

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 teori yang relevan dengan topik penelitian.

2.1.1 Ruang Lingkup Audit Internal

2.1.1.1 Pengertian *Auditing*

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”.

Menurut Sukrisno Agoes (2014:4) 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”.

Dari definisi di atas dapat diinterpretasikan 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 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:

“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 diinterpretasikan 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.

2.1.1.3 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 internal adalah auditor yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan untuk bagi kepentingan direksi atau komisaris.”

Menurut Sawyer (2009:10) definisi auditor internal adalah sebagai berikut:

“Auditor internal adalah sebuah penilaian yang sistematis dan obyektif yang dilakukan oleh internal auditor terhadap operasi dan kontrol yang berbeda-beda dalam organisasi untuk menentukan: (a) informasi keuangan dan operasi telah akurat dan dapat diandalkan, (b) risiko yang dihadapi perusahaan telah diidentifikasi dan diminimalisasikan, (c) peraturan eksternal serta kebijakan dan prosedur internal yang biasa diterima telah diikuti, (d) kriteria operasi yang memuskan telah dipenuhi, (e) sumber daya telah digunakan secara efisien dan ekonomis, (f) tujuan organisasi telah dicapai secara efektif. Semua itu dilakukan dengan tujuan untuk dikonsultasikan dengan manajemen dan membantu anggota organisasi dalam menjelaskan tanggungjawabnya secara efektif.”

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.

2.1.1.4 Fungsi, Ruang Lingkup 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*).”

2.1.1.5 Tujuan, Tanggung Jawab dan Kewenangan Auditor Internal

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 tanggungjawab yang telah ditugaskan.

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.

2.1.1.6 Independensi dan Objektivitas

Auditor internal harus independen dan objektif dalam pelaksanaan kegiatannya. Hal ini berarti bahwa auditor internal dalam penilaian tidak memihak

kepada siapapun. Seperti yang dikemukakan Hiro Tugiman (2011:20) sebagai berikut:

“Para auditor internal dianggap mandiri apabila melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian para auditor internal dapat memberikan penilaian yang tidak memihak, hal ini sangat diperlukan atau penting bagi pemeriksaan sebagaimana mestinya. Hal ini dapat diperoleh melalui status organisasi dan sikap objektif para auditor.”

Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa independensi adalah kebebasan dari kondisi yang mengancam kemampuan aktivitas audit internal atau eksekutif audit yang utama untuk melaksanakan tanggung jawab audit internal secara efektif dapat dicapai melalui pelaporan ganda. Ancaman terhadap independensi harus dikelola pada auditor individu, keterlibatan, fungsional dan tingkat organisasi.

Sedangkan pengertian objektivitas menurut Hiro Tugiman (2011:19) sebagai berikut:

“Objektivitas merupakan suatu laporan pemeriksaan yang objektif membicarakan pokok persoalan pemeriksaan. Bukan perincian prosedural atau hal-hal lain yang diperlukan dalam proses pemeriksaan. Objektivitas juga harus dapat memberikan uraian mengenai dunia audit dengan tidak menunjuk pada pribadi tertentu dan tidak menyinggung perasaan orang lain.”

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa objektivitas adalah suatu keahlian yang harus dimiliki auditor internal dalam melaksanakan pemeriksaan agar tidak menyinggung pribadi dan perasaan orang lain sehingga dapat memperoleh suatu hasil pelaporan yang baik.

2.1.1.7 Standar Profesi 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 unsur dari 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 melaksanakan 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 standards 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 disposisi 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.

2.1.2 Efektivitas Pengendalian Intern

2.1.2.1 Pengertian Efektivitas

Menurut Ravianto dalam Masruri (2014:11) pengertian efektivitas adalah sebagai berikut :

“Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini berarti bahwa apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif”.

Menurut Gibson dalam Bungkaes (2013:46) pengertian efektivitas adalah sebagai berikut:

“Efektivitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, organisasi. Makin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan, maka akan lebih efektif dalam menilai mereka”.

2.1.2.2 Pengertian Pengendalian Intern

Pada perusahaan yang semakin berkembang , baik dalam ukuran maupun operasionalnya, maka ruang lingkup yang semakin luas. Manajemen

mempunyai alat yang berfungsi untuk membantu dalam melakukan fungsinya secara baik.

Struktur pengendalian internal dalam hal ini dapat membantu manajemen dan berfungsi sebagai alat bantu untuk melakukan fungsi pengendalian. Dengan adanya struktur pengendalian internal yang efektif, manajemen dapat mengendalikan kegiatan perusahaan dengan baik. Selain itu manajemen juga dapat meyakinkan bahwa informasi yang terdapat dalam laporan yang diterima adalah benar dan dapat dipercaya.

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2013:24):

“Pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain dari suatu entitas yang di desain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan berikut ini: (a) efektifitas dan efisiensi operasi, (b) keandalan laporan keuangan, (c) kepatuhan hukum dan peraturan yang berlaku.”

Menurut Arens et al (2012:370) pengertian efektivitas pengendalian intern adalah sebagai berikut:

“Pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen mengenai reliabilitas, pelaporan keuangan, efektivitas, dan efisiensi operasi dan kepatuhan hukum dan peraturan yang berlaku.”

Menurut Krismiaji (2015:213) pengendalian internal adalah sebagai berikut:

“Pengendalian internal merupakan suatu proses yang mempengaruhi atau mengarahkan aktivitas sebuah objek, organisasi, atau sistem. Pengendalian internal juga merupakan rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva, menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, memperbaiki efisiensi, dan untuk mendorong ditaatinya kebijakan manajemen antara sebuah tujuan dengan tujuan lainnya yang seringkali bertentangan.”

Pengendalian intern dalam arti sempit disamakan dengan *internal check* yang merupakan mekanisme pemeriksaan administrasi. Sedangkan dalam artian luas, pengendalian internal disamakan dengan *management control*, yaitu suatu sistem yang meliputi semua cara yang digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengawasi dan mengendalikan perusahaan.

Berdasarkan uraian pengertian pengendalian intern di atas, jelas bahwa betapa pentingnya peran pengendalian internal dalam mencapai tujuan usaha. Hal ini dapat diketahui bagaimana perusahaan menerapkan sistem yang ada dan sumber daya yang dikerahkan untuk mendukung tercapainya tujuan yang ada dalam pengertian pengendalian intern.

2.1.2.2 Pengertian Efektivitas Pengendalian Intern

Menurut Arens et al (2012:370) pengertian efektivitas pengendalian intern adalah sebagai berikut:

“Pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen mengenai reliabilitas, pelaporan keuangan, efektivitas, dan efisiensi operasi dan kepatuhan hukum dan peraturan yang berlaku.”

Menurut COSO dalam YPIA (2008:17) efektivitas pengendalian internal adalah:

“Sebuah proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, direksi, dan manajemen yang dirancang untuk memberikan jaminan yang wajar atas tercapainya tujuan organisasi. Tujuan yang dimaksud meliputi operasi yang efisien dan efektif, pelaporan yang handal, dan ketaatan pelaksanaan organisasi terhadap kebijakan dan regulasi yang berlaku.”

Berdasarkan uraian diatas bahwa efektivitas sangat berperan penting atas tercapainya tujuan organisasi sehingga dapat meminimalisir terjadinya tindakan kecurangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat mempersempit pelaku kecurangan dan dapat membuat efek jera bagi pelaku tindakan kecurangan.

2.1.2.3 Tujuan Pengendalian Intern

Tujuan dilakukannya pengendalian adalah untuk mencegah timbulnya suatu kerugian bagi sebuah organisasi. Menurut Mulyadi (2010:181) tujuan perusahaan mengadakan pengendalian intern adalah untuk membantu organisasi dalam mencapai suatu tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Tujuan pengendalian intern secara terinci harus terpenuhi untuk mencegah terjadinya kesalahan di dalam jurnal dan pencatatan. Tujuan pengendalian internal menurut Arens et al (2012:370) adalah sebagai berikut:

1. “Reliabilitas pelaporan keuangan
2. Efisiensi dan efektivitas operasi
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Tujuan pengendalian intern menurut mulyadi (2010:181) adalah sebagai berikut :

1. “Menjaga kekayaan perusahaan atau organisasi
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi
3. Mendorong efisiensi
4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.”

Tujuan pengendalian intern menurut Azhar Susanto (2008:88) adalah sebagai berikut:

1. “untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan setiap aktivitas akan dicapai
2. Untuk mengurangi resiko yang akan dihadapi oleh perusahaan karena kejahatan, bahaya atau kerugian yang disebabkan penipuan, kecurangan, penyimpangan, penyelewengan dan penggelapan
3. Untuk memberikan jaminan yang meyakinkan dan dapat dipercaya bahwa semua tanggung jawab hukum telah dipenuhi.”

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa yang dimaksud dengan tujuan pengendalian intern adalah dengan terciptanya pengendalian intern yang baik memberikan keyakinan bahwa perusahaan

mematuhi peraturan, hukum kebijakan yang diterapkan sehingga dapat dicapai suatu tujuan perusahaan.

2.1.2.4 Komponen pengendalian Intern

Setiap perusahaan memiliki karakteristik atau sifat yang berbeda karena perbedaan karakteristik tersebut. Pengendalian intern yang baik pada suatu perusahaan belum tentu baik untuk perusahaan lainnya. Oleh karena itu, untuk menciptakan suatu pengendalian intern harus diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tujuan perusahaan secara keseluruhan. Pengendalian intern yang baik harus memenuhi kriteria atau unsur.

Menurut Mulyadi (2010:183), ada lima faktor atau komponen pengendalian intern, yaitu:

1. “Lingkungan pengendalian
Lingkungan pengendalian merupakan landasan untuk semua unsur pengendalian intern yang membentuk disiplin dan struktur dalam suatu organisasi atau perusahaan.
2. Penaksiran risiko
Bertujuan mengidentifikasi, menganalisis, mengelola risiko yang berhubungan dengan penyusunan laporan keuangan yang disajikan berdasarkan prinsip akuntansi yang berlaku umum.
3. Informasi dan Komunikasi
Fokus utama kebijakan dan prosedur pengendalian yang berkaitan dengan sistem akuntansi adalah bahwa transaksi dilaksanakan dengan cara mencegah salah saji dalam laporan keuangan.
4. Aktivitas Pengendalian
Kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dapat dibuat oleh manajemen dilaksanakan.
5. Pemantauan
Proses penilaian kualitas kinerja struktur pengendalian intern sepanjang waktu.”

Soekrisno Agoes (2014:105) menyatakan pengendalian intern memiliki lima komponen sebagai berikut:

1. “Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian merupakan corak suatu organisasi dan mempengaruhi kesadaran pengendalian individu. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian intern yang lain. Lingkungan pengendalian intern mencakup hal-hal berikut ini:

- a. Integritas dan nilai etika
- b. Komitmen terhadap kompetensi
- c. Partisipasi dewan komisaris atau komite audit
- d. Struktur organisasi
- e. Pemberian wewenang dan tanggung jawab
- f. Kebijakan dan praktik sumber daya manusia

2. Penaksiran Risiko

Risiko yang relevan dengan pelaporan keuangan mencakup peristiwa dan keadaan intern maupun ekstern yang dapat terjadi dan secara negatif mempengaruhi kemampuan entitas untuk mencatat, mengolah meringkas, dan melaporkan data keuangan konsisten dengan asersi manajemen dalam laporan keuangan. Risiko dapat timbul atau berubah karena keadaan berikut ini:

- a. Perubahan dalam lingkungan operasi
- b. Personel baru
- c. Sistem informasi yang baru atau diperbaiki
- d. Teknologi baru
- e. Lini produk, produk, atau aktivitas baru
- f. Restrukturisasi korporasi
- g. Operasi luar negeri
- h. Standar akuntansi baru

3. Aktivitas Pengendalian

Kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa arahan manajemen dilaksanakan. Aktivitas tersebut membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan untuk menanggulangi risiko dalam pencapaian tujuan entitas sudah dilaksanakan. Umumnya aktivitas pengendalian yang mungkin relevan dengan audit dapat digolongkan sebagai kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan hal-hal berikut:

- a. *Review* terhadap kinerja
- b. Pegolahan informasi
- c. Pengendalian fisik
- d. Pemisahan tugas

4. Informasi dan Komunikasi

Komunikasi mencakup penyediaan suatu pemahaman tentang peran dan tanggungjawab individual berkaitan dengan pengendalian intern terhadap pelaporan keuangan. Auditor harus memperoleh pengetahuan memadai tentang sistem informasi yang relevan tentang pelaporan keuangan untuk memahami:

- a. Golongan transaksi dalam operasi entitas yang signifikan bagi pelaporan keuangan
- b. Bagaimana transaksi tersebut dimulai

- c. Catatan akuntansi, informasi pendukung, dan akun tertentu dalam laporan keuangan yang tercakup dalam pengolahan dan pelaporan transaksi
 - d. Pengolahan akuntansi yang dicakup sejak saat transaksi dimulai sampai dengan dimasukkan kedalam pelaporan keuangan, termasuk alat elektronik yang digunakan untuk mengirim, memelihara, mengakses informasi
5. Pemantauan

Pemantauan adalah proses penentuan kualitas pengendalian intern sepanjang waktu. Pemantauan ini mencakup desain dengan operasi pengendalian tepat waktu dan pengambilan tindakan koreksi. Aktivitas pemantauan dapat mencakup penggunaan informasi dari komunikasi pihak luar seperti keluhan pelanggan dan komentar dari badan pengatur yang dapat memberi petunjuk tentang masalah yang memerlukan perbaikan.”

2.1.2.5 Keterbatasan pengendalian intern

Pelaksanaan pengendalian intern yang efisien dan efektif harus mencerminkan keadaan yang ideal. Namun hal tersebut sulit dicapai, karena dalam pelaksanaannya memiliki keterbatasan. Pengendalian intern tidak dapat mencegah penilaian buruk atau keputusan, atau kejadian eksternal yang dapat menyebabkan sebuah organisasi gagal untuk mencapai tujuan operasionalnya.

Keterbatasan yang terdapat dalam pengendalian intern dapat mengakibatkan tujuan pengendalian intern tidak akan tercapai. Keterbatasan pengendalian intern menurut Mulyadi (2010:181) adalah sebagai berikut:

- a. “Kesalahan dalam pertimbangan
Seringkali manajemen dan personelnnya salah mempertimbangkan keputusan bisnis yang diambil karena tidak memadainya informasi, keterbatasan waktu atau tekanan lainnya.
- b. Gangguan
Gangguan dalam pengendalian yang telah ditetapkan dapat terjadi karena personel keliru memahami perintah atau membuat kesalahan dan kelalaian.
Perubahan yang bersifat sementara atau permanen dalam sistem dapat pula mengakibatkan gangguan.
- c. Kolusi
Tindakan bersama beberapa individu untuk tujuan kejahatan disebut dengan kolusi. Kolusi dapat mengakibatkan rusaknya pengendalian intern yang dibangun untuk melindungi kekayaan entitas dan tidak terungkapnya

keterdeteksinya kecurangan oleh struktur pengendalian intern yang dirancang.

d. Pengabaian oleh manajemen

Manajemen mengabaikan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan untuk tujuan yang tidak sah. Seperti keuntungan pribadi manajer, penyajian kondisi keuangan yang berlebihan.

e. Biaya lawan manfaat

Biaya yang diperlukan untuk mengoperasikan pengendalian intern tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian intern tersebut karena pengaturan secara tepat baik biaya maupun manfaat biayanya tidak mungkin dilakukan.”

Azhar Susanto (2010:110) menjelaskan beberapa keterbatasan dari pengendalian intern yang menyebabkan pengendalian intern tidak berfungsi sebagai berikut ini:

1. “Kesalahan muncul ketika karyawan melakukan pertimbangan yang salah atau perhatiannya selama bekerja terpecah.
2. Kolusi terjadi ketika dua atau lebih karyawan berkonspirasi untuk melakukan pencurian ditempat mereka bekerja.
3. Penyimpangan manajemen terjadi karena manajer suatu organisasi memiliki banyak otoritas dibandingkan karyawan biasa, proses pengendalian intern efektif pada tingkat manajemen bawah dan tidak efektif pada tingkat atas.
4. Manfaat dan biaya adalah konsep jaminan yang meyakinkan atau masuk akal mengandung arti bahwa pengendalian intern tidak melebihi manfaat yang dihasilkan. Pengendalian masuk akal adalah pengendalian yang memberikan manfaat lebih tinggi dari biaya yang dikeluarkannya untuk melakukan pengendalian intern tersebut.”

Dari pengertian di atas dapat diinterpretasikan yang dimaksud keterbatasan pengendalian intern adalah hal-hal yang menjadi sebab tidak tercapainya pengendalian intern seperti yang direncanakan. Jadi penerapan pengendalian intern bukan dimaksudkan untuk menghilangkan semua kemungkinan akan terjadinya hal-hal tersebut, seminimal mungkin apabila terjadi lesalahan atau kecurangan segera diperbaiki.

2.1.2.6 Pengendalian Intern yang Efektif

Pengendalian intern sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan oleh organisasi. Selain itu pengendalian intern yang efektif sangat bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan untuk melakukan pencegahan kecurangan. Menurut Akmal (2008:25) pengendalian internal yang efektif adalah sebagai berikut ini;

1. “Tujuan jelas
Jika pengendalian intern tidak dapat dimengerti, maka prosedur pengendalian tersebut tidak akan digunakan dan jika tidak memiliki tujuan yang jelas, maka pengendalian intern tersebut tidak memiliki nilai.
2. Dibangun untuk tanggung jawab bersama
Suatu pengendalian intern harus dapat dimanfaatkan oleh semua pengguna atau oleh seluruh pihak yang berkaitan.
3. Biaya yang dikeluarkan dapat mencapai tujuan
Biaya yang dikeluarkan harus dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun biaya tersebut tidak boleh lebih besar dari pada manfaat yang dihasilkan.
4. Didokumentasikan
Proses dokumentasi yang baik adalah proses yang sederhana dan mudah dimengerti, serta jelas hubungannya dengan resiko pengendalian dan memberikan keyakinan kepada manajemen bahwa pengendalian intern ini berada pada tempatnya.
5. Dapat diuji dan di-*review*
Proses pengendalian dan manajemen serta dokumentasinya dapat diuji dan di-*review* (ditelaah) agar dapat disempurnakan atau dapat diperbarui jika proses pengendalian intern yang dilakukan tidak sesuai dengan kondisi pada saat pengendalian dilakukan.
6. Dapat dikelola
Maksudnya adalah bahwa pengendalian intern harus dapat ditambah jika terdapat kekurangan, dan dapat dirubah dan diperbarui jika tidak sesuai dengan kondisi sekarang.”

2.1.3 Efektivitas Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

2.1.3.1 Pengertian Informasi Keuangan

Pada setiap akhir usaha, setiap perusahaan atau lembaga menyusun laporan keuangan yang selanjutnya akan dilaporkan kepada pihak yang berkepentingan.

Menurut Kasmir (2014:7) laporan keuangan adalah sebagai berikut:

“Laporan keuangan adalah suatu kondisi yang menunjukkan kondisi keuangan perusahaan pada saat ini atau suatu periode tertentu”.

Menurut Munawir (2012:56) laporan keuangan adalah sebagai berikut:

“Laporan keuangan merupakan alat yang sangat penting untuk memperoleh informasi sehubungan dengan posisi keuangan dan hasil-hasil operasi yang telah dicapai oleh perusahaan yang bersangkutan”.

2.1.3.2 Pengertian Kecurangan

Definisi kecurangan (*fraud*) menurut Albert, 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.”

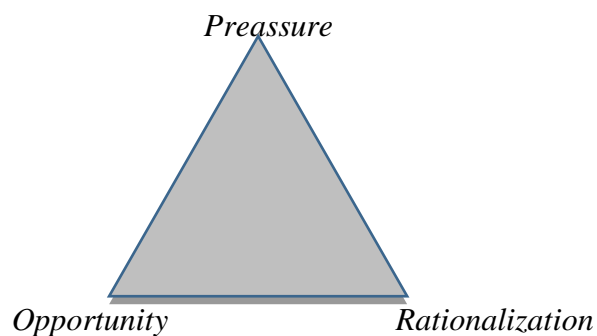
Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:1) definisi kecurangan (*fraud*) adalah sebagai berikut:

“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 diinterpretasikan 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.

2.1.3.3 Faktor-faktor Pendorong Terjadinya Kecurangan

Sebagai manusia, kita mempunyai kebutuhan-kebutuhan mendasar seperti makanan, pakaian, dan lain-lain. Banyak berbagai kecurangan yang dilakukan oleh seseorang berasarkan 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.”

Menurut Valery G Kumaat (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. Evaluasi yang tidak berjalan terhadap *business process* yang berlaku.

2.1.3.4 Tanda-tanda Adanya Kecurangan

Kecurangan dapat ditangani sedini mungkin oleh manajemen atau audit internal apabila jeli melihat tanda-tanda kecurangan tersebut.

Tanda-tanda kecurangan seperti yang dikemukakan widjaja Tunggal (2013:610) adalah sebagai berikut:

1. “Terdapat perbedaan angka laporan keuangan yang mencolok dengan tahun-tahun sebelumnya
2. Tidak ada pembagian tugas dan tanggungjawab yang jelas
3. Tidak ada rotasi pekerjaan karyawan
4. Pengendalian operasi yang tidak baik
5. Situasi karyawan yang sedang dalam tekanan.”

Kecurangan dapat dideteksi secara dini oleh auditor internal apabila auditor internal jeli dalam melihat tanda-tanda kecurangan. Biasanya kecurangan muncul dibarengi dengan *red flag*. Karena hampir semua kecurangan dibarengi dengan *red flag*.

2.1.3.5 Unsur-unsur Kecurangan

Suatu kecurangan terdiri dari unsur-unsur penting yang digunakan untuk menguji tanda-tanda adanya kecurangan atau tidak. Simon (2013:1) menyatakan bahwa:

“Fraud accours when all of the following elements exist:

1. *An individual or an organization intentionally makes an untrue representation about an important fact or event ;*
2. *The untrue representation is belived by the victim (the person or organization to whom the representation has been made);*
3. *The victim relies and acts upon the untrue representation;*
4. *The victim suffers loss of money and or property as a result of relying upon and acting upon the untrue representation.”*

Dari uraian diatas dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Adanya unsur kesengajaan dari seseorang atau sebuah oraganisasi dengan sengaja membuat penyajian yang tidak benar tentang fakta atau peristiwa penting

2. Adanya kepercayaan yang diyakini oleh korban kecurangan terhadap penyajian yang keliru
3. Adanya kepercayaan dari korban kecurangan untuk melaksanakan penyajian yang keliru
4. Korban kecurangan menderita kehilangan hak milik atau uang karena telah mempercayai dan bertindak sesuai dengan penyajian yang keliru tersebut

2.1.3.6 Jenis dan Bentuk Kecurangan

Untuk melakukan pencegahan kecurangan, maka kita harus mengetahui jenis-jenis dan bentuk 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.”

2.1.3.7 Upaya-upaya Pencegahan Kecurangan

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 upaya 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 penyingkapan 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*.”

2.1.3.8 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 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 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

2.1.3.9 Pencegahan Kecurangan yang Efektif

Menurut Pusdiklawas BPKP dalam Isti Dwi Hastika (2008:38)

pencegahan kecurangan yang efektif adalah sebagai berikut ini:

1. "*Prevention*, yaitu mencegah terjadinya *fraud* secara nyata pada semua lini organisasi
2. *Deterrence*, yaitu menangkal pelaku potensial bahkan untuk tindakan yang bersifat coba-coba
3. *Disruption*, yaitu mempersulit gerak langkah pelaku *fraud* sejauh mungkin
4. *Identification*, yaitu mengidentifikasi kegiatan beresiko tinggi dan kelemahan pengendalian
5. *Civil action prosecution*, yaitu melakukan tuntutan dan penjatuhan sanksi yang setimpal atas perbuatan *fraud* kepada pelaku."

2.2 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) mendefinisikan audit internal sebagai berikut:

“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 efektivitas pengendalian intern. efektivitas pengendalian internal merupakan suatu cara yang berperan penting sebagai pencegah dan pendeteksi kecurangan yang di pengaruhi oleh sumber daya manusia serta sistem informasi yang ada di perusahaan. pengendalian internal merupakan suatu proses yang di pengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan karyawan yang dirancang untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui efisiensi dan efektivitas operasi, penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya serta taat terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku, Azhar Susanto dalam Diah Anggraeni (2013).”

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 efektivitas pengendalian intern 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*.

2.2.1 Pengaruh Pelaksanaan Audit Internal terhadap Efektivitas Pencegahan Kcurangan (*Fraud*)

Pelaksanaan audit internal merupakan suatu cara yang dilakukan untuk mencegah kecurangan dalam suatu organisasi agar dapat membantu tujuan perusahaan. Audit internal mempunyai peran yang penting dalam memantau aktivitas untuk memastikan bahwa program-program pengendalian yang telah berjalan efektif.

Menurut Hery (2010:64) pelaksanaan audit internal perusahaan yang lemah, tidak kompeten, independen dan profesional akan mengakibatkan pencegahan kecurangan dalam perusahaan tersebut tidak berjalan baik dan efektif. Namun sebaliknya pelaksanaan audit internal yang kuat, kompeten, independen dan profesional dapat mendorong terlaksananya ruang lingkup kegiatan yang baik dan pencegahan kecurangan dalam perusahaan berjalan baik dan efektif sehingga kemungkinan terjadi kecurangan dapat diperkecil. Keefektifan audit internal mempunyai pengaruh yang besar dalam upaya pencegahan terjadinya kecurangan, dengan adanya audit internal maka pengecekan akan terjadi secara otomatis terhadap pekerjaan seseorang oleh orang lain.

Menurut Hiro Tugiman (2011:11) *Internal Auditing* atau pemeriksaan internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dan professional dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan.”

Menurut Hiro tugiman (2014:27) menyatakan bahwa seorang audit internal yang semakin independen dan proesional akan menghasilkan ruang lingkup kegiatan audit internal yang baik.

Menurut penelitian Budi fahreza (2014) mengemukakan bahwa audit internal harus memiliki sikap independen dan profesional yang merupakan syarat utama, sehingga kegiatan audit dapat terlaksana dengan baik dan dapat mencegah terjadinya tindakan kecurangan

Menurut penelitian yang dilakukan I Wayan Sudiksa dan I Made Karya Utama (2016) mengungkapkan bahwa independensi dan profesional dapat dikatakan syarat utama bagi seorang auditor internal dalam melaksanakan kegiatannya, sebab dengan semakin independen dan profesional auditor internal maka ruang lingkup kegiatan audit dapat dilaksanakan dengan sebaik mungkin sehingga pencegahan kecurangan akan berjalan dengan baik dan efektif

2.2.2 Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan

Menurut Arens et al (2012:370) pengertian efektivitas pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen mengenai reliabilitas pelaporan keuangan,

efektivitas, dan efisiensi operasi dan kepatuhan hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut Ida Bagus Dwika Maliawan (2017), menyatakan bahwa efektifitas pengendalian intern memiliki pengaruh yang sangat besar dalam mencegah terjadinya kecurangan. Kecurangan terjadi akibat dari pengendalian intern tidak berjalan efektif sehingga menimbulkan celah bagi pelaku untuk melakukan perbuatan tindakan kecurangan. Sebaliknya jika semakin efektif pengendalian intern maka rancangan struktur kegiatan pengendalian intern seperti (peraturan-peraturan, reliabilitas pelaporan keuangan, efisiensi dan efektifitas operasi) dapat dijalankan dengan baik maka praktek yang sehat dapat terlaksana sehingga seseorang tidak akan melakukan tindakan diluar peraturan karena mengetahui resiko yang akan diterima jika melakukan tindakan kecurangan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

I made darma prawira (2014) melakukan pengujian untuk mengukur sejauh mana pengendalian intern berpengaruh terhadap kecurangan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan pengaruh keefektifan pengendalian intern terhadap kecenderungan kecurangan. Jika efektivitas pengendalian intern semakin efektif dan tinggi maka dapat menurunkan kecenderungan kecurangan namun jika pengendalian intern yang diterapkan tidak efektif dan tidak sesuai dengan kondisi perusahaan maka tingkat kecurangan akan semakin tinggi.

Menurut James (2009:388) pengendalian intern yang efektif dapat membantu perusahaan dalam mengarahkan rancangan struktur kegiatan pengendaliannya dan praktek yang sehat dapat dilaksanakan dengan baik sehingga

tindakan kecurangan dapat dicegah dan diminimalisir dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Karyono (2013:47) hubungan pengendalian intern dengan pencegahan kecurangan yang utama ialah dengan menetapkan pengendalian intern yang efektif dalam setiap aktivitas organisasi. Pengendalian intern agar dapat efektif dalam mencegah kecurangan harus andal, sehingga rancangan struktur kegiatan pengendaliannya dan praktik yang sehat dalam pelaksanaannya akan terlaksana dengan baik.

2.2.3 Pengaruh Pelaksanaan Audit Internal dan Efektivitas Pengendalian Intern Terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Audit internal sangat erat kaitannya dengan masalah pencegahan kecurangan di dalam perusahaan. Audit internal harus bisa memastikan apakah kecurangan ada atau tidak di dalam perusahaan, audit internal akan melakukan evaluasi terhadap pengendalian intern yang dibuat manajemen dan aktivitas karyawan perusahaan berdasarkan kriteria yang tepat untuk merekomendasikan suatu rangkaian tindakan kepada pihak manajemen, selain itu audit internal harus mempunyai alat pengendalian intern yang efektif sehingga kecurangan dapat dideteksi dan dicegah (Endang Triyanti, 2008).

Audit internal dan efektivitas pengendalian intern merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam mencegah tindak kecurangan. Auditor internal dituntut bersikap objektif independen dan profesional dalam menjalankan tugasnya, serta perlu memperhatikan pengendalian yang diterapkan oleh

perusahaan apakah sudah berjalan secara efektif atau masih banyak kekurangannya. Jika audit internal yang dimiliki perusahaan mempunyai sumber daya kualitas yang berkualitas dan kompeten, serta pengendalian intern diterapkan di perusahaan berjalan baik sesuai dengan standar prosedur yang ditetapkan, maka kemungkinan kecurangan yang akan terjadi dapat dicegah atau diminimalisir sehingga tidak merugikan perusahaan. (Endang Triyanti 2008)

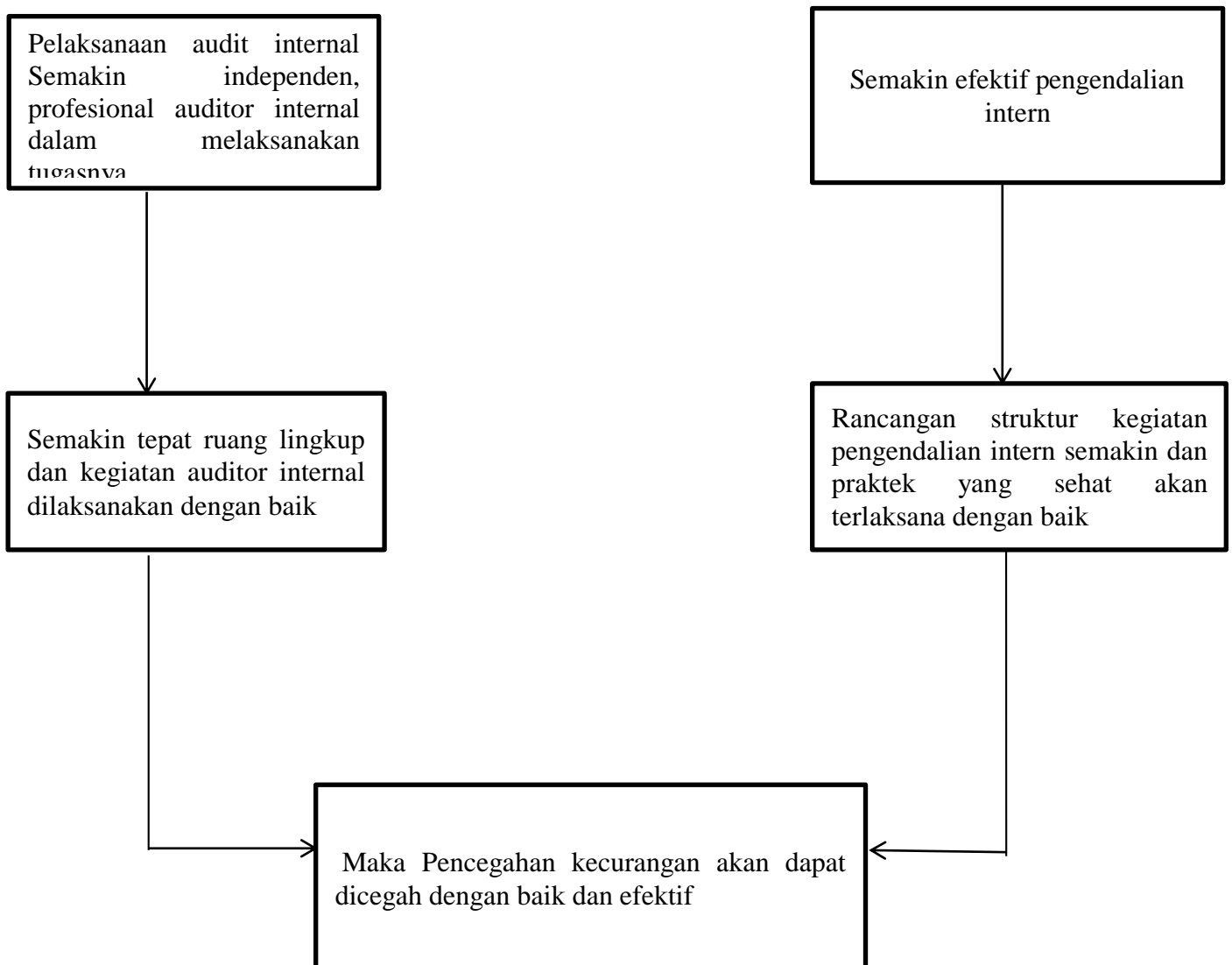
Hasil penelitian yang dilakukan Budi Fahreza (2014) menyatakan bahwa audit internal dan efektivitas pengendalian internal berpengaruh untuk mencegah terjadinya tindakan kecurangan. Audit internal dan efektivitas pengendalian intern merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Jika audit internal bersikap independen dan profesional dalam kegiatannya serta efektivitas pengendalian intern dalam rancangan struktur kegiatan pengendalian dan praktek yang sehat dilaksanakan dengan baik maka pencegahan kecurangan dapat terlaksana dengan baik sehingga tingkat kecurangan dapat diminimalisir. Namun sebaliknya jika audit internal dan efektivitas pengendalian intern dalam melakukan pencegahan kecurangan tidak dilaksanakan dengan baik maka tingkat kecurangan semakin tinggi dan tidak efektif.

Menurut hasil penelitian Isep sa'adudin (2018) menyatakan pelaksanaan audit internal dan efektivitas pengendalian intern didalam perusahaan sangat dibutuhkan karena berpengaruh dalam mencegah terjadinya tindakan kecurangan. Audit internal dan efektifitas pengendalian intern dalam pelaksanaannya harus berjalan dengan baik sehingga rancangan struktur kegiatan dapat berjalan baik,

praktek yang sehat dapat dilaksanakan sehingga pencegahan kecurangan berjalan efektif dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian di atas, penulis meluangkan pemikirannya dalam bentuk skema kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



2.2.4 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 Efektivitas Pengendalian Intern sebagai variabel independen	Hasil penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa audit internal berpengaruh terhadap pencegahan <i>faud</i>
2.	Rizky Ramdhani (2018).	Pengaruh audit internal dan <i>whistleblowing system</i> terhadap pencegahan kecurangan (<i>fraud</i>) (Survey pada PT PLN Bandung)	Penelitian dengan mengganti variabel <i>whistleblowing system</i> dengan efektivitas pengendalian intern	Hasil penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa audit internal dan <i>whistleblowing system</i> berpengaruh terhadap 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 Efektivitas Pengendalian Intern	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 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 mencoba merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : pelaksanaan Audit Interna berpengaruh terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan (*Fraud*).
- H2 : Efektivitas Pengendalian Intern berpengaruh terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan (*Fraud*).
- H3 : Audit Internal dan Efektivitas Pengendalian Intern berpengaruh terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan (*Fraud*).