

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Profesionalisme Auditor Internal

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 *The Institute Of Internal Auditor* (2017:21) adalah sebagai berikut:

“Professionalism is a vocation or occupation requiring advanced training and usually involving mental rather than manual work. Extensive training must be undertaken to be able to practice in the profession. A significant amount of the training consist of intellectual component. The profession provides a valuable service to the community.”

Maksud dari kutipan di atas bahwa Profesionalisme adalah panggilan atau pekerjaan yang membutuhkan pelatihan tingkat lanjut dan biasanya melibatkan pekerjaan mental dari pada manual. Pelatihan yang luas harus dilakukan untuk dapat berlatih dalam profesi. Sejumlah besar pelatihan terdiri dari komponen intelektual. Profesi ini menyediakan layanan yang berharga bagi masyarakat. "

Menurut Richard L.Ratliff (2010:41), pengertian profesionalisme adalah :

“Professionalisme in any endeavor connotes status and credibility. The economic community has come to expect a high degree of professionalism from internal auditors. The expectation arises from what is becoming a tradition of excellence in the profession. Many internal auditor and their

managers have made significant effort to set and maintain high standards for the professions and to establish internal auditing as a key management function in the successful operation of their organizations.”

Maksud dari kutipan di atas bahwa Profesionalisme dalam segala upaya berkonotasi dengan status dan kredibilitas. Komunitas ekonomi telah mengharapkan profesionalisme tingkat tinggi dari auditor internal. Harapan muncul dari apa yang menjadi tradisi keunggulan dalam profesi. Banyak auditor internal dan manajer mereka telah melakukan upaya signifikan untuk menetapkan dan mempertahankan standar tinggi untuk profesi dan untuk menetapkan audit internal sebagai fungsi manajemen utama dalam keberhasilan operasi organisasi mereka. "

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

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

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan 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.

2.1.1.1 Standar Profesional Auditor Internal

Sikap profesionalisme harus menjadi acuan dalam pelaksanaan fungsi audit intern. Dalam buku Standar Profesional Audit Internal oleh Hiro Tugiman yang berbeda, ketentuan dan kebiasaan yang tidak sama akan mempengaruhi dikatakan bahwa kegiatan audit internal dilaksanakan dalam berbagai lingkungan

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

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.

2. Kemampuan Profesional

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, diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Unit Audit Internal

- 1) Personalia : harus memberikan jaminan keahlian teknis dan latar belakang pendidikan internal auditor yang akan ditugaskan
- 2) Pengawasan : unit audit internal harus memberikan kepastian bahwa pelaksanaan pemeriksaan internal diawasi dengan baik.

b. Auditor Internal

- 1) Kesesuaian dengan standar profesi : pemeriksa internal harus mematuhi standar profesionalisme dalam melakukan pemeriksaan

- 2) Pengetahuan dan kecakapan : pemeriksa internal harus memiliki atau mendapatkan pengetahuan, kecakapan dan disiplin ilmu yang penting dalam pelaksanaan pemeriksaan
- 3) Hubungan antar manusia berkelanjutan : pemeriksa internal harus memiliki kemampuan untuk menghadapi orang lain dan berkomunikasi secara efektif
- 4) Pendidikan berkelanjutan : pemeriksa internal harus mengembangkan kemampuan teknisnya melalui pendidikan yang berkelanjutan
- 5) Ketelitian profesional : pemeriksa internal harus bertindak dengan ketelitian profesional yang seharusnya.

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

3. Lingkup Pekerjaan Audit Internal

Lingkup pekerjaan audit internal harus meliputi pengujian dan evaluasi terhadap kecukupan dan efektivitas sistem pengendalian intern yang dimiliki oleh perusahaan dan kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan diantaranya adalah :

- 1) Keandalan informasi : pemeriksa internal harus memeriksa keandalan perusahaan dan kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan, diantaranya adalah sebagai berikut : informasi keuangan dan pelaksanaan pekerjaan dengan cara, 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 tolak ukur bagi para pelaksana pemeriksa. Empat langkah kerja Pelaksanaan pemeriksaan.

- 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, 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
- 5) Pengendalian mutu : Pimpinan audit internal harus menetapkan dan mengembangkan pengendalian mutu atau jaminan kualitas untuk mengevaluasi berbagai kegiatan bagian audit internal

2.1.1.2 Kriteria Profesionalisme Auditor Internal

Menurut Sawyer yang telah diterjemahkan oleh Ali Akbar (2009:10)

mengemukakan kriteria profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan kepada publik (*Service to the public*)
2. Pelatihan khusus berjangka panjang (*Long specialized training*)
3. Taat pada kode etik (*Subscription to a code of ethic*)
4. Menjadi anggota asosiasi dan menghadiri pertemuan-pertemuan (*Membership in an association and attendance at meetings*)
5. Jurnal publikasi yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian praktik (*Publication of journal aimed at upgrading practice*)
6. Menguji pengetahuan para kandidat auditor bersertifikat (*Examination to test entrants knowledge*)
7. Lisensi oleh negara atau sertifikasi oleh dewan (*Licence by the state or certification by a board*)

Adapun penjelasan mengenai kriteria profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan kepada publik (*Service to the public*)

Auditor internal memberikan jasa untuk meningkatkan penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif. Kode etik profesi ini mensyaratkan anggota IIA menghindari terlibat dalam kegiatan ilegal. Auditor internal juga melayani publik melalui hubungan kerja mereka dengan komite audit, dewan direksi, dan badan pengelolaan lainnya.

2. Pelatihan khusus berjangka panjang (*Long specialized training*)

Auditor internal yang profesional yaitu orang-orang yang menunjukkan keahlian, lulus tes, dan mendapatkan sertifikat. Auditor internal yang profesional harus mengikuti pelatihan profesi dalam jangka panjang agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan yang dibutuhkan dan selalu *up date* terhadap perkembangan audit internal untuk mengiringi semakin meningkatnya perekonomian.

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

Auditor internal harus menaati Kode Etik untuk melaksanakan pengawasan dan pemantauan tindak lanjut. Anggota auditor internal juga harus menaati standar yang ditetapkan.

4. Menjadi anggota asosiasi dan menghadiri pertemuan-pertemuan (*Membership in an association and attendance at meetings*) *The Institute of Internal Auditor*

(IIA) merupakan sebuah asosiasi profesi auditor internal tingkat internasional. IIA merupakan wadah bagi para auditor internal yang mengembangkan bidang ilmu audit internal agar para anggotanya mampung bertanggung jawab dan kompeten dalam menjalankan tugasnya, menjunjung tinggi standar , pedoman praktik audit internal dan etika supaya anggotanya profesional dalam bidangnya.

5. Jurnal publikasi yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian praktik (*Publication of journal aimed at upgrading practice*) IIA mempublikasikan jurnal teknis, yang bernama *Internal Auditor*, serta buku teknis, jurnal penelitian, monografi, penyajian secara audiovisual dan bahan – bahan untuk Intruksional lainnya.

6. Menguji pengetahuan para kandidat auditor bersertifikat (*Examination to test entrants knowledge*) Kandidat harus lulus ujian yang diselenggarakan selama dua hari yang mencakup beberapa materi. Kandidat yang lolos berhak mendapatkan gelar *Certified internal auditor* (CIA).
7. Lisensi oleh negara atau sertifikasi oleh dewan (*Licence by the state or certification by a board*) Profesi auditor internal tidak dibatasi oleh izin. Siapa pun yang dapat meyakinkan pemberi kerja mengenai kemampuannya di bidang audit internal bisa direkrut, dan di beberapa organisasi tidak adanya sertifikat tidak terlalu menjadi masalah.

2.1.1.3 Cara Audit Mewujudkan Perilaku Profesional

Masyarakat akan sangat menghargai profesi yang menerapkan standar mutu tinggi terhadap pelaksanaan pekerjaan anggota profesi, karena dengan demikian masyarakat akan terjamin untuk memperoleh jasa yang dapat diandalkan dari profesi yang bersangkutan. Menurut Mulyadi (2011:51) bahwa pencapaian kompetensi profesional akan memerlukan standar pendidikan umum yang tinggi diikuti oleh pendidikan khusus, pelatihan dan uji profesional dalam subyek-subyek (tugas) yang relevan dan juga adanya pengalaman kerja. Oleh karena itu untuk mewujudkan profesionalisme auditor, dilakukan beberapa cara antara lain:

1. pengendalian mutu auditor
2. review oleh rekan sejawat
3. pendidikan profesi berkelanjutan
4. meningkatkan ketaatan terhadap hukum yang berlaku dan taat terhadap kode perilaku profesional.

2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Profesionalisme Auditor Internal

Profesionalisme auditor internal menurut Hiro Tugiman (2012:34) adalah seseorang yang mempunyai tanggung jawab yang lebih besar karena diasumsikan mempunyai sifat yang lebih profesional memiliki kepintaran, pengalaman, dan pengetahuan untuk memahami dampak dari aktivitas yang dilakukan. Adapun konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hiro Tugiman (2012:34) banyak digunakan oleh para peneliti untuk mengukur profesionalisme dari profesi auditor yang tercermin dari sikap dan perilaku, terdapat lima dimensi profesionalisme auditor internal, yaitu :

1. Pengabdian sosial

Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini adalah ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya alat untuk mencapai tujuan.

2. Kewajiban

Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

3. Kemandirian

Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan seseorang yg profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, dan bukan anggota profesi). Setiap ada campur tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional.

4. Keyakinan terhadap peraturan profesi

Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah sesama profesi, bukan orang luar yg tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

5. Hubungan dengan sesama profesi

Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesional.

2.1.2 Pengertian *Whistleblowing System*

Whistleblowing system adalah suatu sistem pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan (Semendawai dkk. 2011:19).

Whistleblowing system dapat digunakan oleh perusahaan manapun dalam mengembangkan manual sistem pelaporan pelanggaran di masing-masing perusahaan. *Whistleblowing System* menyediakan akses 24 jam - 365 hari/setahun yang dilengkapi dengan *interviewer* yang handal, agar *Whistleblower* dapat melaporkan suatu pelanggaran atau tindak pidana, tentu diperlukan saluran komunikasi langsung atau khusus kepada pemimpin eksekutif atau dewan komisaris. Misalnya melalui nomor telepon tertentu, *hotline* khusus, *email*, atau

saluran komunikasi yang lain. Saluran komunikasi itu juga perlu disosialisasikan kepada pekerja sehingga sistem pelaporan dapat diketahui dan berjalan lebih efektif (Semendawai, dkk. 2011:21).

Menurut Brandon (2013) mendefinisikan *whistleblowing system* adalah :

Whistleblowing System merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang karyawan untuk membocorkan kecurangan baik yang dilakukan oleh perusahaan atau atasannya kepada pihak lain

Menurut Semendawai, dkk, (2011:69) mendefinisikan *whistleblowing system* adalah :

Sistem ini disusun sebagai salah satu upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran dan kejahatan di internal perusahaan. sistem ini disediakan agar para karyawannya atau orang diluar perusahaan dapat melaporkan kejahatan yang dilakukan di internal perusahaan, pembuatan *whistleblowing system* ini untuk mencegah kerugian yg diderita perusahaan, serta untuk menyelamatkan usaha mereka. Sistem yang dibangun ini kemudian disesuaikan dalam aturan perusahaan masing-masing, sehingga diharapkan sistem ini akan memberikan manfaat bagi peningkatan pelaksanaan *corporate governance*.

Menurut Srividya dan Shelly (2012) mendefinisikan *whistleblowing system* adalah :

“Whistleblowing is an increasingly common element of regulatory enforcement programs. Whistleblowing is basically an act of alerting the higher ups and the society about endanger. Whistleblowing may be internal or external. Internal whistleblowing is to report to the boss/higher-up, while external whistleblowing is to inform to mass media and society about such.”

Maksud dari kutipan di atas bahwa *whistleblowing* merupakan salah satu elemen dalam program penegakan peraturan. Pada dasarnya *whistleblowing* adalah tindakan memperingatkan petinggi (manajemen) dan masyarakat tentang tindakan yang membahayakan. *Whistleblowing* dapat berasal baik dari dalam ataupun dari luar. *Whistleblowing* yang berasal dari dalam adalah untuk melaporkan kepada pimpinan, sedangkan *whistleblowing* yang berasal dari luar

adalah untuk menginformasikan kepada media masa dan masyarakat tentang tindakan yang membahayakan.

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

2.1.2.1 Jenis-jenis *Whistleblowing System*

Menurut Hartanto (2009:12) *whistleblowing* dikategorikan menjadi dua jenis :

1. *Whistleblowing internal*

terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. melalui email, sms, dan media lainnya.

2. *Whistleblowing eksternal*

terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan lalu membocorkannya kepada masyarakat karena kecurangan itu akan merugikan masyarakat. Jaringan Advokasi untuk *whistleblowing* menerangkan bahwa beberapa negara yang dianggap sudah mapan dalam mengatur whistleblower ini adalah Inggris (*United Kingdom Model*), Australia (Queensland: Australia Scheme), dan Amerika Serikat (*United States Model*). Walaupun beberapa negara

lainnya juga sudah mempraktekkan perlindungan *whistleblowing* tersebut.

Jadi, *whistleblowing internal* maupun *whistleblowing external* dapat disampaikan kepada pihak manajemen perusahaan apabila tidak mendapat tanggapan baik dari dalam perusahaan, maka pelaporan bisa dilakukan kepada pihak luar perusahaan dengan catatan mempunyai bukti yang kuat. Karyawan tersebut melaporkan tindakan perusahaan kepada Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) atau media masa karena laporannya tidak mendapat tanggapan dari manajemen yang dianggap tidak loyal terhadap perusahaan.

2.1.2.2 Manfaat *Whistleblowing System*

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

1. Tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi perusahaan kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman.
2. Timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif.
3. Tersedianya mekanisme deteksi dini (*early warning system*) atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran.
4. Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik.
5. Mengurangi resiko yang dihadapi organisasi, akibat dari pelanggaran baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi.
6. Mengurangi biaya dalam menangani akibat dari terjadinya pelanggaran.
7. Meningkatnya reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan, regulator, dan masyarakat umum.

8. Memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat lebih jauh area kritikal dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan

Dari penjelasan di atas *whistleblowing* merupakan suatu bentuk tindakan kewarganegaraan yang baik, dapat mengurangi kejahatan, dan menjaga harta perusahaan. Efektivitas sistem *whistleblowing* harus didorong dan bahkan dianugerahi penghargaan. Namun, *whistleblowing* biasanya dipandang sebagai perilaku menyimpang. Para atasan menganggapnya sebagai tindakan yang merusak yang kadang berupa langkah pembalasan dendam yang nyata. Para atasan berpendapat bahwa pada saat tindakan yang tidak etis terungkap, maka mereka harus berhadapan dengan pihak intern mereka sendiri.

2.1.2.3 Efektivitas Penerapan *Whistleblowing System*

Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008:22) menyatakan bahwa efektivitas penerapan *whistleblowing system* tergantung dari:

1. Kondisi yang membuat karyawan yang menyaksikan atau mengetahui adanya pelanggaran untuk melaporkannya.
 - a. Peningkatan pemahaman etika perusahaan dan membina iklim keterbukaan.
 - b. Meningkatnya kesadaran dan pemahaman yang luas mengenai manfaat dan pentingnya program *whistleblowing system*.
 - c. Tersedianya saluran untuk menyampaikan pelaporan pelanggaran tidak melalui jalur manajemen yang biasa.
 - d. Kemudahan menyampaikan laporan pelanggaran.
 - e. Adanya jaminan kerahasiaan (*confidentiality*) pelapor.
2. Sikap perusahaan terhadap pembalasan yang mungkin dialami oleh pelapor pelanggaran.
 - a. Kebijakan yang harus dijelaskan kepada seluruh karyawan terkait

- dengan perlindungan pelapor.
- 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 hati Direksi untuk memberikan jaminan bahwa hal tersebut tidak menjadi masalah.
 - b) Manajemen berjanji menangani setiap laporan pelanggaran dengan serius.

2.1.2.4 Dimensi dan Indikator *whistleblowing system*

Menurut komite nasional kebijakan *governance* (2008:3) bahwa *whistleblowing system* adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*). Di dalam Pedoman *Whistleblowing System* yang diterbitkan komite nasional kebijakan *governance* indikator *whistleblowing system* terdiri dari 3 aspek, yaitu:

A. Aspek Struktural

Aspek struktural merupakan aspek yang berisikan elemen infrastruktur yaitu :

1. Pernyataan Komitmen

Diperlukan adanya pernyataan komitmen dari seluruh karyawan akan kesediaannya untuk melaksanakan *Whistleblowing System* dan berpartisipasi

aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran. Secara teknis, pernyataan ini dapat dibuat tersendiri atau dijadikan dari bagian Perjanjian Kerja Bersama, atau bagian dari pernyataan ketaatan terhadap Pedoman Etika Perusahaan.

2. Kebijakan Perlindungan Pelapor

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

3. Struktur Pengelolaan *Whistleblowing System*

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

4.Sumber Daya

Sumber daya yang diperlukan dalam melaksanakan *whistleblowing system* adalah kecukupan kualitas dan jumlah personil untuk melaksanakan tugas sebagai Petugas Pengelola *Whistleblowing System*, dan media komunikasi sebagai fasilitas pelaporan pelanggaran.

B. Aspek Operasional

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

Dalam prosedur penyampaian laporan pelanggaran juga harus dicantumkan dalam hal pelapor melihat bahwa pelanggaran dilakukan petugas Sistem pelaporan pelanggaran, maka laporan pelanggaran harus dikirimkan langsung kepada Direktur Utama perusahaan. Selain itu, kerahasiaan dan kebijakan perlindungan

pelapor juga harus diperhatikan. Perusahaan juga hendaknya mengembangkan budaya yang mendorong karyawan untuk berani melaporkan tindakan kecurangan yang diketahuinya dengan memberikan kekebalan atas sanksi administratif kepada para pelapor yang beriktikad baik. Pelapor harus mendapatkan informasi mengenai penanganan kasus yang dilaporkannya beserta perkembangannya apakah dapat ditindaklanjuti atau tidak. Petugas pelaksana unit *whistleblowing system* segera mungkin melakukan investigasi dengan mengumpulkan bukti terkait kasus yang dilaporkan. Hal ini untuk menentukan apakah laporan kecurangan dapat ditindaklanjuti atau tidak. Efektivitas penerapan *whistleblowing system* antara lain tergantung dari:

1. Kondisi yang membuat karyawan yang menyaksikan atau mengetahui adanya pelanggaran mau untuk melaporkannya;
2. Sikap perusahaan terhadap pembalasan yang mungkin dialami oleh pelapor pelanggaran;
3. Kemungkinan tersedianya akses pelaporan pelanggaran ke luar perusahaan jika manajemen tidak mendapatkan respon yang sesuai.

Pada proses peluncuran *whistleblowing system*, perusahaan harus menyusun aspek struktural dan operasional terlebih dahulu. Kemudian perusahaan mengadakan sosialisasi dan pelatihan bagi seluruh karyawan. Setelah itu, sistem ini dapat diresmikan.

C. Aspek Perawatan

Aspek perawatan merupakan aspek yang memastikan bahwa *whistleblowing system* ini dapat berkelanjutan dan meningkat efektivitasnya. Perusahaan harus melakukan pelatihan dan pendidikan kepada seluruh karyawan, termasuk para petugas unit *whistleblowing system*. Selain itu perusahaan juga harus melakukan komunikasi secara berkala dengan karyawan mengenai hasil dari penerapan

whistleblowing system. Pemberian insentif atau penghargaan oleh perusahaan kepada para pelapor pelanggaran dapat mendorong karyawan lainnya yang menyaksikan tetapi tidak melaporkan menjadi tertarik untuk melaporkan adanya pelanggaran. Penerapan *whistleblowing system* perlu dilakukan secara berkala efektivitasnya. Hal ini untuk memastikan sistem tersebut memenuhi sasaran yang telah ditetapkan pada awal pencanangan program dan juga memastikan bahwa pencapaian tersebut sesuai dengan tuntutan bisnis perusahaan. Pemantau penerapan *whistleblowing system* adalah Dewan Direksi, Dewan Komisaris, Komite Audit atau Satuan Pengawasan Internal.

2.1.3 Pengertian Pencegahan Kecurangan

Menurut Alberct, et al (2012:6) oleh Hery (2016:1) defisini *fraud* adalah 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 Valery G Kumaat (2011:56) definisi kecurangan (*fraud*) adalah :

“Mendeteksi *fraud* adalah upaya untuk mendapatkan indikasi awal yang cukup mengenai tindak *fraud*, sekaligus mempersempit para pelaku *fraud* (yaitu ketika pelaku menyadari prakteknya telah diketahui, maka sudah terlambat untuk berkelit)”.

Menurut Sawyer, (2012:7) menyatakan bahwa:

”Kecurangan, adalah sebuah representasi yang salah atau penyembunyian fakta-fakta yang material untuk memengaruhi seseorang agar mau ambil bagian dalam suatu hal yang berharga Tindakan tersebut dapat dilakukan untuk keuntungan ataupun kerugian organisasi dan oleh orang-orang di luar maupun di dalam organisasi.”

Pada dasarnya *fraud* merupakan dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan dengan tujuan tertentu untuk merugikan pihak lain. *Fraud* merupakan suatu hal yang sangat sulit diberantas, bahkan korupsi di Indonesia sudah dilakukan secara sistematis sehingga perlu penanganan yang sistematis. Akan tetapi kita harus optimis bahwa bisa dicegah atau bisa dikurangi dengan menerapkan pengendalian anti *fraud*.

2.1.3.1 Tujuan Pencegahan *Fraud*

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

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

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

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

Riset menunjukkan bahwa cara paling efektif untuk mencegah *fraud* adalah mengimplementasikan program serta pengendalian anti *fraud*, yang didasarkan pada nilai-nilai yang dianut perusahaan. Nilai-nilai semacam itu menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku dan ekspektasi yang dapat

diterima, bahwa pegawai dapat menggunakan nilai itu untuk mengarahkan tindakan mereka. Nilai-nilai itu membantu menciptakan budaya jujur, keterbukaan, dan saling membantu antar sesama anggota organisasi atau perusahaan. Keterbukaan antar anggota organisasi merupakan hal yang sangat pokok yang harus dimiliki setiap perusahaan dan berguna untuk perkembangan serta perilaku sumber daya manusia yang kompeten dan manajemen profesi yang efektif. Di samping adanya kejujuran dan keterbukaan, keberhasilan perusahaan dalam mencegah kecurangan tidak hanya ditentukan oleh hasil kerja individu, melainkan atas keberhasilan tim (kerja sama). Suatu organisasi dibentuk sebagai alat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan disepakati bersama oleh sekelompok orang yang membentuk atau menjadi anggota dalam organisasi, dan berfungsi sebagai makhluk sosial dan sekaligus sebagai makhluk individu. Sebagai makhluk sosial, orang-orang tersebut terkait dalam lingkungan masyarakat dan berarti mereka saling berhubungan, saling mempengaruhi, dan saling membantu sesuai dengan kemampuan yang ada pada dirinya.

2. Proses rekrutmen yang jujur

Dalam upaya membangun lingkungan pengendalian yang positif, penerimaan pegawai merupakan awal dari masuknya orang-orang yang terpilih melalui seleksi yang ketat dan efektif untuk mengurangi kemungkinan mempekerjakan dan mempromosikan orang-orang yang tingkat kejujurannya rendah. Hanya orang-orang yang dapat memenuhi syarat tertentu yang dapat diterima. Kebijakan semacam itu mencakup pengecekan latar belakang orang-

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

3. Pelatihan *fraud awareness*

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

- 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 harapan tersebut.

4. Lingkungan kerja yang positif

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

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

Kode etik pada umumnya selalu sejalan dengan moral manusia dan merupakan perluasan dari prinsip-prinsip moral tertentu untuk diterapkan dalam suatu kegiatan. Membangun budaya jujur, keterbukaan, dan memberikan program bantuan tidak dapat diciptakan tanpa memberlakukan aturan perilaku dan kode etik di lingkungan pegawai. Dalam hal ini, harus dibuat kriteria yang termasuk perilaku jujur dan tidak jujur serta perbuatan yang diperbolehkan dan dilarang. Semua kriteria ini dibuat secara tertulis dan disosialisasikan kepada seluruh karyawan dan harus mereka setuju dengan

membubuhkan tanda tangannya. Pelanggaran atas aturan perilaku kode etik harus dikenakan sanksi.

6. Program bantuan kepada pegawai yang mendapat kesulitan

Masalah ataupun kesulitan pasti akan dialami oleh setiap pegawai atau karyawan pada setiap perusahaan, sehingga tidak sedikit dari mereka yang melakukan berbagai macam kecurangan agar keluar dari masalah yang dihadapinya. Bentuk bantuan perusahaan seharusnya dapat diberikan agar dapat mencegah terjadinya kecurangan atau penyelewengan terhadap keuangan perusahaan, serta menjadi dukungan dan solusi dalam menghadapi permasalahan dan desakan ekonomi yang dimiliki para pegawai sehingga meminimalisir kerugian perusahaan akibat kecurangan.

7. Tanamkan kesan bahwa setiap tindak kecurangan akan mendapatkan sanksi

Strategi pencegahan kecurangan yang terakhir adalah menanamkan kesan bahwa setiap tindak kecurangan akan mendapatkan sanksi. Pihak perusahaan, khususnya pihak manajemen perusahaan harus benar-benar menanamkan sanksi, yaitu dengan membuat dan menjalankan peraturan terhadap setiap tindak kecurangan sehingga perbuatan menyimpang dalam perusahaan dapat diminimalisir dan memberikan efek jera terhadap oknum yang akan ataupun sudah melakukan tindakan kecurangan. Mencegah lebih baik daripada mengatasi. Oleh karena itu, perlu kerjasama yang baik bersama-sama pada setiap anggota organisasi perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mensejahterakan suatu perusahaan. Apabila suatu perusahaan berkembang dan maju lebih baik, maka seluruh karyawan dalam perusahaan akan

sejahtera. Jika seluruh karyawan sejahtera, maka mereka akan menjalankan tugasnya sebaik mungkin. Jika seperti itu, maka moral dan etika mereka akan lebih baik

2.1.3.2 Klasifikasi Kecurangan

Menurut Siti dan Ely (2010:64) mengklasifikasikan kecurangan (fraud) kedalam dua kelompok utama, yaitu:

1. Kecurangan laporan keuangan (*fraudulent financial reporting*) merupakan salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan, untuk mengelabui pemakai laporan keuangan, yang menyebabkan laporan keuangan menjadi menyesatkan secara material.

Kecurangan ini mencakup tindakan seperti:

- a. Manipulasi, pemalsuan dan penggelapan data akuntansi dan dokumen pendukungnya yang menjadi sumber data bagi penyajian laporan keuangan.
 - b. Representasi yang salah atau hilangnya peristiwa, transaksi atau informasi yang signifikan.
 - c. Penerapan salah prinsip akuntansi yang disengaja, berkaitan dengan jumlah,
2. Penyalahgunaan aset (*misappropriation of assets*) merupakan salah saji yang timbul dari pencurian aset entitas yang mengakibatkan laporan keuangan tidak disajikan sesuai prinsip akuntansi yang berlaku umum. kecurangan ini mencakup tindakan:
 - a. Penggelapan tanda terima barang/uang.
 - b. Pencurian aset.
 - c. Tindakan yang menyebabkan entitas harus membayar atas harga barang yang tidak diterima.

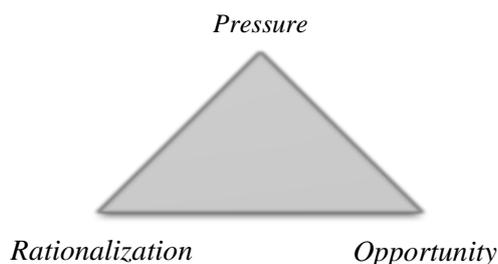
2.1.3.3 Faktor Pendorong *Fraud*

Valley G Kumaat (2013:139) menyatakan pendapatnya tentang faktor pendorong terjadinya *fraud* sebagai berikut :

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

Menurut Cressy (dalam Karyono, 2013:9) mengemukakan bahwa terdapat tiga pemicu utama yang dikenal dengan "*Fraud Triangle Theory*" sehingga seseorang terdorong untuk melakukan *fraud*, yaitu:

1. Tekanan (*Pressure*)
2. Kesempatan (*Opportunity*)
3. Pembenaran (*rationalization*)



Gambar 2.1 *Fraud Triangle Theory*

Sumber: Karyono (2013:9)

Adapun penjelasan dari *Fraud Triangle Theory* tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tekanan (*Pressure*)

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

2. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan timbul terutama karena lemahnya pengendalian internal untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan. Kesempatan juga dapat terjadi karena lemahnya sanksi, dan ketidakmampuan untuk menilai kualitas kinerja.

3. Pembenaan (*Rationalization*)

Pelaku kecurangan mencari pembenaan antara lain:

- a) Pelaku menganggap bahwa yang dilakukan sudah merupakan hal biasa/wajar dilakukan oleh orang lain pula.
- b) Pelaku merasa berjasa besar terhadap organisasi dan seharusnya ia menerima lebih banyak dari yang telah diterimanya.
- c) Pelaku menganggap tujuannya baik yaitu untuk mengatasi masalah, nanti akan dikembalikan.

Seperti kebanyakan terjadi di Indonesia, pelaku *fraud* akan mencari berbagai alasan bahwa tindakan yang dilakukannya bukan merupakan *fraud*, karena pelaku merasa bahwa *fraud* yang dilakukannya juga dilakukan oleh sebagian masyarakat lainnya yang punya kesempatan.

2.1.3.4 Bentuk-Bentuk Fraud

Menurut *examination manual* 2006 dari *association of cerified fraud examiner* yang dikutip dari Karyono (2013:17) kecurangan (*fraud*) terdiri atas empat kelompok besar yaitu :

1. Kecurangan laporan (*fraudulent statement*) yang terdiri atas kecurangan laporan keuangan (*financial statement*) dan kecurangan laporan lain (*non financial statement*).
2. Penyalahgunaan aset (*aset misapropriation*) yang terdiri atas kecurangan (*cash*) dan kecurangan persediaan dan aset lainnya (*inventory and other assets*).
3. Kecurangan yang berkaitan dengan komputer.
4. Korupsi (*corruption*) terdiri atas pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), hadiah tidak sah (*illegal gratuities*) dan pemerasan ekonomi (*economic extortion*).

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Pencegahan Kecurangan

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:59) Pencegahan kecurangan merupakan upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya *fraud*. Berikut ini merupakan dimensi dan indikator dari pencegahan kecurangan

1. Budaya Jujur dan Etika yang Tinggi.
2. Tanggung Jawab Manajemen untuk Mengevaluasi Pencegahan *fraud*
3. Pengawasan oleh Komite Audit Komite audit

Adapun penjelasan dari dimensi dan indikator pencegahan kecurangan 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*.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penggalian dari wacana penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya memperjelas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini. Sekaligus untuk mengetahui apakah ada pengaruh antar variabel yang diteliti serta dapat membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Umumnya kajian yang

dilakukan oleh peneliti-peneliti dari kalangan akademis dan telah mempublikasikan pada beberapa jurnal cetakan dan jurnal online (Internet).

Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Irvandly Pratana (2014) Jurnal Online Pengaruh penerapan <i>whistleblowing</i> system terhadap pencegahan kecurangan (Studi Survey pada PT Coca – Cola Amatil Indonesia SO)	Penerapan <i>whistleblowing system</i> berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan	Sama-sama meneliti mengenai variabel <i>whistleblowing system</i> dan pencegahan kecurangan	Tempat atau objek memiliki perbedaan
2.	Firna Sri Rezeki (2015) jurnal online Pengaruh penerapan <i>whistleblowing system</i> terhadap pencegahan <i>fraud</i> (studi survey pada pt pertamina (persero) jakarta)	<i>Whistleblowing system</i> berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan	Sama-sama meneliti mengenai variabel <i>whistleblowing system</i> dan pencegahan kecurangan	Tempat atau objek memiliki perbedaan
3.	Sabdelino Sachli , (2015) Jurnal Online Pengaruh audit internal dalam penerapan <i>Whistleblowing System</i> terhadap Pencegahan Kecurangan (PT Bio Farma)	<i>Whistleblowing system</i> berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan	Sama-sama meneliti mengenai variabel <i>whistleblowing system</i> dan pencegahan kecurangan	Tempat atau objek memiliki perbedaan
4.	Rian Dayu (2017) Jurnal Online Pengaruh <i>Profesionalisme Auditor Internal</i> Terhadap Pencegahan Kecurangan (PT Kereta Api Indonesia)	<i>Profesionalisme auditor internal</i> berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan	Sama-sama meneliti mengenai variabel <i>Profesionalisme auditor internal</i> , dan pencegahan kecurangan	Tempat atau objek memiliki perbedaan
5.	Widya Silvia (2017) <i>profesionalisme auditor internal</i> terhadap pencegahan kecurangan PT. Pos Indonesia	<i>Profesionalisme auditor internal</i> berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan	Sama-sama meneliti mengenai variabel <i>Profesionalisme auditor internal</i> , dan pencegahan kecurangan	Tempat atau objek memiliki perbedaan

Ada beberapa perbedaan dari penelitian-penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Perbedaan itu terletak pada objek atau tempat penelitian, judul penelitian, dan periodik waktu penelitian serta dimensi dan indikator yang berbeda dari penelitian terdahulu.

2.3 Kerangka Pemikiran

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan salah satu pelaku kegiatan ekonomi yang penting di dalam perekonomian nasional, yang bersamasama dengan pelaku ekonomi lain yaitu swasta (besar-kecil, domestik-asing) dan koperasi, yang merupakan perwujudan dari bentuk bangun demokrasi ekonomi yang akan terus kita kembangkan secara bertahap dan berkelanjutan. Sebagai salah satu pelaku kegiatan ekonomi, keberadaan BUMN memiliki peran yang tidak kecil guna ikut mewujudkan kesejahteraan masyarakat sebagaimana diamanatkan oleh UUD 1945.

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

penting dalam berbagai aspek organisasi yang termasuk di dalamnya adalah pencegahan *fraud* (Suginam, 2016).

Profesionalisme merupakan suatu kredibilitas yang dimiliki auditor internal yang mana merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam pengawasan perusahaan. Sikap profesionalisme dari auditor internal, diharapkan dapat diambil langkah untuk mendeteksi juga mengantisipasi setiap tindakan penyimpangan yang mungkin bisa terjadi. Saran dan sikap korektif dari auditor internal akan sangat membantu untuk mencegah kejadian penyimpangan terulang lagi dalam perusahaan dan menjadi bahan penindakan bagi karyawan yang melakukan penyimpangan.

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

Tindakan kecurangan (*fraud*) dapat dicegah dengan cara menciptakan budaya jujur, mempunyai etika yang tinggi, sikap keterbukaan, dan penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pencegahan kecurangan (*fraud*) pada lingkungan BUMN yang selama ini sering terjadi dan berpotensi terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*) pada lingkungan BUMN serta untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh audit internal dan whistleblowing system dalam upaya untuk mencegah kecurangan (*fraud*). Upaya perusahaan dalam pencegahan kecurangan (*fraud*) dengan menerapkan pengawasan dan sistem pelaporan kecurangan akan memperkecil peluang terjadinya fraud karena tindakan kecurangan (*fraud*) dapat terdeteksi dengan cepat dan dapat diantisipasi dengan baik oleh perusahaan, sehingga karyawan dan pihak luar perusahaan yang melihat terjadinya kecurangan (*fraud*) tidak akan merasa tertekan dalam melakukan pelaporan atas tindakan *fraud*.

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

Hubungan antara profesionalisme auditor internal dengan masalah kecurangan dalam suatu perusahaan sangat berkaitan. Dengan adanya profesionalisme auditor internal dalam sebuah perusahaan dipercaya dapat bermanfaat dalam hal membantu perusahaan dalam mencegah terjadinya *fraud*. Walaupun profesionalisme auditor internal merupakan pihak yang memiliki kewajiban yang paling besar dalam masalah pencegahan, namun profesionalisme auditor internal tidak bertanggung jawab atas terjadinya *fraud*.

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*”

Sedangkan menurut Hiro Tugiman (2014:120) menjelaskan bahwa :

“ Profesionalisme seorang auditor internal sangat penting dalam menjaga kredibilitas perusahaan. Profesionalisme auditor internal merupakan salah satu kunci sukses dalam pencegahan fraud dalam suatu 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.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widya Silvia (2017) mengenai Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan *fraud* (PT. Pos Indonesia) menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang signifikan dimana hal ini berarti, Profesionalisme merupakan suatu kredibilitas yang dimiliki auditor internal yang mana merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam pengawasan perusahaan. Dengan adanya sikap profesionalisme dari auditor internal, diharapkan dapat diambil langkah untuk mendeteksi juga mengantisipasi setiap tindakan penyimpangan yang mungkin bisa terjadi. Saran dan sikap korektif dari auditor internal akan sangat membantu untuk mencegah kejadian penyimpangan terulang lagi dalam perusahaan dan menjadi bahan penindakan bagi karyawan yang melakukan penyimpangan.

2.3.2 Pengaruh tindakan *whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008:2) dalam Agusyani et al. (2016) bahwa salah satu manfaat adanya penyelenggaraan *whistleblowing system* yang baik maka akan timbul keengganan untuk melakukan pelanggaran dan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran karena semakin meningkatnya kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif untuk melakukan pelanggaran dan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran karena semakin meningkatnya kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif untuk mencegah kecurangan.

Kemudian menurut Sutiono, dkk. (2008:15) untuk mencegah *fraud triangle*, maka tindakan yang harus dilakukan salah satunya adalah dengan menciptakan *whistleblowing system*: pedoman untuk pegawai atau orang lain untuk dapat mengadukan adanya gejala kecurangan. Faktor lain yang dapat mencegah kecurangan (*fraud*) adalah *whistleblowing system*. Menurut Semendawai, dkk. (2012:1) salah satu pengendalian internal untuk mencegah terjadinya tindakan *fraud* dalam suatu perusahaan adalah dengan diterapkannya *whistleblowing system* karena dengan diterapkannya *whistleblowing system*, maka karyawan maupun pihak yang akan melakukan kecurangan akan timbul keengganan karna adanya system pelaporan yg efektif dalam pelaporan kecurangan

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irvandly Pratana pada tahun (2014) mengenai Pengaruh penerapan *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan (Studi Survey pada PT Coca – Cola Amatil Indonesia SO

Bandung) dan Firna Sri Rezeki (2015) mengenai Pengaruh penerapan *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud* (studi survey pada PT. Pertamina (Persero) Jakarta) memiliki pengaruh yang signifikan dimana hal ini berarti, Dengan adanya penerapan *whistleblowing system* di suatu perusahaan yang merupakan wadah bagi seorang *whistleblower* dalam mencegah atau mengungkap kecurangan yang terjadi di dalam perusahaan. Penerapan *whistleblowing system* merupakan salah satu bentuk dari pengendalian internal perusahaan dalam meminimalisir dan menekan risiko yang mungkin terjadi.

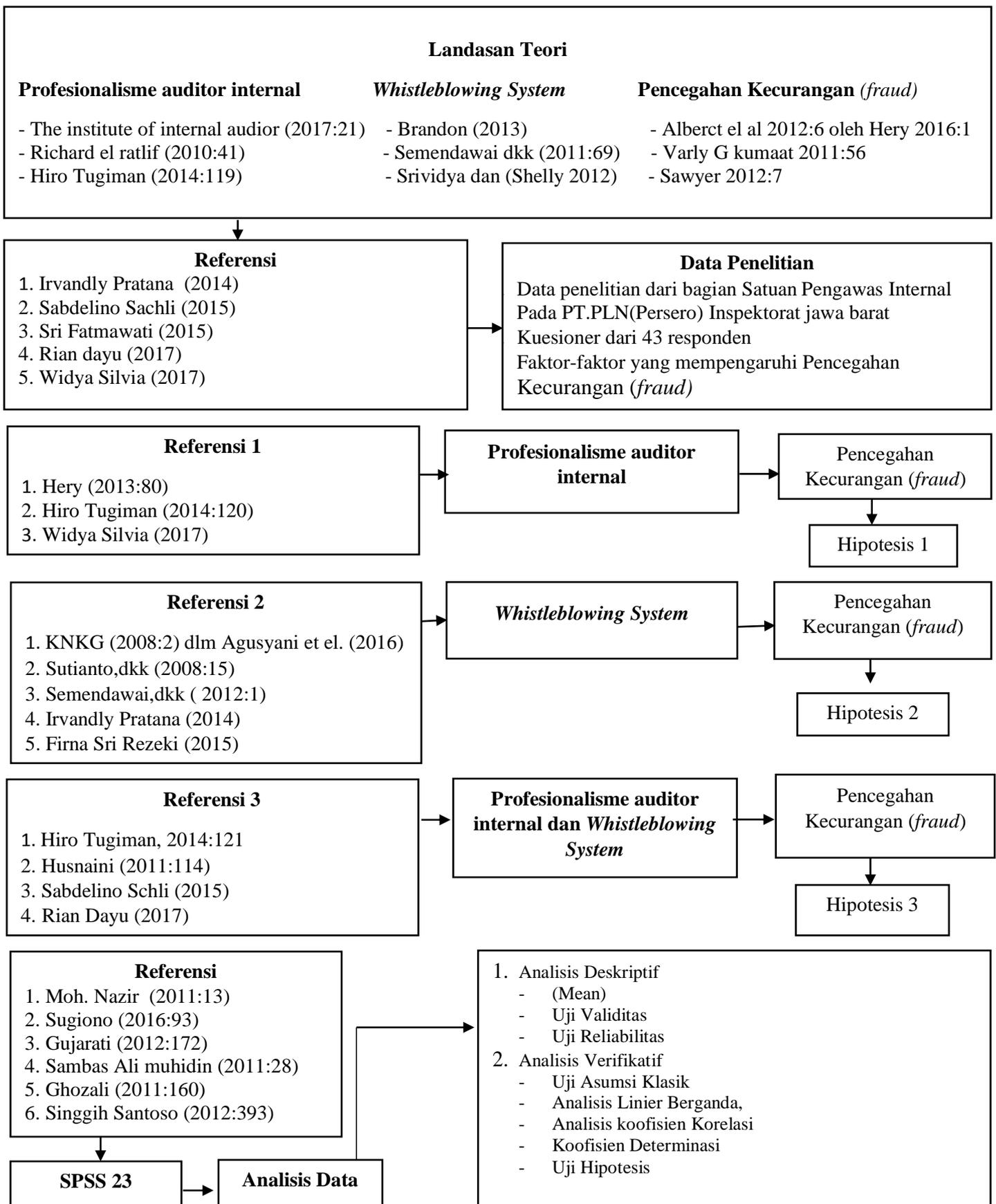
2.3.3 Pengaruh *Profesionalisme Auditor Internal* dan Tindakan *whistleblowing system* Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Profesionalisme auditor internal sangat penting dalam menjaga kredibilitas perusahaan. Profesionalisme auditor internal merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang auditor internal dalam melakukan pemeriksaan intern dan juga merupakan salah satu kunci sukses dalam mencegah *fraud* kunci sukses dalam mencegah *fraud* dalam suatu perusahaan (Hiro Tugiman, 2014:121)

Dengan adanya sikap profesionalisme yang handal maka diharapkan seorang auditor internal dapat mengambil tindakan untuk mengantisipasi setiap kejadian yang terjadi di masa yang akan datang dan mengungkapkannya dalam temuan audit. Saran dan sikap korektif dari audit internal akan sangat membantu untuk mencegah terjadinya penyimpangan terulang lagi dalam perusahaan dan menjadi bahan penindakan bagi karyawan yang melakukan penyimpangan.

Pada organisasi fungsi audit internal mempunyai peranan penting untuk meningkatkan kesadaran *fraud* di dalam suatu organisasi, dengan cara : mendorong manajemen senior untuk menetapkan *tone at the top*, menciptakan kesadaran pengendalian, dan membantu mengembangkan respons yang terpercaya terhadap risiko fraud yang potensial. Termasuk juga mempertegas eksistensi dan kepatuhan kepada nilai-nilai organisasi serta melaporkan setiap aktivitas yang memunculkan kerugian pada aktivitas yang ilegal, tidak etis, atau immoral melalui *whistleblowing system* (WBS) (Husaini, 2011:144).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rian Dayu (2017) mengenai Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (*fraud*) (PT Kereta Api Indonesia) dan Sabdelino Sachli pada tahun (2015) mengenai Pengaruh audit internal dalam penerapan *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan Kecurangan (PT Bio Farma) memiliki pengaruh yang signifikan dimana Bekerja secara profesional merupakan tuntutan dalam setiap pekerjaan tidak terkecuali terhadap auditor internal. Profesionalisme seorang auditor internal sangat penting dalam menjaga kredibilitas perusahaan. Profesionalisme auditor internal merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang auditor internal dalam melakukan pemeriksaan intern dan juga merupakan salah satu kunci sukses dalam menjalankan suatu perusahaan sedangkan salah satu manfaat dari penyelenggaraan *whistleblowing system* yang baik adalah timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif.



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:93) pengertian hipotesis adalah:

“ Hipotesis adalah jawaban terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan.”

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

- H₁ :Profesionalisme auditor internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)
- H₂ :Tindakan *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)
- H₃ :Profesionalisme auditor internal dan Tindakan *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)