

BAB II
RERANGKA DASAR
AUDIT LAPORAN KEUANGAN

II.1 Standar Audit

II.1.1 Definisi Standar Audit

Standar audit merupakan hal yang krusial dalam mewujudkan audit yang berkualitas dan dapat diandalkan. Standar audit merupakan pedoman bagi auditor dalam menjalankan tanggungjawab profesionalnya (Arens 2010). Standar audit dibuat berdasarkan konsep dasar. Konsep dasar sangat diperlukan dalam standar audit karena merupakan dasar pembuatan standar yang berguna untuk memberikan pengarah dan pengukuran kualitas dari mana prosedur audit dapat diturunkan.

II.1.2 Standar Audit Berbasis ISA

Standar Audit (SA) mengatur tentang standar yang digunakan oleh auditor saat melakukan kegiatan pengauditan atas laporan keuangan. Pada ISA, tidak ada Standar Umum, Standar Pekerjaan Lapangan, dan Standar Pelaporan seperti yang terdapat dalam SPAP. Standar-standar yang ada di ISA sudah mencerminkan proses pengerjaan auditing. Standar-standar tersebut dibagi kedalam enam bagian dan 36 standar (Tuanakotta, 2014).

Pendekatan pekerjaan audit di ISA dibagi ke dalam enam tahap, yakni:

1. Tahap pertama (SA 200-299) dimulai dengan prinsip-prinsip umum dan tanggung jawab yang terbagi atas delapan standar audit.

2. Tahap kedua (SA 300-499) yaitu penilaian risiko dan respons terhadap risiko yang telah dinilai, terbagi atas enam standar audit.
3. Tahap ketiga (500-599) adalah menemukan bukti audit, dimana tahap ini terdiri atas sebelas standar audit.
4. Tahap keempat (SA 600-699) yaitu penggunaan pekerjaan pihak lain yang terdiri atas tiga standar audit.
5. Tahap kelima (SA 700-799) yaitu kesimpulan audit dan pelaporan, yang terdiri atas lima bagian standar audit.
6. Terakhir adalah area-area khusus (SA 800-899), dimana bagian ini terdiri atas tiga bagian standar audit.

International Standard on Auditing (ISA) ini menekankan pada audit berbasis risiko, yang mewajibkan auditor untuk menjalankan konsep risiko dalam setiap tahap audit. Selain itu, adanya perubahan dari *rules based* ke *principle based* yang mana hal ini merupakan perubahan besar dari standar-standar sebelumnya yang berbasis aturan. Selanjutnya, ISA juga berpaling dari model matematis dan menekankan penggunaan *professional judgment* yang memberikan konsekuensi pada keterlibatan auditor yang berpengalaman. Dan terakhir, audit berbasis ISA melibatkan peran *Those Charge with Governance* (TCWG) yang menekankan berbagai kewajiban entitas dan manajemen.

Standar Audit (SA) yang berkaitan dengan pelaporan keuangan adalah SA 700, yaitu standar mengenai perumusan suatu opini dan pelaporan atas laporan keuangan. Di dalam SA 700 ini disebutkan bahwa auditor harus merumuskan suatu opini tentang apakah laporan keuangan disusun, dalam semua hal yang material,

sesuai dengan kerangka pelaporan keuangan yang berlaku. Auditor juga harus melakukan evaluasi terhadap laporan keuangan, dan pengevaluasian tersebut harus mencakup pertimbangan atas aspek kualitatif praktik akuntansi entitas, termasuk indikator kemungkinan penyimpangan dalam pertimbangan manajemen.

II.2 Pengendalian Internal

II.2.1 Definisi Pengendalian Internal

Menurut Tuanakotta (2015) pengertian pengendalian internal merupakan bagian dari TCWG, manajemen dan karyawan lain untuk menangani risiko kecurangan yang mengancam pencapaian tujuan entitas, seperti pelaporan keuangan yang andal.

Sedangkan ISA dalam Tuanakotta (2015) menjelaskan pengendalian internal adalah Proses yang dirancang, diimplementasi, dan dipelihara oleh TCWG, manajemen dan karyawan lain untuk memberikan asurans yang memadai tentang tercapainya tujuan entitas mengenai kendala pelaporan keuangan, efektif dan efisiensinya operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan ketentuan perundang-undangan.

IAPI dalam Agoes (2012) mendefinisikan pengendalian internal sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain entitas yang di desain untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut : (a) Kendala pelaporan keuangan, (b) Efektivitas dan efisiensi operasi, dan (c) Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan definisi menurut para ahli yang telah dituliskan diatas dapat dikatakan bahwa pengendalian internal merupakan kebijakan dan prosedur yang dijalankan oleh TCWG, manajemen dan karyawan dalam suatu perusahaan untuk memberikan kepastian yang layak tentang tercapainya tujuan entitas mengenai kendala pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi serta kepatuhan terhadap hukum dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

II.2.2 Tujuan Pengendalian Internal

Perusahaan perlu memiliki suatu sistem pengendalian intern untuk menjamin tercapainya tujuan yang telah direncanakan oleh pemilik perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan maka dalam melaksanakan sebuah kegiatan yang telah direncanakan harus dilakukan pengawasan. Tanggung jawab auditor atas pengendalian intern adalah harus memahami hubungan antara melakukan evaluasi pengendalian internal dengan tujuan audit yang dilakukan.

Menurut Tuanakotta (2014) tujuan pengendalian internal secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi empat bagian sebagai berikut:

1. Strategis, sasaran utama (*high-level-goods*) yang mendukung misi entitas.
2. Pelaporan keuangan (pengendalian internal atas pelaporan keuangan)
3. Operasi (pengendalian operasional)
4. Kepatuhan terhadap hukum dan ketentuan perundang-undangan.

Menurut Hery (2016) manajemen memiliki tiga tujuan utama dalam merancang sistem pengendalian internal yang efektif, yaitu keandalan pelaporan

keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi serta ketaatan pada hukum dan peraturan.

II.2.3 Komponen-Komponen Pengendalian Internal

Istilah “*Internal Control*” yang digunakan dalam ISA 315 lebih luas dari sekadar kegiatan-kegiatan pengendalian (*control activities*) seperti pemisahan tugas (*segregation of duties*), proses otorisasi (*authorizations*) dan rekonsiliasi saldo. Menurut Tuanakotta (2014) pengendalian internal dalam ISA 315 terdiri atas 5 komponen. Kelima komponen tersebut adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian merupakan dasar bagi pengendalian internal yang efektif. Hal tersebut memberikan disiplin dan struktur bagi entitas. Hal tersebut menjadi petunjuk arah (*its set the tone*) bagi entitas, membuat karyawan sadar akan pengendalian (*control consciousness*) dalam organisasi itu. Lingkungan pengendalian berurusan dengan fungsi pengelolaan dan pengawasan di tingkat tertinggi dalam entitas itu. Ia juga mengatur sikap, perilaku kesadaran pengendalian serta tindakan manajemen dalam *Those Charged With Governance* (TCWG) mengenai pengendalian internal entitas itu. Evaluasi auditor atas rancangan lingkungan pengendalian akan meliputi unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Komunikasi dan pelaksanaan nilai integritas dan nilai lainnya

Nilai-nilai ini sangat penting dan merupakan unsur dasar yang mempengaruhi efektifnya perancangan, pelaksanaan dan pemantauan pengendalian lainnya.

b. Komitmen terhadap kompetensi

Hal ini berkenaan dengan pandangan dan pertimbangan manajemen mengenai tingkat kompetensi dari setiap tugas dan persyaratan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman untuk tugas yang bersangkutan

c. Keikutsertaan *Those Charged with Governance* (TCWG)

Atribut TCWG terdiri dari:

- Independen dari manajemen
- Pengalaman dan penghargaan orang sekitarnya
- Seberapa banyak mereka ikut terlibat dalam pengawasan, informasi apa yang mereka terima dan penelitian yang mendalam (*security*) atas kegiatan yang penting
- Tepatnya sikap dan tindakan mereka ketika berurusan dengan manajemen, auditor internal dan eksternal, terutama jika menghadapi masalah berat.

d. Gaya kepemimpinan pada umumnya

Pendekatan manajemen dalam mengambil dan mengelola risiko bisnis, sikap dan tindakan dalam pelaporan keuangan (misalnya dalam “mengatur jumlah omset dan laba”) dan proses informasi dan akuntansi pada umumnya dan sikapnya dalam masalah HRD.

e. Struktur organisasi

Ini merupakan kerangka dimana tujuan entitas direncanakan, dilaksanakan, dikendalikan dan diulas.

f. Pembagian tugas dan tanggung jawab

Ini menunjukkan bagaimana tugas dan tanggung jawab ditetapkan, hubungan antar pegawai dan atasan dan hirarki wewenang dalam entitas itu.

g. Kebijakan dan prosedur sumber daya manusia

Ini berkenaan dengan fungsi HRD, yakni *recruitment, orientation, training, evaluating, counselling, promoting, compensating, dan remedial actions.*

2. Penilaian Risiko

Istilah *risk assesment* atau penilaian risiko dapat dilihat dari sisi entitas dan auditor. entitas menilai risiko dari sudut pandang ancaman terhadap pencapaian tujuan entitas, diantaranya ialah menghasilkan laporan keuangan yang bebas dari salah saji yang material. Untuk itulah entitas wajib merancang, mengimplementasikan dan memelihara pengendalian internal. Di pihak lain, auditor menilai risiko sebagai bagian dari proses auditnya. Jika proses penilaian risiko pada entitas yang bersangkutan tepat atau sesuai dengan situasi yang dihadapi entitas itu, maka proses penilaian risiko ini mendukung upaya auditor untuk menilaiseberapa besarnya risiko salah saji yang material dalam laporan keuangan yang

diauditnya. Proses penilaian risiko pada entitas yang bersangkutan umumnya berurusan dengan hal-hal berikut:

- a. Perubahan dalam lingkungan operasi entitas
- b. Karyawan senior yang baru bergabung dengan entitas
- c. Sistem yang baru atau mengalami perubahan besar-besaran
- d. Pertumbuhan yang cepat
- e. Teknologi baru
- f. Model bisnis, produk atau kegiatan baru
- g. Restrukturisasi korporasi
- h. Perluasan kegiatan di luar negeri.

3. Sistem Informasi dan Komunikasi

Suatu sistem informasi meliputi infrastruktur (komponen fisik dan perangkat keras), perangkat lunak, manusia, prosedur, dan data. Banyak sistem informasi memanfaatkan IT (*Information Technology*). Sistem informasi mengidentifikasi, merekam dan menyebarkan informasi untuk mendukung tercapainya tujuan pelaporan keuangan dan tujuan pengendalian internal. Suatu sistem informasi yang relevan untuk tujuan pelaporan keuangan, meliputi proses bisnis dan sistem akuntansi dari entitas yang bersangkutan. Manajemen dan TCWG memerlukan informasi yang andal untuk:

- a. Mengelola entitas, seperti perencanaan (*planning*), penganggaran (*budgeting*), pemantauan kinerja (*monitoring performance*),

pengalokasian sumber daya (*allocating resources*), penetapan harga (*pricing*) dan pembuatan laporan keuangan.

- b. Mencapai tujuan entitas
- c. Mengidentifikasi, menilai dan menanggapi faktor risiko.

4. Kegiatan Pengendalian

Kegiatan-kegiatan pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang memastikan bahwa petunjuk dan arahan manajemen (*management's directives*) dilaksanakan. Kegiatan pengendalian ini dirancang untuk menanggulangi risiko yang bisa terjadi dalam kegiatan sehari-hari seperti pengolahan transaksi dan pengamanan aset (*safeguarding of assets*). Umumnya aktivitas pengendalian yang relevan dengan audit dapat digolongkan sebagai kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan hal-hal berikut:

- a. Pemisahan tugas
- b. Otorisasi
- c. Aplikasi IT
- d. Ulasan angka-angka realisasi
- e. Pengendalian fisik

5. Pemantauan

Auditor wajib memperoleh pemahaman mengenai kegiatan utama yang digunakan entitas untuk memantau pengendalian internal atas pelaporan keuangan, termasuk kegiatan pengendalian yang relevan dengan audit dan bagaimana entitas tersebut mengambil tindakan

perbaikan terhadap kekurangan atau kelemahan pengendalian. (ISA 315 alinea 22 dalam Tuanakotta 2015)

II.3 Kecurangan (*Fraud Auditing*)

II.3.1 Definisi Kecurangan

Kecurangan atau *fraud* merupakan perbuatan yang disengaja oleh seseorang atau beberapa orang di antara manajemen, TCWG, pegawai, atau pihak ke tiga, dengan menipu untuk memperoleh keuntungan yang tidak dapat dibenarkan atau keuntungan tidak sah/melawan hukum. (ISA 240 alinea 11 dalam Tuanakotta 2015)

Tuanakotta (2015) mengartikan kecurangan sebagai:

“Perbuatan yang disengaja oleh satu atau beberapa orang dalam manajemen, TCWG, pegawai atau pihak ketiga.”

Pada dasarnya tidak ada organisasi yang terbebas dari kecurangan, karena permasalahan ini selalu bersumber dan bermuara pada masalah manusia. Segala aturan dan prosedur yang telah dibuat sangat dipengaruhi oleh manusia yang memegang kuasa untuk menjalankannya, karena tidak semua manusia bersifat jujur dan memiliki integritas untuk menjaga kejujuran itu.

II.3.2 Jenis-Jenis Kecurangan

The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) atau Asosiasi Pemeriksa Kecurangan Bersertifikat, merupakan organisasi profesional bergerak di bidang pemeriksaan atas kecurangan yang berkedudukan di Amerika Serikat dan mempunyai tujuan untuk memberantas kecurangan, mengklasifikasikan *fraud* (kecurangan) dalam beberapa klasifikasi, dan dikenal dengan istilah “*The Fraud*

Tree” yaitu Sistem Klasifikasi Mengenai Hal-hal Yang Ditimbulkan Sama Oleh Kecurangan (*Uniform Occupational Fraud Classification System*).

ACFE dalam Tuanakotta (2010) membagi *fraud* (kecurangan) dalam 3 (tiga) jenis atau tipologi berdasarkan perbuatan, yaitu:

1. Kecurangan Laporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*)

Kecurangan Laporan Keuangan dapat didefinisikan sebagai kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dalam bentuk salah saji material Laporan Keuangan yang merugikan investor dan kreditor. Kecurangan ini dapat bersifat finansial atau kecurangan non finansial.

2. Penyimpangan atas Aset (*Asset Misappropriation*)

Asset misappropriation meliputi penyalahgunaan/pencurian aset atau harta perusahaan atau pihak lain. Ini merupakan bentuk *fraud* yang paling mudah dideteksi karena sifatnya yang *tangible* atau dapat diukur/dihitung (*defined value*).

3. Korupsi (*Corruption*)

Jenis *fraud* ini yang paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain seperti suap dan korupsi, di mana 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 mutualisme*). Termasuk didalamnya adalah penyalahgunaan wewenang/konflik kepentingan

(*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), penerimaan yang tidak sah/illegal (*illegal gratuities*) dan pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*).

II.3.3 Kondisi-Kondisi Penyebab Kecurangan

Menurut SAS 99 (AU 316) dalam Arens et al., (2008), menyatakan terdapat tiga kondisi kecurangan yang berasal dari pelaporan keuangan yang curang dan penyalahgunaan aktiva. Ketiga kondisi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Insentif atau Tekanan

Manajemen atau pegawai lain merasa intensif atau tekanan untuk melakukan kecurangan. Intesif yang umum bagi perusahaan untuk manipulasi lampiran keuangan adalah menurunnya prospek keuangan perusahaan.

2. Kesempatan

Situasi yang membuka kesempatan bagi manajemen atau pegawai untuk melakukan kecurangan. Meskipun laporan keuangan semua perusahaan mungkin saja menjadi sasaran manipulasi, risiko bagi perusahaan yang berkecimpung dalam industri yang melibatkan pertimbangan dan estimasi yang signifikan jauh lebih besar.

3. Sikap atau Rasionalisasi

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

Sikap manajemen terhadap pengendalian dan perilaku etis dapat membuat pegawai serta manajer merasionalisasi manipulasi aktiva.

Sedangkan menurut Tuanakotta (2015) kondisi yang memberikan petunjuk mengenai adanya kecurangan, yakni:

1. Tekanan (*Pressure*)

Ini sering didorong dengan kebutuhan yang sangat mendesak, termasuk kebutuhan untuk berada diposisi yang sama dengan rekan sekerja maupun pesaingnya

2. Peluang (*Perceived Opportunity*)

Peluang ini berhubungan dengan budaya korporasi dan pengendalian intern yang tidak mencegah, mendeteksi, dan mengoreksi keadaan.

3. Pembenaran (*Razionalitation*)

Pembenaran merupakan cara pelaku untuk membenarkan diri dan menenteramkan diri serta melawan hati nurani pelaku kecurangan.

II.3.4 Kemampuan Auditor Mendeteksi Kecurangan

Seorang auditor sangat dituntut akan kemampuannya dalam memberikan jasa yang terbaik sesuai dengan kebutuhan perusahaan ataupun organisasi. Menurut Hartan (2016), kemampuan auditor merupakan keahlian dan kemahiran yang dimiliki untuk menjalankan tugas-tugasnya, termasuk dalam pengumpulan bukti-bukti, membuat judgement, mengevaluasi pengendalian intern, serta menilai risiko audit.

Menurut Nasution dan Fitriany (2012), Kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan adalah kualitas dari seorang auditor dalam menjelaskan

kekurangwajaran laporan keuangan yang disajikan perusahaan dengan mengidentifikasi dan membuktikan kecurangan (*fraud*) tersebut. Dalam melakukan pendeteksian kecurangan auditor diharuskan memiliki beberapa kemampuan/keterampilan yang dapat mendukungnya dalam melakukan tugas pendeteksian, seperti (1) keterampilan teknis (*technical skills*) yang meliputi kompetensi audit, teknologi informasi dan keahlian investigasi, (2) keahlian/kemampuan untuk dapat bekerja dalam sebuah tim, auditor dapat menerima ide-ide, pengetahuan, dan keahlian orang lain dengan komunikasi dan berpandangan terbuka, dan (3) kemampuan menasehati (*mentoring skill*), kemampuan ini harus dapat dimiliki oleh auditor senior dimana seorang senior harus dapat menuntun para juniornya dalam proses investigasi.

Tanggungjawab dalam mendeteksi kecurangan berada pada tingkat manajemen, meskipun demikian auditor harus ikut serta dalam memberikan kontribusi kepada manajemen. Kontribusi auditor dapat dilakukan dengan memberikan peringatan dini terhadap potensi terjadinya kecurangan serta rekomendasi perbaikan terhadap kelemahan sistem pengendalian intern. Rekomendasi tersebut dapat berupa perbaikan kebijakan dan prosedur untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan lebih awal, sehingga dampak atau risiko kecurangan dapat diminimalisir.

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.

II.4 Skeptisisme Profesional

II.4.1 Konsep Dasar Skeptisisme Profesional

Skeptisisme berasal dari kata skeptis, yang di muat didalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Pusat Bahasa, 2008) memiliki arti sikap kurang percaya, ragu-ragu dan mencurigai keberadaan suatu hal, teori maupun pernyataan dan memandang sesuatu selalu tidak pasti. Dalam buku istilah akuntansi dan auditing, skeptisisme berarti bersikap ragu-ragu terhadap pernyataan-pernyataan yang belum cukup kuat dasar pembuktianya, tidak begitu percaya saja, tapi perlu pembuktian (Islahuzzaman, 2012). Sedangkan arti kata profesional, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Pusat Bahasa, 2008) memiliki arti segala sesuatu yang bersangkutan dengan profesi, yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, dan mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya. Kata profesional dalam skeptisisme profesional merujuk pada fakta bahwa auditor telah dan terus dididik dan dilatih untuk menerapkan keahliannya dalam mengambil keputusan sesuai standar profesionalnya (Quadackers, 2009).

Dalam Standar Audit (SA 200 paragraf 13 (I)), skeptisisme profesional didefinisikan sebagai suatu sikap yang mencakup suatu pikiran yang selalu mempertanyakan, waspada terhadap kondisi yang dapat mengindikasikan kemungkinan kesalahan penyajian, baik yang disebabkan oleh kecurangan maupun kesalahan, dan suatu penilaian penting atas bukti audit. Dalam *International Standard on Auditing* (IAASB, 2009) juga dipaparkan bahwa sekptisisme

profesional adalah sikap yang meliputi pikiran yang selalu bertanya-tanya (*question mind*), waspada (*alert*) terhadap kondisi dan keadaan yang mengindikasikan adanya salah saji material yang disebabkan oleh kesalahan atau kecurangan (*fraud*), dan penilaian (*assesment*) bukti-bukti audit secara kritis. Namun, Basu (2009) menambahkan bahwa skeptisisme profesional hendaknya tidak menjadi kecurigaan berlebihan atau membuat auditor sepenuhnya menjadi skeptis. Dalam hal ini auditor yang memiliki skeptisisme profesional akan menerapkan sikap skeptis dalam melaksanakan tugas profesinya saja, tanpa sepenuhnya jadi skeptis.

II.4.2 Pentingnya Skeptisisme Profesional

Skeptisisme profesional sangat diperlukan dalam profesi yang berhubungan dengan pengumpulan dan penilaian bukti-bukti secara kritis, dan melakukan berbagai pertimbangan untuk menentukan sebuah keputusan dengan menjadikan bukti yang ditemukan sebagai dasar pengambilan keputusan. Profesi yang menekankan skeptisisme profesional diantaranya auditor, detektif, polisi dan hakim. Namun, dari berbagai bidang profesi dan akademis yang membutuhkan skeptisisme profesional, hanya auditor yang menyaratkan skeptisisme profesional dalam standar profesionalnya (Hurtt, 2003).

Seperti yang tercantum pada SPAP seksi 230 (IAPI, 2011) menyatakan bahwa skeptisisme profesional yang tercantum dalam standar umum ketiga menyebutkan dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama (*due professional care*). *Due professional care* merupakan komponen yang diperlukan dalam melakukan proses audit. Oleh karena itu, skeptisisme profesional dan *due*

professional care merupakan prinsip yang fundamental dan sangat perlu diperhatikan oleh auditor eksternal. Selain meningkatkan kualitas audit dan mendeteksi terjadinya *fraud*, skeptisisme profesional auditor juga berperan dalam mencegah terjadinya *fraud*.

Dalam *International Standards on Auditing 200* (IAASB, 2009) juga ditekankan pentingnya skeptisisme profesional. Disebutkan bahwa auditor harus merencanakan dan melaksanakan proses audit berlandaskan skeptisisme profesional dengan menyadari kemungkinan terjadinya kesalahan material dalam laporan keuangan. Pekerjaan sebagai auditor selalu berhubungan dengan pembuktian dan pencarian kebenaran bukti-bukti dari dokumen dan kertas kerja, dan dari prosedur standar yang mereka anut, namun hal ini bukan berarti auditor hanya bekerja untuk memenuhi prosedur standar yang ada, terutama saat ditemukannya bukti-bukti yang penting (Peurseem, 2010), karena tanpa keberanian untuk beradu argumentasi mengenai asersi manajemen, auditor tidak akan dapat menjalankan fungsinya sebagai pencegah dan pendeteksi *fraud* (*Financial Reporting Council*, 2010). Untuk itu auditor harus mampu menerapkan tingkat skeptisisme profesional yang tepat.

Penerapan tingkat skeptisisme dalam audit sangatlah penting karena dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi audit. Skeptisisme yang terlalu rendah akan memperburuk efektivitas audit, sedangkan terlalu tinggi akan meningkatkan biaya yang harus dikeluarkan (*Financial Reporting Council*, 2010). Oleh karena itu, dalam melaksanakan proses audit seharusnya tidak serta-merta membuat pola pikir bahwa dalam informasi keuangan yang disediakan manajemen terdapat salah saji

material atau kecurangan yang disengaja. Namun, seiring dengan proses pengumpulan bukti-bukti audit, auditor dapat meningkatkan kewaspadaannya jika terdapat kemungkinan informasi keuangan tersebut memiliki salah saji material atau kecurangan yang disengaja.

Skeptisme profesional sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas audit, karena dengan bersikap skeptis, auditor akan lebih berinisiatif untuk mencari informasi lebih lanjut dari manajemen mengenai keputusan-keputusan akuntansi yang diambil, dan menilai kinerjanya sendiri dalam menggali bukti-bukti audit yang mendukung keputusan-keputusan yang diambil oleh manajemen tersebut (*Financial Reporting Council, 2010*). Auditor perlu menerapkan skeptisme profesional dalam mengevaluasi bukti audit. Dengan begitu, auditor tidak menerima bukti-bukti audit tersebut apa adanya, tetapi memperkirakan kemungkinan-kemungkinan yang dapat terjadi, seperti bukti yang diperoleh dapat menyesatkan, tidak lengkap, atau pihak yang menyediakan bukti tidak kompeten bahkan sengaja menyediakan bukti yang menyesatkan atau tidak lengkap. Semakin tinggi risiko audit atau semakin besar risiko salah saji material, maka auditor perlu menerapkan skeptisme profesional yang tinggi juga (*Financial Reporting Council, 2010*).

II.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Skeptisisme Profesional

Sebagai karakteristik individual, skeptisisme dapat berbentuk sifat bawaan (*trait*), yakni aspek yang stabil dan bertahan lama dalam diri seorang individu dan juga situasional (*state*), yakni kondisi sementara yang dipengaruhi oleh situasi Forehand dan Grier (2002). Dalam kerangka skeptisisme profesionalnya, Hurtt

menjelaskan bahwa skeptisisme bawaan (*trait skepticism*) dan skeptisisme situasional (*state skepticism*) akan membentuk pola pikir skeptis (*skeptical mindset*), dan pola pikir skeptis akan membentuk tindakan skeptis. Kecenderungan bentuk skeptisisme yang dimiliki auditor menentukan faktor-faktor yang dapat memengaruhi tingkat skeptisismenya. Dalam penelitiannya di bidang psikologi konsumen, Forehand dan Grier (2002) menemukan bahwa skeptisisme yang dimiliki seseorang dapat dimanipulasi dan bersifat aditif, artinya skeptisisme yang sudah tertanam sejak awal sebagai *trait* dapat diperkuat dengan manipulasi keadaan (*state*) yang semakin meningkatkan skeptisisme bawaan tersebut.

Pengalaman dan pengetahuan merupakan komponen penting bagi keahlian auditor. Meskipun tingkat pola pikir skeptis setiap orang berbeda-beda, namun dapat dipengaruhi oleh pengalaman, pelatihan secara langsung dan tidak langsung, dan budaya yang ada dalam lingkungan perusahaan tempat auditor bekerja, termasuk juga bentuk insentif yang diberikan secara formal maupun informal (*Financial Reporting Council, 2010*). Auditor dengan pengalaman yang banyak akan menunjukkan tingkat skeptisisme profesional yang lebih tinggi (Anugerah dkk, 2011).

Kantor tempat auditor bekerja, sebagai sebuah perusahaan, akan berusaha menjaga hubungan baik dengan kliennya. Hal ini dapat memengaruhi kondisi lingkungan kerja dan budaya yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Tekanan yang dihadapi saat mengaudit klien akan berbeda, terutama saat menghadapi klien yang besar dan ternama. Hal ini akan memengaruhi skeptisisme tim auditor yang bertugas dalam mengaudit klien karena tidak ingin menghadapi risiko klien yang

tidak puas. Selain itu, *delay*, yang disebabkan oleh pencarian bukti-bukti audit yang mendalam karena skeptisisme profesional yang diterapkan, akan memengaruhi kinerja auditor karena tekanan untuk menyelesaikan proses audit dengan tepat waktu (*Financial Reporting Council*, 2010).

Pengalaman yang dimiliki auditor juga dapat meningkatkan pertimbangan dan keputusan skeptis auditor (Quadackers, 2009). Dalam penelitiannya, auditor yang diberikan tugas sesuai dengan banyak pengalaman yang dimilikinya akan menunjukkan tingkat skeptisisme yang lebih tinggi daripada auditor yang kurang berpengalaman di bidang yang ditugaskannya. Carpenter dkk (2002) menambahkan bahwa pengalaman harus disertai dengan *feedback* kepada auditor, karena kecenderungan *fraud* jarang terjadi, dan sekalipun ada, sangat jarang dapat dideteksi oleh auditor. Hal ini menyebabkan pengalaman auditor dalam menghadapi *fraud* akan sangat terbatas, bahkan mungkin tidak pernah dialami oleh auditor karena tidak mampu mendeteksinya. Oleh karena itu diperlukan *feedback* dan pelatihan mengenai *fraud* harus diberikan pada auditor agar auditor dapat mengarahkan skeptisismenya dalam usahanya mendeteksi *fraud* tersebut.

Suasana hati (*moods*) dapat memengaruhi tingkah laku seseorang berdampak terhadap sikap, cara bekerja, dan cara berinteraksi dengan orang lain. Suasana hati positif (*positive moods*), akan membentuk perasaan senang, gembira, dan bahagia. Sedangkan suasana hati yang negatif (*negative moods*) akan membentuk perasaan seperti sedih, depresi, dan duka. Penelitian Chung dkk (2005) membuktikan bahwa suasana hati berpengaruh terhadap tingkat skeptisisme profesional auditor, yang juga berpengaruh terhadap cara kerja, metode audit yang digunakan, dan keputusan

yang diambil. Suasana hati yang positif akan menurunkan skeptisisme profesional auditor, sedangkan suasana hati negatif akan meningkatkan skeptisisme profesional auditor. Menurut Chung, hal ini disebabkan karena pada saat suasana hati positif, auditor akan membentuk pola pikir positif dan akan menerima pendapat manajemen dengan senang dan menganggap semua hal adalah baik dan benar. Selain itu, suasana hati positif ini akan membuat auditor cenderung untuk mempertahankan suasana hatinya agar terus merasa senang dan bahagia dengan cara tidak menggali bukti-bukti audit atau pernyataan-pernyataan secara lebih mendalam karena khawatir jika mendapatkan sesuatu yang kurang menyenangkan, seperti kecurangan atau salah saji material, akan memengaruhi kondisinya saat itu, menimbulkan stress, dan dapat mengubah suasana hatinya menjadi negatif. Di sisi lain, suasana hati negatif akan membuat auditor menjadi lebih skeptis karena akan memancing ingatan/memori negatif dari pengalaman-pengalaman sebelumnya dan akan membuat penilaian yang negatif terhadap hal-hal yang diterimanya. Oleh karena itu, auditor yang memiliki suasana hati negatif akan lebih menggali bukti-bukti audit secara lebih mendalam, tidak mudah mempercayai asersi yang diberikan manajemen, mengambil waktu lebih lama dalam membuat keputusan, dan mengubah metode audit yang digunakannya.

Staf klien dapat memengaruhi dan memanipulasi skeptisisme profesional auditor. Sebagai pihak yang mengetahui seluk-beluk perusahaannya, staf klien dapat mengarahkan auditor pada sektor-sektor yang dianggap aman untuk diperiksa. Selain itu staf klien juga dapat menggunakan tekanan waktu untuk memaksa auditor menyelesaikan prosedur auditnya dengan cepat, memilih sampel

tertentu untuk auditor, dan memberikan jawaban yang menyesatkan bagi auditor. Tekanan yang diberikan dari staf klien ini sangat efektif untuk mencegah auditor menerapkan skeptisisme profesionalnya, terutama bagi auditor yang belum berpengalaman (*Financial Reporting Council, 2010*).

Tekanan pasar juga memengaruhi skeptisisme profesional auditor. Skeptisisme yang dimiliki staf auditor lebih tinggi daripada partner dan manajer. Menurut mereka, hal ini dikarenakan staf auditor lebih fokus untuk menjalankan tugas di lapangan dengan sebaik-baiknya, sedangkan partner dan manajer yang berada di level atas lebih memikirkan mengenai masa depan hubungan mereka dengan klien dan citra perusahaan auditing (KAP) mereka di pasar, misalnya dengan kecepatan penyelesaian audit.

Kepercayaan interpersonal (*interpersonal trust*) merupakan faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap skeptisisme (Quadackers, 2009). Semakin rendah kepercayaan interpersonal auditor terhadap kliennya, semakin skeptis sikap yang ditunjukkannya. Selain itu, penelitian Quadackers juga menunjukkan adanya hubungan antara situasi pengendalian internal klien dengan skeptisisme. Pengendalian internal klien ini menentukan tingkat risiko yang akan dihadapi oleh auditor. Meskipun tingkat skeptisisme yang dimiliki auditor berbeda-beda, tergantung sifat bawaannya (*trait*), namun dalam situasi risiko audit yang rendah, tidak ada perbedaan tingkat skeptisisme yang ditunjukkan oleh auditor dengan *trait* yang berbeda, sedangkan disaat situasi risiko audit yang tinggi, tingkat skeptisisme yang ditunjukkan akan dipengaruhi oleh sifat bawaan auditor (Quadackers, 2009). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat risiko yang dihadapi auditor memengaruhi

skeptisisme profesionalnya. Semakin tinggi risiko yang dihadapi, semakin skeptis auditor menyikapi kliennya.

II.4.4 Usaha yang Dapat Dilakukan Untuk Meningkatkan Skeptisisme

Profesional

Menurut *Financial Reporting Council* (2010), ada dua lingkup area yang dapat mengembangkan dan meningkatkan skeptisisme auditor, yakni (1) rekrutmen, pelatihan dan motivasi/penghargaan, dan (2) metodologi audit yang digunakan. Karakteristik skeptisisme bawaan setiap orang akan berbeda-beda, beberapa memiliki tingkat skeptisisme yang lebih tinggi daripada yang lain (*Financial Reporting Council*, 2010). Seperti halnya karyawan/auditor yang baru direkrut, tingkat skeptisismenya juga akan berbeda-beda. Untuk auditor yang memiliki skeptisisme yang tinggi sejak awal, maka yang dibutuhkan adalah pengalaman di lapangan, sedangkan untuk auditor yang skeptisismenya lebih rendah, perlu diberikan pelatihan terlebih dahulu. Pelatihan diperlukan untuk meningkatkan skeptisisme profesional auditor. Pelatihan *fraud* terbukti dapat mengurangi perbedaan antara auditor yang memiliki skeptisisme rendah dan tinggi, hal ini menunjukkan bahwa skeptisisme profesional dapat dipengaruhi dengan adanya pelatihan (Quadackers, 2009). Plumlee dkk (2012) menemukan bahwa pelatihan yang diberikan pada auditor dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan *divergent* dan *convergent thinking* auditor secara signifikan. Peningkatan kemampuan *divergent* dan *convergent thinking* oleh auditor ini akan meningkatkan kuantitas dan kualitas penjelasan yang dihasilkan oleh auditor dan kemampuan menyeleksi penjelasan yang paling tepat dari alternatif penjelasan yang

mereka peroleh. Penelitian Chung (2005) menyimpulkan bahwa untuk dapat menjaga skeptisisme profesional auditor, maka perlu pelatihan untuk meningkatkan kewaspadaan auditor untuk mengenali suasana hati terutama disaat suasana hati positif. Hal ini ditujukan agar sekalipun auditor sedang memiliki suasana hati positif, auditor tetap dapat menjaga sikap profesionalnya dalam mengaudit klien.

Dua jenis pelatihan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan skeptisisme profesional adalah pelatihan langsung dan pelatihan tidak langsung (*Financial Reporting Council*, 2010). Pelatihan tidak langsung diperoleh dari simulasi yang disesuaikan dengan kebutuhan, misalnya dengan *workshop*, atau pelatihan-pelatihan audit. Sedangkan pelatihan langsung diperoleh melalui *mentoring* atau pelatihan yang diberikan secara langsung melalui praktik dan pengarahan oleh staf auditor senior kepada staf auditor junior. Namun, pelatihan tidak langsung sendiri tidak akan efektif untuk melatih skeptisisme profesional dikarenakan faktor tekanan yang ada saat auditor terjun ke lapangan langsung. Oleh karena itu, pelatihan tidak langsung tersebut harus diperkuat dengan budaya perusahaan auditor dan pelatihan langsung seperti *mentoring*. Usaha lainnya yang dapat dilakukan menurut *Financial Reporting Council* (2010) adalah pemberian motivasi atau penghargaan, yang akan lebih mendorong para auditor untuk berprestasi dalam bidangnya, dan untuk itu mereka harus dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, salah satunya adalah pencarian bukti-bukti audit yang relevan dan *reliable*.

Pelatihan yang disertai *feedback* dapat meningkatkan skeptisisme profesional auditor jika dibandingkan dengan pengalaman semata (Carpenter dkk, 2002). Carpenter dkk menjelaskan bahwa sesuatu yang dialami akan lebih mudah diingat

daripada sesuatu yang diperoleh dari pembelajaran, sehingga hanya dengan mengharuskan auditor menerapkan skeptisisme dalam melaksanakan tugas-tugasnya tidak akan membuat auditor memiliki skeptisisme yang tinggi. Dalam penelitiannya, Carpenter dkk menemukan bahwa auditor junior yang diberikan pelatihan dan *feedback* dalam mendeteksi *fraud* lebih dapat mendeteksi *fraud* yang terjadi dalam laporan keuangan dibandingkan dengan auditor yang memiliki banyak pengalaman namun belum pernah diberikan pelatihan *fraud*.

Selain pelatihan, motivasi dan penghargaan, metodologi audit juga dapat memengaruhi skeptisisme. Auditor yang bekerja dengan metode *checklist* dalam menjalankan tugas auditnya tidak akan bebas mengekspresikan sikap skeptisnya. Oleh karena itu, untuk mendorong skeptisisme profesional auditor, sebaiknya selain menugaskan auditor untuk bekerja sesuai dengan *checklist* yang ada, digunakan juga metodologi yang mendorong auditor untuk menanyakan pertanyaan-pertanyaan terbuka kepada manajemen klien dan melakukan *follow up* terhadap respon yang diberikan manajemen (*Financial Reporting Council*, 2010).

Pengawasan yang diberikan dari auditor senior terhadap auditor junior juga dapat meningkatkan skeptisisme auditor junior. Hal ini disebabkan karena selain dituntun dan mendapatkan pengetahuan dari auditor senior yang lebih berpengalaman, kecenderungan mereka untuk bekerja dan menggali bukti-bukti audit secara lebih dalam lebih besar karena merasa pekerjaan mereka diawasi dan diperiksa (*Financial Reporting Council*, 2010).

Keterlibatan badan-badan pengawas auditor dapat memberikan pelajaran kepada para auditor untuk dapat meningkatkan skeptisisme profesionalnya dengan

menerbitkan hasil-hasil investigasi dari kegagalan audit terdahulu (*Financial Reporting Council*, 2010). Pelajaran yang diperoleh dari kasus-kasus yang pernah terjadi dapat menambahkan pengetahuan auditor dan mengantisipasi kemungkinan terjadinya *fraud* yang serupa, sehingga kewaspadaan auditor menjadi lebih meningkat.

