

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Ruang Lingkup Audit**

###### **2.1.1.1 Definisi Audit**

Menurut Alvin A. Arens, Randal J. Elder dan Mark S. Beasley yang diterjemahkan oleh Herman Wibowo (2008:4) mendefinisikan audit sebagai berikut:

“*Auditing* adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen.”

Sedangkan menurut Sukrisno Agoes (2012:4) yang dimaksud dengan audit adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara sistematis oleh pihak yang independen terhadap laporan keuangan yang telah disusun manajemen beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya dengan tujuan untuk memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan ada beberapa poin penting dalam audit yaitu:

- a. Ada proses pengumpulan bukti dan pengevaluasian bukti
- b. Dilakukan oleh pihak independen dan kompeten
- c. Bertujuan memberikan pendapat atas kewajaran dan pelaporan keuangan suatu organisasi atau perusahaan

#### **2.1.1.2 Tujuan Audit**

Menurut William F. Messier, dan Margareth Boh. (2003) Tujuan audit secara umum dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Kelengkapan (*Completeness*). Untuk meyakinkan bahwa seluruh transaksi telah dicatat atau ada dalam jurnal secara aktual telah dimasukkan.
2. Ketepatan (*Accurancy*). Untuk memastikan transaksi dan saldo perkiraan yang ada telah dicatat berdasarkan jumlah yang benar, perhitungan yang benar, diklasifikasikan, dan dicatat dengan tepat.
3. Eksistensi (*Existence*). Untuk memastikan bahwa semua harta dan kewajiban yang tercatat memiliki eksistensi atau keterjadian pada tanggal tertentu, jadi transaksi tercatat tersebut harus benar-benar telah terjadi dan tidak fiktif.
4. Penilaian (*Valuation*). Untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum telah diterapkan dengan benar.

5. **Klasifikasi (*Classification*)**. Untuk memastikan bahwa transaksi yang dicantumkan dalam jurnal diklasifikasikan dengan tepat. Jika terkait dengan saldo maka angka-angka yang dimasukkan didaftar klien telah diklasifikasikan dengan tepat.
6. **Ketepatan (*Accurancy*)**. Untuk memastikan bahwa semua transaksi dicatat pada tanggal yang benar, rincian dalam saldo akun sesuai dengan angka-angka buku besar. Serta penjumlahan saldo sudah dilakukan dengan tepat.
7. **Pisah Batas (*Cut-Off*)**. Untuk memastikan bahwa transaksi-transaksi yang dekat tanggal neraca dicatat dalam periode yang tepat. Transaksi yang mungkin sekali salah saji adalah transaksi yang dicatat mendekati akhir suatu periode akuntansi.
8. **Pengungkapan (*Disclosure*)**. Untuk meyakinkan bahwa saldo akun dan persyaratan pengungkapan yang berkaitan telah disajikan dengan wajar dalam laporan keuangan dan dijelaskan dengan wajar dalam isi dan catatan kaki laporan tersebut.

### **2.1.1.3 Jenis-jenis Auditing**

Menurut Boynton, Johnson, dan Kell (2003:6) ada tiga jenis Audit, antara lain:

1. **Audit Laporan Keuangan (*Financial Audit*)**

Audit laporan keuangan bertujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan secara keseluruhan yang merupakan informasi

terukur yang akan diverifikasi telah disajikan sesuai dengan kriteria-kriteria tertentu.

2. Audit Operasional (*Operational Audit*)

Audit Operasional merupakan penelaahan atas bagian manapun dari prosedur dan metode operasi suatu organisasi untuk menilai efisiensi dan efektivitasnya.

3. Audit Ketaatan (*Compliance Audit*)

Audit Ketaatan bertujuan untuk mempertimbangkan apakah audit (klien) telah mengikuti prosedur atau aturan tertentu yang telah ditetapkan oleh pihak yang memiliki otoritas yang lebih tinggi.

#### **2.1.1.4 Jenis-jenis Auditor**

Secara sederhana auditor adalah seorang yang melakukan kegiatan audit. Ditinjau dari segi profesi akuntan publik, auditor bertugas melakukan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut disajikan secara wajar.

Menurut Sukrisno Agoes (2010:5). Auditor diklarifikasikan menjadi 4 yaitu:

1. Auditor Ekstern

Auditor ekstern/ independent bekerja untuk kantor akuntan publik yang statusnya diluar struktur perusahaan yang mereka audit. Umumnya auditor ekstern menghasilkan laporan atas *financial* audit.

2. Auditor Intern

Auditor intern bekerja untuk perusahaan yang mereka audit. Laporan audit manajemen umumnya berguna bagi manajemen perusahaan yang diaudit. Oleh karena itu tugas internal auditor biasanya adalah audit manajemen yang termasuk jenis *compliance* audit.

3. Auditor Pajak

Auditor pajak bertugas melakukan pemeriksaan ketaatan wajib pajak yang diaudit terhadap undang-undang perpajakan yang berlaku.

4. Auditor Pemerintah

Tugas auditor pemerintah adalah menilai kewajaran informasi keuangan yang disusun oleh instansi pemerintahan. Disamping itu audit juga dilakukan untuk menilai efisiensi, efektifitas dan ekonomisasi operasi program dan penggunaan barang milik pemerintah. Audit yang dilaksanakan oleh pemerintahan dapat dilaksanakan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atau Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan (BPKP).

## 2.1.2 Beban Kerja Auditor

### 2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja (*workload*) merupakan salah satu aspek dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dan kualitas jasa yang dihasilkan oleh karena itu beban kerja harus sesuai dengan kapasitasnya dan diperhatikan oleh setiap perusahaan agar kegiatan perusahaan berjalan efektif dan efisien serta jasa yang dihasilkan berkualitas.

Menurut Permendagri No.12 tahun 2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Lopez (2005) yang dikutip oleh Liswan (2011:3) menyatakan bahwa proses audit yang dilakukan ketika ada tekanan *workload* akan menghasilkan kualitas audit yang lebih rendah dibandingkan dengan ketika tidak ada tekanan *workload*. Dengan adanya beban kerja yang dihadapi oleh karyawan, seorang karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal karena pekerjaan yang banyak tidak didukung dengan waktu yang cukup dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Sehingga auditor dalam melakukan tugasnya tidak bisa menghasilkan kualitas audit yang baik

Pengertian beban kerja menurut L. Hardi Pranoto dan Retnowati (2015:2) adalah:

“Beban kerja adalah tindakan yang bertujuan untuk mengetahui jumlah

waktu yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.”

Menurut Adil Kurnia (2010) dalam jurnalnya menyatakan pengertian beban kerja (*workload*), yaitu :

“Beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan atau kondisi normal.”

Sedangkan Tarwaka yang dikutip oleh Murdiyani, (2010) mengemukakan bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental. Sementara Grounewegen yang dikutip oleh Murdiyani (2010) mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu.

Berdasarkan definisi diatas dapat diartikan bahwa beban kerja (*workload*) adalah keseluruhan waktu yang digunakan oleh seseorang dalam melakukan aktivitas atau kegiatan selama jam kerja.

### **2.1.2.2 Dimensi Beban Kerja**

Menurut Munandar (2001:381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

#### **1. Tuntutan Fisik.**

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja.

## 2. Tuntutan tugas

Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu :

- a. Beban kerja terlalu banyak/sedikit “ Kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- b. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit Kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja

Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya (Sutherland & Cooper dalam Munandar 2001:387).

Sedangkan menurut Tarwaka (2011:131) performansi kerja manusia terdiri dari tiga dimensi ukuran beban kerja yaitu:

1. Beban waktu (*Time Load*) yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, monitoring tugas. Beban

waktu sangat dekat hubungannya dengan penggunaan waktu yang menjadi metode utama dalam mengevaluasi seseorang dalam menyelesaikan tugas tugasnya. Beban waktu tergantung pada ketersediaan waktu senggang dan tumpang tindih yang terjadi di antara tugas-tugas.

2. Beban usaha mental (*Mental Effort*) yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Beban usaha mental adalah sebuah indikator tentang jumlah perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan beban usaha mental yang rendah maka konsentrasi dan perhatian yang dibutuhkan untuk mengerjakan sebuah tugas akan minimal jumlahnya dan oleh karena itu kinerja hampir menjadi sesuatu yang otomatis. Secara umum hal ini disebabkan oleh kompleksitas tugas dan jumlah informasi yang harus diproses oleh seorang operator untuk melakukan tugas tersebut dengan baik. Tuntutan yang tinggi oleh usaha mental membutuhkan perhatian atau konsentrasi total yang disebabkan oleh adanya kompleksitas tugas atau jumlah informasi yang harus diproses. Aktivitas-aktivitas seperti melakukan kalkulasi, membuat keputusan, mengingat atau menyimpan informasi dan pemecahan masalah adalah contoh-contoh usaha mental.
3. Beban tekanan psikologis (*Psychological Stress*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi. Beban

tekanan psikologis mengacu pada kondisi-kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kebingungan, frustrasi yang terkait dengan kinerja tugas, sehingga membuat penyelesaian tugas menjadi lebih sulit untuk dilaksanakan. Pada tekanan dengan level rendah maka seseorang akan merasa relatif rileks, begitu tekanan meningkat maka akan terjadi distraksi dan aspek-aspek yang bersangkutan yang terkait dengan tugas yang disebabkan oleh faktor-faktor yang ada dalam lingkungan individu. Faktor-faktor tersebut meliputi hal-hal seperti motivasi, kelelahan, rasa takut, tingkat kemampuan, temperatur, kebisingan, vibrasi, atau ketenangan

### **2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Auditor**

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011:85) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
  - a. Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja.
  - b. Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
  - c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan

kerja miniawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

## 2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

### **2.1.2.4 Pengukuran Beban Kerja**

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeier (dalam Muskamal, 2010) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja

dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu (Whitmore, 1987).

3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerja tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

#### **2.1.2.5 Manfaat Pengukuran Beban Kerja**

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah dalam Muskamal (2010) menjelaskan bahwa dilakukannya pengukuran beban kerja memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni:

1. Penataan/ penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.

5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/ kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.
6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.
7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
8. Program promosi pegawai.
9. Reward and punishment terhadap unit atau penjabat.
10. Bahan penyempurnaan program diklat.
11. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.
12. beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi.

### **2.1.3 Pengalaman Audit**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Audit**

Pengalaman sangatlah penting diperlukan dalam rangka kewajiban seorang pemeriksa terhadap tugasnya untuk memenuhi standar audit. Pengetahuan seorang auditor dimulai dengan pendidikan formal, yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktik audit. Untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang profesional, auditor harus menjalani pelatihan teknis yang cukup. Sebagaimana yang disebutkan dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) bahwa persyaratan yang

dituntut dari seorang auditor independen adalah orang yang memiliki pendidikan dan pengalaman yang memadai yang biasanya diperoleh dari praktik-praktik dalam bidang auditing sebagai auditor independen.

Pengalaman audit adalah pengalaman auditor dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu, maupun banyaknya penugasan yang pernah dilakukan. Auditor yang mempunyai pengalaman yang berbeda, akan berbeda pula dalam memandang dan menanggapi informasi yang diperoleh selama melakukan pemeriksaan dan juga dalam memberi kesimpulan audit terhadap obyek yang diperiksa berupa pemberian pendapat. Semakin banyak pengalaman seorang auditor, maka Pertimbangan Tingkat Materialitas dalam laporan keuangan perusahaan akan semakin tepat. Selain itu, semakin tinggi tingkat pengalaman seorang auditor, semakin baik pula pandangan dan tanggapan tentang informasi yang terdapat dalam laporan keuangan, karena auditor telah banyak melakukan tugasnya atau telah banyak memeriksa laporan keuangan dari berbagai jenis industry ( Novanda 2012 : 28 ).

Pengalaman audit yang dimaksud di sini adalah pengalaman auditor dalam melakukan audit laporan keuangan bank dari segi lamanya waktu maupun banyaknya penugasan yang pernah ditangani (Suraida: 2005). Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator yang digunakan oleh Asih (2006) jenis perusahaan yang pernah ditangani dan Ida Suraida (2005) berdasarkan wawancara dengan para praktisi dengan akademis ada kesepakatan bahwa untuk waktu pengalaman umumnya disepakati :

SB = Sebentar < 5 tahun

KL = Kurang Lama 5 s.d 9 tahun

L = Lama 10s.d 14 tahun

CL = Cukup Lama 15 s.d 20 tahun

LS = Lama Sekali > 20 tahun

Untuk jumlah penugasan:

SD = Sedikit < 10 penugasan

KB = Kurang Banyak 20 s.d 30 penugasan

CB = Cukup Banyak 35 s.d 40 penugasan

B = Banyak 45 penugasan

SB = Sangat Banyak > 50 penugasan

Pengalaman membentuk seorang akuntan publik menjadi terbiasa dengan situasi dan keadaan dalam setiap penugasan. Pengalaman juga membantu akuntan publik dalam mengambil keputusan terhadap pertimbangan tingkat materialitas dan menunjang setiap langkah yang diambil dalam setiap penugasan. Auditor yang mempunyai pengalaman yang berbeda, akan berbeda pula dalam memandang dan menanggapi informasi yang diperoleh selama melakukan pemeriksaan dan juga dalam memberi kesimpulan audit terhadap obyek yang diperiksa berupa pemberian

pendapat Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya:

1. Mendeteksi kesalahan
2. Memahami kesalahan dan
3. Mencari penyebab munculnya kesalahan (Purnamasari, 2005)

Purnamasari (2005:15), memberikan kesimpulan bahwa seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan. Berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas.

Sedangkan Mulyadi (2010:24) mendefinisikan pengalaman auditor adalah.

“Seseorang auditor harus mempunyai pengalaman dalam kegiatan auditnya, pendidikan formal dan pengalaman kerja dalam profesi akuntan merupakan dua hal penting dan saling melengkapi. Pemerintah mensyaratkan pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik di bidang audit bagi akuntan yang ingin memperoleh izin praktik dalam profesi akuntan publik.”

PSA No.4 Standar Umum juga menjelaskan bahwa:

“Seberapa tinggi kemampuan seseorang dalam bidang auditing, ia tidak dapat memenuhi persyaratan yang ditegaskan dalam standar auditing, jika ia tidak memiliki pendidikan serta pengalaman memadai dalam bidang auditing.”

Di bidang audit, pengalaman audit yang dimiliki seorang auditor merupakan faktor yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pengalaman audit merupakan faktor penting dalam memprediksi dan mendeteksi

kinerja auditor, karena auditor yang berpengalaman lebih memiliki ketelitian yang tinggi mengenai kecurangan dari pada yang kurang atau belum berpengalaman. Berbagai penelitian audit menunjukkan bahwa semakin berpengalaman seorang auditor semakin mampu dia menghasilkan kinerja yang baik dalam tugas-tugas yang semakin kompleks ( Libby 1995 dikutip oleh Koroy 2005).

Penggunaan pengalaman didasarkan pada asumsi bahwa tugas yang dilakukan secara berulang-ulang memberikan peluang untuk belajar melakukannya dengan yang terbaik. Secara psikis, pengalaman akan membentuk pribadi seseorang yang membuat seseorang lebih bijaksana dalam berfikir maupun bertindak, karena pengalaman seseorang akan merasakan posisinya dia dalam keadaan baik dan saat dalam keadaan buruk sekalipun.

Bawono dan Singgih (2011) menyatakan bahwa pekerjaan yang secara berulang-ulang dilakukan juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan pengalaman dan membuatnya menjadi lebih cepat dan lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas, serta individu tersebut lebih mengetahui hambatan-hambatan yang mungkin dialaminya.

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman dapat memperdalam dan memperluas kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, Semakin berpengalaman seseorang melakukan pekerjaan yang sama, maka akan semakin terampil dan semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

### 2.1.3.3 Kriteria Pengalaman Auditor

Penilaian yang baik adalah yang dilakukan secara obyektif oleh orang yang ahli (kompeten) dan cermat (*due care*) dalam melaksanakan tugasnya. Untuk menjamin obyektivitas penilaian, pelaku audit (auditor) baik secara pribadi maupun institusi harus independen terhadap pihak yang diaudit (auditi), dan untuk menjamin kompetensinya, seorang auditor harus memiliki keahlian dibidang auditing dan mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai bidang yang diauditnya. Sedangkan kecermatan dalam melaksanakan tugas ditunjukkan oleh perencanaan yang baik, pelaksanaan kegiatan sesuai standar dan kode etik, supervisi yang diselenggarakan secara aktif terhadap tenaga yang digunakan dalam penugasan, dan sebagainya. Randi Rinaldi (2015)

1. Kompetensi

Kompeten artinya auditor harus memiliki keahlian di bidang auditing dan mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai bidang yang diauditnya.

2. Independensi

Independen artinya bebas dari pengaruh baik terhadap manajemen yang bertanggung jawab atas penyusunan laporan maupun terhadap para pengguna laporan tersebut. Hal ini dimaksudkan agar auditor tersebut bebas dari pengaruh subyektifitas para pihak yang terkait, sehingga pelaksanaan dan hasil auditnya dapat diselenggarakan secara obyektif

### 3. Kecermatan dalam melaksanakan tugas

Dalam melaksanakan tugasnya, auditor harus menggunakan keahliannya dengan cermat (*due professional care*), direncanakan dengan baik, menggunakan pendekatan yang sesuai, serta memberikan pendapat berdasarkan bukti yang cukup dan ditelaah secara mendalam.

## 2.1.4 Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

### 2.1.4.1 Pengertian Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori atribusi pertama kali dikembangkan oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Atribusi berarti upaya untuk memahami penyebab dibalik perilaku orang lain, dan dalam beberapa kasus juga penyebab di balik perilaku kita sendiri. Robbins (2013:168) menyebutkan "*attribution theory tries to explain the ways in which we judge people differently, depending on the meaning we attribute to given behavior*" artinya bahwa teori atribusi mencoba menjelaskan cara kita menilai seseorang secara berbeda, tergantung pada maksud dari tindakan yang diberikan. Hal ini memberikan kesan bahwa ketika kita mengamati perilaku individu, kita mencoba untuk menentukan apakah perilaku individu tersebut dipengaruhi secara internal atau eksternal. Pengaruh internal adalah pemicu yang berada dibawah kendali pribadi individu, sementara pengaruh eksternal dilihat sebagai situasi yang ada memaksa individu berperilaku tertentu.

Ada tiga faktor yang menjadi dasar pertimbangan untuk menentukan perilaku individu tersebut dipengaruhi secara internal atau eksternal yaitu :

1. *Distinctiveness* (keunikan)

Hal ini berarti apakah individu memiliki perilaku yang berbeda dalam situasi yang berbeda.

2. *Consensus*

Jika seseorang dihadapkan pada situasi yang sama meresponnya dengan cara yang sama, maka perilaku ini menunjukkan consensus

3. *Consistency*

berarti derajat kesamaan reaksi seseorang terhadap stimulus atau peristiwa yang sama pada waktu yang berbeda

Hanjani (2014) menyebutkan bahwa teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu

Penelitian ini menggunakan teori atribusi untuk menjelaskan faktor-faktor internal yang mempengaruhi tindakan atau sikap yang diambil oleh auditor kemampuan mendeteksi kecurangan yaitu pada faktor beban kerja, pengalaman, dan tipe kepribadian auditor.

#### 2.1.4.2 Pengertian Kepribadian

Tipe kepribadian yaitu, faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang/ individu akan kemampuannya secara personal mampu mempengaruhi kinerja serta perilakunya. Goleman yang dikutip oleh Suartana (2010:148) mengemukakan untuk menjadi auditor yang mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan menjunjung tinggi etika profesinya, kecerdasan intelektual hanya menyumbang 20%, sedangkan 80% dipengaruhi oleh bentuk-bentuk kecerdasan lain, salah satunya adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional disini sangat erat hubungannya dengan kepribadian. sehingga tipe kepribadian auditor dapat mempengaruhi perilaku auditor dalam bertindak.

Robbins (2013:133) mengemukakan ketika berbicara tentang kepribadian, bukan berbicara mengenai seseorang yang tampan, sikap yang positif dalam kehidupannya atau wajah yang selalu tersenyum. Ketika psikolog berbicara tentang kepribadian, hal ini berarti konsep dinamis yang menjelaskan pertumbuhan dan perkembangan dari sistem psikologi seseorang secara keseluruhan.

Gordon Allport dalam Robbins (2013:133) mengemukakan, *“personality is the dynamic organization within the individual of those psychophysical systems that determine his unique adjustment to his environment”*. Yang artinya "Kepribadian adalah organisasi yang dinamis dalam individu dari sistem psikologi yang menentukan penyesuaian unik untuk lingkungannya". Robbins yang dikutip oleh Sopiah (2008:15) mengemukakan bahwa kepribadian

merupakan cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Salvatore Madi dikutip Noviyanti (2008) mendefinisikan *personality* (kepribadian) sebagai karakteristik dan kecenderungan seseorang yang bersifat konsisten yang menentukan perilaku psikologi seseorang seperti cara berpikir, berperasaan, dan bertindak. Sementara Yankova (2015:34) mendefinisikan *personality* sebagai agregat interaktif dari karakteristik individu yang mempengaruhi respon seseorang terhadap lingkungan atau singkatnya adalah pola sifat bawaan seseorang.

Menurut Carl G. Jung yang dikutip oleh Noviyanti (2008) seseorang dapat dibedakan tipe kepribadiannya berdasarkan pada preferensinya. Berdasarkan teori psikologi tersebut, diciptakan *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) yang dikembangkan oleh Katharine Cook Briggs dan putrinya yang bernama Isabel Briggs Myers. Robbins (2013:135) menjelaskan bahwa MBTI merupakan instrumen penilaian kepribadian yang paling luas digunakan di dunia. Mudrika (2011) menyebutkan bahwa MBTI bersandar pada empat dimensi utama yang saling berlawanan (dikotomis) yaitu:

1. *Extrovert (E) vs. Introvert (I)*
2. *Sensing (S) vs. Intuition (N)*
3. *Thinking (T) vs. Feeling (F)*
4. *Judging (J) vs. Perceiving (P)*

Adapun penjelasannya

1. *Ekstrovert vs Introvert* (E vs I)

Dimensi EI melihat sumber energi seseorang berasal dari luar atau dalam (dirinya). *Ekstrovert* merupakan tipe kepribadian yang menyukai dunia luar. Mereka senang bergaul, berinteraksi sosial, beraktifitas dengan orang lain, serta berfokus pada dunia luar. Sebaliknya, dimensi *introvert* menyukai dunia dalam (diri sendiri). *Introvert* senang menyendiri, merenung, membaca dan tidak begitu suka bergaul dengan banyak orang, mampu bekerja sendiri, penuh konsentrasi serta fokus.

2. *Sensing vs Intuition* (S vs N)

Dimensi SN melihat cara individu memproses data. Tipe *sensing* memproses data berdasar fakta yang konkrit, praktis, realistis dan melihat data apa adanya. Mereka menggunakan pedoman pengalaman dan data konkrit serta memilih cara-cara yang sudah terbukti. Tipe *sensing* berfokus pada masa kini. Sementara tipe *intuition* memproses data dengan melihat pola dan hubungan, pemikir abstrak, konseptual serta melihat berbagai kemungkinan yang dapat terjadi. Mereka berpedoman imajinasi, memilih cara unik, dan berfokus pada masa depan. Tipe *intuition* sangat inovatif, penuh inspirasi dan ide unik.

3. *Thinking vs Feeling* (T vs F)

Dimensi ketiga melihat bagaimana orang mengambil keputusan. *Thinking* adalah mereka yang selalu menggunakan logika dan kekuatan

analisa untuk mengambil keputusan. Mereka cenderung berorientasi pada tugas dan objektif, terkesan kaku dan keras kepala. Tipe *thinking* menerapkan prinsip dengan konsisten. Sementara *feeling* adalah mereka yang melibatkan perasaan, empati serta nilai-nilai yang diyakini ketika hendak mengambil keputusan. Mereka berorientasi pada hubungan dan subjektif. Tipe *feeling* sering terkesan memihak, mereka empatik dan menginginkan harmoni.

#### 4. *Perceiving vs Judging* (P vs J)

Dimensi terakhir melihat derajat fleksibilitas seseorang. *Judging* di sini bukan berarti judgemental (menghakimi). *Judging* diartikan sebagai tipe orang yang selalu bertumpu pada rencana yang sistematis, serta senantiasa berpikir dan bertindak teratur (tidak melompat-lompat). Mereka tidak suka hal-hal mendadak dan di luar perencanaan. Tipe *judging* ingin merencanakan pekerjaan dan mengikuti rencana itu. Orang dengan dimensi *judging* bagus dalam penjadwalan, penetapan struktur dan perencanaan step by step. Sementara tipe *perceiving* adalah mereka yang bersikap fleksibel, spontan, adaptif, dan bertindak secara acak untuk melihat beragam peluang yang muncul. Perubahan mendadak tidak masalah dan ketidakpastian membuat mereka bergairah. Orang dengan dimensi *perceiving* bagus dalam menghadapi perubahan dan situasi mendadak.

Seseorang dapat dibedakan tipe kepribadiannya berdasarkan pada preferensinya. Dari empat dimensi utama tipe kepribadian yaitu: *Extrovert (E)* vs

*Introvert (I), Sensing (S) vs Intuition (N), Thinking (T) vs Feeling (F), Judging (J) vs Perceiving (P)* akan dikelompokkan menjadi dua tipe kepribadian. Yaitu, tipe kepribadian kombinasi ST (*Sensing-Thinking*) dan NT (*Intuition-Thinking*) serta tipe kepribadian kombinasi SF (*Sensing-Feeling*) dan NF (*Intuition-Feeling*). Noviyanti (2008:121) menjelaskan bahwa tipe kepribadian ST dan NT mengambil keputusan dengan menggunakan daya nalar (rasional) dan analisis yang obyektif berdasarkan sebab-akibat. Tipe kepribadian *Sensing Thinking* (ST) dan *Intuition Thinking* (NT) mengolah informasi sesuai dengan apa yang ditangkap oleh panca indra dan mempertimbangkan secara teoritis dan ilmiah. Oleh karena itu, terdapat perbedaan kemampuan yang diambil oleh seorang auditor dalam membuat keputusan di antara auditor yang memiliki tipe kepribadian yang berbeda

Menurut Noviyanti (2008) yang menjadi inti dari tipe kepribadian dijelaskan sebagai berikut:

1. *Extraversion (E)* maka indikator yang digunakan
  - a. Menemukan dan mengembangkan ide dengan berdiskusi
  - b. Lebih suka komunikasi langsung (tatap muka )
2. *Introversion (I)*, maka indikator yang digunakan
  - a. Menemukan dan mengembangkan ide dengan merenung
  - b. Lebih suka komunikasi tidak langsung (telp, surat, e-mail)
3. *Sensing (S)* maka indikator yang digunakan
  - a. Menggunakan pengalaman sebagai pedoman
  - b. Menarik kesimpulan dengan lama dan hati-hati

4. *Intuition* (N) maka indikator yang digunakan
  - a. Menggunakan imajinasi dan perenungan sebagai pedoman
  - b. Menarik kesimpulan dengan cepat sesuai naluri.
5. *Thinking* (T) maka indikator yang digunakan
  - a. Mengambil keputusan berdasarkan logika dan aturan main
  - b. Menghargai seseorang karena skill dan faktor teknis.
6. *Feeling* (F) maka indikator yang digunakan
  - a. Mengambil keputusan berdasarkan perasaan pribadi dan kondisi orang lain
  - b. Menghargai seseorang karena sifat dan perilakunya
7. *Judging* (J) maka indikator yang digunakan
  - a. Terencana, Memiliki deadline jelas
  - b. Berpegang teguh pada pendirian
8. *Perceiving* (P) maka indikator yang digunakan
  - a. Aturan, jadwal dan target yang mengikat dan Membebani
  - b. Pendirian masih bisa berubah tergantung situasi nantinya

#### **2.1.4.3 Faktor Penentu Kepribadian**

Terdapat tiga faktor utama terbentuknya kepribadian seseorang, Sumadi (2011), dikutip oleh Robbins (2003) mengatakan bahwa Penentu kepribadian dianggap terbentuk dari beberapa faktor di antaranya adalah:

### 1. Faktor keturunan

Keturunan merujuk pada faktor-faktor yang ditentukan sejak lahir. Ukuran fisik, wajah yang menarik, jenis kelamin, temperamen, komposisi dan refleksi otot, level energi dan ritme biologis adalah karakteristik yang umumnya dianggap entah sepenuhnya atau secara substansial dipengaruhi oleh siapa orang tua mereka.

### 2. Faktor lingkungan

Di antara faktor-faktor yang memberikan tekanan pada formasi kepribadian kita adalah budaya kita dibesarkan, kondisi awal kita, norma di tengah keluarga, teman, kelompok sosial dan pengaruh-pengaruh lain yang kita alami. Lingkungan dimana kita berada memberikan peran yang penting dalam membentuk kepribadian kita.

### 3. Faktor situasi

Faktor situasi mempengaruhi efek dari keturunan dan lingkungan terhadap kepribadian. Kepribadian seorang individu, walaupun umumnya stabil dan konsisten, justru berubah dalam situasi-situasi yang berbeda. Permintaan yang bervariasi dari situasi yang berbeda menimbulkan aspek yang berbeda dari kepribadian seseorang.

## **2.1.5 Kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan**

### **2.1.5.1 Definisi Kecurangan (*Fraud*)**

Menurut Alvin. A. Arens dkk (2012) menyatakan bahwa “kecurangan terjadi ketika salah saji dibuat dalam suatu keadaan yang mengetahui bahwa hal

itu adalah kepalsuan dan dilakukan dengan maksud untuk melakukan kecurangan.”

Sedangkan kecurangan sebagaimana yang didefinisikan oleh AICPA (AU 316) yang dikutip oleh Karyono (2013) adalah:

*“Fraud is an intentional act that results in a material misstatement in financial statements that are the subject of an audit”.*

Definisi yang dikemukakan AICPA di atas dalam terjemahan bahwa kecurangan yaitu:

“Kecurangan adalah tindakan yang dilakukan dengan sengaja dan mengakibatkan adanya salah saji material dalam laporan keuangan dimana laporan keuangan ini adalah subjek utama dalam audit”.

Berdasarkan definisi tersebut, *fraud* dapat diidentifikasi sebagai kecurangan yang mengandung makna suatu penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum (*illegal act*), yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu misalnya menipu atau memberikan gambaran keliru (*mislead*) kepada pihak-pihak lain yang dilakukan oleh orang-orang baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Kecurangan dirancang untuk mendapatkan keuntungan baik pribadi maupun kelompok yang memanfaatkan peluang-peluang secara tidak jujur, yang secara langsung maupun tidak langsung merugikan orang lain.

### 2.1.5.2 Unsur-unsur Kecurangan (*Fraud*)

*Fraud* yang terjadi pada perusahaan atau korporasi dipengaruhi oleh unsur-unsur pendukung terjadinya *fraud*. Viraguna Bagoes Oka (2004:3) menyatakan bahwa: Unsur-unsur fraud adalah sebagai berikut:

1. Harus terdapat salah pernyataan (*misrepresentation*) dari suatu masa lampau (*past*) atau sekarang (*present*)
2. Fakta bersifat material (*material fact*)
3. Dilakukan secara sengaja atau tanpa perhitungan (*make knowingly or recklessly*)
4. Dengan maksud (*intent*) untuk menyebabkan suatu pihak beraksi
5. Pihak yang dirugikan harus beraksi (*acted*) terhadap salah pernyataan tersebut (*misrepresentation*) yang merugikan (*detriment*)”.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa yang menjadi unsur-unsur *fraud* adalah harus mencakup adanya salah pernyataan dari suatu masa lampau atau sekarang mengenai fakta material, yang dilakukan secara sengaja atau tanpa perhitungan dengan maksud untuk mencari keuntungan yang menyebabkan orang lain dirugikan.

### 2.1.5.3 Klasifikasi Kecurangan (*Fraud*)

Kecurangan dapat juga diklasifikasikan menurut pelaku kecurangannya yaitu kecurangan dari dalam organisasi (*intern*), dari luar organisasi (*ekstern*), dan

melibatkan orang dalam dan luar organisasi (kolusi). Kecurangan oleh pelaku intern organisasi terdiri atas kecurangan manajemen dan kecurangan karyawan. *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) (2010:4)*

1. *Management Fraud (Fraud oleh Manajemen).*

Management fraud umumnya sulit untuk ditemukan sebab seseorang atau lebih anggota manajemen bisa saja mengesampingkan internal *controls*

Bentuk-bentuk management *fraud* antara lain ialah menghapuskan transaksi tertentu, kecurangan dalam mencantumkan atau melaporkan jumlah tertentu, dan lain sebagainya. Ada dua hal yang termasuk di dalam kecurangan oleh pihak manajemen (*management fraud*), yaitu:

- a. Manajemen meminta agar KAP memberikan opini setuju (*unqualified opinion*) padahal manajemen tahu sebetulnya Laporan Keuangannya tidak layak.
- b. Manajemen melakukan transaksi-transaksi dengan pihak yang masih ada hubungan kekeluargaan atau persahabatan (*related party transaction*), atau juga melakukan transaksi yang tidak wajar (*notatarm's lenght*), kesemuanya itu merugikan perusahaan dan menguntungkan kepentingan pribadi atau kelompoknya

## 2. *Employee Fraud* (*Fraud* oleh Karyawan)

Jika auditor bertanggung jawab menemukan semua *employee fraud*, maka audit tests harus diperluas sebab banyak sekali jenis-jenis kecurangan karyawan yang sangat sulit atau bahkan tidak mungkin terdeteksi. Maka, prosedur auditnya akan lebih mahal dibanding dengan temuannya ini dikarenakan adanya tindakan kolusi antara beberapa karyawan dalam memalsukan dokumen dan akan sulit sekali ditemukan dengan cara audit yang biasa.

## 3. Kecurangan dari Pihak Luar Organisasi (Ekstern)

Kecurangan dari pihak luar organisasi antara lain dilakukan oleh pemasok, levensir dan oleh kontraktor, dengan cara:

- a. Pengiriman barang yang lebih sedikit, dan penggantian barang dengan kualitas rendah.
- b. Penyerahan pekerjaan dengan kualitas yang rendah.
- c. Penagihan ganda atau penagihan lebih besar dari prestasi yang diberikan.

### **2.1.5.4 Faktor-faktor Pendorong Terjadinya Kecurangan**

Kecurangan umumnya terjadi karena adanya tekanan untuk melakukan penyelewengan dan dorongan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada dan adanya pembenaran (diterima secara umum) terhadap tindakan tersebut. Faktor pendorong kecurangan boleh diartikan sebagai pola pemanfaatan

“kesempatan/peluang” untuk mengambil keuntungan melalui cara-cara yang merugikan.

Teori yang dikemukakan oleh Jack Balogna terdapat empat faktor pendorong seseorang untuk melakukan tindak kecurangan yang dikenal teori GONE (Gone Theory), yaitu:

1. *Greed* (keserakahan)

berkaitan dengan perilaku serakah yang potensial ada dalam diri setiap orang.

2. *Opportunity* (kesempatan)

berkaitan dengan keadaan organisasi, instansi, masyarakat yang sedemikian rupa sehingga terbuka bagi seseorang untuk melakukan kecurangan terhadapnya.

3. *Need* (kebutuhan)

berkaitan dengan faktor-faktor yang dibutuhkan oleh individu untuk menunjang hidupnya secara wajar.

4. *Exposure* (pengungkapan)

berkaitan dengan kemungkinan dapat diungkapnya suatu kecurangan dan sifat serta beratnya hukuman terhadap pelaku kecurangan. Semakin besar kemungkinan suatu kecurangan dapat diungkap/ditemukan, semakin kecil dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan tersebut.

*Greed* dan *need* termasuk dalam faktor individu yang merupakan hal bersifat sangat personal dan diluar kendali perusahaan sehingga sulit sekali dapat dihilangkan oleh ketentuan perundang-undangan.

*Opportunity* dan *Exposure* disebut sebagai faktor genetik karena merupakan faktor yang masih di dalam kendali Perusahaan sebagai korban perbuatan kecurangan. Pada umumnya terdapatnya kesempatan akan mendorong seseorang untuk berbuat *fraud* karena pelaku cenderung berpikir bahwa kapan lagi ada kesempatan jika tidak sekarang. Sementara *exposure* berkaitan dengan proses pembelajaran berbuat curang karena menganggap sanksi terhadap pelaku kecurangan tergolong ringan sehingga para karyawan Perusahaan tidak merasa takut apabila melakukan kecurangan.

#### **2.1.5.5 Penyebab Kecurangan (*Fraud*)**

Segitiga kecurangan (*fraud triangle theory*) menjelaskan bahwa tindakan kecurangan dapat terjadi karena adanya tiga unsur yaitu kesempatan, tekanan, dan pembenaran (Arens, 2005:432). Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Donald R. Cressey pada tahun 1953. Ada tiga elemen yang mendorong terjadinya kecurangan yaitu tekanan yang dirasakan, peluang/kesempatan yang dimiliki, dan kemampuan untuk merasionalisasi sebagai sesuatu yang dapat diterima (Zimelman et al, 2014:43).

1. Kesempatan (*opportunity*)

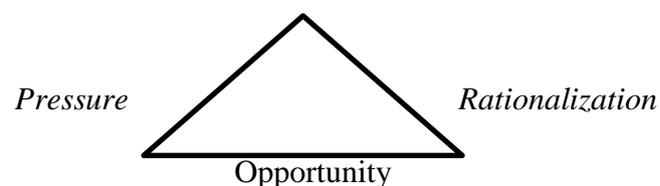
Faktor kesempatan merupakan faktor utama yang menyebabkan terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*). Risiko adanya kesempatan bagi pegawai untuk dapat melakukan tindak kecurangan dapat diperkecil dengan adanya pengendalian internal (*internal control*) yang memadai dan terus melakukan pengawasan atas pengendalian internal tersebut.

2. Tekanan situasional/motivasi (*situational pressure/motivation*)

Motivasi merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam hal terjadinya kecurangan, yang termasuk dalam kategori ini dapat berupa kebutuhan finansial, tantangan untuk dapat melakukan kecurangan tanpa terdeteksi atau tindakan balas dendam atas perlakuan perusahaan yang dinilai tidak adil.

3. Rasionalisasi (*ratinalization*)

Ada sikap, karakter, atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan manajemen atau pegawai untuk melakukan tindakan yang tidak jujur, atau mereka berada di dalam lingkungan yang cukup menekan membuat mereka merasionalisasi tindakan yang tidak jujur.



Gambar 2.1 *Fraud triangle theory*

### 2.1.5.6 Bentuk-bentuk Kecurangan (*Fraud*)

Menurut Examination Manual 2006 dari *Association of Certified Fraud Examiner*, *fraud* (kecurangan) dalam Karyono(2013) terdiri dari beberapa tipe audit :

1. *Fraudulent Financial Reporting* (Laporan Keuangan yang curang).

Pelaporan keuangan yang curang adalah pernyataan kesalahan atau kesalahan dari jumlah atau penyingkapan dengan tujuan untuk menipu para pemakai. *Fraudulent statement* meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan (*financial engineering*) dalam penyajian laporan keuangannya untuk memperoleh keuntungan atau mungkin dapat dianalogikan dengan istilah *window dressing*.

2. *Misappropriation of Asset* (Penggelapan Harta)

Penggelapan harta adalah penipuan yang melibatkan pencurian dari suatu kesatuan asset. *Misappropriation of Asset* digunakan untuk mengacu pada pencurian yang melibatkan para karyawan dan anggota internal dari organisasi. Penggelapan asset biasanya dilakukan di tingkat yang lebih rendah dari hirarki organisasi. Ini merupakan bentuk *fraud* yang paling mudah dideteksi karena sifatnya yang tangible atau dapat diukur/dihitung (*defined value*).

### 3. Korupsi

Jenis *fraud* ini yang paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain seperti suap dan korupsi, dimana hal ini merupakan jenis yang terbanyak terjadi di negara-negara berkembang yang penegakan hukumnya lemah dan masih kurang kesadaran akan tata kelola yang baik sehingga faktor integritasnya masih dipertanyakan. *Fraud* jenis ini sering kali tidak dapat dideteksi karena para pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan (*simbiosis mutualisma*). Termasuk di dalamnya adalah penyalahgunaan wewenang/konflik kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), penerimaan yang tidak sah/illegal (*illegal gratuities*), dan pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*).

### 4. Kecurangan yang Berkaitan dengan Komputer

Kecurangan yang berkaitan dengan komputer (*computer fraud*) menurut *Stanford Research Internasional* yang diungkap oleh G. Jack Balogna dalam bukunya *Forensic Accounting* diungkap mulai tahun 1958, kejahatan waktu dikelompokkan dalam perusakan computer, pencurian informasi dan harta kekayaan, kecurangan keuangan atau pencurian kas dan penggunaan atau penjualan jasa computer secara tidak sah.

#### **2.1.5.7 Kemampuan Mendeteksi Kecurangan**

*Fraud* dapat dideteksi bukan hanya melalui proses audit oleh akuntan publik saja tetapi secara lebih komprehensif melalui *fraud deterrence cycle* yang

melibatkan manajemen, internal auditor, auditor eksternal dan auditor forensik. Analisis atas *corporate reporting value chain* mendukung pandangan bahwa auditor hanyalah salah satu bagian dalam mata rantai pelaporan perusahaan (termasuk pelaporan keuangan) dan pencegahan dan pendeteksian *fraud* akan membutuhkan kerja sama dari para partisipan atau bagian-bagian lain dari mata rantai ini.

Deteksi *fraud* adalah suatu tindakan untuk mengetahui bahwa *fraud* terjadi, siapa pelakunya, siapa korbannya dan apa penyebabnya. Kunci pada pendeteksian *fraud* adalah untuk dapat melihat adanya kesalahan dan ketidakberesan. Penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan mendeteksi kecurangan berarti proses menemukan atau menentukan suatu tindakan ilegal yang dapat mengakibatkan salah saji dalam pelaporan keuangan yang dilakukan secara sengaja. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi kecurangan adalah dengan melihat tanda, sinyal, atau *red flags* suatu tindakan yang diduga menyebabkan atau potensial menimbulkan kecurangan. Secara garis besar, tanda-tanda yang digunakan untuk mengindikasikan kecurangan dibagi menjadi dua yaitu tanda-tanda kecurangan yang berasal dari dalam dan luar perusahaan. Tanda-tanda yang berasal dari dalam perusahaan meliputi penyimpangan pemakaian produksi yang ditunjukkan oleh beberapa laporan produksi yang telah diubah. Sedangkan tanda-tanda kecurangan yang berasal dari luar perusahaan meliputi kelebihan pembebanan jasa dan bahan, tagihan yang salah dikirimkan ke perusahaan yang salah akibat pemalsuan faktur, kekurangan bukti pendukung

untuk suatu pembayaran barang dan jasa, dan lainnya. (Marcellina dan Sugeng, 2009).

Standar Pemeriksa Keuangan Negara (SPKN) No 01 Tahun 2007 bagian Pemeriksaan dengan tujuan tertentu No 06 menyatakan “seorang auditor dituntut untuk merancang pemeriksaan untuk mendeteksi terjadinya penyimpangan dari ketentuan peraturan perundang-undangan. Kecurangan (*fraud*), serta ketidakpatutan (*abuse*)”. Standar-standar tersebut menjelaskan begitu besar tanggung jawab auditor dalam menemukan suatu kecurangan atau *fraud*, tetapi hal ini begitu bertentangan dengan fakta-fakta yang terjadi dilapangan, berbagai kasus kegagalan dan ketidakmampuan auditor dalam mendeteksi adanya tindak kecurangan membuktikan bahwa masih lemahnya kepatuhan auditor terhadap standar yang telah ditetapkan. (Crumbley, dkk. 2005) menyatakan bahwa seorang auditor baik internal maupun eksternal harus memiliki kemampuan untuk mendeteksi fraud yang dapat timbul.

Koroy (2009) menyatakan bahwa pendeteksian kecurangan bukan merupakan tugas yang mudah dilaksanakan oleh auditor. Untuk mendukung kemampuan auditor mendeteksi kecurangan yang dapat terjadi dalam auditnya, auditor perlu untuk mengerti dan memahami kecurangan, jenis, karakteristiknya, serta cara untuk mendeteksinya. Salah satu elemen paling penting dalam mendeteksi kecurangan adalah kemampuan untuk mengenal dan mengidentifikasi secara cepat potensi dan penyebab terjadinya kecurangan. Berikut adalah upaya auditor untuk dapat mampu mendeteksi kecurangan:

1. Kemampuan Memahami sistem pengendalian internal (SPI) dan melaksanakan Pengujian pengendalian intern
2. Kemampuan Memahami karakteristik terjadinya kecurangan
3. Kemampuan Memahami standar pengauditan mengenai pendeteksian kecurangan
4. Kemampuan Memahami metode dan prosedur audit yang efektif dalam pendeteksian kecurangan
5. Kemampuan Memahami bentuk kecurangan
6. Kemampuan Melaksanakan uji dokumentasi dan personal

Adapun Penjelasannya :

1. Kemampuan Memahami sistem pengendalian internal (SPI)  
Sebelum melaksanakan audit, auditor harus memahami struktur pengendalian internal perusahaan klien. Dan auditor diharapkan mampu melaksanakan pengujian secara acak dan mendadak
2. Kemampuan Memahami karakteristik terjadinya kecurangan (*fraud*)  
Kecurangan (*fraud*) selalu berkaitan dengan penyembunyian bukti atas kecurangan tersebut yang dapat berupa catatan akuntansi atau dokumen. Johnson et al (1991) menyatakan bahwa manajer dapat melakukan tiga cara untuk menipu auditor, yakni :
  - a. Membuat deskripsi menyesatkan seperti mengatakan bahwa perusahaan menurut sebagai akibat proses pertumbuhan perusahaan tersebut. Hal ini menyebabkan auditor beranggapan atau

berekspektasi yang salah sehingga auditor gagal dalam menilai dan mengenali ketidakkonsistenan yang terjadi.

- b. Menciptakan suatu bingkai (*frame*) terhadap ketidakberesan yang terjadi sehingga menimbulkan hipotesis bahwa tidak ada ketidakberesan atau ketidakwajaran terkait dengan evaluasi atas ketidakberesan yang terdeteksi.
- c. Menyembunyikan ketidakwajaran dengan cara membuat berbagai manipulasi kecil atas akun-akun tertentu dalam laporan keuangan sehingga membentuk rasionalisasi atas jumlah saldo dalam laporan keuangan tersebut.

3. Kemampuan Memahami standar pengauditan mengenai pendeteksian kecurangan

Salah satu permasalahan dalam pendeteksian kecurangan yaitu terkait tidak memadainya standar yang berlaku dalam memberikan arahan yang tepat. Hal ini terlihat pada perkembangan standar pengauditan mengenai pendeteksian kecurangan yang terus-menerus mengalami perubahan. Perubahan tersebut muncul karena adanya kenyataan bahwa tanggung jawab dalam pendeteksian kecurangan pada prakteknya belum dilaksanakan secara efektif.

Terdapat perubahan *Statement on Auditing Standard* (SAS) No.53 menjadi SAS No.82 dan kemudian menjadi SAS No.99. Perubahan SAS No.53 menjadi SAS No.82 karena memiliki kelemahan yaitu tidak memberikan perbedaan spesifik antara kekeliruan dan ketidakberesan. Sehingga SAS No.82 muncul untuk

mengatasi kelemahan SAS No.53. SAS ini menganggap bahwa auditor memiliki upaya lebih untuk mendeteksi kecurangan yaitu auditor diharuskan untuk dapat melihat isyarat kecurangan dan melakukan perencanaan audit atas risiko kecurangan.

Kelemahan standar ini yakni para auditor masih menggunakan prosedur yang sama sehingga dianggap masih kurang efektif dalam mendeteksi kecurangan. Kemudian muncul SAS No.99 yang dirancang untuk memperluas prosedur audit berkenaan dengan kecurangan pada laporan keuangan. SAS ini menekankan bahwa auditor harus mengesampingkan hubungan masa lalu dan tidak beranggapan bahwa klien jujur.

4. Kemampuan Memahami metode dan prosedur audit yang efektif dalam pendeteksi kecurangan

Prosedur dan teknik audit secara tradisional belum memberikan keyakinan dalam mendeteksi kecurangan. Penelitian Johnson et al (1991) menunjukkan bahwa *fault model* lebih efektif mendeteksi kecurangan dibandingkan dengan *functional model*.

*Fault model* lebih memperhatikan pada hal-hal yang mengandung kesalahan. Model ini diperoleh melalui pengalaman penemuan adanya kekeliruan atau kecurangan material atas penugasan yang diterima, atau pengalaman di bidang industri tertentu. *Fault model* memfokuskan pada manipulasi yang terjadi, sehingga auditor dapat menerapkan sikap skeptisismenya. Sedangkan *functional*

*model* diterapkan pada metode dan prosedur audit tradisional yang memberikan ekspektasi atas hubungan antar akun-akun, seperti penjualan dan marjin laba.

5. Kemampuan Memahami bentuk kecurangan

Memahami faktor-faktor penyebab terjadinya kecurangan, dan dapat memperkirakan bentuk-bentuk kecurangan apa saja yang bisa terjadi dan auditor harus dapat mengidentifikasi pihak-pihak yang dapat melakukan kecurangan.

6. Kemampuan Melaksanakan uji dokumentasi dan personal

Auditor harus melakukan pengujian atas dokumen-dokumen atau informasi-informasi yang diperoleh. Kondisi mental dan pengawasan kerja mempengaruhi kualitas audit dalam mendeteksi kecurangan

Tujuan auditor bukan hanya sebatas untuk menentukan ada atau tidak terhadap salah saji materil dalam laporan keuangan. Tetapi tujuan auditor yaitu untuk merencanakan serta melaksanakan kegiatan audit berdasarkan peraturan yang berlaku untuk memperoleh bukti audit yang memadai. Sehingga dapat digunakan untuk menilai serta mengevaluasi apakah laporan keuangan klien (auditee) terbebas dari segala bentuk salah saji materil tanpa memperdulikan penyebab salah saji tersebut karena dilakukan secara sengaja atau tidak disengaja.

## 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi auditor dalam mendeteksi kecurangan. Variabel-variabel tersebut adalah pengaruh beban kerja (*workload*) pengalaman audit dan tipe kepribadian terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja (*workload*) pengalaman audit dan tipe kepribadian terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan diantaranya dikutip dari berbagai sumber yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian tersebut dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 2.1**

### Penelitian Terdahulu

<b>Peneliti</b>	<b>Judul penelitian</b>	<b>Hasil penelitian</b>	<b>Perbedaan dengan penelitian sekarang</b>
Haura Faradina (2016)	pengaruh beban kerja, pengalaman audit dan tipe kepribadian terhadap skeptisme profesional dan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan	beban kerja yang lebih tinggi kurang skeptis dan tidak akan meningkatkan kemampuan pendeteksiannya. Auditor dengan lebih banyak pengalaman lebih skeptis dan akan meningkatkan kemampuan pendeteksiannya. Auditor dengan skeptisisme yang lebih tinggi akan meningkatkan	Variabel skeptisisme profesional, tidak digunakan dalam penelitian ini.

		<p>kemampuan pendeteksiannya</p> <p>Penelitian ini juga menunjukkan bahwa auditor dengan tipe kepribadian ST (Sensing-Thinking) dan NT (Intuitive-Thinking) lebih skeptis daripada tipe lain tetapi tidak memiliki perbedaan meningkatkan kemampuan pendeteksiannya</p>	
Novita Ulfa (2015)	<p>pengaruh pengalaman, beban kerja dan pelatihan terhadap skeptisisme profesional dan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan</p>	<p>Pelatihan akan meningkatkan kemampuan auditor untuk mendeteksi kecurangan, namun tidak ditemukan pengaruh antara pengalaman dan beban kerja terhadap kemampuan auditor mendeteksi kecurangan. Selain itu penelitian ini juga menemukan bahwa pengalaman, beban kerja, dan pelatihan mempengaruhi skeptisisme profesional auditor.</p>	<p>Variabel pelatihan tidak digunakan dalam penelitian ini</p> <p>Variabel skeptisisme profesional tidak digunakan dalam penelitian ini</p>
Hafifah Nasution dan Fitriany (2012)	<p>pengaruh beban kerja, pengalaman audit dan tipe kepribadian terhadap skeptisisme profesional dan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan</p>	<p><i>Workload</i> tidak berpengaruh terhadap skeptisisme profesional dan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan, sedangkan pengalaman audit dan tipe kepribadian berpengaruh terhadap skeptisisme profesional dan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.</p>	<p>Variabel skeptisisme profesional tidak digunakan dalam penelitian ini</p>

## 2.3 Kerangka Pemikiran

### 2.3.1 Pengaruh beban kerja terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan

Beban kerja merupakan banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu, dan berkaitan dengan *Theory of Planned Behavior* dimana beban kerja akan mempengaruhi sikap dan kemampuan auditor untuk mendeteksi *fraud*, ketika beban kerja auditor tinggi dan banyak tugas-tugas yang harus diselesaikannya mengakibatkan auditor tidak maksimal dalam melakukan pemeriksaan. Hasni Yusrianti (2015) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap pendeteksian auditor atas *fraud*, hal ini menunjukkan semakin besar beban kerja seorang auditor, maka semakin baik kemampuan auditor dalam pendeteksian *fraud*.

Beban kerja (*workload*) merupakan salah satu aspek dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dan kualitas jasa yang dihasilkan oleh karena itu beban kerja harus sesuai dengan kapasitasnya dan diperhatikan oleh setiap perusahaan agar kegiatan perusahaan berjalan efektif dan efisien serta jasa yang dihasilkan berkualitas. Semakin besar kapasitas beban kerja yang dimiliki auditor maka semakin baik juga kualitas audit yang dihasilkan dan kemampuan mendeteksi kecurangan meningkat. Hasni Yusrianti (2015)

Sedangkan, Setiawan dan Fitriany (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa tingginya beban kerja akan menyebabkan kelelahan dan

*dysfunctional behavior* sehingga menurunkan kemampuannya dalam menemukan kecurangan. Tetapi jika beban kerja auditor tersebut rendah, auditor akan memiliki lebih banyak waktu untuk mengevaluasi bukti yang ditemukan, sehingga auditor semakin bisa meningkatkan kemampuannya dalam mendeteksi kecurangan.

### **2.3.2 Pengaruh pengalaman audit terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan**

Pengalaman akan memberikan pelajaran terhadap jenis dari kecurangan-kecurangan yang pernah ditemukan auditor. Auditor yang berpengalaman menyimpan banyak hal dalam ingatannya sehingga dapat mengembangkan pemahaman yang baik terhadap kasus yang dihadapi (Anggriawan, 2014).

Pengalaman auditor akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman audit, adanya diskusi mengenai audit dengan rekan sekerja, dan dengan adanya program pelatihan dan penggunaan standar. Perkembangan moral kognitif seseorang diantaranya sangat dipengaruhi oleh pengalaman (Nasution, 2012). Oleh sebab itu, pengalaman kerja dipandang sebagai suatu faktor yang penting dalam memprediksi kinerja auditor (Januarti, 2011).

semakin berpengalaman seorang auditor maka semakin mampu dia menghasilkan kinerja yang baik dalam tugas-tugas yang semakin kompleks (Libby 1995 dikutip oleh Koroy 2005). Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2010) serta Nasution dan Fitriany (2012)

yang menemukan bahwa dengan banyaknya pengalaman auditor akan meningkatkan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

Jadi dapat di indentifikasikan bahwa dengan semakin banyak pengalaman yang diperoleh seorang auditor akan membuat auditor tersebut lebih mudah untuk mendeteksi kecurangan yang ditemukan selama proses audit.

### **2.3.3 Pengaruh tipe kepribadian terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan**

Menurut teori atribusi, perilaku seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Tipe kepribadian merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kemampuan auditor mendeteksi kecurangan. Menurut Goleman dalam Suartana (2010:148) untuk menjadi auditor yang mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan menjunjung tinggi etika profesinya, kecerdasan intelektual hanya menyumbang 20%, sedangkan 80% dipengaruhi oleh bentuk-bentuk kecerdasan lain, salah satunya adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional disini, sangat erat hubungannya dengan kepribadian. Dari segi karakteristik perilaku auditor (tipe kepribadian) Sikap seorang individu, salah satunya dapat ditentukan melalui tipe kepribadian yang dimiliki seorang auditor, termasuk sikap skeptic yaitu sikap kritis dalam menilai bukti yang ada. Semakin baik tipe kepribadian yang dimiliki auditor cenderung akan mempengaruhi auditor dalam pengambilan keputusan berdasarkan fakta yang ditemukan. Masing-masing preferensi tipe kepribadian memiliki ciri yang berbeda-beda. Ciri yang berbeda menyebabkan

perbedaan dalam individu mengembangkan sikap untuk menyikapi suatu kondisi dalam pengambilan keputusan. Sehingga kemampuan mendeteksi kecurangan dipengaruhi oleh kepribadian masing-masing. (Tesser 1993; Petty et al., 1997; Noviyanti, 2008) dan (Miller 2009). Dalam penelitian ini, teori atribusi digunakan untuk menjelaskan pengaruh faktor personal yaitu tipe kepribadian (*personality*) terhadap kemampuan auditor mendeteksi kecurangan.

Noviyanti (2008) menyatakan tipe kepribadian menjadi dua kelompok, yaitu tipe kepribadian ST-NT (*Sensing-Thinking*)-(Intuition-Thinking) dan tipe kepribadian lainnya. Auditor dengan tipe kepribadian kombinasi ST-NT memiliki skeptisme profesional yang lebih tinggi dibandingkan dengan auditor dengan tipe kepribadian kombinasi lainnya.

Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian Nafis Mudrika (2011:2) auditor dengan tipe kepribadian ST dan NT berdasarkan teori *Myers-Briggs* cenderung lebih memiliki sikap skeptis. Dimensi SN melihat cara individu memproses data. Tipe *sensing* memproses data berdasarkan fakta yang konkrit, praktis, realistis dan melihat data apa adanya. Sementara tipe *intuition* memproses data dengan melihat pola dan hubungan, pemikir abstrak, konseptual serta melihat berbagai kemungkinan yang dapat terjadi. Tipe *intuition* sangat inovatif, penuh dengan inspirasi dan ide unik. Berdasarkan ciri-ciri tersebut dapat disimpulkan bahwa auditor yang mempunyai kepribadian ST dan NT dianggap lebih skeptis untuk mendeteksi kecurangan dibandingkan dengan tipe kepribadian yang lain.

Berdasarkan ciri-ciri tersebut, dapat disimpulkan bahwa auditor yang mempunyai tipe kepribadian ST dan NT dianggap lebih logis untuk mendeteksi kecurangan yang ada.

## **2.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

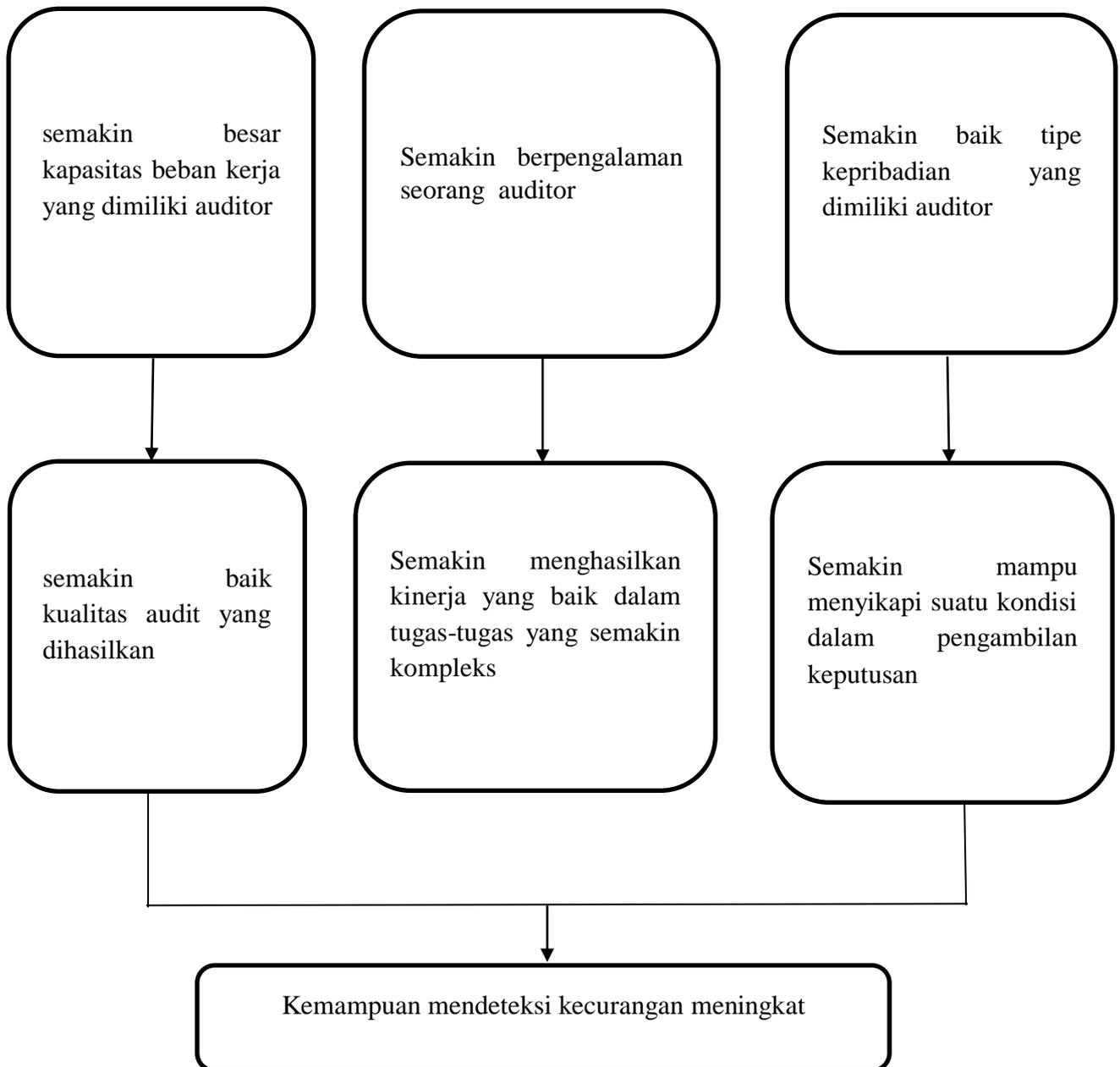
H1 : Beban kerja (*workload*) berpengaruh signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan

H2 : Pengalaman audit berpengaruh signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan

H3 : Tipe kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan

H4 : Beban kerja (*workload*), pengalaman audit, dan tipe kepribadian, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

Kerangka pemikiran yang diajukan adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pemikiran**