

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka menjelaskan beberapa teori, hasil penelitian orang lain dan publikasi umum yang relevan dengan variabel-variabel penelitian. Adapun kajian pustaka yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

2.1.1 Penerapan Pengendalian Internal

Pengendalian internal sebagai suatu sistem meliputi struktur organisasi beserta semua metode dan ukuran yang diterapkan dalam suatu organisasi yang memiliki tujuan dalam mencapai tujuan dari organisasi. Pengendalian internal diharapkan mampu memberikan keyakinan memadai bagi manajemen dan entitas yang berhubungan dengan organisasi dan diharapkan mampu untuk mencegah terjadinya kecurangan akuntansi (*fraud*) dalam suatu organisasi.

2.1.1.1 Pengertian Penerapan Pengendalian Internal

Menurut George H. Bodnar & William S. Hopwood yang diterjemahkan oleh Julianto Agung (2006:11) definisi dari pengendalian internal yaitu :

“Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang rasional atas tercapainya tujuan (1) reliabilitas pelaporan keuangan, (2) efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan, dan (3) kesesuaian organisasi dengan aturan serta regulasi yang ada.”

Menurut mulyadi (2208:163) memberikan penjelasan tentang definisi pengendalian internal yaitu :

“Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.”

Menurut COSO (2013:3) definisi pengendalian internal yaitu:

“Internal control is a process, affected by an entity’s boards of directors, management and order personnel, design to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives relating to operations, reporting and compliance.”

Dalam definisi yang dikemukakan COSO menjelaskan bahwa *internal control* (Pengendalian Internal) adalah suatu proses, dipengaruhi oleh entitas direksi, manajemen dan personal lainnya, desain untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian yang berkaitan dengan operasi, pelaporan dan kepatuhan.

Menurut *American Institute Certified Public Accountant* (AICPA) pada tahun 1949 dalam Karyono (2013:48) mendefinisikan pengendalian internal sebagai *internal control* yaitu:

“Internal control comprises the plan of an organization and all of the coordinate methods and measures adopted within a business to safe guards its assets, check the accurancy and reliability of its accounting data, promote operational efficiency, and encourage adherence to prescribed managerial policies.”

Dalam definisi yang dijelaskan AICPA pengendalian internal mencakup rencana organisasi dan seluruh metode terorganisasi dan ukuran yang diadopsi dalam suatu usaha atau bisnis untuk melindungi harta kekayaannya, memeriksa akurasi dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi kegiatan dan kepatuhan pada aturan yang ditetapkan.

Pengertian-pengertian pengendalian internal yang telah dijelaskan di atas

menekankan pengendalian internal sebagai suatu proses yang dirancang untuk memperoleh keyakinan dalam mencapai suatu tujuan.

2.1.2 Moralitas Manajemen

Dengan adanya moralitas manajemen diharapkan mencegah terjadinya tindakan-tindakan kecurangan dalam suatu organisasi. Moralitas yang baik dari manajer sebagai pelaku manajemen ini diharapkan berpengaruh baik pada keberlangsungan aktivitas suatu organisasi termasuk pencegahan kecurangan akuntansi.

2.1.2.1 Pengertian Moralitas Manajemen

Menurut Irham Fahmi (2011:2) memberi definisi untuk manajer yaitu:

“Manajer adalah mereka yang memiliki tanggung jawab dalam usaha memajukan dan mempertahankan perusahaan, terutama pada saat-saat sulit”

Menurut Irham Fahmi (2013:22) memberikan definisi untuk moralitas yaitu:

“Moralitas adalah istilah yang dipakai untuk mencakup praktik dan kegiatan yang membedakan apa yang baik dan apa yang buruk, aturan-aturan yang mengendalikan kegiatan itu dan nilai-nilai yang tersimbol di dalamnya yang dipelihara atau dijadikan sasaran oleh kegiatan dan praktik tersebut.”

Menurut Akhmad Subkhi dan Moh. Jauhar (2013:153) menjelaskan tentang manajer yaitu:

“Manajer adalah seseorang yang bekerja melalui orang lain dengan mengoordinasikan kegiatan-kegiatan mereka guna mencapai sasaran organisasi. Selain itu manajer juga merupakan seseorang yang karena pengalaman, pengetahuan dan keterampilannya diakui oleh organisasi

untuk memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan dan mengembangkan kegiatan organisasi guna mencapai tujuan”

Menurut Ricky W. Griffin dalam Akhmad Subkhi dan M. Jauhar (2013:157) menjelaskan bahwa etika manajerial diklasifikasikan ke dalam tiga kategori yaitu:

- “1.Perilaku terhadap karyawannya
- 2.Perilaku terhadap organisasi
- 3.Perilaku terhadap agen ekonomi lainnya

Klasifikasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1.Perilaku terhadap karyawannya

Kategori ini meliputi aspek perekrutan, pemecatan, kondisi upah dan kerja serta ruang pribadi dan penghormatan

- 2.Perilaku terhadap organisasi

Permasalahan etika juga terjadi dalam hubungan pekerja dengan organisasinya. Masalah yang terjadi terutama menyangkut tentang kejujuran, konflik kepentingan dan kerahasiaan

- 3.Perilaku terhadap agen ekonomi lainnya

Seorang manajer juga harus menjalankan etika ketika berhubungan dengan agen-agen ekonomi lain seperti pelanggan, pesaing, pemegang saham, pemasok distributor dan serikat buruh.”

Menurut Baron (2006) dalam M. Glifaldi Hari Fawzi (2011) menjelaskan moralitas manajemen adalah:

“Moral management is not coincident with profit or value maximization because of the cost of addressing the externality or the corporate redistribution”

Dengan kata lain, moralitas manajemen merupakan tindakan manajemen untuk melakukan hal yang benar dan tidak berkaitan dengan keuntungan atau nilai.

Menurut Raymond McLeod yang dialih bahasakan oleh Hendra Teguh (2001:114) member pengertian pada moral yaitu:

“Moral adalah intuisi sosial dengan suatu sejarah dan daftar peraturan”

Menurut Khaerul Umam (2010:354) member penjelasan tentang pengertian moral yaitu:

“Moral atau *morale* dalam bahasa inggris dapat diartikan sebagai semangat atau dorongan batin dalam diri seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Moral atau moralitas ini dilandasi oleh nilai-nilai tertentu yang diyakini oleh seseorang atau organisasi tertentu sebagai sesuatu yang baik dan buruk, sehingga bias membedakan mana yang pantas dilakukan dan mana yang tidak pantas dilakukan.”

2.1.2.2 Tahapan Perkembangan Moral

Terdapat teori perkembangan moral yang banyak dibahas dalam ilmu psikologi, salah satunya teori yang sangat berpengaruh menurut Manuel G. Velasquez (2005 : 25) yang diterjemahkan oleh Ana Purwaningsih, dkk. Psikolog Kohlberg mengelompokkan tahapan perkembangan sebagai berikut.

- “ 1.Tahap Prakonvensional
 - 2.Tahap Konvensional
 - 3.Tahap Postkonvensional, Otonom atau Berprinsip
- Dari uraian tahapan-tahapan tersebut dapat diuraikan:

1.Tahap Prakonvensional

Pada tahap pertama seorang anak dapat merespons peraturan dan ekspektasi social dan dapat menerapkan label-label baik, buruk, benar dan salah. Aturan ini bagaimanapun dilihat sebagai sesuatu yang diharuskan secara eksternal pada dirinya. Benar dan salah diinterpretasikan dalam pengertian konsekuensi tindakan yang menyenangkan atau menyakitkan atau dalam pengertian kekuatan fisik dari mereka yang membuat aturan.

2.Tahap Konvensional

Mempertahankan ekspektasi keluarganya sendiri, kelompok sebaya dan negaranya sekarang dilihat sebagai sesuatu yang bernilai, tanpa memperdulikan akibatnya. Orang pada perkembangan ini tidak hanya berdamai dengan harapan, tetapi menunjukkan loyalitas terhadap kelompok beserta norma-normanya.

3.Tahap Postkonvensional

Otonom atau Berprinsip, pada tahap ini seseorang tidak lagi secara sederhana menerima nilai dan norma kelompoknya. Dia justru berusaha melihat situasi dari sudut pandang yang secara adil mempertimbangkan kepentingan setiap orang.”

Dengan model ini sebenarnya Kohlberg ingin menyimpulkan bahwa

adanya hubungan antara penambahan umur dengan tingkat perkembangan moral seseorang. Pada usia ini, kesadaran moral seseorang belum berkembang. Setiap tindakannya akan didasarkan pada kepentingan diri (*self-interest, egoisme*) sehingga yang dapat mengontrol atau membatasi tindakannya adalah factor-faktor eksternal atau kekuatan dari luar dirinya (*external factor force*). Makin bertambah usia seseorang, diharapkan makin meningkat pula kesadaran moralnya, artinya kecenderungan setiap tindakan akan lebih banyak dikendalikan oleh faktor-faktor internal atau prinsip kesadaran etika dalam dirinya (*self-control, self consciousness*). Kode etik atau prinsip-prinsip etika akan makin mudah diimplementasikan dalam suatu masyarakat yang kesadaran moralnya telah mencapai tingkat tinggi (tingkat III).

2.1.3 Pencegahan *Fraud*

Fraud merupakan masalah di dalam perusahaan dan harus di cegah sedini mungkin, dengan adanya upaya pencegahan yang diterapkan oleh perusahaan dapat memperkecil peluang terjadinya *fraud* karena setiap tindakan *fraud* dapat terdeteksi cepat dan diantisipasi dengan baik oleh perusahaan. Setiap karyawan tidak merasa tertekan lagi dan melakukan pembenaran terhadap tindakan *fraud* yang dapat merugikan banyak pihak.

Pada penelitian ini pencegahan *fraud* yang diambil adalah pencegahan terhadap Kecurangan Laporan (*Fraudulent Statement*) dan penyalahgunaan aset (*Aset Misappropriation*)

2.1.3.1 Pengertian Pencegahan *Fraud*

Menurut W. Steve Albrecht dan Chad D. dalam Karyono (2013:3) definisi

fraud adalah:

“a generic term, embracing all multi various means which human ingenuity can device and which are resorted to by one individual to get an advantage over another by false representation no divine an invariable rule can be laid down as a general proposition in defining fraud, as it included surprise trickery, cunning an unfair ways by which another is cheated. Theory boundaries defining is are those which limit human knaver.”

Definisi yang dikemukakan oleh W. Steve Albrecht dan Chad D. Menjelaskan bahwa *fraud* merupakan suatu pengertian umum dan mencakup beragam cara yang dapat digunakan dengan cara kekerasan oleh seorang untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain melalui perbuatan yang tidak benar. Tidak terdapat definisi atau aturan yang dapat digunakan sebagai suatu pengertian umum dalam mengartikan kecurangan yang meliputi cara yang mengandung sifat mendadak, menipu, cerdik dan tidak jujur yang digunakan untuk mengelabui seseorang. Satu-satunya batasan untuk mengetahui pengertian diatas adalah yang membatasi sifat ketidakjujuran manusia.

Menurut Association of Certified Fraud Examiner (ACFE) dalam Fraud Examiners Manual 2006 yang dikutip oleh Karyono (2013:3) definisi *fraud* adalah:

“fraud is intentional untruth or dishonest scheme used to take deliberate an unfair advantage of another person or group of person it included any mean, such cheats another”

Definisi yang dijelaskan oleh Association of Certified Fraud Examiner (ACFE) tersebut menjelaskan bahwa *fraud* (kecurangan) berkenaan dengan adanya keuntungan yang diperoleh seseorang dengan menghadirkan sesuatu yang

tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Di dalam termasuk unsur-unsur *surprise*/tak terduga, tipu daya, licik dan tidak jujur yang merugikan orang lain.

Menurut Theodorus M. Tuanakotta (2010:194) dalam kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP) terdapat beberapa pasal yang mencakup pengertian *fraud* seperti:

1. Pasal 362 tentang pencurian (definisi KUHP: “mengambil barang sesuatu, yang seluruhnya atau sebagian kepunyaan orang lain, dengan maksud untuk dimiliki secara melawan hukum”)
2. Pasal 368 tentang pemerasan dan pengancaman (definisi KUHP: “dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, memaksa seseorang dengan kekerasan untuk memberikan barang sesuatu, yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang itu atau orang lain atau supaya membuat hutang maupun menghapuskan piutang”)
3. Pasal 372 tentang penggelapan (definisi KUHP: “dengan sengaja dan melawan hukum memiliki barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang lain, tetapi yang ada dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan”)
4. Pasal 378 tentang perbuatan curang (definisi KUHP: “dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, dengan memakai nama palsu atau martabat palsu, dengan tipu muslihat, ataupun rangkaian kebohongan, menggerakkan orang lain untuk menyerahkan barang sesuatu kepadanya, atau supaya memberi hutang atau menghapuskan piutang”)
5. Pasal 396 tentang merugikan pemberi piutang dalam keadaan pailit
6. Pasal 406 tentang menghancurkan atau merusak barang (definisi KUHP: “dengan sengaja atau melawan hukum menghancurkan, merusak, membikin tak dapat dipakai atau menghilangkan barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian milik orang lain”)
7. Pasal 209, 210, 387, 388, 415, 417, 418, 419, 420, 423, 425, dan 435 yang secara khusus diatur dalam Undang-undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999).”

Menurut Pusdiklatwas BPKP (2008:13), pencegahan *fraud* merupakan upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab *fraud*.

Pusdiklatwas BPKP (2008:38) menyatakan beberapa metode pencegahan yang lazim ditetapkan oleh manajemen mencakup beberapa langkah berikut:

- “1. Penetapan kebijakan anti *fraud*
2. Prosedur pencegahan baku
3. Organisasi
4. Teknik pengendalian
5. Kepekaan terhadap *fraud*”

Adapun penjelasan dari langkah-langkah metode pencegahan *fraud* tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penetapan kebijakan anti *fraud*

Kebijakan unit organisasi harus mematuhi *a high ethical tone* dan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencegah tindakan-tindakan *fraud* dan kejahatan ekonomi lainnya. Seluruh jajaran manajemen dan karyawan harus mempunyai komitmen yang sama untuk menjalankannya sehingga kebijaksanaan yang ada akan dilaksanakan dengan baik.

2. Prosedur Pencegahan baku

Pada dasarnya komitmen manajemen dan kebijakan suatu perusahaan merupakan kunci utama dalam mencegah dan mengatasi *fraud*. Namun demikian, harus pula dilengkapi dengan prosedur pencegahan secara tertulis dan ditetapkan secara baku sebagai media pendukung. Secara umum prosedur pencegahan harus memuat:

- a. Pengendalian internal, diantaranya adalah pemisahan fungsi sehingga tercipta kondisi saling cek antar fungsi.
- b. Sistem review dan operasi yang memadai bagi sistem computer, sehingga memungkinkan computer tersebut untuk mendeteksi *fraud* secara otomatis. Hal-hal yang menunjang

terjadinya sistem tersebut adalah:

- c. Adanya prosedur mendeteksi *fraud* secara otomatis (*built in*) dalam sistem, mencakup:
 - Prosedur yang memadai untuk melaporkan *fraud* yang ditemukan.
 - Prosedur yang memadai untuk mendeposisikan setiap individu yang terlibat *fraud*.

Memproses dan menindak setiap individu yang terlibat *fraud* secara cepat dan konsisten, akan menjadi faktor penangkal (*deterrence*) yang efektif bagi individu lainnya. Sebaliknya, jika terhadap individu yang bersangkutan tidak dikenakan sanksi/hukuman sesuai peraturan yang berlaku, maka akan mendorong individu lain untuk melakukan *fraud*.

3. Organisasi

- a. Adanya *audit committee* yang independen menjadi nilai plus.
- b. Unit audit internal mempunyai tanggungjawab untuk melakukan evaluasi secara berkala atas aktivitas organisasi secara berkesinambungan. Bagian ini juga berfungsi untuk menganalisis pengendalian intern dan tetap waspada terhadap *fraud* pada saat melaksanakan audit.
- c. Unit audit internal harus mempunyai akses ke *audit committee* maupun manajemen puncak, akan tetapi untuk hal-hal yang sifatnya khusus, ia harus dapat langsung akses ke pimpinan yang lebih tinggi.

d. Auditor internal harus mempunyai tanggung jawab yang setara dengan jajaran eksekutif, paling tidak memiliki akses yang independen terhadap unit rawan *fraud*.

4. Teknik pengendalian

Sistem yang dirancang dan dilaksanakan secara kurang baik akan menjadi sumber atau peluang terjadinya *fraud*, yang pada gilirannya menimbulkan kerugian financial bagi organisasi. Berikut ini disajikan teknik-teknik pengendalian dan audit yang efektif untuk mengurangi kemungkinan *fraud*.

- a. Pembagian tugas yang jelas, sehingga tidak ada satu orang pun menguasai seluruh aspek dari suatu transaksi.
- b. Pengawasan memadai
- c. Kontrol yang memadai terhadap akses ke terminal computer, terhadap data yang ditolak dalam pemrosesan, maupun terhadap program-program serta media pendukung lainnya.
- d. Adanya manual pengendalian terhadap *file-file* yang dipergunakan dalam pemrosesan computer ataupun pembuangan *file (disposal)* yang sudah tidak terpakai.

5. Kepekaan terhadap *fraud*

Kerugian dapat dicegah apabila perusahaan mempunya staf yang berpengalaman dan mempunyai “SILA” (*Suspicious, Inquisitive, Logikal, and Analytical Mind*), sehingga mereka peka terhadap sinyal-sinyal *fraud*. Hal-hal yang perlu diperhatikan untuk

menumbuhkembangkan “SILA” adalah:

- a. Kualifikasi calon pegawai harus mendapat perhatian khusus, bila dimungkinkan menggunakan referensi dari pihak-pihak yang pernah bekerja sama dengan mereka.
- b. Implementasi prosedur curah pendapat yang efektif, sehingga para pegawai yang tidak puas mempunyai jalur untuk menganjurkan protesnya. Dengan demikian, para karyawan merasa diperhatikan dan mengurangi kecenderungan mereka untuk berkonfrontasi dengan organisasi.
- c. Setiap pegawai selalu diingatkan dan didorong untuk melaporkan segala transaksi atau kerugian pegawai lainnya yang mencurigakan. Rasa curiga yang beralasan dan dapat dipertanggung jawabkan harus ditimbulkan. Untuk itu perlu dijaga kerahasiaan sumber-sumber/orang yang melaporkan. Dari pengalaman yang ada terlibat bahwa *fraud* biasanya diketahui berdasarkan laporan informasi dan kecurigaan sesama kolega.
- d. Para karyawan hendaknya tidak diperkenankan untuk lembur secara rutin tanpa pengawasan yang memadai. Bahkan di beberapa perusahaan Amerika Serikat, lembur dianggap sebagai indikasi ketidakefisienan kerja sebanyak mungkin harus dikurangi/dihindari. Dengan penjadwalan dan pembagian kerja yang baik, semua pekerjaan dapat diselesaikan

pada jam-jam kerja.

- e. Karyawan diwajibkan cuti tahunan setiap tahun, Biasanya pelaku *fraud* memanipulasi sistem tertentu untuk menutupi perbuatannya. Hal ini dapat terungkap pada saat yang bersangkutan mengambil cuti tahunannya, dan tugas-tugasnya diambil alih oleh karyawan lain. Bila mungkin, lakukan rotasi pegawai periodic untuk tujuan yang sama.

Menurut Pusdiklatwas BPKP (2008:37), pencegahan *fraud* merupakan upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab *fraud* (*fraud triangle*), yaitu:

- “1. Memperkecil peluang terjadinya kesempatan untuk berbuat kecurangan.
2. Menurunkan tekanan kepada pegawai agar ia mampu memenuhi kebutuhannya.
3. Mengeliminasi alasan untuk membuat pembenaran atau rasionalisasi atas tindakan *fraud* yang dilakukan.”

Dengan adanya upaya pencegahan yang diterapkan oleh perusahaan dapat memperkecil peluang terjadinya *fraud*, karena setiap tindakan *fraud* dapat terdeteksi secara cepat dan diantisipasi dengan baik oleh perusahaan. Setiap karyawan tidak merasa tertekan lagi dan melakukan pembenaran terhadap tindakan *fraud* yang dapat merugikan banyak pihak.

2.1.3.2 Bentuk-bentuk *Fraud*

Menurut Examination Manual 2006 dari Association of Certified Fraud Examiner yang dikutip oleh Karyono (2013:17) *fraud* terdiri atas empat kelompok besar yaitu:

- “1. Kecurangan Laporan (Fraudulent Statement)
- 2. Penyalahgunaan aset (Aset Misappropriation)
- 3. Korupsi (Corruption)
- 4. Kecurangan yang berkaitan dengan computer

Bentuk-bentuk kecurangan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kecurangan Laporan Keuangan

Kecurangan laporan keuangan (*fraudulent financial statement*) yang terdiri atas kecurangan laporan keuangan (*Financial Statement*) dilakukan dengan menyajikan laporan keuangan lebih baik dari sebenarnya (*over statement*) dan lebih buruk dari sebenarnya (*under statement*) dan kecurangan laporan lain (*Non Financial Statement*)

2. Kecurangan Penyalahgunaan Aset

Kecurangan penyalahgunaan aset (*aset misappropriation*) yang terdiri atas kecurangan kas (*Cash*) dan kecurangan persediaan dan aset lain (*Inventory and other assets*).

- a. Kecurangan Kas, terdiri atas kecurangan penerimaan kas sebelum dicatat (*skimming*), kecurangan kas setelah dicatat (*larceny*), dan kecurangan pengeluaran kas (*fraudulent disbursement*) termasuk kecurangan penggantian biaya (*expense disbursement scheme*).
- b. Penyalahgunaan persediaan dan aset lain (*inventory and other assets misappropriation*), yang terdiri dari pencurian (*larceny*) dan penyalahgunaan (*misuse*). *Larceny scheme* dimaksudkan sebagai pengambilan persediaan atau barang di gudang karena penjualan atau pemakaian untuk perusahaan tanpa ada upaya untuk menutupi pengambilan tersebut dalam akuntansi atau catatan gudang. Diantaranya yaitu penjualan fiktif (*fictitious sell*), aset requisition dan transfer scheme, kecurangan pembelian dan penerimaan, membuat jurnal palsu, menghapus persediaan (*inventory write off*). Kecurangan persediaan barang dan aset lainnya yang berupa penyalahgunaan (*misuse*) aset pada umumnya sulit untuk dikuantifikasikan akibatnya. Sebagai contoh kasus ini misalkan pelaku menggunakan peralatan kantor saat jam kerja untuk kegiatan usaha sampingan pelaku. Hal itu berakibat pula hilangnya peluang bisnis bila kegiatannya merupakan usaha sejenis. Selain itu peralatannya akan lebih cepat rusak.

3. Korupsi

Kata korupsi berarti kebusukan, kejahatan, ketidakjujuran, tidak bermoral, dan penyimpangan dari kesucian. Secara umum dapat didefinisikan dengan perbuatan yang merugikan kepentingan umum/publik atau masyarakat luas untuk kepentingan pribadi atau kelompok tertentu, korupsi terjadi pada organisasi korporasi swasta dan pada sektor publik/pemerintah.

Adapun bentuk korupsi yaitu:

- a. Pertentangan kepentingan (*Conflict of Interest*)

- b. Suap (*Bribery*)
 - c. Pemberian tidak sah (*Illegal Grativies*)
 - d. Pemerasan ekonomi (*Economic Exortion*)
4. Kecurangan yang Berkaitan dengan Komputer
- Terjadi perkembangan kejahatan di bidang komputer dan contoh tindak kejahatan yang dilakukan sekarang antara lain:
- a. Menambah, menghilangkan atau mengubah masukan atau memasukan data palsu
 - b. Salah mem-*posting* atau mem-*posting* sebagian transaksi saja
 - c. Memproduksi keluaran palsu, menahan, menghancurkan, mencuri keluaran
 - d. Merusak program misalnya mengambil uang dari banyak rekening dalam jumlah kecil-kecil.
 - e. Mengubah dan menghilangkan *master file*
 - f. Mengabaikan pengendalian intern untuk memperoleh akses ke informasi rahasia
 - g. Melakukan sabotase
 - h. Mencuri waktu penggunaan computer
 - i. Melakukan pengamatan elektronik dari data saat dikirim.”

2.1.3.3 Faktor-faktor penyebab *Fraud*

Menurut Kayono (2013:8) terdapat beberapa teori yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang menjadi penyebab dari *fraud* yaitu:

- “1. Teori $C = N + K$
- 2. Teori Segitiga Fraud (*Fraud Triangle Theory*)
- 3. Teori GONE
- 4. Teori Monopoli (Klinggard Theory)

Penjelasan dari teori-teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1. Teori $C = N + K$

Teori ini dikenal di jajaran kepolisian yang menyatakan bahwa kriminal (C) sama dengan niat (N) dan kesempatan (K). Teori ini sangat sederhana dan gambling karena meskipun ada niat melakukan *fraud*, bila tidak ada kesempatan tidak akan terjadi, demikian pula sebaliknya. Kesempatan ada pada orang atau kelompok orang yang memiliki kewenangan otoritas dan akses atas objek *fraud*. Nilai perbuatan ditentukan oleh moral dan integritas.

- 2. Teori Segitiga Fraud (*Fraud Triangle Theory*)

Dalam teori ini perilaku *fraud* (kecurangan) didukung oleh tiga unsur yaitu adanya tekanan, kesempatan dan pembenaran.

- a. Tekanan (*Pressure*)

Dorongan untuk melakukan *fraud* terjadi pada karyawan (*employee fraud*) dan oleh manajer (*management fraud*) dan dorongan itu terjadi antara lain karena tekanan keuangan, kebiasaan buruk,

tekanan lingkungan dan tekanan lainnya seperti tekanan dari istri/suami untuk memiliki barang-barang mewah.

b. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan timbul karena lemahnya pengendalian internal dalam mencegah dan mendeteksi kecurangan. Kesempatan juga dapat terjadi karena lemahnya sanksi dan ketidak mampuan untuk menilai kualitas kinerja.

c. Pembenaan (*Rationalization*)

Pelaku kecurangan mencari pembenaan ketika pelaku menganggap bahwa yang dilakukan sudah merupakan hal yang biasa/wajar dilakukan oleh orang lain pula, pelaku merasa berjasa besar terhadap organisasi dan seharusnya ia menerima lebih banyak dari yang diterimanya, pelaku menganggap tujuannya baik yaitu untuk mengatasi masalah dan nanti akan dikembalikan.

3. Teori GONE

Dalam teori ini terdapat empat faktor pendorong seseorang untuk melakukan kecurangan, yaitu:

a. *Greed* (Keserakahan)

Berkaitan dengan perilaku serakah yang potensial ada dalam setiap diri seseorang

b. *Opportunity* (Kesempatan)

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

c. *Need* (kebutuhan)

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

d. *Exposure* (Pengungkapan)

Berkaitan dengan kemungkinan dapat diungkapkannya suatu kecurangan dan sifat serta beratnya hukuman terhadap pelaku kecurangan. Semakin besar kemungkinan suatu kecurangan dapat diungkap/ditemukan, semakin kecil dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan tersebut. Semakin berat hukuman kepada pelaku kecurangan akan semakin kurang dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan.

4. Teori Monopoli (*Klinggard Theory*)

Menurut teori ini korupsi (C) diartikan sama dengan monopoli (*Monopoly* = M) ditambah kebijakan (*Decretism* = D) dikurangi pertanggungjawaban (*Accountability* = A).

Fraud (Kecurangan) sangat bergantung pada monopoli kekuasaan yang dipegang oleh yang bersangkutan dan kebijakan yang di buatnya. Namun kedua faktor itu dipengaruhi pula oleh kondisi akuntabilitas. Pertanggungjawaban (*Accountability*) yang baik cenderung akan mempersempit peluang atau kesempatan bagi pelakunya.

2.1.3.4 Tujuan Pencegahan *Fraud*

Fraud merupakan masalah yang ada didalam lingkungan perusahaan, dan harus dicegah sedini mungkin. Pencegahan *fraud* yang efektif memiliki lima tujuan, menurut Diaz Priantara (2013:183) adalah sebagai berikut:

- “1.*Prevention*- mencegah terjadinya *fraud* secara nyata pada semua lini organisasi
- 2.*Deterrence*- menangkal pelaku potensial bahkan tindakan yang bersifat coba-coba karena pelaku potensial melihat sistem pengendalian risiko *fraud* efektif berjalan dan telah memberi sanksi tegas dan tuntas sehingga membantu jera (takut) pelaku potensial.
- 3.*Disruption*- mempersulit gerak langkah pelaku *fraud* sejauh mungkin
- 4.*Identification*- mengidentifikasi kegiatan berisiko tinggi dan kelemahan pengendalian.
- 5.*Civil action prosecution*- melakukan tuntutan dan penjatuhan sanksi yang setimpal atau perbuatan curang kepada pelakunya.

Sedangkan pencegahan *fraud* menurut Amin Widjaja Tunggal (2005: 33),yaitu:

- “1.Ciptakan iklim budaya jujur, keterbukaan, dan saling membantu
- 2.Proses rekrutmen yang jujur
- 3.Pelatihan *fraud awarenss*
- 4.Lingkup kerja yang positif
- 5.Kode etik yang jelas, mudah dimengerti, dan ditaati
- 6.Program batuan kepada pegawai yang mendapat kesulitan
- 7.Tanamkan kesan bahwa setiap tindakan kecurangan akan mendapatkan sanksi yang setimpal.

Adapun penjelasan dari tata kelola pencegahan *fraud* tersebut adalah sebagai berikut:

- 1.Ciptakan iklim budaya jujur, keterbukaan, dan saling membantu
Riset menunjukan bahwa cara yang paling efektif untuk mencegah dan menghalangi *fraud* adalah mengimplementasikan program serta pengendalian anti *fraud*, yang didasarkan pada nilai-nilai yang dianut perusahaan. Nilai-nilai semacam itu menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku dan ekspektasi yang dapat diterima, bahwa pegawai dapat menggunakan nilai itu untuk mengarahkan tindakan mereka. Nilai-nilai itu membantu menciptakan budaya jujur, keterbukaa, dan saling membantu antar sesama anggota organisasi atau perusahaan.
- 2.Proses Rekrutmen yang jujur
Dalam upaya membangun lingkungan pengendalian yang positif, penerimaan pegawai merupakan awal dari masuknya orang-orang yang terpilih melalui seleksi yang ketat dan efektif untuk mengurangi kemungkinan memperkerjakan dan mempromosikan orang-orang yang

tingkat kejujurannya rendah. Hanya orang-orang yang dapat memenuhi syarat tertentu yang dapat diterima. Kebijakan semacam itu mungkin mencakup pengecekan latar belakang orang-orang yang dipertimbangkan akan dipekerjakan atau dipromosikan menduduki jabatan yang bertanggung jawab. Pengecekan latar belakang memverifikasi pendidikan, riwayat pekerjaan, serta referensi pribadi calon karyawan, termasuk referensi tentang karakter dan integritas. Pelatihan secara rutin untuk seluruh pegawai mengenai nilai-nilai perusahaan dan aturan perilaku, dalam review kinerja regular termasuk diantaranya evaluasi kontribusi pegawai/individu dalam mengembangkan lingkungan kerja yang positif sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, dan selalu melakukan evaluasi obyektif atas kepatuhan terhadap nilai-nilai perusahaan dan standar perilaku, dan setiap pelanggaran ditangani segera.

3. Pelatihan *fraud awareness*

Semua pegawai harus dilatih tentang ekspektasi perusahaan menyangkut perilaku etis pegawai. Pegawai harus diberi tahu tentang tugasnya untuk menyampaikan *fraud* aktual atau yang dicurigai serta cara yang tepat untuk menyampaikannya. Selain itu pelatihan kewaspadaan terhadap kecurangan juga harus disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan khusus pegawai itu. Keahlian yang diberikan dalam organisasi untuk pelatihan keterampilan dan pengembangan karir karyawannya, termasuk semua tingkatan karyawan, baik sumber daya internal maupun eksternal. Pelatihan tersebut bermaksud untuk membantu meningkatkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar tidak terjadi banyak kesalahan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Berikut merupakan serangkaian pelatihan yang perlu diperhatikan dan diterapkan pada setiap karyawan di perusahaan secara eksplisit agar dapat mengadopsi harapan-harapan yang baik untuk perusahaan, diantaranya:

- a. Kewajiban-kewajiban mengkomunikasikan masalah-masalah tertentu yang dihadapi.
- b. Membuat daftar jenis-jenis masalah.
- c. Bagaimana mengkomunikasikan masalah-masalah tersebut dan adanya kepastian dari manajemen mengenai harapan tersebut.

4. Lingkungan kerja yang positif

Dari beberapa riset yang telah dilakukan terlihat bahwa pelanggaran lebih jarang terjadi bila karyawan mempunyai perasaan positif tentang atasan mereka ketimbang bila mereka merasa diperalat, diancam, atau diabaikan. Pengakuan dan sistem penghargaan (*reward*) sesuai dengan sasaran dan hasil kinerja, kesempatan yang sama bagi semua pegawai, program kompensasi secara profesional, pelatihan secara profesional dan prioritas organisasi dalam pengembangan karir akan menciptakan tempat kerja yang nyaman dan positif. Tempat kerja yang positif dapat mendongkrak semangat kerja pegawai, yang dapat mengurangi kemungkinan pegawai melakukan tindakan curang terhadap

perusahaan.

5. Kode etik yang jelas, mudah dimengerti dan ditaati

Kode etik pada umumnya selalu sejalan dengan moral manusia dan merupakan perluasan dari prinsip-prinsip moral tertentu untuk diterapkan dalam suatu kegiatan. Membangun budaya jujur, keterbukaan dan memberikan program bantuan tidak dapat diciptakan tanpa memberlakukan aturan perilaku dan kode etik di lingkungan pegawai. Harus dibuat kriteria apa saja yang dimaksud dengan perilaku yang jujur dan tidak jujur, perbuatan yang diperbolehkan dan yang dilarang. Semua ketentuan ini dibuat secara tertulis dan diinternalisasikan (disosialisasikan) ke seluruh karyawan dan harus mereka setuju dengan membubuhkan tanda tangannya. Pelanggaran atas aturan perilaku kode etik harus dikenakan sanksi.

6. Program bantuan kepada pegawai yang mendapat kesulitan

Masalah ataupun kesulitan pasti akan dialami oleh setiap pegawai atau karyawan pada setiap perusahaan, sehingga tidak sedikit dari mereka yang melakukan berbagai macam kecurangan guna keluar dari masalah yang dihadapinya dalam masalah keuangan akibat desakan ekonomi yang ada, penyimpangan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Bentuk perhatian dan bantuan tersebut sebaiknya dapat diberikan kepada pegawai guna mencegah adanya kecurangan serta penyelewengan terhadap keuangan perusahaan, serta menjadi dukungan dan solusi dalam menghadapi permasalahan dan desakan ekonomi yang dimiliki para pegawai sehingga dapat meminimalisir kerugian perusahaan terhadap kecurangan.

7. Tanamkan kesan bahwa setiap tindakan kecurangan akan mendapatkan sanksi yang setimpal

Strategi pencegahan kecurangan yang terakhir yaitu dengan menanamkan kesan bahwa setiap tindakan kecurangan dan mendapatkan sanksi. Pihak perusahaan khususnya pihak manajemen perusahaan harus benar-benar menanamkan sanksi, maksudnya membuat dan menjalankan suatu peraturan terhadap setiap tindak kecurangan yang ada sehingga, perbuatan menyimpang dalam perusahaan dapat diminimalisir, dan memberikan efek jera terhadap oknum yang akan ataupun yang sudah melakukan tindakan curang. Pencegahan kecurangan lebih baik dari pada mengatasi kecurangan, oleh karena itu perlu kerjasama yang baik bersama-sama pada setiap anggota organisasi perusahaan guna mensejahterakan suatu perusahaan, karena apabila suatu perusahaan dapat berkembang dan maju kearah lebih baik, maka sejahtera pula seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan. Serta apabila seluruh bagian karyawan dapat menjalankan tugasnya sebaik mungkin, maka dapat melatih pula moral, etika, serta teladan yang baik pada jiwa setiap karyawan.”

2.1.4 Rangkuman Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Rangkuman Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	Tiara Delfi (2014)	Pengaruh efektifitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (survey pada perusahaan BUMN cabang Pekanbaru)	<ul style="list-style-type: none"> • Efektifitas pengendalian Internal • Kesesuaian kompensasi • Kecenderungan kecurangan akuntansi 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengendalian internal kecurangan akuntansi (Negatif) • Kesesuaian kompensasi kecurangan akuntansi (Negatif)
2	Wilopo (2006)	Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi: studi pada perusahaan publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> • Keefektifan pengendalian internal • Kesesuaian kompensasi • Ketaatan aturan akuntansi • Asimetri informasi • Moralitas manajemen • Perilaku tidak etis • Kecenderungan kecurangan akuntansi 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengendalian internal perilaku tidak etis (Signifikan) • Pengendalian internal kecenderungan kecurangan akuntansi (Signifikan Negatif) • Kesesuaian kompensasi perilaku tidak etis (Tidak Signifikan) • Kesesuaian kompensasi kecenderungan kecurangan akuntansi (Tidak Signifikan) • Ketaatan aturan akuntansi perilaku

				<p>tidak etis (Signifikan Negatif)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ketaatan aturan akuntansi kecenderungan kecurangan akuntansi (Signifikan Negatif) • Asimetri informasi perilaku tidak etis (Signifikan Positif) • Asimetri informasi kecenderungan kecurangan akuntansi (Signifikan Positif) • Moralitas manajemen perilaku tidak etis (Signifikan Negatif) • Moralitas manajemen kecenderungan kecurangan akuntansi (Signifikan Negatif) • Perilaku tidak etis kecenderungan kecurangan akuntansi (Signifikan Positif)
3	Fransiskus Randa Meliana (2009)	Pengaruh keefektifan pengendalian internal kesesuaian kompensasi,	<ul style="list-style-type: none"> • Keefektifan pengendalian internal • Kesesuaian 	<ul style="list-style-type: none"> • Keefektifan pengendalian internal kecenderungan kecurangana akuntansi (Negatif)

		<p>asimetri informasi, ketaatan aturan dan moralitas manajemen terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi</p>	<p>kompensasi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asimetri informasi • Ketaatan aturan akuntansi • Moralitas manajemen • Kecenderungan kecurangan akuntansi 	<p>Signifikan)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian kompensasi kecenderungan kecurangan akuntansi (Negatif Signifikan) • Asimetri informasi kecenderungan kecurangan akuntansi (Positif Signifikan) • Ketaatan aturan akuntansi kecenderungan kecurangan akuntansi (Negatif, Tidak Signifikan) • Moralitas manajemen kecenderungan kecurangan akuntansi (Negatif Signifikan)
4	Ananda Aprishella Parasmith Ayu Putri (2014)	<p>Pengaruh keefektifan pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Keefektifan pengendalian internal • Kepuasan kerja • Kecenderungan kecurangan akuntansi 	<ul style="list-style-type: none"> • Keefektifan pengendalian internal kecenderungan kecurangan akuntansi (Negatif Signifikan) • Kepuasan kerja kecenderungan kecurangan akuntansi (Negatif Signifikan) •

2.2 Kerangka Pemikiran

Permasalahan sebuah organisasi atau entitas yang masih sering terjadi salah satunya adalah kecurangan akuntansi. Banyak hal-hal maupun faktor-faktor yang mempengaruhi keadaan yang menyebabkan masalah kecurangan tersebut dapat terjadi, begitu juga dengan faktor-faktor atau hal-hal yang diharapkan dapat mencegah permasalahan tersebut terjadi.

2.2.1 Hubungan Pengendalian Internal dengan Pencegahan Fraud

Salah satu faktor yang dapat mencegah terjadinya *fraud* adalah pengendalian internal.

Karyono (2013:47) menjelaskan tentang hubungan pengendalian internal dengan pencegahan *fraud* sebagai berikut:

“Pencegahan *fraud* pada bab ini, yang utama ialah dengan menetapkan sistem pengendalian intern dalam setiap aktivitas organisasi. Pengendalian intern itu agar dapat efektif mencegah *fraud* harus andal dalam rancangan struktur pengendaliannya dan praktik yang sehat dalam pelaksanaannya.

Karyono (2013:85) menjelaskan mengenai hubungan pengendalian internal dengan pencegahan *fraud* yaitu:

“tindakan utama untuk pencegahan *fraud* adalah menciptakan dan menerapkan sistem pengendalian intern yang andal pada aktivitas organisasi. Selain masalah moral dan etika, kegagalan pencegahan *fraud* juga disebabkan oleh lemahnya pengendalian intern.”

Ananda Aprishela Parasmita Ayu Putri (2014) menjelaskan hubungan pengendalian internal dengan *fraud* sebagai berikut:

“Pengamanan aset negara merupakan isu yang penting yang harus mendapatkan perhatian dari pemerintah, jika terdapat kelalaian dalam pengamanan aset negara akan berakibat pada mudahnya terjadi penggelapan, pencurian dan bentuk manipulasi lainnya. Upaya pengamanan aset ini antara lain dapat dilakukan melalui pengendalian internal yang efektif dan efisien. Pengendalian internal yang lemah

ataupun longgar merupakan salah satu faktor yang paling mengakibatkan kecurangan tersebut sering terjadi.”

Pernyataan hubungan pengendalian internal dengan pencegahan *fraud* juga ditegaskan oleh Monica (2012) dan Thoyibatun (2009) dalam Tiara Delfi, dkk (2014) yang mengatakan bahwa untuk mendapatkan hasil monitoring yang baik diperlukan pengendalian internal yang efektif. Pengendalian internal yang efektif dapat melindungi dari pencurian, penggelapan, penyalahgunaan aktiva pada lokasi yang tidak tepat. Selain itu, pengendalian internal juga memberikan jaminan yang wajar terhadap informasi bisnis yang akurat demi keberhasilan perusahaan.

2.2.2 Hubungan Moralitas Manajemen dengan pencegah *Fraud*

Faktor pencegah *fraud* lainnya yaitu moralitas manajemen. Pihak manajemen yang berada dalam internal sebuah organisasi berpengaruh dalam faktor pencegah terjadinya *fraud*.

Karyono (2013:86) menyatakan bahwa:

“Kegagalan pencegahan kecurangan (*fraud*) terjadi pula karena faktor moral dan etika pada pihak intern organisasi dan luar organisasi. Kondisi lingkungan yang kondusif terjadinya (*fraud*) akan sangat berpengaruh terhadap kegagalan pencegahan fraud. Pada kondisi seperti ini, pencegahan fraud tidak bergantung pada sistem pengendalian intern. Pengendalian yang rancangan strukturnya cukup baik tidak akan berfungsi efektif untuk pencegahan *fraud*. Oleh karena itu, perlu diatur sanksi yang tegas pada pelakunya dan disusun etika organisasi dan dengan pengendalian langsung yang ketat.”

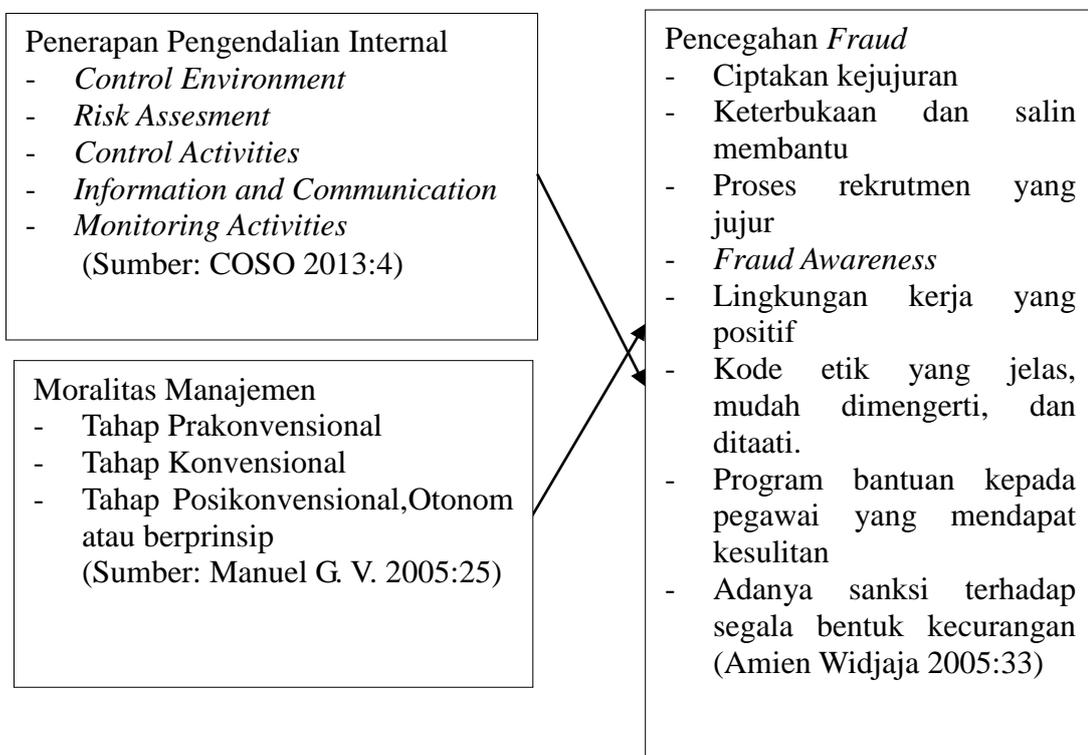
Perusahaan memiliki tanggung jawab moral dan sosial, yang pada tingkat operasional, tanggung jawab dan moral ini diwakili secara formal oleh staf manajemen. (Sonny Keraf, 1998:121)

Wilopo (2006) berpendapat tentang hubungan moralitas dengan kecurangan akuntansi (*fraud*) yaitu:

“Moralitas manajemen mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya, semakin tinggi tahapan moralitas manajemen (tahapan postkonvensional), semakin manajemen memperhatikan kepentingan yang lebih luas dan universal daripada kepentingan perusahaan semata, terlebih kepentingan pribadinya. Oleh karenanya, semakin tinggi moralitas manajemen, semakin manajemen berusaha menghindarkan diri dari kecenderungan kecurangan akuntansi.”

Penulis ingin menguji kembali penelitian yang dilakukan Fransiskus Randa Meliana dengan mengambil variabel x yaitu pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi, dan moralitas manajemen dan mengubah variabel kecurangan akuntansi dengan pencegahan *fraud* sebagai variabel Y.

Kerangka pemikiran teoritis dapat dilihat dari diagram dibawah ini.



2.3 Hipotesis

Menurut Sugiono (2013:93) pengertian hipotesis adalah:

“merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu maka penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh antara penerapan pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud*.
- b. Terdapat pengaruh antara moralitas manajemen terhadap pencegahan *fraud*.
- c. Terdapat pengaruh antara penerapan pengendalian internal, dan moralitas manajemen terhadap *fraud* secara parsial.
- d. Terdapat pengaruh antara penerapan pengendalian internal, dan moralitas manajemen terhadap *fraud* secara simultan.