

PENERAPAN TEORI GANDHI PADA ETIKA DAN *LOCUS OF CONTROL* AUDITOR INTERNAL

Almira Janitra Deranisari
Email: almira.janitra19@feb.unair.ac.id
Universitas Airlangga
Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi makna Teori Gandhi pada penerapan Kode Etik Auditor Internal dan memperluas tujuan *locus of control* dalam kesuksesan menciptakan fungsi audit internal yang baik. Penelitian ini menggunakan metode *literature review* dengan Teori Gandhi sebagai basis penyesuaian kode etik auditor internal. Penelitian ini menemukan bahwa Teori Gandhi sejalan dengan penerapan Kode Etik Auditor Internal yang baik. Teori Gandhi dapat meningkatkan kualitas hasil audit dengan menerapkan konsep kesejahteraan bersama untuk menyajikan hasil audit yang memiliki kesamaan informasi. Konsep pemikiran Gandhi yang diterapkan oleh auditor internal dapat meningkatkan pendeteksian kecurangan pada saat melakukan prosedur audit. Kepuasan kinerja auditor internal yang dipengaruhi oleh *locus of control* internal memberikan lingkungan yang sehat untuk auditor internal.

Kata Kunci: Teori Gandhi; Locus of Control; Internal Audit; Etika.

Abstract

This study aims to identify the meaning of Gandhi's Theory in the application of the Internal Auditor Code of Ethics and expand the locus of control objectives in achieving successful implementation of effective internal auditing functions. This study employs a literature review method with Gandhi's Theory as the basis for adjusting the internal auditor code of ethics. The research findings indicate that Gandhi's Theory is aligned with the implementation of a good Internal Auditor Code of Ethics. Gandhi's Theory can enhance the quality of audit outcomes by applying the concept of shared welfare to present audit results that have consistent information. The application of Gandhi's philosophical concept by internal auditors can improve fraud detection during audit procedures. The job satisfaction of internal auditors, influenced by internal locus of control, creates a healthy environment for internal auditors.

Keyword: Gandhi Theory; Locus of Control; Internal Audit; Ethics.

PENDAHULUAN

Auditor internal memiliki kewajiban menjadi *assurance* dan *consulting* bagi perusahaan (Anderson, 2003). Atribut dari auditor internal yang harus diterapkan diantaranya adalah pengetahuan dan kemampuan teknis (Bonner dan Lewis, 1990; Libby dan Luft, 1993), keterampilan interaksi dengan klien (Tan dan Kao, 1999) dan sikap/perilaku profesional (Abdolmohammadi dkk., 2004) termasuk keterampilan manajerial (Tan dan Libby, 1997). Untuk menghasilkan kinerja yang baik, auditor internal diharuskan menerapkan atribut tersebut dengan baik, dikarenakan kinerja yang baik mencerminkan level kepuasan kerja yang tinggi. Kinerja dan level kepuasan bekerja berhubungan secara langsung dengan *locus of control* (Bernardi, 1997; Brownell, 1982; Reed dkk., 1994). *Locus of control* yang berasal dari dalam berdampak positif terhadap level kinerja auditor internal (Chen dan Silverthorne, 2008;

Donnelly dkk., 2003; Hyatt dan Prawitt, 2001; Patten, 2005) sementara *locus of control* dari luar bersifat manipulatif (Kurnia, 2002). Kurnia (2002) juga berargumen bahwa di perusahaan yang tidak terstruktur, auditor internal yang lebih berpengalaman bekerja lebih baik di *locus of control* internal. Salah satu kewajiban auditor internal adalah mampu mengkomunikasikan proses maupun hasil audit dengan komite audit dan juga audit eksternal (KAP). Dalam *locus of control* dapat dilihat bahwa auditor internal memiliki *dual function* yang dapat memberikan dampak positif dan juga negatif terhadap hasil kinerja mereka, dimana pada komunikasi internal, auditor internal kerap berdiskusi dan memberikan solusi serta keyakinan pada manajemen bahwa pengendalian internal berfungsi secara baik serta fungsi audit internal bekerja di bawah kerangka kerja yang efektif dan efisien. Pada komunikasi eksternal, auditor internal dipaksa untuk memberikan temuan-temuan mereka kepada auditor eksternal guna dilakukan evaluasi terhadap pengendalian internal. Adanya pihak luar dan pihak dalam ini, auditor internal merasakan hubungan yang bertolak belakang dimana sering terjadi ketidakselarasan antara manajemen dengan auditor eksternal. Untuk itu, selain menjadi polisi dan konsultan, auditor internal berperan sebagai mediator atau penengah antara manajemen dan auditor eksternal.

Locus of control didefinisikan sebagai bagaimana individu mengaitkan penyebab peristiwa di sekitar lingkungan mereka, baik dengan kekuatan dalam (internal) atau kekuatan luar (eksternal) (Aldousari dan Ickes, 2021), yang dapat mengontrol dan mempengaruhi mereka (Hurrell Jr dkk., 2011). Individu dengan *locus of control* internal lebih cenderung memiliki karakteristik yang cerdas, hati-hati, waspada, dominan, fokus dan percaya diri. Individu ini sangat optimis dan percaya bahwa mereka dapat secara positif melakukan kontrol atas peristiwa kehidupan, keadaan dan bala bantuan yang terkait. Di sisi lain, individu dengan *locus of control* eksternal kurang berhati-hati, kurang percaya diri, mudah dipengaruhi oleh anggota kelompok dan menampilkan kinerja yang goyah (Ogoun dan Zuode, 2020). Dalam Munawir dkk. (2018), Widyastuti Widyowati (2015) mengungkapkan bahwa *locus of control* internal karir seseorang dapat berada di level tertinggi dan didukung oleh Ariyani (2014); Hasriningrum (2022); Pratama Suharnan (2014); Zulkaida dkk. (2012) yang menemukan adanya hubungan positif antara *locus of control* internal dengan kematangan karir. Auditor internal yang menerapkan etika profesional mereka, dapat berdampak pada peningkatan level karir atau kepuasan kerja auditor itu sendiri. Auditor internal yang memiliki kontrol terhadap diri akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan kehidupan dan membuat karir mereka menjadi lebih sukses. Kinerja melibatkan sejauh mana karyawan suatu perusahaan dapat menyelesaikan tugas dan berkontribusi pada tujuan perusahaan, termasuk dimensi kualitas dan kuantitas (Laksamana dan Basuki). Hal ini berbanding terbalik pada *locus of control* eksternal, dimana di dalam *locus of control* eksternal, seseorang tidak memiliki koneksi antara apa yang dia capai dengan kinerja mereka sendiri (Mudrack, 1990). *Locus of control* eksternal bersifat manipulatif yang dapat dikaitkan dengan Machiavellianism. Konsep Machiavellianism pertama kali dikemukakan oleh Chonko (1982), yang menekankan pada kemampuan untuk melakukan kontrol tidak langsung atas lingkungan dengan cara memanipulasi orang lain sehingga mereka dapat mencapai suatu perubahan (Aldousari dan Ickes, 2021) dan terbukti bahwa Konsep Machiavellianism berkorelasi terhadap *locus of control* eksternal (Mudrack, 1990). Auditor internal yang melakukan manipulasi atau kecurangan baik dalam hal memanipulasi temuan dan bukti audit guna dibuatnya laporan keuangan yang sudah diaudit dapat dengan sengaja melakukan manajemen laba atau tindakan kecurangan. Hal ini berkaitan penuh dengan bagaimana lingkungan eksternal auditor internal mempengaruhi kualitas kinerja mereka. Auditor internal yang ada kecenderungan untuk mencoba berperilaku malas akan berpikir bahwa sekuat apa pun usaha mereka dalam bekerja tidak akan menjamin kesuksesan (Munawir dkk., 2018). Auditor internal menjadi tidak berdaya dalam menduga peristiwa yang akan terjadi di masa depan dan secara langsung mengendalikan

peristiwa yang sedang berlangsung sehingga membuat auditor internal mengandalkan manipulasi interpersonal untuk mendapatkan imbalan yang mereka cari (Aldousari dan Ickes, 2021). Auditor internal bersikap sesuai dengan Kode Etik Profesional mereka, dimana didalamnya terdapat pedoman bagaimana seharusnya sifat dan karakter auditor internal yang seharusnya. Pedoman ini diterapkan pada saat auditor internal bertugas di lapangan mendeteksi kelemahan pengendalian internal maupun kasus kecurangan yang ada di perusahaan. Sistem yang kerap dievaluasi dan diperbarui seperti whistleblowing yang membantu auditor internal dalam menumpas adanya praktik-praktik illegal di dalam perusahaan. Namun kerap kali Kode Etik Profesional yang sudah diterapkan oleh auditor internal kurang berkontribusi dalam mendeteksi praktek kecurangan.

Pemikiran Gandhi menerapkan 4 konsep dimana di dalamnya telah diterapkan pada kondisi sosial di negara India yang memiliki kesenjangan di antara rakyat pribumi dan penjajah pada masanya. Gandhi memperkuat sifat dan karakter dari seorang manusia yang unggul yang dapat membantu mengusir penjajah, dimana hal ini menjadi tolak ukur bagaimana seorang manusia seharusnya berperilaku. Dikaitkan dengan prinsip etika seorang manusia, auditor internal wajib memiliki beberapa nilai agar penerapan Kode Etik Profesional bekerja efektif. Gandhi memberikan 4 konsep penting dan berkaitan yang meningkatkan nilai dari seorang manusia, pada saat manusia mengerjakan tugas wajib mereka baik dalam berperilaku sebagai layaknya seorang manusia, atau dalam bekerja dan berhubungan dengan masyarakat. Ahimsa, Sarvodaya, Satyagraha dan Swadeshi. Keempat konsep ini merupakan akar dari sifat seorang manusia yang memiliki pendirian yang teguh, dimana seorang manusia yang memiliki moral sudah pasti memiliki keempat konsep ini. Ahimsa dinilai jujur terhadap sesama manusia, sarvodaya melihat manusia harus membantu terhadap sesama, satyagraha menjunjung tinggi nilai keadilan serta swadeshi berprinsip amanah dan sederhana (Walz dan Ritchie, 2000). Penerapan teori Gandhi yang berasaskan moral dapat dikaitkan dengan sifat yang harus dimiliki auditor internal terutama pada saat melakukan prosedur audit.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis bertujuan untuk memberikan pandangan mendalam tentang teori pemikiran Gandhi yang nantinya dikaitkan dengan etika professional internal auditor dan penerapannya pada *locus of control* internal auditor. Harapan dari tulisan ini adalah dapat memperluas tulisan dengan topik etika profesi internal auditor dan *locus of control* internal auditor.

TINJAUAN PUSTAKA

Auditor Internal

Audit internal digambarkan sebagai *assurance* dan konsultasi independen yang dapat meningkatkan operasi suatu perusahaan (Reding dkk., 2013), sedangkan auditor internal adalah karyawan yang bertanggung jawab atas kegiatan audit internal perusahaan (Alias dkk., 2019). Sebagai pilar tata kelola perusahaan (Gramling dkk., 2004), auditor internal yang bersifat independen dan terhormat dalam perusahaan harus memainkan peran penting untuk mengurangi risiko kecurangan karena perilaku yang tidak etis (Alias dkk., 2019). Auditor internal memiliki fungsi dualism yaitu sebagai *assurance* dan konsultan bagi pihak perusahaan yaitu manajemen. Dengan ini, fungsi audit internal haruslah mengacu pada etika profesi yang sudah dibuat di masing-masing negara.

Etika Auditor Internal

Auditor internal di suatu perusahaan diwajibkan memiliki standar audit internal yang terdiri dari piagam audit internal, independensi dan objektivitas, kecakapan dan kecermatan professional, dan program penjaminan kualitas, serta memenuhi aturan pelaksanaan dengan menerapkan prinsip etika integritas, objektivitas, kompetensi, kerahasiaan (Masturoh dkk., 2020). Kode Etik IIA menjabarkan prinsip-prinsip yang harus dimiliki seorang auditor internal

dimana diharapkan auditor internal dapat memiliki integritas, objektivitas, kerahasiaan dan kompetensi. Untuk kode etik auditor internal di Indonesia, dibuat oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI) pada tahun 2014, dimana menambahkan dua prinsip dari Kode Etik IIA yaitu akuntabel dan perilaku profesional.

Auditor internal yang memiliki prinsip etika integritas. Integritas didefinisikan sebagai kualitas keunggulan yang diwujudkan secara holistik dan integral pada individu dan perusahaan (Mohd Noor dkk., 2017). Integritas didasarkan pada etika dan nilai-nilai luhur (National Integrity Plan, 2004). Dalam Gamayuni (2018), Arens Loebbecke (1997) dan Institute of Internal Auditors Research Foundation (IIA, 2012) menyatakan bahwa kegiatan audit internal harus independen dan objektif dalam melaksanakan pekerjaannya. Objektivitas adalah sikap mental yang tidak memihak yang memungkinkan auditor internal untuk melaksanakan tugas dengan cara yang mereka percaya hasil pekerjaan mereka dan percaya tidak ada kompromi. Objektivitas dapat dikategorikan menjadi tiga dimensi yaitu sikap tidak memihak, sikap tidak bias dan menghindari konflik kepentingan (Pickett, 2010). Dalam Suyono Farooque (2019) profesionalisme bagi akuntan dan auditor, menurut (Hall, 1968) dan (Hall, 1968), memiliki lima aspek, yaitu dedikasi terhadap profesi, kewajiban sosial, kemandirian, kepercayaan terhadap profesi, dan hubungan dengan rekan kerja. Sebagai bentuk prinsip etika kompetensi, auditor internal harus memiliki sertifikasi teknis akuntansi dan pengetahuan tentang audit kecurangan (Sarens dan Lamboglia, 2014) agar fungsi audit internal dapat berjalan efektif. Pada prinsip etika kerahasiaan, auditor internal dalam memperoleh bukti atau temuan audit tidak boleh membocorkan kepada pihak lain yang tidak memiliki kewenangan agar reputasi manajemen maupun perusahaan terjaga (Rustendi, 2017). Prinsip etika akuntabilitas sering dikaitkan dengan konsep-konsep seperti menjawab, bertanggung jawab dan melakukan kewajiban. Akuntabilitas mengandung arti bahwa perusahaan memastikan bebas dari kecurangan dan korupsi serta tunduk pada hukum (Abd Aziz dkk., 2015).

Setiap himpunan profesi biasanya merumuskan semacam kode etik, yakni suatu daftar kewajiban dalam menjalankan sebuah profesi yang disusun oleh para anggota profesi itu sendiri dan mengikat mereka dalam mempraktekannya. Kode etik sebenarnya merupakan suatu rincian lebih lanjut dari norma-norma yang lebih umum yang dirumuskan dan dibahas dalam etika profesi. Kode etik merinci lebih lanjut, dan dengan demikian memperjelas serta mempertegas norma-norma tersebut, dengan memilih dari berbagai kemungkinan penataan norma-norma yang paling dibutuhkan dalam praktik pelaksanaan profesi yang bersangkutan (Surajiyo, 2016; Suseno, 1991).

Locus of Control

Locus of control didefinisikan sebagai bagaimana individu mengaitkan penyebab peristiwa di sekitar lingkungan mereka, baik dengan kekuatan dalam (internal) atau kekuatan luar (eksternal) (Aldousari dan Ickes, 2021), yang dapat mengontrol dan mempengaruhi mereka (Hurrell Jr dkk., 2011). Seorang auditor internal dapat dipengaruhi oleh peristiwa di lingkungan mereka. Individu dengan *locus of control* internal lebih cenderung memiliki karakteristik yang cerdik, hati-hati, waspada, dominan, fokus dan percaya diri. Individu ini sangat optimis dan percaya bahwa mereka dapat secara positif melakukan kontrol atas peristiwa kehidupan, keadaan dan bala bantuan yang terkait (Ogoun dan Zuode, 2020). Individu dengan *locus of control* eksternal kurang berhati-hati, kurang percaya diri, mudah dipengaruhi oleh anggota kelompok dan menampilkan kinerja yang tidak stabil (Ogoun dan Zuode, 2020). Auditor internal memiliki kecenderungan dalam *locus of control* yang mempengaruhi kinerja mereka. Di masa depan, *locus of control* berdampak baik maupun buruk dan akan menjadi faktor kesuksesan auditor internal dalam mendeteksi kelemahan pengendalian internal. Perusahaan sudah seharusnya mempertimbangkan *locus of control* sebagai salah satu faktor auditor internal pada saat bekerja di lapangan.

Teori Gandhi

Pemikiran Gandhi sebagai panduan untuk melayani orang lain dan mengejar keadilan sosial melengkapi teori praktik pekerjaan sosial. Gandhi mencapai integrasi pelayanan sosial dan tindakan sosial dengan mereduksi teori etikanya menjadi dua fokus utama: pelayanan kepada orang lain dan keadilan sosial. Menurut Gandhi, hati lebih penting daripada sekadar logika; dia percaya bahwa kadang-kadang kecerdasan gagal memahami hal-hal dengan jelas di hati (Walz dan Ritchie, 2000). Aktivisme Gandhi melawan ketidakadilan sosial pertama kali ditujukan untuk mengatasi kejahatan apartheid terhadap orang India di Afrika Selatan dan kemudian dengan mengejar kemerdekaan politik untuk India. Kritik Gandhi terhadap kapitalisme industri yang dipengaruhi kolonialis terbukti dalam tanggapan etisnya terhadap materialisme ekonomi (Walz dan Ritchie, 2000). Gandhi mempraktekkan bahwa ada hal-hal lain seperti spiritualisme dengan melihat adanya perbedaan pada wilayah Timur (India) yang ditandai dengan spiritualisme dan wilayah Barat yang ditandai dengan materialisme.

Dalam Walz Ritchie (2000), mengidentifikasi hal-hal sebagai titik intervensi, yaitu dalam hubungan membantu di mana pekerja menghubungkan pertumbuhan pribadi dan profesional, dalam dialog pekerja dengan klien tentang kerangka kerja mereka untuk makna dan moralitas, dalam apresiasi pekerja terhadap ekspresi spiritualitas religius dan nonreligius yang beragam, dan dalam mendukung resolusi kreatif dari krisis kehidupan dengan menggunakan sumber-sumber spiritual yang relevan dengan klien. Teori Gandhi berfilosofi bahwa kinerja seorang manusia dapat bergantung pada sifat profesional yang ada dalam diri mereka. Dengan tingkat profesionalitas yang lebih tinggi, diharapkan mampu mengaplikasikan kerangka kerja yang dapat mendorong kinerja dengan melihat faktor faktor lain seperti lingkungan tempat kerja yang kondusif, apakah para karyawan disana mendapatkan apresiasi yang cukup dari perusahaan.

Gandhi membuat konsep pemikiran dengan tujuan memperkaya standar etika pekerjaan sosial dengan dasar pemikiran kesatuan segala sesuatu atau dapat diartikan sifat harmonis alam semesta. Pemikiran Ghandi antara lain adalah (Walz dan Ritchie, 2000):

- a. ahimsa, kata Sansekerta untuk tidak melukai yang diperluas Gandhi untuk mencakup prinsip non-kekerasan, kejujuran, dan cinta terhadap semua;
- b. sarvodaya, prinsip pengembangan diri melalui pelayanan kepada orang lain, dengan penekanan pada pelayanan kepada mereka yang paling membutuhkan;
- c. satyagraha, prinsip perubahan sosial tanpa kekerasan untuk mengatasi ketidakadilan sosial;
- d. swadeshi, prinsip skala manusia dan kedekatan; dan kesederhanaan material dan prinsip wajar dari tidak melekat, tidak mencuri, dan amanah.

Teori Fraud

Tindak kecurangan yang dapat terjadi di perusahaan apabila pengendalian kontrol yang tidak berfungsi dengan baik akibat dari fungsi internal auditor yang kurang efektif adalah korupsi, manajemen laba dan kecurangan laporan keuangan. Teori *triangle fraud* oleh Cressey (1953) dalam Nurkhin (2018) yang terdapat beberapa situasi yang mendorong seseorang melakukan kecurangan, diantaranya tekanan, kesempatan dan rasionalisasi. Tekanan sendiri dapat berupa dari dalam maupun luar, keuangan atau emosional yang mendorong auditor internal untuk melakukan tindakan kecurangan tersebut. Kesempatan diartikan auditor internal dapat menyelesaikan rencana kecurangan dari awal sampai akhir tanpa terdeteksi oleh sistem pengendalian internal. Rasionalisasi sendiri diartikan sebagai pembenaran atas tindakan yang auditor internal lakukan dan dapat dikaitkan dengan teori agensi nomor satu yaitu antara *principle* dan *agent*.

Teori *triangle fraud* dikembangkan menjadi *diamond fraud* dengan menambahkan kapabilitas yang diartikan bahwa seorang auditor internal yang melakukan tindakan kecurangan

dapat mengenali kapan ada kesempatan dan bagaimana dia akan mengambil kesempatan itu. Sedangkan teori *pentagon fraud* yang dikemukakan oleh Crowe (2011) dalam Nurkhin (2018), menambahkan arogansi dan kompeten serta menghilangkan kapabilitas. Arogansi adalah sikap superioritas terhadap hak yang dimilikinya dan seseorang merasa bahwa pengendalian internal atau kebijakan kelembagaan tidak berlaku untuk dirinya sendiri. Arogansi adalah sikap berlebihan yang ditunjukkan oleh seseorang dan merupakan cerminan dari harga diri karena ia memiliki kemampuan yang lebih dari yang lain. Jika seseorang memiliki kesombongan yang tinggi, maka dia akan lebih cenderung melakukan kecurangan.

Internal auditor yang memiliki dorongan untuk melakukan kecurangan dapat berupa kesalahan deteksi pada saat menilai risiko audit maupun melakukan prosedur audit di lapangan. Auditor internal dapat dengan sengaja mengecilkan angka risiko audit supaya lingkup atau area yang diaudit dapat mengecil dan potensi temuan-temuan yang merugikan perusahaan akan terhindar ataupun pada saat salah satu dari prosedur audit dilewati. Upaya seperti ini harus segera ditinjau baik oleh pihak manajemen maupun eksternal agar fungsi audit internal bebas dari isu-isu negatif seperti gratifikasi sampai suap-menyuap.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metode penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang menggunakan literatur (kepustakaan), baik buku, catatan, ataupun laporan hasil penelitian terdahulu (Hasan, 2008). Setelah dilakukannya pengumpulan dari berbagai informasi, baik buku, artikel, dan referensi lainnya, artikel ini diharapkan memberikan analisis atas hasil atau temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan *locus of control* internal dan eksternal auditor internal perusahaan. Referensi yang dikutip dalam artikel yang dipilih juga diperiksa untuk melihat apakah penelitian menguji hubungan antara level kepuasan kerja auditor internal menggunakan *locus of control* internal dan manipulasi (Machiavellianisme) yang berhubungan dengan *locus of control* eksternal. Artikel ini menggunakan data yang bersumber dari penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik dan disaring dari artikel berkualitas yang bersumber dari Scopus dan dilengkapi dengan artikel yang bersumber dari Ebscohost dan Google Scholar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori Gandhi sebagai Landasan Auditor Internal

Auditor internal yang menerapkan konsep pemikiran Gandhi, akan melaksanakan:

- Auditor internal harus memiliki Code of Conduct atau Buku Pedoman Pelaksanaan dimana terdapat tata cara atau proses yang wajib dilakukan dan dipenuhi. Dengan melaksanakan sesuai dengan Kode Etik yang ada, auditor internal berani bertanggung jawab akan kinerja mereka dikarenakan adanya pedoman yang mengatur bagaimana dan apa yang seharusnya auditor internal kerjakan. Hal ini berkaitan dengan prinsip etika “profesionalisme” yang sesuai dengan konsep pemikiran Gandhi Satyagraha yang berarti berpegang pada kebenaran.
- Auditor internal harus mampu berkomunikasi dengan Komite Audit dan menginformasikan semua hal ke KAP dengan lengkap tanpa ada pengecualian, yang mana masih banyak auditor internal belum menerapkan ini (Adams, 1994). Hal ini bertentangan dengan prinsip etika “kerahasiaan” dimana seorang auditor internal harus mengutamakan kebijakan perusahaan atau manajemen dalam hal materialitas. Di sisi lain, hal ini bertentangan dengan profesionalisme seorang auditor internal yang sudah sepatutnya memberikan semua temuan yang ada pada pihak eksternal dalam hal ini KAP, agar berjalannya audit sesuai dengan risiko audit dan pembuatan tingkat materialitas juga akan sesuai. Pada pemikiran Gandhi,

prinsip etika ini dapat dikaitkan dengan Sarvodaya atau “kesejahteraan semua”, yang berarti bantuan pertama kepada yang paling membutuhkan dari yang membutuhkan. Diartikan bahwa seorang auditor internal dalam jangka panjang, sebaiknya memberikan semua temuan yang ada tanpa kecuali kepada KAP, agar di masa mendatang, tidak ditemukan kasus-kasus serupa yang pastinya akan berdampak pada keuangan perusahaan. Perusahaan yang memiliki kasus kecurangan di dalam tubuh mereka, lama kelamaan akan berdampak terhadap kesehatan baik dari sisi keuangan ataupun lingkungan. Sehingga auditor internal dalam hal ini memberikan kesejahteraan pada setiap sudut perusahaan dengan pendeteksian kecurangan atau hal-hal material yang berdampak buruk bagi perusahaan.

- Auditor internal menerapkan prinsip etika “objektivitas” dimana auditor internal tidak memihak satu pun orang di dalam perusahaan, kecuali Komite Audit, agar tidak terjadi konflik keagenan yang lebih besar. Dimana, auditor internal bersifat independent yang artinya auditor internal tidak bekerja untuk manajemen, namun bekerja untuk perusahaan. Nama baik perusahaan akan tercoreng apabila adanya salah satu pihak yang melakukan kecurangan namun tidak terdeteksi oleh fungsi audit internal. Pada konsep pemikiran Gandhi, Ahimsa dipandang sebagai kebenaran, yang didefinisikan sebagai keadilan universal atau Tuhan dengan melihat kebenaran adalah posisi moral yang diperjuangkan seseorang. Auditor internal yang menggunakan akal sehatnya untuk dapat menerapkan fungsi moral yang baik dan teguh pada pendiriannya dapat memberikan efek positif terhadap kinerja mereka. Auditor internal yang dalam hal ini bermoral dan ber”Tuhan” akan memiliki sifat rendah diri, takut, dan sungkan apabila belum memberikan hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan.
- Auditor internal menerapkan prinsip etika “integritas” dengan memberikan kualitas dan keunggulan (kompetensi) mereka untuk perusahaan. Auditor dalam hal ini harus merupakan seseorang yang mampu dan ahli di bidang mereka. Kepemilikan sertifikasi atas audit sudah menjadi kewajiban apabila ingin menjadi auditor. Selain itu, *track record* atas pekerjaan mereka di masa lalu juga menjadi tolak ukur apakah auditor internal merupakan seseorang yang berkualitas tinggi. Auditor internal yang memiliki pengalaman lebih lama menjadi seorang auditor, akan ditemukan dengan pelbagai situasi dan kondisi yang mencekam yang dapat membawanya terjerumus ke hal-hal negatif. Menurut konsep pemikiran Gandhi, Swadeshi menggambarkan tanggung jawab etis seseorang terhadap lingkungan dan komunitas lokal terdekat, yang menilai bahwa auditor internal harus memiliki prinsip tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan.

Kepuasan Kerja Auditor Internal

Auditor internal yang memiliki locus of control internal, dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja. Selain itu, locus of control internal dapat meningkatkan level kepuasan kinerja (Aulia dan Laksamana; Bernardi, 1997; Brownell, 1982; Reed dkk., 1994) dan kematangan karir (Munawir dkk., 2018). Seorang auditor internal yang menerapkan kode etik profesional berdasarkan IAI, serta kinerja perusahaan yang dicerminkan dalam pembuatan Kode Etik Perusahaan yang baik akan tercermin dengan adanya kebijakan anti-fraud maupun anti-corruption serta sistem Whistleblowing yang efektif. Selain itu, auditor internal dapat menjalankan three defense line model dengan baik agar fungsi internal audit perusahaan bekerja secara maksimal. Apabila auditor internal secara level kepuasan kinerja adalah tinggi, perusahaan dapat setidaknya meminimalisir terjadinya kecurangan, korupsi dan kasus-kasus

lainnya akibat dari ketidaketisan seorang manusia. Ketidaketisan ini dapat berupa korupsi, suap, menyuap, gratifikasi, penyelewengan aset dan lain sebagainya.

Kecurangan Auditor Internal

Individu yang mempunyai sifat *locus of control* eksternal akan cenderung untuk melakukan tindakan manipulatif, dibandingkan dengan individu yang mempunyai sifat *locus of control* internal (Kurnia, 2002). Apabila seorang auditor internal memiliki Machiavellian yang tinggi, maka mereka memiliki *locus of control* eksternal yang merasa tidak berdaya tentang peristiwa kehidupan dan mengandalkan intervensi oleh orang lain, serta pada keberuntungan, nasib atau takdir (Solar dan Bruehl, 1971). Machiavellian mengadopsi taktik manipulasi interpersonal dan memanipulasi orang lain untuk mengambil tindakan atas nama mereka sebagai mekanisme kompensasi yang membantu mereka mengatasi perasaan tidak berdaya untuk mempengaruhi lingkungan eksternal (Aldousari dan Ickes, 2021). Selain itu, pengaruh dari lingkungan atau budaya perusahaan (Galvin dkk., 2018) serta tempat kerja yang toxic (Schilpzand dkk., 2016) dapat mempengaruhi auditor internal melakukan tindak manipulasi atau kecurangan serta auditor internal.

Auditor internal dapat melakukan tindak kecurangan yang dapat terjadi di perusahaan akibat pengendalian kontrol yang tidak berfungsi dengan baik seperti korupsi dan kecurangan laporan keuangan. Auditor internal yang memiliki sifat manipulasi dapat dengan mudah untuk tidak melakukan pendeteksian fungsi pengendalian internal yang lemah dan berakibat fata bagi perusahaan. Di sisi lain, auditor internal juga dapat menjadi sarana atau kendaraan bagi manajemen yang ingin melakukan tindak kecurangan seperti manajemen laba yang tinggi atau penyelewengan aset dengan melihat adanya celah dari ketidakfungsian internal audit. Di samping itu, internal audit dapat dengan sengaja menerima gratifikasi maupun suap atas praktik manajemen yang dinilai kurang etis bagi perusahaan agar tidak menjadi temuan auditor internal.

SIMPULAN

Teori pemikiran Gandhi dapat menjadi sebuah konsep pemikiran bagi penyempurnaan Kode Etik Profesional yang dapat dilihat masih adanya kesenjangan antara informasi yang diberikan seorang auditor internal kepada Komite Audit selaku manajemen dan KAP selaku auditor eksternal. Seorang auditor juga harus tetap menjalankan prinsip etika kerahasiaan, dimana ada Batasan-batasan tertentu sebuah informasi diberikan kepada pihak luar, meskipun pihak tersebut membantu perusahaan di masa depan. Prinsip kerahasiaan dapat diukur sebagaimana informasi dapat berguna bagi pengambilan keputusan dan tindak lanjut manajemen atas adanya kasus kecurangan atau hanya kelemahan terhadap pengendalian internal. Dikarenakan biaya yang dikeluarkan manajemen di masa depan, dapat lebih besar jika tidak ada tindak lanjut pada saat awal temuan dipaparkan oleh auditor internal. Manajemen dan auditor internal harus melakukan tindakan preventif terhadap kelemahan dan kecurangan di perusahaan, dimana dapat dinilai dari lingkungan auditor internal yang berasal dari luar tempat kerja mereka. Faktor apa yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan apa yang mendorong mereka untuk melakukan manipulasi. Teori Fraud dapat menjadi kendaraan pertama bagi perekrut pegawai dimana pihak Sumber Daya Manusia perusahaan, agar nantinya auditor internal tidak hanya memiliki kompetensi yang baik di bidangnya, melainkan dapat selalu meningkatkan potensi kerja mereka agar dapat tercipta fungsi audit interna yang baik.

Keterbatasan pada artikel ini hanya mengkaitkan antara pemikiran Gandhi dengan prinsip etika profesional auditor internal sebagai salah satu profesi di bidang sosial. Sehingga belum dapat secara luas menghasilkan pemikiran baru terhadap prinsip etika profesional auditor internal yang dapat mempertegas Kode Etik auditor internal di masa depan. Artikel ini

belum mampu memberikan focus secara langsung di lapangan bagaimana sebenarnya *locus of control* mempengaruhi proses auditor internal (fungsi audit internal) bekerja yang berdampak pada level kepuasan kerja mereka. Implikasi artikel ini memberikan pandangan dan wawasan pemikiran Gandhi terhadap etika auditor internal. Melihat masih sedikitnya artikel yang menggunakan pemikiran Gandhi (Merton, 1965) hingga Erikson (1993), mencerminkan bahwa kurangnya eksplorasi pada profesi-profesi di bidang sosial. Tugas akademisi adalah membantu agar pemikiran Gandhi dapat berkembang sesuai arah jaman dan teknologi dikarenakan masih perlunya peningkatan terhadap sistem di suatu bidang profesi (makro) maupun perusahaan (mikro). Dengan adanya penelaahan terhadap pemikiran Gandhi, diharapkan Kode Etik Profesional auditor internal mampu melihat adanya celah yang cukup besar antara komunikasi auditor internal terhadap Komite Audit dan auditor eksternal, sehingga prinsip etika kerahasiaan patut dikembangkan lagi. Artikel ini memberikan wawasan terkait *locus of control* auditor internal di Indonesia dengan melihat bahwa auditor internal yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung memiliki sifat Machiavellianism atau manipulasi. Sedangkan, auditor internal yang memiliki *locus of control* internal mereka cenderung profesional dan berhati-hati serta menerapkan Kode Etik Profesional secara simultan dengan kode etik perusahaan mereka.

Future Research

Artikel ini dapat memberikan gagasan awal bahwa dalam Kode Etik Profesional auditor internal, belum mencantumkan komunikasi secara sepihak yang biasa dilakukan oleh auditor internal pada Komite Audit dan auditor eksternal (KAP). Sehingga dapat digali secara mendalam di lapangan sebenarnya apa yang menjadi faktor adanya kesenjangan akan komunikasi ini. Artikel ini dapat diperluas dengan menggali faktor apa saja yang mendasari atau memoderasi auditor internal menggunakan *locus of control* eksternal atau internal dalam melakukan audit. Penelitian dapat dilakukan dengan metode kualitatif dikarenakan akan secara nyata mencerminkan apa yang terjadi di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Aziz, M. A., Ab Rahman, H., Alam, M. M., & Said, J. (2015). Enhancement of the accountability of public sectors through integrity system, internal control system and leadership practices: A review study. *Procedia Economics and Finance*, 28, 163-169.
- Abdolmohammadi, M. J., Searfoss, D. G., & Shanteau, J. (2004). An investigation of the attributes of top industry audit specialists. *Behavioral research in accounting*, 16(1), 1-17.
- Adams, M. B. (1994). Agency theory and the internal audit. *Managerial Auditing Journal*, 9(8), 8-12.
- Aldousari, S. S., & Ickes, W. (2021). How is Machiavellianism related to locus of control?: A meta-analytic review. *Personality and Individual Differences*, 174, 110677.
- Alias, N. F., Nawawi, A., & Salin, A. S. A. P. (2019). Internal auditor's compliance to code of ethics: Empirical findings from Malaysian Government-linked companies. *Journal of Financial Crime*, 26(1), 179-194.
- Anderson, U. (2003). Assurance and consulting services. *Research opportunities in internal auditing*, 1, 1-23.
- Arens, A., & Loebbecke, J. (1997). Auditing, an integrated approach, Prentice Hall, Inc. In.
- Ariyani, E. (2014). Pengaruh internal locus of control terhadap kematangan karir siswa madrasah aliyah negeri 2 samarinda. *Motivasi*, 2(1), 55-93.

- Aulia, Y., & Laksamana, A. Basuki (2017). Locus of Control and the Acceptance of Dysfunctional Audit Behaviour in a Review of Philosophy Seminar. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 7, 264-269.
- Bernardi, R. A. (1997). The relationships among locus of control, perceptions of stress and performance. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 13(4), 1-8.
- Bonner, S. E., & Lewis, B. L. (1990). Determinants of auditor expertise. *Journal of accounting research*, 28, 1-20.
- Brownell, P. (1982). A field study examination of budgetary participation and locus of control. *Accounting Review*, 766-777.
- Chen, J. C., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Chonko, L. B. (1982). Are purchasing managers Machiavellian? *Journal of Purchasing and Materials Management*, 18(4), 15-20.
- Cressey, D. R. (1953). Other people's money; a study of the social psychology of embezzlement.
- Crowe, H. (2011). Why the fraud triangle is no longer enough. *Horwath, Crowe LLP*.
- Donnelly, D. P., Quirin, J. J., & O'Bryan, D. (2003). Auditor acceptance of dysfunctional audit behavior: An explanatory model using auditors' personal characteristics. *Behavioral research in accounting*, 15(1), 87-110.
- Erikson, E. H. (1993). *Gandhi's truth: On the origins of militant nonviolence*. WW Norton & Company.
- Galvin, B. M., Randel, A. E., Collins, B. J., & Johnson, R. E. (2018). Changing the focus of locus (of control): A targeted review of the locus of control literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 820-833.
- Gamayuni, R. R. (2018). The effect of internal auditor competence and objectivity, and management support on effectiveness of internal audit function and financial reporting quality implications at local government. *International Journal of Economic Policy in Emerging Economies*, 11(3), 248-261.
- Gramling, A. A., Maletta, M. J., Schneider, A., & Church, B. K. (2004). The role of the internal audit function in corporate governance: A synthesis of the extant internal auditing literature and directions for future research. *Journal of Accounting literature*, 23, 194.
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American sociological review*, 92-104.
- Hasan, A. (2008). *Manajemen Pemasaran dan Marketing*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hasriningrum, R. (2022). *HUBUNGAN ANTARA PUSAT KENDALI INTERNAL DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA SISWA-SISWI KELAS XII SMA NEGERI 1 WELAHAN Universitas Islam Sultan Agung*.
- Hurrell Jr, J. J., Levi, L., & Murphy, L. (2011). Locus of control. *Encyclopedia of Occupational Health and Safety*.
- Hyatt, T. A., & Prawitt, D. F. (2001). Does congruence between audit structure and auditors' locus of control affect job performance? *The Accounting Review*, 76(2), 263-274.
- Kurnia, K. (2002). Pengaruh Desian Organisasional dan Locus Of Control Terhadap Perilaku Manipulatif dalam Menetapkan Harga Transfer. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 6(1).
- Laksamana, A., & Basuki, B. Locus of Control and the Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior in a Review of Philosophy Semar. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 7(11).

- Libby, R., & Luft, J. (1993). Determinants of judgment performance in accounting settings: Ability, knowledge, motivation, and environment. *Accounting, organizations and society*, 18(5), 425-450.
- Masturoh, I., Arianti, I., Hamidah, S., Revina, W., & Silvia, H. D. (2020). Standar Atribut Auditor Internal Dan Isu Etika.
- Merton, T. (1965). *Gandhi on Non-Violence: Selected Texts from Mohandas K. Gandhi's "Non-Violence in Peace and War"*. New Directions Publishing Corporation.
- Mohd Noor, N. R. A., Kamarul Zaman, L., & Wan Mustapha, W. A. H. (2017). Effectiveness of internal audit: ensuring public sector accountability and integrity. *Voice of Academia (VoA)*, 12(2), 68-77.
- Mudrack, P. E. (1990). Machiavellianism and locus of control: A meta-analytic review. *The Journal of Social Psychology*, 130(1), 125-126.
- Munawir, M., Yusuf, A. M., Effendi, Z. M., & Afdal, A. (2018). Internal locus of control and self-concept as factors affecting the career maturity of high school students. *International Journal of Research in Counseling and Education*, 1(2), 24-31.
- Nurkhin, A. (2018). What determinants of academic fraud behavior? from fraud triangle to fraud pentagon perspective. *KnE Social Sciences*, 154–167-154–167.
- Ogoun, S., & Zuode, O. T. K. (2020). A Meta-Analysis on Locus of Control and Ethical Compliance among Professional Auditors in Nigeria. *Open Journal of Accounting*, 9(01), 1.
- Patten, D. M. (2005). An analysis of the impact of locus-of-control on internal auditor job performance and satisfaction. *Managerial Auditing Journal*, 20(9), 1016-1029.
- Pickett, K. S. (2010). *The internal auditing handbook*. John Wiley & Sons.
- Pratama, B. D., & Suharnan, S. (2014). Hubungan antara konsep diri dan internal locus of control dengan kematangan karir siswa SMA. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(03).
- Reding, K. R., Sobel, P. J., Anderson, U. L., Head, M. J., Ramamoorti, S., Salamasick, M., & Riddle, C. (2013). *Internal Auditing: Assurance & Advisory Services*. Institute of Internal Auditors Research Foundation.
- Reed, S. A., Kratchman, S. H., & Strawser, R. H. (1994). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions of United States accountants: The impact of locus of control and gender. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*.
- Rustendi, T. (2017). Peran Audit Internal Dalam Memerangi Korupsi (Upaya Meningkatkan Efektivitas Fungsi APIP). *Jurnal Akuntansi*, 12(2), 111-126.
- Sarens, G., & Lamboglia, R. (2014). The (mis) fit between the profile of internal auditors and internal audit activities. *Accounting and business Research*, 44(1), 41-62.
- Schilpzand, P., Leavitt, K., & Lim, S. (2016). Incivility hates company: Shared incivility attenuates rumination, stress, and psychological withdrawal by reducing self-blame. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 133, 33-44.
- Solar, D., & Bruehl, D. (1971). Machiavellianism and locus of control: Two conceptions of interpersonal power. *Psychological Reports*, 29(3_suppl), 1079-1082.
- Surajiyo, S. (2016). Prinsip-prinsip Etika Bisnis dalam Perspektif Filosofis. Seminar Nasional Indocompac,
- Suseno, F. M. (1991). Etika sosial: Buku panduan mahasiswa. *APTIK Gramedia: Jakarta*.
- Suyono, E., & Farooque, O. A. (2019). Auditors' professionalism and factors affecting it: insights from Indonesia. *Journal of Asia Business Studies*, 13(4), 543-558.
- Tan, H.-T., & Kao, A. (1999). Accountability effects on auditors' performance: The influence of knowledge, problem-solving ability, and task complexity. *Journal of accounting research*, 37(1), 209-223.

- Tan, H.-T., & Libby, R. (1997). Tacit managerial versus technical knowledge as determinants of audit expertise in the field. *Journal of accounting research*, 35(1), 97-113.
- Walz, T., & Ritchie, H. (2000). Gandhian principles in social work practice: Ethics revisited. *Social Work*, 45(3), 213-222.
- Widyastuti, N., & Widyowati, A. (2015). Hubungan antara locus of control internal dengan kematangan karir pada siswa SMK N 1 Bantul. *Humanitas (Monterey. N. L)*, 12(2), 82-89.
- Zulkaida, A., Made Taganing Kurniati, N., Retnaningsih, R., Muluk, H., & Rifameutia, T. (2012). pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kematangan karir siswa sekolah menengah atas (SMA).