

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengendalian Internal

2.1.1.1 Definisi Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2001:163) sistem pengendalian internal adalah:

“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 kebijakan manajemen”

Menurut *The committee of sponsoring organizations* (COSO) yang dikutip dalam YPIA (2008:17) merumuskan pengendalian internal sebagai berikut :

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

Pengertian pengendalian internal menurut Hery (2013:90), yaitu:

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

Menurut YPIA (2008:3) pengendalian internal adalah segala hal untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai. Pengendalian internal dapat berupa kebijakan, prosedur, alat-alat, dan tindakan untuk memastikan bahwa hal

yang kita inginkan terjadi akan terjadi dan hal yang tidak kita inginkan tidak terjadi.

Menurut *American Institute of Certified Public Accounting (AICPA)* yang dikutip oleh Amin Widjaja Tunggal (2016:12) sebagai berikut:

“Pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh aktivitas dewan komisaris, manajemen, atau pegawai lainnya yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang wajar mengenai pencapaian tujuan pada hal hal berikut ini:

- a) Keandalan pelaporan keuangan
- b) efektivitas dan efisiensi operasi, dan
- c) Ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku”.

Anastasia dan Lilis (2011:82) mendefinisikan pengendalian internal (*internal control*) adalah :

“Pengendalian internal adalah semua rencana organisasional, metode dan pengukuran yang dipilih oleh suatu kegiatan usaha untuk mengamankan harta kekayaan, mengecek keakuratan dan keandalan data akuntansi usaha tersebut, meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung dipatuhinya keijakan manajerial yang ditetapkan”.

Dapat ditarik kesimpulan dari definisi beberapa ahli bahwa pengendalian internal adalah sistem, prosedur, rencana organisasional, proses, yang dipengaruhi oleh dewan direksi, entas manajemen, dan pribadi lainnya yang saling berhubungan dan memiliki beberapa tujuan pokok yaitu menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian, dan keandalan data akuntansi yang dikoordinasikan sedemikian rupa, dan mendorong dipatuhinya kebijakan hukum dan peraturan yang berlaku untuk melaksanakan fungsi utama perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Pengendalian Internal

Ada hubungan langsung antara tujuan entitas dan pengendalian internal yang diimplementasikannya untuk mencapai tujuan entitas. Sekali tujuan entitas ditetapkan, manajemen dapat menentukan potensi risiko yang dapat menghambat tujuan tadi. Dengan informasi ini, manajemen dapat menyusun jawaban yang tepat, termasuk merancang pengendalian internal.

Menurut James (2009:389) Tujuan pengendalian internal adalah Menyediakan keyakinan yang memadai bahwa, aset telah dilindungi, dan digunakan untuk keperluan bisnis, informasi bisnis akurat, dan karyawan mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku

Arens (2013:370) mengemukakan ada tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian yaitu reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efektivitas operasi, ketaatan pada hukum dan peraturan

Tuanakotta (2010:127) menyatakan bahwa tujuan pengendalian secara garis besarnya dapat dibagi dalam empat kelompok, sebagai berikut:

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

Menurut *American Institute of Certified Public Accountant* (AICPA) yang diterjemahkan oleh Yayasan Pendidikan Intern Audit (YPIA) (2008:8), untuk mencapai keseluruhan tujuan organisasi, ada dua tujuan pengendalian yang harus dicapai. Masing-masing tujuan pengendalian mempunyai lagi dua turunan, yaitu:

1. Tujuan pengendalian akuntansi
 - a) Mengamankan harta kekayaan organisasi
 - b) Menjaga dapat dipercayanya catatan dan laporan
2. Tujuan pengendalian operasi atau administrasi
 - a) Mendorong efisiensi dan kehematan
 - b) Mendorong kepatuhan terhadap peraturan dan perundangan yang berlaku

Menurut *The Institute of Internal Auditors* (IIA) menambahkan satu tujuan yang telah dirumuskan oleh AICPA menjadi sebagai berikut:

1. Dapat dipercaya dan integritas informasi
2. Ketaatan pada kebijakan, rencana, prosedur, UU dan peraturan
3. Pengamanan aktiva
4. Ekonomis dan efisiensi pengelolaan sumber daya
5. Efektifitas pencapaian tujuan

Tujuan pengendalian intern seperti yang tercantum dalam definisi yang dibuat oleh COSO adalah:

1. Efektivitas dan efisiensi operasi
2. Keandalan pelaporan keuangan

3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan

COSO menganggap tujuan “keamanan harta” termasuk dalam tujuan “efektivitas dan efisiensi operasi.” Perbandingan tujuan pengendalian intern menurut ketiga standar tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 2.1
Tujuan Pengendalian Internal

AICPA	IIA	COSO
Kehandalan catatan dan laporan	Kehandalan dan Integritas Informasi	Kehandalan laporan dan informasi
Kepatuhan pada UU dan Peraturan yang Berlaku	Kepatuhan pada rencana, kebijakan, prosedur, UU dan peraturan	Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan
Keamanan dan Aset	Keamanan Aset	
Efisiensi dan Kehematan kegiatan operasional	Efisiensi dan Kehematan kegiatan operasional	Efisiensi dan efektivitas kegiatan operasional
	Efektivitas pencapaian tujuan	

Sumber: Yayasan Pendidikan Internal Audit (YPAI) (2008:10)

2.1.1.3 Komponen Pengendalian Internal

Menurut *Committe of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO) yang dikutip oleh Amin Wdijaja Tunggal (2013:90), pengendalian internal terdiri dari lima komponen yang berkaitan yakni:

“1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Merupakan suatu suasana organisasi, yang mempengaruhi kesadaran akan suatu pengendalian dari sikap orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan suatu fondasi dari semua komponen pengendalian internal lainnya yang bersifat disiplin dan berstruktur.

Mengidentifikasi 7 faktor penting untuk sebuah lingkungan pengendalian antara lain:

- a) Komitmen kepada integritas dan nilai etika
- b) Filosofi dan gaya operasi manajemen
- c) Struktur organisasi
- d) Komite auditor
- e) Metode penerapan wewenang dan tanggung jawab
- f) Praktik dan kebijakan tentang sumber daya manusia
- g) Pengaruh eksternal

2. Penilaian Resiko (*Risk Assessment*)

Merupakan suatu kebijakan dan prosedur yang dapat membantu suatu perusahaan dalam meyakinkan bahwa tugas dan perintah yang diberikan oleh manajemen telah dijalankan.

3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Merupakan suatu kebijakan dan prosedur yang dapat membantu perusahaan dalam meyakinkan bahwa tugas dan perintah yang diberikan oleh manajemen telah dijalankan.

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

Merupakan pengidentifikasian, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan kerangka waktu yang membuat orang mampu melaksanakan tanggung jawabnya.

5. Pemantauan (*Monitoring*)

Merupakan suatu proses yang menilai kualitas kerja pengendalian internal pada suatu waktu. Pemantauan melibatkan penilaian rancangan dan pengoperasian pengendalian dengan waktu dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan”

2.1.1.4 Jenis Pengendalian Internal

Menurut Karyono (2013:50) pengendalian dapat dikelompokkan ke dalam lima bagian, sebagai berikut:

1. Pengendalian Preventif (*Preventive Controls*)
2. Pengendalian Detektif (*Detective Controls*)
3. Pengendalian Korektif (*Corrective Controls*)
4. Pengendalian Langsung (*Directive Controls*)
5. Pengendalian Kompensatif (*Compensative Controls*)

Jenis-jenis pengendalian internal menurut Karyono yang telah disebutkan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengendalian Preventif (*Preventive controls*)

Yaitu pengendalian yang dilakukan sebagai upaya untuk mencegah terjadinya penyimpangan, sebagai upaya antisipasi manajemen sebelum terjadinya masalah yang tidak diinginkan (*before the fact*). Contohnya, pemisahan fungsi (*segregation of duties*), penyeliaan (*supervisory review*), editing, pengecekan keandalan, kelengkapan dan ketepatan perhitungan (*reasonableness, completeness, and accuracy checks*).

2. Pengendalian Detektif (*Detective Controls*)

Yaitu pengendalian yang menekankan pada upaya penemuan kesalahan yang mungkin terjadi. Sebagai contoh, rekonsiliasi bank, kontrol hubungan, observasi kegiatan operasional dan sebagainya.

3. Pengendalian Korektif (*Corrective Controls*)

Upaya mengoreksi penyebab terjadinya masalah yang diidentifikasi melalui pengendalian detektif, sebagai antisipasi agar kesalahan yang sama tidak berulang di masa yang akan datang.

4. Pengendalian Langsung (*Directive Controls*)

Maksudnya adalah pengendalian yang dilakukan pada saat kegiatan sedang berlangsung, dengan tujuan agar kegiatan dilaksanakan sesuai

dengan ketentuan. Contohnya, supervisi oleh atasan kepada bawahan, dan pengawasan oleh mandor terhadap aktivitas pekerja.

5. Pengendalian Kompensatif (*Compensative Controls*)

Yaitu upaya perkuatan pengendalian karena diabaikannya suatu aktivitas pengendalian. Contohnya, pengetatan pengawasan langsung oleh pemilik terhadap kegiatan pegawai pada usaha kecil seperti warung. Hal ini dilakukan sebagai kompensasi karena tidak adanya atau tidak jelasnya pemisahan fungsi karena pegawainya sedikit. Dari berbagai jenis pengendalian yang telah dijelaskan memiliki tujuan yang sama yaitu tercapainya pelaksanaan yang sesuai dengan ketentuan dan pelaksanaan yang berjalan secara efisien

Berdasarkan klasifikasi pengendalian internal tersebut, pengendalian yang dirancang secara sistematis dapat mencegah adanya kekeliruan dan ketidakberesan.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Dalam Robbins dan Mary Coulter alih bahasa Bob Sabran dan Devri (2010), definisi mengenai “budaya organisasi” disini menyiratkan tiga hal, yakni pertama budaya adalah persepsi, bukan sesuatu yang dapat disentuh atau dilihat secara fisik, namun para karyawan menerima dan memahaminya melalui apa yang mereka alami dalam organisasi. Kedua, budaya organisasi bersifat deskriptif, yaitu berkenaan dengan bagaimana para anggota menerima dan mengartikan budaya tersebut, terlepas dari apakah mereka menyukainya atau tidak. Terakhir, meskipun para

individu di dalam organisasi memiliki latar belakang yang berbeda dan bekerja pada jenjang organisasi yang juga berbeda, mereka cenderung mengartikan dan mengutarakan budaya organisasi dengan cara yang sama. Inilah aspek penerimaan (penganutan) bersama (*shared*).

Berikut definisi-definisi budaya organisasi dari beberapa ahli, seperti: Luthans (2011:137) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari.

Robbins dan Judge dalam Wibowo (2010:256) berpendapat bahwa:

“Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.”

Suwarto dan Koesharto (2010) mengemukakan bahwa:

“Secara umum, perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi dan ego yang beragam. Hasil penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan orang-orang yang memiliki tujuan, keyakinan (*beliefs*), dan nilai-nilai yang sama.”

Berdasarkan beberapa definisi di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal

yang bisa dilakukan dan dimana membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, nilai-nilai dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian, organisasi itu memaksimalkan potensi karyawan dan memenangkan kompetisi. Budaya organisasi juga akhirnya akan berfungsi sebagai motivator bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

2.1.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2010:256-257) mengemukakan tujuh karakteristik primer yang membentuk budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

5. Organisasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasika berdasar tim, buaknnya berdasar individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

Sedangkan Schneider (2008) mengklasifikasikan budaya organisasi ke dalam empat tipe dasar:

1. *Control culture*. Budaya impersonal nyata yang memberikan perhatian pada kekonkretan, pembuatan keputusan yang melekat secara analitis, orientasi masalah dan preskriptif.
2. *Collaborative culture*. Berdasarkan pada kenyataan individu terhadap pengambilan keputusan yang dilakukan secara people-driven, organic dan informal. Interaksi dan keterlibatan menjadi elemen pokok.
3. *Competence culture*. Budaya personal yang dilandaskan pada kompetensi diri, yang memberikan perhatian pada potensi, alternatif, pilihan-pilihan kreatif dan konsep-konsep teoretis. Orang-orang yang termasuk dalam tipe budaya ini memiliki standar untuk meraih sukses yang lebih tinggi.
4. *Cultivation culture*. Budaya yang berlandaskan pada kemungkinan seorang individu mampu memperoleh inspirasi.

2.1.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2010:256) mengatakan bahwa Budaya Organisasi mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi masing masing anggota organisasi
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan dari individual seseorang.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memadu dan membentuk sikap seta perilaku para karyawan.

2.1.2.4 Tujuan Penerapan Budaya Organisasi

Tujuan penerapan Budaya Organisasi dikemukakan oleh Uha (2013) dalam Safitri (2014:18), adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi membantu untuk mengarahkan sumber daya dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Budaya organisasi berperan sebagai pedoman yang diyakini oleh seluruh karyawan dalam

organisasi yang mengarahkan karyawan tersebut dalam pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan

2. Meningkatkan kekompakan tim di dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat dalam mengikat anggota organisasi.
3. Membentuk perilaku staff dengan mendorong percampuran core values dan perilaku yang diinginkan.
4. Meningkatkan motivasi staff sehingga organisasi dapat memaksimalkan potensi karyawan dan memenangkan kompetisi.
5. Memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya sehingga meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
6. Menurunkan tingkat turnover karyawan. Budaya organisasi dapat membuat program pengembangan usaha dan pengembangan sumber daya manusia.

2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat-hakikat budaya organisasi, menurut Robbins dan Judge dalam (Wibowo:2013) adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko

Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian pada hal-hal rinci

Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.

3. Orientasi hasil kerja

Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi pada anggota organisasi

Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas manusia yang ada dalam organisasi ketimbang pada individu-individu.

5. Orientasi tim

Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu.

6. Keagresifan

Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai dan hanya diam saja.

2.1.3 Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang dan jasa

2.1.3.1 Definisi *Fraud* (Kecurangan)

Amin Widjaja Tunggal (2016:1) mendefinisikan kecurangan (*fraud*) sebagai berikut:

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

Sedangkan menurut Hall yang dikutip oleh Hery (2016:66) kecurangan (*fraud*) adalah:

“...a false representation of a material fact made by one party to another party with the intent to deceive and induce the other party to justifiable rely on the fact to his or her detriment”.

Definisi lain dari kecurangan (*fraud*) dikemukakan oleh Hery (2016:1) sebagai berikut:

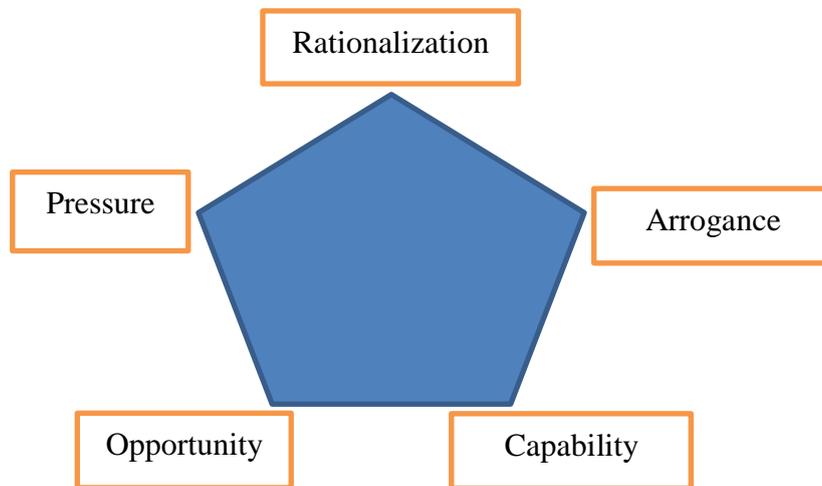
“Kecurangan menggambarkan setiap penipuan yang disengaja, yang dimaksudkan untuk mengambil aset atau hak orang atau pihak lain. Dalam konteks audit atas laporan keuangan. Kecurangan didefinisikan sebagai salah saji laporan keuangan yang disengaja. Dua kategori yang utama adalah pelaporan keuangan yang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

Sedangkan menurut *The Institute of Internal Auditor (IIA)* yang dikutip dari Karni (2000) kecurangan (*Fraud*) adalah:

“Kecurangan merupakan suatu ketidakberesan dan tindak ilegal yang bercirikan penipuan yang disengaja. Ia dapat dilakukan untuk manfaat dan atau kerugian organisasi oleh orang luar atau dalam”.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecurangan (*fraud*) memiliki arti suatu tindakan penyimpangan yang sengaja dilakukan untuk mengelabui, menipu sehingga mengakibatkan orang lain/kelompok menderita kerugian dan/atau pelaku *fraud* memperoleh keuntungan baik secara langsung maupun tidak langsung

2.1.3.2 Faktor Terjadinya *Fraud* (Kecurangan)



Gambar 2.1

Teori *fraud pentagon*

Teori *fraud pentagon* pertama kali dikemukakan oleh Crowe Howart pada tahun 2011. Teori *fraud pentagon* merupakan perluasan dari teori *fraud triangle* yang sebelumnya dikemukakan oleh Cressey 1953, dan teori *fraud diamond* yang sebelumnya dikemukakan oleh Wolfe dan Hermanson 2004, dalam teori ini menambahkan satu elemen *fraud* lainnya yaitu dan arogansi (Herviana, 2017). Alasan teori ini dikembangkan karena kecurangan jaman sekarang lebih dilengkapi dengan informasi lebih dan akses ke dalam asset perusahaan dibandingkan dengan eranya Cressey (Kurnia dan Anis, 2017).

Fraud Pentagon terdiri dari lima elemen yaitu *pressure*, *opportunity*, *arrogance*, *rationalization*, dan *capability* :

1. *Pressure* (Tekanan)
Tekanan ekonomi merupakan salah satu faktor yang mendorong seorang berani melakukan tindakan kecurangan (fraud). Faktor ini berasal dari individu si pelaku dimana ia merasa bahwa tekanan kehidupan yang begitu berat memaksa si pelaku melakukan kecurangan untuk keuntungan pribadinya. Hal ini terjadi biasanya dikarenakan jaminan kesejahteraan yang ditawarkan perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja kurang atau pola hidup serba mewah sehingga si pelaku terus-menerus merasa kekurangan. Namun tekanan juga dapat berasal dari lingkungan tempatnya bekerja. Seperti: lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, karyawan merasa diperlakukan secara adil, adanya proses penerimaan yang tidak fair.
2. *Opportunity* (Kesempatan)
Merupakan faktor yang sepenuhnya berasal dari luar individu, yakni berasal dari organisasi sebagai korban perbuatan kecurangan. Kesempatan melakukan kecurangan selalu ada pada setiap kedudukan. Dengan kedudukan yang dimiliki, si pelaku merasa memiliki kesempatan untuk mengambil keuntungan. Ditambah lagi dengan sistem pengendalian dari organisasi yang kurang memadai.
3. *Rationalization*
(Rasionalisasi) Si pelaku merasa memiliki alasan yang kuat yang menjadi dasar untuk membenarkan apa yang dia lakukan. Serta mempengaruhi pihak lain untuk menyetujui apa yang dia lakukan”.
4. *Capability*
merupakan besarnya daya dan kapasitas yang dilakukan seseorang untuk melakukan fraud di lingkungan perusahaan. Kecurangan terhadap laporan keuangan bisa terjadi ketika terdapat perubahan direksi untuk memperbaiki kinerja manajemen sebelumnya (Nurbaiti dan Hanafi, 2017). Perubahan direksi dapat menimbulkan stress period sehingga berdampak pada semakin terbukanya peluang untuk melakukan fraud. Perubahan direksi dapat menimbulkan kinerja awal yang tidak maksimal karena membutuhkan waktu untuk beradaptasi (Sihombing dan Rahardjo, 2014).
5. *Arrogance*
Menurut Crowe Howarth (2011) arogansi merupakan sifat superioritas dan hak atau keserakahan yang dimiliki oleh pelaku kejahatan dan merasa bahwa pengendalian internal dan kebijakan perusahaan serta prosedur tidak diterapkan kepadanya. Kesombongan ini muncul dari keyakinan bahwa dirinya mampu melakukan kecurangan dan internal kontrol yang ada tidak akan mempengaruhi dirinya sehingga pelaku melakukan kecurangan tanpa takut adanya sanksi yang akan menjeratnya (Achsin & Cahyaningtyas, 2015)

Sedangkan menurut standar audit yang dikutip oleh Hery (2016:200), ada

tiga kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kecurangan, antara lain:

1. Insentif atau tekanan, manajemen maupun karyawan memiliki insentif, dorongan, atau tekanan untuk melakukan kecurangan.
2. .Peluang, keadaan yang memberi peluang atau kesempatan bagi manajemen maupun karyawan untuk melakukan kecurangan.
3. Perilaku atau pembenaran atas tindakan, suatu perilaku atau karakter yang membuat manajemen maupun karyawan melakukan tindakan yang tidak jujur, atau lingkungan yang membuat mereka bertindak tidak jujur dan membenarkan tindakan tidak jujur tersebut”.

Sedangkan Valery G. Kumaat (2013:139) berpendapat bahwa faktor pendorong terjadinya *fraud* adalah sebagai berikut:

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

2.1.3.3 Klasifikasi dan Pendeteksian *Fraud* (Kecurangan)

Karyono (2013:11) mengemukakan klasifikasi *fraud* sebagai berikut:

- A. Kecurangan ditinjau dari Sudut/Sisi Korban Kecurangan
 - a) Kecurangan yang mengakibatkan kerugian bagi entitas organisasi
 - b) Kecurangan yang mengakibatkan kerugian bagi pihak lain
- B. Kecurangan ditinjau dari Sisi Pelaku Kecurangan
 - a) Kecurangan Manajemen (*Management Fraud*)
 - b) Kecurangan Karyawan (*Non-management Fraud*)
 - c) Kecurangan dari Pihak Luar Organisasi (*Ekstern*)
- C. Kecurangan ditinjau dari Akibat Hukum yang ditimbulkannya

Siti dan Ely (2010:64) mengklasifikasikan kecurangan (*fraud*) ke dalam 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, klasifikasi, cara penyajian, atau pengungkapan.
2. Penyalahgunaan aset (*missappropriation 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”.

Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley yang dialih bahasakan oleh Herman Wibowo (2014:396) mengklasifikasikan kecurangan sebagai berikut:

1. “ Pelaporan keuangan yang curang, adalah saji atau pengauditan jumlah atau pengungkapan yang disengaja dengan maksud menipu para pemakai laporan itu. Sebagian besar kasus melibatkan salah saji jumlah yang disengaja, bukan pengungkapan”.
2. Penyalahgunaan (*missappropriation*) aset adalah kecurangan yang melibatkan pencarian aset entitas. Istilah penyalahgunaan aset biasanya digunakan untuk mengacu pada pencurian yang melibatkan pegawai dan orang lain dalam organisasi”.

Sedangkan Setianto, dik (2008:11) mengklasifikasikan kecurangan (*fraud*) sebagai berikut:

1. “. *Employee embezzlement atau occupational fraud*, yaitu kecurangan yang dilakukan pegawai karena jabatan atau kedudukannya dalam organisasi, yang menjadi korban atau yang dirugikan adalah organisasi atau perusahaan.
2. *Management fraud*, yaitu kecurangan yang dilakukan oleh manajemen, biasanya dengan melakukan penyajian laporan keuangan yang tidak benar untuk keuntungan organisasi atau perusahaan. Untuk menarik

investor, manajemen merekayasa laporan keuangannya yang tidak baik menjadi seolah-olah menguntungkan (hal ini dikenal juga sebagai *fraudulent Financial reporting*). *Management fraud* ini termasuk dalam kategori kejahatan kerah putih (*white color Crime*).

3. *Invesment scam*, yaitu kecurangan yang dilakukan dengan membujuk investor untuk menanamkan uangnya pada suatu bentuk investasi dengan janji akan memperoleh hasil investasi yang berlipat dalam waktu cepat.
4. *Vendor fraud*, yaitu kecurangan yang dilakukan oleh pemasok atau organisasi yang menjual barang/jasa dengan harga yang terlalu tinggi dibandingkan dengan kualitasnya, atau barang/jasanya tidak direalisasikan walaupun pembeli telah membayar, korbannya adalah pembeli.
5. *Customer fraud*, yaitu kecurangan yang dilakukan pembeli/pelanggan, pembeli tidak/kurang membayar harga barang/jasa yang diterima, korbannya adalah penjual.
6. *Computer fraud*, kecurangan yang dilakukan dengan cara merusak program komputer, ke data, sistem informasi, alat atau media yang digunakan yang mengakibatkan kerugian bagi organisasi yang sistem komputernya dimanipulasi”.

Valery G. Kumaat (2011:56) menyatakan pendeteksian kecurangan (*fraud*)

adalah sebagai berikut:

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

Sedangkan Pusdiklatwas BPKP (2008:45) menyatakan:

“Pendeteksian *fraud* oleh internal auditor merupakan pengidentifikasian indikator-indikator *fraud* yang mengarahkan perlu tidaknya dilakukan pengujian”.

Dari beberapa definisi di atas sudah jelas bahwa pendeteksian *fraud* merupakan suatu deteksi awal yang harus dilakukan agar tindak *fraud* dapat dicegah untuk tidak dilakukan.

2.1.3.4 Definisi, Metode dan Tujuan Pencegahan *Fraud* (Kecurangan)

Pencegahan *fraud* menurut Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan atau biasa disebut Pusdiklatwas BPKP (2008:37) adalah sebagai berikut:

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

Definisi lain dari pencegahan kecurangan menurut Amrizal (2004) yakni sebagai berikut:

“Pencegahan kecurangan (*fraud*) adalah suatu upaya untuk menghilangkan atau mengeleminir sebab-sebab timbulnya kecurangan tersebut”.

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

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

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pencegahan *fraud* merupakan suatu upaya, sistem dan prosedur reintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab *fraud*, menghilangkan atau mengeleminir sebab-sebab timbulnya kecurangan, dan menghalangi terjadinya *fraud*.

Metode pencegahan *fraud* menurut Pusdiklatwas BPKP (2008:43) adalah sebagai berikut:

1. “ Penetapan kebijakan anti *fraud*
2. Prosedur pencegahan baku
3. Organisasi
4. Teknik pengendalian
5. Kepekaan terhadap *fraud*”.

Metode pencegahan *fraud* lainnya menurut COSO dalam Muhammad Iqbal (2010) diantaranya sebagai berikut:

1. “. Membangun struktur pengendalian intern yang baik
2. Penaksiran risiko
3. Standar Pengendalian
4. Informasi dan Komunikasi
5. Pemantauan”.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan atau biasa disebut Pusdiklatwas BPKP (2008:38) tujuan pencegahan *fraud* adalah sebagai berikut:

- a. “*Prevention*, untuk memperkecil peluang terjadinya kecurangan (*fraud*) dan untuk mencegah terjadinya *fraud* secara nyata pada semua lini organisasi;
- b. *Deterrence*, menangkal pelaku potensial bahkan tindakan untuk yang bersifat coba-coba, menurunkan tekanan pada pegawai;
- c. *Disruption*, mempersulit gerak langkah pelaku *fraud* sejauh mungkin dan meminimalisasi alasan atas pembenaran tindakan *fraud* yang dilakukan,
- d. *Identification*, mengidentifikasi kegiatan berisiko tinggi dan kelemahan pengendalian, serta untuk meminimalisasi alasan atau Pembenaran tindakan *Fraud* yang dilakukan;
- e. *Civil action Protection*, melakukan tuntutan dan penjatuhan sanksi yang setimpal atas perbuatan kecurangan kepada pelakunya”.

2.1.3.5 Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang dan Jasa

Menurut Theodorus M Tuanakotta (2010:437) sistem pengadaan yang baik dan berfungsi efektif mencakup ciri-ciri:

1. “Kerangka hukum yang jelas, komprehensif, dan transparan antara lain mewajibkan pemasangan iklan yang luas tentang kesempatan-kesempatan penawaran, pengungkapan, sebelumnya tentang semua kriteria yang objektif bagi penawar yang dinilai paling rendah, pemaparan publik bagi penawaran-penawaran itu, akses terhadap mekanisme peninjauan untuk keluhan penawar, pengungkapan publik dari hasil-hasil proses pengadaan, dan pemeliharaan catatan lengkap tentang seluruh proses tersebut.
2. Kejelasan tentang tanggung jawab dan akuntabilitas fungsional, termasuk penunjukan tanggung jawab yang jelas atas pengelolaan proses pengadaan, memastikan bahwa aturan-aturan ditaati, dan mengenakan sanksi-sanksi jika aturan itu dilanggar.
3. Suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk kebijakan pengadaan dan pengawasan penerapan tepat dari kebijakan tersebut. Secara ideal, badan ini bertanggung jawab pula untuk mengelola proses pengadaan. Badan tersebut harus memiliki wewenang dan independensi untuk bertindak tanpa takut atau pilih kasih dalam menjalankan tanggung jawabnya
4. Suatu mekanisme penegakan. Tanpa penegakan, kejelasan aturan, dan fungsi tidak ada artinya. Badan audit pemerintah harus dilatih untuk mengaudit pengadaan publik dan memulai tindakan terhadap mereka yang melanggar aturan, pemerintah perlu menerapkan mekanisme yang memiliki kepercayaan penuh dari para penawar.
5. Staf pengadaan yang terlatih baik, kunci untuk memastikan sistem pengadaan sehat .”

2.1.3.6 Dimensi Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang dan Jasa

Menurut Jeremy Pope (2007:388) upaya-upaya pencegahan fraud pengadaan barang dan jasa antara lain:

1. “Memperkuat kerangka hukum Alat yang paling ampuh adalah menyingkapkannya kepada publik. media dapat memainkan peran penting untuk menciptakan kesadaran publik mengenai masalah ini dan untuk

membangun dukungan bagi langkah-langkah yang perlu diambil. Peraturan yang selama ini menjadi pedoman pelaksanaan pengadaan barang dan jasa adalah Kepres No. 80 Tahun 2003, perlu dikaitkan dengan UU No. 31/1999 untuk dapat efektif menghalangi tindak pidana korupsi. Persyaratan hukum berikutnya adalah kerangka yang baik dan konsisten prinsip-prinsip dan praktik dasar pengadaan.

2. Prosedur transparan Selain kerangka hukum, pertahanan berikutnya melawan fraud adalah prosedur dan praktik yang terbuka dan transparan untuk melaksanakan proses pengadaan barang itu sendiri. Belum ada orang yang menemukan cara yang baik untuk melawan fraud dalam pengadaan barang dari pada prosedur seleksi pemasok atau kontraktor berdasarkan persaingan yang sehat. Unsur prosedur yang transparan adalah sebagai berikut:
 - a. Menguraikan dengan jelas dan tanpa memihak apa yang akan dibeli.
 - b. Mengumumkan kesempatan untuk menawarkan barang.
 - c. Menyusun kriteria untuk pengambilan keputusan pada waktu seleksi.
 - d. Menerima penawaran dari pemasok yang bertanggung jawab.
 - e. Membandingkan penawaran dan menentukan penawaran yang terbaik menurut peraturan yang telah ditetapkan lebih dahulu bagi seleksi.
 - f. Memberikan kontrak pada penawar yang menang seleksi tanpa mengharuskannya menurunkan harga atau mengadakan perubahan lainnya pada penawaran yang menang itu.
3. Membuka dokumen tender Suatu kunci untuk mewujudkan transparansi dan sikap tidak memihak adalah pembeli membuka dokumen tender pada waktu dan tempat yang telah ditetapkan, dihadapan semua pengikut tender atau wakil-wakil mereka yang ingin hadir. Praktik membuka dokumen tender di depan umum, sehingga setiap orang dapat melihat siapa yang mengajukan penawaran dan dengan harga berapa, dapat mengurangi risiko tender yang bersifat rahasia itu dibocorkan kepada peserta lain, diabaikan diubah atau dimanipulasi
4. Evaluasi penawaran Evaluasi penawaran adalah langkah yang paling sulit dalam proses pengadaan barang untuk dilaksanakan secara benar dan adil. bersama dengan itu langkah ini adalah salah satu langkah yang paling mudah dimanipulasi jika ada pejabat yang ingin mengarahkan keputusan pemenang pada pemasok tertentu.
5. Pelimpahan wewenang Prinsip peninjauan ulang dan audit independen sudah diterima luas sebagai cara untuk menyingkapkan kesalahan atau manipulasi dan memperbaikinya. Prinsip ini menduduki tempat yang paling penting dalam bidang pengadaan barang publik. Namun, prinsip ini juga digunakan oleh beberapa orang untuk menciptakan korupsi. Khususnya pelimpahan wewenang untuk menyetujui kontrak.
6. Pemeriksaan dan audit independen Tinjauan ulang dan audit independen memainkan peran yang sangat penting. Namun di beberapa negara, tinjauan ulang dan tahap-tahap persetujuan demikian banyak sehingga seluruh

proses pengadaan barang boleh dikatakan lumpuh. Di beberapa negara dalam hal kontrak besar, diperlukan waktu lebih dari dua tahun paling tidak untuk menemukan pemenang dari sejak awal penawaran dilakukan.” Untuk pencegahan fraud dalam pengadaan barang dan jasa, perlu adanya perbaikan dalam sistem pengadaan barang dan jasa. Salah satunya dengan cara meningkatkan dan mengoptimalkan layanan publik terhadap masyarakat melalui kebijakan/peraturan yang efektif, efisien dan mencerminkan keterbukaan atau transparansi, selain itu kejelasan tanggungjawab dan sistem penegakan serta kejelasan aturan, mengingat masyarakat berhak untuk memperoleh jaminan terhadap akses informasi publik/kebebasan terhadap informasi.

Untuk pencegahan *fraud* dalam pengadaan barang dan jasa, perlu adanya perbaikan dalam sistem pengadaan barang dan jasa. Salah satunya dengan cara meningkatkan dan mengoptimalkan layanan publik terhadap masyarakat melalui kebijakan/peraturan yang efektif, efisien dan mencerminkan keterbukaan atau transparansi, selain itu kejelasan tanggungjawab dan sistem penegakan serta kejelasan aturan, mengingat masyarakat berhak untuk memperoleh jaminan terhadap akses informasi publik/kebebasan terhadap informasi.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul	Variabel	Hasil
1	Anggit Purwitasari(2013)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi dalam pencegahan Fraud pengadaan barang (survey pada 5 Rumah Sakit di Kota Bandung)	Variabel Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i> Pengadaan Barang Variable Independen: Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengendalian Internal dan Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variable pencegahan fraud pengadaan barang
2	Dwi Zarlis (2018)	Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Di Rumah Sakit (Studi empiris pada Rumah Sakit swasta di Jabodetabek)	Variabel Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i> Variable Independen: Pengendalian Internal	pengaruh lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh secara simultan terhadap pencegahan fraud dirumah sakit.
3	Ida Bagus Dwika Maliawan, Edy Sujana, dan I Putu Gede Diatmika (2017)	Pengaruh Audit Internal dan Efektivitas Pengendalian Interen Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) (Studi Empiris pada Bank Mandiri Kantor Cabang Area Denpasar)	Variable Dependen: Pencegahan Kecurangan(<i>Fraud</i>) Variabel Independen: Audit Internal dan Efektivitas Pengendalian Internal	Audit internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan (fraud). Efektivitas pengendalian interen berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan (fraud).
4	Imam Agus Faisol, dkk (2014)	Pengaruh Penerapan Eprocurement Terhadap Pencegahan Fraud di Sektor Publik	Variabel Dependen: Penerapan Eprocurement Variabel Independen: Pencegahan Fraud di Sektor Publik	Terdapat pengaruh positif antara e-procurement terhadap pencegahan fraud baik secara parsial maupun simultan terhadap pencegahan fraud. Terdapat pengaruh positif pada terhadap pencegahan fraud.

5	Hermiyetti (2011)	Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud Pengadaan Barang	Variabel Dependen: Pencegahan fraud pengadaan barang Variabel Independen: Pengendalian Internal	Terdapat pengaruh signifikan pada penerapan lingkungan pengendalian, penilaian resiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi sertapemantauan baik secara parsial maupun simultan terhadap pencegahan fraud pengadaan barang.
6	Mularia Cornelia Josephine Sirait (2010)	Pengaruh system pengendalian internal dan auditor internal terhadap fraud	Variabel Dependen: <i>Fraud</i> Variabel Independen: system pengendalian internal dan auditor internal	Ada pengaruh signifikan system pengendalian internal dan auditor internal baik secara parsial maupun simultan terhadap <i>fraud</i>
7	Wilopo (2006)	faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi : Studi pada perusahaan publik dan BUMN di Indonesia	Variable dependen: Kecenderungan kecurangan Akuntansi Variabel Independen: Faktor faktor yang berpengaruh	Pengendalian internal yang efektif, tingkat ketaatan padaaturan akuntansi,keberadaan asimetri informasi serta moralitas manajemen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Efektivitas Pencegahan *Fraud* Pengadaan barang dan jasa

Pengendalian Internal berhubungan sangat erat terhadap masalah kecurangan yang sering dialami suatu instansi/perusahaan. Dengan adanya pengendalian internal dalam sebuah perusahaan dipercaya dapat bermanfaat dalam hal membantu perusahaan dalam mencegah terjadinya *fraud*. Pengendalian internal merupakan pihak yang memiliki kewajiban yang paling besar dalam masalah pencegahan kecurangan

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

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

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

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

“Upaya mencegah fraud dimulai dari pengendalian internal. Pengendalian internal yang aktif biasanya merupakan bentuk pengendalian internal yang paling banyak diterapkan. Di samping pengendalin internal, dua konsep

penting lainnya dalam pencegahan *fraud*, yakni menanamkan kesadaran tentang adanya *fraud (fraud awareness)* dan upaya menilai risiko terjadinya *fraud (fraud risk assesment)*”.

Pengendalian internal juga berperan penting dalam meminimalisir suatu peluang yang dapat menyebabkan terjadinya *fraud*. Hal ini dikemukakan oleh Amin Widjaja Tunggal (2013:13) sebagai berikut:

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

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

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

Hasil Penelitian Anggit Purwitasari (2013), dan Hermiyetti (2011) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh sangat besar terhadap pencegahan *fraud* pengadaan barang dan jasa.

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Pencegahan *Fraud* Pengadaan barang dan jasa

Tunggal (2011:44) menyatakan bahwa:

“Budaya kejujuran dan etika yang bernilai tinggi dapat mencegah kecurangan dalam suatu organisasi”

Budaya organisasi perusahaan juga harus diperhatikan agar budaya organisasi yang etis dapat tercipta. Dalam penelitian yang dilakukan Sulistiyowati (2007), mengatakan bahwa:

“Budaya organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparaturnya pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Budaya organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan korupsi, karena kultur organisasi yang baik akan membentuk para pelaku organisasi mempunyai sense of belonging (rasa ikut memiliki) dan sense of identity (rasa bangga sebagai bagian dari suatu organisasi).”

Moh. Risqi Kurnia Adi, Komala Ardiyani, Arum Ardianingsih (2016) dalam penelitiannya berpendapat bahwa:

“Ada pengaruh kultur organisasi terhadap kecurangan (*fraud*). Penerapan budaya atau kebiasaan manajemen yang sesuai dengan etika yang ditetapkan akan menurunkan tingkat tindakan kecurangan.”

Ni Luh Eka Ari Artini, I Made Pradana Adiputra, Nyoman Trisna Herawati (2014) berpendapat bahwa:

“Budaya Etis Organisasi adalah sistem nilai, norma dan kepercayaan yang bersama-sama dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota

organisasi agar terciptanya perilaku baik dan beretika, dan menghindari tindakantindakan yang dapat merugikan organisasi.”

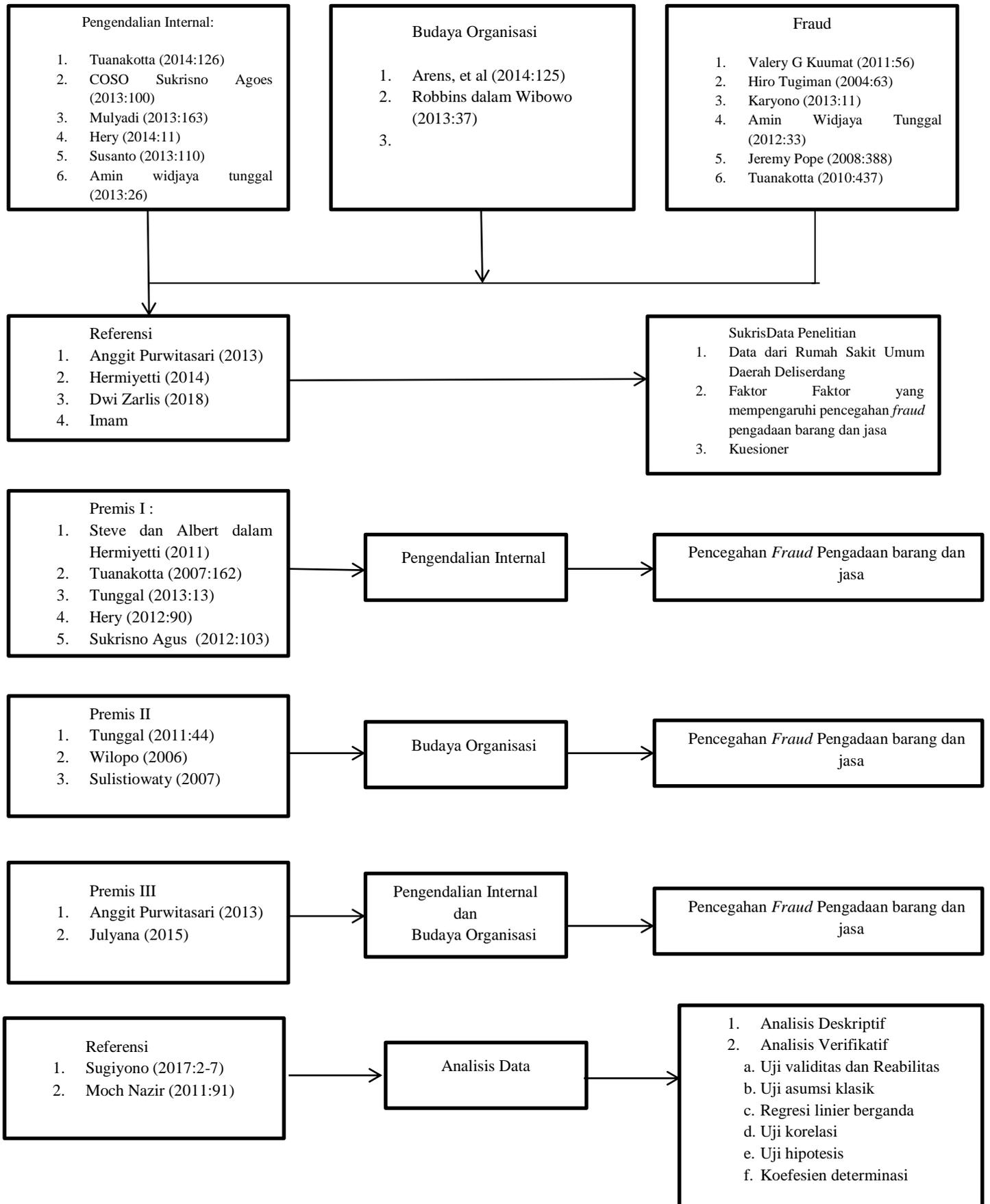
2.3.3 Pengaruh Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Pencegahan *Fraud* Pengadaan barang dan jasa

Pencegahan kecurangan berguna untuk mencegah tindak kecurangan agar tidak terjadi di perusahaan, kecurangan dapat merugikan perusahaan. Setelah penjelasan yang telah dijabarkan sebelumnya ada beberapa hal yang mempengaruhi pencegahan kecurangan yakni diantaranya ialah pengendalian internal, dan budaya organisasi maka akan meningkatkan pencegahan kecurangan (*fraud*) pengadaan barang dan jasa di perusahaan.

Julyana (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa:

“Jika pengendalian internal dalam perusahaan berjalan dengan baik, kepuasan kerja karyawan tinggi, moralitas manajemen dan budaya etis organisasi diterapkan di perusahaan maka kecenderungan kecurangan akan berkurang

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63) pengertian hipotesis adalah:

“Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan fakta fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik”

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

H1: Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Efektivitas Pencegahan

Fraud pengadaan barang dan jasa

H2: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Pencegahan

Fraud pengadaan barang dan jasa

H3: Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap

Efektivitas Pencegahan *Fraud* Pengadaan barang dan jasa