

**KETERAMPILAN DAN PENGETAHUAN
PROFESIONAL YANG DIBUTUHKAN
LULUSAN AKUNTANSI UNTUK MENJADI
PEMERIKSA: PERSEPSI PEMERIKSA
EKSTERNAL**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

DEWI AYU DARNILASTI

NIM 12030112150006

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2014**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Dewi Ayu Darnilasti
Nomor Induk Mahasiswa : 12030112150006
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Akuntansi
Judul Skripsi : **KETERAMPILAN DAN PENGETAHUAN
PROFESIONAL YANG DIBUTUHKAN
LULUSAN AKUNTANSI UNTUK
MENJADI PEMERIKSA: PERSEPSI
PEMERIKSA EKSTERNAL**
Dosen Pembimbing : Faisal, S.E., M.Si., Akt., Ph.D.

Semarang, 19 Agustus 2014

Dosen Pembimbing,

Faisal, S.E., M.Si., Akt., Ph.D.

NIP 19710904 200112 1 001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Dewi Ayu Darnilasti
Nomor Induk Mahasiswa : 12030112150006
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Akuntansi
Judul Skripsi : **KETERAMPILAN DAN PENGETAHUAN
PROFESIONAL YANG DIBUTUHKAN
LULUSAN AKUNTANSI UNTUK
MENJADI PEMERIKSA: PERSEPSI
PEMERIKSA EKSTERNAL**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 29 Agustus 2014

Tim Penguji:

1. Faisal, S.E., M.Si., Akt., Ph.D. (.....)
2. Agung Juliarto, S.E., M.Si., Akt., Ph.D. (.....)
3. Dul Muid, S.E., M.Si., Akt. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Dewi Ayu Darnilasti, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Keterampilan dan Pengetahuan Profesional yang Dibutuhkan Lulusan Akuntansi untuk Menjadi Pemeriksa: Persepsi Pemeriksa Eksternal**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 19 Agustus 2014

Yang membuat pernyataan,

Dewi Ayu Darnilasti
NIM 12030112150006

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji persepsi pemeriksa eksternal terhadap keterampilan dan pengetahuan profesional yang dibutuhkan lulusan akuntansi untuk menjadi pemeriksa pada BPK RI. Penelitian ini juga menganalisis perbedaan persepsi diantara kelompok pemeriksa eksternal tersebut yang ditinjau dari gender, tipe perwakilan, peran, jabatan, tingkat pendidikan, dan pengalaman memeriksa.

Penelitian ini dilakukan dengan metode survei melalui kuesioner terhadap pemeriksa pada perwakilan BPK RI. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 363 responden. Variabel keterampilan dan pengetahuan profesional penelitian ini diukur dengan menggunakan 21 item keterampilan dan 24 item pengetahuan profesional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan *honesty*, *teamwork*, dan *continuous learning* dipersepsikan penting atau sangat penting untuk menjadi pemeriksa oleh pemeriksa BPK RI. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beberapa pengetahuan profesional yang dinilai perlu atau sangat perlu untuk menjadi pemeriksa antara lain *Auditing*, *Accounting and Financial Reporting Standards*, dan *Microsoft Office Programs (Word, Excell, etc)*. Sebagian besar hasil pengujian perbedaan persepsi pemeriksa eksternal terhadap keterampilan dan pengetahuan profesional yang dibutuhkan lulusan akuntansi untuk menjadi pemeriksa yang ditinjau dari gender, tipe perwakilan, peran, jabatan, tingkat pendidikan, dan pengalaman memeriksa menunjukkan tidak terdapat perbedaan persepsi pemeriksa. Pemeriksa eksternal hanya memiliki perbedaan persepsi terhadap pengetahuan profesional yang dibutuhkan lulusan akuntansi untuk menjadi pemeriksa yang ditinjau dari tipe perwakilan.

Kata kunci: pendidikan akuntansi, audit, persepsi, pemeriksa eksternal, keterampilan, pengetahuan profesional

ABSTRACT

This research aims to examine the perceptions of external auditors on skills and professional knowledge required for accounting graduates to become auditors on the BPK RI. This research also analyzed the differences in perceptions between groups in term of the external auditors of gender, type of representation, role, job title, education and experience.

This research was conducted through a questionnaire survey method to the auditors on the representation of BPK RI. The samples used in the research were 363 respondents. Skills and professional knowledge variables of this study were measured using 21 items skills and 24 items professional knowledge.

The results showed that the skills of honesty, teamwork, and continuous learning are perceived as important or very important to become auditor by BPK RI's auditors. The results also indicate that some professional knowledge considered necessary or very necessary to become auditor such as Auditing, Accounting and Financial Reporting Standards, and Microsoft Office Programs (Word, Excel, etc.). Most of the test results differing perceptions of the external auditors skills and professional knowledge required of accounting graduates to become auditors in terms of gender, type of representation, role, job title, education, and experience showed no difference on perception of auditors. External auditors only have differences in perception on the required professional knowledge of accounting graduates to become auditors who evaluated from representative types.

Keywords: accounting education, auditing, perception, external auditor, skills, professional knowledge

KATA PENGANTAR

Segala puji kepada Allah SWT, Rabb semesta alam, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, serta shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Keterampilan dan Pengetahuan Profesional yang Dibutuhkan Lulusan Akuntansi untuk Menjadi Pemeriksa: Persepsi Pemeriksa Eksternal”. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam proses penyusunan hingga selesainya skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu proses penulisan skripsi ini antara lain kepada:

1. Suami, Panji Hendro Wibowo yang telah memberikan segala bentuk dukungan dan doa kepada penulis,
2. Kedua orang tua, Bapak Sukandar dan Ibu Iswahyuni, dan mertua, Bapak Tumari Rozikin, Ibu Sri Widarti, Pak Chew dan seluruh kakak, adik, keponakan serta seluruh keluarga besar penulis yang telah memberikan segala bentuk dukungan dan doa yang tidak pernah terputus,
3. Ketua BPK RI, Sekretaris Jenderal BPK RI dan Kepala Biro SDM BPK RI serta seluruh jajaran staf Biro SDM BPK RI,
4. Bapak Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, M.Si., Akt., Ph.D. selaku Dekan FEB Universitas Diponegoro,
5. Bapak Prof. Dr. Muchamad Syafruddin, M.Si, Akt. selaku Ketua Jurusan Akuntansi,

6. Bapak Faisal, S.E., M.Si., Akt., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan ilmu yang bermanfaat untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini,
7. Bapak Adityawarman, SE., M.Acc, Akt. selaku dosen wali,
8. Seluruh dosen FEB Universitas Diponegoro yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat,
9. Teman-teman di BPK RI yang telah membantu kelancaran penyelesaian skripsi ini dengan membantu penyebaran kuesioner ke sesama pemeriksa dan pengisian kuesioner,
10. Teman-teman kuliah di kelas kerja sama BPK RI dan Kementerian Keuangan yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas dukungan dan motivasi yang telah diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan serta pengalaman dari penulis. Namun, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat menjadi tambahan informasi dan pengetahuan yang berguna. Aamiin.

Semarang, Agustus 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Kegunaan Penelitian	5
1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II TELAAH PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu	8
2.1.1 Teori Kontijensi Tindakan dan Kinerja Pekerjaan	8

2.1.2 Teori Penyesuaian Kerja.....	9
2.1.3 Pemeriksa.....	10
2.1.4 Persepsi	11
2.1.5 Kompetensi	12
2.1.6 Kode Etik BPK	15
2.1.7 Penelitian Terdahulu.....	15
2.2 Kerangka Pemikiran	20
2.3 Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	26
3.1.1 Variabel Penelitian.....	26
3.1.2 Definisi Operasional Variabel.....	27
3.2 Populasi dan Sampel	33
3.3 Jenis dan Sumber Data	34
3.4 Metode Pengumpulan Data	34
3.5 Metode Analisis	35
3.5.1 Uji Reliabilitas	36
3.5.2 Uji Validitas.....	36
3.5.3 Statistik Deskriptif.....	37
3.5.4 Uji Hipotesis	37
BAB IV HASIL ANALISIS DATA	38
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	38
4.2 Analisis Data	40

4.2.1 Uji Kualitas Data	40
4.2.1.1 Uji Reliabilitas	40
4.2.1.2 Uji Validitas	41
4.2.2 Statistik Deskriptif	44
4.2.3 Pengujian Hipotesis	48
4.3 Interpretasi Hasil	82
BAB V PENUTUP	92
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Keterbatasan Penelitian	93
5.3 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	98

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Teori Kontijensi Tindakan dan Kinerja Pekerjaan	9
Gambar 2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Persepsi	12
Gambar 2.3 Standar Kompetensi Teknis Pemeriksa	14
Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran	21

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	17
Tabel 4.1	Rincian Distribusi dan Pengembalian Kuesioner	38
Tabel 4.2	Profil Responden	39
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Instrumen Keterampilan	42
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Instrumen Pengetahuan Profesional.....	43
Tabel 4.6	Rata-rata Keterampilan	44
Tabel 4.7	Rata-rata Pengetahuan Profesional	46
Tabel 4.8	Perbandingan Atribut Keterampilan dan Pengetahuan Profesional Total Ditinjau dari Gender Menggunakan <i>Independent Samples T-Test</i>	49
Tabel 4.9	Perbandingan Atribut Keterampilan Ditinjau dari Gender Menggunakan <i>Independent Samples T-Test</i>	50
Tabel 4.10	Perbandingan Atribut Pengetahuan Profesional Ditinjau dari Gender Menggunakan <i>Independent Samples T-Test</i>	52
Tabel 4.11	Hasil <i>One-way</i> ANOVA Keterampilan dan Pengetahuan Profesional Total	55
Tabel 4.12	Hasil <i>One-way</i> ANOVA untuk Tipe Perwakilan.....	59
Tabel 4.13	<i>Homogeneous Subsets</i> ANOVA untuk Tipe Perwakilan.....	62
Tabel 4.14	Hasil <i>One-way</i> ANOVA untuk Peran Saat Ini	64
Tabel 4.15	<i>Homogeneous Subsets</i> ANOVA untuk Peran Saat Ini	67

Tabel 4.16	Hasil <i>One-way</i> ANOVA untuk Jabatan Terakhir dalam Penugasan Sesuai dengan Surat Tugas	68
Tabel 4.17	<i>Homogeneous Subset</i> ANOVA untuk Jabatan Terakhir dalam Penugasan Sesuai dengan Surat Tugas	71
Tabel 4.18	Hasil <i>One-way</i> ANOVA untuk Tingkat Pendidikan	71
Tabel 4.19	<i>Homogeneous Subset</i> ANOVA untuk Tingkat Pendidikan	74
Tabel 4.20	Hasil <i>One-way</i> ANOVA untuk Pengalaman Memeriksa	76
Tabel 4.21	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	81

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Hasil Uji Reliabilitas.....	98
Lampiran B Hasil Uji Validitas	99
Lampiran C Statistik Deskriptif	101
Lampiran D Independent Sample T-Test	103
Lampiran E ANOVA	109

BAB I

PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menjelaskan latar belakang penelitian mengenai persepsi pemeriksa eksternal terhadap keterampilan dan pengetahuan profesional yang dibutuhkan lulusan akuntansi untuk menjadi pemeriksa. Selain itu, bab ini juga menjelaskan tentang rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

1.1 Latar Belakang Masalah

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) merupakan lembaga tinggi negara yang memiliki wewenang memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Amandemen ketiga UUD 1945 dan paket Undang-undang di bidang Keuangan Negara (UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dan UU No. 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara) semakin memantapkan peran BPK RI sebagai satu-satunya lembaga pemeriksa eksternal keuangan negara dalam sistem ketatanegaraan di Indonesia yang independen dan profesional.

Sasaran strategis kedelapan dalam Rencana Strategis BPK RI tahun 2011 - 2015 adalah meningkatkan kompetensi SDM dan dukungan manajemen. Sebagai organisasi yang bertumpu pada kecakapan dan keterampilan, SDM merupakan aset terpenting BPK. Oleh sebab itu, penambahan jumlah pemeriksa dan pengembangan kemampuan serta kompetensi pegawai BPK menjadi prioritas utama untuk dapat mencapai hasil pemeriksaan yang berkualitas. Selain itu, BPK

perlu menyediakan suatu lingkungan kerja yang kondusif, untuk menarik orang-orang terbaik di bidangnya, termasuk melalui peningkatan kesejahteraan pegawai. Melalui sasaran strategis ini, BPK berupaya untuk menyusun dan mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia yang komprehensif dan terintegrasi.

Beberapa berita di media *online* menyebutkan bahwa BPK RI kekurangan sekitar 1.000 tenaga pemeriksa untuk memeriksa laporan keuangan di 540 instansi pemerintahan non BUMN. Untuk memeriksa laporan keuangan di tiap instansi secara matematis dilakukan oleh sebuah tim yang minimal beranggotakan empat orang pemeriksa. Saat ini, terdapat 540 laporan keuangan instansi pemerintahan di Indonesia yang harus diperiksa oleh BPK, sehingga setidaknya dibutuhkan paling sedikit 2.160 pemeriksa untuk memeriksanya. Dari sekitar 3.500 pegawai yang dimiliki BPK, hanya sekitar 1.200 yang merupakan akuntan, sisanya hanya memiliki kemampuan untuk melakukan pemeriksaan keuangan tetapi tidak bisa mengaudit. Dengan demikian, BPK masih membutuhkan sekitar 1.000 pemeriksa lagi. Selain itu, salah satu hasil *peer review* BPK RI tahun 2014 yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Negara Polandia (Najwyzsza Izba Kontroli/NIK), merekomendasikan kepada BPK untuk meningkatkan proporsi jumlah auditor dibandingkan non auditor. Proporsi jumlah auditor dan non auditor saat ini sebesar 60%-40%. Proporsi tersebut belum mencapai proporsi ideal sebesar 70%-30%. BPK berusaha semaksimal mungkin agar proporsinya lebih seimbang terutama dalam lima tahun kedepan. Ditambah lagi tantangan dari banyaknya pemekaran daerah baru yang berlangsung selama ini. Sedangkan berdasarkan

Peraturan Bersama Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Dalam Negeri dan Menteri Keuangan, penundaan sementara penerimaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) yang berlangsung selama 16 bulan telah berakhir pada 31 Desember 2012. Hal-hal tersebut menunjukkan peluang kerja yang cukup besar bagi lulusan akuntansi untuk menjadi pemeriksa BPK RI yang merupakan PNS pada BPK RI. Meskipun jumlah penambahan pemeriksa tetap harus seizin Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB).

BPK RI membuka penerimaan CPNS golongan III Tahun Anggaran 2013 dengan jumlah formasi sebanyak 165 orang. Seperti yang diumumkan pada laman *website* CPNS BPK, diketahui jumlah pelamar yang lolos seleksi administrasi dari jurusan Ekonomi Akuntansi sebanyak 1.190 orang untuk lowongan formasi sebanyak 88 orang. Jumlah pelamar yang relatif banyak tersebut menunjukkan minat yang cukup tinggi dari lulusan akuntansi untuk menjadi pemeriksa pada BPK RI.

Menurut Uyar dan Gungormus (2011), lembaga-lembaga pendidikan harus mempersiapkan mahasiswa mereka untuk menghadapi dunia kerja dengan melengkapi mereka informasi terkini dan keterampilan yang diperlukan. Dengan demikian, mahasiswa memiliki bekal yang cukup untuk menghadapi persaingan dunia kerja setelah lulus. Sedangkan, pihak pemberi kerja mengharapkan lulusan universitas dapat memenuhi kebutuhan organisasi dengan standar keterampilan dan pengetahuan profesional tertentu.

Uyar dan Gungormus (2011) menyatakan bahwa ruang lingkup sebagian besar studi sebelumnya adalah profesi akuntansi pada umumnya. Penyelidikan lebih lanjut diperlukan untuk profesi sub-akuntansi (misalnya akuntansi keuangan, akuntansi manajerial, akuntansi pajak, dan audit) karena keterampilan dan persyaratan pengetahuan masing-masing bidang akuntansi mungkin berbeda.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti melakukan penelitian untuk menyelidiki kebutuhan keterampilan dan pengetahuan profesional profesi pemeriksa yang mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Uyar dan Gungormus (2011). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Uyar dan Gungormus (2011) adalah responden yang menjadi objek penelitian bukan auditor kantor akuntan publik melainkan pemeriksa eksternal keuangan negara (BPK RI). Terdapat beberapa modifikasi pada penelitian ini dibanding penelitian oleh Uyar dan Gungormus (2011). Modifikasi tersebut terletak pada variabel independen penelitian ini yaitu gender, tipe perwakilan, jabatan, peran, tingkat pendidikan, dan pengalaman pemeriksa. Sedangkan variabel independen penelitian Uyar dan Gungormus (2011) adalah gender, perusahaan audit, jabatan, tingkat pendidikan dan pengalaman.

1.2 Rumusan Masalah

Mahasiswa lulusan akuntansi yang ingin berkarir sebagai pemeriksa membutuhkan berbagai keterampilan dan pengetahuan profesional sebagai bekal masuk ke dunia kerja. Persepsi pemeriksa eksternal terhadap keterampilan dan pengetahuan profesional yang dibutuhkan lulusan akuntansi untuk menjadi pemeriksa sangat penting sebagai salah satu acuan bagi lulusan akuntansi untuk

menjadi pemeriksa yang berkualitas. Persepsi pemeriksa eksternal tersebut mungkin berbeda antara pemeriksa yang satu dengan pemeriksa yang lain berdasarkan kelompok tertentu. Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditarik beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Keterampilan apa yang diharapkan pemeriksa eksternal dari lulusan akuntansi yang tertarik pada profesi pemeriksa?
- b. Pengetahuan profesional apa yang diharapkan pemeriksa eksternal dari lulusan akuntansi yang tertarik pada profesi pemeriksa?
- c. Apakah ada perbedaan persepsi pemeriksa eksternal mengenai keterampilan dan pengetahuan profesional yang dirasa penting bagi lulusan akuntansi ditinjau dari gender, tipe perwakilan, jabatan, peran, tingkat pendidikan, dan pengalaman memeriksa?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi pemeriksa terhadap keterampilan dan pengetahuan profesional yang dibutuhkan lulusan akuntansi untuk menjadi pemeriksa. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara berbagai sub-kelompok dari responden dalam hal keterampilan dan pengetahuan profesional yang dirasa penting oleh pemeriksa.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharap dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu:

- a. Menambah pengetahuan dan sebagai informasi bagi mahasiswa agar dapat memahami keterampilan dan pengetahuan profesional yang dibutuhkan lulusan akuntansi untuk menjadi pemeriksa.
- b. Memberi masukan bagi akademisi tentang keterampilan dan pengetahuan profesional yang dibutuhkan lulusan akuntansi untuk menjadi pemeriksa sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan pada program studi akuntansi.
- c. Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang sama diwaktu yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab. Secara garis besar, penjelasan dari masing-masing bab adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS DATA

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian, analisis data dan interpretasi hasil.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan, keterbatasan dan saran atas penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

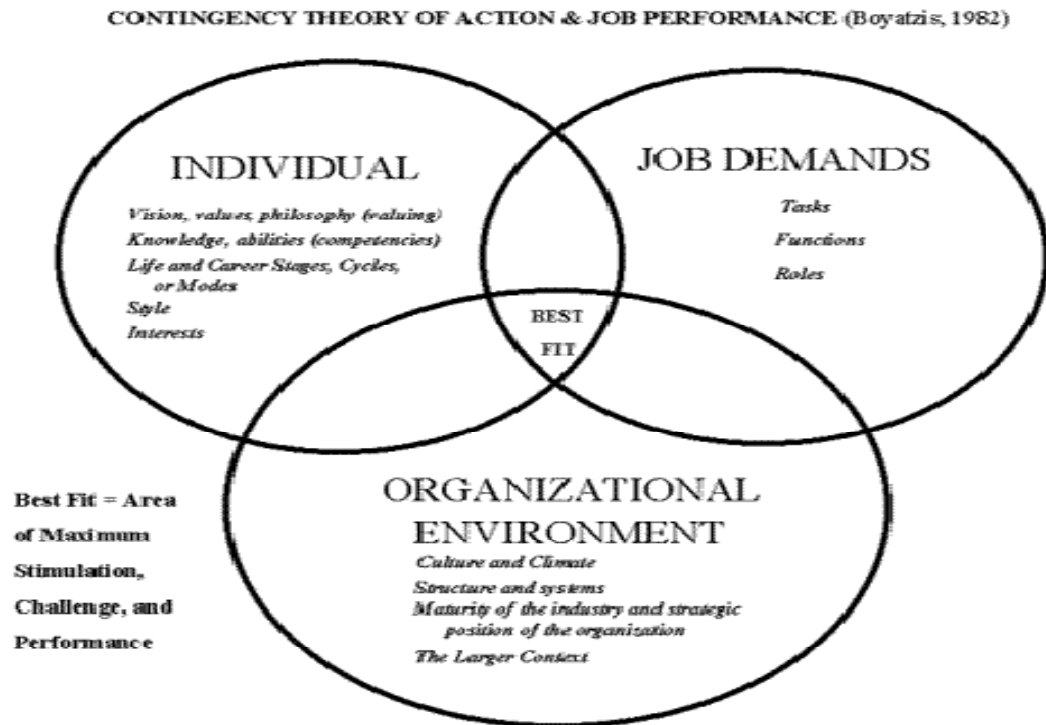
2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu

Bagian ini menjelaskan landasan teori yang menjadi landasan peneliti dalam merumuskan hipotesis. Selain itu, bagian ini juga menjelaskan penelitian terdahulu mengenai kompetensi yang dibutuhkan lulusan akuntansi yang telah dilakukan para peneliti sebelumnya.

2.1.1 Teori Kontijensi Tindakan dan Kinerja Pekerjaan (*Contingency Theory of Action and Job Performance*)

Model Teori Kontijensi Tindakan dan Kinerja Pekerjaan oleh Boyatzis (1982) pada Gambar 2.1 menunjukkan perpotongan antara individu, tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi. Perpotongan ketiga hal tersebut menghasilkan kesesuaian terbaik (*best fit*) yang merupakan daerah dari stimulasi, tantangan dan kinerja maksimum. Kemampuan individu menurut Boyatzis adalah visi, nilai-nilai, filosofi (menilai); pengetahuan, kemampuan (kompetensi); tahapan hidup dan karir, siklus, atau mode; gaya; serta minat. Sedangkan tuntutan pekerjaan terdiri dari tugas, fungsi dan peranan. Lingkungan organisasi merupakan budaya dan iklim, struktur dan sistem, kematangan posisi industri dan strategis organisasi dan konteks yang lebih besar.

Gambar 2.1
Teori Kontijensi Tindakan dan Kinerja Pekerjaan



Sumber: Boyatzis (1982)

2.1.2 Teori Penyesuaian Kerja (*Theory of Work Adjustment*)

Dawis dan Loftquist (1984) mendefinisikan penyesuaian pekerjaan sebagai proses yang berkesinambungan dan dinamis dimana seorang pekerja berusaha untuk mencapai dan mempertahankan korespondensi dengan lingkungan kerja.

Menurut Setiawan dan Ghozali (2006), teori ini pada dasarnya merupakan suatu model yang dirancang untuk membantu individu mencapai:

- a. pemahaman yang jelas terhadap kemampuan, nilai, kepribadian dan kepentingan individu,

- b. pengetahuan yang dibutuhkan dan kondisi yang mendukung keberhasilan dalam lingkungan kerja, dan
- c. pemahaman yang benar terhadap (1) dan (2).

Teori Penyesuaian Kerja tersebut dapat diaplikasikan pada seseorang pada proses membuat keputusan karir.

2.1.3 Pemeriksa

Sejak ditetapkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.17 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa dan Angka Kreditnya pada tanggal 2 September 2010, Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 19 Tahun 1996 tentang Jabatan Fungsional Auditor (JFA) dan Angka Kreditnya sepanjang telah diatur dalam Peraturan Menteri ini dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. JFA dan Angka Kreditnya dianggap sudah tidak sesuai dengan perkembangan profesi dan tuntutan kompetensi Pemeriksa di lingkungan BPK RI saat ini.

Menurut Peraturan BPK No. 4 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan, Jabatan Fungsi Fungsional Pemeriksa (JFP) adalah jabatan yang mempunyai lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan BPK. Sedangkan pemeriksa adalah orang yang melaksanakan tugas pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara untuk dan atas nama BPK.

Pada struktur organisasi BPK RI, terdapat tujuh Auditorat Utama Keuangan Negara (AKN I-VII) yang memiliki bidang tugas masing-masing.

Kantor-kantor perwakilan BPK RI di wilayah barat (Sumatera dan Jawa) merupakan bagian dari AKN V, sedangkan kantor-kantor perwakilan BPK RI di wilayah timur (Bali, Nusa Tenggara, Kalimantan, Sulawesi, Maluku dan Papua) merupakan bagian dari AKN VI. Tugas dari perwakilan BPK RI adalah memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan daerah pada pemerintah provinsi, kota/kabupaten serta BUMD dan lembaga di lingkungan entitas terkait termasuk melaksanakan pemeriksaan yang dilimpahkan oleh AKN.

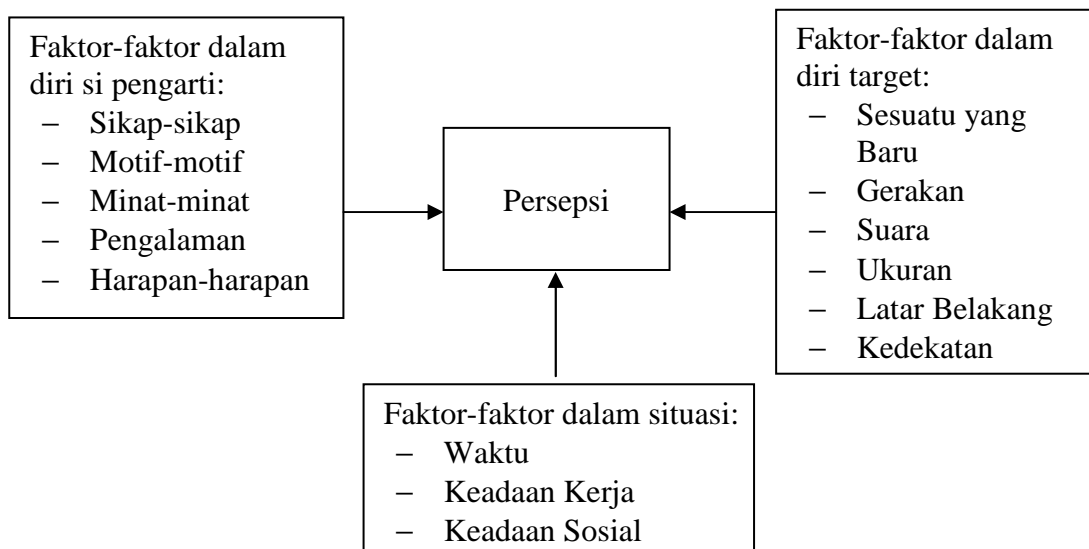
2.1.4 Persepsi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008), persepsi adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca indranya.

Robins (2008) mengartikan persepsi sebagai proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Menurut Robbins (2008) ketika seorang individu melihat sebuah target dan berusaha untuk menginterpretasikan apa yang ia lihat, interpretasi itu sangat dipengaruhi oleh berbagai karakteristik pribadi dari pembuat persepsi tersebut. Karakteristik pribadi tersebut meliputi sikap, kepribadian, motif, minat, pengalaman-pengalaman masa lalu dan harapan-harapan seseorang. Karakteristik target yang diobservasi bisa memengaruhi apa yang diartikan. Konteks dimana seseorang melihat berbagai objek atau peristiwa juga penting. Waktu sebuah objek atau peristiwa dilihat dapat memengaruhi perhatian, seperti halnya lokasi, cahaya, panas, atau sejumlah faktor situasional lainnya.

Robbins (2008) menjelaskan bahwa secara implisit persepsi suatu individu terhadap suatu obyek sangat mungkin memiliki perbedaan dengan persepsi individu lainnya terhadap obyek yang sama. Fenomena ini dikarenakan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi yang dijelaskan dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 2.2
Faktor-faktor yang Memengaruhi Persepsi



Sumber: Robbins (2008)

2.1.5 Kompetensi

Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada penjelasan pasal 35 ayat (1) menyatakan bahwa kompetensi lulusan merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan standar nasional yang telah disepakati.

Kompetensi berarti kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau profesinya. Orang yang kompeten berarti orang yang dapat

menjalankan pekerjaannya dengan kualitas hasil yang baik. Dalam arti luas, kompetensi mencakup penguasaan ilmu/pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang mencukupi, serta mempunyai sikap dan perilaku (*attitude*) yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan/profesinya. Bila pengertian kompetensi mencakup ketiga unsur ini (pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku) maka orang yang kompeten sama artinya dengan orang yang profesional. Namun sering kali konsep kompetensi dimaksudkan dalam pengertian yang lebih sempit, yaitu hanya dikaitkan dengan pengetahuan dan keterampilan saja, tanpa mempertimbangkan sikap dan perilaku (Agoes dan Ardana, 2009).

Menurut Keputusan Sekretaris Jenderal Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia No.335/K/X-XIII.2/7/2011 tentang Standar Kompetensi Teknis Pemeriksa BPK, kompetensi teknis pemeriksa BPK adalah seperangkat pengetahuan serta keterampilan pemeriksaan yang diperlukan oleh pemeriksa BPK dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi pemeriksaan secara profesional, efektif, dan efisien. Standar Kompetensi Teknis Pemeriksa BPK adalah persyaratan kompetensi teknis minimal yang harus dimiliki oleh seorang pemeriksa BPK, sesuai dengan peran tertentu yang dijalankan dalam jabatan fungsional pemeriksa. BPK menetapkan sembilan kompetensi teknis pemeriksa yang dapat dikelompokkan ke dalam empat *cluster* kompetensi teknis pemeriksa. Empat *cluster* tersebut adalah *cluster* pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara, entitas pemeriksaan, teknik pemeriksaan serta komunikasi dalam pemeriksaan. Masing-masing jenis kompetensi teknis terdiri dari empat level yaitu

satu sampai dengan empat. Level satu adalah tingkat penguasaan kompetensi teknis yang paling rendah. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada Gambar 2.3 yaitu bagan standar kompetensi teknis pemeriksa BPK.

Gambar 2.3
Standar Kompetensi Teknis Pemeriksa



Sumber: Biro SDM BPK RI, 2011

BPK juga telah menyusun Standar Kompetensi Perilaku Pegawai BPK RI yang ditetapkan dalam Surat Keputusan Sekretaris Jenderal No.380/K/X-XIII.2/10/2009 tanggal 21 oktober 2009. Kompetensi perilaku terdiri dari:

a. *Social Values, Self Image dan Trait* antara lain:

Integrity, independent, interpersonal understanding, relationship building, developing other dan lain-lain.

b. *Motive*, mencakup pertanyaan:

Motive (motivasi) mencakup pertanyaan: *need to achieve* (kebutuhan mencapai)?; *need of power* (kebutuhan kekuatan)?; dan *need to affiliate* (kebutuhan afiliasi)?.

2.1.6 Kode Etik BPK

BPK RI telah memiliki kode etik sesuai Peraturan BPK RI No.2 Tahun 2011 tentang kode etik Badan Pemeriksa Keuangan. Kode etik tersebut adalah norma-norma yang harus dipatuhi oleh setiap anggota BPK, pemeriksa dan pelaksana BPK lainnya selama menjalankan tugasnya untuk menjaga martabat, kehormatan, citra, dan kredibilitas BPK. Pasal 2 kode etik BPK menyebutkan bahwa kode etik bertujuan untuk memberikan pedoman yang wajib ditaati oleh anggota BPK, pemeriksa, dan pelaksana BPK lainnya untuk mewujudkan BPK yang beintegritas, independen, dan profesional demi kepentingan negara.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Lange dkk (2006) menyatakan bahwa mahasiswa yang telah lulus dan ingin sukses sebagai profesional di lingkungan bisnis global yang sering berubah, mereka harus menunjukkan berbagai keterampilan teknis dan generik. Uyar dan Gungormus (2011) menyebutkan bahwa dalam beberapa dekade terakhir, terdapat banyak perdebatan tentang keterampilan dan pengetahuan yang harus dimiliki lulusan akuntansi untuk memungkinkan mereka mengejar karir dalam profesi akuntansi. Hal ini sangat penting bagi semua pemangku kepentingan, termasuk mahasiswa, akademisi, dan pemberi kerja. Disatu sisi, mahasiswa ingin melengkapi diri dengan lebih baik bagi lingkungan kerja, sementara akademisi diharapkan dapat memberikan lulusan akuntansi yang telah dilengkapi dengan lebih baik untuk pasar. Sedangkan di sisi lain, pemberi kerja menginginkan pelamar kerja yang berkualitas baik dan terampil. Oleh karena itu, para peneliti telah melakukan sejumlah penelitian untuk mempelajari pendapat dari tiga pihak

tersebut dan membantu mempertemukan pendapat mereka untuk pekerjaan yang lebih baik bagi lulusan akuntansi. Terdapat penelitian yang berfokus pada lulusan akuntansi seperti Lange dkk (2006) dan penelitian lain yang telah dilakukan pada akademisi akuntansi, praktisi akuntansi forensik, dan pengguna jasa akuntansi forensik untuk memungkinkan analisis komparatif (Digabriele, 2008). Kavanagh dan Drennan (2008) melakukan survei terhadap mahasiswa dan pemberi kerja di Australia untuk menentukan keterampilan yang diperlukan lulusan akuntansi untuk mengejar karir dalam profesi akuntansi. Digabriele (2008) melakukan survei terhadap praktisi, akademisi, dan pengguna jasa akuntansi forensik di Amerika Serikat untuk menyelidiki keterampilan apa saja yang penting untuk menjadi seorang akuntan forensik. Karena penelitian sebelumnya telah dilakukan di berbagai negara, dapat dikatakan bahwa masalah ini menjadi perhatian umum dari akademisi yang berusaha untuk berkontribusi terhadap solusi dari masalah tersebut.

Tabel 2.1 menunjukkan ringkasan beberapa penelitian terdahulu dengan variabel yang digunakan serta hasil dari masing-masing penelitian tersebut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel yang Digunakan	Hasil
1	Lange dkk (2006)	Keterampilan generik, keterampilan teknis, gender, umur dan mode studi, dan persepsi lulusan akuntansi.	<p>Lulusan akuntansi memandang bahwa keterampilan komunikasi dan berbasis analitis sebagai kualitas paling penting yang diperlukan untuk karir akuntansi yang sukses. Terdapat hubungan yang signifikan antara gender dan frekuensi respon.</p> <p>Tidak terdapat perbedaan signifikan pada gender, namun salah satu perbandingan yang mendekati signifikan menunjukkan bahwa perempuan sedikit lebih menganggap keterampilan teknis kurang ditekankan pada pendidikan tingkat sarjana dibandingkan laki-laki.</p> <p>Kelompok yang berumur lebih tua lebih memandang keterampilan interpersonal dan komunikasi kurang penting dari pada kelompok yang berumur lebih muda. Begitu pula secara umum sama dengan keterampilan teknis.</p> <p>Para responden memiliki persepsi bahwa terdapat kekurangan dalam mata kuliah pendidikan sarjana dan tidak ada satu pun keterampilan yang memerlukan penekanan lebih sedikit. Kekurangan keterampilan terbesar terletak pada keterampilan interpersonal, ekspresi lisan dan keterampilan komputasi. Responden juga memandang keterampilan dengan defisiensi terkecil adalah keterampilan statistik.</p>
2	Digabriele (2008)	Keterampilan relevan akuntan forensik, persepsi praktisi akuntansi forensik, persepsi akademisi akuntansi, dan persepsi pengguna jasa akuntansi forensik.	<p>Keterampilan relevan yang paling penting pada akuntan forensik adalah kemampuan berpikir kritis, analisis deduktif, dan komunikasi tertulis. Sedangkan item yang paling tidak penting adalah pengetahuan hukum khusus, ketenangan, dan pemecahan masalah yang tidak terstruktur.</p> <p>Korelasi tertinggi adalah antara komunikasi lisan dan komunikasi tertulis serta antara analisis deduktif dan berpikir kritis. Sedangkan korelasi terendah adalah antara kemampuan memecahkan masalah yang tidak terstruktur dengan komunikasi lisan</p>

No	Peneliti (Tahun)	Variabel yang Digunakan	Hasil
			<p>dan tertulis.</p> <p>Praktisi dan akademisi sepakat bahwa berpikir kritis, kemampuan memecahkan masalah tidak terstruktur, fleksibilitas investigasi, keahlian analitis, dan pengetahuan hukum adalah keterampilan yang penting bagi akuntan forensik.</p> <p>Pengguna jasa akuntansi forensik menilai analisis deduktif kurang penting dari pada akademisi. Bagaimanapun, kedua kelompok sepakat dengan praktisi, yang memandang analisis deduktif penting. Kelompok-kelompok tidak berbeda dalam penilaian terhadap komunikasi lisan, komunikasi tertulis, atau ketenangan.</p>
3	Kavanagh dan Drennan (2008)	Keterampilan dan atribut yang dibutuhkan lulusan akuntansi, persepsi mahasiswa akuntansi dan harapan pemberi kerja.	<p>Mahasiswa akuntansi menilai belajar terus-menerus sebagai keterampilan yang paling penting untuk karir masa depan.</p> <p>Peringkat keterampilan selanjutnya adalah pengambilan keputusan, komunikasi lisan, kemampuan memecahkan masalah dan analitis, berpikir kritis, motivasi/arahan diri, sikap profesional, kerja sama tim (interaksi kelompok), kemahiran komputer dan komunikasi tertulis.</p> <p>Mahasiswa akuntansi menganggap tidak ada penekanan yang cukup pada keterampilan yang diperlukan untuk karir mereka pada program yang disampaikan universitas.</p> <p>Tiga keterampilan yang paling dibutuhkan oleh pemberi kerja adalah analitis/memecahkan masalah, kesadaran bisnis/pengalaman kehidupan nyata, dan akuntansi dasar.</p> <p>Terdapat beberapa kesamaan antara persepsi mahasiswa dan harapan pemberi kerja, namun beberapa kesenjangan yang signifikan masih ada. Kedua kelompok mengakui pentingnya analitis/kemampuan memecahkan masalah, kemampuan komunikasi lisan dan tertulis, kerjasama dan belajar terus menerus. Namun terdapat perbedaan peringkat yang diberikan oleh</p>

No	Peneliti (Tahun)	Variabel yang Digunakan	Hasil
			kedua kelompok untuk setiap keterampilan (kecuali komunikasi lisan). Ada juga kesenjangan pada keterampilan lainnya seperti kesadaran bisnis, etika/fraud/profesionalisme, dan akuntansi dasar yang diberi peringkat sangat tinggi oleh pemberi kerja tetapi tidak disebutkan oleh mahasiswa.
4	Uyar dan Gungormus (2011)	Keterampilan dan pengetahuan profesional yang dibutuhkan lulusan akuntansi yang ingin menjadi auditor, persepsi auditor eksternal, gender, perusahaan audit (Big-4 dan non Big-4), pendidikan, pengalaman dan jabatan auditor.	<p>Persepsi auditor eksternal atas keterampilan yang dianggap paling penting untuk profesi audit adalah etos kerja, kerja sama tim, dan kesadaran etis.</p> <p>Persepsi auditor eksternal atas pengetahuan profesional yang dianggap paling penting untuk profesi audit adalah audit, program <i>Microsoft Office</i> dan Standar Akuntansi dan Pelaporan Keuangan.</p> <p>Terdapat beberapa perbedaan persepsi tingkat kepentingan keterampilan yang signifikan atas beberapa item berdasarkan gender, perusahaan audit (Big-4 dan non Big-4), pendidikan, pengalaman dan jabatan auditor.</p>
5	Astutie dan Utami (2013)	Karakteristik dan keterampilan relevan dari akuntan forensik, persepsi praktisi akuntansi forensik, persepsi akademisi akuntansi, persepsi pengacara dan masyarakat.	<p>Terdapat tujuh kompetensi keterampilan yang dibutuhkan akuntan forensik. Empat diantaranya dikategorikan keterampilan yang relevan yaitu kompetensi analisis dan sintesis hasil penemuan, berpikir kritis, fleksibilitas investigasi serta pengetahuan dan wawasan hukum. Sedangkan karakteristik terdiri dari kompetensi detail, komunikasi lisan dan tertulis dan perilaku skeptis.</p> <p>Masyarakat memiliki preferensi yang berbeda pada kelompok gabungan keterampilan yang relevan sementara akademisi dan praktisi tidak memiliki perbedaan.</p> <p>Praktisi dan akademisi setuju bahwa akuntan forensik sebaiknya memiliki</p>

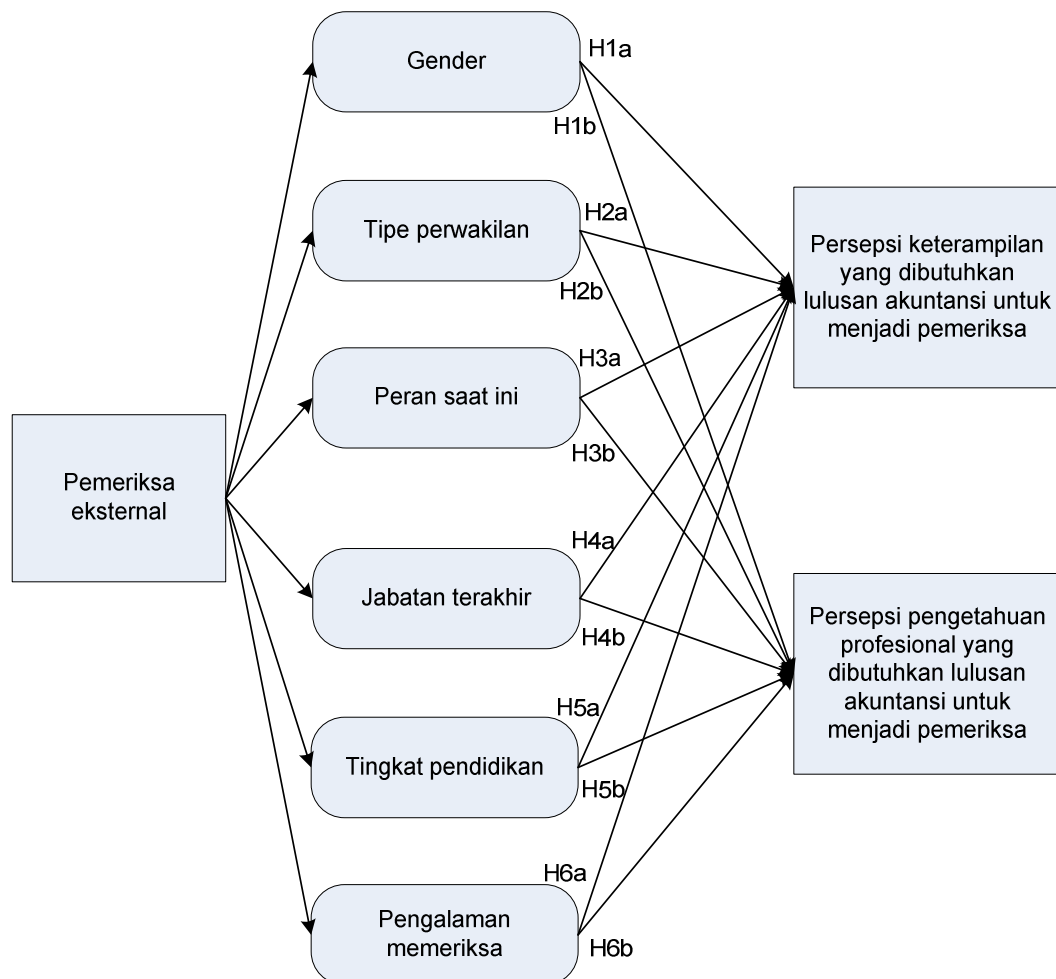
No	Peneliti (Tahun)	Variabel yang Digunakan	Hasil
			pengetahuan tentang proses dan peraturan hukum bukti. Mereka setuju bahwa pemikiran kritis, fleksibilitas investigasi dan pengetahuan hukum adalah keterampilan yang penting untuk akuntan forensik. Para pengacara memiliki peringkat yang lebih rendah pada analisis dan hasil sintesis penemuan dari pada praktisi dan akademisi.
6	Klibi dan Oussii (2013)	Persepsi pemberi kerja, persepsi mahasiswa keterampilan teknis dan generik.	Akuntan profesional mengakui bahwa lulusan akuntansi harus memiliki berbagai keterampilan teknis dan generik agar karir dalam profesi mereka sukses. Pemberi kerja menekankan perlunya bagi lulusan untuk mengembangkan keterampilan generik yang berkaitan dengan kesadaran etis, komunikasi, analisis kritis dan kerja sama tim. Sedangkan persepsi mahasiswa cenderung lebih percaya pada keterampilan teknis dasar dibandingkan dengan kategori keterampilan lain. Mahasiswa menganggap bahwa keterampilan teknis memungkinkan lulusan akuntansi mengejar karir yang sukses. Namun, mereka tidak menyangkal pentingnya beberapa keterampilan generik. Terdapat kesenjangan antara persepsi mahasiswa dan harapan pemberi kerja. Perbedaan signifikan yang paling kritis adalah diantara faktor keterampilan teknis. Analisis terpisah dari item mengungkapkan beberapa perbedaan antara tanggapan dari kedua kelompok responden.

2.2 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menganalisis persepsi pemeriksa eksternal terhadap keterampilan dan pengetahuan profesional yang dibutuhkan lulusan akuntansi untuk menjadi pemeriksa yang ditinjau dari gender, tipe perwakilan, jabatan/peran, tingkat pendidikan, dan pengalaman. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan dalam bentuk skema pada Gambar 2.4 berikut:

Gambar 2.4

Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis

Uyar dan Gungormus (2011) menyatakan bahwa meski beberapa penelitian terdahulu telah meneliti keterampilan dan pengetahuan profesional yang dibutuhkan untuk profesi akuntansi secara umum, terdapat juga kebutuhan untuk meneliti profesi akuntansi secara spesifik seperti akuntansi keuangan, akuntansi manajemen, akuntansi forensik, akuntansi pajak, auditing dan sebagainya. Meskipun mata kuliah yang wajib bagi mahasiswa akuntansi bersifat

umum, mata kuliah untuk profesi akuntansi secara khusus diperlukan untuk mahasiswa akuntansi. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan berbagai perbedaan maupun persamaan persepsi dari akademisi maupun dari praktisi tentang keterampilan dan pengetahuan profesional yang dibutuhkan lulusan akuntansi untuk profesi akuntansi.

Robbins (2008) menjelaskan bahwa secara implisit persepsi suatu individu terhadap suatu obyek sangat mungkin memiliki perbedaan dengan persepsi individu lainnya terhadap obyek yang sama. Fenomena ini dikarenakan oleh faktor-faktor dari dalam si pengarti, dari dalam situasi dan dari dalam diri target yang memengaruhi persepsi. Faktor-faktor dalam diri si pengarti yaitu sikap-sikap, motif-motif, minat-minat, pengalaman, dan harapan-harapan. Faktor-faktor dari dalam situasi yaitu waktu, keadaan kerja, dan keadaan sosial. Faktor-faktor dari dalam diri target yaitu sesuatu yang baru, gerakan, suara, ukuran, latar belakang, dan kedekatan. Uyar dan Gungormus (2011) meneliti apakah terdapat perbedaan persepsi auditor eksternal terhadap keterampilan dan pengetahuan profesional yang dibutuhkan lulusan akuntansi yang ingin menjadi auditor. Perbedaan persepsi tersebut ditinjau dari faktor-faktor dalam diri si pengarti (auditor eksternal) yaitu gender, pendidikan, pengalaman, jabatan. Perbedaan persepsi tersebut juga ditinjau dari faktor dalam situasi yaitu perusahaan audit. Sedangkan faktor dari dalam diri target yaitu keterampilan dan pengetahuan profesional.

Terdapat modifikasi pada penelitian ini dari penelitian Uyar dan Gungormus (2011) karena perbedaan responden. Modifikasi tersebut terletak pada

analisis perbedaan persepsi pemeriksa eksternal terhadap keterampilan dan pengetahuan profesional yang dibutuhkan lulusan akuntansi untuk menjadi pemeriksa yang ditinjau dari faktor-faktor dalam diri si pengarti yang terdiri dari gender, jabatan, peran, tingkat pendidikan, dan pengalaman. Perbedaan persepsi tersebut juga ditinjau dari faktor dalam situasi yaitu tipe perwakilan. Kemudian faktor dari dalam diri target adalah keterampilan dan pengetahuan profesional. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menyusun hipotesis untuk menjawab rumusan masalah pada poin ketiga tentang apakah terdapat perbedaan persepsi pemeriksa eksternal mengenai keterampilan dan pengetahuan profesional yang dirasa penting bagi lulusan akuntansi ditinjau dari gender, tipe perwakilan, jabatan, peran, tingkat pendidikan, dan pengalaman. Hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

H1a: Terdapat perbedaan persepsi pemeriksa eksternal mengenai keterampilan yang dirasa penting bagi lulusan akuntansi ditinjau dari gender.

H1b: Terdapat perbedaan persepsi pemeriksa eksternal mengenai pengetahuan profesional yang dirasa penting bagi lulusan akuntansi ditinjau dari gender.

H2a: Terdapat perbedaan persepsi pemeriksa eksternal mengenai keterampilan yang dirasa penting bagi lulusan akuntansi ditinjau dari tipe perwakilan.

H2b: Terdapat perbedaan persepsi pemeriksa eksternal mengenai pengetahuan profesional yang dirasa penting bagi lulusan akuntansi ditinjau dari tipe perwakilan.

- H3a: Terdapat perbedaan persepsi pemeriksa eksternal mengenai keterampilan yang dirasa penting bagi lulusan akuntansi ditinjau dari peran saat ini.
- H3b: Terdapat perbedaan persepsi pemeriksa eksternal mengenai pengetahuan profesional yang dirasa penting bagi lulusan akuntansi ditinjau dari peran saat ini.
- H4a: Terdapat perbedaan persepsi pemeriksa eksternal mengenai keterampilan yang dirasa penting bagi lulusan akuntansi ditinjau dari jabatan terakhir dalam penugasan sesuai dengan surat tugas.
- H4b: Terdapat perbedaan persepsi pemeriksa eksternal mengenai pengetahuan profesional yang dirasa penting bagi lulusan akuntansi ditinjau dari jabatan terakhir dalam penugasan sesuai dengan surat tugas.
- H5a: Terdapat perbedaan persepsi pemeriksa eksternal mengenai keterampilan yang dirasa penting bagi lulusan akuntansi ditinjau dari tingkat pendidikan.
- H5b: Terdapat perbedaan persepsi pemeriksa eksternal mengenai pengetahuan profesional yang dirasa penting bagi lulusan akuntansi ditinjau dari tingkat pendidikan.
- H6a: Terdapat perbedaan persepsi pemeriksa eksternal mengenai keterampilan yang dirasa penting bagi lulusan akuntansi ditinjau dari pengalaman memeriksa.

H6b: Terdapat perbedaan persepsi pemeriksa eksternal mengenai pengetahuan profesional yang dirasa penting bagi lulusan akuntansi ditinjau dari pengalaman memeriksa.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti. Metode ini terdiri atas variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis. Penjelasan masing-masing bagian tersebut adalah sebagai berikut:

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Penjabaran tentang variabel dan definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel dependen dan enam variabel independen.

3.1.1.1 Variabel Dependen

Variabel dependen penelitian ini adalah persepsi pemeriksa eksternal terhadap keterampilan dan pengetahuan profesional yang dibutuhkan lulusan akuntansi untuk menjadi pemeriksa.

3.1.1.2 Variabel Independen

Varibel independen penelitian ini terdiri dari gender, tipe perwakilan, peran saat ini, jabatan terakhir dalam penugasan sesuai dengan surat tugas, tingkat pendidikan, dan pengalaman memeriksa.

3.1.2 Definisi Operasional Variabel

Komponen variabel dependen keterampilan dalam penelitian ini adalah 21 atribut yang dibutuhkan lulusan akuntansi untuk menjadi pemeriksa. Dua puluh satu atribut keterampilan disusun oleh Uyar dan Gungormus (2011) berdasarkan penelitian sebelumnya (Usoff dan Feldmann, 1998; Lange dkk, 2006; Digabriele, 2008; Kavanagh dan Drennan, 2008; Morgan, 1997; Lee dan Blaszczynski, 1999; Zaid dan Abraham, 1994; Weil dkk, 2001). Sedangkan komponen variabel dependen pengetahuan profesional adalah 24 atribut yang dibutuhkan lulusan akuntansi untuk menjadi pemeriksa. Dua puluh empat program yang disusun telah digunakan oleh peneliti sebelumnya (Uyar dan Gungormus, 2011) yang merupakan pengetahuan profesional yang dipilih dari kurikulum berbagai universitas di Turki. Penjelasan masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan psikomotorik (termasuk manual *dexterity*/keterampilan dan penggunaan metode, bahan, alat dan instrumen) yang dicapai melalui pelatihan yang terukur dilandasi oleh pengetahuan (*knowledge*) atau pemahaman (*know-how*) yang dimiliki seseorang mampu menghasilkan produk atau unjuk kerja yang dapat dinilai secara kualitatif maupun kuantitatif (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, 2010).

Setiap pertanyaan dari variabel keterampilan yang diteliti menggunakan *Likert Scale* dan masing-masing butir atribut diberi skor 1 sampai 5. Alternatif jawaban pada setiap atribut adalah sebagai berikut:

- 1) Pilihan 1 = Tidak Penting
- 2) Pilihan 2 = Kurang Penting
- 3) Pilihan 3 = Cukup Penting
- 4) Pilihan 4 = Penting
- 5) Pilihan 5 = Sangat Penting

Dua puluh satu atribut keterampilan yang dibutuhkan lulusan akuntansi untuk menjadi pemeriksa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) *Work ethics* (etos kerja)
- 2) *Teamwork* (kerja sama)
- 3) *Ethical awareness* (kesadaran etis)
- 4) *Honesty* (kejujuran)
- 5) *Continuous learning* (belajar terus-menerus)
- 6) *Analytical thinking* (berpikir analitis)
- 7) *Interpersonal communication skills* (keterampilan komunikasi antarpribadi)
- 8) *Time management* (manajemen waktu)
- 9) *Problem solving abilities* (kemampuan memecahkan masalah)
- 10) *Comprehension of responsibilities* (pemahaman tanggung jawab)
- 11) *Oral communication skills* (keterampilan komunikasi lisan)
- 12) *Critical thinking* (berpikir kritis)
- 13) *Stress management* (manajemen stres)
- 14) *Written communication skills* (keterampilan komunikasi tertulis)
- 15) *Decision-making* (pengambilan keputusan)
- 16) *Report writing* (menulis laporan)

- 17) *Self-motivation* (motivasi diri)
- 18) *Flexibility* (fleksibilitas)
- 19) *Loyalty to the institution* (kesetiaan kepada institusi)
- 20) *Presentation skills* (kemampuan presentasi)
- 21) *Mastering accounting software* (menguasai perangkat lunak akuntansi)

b. Pengetahuan Profesional

Pengetahuan profesional adalah penguasaan teori dan keterampilan oleh seseorang pada suatu bidang keahlian tertentu atau pemahaman tentang fakta dan informasi yang diperoleh seseorang melalui pengalaman atau pendidikan untuk keperluan tertentu (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, 2010).

Setiap pertanyaan dari variabel pengetahuan profesional yang diteliti menggunakan *Likert Scale* dan masing-masing butir atribut diberi skor 1 sampai 5. Alternatif jawaban pada setiap atribut adalah sebagai berikut:

- 1) Pilihan 1 = Tidak Perlu
- 2) Pilihan 2 = Kurang Perlu
- 3) Pilihan 3 = Cukup Perlu
- 4) Pilihan 4 = Perlu
- 5) Pilihan 5 = Sangat Perlu

Dua puluh empat pengetahuan profesional yang dibutuhkan lulusan akuntansi untuk menjadi pemeriksa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) *Auditing* (Audit)
- 2) *Microsoft Office Programs* (*Word, Excell, etc*)

- 3) *Accounting and Financial Reporting Standards* (Standar Pelaporan Akuntansi dan Keuangan)
- 4) *Financial Statement Analysis* (Analisis Laporan Keuangan)
- 5) *Financial Accounting* (Akuntansi Keuangan)
- 6) *Capital Market Board Regulations* (Peraturan Badan Pasar Modal)
- 7) *Cost Accounting* (Akuntansi Biaya)
- 8) *Managerial Accounting* (Akuntansi Manajerial)
- 9) *Ethics of Accounting Profession* (Etika Profesi Akuntansi)
- 10) *Corporate Accounting* (Akuntansi Perusahaan)
- 11) *Tax Regulations* (Peraturan Pajak)
- 12) *Finance* (Keuangan)
- 13) *Business Law* (Hukum Bisnis)
- 14) *Accounting Information System* (Sistem Informasi Akuntansi)
- 15) *Business Mathematics* (Matematika Bisnis)
- 16) *Statistics and Quantitative Methods* (Metode Statistik dan Kuantitatif)
- 17) *Computerized Accounting* (Komputerisasi Akuntansi)
- 18) *Construction Accounting* (Akuntansi Konstruksi)
- 19) *Bank Accounting* (Akuntansi Bank)
- 20) *Foreign Trade Operations Accounting* (Akuntansi Operasi Perdagangan Luar Negeri)
- 21) *Inflation Accounting* (Akuntansi Inflasi)
- 22) *Insurance Accounting* (Akuntansi Asuransi)
- 23) *Hospitality Accounting* (Akuntansi Perhotelan)

24) *Public Sector Accounting* (Akuntansi Sektor Publik)

c. Gender

Gender dalam penelitian ini merupakan variabel independen yang dibedakan menjadi dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Puspitawati (2013) menyebutkan bahwa gender dapat diartikan sebagai perbedaan peran, fungsi, status dan tanggung jawab pada laki-laki dan perempuan sebagai hasil dari bentukan (konstruksi) sosial budaya yang tertanam lewat proses sosialisasi dari satu generasi ke generasi berikutnya. Dengan demikian gender adalah hasil kesepakatan antar manusia yang tidak bersifat kodrati. Oleh karenanya gender bervariasi dari satu tempat ke tempat lain dan dari satu waktu ke waktu berikutnya. Gender tidak bersifat kodrati, dapat berubah dan dapat dipertukarkan pada manusia satu ke manusia lainnya tergantung waktu dan budaya setempat.

d. Tipe perwakilan

Tipe perwakilan dalam penelitian ini merupakan variabel independen. Perwakilan BPK RI dibagi menjadi tiga tipe berdasarkan banyaknya entitas (provinsi, kota dan kabupaten) yang menjadi objek pemeriksaan perwakilan BPK RI di masing-masing provinsi di Indonesia yaitu sebagai berikut:

1) Perwakilan tipe A

Perwakilan tipe A merupakan tipe perwakilan yang terdiri dari 21 atau lebih entitas Pemerintah Daerah. Perwakilan tipe A adalah Perwakilan Nangroe Aceh Darussalam, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Sumatera Utara, Sulawesi Selatan dan Papua.

2) Perwakilan tipe B

Perwakilan tipe B merupakan tipe perwakilan yang terdiri dari sebelas sampai dengan 20 entitas Pemerintah Daerah. Perwakilan tipe B adalah Perwakilan Provinsi Riau, Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu, Lampung, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara, dan Papua Barat.

3) Perwakilan tipe C

Perwakilan tipe C merupakan tipe perwakilan yang terdiri dari satu sampai dengan sepuluh entitas Pemerintah Daerah. Perwakilan tipe C adalah Perwakilan Provinsi Kepulauan Riau, Bangka Belitung, Banten, Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), Sulawesi Barat, Gorontalo, Maluku, dan Maluku Utara.

e. Peran saat ini

Peran dalam penelitian ini merupakan variabel independen. Peran merupakan Jabatan Fungsional Pemeriksa BPK RI. Peran pemeriksa dalam JFP adalah Anggota Tim Yuniior (ATY), Anggota Tim Senior (ATS), Ketua Tim Yuniior (KTY), Ketua Tim Senior (KTS), Pengendali Teknis (PT), dan Pengendali Mutu (PM).

f. Jabatan terakhir dalam penugasan sesuai dengan surat tugas

Jabatan merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Jabatan terakhir dalam penugasan sesuai dengan surat tugas pemeriksaan terdiri dari Anggota Tim, Ketua Sub Tim, Ketua Tim dan Pengendali Teknis.

g. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini merupakan pemeriksa dengan pendidikan terakhir tingkat Diploma (D3), Strata (S1/D4), S2 atau S3.

h. Pengalaman

Pengalaman adalah variabel independen dalam penelitian ini. Pengalaman pemeriksa merupakan jangka waktu pemeriksa dalam melaksanakan tugas pemeriksaan pada BPK RI selama jangka waktu 1 – 5 tahun, 6 – 10 tahun, 11 – 15 tahun, 16 – 20 tahun, atau lebih dari 20 tahun.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin diinvestigasi dalam penelitian (Sekaran, 2011). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pemeriksa pada BPK RI. Berdasarkan data kepegawaian pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM) diketahui jumlah pemeriksa di BPK RI adalah sebanyak 2.724 pemeriksa. Jumlah sampel minimum yang akan diteliti sebanyak 338 pemeriksa (Krejcie dan Morgan, 1970 dalam Sekaran, 2011). Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* yang digunakan dalam penelitian

ini dilakukan dengan memilih responden yang memiliki kriteria sebagai pemeriksa pada Kantor Perwakilan BPK RI dengan latar belakang pendidikan minimal D3.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru (Hasan, 2002).

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survei melalui kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden (Hasan, 2002). Kuesioner dalam penelitian ini adalah kuesioner yang telah digunakan sebelumnya oleh Uyar dan Gungormus (2011). Kuesioner terdiri dari tiga bagian yaitu:

- a. Bagian pertama berupa pertanyaan-pertanyaan mengenai demografi responden. Pertanyaan tersebut terdiri dari jenis kelamin (gender), tipe perwakilan, peran saat ini, jabatan terakhir dalam penugasan sesuai dengan surat tugas, tingkat pendidikan, dan pengalaman memeriksa.
- b. Bagian kedua berisi 21 atribut keterampilan yang dibutuhkan lulusan akuntansi untuk menjadi pemeriksa yang disusun oleh Uyar dan Gungormus (2011) yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya (Usoff dan Feldmann, 1998; Lange dkk., 2006; Digabriele, 2008; Kavanagh dan Drennan, 2008;

Morgan, 1997; Lee and Blaszczynski, 1999; Zaid and Abraham, 1994; Weil dkk., 2001). Responden diminta untuk menilai tingkat kepentingan dari 21 atribut keterampilan dengan berdasarkan *Likert Scale* dengan jarak 1 sampai 5 (1 = tidak penting dan 5 = sangat penting).

- c. Bagian ketiga terdiri dari 24 mata pelajaran yang sering diajarkan pada jurusan akuntansi. Dua puluh empat mata pelajaran yang digunakan pada bagian ketiga dipilih dari kurikulum berbagai universitas di Turki. Responden diminta untuk menilai tingkat kepentingan dari 24 atribut pengetahuan profesional dengan berdasarkan *Likert Scale* dengan jarak 1 sampai 5 (1 = tidak perlu dan 5 = sangat perlu).

3.5 Metode Analisis

Peneliti menganalisis data dengan menggunakan *software* SPSS 20 (*Statistical Package For Social Science*). Penelitian ini menggunakan alat statistik berupa, uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, *Independent Sample T-test* dan *Analysis of Variance* (ANOVA). Tujuan penggunaan statistik deskriptif adalah untuk menjawab rumusan masalah pada poin kesatu dan kedua dalam penelitian ini yaitu mengenai keterampilan dan pengetahuan profesional yang diharapkan pemeriksa eksternal dari lulusan akuntansi yang tertarik pada profesi pemeriksa. Tujuan penggunaan *Independent Sample T-test* adalah untuk menjawab rumusan masalah pada poin ketiga dalam penelitian ini yaitu tentang perbedaan persepsi pemeriksa eksternal mengenai keterampilan dan pengetahuan profesional yang dirasa penting bagi lulusan akuntansi ditinjau dari gender. Sedangkan penggunaan ANOVA adalah untuk menjawab rumusan masalah pada

poin ketiga dalam penelitian ini yaitu tentang perbedaan persepsi pemeriksa eksternal mengenai keterampilan dan pengetahuan profesional yang dirasa penting bagi lulusan akuntansi ditinjau dari tipe perwakilan, jabatan, peran, tingkat pendidikan, dan pengalaman memeriksa.

3.5.1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penelitian ini menggunakan pengukuran reliabilitas yang dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran ini hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengukuran dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Nunnally, 1994, dalam Ghozali, 2011).

3.5.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Peneliti mengukur validitas dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel sesuai dengan *degree of freedom* (*df*). Jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. (Ghozali, 2011).

3.5.3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2011).

3.5.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat statistik sebagai berikut:

a. *Independent Sample T-test*

Uji beda *t-test* digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda. Uji beda *t-test* dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2011). Hipotesis yang menggunakan *Independent Sample T-test* adalah hipotesis H1a dan H1b.

b. ANOVA

ANOVA merupakan metode untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (skala metrik) dengan satu atau lebih variabel independen (skala nonmetrik atau kategorikal dengan kategori lebih dari dua). Hubungan antara satu variabel dependen dengan satu variabel independen disebut *One Way ANOVA* (Ghozali, 2011). Hipotesis yang menggunakan *One Way ANOVA* adalah hipotesis H2a, H2b, H3a, H3b, H4a, H4b, H5a, H5b, H6a, dan H6b.