

Penerapan Pelatihan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan

Penulis:Siti Aisyah Nasution¹Anggono²Sauh Hwee Teng³**Afiliasi:**

Universitas Prima

Indonesia¹³Universitas IBBI²**Korespondensi:**

anggono50@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 14-02-2024

Accepted: 01-04-2024

Published: 30-05-2024

Abstrak: Masalah penelitian yang dihadapi adalah penurunan kinerja auditor selama enam bulan sehingga penelitian ini bertujuan untuk memperbaiki kinerja auditor melalui pelatihan di Kantor Akuntan Publik (KAP) XYZ. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian tindakan. Penelitian tindakan pada penelitian ini dilaksanakan dengan dua siklus. Populasi penelitian ini adalah 30 auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) XYZ. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *total sampling* atau sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah lembar observasi kinerja yang telah divalidasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan pada siklus pertama belum berhasil meningkatkan kinerja auditor secara signifikan. Namun, setelah materi pelatihan disesuaikan menjadi lebih praktis dan aplikatif pada siklus kedua, terjadi peningkatan yang signifikan dengan rata-rata nilai kinerja mencapai 67, melampaui indikator keberhasilan sebesar 60. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar Kantor Akuntan Publik (KAP) XYZ secara berkala menyelenggarakan pelatihan berbasis kasus nyata, menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan auditor, serta melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas pelatihan.

Kata kunci: Kantor Akuntan Publik; Kinerja Auditor; Pelatihan; Penelitian Tindakan

Pendahuluan

Kinerja auditor merupakan hasil kerja auditor yang dinilai berdasarkan standar yang berlaku di kantor akuntan publik dalam suatu periode tertentu (Yuniarti, 2020). Kinerja auditor perlu diawasi secara optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif, serta untuk mencegah terjadinya hal-hal yang dapat merugikan dalam lingkungan bisnis kantor akuntan publik (Kosdianti & Sunardi, 2021). Kinerja auditor yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kualitas audit, yang pada akhirnya memperkuat reputasi dan kredibilitas kantor akuntan publik.

Kantor Akuntan Publik (KAP) XYZ melaporkan adanya penurunan kinerja auditor selama enam bulan terakhir. Fenomena ini menunjukkan bahwa tidak semua auditor memiliki kinerja yang optimal baik secara kualitas dan kuantitas kerja auditor. Data dari manajer audit dan manajer sumber daya manusia menunjukkan fluktuasi kinerja auditor, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1 Kinerja Auditor KAP XYZ

Bulan	Auditor Yang Mencapai Kinerja	Auditor Yang Tidak Mencapai Kinerja	Jumlah Auditor
Pertama	20	10	30
Kedua	18	12	30
Ketiga	25	5	30
Keempat	16	14	30
Kelima	12	18	30
Keenam	8	22	30

Data menunjukkan tren penurunan jumlah auditor yang mencapai target kinerja dari bulan pertama hingga bulan keenam. Pada bulan ketiga, jumlah auditor yang mencapai target kinerja mencapai puncaknya (25 orang), sementara pada bulan keenam mengalami penurunan tajam menjadi hanya 8 orang. Sebaliknya, jumlah auditor yang tidak mencapai target terus meningkat, dari 10 orang di bulan pertama menjadi 22 orang di bulan keenam. Hal ini menunjukkan adanya penurunan konsistensi dan efektivitas kerja di lingkungan KAP XYZ, yang perlu segera ditindaklanjuti melalui evaluasi dan intervensi yang tepat.

Manajer sumber daya manusia dan manajer audit menyampaikan bahwa kuantitas dan kualitas kerja auditor sangat tidak baik menyebabkan hasil audit yang dihasilkan tidak baik, sehingga manajer sering memeriksa ulang pekerjaan auditor. Dari pihak auditor juga menyampaikan bahwa auditor memiliki *work-flow* yang tinggi, sehingga auditor sering ketinggalan *issue-issue* audit terbaru yang berlaku saat sekarang. Oleh sebab itu, pelatihan diduga berpengaruh terhadap kinerja auditor. Pelatihan adalah suatu kegiatan yang pembelajaran yang dilakukan agar memperoleh pengetahuan baru tentang perkembangan dibidang audit yang kemudian dilaksanakan pada pekerjaan auditor (Nurkholis, 2020). Pelatihan sangat penting dilakukan karena tanpa pelatihan yang memadai auditor akan mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Pelatihan dapat dilakukan berupa kegiatan-kegiatan *workshop*, seminar, lokakarya, atau kegiatan penunjang lainnya (Mayangsari & Tresnawaty, 2016). Pada penelitian ini dilakukan pelatihan dalam bentuk *work-shop* yang bermateri bukti audit, vouching dan sampling audit.

Bila dikaji dari penelitian terdahulu pelatihan sangat berdampak positif terhadap kinerja auditor (Hartomo & Luturean, 2020; Khairun et al., 2021; Kosdianti & Sunardi, 2021; Nugraha & Ramantha, 2015). Artinya, pelatihan yang tinggi dapat menyebabkan kinerja auditor yang tinggi. Namun, penelitian mereka bertolak belakang dengan beberapa peneliti lainnya yang menyampaikan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor atau karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh beberapa peneliti terdahulu (Hayati et al., 2020; Prasetya N et al., 2021; Wahyudi, 2021). Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian.

Studi Literatur

Kinerja Auditor

Kinerja auditor merujuk pada capaian hasil kerja auditor, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan (Yuniarti, 2020). Kinerja yang optimal sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan Kantor Akuntan Publik dan dalam memenuhi ekspektasi para pemangku kepentingan terhadap laporan keuangan yang akurat dan dapat dipercaya (Nugraha & Ramantha, 2015). Oleh karena itu, pengawasan terhadap kinerja auditor menjadi aspek yang sangat penting agar lingkungan kerja tetap produktif dan tidak menghambat aktivitas operasional kantor akuntan publik (Kosdianti & Sunardi, 2021).

Dalam konteks penelitian ini, kinerja auditor diartikan sebagai hasil dari proses pemeriksaan laporan keuangan yang dilakukan oleh auditor (Fitria et al., 2020; Hayati et al., 2020). Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan indikator-indikator standar yang telah ditetapkan (Prasetya et al., 2021). Terdapat tiga komponen utama yang digunakan dalam pengukuran kinerja auditor, yaitu kualitas, kuantitas, dan efisiensi waktu (Hayati et al., 2020). Kualitas mengacu pada mutu pekerjaan auditor, termasuk tingkat kesalahan, ketelitian, dan minimnya kerusakan dalam hasil kerja (Yudha et al., 2021). Kuantitas adalah jumlah kerja yang bisa diselesaikan auditor dalam suatu periode (Yukmi et al., 2020). Sementara itu, efisiensi waktu mencerminkan ketepatan penyelesaian tugas, yang dapat ditinjau dari aspek kehadiran, ketepatan waktu, serta efektivitas dalam penggunaan jadwal kerja (Hayati et al., 2020).

Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kompetensi auditor, yang umumnya diselenggarakan secara mandiri oleh kantor akuntan publik (Nurkholis, 2020). Selain bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi auditor, pelatihan juga memberikan wawasan terbaru serta manfaat praktis yang dapat membantu auditor dalam menyelesaikan berbagai kasus audit yang dihadapi (Mayangsari & Tresnawaty, 2016). Auditor yang rutin mengikuti pelatihan akan semakin terbiasa dalam menangani permasalahan audit yang kompleks dan beragam (Hayati et al., 2020). Ketika auditor mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil audit secara optimal, maka kinerja mereka pun akan meningkat, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan kantor akuntan publik di masa depan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian tindakan. Alasan pemilihan metode ini adalah karena penelitian tindakan relatif mudah diterapkan dan dapat dicontohkan langsung di lingkungan kerja Kantor Akuntan Publik yang menjadi objek penelitian (Coghlan & Shani, 2021; Cohen et al., 2007). Lokasi penelitian berada di Kantor Akuntan Publik XYZ yang berlokasi di Medan, Sumatera Utara.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang, sehingga teknik yang digunakan adalah *total sampling*, mengingat jumlah populasi masih tergolong kecil. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui lembar observasi kinerja auditor (Sekaran & Bougie, 2016; Thoifah, 2016). Lembar observasi tersebut telah divalidasi oleh Kantor Akuntan Publik XYZ, dengan tujuan agar penilaian kinerja auditor yang diperoleh benar-benar merepresentasikan kondisi di lapangan secara objektif.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif, yang meliputi perhitungan rata-rata, nilai maksimum, dan nilai minimum. Adapun indikator keberhasilan yang ditetapkan oleh kantor akuntan publik adalah apabila rata-rata kinerja auditor pada setiap siklus penelitian tindakan mencapai minimal 60.

Hasil

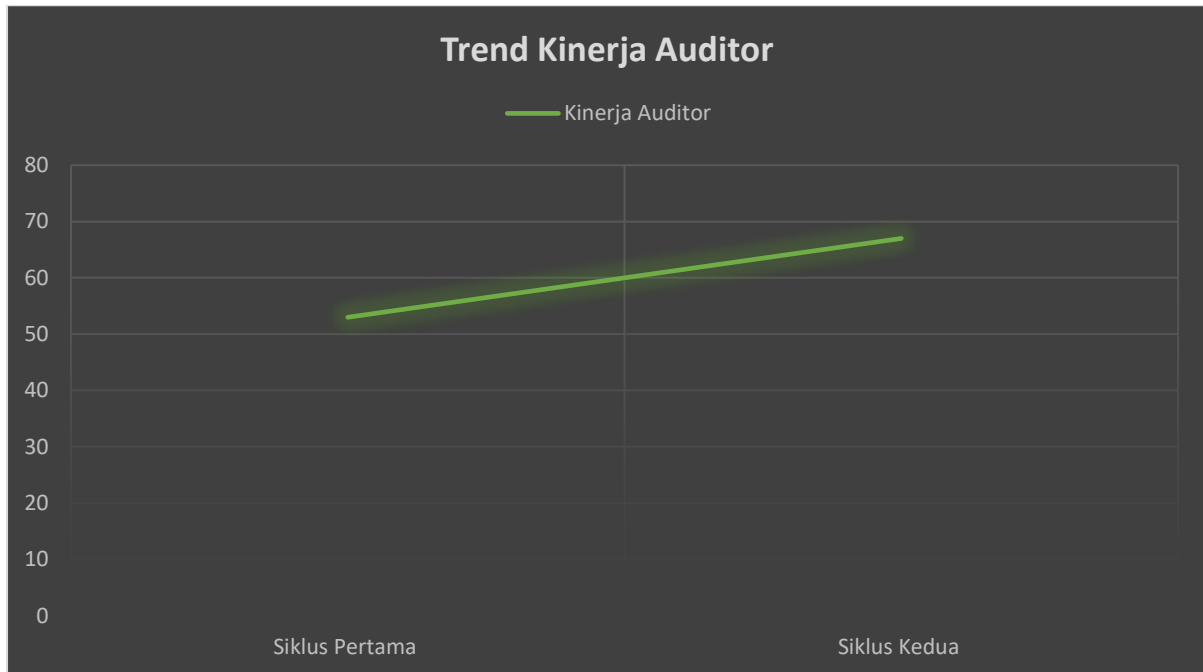
Penelitian tindakan ini dilaksanakan dalam dua siklus dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik XYZ melalui pelatihan. Pada setiap siklus penelitian ini dilakukan perencanaan, pelaksanaan, pengamatan dan refleksi, hasil dari siklus tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2 Hasil Pengolahan Statistik Deskriptif

Siklus	Rata-Rata Kinerja Auditor	Nilai Maksimum	Nilai Minimum	Indikator Keberhasilan	Interpretasi
Pertama	53	65	45	60	Belum Mencapai
Kedua	67	76	54	60	Sudah Tercapai

Hasil pengamatan kinerja auditor pada siklus pertama menunjukkan bahwa rata-rata kinerja auditor adalah sebesar 53, dengan nilai maksimum sebesar 65 dan nilai minimum sebesar 45. Jika dibandingkan dengan indikator keberhasilan yang telah ditetapkan, yaitu rata-rata kinerja minimal 60, maka hasil pada siklus pertama belum mencapai indikator keberhasilan yang diharapkan.

Selanjutnya, pada siklus kedua, terjadi peningkatan yang signifikan dalam kinerja auditor. Rata-rata kinerja meningkat menjadi 63, dengan nilai maksimum sebesar 76 dan nilai minimum sebesar 54. Dengan demikian, pada siklus kedua, indikator keberhasilan telah tercapai, karena rata-rata kinerja auditor telah melampaui ambang batas yang ditetapkan. Untuk lebih jelasnya, hasil siklus pertama dan kedua dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1
Kinerja Auditor Setelah Pemberian Pelatihan

Gambar ini menunjukkan bahwa tindakan pelatihan yang diberikan dalam proses penelitian ini efektif dalam meningkatkan kinerja auditor, sebagaimana dibuktikan oleh perbaikan hasil dari siklus pertama ke siklus kedua.

Pembahasan

Pada siklus pertama, kinerja auditor yang telah mengikuti pelatihan belum berhasil memenuhi indikator keberhasilan yang telah ditetapkan oleh kantor akuntan publik. Hal ini disebabkan oleh proses penyesuaian auditor terhadap materi pelatihan yang sebagian besar masih bersifat teoritis dan konseptual, sehingga belum sepenuhnya menjawab tantangan praktis di lapangan audit (Wahyudi, 2021). Meskipun demikian, kondisi ini dianggap wajar karena auditor memerlukan waktu untuk mencerna dan memahami informasi sebelum mampu mengaplikasikannya secara efektif dalam pekerjaan mereka (Hayati et al., 2020).

Pada siklus kedua, pelatihan menunjukkan hasil yang lebih positif dan berhasil memenuhi indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Hal ini terjadi karena materi pelatihan mulai diarahkan pada aspek praktis yang dibutuhkan auditor, seperti teknik pengumpulan bukti audit, vouching, dan pengambilan sampel audit. Pengetahuan dan keterampilan tersebut terbukti mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu auditor dalam menyelesaikan kasus audit. Selain itu, pelatihan juga memberikan dampak positif terhadap perubahan sikap auditor dalam menghadapi pekerjaannya, yang berkontribusi pada meningkatnya profesionalisme. Hasil pada siklus kedua ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja auditor (Hartomo & Luturlean, 2020; Khairun et al., 2021; Kosdianti & Sunardi, 2021; Prasetya N et al., 2021).

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik pada penelitian ini adalah kinerja auditor membaik setelah diterapkan pelatihan. Implikasi dari kesimpulan ini adalah semakin sering dilakukan pelatihan, maka auditor akan semakin mahir dalam menyelesaikan kasus-kasus audit yang diberikan oleh kantor akuntan publik. Pelatihan tidak secara serta merta langsung dapat meningkatkan kinerja auditor sebab auditor memerlukan waktu untuk memproses materi-materi audit yang diberikan pada pelatihan, serta memerlukan waktu untuk melakukan *trial* dan error agar materi pelatihan dapat bermanfaat secara luas baik secara pengalaman dan ketrampilan. Dengan demikian saran yang dapat diberikan kepada kantor akuntan publik ada beberapa. Pertama, kantor akuntan publik secara berkala mengadakan pelatihan berorientasi pada praktik lapangan guna meningkatkan kompetensi teknis auditor serta pemahaman mereka terhadap isu-isu audit terkini. Kedua, materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan auditor sehingga diperlukan public hearing dalam menentukan materi pelatihan yang sesuai. Ketiga, kantor akuntan publik wajib melakukan evaluasi kompetensi dan kinerja auditor secara berkala agar dapat mengikuti perubahan di dunia audit.

Referensi

- Coghlan, D., & Shani, A. B. (2021). *Introducing Action Research : Conducting Action Research for Business and Management Students*. Sage Publications, Inc.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods In Education*. Taylor & Francis Group.
- Fitria, J. R., Mulyapradana, A., Hakim, M., & Huda, S. T. (2020). The Impression of Job Training and Work Motivation Effect at PT. Aksata Satya Pratama Jakarta. *International Journal of Science, Technology & Management*, 1(4), 442–447. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v1i4.62>
- Hartomo, N. K., & Lutrlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i1.264>
- Hayati, K., Berutu, E., Lase, M., & Manurung, J. A. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Sumatera Utara. *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 200–211. <https://doi.org/10.24269/iso.v4i2.460>
- Khairun, A. L., Nurmala, P., & Adiwibowo, A. S. (2021). Effect Of Auditor Profession Ethics, Supervision Action, And Training On Junior Auditor Performance Article Information. *International Journal Accounting Tax and Business*, 2(1), 14–24. <https://journal.unsika.ac.id/index.php/IJATB>
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Mayangsari, A., & Tresnawaty, N. (2016). Pengaruh Tindakan Supervisi Dan Pelatihan Auditor Terhadap Profesionalisme Auditor Pemula (Studi Empiris Pada Kap Di Wilayah Jakarta Pusat). *Jurnal Liabilitas*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.54964/liabilitas.v1i1.3>
- Nugraha, I. B. S. A., & Ramantha, I. W. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi Dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 13(3), 916–943.
- Nurkholis, N. (2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengalaman Terhadap Skeptisisme Profesional Auditor. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 246–265. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4376>
- Prasetya N, J. E., Faizal, M., & Choirunnisak, C. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1(2), 145–152. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v1i2.28>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley.
- Thoifah, I. (2016). *Statistika Pendidikan Dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Madani.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin

- Kerja W. *ECo-Buss Volume, 04(02)*, 265–273. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.272>
- Yudha, I. G. B., Outra, I. G. C. P., & Santosa, M. E. S. (2021). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *Junral Kharisma*, 3(1), 356–367. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.657>
- Yukmi, Y., M, A. M., & Meriyani, M. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Auditor dan Penerapan Audit Internal terhadap Sistem Pengendalian Intern pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Auditing*, 15(1), 54–64. <https://doi.org/https://doi.org/10.37301/jkaa.v15i1.21>
- Yuniarti, T. (2020). Motivasi Kerja Dan Kinerja Auditor Terhadap Tekanan Anggaran Waktu, Kompleksitas Tugas, Dan Anggaran (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Dan Keuangan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 233–251. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.350>