

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Review Hasil Penelitian Terdahulu

Kevin Muhammad Rizka (2012) tentang Penerapan Sistem Pengendalian Mutu Pada Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan. Menjelaskan mengevaluasi apakah KAP Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan telah menetapkan peraturan dan prosedur sistem pengendalian mutu sebagaimana yang telah diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang terdiri dari sembilan (9) unsur yaitu independensi, penugasan personel, konsultasi, supervisi, pemerkerjaan, pengembangan profesional, promosi, penerimaan dan keberlanjutan klien dan inspeksi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa KAP Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan telah menetapkan peraturan dan prosedur pengendalian mutu sebagaimana diatur dalam SPAP, kecuali untuk unsur inspeksi. Penyebaran kuesioner, wawancara dengan staf profesional auditor dan juga me-review working papers telah dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas dari penetapan peraturan dan prosedur atas pengendalian mutu KAP baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Hasil dari penyebaran kuesioner dan wawancara menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian mutu terkait unsur pemerkerjaan masih diperlukan perbaikan dan peningkatan. Hasil dari review working papers juga menunjukkan perlu adanya perbaikan dan peningkatan terhadap unsur pengendalian mutu untuk supervisi. Secara keseluruhan, tingkat efektivitas sistem pengendalian mutu pada KAP Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan sudah baik, meskipun masih ada beberapa kelemahan yang harus diperbaiki dan ditingkatkan

Yohana Ika Tri Juniati (2016) dalam penelitiannya tentang Evaluasi Sistem Pengendalian Mutu Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Payamta. Menjelaskan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi apakah KAP Payamta telah

menetapkan peraturan dan prosedur sistem pengendalian mutu sebagaimana yang telah diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Jenis penelitian ini adalah studi kasus. Teknik analisis data yang digunakan adalah mendeskripsikan sistem pengendalian mutu yang diimplementasikan di KAP Payamta dan membandingkan dengan teori sistem pengendalian mutu yang terdapat dalam Standar Pengendalian Mutu oleh Institut Akuntan Publik Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian mutu di KAP Payamta telah sesuai dengan Standar Profesional Akuntan Publik.

Ida Bagus Satwika Adhi Nugraha (2015) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Menjelaskan Kinerja auditor yang baik akan membantu Kantor Akuntan Publik untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan pihak-pihak yang berkepentingan dalam hal laporan keuangan. Auditor dituntut menjadi seorang ahli untuk dapat mempertahankan kepercayaan dari klien dan dari para pemakai laporan keuangan auditan lainnya. Adanya pelatihan auditor dapat meningkatkan kemampuan auditor untuk melakukan pekerjaan dalam proses audit. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, etika profesi dan pelatihan auditor terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 65 auditor yang bekerja pada KAP di Bali. Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 65 kuesioner. Namun, yang kembali dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut sebanyak 63 kuesioner. Tehnik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *SPSS 15.00 for windows*. Berdasarkan hasil analisis dapat diambil kesimpulan bahwa variabel profesionalisme, etika profesi dan pelatihan auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Danny Albert Tilon (2013) dalam penelitiannya tentang Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada restoran A&W di City of Tomorrow Surabaya. Menjelaskan penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelatihan dan

pengembangan sumber daya manusia pada restoran A&W City of tomorrow Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan observasi. Teknik penentuan informan yang digunakan oleh penulis adalah purposive sampling. Manager, supervisor, serta para staff karyawan merupakan informan dalam penelitian ini. Penulis menggunakan teknik triangulasi sebagai teknik untuk menguji keabsahan data. Hasil dari penelitian menunjukkan metode yang digunakan terbukti efektif, seperti proses pelatihan calon karyawan yang menggunakan metode pelajaran didalam kelas dan pelatihan sambil bekerja, sedangkan dalam proses pengembangan karyawan, metode yang digunakan oleh A&W adalah metode rotasi pekerjaan, persiapan untuk pengganti dan juga memakai kembali metode pelatihan (pelatihan sambil bekerja).

Fransisca Arin Setyaningtyas (2012) dalam penelitiannya tentang Efektivitas Pelatihan Karyawan Berdasarkan Model Evaluasi Kirkpatrick. Menjelaskan untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan *efficacy gap* menurut karakteristik demografi, perbedaan antara harapan karyawan dan pengalaman karyawan pada program pelatihan sumber daya manusia dan pengaruh variabel-variabel dalam model evaluasi Kirkpatrick terhadap *efficacy gap*. Data yang digunakan merupakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari penelitian pustaka. Alat analisis yang digunakan adalah *uji chi-square test of independency*, *paired sample t-test*, dan *multiple regression*. Berdasarkan uji *chi-square test of independency* terhadap perbedaan *efficacy gap* menurut karakteristik demografi, tidak menunjukkan perbedaan *efficacy gap* yang signifikan. Berdasarkan uji *paired sample t-test* terhadap perbedaan antara harapan dan pengalaman karyawan pada program pelatihan, terbukti tidak adanya perbedaan secara nyata antara harapan sebelum pelatihan dan pengalaman setelah pelatihan sehingga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan program pelatihan '*Personal Capacity Building*' periode 1 dan 2 ternyata tidak efektif bagi karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dan berdasarkan uji *multiple regression* terhadap pengaruh variabel-variabel dalam model evaluasi Kirkpatrick terhadap *efficacy gap*,

menunjukkan bahwa variabel *improvised* reaksi, *improvised* pembelajaran dan *improvised* hasil tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *efficacy gap*, sedangkan variabel *change* perilaku berpengaruh secara signifikan terhadap *efficacy gap*.

Edly Ferdin Ramly (2012) dalam penelitiannya tentang *Effectiveness of quality management system audit to improve quality performance*. Menjelaskan Audit Sistem Manajemen Mutu merupakan salah satu alat yang berkualitas untuk membantu organisasi dalam meningkatkan kualitas kinerja. Biasanya digunakan untuk mendiagnosis, merawat dan memperbaiki sistem manajemen mutu. Ini diwajibkan bagi organisasi untuk menjaga sistem manajemen mutu mereka berdasarkan standar ISO9001 untuk menjalani serangkaian audit. Namun, serupa dengan sistem fisik atau konseptual lainnya, mereka mungkin gagal mencapai tujuan yang ditetapkan, untuk menilai efektivitas dan pada saat yang sama gagal mengenali area untuk perbaikan. Berdasarkan tinjauan literatur yang ekstensif, isu-isu yang relevan dengan audit sistem manajemen mutu dan kinerja kualitas diuji, dan membahas beberapa isu untuk mengidentifikasi kerangka konseptual untuk memastikan audit sistem manajemen mutu memberikan hasilnya.

Adeba Mitiku Asfaw (2015) dalam penelitiannya tentang *The Impact of Training and Development on Employee Performance and Effectiveness: A Case Study of District Five Administration Office, Bole Sub-City, Addis Ababa, Ethiopia*. Menjelaskan bahwa Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja dan efektivitas karyawan di Kantor Administrasi Lima Distrik, Addis Ababa, Ethiopia. Dalam penelitian ini kami menggunakan metode penelitian kuantitatif berbasis metode cross sectional. Data dikumpulkan menggunakan alat skala Likert dari 100 karyawan setelah memilih peserta dengan menggunakan teknik sampling acak sistematis. Sembilan puluh empat kuesioner lengkap dengan tingkat respons 94% dipertimbangkan selama analisis. Pelatihan dan pengembangan berkorelasi positif dan diklaim memiliki hubungan signifikan secara statistik dengan kinerja dan efektivitas karyawan. Dianjurkan agar Kantor

Administrasi Lima Distrik terus memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan dan memastikan partisipasi karyawan dalam perencanaan, identifikasi kebutuhan dan keterampilan dan evaluasi program pelatihan dan pengembangan.

Kuang-Hua Wang & Wun-Hong Su (2017) dalam penelitiannya tentang *Quality Management Mechanism, Job Satisfaction and Performance Audit*. Menjelaskan hubungan antara mekanisme manajemen mutu pelaksanaan audit pemerintah Taiwan dan kepuasan kerja auditor pemerintahan untuk mengidentifikasi auditor pemerintahan terhadap faktor-faktor yang berpengaruh untuk memperbaiki kinerja audit. Survei kuesioner digunakan dalam penelitian ini. Sebanyak 613 kuesioner dikirim dan 535 tanggapan yang valid dikumpulkan. Tingkat pengembaliannya adalah 87,28%. Hasil empiris menunjukkan bahwa sebagian besar auditor pemerintah memenuhi kebijakan pemerintah dan merasa puas dengan kondisi pekerjaan saat ini setelah para eksekutif senior berusaha untuk menetapkan mekanisme manajemen mutu audit. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja audit bagi auditor pemerintahan tampak signifikan.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kantor Akuntan Publik

Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2011 tentang “Akuntan Publik”, pasal 1 ayat (1) adalah sebagai berikut:

“Akuntan Publik adalah seseorang yang telah memperoleh izin untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 Tentang Akuntan Publik.”

Sedangkan dalam pasal 1 ayat (5) adalah sebagai berikut:

“Kantor Akuntan Publik adalah badan usaha yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundangundangan dan mendapatkan izin usaha berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 Tentang Akuntan Publik.”

2.2.1.1 Persyaratan Akuntan Publik dan Kantor Akuntan Publik

Seseorang harus memenuhi syarat dan kualifikasi sesuai dengan yang telah diatur oleh Undang-Undang untuk dapat berpraktik sebagai Akuntan Publik.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2011 tentang “Akuntan Publik” pasal 6 ayat (1) adalah sebagai berikut:

“Untuk mendapatkan izin sebagai Akuntan Publik, seseorang harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Memiliki sertifikat tanda lulus ujian profesi Akuntan Publik yang sah;
- b. Berpengalaman memberikan jasa assurance;
- c. Berdomisili di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- d. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP);
- e. Tidak pernah dikenakan sanksi administrasi berupa pencabutan izin Akuntan Publik;
- f. Tidak pernah dipidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih;
- g. Menjadi anggota Asosiasi Profesi Akuntan Publik yang ditetapkan oleh Menteri;
- h. Tidak berada dalam pengampunan.

Selain ketentuan diatas, ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata acara perizinan diatur dalam Peraturan Menteri (SK Menkeu, No. 423, pasal 3) sebagai berikut :

- a. Lulus Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP) yang diselenggarakan oleh IAPI;
- b. Memiliki pengalaman kerja dibidang audit umum atas laporan keuangan sekurang-kurangnya 1.000 (seribu) jam dalam 5 (lima) tahun terakhir dan sekurang-kurangnya 500 (lima ratus) jam diantaranya memimpin dan mensupervisi perikatan audit umum, yang disahkan oleh pemimpin KAP tempat bekerja atau pejabat setingkat eselon 1 Instansi Pemerintah yang berwenang dibidang audit umum.

Selain harus memiliki izin sebagai Akuntan Publik, untuk dapat berpraktik, seorang akuntan juga harus memiliki izin Kantor Akuntan Publik (KAP) dari Menteri Keuangan yang ditetapkan oleh Direktorat Jendral Lembaga Keuangan (Direktur Jendral). Untuk mendapatkan izin usaha KAP, sesuai dengan Undang -Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun tentang “Akuntan Publik” pasal 18 ayat (2) adalah sebagai berikut:

“Akuntan Publik yang akan bertindak sebagai pemimpin KAP harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Mempunyai kantor atau tempat untuk menjalankan usaha yang berdomisili di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- b. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak Badan untuk KAP yang berbentuk usaha persekutuan perdata dan firma atau Nomor Pokok Wajib Pajak Pribadi untuk KAP yang berbentuk usaha perseorangan;
- c. Mempunyai paling sedikit 2 (dua) orang tenaga kerja profesional pemeriksa di bidang akuntansi;
- d. Memiliki rancangan sistem pengendalian mutu;
- e. Membuat surat pernyataan dengan bermeterai cukup bagi bentuk usaha perseorangan, dengan mencantumkan paling sedikit:

1. Alamat Akuntan Publik;
 2. Nama dan domisili kantor; dan
 3. Maksud dan tujuan pendirian kantor;
- f. Memiliki akta pendirian yang dibuat oleh dan dihadapan notaris bagi bentuk usaha persekutuan perdata, firma, atau bentuk usaha lain yang sesuai dengan karakteristik profesi Akuntan Publik, yang paling sedikit mencantumkan:
1. Nama rekan;
 2. Alamat rekan;
 3. Bentuk usaha;
 4. Nama dan domisili usaha;
 5. Maksud dan tujuan pendirian kantor;
 6. Hak dan kewajiban sebagai Rekan; dan
 7. Penyelesaian sengketa dalam terjadi perselisihan di antara Rekan.

2.2.1.2 Aktivitas Kantor Akuntan Publik

Bagi Kantor Akuntan Publik di Indonesia, jasa-jasa yang dapat diberikan mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2011 tentang “Akuntan Publik” pada pasal 3 ayat (1) dan (3) yaitu sebagai berikut:

- a. Akuntan publik memberikan jasa assurance, yang meliputi:
 1. Jasa audit atas informasi keuangan historis;
 2. Jasa review atas informasi keuangan historis;
 3. Jasa assurance lainnya.

b. Akuntan publik memberikan jasa lainnya yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan dan manajemen, yang meliputi:

1. Jasa audit kinerja;
2. Jasa internal audit;
3. Jasa perpajakan;
4. Jasa kompilasi laporan keuangan;
5. Jasa pembukuan;
6. Jasa prosedur yang disepakati atas informasi keuangan; dan
7. Jasa sistem teknologi informasi.

2.2.2 Pemahaman Akan Sistem Pengendalian Mutu Kantor Akuntan Publik

Kantor akuntan publik wajib memiliki sistem pengendalian mutu dan menjelaskan unsur-unsur pengendalian mutu dan hal-hal terkait dengan implementasi secara efektif sistem tersebut. Pengendalian mutu kantor akuntan publik harus diterapkan oleh setiap kantor akuntan publik yang melakukan jasa audit, atestasi, akuntansi, *review*, dan konsultasi yang standarnya telah ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Kantor akuntan publik dalam perikatan jasa profesionalnya, bertanggung jawab mematuhi Standar Profesional Akuntan Publik. Kantor akuntan publik dalam pemenuhan tanggung jawab wajib mempertimbangkan integritas stafnya dalam menentukan hubungan profesionalnya, bahwa kantor akuntan publik dan staf kantor akuntan publik akan independen terhadap kliennya sebagaimana diatur oleh kode etik. Kantor akuntan publik kompeten secara profesional, obyektif, dan akan menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama (*due professional care*). Kantor akuntan publik harus memiliki sistem pengendalian mutu untuk memberikan keyakinan memadai tentang kesesuaian perikatan profesional dengan standar profesi akuntan publik.

Menurut PSPM No 01, SPM Seksi 100 (SPAP:16000.1-2) adalah sebagai berikut:

“Sistem Pengendalian Mutu KAP mencakup struktur organisasi, kebijakan dan prosedur yang ditetapkan KAP. Sistem Pengendalian Mutu harus komprehensif dan harus dirancang selaras dengan struktur organisasi, kebijakan dan sifat praktik KAP. Sistem Pengendalian Mutu memiliki keterbatasan bawaan yang dapat berpengaruh terhadap efektivitasnya. Perbedaan kinerja antar staf dan pemahaman persyaratan profesional, dapat mempengaruhi tingkat kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur pengendalian mutu KAP yang kemudian mempengaruhi efektivitas sistem tersebut. Sistem Pengendalian Mutu KAP harus dapat memberi keyakinan memadai bahwa bagian dari perikatan suatu KAP yang dilaksanakan oleh kantor cabang, kantor afiliasi atau kantor koresponden telah dilaksanakan sesuai dengan SPAP.”

Undang-undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2011 tentang “Akuntan Publik” pasal 18 ayat (2) huruf d, mengatur tentang Sistem Pengendalian Mutu (SPM) bagi Kantor Akuntan Publik (KAP). Pasal 18 ayat (2) huruf d adalah sebagaimana berikut:

“Kantor Akuntan Publik (KAP) harus memiliki dan melampirkan Rancangan Sistem Pengendalian Mutu (RSPM) KAP yang memenuhi Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang sekurang-kurangnya mencakup aspek kebijakan atas seluruh unsur pengendalian mutu.”

SPM dalam SPAP semula diatur dalam Pernyataan Standar Auditing (PSA) nomor 20, tentang “Sistem Pengendalian Mutu Untuk Suatu Kantor Akuntan Publik” (SPAP, seksi 001.24) yang kemudian diganti dengan “Pernyataan Sistem Pengendalian Mutu No. 01”

Menurut Standar Pengendalian Mutu Kantor Akuntan Publik yang diterbitkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) per 31 Maret 2011, SPM dan KAP merupakan perumusan kebijakan dan prosedur pengendalian yang mencakup: Independensi, Penugasan Personel, Konsultasi, Supervisi, Pemekeraan (*Hiring*), Pengembangan Profesional, Promosi (*Advancement*), Penerimaan dan Keberlanjutan Klien dan Inspeksi.

Pengembangan profesional merupakan salah satu unsur dalam membuat kebijakan dan prosedur pengendalian mutu. Dalam proses pengembangan profesional,

pelatihan internal merupakan hal yang menjadi pertimbangan utama. Untuk menjadi personel yang cakap, bisa diandalkan, serta memiliki profesionalisme yang tinggi Kantor Akuntan Publik memerlukan pelatihan internal untuk para auditor agar tercipta auditor yang profesional.

2.2.3 Unsur Pengembangan Profesional Pada Sistem Pengendalian Mutu KAP

Menurut PSPM No. 01 (SPAP:2011), KAP memberikan keyakinan memadai bahwa personel memiliki pengetahuan memadai sehingga memungkinkan mereka memenuhi tanggung jawabnya. Pendidikan profesional berkelanjutan dan pelatihan merupakan wahana bagi KAP untuk memberikan pengetahuan memadai kepada personelnnya untuk memenuhi tanggung jawab mereka dan untuk kemajuan karir mereka di KAP.

2.2.4 Kebijakan Sistem Pengendalian Mutu Kantor Akuntan Publik dalam Standar Profesional Akuntan Publik Terkait Pengembangan Profesional

Kebijakan atas Sistem Pengendalian Mutu KAP dalam SPAP terkait pengembangan profesional adalah sebagai berikut:

- a. KAP akan menyediakan bagi personel mengenai perkembangan terkini dalam standar profesional dan materi mengenai kebijakan dan prosedur teknis KAP.
- b. KAP akan memberikan dorongan bagi personel untuk terlibat dalam pengembangan diri, serta mengikuti Pendidikan profesi berkelanjutan melalui seminar, lokaraya dan lainnya.

2.2.5 Penetapan Kebijakan dan Prosedur Pengendalian Mutu KAP Terkait Pengembangan Profesional

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari hasil pertemuan pendahuluan antara penulis dengan pihak pimpinan KAP Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan, ditemukan fakta bahwa KAP telah menetapkan pengendalian atas pengembangan profesional auditor sesuai dengan sistem pengendalian mutu.

Berikut ini beberapa pengendalian mutu yang ditetapkan oleh KAP Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan berkaitan dengan pengembangan profesional:

1. Sediakan bagi personel literatur profesional mengenai perkembangan terkini dalam standar profesional.
2. Distribusikan kepada personel materi umum profesi, misal standar yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia yaitu Standar Profesional Akuntan Publik.
3. Distribusikan terbitan mengenai topik khusus, seperti peraturan OJK, Direktorat Jenderal Pajak dan badan pengatur lainnya kepada personel yang bertanggung jawab dalam bidang yang bersangkutan.
4. Distribusikan kepada personel, materi panduan mengenai kebijakan dan prosedur KAP untuk masalah teknis yang telah dimutakhirkan sesuai dengan perkembangan baru dan perubahan kondisi.
5. Dorongan bagi partisipasi personel pada program pendidikan eksternal, pertemuan dan konferensi untuk mendapatkan keahlian teknis atau industri khusus.

2.2.6 Pengembangan Profesional Auditor Berdasarkan Standar Profesional Akuntan Publik

Profesionalisme mengacu pada sikap atau mental dalam bentuk komitmen dari para anggota profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Sikap dan tindakan profesional merupakan tindakan diberbagai bidang profesi, tidak terkecuali profesi sebagai auditor.

Auditor yang profesional dalam melakukan pemeriksaan diharapkan akan menghasilkan audit yang memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Adapun persyaratan profesional auditor menurut SPAP 2011 sebagai berikut:

- 1) Persyaratan profesional yang dituntut dari auditor independen adalah orang yang memiliki pendidikan dan pengalaman berpraktik sebagai auditor.
- 2) Dalam mengamati standar auditing yang ditetapkan Ikatan Akuntan Indonesia, auditor independen harus menggunakan pertimbangannya dalam menentukan prosedur audit yang diperlukan sesuai dengan keadaan, sebagai basis memadai bagi pendapatnya, pertimbangannya harus merupakan pertimbangan berbasis informasi dari seorang profesional yang ahli.
- 3) Auditor independen juga bertanggung jawab terhadap profesinya, tanggung jawab untuk mematuhi standar yang diterima oleh para praktisi rekan seprofesinya. Dalam mengakui pentingnya kepatuhan tersebut, sebagai bagian dari Kode Etika Ikatan Akuntan Indonesia yang mencakup Aturan Etika Kompeten Akuntan Publik.

2.2.6.1 Indikator Pengembangan Profesional Auditor

- 1) Pengabdian pada profesi

Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini adalah ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan.

- 2) Kewajiban sosial

Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

3) Kemandirian

Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain.

4) Keyakinan terhadap peraturan profesi

Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

5) Hubungan sesama profesi

Hubungan dengan sesama profesi menggunakan ikatan profesi sebagai acuan termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesi.

2.2.7 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk memberikan bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Untuk memperoleh gambaran tentang pelatihan yang lebih jelas berikut ini disampaikan definisi dari beberapa ahli:

Menurut Dessler dalam Agusta dan Sutanto (2013:1) mendefinisikan pelatihan sebagai berikut :

“Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”

Menurut Dessler (2011:280), mendefinisikan pelatihan sebagai berikut:

“Proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.”

Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011, p.250) mendefinisikan pelatihan sebagai berikut:

“Sebuah proses di mana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan adalah sebuah proses di mana memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.”

Dari beberapa teori di atas dapat di simpulkan bahwa pelatihan adalah suatu teknik atau proses mengajar atau memperbaiki kinerja untuk meningkatkan kemampuan dan melakukan pekerjaan agar dapat lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.7.1 Tahap – Tahap Pelatihan

Menurut Dessler (2013 : 273) terdapat lima langkah dalam proses pelatihan antara lain :

1. Menganalisis kebutuhan pelatihan.
2. Merancang keseluruhan program pelatihan.

3. Mengembangkan, menyusun, dan membuat materi pelatihan.
4. Mengimplementasikan atau menerapkan program pelatihan.
5. Menilai dan mengevaluasi efektivitas materi.

2.2.7.2 Evaluasi Pelatihan

Evaluasi merupakan suatu proses menyediakan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan. Dalam melakukan evaluasi, evaluator pada tahap awal harus menentukan fokus yang akan dievaluasi dan desain yang akan digunakan. Menurut McDavid & Hawthorn (2006; p.376) untuk menentukan jenis atau model evaluasi yang hendak digunakan, seorang evaluator biasanya mempertimbangkan dua hal yaitu jenis program yang hendak dievaluasi dan tujuan atau untuk kepentingan apa suatu evaluasi dilakukan. Dari sisi tujuan evaluasi, ada evaluasi yang digunakan untuk mengetahui tingkat kesenjangan suatu program, tingkat efektivitas suatu program, ada pula evaluasi yang bertujuan untuk menemukan hasil suatu program di luar tujuan program yang direncanakan.

Dalam manajemen SDM, terdapat beberapa fungsi dan fungsi evaluasi merupakan salah satu di antaranya, selain perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan. Program pelatihan sebagai salah satu strategi pengembangan SDM yang memerlukan fungsi evaluasi efektivitas program yang bersangkutan (Widoyoko, 2009).

2.2.7.3 Model Evaluasi Pelatihan

Sebuah model evaluasi menetapkan kriteria dan fokus penilaian. Karena program pelatihan dapat dievaluasi dari sejumlah perspektif, amat penting merinci sudut pandang mana yang akan dipertimbangkan. Banyak kerangka evaluasi yang berbeda disarankan serta berbagai model evaluasi juga banyak dikembangkan oleh para ahli yang dapat dipakai dalam mengevaluasi program pelatihan. Pendekatan

evaluasi yang paling luas dan banyak digunakan di berbagai organisasi atau perusahaan adalah Model Evaluasi Empat Level (Kirkpatrick, 2005). Alasan banyaknya penggunaan model ini adalah karena kesederhanaannya dan kemudahannya diaplikasikan (Detty, dkk, 2009). Selain itu juga adanya kelebihan model kirkpatrick dibandingkan dengan model-model evaluasi yang lain. Model Kirkpatrick memiliki beberapa kelebihan antara lain: 1) Lebih komprehensif, karena mencakup aspek kognitif, skill dan afektif; 2) objek evaluasi tidak hanya hasil belajar semata tetapi juga mencakup proses, output maupun outcomes; 3). lebih mudah diterapkan (applicable) untuk level kelas karena tidak terlalu banyak melibatkan pihakpihak lain dalam proses evaluasi. Menurut Kirkpatrick (2005), evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan mencakup empat level evaluasi,yaitu sebagai berikut:

a. Reaksi

Mengevaluasi terhadap reaksi peserta pelatihan berarti mengukur kepuasan peserta (customer satisfaction). Program pelatihan dianggap efektif apabila proses training dirasa menyenangkan dan memuaskan bagi peserta pelatihan sehingga mereka tertarik dan termotivasi untuk belajar dan berlatih. Dengan kata lain, peserta akan termotivasi apabila proses pelatihan berjalan memuaskan bagi peserta yang pada akhirnya akan memunculkan reaksi dari peserta yang menyenangkan. Sebaliknya, apabila peserta tidak merasa puas terhadap proses pelatihan yang diikutinya maka mereka tidak akan termotivasi untuk mengikuti kegiatan pelatihan lebih lanjut. Kepuasan peserta pelatihan dapat dikaji dari beberapa aspek, yaitu materi yang diberikan, fasilitas yang diberikan, strategi penyampaian materi yang digunakan oleh instruktur, media pembelajaran yang tersedia, jadwal kegiatan sampai menu dan penyajian konsumsi yang disediakan.

b. Pembelajaran

Menurut Kirkpatrick (2005), learning can be defined as the extend to which participants change attitude, improving knowledge, and /or increase skill as a result of attending the program. Ada tiga hal yang dapat pelatih ajarkan dalam program

pelatihan, yaitu pengetahuan, sikap, maupun ketrampilan. Peserta pelatihan dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan, maupun peningkatan ketrampilan.

c. Perilaku

Evaluasi pada level ketiga ini berbeda dengan evaluasi terhadap sikap pada level kedua. Penilaian sikap pada evaluasi level 2 difokuskan pada perubahan sikap yang terjadi pada saat pelatihan dilakukan sehingga lebih bersifat internal, sedangkan penilaian tingkah laku difokuskan pada perubahan tingkah laku setelah peserta kembali ke tempat kerja. Yang dinilai dalam tingkah laku ini adalah perubahan perilaku setelah kembali ke tempat kerja maka evaluasi level ketiga ini dapat disebut dengan evaluasi terhadap outcome dari kegiatan pelatihan.

d. Hasil

Evaluasi hasil dalam level keempat ini difokuskan pada hasil akhir yang terjadi karena peserta mengikuti suatu program. Yang termasuk dalam kategori hasil akhir dari suatu program pelatihan diantaranya adalah kenaikan produksi, peningkatan kualitas, penurunan biaya, penurunan kuantitas, terjadinya kecelakaan kerja, penurunan turn-over dan kenaikan keuntungan. Beberapa program mempunyai tujuan meningkatkan moral kerja maupun membangun team work yang lebih baik. Dengan kata lain adalah evaluasi terhadap impact program.

Dari empat tahap yang tercantum dalam gambar diatas lebih dikembangkan oleh Kirkpatrick akan dijelaskan secara lebih rinci sebagai berikut:

Reaksi, evaluasi terhadap reaksi bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan. Kualitas proses atau pelaksanaan suatu pelatihan dapat kita ukur melalui tingkat kepuasan pesertanya. Kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan atau proses suatu pelatihan akan berimplikasi langsung terhadap motivasi dan semangat belajar peserta dalam pelatihan. Peserta pelatihan akan belajar dengan lebih baik ketika dia merasa puas dengan suasana dan lingkungan tempat ia belajar. Mengetahui tingkat kepuasan

peserta dapat dilakukan dengan mengukur beberapa aspek dalam pelatihan, yang meliputi: pelayanan panitia penyelenggara, kualitas instruktur, kurikulum pelatihan, materi pelatihan, metode belajar, suasana kelas, fasilitas utama dan fasilitas pendukung, kebernilaian dan kebermaknaan isi pelatihan, dan lain-lain yang berhubungan dengan penyelenggaraan suatu pelatihan. Mengukur reaksi ini relatif mudah karena bisa dilakukan dengan menggunakan reaction sheet yang berbentuk angket. Evaluasi terhadap reaksi ini sesungguhnya dimaksudkan untuk mendapatkan respon sesaat peserta terhadap kualitas penyelenggaraan pelatihan. Oleh karena itu waktu yang paling tepat untuk menyebarkan angket adalah sesaat setelah pelatihan berakhir atau beberapa saat sebelum pelatihan berakhir.

Pembelajaran, menurut Kirkpatrick, belajar dapat didefinisikan sebagai perubahan sikap mental (attitude), perbaikan pengetahuan, atau penambahan ketrampilan peserta setelah selesai mengikuti program. Melalui definisi tersebut kita dapat menentukan aspek apa saja yang mesti diukur dalam evaluasi tahap kedua ini. Evaluasi tahap kedua ini sesungguhnya evaluasi terhadap hasil pelatihan. Program dikatakan berhasil ketika aspek-aspek tersebut diatas mengalami perbaikan dengan membandingkan hasil pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan. Semakin tinggi tingkat perbaikannya, dikatakan semakin berhasil pula suatu program pelatihan. Kegiatan pengukuran dalam evaluasi tahap kedua ini relatif lebih sulit dan lebih memakan waktu jika dibanding dengan mengukur reaksi peserta. Oleh karenanya penggunaan alat ukur dan pemilihan waktu yang tepat akan dapat membantu kita mendapatkan hasil pengukuran yang akurat. Alat ukur yang bisa kita gunakan adalah tes tertulis dan tes kinerja. Tes tertulis kita gunakan untuk mengukur tingkat perbaikan pengetahuan dan sikap peserta, sementara tes kinerja kita gunakan untuk mengetahui tingkat penambahan ketrampilan peserta. Untuk dapat mengetahui tingkat perbaikan aspek-aspek tersebut, tes dilakukan sebelum dan sesudah program. Disamping itu, Kirkpatrick juga menyarankan penggunaan kelompok pembanding sebagai referensi efek pelatihan terhadap peserta. Kelompok pembanding ini adalah kelompok yang tidak ikut program pelatihan. Kedua kelompok diukur dan

diperbandingkan hasil pengukuran keduanya hingga dapat diketahui efek program terhadap pesertanya.

Perilaku, evaluasi terhadap perilaku ini difokuskan pada perilaku kerja peserta pelatihan setelah mereka kembali ke dalam lingkungan kerjanya. Perilaku yang dimaksud di sini adalah perilaku kerja yang ada hubungannya langsung dengan materi pelatihan, dan bukan perilaku dalam konteks hubungan personal dengan rekan-rekan kerjanya. Jadi, yang ingin diketahui dalam evaluasi ini adalah seberapa jauh perubahan sikap mental (*attitude*), perbaikan pengetahuan, atau penambahan ketrampilan peserta membawa pengaruh langsung terhadap kinerja peserta ketika kembali ke lingkungan kerjanya. Apakah perubahan sikap mental (*attitude*), perbaikan pengetahuan, atau penambahan ketrampilan peserta itu diimplementasikan dalam lingkungan kerja peserta ataukah dibiarkan berkarat dalam diri peserta tanpa pernah diimplementasikan. Evaluasi perilaku ini dapat dilakukan melalui observasi langsung ke dalam lingkungan kerja peserta. Disamping itu bisa juga melalui wawancara dengan atasan maupun rekan kerja peserta. Dari sini diharapkan akan diketahui perubahan perilaku kerja peserta sebelum dan setelah ikut program. Karena terkadang ada kesulitan untuk mengetahui kinerja peserta sebelum ikut pelatihan, disarankan juga untuk melakukan dokumentasi terhadap catatan kerja peserta sebelum mengikuti pelatihan. Pada program pelatihan yang sifatnya rutin yang merupakan kerjasama suatu institusi dengan penyelenggara pelatihan, mengukur perilaku kerja peserta dapat dilakukan secara simultan dari angkatan yang satu ke angkatan berikutnya. Dalam kasus ini, biasanya pimpinan organisasi atau institusi memegang peranan penting dan biasanya pimpinan organisasi yang mengambil inisiatif sebab merekalah yang paling berkepentingan dengan hasil pelatihan yang sudah dikenakan pada anak buahnya. Seringkali peserta pelatihan membutuhkan waktu transisi dalam merubah perilaku kerjanya setelah ikut program. Oleh karena itu sangat disarankan pelaksanaan evaluasi perilaku ini dilakukan dengan terlebih dahulu memberi waktu jeda untuk masa transisi itu. Sementara pakar evaluasi menyarankan paling cepat 3 bulan setelah pelatihan berakhir. Disamping itu disarankan juga

evaluasi ini dilakukan lebih dari satu kali dalam rentang waktu yang cukup untuk mengetahui apakah perubahan perilaku itu bersifat sementara ataukah permanen.

Hasil, Evaluasi hasil dalam level ke 4 ini difokuskan pada hasil akhir (final result) yang terjadi karena peserta telah mengikuti suatu program. evaluasi terhadap result ini bertujuan untuk mengetahui dampak perubahan perilaku kerja peserta pelatihan terhadap tingkat kinerjanya dalam organisasi. Dalam kegiatan pembelajaran model evaluasi ini mengarah pada hasil akhir yang diperoleh peserta pelatihan. Evaluasi result juga berfungsi untuk mengembangkan suatu program pembelajaran yang meliputi desain belajar mengajar. untuk menetapkan kedudukan suatu program pembelajaran berdasarkan ukuran/kriteria tertentu, sehingga suatu program dapat dipercaya, diyakini dan dapat dilaksanakan terus, atau sebaliknya program itu harus diperbaiki.