

BAB 1 PENDAHULUAN

Mengawali karir sebagai auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) kemudian berpindah pada posisi akuntansi atau keuangan di suatu perusahaan merupakan jalur karir yang umum bagi para akuntan profesional. Perpindahan tersebut dapat terjadi pada auditor KAP dengan perusahaan klien maupun dengan perusahaan non klien. Perpindahan KAP dengan perusahaan non klien misalnya terjadi ketika auditor KAP Y berpindah ke perusahaan yang diaudit oleh KAP Z (Finley *et al.*, 2019).

Perpindahan auditor dari KAP ke perusahaan klien maupun non klien juga terjadi di Indonesia. Jumlah KAP di Indonesia menurut data dari OJK (2020) adalah sebanyak 763 KAP. Jumlah tersebut sebanding dengan banyaknya auditor eksternal dan tingginya tingkat perpindahan auditor KAP. Beberapa penelitian mengindikasikan tingginya tingkat perpindahan auditor KAP, Daromes (2010) menyatakan bahwa junior auditor yang bertahan selama lebih dari dua tahun hanya berjumlah kurang dari 50%, sementara Sulistyو (2017) menemukan 56,3% auditor KAP pernah berpindah kerja. Tingginya perpindahan auditor tersebut beberapa diantaranya disebabkan oleh adanya tawaran jabatan yang lebih eksklusif dan gaji yang lebih tinggi dari perusahaan baru (Chi, Hughen dan Lin, 2012).

Perusahaan cenderung lebih tertarik untuk merekrut karyawan mantan auditor KAP dikarenakan beberapa kelebihan yang mereka miliki jika dibandingkan dengan kandidat yang lain. Mantan auditor telah mengenal dan memiliki pemahaman mengenai jenis bisnis perusahaan. Mantan auditor juga telah dibekali dengan pelatihan *professional* yang didapatkan ketika bekerja di KAP sehingga memiliki kemampuan yang lebih baik utamanya terkait dengan sistem akuntansi dan pengendalian internal perusahaan sehingga seringkali dianggap lebih berkompeten (Naiker, 2009).

Perpindahan atau perekrutan mantan auditor KAP oleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Pengaruh tersebut akan lebih besar ketika

mantan auditor menduduki jabatan *executive* di perusahaan yang baru. Oleh karena itu penelitian ini berfokus pada adanya *Chief Executive Officer* (CEO) dan *Chief Financial Officer* (CFO) mantan auditor dalam suatu perusahaan. CEO merupakan pemegang jabatan tertinggi yang memiliki peranan penting sebagai pemimpin, pengelola, maupun pengambil keputusan dalam perusahaan (Meeks, 2015). CFO sama halnya dengan *executive* yang lain, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan perusahaan serta memiliki tanggung jawab khusus terkait dengan keuangan perusahaan termasuk pembuatan laporan keuangan (Indjejikian, 2009).

Penelitian ini menguji pengaruh *executive* mantan auditor terhadap *executive tenure*. Berdasarkan *social identity theory* dijelaskan bahwa seorang individu dapat mengklasifikasikan diri menjadi beberapa kelompok sosial yang meliputi usia, etnis, jenis kelamin, serta kelompok profesional, seperti misalnya auditor (Dominic and Michael A, 1999). Berdasarkan teori ini, suatu informasi akan dianggap lebih valid ketika diberikan oleh anggota di dalam kelompok dibandingkan dengan luar kelompok karena tingginya tingkat kepercayaan antar anggota kelompok). Penentu utama *executive tenure* pada suatu perusahaan ditandai dengan adanya kedekatan atau *fit* antara *executive* dengan perusahaan yang timbul karena adanya kepercayaan diantara keduanya (Beasley, Carcello dan Hermanson, 2000). Oleh karena itu ketika *executive* yang menjabat merupakan mantan auditor, *executive tenure* perusahaan akan lebih tinggi.

Penelitian ini selanjutnya menguji pengaruh *executive* mantan auditor terhadap KAP *tenure*. Sejalan dengan penjelasan diatas, ketika *executive* yang menjabat merupakan mantan auditor, KAP *tenure* perusahaan akan lebih tinggi. *Executive* perusahaan yang sebelumnya merupakan auditor KAP telah memiliki budaya, pelatihan, dan pengalaman kerja yang serupa dengan tim perikatan audit perusahaan dikarenakan pernah bekerja pada lingkungan yang sama. Budaya, pelatihan, dan pengalaman kerja yang serupa tersebut berpengaruh positif terhadap hubungan kerja antara *executive* dengan KAP yang digunakan oleh perusahaan sehingga akan mengurangi ketidaksepakatan atau konflik diantara

kedua pihak dan akan berpengaruh positif terhadap KAP *tenure* perusahaan (Finley *et al.*, 2019)

Perpindahan atau perekrutan mantan auditor KAP oleh perusahaan dapat berdampak pada kualitas audit perusahaan. Tingginya tingkat kepercayaan antara *executive* dengan auditor dapat menurunkan independensi auditor sehingga dapat mempengaruhi kualitas audit (Bauer, 2015). Berdasarkan *social identity theory*, seorang auditor pada umumnya akan mengembangkan hubungan secara psikologis dengan audit timnya, perusahaan audit tempatnya bekerja dan organisasi profesional lainnya (King, 2002). Hubungan psikologis ini akan meningkatkan identifikasi diri mantan auditor dengan tim perikatan audit yang digunakan oleh perusahaan, meskipun KAP yang digunakan perusahaan bukan merupakan tempat mantan *executive* dulu bekerja. Adanya hubungan psikologis antara *executive* dengan tim perikatan audit perusahaan dikhawatirkan dapat menurunkan jiwa skeptisme auditor sehingga menurunkan independensi auditor yang berdampak pada kualitas audit yang dihasilkan.

Hubungan psikologis antara *executive* mantan auditor dapat meningkatkan kepercayaan yang dibangun antara *executive* mantan auditor dengan tim perikatan audit yang digunakan oleh perusahaan. *Executive* mantan auditor dianggap telah memahami proses pengauditan sehingga tim perikatan audit perusahaan dapat memutuskan untuk menurunkan penilaiannya terhadap risiko inheren perusahaan dan pengendalian risiko dikarenakan adanya kepercayaan pada integritas dan kemampuan *executive* (Menon and Williams, 2004). Dilain sisi, *executive* mantan auditor dapat memanfaatkan kemampuan proses pengauditannya untuk menyembunyikan salah saji material perusahaannya sehingga tim perikatan audit tidak dapat mendeteksi adanya salah saji tersebut (Baber, Krishnan dan Zhang, 2014).

Penelitian ini berfokus pada pengaruh *executive* mantan auditor klien maupun non klien terhadap *executive tenure*, KAP *tenure*, dan kualitas audit. Pengaruh *executive* mantan auditor terhadap *executive* dan KAP *tenure* serta kualitas audit telah diteliti sebelumnya oleh Lennox (2005) dan Finley *et al.* (2019). Lennox (2005) meneliti pengaruh *executive* mantan auditor terhadap *executive tenure*, KAP *tenure* dan kualitas audit. Penelitian ini menggabungkan CEO dan CFO

dalam satu pengukuran. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan dengan *executive* mantan auditor berpengaruh positif terhadap *executive tenure*, tidak berpengaruh signifikan terhadap KAP *tenure*, dan berpengaruh negatif terhadap kualitas audit. Finley *et al.* (2019) meneliti pengaruh CFO mantan auditor. Penelitian ini menemukan bahwa adanya CFO mantan auditor berpengaruh positif terhadap CFO dan KAP *tenure* perusahaan. Kemudian dalam penelitian ditemukan bahwa CFO mantan auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit perusahaan. Lebih khusus, penelitian terkait pengaruh *executive* mantan auditor terhadap kualitas audit juga telah diteliti sebelumnya oleh beberapa penelitian. Penelitian Liu, Wang dan Wu, (2011) serta Qi, Yang dan Tian (2017) menunjukkan bahwa adanya *executive* mantan auditor merusak independensi auditor dan kualitas audit. Sementara penelitian oleh Geiger *et al.* (2008) dan Geiger *et al.* (2005) tidak menemukan bukti yang signifikan bahwa kualitas audit perusahaan yang mempekerjakan mantan auditor berbeda secara signifikan dengan perusahaan lainnya.

Adanya inkonsistensi hasil penelitian tersebut mendorong penulis melakukan penelitian ini. Topik mengenai *executive* mantan auditor menarik untuk dikaji namun belum banyak penelitian dengan setting negara Indonesia yang membahas topik ini. Berbeda dengan beberapa penelitian diatas, penelitian ini membagi variabel *executive* mantan auditor menjadi dua variabel yaitu CEO dan CFO mantan auditor. Adanya dua variabel ini memberikan bukti tambahan yang lebih spesifik terkait dengan perbedaan otoritas *executive* mantan auditor dan bagaimana pengaruhnya terhadap masing – masing variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan total sampel sebanyak 754 perusahaan dengan metode analisis statistik dan analisis regresi yang bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh antara variabel dependen dengan variabel indenpenden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa CEO mantan auditor berpengaruh negatif terhadap *executive tenure*. CFO mantan auditor tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *executive tenure* dan kualitas audit. Lain halnya dengan KAP *tenure*, CEO mantan auditor tidak ditemukan mempengaruhi secara signifikan tetapi CFO mantan auditor ditemukan berpengaruh positif signifikan. Kemudian

kualitas audit ditemukan lebih rendah ketika CEO yang menjabat merupakan mantan auditor. Perbedaan hasil antara CEO dengan CFO mantan auditor dalam penelitian ini memberikan kontribusi baru pada literature terkait *executive* mantan auditor. Perbedaan hasil antara CEO dengan CFO mantan auditor dalam penelitian ini mengindikasikan adanya perbedaan otoritas atau peran dan tanggung jawab yang kuat diantara keduanya.

Penulisan penelitian ini diuraikan dalam lima bab. Bab 1 berisi penjelasan secara singkat mengenai hal-hal yang mendorong dilakukannya penelitian yang yaitu latar belakang masalah, kesenjangan penelitian, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penelitian. Bab 2 merupakan tinjauan pustaka yang berisi landasan teoritis yang menjadi dasar dalam melakukan penelitian, penelitian terdahulu mengenai *executive* mantan auditor, pengembangan hipotesis penelitian, serta kerangka konseptual. Bab 3 merupakan metode penelitian yang berisi pendekatan penelitian, identifikasi variabel, model empiris, serta penjelasan mengenai analisis yang digunakan dalam penelitian. Bab 4 menguraikan hasil penelitian berupa hasil analisis statistik, pengujian lain serta hasil regresi untuk menguji hipotesis serta pembahasannya. Terakhir, Bab 5 berisi kesimpulan mengenai hasil dan pembahasan dari keseluruhan pengujian yang dilakukan, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.