

MEMAKNAI *SELF ESTEEM* DENGAN NILAI BUDAYA PASSEMANDARAN DALAM MENCEGAH PERILAKU AUDIT DISFUNGSIONAL

Jamaluddin Majid¹

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar¹

jamaluddin.majid@uin-alauddin.ac.id¹



e-ISSN 2686-0058

p-ISSN 2715-7695

Informasi Artikel

Tanggal masuk

23 Maret 2022

Tanggal revisi

27 Juni 2022

Tanggal diterima

28 Juli 2022

Kata Kunci:

*Self Esteem*²,

*Passemmandaran*²,

Dysfunctional Audit

*Behavior*³

Abstrak: Harga diri adalah kepercayaan diri orang yang sangat menentukan terhadap kemampuan yang dimiliki. Tujuan penelitian untuk memaknai perilaku Auditor yang memiliki harga diri tinggi harus didasarkan pada nilai passemmandaran pribadi karena auditor akan memiliki kontrol yang baik di masyarakat. Seorang auditor yang memiliki budaya passemmandaran sendiri adalah auditor yang memiliki keberanian dan ketegasan, namun tetap berhati-hati dalam tugas tersebut. Nilai passemmandaran bisa menjadi referensi dalam menerima pengaruh dari luar dan passemmandaran nilai yang dapat diterima sebagai panduan dalam perang melawan perilaku tidak etis terutama perilaku menyimpang dalam tugas audit. Inti nilai Passemmandaran adalah nilai puncak yang terkandung dalam Ponna Tallu atonganan (tiga kebijakan dasar) yang terdiri dari: (1) Mesa Ponge 'pallangga (aspek keilahian), (2) Da'duatassisara' (aspek hukum dan demokrasi), dan (3) Tallu tammalaesang (aspek ekonomi, keadilan dan aspek persatuan).

Abstract: *Self-esteem is a person's self-confidence that is very decisive about their abilities. The purpose of the study to interpret the behavior of Auditors who have high self-esteem must be based on the value of personal independence because the auditor will have good control in the community. An auditor who has passemmandaran culture in itself would be an auditor who has the courage and firmness, but remain prudent in the assignment. The values of passemmandaran can be a reference in accepting outside influences and the passemmandaran acceptable value as a guide in the fight against unethical behavior especially deviant behavior in the audit assignment. The essence of Passemmandaran value is the peak value contained in Ponna Tallu atonganan (three basic policies) consisting of: (1) Mesa Ponge' pallangga (aspect of divinity), (2) Da'duatassisara' (aspects of law and democracy), and (3) Tallu tammalaesang (economic, justice aspect and the aspect of unity).*



PENDAHULUAN

Audit laporan keuangan pada sebuah entitas dilaksanakan oleh pihak yang memiliki kompeten, tidak memihak dan objektif terhadap keadaan yang dihadapi. Profesi ini lebih dikenal dengan profesi akuntan publik atau auditor. Harini dkk (2010) menyatakan bahwa akuntan publik oleh masyarakat berfungsi sebagai profesi yang memberikan jasa untuk memiliki pengetahuan yang luas dan keterampilan akuntansi yang baik serta kualitas pribadi yang memadai. Dewi dan Wirasedana (2015) mengungkapkan bahwa salah satu sikap profesional akuntan publik dapat diwujudkan dalam bentuk menghindari perilaku yang menyimpang dalam audit. Profesi auditor dituntut untuk memperhatikan kode etik sebagai pedoman dalam melaksanakan tugasnya. Kode etik ini mengatur tentang tanggung jawab profesi, kompetensi dan kehati-hatian profesional, kerahasiaan, perilaku profesional serta

standar teknis bagi seorang auditor dalam menjalankan profesinya (Purnamasari dan Hernawati, 2013).

Kualitas audit yang baik pada prinsipnya dapat dicapai jika auditor menerapkan standar audit, bebas berperilaku, mematuhi hukum dan kode perilaku profesional (Alkautsar, 2014). Namun apa yang terjadi saat ini seolah mencerminkan lemahnya kontrol audit sehingga terjadi penyimpangan, penyimpangan tersebut lebih dikenal dengan istilah *dysfunctional audit behavior*. Menurut Harini dkk (2010) perilaku disfungsi yang dimaksud disini adalah perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor dalam bentuk manipulasi, kecurangan ataupun penyimpangan terhadap standar audit. Jika ditelaah dengan baik maka perilaku disfungsi adalah perilaku negatif, sejalan dengan hal tersebut Saputri dan Wirama (2015) menjelaskan bahwa perilaku disfungsi merupakan salah satu perilaku yang tidak etis, menyimpang dari tujuan organisasi dan merupakan reaksi terhadap lingkungan.

Disisi lain, Ghorbanpoor et.al (2014) justru berpendapat bahwa *dysfunctional audit behavior* memiliki dampak positif terhadap kemampuan perusahaan untuk menciptakan pendapatan, evaluasi terhadap kinerja perusahaan, dan memberikan pelayanan dengan kualitas yang tinggi serta tepat waktu. Pro dan kontra seputar profesi auditor dan *dysfunctional audit behavior* menjadi hal yang lazim dikalangan para peneliti. Pada dasarnya *dysfunctional audit behavior* melanggar nilai-nilai etika baik etika auditor itu sendiri maupun nilai etika bisnis. Etika membantu komunitas bisnis dengan memfasilitasi dan mendorong kepercayaan publik dengan produk dan jasanya. Dalam profesi akuntansi, tanggung jawab secara eksplisit dinyatakan dengan berbagai kode etik seperti yang diatur oleh organisasi profesi (Rustiana, 2009).

Contoh kasus pelanggaran dalam audit yang pernah terjadi adalah kasus yang menimpa salah satu akuntan publik yaitu pencabutan izin Akuntan Publik dan izin KAP pada tahun 2009, yaitu akuntan publik Drs. Hans Burhanuddin Makarao. Akuntan publik Drs Hans Burhanuddin Makarao dikenakan sanksi selama tiga bulan, hal ini disebabkan karena yang bersangkutan belum sepenuhnya mematuhi Standar Auditing-Standar Profesional Akuntan Publik (SA-SPAP) dalam pelaksanaan audit umum atas laporan keuangan PT. Samcon pada tahun buku 2008, yang dinilai berpotensi berpengaruh cukup signifikan terhadap Laporan Auditor Independen (Nakula dan Anna, 2013)

Salah satu faktor internal dalam diri auditor yaitu memiliki harga diri yang tinggi atau yang lebih dikenal dengan konsep *self esteem*. *Self esteem* merupakan salah satu dimensi dan konsep diri, serta merupakan salah satu aspek kepribadian yang mempunyai peran penting dan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku individu (Kamila dan Mukhlis, 2013). Menurut Branden (1992) dalam Nirmalasari dan Masusan (2014) *self esteem* adalah kecenderungan seseorang memandang dirinya memiliki pengakuan untuk mengatasi tantangan dalam kehidupan dan berhak untuk berbahagia. Seseorang dengan *self esteem* yang tinggi cenderung taat pada peraturan yang ada dikarenakan dengan melakukan hal tersebut, ia merasa lebih berharga sekalipun keadaan yang melingkupinya memberi tekanan sehingga auditor yang menghadapi dilema etika akan mampu mengambil keputusan dengan baik (Dharma, 2013). Namun Suryandari (2007) berpendapat lain, *self esteem* yang tinggi mampu mendorong individu memiliki ambisi yang tinggi dan dapat menyebabkan individu menggunakan segala cara untuk mencapainya sehingga dapat mengakibatkan terjadinya penyimpangan perilaku dalam audit.

Dalam praktiknya, norma-norma sosial senantiasa dijadikan pegangan, pedoman, maupun indikator dalam menilai perilaku individu atau kelompok dalam komunitasnya (Azis dkk, 2015). Di wilayah Sulawesi Selatan terdapat berbagai macam suku dengan segala kebudayaan yang dimilikinya. Diantaranya yaitu suku Bugis, Makassar, Mandar, dan Toraja. Suku Mandar sendiri dulunya menjadi bagian dari Sulawesi Selatan, tetapi pada tahun 2006 daerah suku Mandar terpisah dari Sulawesi Selatan menjadi sebuah provinsi tersendiri dibagian

barat Sulawesi. Untuk menjadi orang Mandar, seseorang wajib mengenal inti dari nilai *Passemandaran* yang merupakan puncak nilai yang terkandung didalam *tallu ponna atongan* (tiga dasar kebijakan) yang terdiri atas: *Mesa ponge 'pallangga* (aspek ketuhanan), *da'dua tassisara*, (aspek hukum dan demokrasi) dan *tallu tammalaesang* (aspek ekonomi, aspek keadilan dan aspek persatuan). *Passemandaran* yang merupakan falsafah hidup masyarakat mandar merupakan salah satu faktor eksternal dari auditor.

Dimulai dari pola pikir yang sama di sekelompok orang dan akhirnya menjadi sebuah kebiasaan dan adat istiadat yang terjadi, sehingga memiliki pengaruh dalam terbentuknya sebuah kebudayaan. Tidak hanya berpengaruh pada kebudayaan, tapi juga pada akhirnya akan membentuk sebuah perilaku (Iqbal, 2014). Sejalan dengan pendapat McCoy et.al. (2007) dalam Suardhika (2012) yang menyatakan bahwa budaya secara luas dipercaya mempunyai dampak besar terhadap perilaku dan praktik individu di seluruh dunia. Budaya yang berkembang dapat membangun kebiasaan, tingkah laku, hingga etika dan moral. Dayakisni dan Yuniardi (2008) dalam Azis dkk (2015) menyatakan bahwa budaya sangat mempengaruhi perilaku individu, dan pada tataran individual budaya memberi pengaruh pada kehidupan individu lebih dari sekedar perilaku semata.

Seorang auditor yang memiliki harga diri (*self esteem*) yang tinggi hendaknya dilandasi dengan nilai-nilai *passemmandaran* karena secara personal auditor tersebut akan memiliki kontrol yang baik dalam komunitasnya. Dalam melakukan tugasnya, auditor tentunya harus menjunjung tinggi martabat dan harga dirinya karena ini menyangkut profesinya. Selain itu, auditor juga harus mempertimbangkan berbagai aspek seperti yang terkandung dalam nilai-nilai *passemmandaran* yaitu aspek ketuhanan, aspek hukum dan demokrasi, serta aspek ekonomi, keadilan dan persatuan. Nilai-nilai *passemmandaran* dapat menjadi acuan dalam menerima pengaruh dari luar dan *passemmandaran* dapat diterima sebagai pedoman dalam melawan perilaku yang tidak etis khususnya perilaku menyimpang dalam penugasan audit. Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat permasalahan adalah: 1). Bagaimana *self esteem* dengan nilai *passemmandaran* dapat melawan perilaku audit disfungsi? 2). Bagaimana *self esteem* dengan nilai *passemmandaran* dapat membentuk perilaku auditor yang lebih baik?

TINJAUAN TEORETIS DAN PEMBAHASAN

Teori Sikap dan Perilaku

Teori sikap dan perilaku adalah teori yang menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh sikap, aturan-aturan sosial, kebiasaan serta mengetahui akibat dari perilaku tersebut. Teori sikap dan perilaku ingin menjelaskan mengenai sikap yang dimiliki oleh seseorang dalam menentukan perilaku seseorang. *Theory of attitude and behavior* yang dikembangkan oleh Triandis (1971) dalam Ayuningtyas dan Pamudji (2012) dipandang sebagai teori yang dapat mendasari untuk menjelaskan penerimaan sikap perilaku menyimpang. Teori tersebut menyatakan, bahwa perilaku ditentukan untuk apa orang-orang ingin lakukan (sikap), apa yang mereka pikirkan akan mereka lakukan (aturan-aturan sosial), apa yang mereka bisa lakukan (kebiasaan) dan dengan konsekuensi perilaku yang mereka pikirkan. Sikap menyangkut komponen kognitif berkaitan dengan keyakinan, sedangkan komponen sikap afektif memiliki konotasi suka atau tidak suka.

Sikap adalah suatu hal yang mempelajari seluruh tindakan, baik yang menguntungkan maupun yang kurang menguntungkan, tujuan manusia, objek, gagasan, atau situasi. Istilah objek dalam sikap digunakan seseorang untuk memasukkan semua objek yang mengarah pada reaksi seseorang. Sikap merupakan bentuk evaluasi atau reaksi yang dapat berupa mendukung atau memihak maupun tidak mendukung atau tidak memihak. Sikap bukanlah perilaku, tetapi sikap menghadirkan suatu kesiapsiagaan untuk tindakan yang mengarah pada perilaku. Oleh karena itu, sikap merupakan wahana dalam membimbing perilaku. Sikap tidak sama dengan

nilai. Tetapi keduanya saling berhubungan. Tiga komponen dalam sikap yaitu pengertian (*cognition*), pengaruh (*affect*), dan perilaku (*behavior*).

Komponen perilaku dari suatu sikap merujuk pada suatu maksud untuk berperilaku dengan suatu cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu telah dipelajari, dikembangkan dengan baik, dan sukar diubah. Orang-orang memperoleh sikap dari pengalaman pribadi, orang tua, panutan dan kelompok sosial (Lubis, 2010). Auditor yang dalam menjalankan tugasnya harusnya memiliki sifat tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan berperilaku profesional serta independen tanpa memihak kepada kepentingan siapapun. Apabila seorang auditor melakukan tindakan yang tidak etis misalnya perilaku menyimpang yang banyak terjadi seperti korupsi, tidak dilandasi kejujuran, tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta tidak profesional dan independen dalam bersikap, maka dikhawatirkan perilaku tersebut akan merusak nama baik profesi akuntan publik dan kepercayaan masyarakat.

Teori Atribusi

Dalam teori atribusi dinyatakan bahwa pemikiran teori ini diawali dengan adanya gagasan mengenai semua individu yang mencoba untuk memahami perilaku mereka sendiri dan orang lain, melalui metode pengamatan perilaku individu (Harmaini dan Hidayat, 2012). Teori atribusi menjelaskan penilaian individu terhadap suatu tindakan atau perilaku tertentu. Teori atribusi mempelajari proses penilaian terhadap suatu tindakan oleh individu tertentu, dimana penilaian yang diberikan tersebut berbeda antara individu yang satu dengan individu lain. Sebagaimana pendapat Ayuningtyas dan Pamudji (2012) yang menyatakan bahwa teori atribusi merupakan perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Teori ini diarahkan untuk mengembangkan penjelasan dari cara-cara kita menilai seseorang secara berlainan, tergantung makna apa yang kita hubungkan (atribusikan) ke suatu perilaku tertentu dan mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri (Kiryanto dan Tyas, 2015). Terkadang seseorang ingin pula menjelaskan mengapa orang lain juga melakukan hal yang serupa. Seseorang seharusnya dapat berfikir secara logis bahwa mengapa ia berperilaku demikian. Berfikir, melakukan lalu menjelaskan secara logis adalah sebuah rangkaian proses yang melingkupi teori atribusi. Teori atribusi menjelaskan tentang proses bagaimana kita menentukan penyebab perilaku seseorang. Kita membuat sebuah atribusi ketika kita mendeskripsikan perilaku seseorang dan mencoba menggali pengetahuan mengapa mereka berperilaku seperti itu. Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami.

Pada dasarnya teori ini menunjukkan bahwa ketika kita mengobservasi perilaku seseorang, kita berusaha menentukan apakah perilaku ini disebabkan oleh faktor internal atau eksternal. Penentuan atribusi penyebab apakah individual atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor sebagaimana menurut Kelly (1972) dalam Kiryanto dan Tyas (2015): (1) konsensus (*consensus*) : perilaku yang ditunjukkan jika semua orang yang menghadapi situasi serupa merespon dengan cara yang sama, (2) kekhususan (*distinctiveness*) : perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan dan (3) konsistensi (*consistency*): perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu (konsisten). Menurut Heider dalam Darwati (2015) ada dua sumber atribusi terhadap tingkah laku. Pertama, adalah atribusi internal atau disposisional. Kedua, adalah atribusi eksternal atau lingkungan.

Dysfunctional Audit Behavior

Perilaku audit menyimpang merupakan perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang tidak sesuai dengan standar-standar maupun prinsip-prinsip yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana tindakan-tindakan tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan kelompok yang dapat merugikan individu maupun kelompok lain

yang juga bernaung dibawah organisasi tersebut dan juga turut merugikan organisasi itu sendiri. Berbagai bentuk tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan program auditor yang dapat menurunkan kualitas audit. Menurut Silaban (2009) tindakan-tindakan tersebut meliputi: (1) review yang dangkal terhadap dokumen klien, (2) pengujian terhadap sebahagian item sampel, (3) tidak menginvestigasi lebih lanjut item yang diragukan, (4) penerimaan atas penjelasan klien yang lemah, (5) tidak meneliti prinsip akuntansi yang diterapkan klien, (6) pengurangan pekerjaan audit pada level yang lebih rendah dari yang disyaratkan dalam program audit, (7) penggantian prosedur audit yang diterapkan dalam prosedur audit, (8) pengendalian berlebihan terhadap hasil pekerjaan klien, dan (9) pendokumentasian bukti audit yang tidak sesuai dengan kebijakan KAP.

Yuniarti (2012) mengatakan perilaku disfungsional bukan hanya sekedar perilaku irasional individu, tetapi bisa menjadi tindakan yang lebih rasional untuk mengendalikan dan merespon proses yang ada. Gustati (2012) mengutip penjelasan SAS No 82 yang menjelaskan bahwa sikap auditor menerima perilaku disfungsional merupakan indikator perilaku disfungsional aktual. Ada beberapa perilaku disfungsional yang membahayakan kualitas audit diantaranya yaitu: *Underreporting of time (URT)*, *premature sign off*, dan *altering/replacament of audit procedure*. *Underreporting of time (URT)* menyebabkan keputusan personel yang kurang baik, menutupi revisi anggaran, dan menghasilkan time pressure untuk audit di masa datang yang tidak diketahui. *Premature sign off* adalah tindakan yang dilakukan oleh auditor ketika melaksanakan program audit dengan cara menghentikan langkah audit tanpa menggantikannya dengan langkah yang lain (Otley dan Pierce, 1995 dalam Srimindarti, 2012). *Altering/replacing of audit procedure* adalah penggantian prosedur audit yang seharusnya yang telah ditetapkan dalam standar auditing (Kartika dan Wijayanti, 2007).

Bentuk lain dari perilaku audit disfungsional yang terjadi dalam praktek audit adalah tindakan auditor dengan memanipulasi laporan waktu audit yang digunakan untuk pelaksanaan tugas audit tertentu. Tindakan yang mereduksi kualitas audit secara langsung disebut perilaku reduksi kualitas audit (RKA), sedangkan tindakan yang dapat mereduksi kualitas audit secara tidak langsung disebut perilaku *underreporting of time (URT)* (Kelley dan Margheim 1990; Otley dan Pierce 1996 dalam Silaban, 2011). Perilaku URT terutama dimotivasi oleh keinginan auditor menyelesaikan tugas audit dalam batas anggaran waktu audit dalam usaha mendapatkan evaluasi kinerja personal yang lebih dalam praktek URT. Selain itu perilaku RKA dan URT selain digolongkan sebagai perilaku tidak etis. Kedua perilaku tersebut dikategorikan sebagai perilaku tidak etis karena auditor memanipulasi laporan kinerja tugas yang dibebankan KAP pada mereka.

Self Esteem dalam Diri Auditor

Menurut Kidshealth (2006) dalam Santi (2016) menyatakan bahwa *self esteem* merupakan kumpulan dari kepercayaan atau perasaan tentang diri kita atau persepsi kita terhadap diri sendiri tentang motivasi, sikap, perilaku, dan penyesuaian emosi yang mempengaruhi kita dan dari uraian tersebut dapat dikemukakan pula bahwa *self esteem* berkenaan dengan: (a) kemampuan kita untuk memahami apa yang dapat kita lakukan dan apa yang telah dilakukan, (b) penetapan tujuan dan arah hidup sendiri, dan (c) kemampuan untuk tidak merasa iri terhadap prestasi orang lain. Seseorang yang memiliki *self esteem* yang sehat maka ia akan pandai dalam mengelola suatu kegagalan yang dihadapinya. Ia akan menerima kekurangan-kekurangannya dengan alasan-alasan yang rasional, tidak dengan mencari kambing hitam atau ber-*depend mecanism* yang irasional. *Self esteem* mengacu pada bagaimana seseorang secara subjektif menilai dirinya sendiri, kemampuan serta potensi yang dimilikinya.

Seseorang yang positif terhadap potensi-potensi dirinya dan pengembangan dirinya sendiri, diyakini memiliki *self esteem* yang positif (Rusandi dan Rakhman, 2014). Kemampuan melihat dirinya secara positif maka kedepannya akan sangat membantu dalam berjuang menjalani jenjang akademiknya sendiri. Seperti pada berbagai penelitian yang dilakukan oleh

para ahli dimana *self esteem* berdampak pada kemampuan diri seseorang dalam memperoleh prestasi dan menentukan konsep karir masa depannya. *Self esteem* merupakan sebuah struktur penting bagi perkembangan kemampuan yang lainnya. Di atas *self esteem*-lah akan terbangun prestasi. Itulah sebabnya *self esteem* harus dibangun sekokoh mungkin agar kita dapat mencapai kualitas hidup yang lebih baik. Sebagaimana pendapat Michener dan DeLamater dalam Sahri dan Uyun (2016), individu dengan *self esteem* tinggi akan mampu untuk bersikap asertif, terbuka dan memiliki kepercayaan diri terhadap dirinya. Sehingga *self esteem* memiliki peran yang penting untuk auditor. Auditor yang memiliki *self esteem* tinggi berarti memandang dirinya secara positif dan sadar akan kelebihan-kelebihan yang dimilikinya sehingga dapat memandang kelebihan-kelebihan tersebut lebih penting daripada kelemahannya. Tidak hanya itu *self esteem* juga sangat menentukan kepercayaan diri auditor terhadap kemampuan yang ia miliki.

Budaya Passemandaran (Rasa Mandar)

Mandar adalah salah satu suku etnis yang ada di Sulawesi Barat, diistilahkan sebagai etnis karena Mandar merupakan salah satu kelompok etnis dari empat yang mendiami kawasan Sulawesi Barat yakni etnis Makassar, etnis Bugis, dan etnis Toraja. Suku Mandar adalah satu-satunya suku bahari di nusantara yang berhadapan langsung dengan laut dalam, tanpa ada pulau yang bergugus. Suku Mandar selama ini sangat dikenal sangat kuat dengan budayanya. Mereka menjunjung tinggi tradisi, bahasa dan adat istiadatnya. Filosofi hidup mereka berbeda dengan suku Bugis, Makassar, Toraja dan suku-suku lainnya yang berdekatan dengan lingkungan kehidupan mereka di Sulawesi. Suku Mandar mayoritas pemeluk agama islam dan selebihnya agama-agama lain. Sekitar 90% Suku Mandar adalah pemeluk agama islam dan 10% lainnya adalah agama Kristen. Mandar bukan penamaan yang terkait dengan geografis atau demografis tetapi juga merupakan nilai budaya luhur yang berasal dari: *wai marandanna o diadaq o dibiassa* (kejernihan dari adat dan kebiasaan) yang *assimemangan* (adat kebiasaan yang di turunkan secara turun temurun). Adapun inti dari nilai *passemandaran* (rasa mandar) didasarkan dalam *tallu ponna attongan* (tiga dasar kebijakan) yaitu: *Mesa ponge 'pallangga* (aspek ketuhanan), *da' dua tassisara*, (aspek hukum dan demokrasi) dan *tallu tammalaesang* (aspek ekonomi, aspek keadilan dan aspek persatuan).

Untuk menjadi orang Mandar, seseorang wajib mengenal inti dari nilai *Passemandaran* yang merupakan puncak nilai yang terkandung didalam *tallu ponna atongan* (tiga dasar kebijakan) yang terdiri atas: (1) *Mesa ponge' pallangga* (aspek ketuhanan), (2) *Da' duatassisara'* (aspek hukum dan demokrasi), dan (3) *Tallu tammalaesang* (aspek ekonomi, aspek keadilan dan aspek persatuan). Ketiga dasar kebijakan tersebut dijabarkan dalam *annang Pappayappuu di Lita' Mandar* (Enam pegangan utama di tanah Mandar) yang terdiri atas: (1) *Buttutandira' bai* (tegaknya hukum secara utuh), (2) *Manu' tandipessissi'* (demokrasi dalam segala lini kehidupan), (3) *ea' tandicupa'* (ekonomi kerakyatan yang merata), (4) *Karra' arrangtandidappai* (keadilan tanpa takaran), (5) *Waitandipolong* (persatuan yang berkesinambungan), dan (6) *Buttutanditema' Diammemanganna Tokuana tokua* (keutuhan keyakinan akan kekuasaan Zat yang Maha Tinggi).

Keseluruhan nilai itu berada didalam suatu bingkai kokoh *Mesa tanggesar yaitu odi ada' odi biasa* (sesuai dengan adat dan kebiasaan adat). *Odi ada' odi biasa* inilah suatu tanda masyarakat *egalitarian* karena orang Mandar tidak mengenal konsep *To Manurung* yang melahirkan masyarakat yang mempunyai stratifikasi sosial yang ketat berdasarkan darah *To Manurung* dan darah orang kebanyakan. Hal tersebut dipertegas oleh Puang Dipojjosang ke-2 yaitu I Pasu Tau Taji Barani yang mengatakan di hadapan Tomepayung bahwa kriteria orang Mandar yaitu "*Ita to mandar cera mappamula sipa mappaccappurang disesena taupiyatongan*". Sifat itu tercermin dari ajaran leluhur orang Mandar yang disebut *lima gau diajuppiu na disanga paramata matappa* (lima perbuatan sebagai permata cahaya yaitu): (1) *Lappu sola rakke* (jujur bersama takut kepada sang pencipta), (2) *Loa tongang sola mattikka*

(perkataan benar dan waspada), (3) *Akkalang sola nia'mappaccing* (akal bersama niat yang suci), (4) *Siri sola pannassa* (malu bersama keyakinan), (5) *Barani sola pappejapu* (berani bersama ketepatan hati) (Idham dan Sapriillah, 2013).

Self Esteem dengan budaya Passemendaran dalam Melawan Perilaku Audit Disfungsional.

Kualitas audit harus ditentukan dengan proses yang tepat dan diikuti dengan pengendalian personal yang baik. Karena jika seorang auditor tidak memiliki pengendalian yang baik, maka hal ini dapat mengarah pada perilaku disfungsional audit yang mengarah pada *Reduced Audit Quality* (RAQ) yaitu perilaku menyimpang pada pengurangan kualitas audit (Setyaningrum dan Murtini, 2014). Oleh karena itu, seorang auditor atau akuntan dalam melakukan proses audit harus dilakukan dengan tepat dan hati-hati. Selain itu juga harus memiliki pengetahuan yang luas khususnya dalam bidang auditing agar auditor dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Jika auditor dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sikap profesional, maka kualitas audit tentu akan terjamin karena kualitas merupakan keluaran utama dari profesionalisme.

Nilai *passemendaran* merupakan pegangan atau falsafahnya dalam menjalani kehidupan dan kesemuanya telah banyak dipengaruhi oleh syariah agama yang dianut oleh sebagian agama dan dianut oleh sebagian masyarakatnya. Kehormatan yang kemudian tertuang dalam sistem sosial bernama nilai *passemendaran* juga mengemuka sebagai dasar pijakan hidup orang Mandar. Keterkaitan antara nilai *passemendaran* dengan perilaku audit menyimpang yaitu perilaku audit menyimpang merupakan perilaku negatif auditor. Sedangkan nilai budaya *passemendaran* (rasa mandar) merupakan puncak nilai yang terkandung dalam *tallu ponna attongangan* (tiga dasar kebajikan) yaitu aspek ketuhanan, aspek hukum dan demokrasi dan yang terakhir adalah aspek ekonomi, aspek keadilan dan aspek persatuan. Perilaku negatif dari auditor dapat dicegah dengan nilai-nilai yang terkandung dalam *passemendaran*.

Aspek ketuhanan dalam budaya *passemendaran* yang dimaksudkan disini adalah bagaimana seluruh perilaku-perilaku manusia yang ada di Mandar harus dilandasi oleh aspek ketuhanan dalam kehidupan mereka. Auditor dalam menjalankan tugasnya harus sesuai dengan yang diperbolehkan dalam Syariat Islam dan mejauhi seluruh larangan yang sudah ditetapkan oleh Syariat Islam. Akuntan dalam menjalankan tugasnya tidak hanya bertanggung jawab pada masyarakat. Akuntan muslim harus meyakini bahwa Allah selalu mengamati semua perilakunya dan dia akan mempertanggungjawabkan semua tingkah lakunya yang kecil maupun yang besar. Dengan adanya aspek ketuhanan dalam diri auditor diharapkan dapat menghambat perilaku audit menyimpang.

Aspek keadilan dan persatuan yang di Tanah Mandar di jelaskan pula dalam *Lontara*. Hal ini digambarkan dalam persatuan *Ammana Weawang/ Ammana Pattowali* lebih baik mati berkalang tanah dari pada di perintah oleh Belanda si kafir laknat. Sedangkan keadilan digambarkan dalam kesetiakawanan yang ada di masyarakat Mandar sebagaimana yang dinyatakan pula dalam *Lontara Mandar* yaitu engkau terkena ombak saya juga terkena, engkau goyah saya stabilkan, engkau tenggelam saya apungkan, jiwa melayang bersama, darah mengalir bersama. Perilaku audit menyimpang ini terjadi karena auditor hanya mementingkan dirinya sendiri atau organisasinya, tanpa memikirkan pihak-pihak yang dirugikan. Aspek keadilan dan persatuan sangat penting karena auditor dalam menjalankan tugas haruslah menjaga independensi dan integritasnya.

Aspek hukum dan demokrasi di Tanah Mandar sangat kental akan tetua para leluhur-leluhur yang ada di Mandar. Salah satu pesan dari Maraqdia Mandar yaitu I Manyambungi ia mengatakan sebelum wafat “besok atau lusa manakala saya mangkat, walau dia putraku ataupun cucuku, janganlah diangkat menjadi raja. Kalau dia tidak mencintai tanah air dan tidak membela nasib rakyat kecil. Jangan pula mengangkat seorang raja bila ia mempunyai tutur kata, perbuatan dan tindakan kasar karena orang seperti inilah yang menghancurkan Negeri”. Hukum

yang ada di tanah Mandar sangatlah sesuai dengan kaidah-kaidah islam. Sebagaimana yang di jelaskan dalam Lontara Mandar yang menyatakan yang disebut badan penegak hukum adalah tegas dalam mengambil keputusan, tidak berat sebelah, tidak beribu, tidak berbak, tidak punya saudara, tidak punya teman, tidak punya musuh, tidak diiming-imingi kesenangan, tidak punya anak buah dan tidak serakah. Akuntan tidak harus membatasi dirinya hanya melakukan pekerjaan-pekerjaan profesi dan jabatan tetapi juga harus berjuang untuk mencari dan menegakkan kebenaran dan kesempurnaan tugas profesinya dengan melaksanakan semua tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan sempurna.

Self esteem merupakan salah satu dimensi dan konsep diri, serta merupakan salah satu aspek kepribadian yang mempunyai peran penting dan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku individu (Kamila dan Mukhlis, 2013). Individu yang memiliki *self esteem* yang tinggi cenderung untuk bertindak tidak menyimpang sekalipun ia dihadapi pada berbagai tekanan karena ia merasa bahwa dengan bertindak benar ia merasa bahwa dirinya menjadi lebih positif dan berharga sebagai proses dalam mencapai sasaran maupun tujuan yang dikehendakinya (Dharma, 2013). Seorang auditor yang memiliki harga diri (*self esteem*) yang tinggi hendaknya dilandasi dengan nilai-nilai *passemandaran* karena secara personal auditor tersebut akan memiliki kontrol yang baik dalam komunitasnya. Dalam melakukan tugasnya, auditor tentunya harus menjunjung tinggi martabat dan harga dirinya karena ini menyangkut profesinya. Selain itu, auditor juga harus mempertimbangkan berbagai aspek seperti yang terkandung dalam nilai-nilai *passemandaran* yaitu aspek ketuhanan, aspek hukum dan demokrasi, serta aspek ekonomi, keadilan dan persatuan. Nilai-nilai *passemandaran* dapat menjadi acuan dalam menerima pengaruh dari luar dan *passemandaran* dapat diterima sebagai pedoman dalam melawan perilaku yang tidak etis khususnya perilaku menyimpang dalam penugasan audit.

Self Esteem dengan Nilai Passemandaran dalam Membentuk Perilaku Auditor yang Lebih Baik.

Self esteem berkenaan dengan: (a) kemampuan kita untuk memahami apa yang dapat kita lakukan dan apa yang telah dilakukan, (b) penetapan tujuan dan arah hidup sendiri, dan (c) kemampuan untuk tidak merasa iri terhadap prestasi orang lain. Individu dengan *self esteem* tinggi akan mampu untuk bersikap asertif, terbuka, dan memiliki kepercayaan diri terhadap dirinya. Tingginya *self esteem* pada individu ketika masih bekerja disebabkan karena adanya perasaan berguna bagi orang lain dan lingkungan di sekitarnya. *Self esteem* dapat disebabkan karena adanya perasaan berguna bagi orang lain dan lingkungan di sekitarnya. Auditor juga dalam menjalankan tugasnya akan selalu menjunjung tinggi harga dirinya karena ini menyangkut dengan independensi dan integritasnya, dan juga auditor tidak akan merusak nama baik profesi akuntan publik dan kepercayaan masyarakat. Dengan *self esteem* yang tinggi pada diri auditor, maka diharapkan auditor akan berperilaku baik dan sesuai kode etik profesinya.

Falsafah budaya perlu diangkat untuk disejajarkan dengan nilai-nilai kehidupan yang berasal dari budaya Barat. Menurut pandangan peneliti, nilai *passemandaran* merupakan kearifan lokal dan nilai transedental dari budaya Mandar yang dapat digunakan untuk membangun kembali tata hubungan kemanusiaan, baik antara individu maupun antar kelompok, bahkan dalam membangun akuntansi, sistem informasi dan akuntabilitas yang baik. Sebab nilai-nilai budaya yang tinggi dapat mencerminkan praktek etika yang mengedepankan prinsip-prinsip kebenaran, pertanggungjawaban, kejujuran, dan keadilan dalam sebuah entitas. Jika hal ini diabaikan, maka tidak menutup kemungkinan pihak-pihak yang terlibat dalam penyusunan laporan keuangan menyalahgunakan praktik akuntansi dengan memanfaatkan celah yang ada dalam standar dan kode etik itu sendiri.

Dalam hal pekerjaan, nilai-nilai kearifan *passemandaran* dapat menjiwai perilaku individu dalam berinteraksi dengan orang lain. Pekerjaan sebagai auditor menuntut perilaku individu untuk selalu jujur dan independen dalam aktivitas auditnya, karena hasil pekerjaannya akan digunakan oleh publik sebagai proses pengambilan keputusan. Etika dan moral yang tinggi

guna menyokong sifat kejujuran dan independensinya harus terpatri dalam jiwa auditor. Dengan memegang teguh nilai-nilai tersebut, maka seorang akuntan dalam hal ini auditor akan berprinsip lebih baik mati dari pada melakukan praktek-praktek kecurangan. Seorang auditor yang memiliki budaya *passemandaran* dalam dirinya akan menjadi auditor yang memiliki keberanian serta ketegasan, namun tetap bijaksana dalam penugasannya. Seorang auditor yang memegang prinsip ini akan membawa bangsa ini menuju kearah yang lebih baik, karena mereka memiliki rasa peka terhadap lingkungan, mampu menjadi pengendali auditor dalam menghambat perilaku audit menyimpang.

KESIMPULAN

Auditor tidak harus membatasi dirinya hanya melakukan pekerjaan-pekerjaan profesi dan jabatan tetapi juga harus berjuang untuk mencari dan menegakkan kebenaran dan kesempurnaan tugas profesinya dengan melaksanakan semua tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan sempurna. Seorang auditor harus memiliki pengetahuan yang luas khususnya dalam bidang auditing agar auditor dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Auditor dalam menjalankan tugasnya harusnya memiliki sifat tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan berperilaku profesional serta independen tanpa memihak kepada kepentingan siapapun. Apabila seorang auditor melakukan tindakan yang tidak etis misalnya perilaku menyimpang yang banyak terjadi seperti korupsi, tidak dilandasi kejujuran, tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta tidak profesional dan tidak independen dalam bersikap, maka perilaku tersebut akan merusak nama baik profesi akuntan publik dan kepercayaan masyarakat.

Nilai *passemandaran* merupakan kearifan lokal dan nilai transedental dari budaya Mandar yang dapat digunakan untuk membangun kembali tata hubungan kemanusiaan, baik antara individu maupun antar kelompok, bahkan dalam membangun akuntansi, sistem informasi dan akuntabilitas yang baik. Nilai-nilai *passemandaran* dapat menjadi acuan dalam menerima pengaruh dari luar dan dapat diterima sebagai pedoman dalam melawan perilaku yang tidak etis khususnya perilaku menyimpang dalam penugasan audit. Seorang auditor yang memiliki harga diri (*self esteem*) yang tinggi hendaknya dilandasi dengan nilai-nilai *passemandaran* karena secara personal auditor tersebut akan memiliki kontrol yang baik dalam komunitasnya. Dalam melakukan tugasnya, auditor tentunya harus menjunjung tinggi martabat dan harga dirinya karena ini menyangkut profesinya. Selain itu, auditor juga harus mempertimbangkan berbagai aspek seperti yang terkandung dalam nilai-nilai *passemandaran* yaitu aspek ketuhanan, aspek hukum dan demokrasi, serta aspek ekonomi, keadilan dan persatuan.

Etika dan moral yang tinggi guna menyokong sifat kejujuran dan independensinya harus terpatri dalam jiwa auditor. Dengan memegang teguh nilai-nilai tersebut, maka seorang akuntan dalam hal ini auditor akan berprinsip lebih baik mati dari pada melakukan praktek-praktek kecurangan. Seorang auditor yang memiliki budaya *passemandaran* dalam dirinya akan menjadi auditor yang memiliki keberanian serta ketegasan, namun tetap bijaksana dalam penugasannya. Seorang auditor yang memegang prinsip ini akan membawa bangsa ini menuju kearah yang lebih baik, karena mereka memiliki rasa peka terhadap lingkungan, mampu menjadi pengendali auditor dalam menghambat perilaku audit menyimpang.

DAFTAR PUSTAKA

Alkautsar, Muslimin. 2014. Locus of Control, Commitment Profesional and Dysfunctional Audit Behaviour. *International Journal of Humanities and Management Sciences (IJHMS)*. Vol. 2, Issue 1.

- Ayuningtyas, Harvita Y. dan Pamudji, S. 2012. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas, dan Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Audit. *Diponegoro Journal of Accounting*, Vol.2, No. 1.
- Azis, Nur Alimin., Yenni Mangotong dan Novrida Qudsi Lutfillah. 2015. Memaknai Independensi Auditor dengan Keindahan Nilai-Nilai Kearifan Lokal Siri' Na Pacce. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma (JAMAL)*, Vol. 6 No. 1.
- Darwati, Yuli. 2015. Keterlambatan Mahasiswa Dalam Studi Ditinjau Dari Teori Atribusi Dari Weiner (Upaya Mencari Solusi atas Keterlambatan Mahasiswa dalam Studi di Prodi Psikologi Islam STAIN Kediri). *Universum*, Vol. 9 No. 1. 57-65
- Dewi, Ni Made Nia Riska dan I Wayan Pradnyantha Wirasedana. 2015. Pengaruh Time Budget Pressure, LOC, dan Task Complexity Pada Dysfunctional Audit Behavior Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 11 No. 1.
- Dharma, Adhitya Wira. 2013. Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Pada Hubungan Tekanan Waktu dan Penghentian Prematur Prosedur Audit. *E-Jurnal Akuntansi*, Vol. 2 No.2.
- Ghorbanpour, Zahra., Hasan Dehghan Dehnav dan Forough Heyraniui. 2014. Examination of Auditor Acceptance of Dysfunctional Behavior Using a Heuristic Model. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol. 4, No.1.
- Gustati. 2012. Persepsi Auditor Tentang Pengaruh Locus of Control terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Survey pada Auditor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Akuntansi & Manajemen*, Vol. 7 No. 2.
- Harini, Dwi., Agus Wahyudin dan Indah Anisykurlillah. 2010. Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwakerto*.
- Harmaini dan Hidayat. 2012. Mengapa Kegagalan Menyakitkan. *Jurnal Psikologi* , Vol. 8, No. 2.
- Hidayat, M. Taufik. 2011. Pengaruh Faktor-Faktor Akuntabilitas Auditor Dan Profesionalisme Auditor Terhadap Kualitas Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Idham dan Sapriillah. 2013. *Malaqbiq (Identitas Orang Mandar) Cetakan Kedua*. Penerbit Arti Bumi Intaran.
- Iqbal, Chadijah Isfariani. 2014. Budaya Malu Dalam Masyarakat Jepang dan Bugis Makassar. *Walasuji*, Vol. 5 No. 2.
- Kamila, Ismi Isnani dan Mukhlis. 2013. Perbedaan Harga Diri (Self Esteem) Remaja Ditinjau dari Keberadaan Ayah. *Jurnal Psikologi*, Vol. 9 No. 2.
- Kartika, Indri dan Provita Wijayanti. 2007. Locus of Control Sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Dysfunctional Audit. *Simposium Nasional Akuntansi X*.
- Kiryanto dan Ayu Ning Tyas. 2015. Antecedent dan Konsekuensi Perilaku Disfungsional Auditor. *Conference in Business, Accounting, and Management*, Vol. 2 No. 1
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. *Akuntansi Keperilakuan*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Nakula, Nadiyya Harum Kamilah dan Yane Devi Anna. 2013. Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Profesional, Dan Pengalaman Audit Terhadap Perilaku Auditor Dalam Situasi Konflik Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Bandung. *Philosophical Research Online*.
- Nirmalasari, Leli dan Khairatu Masusan. 2014. Self Esteem, Gender dan Prestasi Kerja (Study pada Penyiar Radio di Kota Bandung). *Study & Management Research*, Vol XI, No. 2.
- Purnamasari, Dina dan Erna Hernawati. 2013. Pengaruh Etika Auditor, Pengalaman, Pengetahuan dan perilaku Difungsional Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Neo-Bis*, Vol. 7 No. 2.
- Rusandi, M. Arli dan Ali Rakhman. 2014. Efektifitas Konseling Singkat Berfokus Solusi (Solution Focused Brief Therapy) Untuk Meningkatkan Self Esteem Mahasiswa Program Studi Bimbingan Konseling Fkip Unlam Banjarmasin. *Al 'Ulum*, Vol. 62 No. 4.
- Rustiana. 2009. Studi Pemahaman Aturan Etika Dalam Kode Etik Akuntan Simulasian Etika Pengauditan. *Kinerja*, Vol. 13 No. 2.
- Sahri, Firda Narotama dan Zahrotul Uyun. 2016. Hubungan Antara Body Image Dengan Self Esteem Pada Wanita Dewasa Awal Pengguna Skincare. *Naskah Publikasi*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Santi, Novi Nitya. 2016. Hubungan Self Esteem Dan Kecenderungan Narsisisme Terhadap Pengguna Facebook Pada Mahasiswa Pgsd Un Pgrri Kediri. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, Vol. 1 No. 2.
- Saputri, I.G.Agung Yuli dan Dewa Gede Wirama. 2015. Pengaruh Sifat Machiavellian Dan Tipe Kepribadian Pada Perilaku Disfungsional Auditor. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 4 No. 2.
- Setyaningrum, Fina dan Henny Murtini. 2014. Determinan Perilaku Disfungsional Audit (Pada PTN BLU di Jawa Tengah dan Yogyakarta). *Accounting Analysis Journal*.
- Silaban, Adanan. 2009. Perilaku Disfungsional Auditor dalam Pelaksanaan Program Audit (Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik). *Disertasi*. Semarang: Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Silaban, Adanan. 2011. Pengaruh Multidimensi Komitmen Profesional Terhadap Perilaku Audit Disfungsional. *Jurnal Akuntansi dan Auditing*, Vol. 8 No.1.
- Srimindarti, Ceacilia. 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Premature Sign-Off Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening: Suatu Tinjauan Dari Goal Setting Theory. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 8 No. 2.
- Suardhika, I Made Shada., Sutrisno T, Eko Ganis Sukoharsono, dan Bambang Purnomosidhi. 2012. Pengaruh Implementasi Budaya Tri Hita Karana Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Dimediasi Keyakinan-Diri Atas Komputer, Keinovatifan Personal, Persepsi Kegunaan, dan Persepsi Kemudahan Penggunaan Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Bali. *Simposium Akuntansi Nasional 15 Banjarmasin*.
- Suryandari, Erni. 2007. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit. *Jurnal Akuntansi dan Investasi* Vol. 8 No. 2.
- Yuniarti, Rita. 2012. The Effect of Tenure and Dysfunctional Behavior on Audit Quality. *International Conference on Economics, Business and Marketing Management IPEDR* . Vol. 29 IACSIT Press, Singapore.