

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Sistem Pengendalian Internal

2.1.1.1. Definisi Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal merupakan unsur penting dalam pengelolaan perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi harus memiliki sistem pengendalian internal yang efektif dan dilaksanakan secara konsisten untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Mulyadi (2016:129) menjelaskan mengenai sistem pengendalian internal sebagai berikut:

“Sistem Pengendalian Intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijaksanaan manajemen”

Alvin A. Arens dkk (2008:370) menjelaskan pengertian sistem pengendalian internal sebagai berikut:

“Sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan-sasarannya”

Menurut *The Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission* (COSO) dalam Amin Widjaya Tunggal (2013:6) sistem pengendalian internal adalah:

“Internal Control is a process, effected by an entity’s directions, management, and other personnel, design to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives relating to operations in the following categories:

- 1. Effectiveness and efficiency of operations.*
- 2. Reliability of financial reporting, and*
- 3. Compliance with applicable laws and regulations.”*

Penjelasan sistem pengendalian internal menurut COSO di atas yaitu sistem pengendalian internal merupakan suatu proses yang melibatkan dewan komisaris, manajemen, dan personil lain, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga tujuan berikut ini:

1. Efektivitas dan efisiensi operasi
2. Keandalan pelaporan keuangan, dan
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Berdasarkan dari beberapa definisi menurut para ahli yang telah disampaikan, maka dapat diinterpretasikan bahwa sistem pengendalian internal adalah suatu proses yang terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan karyawan yang dirancang untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijaksanaan manajemen, serta memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi akan dapat dicapai.

2.1.1.2. Komponen Sistem Pengendalian Internal

Lima komponen sistem pengendalian internal dirancang dan diimplementasikan untuk memberikan kepastian yang layak bahwa tujuan pengendaliannya akan tercapai. Menurut COSO dalam Amin Widjaya Tunggal (2013:6) komponen sistem pengendalian internal adalah sebagai berikut:

1. *"Control Environment*
2. *Risk Assessment*
3. *Control Activities*
4. *Information and Communication*
5. *Monitoring Activities"*

Lima komponen sistem pengendalian internal diilustrasikan dalam Gambar 2.1 di bawah sebagai berikut:

Gambar 2.1

Lima Komponen Pengendalian Internal



Sumber: Buku Auditing dan Jasa Assurance, 2008

Komponen sistem pengendalian internal menurut COSO dijelaskan dalam Alvin A. Arens (2008:376) sebagai berikut:

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian terdiri atas tindakan, kebijakan, dan prosedur yang mencerminkan sikap manajemen puncak, para direktur dan para pemilik entitas secara keseluruhannya mengenai pengendalian internal serta arti pentingnya bagi entitas itu. Untuk memahami dan menilai lingkungan pengendalian, harus mempertimbangkan subkomponen pengendalian, antara lain:

a. Integritas dan nilai-nilai etis

Merupakan standar etika dan perilaku entitas, serta bagaimana standar itu dikomunikasikan dan diberlakukan dalam praktik. Ini juga meliputi tindakan manajemen untuk menghilangkan atau mengurangi dorongan dan godaan yang mungkin membuat karyawan melakukan tindakan yang melanggar standar dan peraturan perusahaan.

b. Komitmen pada kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mendefinisikan pekerjaan seseorang. Komitmen pada kompetensi meliputi pertimbangan manajemen tentang tingkat kompetensi bagi pekerjaan tertentu, dan bagaimana tingkatan tersebut diterjemahkan menjadi keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan.

c. Partisipasi dewan komisaris atau komite audit

Dewan komisaris berperan penting dalam tata kelola korporasi yang efektif karena memikul tanggung jawab akhir untuk memastikan bahwa manajemen telah mengimplementasikan pengendalian internal dan proses pelaporan keuangan yang layak. Untuk membantunya melakukan pengawasan, dewan komisaris membentuk komite audit yang disertai tanggung jawab mengawasi pelaporan keuangan.

d. Filosofi dan gaya manajemen

Manajemen, melalui aktivitasnya memberikan isyarat yang jelas kepada para karyawan tentang pentingnya pengendalian.

e. Struktur organisasi

Struktur organisasi entitas menentukan garis-garis tanggung jawab dan kewenangan yang ada. Dengan memahami struktur organisasi klien, auditor dapat mempelajari pengelolaan dan unsur-unsur fungsional bisnis serta melihat bagaimana pengendalian internal diimplementasikan.

f. Kebijakan dan praktik Sumber Daya Manusia

Aspek yang paling penting dari pengendalian internal adalah personil kompeten. Karena pentingnya personil yang kompeten dan terpercaya dalam mengadakan pengendalian yang efektif, metode untuk mengangkat, mengevaluasi, melatih, mempromosikan, dan memberi kompensasi kepada personil itu menjadi bagian yang penting dari pengendalian internal.

2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Penilaian risiko atas pelaporan keuangan adalah tindakan yang dilakukan manajemen untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko-risiko yang relevan dengan penyusunan laporan keuangan yang sesuai dengan GAAP. Setelah mengidentifikasi suatu risiko, manajemen mengestimasi signifikansi risiko itu, menilai kemungkinan terjadinya risiko itu, dan mengembangkan tindakan khusus yang diperlukan untuk mengurangi risiko itu ke tingkat yang dapat diterima.

3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan telah diambil untuk menangani risiko guna mencapai tujuan entitas. Ada lima jenis aktivitas pengendalian, yaitu:

- a. Pemisahan tugas yang memadai
- b. Otorisasi yang sesuai atas transaksi dan aktivitas
- c. Dokumen dan catatan yang memadai
- d. Pengendalian fisik atas aktiva dan catatan
- e. Pemeriksaan kinerja secara independen

4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

Tujuan sistem informasi dan komunikasi akuntansi dari entitas adalah untuk memulai, mencatat, memroses, dan melaporkan transaksi yang dilakukan entitas itu serta mempertahankan akuntabilitas aktiva terkait.

5. Aktivitas Pemantauan (*monitoring Activities*)

Aktivitas pemantauan berhubungan dengan penilaian mutu pengendalian internal secara berkelanjutan oleh manajemen untuk menentukan bahwa pengendalian itu telah beroperasi seperti yang diharapkan, dan telah dimodifikasi sesuai dengan perubahan kondisi.

2.1.1.3. Tujuan Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal yang dirancang oleh manajemen untuk mendorong daya efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan. Menurut Alvin A. Arens (2008:370) biasanya manajemen memiliki tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian internal yang efektif yaitu:

1. Reliabilitas Pelaporan Keuangan

Manajemen memikul baik tanggung jawab hukum maupun profesional untuk memastikan bahwa informasi telah disajikan secara wajar sesuai dengan persyaratan pelaporan seperti prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP). Tujuan pengendalian internal yang efektif atas pelaporan keuangan adalah memenuhi tanggung jawab pelaporan keuangan tersebut.

2. Efisiensi dan Efektivitas Operasi

Tujuan dari efisiensi dan efektivitas operasi dalam pengendalian internal adalah untuk memperoleh informasi baik keuangan maupun non-keuangan yang akurat tentang operasi perusahaan untuk keperluan pengambilan keputusan.

3. Ketaatan Pada Hukum dan Peraturan

Seluruh organisasi baik organisasi publik maupun non-publik diwajibkan untuk menaati berbagai hukum dan peraturan yang berlaku. Baik hukum dan peraturan yang diterapkan oleh organisasi maupun yang diterapkan oleh pemerintah.

2.1.1.4. Karakteristik Sistem Pengendalian Internal

Karakteristik untuk sistem pengendalian internal menurut Sawyer (2005:74) adalah sebagai berikut:

1. Tepat waktu

Pengendalian internal seharusnya mendeteksi penyimpangan aktual atau potensial sejak awal untuk menghindari tindakan perbaikan yang memakan biaya. Pengendalian internal harus tepat waktu, meskipun efektivitas biaya juga harus dipertimbangkan.

2. Ekonomis

Pengendalian internal harus memberikan keyakinan yang wajar dalam mencapai hasil yang diinginkan dengan biaya minimum dan dengan efek samping yang paling rendah. Pengendalian internal harus mengurangi keinginan dan beban-beban potensial melebihi tambahan biaya yang harus ditanggung. Jadi, manajemen harus membandingkan biaya yang timbul akibat hal-hal yang dicegah, dideteksi, dan dikoreksi oleh sistem pengendalian internal dan biaya sistem pengendalian internal tersebut.

Manajemen tidak hanya harus memerhatikan efektivitas pengendalian internal, tetapi juga efisiensi dan keekonomisannya.

3. Akuntabilitas

Pengendalian internal harus membantu karyawan mempertanggungjawabkan tugas yang diberikaan manajer, memerlukan kontrol untuk membantu mereka memenuhi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, manajer harus memperhatikan tujuan dan pengoperasian pengendalian internal sampai pada akhir dan bisa memanfaatkannya.

4. Fleksibel

Keadaan bisa berubah sewaktu-waktu. Rencana dan prosedur hampir pasti berubah seiring dengan berjalannya waktu. Perubahan dalam pengendalian internal untuk menyesuaikan dengan perubahan operasi cenderung menyebabkan lebih banyak kebingungan. Contoh dari pengendalian internal yang fleksibel adalah sistem anggaran variabel yang memungkinkan biaya dan kuantitas operasi yang berbeda untuk tingkat yang berbeda.

5. Menentukan penyebab

Tindakan yang diambil segera dapat dilakukan bila pengendalian internal tidak hanya mengidentifikasi masalah tetapi juga penyebabnya. Penanganan standar dapat bisa disiapkan dan dilaksanakan bila pengendalian internal bisa menentukan penyebab kesulitan.

6. Kelayakan

Pengendalian internal harus memenuhi kebutuhan manajemen. Pengendalian internal tersebut harus membantu dalam pencapaian tujuan dan rencana

manajemen dan juga harus sesuai dengan karyawan dan struktur organisasi dan operasi. Pengendalian internal yang paling efisien dan bermanfaat adalah kontrol berbasis pengecualian, yaitu hanya merespon penyimpangan-penyimpangan yang signifikan.

7. Masalah-masalah dengan pengendalian

Pengendalian internal memang memberikan manfaat. Tetapi bisa juga membawa masalah. Pengendalian internal bisa membuat sebuah fungsi berjalan dengan baik, tetapi dengan suatu imbalan baik dengan uang maupun manusia. Pengendalian internal yang berlebihan dapat menyebabkan frustrasi dan kebingungan. Begitu pengendalian mencapai titik tertentu, maka efektivitasnya sebenarnya bisa menurun sehingga biaya yang harus ditanggung menjadi lebih besar dibandingkan dengan manfaat sebelumnya.

2.1.1.5. Keterbatasan Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal yang efisien dan efektif diharapkan dapat memberikan jaminan yang layak bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai. Ini mencerminkan keadaan ideal dalam penerapan sistem pengendalian internal. Namun, pada kenyataan sistem pengendalian internal memiliki keterbatasan-keterbatasan seperti yang dikemukakan oleh Azar Susanto (2013:110) sebagai berikut:

1. Kesalahan (*Error*)

Kesalahan yang muncul ketika karyawan melakukan pertimbangan yang salah satu perhatiannya terpecah.

2. Kolusi (*Collusion*)

Terjadi ketika dua atau lebih karyawan berkolusi untuk melakukan pencurian (korupsi) ditempat mereka bekerja.

3. Penimbangan manajemen

Karena manajer sebuah organisasi memiliki lebih banyak otoritas dibandingkan karyawan biasa, proses pengendalian efektif pada tingkat manajemen bawah tidak efektif pada tingkat atas.

4. Manfaat dan Biaya (*Cost and Benefit*)

Konsep jaminan yang meyakinkan atau masuk akal mengandung arti bahwa biaya pengendalian internal tidak melebihi manfaat yang dihasilkannya. Pengendalian yang masuk akal adalah pengendalian yang menghasilkan manfaat yang lebih tinggi dari pada biaya yang dikeluarkan untuk melakukan pengendalian tersebut.

Menurut COSO dalam Amin Widjaja (2013:26) keterbatasan-keterbatasan dalam sistem pengendalian internal adalah:

“The framework recognize the while internal control provides reasonable assurance of achieving the entity’s objectives, limitation do exist, internal control cannot prevent bad judgement or decisions, or external event that can cause an organization to fail to achieve its operational goals. In other words, even and effective system of internal control can experience a failure. Limitation may result from the:

1. *Suitability of objective established as a precondition of internal control*
2. *Reality that human judgement in decision making can be faulty and subject to bias*
3. *Breakdown that can occur because of human failure such as simple error*
4. *Ability of management to override internal control*
5. *Ability of management, other personel, and/or third parties to circumvent control through collusion*
6. *External event beyond organization’s control”*

Pengertian dari keterbatasan sistem pengendalian internal di atas adalah pengendalian internal memberikan jaminan yang wajar untuk mencapai tujuan entitas, keterbatasan memang ada, pengendalian internal tidak dapat mencegah penilai atau keputusan yang tidak baik, atau peristiwa eksternal yang dapat menyebabkan organisasi gagal dalam mmencapai tujuannya. Dengan kata lain sistem pengendalian yang efektif sekalipun memiliki keterbatasan. Keterbatasan tersebut dapat terjadi karena:

1. Penetapan tujuan yang menjadi prasyarat pengendalian internal tidak tepat
2. Penilaian manusia dalam pengambilan keputusan yang kurang tepat dan bias
3. Kesalahan/kegagalan sederhana yang terjadi karena kesalahan manusia
4. Kemampuan manajemen untuk mengesampingkan pengendalian internal
5. Kemampuan manajemen, personil lain, dan/atau pihak ketiga untuk menghindari pengendalian dengan kolusi.
6. Peristiwa eksternal yang di luar kendali organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas mengenai keterbatasan-keterbatasan sistem pengendalian internal, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Kesalahan yang muncul akibat penilaian karyawan dalam pengambilan keputusan yang kurang tepat.
2. Terjadi praktik kolusi yang dilakukan oleh karyawan untuk menghindari pengendalian internal dan melakukan pencurian (korupsi).
3. Efektivitas pengendalian internal pada tingkat manajemen yang tidak merata.

4. Biaya sistem pengendalian internal yang dikeluarkan melebihi manfaat yang dihasilkannya.
5. Peristiwa eksternal yang terjadi di luar kendali organisasi.

2.1.2. Whistleblowing System

2.1.2.1. Definisi Whistleblowing System

Sebuah perusahaan dalam menjalankan perusahaannya tentu saja ingin menghindari berbagai tindakan yang melanggar hukum baik itu hukum dalam perusahaan atau hukum pemerintah. *Whistleblowing System* adalah salah satu upaya dalam penegakan peraturan. Sistem ini disediakan sebagai sarana bagi karyawan ataupun selain karyawan perusahaan untuk melaporkan kecurangan yang dapat merugikan perusahaan.

Komite Nasional Kebijakan Governance (2008:3) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai berikut:

“*Whistleblowing* adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan tindakan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau perbuatan tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut.”

Pengertian mengenai *whistleblowing system* juga dijelaskan oleh Nugraha (2015) yaitu:

“Sistem pelaporan pelanggaran atau biasa disebut *whistleblowing system* adalah wadah bagi seorang *whistleblower* untuk mengadukan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh pihak internal perusahaan.”

Menurut Sonny Keraf (2008) dalam Yunita Zanaria (2016):

“*Whistleblowing* adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa karyawan untuk membocorkan kecurangan entah yang dilakukan oleh perusahaan atau atasana kepada orang lain”

Berdasarkan dari definisi yang telah disampaikan mengenai *whistleblowing system*, maka dapat diinterpretasikan bahwa *Whistleblowing System* adalah suatu wadah bagi seseorang untuk mengadakan tindakan kecurangan atau pengungkapan tindakan pelanggaran hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral, dan atau perbuatan lainnya yang dapat merugikan perusahaan. Pelaporan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan disampaikan kepada pimpinan organisasi atau pimpinan organisasi kepada lembaga lain yang dapat mengambil tindakan untuk pelanggaran atau kecurangan yang terjadi.

2.1.2.2. Jenis-jenis *Whistleblowing System*

Hertanto (2009:12) menyatakan bahwa *whistleblowing* dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut:

1. *Whistleblowing* Internal

Terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada pihak internal yang memiliki kekuasaan yang lebih tinggi.

2. *Whistleblowing* Eksternal

Terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan lalu membocorkannya kepada masyarakat atau lembaga lainnya karena kecurangan tersebut dapat merugikan masyarakat.

Berdasarkan dari jenis-jenis *whistleblowing* yang telah diuraikan, baik *whistleblowing* internal maupun eksternal memiliki kesamaan yaitu sebagai tindakan pelaporan pelanggaran atau kecurangan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan. Perbedaan dari keduanya adalah tujuan dari pelaporan pelanggaran atau kecurangan itu sendiri, untuk *whistleblowing* internal masih dalam ruang lingkup perusahaan sedangkan *whistleblowing* eksternal menjangkau ruang lingkup yang melibatkan pihak luar.

Terdapat beberapa cara untuk pelaporan pelanggaran yang dapat dilakukan agar dapat berjalan secara efektif. Cara pelaporan ini disebut mekanisme *whistleblower*. Mekanisme *whistleblower* adalah suatu sistem yang dapat dijadikan media bagi saksi pelapor untuk menyampaikan informasi mengenai tindakan penyimpangan yang diindikasikan terjadi di dalam suatu organisasi. Menurut Semendawai dkk (2011:19) terdapat dua cara sistem pelaporan agar dapat berjalan dengan efektif. Adapun dua cara tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mekanisme Internal

Sistem pelaporan internal pada umumnya dilakukan melalui saluran komunikasi yang sudah baku dalam perusahaan. Sistem pelaporan internal *whistleblower* perlu ditegaskan kepada seluruh karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat mengetahui otoritas yang dapat menerima laporan. Berbagai macam pelanggaran yang dapat dilaporkan oleh

karyawan yang berperan sebagai *whistleblower*, misalnya: perilaku tidak jujur yang berpotensi atau mengakibatkan kerugian finansial perusahaan; pencurian uang atau *asset*; perilaku yang mengganggu atau merusak keselamatan kerja, lingkungan hidup, dan kesehatan.

2. Mekanisme Eksternal

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

2.1.2.3. Indikator *Whistleblowing System*

Dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) yang dikeluarkan oleh KNKG (2008:9) terdapat tiga aspek indikator *Whistleblowing System*, yaitu sebagai berikut:

1. Aspek Struktural

Aspek struktural merupakan aspek yang berisi mengenai elemen-elemen infrastruktur *Whistleblowing System*. Aspek tersebut terdiri dari empat elemen, yaitu:

a. Pernyataan Komitmen

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

b. Kebijakan Perlindungan Pelapor

Perusahaan harus membuat kebijakan perlindungan pelapor (*whistleblower protection policy*). Kebijakan ini menjelaskan secara tegas dan jelas bahwa perusahaan berkomitmen untuk melindungi pelapor pelanggaran yang beriktikad baik dan perusahaan akan patuh terhadap segala peraturan perundangan yang terkait serta *best practice* yang berlaku dalam penyelenggaraan Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*). Kebijakan ini juga menjelaskan maksud dari adanya perlindungan pelapor adalah untuk mendorong terjadinya pelaporan pelanggaran dan menjamin keamanan si pelapor maupun keluarganya.

c. Struktur Pengelolaan Sistem Pelaporan Pelanggaran

Sistem pelaporan pelanggaran yang dilaksanakan oleh sebuah perusahaan diperlukan adanya unit pengelola sistem pelaporan pelanggaran dengan tanggung jawab ada pada Dewan Direksi dan Komite Audit. Unit pengelolaan sistem pelaporan pelanggaran harus merupakan fungsi atau unit yang independen dan mempunyai akses kepada pemimpin perusahaan tertinggi. Proses seleksi petugas unit pengelola sistem pelaporan pelanggaran harus dilaksanakan oleh pihak yang profesional dan independen, sehingga hasil yang diperoleh relatif obyektif dan dapat dipertanggungjawabkan.

d. Sumber Daya

Sumber daya yang diperlukan dalam sistem pelaporan pelanggaran adalah personil pelaksana yang berkualitas, media komunikasi, pelatihan yang memadai bagi personil pelaksana, pendanaan, media untuk pengaduan atas balasan dari pelaporan pelanggaran.

2. Aspek Operasional

Aspek operasional merupakan aspek yang berkaitan dengan mekanisme prosedur kerja sistem pelaporan pelanggaran dan penyampaian pelaporan pelanggaran. Perusahaan harus menyediakan saluran khusus yang digunakan untuk penyampaian laporan pelanggaran. Informasi mengenai adanya saluran atau sistem dan prosedur penggunaannya haruslah dilaporkan secara menyeluruh kepada karyawan. Dalam aspek operasional ini juga berisi mengenai investigasi serta pelaksanaannya

berdasarkan pada prinsip-prinsip pelaksanaan investigasi guna menindaklanjuti atas informasi mengenai pelaporan pelanggaran.

3. Aspek Perawatan

Aspek perawatan merupakan aspek yang memastikan bahwa sistem pelaporan pelanggaran dapat berkelanjutan dan meningkat efektivitasnya. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan pelatihan dan pendidikan berkelanjutan bagi seluruh karyawan pelaksana sistem pelaporan pelanggaran, komunikasi berkala mengenai pelaporan pelanggaran yang telah dilaksanakan untuk menciptakan budaya jujur dalam perusahaan. Memberikan *reward* atau penghargaan bagi pelapor untuk mendorong karyawan lain agar berani untuk melaorkan bila mengetahui adanya pelanggaran. Melakukan pemantauan dan tinjauan secara berkala untuk memastikan efektivitas penerapan sistem pelaporan pelanggaran sehingga dapat memenuhi sasaran yang telah ditetapkan sejak awal.

2.1.2.4. Tujuan *Whistleblowing System*

Berdasarkan Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran yang dikeluarkan oleh KNKG (2008:6), tujuan dari *Whistleblowing System* adalah sebagai berikut:

1. Menciptakan iklim yang kondusif dan mendorong pelaporan terhadap hal-hal yang dapat menimbulkan kerugian finansial maupun non-finansial, termasuk hal-hal yang dapat merusak citra organisasi.

2. Mempermudah manajemen untuk menangani secara efektif laporan-laporan pelanggaran dan sekaligus melindungi kerahasiaan identitas pelapor serta tetap menjaga informasi ini dalam arsip khusus yang dijamin keamanannya.
3. Membangun sebuah kebijakan dan infra struktur untuk melindungi pelapor dari balasan-balasan dari pihak internal maupun eksternal.
4. Mengurangi kerugian yang terjadi karena pelanggaran melalui deteksi dini.
5. Meningkatkan reputasi perusahaan.

Menurut Semendawai, dkk (2011:69) tujuan dari sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) adalah untuk mengungkapkan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melanggar hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat diinterpretasikan bahwa pada dasarnya tujuan dari *whistleblowing system* adalah untuk mengungkapkan tindakan yang bertentangan dengan hukum dan peraturan perusahaan yang dapat merugikan perusahaan. Dengan adanya *whistleblowing system* diharapkan dapat mempermudah manajemen menangani secara efektif laporan-laporan pelanggaran dan sekaligus melindungi kerahasiaan identitas pelapor serta tetap menjaga informasi ini dalam arsip khusus yang dijamin keamanannya.

2.1.2.5. Efektivitas Penerapan *Whistleblowing System*

Whistleblowing System dapat dikatakan efektif bila dapat menurunkan jumlah pelanggaran. Menurut Komisi Nasional Kebijakan *Governance* (2008:22), efektivitas penerapan *Whistleblowing System* adalah sebagai berikut:

1. Kondisi yang membuat karyawan menyaksikan atau mengetahui adanya pelanggaran mau untuk melaporkannya. Kondisi ini dapat dipenuhi dengan cara:
 - a. Peningkatan pemahaman etika perusahaan dan membina iklim keterbukaan.
 - b. Meningkatnya kesadaran dan pemahaman yang luas mengenai manfaat dan pentingnya *Whistleblowing System*.
 - c. Tersedianya saluran untuk menyampaikan pelaporan pelanggaran tidak melalui jalur manajemen biasa.
 - d. Kemudahan menyampaikan pelaporan pelanggaran.
 - e. Adanya jaminan kerahasiaan (*confidentiality*) pelapor.
2. Sikap perusahaan terhadap pembalasan yang mungkin dialami oleh pelapor pelanggaran.
 - a. Kebijakan mengenai perlindungan terhadap pelapor pelanggaran dijelaskan secara meluas dan rinci kepada seluruh karyawan.
 - b. Direksi harus menunjukkan komitmen dan kepemimpinannya untuk memastikan bahwa kebijakan ini memang dilaksanakan.
3. Kemungkinan tersedianya akses pelaporan pelanggaran ke luar perusahaan, bila manajemen tidak mendapatkan respon yang sesuai.

- a. Kebesaran hari Direksi untuk memberikan jaminan bahwa hal tersebut tidak menjadi masalah.
- b. Manajemen berjanji untuk menangani setiap laporan pelanggaran dengan serius dan benar.

2.1.2.6. *Whistleblower*

Pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing* tidak akan terlepas dari peran *whistleblower*. *Whistleblower* adalah pelapor pelanggaran. Pelapor pelanggaran memberikan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri untuk ditindaklanjuti. Komisi Nasional Kebijakan *Governance* (2008:3) menjelaskan bahwa:

“Pada dasarnya pelapor pelanggaran (*whistleblower*) adalah karyawan dari organisasi itu sendiri (pihak internal), akan tetapi tidak tertutup adanya pelapor berasal dari pihak eksternal (pelanggan, pemasok, masyarakat).”

Semendawai, dkk (2011:9) menjelaskan pengertian *whistleblower* sebagai berikut:

“*Whistleblower* biasanya ditujukan kepada seseorang yang pertama kali mengungkap atau melaporkan suatu tindakan pidana atau tindakan yang dianggap ilegal di tempatnya kerja atau orang lain yang berasal dari luar perusahaan, otoritas internal organisasi, atau kepada publik seperti media masa atau lembaga pemantauan publik.”

Berdasarkan pengertian *whistleblower* menurut beberapa ahli yang telah diuraikan di atas dapat diinterpretasikan bahwa *whistleblower* pada dasarnya ditujukan kepada seseorang yang melaporkan suatu tindakan

pidana atau tindakan pelanggaran di tempat kerjanya atau orang lain yang dilakukan oleh karyawan organisasi itu sendiri, namun tidak menutup kemungkinan adanya pelapor dari pihak luar organisasi. Pelaporan pelanggaran ini biasanya ditujukan kepada Dewan Direksi atau pejabat tinggi organisasi dan publik seperti media masa dan lembaga pemantauan publik lainnya.

2.1.2.7. Kriteria *Whistleblower*

Seorang *whistleblower* harus memenuhi beberapa kriteria. Semendawai, dkk (2011:1) mengemukakan terdapat dua kriteria mendasar yang harus dipenuhi oleh *whistleblower*, sebagai berikut:

1. *Whistleblower* menyampaikan atau mengungkapkan laporan kepada otoritas yang berwenang. Dengan mengungkapkan kepada otoritas yang berwenang diharapkan suatu kejahatan dapat diungkapkan atau terbongkar.
2. *Whistleblower* merupakan orang ‘dalam’, yaitu orang yang mengungkapkan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi di tempatnya bekerja atau berada. Seorang *whistleblower* kadang merupakan bagian dari pelaku kejahatan itu sendiri karena skandal kejahatan yang selalu teorganisir.

2.1.2.8. Perlindungan dan Konteks Hukum *Whistleblower* di Indonesia

Perusahaan harus membuat kebijakan perlindungan pelapor (*whistleblower protection policy*). Kebijakan ini harus menjelaskan secara tegas dan jelas perusahaan berkomitmen untuk melindungi seorang *whistleblower* yang beritikad

baik dan perusahaan akan patuh terhadap segala peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penyelenggaraan *Whistleblowing System*. Kebijakan ini juga menjelaskan maksud dari adanya perlindungan pelapor adalah untuk mendorong terjadinya *whistleblowing* dan menjamin keamanan seorang *whistleblower* dan keluarganya.(KNKG, 2008).

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (2008:10) menjelaskan bahwa kebijakan perlindungan pelaporan harus menyatakan secara jelas bahwa seorang *whistleblower* akan mendapatkan perlindungan dari perusahaan terhadap perlakuan yang merugikan seperti:

1. Pemecatan tidak adil
2. Penurunan jabatan atau pangkat
3. Segala bentuk pelecehan dan diskriminasi
4. Catatan yang merugikan dalam data file pribadinya

Selain kebijakan perlindungan pelapor yang dikeluarkan oleh perusahaan, terdapat perlindungan yang diatur oleh hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Perlindungan pelapor ini berupa hak-hak yang dimiliki oleh seorang *whistleblower*. Semendawai, dkk (2011:10) menyatakan bahwa hak-hak seorang *whistleblower* yang juga seorang saksi (pelapor) telah diatur dalam UU No.16 tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Berikut ini adalah hak-hak seorang *whistleblower*:

1. Memperoleh perlindungan dari lembaga perlindungan saksi. Bahkan keluarga seorang *whistleblower* pun bisa mendapatkan perlindungan.

2. Memberikan keterangan atau kesaksian mengenai pelanggaran atau kejahatan yang diketahui dengan bebas, tanpa rasa takut atau terancam.
3. Mendapatkan informasi tindak lanjut atau perkembangan mengenai penanganan Lembaga Perlindungan Saksi terhadap pelanggaran atau kejahatan yang telah terungkap.
4. Mendapatkan balas jasa atau *reward* dari negara atas kesaksian yang telah diungkap karena kesaksian mampu membongkar pelanggaran atau kejahatan yang lebih besar.

2.1.3. Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

2.1.3.1. Pengertian Kecurangan (*Fraud*)

Pada umumnya dikenal dua jenis kesalahan, yaitu kekeliruan (*errors*) yang mengandung unsur ketidaksengajaan dan kecurangan (*fraud*) yang biasanya dilakukan dengan sengaja untuk mendapatkan keuntungan. Hery (2016:1) mendefinisikan kecurangan (*fraud*) sebagai berikut:

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

Menurut Hiro Tugiman (2008:3) kecurangan didefinisikan sebagai berikut:

“Kecurangan didefinisikan sebagai suatu penyimpangan atau perbuatan melanggar hukum yang dilakukan secara sengaja untuk tujuan tertentu. Menipu atau memberikan yang keliru untuk keuntungan pribadi atau kelompok secara tidak *fair*, baik secara langsung maupun tidak langsung merugikan orang lain.”

Menurut Kurt, *et al* (2009:8) definisi kecurangan (*fraud*) adalah sebagai berikut:

“Fraud is any intention act or omission design to deceive other, resulting in the victim suffering a loss and/or the perprator achieving a gain.”

Definisini kecurangan yang dijelaskan di atas adalah setiap tindakan yang disengaja atau kelalaian yang dirancang untuk menipu orang lain, sehingga korban menderita kerugian dan/atau pelaku mendapatkan keuntungan.

Berdasarkan beberapa definisi kecurangan (*fraud*) menurut para ahli yang telah diuraikan, maka dapat diinterpretasikan bahwa kecurangan pada dasarnya adalah perbuatan melanggar hukum yang dilakukan secara sengaja dengan cara menipu atau memberikan yang keliru untuk mengambil aset atau hak orang lain demi keuntungan pribadi atau kelompok, baik secara langsung maupun tidak langsung dapan merugikan orang lain.

2.1.3.2. Faktor Penyebab Kecurangan (*Fraud*)

Menurut Kumaat (2011:39) terdapat beberapa faktor yang menjadi pendorong terjadinya, yaitu sebagai berikut:

1. Desain pengendalian internalnya kurang tepat, sehingga meninggalkan ‘celah’ risiko.
2. Praktik yang menyimpang dari desain atau kelaziman yang berlaku.
3. Pemantau pengendalian yang tidak konsisten terhadap implementasi *bussines process*.

4. Evaluasi yang tidak berjalan terhadap *business process* yang berlaku.

Kondisi penyebab terjadinya kecurangan menurut Arens, *et al* (2008:432) yang disebut sebagai segitiga kecurangan (*Fraud Triangle*) seperti diperlihatkan dalam gambar berikut ini:



Sumber: Buku Auditing dan Jasa Assurance, 2008

Berikut ini adalah penjelasan mengenai tiga kondisi penyebab kecurangan:

1. Insentif/Tekanan

Manajemen atau pegawai lain merasakan intensif atau tekanan untuk melakukan kecuranngan. Inentif yang umum bagi perusahaan untuk memanipulasi keuangan adalah meurunnya prospek keuangan perusahaan. Seabagai contoh, penurunan laba mungkin mengancam kemampuan perusahaan untkk memperoleh dana pembiayaan. Perusahaan juga mungkin memanipulasi laba untuk memenuhi batasan akad utang, atau untuk secara semu menaikkan harga saham.

2. Kesempatan

Situasi yang membuka kesempatan bagi manajemen atau pegawai untuk melakukan kecurangan. Perputaraan personil akuntansi atau kelemahan lain dalam proses akuntansi dan informasi dapat menciptakan kesempatan terjadinya salah saji.

3. Sikap/Rasionalisasi

Ada sikap, karakter, atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan manajemen atau pegawai untuk melakukan tindakan yang tidak jujur, atau mereka berada dalam lingkungan yang cukup menekan yang membuat mereka merasionalisasikan tindakan yang tidak jujur.

2.1.3.3. Bentuk-bentuk Kecurangan (*Fraud*)

Menurut *Assosiation of Certified Fraud Examiner* dalam *Fraud Examiner Manual* (2006) yang dikutip oleh Karyono (2013:17) terdapat empat bentuk kecurangan, yaitu:

1. Kecurangan Laporan Keuangan (*Fraudelent Statement*)

Kecurangan Laporan Keuangan (*Fraudelent Statement*) dilakukan dengan menyajikan laporan keuangan lebih baik dari sebenarnya (*over statement*), lebih buruk dari sebenarnya (*under statement*), dan kecurangan laporan lainnya (*non-finacial statement*).

2. Kecurangan Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*)

Kecurangan Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*) terdiri atas:

1) Kecurangan Kas, terdiri atas:

- a. Kecurangan Penerimaan Kas, yaitu pencurian terhadap kas yang belum dicatat (*skimming*). Contohnya, mencuri kas dengan membuat kesalahan perhitungan atau kesalahan pembukuan dengan sengaja.
- b. Kecurangan Pengeluaran Kas (*Fraudulent Disbursement*), yaitu kecurangan penagihan (*billing scheme*), dengan memasukan dokumen tagihan atau invoice pengadaan barang, sehingga tagihan lebih tinggi (*mark up*) atau tagihan fiktif. Contohnya, melakukan pembayaran yang ada atas pembayaran yang lebih tinggi kemudian diminta kembali secara pribadi kelebihan pembayaran tersebut (*pay and return*).
- c. Kecurangan Penggantian Biaya (*expense reimbursement scheme*), yaitu kecurangan pengeluaran kas dengan memanipulasi penggantian biaya. Contohnya, penggantian biaya-biaya fiktif dengan cara membuat kwitansi palsu dan meninggikan biaya sebenarnya (*overslate expense*) dari yang sebenarnya dikeluarkan sehingga penggantian biaya yang diterima lebih tinggi, dari yang benar-benar dikeluarkan.
- d. Kecurangan Pembayaran Gaji atau Upah (*Payroll Scheme*), yaitu dengan cara memalsukan dokumen pendukung pembayaran gaji atau upah berupa catatan waktu kerja atau memalsukan informasi yang ada dalam catatan gaji atau upah.

- 2) Penyalahgunaan Persediaan dan Aset Lainnya (*Inventory and Other Asset Misappropriation*)
- 3) Kecurangan persediaan dan aset lainnya terdiri dari pencurian (*larcery*) dan penyalahgunaan (*misuse*). *Larcery* dimaksudkan sebagai pengambilan persediaan atau barang digudang karena penjualan atau pemakaian. Penyalahgunaan Persediaan dan Aset Lainnya (*Inventory and Other Asset Misappropriation*) terdiri atas:
 - a. Penjualan fiktif (*Fictitious sell*). Contohnya, kolusi dengan pihak ketiga dengan mengambil barang tapi tidak diproses (tanpa pembayaran).
 - b. Kecurangan Permintaan Aset dan Biaya Transfer (*Asset Acquisition and Transfer Scheme*). Contohnya, memalsukan formulis permintaan barang.
 - c. Kecurangan Pembelian dan Permintaan (*Purchasing and Receiving Scheme*). Contohnya, memalsukan dokumen pembelian dan catatan persediannya. Kemudian membuat jurnal palsu untuk menutupan pemalsusan catatan persediaan tersebut.
 - d. Menghapus Catatan Persediaan (*Inventory Write off*). Contohnya, mengurangi bahan baku produk tanpa mencatatnya dalam catatan persediaan.

3. Korupsi (*Corruption*)

Korupsi didefinisikan sebagai tindakan yang merugikan kepentingan umum atau publik atau masyarakat untuk kepentingan pribadi atau kelompok tertentu. Berikut ini bentuk-bentuk korupsi, sebagai berikut:

a. Pertentangan Kepentingan (*Conflict of Interest*)

Bentuk korupsi ini terjadi ketika karyawan atau manajer mempunyai kepentingan pribadi pada suatu kegiatan atau transaksi bisnis pada tempat di mana ia bekerja, kepentingan dan transaksi tersebut bertentangan dengan kepentingan organisasi,

b. Suap (*Bribery*)

Suap adalah pemberian, permohonan atau penerimaan atau sesuatu yang bernilai untuk memengaruhi tindakan seseorang karena pekerjaannya.

Berikut ini bentuk-bentuk suap:

1) Komisi (*Kick Back*), terjadi karena ada penerimaan atau pemberian sesuatu untuk memengaruhi keputusan bisnis.

2) Kecurangan untuk memenangkan lelang (*Bid Rigging*), dilakukan untuk memenangkan salah satu penawar dari beberapa penawaran yang ikut lelang. Bila kecurangan itu berhasil, penawar yang menang memberi sesuatu yang bernilai kepada panitia lelang.

c. Pemberian Tidak Sah (*Illegal Grativities*), pemberian tidak sah adalah pemberian sesuatu yang bernilai kepada seseorang karena keputusan yang diambil oleh seseorang. Keputusan itu memberi keuntungan kepada pemberi tersebut.

4. Kecurangan Komputer (*Computer Fraud*)

Kecurangan komputer dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Menambah, menghilangkan atau mengubah atau memalsukan data.
- b. Dengan sejangkan melakukan kesalahan *posting* sebagian transaksi.
- c. Memproduksi keluaran palsu, menahan, menghancurkan, dan mencuri keluaran.
- d. Merusak program
- e. Melakukan sabotase

2.1.3.4. Upaya Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Definisi pencegahan kecurangan menurut Karyono (2013:47) sebagai berikut:

“Mencegah kecurangan (*fraud*) merupakan segala upaya untuk menangkal pelaku potensial, mempersempit ruang gerak, dan mengidentifikasi kegiatan yang beresiko tinggi terjadinya kecurangan (*fraud*)”

Definisi pencegahan kecurangan (*fraud*) selanjutnya dikemukakan oleh Amin Widaja Tinggal (2012:59) sebagai berikut:

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

Berdasarkan definisi pencegahan kecurangan yang telah diuraikan di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa pencegahan kecurangan (*fraud*) merupakan

upaya terintegrasi untuk mengidentifikasi kegiatan yang beresiko tinggi terjadinya kecurangan (*fraud*) dan menekan pelaku potensial, mempersempit ruang geraknya serta dapat menekan terjadinya faktor penyebab kecurangan (*fraud*) tersebut.

Upaya pencegahan kecurangan (*fraud*) dapat dilakukan dengan cara menerapkan *Management Antifraud Programs and Controls: Guidance to Help Prevent, deter, Detect Fraud* (Program dan Pengendalian Antikecurangan: Pedoman untuk Membantu Mencegah, Menghalangi, dan Mendeteksi Kecurangan) yang diterbitkan oleh AICPA bersama dengan beberapa profesional dan Alvin A. Arens (2008:441). Pedoman ini mengidentifikasi tiga upaya untuk mencegah kecurangan:

1. Budaya Jujur dan Etika yang Tinggi

Budaya jujur dan etika yang tinggi ini meliputi enam unsur, yaitu:

- 1) Menetapkan *Tone at the Top*

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

2) Menciptakan Lingkungan Kerja Positif

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 mendorong semangat karyawan, yang dapat mengurangi kemungkinan karyawan melakukan kecurangan terhadap perusahaan.

3) Memperkerjakan dan Mempromosikan Pegawai yang Tepat

Agar berhasil mencegah kecurangan, perusahaan yang dikelola dengan baik mengimplementasikan kebijakan penyingkapan yang efektif untuk mengurangi kemungkinan memperkerjakan atau mempromosikan orang-orang yang tingkat kejujurannya rendah, terutama yang akan menduduki jabatan yang bertanggung jawab atau penting.

4) Pelatihan

Semua karyawan baru harus dilatih tentang ekspektasi perusahaan menyangkut perilaku etis pegawai. Pegawai harus diberi tahu tentang tugasnya untuk melaporkan kecurangan aktual atau yang dicurigai serta cara yang tepat untuk menyampaikannya

5) Konfirmasi

Sebagian besar perusahaan mengharuskan pegawainya untuk secara periodik mengonfirmasi tanggung jawabnya mematuhi kode perilaku. Pegawai diminta untuk menyatakan bahwa mereka memahami ekspektasi perusahaan serta sudah mematuhi kode perilaku, dan tidak mengetahui adanya pelanggaran.

6) Disiplin

Pegawai harus mengetahui bahwa mereka akan dimintai pertanggungjawaban jika tidak mengikuti kode perilaku perusahaan. Penekanan pada pelanggaran perilaku, tanpa memperhatikan tingkat pegawai yang melakukan perbuatan itu, mengirimkan pesan yang jelas kepada seluruh pegawai bahwa ketaatan pada kode perilaku dan standar etis lainnya.

2. Tanggung Jawab Manajemen untuk Mengevaluasi Risiko Kecurangan

Berikut ini adalah tanggung jawab manajemen dalam mengevaluasi risiko kecurangan:

1) Mengidentifikasi dan Mengukur Risiko Kecurangan

Pengawasan yang efektif atas kecurangan dimulai dengan pengakuan manajemen bahwa kecurangan mungkin terjadi, dan hampir hampir semua pegawai sanggup melakukan perbuatan tidak jujur bila situasinya memungkinkan. Pengakuan ini meningkatkan kemungkinan bahwa program dan pengendalian yang efektif untuk mencegah, menghalangi, serta mendeteksi kecurangan akan diterapkan.

2) Mengurangi Risiko Kecurangan

Manajemen bertanggung jawab untuk merancang dan mengimplementasikan program serta pengendalian untuk mengurangi risiko kecurangan, dan dapat mengubah aktivitas serta proses bisnis yang rentan terhadap kecurangan untuk mengurangi intensif dan kesempatan untuk melakukan kecurangan,

3) Memantau Program dan Pengendalian Pencegahan Kecuranga

Untuk bidang-bidang yang risiko kecurangannya tinggi, manajemen harus mengevaluasi secara periodik apakah program dan pengendalian antikecurangan yang tepat telah diimplementasikan serta berjalan efektif.

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 penilaian risiko kecurangan oleh manajemen, dan program serta pengendalian antikecurangan.

2.1.3.5. Tujuan Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Amin Widjaja Tunggal (2012:33) memaparkan tujuan dari upaya pencegahan kecurangan (*fraud*) sebagai berikut:

1. Ciptakan iklim budaya jujur, keterbukaan dan saling membantu

Cara paling efektif untuk mencegah kecurangan (*fraud*) mengimplementasikan program serta pengendalian anti *fraud*, yang didasarkan pada nilai-nilai yang dianut perusahaan. Nilai-nilai seperti 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 pokok yang harus dimiliki setiap perusahaan dan berguna untuk perkembangan serta perilaku sumber daya manusia yang kompeten dan manajemen profesi yang efektif,

2. Proses rekrutmen yang jujur

Dalam upaya menciptakan lingkungan pengendalian yang positif, penerimaan karyawan merupakan awal dari masuknya orang-orang yang terpilih melalui seleksi yang tepat dan efektif untuk mengurangi mempekerjakan dan mempromosikan orang-orang yang tingkat kejujurannya rendah. Hanya orang-orang yang dapat memenuhi syarat tertentu yang dapat diterima. Kebijakan semacam itu termasuk 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 atau perilaku pun harus diterapkan.

3. Pelatihan *fraud awareness*

Seluruh pegawai harus dilatih tentang ekspektasi perusahaan menyangkut perilaku etis pegawai. Pegawai harus diberi tahu tentang tugasnya untuk menyampaikan *fraud* aktual atau yang dicurigai serta cara yang tepat untuk menyampaikannya. Selain itu, pelatihan kesadaran terhadap kecurangan juga harus disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan khusus pegawai. 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.

4. Lingkup kerja positif

Pelanggaran lebih jarang terjadi bila karyawan mempunyai perasaan positif tentang atasan mereka dari pada 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.

5. Kode etik yang jelas, mudah dimengerti, dan ditaati

Kode etik pada umumnya selalu sejalan dengan moral manusia dan merupakan perlusan 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 yang diperbolehkan dan dilarang. Semua kriteria ini dibuat tertulis dan disosialisasikan kepada seluruh karyawan dan harus mereka setuju dengan membubuhkan tanda tangannya. Pelanggaran atas aturan kode etik harus dikenakan sanksi.

6. Program bantuan kepada pegawai yang mendapat kesulitan

Masalah atau 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 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 mendapatkan sanksi setimpal.

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 kecurangan,

2.1.3.6. Efektivitas Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Efektivitas pencegahan kecurangan menurut BPKP (2008:38) adalah sebagai berikut:

1. *Prevention*

Mencegah terjadinya *fraud* secara nyata pada seluruh lini organisasi

2. *Deterrence*

Menangkal pelaku potensial bahkan untuk tindakan yang bersifat coba-coba.

3. *Disruption*

Mempersulit geraklangkah pelaku *fraud* sejauh mungkin.

4. *Identification*

Mengidentifikasi kegiatan berisiko tinggi dan kelemahan pengendalian.

5. *Civil Action Proecution*

Melakukan tuntutan dan penjatuhan sanksi yang setimpal atas perbuatan kecurangan terhadap pelakunya.

2.2. Kerangka Pemikiran

2.2.1. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Karyono (2013:47) menjelaskan hubungan sistem pengendalian internal dengan efektivitas pencegahan kecurangan sebagai berikut:

“Pencegahan kecurangan yang utama ialah dengan menetapkan sistem pengendalian internal dalam setiap aktivitas organisasi. Sistem pengendalian internal agar efektif dalam mencegah kecurangan harus handal dalam rancangan struktur pengendaliannya dan praktis yang sehat dalam pelaksanaannya.”

Mulyadi (2006:163) menyatakan bahwa:

“Jika pengendalian intern suatu perusahaan lemah maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan semakin besar. Sebaiknya, jika pengendalian internnya kuat maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan dapat diperkecil.”

Wardana, Sujana, dan Wahyuni (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa:

“Kecenderungan kecurangan akuntansi dipengaruhi oleh ada atau tidaknya peluang untuk melakukan hal tersebut. Peluang tersebut dapat diminimalisir dengan adanya pengendalian internal yang efektif. Jika pengendalian internal yang ada lemah atau tidak efektif, maka akan membuka peluang bagi karyawan untuk cenderung melakukan kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengendalian internal semakin tinggi, maka pencegahan *fraud* semakin tinggi.”

Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli yang telah diuraikan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa hubungan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) yaitu agar upaya pencegahan kecurangan (*fraud*) memadai, manajemen perusahaan harus merancang dan menetapkan sistem pengendalian internal yang efektif dan praktis yang sehat dalam pelaksanaannya. Kecenderungan kecurangan akuntansi dipengaruhi oleh ada atau tidaknya peluang untuk melakukan hal tersebut. Peluang tersebut dapat diminimalisir dengan adanya sistem pengendalian internal yang memadai. Jika pengendalian internal yang ada lemah atau tidak memadai, maka akan membuka peluang bagi karyawan untuk cenderung melakukan kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa jika sistem pengendalian internal semakin tinggi, maka pencegahan kecurangan (*fraud*) semakin tinggi.

2.2.2. Pengaruh *Whistleblowing System Internal Terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan (Fraud)*

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008:2) terdapat beberapa manfaat pelaksanaan *whistleblowing system* yang dapat berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan yaitu:

“Manfaat dari penyelenggaraan *whistleblowing system* yang baik adalah timbulnya keengganan melakukan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif.”

Setianto (2008:15) menjelaskan cara untuk mencegah kecurangan sebagai berikut:

“Untuk mencegah *fraud triangel*, maka tindakan yang harus dilakukan dengan cara menciptakan *whistleblowing system*, yaitu pedoman untuk pegawai atau orang lain untuk dapat mengadukan adanya gejala kecurangan.”

Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli yang telah diuraikan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa hubungan *Whistleblowing System Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud)* yaitu untuk mencegah kecurangan, maka tindakan yang harus dilakukan adalah dengan cara menciptakan *whistleblowing system*, yaitu pedoman untuk pegawai atau orang lain untuk dapat mengadukan adanya gejala kecurangan. Manfaat dari penyelenggaraan *whistleblowing system* yang memadai adalah timbulnya keengganan melakukan kecurangan, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya kecurangan, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan dan upaya pencegahan kecurangan (*fraud*) semakin memadai.

2.2.3. Pengaruh Sistem Pengendalian Internan dan *Whistleblowing System* Terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Setianto, dkk (2008:15) mengemukakan untuk mencegah *fraud triangle* karena terkait dengan sistem pengendalian internal perusahaan, maka tindakan yang harus dilakukan dengan cara:

1. Menerapkan sistem pengendalian intern yang baik, *good control environment, good accounting system, good control procedure*.
2. Menekan timbulnya kolusi dengan sistem *vacationn, job transfer, (tour of duty)* atau cuti.
3. Mengingatkan pihak luar (*vendor dan contractor*) untuk mewaspadai *kickback* dan macam-macam pemberian bahwa perusahaan mempunyai “*right on audit*”
4. Memantau terus menerus pelaksanaan tugas pegawai.
5. Menciptakan *whistleblowig system*: pedoman untuk pegawai atau orang lain untuk dapat mengadukan adanya gejala kecurangan.
6. Memberikan hukuman yang setimpal bagi pelaku.
7. Melaksanakan *proactive fraud audiiting*

Berdasarkan uraian di atas, agar upaya pencegahan kecurangaan (*fraud*) efektif adalah dengan menerapkan sistem pengendalian internal yang baik dan menciptakan *whistleblowing system*, yaitu pedoman untuk pegawai atau orang lain untuk mengadukan adanya kecurangan.

2.2.4. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Berikut in beberapa penelitian terdahulu sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rosa Mulyana (2017)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>	Variabel Independen: Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Variabel Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i>	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>
2.	Rangga Resha Pratama (2016)	Pengaruh Sistem Pegendalian Internal Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Pengadaan Barang dan Jasa	Variabel Independen: Sistem Pengendalian Internal Variabel Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i> Pengadaan Barang dan Jasa	Hasil peneelitan menunjukkan Sistem Pegendalian Internal berpengaruh secara signifikan terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Pengadaan Barang dan Jasa

3.	I Gede Adi Kusuma Wardana, Edi Sujanna, dan Mad Arie Wahyuni (2017)	Pengaruh Pengendalian Internal, <i>Whistleblowing System</i> , dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>	Variabel Independen: Pengendalian Internal, <i>Whistleblowing System</i> , dan Moralitas Aparat Variabel Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i>	Hasil penelitian menunjukkan Pengendalian Internal, <i>Whistleblowing System</i> , dan Moralitas Aparat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>
4.	Kiki Dhian Dwi Istanty (2016)	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Saluran Pengaduan Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi dengan Pemeriksaan Keuangan Sebagai Variabel Moderating	Variabel Independen: Sistem Pengendalian Internal dan Saluran Pengaduan Variabel Dependen: Pencegahan Kecurangan Akuntansi	Hasil dari penelitian menunjukkan Pengendalian Internal dan Saluran Pengaduan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi
5.	Trisna Wulandari (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, dan	Variabel Independen: Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, dan <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, dan <i>Whistleblowing System</i>

		<i>Whistleblowing System</i> Terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	<i>System</i> Variabel Dependen: Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>). Budaya Organisasi, dan <i>Whistleblowing System</i> variabel paling dominan terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)
6.	Irvandy Pratana Limbrawan (2014)	Pengaruh Penerapan <i>Whistleblowing System</i> Terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	Variabel Independen: Penerapan <i>Whistleblowing System</i> Variabel Dependen: Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	Hasil penelitian menunjukkan Penerapan <i>Whistleblowing System</i> berpengaruh positif an signifikan terhadap Terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)
7.	Rizky Ramdhani (2018)	Pengaruh Audit Internal dan <i>Whistleblowing System</i> Terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	Variabel Independen: Audit Internal dan <i>Whistleblowing System</i> Variabel Dependen: Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Audit Internal dan <i>Whistleblowing System</i> berpengaruh positif terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>). Secara simultan Audit Internal dan <i>Whistleblowing</i>

				System berpengaruh positif terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>).
--	--	--	--	---

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, berikut ini ada penjelasan beserta persamaan dan perbedaan dengan penulis:

1. Rosa Mulyana (2017) yang meneliti mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan *Fraud*, dengan variabel independen yaitu Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal, serta variabel dependen yaitu Pencegahan *Fraud*. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel independen yaitu Sistem Pengendalian Internal dan variabel dependen yaitu pencegahan kecurangan (*fraud*). Perbedaan dari penelitian ini adalah lokasi penelitian, penelitian terdahul melakukan penelitian pada PT, Pos Indonesia (PERSERO) sedangkan peneliti pada PT. Pupuk Kujang Cikampek.
2. Ranga Resha Pratama (2016) yang meneliti mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang dan Jasa, dengan variabel independen yaitu Sistem Pengendalian Internal, serta

variabel dependen yaitu Pencegahan *Fraud* pengadaan barang dan jasa. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* pengadaan barang dan jasa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud* pengadaan barang dan jasa. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terdapat pada variabel independen, yaitu sistem pengendalian internal dan merupakan penelitian deskriptif. Meskipun variabel dependen terdapat kesamaan yaitu pencegahan kecurangan (*fraud*), yang membedakan adalah objek penelitian, peneliti terdahulu berfokus pada pencegahan kecurangan pada pengadaan barang dan jasa, sedangkan penulis berfokus pada seluruh operasional perusahaan. Perbedaan lainnya adalah peneliti *Whistleblowing System* sebagai variabel independen dan lokasi penelitian. Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia SO Bandung, sedangkan penulis pada PT. Pupuk Kujang Cikampek

3. I Gede Adi Kusuma Wardana, Edi Sujanna, dan Mad Arie Wahyuni (2017) yang meneliti mengenai Pengaruh Pengendalian Internal, *Whistleblowing System*, dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan *Fraud*, dengan variabel independen yaitu Pengendalian Internal, *whistleblowing system*, dan moralitas aparat, serta variabel dependen yaitu Pencegahan *Fraud*. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat pengaruh pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan moralitas aparat terhadap pencegahan *fraud*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan moralitas aparat berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terdapat pada variabel bebas, yaitu pengendalian internal dan *whistleblowing system* dan merupakan penelitian deskriptif. Perbedaan dalam penelitian ini adalah pada Moralitas Aparat dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di instansi pemerintahan yaitu pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng, sedangkan penulis di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT. Pupuk Kujang Cikampek.

4. Kiki Dhian Dwi Istanty (2016) yang meneliti mengenai Pengendalian Internal dan Saluran Pengaduan Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi dengan Pemeriksaan Keuangan Sebagai Variabel Moderating. Variabel independen yaitu Pengendalian Internal, dan saluran pengaduan, serta variabel dependen yaitu Pencegahan Kecurangan Akuntansi. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat pengaruh Pengendalian Internal dan Saluran Pengaduan Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Internal dan Saluran Pengaduan berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terdapat pada variabel bebas yaitu Pengendalian Internal dan Saluran Pengaduan (*Whistleblowing System*) dan variabel terikat Pencegahan Kecurangan

(*Fraud*). Perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah penulis tidak menggunakan Pemeriksaan Keuangan sebagai variabel moderating dan lokasi penelitian. Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada RSPI Prof. Dr. Suianti Saroso Jakarta, sedangkan penulis pada PT. Pupuk Kujang Cikampek.

5. Trisna Wulandari (2017) yang meneliti mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, dan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) dengan variabel independen yaitu budaya organisasi, peran audit internal, dan *whistleblowing system*, serta variabel dependen yaitu Pencegahan Kecurangan (*Fraud*). Tujuan dari penelitian ini untuk melihat pengaruh budaya organisasi, peran audit internal, dan *whistleblowing system* terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, peran audit internal, dan *whistleblowing system* berpengaruh signifikan positif terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*). Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terdapat pada variabel independen yaitu *Whistleblowing System* dan variabel terikatnya yaitu Pencegahan Kecurangan (*Fraud*). Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel independen Budaya organisasi dan Peran Audit Internal dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di instansi pemerintahan yaitu pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan, sedangkan penulis di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT. Pupuk Kujang Cikampek.

6. Irvandly Pratana Limbrawan (2014) yang meneliti mengenai Pengaruh Penerapan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*), dengan variabel independen yaitu *whistleblowing system*, serta variabel dependen yaitu pencegahan kecurangan (*fraud*). Tujuan dari penelitian ini untuk melihat pengaruh *whistleblowing system* terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh signifikan positif terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*). Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terdapat pada variabel bebas yaitu *Whistleblowing System* dan variabel terikatnya yaitu Pencegahan Kecurangan (*Fraud*). Perbedaan terdapat pada variabel bebas Sistem Pengendalian Internal yang terdapat pada penelitian penulis dan lokasi penelitian. Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia SO Bandung, sedangkan penulis pada PT. Pupuk Kujang Cikampek.

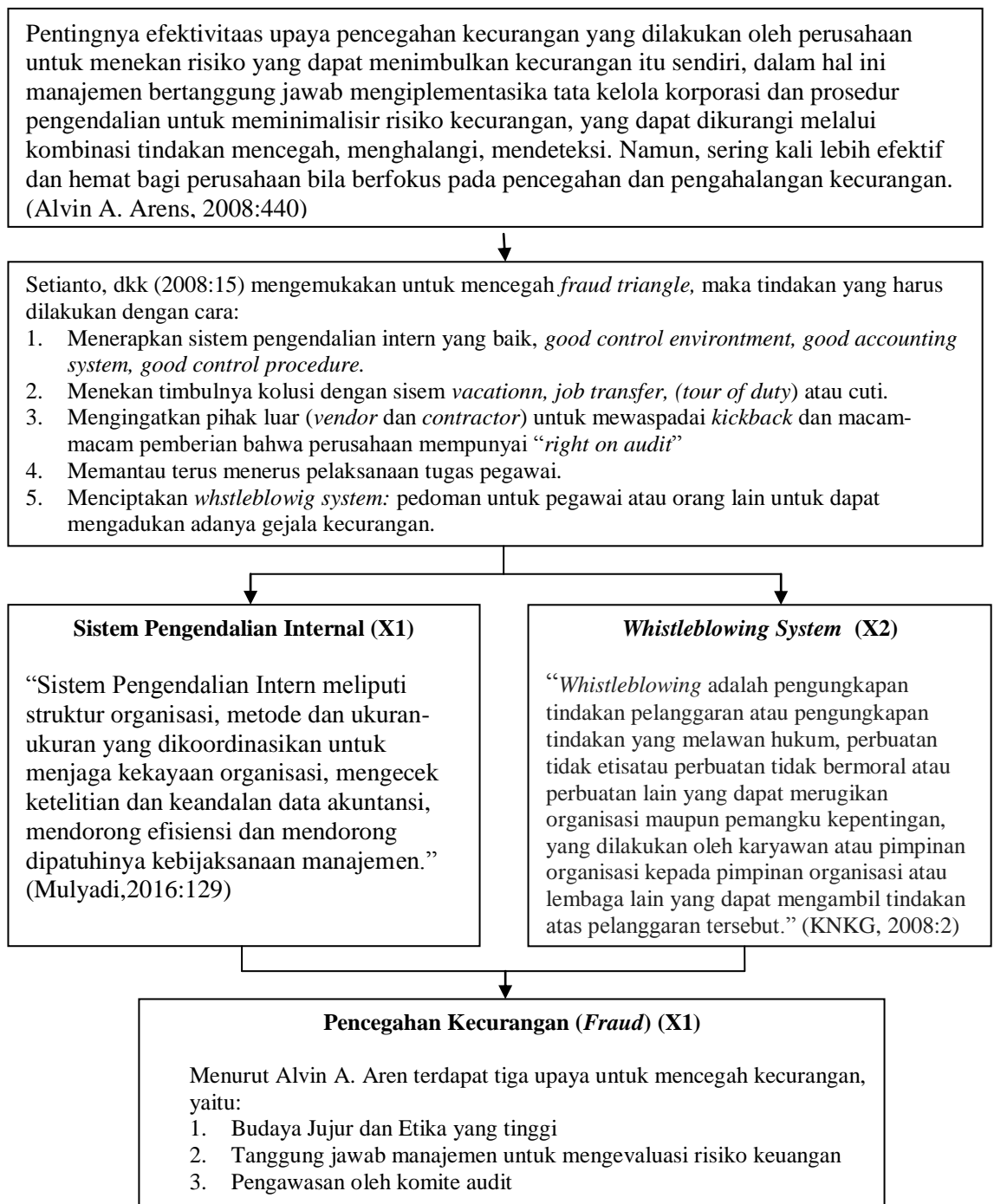
7. Rizky Ramdhani (2018) Pengaruh Audit Internal dan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*), dengan variabel independen yaitu audit internal dan *whistleblowing system*, serta variabel dependen yaitu pencegahan kecurangan (*fraud*). Tujuan dari penelitian ini untuk melihat pengaruh audit internal dan *whistleblowing system* terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan audit internal dan *whistleblowing system* berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*). Persamaan antara

penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terdapat pada variabel bebas yaitu *Whistleblowing System* dan variabel terikatnya yaitu Pencegahan Kecurangan (*Fraud*). Perbedaan terdapat pada variabel bebas Sistem Pengendalian Internal yang terdapat pada penelitian penulis dan lokasi penelitian. Peneliti terdahulu melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Barat, sedangkan penulis di PT. Pupuk Kujang Cikampek.

2.2.5. Bagan Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan maka kerangka pemikiran digambarkan dalam bagan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran



2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. (Sugiyono, 2017:99)

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Terdapat pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)
2. H2: Terdapat pengaruh *whistleblowing system* terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)
3. H3: Terdapat pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)