

**TINJAUAN TEORETIS**  
**AUDITOR INTERNAL: ETIKA PROFESI, KECERDASAN**  
**INTELEKTUAL, DAN KECERDASAN EMOSIONAL**

Maria Seran \*  
Eliada Herwiyanti †

**ABSTRACT**

Internal auditors have an important role in helping management achieve good corporate performance and aimed at improving company performance. Internal auditors help management achieve good performance by introducing a systematic approach to evaluating and increasing the effectiveness of internal controls and providing notes on deficiencies found during evaluations. Professional ethics is a characteristic of the profession that distinguishes a profession from other professions, which functions to regulate the behavior of its members. In the audit assignment, an auditor seeks to carry out assignments in accordance with auditing standards and is guided by professional ethics. Someone who has a high IQ is expected to more easily absorb the knowledge provided so that they have a better ability to solve problems. In the world of auditor work, various problems and challenges must be faced, such as intense competition. An auditor who can solve problems in a world of work with stable emotions will produce and be able to provide better performance to the auditee. In other words, the better the emotional condition of an auditor, the more performance they will provide. Auditor performance is an action on the implementation of audit tasks that have been adjusted by the auditor in a certain period of time to achieve good work results or more prominently toward achieving organizational goals.

**Keywords:** *professional ethics, intellectual intelligence, emotional intelligence, internal auditor performance*

**1. PENDAHULUAN**

Artikel ini hanya membahas konsep etika profesi, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan internal auditor. Internal audit bukan hanya penelaahan rutin atas prosedur dan catatan yang dilakukan oleh suatu staf khusus, melainkan lebih merupakan suatu aktivitas penilaian yang bebas di dalam suatu organisasi

---

\* FEB Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto

† FEB Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto

untuk menelaah prosedur sebagai suatu pemberian jasa bagi manajemen yang berfungsi mengukur dan menilai efektivitas alat pengendalian manajemen lainnya. Seorang auditor internal harus mempunyai pengetahuan yang baik dalam bidang akuntansi.

Audit internal merupakan suatu fungsi penilaian independen yang dibuat dalam suatu organisasi dengan tujuan menguji dan mengevaluasi berbagai kegiatan yang dilaksanakan organisasi. Tujuan audit internal adalah membantu manajemen organisasi dalam memberikan pertanggungjawaban yang efektif. Auditor internal bersedia menerima tanggung jawab terhadap kepentingan masyarakat dan pihak-pihak yang dilayani. Internal audit berfungsi sebagai alat bantu manajemen untuk menilai tingkat keefektifan dan keefisienan pengendalian internal perusahaan. Kode etik yang mengikat semua anggota profesi perlu ditetapkan bersama. Tanpa kode etik, setiap individu dalam suatu organisasi akan memiliki sikap atau tingkah laku yang berbeda-beda yang dinilai baik menurut anggapannya sendiri dalam berinteraksi dengan masyarakat atau organisasi lainnya. Tuntutan profesional sangat erat hubungannya dengan suatu kode etik untuk masing-masing profesi. Kode etik itu berkaitan dengan prinsip etika tertentu yang berlaku untuk suatu profesi.

Menurut Qohar (2012), etika profesi adalah kesanggupan untuk secara saksama memenuhi kebutuhan pelayanan profesional dengan kesungguhan, kecermatan, dan keseksamaan, mengupayakan pengerahan keahlian dan kemahiran berkeilmuan dalam rangka pelaksanaan kewajiban masyarakat sebagai keseluruhan terhadap warga masyarakat yang membutuhkan. Jadi, dapat disimpulkan etika profesi merupakan suatu sikap hidup dalam menjalankan kehidupan dengan penuh tanggung jawab atas semua tindakan dan putusan yang telah diambil dan memiliki keahlian serta kemampuan. Dengan demikian, kode etik dalam sebuah profesi berhubungan erat dengan nilai sosial manusia yang dibatasi dengan norma-norma dan tingkah laku manusia agar terjadi keseimbangan kepentingan masing-masing di dalam masyarakat. Kode etik profesi juga dapat dikatakan suatu pola aturan atau tata cara dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari dari sikap sampai perbuatan.

Auditor bertanggung jawab atas kepercayaan masyarakat berupa tanggung jawab moral dan tanggung jawab profesional. Tanggung jawab moral berupa kompetensi yang dimiliki auditor, sedangkan tanggung jawab profesional berupa tanggung jawab auditor terhadap asosiasi profesi berdasarkan standar profesi yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).

Terdapat tiga faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi, dan faktor psikologis. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja seorang auditor yang berasal dari dalam diri mereka serta unsur psikologis manusia adalah kemampuan mengelola emosional dan intelektual. Etika profesi merupakan faktor organisasional yang akan memengaruhi kinerja auditor. Auditor dituntut memiliki kecakapan profesional yang ditunjukkan dengan kemampuan intelektual agar mampu memberikan manfaat optimal dalam pelaksanaan tugasnya.

Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan auditor di dalam organisasi, di antaranya kemampuan mengelola diri sendiri, kemampuan mengoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. Auditor yang cerdas secara intelektual belum tentu dapat memberikan kinerja yang optimal terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Namun, auditor yang juga cerdas secara emosional tentunya akan menampilkan kinerja yang lebih optimal untuk instansi tempat mereka bekerja.

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan global yang dimiliki individu agar dapat bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna serta mampu berinteraksi dengan lingkungan secara efisien. Seseorang yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan akan lebih baik. Guna meningkatkan kinerja sebaiknya, selain memahami etika profesi, seorang auditor seharusnya juga memahami perilaku kecerdasan emosional. Dengan kecerdasan emosional yang baik, seorang auditor diharapkan dapat berbuat tegas untuk membuat putusan yang baik walaupun dalam keadaan tertekan. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berpikir jernih walaupun dalam tekanan,

bertindak sesuai dengan etika, berpegang pada prinsip, dan memiliki dorongan berprestasi. Selain itu, orang yang memiliki kecerdasan emosional mampu memahami persepektif atau pandangan orang lain dan dapat mengembangkan hubungan yang dapat dipercaya.

Kecerdasan emosional adalah kecerdasan untuk menggunakan emosi sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberikan dampak positif. Kecerdasan emosional diperlukan untuk membantu auditor dalam melakukan pemeriksaan guna mendeteksi kebenaran atas laporan keuangan yang disajikan klien.

Kinerja auditor merupakan tindakan atas pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah disesuaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu dalam rangka mencapai hasil kerja yang baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Kinerja auditor tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut, oleh Goleman (2013), disebut kecerdasan emosi (*emotional intelligence*) yang akan memberikan pengaruh dalam diri seseorang.

Etika profesi, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emosional penting bagi seorang auditor karena ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan berhubungan erat dengan kinerja auditor internal. Ketika melaksanakan tugas, seorang auditor harus berpegang pada kode etik yang berisi ketentuan mengenai apa yang baik dan tidak baik serta apakah suatu kegiatan yang dilakukan oleh profesi itu dapat dikatakan bertanggung jawab atau tidak. Jika seorang auditor memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, auditor tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan mudah. Kecerdasan emosional merupakan indikator kunci peningkatan kinerja dan pendorong terkuat untuk kepemimpinan dan kesempurnaan pribadi. *The Emotional Intelligence Quick Book* menunjukkan bahwa semakin sering kita melatih kecerdasan emosional, semakin mudah kemampuan kita menghadapi kesulitan dalam menjalankan tugas dan mendorong kerja sama tim untuk mencapai suatu tujuan.

Beberapa tahun terakhir profesi auditor mendapat sorotan yang cukup tajam dari masyarakat. Hal ini seiring dengan terjadinya beberapa kegagalan kerja yang mereka lakukan dan berbagai pelanggaran etika dalam menjalankan tugas tersebut.

Contoh kasus yang berkaitan dengan pelanggaran etika profesi, misalnya auditor BPKP menerima uang dari anggaran kegiatan *joint audit* pengawasan dan pemeriksaan di Kemendikbud. Oknum tersebut mengaku sudah mengembalikan uang ke KPK. Oknum tersebut, saat bersaksi untuk terdakwa mantan pejabat Kemendikbud, mengaku bersalah dengan penerimaan uang dalam kegiatan wasik sertifikasi guru (sergu) di Inspektorat IV Kemendikbud. Menurutnya, ada sepuluh auditor BPKP yang ikut dalam *joint audi*. Mereka bertugas untuk enam program, di antaranya adalah penyusunan SOP wasik dan penyusunan monitoring serta evaluasi sergu ([Http://news.detik.com/read/2013/auditor-bpkp-terima uang dari kemendikbud](http://news.detik.com/read/2013/auditor-bpkp-terima%20uang%20dari%20kemendikbud)). Kasus tersebut membuktikan belum optimal kecerdasan intelektual, kemampuan mengelola emosi, dan pelaksanaan etika profesi oleh auditor, sehingga kinerja yang mereka berikan juga belum optimal.

Beberapa auditor melakukan penyimpangan-penyimpangan audit dengan cara mengambil jalan pintas yang sudah jelas melanggar kode etik akuntan publik (Basudewa & Lely, 2015). Terdapat kasus-kasus kinerja profesi auditor yang telah mendapatkan perhatian dari masyarakat umum, seperti skandal yang terjadi di Amerika Serikat dan Indonesia. Salah satu kasus kegagalan perusahaan yang dikaitkan dengan kegagalan auditor adalah kasus runtuhnya perusahaan sekuritas terbesar di Amerika Serikat, yaitu Lehman Brother. Kasus itu dikaitkan dengan kelalaian auditor yang mengaudit laporan keuangan Lehman Brother, yaitu Ernst & Young, yang secara sadar mengetahui indikasi kesalahan penyajian dalam laporan keuangan, tetapi Ernst & Young tidak mengungkapkannya.

Di Indonesia, kasus pelanggaran audit dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) Drs. Mitra Winata dan Rekan yang terjadi pada 2007. KAP tersebut telah melakukan pelanggaran yang berkaitan dengan audit atas Laporan Keuangan PT Muzatek Jaya untuk tahun buku yang berakhir 31 Desember 2004. Kasus lain seperti yang menimpa KAP Drs. Ketut Gunarsa di Bali yang telah melakukan pelanggaran terhadap Standar Profesional Akuntan Publik dalam pelaksanaan audit atas laporan keuangan Bali Hai Resort and Spa untuk tahun buku 2004. Dalam hal ini Menteri

Keuangan membekukan izin KAP Drs. Ketut Gunarsa yang tertuang dalam Keputusan Nomor 325/KM.1/2007 selama enam bulan dan berlaku sejak 23 Mei 2007.

Di Indonesia, kegagalan audit atas laporan keuangan PT Telkom yang melibatkan KAP Eddy Pianto dan rekan memperlihatkan laporan auditan PT Telkom ini tidak diakui oleh Securities Exchange Commission (SEC). SEC adalah pemegang otoritas terbesar pasar modal di Amerika Serikat. Peristiwa itu mengharuskan dilakukan audit ulang terhadap laporan keuangan PT Telkom oleh KAP yang lain. SEC menyatakan bahwa kasus itu mengindikasikan masih kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh auditor, sementara kompetensi merupakan karakteristik utama yang harus dimiliki oleh auditor. Hal itu membuktikan bahwa masih belum maksimal dan juga optimal kompetensi, kemampuan mengelola emosi, intelektual, dan pelaksanaan etika profesi oleh auditor sehingga kinerja yang diberikan juga tidak optimal dan menyebabkan rusaknya citra KAP secara umum dan khususnya citra KAP tempat mereka bekerja.

Kasus-kasus tersebut memperlihatkan bahwa auditor seharusnya memegang secara teguh Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Kasus tersebut juga menandakan kinerja seorang auditor belum optimal, padahal kinerja auditor memiliki peran penting dalam mewujudkan KAP yang berkualitas dan profesional. Kinerja auditor menjadi salah satu ukuran untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Kalbers & Fogarty dalam Fanani, dkk., 2008). Hal itu menunjukkan bahwa kinerja auditor yang ada di Indonesia belum optimal karena masih ada kesalahan auditor dalam memeriksa laporan keuangan. Berdasarkan berbagai penjelasan tersebut disimpulkan bahwa auditor di Indonesia masih memiliki kekurangan dalam menerapkan nilai dasar kode etik dan menanamkan sensitivitas dalam diri serta kinerja yang belum optimal.

## 2. TINJAUAN LITERATUR

### **Teori Moral Kognitif**

Teori moral, menurut Maryani (2011), adalah aspek kepribadian yang diperlukan seseorang dalam kaitannya dengan kehidupan sosial secara harmonis, seimbang, dan adil. Perilaku moral diperlukan demi terwujudnya kehidupan yang damai penuh keteraturan, keharmonisan, dan ketertiban. Penilaian dan perbuatan moral pada intinya bersifat rasional. Terdapat pertimbangan moral yang sesuai dengan pandangan formal yang harus diuraikan, dan yang biasanya digunakan untuk mempertanggungjawabkan moral dan menekankan bahwa perkembangan moral didasarkan terutama pada penalaran moral dan berkembang secara bertahap.

Hal ini sama kaitannya dengan ilmu pengetahuan yang diserap oleh individu. Adanya pengetahuan yang dimiliki akan berpengaruh pada penalaran yang diberikan individu dalam setiap tahapan perkembangan moral sehingga terdapat perubahan perkembangan dan perilaku pada setiap tahap perkembangan moral individu.

### **Teori Keperilakuan**

Menurut Maryani (2011), sikap adalah keadaan dalam diri manusia yang menggerakkan untuk bertindak, menyertai manusia dengan perasaan-perasaan tertentu dalam menanggapi objek yang berbentuk atas dasar pengalaman-pengalaman. Sikap pada diri seseorang akan menjadi corak atau warna pada tingkah laku orang tersebut. Dengan mengetahui sikap pada diri seseorang, akan diduga respon atau perilaku yang akan diambil oleh seseorang terhadap masalah atau keadaan yang dihadapi. Pembentukan atau perubahan sikap ditentukan oleh dua faktor, yaitu faktor individu (faktor dalam) dan faktor luar.

Pengembangan etika merupakan hal yang penting bagi kesuksesan individu sebagai pemimpin organisasi. Faktor yang memengaruhi perilaku seorang adalah (Nugrahaningsih, 2015).

1. faktor rasional, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu;

2. faktor situasional, yaitu faktor yang berasal dari luar diri manusia sehingga dapat mengakibatkan seseorang cenderung berperilaku sesuai dengan karakteristik kelompok yang diikuti;
3. faktor stimulus yang mendorong dan meneguhkan perilaku seseorang.

Pola perilaku etis dalam diri masing-masing individu (termasuk auditor) berkembang sepanjang waktu. Oleh karena itu, setiap orang akan menunjukkan perubahan yang terus-menerus terhadap perilaku etis. Perilaku akan dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, organisasi, lingkungan organisasi, dan masyarakat umum. Teori sikap dan perilaku dapat memengaruhi auditor untuk bertindak jujur, adil, dan tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan dari pihak tertentu atau kepentingan pribadi.

### **Pengertian Audit**

Audit adalah proses-proses yang dilakukan oleh auditor untuk memperoleh bukti-bukti yang akurat tentang aktivitas ekonomi pada suatu entitas. Audit akan dilakukan untuk menyetarakan derajat kewajaran pada aktivitas perekonomian entitas tersebut, apakah sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan atau belum. Lalu hasil audit akan dilaporkan kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan dengan entitas tersebut.

Audit merupakan proses sistematis untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti-bukti secara objektif mengenai pertanyaan yang berhubungan dengan kegiatan dan kejadian pada perekonomian suatu entitas. Tujuannya untuk menetapkan kesesuaian antara pertanyaan tersebut dan kriteria yang telah ditetapkan. Lalu hasil audit akan disampaikan kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan dengan entitas tersebut, seperti pemegang saham dan kreditor.

### **Peran dan Fungsi Auditor Internal**

Auditor internal memiliki peran yang penting dalam membantu manajemen mencapai kinerja perusahaan yang baik dan ditujukan untuk membantu memperbaiki kinerja perusahaan. Auditor internal membantu manajemen dalam mencapai kinerja yang baik dengan memperkenalkan pendekatan yang sistematis

untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengendalian internal serta memberikan catatan atas kekurangan yang ditemukan selama melakukan evaluasi.

Menurut Tugiman (2006), peran auditor internal adalah sebagai berikut.

- 1) Memecahkan masalah. Temuan audit pada hakikatnya adalah masalah. Auditor harus mampu menggunakan metode pemecahan masalah (*problem solving*) yang rasional.
- 2) Temuan yang ada dari pelaksanaan audit dapat menjurus pada timbulnya konflik bila seorang auditor kurang mampu menyelesaikannya dengan baik.
- 3) Memberikan jaminan bahwa pengendalian internal yang dijalankan perusahaan telah cukup memadai atau memperoleh risiko.

Auditor internal di suatu instansi mempunyai fungsi terbatas, yaitu mengadakan pengawasan atas pembukuan, tetapi sejalan dengan meningkatnya sistem informasi akuntansi, auditor internal tidak lagi berputar pada pengawasan pembukuan, tetapi mencakup pemeriksaan dan pengevaluasian kecukupan dan efektivitas sistem organisasi, sistem internal kontrol, dan kualitas kerja dalam melaksanakan tanggung jawab.

Disimpulkan bahwa pada dasarnya fungsi auditor internal dalam instansi/ perusahaan untuk mengawasi pelaksanaan sistem pengawasan internal dan memberikan saran perbaikan kepada manajemen jika ditemukan kelemahan dan penyimpangan baik yang terdapat pada sistem tersebut maupun dalam pelaksanaannya di instansi/ perusahaan.

### **Etika Profesi**

Menurut Martandi dan Suranta (2013), etika adalah nilai-nilai dan norma-norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah laku. Terdapat dua macam etika, yakni etika deskriptif dan etika normatif. Etika deskriptif adalah etika yang menelaah secara kritis dan rasional sikap dan perilaku manusia serta apa yang dikejar oleh setiap orang dalam hidupnya sebagai sesuatu yang bernilai. Artinya, etika deskriptif berbicara mengenai fakta secara apa adanya. Adapun etika normatif adalah etika yang menetapkan berbagai sikap dan perilaku yang ideal dan seharusnya dimiliki

manusia atau apa yang seharusnya dijalankan oleh manusia dan tindakan apa yang bernilai.

### **Pengertian Etika Profesi**

Abdul (2014) mendefinisikan etika sebagai seperangkat aturan, norma, atau pedoman yang mengatur perilaku manusia. Etika khususnya dibagi lagi menjadi tiga kelompok, yaitu etika individual, etika lingkungan hidup, dan etika sosial. Etika sosial berbicara mengenai kewajiban dan hak, sikap dan pola perilaku manusia sebagai makhluk sosial dalam interaksinya dengan sesama. Etika sosial menyangkut hubungan antara manusia dan manusia lain, menyangkut hubungan individual antara orang yang satu dan orang yang lain, serta menyangkut interaksi sosial secara bersama. Etika sosial mencakup etika profesi dan di dalamnya terdapat etika bisnis. Etika profesi lebih menekankan pada tuntutan terhadap profesi seseorang. Tuntutan itu menyangkut tidak saja dalam hal keahlian, tetapi juga komitmen moral: tanggung jawab, keseriusan, disiplin, dan integrasi moral.

Menurut Abdul (2014), etika profesi adalah norma-norma, nilai-nilai, kaidah-kaidah, ukuran-ukuran yang diterima dan ditaati para pegawai atau karyawan, berupa peraturan-peraturan, tatanan yang ditaati semua karyawan dari organisasi tertentu yang telah diketahui untuk dilaksanakan karena hal tersebut melekat pada status atau jabatannya. Namun, kebiasaan yang baik atau peraturan yang diterima dan ditaati para karyawan dan telah mengendap dapat juga menjadi bersifat normatif. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa etika profesi adalah bidang etika khusus atau terapan yang merupakan produk dari etika sosial yang mengatur nilai-nilai tingkah laku atau aturan-aturan tingkah laku yang menekankan pada tuntutan terhadap suatu profesi yang dituangkan dalam bentuk aturan khusus berupa kode etik.

### **Peran Kode Etik Auditor Internal**

Kode etik profesi merupakan suatu prinsip moral dan pelaksanaan aturan-aturan yang memberi pedoman dalam berubungan dengan klien, masyarakat, anggota sesama profesi, serta pihak yang berkepentingan lainnya. Auditor membutuhkan pengabdian yang besar kepada masyarakat dan komitmen moral

yang tinggi. Auditee menuntut untuk memperoleh jasa para auditor dengan standar kualitas yang tinggi, dan menuntut auditor untuk bersedia mengorbankan diri. Itulah sebabnya profesi auditor menetapkan standar teknis dan standar etika yang harus dijadikan panduan oleh para auditor dalam melaksanakan audit.

Standar etika diperlukan bagi profesi auditor karena profesi auditor memiliki posisi sebagai orang kepercayaan dan menghadapi kemungkinan tekanan-tekanan kepentingan. Etika profesi auditor internal menyediakan panduan bagi para auditor profesional dalam mempertahankan diri dari godaan dan dalam mengambil putusan-putusan sulit. Jika auditor tunduk pada tekanan atau permintaan tersebut, hal itu mengakibatkan telah terjadi pelanggaran terhadap komitmen dan prinsip-prinsip etika yang dianut oleh auditor.

Auditor internal membantu manajemen dengan mengevaluasi sistem kontrol dan menunjukkan kelemahan-kelemahan dalam sistem kontrol internal. Auditor internal membantu manajemen bukan sebagai manajer itu sendiri. Auditor internal dapat mengevaluasi sistem kontrol dan dokumentasi pendukung, seperti mengevaluasi aktivitas lainnya di organisasi, tetapi mereka tidak bertanggung jawab untuk memberikan pendapat tentang ketaatan terhadap hukum.

Peran auditor internal adalah memastikan apakah temuan audit itu memang ada atau tidak untuk menilai atau mengevaluasi suatu aktivitas dalam hal mengungkapkan temuan audit berdasarkan kriteria yang tepat untuk merekomendasi suatu rangkaian tindakan kepada pihak manajemen. Terdapat dua sasaran pokok dengan diterapkannya kode etik (Mulyadi, 2012).

1. Kode etik ini bermaksud untuk melindungi masyarakat dari kemungkinan dirugikan oleh kelalaian, baik secara sengaja maupun tidak sengaja, dari kaum profesional.
2. Kode etik ini bertujuan untuk melindungi keluhuran profesi tersebut dari perilaku-perilaku buruk orang-orang yang mengaku dirinya profesional.

### **Aturan Etika Profesi Akuntan**

Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia yang sudah disepakati dimaksudkan sebagai panduan dan aturan bagi seluruh anggota baik yang berpraktik sebagai akuntan publik maupun yang bekerja di lingkungan dunia usaha, pada instansi

pemerintah maupun di lingkungan pendidikan dalam pemenuhan tanggung jawab profesionalnya. Demikian juga tujuan profesi akuntansi adalah memenuhi tanggung jawabnya dengan standar profesionalisme tertinggi, mencapai tingkat kinerja tertinggi, dengan orientasi kepada kepentingan publik.

Prinsip terakhir bersumber dari Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). IAI merupakan organisasi yang menjadi wadah untuk berkumpulnya para pengemban profesi akuntan di Indonesia. Seluruh profesi akuntan, dari akuntan publik, akuntan manajemen, akuntan pendidik, dan akuntan pajak, dapat menjadi anggota IAI. Etika profesi akuntan dituang di dalam kode etik IAI, yang terdiri atas prinsip etika, aturan etika, dan interpretasi etika.

### **Kecerdasan Intelektual**

Menurut Robbins dan Judge (2015), kecerdasan intelektual dalam arti umum adalah suatu kemampuan yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain. Kecerdasan intelektual lazim disebut intelegensi. Intelegensi adalah kemampuan kognitif yang dimiliki seseorang untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor lain.

Hariwijaya (2014) memberikan pengertian berbeda. Menurutnya, intelegensi sebagai kapasitas umum individu yang tampak dalam kemampuan individu untuk menghadapi tuntutan kehidupan secara rasional. Intelegensi lebih difokuskan pada kemampuan dalam berpikir, kemampuan global yang dimiliki oleh individu agar dapat bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna serta bisa berinteraksi dengan lingkungan secara efisien. Indikator kecerdasan intelektual terdiri atas kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal, dan intelegensi praktis

### **Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman (2015), kecerdasan emosional meliputi kemampuan membaca, menulis, dan berhitung; merupakan ketrampilan kata dan angka yang menjadi fokus pendidikan formal (sekolah), dan sesungguhnya mengarahkan seseorang untuk mencapai sukses di bidang akademis. Pandangan baru yang berkembang mengatakan bahwa ada kecerdasan lain di luar kecerdasan intelektual

(IQ), seperti bakat, ketajaman pengamatan, sosial, hubungan sosial, dan kematangan emosional, yang harus juga dikembangkan.

Menurut Nindyati (2009), kecerdasan emosional adalah seperangkat kemampuan untuk mengenal, memahami perasaan diri sendiri dan orang lain, serta mampu menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dalam bertindak. Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan untuk menggunakan emosi sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberikan dampak positif. Kecerdasan emosional dapat membantu membangun hubungan menuju kebahagiaan dan kesejahteraan.

Penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai diri sendiri dan orang lain dan untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari. Terdapat tiga unsur penting kecerdasan emosional:

1. Kecakapan pribadi (mengelola diri sendiri)
2. Kecakapan sosial (menangani suatu hubungan)
3. Keterampilan sosial (kepandaian menggugah tanggapan yang dikehendaki pada orang lain).

Kecerdasan emosional merupakan kesadaran diri untuk mengetahui apa yang dirasakan dan menggunakannya untuk memandu pengambilan putusan diri sendiri dan mendorong untuk menjadi lebih baik, memahami persepektif orang lain sehingga dapat menumbuhkan hubungan saling percaya, mampu menjalin hubungan dengan orang lain dengan cukup lancar, peka terhadap reaksi dan perasaan orang, mampu memimpin dan mengorganisasi, pintar menangani perselisihan yang muncul dalam setiap kegiatan, dapat menyelaraskan diri dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran, serta mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

### **Kinerja Auditor**

Agustina (2012) mendefinisikan kinerja sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan melalui atasan langsung, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur; kinerja diukur dengan instrumen yang dapat dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam kinerja secara umum, selanjutnya diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disimpulkan, dan perencanaan kerja.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja auditor merupakan tindakan atas pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah disesuaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu dalam rangka mencapai hasil kerja yang baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor internal merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan pertimbangan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Christina Gunaeka Notoprasetio (2012) tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya,” ada dua variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu (1) variabel bebas, yang meliputi kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ), dan (2) variabel terikat, yaitu kinerja auditor. Dalam penelitiannya, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian adalah auditor independen yang bekerja pada KAP di Surabaya. KAP di Surabaya

yang terdaftar dalam IAPI berjumlah 46 KAP. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa EQ berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja auditor dan SQ berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja auditor.

Penelitian lainnya dilakukan Choiriah (2013) tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris pada Auditor dalam KAP di Kota Padang dan Pekanbaru).” Penelitian ini mengandung variabel X1, X2, X3, X4, dan Y. Populasi penelitian ini adalah auditor yang berada dalam KAP, sedangkan sampel adalah auditor dalam KAP yang ada di Kota Padang dan Pekanbaru. Data dikumpulkan dengan menyebarkan langsung kuesioner kepada responden yang bersangkutan. Dari penelitian diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan pada kinerja auditor.
2. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan pada kinerja auditor.
3. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan pada kinerja auditor.
4. Etika profesi berpengaruh positif signifikan pada kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan Saida (2012) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Gaya Kepemimpinan, dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Bandara Mutiara Palu,” menggunakan alat analisis data, yaitu analisis regresi berganda (*multiple regression*). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja pegawai. Semakin baik kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh seorang pegawai maka dapat berpengaruh signifikan dan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Hal itu berarti bahwa gaya kepemimpinan yang bagus akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa insentif yang diperoleh karyawan dapat memengaruhi kinerja karyawan tersebut. Penelitian terdahulu yang relevan dan dapat dijadikan bahan pembandingan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ariffuddin (2015) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Spiritualitas dan Kualitas Audit (Studi pada Inspektorat Sulawesi Tenggara).” Penelitian yang dilakukan

Arifuddin bertujuan mengetahui pengaruh kompetensi dan independensi terhadap spiritualitas dan kualitas audit. Hasil penelitian Arifuddin menunjukkan kompetensi dan independensi berpengaruh signifikan pada spiritualitas dan kualitas audit. Penelitian Arifuddin tersebut dianalisis dengan metode analisis jalur.

#### **4. SIMPULAN DAN SARAN**

##### **Simpulan**

Etika profesi sangat penting diterapkan di semua kalangan, termasuk pada auditor, karena dengan adanya etika, seseorang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Semakin tinggi etika profesi yang dimiliki oleh auditor maka kinerja auditor akan semakin meningkat. Kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seorang auditor akan membantu auditor dalam menyerap ilmu yang diberikan sehingga memiliki kemampuan dalam menemukan dan memecahkan masalah yang terkait pekerjaannya dengan lebih baik. Seorang auditor yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengelola emosinya dengan baik, memiliki motivasi, rasa empati, dan dapat bekerja sama dengan baik terhadap tim yang nantinya memengaruhi kinerja auditor.

##### **Implikasi**

Artikel ini memberikan implikasi bagi pembentukan dan pengembangan sikap dan perilaku etis auditor yang nantinya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Seorang auditor harus waspada agar tidak mudah terpengaruh pada godaan dan tekanan yang membawanya dalam pelanggaran prinsip etika secara umum. Agar dapat berjalan efektif, diperlukan suatu strategi dan upaya yang dapat mengarahkan auditor untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan aturan yang terdapat dalam Kode Etik Perilaku Profesional. Upaya untuk mendorong auditor agar dapat berperilaku etis dan menghasilkan kinerja yang lebih baik terbagi dalam tiga bagian pertama, upaya untuk meningkatkan kecerdasan intelektual, kedua upaya untuk meningkatkan kecerdasan emosional, serta ketiga upaya untuk meningkatkan motivasi guna mendukung peningkatan kinerja auditor.

Artikel ini hanya membahas variabel etika profesi, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emosional, sedangkan masih banyak variabel yang berpengaruh pada kinerja auditor internal, seperti tekanan waktu, budaya organisasi, independensi, gaya kepemimpinan, dan konflik peran, serta menggunakan teknik analisis yang berbeda.

Berdasarkan pembahasan dan simpulan, bagi auditor, disarankan untuk selalu mempertahankan dan meningkatkan etika profesi, efikasi diri, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emosional dalam melaksanakan pengauditan sehingga auditor mampu memberikan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, mampu mengelola emosi ketika dihadapkan dengan berbagai keadaan dalam menjalankan tugas, membantu auditor dalam bertindak dengan penuh kehati-hatian. Dengan demikian, skandal dan manipulasi tindakan yang dilakukan oleh auditor akan terhindari.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Afifah, U., Sari Nelly, R., Anugerah, R., & Sanusi, Z. M. (2015). The effect of role conflict, self-efficacy, professional ethical sensitivity on auditor performance with emotional quotient as moderating variable. *Procedia Economics and Finance*, 31, 206-212.
- Agoes, S. & Ardana, I C. (2009). *Etika bisnis dan profesi: Tantangan membangun manusia seutuhnya*. Jakarta: Salemba Empat.
- Agustina. (2012). *Dampak muatan etika dalam pengajaran akuntansi keuangan dan audit terhadap persepsi etika mahasiswa yang dimoderasi oleh kecerdasan kognisi dan kecerdasan emosional dosen*. Universitas Kristen Maranatha: Bandung. *Jurnal Ak.*, 14, 22-32.
- Basudewa, Dewa Gede Agung and Ni Ketut Lely Aryani Merkusiwati. (2015). *Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, Dan Turnover Intention Pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol. 13, 3, 944-972.
- Choiriah, A. (2013). *Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan etika profesi terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik (Studi empiris pada auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru)*. Skripsi. Universitas Negeri Padang, Padang.
- Arumsari, A. L. & Budiarta, I K. (2016). *Pengaruh profesionalisme auditor, independensi auditor, etika profesi, budaya organisasi, dan gaya*

- kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(8), 2297-2304.
- Goleman, D. 2007. *Kecerdasan emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. 2015. *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Fanani, Zaenal, Rheni Arifiana Hanif & Bambang Subroto. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konfik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. 5, 2, 139-155.
- Hariwijaya. (2014). *Kecerdasan intelektual*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tugiman, H. (2006). *Standar profesional audit internal*. Yogyakarta: Kanisius.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung Rosda.
- Martandi & Suranta. (2013). *Persepsi akuntan, mahasiswa akuntansi, dan karyawan bagian akuntansi di pandang dari segi gender terhadap etika bisnis dan etika profesi (studi di wilayah Surakarta)*. SNA 9 Padang.
- Maryani, Enok. (2011). *Pengembangan Program Pembelajaran IPS untuk Peningkatan Keterampilan Sosial*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mulyadi. (2012). *Auditing*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Nindyati. (2009). *Pengaruh resistance to change terhadap perilaku inovatif: kecerdasan emosi sebagai mediator*. *Jurnal Universitas Paramadina*, 6,1, 94-110.
- Qohar. (2012). *Pengertian etika dan profesi hukum*. Disertasi Sekolah Pasca Serjana UPI Bandung.
- Robbins & Judge. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.