

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada bab kajian pustaka ini, dikemukakan teori-teori dan konsep-konsep yang berhubungan dengan masalah-masalah penelitian. Selain itu, dalam bab ini peneliti akan mengemukakan beberapa teori yang relevan dengan topik penelitian.

2.1.1 Audit

2.1.1.1 Definisi Audit

Menurut Sukrisno Agoes (2012:4) definisi audit adalah sebagai berikut:

“Auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut”.

Definisi audit menurut Hery (2016:10) adalah sebagai berikut:

“Auditing didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi (secara obyektif) bukti yang berhubungan dengan asersi tentang tindakan-tindakan dan kejadian ekonomi, dalam rangka menentukan tingkat kepatuhan antara asersi dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta mengkomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan”.

Adapun pengertian audit menurut Alvin A., dkk. (2011:4) adalah:

“Auditing is the accumulation and evaluation of evidence about information to determine and report on the degree of

correspondence between the information and established criteria. Auditing should be done by a competent, independent person”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa audit adalah pemeriksaan informasi laporan keuangan, catatan-catatan, dan bukti-bukti guna memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang disusun oleh orang independen dan berkompeten.

2.1.1.2 Jenis-jenis Audit

Hery (2016:12) mengungkapkan bahwa jenis-jenis audit adalah sebagai berikut:

1. “Audit Keuangan, dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan secara keseluruhan telah sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Laporan keuangan yang diaudit biasanya meliputi laporan posisi keuangan dan laporan arus kas termasuk ringkasan kebijakan akuntansi dan informasi penjelasan lainnya.
2. Audit Pengendalian Internal, untuk memberikan pendapat mengenai efektivitas pengendalian internal yang diterapkan klien. Karena tujuan dan tugas yang ada dalam pelaksanaan audit pengendalian internal dan audit laporan keuangan saling terkait, maka standar audit untuk perusahaan publik mengharuskan audit terpadu atas pengendalian internal dan laporan keuangan.
3. Audit Ketaatan, dilakukan untuk menentukan sejauh mana aturan, kebijakan, hukum, perjanjian, atau peraturan pemerintah telah ditaati oleh entitas yang diaudit.
4. Audit Operasional, dilakukan untuk *me-review* (secara sistematis) sebagian atau seluruh kegiatan organisasi dalam rangka mengevaluasi apakah sumber daya yang tersedia telah digunakan secara efektif dan efisien. Hasil akhir dari audit operasional adalah berupa rekomendasi kepada manajemen terkait perbaikan operasi. Jenis audit ini juga sering disebut audit kinerja atau audit manajemen.
5. Audit Forensik, dilakukan untuk mendeteksi atau mencegah aktivitas keuangan. Penggunaan auditor untuk melakukan audit forensik telah meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir”.

Adapun menurut Sukrisno Agoes (2012:11), jenis-jenis audit dilihat dari jenis pemeriksaannya adalah:

1. “Audit operasional (*manajemen audit*), yaitu suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditetapkan oleh manajemen dengan maksud untuk mengetahui apakah kegiatan operasi telah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis.
2. Pemeriksaan ketaatan (*compliance audit*), yaitu suatu pemeriksaan yang telah dilakukan untuk mengetahui apakah perusahaan telah mentaati peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh pihak intern perusahaan maupun pihak ekstern perusahaan.
3. Pemeriksaan internal (*internal audit*), yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal perusahaan yang mencakup laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan yang bersangkutan serta ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.
4. Audit komputer (*computer audit*), yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh KAP (Kantor Akuntan Publik) terhadap perusahaan yang melakukan proses data akuntansi dengan menggunakan sistem *electronic data processing* (EDP)”.

2.1.1.3 Jenis-jenis Auditor

Menurut Arens dalam Amir Abadi Jusuf (2012:19-21) ada beberapa auditor yang berpraktik pada saat ini. Jenis yang paling umum adalah Kantor Akuntan Publik, Audit Badan Akuntabilitas Pemerintah, Auditor Pajak, dan Auditor Internal. Berikut adalah penjelasannya:

- a. “Kantor Akuntan Publik
Kantor Akuntan Publik bertanggung jawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh semua perusahaan terbuka. Kebanyakan perusahaan lain yang mencakup besar dan banyak perusahaan serta organisasi non komersil yang lebih kecil.
- b. Auditor Internal Pemerintah
Auditor Internal Pemerintah adalah auditor yang bekerja untuk BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan) guna melayani kebutuhan pemerintah. Porsi utama upaya audit BPKP adalah dikerahkan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas operasional berbagai program pemerintah.
- c. Auditor Badan Pemeriksa Keuangan
Auditor Badan Pemeriksa Keuangan adalah auditor yang bekerja untuk BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) Republik Indonesia. Badan yang didirikan berdasarkan konstitusi Indonesia dipimpin oleh seorang kepala. BPK melapor dan bertanggung jawab sepenuhnya kepada DPR.

- d. Auditor Pajak
Direktur Jenderal (Dirjen) Pajak bertanggung jawab untuk memberlakukan peraturan pajak. Salah satu tanggung jawab utama Ditjen Pajak adalah mengaudit SPT wajib pajak untuk menentukan apakah SPT ini sudah mematuhi peraturan pajak yang berlaku. Audit ini murni bersifat audit ketaatan. Auditor yang melakukan pemeriksaan ini disebut auditor pajak.
- e. Auditor Internal
Auditor Internal dipekerjakan oleh perusahaan untuk melakukan audit bagi manajemen, seperti BPK untuk mengaudit DPR. Tanggung jawab auditor internal, sangat beragam tergantung pada yang mempekerjakan mereka. Ada staf audit internal yang hanya terdiri atas satu atau dua karyawan yang melakukan audit ketaatan secara rutin. Staf audit internal lainnya mungkin terdiri atas lebih dari 100 karyawan yang memiliki tanggung jawab berlainan, termasuk di banyak bidang di luar akuntansi.”

2.1.2 Audit Internal

2.1.2.1 Pengertian Audit Internal

Pengertian audit internal menurut *The Institute of Internal Auditors*

(IIA) dalam Sukrisno Agoes (2013:204) adalah:

“Internal auditing is independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization’s operation. It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic, discipliner approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance processe.”

Menurut Hiro Tugiman (2011:11) definisi audit internal adalah:

“Internal Auditing atau pemeriksaan internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan.”

Menurut Sukrisno Agoes (2012:204) pengertian audit internal adalah sebagai berikut:

“Audit internal adalah kegiatan *assurance* dan konsultasi independen dan objektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, melalui suatu pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengelolaan risiko, pengendalian, dan proses *governance*.”

Menurut Theresa *et al.* (2014) Audit Internal adalah:

“Suatu fungsi penilaian yang independen yang ada dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan organisasi yang dilaksanakan.”

Dari beberapa pengertian audit internal di atas, dapat disimpulkan bahwa audit internal merupakan suatu fungsi di dalam perusahaan yang bekerja secara sistematis, teratur, dan dikelola secara independen untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan organisasi dalam mengelola perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.1.2.2 Pengertian Auditor Internal

Auditor internal menurut Mulyadi (2010:29) adalah sebagai berikut:

“Auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi.”

Menurut Islahzzuman (2012:190) definisi auditor internal adalah sebagai berikut:

“Auditor yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan untuk mengaudit bagi kepentingan direksi dan atau komisaris.”

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa auditor internal merupakan seseorang yang bekerja di suatu perusahaan yang menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang dijalankan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan, dan merupakan kepentingan direksi atau komisaris.

2.1.2.3 Fungsi, Ruang Lingkup, dan Tujuan Audit Internal

Menurut Mulyadi (2010:211) fungsi audit internal adalah sebagai berikut:

1. “Menyelidiki dan menilai pengendalian internal dan efisiensi pelaksanaan fungsi sebagai tugas organisasi. Dengan demikian fungsi audit internal merupakan bentuk pengendalian yang fungsinya adalah untuk mengukur dan menilai efektivitas dari unsur-unsur pengendalian internal yang lain.
2. Kegiatan penilaian bebas yang terdapat dalam organisasi dan dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan, dan kegiatan lain untuk memberikan jasa bagi manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Hal ini dilakukan dengan cara menyajikan analisis, penilaian rekomendasi, dan komentar-komentar penting terhadap kegiatan manajemen.”

Menurut Alfred F. Kaunang (2013:6) ruang lingkup aktivitas audit internal adalah sebagai berikut:

1. “Penilaian yang bebas atas semua aktivitas di dalam perusahaan (induk dan anak perusahaan). Dapat menggunakan semua catatan yang ada dalam perusahaan atau grup perusahaan dan memberikan *advice* kepada pimpinan perusahaan, baik direktur utama maupun direksi lainnya.
2. *Me-review* dan menilai kebenaran dan kecukupan data-data akuntansi dan keuangan dalam penerapan untuk pengawasan operasi perusahaan.
3. Memastikan tingkat dipatuhinya kebijaksanaan, perencanaan, dan prosedur yang telah ditetapkan.
4. Memastikan bahwa harta perusahaan telah dicatat dengan benar dan disimpan dengan baik sehingga dapat terhindar dari pencurian dan kehilangan.
5. Memastikan dapat dipercayanya data-data akuntansi dan data lainnya yang disajikan oleh perusahaan.

6. Menilai kualitas dan pencapaian prestasi manajemen perusahaan berkenaan dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pemegang saham.
7. Laporan dari waktu ke waktu kepada manajemen dari hasil pekerjaan yang dilakukan, identifikasi masalah, dan saran atau solusi yang harus diberikan.
8. Bekerjasama dengan eksternal auditor sehubungan dengan penilaian atas pengendalian internal (*internal control*).”

Menurut Hery (2010:39) tujuan dari audit internal adalah:

“Audit internal secara umum memiliki tujuan untuk membantu segenap anggota manajemen dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka secara efektif, dengan memberi mereka analisis, penilaian, saran, dan komentar yang objektif mengenai kegiatan atau hal-hal yang diperiksa.”

Untuk mencapai keseluruhan tujuan tersebut, maka auditor harus melakukan beberapa aktivitas sebagai berikut:

1. Memeriksa dan menilai baik buruknya pengendalian atas akuntansi keuangan dan operasi lainnya.
2. Memeriksa sampai sejauh mana aktiva perusahaan dipertanggung jawabkan dan dijaga dari berbagai macam bentuk kerugian.
3. Memeriksa kecermatan pembukuan dan data lainnya yang dihasilkan oleh perusahaan.
4. Memeriksa kecermatan pembukuan dan data lainnya yang dihasilkan oleh perusahaan.
5. Menilai prestasi kerja para pejabat atau pelaksana dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditugaskan.

2.1.2.4 Tahap Pelaksanaan Audit Internal

The Institute of Internal Auditors (2017:39) mengemukakan bahwa pelaksanaan tugas audit adalah sebagai berikut:

“Audit work should include planning the audit, examining and evaluating information, communicating result, and following up.”

Berdasarkan pelaksanaan tugas audit di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perencanaan audit sebagai langkah awal perencanaan audit ini berisikan:
 - a) Menyusun tujuan dan lingkup audit
 - b) Menyusun informasi mengenai aktivitas yang akan diaudit
 - c) Menentukan sumber-sumber penting dalam melakukan audit
 - d) Memberitahukan kepada auditor mengenai pelaksanaan audit
 - e) Melaksanakan survei terhadap risiko, pengendalian untuk mengetahui luas audit yang akan dilaksanakan, dan meminta komentar dan saran auditor
 - f) Menyusun program
 - g) Menentukan bagaimana, kapan, dan siapa yang membutuhkan hasil dari audit pengesahan rencana audit
2. Pengujian dan pengevaluasian informasi dari audit pengesahan rencana audit
3. Pengujian dan pengevaluasian informasi

Untuk melakukan pengujian dan pengevaluasian auditor internal harus mengumpulkan, menganalisa, menginterpretasikan, dan mendokumentasikan informasi untuk mendukung hasil audit.

4. Tindak lanjut hasil pemeriksanaan

Pemeriksaan internal harus terus meninjau atau melakukan *follow up* untuk memastikan bahwa terdapat temuan-temuan pemeriksaan yang dilaporkan dan telah dilakukan tindak lanjut.

2.1.2.5 Tanggung Jawab dan Kewenangan Auditor Internal

Auditor internal mempunyai tanggung jawab dan kewenangan audit atas penyediaan informasi untuk menilai keefektifan sistem pengendalian internal dan mutu pekerjaan organisasi perusahaan.

Oleh karena itu, kepala bagian audit internal harus menyiapkan uraian tugas yang lengkap mengenai tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab bagian audit internal. Audit internal mempunyai tanggung jawab untuk menentukan apakah sistem-sistem yang telah dibuat sangat efektif dan apakah objek yang diaudit benar-benar menaatinya.

Menurut *The Institute of Internal Auditors* (2017:39) mengenai tujuan, wewenang, dan tanggung jawab auditor internal adalah sebagai berikut:

“The purpose, authority, and responsibility of the internal auditing department should be defined in formal written document (charter). The director should seek approval of the charter by senior management as well as acceptance by board. The charter should (a) establish the department’s position within the organization; (b) authorized access to access, personal, physical properties relevant to performance of audits, (c) define the scope of internal auditing activities.”

Berdasarkan pengertian di atas, maka tujuan, wewenang, dan tanggung jawab tersebut harus didokumentasikan secara resmi dan tertulis

atas persetujuan dari manajemen senior. Dokumen tersebut berisikan mengenai:

1. Keberadaan mengenai fungsi auditor internal dalam perusahaan.
2. Kewenangan melakukan hubungan dengan catatan dan dokumen, personil, dan properti perusahaan yang berhubungan dengan pelaksanaan fungsi audit.
3. Ketentuan terhadap aktivitas-aktivitas audit internal.

2.1.2.6 Standar Profesional Audit Internal

Menurut Hiro Tugiman (2011:16) standar profesi audit internal meliputi:

1. "Independensi.
2. Kemampuan profesional.
3. Lingkungan pekerjaan audit internal.
4. Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan.
5. Manajemen bagian audit internal."

Adapun penjelasan setiap standar profesi audit internal tersebut adalah sebagai berikut:

1. Independensi

Auditor yang independen adalah auditor yang tidak terpengaruh oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam audit. Dalam melaksanakan kegiatannya auditor internal harus bertindak secara objektif. Objektif adalah sikap mental bebas yang harus dimiliki oleh internal auditor dalam melaksanakan pemeriksaan. Dengan adanya independensi dan objektivitas, pelaksanaan audit internal dapat

dijalankan dengan efektif dan hasil audit akan objektif, seperti yang dikemukakan oleh Hiro Tugiman (2011; 20), yaitu sebagai berikut:

“Para auditor internal dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian para pemeriksa internal dapat memberikan penilaian yang tidak memihak dan tanpa prasangka. Hal ini sangat diperlukan atau penting bagi pemeriksaan sebagaimana mestinya. Independensi dapat diperoleh melalui status organisasi dan sikap objektivitas. Berikut dijelaskan lebih lanjut mengenai status organisasi dan sikap objektif, yaitu:

a) Status organisasi audit internal. Status organisasi audit internal harus memadai sehingga memungkinkan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta harus mendapatkan dukungan dan persetujuan dari puncak pimpinan.

b) Objektivitas. Objektivitas adalah bahwa seorang auditor internal dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya harus mempertahankan sikap mental yang independen dan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaannya. Agar dapat mempertahankan sikap tersebut, auditor internal tidak boleh ditempatkan dalam suatu keadaan yang membuat mereka tidak dapat melaksanakan penilaian profesional yang objektif.”

2. Kemampuan Profesional

Seorang auditor internal harus mencerminkan keahlian dan kemampuan profesional. Kemampuan profesional menurut Hiro Tugiman (2011: 27) adalah:

“Kemampuan profesional merupakan tanggung jawab bagian audit internal dan setiap auditor internal. Pimpinan audit internal dalam setiap pemeriksaan haruslah menugaskan orang-orang yang secara bersama atau keseluruhan memiliki pengetahuan, kemampuan, dan berbagai disiplin ilmu yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan pantas.”

Menurut Hiro Tugiman (2011: 16) kemampuan profesional auditor internal meliputi:

1. “Unit audit internal
 - a. Personalia: harus memberikan jaminan keahlian teknis dan latar belakang pendidikan internal auditor yang ditugaskan.

- b. Pengawasan: unit audit internal harus memberikan kepastian bahwa pelaksanaan pemeriksaan internal diawasi dengan baik.
2. Auditor internal
- a. Kesesuaian dengan standar profesi: pemeriksa internal harus mematuhi standar profesionalisme dalam melakukan pemeriksaan.
 - b. Pengetahuan dan kecakapan: pemeriksa internal harus memiliki atau mendapatkan pengetahuan, kecakapan, dan disiplin ilmu yang penting dalam pelaksanaan pemeriksaan.
 - c. Hubungan antar manusia berkelanjutan: pemeriksa internal harus memiliki kemampuan untuk menghadapi orang lain dan berkomunikasi secara efektif.
 - d. Pendidikan berkelanjutan: pemeriksa internal harus mengembangkan kemampuan teknisnya melalui pendidikan yang berkelanjutan.
 - e. Ketelitian profesional: pemeriksa internal harus bertindak dengan ketelitian profesional yang seharusnya.”

Jadi, bagian audit internal haruslah memiliki pengetahuan dan keahlian yang penting bagi pelaksanaan praktik profesi di dalam organisasi yang mencakup sifat-sifat kemampuan dalam menerapkan standar pemeriksaan, prosedur, dan teknik-teknik pemeriksaan.

3. Lingkup pekerjaan audit internal

Lingkup pekerjaan audit internal harus meliputi pengujian dan evaluasi terhadap kecukupan dan efektivitas sistem pengendalian intern yang dimiliki oleh perusahaan dan kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan (Hiro Tugiman, 2011:41). Hal ini mengandung arti bahwa:

- a. “Keandalan informasi: pemeriksa internal harus memeriksa keandalan informasi keuangan dan pelaksanaan pekerjaan dengan cara mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasi, dan melaporkan informasi.
- b. Kesesuaian dengan kebijakan, rencana-rencana, dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan untuk ditaati.
- c. Perlindungan terhadap harta: memeriksa sejauh mana kekayaan perusahaan dapat dipertanggung jawabkan dan diamankan terhadap segala macam kerugian atau kehilangan.

- d. Penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien: pemeriksa internal harus menilai keekonomisan dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang ada.
- e. Pencapaian tujuan: pemeriksa internal menilai mutu hasil pekerjaan dalam melaksanakan tanggung jawab atau kewajiban yang diserahkan serta memberi rekomendasi atau saran untuk meningkatkan efisiensi operasi.”

Jadi, dalam ruang lingkup audit internal, auditor bertanggung jawab untuk menentukan apakah rencana-rencana manajemen, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur yang telah dilaksanakan berjalan efektif serta efisien sesuai dengan yang telah disepakati.

4. Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan

Pelaksanaan pemeriksaan audit yang telah didukung dan disetujui oleh manajemen merupakan ketentuan yang harus dilakukan dalam melaksanakan pemeriksaannya. Program pemeriksaan internal dapat dipakai sebagai tolok ukur bagi para pelaksana pemeriksa. Empat langkah kerja pelaksanaan pekerjaan menurut Hiro Tugiman (2011:18) yaitu:

- a. “Perencanaan pemeriksaan: pemeriksaan internal harus merencanakan setiap pelaksanaan audit.
- b. Pengujian dan pengevaluasian informasi: menafsirkan dan mendokumentasikan informasi untuk mendukung hasil audit.
- c. Penyampaian hasil pemeriksaan: auditor internal harus melaporkan hasil pekerjaan audit mereka.
- d. Tindak lanjut hasil pemeriksaan: auditor internal harus melakukan tindak lanjut untuk meyakinkan bahwa tindakan tepat telah diambil dalam melaporkan temuan audit.”

5. Manajemen bagian audit internal

Dalam manajemen audit internal seorang pimpinan audit internal harus mengelola bagian internal secara tepat. Menurut Hiro Tugiman (2011:19) hal tersebut meliputi:

- a. “Tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab: pimpinan audit internal harus memiliki pernyataan tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab bagi bagian audit internal dengan jelas.
- b. Perencanaan: pimpinan audit internal harus menetapkan rencana bagi pelaksanaan tanggung jawab bagian audit internal.
- c. Kebijakan dan prosedur: pimpinan audit internal yang membuat berbagai kebijakan dan prosedur secara tertulis yang akan dipergunakan sebagai pedoman oleh staf pemeriksa.
- d. Manajemen personal: pimpinan audit internal harus menetapkan program untuk menyeleksi dan mengembangkan sumber daya manusia pada bagian audit internal.
- e. Pengendalian mutu: pimpinan audit internal harus menetapkan dan mengembangkan pengendalian mutu atau jaminan kualitas untuk mengevaluasi berbagai kegiatan bagian audit internal.”

The Institute of Internal Audit (2017:25) menyebutkan bahwa:

“The standars comprise two main categories: attribute and performance standars. Attribute standars address the attributes of organizations and individuals performing internal auditing. Performance standars describe the nature of internal auditing and proovide quality criteria against which the performance of these services can be measured. Attribute and performance standars apply to all internal audit services.”

Berdasarkan penjelasan di atas, maka standar profesional auditor internal terdiri dari dua kelompok utama, yaitu:

1. Standar Atribut

- a. Tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab

Tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab aktivitas audit internal harus didefinisikan secara formal dalam suatu piagam audit internal dan harus sesuai dengan misi audit internal dan unsur-unsur yang diwajibkan dalam kerangka praktik profesional internasional (prinsip pokok praktik profesional audit internal, kode etik, standar, dan definisi audit internal). Kepala Audit Internal (KAI) harus mengkaji

secara periodik hasil audit internal dan menyampaikannya kepada manajemen senior dan dewan untuk memperoleh persetujuan.

b. Independensi organisasi

Kepala audit internal harus bertanggung jawab kepada suatu level dalam organisasi yang memungkinkan aktivitas audit internal dapat melaksanakan tanggung jawabnya. Kepala audit internal harus melaporkan kepada dewan, paling tidak setahun sekali.

c. Objektivitas individual

Auditor internal harus memiliki sikap mental tidak memihak dan tanpa prasangka, serta senantiasa menghindari diri dari kemungkinan timbulnya pertentangan kepentingan.

d. Kecakapan

Auditor internal harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Aktivitas audit internal secara kolektif dan kompetensi lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

e. Kecermatan profesional (*due professional care*)

Auditor internal harus menggunakan kecermatan dan keahlian sebagaimana diharapkan dari seorang auditor internal yang cukup hati-hati (*reasonably prudent*) dan kompeten. Cermat secara profesional tidak berarti tidak akan terjadi kekeliruan.

f. Pengembangan profesional berkelanjutan

Auditor internal harus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lainnya melalui pengembangan profesional berkelanjutan.

2. Standar Kinerja

a. Mengelola aktivitas audit internal

Kepala audit internal harus mengelola aktivitas audit internal secara efektif untuk meyakinkan bahwa efektivitas tersebut memberikan nilai tambah bagi organisasi.

b. Sifat dasar pekerjaan

Aktivitas audit internal harus melakukan evaluasi dan memberikan kontribusi peningkatan proses tata kelola, pengelolaan risiko, dan pengendalian organisasi dengan menggunakan pendekatan yang sistematis, teratur, dan berbasis risiko. Kredibilitas dan nilai audit internal terwujud ketika auditor bersikap proaktif dan evaluasi mereka memberikan pandangan baru dan mempertimbangkan dampak masa depan.

c. Perencanaan penugasan

Auditor internal harus menyusun dan mendokumentasikan rencana untuk setiap penugasan yang mencakup tujuan penugasan, ruang lingkup, waktu, dan lokasi sumber daya. Rencana penugasan harus mempertimbangkan strategi organisasi, tujuan, dan risiko-risiko yang relevan untuk penugasan itu.

d. Pelaksanaan penugasan

Auditor internal harus mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan mendokumentasikan informasi yang memadai untuk mencapai tujuan penugasan.

e. Komunikasi hasil penugasan

Audit internal harus mengkomunikasikan hasil penugasannya.

f. Pemantauan perkembangan

Kepala audit internal harus menetapkan dan memelihara sistem untuk memantau diposisi atas hasil penugasan yang telah dikomunikasikan kepada manajemen.

g. Komunikasi penerimaan risiko

Dalam hal ini, kepala audit internal menyimpulkan bahwa manajemen telah menanggung risiko yang tidak dapat ditanggung oleh organisasi. Kepala audit internal harus membahas masalah ini dengan manajemen senior. Jika kepala audit internal meyakini bahwa permasalahan tersebut belum terselesaikan, maka kepala audit internal harus mengkomunikasikan hal tersebut kepada dewan.

2.1.3 Whistleblowing System

2.1.3.1 Pengertian Whistleblowing System

Whistleblowing system adalah suatu sistem pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum atau

perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan (Semendawai dkk. 2011:19).

Dalam melakukan pengawasan pelanggaran pada internal perusahaan, dibuatlah suatu sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*). Sistem ini dibuat sebagai salah satu upaya agar siapapun dapat melaporkan kejahatan yang terjadi di internal perusahaan. *Whistleblowing system* ini dapat mencegah kerugian yang akan diderita perusahaan, serta untuk menyelamatkan perusahaan. Sistem ini selanjutnya disesuaikan dengan aturan perusahaan masing-masing dan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peningkatan pelaksanaan *corporate governance* (Semendawai, dkk. 2011: 69).

Whistleblowing system dapat digunakan oleh siapapun selama 24 jam/7hari dan dilengkapi dengan *interviewer* yang handal. Dalam pelaporannya, *whistleblower* dapat menggunakan saluran komunikasi langsung atau khusus kepada orang yang berwenang, seperti pemimpin eksekutif dan dewan komisaris. Pelaporan ini dapat melalui nomor telepon tertentu, *hotline* khusus, *email*, atau saluran komunikasi yang lain. Saluran-saluran ini perlu disosialisasikan terlebih dahulu agar sistem pelaporan berjalan dengan afektif dan efisien (Semendawai, dkk. 2011:21).

Adapun pengertian *whistleblowing* menurut Srividya dan Shelly (2012) adalah sebagai berikut:

“Whistleblowing is an increasingly element of regulatory enforcement programs. Whistleblowing is basically an act of alerting the higher ups or external. Internal whistleblowing is to report to the

boss/higher-up, while external whistleblowing is to inform to mass media and society about such”.

Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008:3) mendefinisikan *whistleblowing system* adalah:

“Pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral, atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan lembaga/organisasi lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia.”

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing system* adalah suatu sistem pelaporan kecurangan oleh pihak dalam perusahaan maupun pihak luar perusahaan yang merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan yang dilakukan oleh karyawannya sendiri maupun pimpinannya kepada pimpinan organisasi lain maupun lembaga yang berwenang.

2.1.3.2 Jenis-jenis *Whistleblowing System*

Menurut Brandon (2013) terdapat dua tipe *whistleblower*, yaitu:

1. “*Whistleblower* internal
Terjadi ketika seseorang atau beberapa orang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi.
2. *Whistleblower* eksternal
Menyangkut kasus di mana seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya lalu membocorkan kepada masyarakat karena dia tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat.”

Mekanisme *whistleblower* adalah suatu sistem yang dapat dijadikan media bagi saksi pelapor untuk menyampaikan informasi mengenai tindakan penyimpangan yang diindikasikan terjadi di dalam suatu organisasi. Di

dalam perusahaan umumnya terdapat dua cara sistem pelaporan agar dapat berjalan dengan efektif (Semendawai, dkk. 2011:19). Adapun dua cara sistem pelaporan tersebut, yaitu:

1. “Mekanisme Internal

Sistem pelaporan internal umumnya dilakukan melalui saluran komunikasi yang baku dalam perusahaan. Sistem pelaporan internal *whistleblower* perlu ditegaskan kepada seluruh karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat mengetahui otoritas yang dapat menerima laporan. Berbagai bentuk pelanggaran yang dapat dilaporkan seorang karyawan yang berperan sebagai *whistleblower*, misalnya perilaku tidak jujur yang berpotensi atau mengakibatkan kerugian finansial perusahaan, pencurian uang atau *asset*, serta perilaku yang mengganggu atau merusak keselamatan kerja, lingkungan hidup, dan kesehatan.

Aspek kerahasiaan identitas *whistleblower*, jaminan bahwa *whistleblower* dapat perlakuan yang baik, seperti tidak diasingkan atau dipecat, perlu dipegang oleh pimpinan eksekutif atau dewan komisaris. Dengan demikian, dalam sistem pelaporan internal, peran pimpinan eksekutif atau dewan komisaris sangat penting. Pimpinan eksekutif atau dewan komisaris juga berperan sebagai orang yang melindungi *whistleblower* (*protection officer*).

2. Mekanisme Eksternal

Dalam sistem pelaporan secara eksternal diperlukan lembaga di luar perusahaan yang memiliki kewenangan untuk menerima laporan *whistleblower*. Lembaga ini memiliki komitmen tinggi terhadap perilaku yang mengedepankan standar legal, beretika, dan bermoral pada perusahaan. Lembaga tersebut bertugas menerima laporan, menelusuri atau menginvestigasi laporan, serta memberi rekomendasi kepada dewan komisaris. Lembaga tersebut berdasarkan undang-undang yang memiliki kewenangan untuk menangani kasus-kasus *whistleblowing*, seperti LPSK, Komisi Pemberantasan Korupsi, Ombudsman Republik Indonesia, Komisi Yudisial, PPATK, Komisi Kepolisian Nasional, dan Komisi Kejaksaan.”

2.1.3.3 Indikator *Whistleblowing System*

Di dalam Pedoman *Whistleblowing System* yang diterbitkan KNKG (2008), indikator *whistleblowing system* terdiri dari 3 aspek, yaitu:

1. “Aspek Struktural

Aspek struktural merupakan aspek yang berisikan elemen-elemen infrastruktur *whistleblowing system*. Aspek ini berisikan 4 elemen, yaitu:

a. Pernyataan Komitmen

Diperlukan adanya pernyataan komitmen dari seluruh karyawan akan kesediaannya untuk melaksanakan *whistleblowing system* dan berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran. Secara teknis, pernyataan ini dapat dibuat tersendiri atau dijadikan dari bagian perjanjian kerja bersama, atau bagian dari pernyataan ketaatan terhadap pedoman etika perusahaan.

b. Kebijakan Perlindungan Pelapor

Perusahaan harus bisa membuat kebijakan perlindungan pelapor (*whistleblower protection policy*). Kebijakan ini menyatakan secara tegas dan jelas bahwa perusahaan berkomitmen untuk melindungi pelapor pelanggaran yang beritikad baik dan perusahaan akan patuh terhadap segala peraturan perundangan yang terkait serta *best practices* yang berlaku dalam penyelenggaraan *whistleblowing system*. Kebijakan ini juga menjelaskan maksud dari adanya perlindungan pelapor adalah untuk mendorong terjadinya pelaporan pelanggaran dan kecurangan, serta menjamin keamanan pelapor maupun keluarganya.

c. Struktur Pengelolaan *Whistleblowing System*

Perusahaan harus membuat unit pengelolaan *whistleblowing system* dengan tanggung jawab ada pada direksi dan komite audit. Unit ini harus independen dari operasi perusahaan sehari-hari dan mempunyai akses kepada pimpinan tertinggi perusahaan. Unit pengelola *whistleblowing system* memiliki 2 elemen utama, yaitu sub-unit perlindungan pelapor dan sub-unit investigatif. Penunjukkan petugas pelaksana unit ini harus dilakukan oleh pihak yang profesional dan independen, sehingga hasil yang diperoleh relatif lebih obyektif dan dapat dipertanggungjawabkan bahwa bebas dari unsur-unsur kepentingan pribadi.

d. Sumber Daya

Sumber daya yang diperlukan dalam melaksanakan *whistleblowing system* adalah kecukupan kualitas dan jumlah personil untuk melaksanakan tugas sebagai petugas pengelola *whistleblowing system* dan media komunikasi sebagai fasilitas pelaporan pelanggaran.

2. Aspek Operasional

Aspek operasional merupakan aspek yang berkaitan dengan mekanisme dan prosedur kerja *whistleblowing system*. Penyampaian laporan pelanggaran harus dibuat mekanisme yang dapat memudahkan karyawan menyampaikan laporan pelanggaran. Perusahaan harus menyediakan saluran khusus yang digunakan untuk menyampaikan laporan pelanggaran, baik berupa *email* dengan alamat khusus yang tidak dapat diterobos oleh bagian *Information Technology* (IT) perusahaan, kotak pos khusus yang hanya boleh diambil petugas Sistem Pelaporan Pelanggaran, ataupun saluran telepon khusus yang akan ditangani oleh petugas khusus pula. Informasi mengenai adanya saluran atau sistem ini dan prosedur penggunaannya haruslah diinformasikan secara meluas ke seluruh karyawan. Begitu pula bagan alur penanganan pelaporan pelanggaran haruslah disosialisasikan secara meluas dan terpampang di tempat-tempat yang mudah diketahui karyawan perusahaan. Dalam prosedur penyampaian laporan pelanggaran juga harus

dicantumkan dalam hal pelapor melihat bahwa pelanggaran dilakukan petugas Sistem Pelaporan Pelanggaran, maka laporan pelanggaran harus dikirimkan langsung kepada direktur utama perusahaan. Selain itu, kerahasiaan dan kebijakan perlindungan pelapor juga harus diperhatikan. Perusahaan juga hendaknya mengembangkan budaya yang mendorong karyawan untuk berani melaporkan tindakan kecurangan yang diketahuinya dengan memberikan kekebalan atas sanksi administratif kepada para pelapor yang beritikad baik. Pelapor harus mendapatkan informasi mengenai penanganan kasus yang dilaporkannya beserta perkembangannya apakah dapat ditindaklanjuti atau tidak. Petugas pelaksana unit *whistleblowing system* segera mungkin melakukan investigasi dengan mengumpulkan bukti terkait kasus yang dilaporkan. Hal ini untuk menentukan apakah laporan kecurangan dapat ditindaklanjuti atau tidak.

3. Aspek Perawatan

Aspek perawatan merupakan aspek yang memastikan bahwa *whistleblowing system* ini dapat berkelanjutan dan meningkatkan efektivitasnya. Perusahaan harus melakukan pelatihan dan pendidikan kepada seluruh karyawan, termasuk para petugas unit *whistleblowing system*. Selain itu, perusahaan juga harus melakukan komunikasi secara berkala dengan karyawan mengenai hasil dari penerapan *whistleblowing system*. Pemberian insentif atau penghargaan oleh perusahaan kepada para pelapor pelanggaran dapat mendorong karyawan lainnya yang menyaksikan, tetapi tidak melaporkan menjadi tertarik untuk melaporkan adanya pelanggaran. Penerapan *whistleblowing system* perlu dilakukan pemantauan secara berkala efektivitasnya. Hal ini untuk memastikan sistem tersebut memenuhi sasaran yang telah ditetapkan pada awal penancangan program dan juga memastikan bahwa pencapaian tersebut sesuai dengan tuntutan bisnis perusahaan. Pemantau penerapan *whistleblowing system* adalah Dewan Direksi, Dewan Komisaris, Komite Audit atau Satuan Pengawasan Internal.”

2.1.3.4 Whistleblower

Whistleblower adalah pelapor pelanggaran. *Whistleblower* bisa karyawan dari organisasi itu sendiri (pihak internal), tetapi tidak tertutup adanya pelapor berasal dari pelanggan, pemasok, atau masyarakat (pihak eksternal). Syarat dari *whistleblower* dalam konsep ini adalah memiliki informasi, bukti, atau indikasi yang akurat mengenai terjadinya pelanggaran yang dilaporkannya dan itikad baik serta bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu ataupun didasari oleh

kehendak buruk atau fitnah sehingga informasi yang diungkap dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti. *Whistleblower* sangat membantu perusahaan dan *stakeholder* dalam memberantas kecurangan yang terjadi (Semendawai, dkk. 2011:70).

Whistleblower biasanya ditujukan kepada seorang yang pertama kali mengungkap atau melaporkan suatu tindak pidana atau tindakan yang dianggap ilegal di tempatnya bekerja atau orang lain yang berasal dari luar perusahaan, otoritas internal organisasi, atau kepada publik seperti media masa atau lembaga pemantauan publik (Semendawai, dkk. 2011:9).

Laporan-laporan dari para *whistleblower* tersebut tidak hanya dibiarkan, tetapi ditindaklanjuti dengan penelitian dan investigasi. Bahkan dalam kondisi tertentu perusahaan berkomitmen untuk melindungi *whistleblower* jika mengancam jiwa, harta benda, dan pekerjaannya. *Whistleblower* adalah orang-orang yang mengungkapkan fakta kepada rekan sejawatnya, pimpinan, ataupun publik mengenai skandal, bahaya, malpraktik, maladministrasi, maupun korupsi, sedangkan tindakan pekerja yang memutuskan untuk melaporkan kepada media, kekuasaan internal maupun eksternal tentang yang tidak etis dan ilegal yang terjadi di lingkungan kerjanya disebut *whistleblowing* (Semendawai, dkk. 2011:73).

2.1.3.5 Kriteria *Whistleblower*

Menurut Semendawai, dkk. (2011:1) seorang *whistleblower* harus memenuhi dua kriteria mendasar, yaitu:

1. “Kriteria pertama, *whistleblower* menyampaikan atau mengungkapkan laporan kepada otoritas yang berwenang. Dengan mengungkapkan

kepada otoritas yang berwenang diharapkan suatu kejahatan dapat diungkapkan dan terbongkar.

2. Kriteria kedua, seorang *whistleblower* merupakan orang ‘dalam’, yaitu orang yang mengungkapkan dengan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi di tempatnya bekerja atau berada. Seorang *whistleblower* kadang merupakan bagian dari pelaku kejahatan sendiri karena skandal kejahatan selalu terorganisir.”

Pada prinsipnya seorang *whistleblower* merupakan “*prosocial behavior*” yang menekankan untuk membantu pihak lain dalam “menyehatkan” sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Marcia Miceli beragumen dalam buku Semendawai, dkk. (2011:3) bahwa ada tiga alasan mengapa auditor internal juga dianggap sebagai *whistleblower*, yaitu:

1. “Memiliki mandat formal meski bukan satu-satunya organ dalam perusahaan untuk melaporkan bila terjadi kesalahan. Setiap pegawai perusahaan juga memiliki hak untuk melakukan juga, meski pada umumnya auditor internal yang lebih paham mengenai kesalahan yang terjadi dalam perusahaan.
2. Laporan auditor internal mungkin bertentangan dengan pernyataan *top managers*. Jika para manajer cenderung menutupi kesalahan guna memperbaiki kondisi perusahaan, maka laporan auditor internal mengenai kesalahan justru sebaliknya, membuat para *stakeholder* menjadi kecil hati.
3. Perbuatan mengungkap kesalahan merupakan tindakan yang jarang ditegaskan dalam aturan perusahaan. Hanya beberapa asosiasi profesi saja yang menekankan bolehnya pelaporan kesalahan yang telah ditentukan melalui jalur-jalur tertentu di internal perusahaan.”

2.1.3.6 Perlindungan dan Konteks Hukum *Whistleblower* di Indonesia

Di Indonesia, *whistleblowing* diidentikkan dengan perilaku seseorang yang melaporkan tindakan yang berindikasi tindakan korupsi di perusahaan tempat bekerja. Sebenarnya, *whistleblowing* tidak hanya melaporkan masalah korupsi, tetapi juga masalah lain yang melanggar hukum dan menimbulkan kerugian/ancaman bagi masyarakat. Salah satu kasus *whistleblowing* yang masih teringat hingga saat ini adalah kasus yang

melibatkan salah satu petinggi POLRI saat itu, yaitu Susno Duadji. Susno Duadji melaporkan beberapa kasus besar, seperti skandal Century.

Dalam hal ini, Susno Duadji berperan sebagai *whistleblower*. Di Indonesia sendiri, *whistleblower* dilindungi oleh hukum. *Whistleblower* diatur dalam UU No. 31 tahun 2014 (perubahan UU No. 13 tahun 2006) tentang perlindungan saksi dan korban. Selain itu, *whistleblower* juga dilindungi oleh Surat Edaran Mahkamah Agung No. 4 tahun 2011 tentang perlakuan terhadap pelapor tindak pidana dan saksi pelaku yang bekerjasama. Surat Edaran Mahkamah Agung ini diterbitkan berdasarkan pada pasal 10 UU No. 13 tahun 2006 (sekarang UU No. 31 tahun 2014) tentang perlindungan saksi dan korban.

Di dalam pasal 10 UU No. 31 tahun 2014 dinyatakan bahwa (1) Saksi, korban, saksi pelaku, dan/atau pelapor tidak dapat dituntut secara hukum, baik pidana maupun perdata atas kesaksian dan/atau laporan yang akan, sedang, atau telah diberikannya, kecuali kesaksian atau laporannya tersebut diberikan tidak dengan iktikad baik. (2) Dalam hal terdapat tuntutan hukum terhadap saksi, korban, saksi pelaku, dan/atau pelapor atas kesaksian dan/atau laporan yang akan, sedang, atau telah diberikan, tuntutan hukum tersebut wajib ditunda hingga kasus yang ia laporkan atau ia berikan kesaksian telah diputus oleh pengadilan dan memperoleh kekuatan hukum tetap.

2.1.4 Kecurangan (*Fraud*)

Definisi kecurangan (*fraud*) menurut Albrect, et al. (2012:6) dalam bukunya yang berjudul “*Fraud Examination*” adalah:

”Fraud is a generic term and embraces all the multifarious means which human ingenuity can devise, which are resorted to by one individual, to get an advantage over another by false representations. No definite and invariable rule can be laid down as general proportion in defining fraud, as it includes surprise, trickery, cunning and unfair ways by which another is cheated. The only boundaries defining it are those which limit human knavery”.

Hery (2016:1) mendefinisikan kecurangan (*fraud*) sebagai berikut:

“Kecurangan menggambarkan setiap penipuan yang disengaja, yang dimaksudkan untuk mengambil aset atau hak orang atau pihak lain. Dalam konteks audit atas laporan keuangan, kecurangan didefinisikan sebagai salah saji laporan keuangan yang disengaja. Dua kategori yang utama adalah pelaporan keuangan yang curang dan penyalahgunaan aset.”

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:1) definisi kecurangan (*fraud*) adalah sebagai berikut:

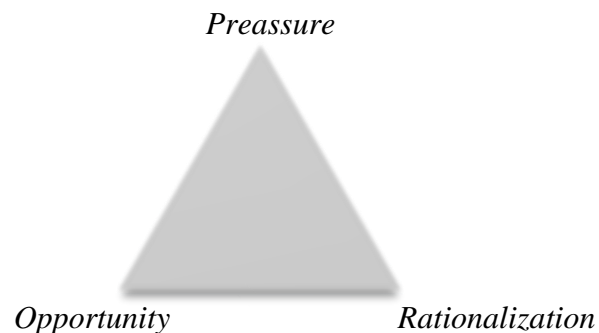
“Kecurangan didefinisikan sebagai suatu pengertian umum dan mencakup beragam cara yang dapat digunakan oleh kecerdikan manusia, yang digunakan dengan cara kekerasan oleh seseorang, untuk mendapatkan suatu keuntungan dari orang lain melalui perbuatan yang tidak benar.”

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecurangan adalah suatu tindakan yang tidak benar oleh seseorang dengan suatu cara untuk mendapatkan keuntungan sendiri, dapat melalui pelaporan keuangan yang curang ataupun penyalahgunaan aset.

2.1.4.1 Kondisi Terjadinya Kecurangan (*Fraud*)

Sebagai manusia, kita mempunyai kebutuhan-kebutuhan mendasar seperti makanan, pakaian, dan lain-lain. Banyak berbagai kecurangan yang

dilakukan oleh seseorang berdasarkan dari kebutuhan-kebutuhan ini. Selain itu, menurut SAS 99 (AU 316) yang dikutip oleh Amin Widjaya Tunggal (2014:9), terdapat tiga faktor seseorang melakukan kecurangan yang dikenal sebagai *fraud triangle*, yaitu:



Gambar 2.1
Segitiga Kecurangan (*Fraud Triangle*)

1. *Preassure* (tekanan)
Tekanan ekonomi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang berani melakukan tindak kecurangan. Faktor ini berasal dari individu pelaku di mana ia merasa bahwa tekanan kehidupan yang begitu berat memaksa pelaku melakukan kecurangan untuk keuntungan pribadinya. Hal ini terjadi biasanya dikarenakan jaminan kesejahteraan yang ditawarkan perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja kurang atau pola hidup yang serba mewah sehingga pelaku terus-menerus merasa kekurangan. Namun, tekanan juga dapat berasal dari lingkungan tempatnya bekerja, seperti lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, karyawan merasa tidak diperlakukan secara adil, dan adanya proses penerimaan pegawai yang tidak *fair*.
2. *Opportunity* (kesempatan)
Merupakan faktor yang sepenuhnya berasal dari luar individu, yakni berasal dari organisasi sebagai korban perbuatan kecurangan. Kesempatan melakukan kecurangan selalu ada pada setiap kedudukan. Dengan kedudukan yang ia miliki si pelaku merasa memiliki kesempatan untuk mengambil keuntungan. Ditambah lagi dengan sistem pengendalian dari organisasi yang kurang memadai.
3. *Rationalization* (rasionalisasi)
Si pelaku merasa memiliki alasan yang kuat yang menjadi dasar untuk membenarkan apa yang dia lakukan, serta mempengaruhi pihak lain untuk menyetujui apa yang dia lakukan.”

2.1.4.2 Jenis-Jenis Kecurangan (*Fraud*)

Untuk melakukan pencegahan kecurangan, maka kita harus mengetahui jenis-jenis kecurangan. Salah satunya menurut Karyono (2013:24). Kecurangan terdiri dari empat kelompok besar, yaitu:

1. “Kecurangan laporan (*fraud statement*), yaitu terdiri atas kecurangan laporan keuangan (*financial statement*) dan kecurangan laporan lain (*non financial statement*). Kecurangan laporan keuangan dilakukan dengan menyajikan laporan keuangan lebih baik dari sebenarnya dan lebih buruk dari sebenarnya.
2. Penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*) yang terdiri atas kecurangan kas dan kecurangan persediaan dan aset lain.
3. Korupsi (*corruption*) terdiri atas pertentangan kepentingan, penyuapan, hadiah tak sah, dan pemerasan ekonomi.
4. Kecurangan yang berkaitan dengan computer, dapat berupa menambah, menghilangkan, atau mengubah masukan atau memasukan data palsu.”

2.1.4.3 Faktor-faktor Pendorong Terjadinya Kecurangan (*Fraud*)

Menurut Kumat (2011:39) berpendapat tentang faktor pendorong terjadinya *fraud* adalah sebagai berikut:

1. “Desain pengendalian internalnya kurang tepat, sehingga meninggalkan “celah” risiko.
2. Praktek yang menyimpang dari desain atau kelaziman yang berlaku.
3. Pemantauan pengendalian yang tidak konsisten terhadap implementasi *business process*.
4. Evaluaasi yang tidak berjalan terhadap *business process* yang berlaku.

2.1.4.4 Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:59), pencegahan kecurangan (*fraud*) adalah:

“Pencegahan kecurangan (*Fraud*) merupakan upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab *fraud*.”

Sedangkan menurut Muhammad Iqbal (2010), pencegahan kecurangan adalah sebagai berikut:

“Pencegahan kecurangan adalah suatu sistem dan prosedur yang bertujuan khusus dirancang dan dilaksanakan untuk tujuan utama, kalau bukan satu-satunya tujuan untuk mencegah dan menghalangi (dapat membuat jera) terjadinya *fraud*.”

Fraud merupakan suatu masalah di dalam perusahaan dan harus dicegah sedini mungkin, Amin Widjaja Tunggal (2012:59) mengemukakan beberapa tata kelola untuk mencegah *fraud* diantaranya adalah sebagai berikut:

1. “Budaya Jujur dan Etika yang Tinggi

Beberapa unsur menciptakan budaya jujur dan etika yang tinggi yaitu:

a. Menetapkan *tone at the top*

Manajemen dan dewan direksi bertanggung jawab untuk menetapkan “*Tone at the Top*” terhadap perilaku etis dalam perusahaan. Kejujuran dan integrasi manajemen akan memperkuat integritas serta kejujuran karyawan di seluruh organisasi. *Tone at the Top* yang dilandasi kejujuran dan integritas akan menjadi dasar bagi kode etik perilaku yang lebih terinci, yang dapat dikembangkan untuk memberikan pedoman yang lebih khusus mengenai perilaku yang diperbolehkan dan dilarang.

b. Menciptakan lingkungan kerja yang positif

Dari riset yang dilakukan terlihat bahwa pelanggaran lebih jarang terjadi bila karyawan mempunyai perasaan positif tentang atasan mereka ketimbang bila mereka merasa diperalat, diancam, atau diabaikan. Tempat kerja yang positif dapat mendongkrak semangat karyawan yang dapat mengurangi kemungkinan karyawan melakukan *fraud* terhadap perusahaan.

c. Mempekerjakan dan mempromosikan pegawai yang tepat

Agar berhasil mencegah *fraud*, perusahaan yang dikelola dengan baik mengimplementasikan kebijakan penyaringan yang efektif untuk mengurangi kemungkinan mempekerjakan dan mempromosikan orang-orang yang tingkat kejujurannya rendah, terutama yang akan menduduki jabatan yang bertanggung jawab atau penting.

d. Pelatihan

Semua pegawai baru harus dilatih tentang ekspektasi perusahaan menyangkut perilaku etis pegawai. Pegawai harus mengetahui tentang tugasnya untuk menyampaikan *fraud actual* atau yang dicurigai serta cara yang tepat untuk menyampaikannya. Selain itu, pelatihan kewaspadaan terhadap *fraud* juga harus disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan khusus pegawai itu.

e. Konfirmasi

Sebagian perusahaan mengharuskan pegawainya untuk secara periodik mengkonfirmasi tanggung jawabnya mematuhi kode perilaku. Pegawai diminta untuk menyatakan bahwa mereka memahami ekspektasi perusahaan serta sudah mematuhi kode perilaku dan mereka tidak mengetahui adanya pelanggaran. Konfirmasi tersebut akan membantu mengkokohkan kebijakan kode perilaku dan juga membantu menghalangi pegawai melakukan *fraud* atau pelanggaran etika lainnya.

2. Tanggung Jawab Manajemen untuk Mengevaluasi Pencegahan *fraud*

Fraud tidak mungkin terjadi tanpa adanya kesempatan untuk melakukan dan menyembunyikan perbuatan itu. Manajemen bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan mencegah *fraud*, mengambil langkah-langkah yang teridentifikasi untuk mencegah *fraud*, serta memantau pengendalian internal yang mencegah dan mengidentifikasi *fraud*.

3. Pengawasan oleh Komite Audit

Komite audit mengemban tanggung jawab utama mengawasi pelaporan keuangan serta proses pengendalian internal organisasi. Dalam memenuhi tanggung jawab ini komite audit memperhitungkan potensi diabaikannya pengendalian internal oleh manajemen serta mengawasi proses pencegahan *fraud* oleh manajemen dan program serta pengendalian anti *fraud*. Komite audit juga membantu menciptakan “*tone at the top*” yang efektif tentang pentingnya kejujuran dan perilaku etis dengan mendukung toleransi nol manajemen terhadap *fraud*.”

2.1.4.5 Tujuan Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Dalam menjalankan teknik pencegahan kecurangan berjalan baik dan efektif akan membuat perusahaan berjalan tanpa hambatan dan membuat citra positif karena meningkatnya kepercayaan publik. Selain itu, Amin Widjaja Tunggal (2012:33) memaparkan tujuan pencegahan kecurangan (*fraud*), yaitu:

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

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

1. Ciptakan iklim budaya jujur, keterbukaan, dan saling membantu

Riset menunjukkan bahwa cara paling efektif untuk mencegah *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, keterbukaan, dan saling membantu antar sesama anggota organisasi atau perusahaan.

Keterbukaan antar anggota organisasi merupakan hal yang sangat pokok yang harus dimiliki setiap perusahaan dan berguna untuk perkembangan serta perilaku sumber daya manusia yang kompeten dan manajemen profesi yang efektif. Di samping adanya kejujuran dan keterbukaan, keberhasilan perusahaan dalam mencegah kecurangan tidak hanya ditentukan oleh hasil kerja individu, melainkan atas keberhasilan tim (kerja sama). Suatu organisasi dibentuk sebagai alat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan disepakati bersama oleh sekelompok orang yang membentuk atau menjadi anggota dalam organisasi, dan berfungsi sebagai makhluk sosial dan sekaligus sebagai makhluk individu. Sebagai makhluk sosial, orang-orang tersebut terkait dalam lingkungan masyarakat dan berarti mereka saling berhubungan, saling

mempengaruhi, dan saling membantu sesuai dengan kemampuan yang ada pada dirinya.

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

3. Pelatihan *fraud awareness*

Semua pegawai harus dilatih tentang ekspektasi perusahaan menyangkut perilaku etis pegawai. Pegawai harus diberitahu 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. Pelatihan keterampilan dan pengembangan karir tersebut bertujuan 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 adalah sebagai berikut:

- Kewajiban-kewajiban mengkomunikasikan masalah-masalah tertentu yang dihadapi.
- Membuat daftar jenis-jenis masalah.
- Cara 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 daripada karyawan diperlakukan tidak baik, seperti 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 nyaman dan positif dapat mendongkrak semangat kerja pegawai dan 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.

Dalam hal ini, harus dibuat kriteria yang termasuk perilaku jujur dan tidak jujur serta perbuatan yang diperbolehkan dan dilarang. Semua kriteria ini dibuat secara tertulis dan disosialisasikan kepada seluruh karyawan dan harus mereka setujui 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 agar keluar dari masalah

yang dihadapinya. Bentuk bantuan perusahaan seharusnya dapat diberikan agar dapat mencegah terjadinya kecurangan atau penyelewengan terhadap keuangan perusahaan, serta menjadi dukungan dan solusi dalam menghadapi permasalahan dan desakan ekonomi yang dimiliki para pegawai sehingga meminimalisir kerugian perusahaan akibat kecurangan.

7. Tanamkan kesan bahwa setiap tindak kecurangan akan mendapatkan sanksi

Strategi pencegahan kecurangan yang terakhir adalah menanamkan kesan bahwa setiap tindak kecurangan akan mendapatkan sanksi. Pihak perusahaan, khususnya pihak manajemen perusahaan harus benar-benar menanamkan sanksi, yaitu dengan membuat dan menjalankan peraturan terhadap setiap tindak kecurangan sehingga perbuatan menyimpang dalam perusahaan dapat diminimalisir dan memberikan efek jera terhadap oknum yang akan ataupun sudah melakukan tindakan kecurangan.

Mencegah lebih baik daripada mengatasi. Oleh karena itu, perlu kerjasama yang baik bersama-sama pada setiap anggota organisasi perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mensejahterakan suatu perusahaan. Apabila suatu perusahaan berkembang dan maju lebih baik, maka seluruh karyawan dalam perusahaan akan sejahtera. Jika seluruh karyawan sejahtera, maka mereka akan menjalankan tugasnya sebaik mungkin. Jika seperti itu, maka moral dan etika mereka akan lebih baik

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam menulis skripsi, peneliti melihat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan menjadi bahan masukan atau bahan rujukan untuk penulis. Penelitian terdahulu dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama penulis/ judul	Judul Penelitian	Perbedaan	Keterangan
1.	Eka Komaruzzaman (2015).	Pengaruh audit internal terhadap pencegahan <i>fraud</i> (studi kasus pada Bank Syariah Mandiri)	Penelitian yang dilakukan menambahkan variabel <i>whistleblowing sytem</i> sebagai variabel independen	Hasil penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa audit internal berpengaruh terhadap pencegahan <i>faud</i>
2.	Sri Fatimah (2015).	Pengaruh <i>whistleblowing system</i> dan efektivitas audit internal terhadap pendeteksian dan pencegahan kecurangan (<i>Fraud</i>) (Survey pada tiga BUMN di kota Bandung)	Penelitian yang dilakukan berbeda pengukurannya dan menghilangkan pendeteksian <i>fraud</i>	Hasil penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa <i>whistleblowing system</i> dan efektivitas audit internal berpengaruh terhadap pendeteksian dan pencegahan kecurangan
3.	Riri Zelmianti dan Lili Anita (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Audit Internal terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>) (Survey pada Bank BPR Sumatera Barat)	Mengganti variabel Budaya Organisasi dengan <i>Whistleblowing System</i>	Hasil penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa Audit Internal tidak berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)
4.	Suginam (2016)	Pengaruh Audit Internal terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> (Studi kasus pada PT. Tolan Tiga Indonesia)	Penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu variabel independen dan satu variabel dependen	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Audit Internal berpeengaruh terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam menjalankan suatu perusahaan tidak akan terlepas dari praktik terjadinya suatu kecurangan yang akan terjadi dalam proses operasi perusahaan tersebut, sehingga menjadi pusat perhatian para pemangku kepentingan di dunia usaha. Masalah kecurangan yang terjadi di dalam perusahaan mencerminkan bahwa terdapat fungsi di dalam perusahaan yang tidak dilaksanakan secara benar. Dampaknya tata kelola perusahaan menjadi tidak sehat. Oleh karena itu, perlu adanya pencegahan kecurangan sedini mungkin untuk menghindari praktik tersebut. Salah satu faktor mempengaruhi pencegahan kecurangan adalah audit internal. Peran audit internal dapat memicu terlaksananya pengendalian risiko manajemen, pengendalian internal, dan komite audit yang mempunyai peran penting dalam berbagai aspek organisasi yang termasuk di dalamnya adalah pencegahan *fraud* (Suginam, 2016).

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:65). Audit internal memainkan peran penting dalam memantau aktivitas untuk memastikan bahwa program pencegahan *fraud* telah berjalan efektif. Aktivitas audit internal dapat mencegah sekaligus mengatasi *fraud*. Dengan kata lain audit internal memiliki peran penting dalam mencegah kecurangan di perusahaan.

Faktor lain yang dapat mencegah kecurangan (*fraud*) adalah *whistleblowing system*. Menurut Semendawai, dkk. (2012:1) salah satu pengendalian internal untuk mencegah terjadinya tindakan *fraud* dalam suatu perusahaan adalah dengan diterapkannya *whistleblowing system*

karena dengan diterapkannya *whistleblowing system*, maka karyawan maupun pihak yang akan melakukan kecurangan akan timbul rasa keengganan karena adanya sistem pelaporan yang efektif dalam pelaporan kecurangan.

Tindakan kecurangan (*fraud*) dapat dicegah dengan cara menciptakan budaya jujur, mempunyai etika yang tinggi, sikap keterbukaan, dan penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pencegahan kecurangan (*fraud*) pada lingkungan BUMN yang selama ini sering terjadi dan berpotensi terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*) pada lingkungan BUMN serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh audit internal dan *whistleblowing system* dalam upaya untuk mencegah kecurangan (*fraud*). Upaya perusahaan dalam pencegahan kecurangan (*fraud*) dengan menerapkan pengawasan dan sistem pelaporan kecurangan akan memperkecil peluang terjadinya *fraud* karena tindakan kecurangan (*fraud*) dapat terdeteksi dengan cepat dan dapat diantisipasi dengan baik oleh perusahaan, sehingga karyawan dan pihak luar perusahaan yang melihat terjadinya kecurangan (*fraud*) tidak akan merasa tertekan dalam melakukan pelaporan atas tindakan *fraud*.

2.3.1 Hubungan Audit Internal dengan Pencegahan Kcurangan (*Fraud*)

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:65) audit internal memainkan peran penting dalam memantau aktivitas untuk memastikan bahwa program

pencegahan *fraud* telah berjalan efektif. Aktivitas audit internal dapat mencegah sekaligus mengatasi *fraud*.

Menurut Hery (2010:20) audit internal adalah suatu fungsi penelitian yang dikembangkan secara bebas dalam organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan sebagai wujud pelayanan terhadap organisasi perusahaan. Sedangkan menurut (Suginam, 2016) Salah satu faktor mempengaruhi pencegahan kecurangan adalah audit internal. Peran audit internal dapat memicu terlaksananya pengendalian risiko manajemen, pengendalian internal, dan komite audit yang mempunyai peran penting dalam berbagai aspek organisasi yang termasuk di dalamnya adalah pencegahan *fraud*.

Penelitian yang dilakukan Theresa (2014), mengemukakan bahwa peran audit internal adalah sebagai pengawas terhadap tindakan kecurangan. Audit internal bertanggung jawab untuk membantu manajemen mencegah terjadinya *fraud* dengan melakukan pengujian dan evaluasi keandalan dan efektivitas dari pengendalian seiring dengan potensi risiko terjadinya kecurangan dalam berbagai segmen.

2.3.2 Hubungan *Whistleblowing System* dengan Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008:2) dalam Agusyani *et al.* (2016) bahwa salah satu manfaat adanya penyelenggaraan *whistleblowing system* yang baik maka akan timbul keengganan untuk melakukan pelanggaran dan semakin meningkatnya kesediaan untuk

melaporkan terjadinya pelanggaran karena semakin meningkatnya kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif untuk mencegah kecurangan. Kemudian menurut Sutiono, dkk. (2008:15) untuk mencegah *fraud triangle*, maka tindakan yang harus dilakukan salah satunya adalah dengan menciptakan *whistleblowing system*: pedoman untuk pegawai atau orang lain untuk dapat mengadukan adanya gejala kecurangan.

Faktor lain yang dapat mencegah kecurangan (*fraud*) adalah *whistleblowing system*. Menurut Semendawai, dkk. (2012:1) salah satu pengendalian internal untuk mencegah terjadinya tindakan *fraud* dalam suatu perusahaan adalah dengan diterapkannya *whistleblowing system* karena dengan diterapkannya *whistleblowing system*, maka karyawan maupun pihak yang akan melakukan kecurangan akan timbul rasa keengganan karena adanya sistem pelaporan yang efektif dalam pelaporan kecurangan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mencegah terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*) salah satunya adalah dengan menerapkan *whistleblowing system*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Vredy (2015) yang menunjukkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh pada pencegahan *fraud*.

2.3.3 Hubungan antara Audit Internal dan Whistleblowing System dengan Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (2008:2) salah satu manfaat dari penyelenggaraan *whistleblowing system* yang baik adalah

timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif. Sedangkan menurut Setianto, dkk (2008:15) untuk mencegah fraud triangel karena terkait dengan pengendalian intern perusahaan, maka tindakan yang harus dilakukan dengan cara:

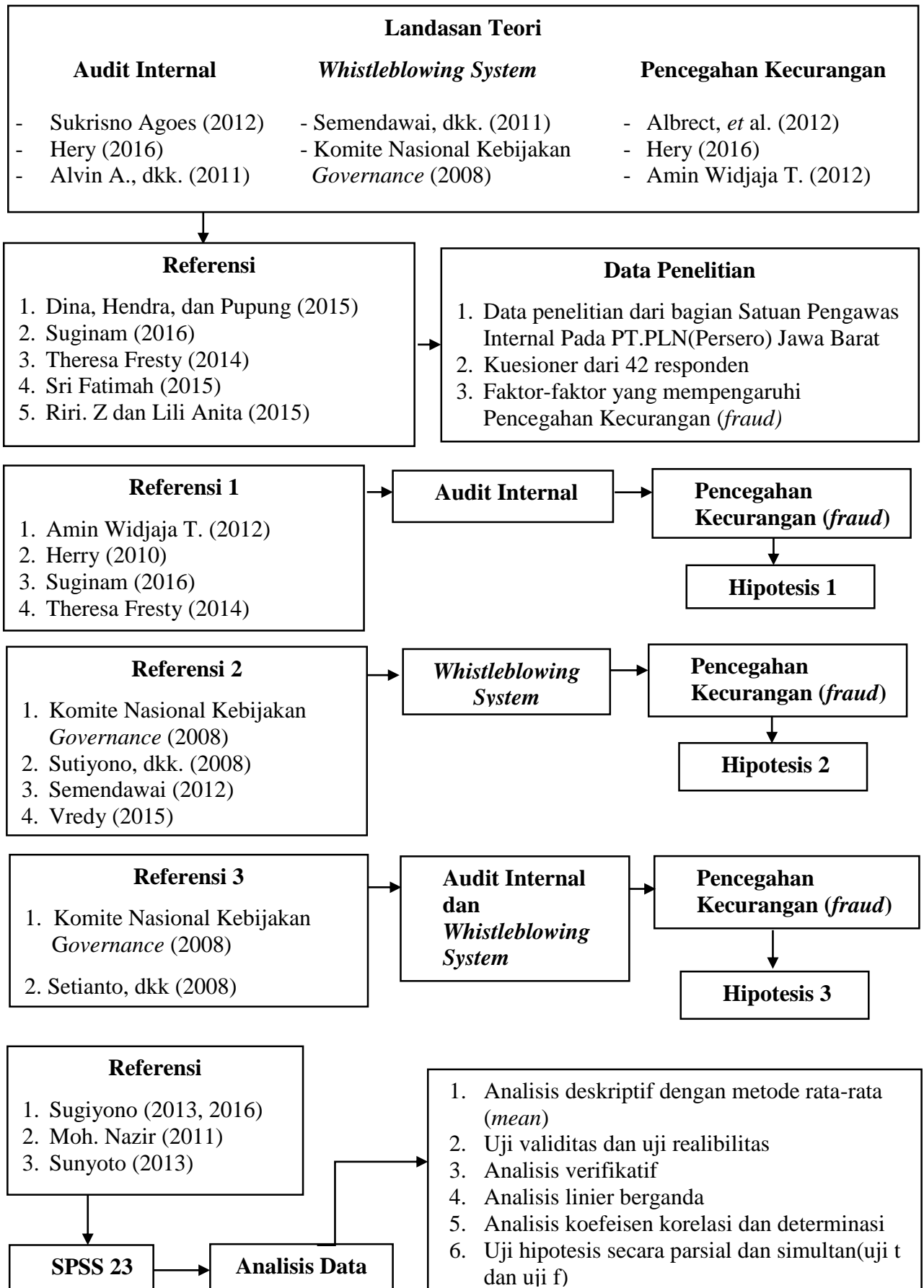
- a. “Menerapkan pengendalian intern yang baik, good control environment, good accounting system, good control procedure.
- b. Menekan timbulnya kolusi dengan sistem vacation, job transfer (tour of duty) atau cuti.
- c. Mengingatn pihak luar (vendor dan contractor) untuk mewaspadai kickback dan macam-macam pemberian, bahwa perusahaan mempunya “right to audit”.
- d. Memantau terus menerus pelaksanaan tugas pegawai.
- e. Menciptakan whistleblowing system: pedoman untuk pegawai atau orang lain untuk dapat mengadakan adanya gejala kecurangan.”

Menurut COSO (*The Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission*) dalam salah satu komponen struktur pengendalian intern yang harus dilaksanakan, yaitu: aktivitas pengendalian (*control activities/control procedures*). Di dalam aktivitas pengendalian terdapat lima prosedur yang harus ada yaitu: pemisahan tugas, sistem otorisasi, pengecekan independen, pengamanan fisik, dokumentasi dan pencatatan. Dan di dalam pengecekan independen, semua pegawai dapat menyadari bahwa akan selalu ada orang lain yang mengecek dan memantau pekerjaanya. Menurut Setianto (2008:21) ada beberapan Sistem untuk ini dapat dilakukan melalui:

- a. “Pemberian libur secara periodic
- b. Rotasi atau *tour of duty* secara periodik.
- c. Pemeriksaan fisik secara rutin.

- d. *Review oleh supervisor.*
- e. Informasi dari semua pegawai (employee hotline) melalui *whistleblowing system.*
- f. Pemeriksaan oleh auditor internal maupun auditor eksternal.”

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:93) pengertian hipotesis adalah:

“Hipotesis adalah jawaban terhadap rumusan masalah penelitian.

Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan.”

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti dapat mencoba merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Audit Internal memiliki pengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*).
- H2 : *Whistleblowing System* memiliki pengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*).
- H3 : Audit Internal dan *Whistleblowing System* memiliki pengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*).