

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Ruang Lingkup Akuntansi dan Audit**

###### **2.1.1.1 Pengertian Akuntansi**

Menurut Arens, *et al.* (2011:7) yang dimaksud dengan akuntansi adalah :

“Akuntansi adalah pencatatan, pengklasifikasian dan pengikhtisaran peristiwa-peristiwa ekonomi dengan cara yang logis yang bertujuan menyediakan informasi keuangan untuk mengambil keputusan. Untuk menyediakan informasi yang relevan, para akuntan harus memiliki pemahaman yang mendalam atas prinsip-prinsip dan aturan-aturan yang menjadi dasar penyiapan informasi akuntansi, selain itu akuntan juga harus mengembangkan suatu sistem untuk dapat memastikan bahwa peristiwa-peristiwa ekonomi dari entitas yang bersangkutan dicatat tepat waktu dengan biaya yang wajar.”

Menurut Mulyadi (2014:11) yang dimaksud dengan akuntansi adalah:

”Akuntansi merupakan proses pencatatan, penggolongan, peringkasan, dan penyajian transaksi keuangan perusahaan atau organisasi lain. Hasil akhir proses akuntansi adalah laporan keuangan yang dipakai manajemen untuk mengukur dan menyampaikan data keuangan dan data kegiatan yang lain.”

### 2.1.1.2 Pengertian Audit

*Auditing* merupakan kegiatan pemeriksaan dan pengujian suatu pernyataan, pelaksanaan dari kegiatan yang dilakukan oleh pihak independen guna memberikan suatu pendapat. Pihak yang melaksanakan *auditing* disebut dengan auditor. Pengertian *auditing* semakin berkembang sesuai dengan kebutuhan yang meningkat akan hasil pelaksanaan *auditing*.

Arens, Mark S. Beasley dan Randal J. Elder. (2011:4) menjelaskan pengertian yang dimaksud dengan audit adalah :

*”Auditing is the accumulation and evaluation of evidence about information to determine and report on the degree of correspondence between the information and established criteria. Auditing should be done by a competent, independent person.”*

Artinya *auditing* adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat atau derajat kesesuaian antara informasi tersebut dan kriteria yang telah ditetapkan. *Auditing* harus dilakukan oleh orang yang kompeten serta independen.

Menurut Sukrisno Agoes (2013:4), pengertian *auditing* adalah sebagai berikut:

*”Auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya dengan tujuan untuk memberikan pendapat mengenai kewajaran dari laporan keuangan tersebut.”*

Sedangkan menurut Mulyadi (2014:9) pengertian *auditing* adalah sebagai berikut :

“*Auditing* adalah suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan”.

Sedangkan Timothy J. Louwers, *et al.* (2013:4) mendefinisikan *auditing* adalah:

“*auditing is a systematic process of objectively obtaining and evaluating evidence regarding assertions about economic actions and events to ascertain the degree of correspondence between the assertions and established criteria and communicating the results to interested users.*”

Audit merupakan suatu proses untuk mengurangi ketidakselarasan informasi yang terdapat antara manajer dan pemegang saham. Untuk itu diperlukan pihak ketiga (Akuntan Publik) yang dapat memberi keyakinan kepada (*stakeholders*) bahwa laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen dapat dipercaya. (Restu, 2013)

Berdasarkan definisi-definisi *auditing* di atas dapat disimpulkan beberapa hal penting terkait dengan *auditing*, di mana yang diaudit atau diperiksa adalah laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen beserta catatan-catatan pembukuannya. Proses pemeriksaan yang kritis dan sistematis untuk memperoleh hasil audit yang baik yang dilakukan oleh pihak yang profesional, berkompeten

dan integritas serta independen yaitu akuntan publik. Hasil dari pemeriksaan tersebut bertujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa agar dapat memberikan informasi yang relevan serta dapat dimanfaatkan oleh para (*stakeholders*).

### 2.1.1.3 Jenis-jenis Audit

Menurut Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley yang dialih bahasakan oleh Amir Abadi Jusuf (2011:16-19) jenis-jenis audit dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Audit operasional (*Operational Audit*)

Audit operational mengevaluasi efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi. Pada akhir audit operasional, manajemen biasanya mengharapkan saran-saran untuk memperbaiki operasi. Sebagai contoh, auditor mungkin mengevaluasi efisiensi dan akurasi pemrosesan transaksi penggajian dengan sistem komputer yang baru dipasang. Dalam audit operasional, *review* atau penelaahan yang dilakukan tidak terbatas pada akuntansi, tetapi dapat mencakup evaluasi atas semua bidang lain dimana auditor menguasainya. Mengevaluasi secara objektif apakah efisiensi dan efektivitas operasi sudah memenuhi kriteria yang ditetapkan jauh lebih sulit daripada audit ketaatan dan audit keuangan. Selain itu, penetapan kriteria untuk mengevaluasi informasi dalam audit operasional juga bersifat sangat subjektif.

2. Audit Ketaatan (*Compliance audit*)

Audit ketaatan dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan tertentu yang ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi. Hasil dari audit ketaatan biasanya dilaporkan kepada manajemen, bukan kepada pengguna luar, karena manajemen adalah kelompok utama yang berkepentingan dengan tingkat ketaatan terhadap prosedur dan peraturan yang digariskan. Oleh karena itu, sebagian besar pekerjaan jenis ini seringkali dilakukan oleh auditor yang bekerja pada unit organisasi itu.

### 3. Audit Laporan Keuangan (*Financial Statement Audit*)

Audit atas laporan keuangan dilaksanakan untuk menentukan apakah seluruh laporan keuangan (informasi yang diverifikasi) telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu. Biasanya, kriteria yang berlaku adalah prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP), walaupun auditor mungkin saja melakukan audit atas laporan keuangan yang disusun dengan menggunakan akuntansi dasar kas atau beberapa dasar lainnya yang cocok untuk organisasi tersebut. Dalam menentukan apakah laporan keuangan yang telah dinyatakan secara wajar sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku umum, auditor mengumpulkan bukti untuk menetapkan apakah laporan keuangan itu mengandung kesalahan salah saji atau lainnya. Oleh karena perusahaan makin kompleks, maka tidak lagi cukup bagi auditor untuk hanya berfokus kepada transaksi-transaksi akuntansi. Auditor harus memahami entitas dan lingkungannya secara mendalam.

Dari ketiga jenis audit yang disebutkan di atas pada dasarnya memiliki kegiatan inti yang sama, yaitu untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara fakta yang terjadi dengan standar yang telah ditetapkan. Audit operasional (*operational audit*) menetapkan tingkat kesesuaian antara operasional usaha pada bagian tertentu di perusahaan dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang telah ditetapkan manajemen. Audit ketaatan (*compliance audit*) menetapkan tingkat kesesuaian antara suatu pelaksanaan dan kegiatan pada perusahaan dengan peraturan yang berlaku seperti peraturan pemerintah, ketetapan manajemen atau peraturan lainnya. Sedangkan audit. (*financial statement audit*) menetapkan tingkat kesesuaian antara suatu pelaksanaan dari laporan keuangan dengan ketentuan-ketentuan akuntansi yang berlaku umum.

#### 2.1.1.4 Jenis-jenis Auditor

Ada beberapa jenis auditor dewasa ini yang berpraktik, jenis yang paling umum adalah KAP, auditor badan akuntabilitas pemerintah, auditor pajak, dan auditor internal. Menurut Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley yang dialih bahasakan oleh Amir Abadi Jusuf (2011:19-21) Jenis-jenis audit dibedakan menjadi empat jenis, yaitu:

1. Kantor Akuntan Publik

Kantor Akuntan Publik bertanggung jawab mengaudit laporan keuangan historis yang di publikasikan oleh semua perusahaan terbuka, kebanyakan perusahaan lain yang cukup besar, dan banyak perusahaan serta organisasi non komersial yang lebih kecil, oleh karena luasnya penggunaan laporan keuangan yang telah di audit dalam perekonomian Indonesia, serta keakraban para pelaku visnis dan oemakai lainnya, sudah lazim digunakan istilah auditor dan kantor akuntan oublik dengan oengertianyang sama, meskipun ada beberapa jenis auditor. Sebutan KAP mencerminkan fakta bahwa auditor yang menyatakan pendapat atas laporan keuangan. Harus memiliki lisensi sebagai akuntan public. KAP sering kali disebut auditor eksternal atau auditor independen untuk membedakannya dengan auditor internal.

2. Auditor Internal Pemerintah

Auditor Internal Pemerintah adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), guna melayani kebutuhan pemerintah. Porsi utama upaya audit BPKP adalah dikerahkan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas operasional berbagai program pemerintah. BPKP mempekerjakan lebih dari 4000 orang auditor di seluruh Indonesia. Auditor BPKP juga sangat dihargai dalam profesi audit.

3. Auditor Badan Pemeriksa Keuangan

Auditor Badan Pemeriksa Keuangan adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia, badan yang didirikan berdasarkan konstitusi Indonesia. Dipimpin oleh kepala BPK melapor dan bertanggung jawab sepenuhnya kepada DPR. Juga mempunyai banyak tanggung jawab lainnya seperti KAP. BPK mengaudit sebagian besar informasi laporan keuangan yang dibuat oleh berbagai macam badan pemerintahan baik ousat maupun daerah sebelu, diserahkan kepada DPR. Oleh karena kuasa pengeluaran dan penerimaan badan-badan pemerintah

ditentukan oleh undang-undang, maka audit yang dilaksanakan difokuskan kepada audit ketaatan.

#### 4. Auditor Pajak

Bertanggung jawab untuk memberlakukan peraturan pajak. Salah satu tanggung jawab utama Ditjen Pajak adalah mengaudit SPT wajib pajak untuk menentukan apakah SPT itu sudah mematuhi peraturan pajak yang berlaku. Audit ini bersifat audit ketaatan. Auditor yang melakukan pemeriksaan ini disebut Auditor pajak.

#### 5. Auditor Internal

Auditor Internal dipekerjakan oleh perusahaan untuk melakukan audit bagi manajemen, sama seperti BPK mengaudit untuk DPR. Tanggung jawab auditor internal sangat beragam, tergantung kepada yang mempekerjakan mereka. Ada staf audit internal yang hanya terdiri atas satu atau dua karyawan yang melakukan audit ketaatan secara rutin. Untuk mempertahankan independensi dari fungsi-fungsi bisnis lainnya kelompok audit internal biasanya melapor langsung kepada direktur utama, salah satu pejabat tinggi eksekutif lainnya, atau komite audit dalam dewan komisaris. Akan tetapi auditor internal tidak dapat sepenuhnya independen dari entitas tersebut selama masih ada hubungan antara pemberi kerja-karyawan.

### 2.1.1.5 Standar Auditing

Standar audit menurut GAAS terdapat 10 standar yang menjadi pedoman auditor dalam melaksanakan pemeriksaan laporan keuangan yang dikelompokkan menjadi 3 standar yaitu standar umum (*general standards*), standar pekerjaan lapangan (*standards of field work*) dan standar pelaporan (*standards of reporting*).

- a. Standar Umum (*general standards*)
  1. *Competence*, audit harus dilaksanakan oleh seseorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor.
  2. *Independence*, dalam semua hal yang berhubungan dengan penugasan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
  3. *Due Professional Care*, dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalisnya secara cermat dan seksama.
- b. Standar Pekerjaan Lapangan (*standards of field work*)

4. *Adequate Planning and Proper Supervision*, pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.
5. *Understanding the Entity, Environment, and Internal Control*, pemahaman yang memadai atas struktur pengendalian intern harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, saat, dan lingkup pengujian yang harus dilakukan.
6. *Sufficient Competent Audit Evidence*, bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, pengajuan pertanyaan dan konfirmasi sebagai dasar yang memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang diaudit.
- c. Standar Pelaporan (*standards of reporting*)
  7. *Financial Statements Presented in Accordance with GAAP*, laporan audit harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.
  8. *Consistency in the Application of GAAP*, laporan audit harus menunjukkan keadaan yang didalamnya prinsip akuntansi tidak secara konsisten diterapkan dalam penyusunan laporan keuangan periode berjalan dalam hubungannya dengan prinsip akuntansi yang diterapkan dalam periode sebelumnya.
  9. *Adequacy of Informative Disclosures*, pengungkapan *informative* dalam laporan keuangan harus dipandang memadai kecuali dinyatakan lain dalam laporan audit.
  10. *Expression of Opinion*, laporan audit harus memuat suatu pendapat mengenai laporan keuangan secara menyeluruh atau suatu asersi bahwa pernyataan demikian tidak dapat diterima.

## **2.1.2 Whistleblowing System**

### **2.1.2.1 Pengertian Whistleblowing System**

Sebuah perusahaan dalam menjalankan perusahaannya tentu saja ingin menghindari berbagai tindakan yang melanggar hukum baik itu hukum dalam perusahaan atau hukum pemerintah. *Whistleblowing system* adalah salah satu upaya dalam penegakan peraturan. Sistem ini disediakan sebagai sarana bagi karyawan

ataupun selain karyawan perusahaan untuk melaporkan kecurangan yang dapat merugikan perusahaan.

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

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

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

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

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

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

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

organisasi kepada lembaga lain yang dapat mengambil tindakan untuk pelanggaran atau kecurangan yang terjadi.

### **2.1.2.2 Jenis-jenis *Whistleblowing System***

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

#### 1. *Whistleblowing* Internal

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

#### 2. *Whistleblowing* Eksternal

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

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

Terdapat beberapa cara untuk pelaporan pelanggaran yang dapat dilakukan agar dapat berjalan secara efektif. Cara pelaporan ini disebut mekanisme *whistleblower*. Mekanisme *whistleblower* adalah suatu sistem yang dapat dijadikan

media bagi saksi pelapor untuk menyampaikan informasi mengenai tindakan penyimpangan yang diindikasikan terjadi di dalam suatu organisasi.

Menurut Semendawai dkk (2011:19) terdapat dua cara sistem pelaporan agar dapat berjalan dengan efektif. Adapun dua cara tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Mekanisme Internal

Sistem pelaporan internal pada umumnya dilakukan melalui saluran komunikasi yang sudah baku dalam perusahaan. Sistem pelaporan internal *whistleblower* perlu ditegaskan kepada seluruh karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat mengetahui otoritas yang dapat menerima laporan. Berbagai macam pelanggaran yang dapat dilaporkan oleh karyawan yang berperan sebagai *whistleblower*, misalnya: perilaku tidak jujur yang berpotensi atau mengakibatkan kerugian finansial perusahaan; pencurian uang atau *asset*; perilaku yang mengganggu atau merusak keselamatan kerja, lingkungan hidup, dan kesehatan.

#### 2. Mekanisme Eksternal

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

#### 2.1.2.3 Indikator *Whistleblowing System*

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

##### 1. Aspek Struktural

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

a. Pernyataan Komitmen

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

b. Kebijakan Perlindungan Pelapor

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

c. Struktur Pengelolaan Sistem Pelaporan Pelanggaran

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

d. Sumber Daya

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

2. Aspek Operasional

Aspek operasional merupakan aspek yang berkaitan dengan mekanisme prosedur kerja sistem pelaporan pelanggaran dan penyampaian pelaporan pelanggaran. Perusahaan harus menyediakan saluran khusus yang digunakan untuk penyampaian laporan pelanggaran. Informasi mengenai

adanya saluran atau sistem dan prosedur penggunaannya haruslah dilaporkan secara menyeluruh kepada karyawan. Dalam aspek operasional ini juga berisi mengenai investigasi serta pelaksanaannya berdasarkan pada prinsip-prinsip pelaksanaan investigasi guna menindaklanjuti atas informasi mengenai pelaporan pelanggaran.

### 3. Aspek Perawatan

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

#### 2.1.2.4 Tujuan *Whistleblowing System*

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

1. Menciptakan iklim yang kondusif dan mendorong pelaporan terhadap hal-hal yang dapat menimbulkan kerugian finansial maupun non-finansial, termasuk hal-hal yang dapat merusak citra organisasi.
2. Mempermudah manajemen untuk menangani secara efektif laporan-laporan pelanggaran dan sekaligus melindungi kerahasiaan identitas pelapor serta tetap menjaga informasi ini dalam arsip khusus yang dijamin keamanannya.
3. Membangun sebuah kebijakan dan infrastruktur untuk melindungi pelapor dari balasan-balasan dari pihak internal maupun eksternal.
4. Mengurangi kerugian yang terjadi karena pelanggaran melalui deteksi dini.
5. Meningkatkan reputasi perusahaan.

Menurut Semendawai, dkk (2011:69) tujuan dari sistem pelaporan pelanggaran (*Whistleblowing System*) adalah untuk mengungkapkan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melanggar hukum, perbuatan tidak

etis atau tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut.

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

#### **2.1.2.5 Efektivitas Penerapan *Whistleblowing System***

*Whistleblowing System* dapat dikatakan efektif bila tercapai tujuan/sasarannya sehingga dapat menurunkan jumlah pelanggaran. Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008:22), efektivitas penerapan *whistleblowing system* adalah sebagai berikut :

1. Kondisi yang membuat karyawan menyaksikan atau mengetahui adanya pelanggaran untuk melaporkannya. Kondisi ini dapat dipenuhi dengan cara:
  - a. Peningkatan pemahaman etika perusahaan dan membina iklim keterbukaan.
  - b. Meningkatnya kesadaran dan pemahaman yang harus mengenai manfaat dan pentingnya *whistleblowing system*.
  - c. Tersedianya saluran untuk menyampaikan pelaporan pelanggaran tidak melalui jalur manajemen biasa.
  - d. Kemudahan menyampaikan pelaporan pelanggaran.
  - e. Adanya jaminan kerahasiaan (*confidentiality*) pelapor.

2. Sikap perusahaan terhadap pembalasan yang mungkin dialami oleh pelapor pelanggaran.
  - a. Kebijakan mengenai perlindungan terhadap pelapor pelanggaran dijelaskan secara meluas dan rinci kepada seluruh karyawan.
  - b. Direksi harus menunjukkan komitmen dan kepemimpinannya untuk memastikan bahwa kebijakan ini memang dilaksanakan.
3. Kemungkinan tersedianya akses pelaporan pelanggaran ke luar perusahaan, bila manajemen tidak mendapatkan respon yang sesuai.
  - a. Kebesaran hati Direksi untuk memberikan jaminan bahwa hal tersebut tidak menjadi masalah.
  - b. Manajemen berjanji untuk menangani setiap laporan pelanggaran dengan serius dan benar.

#### 2.1.2.6 Pengertian *Whistleblower*

Pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing* tidak akan terlepas dari peran *whistleblower*. *Whistleblower* adalah pelapor pelanggaran. pelapor yang memberikan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri untuk ditindaklanjuti.

Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008:3) menjelaskan bahwa :

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

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

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

Berdasarkan pengertian *whistleblower* menurut beberapa ahli yang telah diuraikan di atas dapat diinterpretasikan bahwa *whistleblower* pada dasarnya ditujukan kepada seseorang yang melaporkan suatu tindakan pidana atau tindakan pelanggaran di tempat kerjanya atau orang lain yang dilakukan oleh karyawan organisasi itu sendiri, amun tidak menutup kemungkinan adanya pelapor dari pihak luar organisasi. Pelaporan pelanggaran itu biasanya ditunjukkan kepada Dewan Direksi atau pejabat tinggi organisasi dan public seperti media masa dan lembaga pemantauan publik lainnya.

#### **2.1.2.7 Kriteria *Whistleblower***

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

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

#### **2.1.2.8 Perlindungan dan Konteks Hukum *whistleblower* di Indonesia**

Perusahaan harus membuat kebijakan perlindungan pelapor (*whistleblower protection policy*). Kebijakan ini harus menjelaskan secara tegas dan jelas perusahaan berkomitmen untuk melindungi seorang *whistleblower* yang beritikad baik dan perusahaan akan patuh terhadap segala peraturan perundang-undangan

yang terkait dengan penyelenggaraan *whistleblowing system*. Kebijakan ini juga menjelaskan maksud dari adanya perlindungan pelapor adalah untuk mendorong terjadinya *whistleblowing* dan menjamin keamanan seorang *whistleblower* dan keluarganya. (KNKG, 2008).

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

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

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

1. Memperoleh perlindungan dari lembaga perlindungan saksi. Bahkan keluarga seorang *whistleblower* pun mendapatkan perlindungan.
2. Memberikan keterangan atau kesaksian mengenai pelanggaran atau kejahatan yang diketahui dengan bebas, tanpa rasa takut atau terancam.
3. Mendapatkan informasi tindak lanjut atau perkembangan mengenai penanganan Lembaga Perlindungan Saksi terhadap pelanggaran atau kejahatan yang telah terungkap.

4. Mendapatkan balas jasa atau *reward* dari negara atas kesaksian yang telah diungkap karena kesaksian mampu membongkar pelanggaran atau kejahatan yang lebih besar.

### **2.1.3 Efektivitas Audit Internal**

#### **2.1.3.1 Tujuan Audit Internal**

Menurut Hery (2010:39) tujuan dari Audit Internal adalah:

“Audit internal secara umum memiliki tujuan untuk membantu segenap anggota manajemen dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka secara efektif, dengan memberi mereka analisis, penilaian, saran dan komentar yang objektif mengenai kegiatan atau hal-hal yang diperiksa.”

Untuk mencapai keseluruhan tujuan tersebut, maka auditor harus melakukan beberapa aktivitas sebagai berikut:

1. Memeriksa dan menilai baik buruknya pengendalian atas akuntansi keuangan dan operasi lainnya.
2. Memeriksa sampai sejauh mana hubungan para pelaksana terhadap kebijakan, rencana, dan prosedur yang telah ditetapkan.
3. Memeriksa sampai sejauh mana aktiva perusahaan dipertanggungjawabkan dan dijaga dari berbagai macam bentuk kerugian.
4. Memeriksa kecermatan pembukuan dan data lainnya yang dihasilkan oleh perusahaan.
5. Menilai prestasi kerja para pejabat/pelaksana dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditugaskan.

#### **2.1.3.2 Pengertian Efektivitas Audit Internal**

Maulina Elsa Judhistira (2013) mendefinisikan efektivitas sebagai berikut:

“Efektivitas adalah pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya. Efektivitas bisa juga diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuantujuan yang telah ditentukan.”

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:59) efektivitas yaitu:

“Suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat.”

Berdasarkan pendapat tersebut, bahwa efektivitas mempunyai hubungan timbal balik antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output, maka semakin efektif suatu program atau kegiatan. Efektivitas bisa juga diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Sukrisno Agoes (2012:204) audit internal adalah sebagai berikut:

“Internal audit (pemeriksaan internal) adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku. Peraturan pemerintah misalnya peraturan dibidang perpajakan, pasar modal, lingkungan hidup, perbankan, perindustrian, investasi, dan lain lain.”

Pengertian audit internal menurut *The Institute of Internal Auditors* (2011:2)

sebagai berikut:

*“Internal auditing is independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization’s operations. It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance processes.”*

Definisi audit internal yang telah disebutkan oleh IIA dapat diartikan sebagai aktivitas independen yang memberikan jaminan objektif dan konsultasi yang dirancang untuk memberi nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi. Aktivitas ini membantu organisasi mencapai tujuannya dengan membawa pendekatan yang sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola.

IIA (2010) dalam Badara dan Saidin (2013) mendefinisikan efektivitas audit internal *“as the degree (including quality) to which established objectives are achieved”*. Artinya bahwa efektivitas audit internal sebagai gelar (termasuk kualitas) yang didirikan untuk mencapai tujuan.

Kemudian Dittenhofer (2001) dalam Badara dan Saidin (2013) menyebutkan bahwa

*“This means internal audit effectiveness is the ability of the internal auditor to achieve established objective within the organization, in effect, such objective should be stated in a clear terms and the means for achieving such objectives should also be provided”*.

Artinya efektivitas audit internal adalah kemampuan auditor internal untuk mencapai tujuan mapan dalam organisasi, pada dasarnya, tujuan tersebut harus dinyatakan dalam istilah yang jelas dan cara untuk mencapai tujuan tersebut juga harus diberikan.

### 2.1.3.3 Indikator Efektivitas Audit Internal

Menurut Hiro Tugiman (1997) dalam Maulina Elsa Judhistira (2013) terdapat sembilan indikator efektivitas audit internal, antara lain dijelaskan sebagai berikut:

1. Kelayakan dan arti penting temuan pemeriksaan beserta rekomendasinya (*reasonable and meaningful findings and recommendations*). Tolak ukur ini untuk melihat apakah suatu temuan dan rekomendasi dari audit internal dapat memberikan nilai tambah bagi *auditee* dan apakah dapat dipergunakan oleh manajemen sebagai suatu informasi yang berharga.
2. Respon dan objek yang diperiksa (*auditee response and feedback*). Berkaitan dengan tolak ukur pertama tetapi dengan umpan balik dan respon dari *auditee*. Apakah temuan atau rekomendasi tersebut dapat diterima dan dioperasionalisasikan oleh auditee. Temuan pemeriksaan dan rekomendasi dari auditor yang tidak dapat dioperasionalisasikan dan tidak mendapat respon dari *auditee* kemungkinan pula terjadi karena adanya kesalahan dalam proses pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor atau sebab-sebab lainnya.
3. Profesionalisme auditor (*professionalism of the internal audit department*). Kriteria dari profesionalisme adalah:
  - a. Independensi
  - b. Integritas seluruh personil pemeriksaan
  - c. Kejelian dan ketajaman *review* pimpinan tim pemeriksa
  - d. Penampilan, sikap dan perilaku pemeriksa
  - e. Kesanggupan dan kemampuan dalam memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan *auditee* atas permasalahan yang diajukan.
  - f. Kemampuan tim pemeriksa dalam melakukan komunikasi dan didapatnya tanggapan yang baik dari auditee atau manajemen puncak
  - g. Pendidikan dan keahlian para pemeriksa
4. Peringatan dini (*absence of surprise*)  
Auditor dapat memberikan laporan peringatan dini baik dalam bentuk formal maupun informal mengenai kelemahan atau permasalahan operasi perusahaan serta kelemahan pengendalian manajemen.
5. Kehematan biaya pemeriksaan (*cost effectiveness of internal audit department*)  
Output dari suatu biaya pemeriksaan tidak dapat diukur. Bila pemeriksaan yang dilakukan mampu meminimalisasi biaya tanpa mengurangi nilai tambah yang dihasilkan, maka pemeriksaan sudah efektif ditinjau dari tolak ukur ini.
6. Pengembangan personil (*development of people*)

Jika pengembangan personil dianggap menjadi peran yang penting, maka pimpinan auditor akan menggunakan waktunya dalam pembinaan untuk penempatan dan pengembangan stafnya.

7. Umpan balik dari manajemen lainnya (*operating management feedback*)  
Umpan balik dari manajemen lainnya bersifat subjektif dan sangat dipengaruhi oleh profesi auditor itu sendiri. Sampai sejauh mana dukungan yang diberikan oleh para manajemen lainnya terhadap para auditor dalam melaksanakan kegiatan pemeriksaan.
8. Meningkatnya jumlah pemeriksaan (*number of request for audit work*).  
Semakin baik dan semakin meningkatnya kemampuan auditor maka manfaat dari audit ini akan semakin dirasakan. Dengan semakin dirasakannya manfaat tersebut, maka jumlah pemeriksaan pun akan semakin meningkat seiring dengan perkembangan.
9. Tercapainya program pemeriksaan  
Meliputi tindakan evaluasi terhadap risiko objek yang diperiksa serta jaminan bidang-bidang yang berisiko tinggi telah ditempatkan sebagai prioritas utama dalam perencanaan pemeriksaan.

#### **2.1.3.4 Faktor Pendukung Efektivitas Audit Internal**

Menurut Hiro Tugiman (1997) dalam Maulina Elsa Judhistira (2013) untuk mencapai fungsi audit internal yang efektif, terdapat lima faktor atau syarat yang harus dipertimbangkan, antara lain:

1. Akses, berkaitan dengan masalah ketersediaan informasi yang diperlukan oleh auditor internal untuk melaksanakan audit. Aksesnya dapat bersumber dari:
  - a. Fasilitas, meliputi seluruh realitas fisik yang mungkin dapat memberikan informasi bagi auditor yang melakukan observasi langsung.
  - b. Catatan, yang mewakili realitas walaupun bukan realitas itu sendiri.
  - c. Orang, terutama bila fasilitas dan catatan kurang mendukung.
2. Objektivitas, merupakan keadaan jiwa yang memungkinkan seseorang untuk merasakan sesuatu realitas seperti apa adanya. Hal tersebut dapat dicapai melalui kesadaran, pengetahuan formal, pengetahuan berdasarkan pengalaman (ketekunan) dan tidak adanya kecondongan emosional.
3. Kebebasan berpendapat, merupakan suatu keadaan yang memungkinkan suatu auditor untuk menyatakan sesuatu yang diketahuinya tanpa rasa takut adanya konsekuensi yang buruk bagi status dan pemisahan organisasional sangat membantu kebebasan berpendapat.

4. Ketekunan, pada umumnya ketekunan merupakan kualitas yang berasal dari dalam diri auditor sehingga dapat dipengaruhi untuk menjadi lebih baik atau lebih buruk. Ketekunan dapat diperkuat dengan pemberian isyarat menyangkut maksud atasan sesungguhnya serta status organisasional yang memadai.
5. Ketanggapan, menurut perhatian auditor terhadap berbagai temuan dan pembuatan keputusan. Adanya tindakan korektif bila dipandang perlu. Ketanggapan sangat dipengaruhi oleh status organisasional auditor internal.

### **2.1.3.5 Kode Etik Profesi Audit Internal**

Kode etik profesi audit internal memuat standar perilaku, sebagai pedoman bagi seluruh auditor internal. Menurut Hery (2010:57) isi dari kode etik profesi audit internal yaitu:

- a. Auditor harus menunjukkan kejujuran, objektivitas, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab profesinya.
- b. Auditor internal harus menunjukkan loyalitas terhadap organisasinya atau terhadap pihak yang dilayani, namun secara sadar tidak boleh terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang menyimpang atau melanggar hukum.
- c. Auditor internal secara sadar tidak boleh terlibat dalam tindakan atau kegiatan yang dapat mendiskreditkan profesi audit internal atau mendiskreditkan organisasinya.
- d. Auditor internal harus menahan diri dari kegiatan-kegiatan yang dapat menimbulkan konflik dengan kepentingan organisasinya, atau kegiatan-kegiatan yang dapat menimbulkan prasangka, yang meragukan kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab profesinya secara objektif.
- e. Auditor internal tidak boleh menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun dari karyawan, klien, pelanggan, pemasok, ataupun mitra bisnis organisasinya, yang patut diduga dapat mempengaruhi pertimbangan profesionalnya.
- f. Auditor internal hanya melakukan jasa-jasa yang dapat diselesaikan dengan menggunakan kompetensi profesional yang dimilikinya.
- g. Auditor internal harus bersikap hati-hati dan bijaksana dalam menggunakan informasi yang diperoleh dalam pelaksanaan tugasnya (tidak boleh menggunakan informasi informasi rahasia yang dapat menimbulkan kerugian terhadap organisasinya untuk mendapatkan keuntungan pribadi).
- h. Auditor internal harus mengungkapkan semua fakta-fakta penting yang diketahuinya dalam melaporkan hasil pekerjaannya, karena fakta yang tidak diungkap dapat mendistorsi laporan atas kegiatan yang direview atau

dengan kata lain tidak berusaha menutupi adanya praktik-praktik yang melanggar hukum/peraturan.

- i. Auditor internal harus senantiasa meningkatkan kompetensi dan efektivitas serta kualitas pelaksanaan tugasnya (dengan kata lain wajib mengikuti pendidikan profesional secara berkelanjutan).

#### **2.1.4 Pencegahan Kecurangan (*fraud*)**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kecurangan (*fraud*)**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **2.1.4.2 Bentuk-Bentuk Kecurangan (*fraud*)**

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

##### 1. Kecurangan Laporan Keuangan (*Fraudulent Statement*)

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

##### 2. Kecurangan Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*)

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

- 1) Kecurangan Kas, terdiri atas:
  - a. Kecurangan Penerimaan Kas, yaitu pencurian terhadap kas yang belum dicatat (*skimming*). Contohnya, mencuri kas dengan membuat kesalahan pembukuan dengan sengaja.
  - b. Kecurangan Pengeluaran Kas (*Fraudulent Disbursement*), yaitu kecurangan penagihan (*billing scheme*), dengan memasukan

dokumen tagihan atau *invoice* pengadaan barang, sehingga tagihan lebih tinggi (*mark up*) atau tagihan fiktif. Contohnya, melakukan pembayaran yang ada atas pembayaran yang lebih tinggi kemudian diminta kembali secara pribadi kelebihan pembayaran tersebut (*pay and return*).

- c. Kecurangan Penggantian Biaya (*expense reimbursement scheme*), yaitu kecurangan pengeluaran kas dengan memanipulasi penggantian biaya. Contohnya, penggantian biaya-biaya fiktif dengan cara membuat kwitansi palsu dan meninggikan biaya sebenarnya (*overslate expense*) dari yang sebenarnya dikeluarkan sehingga penggantian biaya yang diterima lebih tinggi, dari yang benar-benar dikeluarkan.
  - d. Kecurangan Pembayaran Gaji atau Upah (*Payroll Scheme*), yaitu dengan cara memalsukan dokumen pendukung pembayaran gaji atau upah berupa catatan waktu kerja atau memalsukan informasi yang ada dalam catatan gaji atau upah.
- 2) Penyalahgunaan Persediaan dan Aset Lainnya (*Inventory and Other Asset Misappropriation*).
  - 3) Kecurangan persediaan dan aset lainnya terdiri dari pencurian (*larcery*) dan penyalahgunaan (*misuse*). *Larcery* dimaksudkan sebagai pengambilan persediaan atau barang di gudang karena penjualan atau pemakaian. Penyalahgunaan Persediaan dan Aset Lainnya (*Inventory and Other Asset Misappropriation*) terdiri atas:
    - a. Penjualan fiktif (*Fictitious sell*). Contohnya, kolusi dengan pihak ketiga dengan mengambil barang tapi tidak diproses (tanpa pembayaran).
    - b. Kecurangan Permintaan Aset dan Biaya Transfer (*Asset Acquisition and Transfer Scheme*). Contohnya, memalsukan formulir permintaan barang.
    - c. Kecurangan Pembelian dan Permintaan (*Purchasing and Receiving Scheme*). Contohnya, memalsukan dokumen pembelian dan catatan persediaannya. Kemudian membuat jurnal palsu untuk menutupi pemalsuan catatan persediaan tersebut.
    - d. Menghapus Catatan Persediaan (*Inventory Write Off*). Contohnya, mengurangi bahan baku produk tanpa mencatatnya dalam catatan persediaan
3. Korupsi (*Corruption*)
 

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

    - a. Pertentangan Kepentingan (*Conflict of interest*)
 

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

b. Suap (*Bribery*)

Suap adalah pemberian, permohonan atau penerimaan atau sesuatu yang bernilai untuk mempengaruhi tindakan seseorang karena pekerjaannya. Berikut ini bentuk-bentuk suap :

- 1) Komisi (*Kick Back*), terjadi karena ada penerimaan atau pemberian sesuatu untuk mempengaruhi keputusan bisnis.
- 2) Kecurangan untuk memenangkan lelang (*Bid Rigging*), dilakukan untuk memenangkan salah satu penawar dari beberapa penawaran yang ikut lelang. Bila kecurangan itu berhasil, penawar yang menang memberi sesuatu yang bernilai kepada panitia lelang.

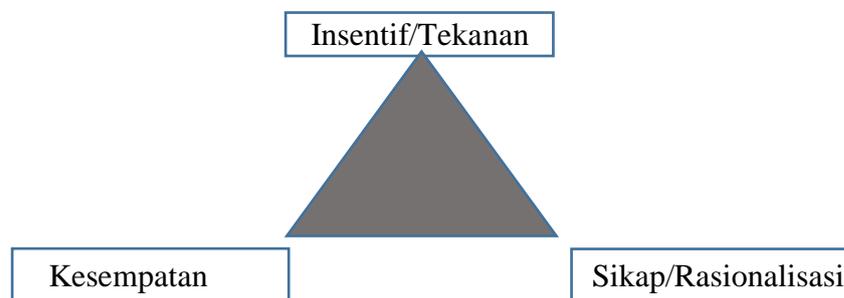
#### 2.1.4.3 Faktor Penyebab Terjadinya Kecurangan (*fraud*)

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

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

Kondisi penyebab terjadinya kecurangan menurut Arens, et al (2008:432)

yang disebut sebagai segitiga kecurangan (*Fraud Triangle*) seperti diperlihatkan dalam gambar berikut ini:



**Gambar 2.1**

***Fraud Triangle***

Sumber: Buku *Auditing dan Jasa Assurance*, 2008

Berikut ini adalah penjelasan mengenai tiga kondisi penyebab kecurangan:

1. Intensif/Tekanan

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

2. Kesempatan

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

3. Sikap/Rasionalisasi

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

#### 2.1.4.4 Upaya Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

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

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

Definisi pencegahan kecurangan (*fraud*) selanjutnya dikemukakan oleh Amin Widjaja Tungga; (2012:59) sebagai berikut:

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

Berdasarkan definisi pencegahan kecurangan (*fraud*) yang telah diuraikan di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa pencegahan kecurangan (*fraud*) merupakan upaya terintegrasi untuk mengidentifikasi kegiatan yang beresiko tinggi terjadinya kecurangan (*fraud*) dan menekan pelaku potensial, mempersempit ruang geraknya serta dapat menekan terjadinya faktor penyebab kecurangan (*fraud*).

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

#### 1. Budaya Jujur dan Etika yang Tinggi

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

##### 1) Menetapkan *Tone at the Top*

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

##### 2) Menciptakan Lingkungan Kerja Positif

Pelanggaran lebih jarang terjadi bila karyawan mempunyai perasaan positif tentang atasan mereka ketimbang bila mereka merasa diperalat, diancam,

atau diabaikan. Tempat kerja yang positif dapat mendongkrak semangat karyawan, yang dapat mengurangi kemungkinan karyawan melakukan kecurangan terhadap perusahaan.

- 3) **Memperkerjakan dan Mempromosikan Pegawai yang Tepat**  
Agar berhasil mencegah kecurangan, perusahaan yang dikelola dengan baik mengimplementasikan kebijakan penyingkapan yang efektif untuk mengurangi kemungkinan memperkerjakan atau mempromosikan orang-orang yang tingkat kejujurannya rendah, terutama yang akan menduduki jabatan yang bertanggungjawab atau penting.
- 4) **Pelatihan**  
Semua karyawan baru harus dilatih tentang ekspektasi perusahaan menyangkut perilaku etis pegawai. Pegawai harus diberi tahu tentang tugasnya untuk melaporkan kecurangan aktual atau yang dicurigai serta cara yang tepat untuk menyampaikannya.
- 5) **Konfirmasi**  
Sebagian besar perusahaan mengharuskan pegawainya untuk secara periodic mengonfirmasi tanggungjawabnya mematuhi kode perilaku. Pegawai diminta untuk menyatakan bahwa mereka memahami ekspektasi perusahaan serta sudah mematuhi kode perilaku, dan tidak mengetahui adanya pelanggaran.
- 6) **Disiplin**  
Pegawai harus mengetahui bahwa mereka akan dimintai pertanggungjawaban jika tidak mengikuti kode perilaku perusahaan. Penekanan pada pelanggaran perilaku, tanpa memperhatikan tingkat pegawai yang melakukan perbuatan itu, mengirimkan pesan yang jelas kepada seluruh pegawai bahwa ketaatan pada kode perilaku dan standar etis lainnya.

## 2. Tanggung Jawab Manajemen untuk Mengevaluasi Risiko Kecurangan

Berikut ini adalah tanggung jawab manajemen dalam mengevaluasi risiko kecurangan:

- 1) **Mengidentifikasi dan Mengukur Risiko Kecurangan**  
Pengawasan yang efektif atas kecurangan dimulai dengan pengakuan manajemen bahwa kecurangan mungkin terjadi, dan hampir hampir semua pegawai sanggup melakukan perbuatan tidak jujur bila situasinya memungkinkan. Pengakuan ini meningkatkan kemungkinan bahwa program dan pengendalian yang efektif untuk mencegah, menghalangi, serta mendeteksi kecurangan akan diterapkan.
- 2) **Mengurangi Risiko Kecurangan**  
Manajemen bertanggung jawab untuk merancang dan mengimplementasikan program serta pengendalian untuk mengurangi risiko kecurangan, dan dapat mengubah aktivitas serta proses bisnis

yang rentan terhadap kecurangan untuk mengurangi intensif dan kesempatan untuk melakukan kecurangan.

- 3) Memantau Program dan Pengendalian Pencegahan Kecurangan  
Untuk bidang-bidang yang risiko kecurangannya tinggi, manajemen harus mengevaluasi secara periodic apakah program dan pengendalian antikecurangan yang tepat telah diimplementasikan serta berjalan efektif.

### 3. Pengawasan Oleh Komite Audit

Komite Audit mengemban tanggung jawab utama mengawasi pelaporan keuangan serta proses pengendalian internal organisasi. Dalam memenuhi tanggung jawab ini, komite audit memperhitungkan potensi diabaikannya pengendalian internal oleh manajemen serta mengawasi proses penilaian risiko kecurangan oleh manajemen, dan program serta pengendalian anti kecurangan.

#### 2.1.4.5 Tujuan Pencegahan Kecurangan (*fraud*)

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

1. Ciptakan iklim budaya jujur, keterbukaan dan saling membantu  
Cara paling efektif untuk mencegah kecurangan (*fraud*) mengimplementasikan program serta pengendalian anti *fraud*, yang didasarkan pada nilai-nilai yang dianut perusahaan. Nilai-nilai seperti itu menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku dan ekspektasi yang dapat diterima, bahwa pegawai dapat menggunakan nilai itu untuk mengarahkan tindakan mereka. Nilai-nilai itu membantu mencipkakan budaya jujur, keterbukaan, dan saling membantu antar sesama anggota organisasi atau perusahaan. Keterbukaan antar anggota organisasi merupakan hal yang pokok yang harus dimiliki setiap perusahaan dan berguna untuk perkembangan serta perilaku sumber daya manusia yang kompeten dan manajemen profesi yang efektif.
2. Proses rekrutmen yang jujur  
Dalam upaya menciptakan lingkungan pengendalian yang positif, penerimaan karyawan merupakan awal dari masuknya orang-orang yang terpilih melalui seleksi yang tepat dan efektif untuk mengurangi mempekerjakan dan mempromosikan orang-orang yang tingkat kejujurannya rendah. Hanya orang-orang yang dapat memenuhi syarat tertentu yang dapat diterima. Kebijakan semacam itu termasuk pengecekan latar belakang orang-orang yang dipertimbangkan akan dipekerjakan atau dipromosikan menduduki jabatan yang bertanggung jawab. Pengecekan latar belakang, verifikasi pendidikan, riwayat pekerjaan, serta referensi pribadi calon karyawan, termasuk referensi tentang karakter dan integritas

selalu dilakukan. Selain itu, pelatihan secara rutin untuk seluruh pegawai mengenai nilai-nilai perusahaan dan perilaku pun harus diterapkan.

3. Pelatihan *fraud awareness*  
Seluruh pegawai harus dilatih tentang ekspektasi perusahaan menyangkut perilaku etis pegawai. Pegawai harus diberi tahu tentang tugasnya untuk menyampaikan *fraud* aktual atau yang dicurigai serta cara yang tepat untuk menyampaikannya. Selain itu, pelatihan kesadaran terhadap kecurangan juga harus disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan khusus pegawai. Pelatihan keterampilan dan pengembangan karir tersebut bertujuan untuk membantu meningkatkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar tidak terjadi banyak kesalahan yang disengaja maupun yang tidak disengaja.
4. Lingkup kerja positif  
Pelanggaran lebih jarang terjadi bila karyawan mempunyai perasaan positif tentang atasan mereka dari pada karyawan diperlakukan tidak baik, seperti diperalat, diancam, atau diabaikan. Pengakuan dan sistem penghargaan (*reward*) sesuai dengan sasaran dan hasil kinerja, kesempatan yang sama bagi semua pegawai, program kompensasi secara profesional, pelatihan secara profesional dan prioritas organisasi dalam pengembangan karir akan menciptakan tempat kerja yang nyaman dan positif.
5. Kode etik yang jelas, mudah dimengerti, dan ditaati  
Kode etik pada umumnya selalu sejalan dengan moral manusia dan merupakan 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 yang diperbolehkan dan dilarang. Semua kriteria ini dibuat tertulis dan disosialisasikan kepada seluruh karyawan dan harus mereka setujui dengan membubuhkan tanda tangannya. Pelanggaran atas aturan kode etik harus dikenakan sanksi.
6. Program bantuan kepada pegawai yang mendapat kesulitan  
Masalah atau kesulitan pasti akan dialami oleh setiap pegawai atau karyawan pada setiap perusahaan, sehingga tidak sedikit dari mereka yang melakukan berbagai macam kecurangan agar keluar dari masalah yang dihadapinya.  
Bentuk bantuan perusahaan seharusnya dapat diberikan agar dapat mencegah kecurangan atau penyelewengan terhadap keuangan perusahaan, serta menjadi dukungan dan solusi dalam menghadapi permasalahan dan desakan ekonomi yang dimiliki para pegawai sehingga meminimalisir kerugian perusahaan akibat kecurangan.
7. Tanamkan kesan bahwa setiap tindak kecurangan mendapatkan sanksi setimpal  
Pihak perusahaan, khususnya pihak manajemen perusahaan harus benar-benar menanamkan sanksi, yaitu dengan membuat dan menjalankan peraturan terhadap setiap tindak kecurangan sehingga perbuatan

menyimpang dalam perusahaan dapat diminimalisir dan memberikan efek jera terhadap oknum yang akan ataupun sudah melakukan kecurangan.

#### **2.1.4.6 Efektivitas Pencegahan Kecurangan (*fraud*)**

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

1. *Prevention*  
Mencegah terjadinya *fraud* secara nyata pada seluruh lini organisasi.
2. *Deterance*  
Menangkal pelaku potensial bahkan untuk tindakan yang bersifat coba-coba.
3. *Disruption*  
Mempersulit gerak langkah pelaku *fraud* sejauh mungkin.
4. *Identification*  
Mengidentifikasi kegiatan berisiko tinggi dan kelemahan pengendalian.
5. *Civil Action Proecution*  
Melakukan tuntutan dan penjatuhan sanksi yang setimpal atas perbuatan kecurangan terhadap pelakunya.

#### **2.1.5 Opini Audit**

##### **2.1.5.1 Pengertian Opini Audit**

Opini audit merupakan pendapat yang diberikan oleh auditor tentang kewajaran penyajian laporan keuangan perusahaan tempat auditor melakukan audit.

Menurut Ardiyos (2007:54), opini audit adalah:

“Pendapat akuntan publik atau auditor independen atas laporan keuangan tahunan perusahaan yang telah diauditnya. Auditor sebagai pihak yang independen di dalam mengaudit laporan keuangan suatu perusahaan publik memberikan opini atas laporan keuangan yang diauditnya.

Menurut Joko dan Indra (2016), opini audit adalah:

“Pendapat akuntan publik atau auditor independen atas laporan keuangan tahunan perusahaan yang telah diauditnya. Auditor sebagai pihak yang independen di dalam mengaudit laporan keuangan suatu perusahaan publik memberikan opini atas laporan keuangan yang diauditnya”

Standar Professional Akuntan Publik (SPAP) SA Seksi 110 Paragraf 1

(2001) menyatakan bahwa:

“Laporan auditor merupakan sarana bagi auditor untuk menyatakan pendapatnya, atau apabila mengharuskan, untuk menyatakan tidak memberikan pendapat. Laporan audit hanya dibuat jika audit benar-benar dilakukan. Bagian dari laporan audit yang merupakan informasi utama dari laporan audit adalah opini audit”.

Menurut Agoes (2012), opini audit didefinisikan sebagai berikut

“Lembaran opini merupakan tanggung jawab akuntan publik, dimana akuntan publik memberikan pendapatnya terhadap kewajaran laporan keuangan yang disusun oleh manajemen dan merupakan tanggung jawab manajemen”.

Menurut Mulyadi (2009:54), opini audit adalah:

“Tujuan utama audit atas laporan keuangan adalah menyatakan pendapat apakah laporan keuangan klien disajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, sesuai dengan Prinsip Akuntansi Berterima Umum di Indonesia. Selain itu, laporan audit sangat berperan penting bagi pihak yang berkepentingan dikarenakan laporan audit tersebut dapat menjadi sebuah informasi tentang apa yang dilakukan oleh auditor dan kesimpulan yang diperolehnya untuk dijadikan sebagai pengambilan keputusan”.

Dari penjelasan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa opini audit merupakan hasil dari proses audit yang dilakukan oleh auditor independen sesuai dengan prinsip akuntansi untuk menyatakan hasil penilaiannya mengenai

kewajiban laporan keuangan yang diperisa, serta sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada pihak yang berkepentingan.

### 2.1.5.2 Jenis-jenis Opini Audit

Opini audit merupakan pernyataan auditor terhadap pendapatnya mengenai kewajaran laporan keuangan audit, dalam semua hal yang material, yang didasarkan atas kesesuaian penyusunan laporan keuangan tersebut dengan prinsip akuntansi berterima umum (Mulyadi, 2009:17). Opini audit terdapat pada paragraf pendapat yang merupakan informasi utama dari laporan audit.

Menurut PSA 29 SA Seksi 508 dalam Standar Profesional Akuntan Publik (2001) ada lima jenis pendapat akuntan, yaitu :

1. Pendapat Wajar Tanpa Pengecualian (*Unqualified Opinion*)  
Merupakan pendapat yang diberikan ketika audit telah dilaksanakan sesuai dengan Standar *Auditing* (SPAP), auditor 22 material secara keseluruhan laporan keuangan atau tidak terdapat penyimpangan dari prinsip akuntansi yang berlaku (SAK).
2. Pendapat Wajar Tanpa Pengecualian dengan Paragraf Penjelasan (*Modified Unqualified Opinion*)  
Keadaan tertentu mungkin mengharuskan auditor menambahkan suatu paragraf penjelasan (atau Bahasa penjelasan yang lain) dalam laporan auditnya.
3. Pendapat Wajar dengan Pengecualian (*Qualified Opinion*)  
Pendapat wajar dengan pengecualian, menyatakan bahwa laporan keuangan menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha, dan arus kas entitas tertentu sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia, kecuali untuk dampak hal-hal yang berhubungan dengan yang dikecualikan.
4. Pendapat Tidak wajar (*Adverse Opinion*)  
Pendapat tidak wajar menyatakan bahwa laporan keuangan tidak menyajikan secara wajar posisi keuangan, hasil usaha, dan arus kas entitas tertentu sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
5. Pernyataan Tidak Memberikan Pendapat (*Disclaimer Of Opinion*)

Pernyataan tidak memberikan pendapat menyatakan bahwa auditor tidak menyatakan pendapat atas laporan keuangan. Opini ini dikeluarkan ketika auditor tidak puas akan seluruh laporan keuangan yang disajikan.

### 2.1.5.3 Persyaratan Opini Audit

Untuk mendapatkan Opini Wajar Tanpa Pengecualian (*Unqualified Opinion*) dan Opini Wajar Tanpa Pengecualian dengan Pragraf Penjelasan (*Modified Unqualified Opinion*) maka suatu entitas atau perusahaan harus memenuhi persyaratan yang sudah dibuat oleh SPAP (Standar Professional Akuntan Publik), yaitu:

1. Persyaratan Opini Wajar Tanpa Pengecualian antara lain;
  - a. Laporan keuangan lengkap.
  - b. Tiga standar umum telah dipenuhi.
  - c. Bukti yang cukup telah diakumulasi untuk menyimpulkan bahwa tiga standar lapangan telah dipatuhi.
  - d. Laporan keuangan telah disajikan sesuai dengan GAAP (*Generally Accepted Accounting Principles*).
  - e. Tidak ada keadaan yang memungkinkan auditor untuk menambahkan paragraph penjelas atau modifikasi.
2. Keadaan yang dapat memicu *modified unqualified opinion* adalah;
  - a. Sebagian dari pendapat auditor ditarik dari pendapat auditor independen lainnya.
  - b. Tidak tersedianya aturan yang jelas terkait dengan laporan keuangan sehingga berpotensi dianggap menyimpang dari SAK (Standar Akuntansi Keuangan).
  - c. Adanya pengaruh ketidakpastian peristiwa masa yang akan datang dan hasilnya tidak dapat diperkirakan.
3. Auditor harus menyatakan opini wajar dengan pengecualian jika;
  - a. Auditor setelah memperoleh bukti yang cukup dan tepat menyimpulkan bahwa kesalahan penyajian, baik secara individual maupun agregasi adalah material tetapi tidak pervasive terhadap laporan keuangan, atau
  - b. Auditor tidak memperoleh bukti yang cukup dan tepat yang mendasari opini, tetapi auditor menyimpulkan bahwa pengaruh kesalahan penyajian yang tidak terdeteksi yang mungkin timbul terhadap laporan keuangan, jika ada, dapat menjadi material tetapi tidak pervasif.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

### **2.2.1 Hubungan Pelaksanaan *Whistleblowing System* dan Efektivitas Audit Internal**

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*.

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:65) audit internal memainkan peran penting dalam memantau aktivitas untuk memastikan bahwa program pencegahan *fraud* telah berjalan efektif. Aktivitas audit internal dapat mencegah sekaligus mengatasi *fraud*. Dengan kata lain audit internal memiliki peran penting dalam mencegah kecurangan di dalam perusahaan.

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.

### **2.2.2 Pengaruh Pelaksanaan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)**

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

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

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

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

Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli yang telah diuraikan diatas dapat diinterpretasikan bahwa Pengaruh *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) yaitu untuk mencegah kecurangan, maka tindakan yang harus

dilakukan adalah dengan cara menerapkan *whistleblowing system*, yaitu pedoman untuk pegawai atau orang lain untuk dapat mengadukan adanya gejala kecurangan.

Manfaat dari penyelenggaraan *whistleblowing system* yang memadai adalah timbulnya keengganan melakukan kecurangan, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya kecurangan, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan dan upaya pencegahan kecurangan (*fraud*) semakin memadai.

### **2.2.3 Pengaruh Efektivitas Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)**

Menurut Pusdiklatwas BPKP (2008:43) peran yang ideal bagi audit internal yaitu sebagai berikut:

1. Peran audit internal dalam pencegahan *fraud*
2. Peran audit internal dalam pendeteksian *fraud*

Audit internal dituntut untuk waspada terhadap setiap hal yang menunjukkan adanya kemungkinan terjadinya *fraud*, yang mencakup:

- a. Identifikasi titik-titik terhadap kemungkinan terjadinya *fraud*
- b. Penilaian terhadap sistem pengendalian yang ada, dimulai sejak lingkungan pengendalian hingga pemantauan terhadap penerapan sistem pengendalian.

Seandainya terjadi *fraud*, audit internal bertanggung jawab untuk membantu manajemen mencegah *fraud* dengan melakukan pengujian dan evaluasi keandalan dan efektivitas dari pengendalian, seiring dengan potensi risiko terjadinya *fraud* dalam berbagai segmen. Tidak hanya manajemen puncak, audit

internal juga harus mendapat sumber daya yang memadai dalam rangka memenuhi misinya untuk mencegah *fraud*.

Internal auditor harus menghadapi tantangan yang lebih berat dari sebelumnya disebabkan karena sedang maraknya kasus penyelewengan, penyalahgunaan, pencurian, dan kecurangan. Oleh karena itu, internal auditor antara lain memiliki peran dalam pencegahan kecurangan (*Fraud Prevention*), pendeteksian kecurangan (*Fraud Detection*), dan penginvestigasian kecurangan (*Fraud Investigation*) (Amrizal, 2004:2).

Menurut penelitian Wardhini (2010) dalam Tambulon, Dr. Andreas dan Riska (2014) menunjukkan bahwa semakin efektifnya peran audit internal, maka pencegahan kecurangan dapat dijalankan. Pencegahan kecurangan dapat dilakukan apabila audit internal sudah mampu mengidentifikasi kemungkinan terjadinya *fraud*. Sebaliknya, ketika audit internal tidak mampu mengidentifikasi kemungkinan terjadinya *fraud*, maka kecurangan akan terjadi dan membuat kerugian bagi perusahaan.

#### **2.2.4 Pengaruh Pelaksanaan *Whistleblowing System* dan Efektivitas Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (*fraud*)**

Dalam melakukan upaya menghubungkan risiko *fraud* yang teridentifikasi dengan aktivitas pengendalian tertentu. Aktivitas pengendalian merupakan bagian rencana dan implementasi program anti-*fraud* dan pengendalian risiko *fraud*. Apabila langkah ini sudah dilaksanakan, penting sekali agar komunikasi tingkat organisasi dan *sharing* pengetahuan dilaksanakan (komunikasi bisa dilakukan

dengan pihak luar organisasi, seperti dengan vendor dan pelanggan sehingga *fraud* dan kolusi dengan pihak ketiga bisa di minimalisir dan kegiatan yang mencurigai dapat dilaporkan melalui *whistleblowing system*) (Husaini, 2008:146).

Menurut COSO (*The Committee of Sponsoring Organization of The Treadway Commission*) dalam salah satu komponen struktur pengendalian intern yang harus dilaksanakan, yaitu: aktivitas pengendalian (*control activitie/control prosedures*). Di dalam aktivitas pengendalian terdapat lima prosedur yang harus ada yaitu: pemisahan tugas, sistem otorisasi, pengecekan independen, pengamatan fisik, dokumentasi dan pencatatan. Dan di dalam pengecekan independen, semua pegawai dapat menyadari bahwa akan selalu ada orang lain yang mengecek dan memantau pekerjaannya (Setianto dkk, 2008:21). Sistem ini dapat dilakukan melalui:

- a. Pemberian libur secara periodik.
- b. Rotasi atau *tour of duty* secara periodik.
- c. Pemeriksaan fisik secara rutin.
- d. *Review* oleh supervisor.
- e. Informasi dari sesama pegawai (*employee hotline*) melalui *whistleblowing system*.
- f. Pemeriksaan oleh auditor internal maupun eksternal.

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.

Auditor internal berfungsi membantu manajemen dalam pencegahan (*prevention*), pendeteksian (*detection*) dan penginvestigasian (*investigation*) penyimpangan atau kecurangan (*fraud*) yang terjadi di suatu organisasi (perusahaan). Sesuai interpretasi Standar Profesional Audit Internal (SPAI) tahun 2004, tentang pengetahuan mengenai penyimpangan, dinyatakan bahwa auditor internal harus memiliki pengetahuan yang memadai untuk dapat mengenali, meneliti, dan menguji adanya indikasi penyimpangan. Selain itu, menurut *Statement on Internal Auditing Standards* (SIAS) No. 3 tentang *Deterrence, Detection, Investigation, and Reporting of Fraud* (1985), memberikan pedoman bagi auditor internal tentang bagaimana auditor internal melakukan pencegahan, pendeteksian dan penginvestigasian terhadap *fraud*. SIAS No. 3 tersebut juga menegaskan tanggung jawab auditor internal untuk membuat laporan audit tentang *fraud*.

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 respon yang terpercaya terhadap risiko *fraud* yang potensial. Termasuk juga mempertegas eksistensi dan kepatuhan kepada nilai-nilai organisasi dan *code of conduct* perusahaan serta melaporkan setiap aktivitas yang memunculkan kerugian pada aktivitas yang ilegal, tidak etis, atau immoral melalui *whistleblowing system* (WBS) (Husaini, 2008:144).

Berdasarkan survey kecurangan 1998 KPMG atas 5000 perusahaan dan organisasi Amerika Serikat, kecurangan ditemukan karena:

**Tabel 2.1 Penemuan Kecurangan (*fraud*)**

<b>Cara-cara Menemukan <i>Fraud</i></b>	<b>Tingkat Persentasenya</b>
Pemberitahuan Oleh Karyawan	58%
Pengendalian Internal	51%
Auditor Internal	43%
Pemberitahuan Pelanggan	41%
Penemuan Tidak Sengaja	37%
Penyelidikan Manajemen	35%
Pelaporan Anonim	35%
Pemberitahuan <i>Hotline</i>	25%
Penyelidikan Karyawan	21%
Pemberitahuan Pemerintah/Polisi	16%
Auditor Eksternal	4%
Sumber-sumber Lain	20%

Sumber: Amin Widjaja Tunggal (2014:3)

### **2.2.5 Pengaruh Pencegahan Kecurangan Terhadap Opini Audit**

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

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

Auditor merupakan seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam audit dan menjadi pengawas penting atas laporan keuangan. Opini audit dari seorang auditor

merupakan hal penting bagi perusahaan karena memberikan pengaruh besar dalam kegiatan perusahaan yang bersangkutan. Pengaruh besar tersebut dikarenakan opini audit serig kali dijadikan penilaian untuk keefektifan kinerja dari suatu perusahaan dan penilaian pada laporan keuangan yang telah disajikan oleh perusahaan. Dalam mengaudit suatu perusahaan, pihak auditor eksternal perlu mengidentifikasi dan mempertimbangkan faktor-faktor risiko yang menyebabkan klien audit mereka melakukan tindakan kecurangan. (Sukirman dan Sari, 2013)

Auditor dapat memberikan beberapa opini audit atas perusahaan yang diauditnya sesuai dengan kondisi yang terjadi pada perusahaan tersebut. Terdapat lima opini audit, yaitu : (1) Pendapat Wajar Tanpa Pengecualian; (2) Pendapat Wajar Tanpa Pengecualian dengan Paragraf Penjelasan; (3) Pendapat Wajar Dengan Pengecualian; (4) Pendapat Tidak Wajar; (5) Pernyataan Tidak Memberikan Pendapat.

Opini audit wajar tanpa pengecualian mencerminkan bahwa tidak terdapat kesalahan yang material dalam laporan keuangan yang disusun perusahaan. Menurut Fimanaya dan Syafruddin (2014) opini auditor yang menggunakan tambahan Paragraf Penjelasan merupakan bentuk tolerir dari auditor atas manajemen laba. Manajemen laba adalah proses pembuatan keputusan manajemen yang membuka jalan terhadap dorongan atau pemahaman manajemen atas istilah yang mungkin menuntun pada rasionalisasi atas kecurangan laporan keuangan (Suyanto, 2009). Dalam penelitian Annisya, dkk. (2016) menyatakan bahwa bentuk tolerir dari auditor ini memungkinkan manajemen untuk bersikap rasionalisasi atau mengganggu kesalahan yang dibuatnya tidaklah salah dikarenakan telah ditolerir oleh auditor melalui paragraf penjelasan tersebut dalam opininya. Selain itu, tiga opini lainnya yaitu pendapat wajar dengan

pengecualian, pendapat tidak wajar dan pernyataan tidak memberikan pendapat merupakan bentuk opini yang diberikan jika perusahaan tidak menerapkan standar akuntansi keuangan yang konsisten pada laporan keuangannya atau terdapat kesalahan saji yang material pada laporan keuangannya yang berujung pada terjadinya kecurangan laporan keuangan.

Hal ini sejalan dengan Ulfah, dkk (2017) yang menyatakan bahwa pencegahan kecurangan berpengaruh terhadap opini audit. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Suyanto (2009) yang menyatakan bahwa pencegahan kecurangan tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

#### **2.2.6 Pengaruh Pelaksanaan *Whistleblowing System* Terhadap Opini audit**

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

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

Manfaat dari pelaksanaan *whistleblowing system* yang memadai adalah timbulnya keengganan melakukan kecurangan, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya kecurangan, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan dan upaya pencegahan kecurangan (*fraud*) semakin memadai

(Setianto 2008:15). Jika pelaksanaan *whistleblowing system* kurang baik maka hal ini akan berpengaruh pada opini audit yang diberikan kepada perusahaan.

### **2.2.7 Pengaruh Efektivitas Audit Internal Terhadap Opini Audit**

Auditor internal berfungsi membantu manajemen dalam pencegahan (*prevention*), pendeteksian (*detection*) dan penginvestigasian (*investigation*) penyimpangan atau kecurangan (*fraud*) yang terjadi di suatu organisasi (perusahaan). Sesuai interpretasi Standar Profesional Audit Internal (SPAI) tahun 2004, tentang pengetahuan mengenai penyimpangan, dinyatakan bahwa auditor internal harus memiliki pengetahuan yang memadai untuk dapat mengenali, meneliti, dan menguji adanya indikasi penyimpangan. Selain itu, menurut *Statement on Internal Auditing Standards* (SIAS) No. 3 tentang *Deterrence, Detection, Investigation, and Reporting of Fraud* (1985), memberikan pedoman bagi auditor internal tentang bagaimana auditor internal melakukan pencegahan, pendeteksian dan penginvestigasian terhadap *fraud*. SIAS No. 3 tersebut juga menegaskan tanggung jawab auditor internal untuk membuat laporan audit tentang *fraud*.

Auditor merupakan seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam audit dan menjadi pengawas penting atas laporan keuangan. Opini audit dari seorang auditor merupakan hal penting bagi perusahaan karena memberikan pengaruh besar dalam kegiatan perusahaan yang bersangkutan. Pengaruh besar tersebut dikarenakan opini audit serig kali dijadikan penilaian untuk keefektifan kinerja dari suatu perusahaan dan

penilaian pada laporan keuangan yang telah disajikan oleh perusahaan. Dalam mengaudit suatu perusahaan, pihak auditor eksternal perlu mengidentifikasi dan mempertimbangkan faktor-faktor risiko yang menyebabkan klien audit mereka melakukan tindakan kecurangan. (Sukirman dan Sari, 2013)

### **2.2.8 Pengaruh Pelaksanaan *Whistleblowing System* dan Efektivitas Audit Internal Terhadap Opini Audit**

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:65) audit internal memainkan peran penting dalam memantau aktivitas untuk memastikan bahwa program pencegahan kecurangan telah berjalan efektif. Aktivitas audit internal dapat mencegah sekaligus mengatasi *fraud*. Dengan kata lain audit internal memiliki peran penting dalam mencegah kecurangan di dalam perusahaan.

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.

Auditor merupakan seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam audit dan menjadi pengawas penting atas laporan keuangan. Opini audit dari seorang auditor merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena memberikan pengaruh besar dalam kegiatan perusahaan yang bersangkutan. Pengaruh besar tersebut dikarenakan opini audit sering kali dijadikan penilaian untuk keefektifan kinerja dari suatu perusahaan dan penilaian pada laporan keuangan yang telah disajikan oleh perusahaan. Dalam mengaudit suatu perusahaan, pihak auditor eksternal perlu mengidentifikasi dan mempertimbangkan faktor-faktor risiko yang menyebabkan klien audit melakukan tindakan kecurangan. (Sukirman dan Sari, 2013)

### **2.2.9 Pengaruh Pelaksanaan *Whistleblowing* System Terhadap Opini Audit Melalui Pencegahan Kecurangan (*fraud*)**

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

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

Auditor merupakan seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam audit dan menjadi pengawas penting atas laporan keuangan. Opini audit dari seorang auditor merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena memberikan pengaruh besar dalam kegiatan perusahaan yang bersangkutan. Pengaruh besar tersebut dikarenakan opini audit sering kali dijadikan penilaian untuk keefektifan kinerja dari suatu perusahaan dan penilaian pada laporan keuangan yang telah disajikan oleh perusahaan. Dalam mengaudit suatu perusahaan, pihak auditor eksternal perlu mengidentifikasi dan mempertimbangkan faktor-faktor risiko yang menyebabkan klien audit melakukan tindakan kecurangan. (Sukirman dan Sari, 2013)

### **2.2.10 Pengaruh Efektivitas Audit Internal Terhadap Opini Audit Melalui Pencegahan Kecurangan(*fraud*)**

Auditor internal berfungsi membantu manajemen dalam pencegahan (*prevention*), pendeteksian (*detection*) dan penginvestigasian (*investigation*) penyimpangan atau kecurangan (*fraud*) yang terjadi di suatu organisasi (perusahaan). Sesuai interpretasi Standar Profesional Audit Internal (SPAI) tahun 2004, tentang pengetahuan mengenai penyimpangan, dinyatakan bahwa auditor internal harus memiliki pengetahuan yang memadai untu dapat mengenali, meneliti, dan menguji adanya indikasi penyimpangan. Selain itu, menurut

*Statement on Internal Auditing Standards* (SIAS) No. 3 tentang *Deterrence, Detection, Investigation, and Reporting of Fraud* (1985), memberikan pedoman bagi auditor internal tentang bagaimana auditor internal melakukan pencegahan, pendeteksian dan penginvestigasian terhadap *fraud*. SIAS No. 3 tersebut juga menegaskan tanggung jawab auditor internal untuk membuat laporan audit tentang *fraud*. Semakin efektifnya auditor internal dalam mencapai tujuannya terutama dalam mendeteksi dan mencegah kecurangan yang terjadi maka opini yang akan didapatkan oleh perusahaan semakin tepat.

#### **2.2.11 Pengaruh Pelaksanaan *Whistleblowing System* dan Efektivitas Audit Internal Terhadap Opini Audit Melalui Pencegahan Kecurangan(*fraud*)**

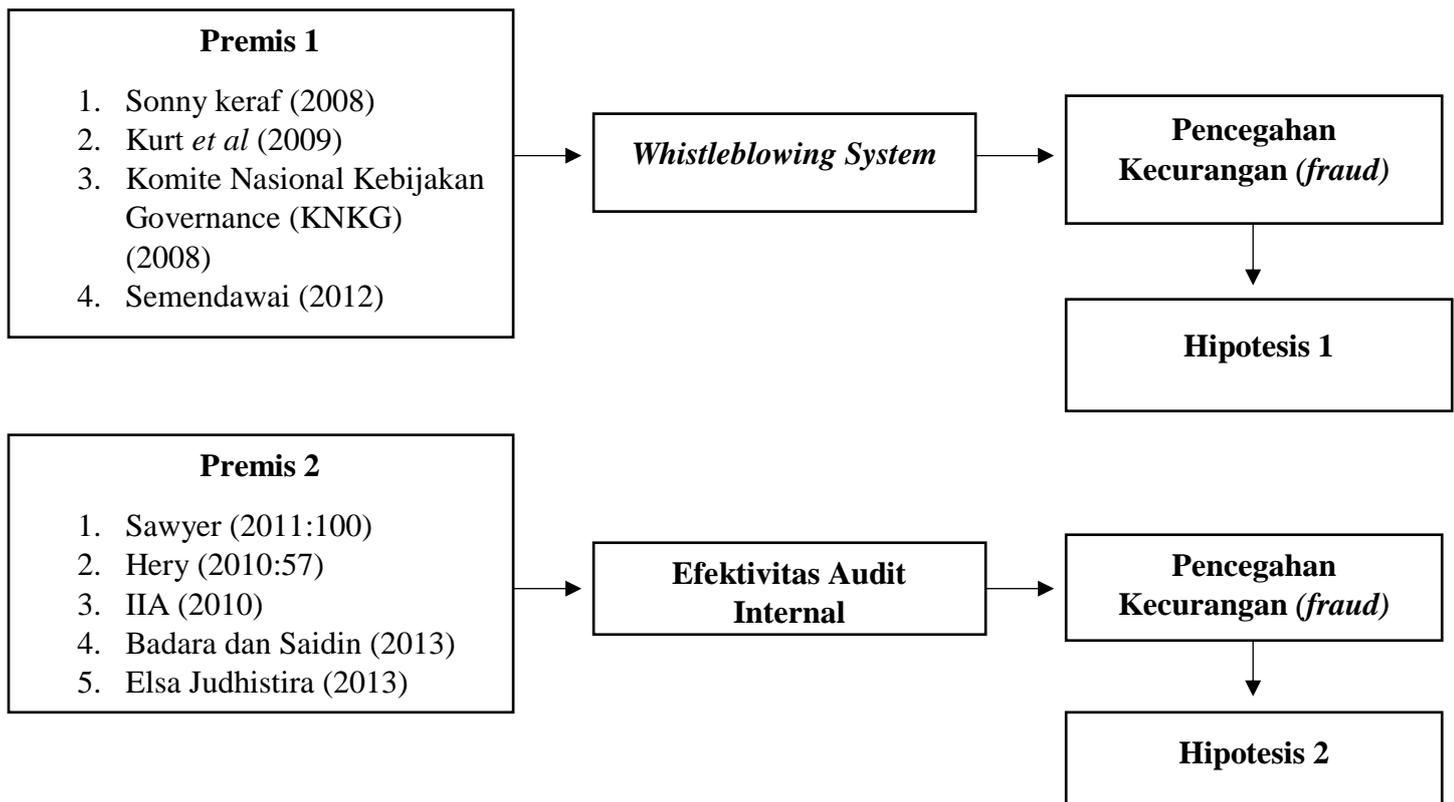
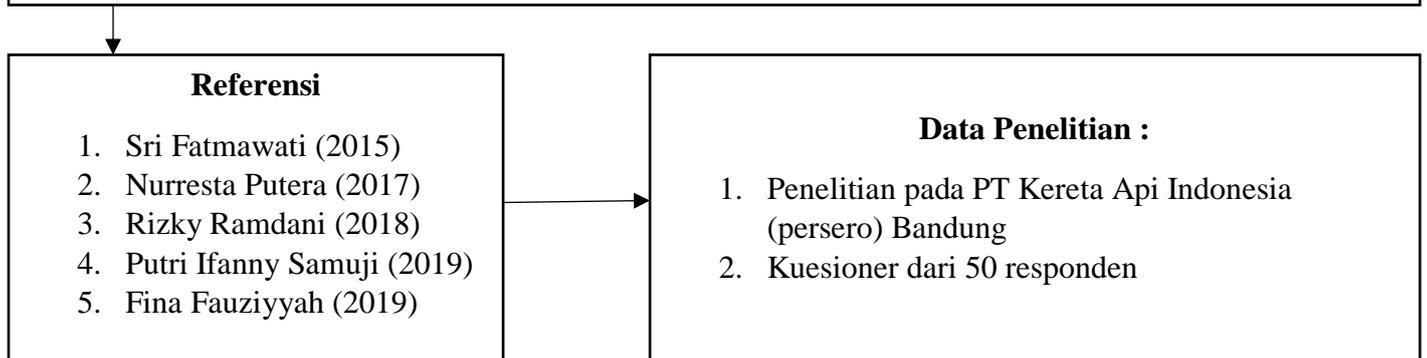
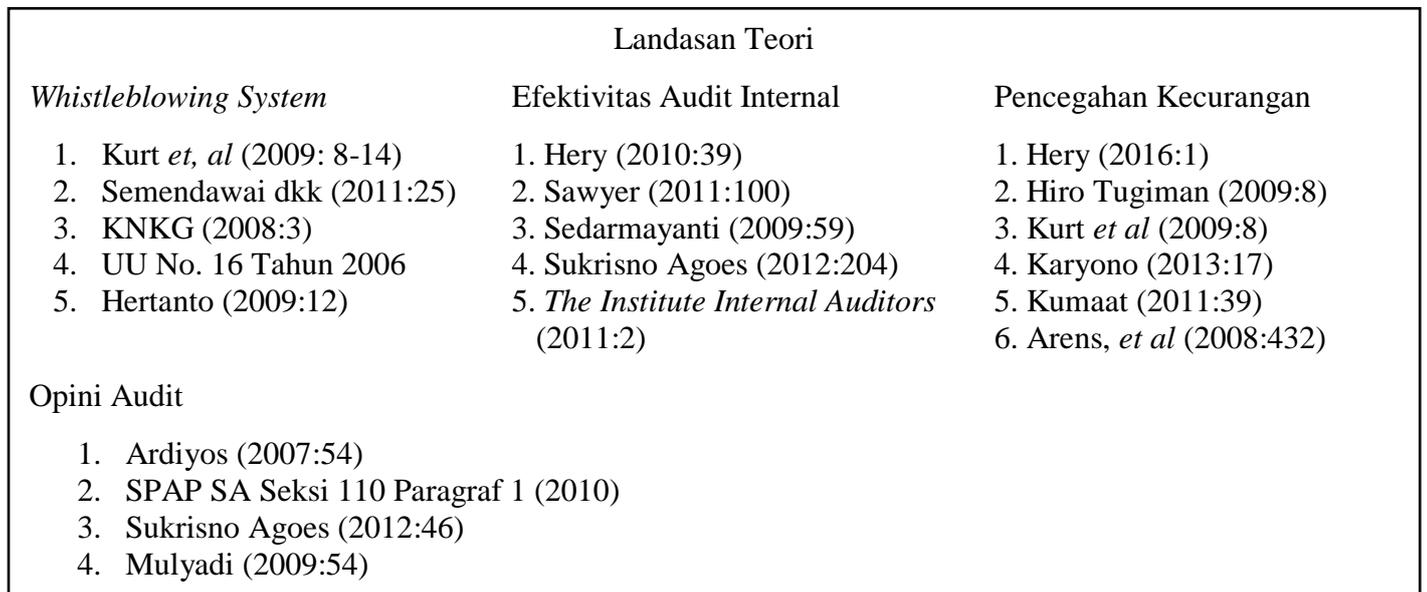
Dalam melakukan upaya menghubungkan risiko *fraud* yang teridentifikasi dengan aktivitas pengendalian tertentu. Aktivitas pengendalian merupakan bagian rencana dan implementasi program anti-*fraud* dan pengendalian risiko *fraud*. Apabila langkah ini sudah dilaksanakan, penting sekali agar komunikasi tingkat organisasi dan *sharing* pengetahuan dilaksanakan (komunikasi bisa dilakukan dengan pihak luar organisasi, seperti dengan vendor dan pelanggan sehingga *fraud* dan kolusi dengan pihak ketiga bisa di minimalisir dan kegiatan yang mencurigai dapat dilaporkan melalui *whistleblowing system*) (Husaini, 2008:146).

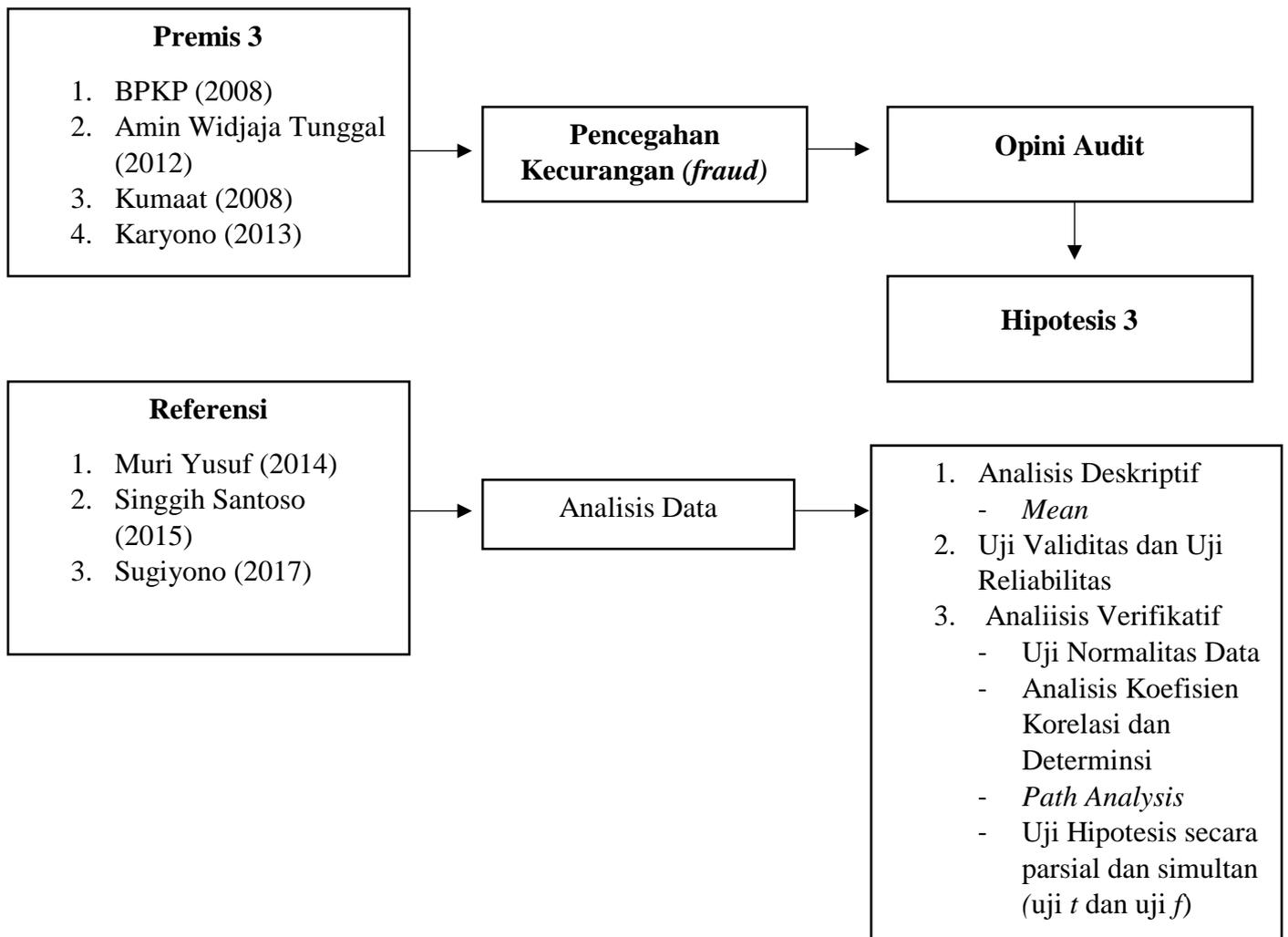
Pada organisasi fungsi audit internal mempunyai peranan penting untuk meningkatkan kesadaran *fraud* di dalam suatu organisasi, dengan cara : mendorong manajemen senior untuk menetapkan *tone at the top*, menciptakan kesadaran pengendalian, dan membantu mengembangkan respon yang terpercaya terhadap

risiko *fraud* yang potensial. Termasuk juga mempertegas eksistensi dan kepatuhan kepada nilai-nilai organisasi dan *code of conduct* perusahaan serta melaporkan setiap aktivitas yang memunculkan kerugian pada aktivitas yang ilegal, tidak etis, atau immoral melalui *whistleblowing system* (WBS) (Husaini, 2008:144). Semakin memadainya pelaksanaan *whistleblowing system* dan peran audit internal yang semakin efektif dalam mencapai tujuannya maka opini yang akan didapatkan perusahaan akan semakin tepat.

#### **2.2.12 Bagan Kerangka Pemikiran**

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





**Gambar 2.3**  
**Kerangka Pemikiran**

### 2.2.12 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam menulis skripsi, peneliti melihat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan menjadi bahan masukan atau bahan rujukan untuk penulis. Penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Perbedaan	Keterangan
1.	Putri Ifanny Samuji (2019)	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan <i>Whistleblowing System</i> Terhadap Pencegahan Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) (Survey Pada PT. Pupuk Kujang. Cikampek)	Mengganti Variabel Sistem Pengendalian Internal dan Menambah Variabel Dependen Opini  Dan Objek Penelitian	Hasil penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa pengaruh sistem pengendalian internal dan <i>whistleblowing system</i> berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan ( <i>Fraud</i> )
2.	Sri Fatmawati (2015)	Pengaruh <i>Whistleblowing System</i> dan Efektivitas Audit Internal Terhadap Pendeteksian dan Pencegahan Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) (Survey pada Tiga BUMN di Kota Bandung)	Menghapus Variabel Pendeteksian Kecurangan Dan Menambahkan Variabel Dependen Yaitu Opini Audit  Dan Objek Penelitian	Hasil penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa <i>whistleblowing system</i> dan efektivitas audit internal berpengaruh terhadap pendeteksian dan pencegahan

				kecurangan ( <i>Fraud</i> )
3.	Nurresta Putera (2017)	Peranan Audit Internal dalam Upaya Pencegahan <i>Fraud</i> (Studi kasus pada PT. Jiwasraya (Persero) Kota Bandung)	Menambah Variabel Independen Pelaksanaan <i>Whistleblowing System</i> Dan Mengubah Variabel Independen Menjadi Efektivitas Audit Internal  Dan Objek Penelitian	Hasil penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa audit internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan ( <i>Fraud</i> )
4.	Rizky Ramdani (2018)	Pengaruh Audit Internal dan <i>Whistleblowing System</i> terhadap pencegahan kecurangan (Studi Pada PT. PLN Kota Bandung)	Menambahkan Variabel Dependen yaitu Opini Audit  Dan Objek Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Audit Internal dan <i>Whistleblowing System</i> berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan ( <i>fraud</i> )
5.	Muhammad Nurhafizh (2019)	Pengaruh Fungsi Audit Internal dan <i>Whistleblowing System</i> Terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan	Mengganti Variabel Independen dan Menambahkan Variabel Dependen yaitu Opini Audit  Dan Objek Penelitian	Hasil penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa <i>whistleblowing system</i> dan fungsi audit internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan ( <i>Fraud</i> )

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:93) pengertian hipotesis adalah :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

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

- Hipotesis1 :Pelaksanaan *Whistleblowing System* berhubungan dengan Efektivitas Audit Internal.
- Hipotesis2 :Pelaksanaan *Whistleblowing System* berpengaruh Terhadap Pencegahan Kecurangan (*fraud*).
- Hipotesis3 :Efektivitas Audit Internal berpengaruh Terhadap Pencegahan Kecurangan (*fraud*).
- Hipotesis4 :Pelaksanaan *Whistleblowing System* dan Efektivitas Audit Internal berpengaruh Terhadap Pencegahan Kecurangan (*fraud*).
- Hipotesis5 :Pencegahan Kecurangan (*fraud*) berpengaruh Terhadap Opini Audit.
- Hipotesis6 : Pelaksanaan *Whistleblowing System* berpengaruh Terhadap Opini Audit

- Hipotesis7 : Efektivitas Audit Internal berpengaruh Terhadap Opini Audit.
- Hipotesis8 :Pelaksanaan *Whistleblowing System* dan Efektivitas Audit Internal berpengaruh Terhadap Opini Audit.
- Hipotesis9 :Pelaksanaan *Whistleblowing System* terhadap Opini Audit berpengaruh Terhadap Pencegahan Kecurangan (*fraud*).
- Hipotesis10 :Efektivitas Audit Internal terhadap Opini Audit berpengaruh Terhadap Pencegahan Kecurangan (*fraud*).
- Hipotesis11 :Pelaksanaan *Whistleblowing System*, Efektivitas Audit Internal Terhadap Opini Audit berpengaruh Pencegahan Kecurangan (*fraud*) .