

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Telaah Teori**

##### **2.1.1 Pengertian IFRS (*International Financial Reporting Standard*)**

IFRS merupakan standar akuntansi internasional yang diterbitkan oleh *International Accounting Standard Board (IASB)*. Standar Akuntansi Internasional disusun oleh empat organisasi utama dunia yaitu Badan Standar Akuntansi Internasional (IASB), Komisi Masyarakat Eropa (EC), Organisasi Internasional Pasar Modal (IOSOC), dan Federasi Akuntansi Internasional (IFAC).

Natawidjaya (2008) dalam Situmorang (2011), menyatakan bahwa sebagian besar standar yang menjadi bagian dari IFRS sebelumnya merupakan *International Accounting Standard (IAS)*. IAS diterbitkan antara tahun 1973 sampai dengan 2001 oleh IASC. Pada bulan April 2001, IASB mengadopsi seluruh IAS dan melanjutkan pengembangan standar yang dilakukan.

*International Financial Reporting Standard* mencakup:

- 1) *International Financial Reporting Standard (IFRS)* – standar yang diterbitkan setelah tahun 2001,
- 2) *International Accounting Standard (IAS)* – standar yang diterbitkan sebelum tahun 2001,
- 3) *Interpretations* yang diterbitkan oleh *International Financial Reporting Interpretations Committee (IFRIC)* – setelah tahun 2001,

4) *Interpretations* yang diterbitkan oleh *Standing Interpretations Committee* (SIC) – sebelum tahun 2001

Secara garis besar ada empat hal pokok yang diatur dalam standar akuntansi. Pertama, berkaitan dengan definisi elemen laporan keuangan atau informasi lain yang berkaitan. Definisi digunakan dalam standar akuntansi untuk menentukan apakah transaksi tertentu harus dicatat dan dikelompokkan ke dalam aktiva, hutang, modal, pendapatan dan biaya. Yang kedua adalah pengukuran dan penilaian. Pedoman ini digunakan untuk menentukan nilai dari suatu elemen laporan keuangan baik pada saat terjadinya transaksi keuangan maupun pada saat penyajian laporan keuangan (pada tanggal neraca). Hal ketiga yang dimuat dalam standar adalah pengakuan, yaitu kriteria yang digunakan untuk mengakui elemen laporan keuangan sehingga elemen tersebut dapat disajikan dalam laporan keuangan. Yang terakhir adalah penyajian dan pengungkapan laporan keuangan. Komponen keempat ini digunakan untuk menentukan jenis informasi dan bagaimana informasi tersebut disajikan dan diungkapkan dalam laporan keuangan. Suatu informasi dapat disajikan dalam badan laporan (Neraca, Laporan Laba/Rugi) atau berupa penjelasan (*notes*) yang menyertai laporan keuangan (Chariri, 2009 dalam Anjasmoro, 2010).

Menurut Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK), tingkat pengadopsian IFRS dapat dibedakan menjadi 5 tingkat:

- a. *Full Adoption*, Suatu negara mengadopsi seluruh produk IFRS dan menerjemahkan IFRS *word by word* ke dalam bahasa yang negara tersebut gunakan.

- b. Adopted*, Mengadopsi seluruh IFRS namun disesuaikan dengan kondisi di negara tersebut.
- c. Piecemeal*, Suatu negara hanya mengadopsi sebagian besar nomor IFRS yaitu nomor standar tertentu dan memilih paragraf tertentu saja.
- d. Referenced* Sebagai referensi, standar yang diterapkan hanya mengacu pada IFRS tertentu dengan bahasa dan paragraf yang disusun sendiri oleh badan pembuat standar.
- e. Not adopted at all*, Suatu negara sama sekali tidak mengadopsi IFRS.

Pada tahun 2009, Indonesia belum mewajibkan perusahaan-perusahaan *listed* di BEI menggunakan IFRS, melainkan masih mengacu kepada standar akuntansi keuangan nasional atau PSAK. Namun pada tahun 2010 bagi perusahaan yang memenuhi syarat, adopsi IFRS sangat dianjurkan. Sedangkan pada tahun 2012, Dewan Pengurus Nasional IAI bersama-sama dengan Dewan Konsultatif SAK dan DSAK merencanakan akan menerapkan standar akuntansi yang mendekati konvergensi penuh kepada IFRS.

Dari data-data di atas kebutuhan Indonesia untuk turut serta melakukan program konvergensi tampaknya sudah menjadi keharusan jika kita tidak ingin tertinggal. Sehingga, dalam perkembangan penyusunan standar akuntansi di Indonesia oleh DSAK tidak dapat terlepas dari perkembangan penyusunan standar akuntansi internasional yang dilakukan oleh IASB. Standar akuntansi keuangan nasional saat ini sedang dalam proses secara bertahap menuju konvergensi secara penuh dengan IFRS yang dikeluarkan oleh IASB. Adapun posisi IFRS yang sudah

diadopsi hingga saat ini dan akan diadopsi pada tahun 2010 adalah seperti yang tercantum dalam daftar-daftar berikut ini:

<b>Tabel 2.1:</b> <b>IFRS/IAS yang sudah diadopsi ke dalam PSAK pada Tahun 2009</b>	
1. IFRS 2 <i>Share-based payment</i>	
<b>Tabel 2.2:</b> <b>IFRS/IAS yang Akan Diadopsi ke dalam PSAK pada Tahun 2010</b>	
2. IFRS 4 <i>Insurance contracts</i>	
3. IFRS 5 <i>Non-current assets held for sale and discontinued operations</i>	
4. IFRS 6 <i>Exploration for and evaluation of mineral resources</i>	
5. IFRS 7 <i>Financial instruments: disclosures</i>	
6. IAS 1 <i>Presentation of financial statements</i>	
7. IAS 27 <i>Consolidated and separate financial statements</i>	
8. IAS 28 <i>Investments in associates</i>	
9. IFRS 3 <i>Business combination</i>	
10. IFRS 8 <i>Segment reporting</i>	
11. IAS 8 <i>Accounting policies, changes in accounting estimates and errors</i>	
12. IAS 12 <i>Income taxes</i>	
13. IAS 21 <i>The effects of changes in foreign exchange rates</i>	
14. IAS 26 <i>Accounting and reporting by retirement benefit plans</i>	
15. IAS 31 <i>Interests in joint ventures</i>	
16. IAS 36 <i>Impairment of assets</i>	
17. IAS 37 <i>Provisions, contingent liabilities and contingent assets</i>	
18. IAS 38 <i>Intangible assets.</i>	

Sumber: Mega, 2010

Menurut Immanuella (2009) tujuan IFRS adalah memastikan bahwa laporan keuangan intern perusahaan untuk periode-periode yang dimasukan dalam

laporan keuangan tahunan, mengandung informasi berkualitas tinggi yang terdiri dari:

1. Transparansi bagi para pengguna dan dapat dibandingkan sepanjang periode yang disajikan,
2. Menyediakan titik awal yang memadai untuk akuntansi yang berdasarkan pada IFRS,
3. Dapat dihasilkan dengan biaya yang tidak melebihi manfaat untuk para pengguna.

Sedangkan manfaat dari adanya suatu standar global:

1. Pasar modal menjadi global dan modal investasi dapat bergerak di seluruh dunia tanpa hambatan berarti. Standar pelaporan keuangan berkualitas tinggi yang digunakan secara konsisten di seluruh dunia akan memperbaiki efisiensi alokasi lokal,
2. Investor dapat membuat keputusan yang lebih baik,
3. Perusahaan-perusahaan dapat memperbaiki proses pengambilan keputusan mengenai merger dan akuisisi,
4. Gagasan terbaik yang timbul dari aktivitas pembuatan standar dapat disebarluaskan dalam mengembangkan standar global yang berkualitas tertinggi.

### 2.1.2 Sejarah Standar Akuntansi Indonesia

Sejarah akuntansi di Indonesia tentu tidak bisa lepas dari perkembangan akuntansi di negara asal perkembangannya. Dengan perkataan lain, negara luarlah yang membawa akuntansi itu masuk ke Indonesia kendatipun tidak bisa disangkal bahwa di masyarakat Indonesia sendiri pasti memiliki sistem akuntansi atau sistem pencatatan pelaporan sendiri. Misalnya pada zaman keemasan Sriwijaya, Majapahit, Mataram. Zaman tersebut pasti memiliki sistem akuntansi tersendiri. Sayangnya, sejauh ini penelitian mengenai hal ini masih belum dilakukan. Namun, Sukoharsono (1997) dalam Harahap (2008) menilai akuntansi masuk ke Indonesia melalui pedagang Arab yang melakukan transaksi bisnis di kepulauan Nusantara.

Dalam bukunya, Harahap (2008) membagi periodisasi perkembangan akuntansi di Indonesia menjadi beberapa periode:

#### 1. Periode Kolonial

Sebelum bangsa Eropa: Portugis, Spanyol dan Belanda masuk ke Indonesia transaksi dagang dilakukan secara barter. Cara ini tidak melakukan pencatatan. Pada waktu orang-orang Belanda datang ke Indonesia kurang lebih akhir abad ke-16, mereka datang dengan tujuan untuk berdagang. Kemudian mereka membentuk perserikatan Maskapai Belanda yang dikenal dengan nama *Vereenigde Oost Indische Compagnie* (VOC), yang didirikan pada tahun 1602, sebagai peleburan dari 14 maskapai yang beroperasi di Hindia Timur. Selanjutnya VOC membuka cabangnya di Batavia pada tahun 1619 dan di tempat-tempat lain di

Indonesia. Kemudian dibentuk jabatan gubernur jenderal untuk menangani urusan-urusan VOC. Akhir abad ke-18 VOC mengalami kemunduran dan akhirnya dibubarkan pada tanggal 31 Desember 1799.

Dalam kurun waktu itu, VOC memperoleh hak monopoli perdagangan rempah-rempah yang dilakukan secara paksa di Indonesia, dimana jumlah transaksi dagangnya, baik frekuensi maupun nilainya terus bertambah dari waktu ke waktu. Pada tahun itu bisa dipastikan Maskapai Belanda telah melakukan pencatatan atas mutasi transaksi keuangannya.

Dalam hubungan itu, *Ans Saribanon Sapiie* (1980) dalam Harahap (1980), mengemukakan bahwa menurut Stible dan Stroomberg, bukti autentik mengenai catatan pembukuan di Indonesia paling tidak sudah ada menjelang pertengahan abad ke-17.

Hal itu ditunjukkan dengan adanya sebuah instruksi Gubernur Jenderal VOC pada tahun 1642 yang mengharuskan dilakukan pengurusan pembukuan atas penerimaan uang, pinjaman-pinjaman, dan jumlah uang yang diperlukan untuk pengeluaran (eksploitasi) garnisun-garnisun dan galangan kapal yang ada di Batavia dan Surabaya.

## 2. Periode Penjajahan Belanda

Setelah VOC bubar pada tahun 1799, kekuasaannya diambil alih oleh Kerajaan Belanda, zaman penjajahan Belanda dimulai tahun 1800-1942. Pada waktu itu, catatan pembukuan menekankan pada mekanisme debet dan kredit, yang antara lain dijumpai pada pembukuan *Amphioen Socyteit* di Batavia. *Amphioen Socyteit* bergerak dalam usaha

peredaraan candu atau morfin (*Amphioen*) yang merupakan usaha monopoli di Belanda.

Pada abad ke-19 banyak perusahaan Belanda didirikan atau masuk ke Indonesia dengan membuka cabang atau perwakilan, yang antara lain sebagai berikut:

1. *Deli Maatschaappij* (perkebunan),
2. *Biliton Maatschaappij* (timah),
3. *Bataafche Petroleum Maatschaappij* (minyak),
4. *Koninklijke Paketvaart Maatschaappij* (pelayaran nusantara),  
setelah dinasionalisasikan oleh pemerintah RI menjadi perusahaan pelayaran nasional (PELNI),
5. *Rotterdamsch Llyod* (maskapai atau agen pelayaran nasional),  
setelah dinasionalisasikan menjadi Djakarta Lloyd,
6. *Koninklijke Nederlands Indische Luhtvaart Maatschaappij*  
(penerbangan nusantara), setelah dinasionalisasikan menjadi Garuda Indonesia Airways,
7. *Stoomvart Maatschaappij Nederlands*,
8. *Firma Ruys of de Oost*,
9. *Nederlands Handel's Bank*,
10. *Algemene Handel's Bank*.

Untuk mengangkut hasil produksi perkebunan dan tambang, dibuka jalan kereta api dari daerah asal menuju ke pelabuhan. Kereta api yang pertama diadakan pada tahun 1870 yang menghubungkan antara

daerah pedalaman Jawa Tengah dengan Semarang, menyusul dari pedalaman Jawa Barat ke pelabuhan Tanjung Priok, dari pedalaman Jawa Timur ke pelabuhan Tanjung Perak dan dari pedalaman Sumatra Selatan ke Palembang. Di samping jalan kereta api juga dibangun dan atau ditingkatkan ke jalan darat untuk melancarkan arus produksi perkebunan dan pertambangan ke kota-kota pelabuhan.

Catatan pembukuannya merupakan modifikasi sistem Venesia-Italia, dan tidak dijumpai adanya kerangka pemikiran konseptual untuk mengembangkan sistem pencatatan tersebut, karena kondisinya sangat menekankan pada praktik-praktik dagang yang semata-mata untuk kepentingan perusahaan Belanda. Sedangkan, segmen bisnis menengah kebawah dikuasai oleh pedagang keturunan, yaitu: Cina, India, dan Arab. Sejalan dengan itu ada kebebasan dalam penyelenggaraan pembukuan, sehingga praktik pembukuannya menggunakan atau dipengaruhi oleh sistem etnis yang bersangkutan.

### 3. Periode Penjajahan Jepang

Pada masa penjajahan Jepang tahun 1942-1945, banyak orang Belanda yang ditangkap dan dimasukkan kedalam sel-sel oleh tentara Jepang. Hal ini menyebabkan kekurangan tenaga kerja pada jawatan-jawatan negara termasuk Menteri Keuangan.

Untuk mengatasi hal tersebut, diadakan latihan pegawai dan kursus-kursus pembukuan pola Belanda dengan tenaga pengajarnya antara

lain: J.E. de I'duse, Akuntan, Dr. Abutari, Akuntan, J.D. Masie dan R.S. Koesoemoputro.

Sejalan dengan itu, maka kondisi pembukuan pada masa pendudukan Jepang tidak mengalami perubahan yang berarti, tetap menggunakan pola Belanda. Jepang juga mengajarkan pembukuan dengan menggunakan huruf Kanji, namun tidak diajarkan pada orang-orang Indonesia.

#### 4. Periode Kemerdekaan

Pada waktu Indonesia merdeka, hanya ada satu orang akuntan pribumi, yaitu Prof. Dr. Abutari, sedangkan Prof. Soemardjo baru menyelesaikan pendidikan akuntannya di negeri Belanda pada tahun 1956. Akuntan Indonesia pertama yang merupakan lulusan dalam negeri adalah Basuki Siddharta, Hendra Darmawan, Tan Tjong Djoe, dan Go Tie Siem, mereka lulus pada pertengahan tahun 1957. Keempat akuntan ini bersama Prof. Soemardjo memprakarsai berdirinya perkumpulan akuntan Indonesia. Dengan menyadari keindonesiaannya, mereka berkeyakinan bahwa tidak mungkin menjadi anggota NIVA (*Nederlands Institute Van Accountants*) atau VAGA (*Vereniging Academich Gevormde Accountants*). Mereka juga berpendapat bahwa kedua lembaga itu dipastikan tidak mungkin akan memikirkan perkembangan dan pembinaan akuntan di Indonesia.

Pada hari kamis tanggal 17 Oktober 1957, kelima akuntan tadi mengadakan pertemuan di aula Universitas Indonesia (UI) dan bersepakat

untuk mendirikan perkumpulan akuntan Indonesia. Karena pertemuan tersebut tidak dihadiri oleh semua akuntan yang ada, maka diputuskanlah untuk membentuk Panitia Persiapan Pendirian Perkumpulan Akuntan Indonesia. Panitia ini bertugas untuk menghubungi akuntan lainnya untuk menanyakan pendapat mereka mengenai usulan pendirian perkumpulan akuntan Indonesia. Dalam panitia itu, Prof. Soemardjo ditunjuk sebagai ketua, Go Tie Siem sebagai penulis, Basuki Siddharta sebagai bendahara, sedangkan Hendra Darmawan dan Tan Tong Djoe sebagai komisaris. Surat yang dikirimkan panitia pada 6 akuntan lainnya memperoleh jawaban setuju. Perkumpulan yang diberi nama Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) akhirnya dibentuk pada tanggal 23 Desember 1957, yaitu pada pertemuan ketiga yang diadakan di aula UI pada pukul 19.30.

Konsep Anggaran Dasar IAI yang pertama diselesaikan pada tanggal 15 Mei 1958 dan naskah finalnya selesai tanggal 19 Oktober 1958. Menteri kehakiman kemudian mengesahkannya pada tanggal 11 Februari 1959. Namun demikian, tanggal pendirian IAI ditetapkan pada 23 Desember 1957. Ketika itu, tujuan IAI adalah membimbing perkembangan akuntansi serta mempertinggi mutu pendidikan dan pekerjaan akuntansi.

Pada tahun 1973, untuk pertama kalinya IAI menerbitkan Prinsip Akuntan Indonesia (PAI) dengan maksud untuk menghimpun prinsip akuntansi yang lazim berlaku di Indonesia dan juga sebagai prasarana bagi penerbitan laporan keuangan untuk perusahaan yang akan memasuki bursa

pasar modal. Adapun bahan-bahan yang digunakan dalam menghimpun prinsip tersebut adalah:

- 1) Buku prinsip-prinsip akuntansi yang diterbitkan oleh Direktorat Akuntan Negara Direktorat Jenderal Pengawasan Keuangan Negara, Departemen Keuangan RI,
- 2) *Inventory of Generally Accepted Accounting Principles For Business Enterprise*, oleh Paul Grady, yang diterbitkan AICPA,
- 3) *Opinions of Accounting Principles Board*, yang diterbitkan oleh AICPA,
- 4) Kumpulan dari *Accounting Research Bulletins*, yang diterbitkan oleh AICPA,
- 5) *A Statement of Australian Accounting Principles*, yang diterbitkan oleh Accounting and Auditing Research Committee dari Accountancy Research Foundation,
- 6) *Wet of Jaarekening van Ondernamingen*, yang diterbitkan oleh NIVA.

PAI 1973 ini merupakan salah satu prasarana mutlak bagi terbentuknya pasar modal dan uang pada waktu itu, dimana laporan keuangan dari perusahaan yang akan menerbitkan surat-surat berharga kepada publik harus disusun berdasarkan prinsip akuntansi tersebut. PAI ini merupakan hasil kerja dari Panitia Penghimpun Bahan-bahan dan Struktur GAAP (*Generally Accepted Accounting Principles*) dan GAAS (*Generally Accepted Auditing Standards*).

Pada tahun 1974, Komite Prinsip Akuntansi Indonesia (Komite PAI) dibentuk, yang bertugas untuk menyusun standar keuangan. Setelah berjalan selama satu dasawarsa, PAI 1973 kemudian disempurnakan dan diganti dengan PAI 1984. Sama halnya dengan PAI 1973, perumusan Prinsip, prosedur, metode, dan teknik-teknik dalam PAI 1984 ini dibatasi pada hal-hal yang berhubungan dengan akuntansi keuangan, yang diungkapkan secara garis besar atau bersifat umum, dan tidak mencakup praktik-praktik akuntansi untuk industri tertentu. Mulai tahun 1986, komite PAI menerbitkan serangkaian pernyataan PAI dan interpretasi PAI untuk mengembangkan, menambah, mengubah, serta menjelaskan standar akuntansi keuangan yang berlaku, yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PAI 1984.

Pada tahun 1994, IAI melakukan revisi total terhadap PAI 1984 dan sejak saat itu mengeluarkan serial standar keuangan yang diberi nama Standar Akuntansi Keuangan (SAK). SAK ini untuk pertama kalinya diterbitkan pada tanggal 1 Oktober 1994, dimana mengadopsi pernyataan resmi dari *International Accounting Standards Committee* (IASC). Pada tahun itu pula, komite PAI diubah namanya menjadi Komite Standar Akuntansi Keuangan (Komite SAK) untuk masa bakti 1994-1998.

Kemudian dalam kongres IAI VIII diselenggarakan tanggal 23-24 September 1998 di Jakarta, nama Komite SAK diubah menjadi Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK), dengan otonomi untuk menyusun dan mengesahkan PSAK (Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan) dan

ISAK (Interpretasi Standar Akuntansi Keuangan). Selain itu, juga telah dibentuk Komite Akuntansi Syariah (KAS) dan Dewan Konsultatif Standar Akuntansi Keuangan (DKSAK). Komite Akuntansi Syariah (KAS) dibentuk pada tanggal 18 Oktober 2005 untuk menopang kelancaran kegiatan penyusunan PSAK oleh DSAK yang terkait dengan perlakuan akuntansi atas transaksi syariah, sedangkan DSAK, yang anggotanya terdiri atas profesi akuntan dan luar profesi akuntan, merupakan mitra DSAK dalam merumuskan arah dan pengembangan SAK di Indonesia.

Sejak pendiriannya 52 tahun silam, kini IAI telah mengalami perkembangan yang sangat luas. Hal ini merupakan perkembangan yang wajar, mengingat profesi akuntan tidak dapat dipisahkan dari pesatnya perkembangan dunia usaha. Salah satu bentuk perkembangan tersebut adalah meluasnya orientasi kegiatan profesi, tidak lagi semata-mata dibidang pendidikan dan mutu kegiatan akuntan, tetapi juga upaya-upaya untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat dan peran dalam perumusan kebijakan publik. Organisasi profesi ini secara terus-menerus menanggapi perkembangan akuntansi baik yang terjadi pada tingkat nasional, regional, maupun global, khususnya yang memengaruhi dunia usaha dan profesi akuntansi itu sendiri. IAI juga secara terus-menerus merevisi SAK untuk mengikuti kebutuhan perkembangan bisnis dan profesi akuntan.

Sejak tahun 1994, IAI telah memutuskan untuk melakukan harmonisasi dengan standar akuntansi internasional dalam pengembangan

standarnya. Dalam perkembangan selanjutnya, terjadi perubahan dari harmonisasi ke adopsi, kemudian menjadi adopsi dalam rangka konvergensi dengan *International Financial Reporting Standards* (IFRS). Program adopsi penuh dalam rangka mencapai konvergensi dengan IFRS direncanakan dapat terlaksana dalam beberapa tahun ke depan. Dalam perkembangannya, standar akuntansi keuangan terus direvisi secara berkesinambungan, baik berupa penyempurnaan maupun penambahan standar baru sejak tahun 1994. Proses revisi telah dilakukan sebanyak enam kali, yaitu pada tanggal 1 Oktober 1995, 1 Juni 1996, 1 Juni 1999, 1 April 2002, 1 Oktober 2004, dan 1 September 2007.

### **2.1.3 Konvergensi IFRS di Indonesia**

Program konvergensi IFRS ini dilakukan melalui tiga tahapan yakni tahap adopsi mulai 2008 sampai 2011 dengan persiapan akhir penyelesaian infrastruktur dan tahap implementasi pada 2012. Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK –IAI) telah menetapkan *roadmap*. Pada tahun 2009, Indonesia belum mewajibkan perusahaan-perusahaan *listing* di BEI menggunakan sepenuhnya IFRS, melainkan masih mengacu kepada standar akuntansi keuangan nasional atau PSAK. Namun pada tahun 2010 bagi perusahaan yang memenuhi syarat, adopsi IFRS sangat dianjurkan. Sedangkan pada tahun 2012, Dewan Pengurus Nasional IAI bersama-sama dengan Dewan Konsultatif SAK dan DSAK merencanakan untuk menyusun atau merevisi PSAK agar secara material sesuai dengan IAS/IFRS versi 1 Januari 2009.

Pemerintah dalam hal ini Bapepam-LK, Kementerian Keuangan sangat mendukung program konvergensi PSAK ke IFRS. Hal ini sejalan dengan kesepakatan pemimpin negara-negara yang tergabung dalam G20 yang salah satunya adalah untuk menciptakan satu set standar akuntansi yang berkualitas yang berlaku secara internasional. Disamping itu, program konvergensi PSAK ke IFRS juga merupakan salah satu rekomendasi dalam *Report on the Observance of Standards and Codes on Accounting and Auditing* yang disusun oleh *assessor World Bank* yang telah dilaksanakan sebagai bagian dari *Financial Sector Assessment Program* (FSAP) (BAPEPAM LK, 2010).

Konvergensi PSAK ke IFRS memiliki manfaat sebagai berikut: Pertama, meningkatkan kualitas standar akuntansi keuangan (SAK). Kedua, mengurangi biaya SAK. Ketiga, meningkatkan kredibilitas dan kegunaan laporan keuangan. Keempat, meningkatkan komparabilitas pelaporan keuangan. Kelima, meningkatkan transparansi keuangan. Keenam, menurunkan biaya modal dengan membuka peluang penghimpunan dana melalui pasar modal. Ketujuh, meningkatkan efisiensi penyusunan laporan keuangan.

#### **2.1.4 Implikasi Pengadopsian IFRS Terhadap Dunia Pendidikan Akuntansi**

Selama ini orang memandang bahwa standar akuntansi U.S. adalah berbasis aturan (*rule based*), dan IFRS adalah berbasis prinsip (*principle based*). Nelson (2003) dalam Wahyuni (2011), mendefinisikan *rule-based* sebagai ketentuan atau kriteria yang spesifik yang mencakup batasan-batasan yang sangat

jelas, contoh-contoh, pembatasan jangkauan, pengecualian, penduan implementasi, dan sebagainya.

*Rule-based accounting standards* memberikan aturan-aturan yang sangat detail untuk setiap aplikasi dari standar. Hal ini mendorong timbulnya perilaku *check-the-box* dalam pelaporan keuangan yang menghilangkan *judgment* dalam praktik pelaporan. Untuk dapat memahami *rules-based* dan *principles-based accounting standards*, bisa digambarkan melalui ilustrasi berikut ini (Mainess et al., 2003 dalam Wahyuni, 2011).

Contoh 1: “Tarif beban depresiasi tahunan untuk semua asset tetap adalah sebesar 10% dari kos aset sampai asset selesai didepresiasi secara penuh”

Dalam contoh 1 di atas, standar tidak memberikan ruang untuk melakukan *judgement* atau ketidaksetujuan mengenai tarif beban depresiasi yang harus digunakan. Meskipun dengan aturan seperti itu tingkat komparabilitas dan konsistensi dapat terjamin, tetapi relevansinya akan berkurang bersamaan dengan ketidakmampuannya dalam menggambarkan kondisi ekonomi sebenarnya yang melatar belakangi, dimana di antara masing-masing perusahaan mungkin berbeda.

Contoh2: “Tarif beban depresiasi untuk tiap periode seharusnya menggambarkan tingkat penurunan nilai ekonomi dari asset selama periode manfaat.”

Dalam contoh 2, standar tersebut memerlukan aplikasi *judgement* dan keahlian dari manajer dan auditor. Akibatnya komparabilitas laporan keuangan akan berkurang dan mungkin tidak konsisten dari waktu ke waktu. Standar berbasis prinsip memberi keunggulan dalam hal memungkinkan manajer memilih perlakuan akuntansi yang merefleksikan transaksi atau kejadian ekonomi yang

mendasarinya, meskipun hal sebaliknya dapat terjadi. Standar berbasis prinsip memungkinkan manajer, anggota komite audit, dan auditor menerapkan judgment profesionalnya untuk lebih fokus pada merefleksi kejadian atau transaksi ekonomi secara substansial, tidak sekedar melaporkan transaksi atau kejadian ekonomi sesuai dengan standar.

US GAAP yang berifat *rule based* memberi aturan baku pelaporan keuangan dengan syarat-syarat dan ketentuannya yang ditentukan secara mendetail, sedangkan dalam *principles based* hanya mengatur prinsipnya. Jadi, peralihan ke IFRS berarti peralihan paradigma dan pola pikir. Penyiapan ke arah perubahan paradigma, konsep, dan pola pikir seperti ini belum banyak dilakukan di lingkungan perguruan tinggi. Begitu mendasarnya masalah ini, maka sejak dini pendidikan akuntansi harus sudah disiapkan dengan matang.

Fleksibilitas dalam standar IFRS yang berbasis prinsip berdampak pada tipe dan jumlah keahlian profesional yang seharusnya dimiliki oleh akuntan dan auditor. Pengadopsian IFRS mensyaratkan akuntan maupun auditor untuk memiliki pemahaman mengenai kerangka konseptual informasi keuangan dan pengetahuan yang cukup mengenai kejadian maupun transaksi bisnis dan ekonomi perusahaan secara fundamental agar dapat mengaplikasikan secara tepat dalam pembuatan keputusan. Selain keahlian teknis, akuntan juga perlu memahami implikasi etis dan legal dalam implementasi standar (Carmona & Trombetta, 2008 dalam Widiastuti, 2011).

Pengadopsian IFRS tentu juga berpengaruh pada pendidikan akuntansi. Barth (2008) dalam Widiastuti (2011) menyatakan bahwa pengadopsian IFRS

berimplikasi pada perlunya mengedukasi mahasiswa mengenai pelaporan keuangan global terutama meningkatkan fokus pada pengajaran konsep dan teori-teori fundamental yang melandasi pelaporan keuangan dan bagaimana membuat judgment yang konsisten dengan konsep tersebut. Munter dan Reckers (2009) dalam Widiastuti (2011) menyatakan bahwa memasukkan IFRS dalam kurikulum akuntansi mensyaratkan peningkatan pengetahuan tentang etika profesi, berbagai teknik pemodelan yang digunakan dalam penerapan nilai wajar (*fair value*), pengauditan forensik, pengendalian internal, dan teknologi informasi.

## **2.1.5 Kesiapan Individu**

### **2.1.5.1 Pengertian Kesiapan**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Alwi dkk, 2002) “kata siap diartikan sudah sedia atau sudah bersedia”, jadi kesiapan berarti kondisi sudah siap. Menurut kamus psikologi Chaplin, JP (terjemahan Kartini Kartono, 2006) “kesiapan adalah tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk dipraktikkan sesuatu”. Pengertian ini mengacu pada pengetahuan, keterampilan serta sikap yang dimiliki seseorang berkaitan dengan tujuan yang akan dicapai.

Kesiapan atau *readiness* merupakan kesediaan untuk memberikan respon atau bereaksi. Kesediaan itu datang dari dalam diri dan juga berhubungan dengan kematangan. Kesiapan sangat perlu diperhatikan dalam suatu proses, karena jika sudah ada kesiapan, maka hasilnya akan memuaskan.

### **2.1.5.2 Faktor-Faktor Kesiapan Individu**

Menurut Notoadmodjo (2003) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan individu dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam dirinya, faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik,

Dalam lingkungan masyarakat kita melihat bahwa ada perbedaan-perbedaan yang berlaku dan diterima secara luas oleh masyarakat. Di sekitar kita ada orang yang menempati jabatan tinggi seperti gubernur dan wali kota dan jabatan rendah seperti camat dan lurah. Di sekolah ada kepala sekolah dan ada staf sekolah. Di RT atau RW kita ada orang kaya, orang biasa saja dan ada orang miskin.

Perbedaan itu tidak hanya muncul dari sisi jabatan tanggung jawab sosial saja, namun juga terjadi akibat perbedaan ciri fisik, keyakinan dan lain-lain. Perbedaan ras, suku, agama, pendidikan, jenis kelamin, usia atau umur, kemampuan, tinggi badan, cakep jelek, dan lain sebagainya juga membedakan manusia yang satu dengan yang lain.

Menurut Notoadmodjo (2003), karakteristik tiap individu meliputi:

- a) Pendidikan,
- b) Umur,
- c) Pekerjaan.

2) Sosial ekonomi,

Keadaan sosial ekonomi mempengaruhi faktor fisik, kesehatan dan pendidikan. Status sosial adalah sekumpulan hak dan kewajiban yang

dimiliki seseorang dalam masyarakatnya. Orang yang memiliki status sosial yang tinggi akan ditempatkan lebih tinggi dalam struktur masyarakat dibandingkan dengan orang yang status sosialnya rendah.

3) Pengetahuan,

menurut Notoatmodjo (2003), adalah merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap obyek tertentu. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan atau kognitif merupakan dominan yang sangat penting untuk tindakan seseorang.

## **2.1.6 Dukungan Institusi**

### **2.1.6.1 Pengertian Dukungan**

Istilah dukungan dijelaskan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Alwi dkk, 2002) sebagai sesuatu yang didukung; sokongan atau bantuan. Dukungan dapat berarti bantuan atau sokongan yang diterima seseorang dari orang lain. Dukungan ini biasanya diperoleh dari lingkungan sosial yaitu orang-orang yang dekat, termasuk didalamnya adalah anggota keluarga, orang tua dan teman.

Menurut Robbins (2001) dukungan organisasi adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi menyesuaikan diri. Dukungan dapat berlangsung secara alamiah didalam jejaring bantuan keluarga, tetangga, kawan dan teman sebaya, atau didalam

kelompok dan organisasi, yang secara spesifik diciptakan atau direncanakan untuk mencapai tujuan (Robert, 2009).

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dukungan sosial adalah bantuan yang diterima seseorang dari orang lain yang bermanfaat bagi individu sebagai informasi verbal atau non verbal, saran bahkan bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan individu didalam lingkungan sosialnya untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kemampuannya dalam mengelola masalah-masalah yang dihadapi setiap hari.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Beberapa dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. Pelatihan, adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan ketrampilan yang spesifik dan dapat di identifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.
2. Standar kerja, mendefinisikan tingkat yang diharapkan dari kinerja dan merupakan pembanding kinerja atau tujuan. Standar kinerja yang realistik, dapat diukur, dipahami dengan jelas akan bermanfaat baik bagi organisasi maupun karyawannya.
3. Peralatan dan teknologi, merupakan perkakas/perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang proses kerja. Untuk

mendapatkan kinerja yang baik dari karyawannya, maka sebuah perusahaan harus mempunyai peralatan dan teknologi yang mendukung karyawan tersebut telah bekerja keras.

Robbins (2001) menyatakan bahwa dukungan sosial – yaitu hubungan dengan kolega, rekan kerja atau atasan – dapat menyangga dampak stress. Logika yang mendasari pendapat ini adalah bahwa dukungan sosial bertindak sebagai suatu pereda, yang mengurangi efek negatif bahkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang bertegangan tinggi bagi pekerja yang memiliki hubungan yang kurang baik atau bahkan tidak baik sama sekali dengan rekan kerja dan atasan, keterlibatan dengan keluarga teman, dan komunitas di luar lingkungan kerja dapat memberikan dukungan – khususnya bagi mereka yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi – yang tidak mereka peroleh di tempat kerja, dan ini membuat penyebab stress pekerjaan lebih dapat ditolerir.

#### **2.1.6.2 Aspek-Aspek Dukungan**

Konsep dukungan sosial dapat dibedakan berdasarkan bentuk dan sumber dukungan sosial tersebut (House, 1976 dalam Fadhilah, 2010). Berdasarkan bentuk dukungan sosial dibedakan menjadi :

1. Dukungan emosional

Perilaku memberi bantuan dalam bentuk sikap memberikan perhatian, mendengarkan dan simpati terhadap orang lain. Dukungan emosional ini tampak pada sikap menghargai, percaya, peduli, dan tanggap terhadap individu yang didukungnya.

2. Dukungan instrumental

Merupakan bantuan nyata dalam bentuk merespon kebutuhan yang khusus seperti pelayanan barang dan bantuan financial.

3. Dukungan informasi

Berupa saran, nasihat atau *feedback* kepada individu yang didukungnya.

4. Dukungan penilaian

Berupa penilaian yang bersisi penghargaan yang positif, dorongan maju atau persetujuan terhadap gagasan atau perasaan para individu yang lain.

Berdasarkan sumber dukungan, dukungan sosial ada 3 macam yaitu; pasangan hidup (suami atau istri), keluarga, rekan dan atasan. Dukungan dari atasan dan rekan kerja dapat mereduksi beban kerja yang diterima dalam pekerjaan, sedangkan dukungan dari pasangan hidup dan keluarga lebih berperan pada dukungan emosional. Dukungan sosial merupakan suatu transaksi interpersonal yang melibatkan bantuan dalam bentuk dukungan emosi, dukungan penilaian, dukungan informasi dan dukungan instrument yang diterima individu sebagai anggota jaringan sosial. Dan hal yang mendukung adanya dukungan sosial ini adalah sikap peduli dari rekan kerja, atasan, dan pasangan hidup, sikap menghargai dari rekan kerja, atasan, dan pasangan hidup, serta sikap percaya terhadap rekan kerja, atasan, dan pasangan hidup.

## 2.1.7 Budaya Organisasi

### 2.1.7.1 Pengertian

Profesi dosen sebagai bagian dari masyarakat akademik didalam menjalankan tugas tridarma perguruan tinggi yang meliputi pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat tak dapat dipisahkan dari aturan, falsafah, nilai, norma, kebiasaan ataupun kultur yang ada pada lingkungan tempatnya bekerja. Kultur akademis ini akan mengatur para pendidik agar mereka memahami bagaimana seharusnya mereka bersikap terhadap profesi mereka, beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerjanya serta berlaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya. Pada akhirnya terbentuklah sebuah sistem nilai, kebiasaan, citra akademis, etos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupannya. Selanjutnya mendorong adanya apresiasi diri terhadap peningkatan prestasi kerja baik terbentuk oleh lingkungan organisasi itu sendiri maupun dikuatkan secara organisatoris oleh pimpinan akademis yang mengeluarkan sebuah kebijakan yang diterima ketika seseorang masuk organisasi tersebut.

Terdapat banyak pengertian budaya organisasi yang pada intinya menekankan pada sistem nilai bersama yang tumbuh dan berkembang dalam sebuah organisasi, menjadi pedoman atau acuan anggotanya guna mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain.

Robbins (2001) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Menurut Hofstede (1990, dalam Hariyati, 2012) budaya organisasi bukanlah prilaku yang jelas atau benda yang dapat terlihat dan diamati seseorang. Budaya organisasi juga bukan falsafah atau sistem nilai yang diucapkan atau ditulis dalam anggaran dasar organisasi tetapi budaya organisasi adalah asumsi yang terletak dibelakang nilai dan menentukan pola prilaku individu terhadap nilai-nilai organisasi, suasana organisasi dan kepemimpinan. Organisasi dengan budaya tertentu memberikan daya tarik bagi individu dengan karakteristik tertentu untuk bergabung. Budaya organisasi bersifat nonformal atau tidak tertulis namun mempunyai peranan penting sebagai cara berfikir, menerima keadaan dan merasakan sesuatu dalam perusahaan tersebut.

#### **2.1.7.2 Karakteristik Budaya Organisasi**

Sistem makna bersama, bila dicermati adalah merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Menurut O'Reilly, Chatman dan Caldwell (1991, dalam Hariyati, 2012) terdapat tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko

Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

## 2. Perhatian pada hal-hal rinci

Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.

## 3. Orientasi hasil

Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

## 4. Orientasi orang atau individu

Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang atau individu yang berada didalam organisasi.

## 5. Orientasi tim

Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim daripada terhadap terhadap individu-individu.

## 6. Keagresifan

Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif daripada santai.

## 7. Stabilitas

Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dalam pertumbuhan.

Hal ini menjadi dasar bagi sikap pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi lebih, bagaimana segala sesuatu dilakukan didalamnya dan cara para anggota diharapkan berprilaku. Dengan demikian budaya organisasi lebih berkaitan terhadap bagaimana karyawan menyukai karakteristik tersebut atau tidak.

Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung.

#### **2.1.7.3 Fungsi Budaya Organisasi**

Robbins (2001) dalam bukunya *Prilaku Organisasi* membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

1. Berperan menetapkan batasan.
2. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
4. Meningkatkan stabilitas system sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
5. Sebagai mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

#### **2.1.8 Pembukuan Akuntansi Menurut Pandangan Islam**

Para ahli berkata tentang tafsir dari firman Allah, “**Faktubuhu**” yang berarti “tuliskanlah” bahwa perintah Allah untuk menuliskan uang dan harta adalah suatu keharusan untuk menjaga harta itu dan menghilangkan kewas-wasan atau keragu-raguan. Jika orang yang berhutang itu bertaqwah, penulisan itu tidak

memudharatkan baginya, tetapi apabila ia tidak bertaqwa, orang yang mencatatnya harus jujur dan amanah dalam agamanya serta terhadap kebutuhan yang mempunyai hak.

Hal ini sudah diisyaratkan Al-Qur'an pada firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 282 berikut ini:



Artinya:

““Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, maka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. Jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). Jika tak ada dua oang lelaki, maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa maka yang seorang mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan

*lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. Dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. Jika kamu lakukan (yang demikian), maka sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. Dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu".(Al-Baqarah: 282)*

Dari ayat diatas, Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di (2007), dalam kitabnya Tafsir as-Sa'di menerangkan bahwa:

- 1) Perintah Allah SWT kepada juru tulisnya untuk menulis antara kedua pihak yang bermu'amalah itu dengan adil, ia tidak boleh condong kepada salah satu pihak karena faktor keluarga misalnya atau selainnya, atau memusuhi salah satunya karena suatu dendam dan semacamnya.
- 2) Bahwasanya penulisan antara kedua belah pihak yang bermu'amalah adalah diantara amal-amal yang paling utama dan tindakan kebaikan kepada keduanya. Dalam pencatatan itu mengandung pemeliharaan hak-hak keduanya dan melepaskan tanggung jawab dari keduanya seperti yang diperintahkan oleh Allah. Maka hendaklah juru tulis mencari pahala (dengan profesinya) diantara manusia dengan perkara-perkara ini agar mendapat keberuntungan dengan balasan baiknya.
- 3) Bahwa juru tulis harus mengetahui keadilan dan terkenal dengan keadilan, karena bila dia tidak mengerti keadilan, pastilah ia tidak akan bisa mewujudkannya, dan apabila keadilannya tidak diakui oleh orang banyak

dan tidak diridhai mereka maka pastilah pencatatan juga tidak akan diakui, dan maksud yang diinginkan tidak akan terwujud yaitu pemeliharaan hak.

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa sesungguhnya pekerjaan menghitung itu harus teliti dan akurat, sedangkan sipencatat (akuntan) adalah sebagai pengontrol. Jelaslah bahwa peranan akuntansi (pencatatan), yang tidak hanya memelihara harta, tetapi juga meneliti dan merinci pendapatan, menutup kesalahpahaman, mengatur transaksi-transaksi, serta meredam konflik dan kezaliman.

Dalam sebuah hadits dari Ibnu Mas'ud dari Nabi SAW bersabda:

“sesungguhnya jujur itu menunjukkan kepada kebajikan, dan kebajikan itu menunjukkan kesyurga. Dan sesungguhnya seseorang itu jujur sehingga ditulis disisi Allah sebagai orang yang jujur” (muttafaq, Allah)

## 2.2 Kerangka Konseptual

Kesiapan individu untuk mengajarkan materi IFRS dalam mata kuliah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Widiastuti (2011), familiaritas seorang dosen atas suatu materi akan meningkatkan kesiapan individu untuk mengajarkan materi tersebut dalam mata kuliah. Familiaritas terhadap suatu materi akan meningkatkan *self-efficacy* yang menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan-tindakan berkaitan dengan materi tersebut. Teori *self-efficacy* (Widiastuti, 2011) dapat menjelaskan mengapa dosen yang tidak familiar dengan suatu materi memiliki kecenderungan untuk tidak membahas materi tersebut

dalam perkuliahan. Ketersediaan bahan ajar juga mempengaruhi kesiapan individu untuk mengajarkan suatu materi, terutama untuk materi baru.

Langenderfer dan Rockness (1989) dalam Widiastuti (2011) menyebutkan bahwa hambatan praktik untuk mengimplementasi kurikulum meningkat ketika tidak tersedia bahan ajar yang memadai berkaitan dengan suatu materi. Faktor lain yang memberi kontribusi dalam kesiapan individu dosen untuk mengajarkan materi IFRS adalah berbagai pelatihan yang pernah diperoleh. Pelatihan IFRS yang diikuti dosen umumnya berjenjang, mulai dari level pengenalan IFRS sampai level ahli. Semakin sering dan semakin tinggi level pelatihan yang diperoleh maka kesiapan individu akan meningkat. Mayhew dan Grunwald (2006) seperti dikutip Widiastuti (2011) menemukan bukti bahwa beragam pelatihan yang diikuti akan meningkatkan kemungkinan pengajar mengajarkan materi yang lebih bervariasi dalam kuliah.

Berdasarkan penjelasan tersebut, sangat logis bila kesiapan dosen untuk mengajarkan materi IFRS mempengaruhi cakupan pengajaran materi IFRS dalam mata kuliah yang diampu. Dosen tidak akan mengajarkan materi bila merasa tidak siap untuk mengajarkannya. Cakupan pengajaran materi IFRS sendiri direpresentasi dalam bentuk frekuensi atau intensitas pertemuan yang membahas materi IFRS dan waktu yang dialokasi untuk membahas materi IFRS pada mata kuliah tertentu dalam satu semester. Zhu *et al.* (2010) dalam Widiastuti (2011) menggunakan sampel dosen mata kuliah akuntansi pengantar di U.S. menemukan bahwa familiaritas dan ketersediaan materi pengajaran berpengaruh terhadap

IFRS *coverage*, sedangkan level pelatihan yang diterima ditemukan tidak berpengaruh.

Selain faktor individu, dukungan institusi dalam hal ini program studi diduga berpengaruh terhadap cakupan IFRS dalam mata kuliah (Widiastuti, 2011). Menurut Moss (2002) dalam Widiastuti (2011), lingkungan kerja terdiri dari 3 dimensi, yaitu:

1. hubungan (*relationships*) yang meliputi keterlibatan, kohesi antar individu, dan dukungan *supervisor*,
2. perkembangan individu (*personal growth*) yang meliputi otonomi, orientasi tugas, dan tekanan kerja, dan
3. pemeliharaan sistem (*system maintenance*), yang meliputi kejelasan aturan, tingkat kontrol pihak manajemen, dan inovasi.

Peneliti memfokuskan pada dimensi ke dua dari lingkungan kerja untuk mengembangkan indikator dukungan institusi. Dukungan institusi merepresentasi dukungan terhadap perkembangan individu dalam hal ini memfasilitasi individu untuk meningkatkan kemungkinan mengajarkan materi IFRS dalam mata kuliah. Menurut peneliti, dukungan bisa diberikan dalam bentuk kerja sama dengan institusi lain yang memiliki pengetahuan IFRS lebih baik seperti IAI dan Kantor Akuntan Publik (KAP), menyelenggarakan pelatihan, forum diskusi baik internal prodi maupun terbuka untuk umum, dan mengirimkan staf pengajarnya ke berbagai pelatihan yang diselenggarakan institusi lain. Jalinan kerjasama dengan institusi lain terutama KAP diperlukan dalam rangka penyebarluasan, pelatihan,

dan penyediaan materi pengajaran yang terkait dengan IFRS. Hal ini dimungkinkan karena KAP berkepentingan dengan lulusan yang memiliki komptensi IFRS memadai, dan biasanya KAP memiliki dana *corporate social responsibility* yang dapat dialokasi dalam kerja sama dengan perguruan tinggi.

Widiastuti (2011) menjelaskan bahwa dukungan institusi merepresentasi kepedulian dan kontrol terhadap apa yang ingin dicapai oleh prodi. Dukungan prodi penting dalam menentukan pilihan tindakan dosen, meskipun dosen merupakan profesi yang memiliki tingkat otonomi tinggi. Intensitas program studi menjalin kerjasama dalam rangka penyebarluasan, pelatihan, dan penyediaan materi pengajaran yang terkait dengan IFRS, penyelenggaraan pelatihan internal maupun eksternal, dan pengiriman utusan akan mengarahkan tindakan dosen untuk mencakupi materi IFRS dalam perkuliahan.

Variabel selanjutnya dari penelitian ini adalah budaya organisasi. Istilah budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena pada umumnya perusahaan atau instansi adalah dalam bentuk sebuah organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati atau diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku atau pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2010).

McShane dan Von Glinow (2008) dalam Widodo (2011) mengatakan, bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki potensi meningkatkan kinerja, dan sebaliknya bila budaya organisasinya lemah mengakibatkan kinerja menurun.

Budaya organisasi yang kuat dan positif akan membantu meningkatkan kinerja karena memberi struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus berpedoman pada birokrasi formal yang terkadang kaku dan dapat menghambat motivasi dan inovasi (Kotter dan Heskett, 1997 dalam Hariyati, 2012).

Menurut Hofstede (1990) yang dikutip dari Hariyati (2012), budaya organisasi bukanlah prilaku yang jelas atau benda yang dapat terlihat dan dapat diamati tetapi budaya organisasi adalah asumsi yang terletak dibelakang nilai dan menentukan pola prilaku individu terhadap nilai-nilai organisasi, suasana organisasi dan kepemimpinan. O'Reilly, Chatman dan Caldwell (1991) dalam Hariyati (2012), mengungkapkan bahwa ada beberapa karakteristik utama yang merupakan hakikat budaya sebuah organisasi, antara lain yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko,
2. Orientasi hasil,
3. Orientasi tim.

Karakteristik diatas menjadi dasar bagi sikap pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi, bagaimana segala sesuatu dilakukan didalamnya dan cara para anggota diharapkan berprilaku.

Dalam hubungannya dengan penelitian ini, pendapat O'Reilly dkk (1991) diatas bisa menjadi semacam pegangan bagaimana seharusnya sikap dosen terhadap sistem pengajaran terutama bagi pengajaran materi IFRS yang notabene masih menjadi materi baru. Poin pertama mengindikasikan bahwa dosen dituntut untuk mampu melakukan inovasi terhadap pengajaran materi IFRS. Inovasi ini bisa berupa upaya yang dilakukan dosen untuk sedini mungkin mengenalkan

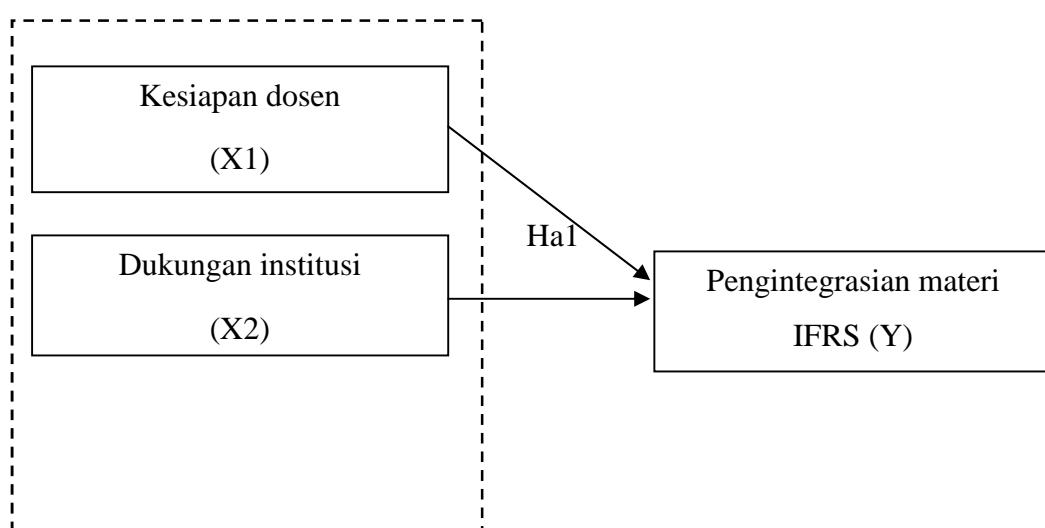
materi IFRS kepada para peserta didik atau mahasiswa, sehingga lulusan dari perguruan tinggi diharapkan memiliki pengetahuan yang memadai tentang IFRS. Poin kedua mengindikasikan bahwa dosen haruslah memiliki komitmen untuk menciptakan lulusan yang berdaya saing tinggi terhadap lulusan-lulusan perguruan tinggi lainnya, hal ini sangat penting bagi mahasiswa untuk menjadi bekal dalam menghadapi kompetisi didunia usaha. Poin ketiga mengindikasikan bahwa lingkungan organisasi sangatlah penting bagi individu-individu dalam sebuah organisasi. Lingkungan organisasi yang kondusif dimana semua tim dapat bekerja sama akan meningkatkan kualitas individu didalamnya. Dukungan rekan sejawat akan memberi nilai plus bagi dosen untuk meningkatkan pengetahuannya tentang materi IFRS sehingga dosen lebih siap untuk mengintegrasikan materi IFRS dalam mata kuliah.

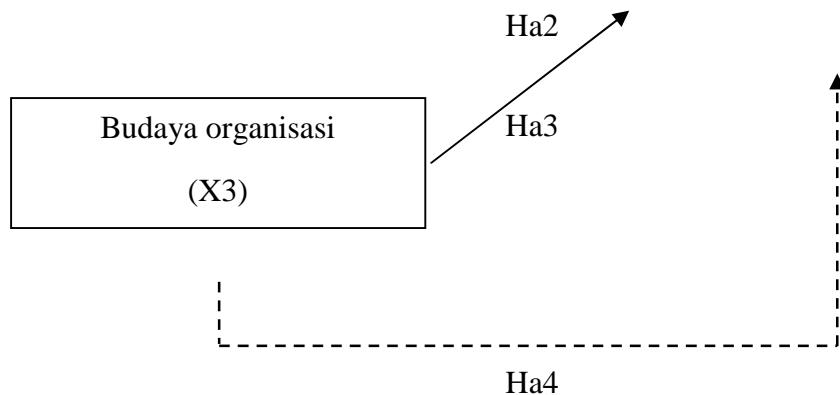
### 2.3 Pengembangan Model Penelitian

Berdasarkan penjelasan teori dan pengembangan hipotesis dari penelitian terdahulu, maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

**Pengembangan Model Penelitian**





## 2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan kerangka konseptual diatas maka pengembangan hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ha1: Kesiapan individu dosen berpengaruh terhadap pengintegrasian materi IFRS dalam mata kuliah akuntansi
- Ha2: Dukungan institusi berpengaruh terhadap pengintegrasian materi IFRS dalam mata kuliah akuntansi
- Ha3: Budaya organisasi berpengaruh terhadap pengintegrasian materi IFRS dalam mata kuliah akuntansi
- Ha4: Kesiapan dosen, dukungan institusi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap pengintegrasian materi IFRS dalam mata kuliah akuntansi