SIKAP NEGATIF DARI AKUNTAN PUBLIK AKAN MENIMBULKAN DISFUNGSIONAL AKUNTAN PUBLIK

Oleh :
Dr. Ely Suhayati SE.,M.Si.,Ak
Dosen Tetap Program Studi Akuntansi

Abstrak

Sikap akuntan publik adalah suatu ekspresi sederhana dari seorang auditor seperti keyakinan dan perasaannya pada saat melaksanakan audit, dimana keyakinan dan perasaan tersebut akan mempengaruhi perilaku dari Akuntan Publik tersebut. Pada dasarnya sikap yang menentukan perilaku manusia tersebut dibentuk dengan adanya tiga komponen yang saling mempengaruhi, kognitif, afektif, dan behavior. Sikap negatif akuntan publik akan menimbulkan disfungsional Akuntan Publik seperti dilewatinya salah satu prosedur audit karena dianggap low risk, Akuntan tidak terlalu mengerti bagaimana melaksanakan prosedur Audit tertentu, deadline yang dibebankan oleh klien serta kemalasan dan kebosanan atas pekerjaan audit yang lama dan melelahkan.Disfungsional merupakan suatu perilaku yang menyimpang dari tujuan organisasi, tetapi keberadaannya bisa ditekan seminimal mungkin, seperti dilakukannya "*Profesional Judgment & Decision Behavior* (DeZoort,1997) artinya adanya penilaian profesional untuk kemudian mengambil keputusan untuk berperilaku.

Keyword : Sikap, Disfungsional dan Akuntan Publik

I. Pendahuluan

Arens et al, (2010:290) memberikan penjelasan bahwa Kantor Akuntan Publik untuk memperoleh dan mempertahankan klien-klien tidaklah mudah, karena diwarnai oleh kompetisi antar Kantor Akuntan Publik, dilain pihak Kantor Akuntan Publik juga harus memperhatikan dengan sungguh-sungguh pada saat memutuskan apakah klien tersebut layak diterima atau ditolak dilihat dari sudut resiko. Hal ini akan menimbulkan sikap yang harus dilakukan oleh Akuntan Publik. Akuntan publik berusaha untuk menetapkan sikap, sehingga terlihat rasional ketika melakukan audit (Robbin dan Judge, 2008 : 94).

Sikap didefinisikan oleh Kinichi dan Kreitner (2003:182) sebagai kecenderungan merespons sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan suatu objek tertentu, sehingga sikap dapat mempengaruhi perilaku. Menurut Arfan dan Ishak (2008:43) para akuntan harus memahami sikap dalam rangka memahami dan memprediksikan perilaku yang akan dilakukan. Akuntan Publik akan bertindak pada saat mendapat respon atas situasi yang terjadi.

Sikap yang dirasakan Akuntan Publik dapat dikatakan sebagai dilema etika, dilema etika merupakan situasi yang dihadapi oleh seseorang di mana Akuntan Publik harus membuat keputusan tentang perilaku yang tepat untuk dilakukannya (Arens,2010:112), karena sikap dibentuk sepenuhnya dari hubungan langsung antara pengalaman pribadi dengan suatu objek, dimana pengalaman tersebut terbagi dua, yaitu pengalaman yang tidak menyenangkan dan pengalaman yang menyenangkan dengan objek tersebut (Arfan & Ihsan,2008:45). Sikap terhadap pengalaman yang menyenangkan atau sikap positif, artinya terdapat kesesuaian dengan tujuan. Sedangkan sikap yang berhubungan dengan pengalaman tidak menyenangkan atau sikap negatif artinya tidak tercapainya tujuan yang dijadikan sasaran (Hansen dan Mowen, 2005). Kedua sikap tersebut akan menimbulkan konflik, yang secara umum terbagi dua, yaitu konflik peran dan konflik kepentingan (Arfan dan Ikhsan, 2008:37).

Konflik peran adalah suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor, bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan berpotensi menurunkan motivasi kerja, konflik peran mempunyai dampak terhadap perilaku auditor seperti timbulnya tekanan dan turunnya kinerja (Arfan dan Ikhsan, 2008:37). Sedangkan konflik kepentingan yaitu konflik yang terjadi berkaitan dengan kepentingan akuntan publik atau kantor akuntan publik, oleh

karena itu urusan akuntan publik harus dapat dipisahkan dengan urusan kantor akuntan publik, kedua jenis konflik ini ditimbulkan oleh penyebab yang berbeda (Arfan dan Ikhsan, 2008:37).

Konflik peran dapat menilbulkan disfungsional Akuntan Publik yaitu perilaku akuntan publik yang pada dasarnya bertentangan dengan tujuan yang sudah ditetapkan (Hansen dan Mowen, 2005).

Disfungsional terjadi apabila Auditor tidak menyukai lingkungan kerja. Tidak mudah meramalkan Auditor dengan pasti bagaimana mereka akan merespons suatu pekerjaan karena adanya tekanan. Bila Akuntan Publik ingin mengendalikan konsekuensi yang tidak diinginkan dari ketidakpuasan kerja, Akuntan Publik harus bersikap positif untuk menyelesaikan sumber masalahnya (Robbin dan Judge, 2009:118), agar dapat menghasilkan audit yang berkualitas.

Sehubungan dengan latar belakang yang telah disajikan di atas, maka penulis tertarik untuk membuat artikel dengan judul "**Sikap Negatif dari Akuntan Publik akan menimbukkan Disfungsional Akuntan Publik**".

Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang dikaji dirumuskan sebagai berikut :

Sikap Negatif dari Akuntan Publik akan menimbukkan Disfungsional Akuntan Publik

II. Kajian Pustaka

Sikap Akuntan Publik

Sikap yang diambil akuntan publik menentukan apa yang akan mereka lakukan, ketidakselarasan antara sikap dan perilaku bisa terjadi karena adanya tekanan yang sangat kuat terhadap Akuntan Publik untuk berperilaku dengan cara tertentu (Robbin dan Judge, 2008 : 94), sebelum dilakukan pengkajian lebih lanjut tentang "Sikap Akuntan Publik", terlebih dahulu dilakukan pengkajian mengenai "Sikap" dan "Akuntan Publik" seperti tersebut di bawah ini :

II.1. Sikap

Secara mendasar, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku adalah sikap. Definisi sikap menurut Gibson, Ivancevich & Donnelly (2006 : 104) menyatakan bahwa :

> *"An attitude is a positive or negative feeling or mental state of readiness, learned and organized through experience, that exerts specific influence on a person's response to people, objects and situation".*

Schermerhorn, Hunt & Osborn (2005 : 86) menyatakan bahwa :

> *"An attitude is a predisposition to respond in a positive or negative way to someone or something in one is environment".*

Sikap menurut Robbin (2005 : 76) menyatakan bahwa :

> *"Attitudes are evaluative statements either favorable or unfavorable concerning objects, people, or events. They reflect how one feels about something".*

Sikap menurut Siegel & Marconi (1989 : 26) menyatakan bahwa :

> *"Attitudes are learned tendencies to react in a consistently favorable or unfavorable manner toward people, objects, ideas, or situations. The term attitude object is used to incorporate all the objects toward which a person might react".*

Sikap menurut Arfan Ikhsan & Muhammad Ishak (2008 : 43) menyatakan bahwa :

> ”Sikap adalah suatu hal yang mempelajari mengenai seluruh tendensi tindakan, baik yang menguntungkan maupun yang kurang menguntungkan, tujuan manusia, objek, gagasan, atau situasi. Istilah objek dalam sikap digunakan untuk memasukan semua objek yang mengarah pada reaksi seseorang. Sikap bukanlah perilaku, namun sikap menghadirkan suatu kesiapsiagaan untuk tindakan yang mengarah pada perilaku”.

Berdasarkan kelima definisi tersebut diatas, dapat disimpulan bahwa sikap adalah suatu kecenderungan untuk merespon perasaan baik secara positif maupun negative atau keadaan mental melalui pengalaman terhadap objek, orang atau peristiwa, ke arah mana seseorang akan bereaksi terhadap lingkungannya.

II.2 Akuntan Publik

Auditing harus dilakukan secara kritis dan dipimpin oleh seorang yang mempunyai gelar Akuntan (*registered accountant*) dan mempunyai izin praktik sebagai Akuntan Publik dari Menteri Keuangan. Pelaksana pemeriksaan haruslah seorang yang mempunyai pendidikan, pengalaman dan keahlian di bidang akuntansi, perpajakan, sistem akuntansi dan pemeriksaan akuntansi. Apabila Akuntan Publik dan staff audit tidak memiliki keahlian, tidak mungkin pemeriksaan dilakukan secara kritis (cermat, hati-hati dan waspada terhadap kemungkinan-kemungkinan terjadinya penyimpangan atau kesalahan).

Definisi dari Akuntan Publik menurut Sukrisno Agoes (2007 : 47) menyatakan bahwa :

> “Akuntan Publik adalah akuntan yang memiliki izin dari menteri keuangan atau pejabat yang berwenang lainnya untuk menjalankan praktik Akuntan Publik”.

Menurut peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.01/2008 tentang Jasa Akuntan Publik, menyatakan bahwa :

> “Akuntan Publik adalah akuntan yang telah memperoleh izin dari menteri keuangan untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.01/2008 tentang Jasa Akuntan Publik.”

Dari kedua definisi tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Akuntan Publik adalah seseorang yang telah memperoleh izin dari menteri keuangan untuk menjalankan praktik Akuntan Publik, sebagaimana diatur dalam peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.01/2008 tentang Jasa Akuntan Publik untuk memenuhi kebutuhan para pemakai informasi keuangan.

Akuntan Publik berada dibawah naungan Kantor Akuntan Publik, definisi Kantor Akuntan Publik menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.01/2008 tentang Jasa Akuntan Publik menyatakan :

> “Kantor Akuntan Publik adalah Badan usaha yang telah mendapatkan izin dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi Akuntan Publik dalam memberikan jasanya”.

Adapun struktur dari Kantor Akuntan Publik adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Staff Level of Auditors and Responsibilities

Staff Level	*Average Experience*	*Tipical Responsibility*
Staff Assistant	0-2 *years*	*Performs most of the detailed audit*
Senior or in-charge auditor	2-5 *years*	*Coordinates and responsible for the audit field work, including supervising and reviewing staff work*
Manager/Supervisor	5-10 *years*	*Helps the in-charge plan and manage the audit, reviews the in-charge's work, and manages relations with the client. A manager may be responsible for more than one engagement at the same time*
Partner	10+ *years*	*Reviews the overall audit work and is involved in significant audit decision. A*

		partner is an owner of the firm and therefore has the ultimate responsibility for conducting the audit and serving the client

Sumber Arens et al (2010 : 41)

Berdasarkan pengkajian dari "Sikap" dan "Akuntan Publik" tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sikap akuntan publik adalah suatu ekspresi sederhana dari seorang auditor seperti keyakinan dan perasaannya pada saat melaksanakan audit, dimana keyakinan dan perasaan tersebut akan mempengaruhi perilaku dari Akuntan Publik tersebut.

Pada dasarnya sikap yang menentukan perilaku manusia tersebut dibentuk dengan adanya tiga komponen yang saling mempengaruhi, Schermerhorn, Hunt & Osborn (2005 : 86) menyatakan bahwa :

a. *"The cognitive components of an attitude are the beliefs, opinions, knowledge or information a person possesses, beliefs represent ideas about someone or something and the conclusions people draw about them.*
b. *The affective components of an attitude is a the specifics feeling regarding the personal impact of the antecedents.*
c. *The behavioral component is an intention to behave in a certain way based on your specific feelings or attitu*de".

Robbin & Judge (2009 : 109), menyatakan bahwa terdapat Tiga komponen sikap, yaitu :

1. *"Cognitive Component*
   The Opinion or belief segment of an attitude
2. *Affective Component*
   The emosional or feeling segment of an attitude
3. *Behavioral Component*
   An Intention to behave in a certain way toward someone or something Individu".

Siegel & Marconi (1989 : 26) menyatakan bahwa :

"Attitudes have cognitive, emotional and behavioral components.

1. *The cognitive component is made up of the ideas, perceptions, and beliefs one has about the attitude object.*
2. *The emotional or "affective" component refers to the feelings one has toward the attitude object. Positive feelings include liking, respect, or empathy. Negative feelings include dislike, fear, or disgust.*
3. *The behavioral component refers to how one might react to the attitude object".*

Dari ketiga pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa tiga komponen dari sikap yaitu kognitif, afektif dan perilaku, yaitu :

1. Komponen kognitif dari sikap adalah segmen pendapat atau keyakinan yang dimiliki individu pada saat melakukan audit, dengan 2 indikator, yaitu
   a. Sikap pada penugasan audit di tahun terakhir
   b. Sikap pada saat terkena *time budget pressure* waktu
2. Komponen afektif dari sikap adalah segmen emosional atau perasaan dari seseorang pada saat melakukan audit.

Untuk komponen yang ketiga yaitu perilaku tidak dijelaskan lebih lanjut karena Disfungsional akuntan publik tersebut merupakan perilaku juga.

Sikap sangat membantu dalam memahami perilaku, Akuntan publik dapat mempunyai sikap yang kontradiktif pada saat tertentu sehingga dapat mempengaruhi perilaku.

Arfan Ikhsan & Muhammad Ishak (2008 : 44) menyatakan bahwa :

> ”Dalam Kantor Akuntan Publik, sikap adalah penting karena sikap mempengaruhi perilaku kerja dari akuntan publik”.

Sikap dan perilaku harus konsisten, Robbin (2005 : 80) menyatakan bahwa :

> *”Research has generally concluded that people seek consistency among their attitudes and between their attitudes and their behavior. This means that individual seek to reconcile divergent attitudes and align their attitudes and behavior so they appear rational and consistent. When there is an inconsistency, forces are initiated to return the individual to an equilibrium state in which attitudes and behavior are again consistent”.*

Luthan (2005 : 207-209) menyatakan Empat Fungsi yang terkait dengan sikap yang dimiliki manusia, yaitu :

> *“Attitudes serve four important functions in this process :*
> *a. The adjustment function*
> *b. The ego defensive function*
> *c. The value exprensive function*
> *d. The Knowledge functio”.*

Siegel & Marconi (1989 : 26) menyatakan bahwa :

> *”Attitudes serve four major functions :*
> *a. Understanding*
> *b. Need satisfaction*
> *c. Ego defense*
> *d. Value expression”.*

Robin&Judge (2009 : 110) menyatakan bahwa ”Individu cenderung mencari konsistensi, ketidakselarasan kognitif ada ketika terjadi ketidakkonsistenan antara sikap dan perilaku. Tentu saja, tidak ada akuntan publik yang sepenuhnya dapat menghindari ketidakselarasan, keinginan seseorang untuk mengurangi ketidakselarasan ditentukan oleh pentingnya elemen yang menciptakan ketidakselarasan ini, tingkat pengaruh kepercayaan Akuntan Publik terhadap elemen-elemen tersebut dan penghargaan yang mungkin terdapat dalam ketidakselarasan itu. Jika Elemen-elemen yang menciptakan ketidakselarasan relatif tidak penting, tekanan untuk memperbaiki ketidakseimbangan ini akan rendah.

Masih menurut Robin&Judge (2009 : 111) Tingkat pengaruh kepercayaan akuntan publik terhadap elemen-elemen ini akan berdampak pada bagaimana reaksi akuntan publik terhadap ketidakselarasan tersebut. Jika akuntan publik merasa bahwa ketidakselarasan tidak bisa dikendalikan, kondisi dimana akuntan publik tidak memiliki pilihan, akuntan publik mungkin tidak mau menerima perubahan sikap, contohnya jika akuntan publik dituntut oleh pekerjaan untuk melakukan suatu hal yang berlawanan dengan sikap pribadi akuntan publik, akuntan publik akan cenderung untuk memodifikasi sikapnya agar sesuai dengan kondisi yang harus di lakukan. Selanjutnya, semakin besar ketidakselarasan, setelah diselaraskan dengan faktor-faktor tingkat kepentingan, pilihan dan penghargaan, semakin besar tekanan untuk mengurangi ketidakselarasan tersebut. Dengan demikian sikap memang mempengaruhi perilaku, Robbins (2005 : 78) menyatakan bahwa :

> *”.....that attitude may lead to a desirable behavior. In Organizations, attitudes are important because they affect job behavior”.*

Siegel & Marconi (1989 : 26) menyatakan bahwa :

> *”Attitudes are not behaviors ; rather, they represent a readiness for action or behavior. Thus, attitudes drive and guide behavior”.*

Kesimpulan dari kedua pernyataan diatas adalah sikap bukanlah perilaku tetapi sikap dapat mengarahkan pada perilaku.

Beberapa bentuk dari sikap yang dianggap penting, juga sesuai dengan pernyataan Robbin & Judge (2009 : 113) bahwa :

"Most of the research in organizational behavior has looked at three attitudes:

a. Job satisfaction is a positive feeling about one's job resulting from an evaluation of its characteristics.

b. Organizational commitment the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization.

c. Job involvement the degree to which a person identifies with a job, actively participates in it, and considers performance important to self worth".

II.3 Disfungsional Akuntan Publik

Sebelum dilakukan pengkajian Disfungsional akuntan publik, terlebih dahulu dilakukan pembahasan mengenai "Perilaku Organisasi", dimana di dalam perilaku organisasi di dalamnya terdapat "Aspek Perilaku dalam Akuntansi", kemudian "Disfungsional" sedangkan "Akuntan Publik" sudah dikaji di pembaha san sebelumnya.

Pada dasarnya, efektifitas pada setiap orang dipengaruhi oleh perilaku manusia yang merupakan inti dari bentuk perilaku organisasi. Definisi perilaku organisasi menurut Schermerhorn, Hunt & Osborn (2005 : 3) menyatakan bahwa :

"Organizational behavior is the study of human behavior in organizations. It is a multidisciplinary field devoted to understanding individual and group behavior, interpersonal processes, and organizational dynamics".

Robbins (2005 : 47) menyatakan bahwa :

"Organizational behavior is an applied behavioral science that is built on contributions from a number of behavioral disciplines".

Robbins & Judge (2009 : 44) menyatakan bahwa :

"Organizational behavior is a field of study that investigates the impact that individuals, groups, and structure have on behavior within organizations, for the purpose of appliying such knowledge toward improving an organization's effectiveness".

Luthan (2002 : 21) menyatakan bahwa :

"Organizational behavior can be defined as the understanding, prediction and management of human behavior in organizations".

Berdasarkan pada keempat definisi tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut tingkah laku manusia dalam organisasi. Ilmu perilaku organisasi membahas mengenai aspek ditimbulkannya dari pengaruh organisasi terhadap manusia maupun sebaliknya dengan suatu tujuan yaitu tercapainya keefektifan dalam organisasi tersebut, Dengan demikian maka perilaku organisasi merupakan ilmu terapan yang dibangun atas berbagai kontribusi dari sejumlah disiplin ilmu perilaku.

Di dalam perilaku organisasi tersebut terdapat aspek perilaku dalam akuntansi, adapun perilaku akuntansi menurut Siegel & Marconi (1989 : 1) menyatakan bahwa :

"Behavioral accounting is the interface of accounting and social science. It is concerned with how human behavior influences accounting data and business decisions and with how accounting information affects business decisions and human behavior".

Masih menurut Siegel & Marconi (1989 : 26) menyatakan bahwa :

"Behavioral accountants need to how about attitudes in order to understand and predict behavior. There are many ways in which behavioral accountants might use attitudes".

Dari dua pernyataan tersebut dapat disimpulkan berkenaan dengan bagaimana sikap akuntan terhadap data akuntasi, dan perilaku akuntan berkaitan dengan keputusan dan informasi akuntansi. Akuntan yang mempelajari perilaku ingin mengetahui bagaimana sikap dapat mempengaruhi perilaku.

Aspek perilaku dalam akuntansi berasal dari peran akuntansi secara tradisional, yaitu pengumpulan, pengukuran, perekaman, dan pelaporan informasi keuangan. Hal inilah yang merupakan dimensi dari perilaku akuntansi yang mempertimbangkan perilaku manusia dan hubungannya dengan desain, konstruksi, dan penggunaan sistem informasi akuntansi yang efisien. Aspek perilaku dalam akuntansi dengan mempertimbangkan hubungan antara perilaku akuntan dan sistem akuntansi merefleksikan dimensi sosial dari organisasi dan menjadi sebuah suplement vital pada informasi akuntansi yang akan di laporkan akuntan.
Siegel & Marconi (1989 : 16) menyatakan bahwa :

"The three major contributors to behavioral science knowledge are psychology, sociology, and social psychology"

Sehubungan dengan faktor psikologis, sosiologi maupun sosial psikologi yang berkaitan dengan perilaku manusia tersebut, maka pada dasarnya perilaku manusia bisa merupakan perilaku fungsional maupun perilaku disfungsioanl. Pada dasarnya, perilaku fungsional maupun perilaku disfungsional yang dilakukan individual tidak ada yang membatasinya dan tergantung individu sendiri yang melakukannya. Secara khusus definisi perilaku disfungsional menurut Gibson, Ivancevich & Donelly (2006 : 266) menyatakan bahwa :

"A dysfunctional conflict is any confrontation or interaction between groups that harms the organization or hinders the achievement of organizational goals".

Hansen & Mowen (2005 : 299) menyatakan bahwa :

"Dysfunctional behavior is individual behavior that is in basic conflict with the goals of the organization".

Definisi perilaku fungsional dan disfungsional menurut Kinichi & Kreitner (2003 : 223) bahwa :

"Some (type of conflict) support the goals of the organitation and improve performance; these are func, constructive forms of conflict. They benefit or support the main purpose of the organization (serve organization's interests). Additionally, there are those types of conflict that hinder organizational perfomance; these are dysfunctional or descriftive farm. They are undesirable and the manager should seek their areavication threatens organization's interest). Functional conflict is commonly reffared to in management circles as contructive or cooperative conflict often, a simmeting conflict can be defused in a functional manner or driven to dysfunctional proportions, depending on how it is handled".

Berdasarkan pada pernyataan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa "Konflik Disfungsional adalah konflik perilaku individu atau kelompok yang bertentangan dengan tujuan organisasi, disfungsional dapat membahayakan organisasi, selanjutnya adanya tuntutan terhadap tekanan ketika melakukan audit dapat mengurangi sikap positip untuk berperilaku saat melakukan audit, efek negative yang ditimbulkannya adalah premature sign off, underreporting of time dan perasaan gagal pada saat mengaudit".Tetapi disfungsional juga dapat diminimalisir efeknya dengan bantuan pihak manajemen untuk mengatasinya

Dengan mengacu pada faktor-faktor yang membedakan tersebut, maka secara umum dapat dipahami bahwa karakteristik dari disfungsional lebih banyak difokuskan pada *premature sign-off* dan *underreporting of chargeable time* karena perilaku ini sangat rawan terjadi (Kelly& Margheim,1990).

Disfungsional Akuntan Publik terbagi dua, yaitu :

1. *Underreporting of time* (Tidak melaporkan waktu sebenarnya)

   Undereporting of time atau *underreporting chargeable time* adalah disfungsional yang dilakukan akuntan publik dengan tidak melaporkan waktu yang sebenarnya atau menggunakan waktu pribadinya dalam mengerjakan prosedur *audit* dengan motivasi untuk menghindari atau meminimumkan rencana yang berlebihan, seringkali para akuntan publik menyebut perilaku ini sebagai *the practice of eating time* (Whitingthon&Pany,2001). *Underreporting* dapat dilakukan dengan datang beberapa jam lebih awal, tetap bekerja pada saat makan siang atau dibawa ke rumah pada akhir minggu tanpa menuliskan *extra hours* ini pada *time sheet*. Kesimpulannya *underreporting of time* menunjukkan suatu dedikasi atau komitmen akuntan publik kepada perusahaan atau kliennya. *Underreporting* berdampak negatif bagi kantor akuntan publik dan akuntan publik itu sendiri, walaupun tidak berdampak langsung terhadap kualitas *audit*.

2. *Premature sign off* (Penghentian langkah prosedur audit)

   Premature sign off Menurut Raghunathan (1991), menyatakan bahwa :

   "A commonly quoted outcome of time and budget pressures is premature sign-off – audit personnel signing-off on audit program steps before completing one or more of the reguired audit procedures"

   Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa *premature sign – off* adalah aktivitas akuntan publik terhadap penghentian langkah-langkah prosedur *audit* yang diperlukan dimana dapat mempengaruhi kualitas *audit*.

Disfungsional Akuntan Publik seperti yang dinyatakan oleh (Raghunathan,1991) atas 1.526 auditor di USA mengungkapkan bahwa 58% responden pernah melakukan *premature sign off*, karena prosedur *audit* tertentu dirasakan tidak material untuk dilakukan (*low risk*), akuntan publik tidak terlalu mengerti bagaimana melaksanakan prosedur *audit* tertentu, dan adanya *deadline* yang dibebankan oleh klien, serta kemalasan dan kebosanan atas pekerjaan *audit* yang lama dan melelahkan. *Premature sign-off* memiliki dampak secara langsung terhadap kualitas *audit* yang pada akhirnya mempengaruhi reliabilitas laporan *audit* yang membentuk dasar opini.

Robin & Judge (2009 : 110) menyatakan bahwa :"Ketika terjadi ketidakkonsistenan, timbul dorongan untuk mengembalikan individu ke dalam keadaan yang seimbang dimana sikap dan perilaku kembali konsisten, ini bisa dilakukan dengan cara mengubah sikap atau perilaku, atau dengan mengembangkan rasionalitas untuk ketidaksesuaian. Hal tersebut sejalan dengan Donelly, Quirin dan O'Bryan yang menyatakan bahwa "Disfungsional Audit Behavior berbahaya bagi profesi, tetapi profesi memiliki pemahaman yang baik untuk berperilaku, seperti diadakannya pelatihan atau adanya perubahan dalam sistem imbalan sehingga disfungsional sehingga efeknya dapat ditekan seminimal mungkin.

III. Pembahasan

Sikap negatif akuntan publik akan menimbulkan disfungsional Akuntan Publik seperti dilewatinya salah satu prosedur audit karena dianggap low risk, Akuntan tidak terlalu mengerti bagaimana melaksanakan prosedur Audit tertentu, deadline yang dibebankan oleh klien serta kemalasan dan kebosanan atas pekerjaan audit yang lama dan melelahkan.

Disfungsional merupakan suatu perilaku yang menyimpang dari tujuan organisasi, tetapi keberadaannya bisa ditekan seminimal mungkin, seperti dilakukannya "*Profesional Judgment & Decision Behavior* (DeZoort,1997) artinya adanya penilaian profesional untuk kemudian mengambil keputusan untuk berperilaku, dimana perilaku meniliki dampak positif dan negatif", selanjutnya masih menurut DeZoort adanya tekanan mempengaruhi individu untuk mengubah sikap atau prilaku mereka dalam upaya untuk menyelaraskan dengan aturan-aturan yang ada dan bersikap profesional dalam melakukan audit, sehingga Sikap Akuntan Publik secara berpengaruh terhadap Disfungsional Akuntan Publik, sebetulnya hal

tersebut sejalan dengan (Robbins, 2005 : Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2005), yang menyatakan artinya sikap akan mempengaruhi perilaku, hal senada juga disampaikan oleh Arfan&Ishak,2008 : Siegel&Marconi,1989) menyatakan bahwa para akuntan harus memahami sikap dalam rangka memahami dan memprediksikan perilaku. Perilaku tergantung sikap, bisa positif, bisa juga negatif. Disfungsional adalah perilaku yang negatif tetapi keberadaannya bisa ditekan seminimal mungkin sehingga dapat menghasilkan kualitas audit. Jadi kesimpulannya Sikap Akuntan Publik berpengaruh terhadap disfungsional akuntan publik, sikap negatif dari akuntan publik akan menimbulkan disfungsional akuntan publik pada Kantor Akuntan Publik atau sebaliknya sikap positif dari akuntan publik akan mengurangi disfungsional akuntan publik pada Kantor Akuntan Publik

IV. Daftar Pustaka

Arens, Alvin A., Randal J. Elder., and Mark S. Beasley. 2010. *Auditing & Assurance Services An integrated Approach*. 13th Edition. Pearson Prentice Hall.

Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak. 2008. *Akuntansi Keperilakuan*. Cetakan ke-3. Penerbit Salemba Empat.

DeZoort, F. Todd., and Alan T. Lord. 1997. *A Review And Synthesis Of Pressure Effects Reseach In Accounting.* Journal Of Accounting Literature Vol. 16 pg 28, 58 pgs.

Donnelly, David P., Jeffrey J. Quirin., and David O'Bryan. 2003 . *Attitudes Toward Dysfunctional Audit Behavior : The Effects Of Locus Of Control, Organizational Commitment, and Position.* The Journal Of Applied Business Research Vol. 19 Number 1.

Duska, Ronald F., and Brenda Shay Duska. 2003. *Accounting Ethics*. Blackwell Published Ltd.

Gibson, James L., John M. Ivancevich., James H. Donelly., Robert., Konopaske,. 2006. *Organizations : Behavior, Structure, Processes*, Twelfth Edition, Mc Graw Hill International Edition, Singapore.

Hansen, Don R., & Mowen, Maryanne M., 2005. *Managerial Accounting*. 7th Edition. Thomson South Western.

Henry Simamora. 2002. *Auditing*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.

Institut Akuntan Publik Indonesia. 2011. *Standar Profesional Akuntan Publik*, Jakarta : Salemba Empat.

_____bekerjasama dengan Kementrian Keuangan Republik Indonesia dan Sekretariat Jenderal Pusat Pembinaan Akuntan dan Jasa Penilai. 2010. *Directory Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik*.

Kelley, Tim., and Loren Margheim. 1990. *The Impact of Time Budget Pressure, Personality, and Leadership Variables on Dysfunctional Auditor Behavior*. Auditing : A Journal Of Practice & Theory Vol.9 No. 2.

Kinicki, Angelo., and Robert Kreitner. 2003. *Organizational Behavior, Keys concepts, skills and best practice.* Mc Graw Hill. Co, Inc Newyork.

Knapp, Paul. R., and Bahauddin G. Mutjaba. 2009 . *Designing, Administering, and Utilizing an Employee Attitude Survey*. Journal of Behavioral Studies in Business

Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior*. Mc Graw Hill International Edition, Tenth Edition, Singapore.

Menteri Keuangan Republik Indonesia. Keputusan Menteri Keuangan (KMK) No. 17/PMK.01/2008 tentang Jasa Akuntan Publik.

Margheim, L., Kelley, T., & Pattison, D. 2005. *An empirical analysis of the effects of auditor time budget pressure and time deadline pressure*. Journal of Applied Business Research, 21(1), 23-35

Messier, William ; Steven Glover; and D. Prawit. 2006. *Auditing & Assurance Service : A System Approach*. 4th edition. McGrawth-Hill USA.

Quirin, Jeffrey J., David P. Donnelly, and David O'Bryan. 2003. *Auditor Acceptance Of Dysfunctional Audit Behavior : An Explanatory Model Using Auditors Personal Characteristics.* Behavioral Research In Accounting.

Raghunathan, Bhanu. 1991. *Premature Signing Off of Audit Procedure : An Analysis*. Accounting Horizon. ABI/Inform Research.

Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13th Edition. Pearson International.

_____. 2005. *Organizational Behavior*. Eleventh Edition. New Jersey : Prentice Hall Inc.

Sanders, Joseph C., Daniel I. Fulks., and James K. Knoblett. 1995. *Stress and stress management in Accounting Publik*, The CPA Journal. ABI/Inform Research.

Schermerhorn, John R., James G. Hunt., and Richard N. Osborn. 2005. *Organizational Behavior*. Ninth Edition, John Wiley and Sons Inc.

Siegel, Gary., Helene Ramanauskas-Marconi., and Ivan A. Setiaone. 1989. *Behavioral Accounting.* South Western Publishing Co. Cincinati Ohio.

Sukrisno Agoes. 2007. *Pemeriksaan Akuntan oleh Kantor Akuntan Publik*, Edisi ke Tiga Jilid 1, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Summers, Scott L., 2002. *The Effect Of The Busy Season Worklod on public Accountants Job Burnout*. Behavioral Research In Accounting.

Whittington, O. Ray., and Pany Kurt. 2007. *Principles of Auditing and Other Assurance Services*. Fourteenth Edition. Singapore : McGraw-Hill.