian cabang Cikudapateuh sebagai tersangka dugaan korupsi penyaluran kredit usaha rumah tangga senilai Rp. 10 miliar. Kepala Seksi Penerangan dan Hukum Kejati

Jawa Barat, Suparman menjelaskan bahwa dugaan korupsi ketiga pegawai Pegadaian ini terjadi pada kurun waktu 2009 hingga 2010 yang pada saat itu menyalurkan *Krista* senilai total Rp. 25.752.500.000,- kepada 8580 nasabah. Dari jumlah nasabah itu, 1.320 diantaranya adalah nasabah khusus berupa kelompok usaha. Namun dari dana yang disalurkan, ada temuan dana sekitar Rp. 10.462.201.400,- macet. Setelah diselidiki, ternyata dalam penyaluran kredit tersebut ada yang fiktif seolah-olah nasabah ini meminjam padahal tidak ada jaminan. Pada kurun waktu Maret 2009 hingga Februari 2010, yang pada saat itu pimpinan kantor Pegadaian adalah Agus Mulyadi, manager operasional di kantor itu adalah Sugeng Supriyono, dan staf kantor tersebut adalah Budi Susanto. Menurut Suparman lagi, Agus menyalurkan *Krista* sebesar Rp. 16.668.500.000,- dalam kurun waktu 2009-2010. Dari jumlah tersebut, dana yang tidak bisa dibayar kembali mencapai Rp. 5.101.157.800,-. Selanjutnya, Sugeng juga menyalurkan *Krista* sebesar Rp. 9,087 miliar, dengan dana yang tidak terbayarkan mencapai Rp. 5.361.460.300,- yang pada akhirnya mengalami kerugian sebesar Rp. 10 miliar lebih. [www.infokorupsi.com, diakses pada tanggal 24 Maret 2016].

Berdasarkan fenomena di atas, dapat disimpulkan ketidakjelasan peran dan konflik peran muncul ketika keberadaan auditor internal itu sendiri terkadang sering diabaikan sehingga tidak dapat menjalankan fungsi, tugas, dan wewenang dengan baik.

Variabel terakhir yang selanjutnya akan diteliti yaitu kompetensi auditor. Spencer & Spencer mengemukakan bahwa kemampuan auditor dalam melakukan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi individu yang dimiliki. Kompetensi individual meliputi; kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial (Sujana, 2012). Namun, kompetensi yang dimiliki auditor internal pada BUMN dalam bidang audit internal masih kurang.

Fenomena yang terjadi ditemukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) bahwa sebanyak 14.854 kasus berpotensi merugikan Negara sebesar Rp. 30,87 triliun sepanjang Semester I tahun 2014. Potensi kerugian sepenuhnya berasal dari 8.323 kasus ketidakpatuhan perundang-undangan, 6.531 kasus kelemahan sistem pengendalian intern. Seperti yang diungkapkan Ketua BPK, Harry Azhar Azis

dalam sidang paripurna DPR-RI, Jakarta, Selasa (2/12/2014) bahwa dari 8.323 kasus ketidakpatuhan, sebanyak 4.900 kasus berpotensi merugikan Negara sebesar Rp. 25,74 triliun. Kemudian sebanyak 2.802 kasus administrasi dan 621 kasus terkait ketidakpatuhan senilai Rp. 5,13 triliun. Temuan ini disinyalir lantaran ketidakhematan, ketidakefisienan, dan ketidakefektifan. Selama Semester I ini, terdapat 670 objek pemeriksaan terdiri dari 559 objek pemeriksaan keuangan, 16 objek pemeriksaan kinerja, dan 9 objek pemeriksaan tujuan tertentu. [www.merdeka.com, diakses pada tanggal 20 Juni 2016].

Kasus lainnya juga dapat dilihat pada PT. POS INDONESIA. Awalnya perusahaan ini bergerak di bidang komunikasi saja, namun makin lama makin berkembang ke bidang perbankan sehingga PT. POS INDONESIA pun memerlukan pengawasan dan pengendalian pada manajemennya dengan membentuk SPI sesuai dengan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Setelah dibentuknya SPI di bidang perbankan, ternyata kualitas audit yang dihasilkan masih kurang sehingga mempengaruhi kinerja auditor dan ditemukan penyimpangan.

Ikhtisar Pemeriksaan Semester (IHPS) II (2011: 259) menyatakan bahwa manajemen atau direksi dan pelaksana dalam perusahaan belum sepenuhnya mematuhi ketentuan yang berlaku serta kurang cermat dalam melaksanakan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi pelaksanaan pengendalian dan pengawasan intern belum berjalan optimal karena tidak dipatuhinya aturan dan kecermatan dari para pelaksana pengawasan dan pengendalian intern. Auditor internal yang menjalani tugas utamanya yaitu pengawasan, masih kesulitan dalam memberikan pemecahan atas temuan audit sehingga penyimpangan yang terjadi tidak dapat cepat terpecahkan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi auditor internal pada BUMN masih harus terus ditingkatkan sehingga dapat menghambat kinerja auditor dalam mencapai tujuan perusahaan (Muslim, 2013).

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi auditor perlu ditingkatkan agar tercapainya keefektifan dan keefisienan dalam perusahaan. Auditor internal di Indonesia yang telah menjalani pendidikan yang memenuhi spesifikasi dan kualifikasi yang telah ditetapkan akan mendapatkan sertifikasi *Qualified Internal*

Auditor (QIA) yang merupakan suatu pengakuan atas kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat menjalankan fungsinya dengan efektif dan efisien. Namun belum semua auditor internal di BUMN memperoleh sertifikasi *Qualified Internal Auditor* (QIA) untuk meningkatkan profesionalisme dalam melakukan audit internal. Hal tersebut terlihat dari penelitian yang mendukung kondisi auditor internal di Indonesia saat ini yang dilakukan oleh Kantor Menteri Negara Penanaman Modal dan Pdayagunaan BUMN/BUMD, tentang personalia satuan pengawasan intern BUMN/BUMD (Rismawati, 2010: 1389). Hasil penelitian tersebut menunjukkan dari 136 BUMN/BUMD yang diteliti, 13% auditor internal telah bersertifikasi *Qualified Internal Auditor* (QIA) dan 87% belum. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi auditor internal pada BUMN masih belum optimal dalam hal memperoleh sertifikasi *Qualified Internal Auditor* (QIA) untuk meningkatkan kinerja auditor internal.

Kompetensi auditor internal BUMN tidak dapat hanya dilakukan dengan pendidikan dan pengalaman tetapi juga membutuhkan peran serta auditor internal dalam mempertahankan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi auditor internal mempunyai peran yang penting terhadap kinerja auditor dalam menghasilkan kualitas audit yang kompeten. (Nugrahini, 2015).

Dalam Standar Profesi Auditor Internal diwajibkan bagi auditor internal untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lainnya melalui pengembangan profesional berkelanjutan. Selanjutnya bahwa:

1. Auditor internal bertanggung jawab untuk secara terus menerus menjalani pendidikan untuk mempertahankan dan meningkatkan keahlian mereka. Auditor internal harus tetap terinformasi mengenai perkembangan standar, prosedur, dan teknik audit internal mutakhir. Pendidikan Professional Berkelanjutan (PPL) dapat diperoleh melalui keanggotaan, partisipasi, dan menjadi relawan di organisasi profesional, kehadiran di konferensi, seminar, dan program pelatihan *inhouse*; penyelesaian pendidikan perguruan tinggi; serta keterlibatan dalam suatu proyek penelitian;

2. Auditor internal didorong untuk menunjukkan keahlian mereka dengan mendapatkan sertifikasi profesional yang sesuai, seperti gelar *Certified Internal Auditor* (CIA) atau gelar lain yang ditawarkan oleh IIA, serta gelar-gelar lain yang terkait dengan profesi audit internal;
3. Auditor internal didorong untuk mendapatkan PPL yang sesuai dengan kegiatan organisasi mereka dan industri terkait untuk mempertahankan keahlian mereka terkait keunikan organisasi mereka dalam hal proses tata kelola, risiko, dan pengendalian;
4. Auditor internal yang melakukan audit khusus dan pekerjaan konsultasi, seperti teknologi informasi, pajak, aktuarial, atau desain sistem yang dapat melakukan PPL khusus sehingga memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan audit internal mereka dengan keahlian yang memadai;
5. Auditor internal yang memiliki sertifikasi profesional bertanggung jawab untuk mendapatkan PPL yang cukup dalam memenuhi persyaratan terkait dengan sertifikasi profesional yang dimilikinya; dan
6. Auditor internal yang pada saat ini tidak memegang sertifikasi profesional yang sesuai didorong untuk mencari program pendidikan dan atau belajar secara mandiri untuk mendapatkan sertifikasi profesional dimaksud.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu untuk variabel ketidakjelasan peran, menurut Sujana (2012) ketidakjelasan peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Kemudian menurut Firdausy (2014), Nurqamar *et al* (2014), Wiguna (2014), dan Ramadhanty (2013) ketidakjelasan peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Selanjutnya, menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosally (2015), Safitri (2015), Hanna dan Firnanti (2013), Hanif (2013), Septiawan *et al* (2013), Gunawan dan Ramdan (2012) juga menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun, hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Winidiantari dan Widhiyani (2015), Putra dan Ariyanto (2013) serta Fanani *et al* (2008) menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Selanjutnya berdasarkan beberapa penelitian terdahulu untuk variabel konflik peran, hasil penelitian yang dilakukan oleh Sujana (2012) dan Nurqamar *et al* (2014) konflik peran berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja auditor. Menurut Firdausy (2014), Wiguna (2014), Putra dan Ariyanto (2013), Fanani *et al* (2008) menunjukkan konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Kemudian menurut Rosally (2015) dan Hanif (2013) konflik peran juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Namun, hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Winidiantari dan Widhiyani (2015), Hanna dan Firnanti (2013), Septiawan *et al* (2013), Gunawan dan Ramdan (2012) menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja Auditor.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu untuk variabel kompetensi auditor, menurut pendapat Oktaria dan Tjandrakirana (2012) dan Sujana (2012) menyatakan rendahnya kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Riswanto *et al* (2015) juga menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian terdahulu di atas, menunjukkan masih terdapat perbedaan hasil penelitian (*research gap*). Faktor-faktor yang akan diuji dalam penelitian ini adalah ketidakjelasan peran, konflik peran, kompetensi auditor, dan kinerja auditor internal. Oleh karena itu, peneliti berniat untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran, dan Kompetensi Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal (Survei pada Divisi Audit Internal Perusahaan BUMN yang berlokasi di Bandung)”**

1.3 Perumusan Masalah

Mengingat Perusahaan BUMN merupakan suatu badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan yang membuat perusahaan BUMN diharuskan untuk mengelola dana yang diberikan dengan baik. Salah satu caranya yaitu dengan adanya satuan pengawas intern atau lebih dikenal sebagai auditor internal perusahaan. Tidak mudah dalam memberikan begitu saja dana yang berasal dari

kekayaan Negara ini, dilihat dari banyaknya kasus korupsi yang terjadi entah itu dengan pemalsuan hasil laporan keuangan, membuat proyek fiktif agar mendapatkan dana dari pemerintah untuk kebutuhan intern perusahaan. Sehingga auditor internal diharuskan memperlihatkan kinerja yang baik dalam mengefektifkan intern perusahaan dengan rekomendasi-rekomendasi yang berhubungan dengan kelangsungan hidup perusahaan sehingga tidak terjadi penyelewengan yang tidak diharapkan. Namun, terdapat beberapa faktor yang dapat membuat auditor internal berada di posisi sulit. Auditor bukan hanya bertanggung jawab kepada Direktur Utama sebagai pegawai intern perusahaan, namun juga bertanggung jawab kepada auditor eksternal sehingga dapat menimbulkan ketidakjelasan peran dan konflik peran. Seperti yang diungkapkan dalam penelitian sebelumnya ketidakjelasan peran dan konflik peran mempengaruhi kinerja auditor internal. Namun, pada penelitian ini ditambahkan dengan kompetensi seorang auditor terhadap kinerja auditor internal yang ada dalam perusahaan BUMN di Bandung.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka penelitian ini menimbulkan beberapa pertanyaan, sebagai berikut:

1. Bagaimana ketidakjelasan peran, konflik peran, dan kompetensi auditor serta kinerja auditor internal yang dihasilkan?
2. Bagaimana pengaruh ketidakjelasan peran, konflik peran, dan kompetensi auditor secara simultan terhadap kinerja auditor internal yang dihasilkan?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial dari masing-masing variable X:
 - a. Bagaimana pengaruh secara parsial ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor internal yang dihasilkan?
 - b. Bagaimana pengaruh secara parsial konflik peran terhadap kinerja auditor internal yang dihasilkan?
 - c. Bagaimana pengaruh secara parsial kompetensi auditor terhadap kinerja auditor internal yang dihasilkan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ketidakjelasan peran, konflik peran, dan kompetensi auditor serta kinerja auditor internal yang dihasilkan;
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan ketidakjelasan peran, konflik peran, dan kompetensi auditor terhadap kinerja auditor internal yang dihasilkan;
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variable X:
 - a. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor internal yang dihasilkan.
 - b. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial konflik peran terhadap kinerja auditor internal yang dihasilkan.
 - c. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompetensi auditor terhadap kinerja auditor internal yang dihasilkan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1.6.1 Aspek Teoritis

1. Bagi pihak akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan mengenai penelitian akuntansi terkhusus bagian audit terutama yang menyangkut kinerja auditor internal.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mendalami mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal.

1.6.2 Apek Praktis

1. Bagi fungsi auditor internal

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam upaya meningkatkan kinerja auditor internal.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk dapat meningkatkan kinerja auditor internal perusahaan sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas auditor internal.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dikhususkan untuk meneliti tentang ketidakjelasan peran, konflik peran, dan kompetensi auditor yang mempengaruhi kinerja auditor internal melihat semakin banyaknya kasus korupsi yang terjadi pada perusahaan BUMN.

Pandangan ini sejalan dengan pendapat Ramadhanty (2013) bahwa Auditor harus memiliki kinerja yang baik agar dapat meyakinkan berbagai pihak yang berkaitan. Serta menurut pandangan Fanani, *et al* (2008), Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Kinerja auditor menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menilai baik tidaknya pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian ini menggunakan sampel dari 7 perusahaan BUMN yang divisi audit internal berlokasi di kota Bandung. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal, maka perusahaan dapat dengan mudah menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas intern perusahaan dan penggunaan dana yang diberikan oleh pemerintah melalui satuan pengawas intern perusahaan.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan tugas akhir yang saling berkaitan dengan isi di setiap babnya, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan penjelasan mengenai gambaran objek penelitian, latar belakang penelitian yang berisikan fenomena yang diangkat oleh peneliti menjadi isu penting yang layak untuk diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian secara teoritis dan praktis dan terakhir adalah mengenai sistematika tugas akhir yang menjelaskan secara ringkas dan jelas isi dari masing-masing setiap bab.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini menguraikan tinjauan pustaka yang dijadikan dasar penelitian, penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan peneliti, serta kerangka teoritis yang membahas pola pikir untuk menggambarkan masalah penelitian dan pedoman untuk pengujian. Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian-penelitian sebelumnya serta dikaitkan dengan kerangka pemikiran teoritis, maka diajukan hipotesis penelitian yang akan diuji pada hasil dan pembahasan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian meliputi uraian tentang jenis penelitian, operasionalisasi variabel, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data yang diperlukan, uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang langkah-langkah analisis data dan hasil analisis data yang telah diperoleh menggunakan alat analisis yang diperlukan serta pembahasan hasil penelitian yang diperoleh.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas mengenai kesimpulan peneliti yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan. Selain itu juga disertakan saran yang berguna bagi peneliti selanjutnya.