

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia perekonomian, kemajuan teknologi disertai mulai masuknya era Masyarakat Ekonomi ASEAN pada tahun 2015 yang telah menjadi kesepakatan para pemimpin ASEAN pada KTT Bali bulan Oktober 2003. Beberapa diantaranya kerjasama MEA yaitu (1) Pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kapasitas (2) Pengakuan Kualifikasi Profesional. Adanya MEA merupakan suatu tantangan sekaligus ancaman bagi negara Indonesia. Seperti isi pada beberapa kerjasama tersebut berarti Indonesia harus mengembangkan sumber daya manusia yang unggul, dan dapat meningkatkan pendidikan profesi mereka yang dapat diakui secara global. Oleh karena itu, kita dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif untuk bersaing secara global. Keunggulan kompetitif dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satu hal terpenting yakni pengembangan Sumber Daya Manusia. Didalam perusahaan sumber daya manusia merupakan suatu *intangible asset* yang dapat menggerakkan suatu perusahaan, kreativitas dan inovasi untuk mengelola asset dengan baik yang dimiliki dan memajukan perusahaan. *Intangible asset* inilah yang menggerakkan dan memaksimalkan *tangible asset* suatu perusahaan. *Intangible asset* yang dimaksudkan disini yakni *human capital* yang merupakan investasi nilai tambah sumber daya manusia. Setiap manusia memiliki perbedaan dalam *value added* yang ada pada dalam dirinya. Seperti dalam penelitian Queirós &

Teixeira (2014) mengatakan “*Human capital is identified as one of the main determinants of economic growth and plays an important role in the technological progress of countries*”.

Bagi perusahaan masuknya MEA juga merupakan tantangan, dimana perusahaan juga harus meningkatkan kapasitas dan kualitas perusahaan untuk mempertahankan investor dalam ekspansi perusahaan. Melihat tantangan MEA bagi Indonesia serta risiko-risiko bisnis lainnya, disinilah kita perlu meluruskan pandangan bahwa, pondasi dalam kemajuan negara Indonesia bukan hanya dalam segi perekonomian melainkan *Intellectual capital* yakni berupa *human capital* untuk memberikan sumber daya manusia yang berkualitas dan siap bersaing menghadapi era MEA sehingga mampu mengelola *tangible asset* dengan sebaik-baiknya. Serta merubah pandangan bahwa *human* bukan sekedar *resource* melainkan investasi suatu perusahaan yang akan diungkapkan pada teori *human capital*.

Persaingan secara global menuntut perusahaan untuk dapat mempertahankan dan menarik investor, yakni dengan memberikan informasi yang akurat, transparan, dan dapat dipercaya dalam pengambilan keputusan. Informasi yang akurat dari hasil kinerja perusahaan dapat dilihat pada laporan keuangan yang disajikan. Laporan keuangan yang dimaksudkan disini yaitu laporan keuangan yang mampu dipertanggung jawabkan dan telah dilakukan audit oleh pihak independen.

Pentingnya laporan keuangan bagi investor dan perusahaan, oleh karenanya diperlukan jasa auditor pada kantor akuntan publik sebagai auditor

yang independen. Laporan keuangan yang telah diaudit akan memberikan informasi yang lebih akurat dan dapat dipertanggung jawabkan daripada laporan keuangan yang belum diaudit. Hal ini mendorong perusahaan serta instrumen di dalamnya, baik kreditor dan investor dalam peningkatan keandalan laporan keuangan sebagai output dari kinerja akuntan publik. Peningkatan keandalan laporan keuangan menuntut pada peningkatan kualitas akuntan publik dalam hal ini adalah auditor (Savitri & Herry, 2013). Disinilah kita menilai pentingnya kualitas auditor yang mana dipengaruhi oleh *human capital* dari masing-masing auditor dalam kantor akuntan publik. Dimana kemampuan auditor dalam mengaudit dalam laporan keuangan, mengidentifikasi salah saji material, independensi dan pemberian opini dipengaruhi oleh beberapa elemen atau indikator dalam *human capital* yakni (1) tingkat pendidikan, (2) pengalaman audit, (3) tingkat kualifikasi profesi dan (4) *Continuing Professional Development*. Wahyuningsih (2010) dalam penelitiannya mengatakan indikator kualitas auditor diukur menggunakan 4 hal yaitu (1) kemampuan auditor untuk melaporkan seluruh pelanggaran yang terjadi, (2) memiliki komitmen yang kuat dalam menyelesaikan audit, (3) berpedoman pada prinsip auditing, (4) serta memiliki sikap hati-hati dalam pengambilan keputusan.

Penelitian-penelitian sebelumnya yang terkait dengan topik yang sama menghasilkan perbedaan hasil mengenai indikator dari *human capital* yang mempengaruhi kualitas auditor. Pada penelitian Ongkorahardjo, Antonius dan Dyna (2008) menyebutkan bahwa *individual capability* paling berpengaruh terhadap kinerja kantor akuntan publik. Dari penelitian tersebut terdapat penelitian

yang menjelaskan tentang kriteria yang terdapat dalam *individual capability*. Penelitian Beverley A. Hollingsworth (2008) menyebutkan bahwa pelatihan formal memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kualitas kinerja auditor. Savitri Oneal dan Herry Laksito (2013) menyimpulkan secara parsial kualifikasi profesi tidak mempengaruhi kualitas auditor, sedangkan tiga indikator yang lainnya berpengaruh terhadap kualitas auditor. Selanjutnya penelitian Aisyah Yana (2014) secara parsial keempat elemen *human capital* yakni (1) tingkat pendidikan, (2) pengalaman audit, (3) tingkat kualifikasi profesi, (4) *Continuing Professional Development* (CPD) berpengaruh secara positif terhadap kualitas auditor. Berbagai perbedaan bahwa *human capital* memberikan pengaruh terhadap kualitas auditor, sehingga menjadikan salah satu alasan untuk menjadikan hal ini sebagai penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kualitas Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya**”. Dimana pada penelitian ini akan melihat kualitas auditor pada kantor akuntan publik di Surabaya.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan ulasan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan sebagai berikut :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kualitas auditor ?
2. Apakah pengalaman audit berpengaruh terhadap kualitas auditor ?
3. Apakah tingkat kualifikasi profesi berpengaruh terhadap kualitas auditor ?
4. Apakah *Continuing Professional Development* berpengaruh terhadap kualitas auditor ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penilaian ini adalah :

1. Mengetahui tingkat signifikansi apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap tingkat kualitas auditor.
2. Mengetahui tingkat signifikansi apakah pengalaman audit berpengaruh terhadap tingkat kualitas auditor.
3. Mengetahui tingkat signifikansi apakah tingkat kualifikasi profesional berpengaruh terhadap tingkat kualitas auditor.
4. Mengetahui tingkat signifikansi apakah *Continuing Proffesional Development* berpengaruh terhadap tingkat kualitas auditor.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya :

#### a. **Bagi Penulis**

Untuk menambah wawasan dalam memahami pentingnya *human capital* serta elemen yang ada didalamnya yakni tingkat pendidikan, pengalaman audit, tingkat kualifikasi profesi dan *continuing professional development*. Selain itu, untuk mengetahui kualitas auditor berdasarkan *human capital* dimiliki masing-masing auditor.

**b. Bagi Kantor Akuntan Publik**

Sebagai bahan pertimbangan untuk kantor akuntan publik dalam meningkatkan kualitas audit dengan lebih melihat sumber daya manusia (*human capital*) atau *value added* yang dimiliki oleh masing-masing auditor. Dengan demikian mampu meningkatkan kinerja dan kredibilitas Kantor Akuntan Publik. Selain itu sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja kantor akuntan publik dengan adanya auditor yang berkualitas yang mampu mempertanggung jawabkan hasil audit laporan keuangan suatu perusahaan.

**c. Bagi STIE Perbanas**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi penelitian untuk kedepannya dan juga sebagai penambahan koleksi bacaan yang ada dipergustakaan STIE Perbanas. Juga sebagai acuan bagi mahasiswa/mahasiswi yang akan mengambil topik penelitian atau bahan penelitian yang sama. Merubah *mindset* pembaca bahwa modal yang terpenting dalam sebuah perusahaan bukan dalam segi perekonomian saja melainkan *human capital* yang ada didalamnya. *Human* bukan sekedar *resource* melainkan investasi berharga suatu perusahaan.

### 1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah dalam penyusunan ini dibuatlah sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan dalam penelitian.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini dijelaskan mengenai penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, landasan teori yang mendasari serta mendukung penelitian, kerangka pemikiran dan proposisi.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dalam penelitian dalam langkah-langkah yang sistematis. Bab ini diuraikan mengenai rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional pengukuran variabel, populasi sampel, teknik pengambilan sampel data dan metode pengumpulan data, serta teknik analisis data. berisi rancangan penelitian, data dan metode.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM SUBJEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

Pada bab ini dijelaskan tentang gambaran subyek penelitian, analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti beserta pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini dijelaskan tentang kesimpulan dari penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian yang akan datang.

