

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN

HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengendalian Internal

2.1.1.1 Pengertian Pengendalian Internal

Pengertian pengendalian internal merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Demikian pula dunia usaha mempunyai perhatian yang makin meningkat terhadap pengendalian internal, karena hal tersebut sangat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan, sehingga perusahaan memerlukan pengendalian internal yang baik dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Tuanakotta (2014:126) definisi pengendalian internal adalah sebagai berikut :

“Pengendalian Internal merupakan proses yang dirancang, diimplementasi dan dipelihara oleh TCWG, manajemen, dan karyawan lain untuk memberikan asurans yang memadai tentang tercapainya tujuan entitas mengenai keandalan pelaporan keuangan, efektif dan efisiennya operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan ketentuan perundang-undangan”.

Menurut COSO (*The Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission*) dalam Sukrisno Agoes (2017:100) definisi pengendalian internal sebagai berikut:

”Internal control is a process, affected by an entity’s board of directors, management, and other personnel, designed to provide reasonable

assurance regarding the achievement of objectives relating to operations, reporting, and compliance”.

Memiliki arti sebagai berikut pengendalian internal adalah sebuah proses, dipengaruhi oleh dewan direksi entitas, manajemen, dan personel lainnya, yang dirancang untuk memberikan jaminan yang wajar mengenai pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan, dan kepatuhan.

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

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

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

Menurut Mulyadi (2013:163) pengendalian internal sebagai berikut :

“Pengendalian internal dalam arti luas adalah meliputi struktur-struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efesiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan-kebijakan manajemen.”

Sedangkan menurut Hery (2014:11) mendefinisikan pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan, penyalahgunaan, menjamin tersedianya

informasi akuntansi dan perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas bahwa pengendalian internal adalah pengendalian intern merupakan seperangkat kebijakan dan prosedur yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan karyawan yang dirancang untuk memberikan jaminan efektifitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

2.1.1.2 Tujuan Pengendalian Internal

Perusahaan perlu memiliki suatu pengendalian internal untuk menjamin tercapainya tujuan yang telah direncanakan oleh pemilik perusahaan. Dengan adanya pengendalian internal ini diharapkan dapat meminimalisasikan kesalahan-kesalahan yang mungkin dapat terjadi serta mencegah terjadinya penyelewengan oleh karena pihak yang tidak bertanggung jawab. Untuk mencapai tujuan tersebut maka pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan harus diawasi dan sumber ekonomi yang dimiliki harus dikerahkan dan digunakan sebaik mungkin.

Menurut COSO (2017:3) dalam framework terbarunya menyatakan mengenai tujuan-tujuan pengendalian internal adalah sebagai berikut:

“The Framework provides for three categories of objectives, which allow organizations to focus on differing aspects of internal control:

- 1. Operations Objectives: These pertain to effectiveness and efficiency of the entity’s operations, including operational and financial performance goals, and safeguarding assets against loss.*

2. *Reporting Objectives: These pertain to internal and external financial and non-financial reporting and may encompass reliability, timeliness, transparency, or other terms as set forth by regulators, recognized standard setters, or the entity's policies.*
3. *Compliance Objectives: These pertain to adherence to laws and regulations to which the entity is subject."*

Pernyataan diatas memiliki arti bahwa tujuan-tujuan pengendalian internal adalah sebagai berikut:

Kerangka ini menyediakan kategori tujuan, yang memungkinkan organisasi untuk fokus pada begbagai aspek pengendalian internal:

1. Tujuan Operasional: Ini berkaitan dengan keefektifan dan efisiensi operasi entitas, termasuk sasaran kinerja operasional dan keuangan, dan menjaga aset dari kerugian.
2. Tujuan Pelaporan: Ini terkait dengan pelaporan keuangan dan nonkeuangan internal dan eksternal dan dapat mencakup keandalan, ketepatan waktu, transparansi, atau persyaratan lain sebagaimana ditetapkan oleh regulator, pembuat standar yang diakui, atau kebijakan entitas.
3. Tujuan Kepatuhan: Ini berkaitan dengan ketaatan pada hukum dan peraturan yang menjadi subjek entitas.

Menurut Tuannakota (2014:127) Pengendalian Internal bertujuan untuk :

- “1. Strategis, sasaran-sasaran utama (*nigt-level goals*) yang mendukung misi entitas.
2. Pelaporan keuangan (pengendalian internal atas pelaporan keuangan)
3. Operasi (pengendalian operasional atau *operational controls*).
4. Kepatuhan terhadap hokum dan ketentuan perundang-undang.”

Mulyadi (2013 :163) secara garis besar dirumuskan 4 tujuan pengendalian intern yaitu:

- “ 1. Menjaga keamanan harta perusahaan / menjaga kekayaan organisasi.
2. Memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi.
3. Memajukan / mendorong efisiensi dalam operasi.
4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Penjelasan dari tujuan-tujuan tersebut adalah:

1. Menjaga keamanan harta perusahaan / menjaga kekayaan organisasi.
Perusahaan menciptakan suatu sistem pengendalian intern yang baik, yang pertama tujuannya adalah untuk mencegah adanya tindakan penyelewengan menyangkut harta/ kekayaan perusahaan baik yang disengaja maupun tidak. Kekayaan dari para investor dan kreditur yang tertanam di perusahaan juga dapat terjamin keamanannya.
2. Memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi.
Penciptaan suatu sistem pengendalian intern didalam perusahaan diharapkan mampu menjamin keandalan atau dapat dipercayainya seluruh data akuntansi yang dihasilkan seperti laporan keuangan perusahaan. Keandalan data akuntansi akan sangat mempengaruhi informasi yang nantinya dibutuhkan oleh pihak intern maupun ekstern perusahaan, dimana akan sangat membantu didalam proses pengambilan keputusan yang tepat.
3. Memajukan / mendorong efisiensi dalam operasi.
Efisiensi senantiasa berusaha untuk dicapai oleh setiap organisasi. Karena hal ini juga menyangkut prestasi kerja organisasi, maka suatu

sistem pengendalian intern yang baik dimaksudkan agar dapat mendorong tercapainya efisiensi dalam kegiatan operasi perusahaan.

4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen

Kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen harus ditaati dan dilaksanakan oleh semua anggota organisasi tanpa kecuali. Untuk menjamin agar tindakan ada anggota organisasi yang melakukan tindakan menyimpang dari kebijaksanaan yang telah ditetapkan, maka diperlukan suatu sistem pengendalian intern.

Berdasarkan beberapa tujuan pengendalian internal yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pengendalian internal untuk mengarahkan, mengawasi sumber daya suatu perusahaan/ entitas. Selain itu pengendalian internal dapat mencegah kerugian atau oemborosan pengolahan sumber daya perusahaan/ entitas.

2.1.1.3 Unsur Pengendalian Internal

Untuk dapat menyelenggarakan suatu pengendalian intern yang berhasil dan memuaskan, menurut Mulyadi (2013:164), ada beberapa unsur pokok yang harus dipenuhi. Unsur-unsur pengendalian intern tersebut meliputi :

1. “Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.
2. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang pendapatan dan biaya. t
3. Praktek yang sehat dalam melaksanakan tugas fungsi setiap organisasi. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.”

2.1.1.4 Keterbatasan Pengendalian Internal

Menurut Susanto (2013:110) ada beberapa keterbatasan pengendalian intern, sehingga pengendalian intern tidak dapat berfungsi. Berikut penjelasan keterbatasan pengendalian intern:

1. “Kesalahan (*Error*).
2. Kolusi (*Collusion*)
3. Penyimpangan manajemen
4. Manfaat dan biaya.”

Keterbatasan diatas dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesalahan (*Error*)

Kesalahan muncul ketika karyawan melakukan pertimbangan yang salah atau perhatiannya selama bekerja tepecah.

2. Kolusi (*Collusion*).

Kolusi terjadi ketika dua atau lebih karyawan berkonspirasi untuk melakukan pencurian (korupsi) ditempat mereka bekerja. Meskipun dimungkinkan menerapkan kebijakan prosedur untuk mendeteksi pencurian dimana kolusi terjadi, kebanyakan manajer lebih mempertimbangkan upaya menggunakan karyawan yang baik dan membuatnya puas terhadap pekerjaannya. Hal ini dianggap mengurangi keinginan untuk mencuri dan kolusi. Umumnya akuntan dan para manajer mengakui bahwa bila kolusi terjadi maka pengendalian yang ada tidak akan efektif dalam menghindarinya.

3. Penyimpangan manajemen.

Karena manajer suatu organisasi memiliki lebih banyak otoritas dibandingkan karyawan biasa, proses pengendalian efektif pada

tingkat manajemen bawah dan tidak efektif pada tingkat atas. Penyimpangan yang dilakukan oleh manajer seperti kolusi sulit untuk dicegah dengan berbagai alasan. Langkah yang dilakukan adalah dengan mengerjakan manajer yang baik dan memberikan kompensasi yang layak agar memberikan kinerja yang baik. Kemungkinan terjadinya penyimpangan yang dilakukan oleh para manajer adalah rendahnya kualitas pengendalian intern.

4. Manfaat dan biaya.

Konsep jaminan yang meyakinkan atau masuk akal mengandung arti bahwa biaya pengendalian intern tidak melebihi manfaat yang dihasilkannya. Pengendalian yang masuk akal adalah pengendalian yang memberikan manfaat lebih tinggi dari biaya yang dikeluarkannya untuk melakukan pengendalian tersebut.

Menurut Sukrisno Agoes (2014:106) mengatakan bahwa:

“Faktor yang membatasi pengendalian internal adalah biaya pengendalian internal yang tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian entitas tersebut. Meskipun hubungan manfaat-biaya merupakan kriteria utama yang harus dipertimbangkan dalam pendesainan pengendalian internal, pengukuran secara tepat biaya, dan manfaat umumnya dilakukan. Oleh karena itu, manajemen estimasi kualitatif dan kuantitatif semua pertimbangan dalam menilai hubung biaya-manfaat tersebut.

Keterbatasan bawaan yang melekat dalam setiap pengendalian intern sebagaimana dikemukakan oleh Amin Widjaja Tunggal (2013:26) yaitu:

1. Manajemen mengesampingkan pengendalianintern, pengendalian suatu entitas mungkin dikesampingkan oleh manajemen.
2. Kesalahan yang tidak disengaja oleh personil, sistem pengendalian intern hanya efektif apabila personil yang menerapkan dan melaksanakan pengendalian jga efektif.

3. Kolusi, efektivitas pemisahan fungsi terletak pada pelaksanaan individual sendiri atas tugas-tugas yang diberikan kepada mereka atau pelaksanaan pekerjaan seseorang diperiksa oleh orang lain. Sering terdapat suatu resiko bahwa kolusi antara individual akan merusak efektivitas pemisahaan tugas.

COSO (2017:9) dalam Internal Control-Integrated Framework (ICIF)

menjelaskan mengenai keterbatasan-keterbatasan pengendalian internal sebagai berikut:

“The Framework recognizes that while internal control provides reasonable assurance of achieving the entity’s objectives, limitations do exist. Internal control cannot prevent bad judgment or decisions, or external events that can cause an organization to fail to achieve its operational goals. In other words, even an effective system of internal control can experience a failure. Limitations may result from the:

1. *Suitability of objectives established as a precondition to internal control.*
2. *Reality that human judgment in decision making can be faulty and subject to bias.*
3. *Breakdowns that can occur because of human failures such as simple errors.*
4. *Ability of management to override internal control.*
5. *Ability of management, other personnel, and/or third parties to circumvent controls through collusion*
6. *External events beyond the organization’s control.”*

Berdasarkan uraian COSO diatas, bahwa pengendalian internal tidak bisa mencegah penilaian buruk atau keputusan, atau kejadian eksternal yang dapat menyebabkan sebuah organisasi gagal untuk mencapai tujuan operasionalnya.

2.1.1.5 Dimensi Pengendalian Internal

Menurut COSO (2017:104) dimensi pengendalian internal diantaranya sebagai berikut :

1. “Komponen Pengendalian Internal:
 - a. Lingkungan Pengendalian
 - b. Penilaian Risiko
 - c. Aktivitas Pengendalian

d. Informasi dan Komunikasi

e. Aktivitas pengawasan.”

Adapun penjelasan dari dimensi pengendalian internal tersebut adalah

sebagai berikut:

1. Lingkungan pengendalian

Lingkungan pengendalian terdiri atas tindakan, kebijakan, dan prosedur yang mencerminkan sikap manajemen puncak, para direktur, dan pemilik entitas secara keseluruhan mengenai pengendalian internal serta arti pentingnya bagi entitas tersebut.

Subkomponen dari lingkungan pengendalian internal.

2. Penilaian Risiko

Merupakan tindakan yang dilakukan manajemen untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko terkait penyusunan laporan keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum.

3. Aktivitas Pengendalian

Merupakan kebijakan dan prosedur untuk membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan untuk mengatasi risiko telah diambil guna mencapai tujuan entitas.

4. Informasi dan Komunikasi Akuntansi

Tujuan dari sistem informasi dan komunikasi akuntansi adalah agar transaksi yang dicatat, diproses, dan dilaporkan telah memenuhi keenam tujuan audit umum atas transaksi.

5. Pemantauan

Aktifitas pemantauan berhubungan dengan penilaian atas mutu pengendalian internal secara berkesinambungan (berkala) oleh manajemen untuk menentukan bahwa pengendalian telah berjalan sebagaimana yang diharapkan, dan dimodifikasi sesuai dengan perkembangan kondisi yang ada dalam perusahaan.

Pengendalian internal merupakan serangkaian proses baik dalam bentuk prosedur maupun kebijakan yang terdiri dari komponen-komponen pendukung untuk memberikan kepastian yang memadai kepada manajemen bahwa organisasi akan mampu mencapai tujuannya dan meminimalisir terjadinya kecurangan.

2.1.2 Profesionalisme Auditor Internal

2.1.2.1 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme merupakan standar perilaku yang diterapkan untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Profesionalisme juga merupakan salah satu kunci sukses dalam menjalankan perusahaan. Sikap profesionalisme yang baik dari seorang auditor internal akan meningkatkan mental dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Arens, *et al* (2012:129) mengemukakan bahwa profesionalisme auditor adalah:

“Professional means a responsibility for conduct that extend beyond satisfying individual responsibilities and beyond the requirements of our society’s laws and regulations.”

Artinya:

“Profesional berarti tanggung jawab atas perilaku yang melampaui tanggung jawab individual yang melampaui dan memenuhi persyaratan hukum dan peraturan masyarakat kita.”

Menurut Rahma (2012) dalam Kompiang (2013), profesionalisme auditor internal adalah:

“Profesionalisme adalah sikap tanggungjawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya dengan keikhlasan hatinya sebagai seorang auditor.”

Sedangkan menurut Napoca (2012) mengartikan professional adalah sebagai berikut:

“The application of a professional reasoning which stars from well defined principles offers a bigger liberty to the auditors, which means to apply their experience, knowledge, abilities acquired in time, while constraining the activity in a set of strict rules which entangles the perspective of a diversified approach, even interdisciplinary, of the problem the professional face.”

Artinya:

"Penerapan penalaran profesional yang dibintangi dari prinsip-prinsip yang terdefinisi dengan baik memberikan kebebasan yang lebih besar kepada auditor, yang berarti menerapkan pengalaman, pengetahuan, kemampuan yang diperoleh pada waktunya, sekaligus membatasi aktivitas dalam serangkaian peraturan ketat yang melibatkan perspektif Pendekatan yang beragam, bahkan interdisipliner, tentang masalah wajah profesional. "

Menurut Hiro Tugiman (2014:119) definisi profesionalisme, yaitu:

“Profesionalisme merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan profesi tertentu.”

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan sikap seseorang yang melakukan pekerjaannya secara profesional. Seorang auditor internal yang profesional mampu bekerja tanpa adanya tekanan

dari berbagai pihak untuk mengerjakan tugasnya dan mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

2.1.2.2 Standar Profesionalisme Auditor Internal

Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat apakah suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Secara umum profesional auditor internal mengakui tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Profesionalisme adalah sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang professional. Seorang auditor bisa dikatakan profesional apabila telah memenuhi dan mematuhi Standards Professional Practice Internal Auditing yang telah ditetapkan oleh *The Institute of Internal Auditors* dalam Effendi (2006), antara lain:

- a. Standar atribut, yang meliputi: otoritas, dan tanggung jawab, independensi dan objektivitas, kemahiran profesional dan perhatian profesional yang harus diberikan, dan program perbaikan dan penjaminan kualitas.
- b. Standar kinerja, yang meliputi: mengatur aktivitas internal auditor, sifat pekerjaan, keterlibatan perencanaan, melakukan keterlibatan, komunikasi hasil, pemantauan kemajuan dan penerimaan manajemen risiko.

Saat ini keberadaan auditor internal yang efektif mampu menawarkan rekomendasi yang baik dalam meningkatkan proses *corporate governance*, pengelolaan resiko dan pengendalian manajemen. Auditor internal yang telah bersertifikat QIA maupun CIA mempunyai kemampuan lebih dalam mengevaluasi

dan pengendalian internal. Sertifikasi QIA (*Qualified Internal Auditor*) merupakan perolehan gelar kualifikasi dalam bidang auditing yang merupakan simbol profesionalisme dan merupakan pengakuan bahwa pemakai gelar tersebut telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sejajar dengan kualifikasi internal auditor kelas dunia, atau CIA (*Certified Internal Auditor*) merupakan satu-satunya sertifikasi bidang audit internal yang di akui secara internasional.

Sikap profesionalisme harus menjadi acuan dalam pelaksanaan fungsi audit intern. Dalam buku Standar Profesional Audit Internal oleh Hiro Tugiman dikatakan bahwa kegiatan audit internal dilaksanakan dalam berbagai lingkungan yang berbeda, ketentuan dan kebiasaan yang tidak sama akan mempengaruhi pelaksanaan audit internal setiap perusahaan, oleh karena itu penerapan suatu standar profesi sangat penting.

Menurut Hiro Tugiman (2011:16) Standar Profesional Audit Internal meliputi:

1. Independensi
2. Kemampuan Profesional
3. Lingkup Pekerjaan Audit Internal
4. Pelaksanaan Kegiatan Pemeriksaan
5. Manajemen bagian audit internal

Adapun penjelasan dari setiap Standar Profesional Audit Internal tersebut adalah :

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) adalah 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 mana 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:

1. Status Organisasi, status organisasi audit internal harus memadai sehingga memungkinkan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta harus mendapatkan dukungan dan persetujuan dari puncak pimpinan.
2. 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 akan 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) 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 sifatsifat 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) yang mengandung arti bahwa :

1. Keandalan informasi : pemeriksa internal harus memeriksa keandalan informasi keuangan dan pelaksanaan pekerjaan dengan cara mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasi dan melaporkan informasi.
2. Kesesuaian dengan kebijakan, rencana-rencana dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan untuk ditaati.
3. Perlindungan terhadap harta : Memeriksa sejauh mana kekayaan perusahaan dapat dipertanggungjawabkan dan diamankan terhadap segala macam kerugian atau kehilangan.
4. Penggunaan sumber daya secara ekonomi dan efisien : pemeriksa internal harus menilai keekonomisan dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang ada.
5. 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 di 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 di dukung 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 pemeriksaan menurut Hiro Tugiman (2011: 18) yaitu :

1. Perencanaan pemeriksaan, pemeriksaan internal harus merencanakan setiap pelaksanaan audit.
2. Pengujian dan pengevaluasian informasi, auditor internal harus mengumpulkan, menganalisa, menafsirkan dan mendokumentasikan informasi untuk mendukung hasil audit.
3. Penyampaian hasil pemeriksaan, auditor internal harus melaporkan hasil pekerjaan audit mereka.
4. 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 audit internal secara tepat, menurut Hiro Tugiman (2011:19) meliputi :

1. Tujuan, Kewenangan, dan Tanggung jawab : pimpinan audit internal harus memiliki pernyataan tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab bagi bagian audit internal dengan jelas.

2. Perencanaan : Pimpinan audit internal harus menetapkan rencana bagi pelaksanaan tanggung jawab bagian audit internal
3. Kebijakan dan prosedur : Pimpinan audit internal harus membuat berbagai kebijaksanaan dan prosedur secara tertulis yang akan dipergunakan sebagai pedoman oleh staf pemeriksa.
4. Manajemen personel : Pimpinan audit internal harus menetapkan program untuk menyeleksi dan mengembangkan sumber daya manusia pada bagian audit internal.
5. Pengendalian mutu : Pimpinan audit internal harus menetapkan dan mengembangkan pengendalian mutu atau jaminan kualitas untuk mengevaluasi berbagai kegiatan bagian audit internal

2.1.2.3 Kriteria Profesional Auditor Internal

Menurut *The International Internal Auditors* (2013) dalam Yahfi (2015), kriteria sikap profesionalisme auditor internal yaitu:

1. Tujuan, Kewenangan dan Tanggung Jawab

Tujuan, kewenangan dan tanggung jawab aktivitas audit internal harus secara resmi didefinisikan dalam piagam audit internal, konsisten dengan definisi audit internal, Kode etik, dan standar. Kepala eksekutif audit secara periodik harus meninjau piagam audit internal dan menyampaikannya kepada manajemen senior dan dewan untuk disetujui.

2. Independensi dan Objektivitas

Kegiatan audit internal harus independen dan auditor internal harus objektif dalam melakukan pekerjaan mereka. Independensi adalah kebebasan dari kondisi yang mengancam kemampuan aktivitas audit internal untuk melaksanakan tanggung jawab audit internal dengan cara yang tidak bias.

3. Keahlian dan Kecermatan Profesional

Penugasan harus dilaksanakan dengan memperhatikan keahlian dan kecermatan profesional.

4. Program Jaminan dan Peningkatan Kualitas Fungsi Audit Internal

Penanggung jawab fungsi audit internal harus mengembangkan dan memelihara program jaminan dan peningkatan kualitas yang mencakup seluruh aspek dari fungsi audit internal dan secara terus menerus memonitor efektivitasnya.

5. Pengelolaan Aktivitas Audit Internal

Penanggungjawab fungsi audit internal harus mengelola fungsi audit internal secara efektif dan efisien untuk memastikan bahwa kegiatan fungsi tersebut memberikan nilai tambah bagi organisasi.

6. Lingkup Penugasan

Fungsi audit internal melakukan evaluasi dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan *governance*, proses pengelolaan risiko, pengendalian dengan menggunakan pendekatan yang sistematis, teratur dan menyeluruh.

7. Perencanaan Penugasan

Auditor internal harus mengembangkan dan mendokumentasikan rencana untuk setiap penugasan yang mencakup ruang lingkup, sasaran, waktu dan alokasi sumbernya.

8. Pelaksanaan Penugasan

Dalam melaksanakan audit, auditor internal harus mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi dan mendokumentasikan informasi yang memadai untuk mencapai tujuan penugasan.

9. Komunikasi Hasil Penugasan

Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil penugasannya secara tepat waktu.

10. Pemantauan Tindak Lanjut (*Monitoring*)

Penanggungjawab fungsi audit internal harus menyusun dan menjaga sistem untuk memantau tindak lanjut hasil penugasan yang telah dikomunikasikan kepada manajemen.

11. Komunikasi Penerimaan Resiko oleh Manajemen

Apabila manajemen senior telah memutuskan untuk menanggung risiko residual yang sebenarnya tidak dapat diterima oleh organisasi, penanggungjawab fungsi audit internal harus mendiskusikan masalah ini dengan manajemen senior.

Dari semua kutipan di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa internal audit dapat mengantisipasi setiap tindakan penyimpangan yang mungkin terjadi di masa yang akan datang. Profesionalisme auditor internal sangat membantu untuk mencegah terjadinya penyimpangan terulang lagi dalam perusahaan dan menjadi bahan penindakan bagi karyawan yang melakukan tindakan penyimpangan. Oleh karena itu, internal auditor dengan profesionalismenya diharapkan dapat mencegah dan mendeteksi segala bentuk *fraud*.

Sedangkan kriteria profesionalisme auditor internal menurut Sawyer (2012:10) dalam Forum Komunikasi Satuan Pengawasan Internal Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik daerah (FKSPI BUMN/BUMD), dan Yayasan Pendidikan Internal Audit (YPIA):

1. Pelayanan kepada publik
2. Pelatihan khusus berjangka panjang
3. Menaati kode etik
4. Menjadi anggota asosiasi dan menghadiri pertemuan-pertemuan
5. Publikasi jurnal yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian praktik
6. Menguji pengetahuan para kandidat auditor bersertifikat
7. Lisensi oleh Negara atau sertifikat oleh dewa

Adapun penjelasan dari setiap Kriteria profesionalisme auditor internal menurut Sawyer tersebut adalah :

1. *Service to the Public* (Pelayanan terhadap Masyarakat)

Auditor internal menyediakan pelayanan terhadap masyarakat dalam hal meningkatkan efektifitas dan efisiensi penggunaan sumber daya baik dalam perusahaan maupun organisasi. Kode etik audit internal mewajibkan anggota *The Institute of Internal Auditors* (IIA) untuk

menghindari keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan yang menyimpang dan ilegal.

2. *Long Specialized Training* (Pelatihan Jangka Panjang)

Auditor internal yang profesional yaitu orang-orang yang telah mengikuti pelatihan, lulus dari ujian pendidikan audit internal dan telah mendapatkan sertifikasi.

3. *Subscription to a code of ethic* (Taat pada kode etik)

Sebagai suatu profesi, ciri utama internal auditor adalah kesediaan menerima tanggung jawab terhadap kepentingan pihak-pihak yang dilayani. Agar dapat mengemban tanggung jawab yang efektif, auditor internal perlu memelihara standar perilaku yang tinggi.

4. *Membership in an association and attendance at meetings* (anggota dari

organisasi profesi) *The Institute of Internal Auditors* (IIA) merupakan asosiasi profesi auditor internal tingkat internasional yang sudah tidak perlu dipertanyakan lagi. IIA merupakan wadah bagi para auditor internal yang mengembangkan ilmu audit internal agar para anggotanya mampu bertanggung jawab dan kompeten dalam menjalankan tugasnya, menjunjung tinggi standar, pedoman praktik audit internal dan etika anggotanya profesional dalam bidangnya.

5. *Publication of journal aimed at upgrading practice* (Jurnal Publikasi) *The*

Institute of Internal Auditors (IIA) mempublikasikan jurnal tentang

teknik auditor internal, seperti halnya buku-buku panduan, studi penelitian, monograf, presentasi audio visual, materi instruksi lainnya.

6. *Examination to test entrance knowledge* (Pengembangan profesi berkelanjutan) Dalam setiap pengawasan, auditor internal haruslah melaksanakan tugasnya dengan memperhatikan keahlian dan kecermatan profesional. Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensinya yaitu dengan pengembangan profesi yang berkelanjutan.
7. *Lisence by the state of certification by a board* (Ujian sertifikasi) *The Institute of Internal Auditors* pertama kali mengeluarkan program sertifikasi pada tahun 1974. Kandidat harus lulus pada ujian selama dua hari berturut-turut dengan subjek yang mempunyai range yang luas. Kandidat yang lulus akan menerima *Certification of Internal Auditors* (CIA).

2.1.2.4 Ciri-ciri Profesionalisme Auditor Internal

Seseorang yang memiliki profesionalisme senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan aktivitas kerja yang profesional. Kualitas profesional ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati “piawai ideal”. Seseorang yang memiliki profesionalisme tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan piawai yang telah ia tetapkan. Ia akan mengidentifikasi dirinya kepada seseorang yang dipandang memiliki piawai tersebut. Yang dimaksud “piawai ideal”

adalah suatu perangkat perilaku yang dipandang paling sempurna dan dijadikan sebagai rujukan.

2. Meningkatkan dan memelihara “*imej Profesion*” Profesionalisme yang tinggi ditunjuakn oleh besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara *imej profesion* melalui perwujudan perilaku profesional. Perwujudannya dilakukan melalui berbagai cara misalnya penampilan, cara percakapan, penggunaan bahasa, sikap tubuh badan, sikap hidup harian dan hubungan dengan individu lainnya.
3. Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilan.
4. Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi Profesional ditandai dengan rasa banggaakan profesi yang diembannya. Dalam hal ini akan muncul rasa percaya diri akan profesi tersebut.

Menurut pengertian umum, seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria , yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standard baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi Etika profesi yang telah ditetapkan. Jadi profesionalisme auditor merupakan sikap prilaku auditor dalam menjalankan profesinya dengan kesungguhan dan tanggung jawab agar mencapai kinerja tugas sebagaimana yang diatur dalam organisasi profesi, meliputi pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan profesi dan hubungan dengan rekan seprofesi.

2.1.3 Fraud

2.1.3.1 Pengertian *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.”

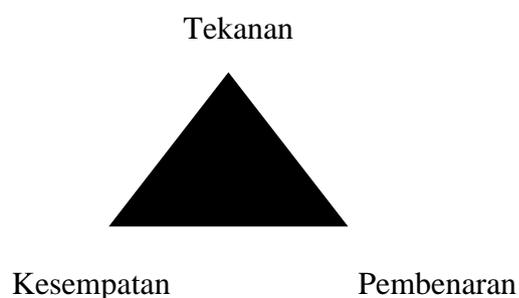
Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:1) definisi kecurangan (*fraud*) adalah sebagai berikut:

“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.

2.1.3.2 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 *Fraud Triangle Theory*

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)

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.”

2.1.3.3 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.”

2.1.3.4 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.

2.1.3.5 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 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*.”

2.1.3.6 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 harapanharapan yang baik untuk perusahaan, diantaranya adalah sebagai berikut:

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

Tabel Penelitian Terdahulu 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Sukadwilinda (2013) Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan (PT Bank Mandiri Persero)	Pengendalian Internal memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>) semakin tinggi/kuat Pengendalian Internal, maka semakin meningkat Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	Sama-sama meneliti mengenai pengendalian internal dan pencegahan kecurangan.	Dalam penelitian ini meneliti mengenai profesionalisme auditor internal sebagai variabel.
2.	Wyana Oktaviani (2015) Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi survey pada BUMN dalam bidang industri dan jasa asuransi)	Pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan.	Sama-sama meneliti mengenai pengendalian internal dan pencegahan kecurangan.	Dalam penelitian ini meneliti mengenai profesionalisme auditor internal sebagai variabel.
3.	Mimin Widianingsih (2015) Pengaruh <i>profesionalisme auditor internal</i> terhadap pencegahan kecurangan (Survey pada BUMN Kantor Pusat di Kota Bandung)	<i>Profesionalisme auditor internal</i> berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan	Sama-sama meneliti mengenai variabel <i>Profesionalisme auditor internal</i> , dan pencegahan kecurangan	Dalam penelitian ini meneliti mengenai pengendalian internal sebagai variabel.
4.	Dewi Novita Wulandari (2018) Pengaruh Pengendalian Internal, kesadaran anti-fraud, integritas, independensi, dan profesionalisme terhadap pencegahan kecurangan (Survey pada Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan)	Pengendalian Internal, Kesadaran Anti-Fraud, Integritas, Independensi dan <i>Profesionalisme</i> berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan	Sama-sama meneliti mengenai variabel Pengendalian Internal dan <i>Profesionalisme</i> dan pencegahan kecurangan	Tempat atau objek memiliki perbedaan
5.	Rahmi Aminus (2018) Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan (PT. Caturadiluhur Sentosa)	Pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan.	Sama-sama meneliti mengenai pengendalian internal dan pencegahan kecurangan.	Dalam penelitian ini meneliti mengenai profesionalisme auditor internal sebagai variabel.

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 solusi dalam mencegah fraud adalah dengan adanya pengendalian internal yang baik. Kaitannya antara pengendalian internal dengan pencegahan fraud sangat erat, jika pengendalian internal suatu perusahaan lemah maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan sangat besar. Sebaliknya, jika pengendalian internal kuat, maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan dapat diperkecil. Kalaupun kesalahan dan kecurangan masih terjadi, bisa diketahui dengan cepat dan dapat segera diambil tindakan-tindakan perbaikan sedini mungkin. Pengendalian internal yang efektif dapat membantu perusahaan mengarahkan kegiatan operasi mereka dan mencegah pencurian serta tindakan penyalahgunaan lainnya. Sistem pengendalian intern merupakan salah satu alat pengendalian atau alat pengamanan bagi manajemen untuk meningkatkan keamanan persediaan barang dan untuk mencegah kecurangan yang mungkin terjadi di dalam gudang. Karena persediaan barang merupakan salah satu aktiva

yang sangat mudah diselewengkan atau digelapkan yang dapat merugikan perusahaan dan mengganggu kelangsungan hidup perusahaan.

Profesi auditor internal memiliki kode etik profesi yang harus ditaati dan dijalankan oleh segenap auditor internal. Kode etik tersebut memuat standar perilaku sebagai pedoman bagi seluruh auditor internal. Prinsip-prinsip perilaku profesional memberikan pedoman bagi anggota dalam kinerja tanggung jawab profesionalnya dan menyatakan tentang prinsip-prinsip dasar etika dan perilaku profesional. Prinsip-prinsip tersebut menghendaki komitmen teguh kepada perilaku yang terhormat, meskipun mengorbankan keuntungan pribadi. Untuk meningkatkan kualitas peran auditor internal dalam mengungkapkan temuan audit dan mencegah kecurangan, diperlukan profesionalisme yaitu kemampuan individu dalam melaksanakan tugas auditor internal yang terkait dengan kegiatan perusahaan secara profesional.

Dengan adanya pengendalian internal yang baik dan profesionalisme para auditor internal pada perusahaan, diharapkan dapat memperkecil terjadinya penyelewengan yang dilakukan oleh para pelaku kecurangan.

2.3.1 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Pengaruh antara pengendalian internal dengan masalah kecurangan dalam suatu perusahaan sangat berkaitan. Dengan adanya pengendalian internal dalam sebuah perusahaan dipercaya dapat bermanfaat dalam hal membantu perusahaan

dalam pencegah terjadinya *fraud*. Walaupun pengendalian internal merupakan pihak yang memiliki kewajiban yang paling besar dalam masalah pencegahan.

Steve dan Albert (dalam Hermiyetti, 2011) menyatakan bahwa:

“Fraud is reduce and often prevented (1) by creating a culture honesty, openness, and assistance and (2) by eliminating opportunities to commit fraud”.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa sebenarnya *fraud* itu dapat dikurangi bahkan dicegah dengan cara membudayakan iklim kejujuran, keterbukaan, dan saling membantu satu sama lain. Selain itu, pencegahan *fraud* dapat dilakukan dengan cara menghilangkan kesempatan untuk melakukan *fraud*, misalnya dengan menanamkan kesadaran bahwa setiap tindakan *fraud* akan mendapat sanksi setimpal.

Pengertian pengendalian internal menurut Hery (2016:90), yaitu:

“Pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum atau undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan”.

Maka pengendalian internal merupakan suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris yang ditunjukkan untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan pengendalian operasional yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Kaitannya antara pengendalian internal dengan pencegahan *fraud* sangat erat. Tuanakotta (2007:162) mengemukakan bahwa:

“Upaya mencegah *fraud* dimulai dari pengendalian internal. Pengendalian internal yang aktif biasanya merupakan bentuk pengendalian internal yang paling banyak diterapkan. Di samping pengendalian internal, dua konsep penting lainnya dalam pencegahan *fraud*, yakni menanamkan kesadaran tentang adanya *fraud* (*fraud awareness*) dan upaya menilai risiko terjadinya *fraud* (*fraud risk assesment*)”.

Pengendalian internal berperan penting dalam menekan suatu peluang yang dapat menciptakan terjadinya *fraud*. Hal ini dikemukakan oleh Tunggal (2013:13) sebagai berikut:

“Ketika kecurangan dilihat dari segi perspektif penilaian risiko kita dapat katakan kondisi tertentu dari manusia dan kondisi lingkungan utama yang meningkatkan tingkat tekanan untuk kecurangan salah satunya adalah pengendalian internal tidak cukup, tidak ada, kelemahan, kecerobohan dalam melakukan pengendalian”.

Sukrisno Agoes (2012:103) mengemukakan bahwa pengendalian intern suatu usaha lemah, maka kemungkinan terjadinya kesalahan, ketidakakuratan ataupun kecurangan dalam perusahaan sangat besar.

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tingginya tingkat kecurangan yang terjadi itu disebabkan oleh pengendalian internal yang tidak memadai. Pengendalian internal yang baik memungkinkan manajemen siap menghadapi perubahan ekonomi yang cepat, persaingan, pergeseran permintaan pelanggan, dan *fraud* serta restrukturisasi untuk kemajuan yang akan datang. Jika pengendalian internal suatu perusahaan lemah, maka kemungkinan terjadinya *fraud* sangat besar. Sebaliknya, jika pengendalian internal kuat, maka kemungkinan terjadinya *fraud* dapat diperkecil. Dengan diterapkannya pengendalian internal pada perusahaan profit maupun non profit dapat melindungi aset perusahaan dari *fraud* dan tentunya membantu manajemen dalam melaksanakan segala aktivitasnya.

Hasil Penelitian Wyana Oktaviani (2015), Sukadwilinda (2013) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

2.3.2 Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Memastikan seluruh kegiatan perusahaan telah berjalan efektif dan efisien memang merupakan tugas dari auditor internal. Namun tak cukup sampai disitu, auditor internal pun mempunyai kewajiban untuk membantu manajemen untuk mencegah dan mendeteksi tindakan *fraud*. Disisi lain, auditor internal yang mempunyai sikap profesional dinilai selalu melaksanakan tugas – tugasnya dengan baik, Auditor Internal berfungsi membantu manajemen dalam pencegahan, pendeteksian dan penginvestigasian *fraud* yang terjadi di suatu organisasi (perusahaan). Menurut Hiro Tugiman (2011:48) mengemukakan bahwa :

“Pemeriksa internal harus harus meninjau berbagai alat atau cara yang dapat digunakan untuk melindungi harta terhadap berbagai jenis kerugian, seperti kerugian yang diakibatkan oleh pencurian, kegiatan yang ilegal, atau tidak pantas”

Auditor internal yang profesional harus dapat mencegah terjadinya fraud seperti yang diungkapkan oleh Hery (2013:80), yaitu:

“Auditor internal harus menjadi lebih terlatih daripada sebelumnya baik dari segi keterampilan, keahlian maupun pengetahuan. Dengan semakin profesional, auditor internal diharapkan akan menjadi lebih ahli dalam mendeteksi dan mencegah terjadinya fraud.”

Profesi auditor internal memiliki kode etik profesi yang harus ditaati dan dijalankan oleh segenap auditor internal. Kode etik tersebut memuat standar

perilaku sebagai pedoman bagi seluruh auditor internal. Prinsip-prinsip perilaku profesional memberikan pedoman bagi anggota dalam kinerja tanggung jawab profesionalnya dan menyatakan tentang prinsip-prinsip dasar etika dan perilaku profesional. Prinsip-prinsip tersebut menghendaki komitmen teguh kepada perilaku yang terhormat, meskipun mengorbankan keuntungan pribadi (Messier, Steven, dan Douglas, 2006:514).

Untuk meningkatkan kualitas peran auditor internal dalam mengungkapkan temuan audit dan mencegah kecurangan, diperlukan profesionalisme yaitu kemampuan individu dalam melaksanakan tugas auditor internal yang terkait dengan kegiatan perusahaan secara profesional.

Mimin Widianingsih (2015) dan Dewi Novita Wulandari (2018) telah melakukan pengujian mengenai pengaruh dari profesionalisme auditor internal terhadap pencegahan *fraud*. Hasil pengujian mereka menunjukkan bahwa profesionalisme auditor internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

2.3.3 Pengaruh Pengendalian Internal dan Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

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. Dan pengendalian internal adalah salah satu solusi dalam mencegah fraud. Dengan adanya pengendalian internal dalam sebuah perusahaan dipercaya dapat bermanfaat dalam hal membantu perusahaan dalam mencegah terjadinya *fraud*. Walaupun pengendalian internal merupakan pihak yang memiliki kewajiban yang paling besar dalam masalah pencegahan, namun pengendalian internal tidak bertanggung jawab atas terjadinya *fraud*.

Pengawasan merupakan salah satu komponen dari pengendalian internal. Itu membuktikan bahwa pengendalian internal berperan penting dalam menekan suatu peluang yang dapat menciptakan terjadinya *fraud*. Hal ini dikemukakan oleh Tunggal (2014:262) sebagai berikut:

“Pengendalian internal memainkan peran kunci dalam pengawasan aktivitas-aktivitas untuk menjamin bahwa program-program dan pengendalian-pengendalian anti kecurangan berjalan efektif. Aktivitas pengendalian internal dapat mencegah maupun mendeteksi kecurangan”. Sedangkan menurut Agoes (2012:104) mengemukakan bahwa baik

buruknya pengendalian intern akan memberikan pengaruh yang besar terhadap keamanan harta perusahaan.

Pengendalian internal dapat menekan terjadinya fraud, jika pengendalian internal kuat, maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan dapat diperkecil. Kalaupun kesalahan dan kecurangan masih terjadi, bisa diketahui dengan cepat dan dapat segera diambil tindakan-tindakan perbaikan sedini mungkin. Dan tindakan tersebut dilakukan oleh auditor internal. Pengawasan merupakan salah satu fungsi dari auditor internal. Apabila auditor internal perusahaan tersebut mampu menjalankan tugasnya dengan profesional maka akan

mengurangi terjadinya fraud. Auditor internal adalah karyawan perusahaan yang bertugas mengevaluasi secara berkesinambungan efektivitas pengendalian internal perusahaan.

Menurut Hiro Tugiman (2011:48) mengemukakan bahwa :

“Pemeriksa internal harus harus meninjau berbagai alat atau cara yang dapat digunakan untuk melindungi harta terhadap berbagai jenis kerugian, seperti kerugian yang diakibatkan oleh pencurian, kegiatan yang ilegal, atau tidak pantas”

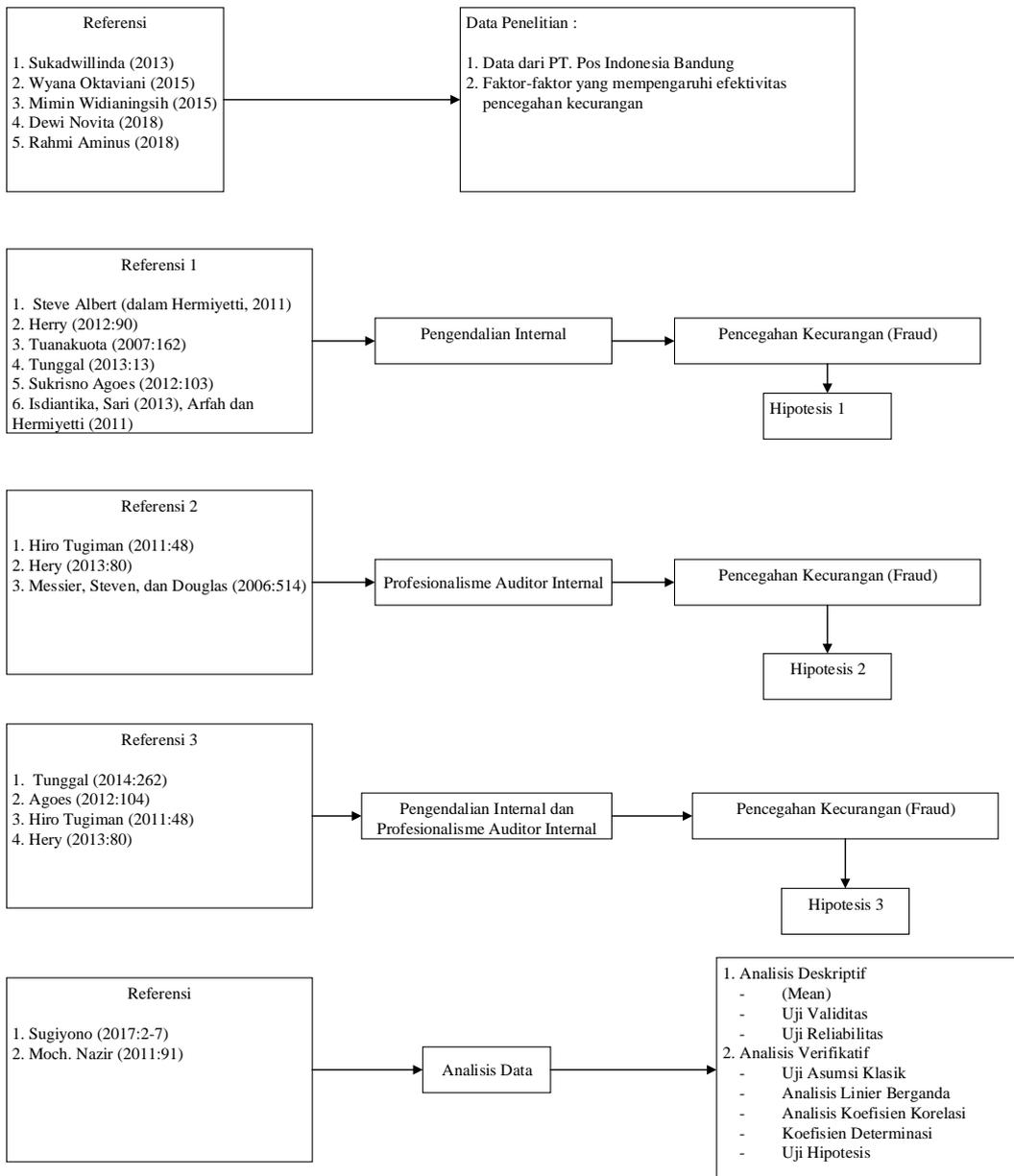
Auditor internal yang profesional harus dapat mencegah terjadinya fraud seperti yang diungkapkan oleh Hery (2013:80), yaitu:

“Auditor internal harus menjadi lebih terlatih daripada sebelumnya baik dari segi keterampilan, keahlian maupun pengetahuan. Dengan semakin profesional, auditor internal diharapkan akan menjadi lebih ahli dalam mendeteksi dan mencegah terjadinya fraud”

Auditor internal mendukung usaha manajemen untuk menciptakan sebuah budaya kerja yang beretika, jujur, dan berintegritas. Auditor internal membantu manajemen dengan mengevaluasi pengendalian internal yang digunakan untuk menemukan atau memperkecil tindakan kecurangan (*fraud*) mengevaluasi risiko *fraud*, dan ikut terlibat dalam melakukan investigasi fraud.

Para pemeriksa internal bertanggung jawab mendukung pencegahan kecurangan, dengan cara menguji dan mengevaluasi kecukupan dan keefektifan sistem pengendalian internal, sesuai dengan tingkat kerugian atau risiko yang potensial dalam berbagai segmen kegiatan organisasi.

LANDASAN TEORI		
<p>Pengendalian Internal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tuanakota (2014:126) 2. COSO Sukrisno Agoes (2013:100) 3. (AICPA) 1949 dalam Karyono (2013:48) 4. Mulyadi (2013:163) 5. Hery (2014:11) 	<p>Profesionalisme Auditor Internal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arens (2012:129) 2. (Rahma) 2012 dalam Kompiang (2013) 3. Napoca (2012) 4. Hiro Tugiman (2011:16) 5. Hiro Tugiman (2011:18) 6. Hiro Tugiman (2011:19) 7. Hiro Tugiman (2011:20) 8. Hiro Tugiman (2011:27) 9. Internal Auditors (2013) dalam Yahfi (2015) 10. Sawyer (2009:10) 	<p>Fraud</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Albrect, et al. (2012:6) 2. Hery (2016:1) 3. Amin Widjaja Tunggal (2012:1) 4. Amin Widjaja Tunggal (2014:9) 5. Karyono (2013:24) 6. Kumat (2011:39) 7. Amin Widjaja Tunggal (2012:59) 8. Muhammad Iqbal (2010) 9. Amin Widjaja Tunggal (2012:33)



2.2 Gambar Model Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara pengendalian internal terhadap pencegahan fraud.
2. Terdapat pengaruh antara profesionalisme auditor internal terhadap pencegahan fraud.
3. Terdapat pengaruh antara pengendalian internal dan profesionalisme auditor internal terhadap pencegahan fraud.