Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi
Volume 4 Nomor 2, Agustus 2020 e –ISSN : 2548-9224
https://doi.org/10.33395/owner.v4n2.303 p–ISSN : 2548-7507

Analisis Kualitatif Hubungan Budaya Kerja Organisasi dengan Opini Audit

(Studi Pada Pemerintahan Kabupaten Majene)

Nurhidayah
Universitas Sulawesi Barat
Majene, Indonesia
nurhidayah@unsulbar.ac.id

Indayani B
Universitas Sulawesi Barat
Majene, Indonesia
indayani@unsulbar.ac.id

Corresponding Author : Nurhidayah
Submitted: 23 Juli 2020
Accepted: 4 Agustus 2020
Published: 4 Agustus 2020

ABSTRAK

Kabupaten majene telah memperoleh opini audit wajar tanpa pengecualian selama 5 tahun berturut-turut. Hal ini terwujudkan tentunya melalui uluran tangan dari tiap-tiap pegawai pemerintahan kabupaten majene dan didasarkan pada budaya organisasi yang berlaku pada Pemerintahan Kabupaten Majene, hal ini menjadi perhatian peneliti untuk mengetahui apakah ada perubahan budaya organisasi dari sebelum memperoleh opini wajar tanpa pengecualian sampai pada perolehan opini audit wajar tanpa pengecualian dan berhasil mempertahankan opini tersebut sampai saat ini. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan pengetahuan tentang hubungan antara buda kerja organisasi denga opini audit pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Majene. Jenis penelitian ini merupakan kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. pelaksanaan penelitian dilakukan melalui pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi dan wawancara selanjutnya melakukan analisis data dengan cara mengidentifikasikan dan transkripsi hasil observasi, kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja organisasi berhubungan dengan opini audit, hal ini ditunjukkan atas lima budaya kerja organisasi yang diterapkan oleh Pemerintahan Kabupaten Majene yang berhubungan dengan perolehan opini audit wajar tanpa pengecualian yaitu budaya Transparansi, Budaya Etika Publik, Budaya Komunikatif, Budaya Anti Korupsi dan Budaya Disiplin serta Teliti, dalam penelitian ini diberi nama atau istilah TEKAD. Kelima budaya ini utamanya diaplikasikan dalam penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, Transparansi dalam penyajian laporan, memahami etika publik dan menyadari peranan sebagai pelayan publik, menjunjung nilai anti korupsi dalam pelaksanaan dan pelaporan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, dan Disiplin dalam ketepatan waktu pelaporan, serta teliti di setiap tahap-tahap penyusunan laporan.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Organisasi, Opini Audit, WTP

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan revolusi industry menuntut sumberdaya manusia untuk memiliki inovasi dan kreativitas di setiap lembaga. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, tiap-tiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus memiliki sifat profesionalisme. Pada umumnya ada beberapa hal yang terkait dengan budaya kerja suatu organisasi dalam melakukan operasional diantaranya ialah komunikasi yang baik, transparansi, fleksibilitas dalam pekerjaan artinya setiap karyawan dapat menyesuaikan gaya keja masing-

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner
RISET & JURNAL AKUNTANSI
Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi
Volume 4 Nomor 2, Agustus 2020 e –ISSN : 2548-9224
https://doi.org/10.33395/owner.v4n2.303 p–ISSN : 2548-7507

masing, bekerja secara tim (*timwork),* bersikap skeptisme, dan dibutuhkan Komunikasi serta hal-hal yang menyenangkan seperti adanya unsur lelucon namun dalam batas yang wajar. Dengan penerapan budaya kerja yang baik maka tentu diharapkan memperoleh hasil yang baik bagi organisasi atau lembaga, salah satu hasil yang ingin dicapai ialah pernyataan atau opini wajar dari pihak ketiga dalam hal ini adalah auditor.

Opini audit diterangkan oleh (Mulyadi, 2011) yang menyebutkan bahwa pada pada laporan audit baku yang berada pada paragraf ketiga merupakan pernyataan pendapat yang dilontarkan oleh auditor tentang wajar atau tidak wajarnya penyajian suatu laporan keuangan yang telah diperiksa dari setiap hal yang dianggap material yang berdasarkan atas prinsip akuntansi yang berterima umum.

Penelitian tentang budaya organisasi bukanlah hal yang baru dilakukan, beberapa penelitian terdahulu telah banyak dilakukan namun kebanyakan penelitian menjelaskan hubungan dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan atau kinerja perusahaan diantaranya ialah penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2015) yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Kemudian dari hasil penelitian (Wardani et al., 2016) dikatakan bahwa hasil penelitian secara parsial menunjukkan pengaruh yang signifikan antara budaya kerja yang di masukkan dalam asas intgritas terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya membatasi pada kinerja pegawai ataupun karyawan Oleh karenanya penelitian ini dilakukan sebagai tindak lanjut untuk memperoleh informasi mengenai hubungan antara budaya kerja organisasi dengan opini audit yang diperoleh oleh organisasinya sebagai suatu bentuk kinerja dari organisasi. Studi kasus dilakukan pada Pemerintahan Kabupaten Majene yang merupakan badan pemerintah daerah.

Portal https://humas.majenekab.go.id menyebutkan bahwa Kabupaten Majene telah memperoleh opini audit wajar tanpa pengecualian selama 5 tahun berturut-turut sejak tahun anggaran 2015, 2016, 2017 dan 2018 kemudian pada tahun 2019 kembali diraih opini wajar tanpa pengecualian. Hal ini terwujudkan tentunya melalui uluran tangan dari tiap-tiap pegawai pemerintahan kabupaten Majene dan didasarkan pada budaya organisasi yang berlaku pada Pemerintahan Kabupaten Majene, hal ini menjadi perhatian peneliti untuk mengetahui apakah ada perubahan budaya organisasi dari sebelum memperoleh opini wajar tanpa pengecualian sampai pada perolehan opini audit yang dikatakan sempurna dan berhasil mempertahankan opini tersebut sampai saat ini, selanjutnya tentu diharapkan pencapaian opini wajar tanpa pengecualian ini untuk dipertahankan pada periode-periode yang akan datang. Penelitian ini diperlukan untuk menguraikan lebih jelas hubungan antara budaya kerja organisasi dengan opini audit khususnya pada badan pemerintahan daerah.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang menjadi pertanyaan peneliti ialah "Bagaimana hubungan budaya kerja organisasi terhadap opini audit pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Majene Sulawesi Barat?"

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menjawab rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan budaya kerja organisasi denga opini audit pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Majene Sulawesi Barat.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi
Volume 4 Nomor 2, Agustus 2020 e –ISSN : 2548-9224
https://doi.org/10.33395/owner.v4n2.303 p–ISSN : 2548-7507

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

Definisi budaya organisasi diungkapkan oleh (Kretner & Kinichi., 2014) ialah Budaya organisasi *(organization culture)* merupakan kegiatan yang yang dilakuakan dengan mengaplikasikan nilai-nilai dan kepercayaan yang menjadi dasar karakter dari suatu organisasi. Budaya organisasi menjadi satuan yang diyakini untuk diterima ataupun dibagikan baik secara individu ataupun kelompok dan dijadikan sebagai panduan dalam melakukan penyesuaian dengan lingkungan organisasi yang beraneka macam. Dari pengertian ini difahami bahwa budaya organisasi ditanamkan kepada pegawai baru dengan melakukan penyesuaian, budaya organisasi bisa menjadi pengaruh dalam berperilaku dalam bekerja dengan tingkat tantangan pekerjaan yang berbeda.

(Schein, 1985) dalam (Amrullah & Riani, 2018) juga mendefinisikan bahwa budaya organisasi sebagai suatu anggapan pemikiran yang dijadikan suatu pola yang diaplikasi dan dikembangkan suatu kelompok dengan maksud berusaha mengatasi masalah- masalah yang kemungkinan akan ditemui baik secara internal ataupun eksternal organisasi, sehingga butuh untuk disalurkan kepada setiap pegawai yang baru bergabung dalam organisasi untuk memikirkan, dan merasakan serta memperoleh pemahaman dalam pemecahan permasalahan. Budaya organisasi dilahirkan dan digerakkan sendiri oleh organisasi untuk menghadapi tantangan dan rintangan yang ada dalam organisasi.

(Tampubolon, 2016) menyebutkan indikator-indikator dalam pengukuran budaya organisasi dalam enam perihal sebagai berikut:

a. Inovatif dalam mengukur resiko sesuai dengan kesepakatan karyawan, bahwa norma yang dibentuk disesuaikan adanya risiko yang kemungkinan terjadi pada organisasi. Sehingga apabila suatu aturan dibentuk dengan kesepakatan bersama dapat menjadikan masing-masing menyadari tanggung jawab pemecahan suatu risiko dalam organisasi.
b. Memperhatikan dengan detail dan teliti pelaksanaan tugas karyawan atau pegawai untuk memperoleh gambaran kualitas yang mampu dicapai, tanggap dalam permasalahan dan memperoleh jalan keluar permasalahan.
c. Hasil yang ingin dicapai sebagai orientasi apabila atasan dapat mengarahkan pegawainya dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sampai pada target yang direncanakan dapat terpenuhi .
d. Kepentingan karyawan juga sebagai orientasi. Organisasi dikatakan dapat berhasil karena adanya kerja sama tim. Maka apabila ada anggota yang memiliki permasalahan dengan leluasa untuk dikomunikasikan dengan anggota lainnya ataupun atasan sehingga permasalah juga dapat terselesaikan dengan solusi bersama.
e. Etos Kerja yang tinggi, dengan artian Produktivitas kerja yang baik dapat dihasilkan apabila kriteris yang ditetapkan sudah terpenuhi.
f. Konsisten dalam menjaga stabilitas kerja. Penting untuk difahami bahwa dalam bekerja karyawan juga harus memperhatikan kondisi kesehatan. Apabila pegawai memiliki semangat yang begitu tinggi terkadang mengabaikan untuk mejaga kesehatannya. Kestabilan kesehatan pegawai mampu mengendalikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkah uraian definisi dan indikator budaya organisasi, disini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan kegiata-kegiatan yang dilakukan dalam melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi dan mejadi

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi
Volume 4 Nomor 2, Agustus 2020 e –ISSN : 2548-9224
https://doi.org/10.33395/owner.v4n2.303 p–ISSN : 2548-7507

karakterisktik yang diyakini untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan dalam organisasi sehingga perlu diregenerasikan kepada sumberdaya manusia yang baru. Indikator budaya organisasi dapat kita lihat dari beberapa aspek diantaranya, inovatif, ketelitian, orientasi hasil, kooperatif, produktif, berintegritas serta memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja.

2.2 Opini Audit

Opini Audit merupakan hal penting yang menjadi jaminan akuntabilitas suatu organisasi. (Dewayanto, 2011) menyatakan bahwa Auditor memiliki tanggung jawab dalam mengevaluasi apakah didapati kesangsian besar atas kemampuan suatu organisasi untuk mempertahaankan kelangsungan hidupnya dalam periode waktu yang pantas. Ketika auditor memberikan penetapan bahwa terdapat keraguan yang pasti atas kemampuan Auditee untuk melanjutkan usahanya sebagai *going concern,* auditor diperbolehkan untuk memilih apakah akan mengeluarkan *unqualified report atau disclamer.*

Lebih lanjut, (Mulyadi, 2011) memberi penjelasan tentang jenis-jenis dari opini audit sebagai berikut:

a. Opini wajar tanpa pengecualian *(Unqualified Opinion),* Pendapat wajar tanpa pengecualian akan ditetapkan auditor jika pelaksanaan audit telah diselesaikan dan sesuai dengan standar pengauditan, laporan keuangan disajikan sesuai dengan prisip akuntansi yang berterima umum, dan tidak didapati situasi ataupun keadaan tertentu yang membutuhkan paragraph penjelasan. Opini ini adalah Opini yang dinyatakan sebagai laporan audit bentuk baku.
b. Opini wajar tanpa pengecualian dengan penambahan bahasa penjelasan dalam laporan audit bentuk baku.
c. Opini wajar dengan pengecualian *(Qualified Opinion),* Dalam Opini ini, auditor memberi kesaksian bahwa laporan keuangan telah disajikan secara wajar, dalam setiap hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha, dan arus kas organisasi telah berdasar atas prinsip akuntansi berterima umum, namun terdapat pengecualian terhadap dampak hal-hal yang terkait dengan yang dikecualikan.
d. Opini tidak wajar *(Adverse opinion),* Opini ini menyaksikan bahwa laporan keuangan tidak disajikan secara wajar posisi keuangan, hasil usaha dan arus kas berdasarkan dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Auditor wajin memberi penjelasan atas alasan yang menjadi pendukung diberikannya opini tidak wajar, dan menjelaskan dampak utama perihal yang menyebakan opini ini diberikan terhadap laporan keuangan auditee.
e. Pernyataan tidak memberikan pendapat (*disclaimer of opinion* atau *no opinion*).

Opini audit menjadi bentuk kesaksian dan menunjukkan kewajaran hasil pemeriksaan dari auditor mengenai kinerja keuangan dari suatu organisasi sehingga opini audit ini dapat menjadi tolak ukur jaminan atas akuntabilitas suatu organisasi. Opini audit ini hanya dapat dinyatakan oleh auditor setelah melakukan pemeriksaan yang sesuai dengan standar akuntansi yang berterima umum dan didasari sikap independensi dari auditor tanpa ada tekanan atau faktor luar yang dapat mempengaruhi opini audit. Sikap indpenden dan bebas kepentingan adalah sikap yang harus dimiliki oleh auditor.

2.3 State of The Art

Penelitian terkait budaya kerja telah banyak dilaksanakan sejak lama dan semakin berkembang. Akan tetapi untuk

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi
Volume 4 Nomor 2, Agustus 2020 e –ISSN : 2548-9224
https://doi.org/10.33395/owner.v4n2.303 p–ISSN : 2548-7507

mengetahui hubungan antara budaya kerja dengan opini audit masih sangat kurang. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan terkait hubungan antara budaya kerja organisasi dengan opini audit. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan dapat memberikan kontribusi dalam penelitian ini sebagai pembanding dan sumber referensi dalam melakukan penelitian. Adapun *state of the art* penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. *State of The Arts*

NO	Judul Jurnal & Peneliti	Tahun dan tempat Penelitia	Metode Penelitian	Objek Penelitian	Perbandingan yang dijadikan alasan peneliti
1	Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo (Abdussamad, 2019)	2019, Gorontalo	Kualitatif	Dinas Kependudukan dan catatan sipil Provinsi Gorontalo	Hasil penelitian dijadikan perbandingan mengenai Budaya organisasi dalam penelitian kualitatif
2	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan (Salam et al., 2017)	2017, Makassar	Kuantitatif	Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Hasil penelitian dijadikan perbandingan tentang budaya kerja di suatu pemerintahan daerah
3	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Penerimaan Opini Audit Going Concern (Harjito, 2015)	2015, Surakarta	Kuantitatif	Perusahaan Manufaktur	Hasil Penelitian Dijadikan Perbandingan Mengenai Faktor-Faktor Dalam Pemberian Opini Audit Going Concern
4	Analisis Terhadap Pemberian Opini Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang (Rante et al., n.d.)	2018, Papua	Statistik Deskripsi	Pemerintah Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang	Hasil Penelitian dijadikan sebagai referensi perbandingan menegenai pemberian opini audit

III. METODE

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Pemerintahan Kabupaten Majene Sulawesi Barat yang bertempat di Jl. Gatot Subroto, Pangali-ali Banggae Kabupaten Majene Sulawesi Barat. Adapun waktu penelitian dilakukan oleh peneliti pada tahun 2020.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode penelitian studi lapangan berupa penelitian dokumen, observasi, dan wawancara baik melalui penyebaran kuisioner maupun wawancara mendalam dengan staf yang bekerja pada bagian keorganisasian dan keuangan serta metode kepustakaan guna memperoleh data-data yang terkait dengan topik yang dibahas dengan tujuan untuk memperoleh gambaran sesuai topik penelitian, Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan purposeful sampling dengan mengambil sampel karyawan yang bekerja pada bagian-bagian tertentu yang ada pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Majene, diantaranya adalah bagian keuangan/Akuntansi keuangan dan bagian keorganisasi berdasarkan kesesuian dengan tujuan penelitian

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi
Volume 4 Nomor 2, Agustus 2020 e –ISSN : 2548-9224
https://doi.org/10.33395/owner.v4n2.303 p–ISSN : 2548-7507

mengenai budaya organisasi dan perolehan opini audit.

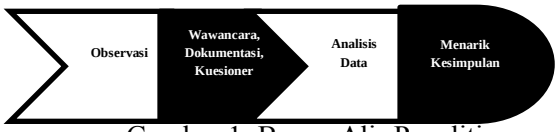
3.3 Metode Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif untuk menggambarkan atau melukiskan fakta-fakta dan keadaan mengenai hubungan budaya kerja organisasi dan opini audit, analisis hubungan dilakukan dengan menghubungkan antar data melalui pengumpulan data, pengklasifikasian dan kategorisasi data, perbandingan data dan menarik kesimpulan. (Creswell, 2015) medefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian dengan metode-metode pengeksplorasian dan pemahaman atas makna dari sejumlah individu atau sekelompok orang dan dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Penelitian deskriptif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk memberi gambaran dan penjelasan yang detail dan cermat atas suatu fenomena dari data yang telah diperoleh.

(Efferin, 2015) lebih lanjut menjelaskan bahwa pelaksanaan penelitian kualitatif, memiliki pembatasan setiap tahapan lebih fleksibel, hal ini bermakna bahawa penelitian boleh untuk tidak bergerak secara linear dimana satu tahap harus tuntas terselesaikan baru selanjutnya dapat melangkah ke tahap berikutnya. Peneliti kualitatif boleh untuk kembali ke tahap-tahap yang telah dilalui sebelumnya selama proses penelitian dilangsungkan sesuai kebutuhan dan kreativitas dan inovasi peneliti sendiri. Atau dengan kata lain, setiap langkah akan saling memiliki keterkaitan sambil digerakkan untuk penyelesaian penulisan laporan penelitian. Pendekatan induktif mengonfirmasi pemikiran peneliti terkait permasalahan penelitian, lebih bersifat terbuka terhadap temuan lapangan dan menjadikan data temuan baik lisan maupun tulisan sebagai sumber untuk diambil dan disajikan dalam penelitian ini.

3.4 Bagan Alir Penelitian

Penelitian ini diawali dengan melakukan survey ke lokasi penelitian. Selanjutnya, pelaksanaan penelitian yang dimulai dengan melakukan pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi dan wawancara selanjutnya melakukan analisis data dengan cara mengidentifikasikan dan transkripsi hasil observasi, kuesioner wawancara. Dari hasil analisis data kemudian dilakukan pembahasan bagaimana hubungan budaya kerja organisasi dengan opini audit. Kemudian ditarik kesimpulan dari hasil analisis.



Gambar 1. Bagan Alir Penelitian

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Pemerintahan Daerah Kabupaten Majene

Kabupaten Majene adalah salah satu kabupaten yang berada pada provinsi Sulawesi Barat. Adapun Kantor Pemerintahan Daerah Kabupaten Majene terletak Kecamatan Banggae, Pangali-ali Jalan Gatot Subroto No.59. Bagian-bagian Organisasi Perangkat Daerah dari Pemerintahan Daerah terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat Daerah, Dinas Daerah yang terdiri dari 21 dinas yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR), Dinas Kelautan dan Perikanan, Dinas Pertanian Peternakan dan Perkebunan Dinas, Pendidikan Pemuda dan Olah Raga, Dinas Perumahan Pemukinan dan Kebersihan (PERKIMBER), Dinas Perpustakaan dan Kearsipan, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (BUDPAR), Dinas Kesehatan (DINKES), Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PMPTSP), Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL), Dinas Sosial, Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi
Volume 4 Nomor 2, Agustus 2020 e –ISSN : 2548-9224
https://doi.org/10.33395/owner.v4n2.303 p–ISSN : 2548-7507

Berencana (PPKB), Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD), Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian (KOPDAGRIN), Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP), Dinas Tenaga Kerja dan Transmgrasi (NAKERTRANS), Dinas Ketahanan Pangan, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA), Dinas Perhubungan (DISHUB), Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian (DISKOMINFO-SP).

Pemerintahan Daerah Kabupaten Majene juga memiliki lembaga teknis daerah yang biasa disebut Badan Daerah terdiri dari 6 Badan yaitu Badan Perencanaan Daerah (BAPEDA), Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD), Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA), Badan Kepegawaian dan Pemb. Sumber Daya Manusia (BKPSDM), Badan Penelitian dan Pengembangan (LITBANG), Badan Penanggulanan Bencana (BPBD). Pemerintahan Kabupaten Majene juga memiliki 8 Kecamatan diantaranya ialah kecamatan Banggae, kecamatan Banggae Timur, Kecamatan Pamboang, Kecamatan Sendana, Kecamatan Tammerodo Sendana, Kecamatan Tubo Sendana, Kecamatan Malunda dan Kecamatan Ulumanda dengan membawahi 82 Desa/Kelurahan.

Pembahasan ini diawali dengan pemaparan perolehan opini audit Pemerintahan Daerah Kabupaten Majene dengan predikat Wajar Tanpa Pengecualian;

1) Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Tahun anggaran 2015 mendapatkan Opini Audit Wajar Tanpa Pengecualian
2) Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Tahun anggaran 2016 mendapatkan Opini Audit Wajar Tanpa Pengecualian
3) Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Tahun anggaran 2017 mendapatkan Opini Audit Wajar Tanpa Pengecualian
4) Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Tahun anggaran 2018 mendapatkan Opini Audit Wajar Tanpa Pengecualian
5) Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Tahun anggaran 2019 mendapatkan Opini Audit Wajar Tanpa Pengecualian

Kabupaten Majene telah memperoleh Opini Audit Wajar Tanpa Pengecualian secara berurutan dalam perilode 5 tahun, Opini yang ke lima kali nya di peroleh pada waktu penyerahan Laporan Hasil Pemeriksaan pada tanggal 22 Juni 2020 yang dilakukan secara virtual karena keterbatasan kondisi covid-19.

Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kabupaten Majene telah disusun dengan mengacu pada Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Daerah berbasis acrual, dengan diperolehnya opini wajar tanpa pengecualian menandakan bahwa laporan keuangan pemerintah daerah yang telah disusun bebas dari salah saji material serta bebas keraguan dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Sulawesi Barat dan Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ditunjuk.

Pencapaian opini wajar Tanpa pengecualian tentu bukan menjadi zona nyaman dan menjadi jaminan perolehan opini yang sama di tahun-tahun berikutnya, namun dari perolehan secara berturut turut ini kita menggali hal-hal yang menjadi upaya pencapaian tersebut, pada penelitian ini berusaha mengkaji mengenai budaya kerja organisasi yang diterapkan pemerintah kabupaten Majene

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi
Volume 4 Nomor 2, Agustus 2020 e –ISSN : 2548-9224
https://doi.org/10.33395/owner.v4n2.303 p–ISSN : 2548-7507

sejak perolehan opini audit wajar tanpa pengecualian. Penelitian ini berfokus pada lima budaya kerja yang telah diterapkan oleh Pemerintahan Daerah Kabupaten Majene dalam upaya pencapaian opini audit wajar tanpa pengecualian yaitu Budaya Transparansi, Budaya Etika Publik, Budaya Komunikatif, Budaya Anti korupsi dan Budaya Disiplin serta Teliti yang pada penelitian ini diberi nama atau istilah TEKAD.

4.2 Analisis Hubungan Budaya Kerja Organisasi dengan Opini Audit pada Pemerintahan Kabupaten Majene

4.2.1 Hubungan Budaya Transparansi dengan Opini Audit

Budaya transparansi merupakan budaya kerja yang hendaknya dimiliki oleh tiap-tiap organisasi, budaya transparansi menunjukkan adanya keterbukaan dan pertanggung jawaban yang jelas atas segala sesuatu yang telah dilaksanakan dalam suatu organisasi termasuk pertanggungjawaban pelaporan, dari beberapa pertanyaan wawancara yang disampaikan diperoleh keterangan bahwa Pemerintahan Daerah Kabupaten Majene telah menerapkan budaya transparasi. Secara umum budaya transparansi ini sudah berlaku sebelum perolehan opini audit wajar tanpa pengecualian, kemudian pada saat/ setelah perolehan opini audit wajar tanpa pengecualian sikap keterbukaan lebih dibudayakan lagi, keterangan ini juga diperkuat dari hasil data kuesioner mengenai transparansi, jumlah responden yang menyatakan bahwa organisasi selalu menerapkan transparansi atau keterbukaan dalam kondisi sebelum memperoleh opini wajar tanpa pengecualian lebih kecil dibandingkan dengan keadaan transparansi pada saat/ setelah perolehan opini audit wajar tanpa pengecualian.

Transparansi dalam pelaporan terlebih pada pelaporan keuangan dalam hal ini LKPD selalu menjadi keniscayaan yang dibutuhkan baik untuk internal ataupun eksternal lembaga terlebih pada lembaga pemerintahan yang bersifat publik dan butuh diketahui keterbukaannya oleh masyarakat. Opini Audit diberikan oleh pihak eksternal yaitu auditor eksternal yang dalam proses pemeriksaan dan pelaporan selalu diharapkan keterbukaan dan kejelasan dari auditee. Budaya transparansi dibutuhkan dalam upaya pencapaian opini audit wajar tanpa pengecualian.

4.2.2 Hubungan Budaya Etika Publik dengan Opini Audit

Etika publik merupakan Etika yang menunjukkan penghargaan terhadap publik dengan tujuan menjalankan tanggung jawab sebagai pelayan publik. Budaya Beretika terhadap publik patutnya menjadi budaya yang mesti dimiliki oleh badan yang bersifat publik terlebih dalam bentuk badan pemerintahan, Pemerintahan Daerah Kabupaten Majene telah menerapkan budaya etika publik dan sejak perolehan opini audit wajar tanpa pengecualian budaya inipun lebih ditingkatkan sebagaimana perolehan data kuesioner dan wawancara dari responden menunjukkan peningkatan penerapan budaya Etika publik. Kesadaran penuh bahwa badan atau lembaga pemerintahan memiliki peran untuk melayani publik, maka salah satu orientasinya ialah berorientasi terhadap publik.

Berdasarkan data yang diperoleh pada penelitian ini, Etika publik menjadi salah satu budaya yang perlu ditingkatkan dalam upaya pencapaian opini wajar tanpa pengecualian. Etika akan selalu menjadi perekat kepercayaan maka etika publik menjadi salah satu upaya memperoleh kepercayaan dari berbagai pihak. Sedangkan dalam perolehan opini wajar tanpa pengecualian dibutuhkan kepercayaan dari pihak pemeriksa (auditor) yaitu Badan pemeriksa Keuangan (BPK) bahwa apa yang telah diasersikan dalam laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD) telah sesuai

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi
Volume 4 Nomor 2, Agustus 2020 e –ISSN : 2548-9224
https://doi.org/10.33395/owner.v4n2.303 p–ISSN : 2548-7507

dengan aturan-aturan yang terkait, pihak pemeriksa dapat pula dikategorikan sebagai publik. Dengan memahami Etika publik pegawai memahami perananya adalah amanah dari publik dan dalam pegawai penyusunan laporan keuangan Pemerintah daerah (LKPD) disajikan sesuai kepentingan publik.

Penerapan budaya etika publik juga jelas kami rasakan pelayanannya ketika observasi, melakukan penelitian dan berkunjung ke kantor Pemerintahan Daerah kabupaten Majene, meskipun dalam keterbatasan kondisi covid-19 ini pelaksanaan penelitian ini tetap disambut dengan hangat.

4.2.3 Hubungan Budaya Komunikatif dengan Opini Audit

Budaya Komunikatif atau kebiasaan berkomunikasi baik dan jelas secara horizontal ataupun vertical juga telah diterapkan pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Majene baik sebelum perolehan opini wajar tanpa pengecualian kemudian lebih dibudayakan pada saat/ setelah perolehan opini audit wajar tanpa pengecualian, komunikasi tentu menjadi hal penting di setiap pekerjaan terlebih ketika bekerja secara berkelompok. Hasil kuesioner juga menunjukan peningkatan responden yang menyatakan bahwa Pemerintahan Daerah Kabupaten Majene selalu membudayakan komunikasi yang jelas meningkat dari sebelum perolehan opini audit wajar tanpa pengecualian sampai pada saat/ setelah perolehan opini audit wajar tanpa pengecualian.

Komunikasi yang jelas akan menghasilkan pencapaian kerja yang baik karena dalam suatu lembaga tidak bekeja secara individu atau sendiri-sendiri melainkan kerja sama antar berbagai elemen yang ada di dalamnya, maka komunikasi amat dibutuhkan sebagai perantara dalam upaya penyeragaman pemahaman, dari hasil komunikasi yang baik secara horizontal ataupun secara vertikal lembagapun memahami kebutuhan, kelemahan dan kelebihan yang dimiliki satu sama lain termasuk didalamnya adalah kemampuan atasan memberikan arahan yang jelas, kenyamanan pegawai memberikan ide ataupun pendapat.

Komunikasi yang baik dan jelas juga akan muncul responsif baik secara horizontal ataupun vertikal, responsif diartikan sebagai kebiasaan memberikan respon pada pekerjaan atau pencapaian yang dituangkan dalam apresiasi atau tidak bersikap “bodo amat” misalkan apresiasi terhadap ide ataupun prestasi dan hal itu menjadi pendorong atau motivasi pencapaian hasil yang lebih baik. Inti dari penerapan budaya komunikatif iala terbentuknya koordinasi yang baik dalam lembaga. Dalam penelitian ini diperoleh bahwa Pencapaian Opini Audit wajar tanpa pengecualian juga menjadikan budaya komunikastif sebagai salah satu upayanya, dimana dalam suatu pelaporan dapat menjadi suatu bentuk laporan yang utuh dan baik jika dikomunikasikan dengan baik dan jelas karena semua pihak baik secara langsung ataupun tidak langsung memiliki peranan di dalamnya.dalam upaya pencapaian opini wajar tanpa pengecualian juga melibatkan sistem pengendalian iternal dan dalam penerapan system ini dibutuhkan adanya komunikasi baik bersifat langsung ataupun melalui media komunikatif. Tidak kalah penting yang harus kita fahami bahwa dalam pembuatan ataupun penyusunan laporan adalah merupakan media berkomunikasi antara auditee dan auditor.

4.2.4 Hubungan Budaya Anti Korupsi dengan Opini Audit

Budaya Anti korupsi pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Majene telah dijalankan bahkan anti korupsi ini memang menjadi nilai dasar bagi aparatur sipil Negara, maka budaya anti korupsi ini merupakan budaya wajib yang di miliki bagi tiap-tiap lembaga terlebih pada

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi
Volume 4 Nomor 2, Agustus 2020 e –ISSN : 2548-9224
https://doi.org/10.33395/owner.v4n2.303 p–ISSN : 2548-7507

lembaga pemerintahan. Dari hasil wawancara dan kuesioner menunjukkan adanya peningkatan upaya penerapan budaya anti korupsi dari sebelum peroleh opini audit wajar tanpa pengecualian hingga pada saat/setelah perolehan opini audit wajar tanpa pengecualian.

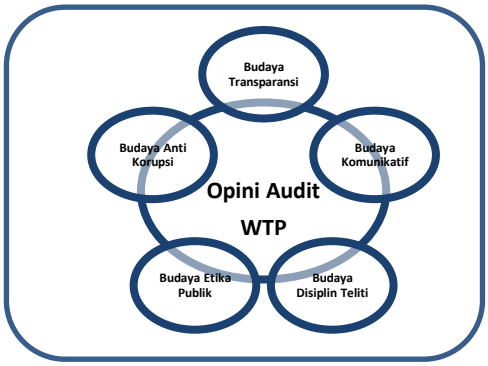
Landasan upaya penerapan budaya anti korupsi patutnya tumbuh dari kesadaran dari individu masing-masing pegawai, yang kemudian di evaluasi oleh system pengendalian internal yang dan satuan pengawas internal dan diperiksa kembali oleh auditor internal daerah yang biasanya di kenal dengan inspektorat kabupaten sebelum dilakukan pemeriksaan eksternal. Budaya anti korupsi terwujud dengan penerapan Sikap Jujur, Sikap peduli, Sikap Mandiri, Disiplinan, Tanggung jawab, bekerrja keras, berlaku sederhana, menunjukkan keberanian dan keadilan, jika nilai-nilai ini dihilangkan maka dapat bermuara pada korupsi. Pencapaian opini wajar tanpa pengecualian tidak terlepas dari penerapan budaya anti korupsi, salah satu syarat utama perolehan opini audit wajar tanpa pengecualian adalah tidak ada penyimpangan secara material dan keraguan dari laporan yang disajikan.

4.2.5 Hubungan Budaya Disiplin serta Teliti dengan Opini Audit

Budaya Disiplin merupakan budaya yang pada umumnya diterapkan pada setiap organisasi ataupun lembaga, dari hasil kuesioner penelitian menunjukkan bahwa budaya disiplin juga telah diterapkan oleh Pemerintahan Daerah kabupaten Majene, begitupun kedisiplinan dalam ketepatan waktu dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD).

Budaya teliti atau ketelitian biasa dikenali dengan tindakan yang dilakukan dengan penuh perhatian dan tidak bertindak masa bodoh. Dari hasil data kuesioner responden diperoleh perbandingan yang menunjukkan bahwa budaya ketelitian atau perhatian terhadap ketelitian dan kecermatan pegawai pada kantor Pemerintahan Daerah Kabupaten Majene tergolong kecil sebelum perolehan opini audit wajar tanpa pengecualian, perbandingannya amat jauh dengan saat/setelah perolehan opini audit wajar tanpa pengecualian. Budaya ketelitian menjadi salah satu syarat dalam upaya penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) yang bermutu termasuk dalalam pengungkapan catatan atas laporan keuangan, dalam perkembangan budaya kerja, toleransi jika dikaitkan dengan kedisiplinan atau perhatian terhadap ketelitian dan kecermatan pegawai apabila tidak sesuai maka dikatakan tidak sesuai dan harus diperbaiki begitu pula dalam penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD).

Pemerintahan Daerah kabupaten Majene bukan tidak menerapkan budaya toleransi tetapi tingkat tolerir dalam hal kedisiplinan pegawai, ketelelitian dan kecermatan pegawai dalam bekerja lebih lemah pada saat sebelum perolehan opini audit wajar tanpa pengecualian, artinya pada saat / setelah perolehan opini audit wajar tanpa pengecualain pengawasan kedisiplinan dan kecerobohan pegawai lebih diperketat.



Gambar 2. Hubungan Budaya Kerja Organisasi dengan Opini Audit

Gambar 2 Menunjukkan bahwa pencapaian opini audit Wajar tanpa pengecualian Pemerintahan Daerah Kabupaten Majene dilakukan dengan

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi
Volume 4 Nomor 2, Agustus 2020 e –ISSN : 2548-9224
https://doi.org/10.33395/owner.v4n2.303 p–ISSN : 2548-7507

upaya penerapan lima budaya kerja organisasi yaitu Transparansi, Etika Publik, Komunikatif, Anti Korupsi dan Disiplin serta Teliti (TEKAD), namun dalam penerapannya tidak secara parsial melainkan ke lima budaya kerja organisasi ini digabungkan dan bersinergi satu sama lain. Opini Wajar Tanpa Pengecualian tidak diperoleh dengan hanya menerapkan salah satu budaya yang ada melainkan diterapkan secara bersama-sama. Kelima budaya ini utamanya diaplikasikan dalam penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD), Transparansi dalam penyajian laporan, memahami etika publik dan menyadari peranan sebagai pelayan publik, menjunjung nilai anti korupsi dalam pelaksanaan dan pelaporan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD), dan Disiplin dalam ketepatan waktu pelaporan, serta teliti di setiap tahap-tahap penyusunan laporan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kantor Pemerintahan Kabupaten Majene menerapkan lima budaya kerja organisasi dalam upaya pencapaian dan mempertahankan perolehan opini audit wajar tanpa pengecualian *(unqualified opinion)* yaitu budaya Transparansi, budaya Etika Publik, budaya Komunikatif, budaya Anti Korupsi dan budaya Disiplin serta Teliti (TEKAD). Kelima budaya ini utamanya diaplikasikan dalam penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD), Transparansi dalam penyajian laporan, memahami etika publik dan menyadari peranan sebagai pelayan publik, menjunjung nilai anti korupsi dalam pelaksanaan dan pelaporan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD), dan Disiplin dalam ketepatan waktu pelaporan, serta teliti di setiap tahap-tahap penyusunan laporan.

5.2 Saran

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti lebih jauh dan lebih dalam lagi terkait variable budaya kerja organisasi, untuk mengetahui keterkaitan dari budaya –budaya kerja lainnya dengan opini audit atau membahas mengenai budaya kerja yang dapat menghambat perolehan opini audit wajar tanpa pengecualian. Kemudian bagi Pemerintahan Daerah Kabupaten Majene dapat lebih memperkuat lagi penerapan budaya-budaya yang ditemukan dalam penelitian ini untuk mempertahankan pencapaian opini wajar tanpa pengecualian pada tahun-tahun selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdussamad, J. (2019). KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN GORONTALO. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*. https://doi.org/10.37606/publik.v6i2.6

Amrullah, M. N. K., & Riani, A. L. (2018). Prospektif Kepemimpinan Pelayanan dan Budaya Organisasi dalam Mewujudkan Birokrasi Pertanahan yang Berkinerja (Studi di Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun). *Al Tijarah*. https://doi.org/10.21111/tijarah.v4i1.2369

Creswell, J. W. (2015). Penelitian Kualitatif dan Desain Riset (memilih diantara lima pendekatan). In *Penelitian Kualitatif*.

Dewayanto, T. (2011). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerimaan Opini Audit Going Concern Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi
Volume 4 Nomor 2, Agustus 2020 e –ISSN : 2548-9224
https://doi.org/10.33395/owner.v4n2.303 p–ISSN : 2548-7507

Efek Indonesia. *Fokus Ekonomi*.

Efferin, S. (2015). Akuntansi, Spritualitas dan Kearifan Lokal Beberapa Agenda Penelitian Kritis. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*. https://doi.org/10.18202/jamal.2015.12.6037

Harjito, Y. (2015). *ANALISIS KECENDERUNGAN PENERIMAAN OPINI AUDIT GOING*. *XIX* (01), 31–49.

Kretner & Kinichi. (2014). *Organization Behavior Edisi Sembilan*. Salemba Empat.

Mulyadi. (2011). Auditing 1. *Salemba Empat*.

Putri, R. E. (2015). HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI PADAKANTOR BADAN PENGENDALIAN DAMPAK LINGKUNGANDAERAH KOTA PADANG. *International Journal of Soil Science*. https://doi.org/10.3923/ijss.2017.32.38

Rante, I., Salle, A., & Marlissa, E. R. (n.d.). *Analisis terhadap pemberian opini laporan keuangan pemerintah daerah kabupaten pegunungan bintang*. 1–12.

Salam, R., Yunus, H., Akib, H., & Makassar, U. N. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. *4*(1).

Schein, E. H. (1985). Organizational culture and leadership: A dynamic view. *Organization Studies*. https://doi.org/10.1177/017084068600700208

Tampubolon, L. D. R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Di Bank CIMB Semarang. *Jurnal Manajemen Bisnis - Kompetensi*.

Wardani, R., Mukzam, M., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.