

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi di era globalisasi saat ini, menuntut masyarakat untuk bisa lebih kreatif dan inovatif terutama pada perkembangan dunia usaha yang pesat pada era globalisasi saat ini mengakibatkan munculnya perusahaan-perusahaan baru yang siap bersaing dengan perusahaan yang telah ada. Perusahaan yang baru tersebut ada yang berasal dan berkedudukan di dalam negeri maupun di luar negeri. Seiring dengan semakin berkembangnya perusahaan, maka kegiatan dan masalah yang dihadapi perusahaan akan semakin kompleks sehingga semakin sulit untuk mengawasi seluruh kegiatan dan operasi perusahaan, dan semakin besar kemungkinan terjadinya *fraud* (Kecurangan) adalah tindakan yang mencakup berbagai cara yang dilakukan manusia dengan kecerdikannya untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain melalui perbuatan yang tidak benar. Masalah-masalah *fraud* yang muncul dalam perusahaan merupakan tanda bahwa terdapat fungsi di dalam perusahaan yang tidak dilaksanakan secara taat dan konsisten, dampaknya tata kelola perusahaan menjadi tidak sehat (Suginam, 2016).

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

penyalahgunaan aset (Tunggal, 2016) mendefinisikan *fraud* sebagai tindakan kesengajaan untuk menghasilkan salah saji material dalam laporan keuangan yang merupakan subyek audit. Salah saji material dalam laporan keuangan akan menyesatkan stakeholder atau pengguna laporan keuangan karena informasi yang ada dalam laporan keuangan tersebut tidak mencerminkan kondisi perusahaan yang sebenarnya.

Namun, dengan demikian *fraud* dapat diminimalisir dengan adanya upaya pencegahan kecurangan dari perusahaan. Pencegahan kecurangan adalah suatu sistem dan prosedur yang dirancang dan dilaksanakan secara khusus untuk mencapai tujuan utama, bukan satu-satunya tujuan untuk mencegah dan menghalangi (dapat membuat jera) terjadinya *fraud*. Salah satu cara untuk mencegah *fraud* adalah melalui audit internal. Menurut Agoes (2017:238), Internal Audit (pemeriksaan intern) 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. Dan penelitian yang dilakukan oleh Widaningsih dan Hakim (2015) menunjukkan bahwa audit internal berpengaruh terhadap kecurangan. Audit internal dapat membantu manajemen mendeteksi dan mencegah *fraud* dengan melakukan pengujian dan evaluasi kehandalan sistem pengendalian. Semakin sering audit yang dilakukan dalam setahun maka akan lebih efektif dalam mendeteksi sinyal-sinyal kemungkinan terjadinya tindak kecurangan.

Selain dari audit internal, penerapan *whistleblowing system* juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

dianggap dapat menjadi alat yang berharga dalam strategi *corporate governance*, sebagai pelaporan insiden pelanggaran yang dapat membantu menjaga keamanan tempat kerja, sekaligus profit dan reputasi perusahaan (Susmanschi, 2012).

Whistleblowing system merupakan bagian dari pengendalian internal perusahaan yang digunakan untuk mengungkapkan pelanggaran yang terjadi di dalam perusahaan. Setiap orang yang melaporkan pelanggaran disebut dengan *whistleblower*. Menurut Srividya dan Shelly (2012) *Whistleblower* merupakan “*A whistleblower is one who blows the whistle on corruption, crime and other misconduct, including unethical conduct.*” Dari pengertian di atas, dapat diartikan bahwa seorang *whistleblower* adalah seseorang yang meniup peluit pada tindak korupsi, kejahatan dan pelanggaran lainnya termasuk perilaku tidak etis.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan sektor publik tidak dapat lepas dari adanya kecurangan. Dalam rangka pencegahan kecurangan, perusahaan BUMN membentuk Satuan Pengawas Internal (SPI) yang diharapkan mampu mengurangi dan mencegah tindakan kecurangan dalam perusahaan. Namun, dalam realitanya masih terdapat kelemahan pada praktek pencegahan kecurangan tersebut. Praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme masih marak terjadi di perusahaan-perusahaan BUMN yang disebabkan kelemahan dari SPI di perusahaan. Dalam hal ini yang dirugikan bukan hanya perusahaan BUMN itu sendiri tetapi pemerintah juga dikarenakan kepemilikan saham sebagian dimiliki oleh pemerintah. Sepertinya halnya fenomena kasus dugaan adanya korupsi, kolusi, dan nepotisme pada penyewaan menara BTS Telkom di Tahun 2014. Permasalahan ini terkait pembelian 13,7% saham PT. Tower Bersama Infrastruktur Tbk dengan nilai 11,065 Triliun. Yudi Samara, selaku praktisi intelijen bisnis menduga adanya praktek KKN pada transaksi tersebut dan mendesak BPK dan KPK segera menginvestigasi kasus tersebut. (www.bpk.go.id)

Fenomena di atas berkaitan dengan dimensi Ciptakan Iklim yang

Jujur, Keterbukaan, dan Saling Membantu yaitu kurang efektifnya implementasi program pencegahan kecurangan.

Fenomena selanjutnya mengenai lemahnya kinerja auditor internal di dalam suatu perusahaan yang sejatinya mereka memiliki eksistensi dalam menjalankan fungsi dari audit internalnya. Dampaknya, kualitas rekomendasi yang menurun. Hal ini dikemukakan dari hasil temuan LHP BPK RI Semester II Tahun 2014 mengungkapkan terdapat 601 kasus kelemahan Satuan Pengawas Internal (SPI) dan kelemahan administrasi yang memerlukan perbaikan dalam tubuh SPI. BPK telah memberikan rekomendasi untuk peningkatan kinerja di setiap BUMN yang diperiksa dan dari permasalahan finansial senilai Rp. 325,77 miliar diantaranya telah dikembalikan ke kas negara oleh entitas. (LHP BPK Semester II Tahun 2014).

Fenomena di atas berkaitan dengan dimensi Kemampuan Profesional karena masih lemahnya auditor internal dalam SPI perusahaan BUMN.

Fenomena selanjutnya mengenai Whistleblowing yaitu pengungkapan kasus kecurangan/whistleblowing yang dilakukan oleh Ferry M Pasaribu yang merupakan seorang General Manajer Divisi Sistem Manajemen dan Informasi Teknologi PT. Sarinah (Persero). Ferry terhitung sudah tiga kali melaporkan dugaan korupsi di tempatnya bekerja, PT.Sarinah (Persero). Whistleblowing yang pertama yaitu kasus dugaan korupsi pada saat direksi periode 1996-2001 tapi tidak diproses oleh Kejaksaan Agung pada saat itu. Tetapi, kemudian direksi yang bersangkutan dijerat kembali pada kasus yang Ferry laporkan selanjutnya pada Tahun 2007. Pelaporan Ferry yang kedua ini mengenai adanya dugaan kecurangan kerja sama dengan PT. Graha Sari Pacific. Atas kasus tersebut Direktur Utama divonis 6 Tahun, sedangkan Direktur Keuangan divonis 5 Tahun. Pelaporan yang ketiga adalah diduga adanya kecurangan pada saat pembelian singkong kering dari PT Bumi

Cassava. Kerugian negara yang ditaksir atas kerjasama tersebut adalah sebesar Rp 4,4 Miliar. Atas kasus ini Manager Divisi Perdagangan PT. Sarinah (Persero) dan Direktur Utama PT. Bumi Cassava ditetapkan tersangka oleh Kejaksaan Agung pada tanggal 6 April 2015. (KBR, 17 September 2015) Fenomena di atas berkaitan dengan dimensi Aspek Struktural yaitu berkomitmen untuk melaporkan setiap menemukan adanya pelanggaran.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan sektor publik tidak dapat lepas dari adanya kecurangan. Seperti halnya fenomena kasus dugaan adanya korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sama halnya dengan fenomena ini yaitu dua kementerian kabinet Indonesia Maju tersangkut masalah korupsi, yakni Kementerian Sosial dan Kementerian Kelautan dan Perikanan. Dua kasus yang ditangani Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) tersebut menahan Menteri Sosial Juliari P Batubara dan Menteri KKP Edhy Prabowo. Tidak hanya KPK, Kejaksaan Agung juga tengah menangani kasus dugaan korupsi kementerian. Salah satunya di Kementerian Pertanian (Kementan). Jaksa penyidik Jampidsus Kejaksaan Agung (Kejagung) memeriksa Direktur Alat Mesin Pertanian (Alsintan) Kementerian Pertanian, Suprapti sebagai saksi kasus tindak pidana korupsi pengadaan alat mesin pertanian di Kementerian Pertanian tahun anggaran 2015. Kasus dugaan tindak pidana korupsi ini berawal dari Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian Kementerian Pertanian melalui Direktorat Alat dan Mesin Pertanian pada tahun 2015. Pihak tersebut melakukan kegiatan pengadaan alat mesin pertanian untuk meningkatkan produksi padi, jagung, kedelai berupa traktor roda dua, pompa air, traktor roda empat, rice transplanter, seedling tray, dan ekskavator. Pengadaan itu bersumber dari APBN Refocusing pada tahun anggaran 2015 dan APBNP TA 2015 sebesar Rp1.658.000.000.000,00 atau Rp1,6 triliun. Mekanisme pengadaan alat dan mesin pertanian menggunakan sistem e-Purchasing dengan harga e-Katalog. Mekanisme

pengadaan alat dan mesin pertanian menggunakan sistem e-Purchasing dengan harga e-Katalog. Ternyata dalam perencanaan, pengadaan, serta pelaksanaan penyaluran barang kepada penerima tidak sesuai dengan Pedoman Pelaksanaan Penyaluran Bantuan Alat dan Mesin Pertanian Tahun Anggaran 2015 yang mengakibatkan kerugian keuangan negara. Keenam sprindik itu, di antaranya pengadaan traktor roda dua, traktor roda empat, rice transplanter, seedling tray, pompa air, dan ekskavator. (Maulana: 2020)

Fenomena selanjutnya yaitu mengenai hasil audit, Inspektorat Jenderal (Itjen) Kementerian Pertanian menemukan kerugian negara sekitar Rp2,3 miliar pada pengadaan bawang dua tahap di Kabupaten Bima. Total pagu anggaran yang diaudit tahap pertama Rp24 miliar dan Rp16 miliar tahun 2016. Temuan 4 itu sedang ditindaklanjuti Inspektorat Bima dengan melakukan penagihan atas temuan kerugian negara tersebut. Terkait temuan kerugian negara itu, Polda NTB yang mulai menyelidiki kasus ini belum mendapat kabar, namun tak menutup kemungkinan dijadikan bahan penyelidikan setelah menerima Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP). Dirreskrimsus Polda NTB Kombes, Drs. Pol.Syamsudin Baharudin mengatakan, belum ada perkembangan signifikan penanganan kasus bawang Bima. Pihaknya masih menunggu laporan hasil pemeriksaan Inspektur Jenderal Kementerian Pertanian (Itjen). Wakil Direktur Jenderal Dietrich Krimsus AKBP Syarif Hidayat dari Biro Korupsi menambahkan, hasil pemeriksaan inspektur jenderal Kementerian Pertanian sudah keluar. Namun, dia belum bisa memastikan hasil survei terhadap puluhan miliar bawang itu. Di saat yang sama, Inspektur Bima Abdul Wahab Usman membenarkan bahwa dirinya tidak mengetahui adanya kerugian nasional. Namun, dia berjanji akan menindak lanjut dengan mencari informasi. Meski Syarif Hidayat memberikan informasi lebih lanjut, penyidik telah meminta 26 petani di 13 kecamatan di Kabupaten Bima untuk memberikan informasi. Penerima manfaat ditanyai tentang pembelian bibit

bawang merah. Polda juga meminta klarifikasi dari Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura (termasuk PPK, bendahara, kepala departemen, tim inspeksi dan penerima barang). Selain itu, polisi juga meminta rekanan yang memenangkan proyek tersebut, rekanan tersebut berasal dari APBN. Survei yang dilakukan oleh BPK RI perwakilan Provinsi Nusa Tenggara Barat LPSE Kabupaten Bima menunjukkan bahwa Kabupaten Bima mendapatkan pasokan anggaran untuk memfasilitasi petani bawang merah pada tahun 2016. Tahap pertama adalah pagu anggaran sebesar Rp 26.062.484.000. Pemenang tendernya PT. LB beralamat di Pulo Gadung, Kecamatan Pulo Gadung, Jakarta Timur dengan harga penawaran Rp24.345.916.000. Sementara pada tahap kedua, pagu anggarannya Rp16.170.000.000. Proyek tersebut dimenangkan PT. QPI beralamat di Kebayoran Lama, Jakarta Selatan dengan harga penawaran Rp16.112.775.000. (BPK, 2019)

Dari dua fenomena di atas berkaitan dengan kurang adanya iklim yang Jujur, Keterbukaan, dan Saling Membantu yaitu kurang efektifnya implementasi program pencegahan kecurangan.

Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian (Balitbangtan) Kementerian Pertanian (Kementan) Fadry Djufry dikritik keras oleh Ketua Komisi IV DPR RI fraksi PDIP Sudin terkait rencana kerja anggaran (RKA) 2021 pada alokasi belanja pegawai sebesar Rp 498,62 miliar. Dalam paparannya, Fadry menjabarkan pagu anggaran Balitbangtan 2021 totalnya Rp 1,72 triliun. Secara rinci, 29,21% dari pagu tersebut atau Rp 498,62 miliar adalah untuk belanja pegawai yang terdiri dari gaji pokok 5.770 PNS Kementan, tunjangan anak dan beras, tunjangan struktural/fungsional, dan uang makan pegawai. Lalu, 58,21% dari pagu tersebut atau sebesar Rp 1,01 triliun adalah untuk belanja non operasional antara lain penelitian; upah harian lepas; kerjasama dengan PT-swasta, dan stakeholder; pemberdayaan kebun percobaan dan laboratorium, serta

pengamanan aset; peningkatan kapasitas SDM peneliti dan pegawai; layanan manajemen perencanaan, monev, umum, dan humas; belanja modal peralatan laboratorium, renovasi gedung kantor/lab/kebun percobaan dan sarana penunjang penelitian lainnya. Terakhir, 12,58% dari pagu Balitbangtan atau sebesar Rp 219,69 miliar adalah untuk belanja barang operasional antara lain pemeliharaan kantor, 157 laboratorium, dan 123 kebun percobaan seluas 4.673 hektare (Ha); pemeliharaan dan operasional kendaraan pendukung penelitian (64 Satker); honorarium satpam, pramusaji, supir, dan petugas kebersihan kantor dan lapangan (64 satker), serta langganan daya dan jasa (listrik, air, internet). (finance.detik september 2020)

Dari dua fenomena sebelumnya menunjukan banyaknya tindak kecurangan dari setiap tahun nya dan kemudian dari pernyataan diatas menunjukan bahwa banyaknya anggaran yang dikeluarkan oleh pemerintah tapi tidak ada output yang dihasilkan.

Fenomena selanjutnya mengenai *whistleblowing* yaitu Togap Marpaung, mantan pejabat fungsional Badan Pengawas Tenaga Nuklir (Bapeten), mengaku sudah enam tahun memperjuangkan hak promosi atau jabatan. Togap akan membagikan pengalaman perjuangannya dengan Tagar melalui ponselnya pada hari Senin, 10 Agustus 2020. Saat bercerita, nadanya terdengar bersemangat dan gelisah. Kisah Ogap berawal dari kecurigaan tewas dalam kariernya, karena ia adalah seorang jurnalis yang diduga menggunakan markup untuk pembelian barang dan jasa di Bapeten pada 2013, khususnya senjata nuklir. peralatan dan radiasi diduga korupsi. laboratorium. Dia mengetahui adanya dugaan kenaikan harga pada April 2014. Togap mengaku mendapat informasi dugaan korupsi dari tim penyidik. Namun masih dalam tahap penyelesaian penyidikan BPK di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Togap dan beberapa rekannya juga melaporkan situasi tersebut ke lembaga penegak hukum, Komisi Pemberantasan Korupsi

(KPK). Tetapi gagal karena orang percaya bahwa bukti yang mereka berikan tidak lengkap. Akibat kejadian itu, tegas Togap, karirnya dihabisi. Dia mengikuti empat kali uji kompetensi kenaikan pangkat dan golongan tetapi tidak diluluskan. Pada tahun 2015, Togap sempat lulus *fit and proper test* untuk lelang jabatan struktural, yakni Direktur Pengaturan Pengawasan Radiasi dan Zat Radio Aktif. Tetapi dia tidak dilantik. Saya nggak protes, karena itu hak prerogatif pimpinan. Lulus pun saya *nggak* otomatis diangkat karena ada dua kandidat,” lanjutnya.

Hal itu berbeda dengan uji kompetensi pada jabatan fungsional, yang langsung naik pangkat dan golongan dari Pengawas Radiasi Madya menjadi Pengawas Radiasi Utama jika dinyatakan lulus. Togap pun mengikuti uji kompetensi untuk jabatan fungsional sebagai pengawas utama, yang menurutnya bisa pensiun pada usia 65 tahun. “Kalau madya pensiunnya 60 tahun. Kalau saya lulus, otomatis masa kerja saya bertambah lima tahun lagi.”

Pangkat dan jabatannya diturunkan Togap melanjutkan, dirinya mengikuti uji kompetensi tersebut sejak tahun 2015 hingga 2018. Bahkan pada tahun 2016 pangkat dan golongannya diturunkan, tetapi Togap tidak menyerah sampai di situ. Ia menggugat melalui Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) untuk mengembalikan pangkat dan golongannya. Gugatannya membuahkan hasil. PTUN mengabulkan permohonannya dan memerintahkan untuk mengembalikan pangkat serta golongannya.

Tapi setelah itu, Togap tidak diberi kesempatan untuk mengikuti uji kompetensi pada tahun 2017. Pada 2018, dia kembali mengikuti uji kompetensi yang keempat, dan kembali tidak diluluskan. Bahkan Togap dipaksa pensiun pada 1 Juli 2018 dengan pangkat Pengawas Radiasi Madya. Hasil uji kompetensi terakhir yang diikutinya pada 19 Maret 2018 kemudian digugat ke PTUN, sebab dia penasaran dan ingin mengetahui nilai hasil uji kompetensinya saat itu.

Nilai tersebut adalah nilai untuk kuadran tiga, sementara nilai kuadran empat memang kurang 0,37. Tetapi nilai pada kuadran satu dan dua menurutnya lebih dari 2,75 sebagai syarat lulus. Saat ujian, menurutnya hanya ada tiga penguji sehingga seharusnya hanya ada tiga orang itu yang member penilaian. Kepastian hanya adanya tiga penguji itu, lanjut Togap, diperoleh bukti pihak Bapeten dan dibenarkan oleh salah seorang penguji yang menjadi saksi fakta saat persidangan di bawah sumpah dan surat keterangan di atas materai Rp.6.000 di PTUN. Sebelum putusan tersebut, Togap sempat memohon pada majelis hakim untuk membuka rekaman video saat pelaksanaan uji kompetensi. Saat pelaksanaan, menurutnya memang ada tim dari Bapeten yang bertugas untuk merekam jalannya uji kompetensi, sebagai upaya. (Mulyana: 2020)

Dari fenomena diatas penulis melihat bahwa kurangnya perlindungan bagi para *whistleblower* yang sebenarnya fungsi dari *whistleblower* ini seharusnya menguntungkan karena mengurangi kecurangan dan kerugian yang di buat oleh para koruptor.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH FUNGSI PELAKSANAAN AUDIT INTERNAL DAN PENERAPAN WHISTLEBLOWING SYSTEM TERHADADA EFEKTIVITAS PENCEGAHAN KECURANGAN (FRAUD) Survey Pada BBPP (Balai BesarPelatihan Pertanian) ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka

permasalahan yang dapat dirumuskan dan dapat menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan fungsi audit internal pada BBPP Lembang.
2. Bagaimana penerapan *whistleblowing system* pada BBPP Lembang.
3. Bagaimana efektivitas pencegahan kecurangan (*fraud*) pada BBPP Lembang.
4. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan fungsi audit internal terhadap efektivitas pencegahan kecurangan (*fraud*) pada BBPP Lembang .
5. Seberapa besar pengaruh penerapan *whistleblowing system* terhadap efektivitas pencegahan kecurangan (*fraud*) pada BBPP Lembang .
6. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan fungsi audit internal dan penerapan *whistleblowing system* secara simultan terhadap efektivitas pencegahan kecurangan (*fraud*) pada BBPP Lembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan fungsi audit internal pada BBPP Lembang.
2. Untuk mengetahui penerapan *whistleblowing system* pada BBPP Lembang.
3. Untuk mengetahui efektivitas pencegahan kecurangan (*fraud*) pada BBPP Lembang.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelaksanaan fungsi audit internal terhadap efektivitas pencegahan kecurangan (*fraud*) pada BBPP Lembang.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh penerapan *whistleblowing system* terhadap efektivitas pencegahan kecurangan (*fraud*) pada BBPP Lembang
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelaksanaan fungsi audit internal dan penerapan *whistleblowing system* secara simultan terhadap efektivitas

pencegahan kecurangan (*fraud*) pada BBPP Lembang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna memberikan manfaat bagi berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dan kemajuan di bidang akuntansi, khususnya pada bahasan audit.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dari penelitian ini penulis berharap dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Penulis Penelitian disajikan untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman bagi penulis mengenai pelaksanaan fungsi audit internal, penerapan *whistleblowing system* dan efektivitas pencegahan kecurangan (*fraud*).
2. Bagi Perusahaan Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan referensi, hingga dapat membantu perusahaan untuk membuat kebijakan mengenai upaya dalam melakukan pencegahan kecurangan (*fraud*).
3. Bagi Pendidikan Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan wawasan dan juga dapat dijadikan sebagai alat pertimbangan, acuan, dan

referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis, khususnya yang berkaitan dengan masalah ini.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dan pengumpulan data dilakukan di BBPP (Balai Besar Pelatihan Pertanian) yang berlokasi di Jln.Maribaya no.82 Lembang. Yang dilaksanakan mulai bulan Juni hingga selesai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERAGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Ruang Lingkup Audit Internal

2.1.1.1 Pengertian Audit

Audit merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk melakukan penilaian terhadap pengendalian intern dimana bertujuan untuk memberikan perlindungan dan pengamanan supaya dapat mendeteksi terjadinya penyelewengan dan ketidakwajaran yang dilakukan oleh perusahaan.

Proses audit sangat diperlukan suatu perusahaan karena dengan proses tersebut seorang akuntan publik dapat memberikan pernyataan pendapat terhadap kewajaran atau kelayakan laporan keuangan berdasarkan international standards auditing yang berlaku umum. Untuk memahami pengertian audit secara baik, berikut ini pengertian audit menurut pendapat beberapa ahli akuntansi.

Menurut Agoes (2012:4) audit 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 dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut”.

Pengertian audit menurut Arens dkk (2015:2) adalah:

“Pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan”.

Dari berbagai pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa audit merupakan suatu proses pemeriksaan yang dilakukan secara sistematis terhadap laporan keuangan, pengawasan intern, dan catatan akuntansi suatu perusahaan. Audit bertujuan untuk mengevaluasi dan memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan berdasarkan buktibukti yang diperoleh dan dilakukan oleh seorang yang independen dan kompeten.

2.1.1.2 Pengertian Audit Internal

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

“Audit internal adalah kegiatan assurance dan konsultasi independen dan objektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, melalui suatu pendekatan yang

sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengelolaan risiko, pengendalian, dan proses *governance*.”

Sedangkan menurut Institute of Internal Auditor yang dikutip oleh Arens dkk (2015:432) dan dialihbahasakan oleh Herman Wibowo, mendefinisikan bahwa :

“Audit internal adalah aktivitas konsultasi dan assurance yang objektif serta independen yang dirancang untuk menambah nilai dan memperbaiki operasi organisasi. Hal tersebut membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan melakukan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin

untuk mengevaluasi serta meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian dan proses tata kelola”.

Adapun menurut Mulyadi (2014:28) mendefinisikan bahwa audit internal yaitu sebagai berikut:

“Audit Internal adalah auditor yang bekerja di perusahaan (perusahaan negara ataupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya menentukan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak untuk dipatuhi, penjagaan terhadap kekayaan organisasi, efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi”.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan atau teori-teori diatas penulis menyimpulkan bahwa audit internal adalah suatu kegiatan pemeriksaan atau penilaian yang dilakukan oleh bagian internal dalam sebuah perusahaan baik di perusahaan negara ataupun perusahaan swasta terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi secara objektif serta independen dan memberikan keandalan informasi yang dihasilkan oleh perusahaan yang berguna untuk pengambilan keputusan.

2.1.1.3 Jenis- jenis Audit

Agoes (2012:11) mengungkapkan jenis-jenis audit dilihat dari jenis pemeriksaannya adalah:

1. “Audit operasional (manajemen audit), yaitu suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditetapkan oleh manajemen dengan maksud untuk mengetahui apakah kegiatan operasi telah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis.
2. Pemeriksaan ketaatan (*compliance* audit), yaitu suatu pemeriksaan yang telah dilakukan untuk mengetahui apakah perusahaan telah mentaati peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh pihak intern perusahaan maupun pihak ekstern perusahaan.
3. Pemeriksaan internal (internal audit), yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal perusahaan yang mencakup laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan yang bersangkutan serta ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.
4. Audit komputer (computer audit), yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh KAP (Kantor Akuntan Publik) terhadap perusahaan yang melakukan

proses data akuntansi dengan menggunakan sistem *electronic data processing* (EDP)”.

Adapun menurut Hery (2016:12) mengungkapkan bahwa jenis-jenis audit adalah sebagai berikut:

1. “Audit Keuangan, dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan secara keseluruhan telah sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Laporan keuangan yang diaudit biasanya meliputi laporan posisi keuangan dan laporan arus kas termasuk ringkasan kebijakan akuntansi dan informasi penjelasan lainnya.
2. Audit Pengendalian Internal, untuk memberikan pendapat mengenai efektivitas pengendalian internal yang diterapkan klien. Karena tujuan dan tugas yang ada dalam pelaksanaan audit pengendalian internal dan audit laporan keuangan saling terkait, maka standar audit untuk perusahaan publik mengharuskan audit terpadu atas pengendalian internal dan laporan keuangan.
3. Audit Ketaatan, dilakukan untuk menentukan sejauh mana aturan, kebijakan, hukum, perjanjian, atau peraturan pemerintah telah ditaati oleh entitas yang diaudit.
4. Audit Operasional, dilakukan untuk me-review (secara sistematis) sebagian atau seluruh kegiatan organisasi dalam rangka mengevaluasi apakah sumber daya yang tersedia telah digunakan secara efektif dan efisien. Hasil akhir dari audit operasional adalah berupa rekomendasi kepada manajemen terkait perbaikan operasi. Jenis audit ini juga sering disebut audit kinerja atau audit manajemen.
5. Audit Forensik, dilakukan untuk mendeteksi atau mencegah aktivitas keuangan. Penggunaan auditor untuk melakukan audit forensik telah meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir”.

Dari uraian di atas dapat diinterpretasikan bahwa terdapat persamaan jenis audit yang dikemukakan Sukrisno Agoes (2012:11) dengan Hery (2016:12) yaitu Audit Operasional, Audit Keuangan, Audit Pengendalian Internal, dan Audit Ketaatan. Terdapat pula perbedaan jenis-jenis audit yang dikemukakan kedua ahli di atas yaitu terdapat Audit Forensik dengan Audit Komputer.

2.1.1.4 Tujuan Audit Internal

Tujuan audit internal menurut Tugiman yang dikutip oleh Rusdiana dan Aji (2018:255) mengatakan bahwa :

“Tujuan pemeriksaan internal adalah membantu para anggota organisasi dalam melaksanakan tanggungjawabnya secara efektif. Pemeriksaan internal melakukan analisis, penilaian dan mengajukan saran-saran. Tujuan pemeriksaan mencakup pula pengembangan pengawasan yang efektif dengan biaya yang wajar”.

Sedangkan menurut Sukrisno Agoes (2013:205) mengatakan bahwa tujuan pemeriksaan yang dilakukan oleh internal auditor adalah membantu semua pimpinan perusahaan (manajemen) dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan memberikan analisis, penilaian, saran, dan komentar mengenai kegiatan yang diperiksa. Untuk mencapai tujuan tersebut, internal auditor harus melakukan kegiatan-kegiatan berikut:

- a. “Menelaah dan menilai kebaikan, memadai tidaknya penerapan dari sistem pengendalian manajemen, pengendalian intern dan pengendalian operasional lainnya serta mengembangkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang tidak terlalu mahal
- b. Memastikan ketaatan terhadap kebijakan, rencana dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen
- c. Memastikan seberapa jauh harta perusahaan dipertanggungjawabkan dan dilindungi dari kemungkinan terjadinya segala bentuk pencurian, kecurangan dan penyalahgunaan
- d. Memastikan bahwa pengelolaan data yang dikembangkan dalam organisasi dapat dipercaya
- e. Menilai mutu pekerjaan setiap bagian dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh manajemen
- f. Menyarankan perbaikan operasional dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas”.

Adapun menurut menurut Lawrence B. Sawyer (2005) dalam jurnal Wati (2018) mengatakan bahwa :

“The purpose of Internal Audit is to assist the organization in planning and conducting audits, as well as evaluating the follow- up of audit results. Identifying all possibilities to improve the efficiency of resource use also recommends athorough improvement of the internal and operational control systems objectively. Ensuring compliance with laws, regulations and policies that apply in the organization”.

Dan di terjemahkan oleh penulis bahwa tujuan audit internal adalah untuk membantu organisasi dalam merencanakan dan melakukan audit, serta mengevaluasi tindak lanjut dari hasil audit. Mengidentifikasi semua kemungkinan untuk meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya juga merekomendasikan

peningkatan kontrol internal dan operasional sistem secara objektif. Memastikan kepatuhan hukum, peraturan dan kebijakan yang berlaku di organisasi.

2.1.1.5 Tahap Pelaksanaan Audit Internal

The Institute of Internal Auditors (2017:39) yang terdapat dalam *Standard for Professional Practice of Internal Auditing* mengemukakan bahwa pelaksanaan tugas audit adalah sebagai berikut:

“Audit work should include planning the audit, examining and evaluating information, communicating result, and following up.”

Menurut *The Institute of Internal Auditors (2017:39)* Berdasarkan pelaksanaan tugas audit di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. “Perencanaan audit sebagai langkah awal perencanaan audit ini berisikan:
 - a. Menyusun tujuan dan lingkup audit
 - b. Menyusun informasi mengenai aktivitas yang akan diaudit
 - c. Menentukan sumber-sumber penting dalam melakukan audit
 - d. Memberitahukan kepada auditor mengenai pelaksanaan audit
 - e. Melaksanakan survei terhadap risiko, pengendalian untuk mengetahui luas audit yang akan dilaksanakan, dan meminta komentar dan saran auditor
 - f. Menyusun program
 - g. Menentukan bagaimana, kapan, dan siapa yang membutuhkan hasil dari audit pengesahan rencana audit
 - h. Pengujian dan pengevaluasian informasi dari audit pengesahan rencana audit
 - i. Pengujian dan pengevaluasian informasi Untuk melakukan pengujian dan pengevaluasian auditor internal harus mengumpulkan, menganalisa, menginterpretasikan, dan mendokumentasikan informasi untuk mendukung hasil audit.
 - j. Tindak lanjut hasil pemeriksaan Pemeriksaan internal harus terus meninjau atau melakukan follow up untuk memastikan bahwa terdapat temuan-temuan pemeriksaan yang dilaporkan dan telah dilakukan tindak lanjut.”

2.1.1.6 Tanggung Jawab dan Kewenangan Auditor Internal

Auditor internal mempunyai tanggung jawab dan kewenangan audit atas penyediaan informasi untuk menilai keefektifan sistem pengendalian internal dan mutu pekerjaan organisasi perusahaan. Oleh karena itu, kepala bagian audit internal harus menyiapkan uraian tugas yang lengkap mengenai tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab bagian audit internal. Audit internal mempunyai tanggung jawab untuk menentukan apakah sistem-sistem yang telah dibuat sangat efektif dan apakah objek yang diaudit benar-benar menaatinya. Menurut *The Institute of Internal Auditors* (2017:39) yang terdapat dalam *Standard for Professional Practice of Internal Auditing* dalam mengenai tujuan, wewenang, dan tanggung jawab auditor internal adalah sebagai berikut:

“The purpose, authority, and responsibility of the internal auditing department should be defined in formal written document (charter). The director should seek approval of the charter by senior management as well as acceptance by board. The charter should (a) establish the department’s position within the organization; (b) authorized access to access, personal, physical properties relevant to performance of audits, (c) define the scope of internal auditing activities.”

Berdasarkan pengertian di atas, maka tujuan, wewenang, dan tanggung jawab tersebut harus didokumentasikan secara resmi dan tertulis atas persetujuan dari manajemen senior. Dokumen tersebut berisikan mengenai:

- a. Keberadaan mengenai fungsi auditor internal dalam perusahaan.
- b. Kewenangan melakukan hubungan dengan catatan dan dokumen, personil, dan properti perusahaan yang berhubungan dengan pelaksanaan fungsi audit.
- c. Ketentuan terhadap aktivitas-aktivitas audit internal.

2.1.1.7 Karakteristik Profesional Audit Internal

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

Menurut Tugiman (2011:16) dalam Rizky (2018) standar profesi audit internal meliputi:

1. "Independensi

Auditor yang independen adalah auditor yang tidak terpengaruh oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam audit. Dalam melaksanakan kegiatannya auditor internal harus bertindak secara objektif. Objektif adalah sikap mental bebas yang harus dimiliki oleh internal auditor dalam melaksanakan pemeriksaan. Dengan adanya independensi dan objektivitas, pelaksanaan audit internal dapat dijalankan dengan efektif dan hasil audit akan objektif, yaitu sebagai berikut:

Para auditor internal dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian para pemeriksa internal dapat memberikan penilaian yang tidak memihak dan tanpa prasangka. Hal ini sangat diperlukan atau penting bagi pemeriksaan sebagaimana mestinya. Independensi dapat diperoleh melalui status organisasi dan sikap objektivitas. Berikut dijelaskan lebih lanjut mengenai status organisasi dan sikap objektif, yaitu:

a) Status organisasi audit internal. Status organisasi audit internal harus memadai sehingga memungkinkan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta harus mendapatkan dukungan dan persetujuan dari puncak pimpinan.

b) Objektivitas. Objektivitas adalah bahwa seorang auditor internal dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya harus mempertahankan sikap mental yang independen dan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaannya. Agar dapat mempertahankan sikap tersebut, auditor internal tidak boleh ditempatkan dalam suatu keadaan yang membuat mereka tidak dapat melaksanakan penilaian profesional yang objektif.

2. Kemampuan Profesional

Seorang auditor internal harus mencerminkan keahlian dan kemampuan profesional. Kemampuan profesional adalah:

Kemampuan profesional merupakan tanggung jawab bagian audit internal dan setiap auditor internal. Pimpinan audit internal dalam setiap pemeriksaan haruslah menugaskan orang-orang yang secara bersama atau keseluruhan memiliki pengetahuan, kemampuan, dan berbagai disiplin ilmu yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan pantas.

kemampuan profesional auditor internal meliputi:

1. Unit audit internal

a. Personalia: harus memberikan jaminan keahlian teknis dan latar belakang pendidikan internal auditor yang ditugaskan.

b. Pengawasan: unit audit internal harus memberikan kepastian bahwa pelaksanaan pemeriksaan internal diawasi dengan baik.

2. Auditor internal

a. Kesesuaian dengan standar profesi: pemeriksa internal harus mematuhi standar profesionalisme dalam melakukan pemeriksaan.

b. Pengetahuan dan kecakapan: pemeriksa internal harus memiliki atau mendapatkan pengetahuan, kecakapan, dan disiplin ilmu yang penting dalam pelaksanaan pemeriksaan.

c. Hubungan antar manusia berkelanjutan: pemeriksa internal harus memiliki kemampuan untuk menghadapi orang lain dan berkomunikasi secara efektif.

d. Pendidikan berkelanjutan: pemeriksa internal harus mengembangkan kemampuan teknisnya melalui pendidikan yang berkelanjutan.

e. Ketelitian profesional: pemeriksa internal harus bertindak dengan ketelitian profesional yang seharusnya. Jadi, bagian audit internal harus memiliki pengetahuan dan keahlian yang penting bagi pelaksanaan praktik profesi di dalam organisasi yang mencakup sifat-sifat kemampuan dalam menerapkan standar pemeriksaan, prosedur, dan teknik-teknik pemeriksaan.

3. Lingkup pekerjaan audit internal

Lingkup pekerjaan audit internal harus meliputi pengujian dan evaluasi terhadap kecukupan dan efektivitas sistem pengendalian intern yang dimiliki oleh perusahaan dan kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan (Tugiman, 2011:41). Hal ini mengandung arti bahwa:

a. "Keandalan informasi: pemeriksa internal harus memeriksa keandalan informasi keuangan dan pelaksanaan pekerjaan dengan cara mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasi, dan melaporkan informasi.

b. Kesesuaian dengan kebijakan, rencana-rencana, dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan untuk ditaati.

c. Perlindungan terhadap harta: memeriksa sejauh mana kekayaan perusahaan dapat dipertanggung jawabkan dan diamankan terhadap segala macam kerugian atau kehilangan.

d. Penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien: pemeriksa internal harus menilai keekonomisan dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang ada.

e. Pencapaian tujuan: pemeriksa internal menilai mutu hasil pekerjaan dalam melaksanakan tanggung jawab atau kewajiban yang diserahkan serta memberi rekomendasi atau saran untuk meningkatkan efisiensi operasi.”

Jadi, dalam ruang lingkup audit internal, auditor bertanggung jawab untuk menentukan apakah rencana-rencana manajemen, kebijakankebijakan, dan prosedur-prosedur yang telah dilaksanakan berjalan efektif serta efisien sesuai dengan yang telah disepakati.

4. Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan

Pelaksanaan pemeriksaan audit yang telah didukung dan disetujui oleh manajemen merupakan ketentuan yang harus dilakukan dalam melaksanakan pemeriksaannya. Program pemeriksaan internal dapat dipakai sebagai tolok ukur bagi para pelaksana pemeriksa. Empat langkah kerja pelaksanaan pekerjaan menurut Hiro Tugiman (2011:18) yaitu:

a. Perencanaan pemeriksaan: pemeriksaan internal harus merencanakan setiap pelaksanaan audit.

b. Pengujian dan pengevaluasian informasi: menafsirkan dan mendokumentasikan informasi untuk mendukung hasil audit.

c. Penyampaian hasil pemeriksaan: auditor internal harus melaporkan hasil pekerjaan audit mereka.

d. Tindak lanjut hasil pemeriksaan: auditor internal harus melakukan tindak lanjut untuk meyakinkan bahwa tindakan tepat telah diambil dalam melaporkan temuan audit.

5. Manajemen bagian audit internal

Dalam manajemen audit internal seorang pimpinan audit internal harus mengelola bagian internal secara tepat. Menurut Hiro Tugiman (2011:19) hal tersebut meliputi:

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

b. Perencanaan: pimpinan audit internal harus menetapkan rencana bagi pelaksanaan tanggung jawab bagian audit internal.

c. Kebijakan dan prosedur: pimpinan audit internal yang membuat berbagai kebijakan dan prosedur secara tertulis yang akan dipergunakan sebagai pedoman oleh staf pemeriksa.

d. Manajemen personal: pimpinan audit internal harus menetapkan program untuk menyeleksi dan mengembangkan sumber daya manusia pada bagian audit internal.

e. Pengendalian mutu: pimpinan audit internal harus menetapkan dan

mengembangkan pengendalian mutu atau jaminan kualitas untuk mengevaluasi berbagai kegiatan bagian audit internal.”

Standar profesi audit internal (SPAI) diterbitkan oleh Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal membagi standar audit menjadi dua kelompok besar yaitu Standar Atribut dan Standar Kinerja. Berikut ini uraian lengkap standar profesi audit internal (SPAI) yang dikutip dari buku pusdiklat bpkp yang disusun oleh Jaafar (2008:89-103) adalah sebagai berikut:

1. “Standar Atribut

a. Tujuan, Kewenangan, dan Tanggung jawab

Tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab fungsi audit internal harus dinyatakan secara formal dalam Charter Audit Internal, konsisten dengan Standar Profesi Audit Internal (SPAI), dan mendapat persetujuan dari Pimpinan dan Dewan Pengawas Organisasi.

b. Independensi dan Objektivitas

Fungsi audit internal harus independen, dan auditor internal harus objektif dalam melaksanakan pekerjaannya.

1) Independensi Organisasi Independensi akan meningkat jika fungsi audit internal memiliki akses komunikasi yang memadai terhadap Pimpinan dan Dewan Pengawas Organisasi.

2) Objektivitas Auditor Internal Auditor internal harus memiliki sikap mental yang objektif, tidak memihak dan menghindari kemungkinan timbulnya pertentangan kepentingan (*conflict of interest*).

3) Kendala terhadap Prinsip Independensi dan Objektivitas Jika prinsip independensi dan objektivitas tidak dapat dicapai baik secara fakta maupun dalam kesan, hal ini harus diungkapkan kepada pihak yang berwenang. Teknis dan rincian pengungkapan ini tergantung kepada alasan tidak terpenuhinya prinsip independensi dan objektivitas tersebut.

c. Keahlian dan Kecermatan Profesional

Penugasan harus dilaksanakan dengan memerhatikan keahliannya dan kecermatan profesional.

1) Keahlian, Auditor internal harus memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi lainnya yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab perorangan. Fungsi Audit Internal secara kolektif harus memiliki atau memperoleh pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi lainnya yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

2) Kecermatan Profesional, Auditor Internal harus menerapkan kecermatan dan keterampilan yang layaknya dilakukan oleh seorang auditor internal yang prudent dan kompeten.

3) Pengembangan Profesi yang Berkelanjutan (PPL), Auditor internal harus meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensinya melalui Pengembangan Profesional yang Berkelanjutan.

a. Program Quality Assurance

fungsi Audit Internal Penanggung jawab Fungsi Audit Internal harus mengembangkan dan memelihara program *quality assurance*, yang mencakup seluruh aspek dari fungsi audit internal dan secara terus menerus memonitor efektivitasnya. Program ini mencakup penilaian

kualitas internal dan eksternal secara periodik serta pemantauan internal yang berkelanjutan. Program ini harus dirancang untuk membantu fungsi audit internal dalam menambah nilai dan meningkatkan operasi perusahaan serta memberikan jaminan bahwa fungsi audit internal telah sesuai dengan Standar dan Kode Etik Audit Internal.

1) Penilaian terhadap Program *Quality Assurance* Fungsi audit internal harus menyelenggarakan suatu proses untuk memonitor dan menilai efektivitas program *quality assurance* secara keseluruhan. Proses ini harus mencakup penilaian (*assessment*) internal maupun eksternal.

2) Pelaporan Program *Quality Assurance*, Penanggung jawab fungsi audit internal harus melaporkan hasil reviu dari pihak eksternal kepada Pimpinan dan Dewan Pengawas Organisasi.

3) Pernyataan Kesesuaian dengan SPAI, Dalam laporan kegiatan periodiknya, auditor internal harus memuat pernyataan bahwa aktivitasnya „dilaksanakan sesuai dengan Standar Profesi Audit Internal“. Pernyataan ini harus didukung dengan hasil penilaian Program *Quality Assurance*.

4) Pengungkapan atas Ketidapatuhan, Dalam hal terdapat ketidakpatuhan terhadap SPAI dan Kode Etik yang mempengaruhi ruang lingkup dan aktivitas fungsi audit internal secara signifikan, maka hal ini harus diungkapkan kepada Pimpinan dan Dewan Pengawas Organisasi.

2. Standar Kinerja

a. Pengelolaan Fungsi Audit Internal

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

1) Perencanaan Penanggung jawab fungsi audit internal harus menyusun perencanaan yang berbasis risiko (*risk-based plan*) untuk menetapkan prioritas kegiatan audit internal, konsisten dengan tujuan organisasi. Rencana penugasan audit internal harus berdasarkan penilaian risiko yang dilakukan paling sedikit setahun sekali. Masukan dari pimpinan dan dewan pengawas organisasi serta perkembangan terkini harus juga dipertimbangkan dalam proses ini. Rencana penugasan audit internal harus mempertimbangkan potensi untuk meningkatkan pengelolaan risiko, memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan organisasi.

2) Komunikasi dan Persetujuan Penanggung jawab fungsi audit internal harus mengomunikasikan rencana kegiatan audit, dan kebutuhan sumber daya kepada pimpinan dan dewan pengawas organisasi untuk mendapat persetujuan. Penanggungjawab fungsi audit internal juga harus mengomunikasikan dampak yang mungkin timbul karena adanya keterbatasan sumber daya.

3) Pengelolaan Sumber Daya Penanggung jawab fungsi audit internal harus memastikan bahwa sumberdaya fungsi audit internal sesuai, memadai, dan dapat digunakan secara efektif untuk mencapai rencana-rencana yang telah disetujui.

4) Kebijakan dan Prosedur Penanggung jawab fungsi audit internal harus menetapkan kebijakan dan prosedur sebagai pedoman bagi pelaksanaan kegiatan fungsi audit internal.

5) Koordinasi Penanggung jawab fungsi audit internal harus berkoordinasi dengan pihak internal dan eksternal organisasi yang

melakukan pekerjaan audit untuk memastikan bahwa lingkup seluruh penugasan tersebut sudah memadai dan meminimalkan duplikasi.

6) Laporan kepada Pimpinan dan Dewan Pengawas Penanggung jawab fungsi audit internal harus menyampaikan laporan secara berkala kepada Pimpinan dan Dewan Pengawas mengenai perbandingan rencana dan realisasi yang mencakup sasaran, wewenang, tanggung jawab, dan kinerja fungsi audit internal. Laporan ini harus memuat permasalahan mengenai risiko, pengendalian, proses *governance*, dan hal lainnya yang dibutuhkan atau diminta oleh pimpinan dan dewan pengawas.”

b. Lingkup Penugasan

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

1) Pengelolaan Risiko Fungsi audit internal harus membantu organisasi dengan cara mengidentifikasi dan mengevaluasi risiko signifikan dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan pengelolaan risiko dan sistem pengendalian intern.

2) Pengendalian Fungsi audit internal harus membantu organisasi dalam memelihara pengendalian intern yang efektif dengan cara mengevaluasi kecukupan, efisiensi dan efektivitas pengendalian tersebut, serta mendorong peningkatan pengendalian intern secara berkesinambungan.

3) Proses *Governance* Fungsi audit internal harus menilai dan memberikan rekomendasi yang sesuai untuk meningkatkan proses *governance* dalam mencapaitujuan-tujuan berikut:

- a. Mengembangkan etika dan nilai-nilai yang memadai didalam organisasi.
- b. Memastikan pengelolaan kinerja organisasi yang efektif dan akuntabel.
- c. Secara efektif mengomunikasikan risiko dan pengendalian kepada unit-unit yang tepat di dalam organisasi.
- d. Secara efektif mengoordinasikan kegiatan dan mengomunikasikan informasi di antara pimpinan, dewan pengawas, auditor internal dan eksternal serta manajemen.

c. Perencanaan Penugasan

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

1) Pertimbangan Perencanaan Dalam merencanakan penugasan, auditor internal harus mempertimbangkan:

- a. Sasaran dan kegiatan yang sedang direviu dan mekanisme yang digunakan kegiatan tersebut dalam mengendalikan kinerjanya.
- b. Risiko signifikan atas kegiatan, sasaran, sumberdaya, dan operasi yang direviu serta pengendalian yang diperlukan untuk menekan dampak risiko ke tingkat yang dapat diterima oleh organisasi.
- c. Kecukupan dan efektivitas pengelolaan risiko dan sistem pengendalian intern.
- d. Peluang yang signifikan untuk meningkatkan pengelolaan risiko dan sistem pengendalian intern.

2) Sasaran Penugasan Sasaran untuk setiap penugasan harus ditetapkan.

3) Ruang Lingkup Penugasan Agar sasaran penugasan tercapai maka fungsi

audit internal harus menentukan ruang lingkup penugasan yang memadai.

- 4) Alokasi Sumber Daya Penugasan Auditor internal harus menentukan sumber daya yang sesuai untuk mencapai sasaran penugasan. Penugasan staf harus didasarkan pada evaluasi atas sifat dan kompleksitas penugasan, keterbatasan waktu, dan ketersediaan sumber daya.
- 5) Program Kerja Penugasan Auditor internal harus menyusun dan mendokumentasikan program kerja dalam rangka mencapai sasaran penugasan. Program kerja harus menetapkan prosedur untuk mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan mendokumentasikan informasi selama penugasan. Program kerja ini harus memperoleh persetujuan sebelum dilaksanakan. Perubahan atau penyesuaian atas program kerja harus segera mendapat persetujuan.

d. Pelaksanaan Penugasan

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

- 1) Mengidentifikasi Informasi Auditor internal harus mengidentifikasi informasi yang memadai, handal, relevan, dan berguna untuk mencapai sasaran penugasan.
- 2) Analisis dan Evaluasi Auditor internal harus mendasarkan kesimpulan dan hasil penugasan pada analisis dan evaluasi yang tepat.
- 3) Dokumentasi Informasi Auditor internal harus mendokumentasikan informasi yang relevan untuk mendukung kesimpulan dan hasil penugasan.
- 4) Supervisi Penugasan Setiap penugasan harus disupervisi dengan tepat untuk memastikan tercapainya sasaran, terjaminnya kualitas, dan meningkatnya kemampuan staf.

e. Komunikasi Hasil Penugasan

Auditor internal harus mengomunikasikan hasil penugasannya secara Tepat waktu.

- 1) Kriteria Komunikasi Komunikasi harus mencakup sasaran dan lingkup penugasan, simpulan, rekomendasi, dan rencana tindak lanjutnya.
- 2) Kualitas Komunikasi Komunikasi yang disampaikan baik tertulis maupun lisan harus akurat, objektif, jelas, ringkas, konstruktif, lengkap, dan tepat waktu. Kesalahan dan kealpaan. Jika komunikasi final mengandung kesalahan dan kealpaan, penanggung jawab fungsi audit internal harus mengomunikasikan informasi yang telah dikoreksi kepada semua pihak yang telah menerima komunikasi sebelumnya.
- 3) Pengungkapan atas Ketidapatuhan terhadap Standar Dalam hal terdapat ketidakpatuhan terhadap standar yang mempengaruhi penugasan tertentu, komunikasi hasil-hasil penugasan harus mengungkapkan:
 - Standar yang tidak dipatuhi.
 - Alasan ketidak-patuhan.
 - Dampak dari ketidak-patuhan terhadap penugasan.
- 4) Penyampaian Hasil-hasil Penugasan Penanggung jawab fungsi audit internal harus mengomunikasikan hasil penugasan kepada pihak yang berhak.

2.1.2 *Whistleblowing system*

2.1.2.1 Pengertian *Whistleblowing system*

Menurut IIA (2014), *whistleblowing* adalah ketika karyawan, kontraktor atau supplier menggunakan jalur manajemen yang tidak biasa (normal) untuk melaporkan adanya kecurigaan atas perbuatan yang tidak benar di tempat kerja, misalnya *speaking out in a confidential manner*. Seorang karyawan dapat melaporkan hal-hal yang tidak benar telah terjadi, melanggar hukum atau seseorang tidak mengerjakan tugasnya, termasuk ketika keselamatan dan kesehatan seseorang terganggu, perusakan lingkungan, tindakan kriminal, ketidakpatuhan perusahaan terhadap undang-undang serta adanya tindakan menutup-nutupi perbuatan yang salah.

Menurut Brandon (2013), *whistleblowing* dibedakan menjadi dua jenis.

“ *Whistleblowing* Internal, Jenis ini terjadi ketika seorang pegawai mengetahui adanya tindakan Kecurangan yang dilakukan oleh pegawai lain dan kemudian melaporkannya kepada atasan atau petinggi perusahaan tersebut. *Whistleblowing* Eksternal Jenis ini terjadi ketika seorang pegawai mengetahui adanya tindakan kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan, lalu membocorkannya kepada masyarakat karena kecurangan tersebut dapat memberikan kerugian bagi masyarakat.”

Pengungkapan *Whistleblowing* pada perusahaan dapat melalui banyak cara: aplikasi *whistleblowing system* yang telah disediakan oleh perusahaan, pesan singkat(sms), surel (email), atau cara lain yang telah disediakan oleh perusahaan. Perusahaan akan menjamin keamanan identitas serta memberikan perlindungan bagi *whistleblower*.

Di Indonesia, regulasi mengenai *whistleblowing* telah diatur dalam Undang- Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perlindungan Saksi dan Korban

serta Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 tentang perlakuan terhadap pelapor tindak pidana (*whistleblower*) dan saksi pelaku yang bekerja sama. Dengan adanya peraturan tersebut, sistem *whistleblowing* sangat penting bagi perusahaan dan diperlukan sistem *whistleblowing* yang efektif yang dapat mengajak para pegawai untuk tidak takut melaporkan tindak kecurangan. IIA (2014) menyatakan bahwa *whistleblowing system* mampu mendeteksi mayoritas yang termudah dalam suatu organisasi.

2.1.2.2 Jenis-jenis Whistleblowing system

Menurut Erni R Ernawan (2016:110) terdapat dua tipe *whistleblower*, yaitu:

- a. “*Whistleblowing* internal, ini terjadi dalam lingkup internal perusahaan, dimana yang melakukan kecurangan adalah individu di dalam perusahaan, kemudian dilaporkan ke atasan yang bersangkutan, karena tindakannya dapat merugikan perusahaan.
- b. *Whistleblowing* eksternal, ini terjadi jika yang melakukan kecurangan adalah perusahaannya, dimana akibat yang ditimbulkannya berdampak negatif pada masyarakat, sehingga pekerja mengungkapkan kecurangan tersebut kepada khalayak umum. Secara umum ini merupakan indikasi mengenai adanya kegagalan serius dalam sistem komunikasi internal perusahaan, karena perusahaan tidak mempunyai kebijakan atau prosedur yang jelas yang memungkinkan pegawai menyampaikan pertimbangan-pertimbangan moral mereka diluar perintah yang standar.”

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. Di dalam perusahaan umumnya terdapat dua cara sistem pelaporan agar dapat berjalan dengan efektif (Semendawai, dkk. 2011:19). Adapun dua cara sistem pelaporan tersebut, yaitu:

1. “Mekanisme Internal Sistem pelaporan internal umumnya dilakukan melalui saluran komunikasi yang baku dalam perusahaan. Sistem pelaporan internal *whistleblower* perlu ditegaskan kepada seluruh

karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat mengetahui otoritas yang dapat menerima laporan. Berbagai bentuk pelanggaran yang dapat dilaporkan seorang karyawan yang berperan sebagai *whistleblower*, misalnya perilaku tidak jujur yang berpotensi atau mengakibatkan kerugian finansial perusahaan, pencurian uang atau aset, serta perilaku yang mengganggu atau merusak keselamatan kerja, lingkungan hidup, dan kesehatan. Aspek kerahasiaan identitas *whistleblower*, jaminan bahwa *whistleblower* dapat perlakuan yang baik, seperti tidak diasingkan atau dipecat, perlu dipegang oleh pimpinan eksekutif atau dewan komisaris. Dengan demikian, dalam sistem pelaporan internal, peran pimpinan eksekutif atau dewan komisaris sangat penting. Pimpinan eksekutif atau dewan komisaris juga berperan sebagai orang yang melindungi *whistleblower* (*protection officer*).

2. Mekanisme Eksternal Dalam sistem pelaporan secara eksternal diperlukan lembaga di luar perusahaan yang 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 tersebut berdasarkan undang-undang yang memiliki kewenangan untuk menangani kasus-kasus *whistleblowing*, seperti LPSK, Komisi Pemberantasan Korupsi, Ombudsman Republik Indonesia, Komisi Yudisial, PPATK, Komisi Kepolisian Nasional, dan Komisi Kejaksaan.”

Dari uraian di atas, dapat diinterpretasikan bahwa terdapat persamaan jenis-jenis *whistleblowing system* yang dikemukakan Erni R. Ernawan (2016:110), dan Semendawai, dkk. (2011:19) yaitu terdapat 2 jenis *Whistleblowing system* yaitu Internal dan Eksternal.

2.12.3 Karakteristik Whistleblowing system

Di dalam Pedoman *Whistleblowing system* yang diterbitkan KNKG (2008), indikator *whistleblowing system* terdiri dari 3 aspek, yaitu:

1. “Aspek Struktural

Aspek struktural merupakan aspek yang berisikan elemen-elemen infrastruktur *whistleblowing system*. Aspek ini berisikan 4 elemen, yaitu:

- a. Pernyataan Komitmen

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

- b. Kebijakan Perlindungan

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

c. Struktur Pengelolaan *Whistleblowing system*

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

d. Sumber Daya

Sumber daya yang diperlukan dalam melaksanakan *whistleblowing system* adalah kecukupan kualitas dan jumlah personil untuk melaksanakan tugas sebagai petugas pengelola *whistleblowing system* dan media komunikasi sebagai fasilitas pelaporan pelanggaran.

2. Aspek Operasional

Aspek operasional merupakan aspek yang berkaitan dengan mekanisme dan prosedur kerja *whistleblowing system*. Penyampaian laporan pelanggaran harus dibuat mekanisme yang dapat memudahkan karyawan menyampaikan laporan pelanggaran. Perusahaan harus menyediakan saluran khusus yang digunakan untuk menyampaikan laporan pelanggaran, baik berupa email dengan alamat khusus yang tidak dapat diterobos oleh bagian *Information Technology (IT)* perusahaan, kotak pos khusus yang hanya boleh diambil petugas Sistem Pelaporan Pelanggaran, ataupun saluran telepon khusus yang akan ditangani oleh petugas khusus pula. Informasi mengenai adanya saluran atau sistem ini dan prosedur penggunaannya haruslah diinformasikan secara meluas ke seluruh karyawan. Begitu pula bagan alur penanganan pelaporan pelanggaran haruslah disosialisasikan secara meluas dan terpampang di tempat-tempat yang mudah diketahui karyawan perusahaan. Dalam prosedur penyampaian laporan pelanggaran juga harus dicantumkan dalam hal pelapor melihat bahwa pelanggaran dilakukan petugas Sistem Pelaporan Pelanggaran, maka laporan pelanggaran harus dikirimkan langsung kepada direktur utama perusahaan. Selain itu, kerahasiaan dan kebijakan perlindungan pelapor juga harus diperhatikan. Perusahaan juga hendaknya mengembangkan budaya yang mendorong karyawan untuk berani melaporkan tindakan kecurangan yang diketahuinya dengan memberikan kekebalan atas sanksi administratif kepada para pelapor yang beritikad baik. Pelapor harus mendapatkan informasi mengenai penanganan kasus yang dilaporkannya beserta perkembangannya apakah dapat ditindaklanjuti atau tidak. Petugas pelaksana unit *whistleblowing system* 34 segera mungkin melakukan investigasi dengan mengumpulkan bukti terkait kasus yang dilaporkan. Hal ini untuk menentukan apakah laporan kecurangan dapat ditindaklanjuti atau tidak.

3. Aspek Perawatan

Aspek perawatan merupakan aspek yang memastikan bahwa *whistleblowing system* ini dapat berkelanjutan dan meningkat efektivitasnya. Perusahaan harus melakukan pelatihan dan pendidikan kepada seluruh karyawan, termasuk para petugas unit *whistleblowing system*. Selain itu, perusahaan juga harus melakukan komunikasi secara berkala dengan karyawan mengenai hasil dari penerapan *whistleblowing system*. Pemberian insentif atau penghargaan oleh perusahaan kepada para pelapor pelanggaran dapat mendorong karyawan lainnya yang menyaksikan, tetapi tidak melaporkan menjadi tertarik untuk melaporkan adanya pelanggaran. Penerapan *whistleblowing system* perlu dilakukan pemantauan secara berkala efektivitasnya. Hal ini untuk memastikan sistem tersebut memenuhi sasaran yang telah ditetapkan pada awal pencanangan program dan juga memastikan bahwa pencapaian tersebut sesuai dengan tuntutan bisnis perusahaan. Pemantau penerapan *whistleblowing system* adalah Dewan Direksi, Dewan Komisaris, Komite Audit atau Satuan Pengawasan Internal.”

2.1.2.4 Pengertian *Whistleblower*

Whistleblower adalah pelapor pelanggaran. *Whistleblower* bisa karyawan dari organisasi itu sendiri (pihak internal), tetapi tidak tertutup adanya pelapor berasal dari pelanggan, pemasok, atau masyarakat (pihak eksternal). Syarat dari *whistleblower* dalam konsep ini adalah memiliki informasi, bukti, atau indikasi yang akurat mengenai terjadinya pelanggaran yang dilaporkannya dan itikad baik serta bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu ataupun didasari oleh kehendak buruk atau fitnah sehingga informasi yang diungkap dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti. *Whistleblower* sangat membantu perusahaan dan *stakeholder* dalam memberantas kecurangan yang terjadi (Semendawai, dkk. 2011:70).

Whistleblower biasanya ditujukan kepada seorang yang pertama kali mengungkap atau melaporkan suatu tindak pidana atau tindakan yang dianggap ilegal di tempatnya bekerja atau orang lain yang berasal dari luar perusahaan, otoritas internal organisasi, atau kepada publik seperti media masa atau lembaga pemantauan publik (Semendawai, dkk. 2011:9).

Laporan-laporan dari para *whistleblower* tersebut tidak hanya dibiarkan,

tetapi ditindaklanjuti dengan penelitan dan investigasi. Bahkan dalam kondisi tertentu perusahaan berkomitmen untuk melindungi *whistleblower* jika mengancam jiwa, harta benda, dan pekerjaannya. *Whistleblower* adalah orang-orang yang mengungkapkan fakta kepada rekan sejawatnya, pimpinan, ataupun publik mengenai skandal, bahaya, malpraktik, maladministrasi, maupun korupsi, sedangkan tindakan pekerja yang memutuskan untuk melaporkan kepada media, kekuasaan internal maupun eksternal tentang yang tidak etis dan ilegal yang terjadi di lingkungan kerjanya disebut *Whistleblowing* (Semendawai, dkk. 2011:73)

2.1.2.5 Kriteria *Whistleblower*

Menurut Semendawai, dkk. (2011:1) seorang *whistleblower* harus memenuhi dua kriteria mendasar, yaitu:

1. “Kriteria pertama, *whistleblower* menyampaikan atau mengungkapkan laporan kepada otoritas yang berwenang. Dengan mengungkapkan kepada otoritas yang berwenang diharapkan suatu kejahatan dapat diungkapkan dan terbongkar.
2. Kriteria kedua, seorang *whistleblower* merupakan orang „dalam“, yaitu orang yang mengungkapkan dengan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi di tempatnya bekerja atau berada. Seorang *whistleblower* 36 kadang merupakan bagian dari pelaku kejahatan sendiri karena skandal kejahatan selalu terorganisir.” Pada prinsipnya seorang *whistleblower* merupakan “*prosocial behavior*” yang menekankan untuk membantu pihak lain dalam “menyehatkan” sebuah organisasi atau perusahaan.”

Menurut Marcia Miceli beragumen dalam buku Semendawai, dkk. (2011:3) bahwa ada tiga alasan mengapa auditor internal juga dianggap sebagai *whistleblower*, yaitu:

1. “Memiliki mandat formal meski bukan satu-satunya organ dalam perusahaan untuk melaporkan bila terjadi kesalahan. Setiap pegawai perusahaan juga memiliki hak untuk melakukan juga, meski pada umumnya auditor internal yang lebih paham mengenai kesalahan yang terjadi dalam perusahaan.
2. Laporan auditor internal mungkin bertentangan dengan pernyataan top

managers. Jika para manajer cenderung menutupi kesalahan guna memperbaiki kondisi perusahaan, maka laporan auditor internal mengenai kesalahan justru sebaliknya, membuat para stakeholder menjadi kecil hati.

3. Perbuatan mengungkap kesalahan merupakan tindakan yang jarang ditegaskan dalam aturan perusahaan. Hanya beberapa asosiasi profesi saja yang menekankan bolehnya pelaporan kesalahan yang telah ditentukan melalui jalur-jalur tertentu di internal perusahaan.”

2.1.3 Pencegahan Kecurangan *Fraud*

2.1.3.1 Pengertian Kecurangan *Fraud*

Secara umum, kecurangan dapat diartikan sebagai suatu keuntungan yang di peroleh seseorang dengan cara membuat sesuatu yang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Menurut Tunggal (2016) definisi kecurangan atau (*Fraud*) adalah sebagai berikut :

“ kecurangan adalah tindakan yang mencakup berbagai cara yang dilakukan manusia dengan kecerdikannya untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain melalui perbuatan yang tidak benar.”

Kemudian menurut menurut Hery (2016:1) mendefinisikan kecurangan (*fraud*) sebagai berikut:

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

Dari uraian di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa terdapat persamaan pengertian kecurangan (*fraud*) yang dikemukakan Amin Widjaja Tunggal (2012:1) dengan Hery (2016:1) yaitu suatu tindakan yang dengan sengaja dilakukan oleh seseorang dengan suatu cara untuk mendapatkan keuntungan sendiri, dapat melalui pelaporan keuangan yang curang ataupun penyalahgunaan aset.

2.1.3.2 Teori Penyebab/Pendorong Terjadinya Kecurangan (*Fraud*)

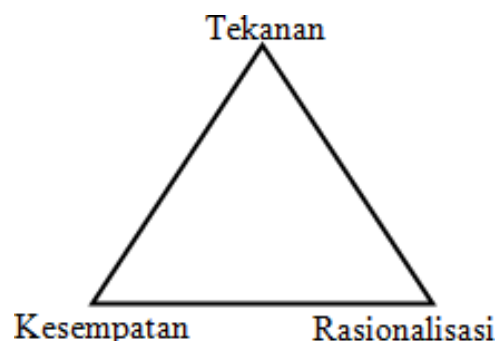
Faktor utama tindak kecurangan adalah “manusia” dengan berbagai alasan dari dalam dirinya untuk melakukan tindakan tercela (Valery, 2013:135).

Pemicu perbuatan kecurangan pada umumnya merupakan gabungan dari motivasi dan kesempatan. Motivasi dapat berbentuk kebutuhan ekonomi kemudian menjadi keserakahan, sedangkan lemahnya pengendalian internal tidak lagi menghargai kejujuran, memberi kesempatan untuk berbuat kecurangan.

Menurut Valery G Kumaat (2013:139) faktor pendorong terjadinya *fraud* sebagai berikut :

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

Menurut Karyono (2013:8) terdapat beberapa teori yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang menjadi penyebab dari *fraud* yaitu:



Gambar 2.1
Fraud Triangle Theory

Sumber: Karyono (2013:9)

“Tekanan (Pressure), terjadi karena adanya 4 (empat) hal, yaitu: (1) adanya tekanan keuangan seperti adanya hutang yang dimiliki, keserakahan, gaya hidup melebihi kemampuan keuangan, (2) adanya kebiasaan buruk seperti kecanduan judi, narkoba, dll, (3) adanya tekanan lingkungan kerja seperti kurangnya rasa dihargai atas prestasi/kinerjanya, gaji yang rendah dan tidak puas dengan pekerjaannya, (4) adanya tekanan lain seperti tekanan dari pihak luar (teman, keluarga, dll) untuk memiliki barang-barang mewah. Kesempatan (Opportunity), terjadi karena lemahnya pengendalian internal untuk mencegah dan mendeteksi adanya kecurangan, lemahnya sanksi, serta tidak adanya kemampuan untuk menilai kualitas kinerja. Pembeneran (Rationalization), dimana pelaku kecurangan mencari pembeneran dengan menganggap bahwa yang dilakukan merupakan hal yang wajar untuk dilakukan, pelaku merasa berjasa besar terhadap organisasi dan merasa seharusnya ia menerima lebih banyak dari yang telah diterimanya, serta pelaku menganggap tujuannya baik untuk mengatasi masalah yang nantinya akan dikembalikan”

Selain itu dikemukakan oleh Jack Bologna dalam Karyono (2013) dalam buku Strategi Pemberantasan Korupsi Nasional oleh BPKP Tahun 1999. Terdapat empat faktor pendorong seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan, atau yang lebih dikenal sebagai teori GONE, yaitu:

“(GONE Theory), mengatakan bahwa terdapat 4 (empat) faktor pendorong seseorang melakukan tindak kecurangan, yaitu: (1) Greed (Keserakahan), merupakan potensi yang ada dalam diri setiap orang, (2) Opportunity (Kesempatan), (3) Need (Kebutuhan), merupakan faktor yang dibutuhkan individu untuk menunjang hidupnya secara wajar, (4) Exposure (Pengungkapan), merupakan adanya kemungkinan dapat diungkapnya suatu kecurangan terhadap pelaku kecurangan. Sehingga semakin besar kemungkinan suatu kecurangan dapat terungkap maka akan semakin kecil dorongan seseorang untuk melakukan tindak kecurangan tersebut”

2.1.2.3 Jenis – jenis Kecurangan

Secara skematis, *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) menggambarkan occupational fraud dalam bentuk fraud tree. Pohon ini menggambarkan cabang-cabang dari fraud dalam bentuk skema hubungan kerja, beserta ranting dan anak rantingnya. Occupational tree ini mempunyai tiga cabang utama, yaitu *Corruption*, *Asset Misappropriation*, dan *Fraudulent Statements* (Tuanakotta, 2010)

1. *Corruption*

Istilah “*corruption*” disini serupa tapi tidak sama dengan istilah korupsi dalam ketentuan perundang-undangan kita, istilah korupsi menurut Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 meliputi 30 tindak pidana dan bukan empat bentuk seperti yang digambarkan dalam ranting-ranting: *conflicts of interest, bribery, illegal gratuities, economic extortion* (Tuanakotta, 2010).

Korupsi banyak terjadi di negara-negara yang memiliki sistem penegakan hukum yang lemah, serta kurangnya kesadaran akan tata kelola yang baik sehingga faktor integritasnya masih dipertanyakan. Jenis fraud ini yang paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain seperti suap dan korupsi yang memiliki hubungan simbiosis mutualisme.

2. *Asset Misappropriation*

Asset misappropriation meliputi penyalahgunaan/pencurian aset atau harta perusahaan atau pihak lain. Ini merupakan bentuk fraud yang paling mudah dideteksi karena sifatnya tangible atau dapat diukur/dihitung. Asset Misappropriation dilakukan dalam tiga bentuk: *skimming, larceny, dan fraudulent disbursements* (Tuanakotta, 2010).

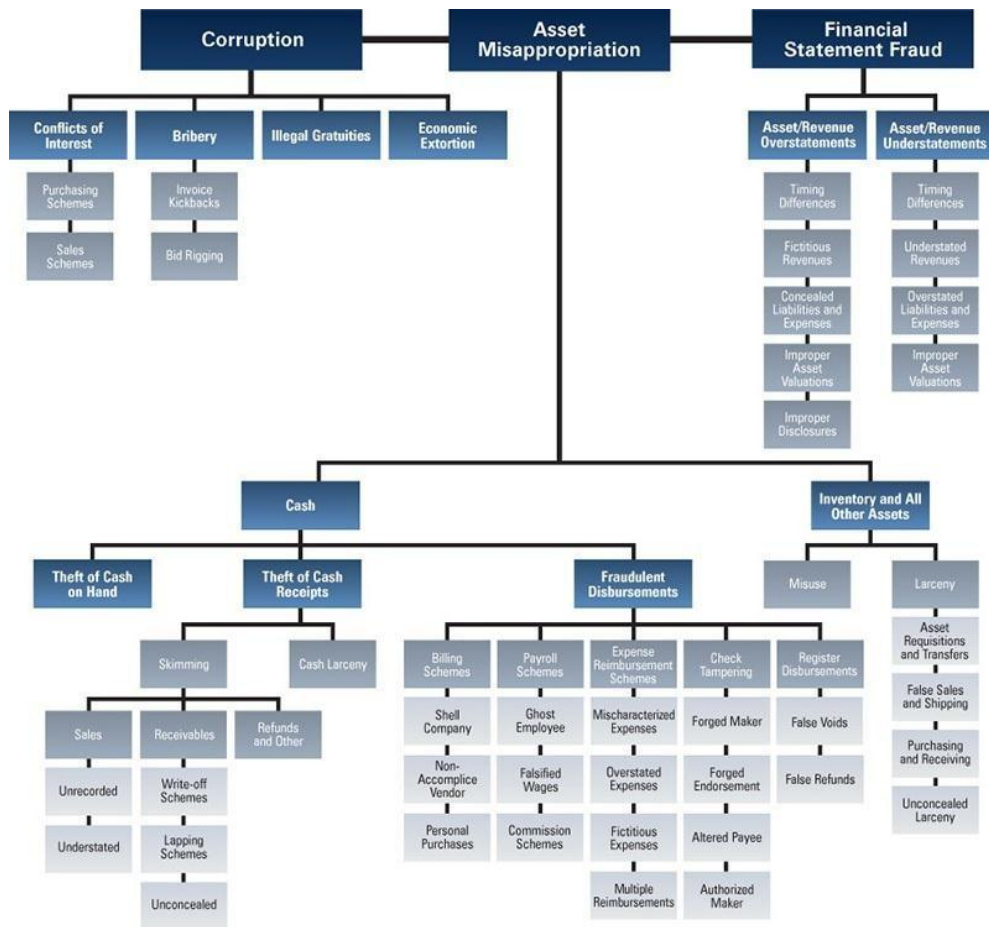
3. *Fraudulent Statements*

Jenis fraud ini sangat dikenal para auditor yang melakukan audit. Fraud ini berupa salah saji baik yang disengaja maupun tidak disengaja (Tuanakotta, 2007) Singleton (2010) menjelaskan jenis-jenis *fraudulent statements* adalah sebagai berikut:

- a. “*Timing Differences (Improper Treatment of Sales)*. Ada berbagai cara untuk membuat skema *timing differences*, yang bertujuan untuk membesar-besarkan pendapatan pada suatu periode

fiskal. Salah satu caranya adalah untuk mendorong untuk melebihkan persediaan yang ada dan kelebihan tersebut dianggap sebagai penjualan sehingga seolah-olah persediaan dan penjuala tampak lebih besar.

- b. Pendapatan Fiktif (*Fictitious Revenue*). Pendapatan fiktif diciptakan dengan mencatat penjualan yang tidak pernah terjadi. Kecurangan ini dapat melibatkan pelanggan nyata atau pelanggan fiktif. Hasil akhir dari kecurangan ini adalah peningkatan pendapatan dan keuntungan.
- c. Penyembunyian Hutang (*Concealed Liabilities*). Salah satu cara untuk membuat skema fraud ini adalah hanya menunda pencatatan hutang di akhir tahun periode fiskal sehingga tahun berjalan akan memiliki biaya yang lebih kecil, dan mencatat hutang pada bulan pertama tahun fiskal berikutnya.
- d. Pengungkapan Yang Tidak Memadai (*Inadequate Disclosure*). Perusahaan tidak mengungkapkan atas laporan keuangan secara cukup dengan maksud untuk menyembunyikan fraud yang terjadi. Kecurangan ini dilakukan dengan cara tidak memberikan informasi yang cukup terhadap apa yang terjadi diperusahaan kepada pengguna laporan keuangan dengan maksud untuk menutupi bahwa seolah-olah perusahaan dalam keadaan yang baik.
- e. Penilaian Aset Yang Tidak Memadai (*Improper Asset Valuation*). Kecurangan ini dilakukan dengan meningkatkan nilai dari asset (seperti piutang, persediaan, asset jangka panjang), mengkapitalisasi biaya, atau dengan mengurangi akun pengurang (seperti cadangan kerugian piutang, depresiasi) sehingga asset akan menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai yang sebenarnya.”



Gambar 2.2

Pohon Kecurangan

Sumber :Association of Certified Fraud Eximiners (2014)

2.1.2.4 karakteristik Pencegahan Kecurangan

Di ambil dari standar pencegahan kecurangan Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:59), pencegahan kecurangan (*fraud*) adalah:

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

Fraud merupakan suatu masalah di dalam perusahaan dan harus dicegah sedini mungkin, Amin Widjaja Tunggal (2012:33), memaparkan tata kelola pencegahan kecurangan (*fraud*) yang efektif adalah sebagai berikut:

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

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

2. Proses rekrutmen yang jujur

Dalam upaya membangun lingkungan pengendalian yang positif, penerimaan pegawai merupakan awal dari masuknya orang-orang yang terpilih melalui seleksi yang ketat dan efektif untuk mengurangi kemungkinan mempekerjakan dan mempromosikan orang-orang yang tingkat kejujurannya rendah. Hanya orang-orang yang dapat memenuhi syarat tertentu yang dapat diterima. Kebijakan semacam itu mencakup pengecekan latar belakang orang-orang yang dipertimbangkan akan dipekerjakan atau dipromosikan menduduki jabatan yang bertanggung jawab. Pengecekan latar belakang, verifikasi pendidikan, riwayat pekerjaan, serta referensi pribadi calon karyawan, termasuk referensi tentang karakter dan integritas selalu dilakukan. Selain itu, pelatihan secara rutin untuk seluruh pegawai mengenai nilai-nilai perusahaan dan aturan perilaku pun harus selalu diterapkan. Dalam *review* kinerja, termasuk diantaranya evaluasi kontribusi pegawai/individu dalam mengembangkan lingkungan kerja yang positif sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, selalu melakukan evaluasi objektif atas kepatuhan terhadap nilai-nilai perusahaan dan standar perilaku, serta setiap pelanggaran ditangani segera.

3. Pelatihan *fraud awareness*

Semua pegawai harus dilatih tentang ekspektasi perusahaan menyangkut perilaku etis pegawai. Pegawai harus diberitahu tentang tugasnya untuk menyampaikan *fraud* aktual atau yang dicurigai serta cara yang tepat untuk menyampaikannya. Selain itu, pelatihan kewaspadaan terhadap

kecurangan juga harus disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan khusus pegawai itu. Pelatihan keterampilan dan pengembangan karir tersebut bertujuan untuk membantu meningkatkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar tidak terjadi banyak kesalahan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Berikut merupakan serangkaian pelatihan yang perlu diperhatikan dan diterapkan pada setiap karyawan di perusahaan secara eksplisit agar dapat mengadopsi harapan-harapan yang baik untuk perusahaan, diantaranya adalah sebagai berikut:

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

4. Lingkungan kerja yang positif

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

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

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

6. Program bantuan kepada pegawai yang mendapat kesulitan

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

7. Tanamkan kesan bahwa setiap tindak kecurangan akan mendapatkan sanksi

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

2.1.4 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 dalam tabel berikut.

Tabe 2.1
Penelitian terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Keterangan
1	Nurresta Putera Utama (2017)	Peranan Audit Internal dalam Upaya Pencegahan <i>Fraud</i>	Hasil penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa audit internal berpengaruh terhadap pencegahan faud

2	Rizky Ramdani (2018)	Pengaruh Audit Internal dan <i>Whistleblowing system</i> terhadap Pencegahan Kecurangan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Audit Internal dan <i>Whistleblowing system</i> berpengaruh terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>
3	Trisna Wulandari (2017)	Organisasi, Peran Audit Internal, dan <i>Whistleblowing System</i> Terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	menunjukkan Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, dan <i>Whistleblowing System</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>). Budaya Organisasi, dan <i>Whistleblowing System</i> variabel paling dominan terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)

No	Penelitian	Judul Penelitian	Keterangan
4	Ervina (2019)	Pengaruh Audit Internal Dan <i>Whistleblowing System</i> Terhadap Pencegahan Kecurangan (Pada PT Bank BJB Tbk.)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa audit internal, <i>Whistleblowing system</i> dan Pencegahan kecurangan termasuk

			ke dalam kategori sangat baik. Secara parsial, audit internal dan whistleblowing system berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan.
5	Intan Tri Lestari (2016)	Pengaruh Peran Audit Internal Dan Efektivitas Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud (Survei Pada Bank Umum Syariah Di Kota Bandung)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran audit internal dan efektivitas whistleblowing system berpengaruh terhadap pencegahan fraud. Pencegahan fraud akan semakin baik jika peran auditor internal dan whistleblowing system semakin efektif. Besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap pencegahan fraud masih berada

			pada katagori sedang yang berarti masih banyak faktor lain yang juga dapat mempengaruhi pencegahan fraud.
6	Luh Utami (2019)	Pengaruh Audit Internal Dan Whistleblowing System Terhadap Pengungkapan Kasus Kecurangan (Studi Pada Perusahaan Sektor Jasa Yang Terdaftar di BEI Periode 2016-2017)	Hasil penelitian Menunjukkan bahwa <i>whistleblowing system</i> dan audit internal berpengaruh negatif signifikan terhadap pengungkapan kasus kecurangan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa <i>whistleblowing system</i> dan audit internal menurunkan kasus kecurangan yang terjadi pada perusahaan.

No	Penelitian	Judul Penelitian	Keterangan
7	Sri Fatmawati (2015)	PENGARUH WHISTLEBLOWING SYSTEM DAN EFEKTIVITAS AUDIT INTERNAL TERHADAP PENDETEKSIAN DAN PENCEGAHAN KECURANGAN (FRAUD) (Survey pada Tiga BUMN di Kota Bandung)	Berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan.
8	Irvandly Pratana Libramawan (2014)	Pengaruh Penerapan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi survey pada PT Coca-Cola Amatil Indonesia SO Bandung)	Penerapan whistleblowing system berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan.
9	Rien Nofiyarni (2011)	Keandalan Efektivitas Internal Audit dalam Pencegahan dan Deteksi Kecurangan (Fraud) pada PT Semen Padang.	Efektivitas internal audit yang dilaksanakan pada PT. Semen Padang sudah cukup memadai dan dinilai andal dalam pencegahan dan deteksi kecurangan (fraud).

No	Penelitian	Judul Penelitian	Keterangan
10	Ratna Amalia (2013)	Pengaruh Audit Internal Terhadap Pencegahan dan Pendeteksian Fraud (Kecurangan) (Suatu Studi Pada Gabungan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (GKPRI) Jawa Barat).	Audit Internal di GKPRI Jawa Barat sudah baik kemudian pencegahan dan pedeteksian fraud (kecurangan) di GKPRI juga sudah cukup memadai.
11	Sri Fatmawati (2015)	Pengaruh Whistleblowing System dan Efektivitas Audit Internal Terhadap Pendeteksian Dan Pencegahan Kecurangan (Fraud) (Survey pada Tiga BUMN di Kota Bandung)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial whistleblowing system memiliki hubungan yang signifikan sebesar 0.687 atau 68,7% terhadap efektivitas audit internal, whistleblowing

No	Penelitian	Judul Penelitian	Keterangan
			system berpengaruh signifikan sebesar 0.734 atau 73,4% terhadap pendeteksian kecurangan (fraud),
12	Gede Adi Kusuma Wardana, Edy Sujana, Made Ari Wahyuni (2017)	Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan Fraud Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengendalian internal, whistleblowing system, dan moralitas aparat berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud.
13	Mohe Nur Cahyo, Sulhani (2017)	Analisis Empiris Pengaruh Efektivitas Komite Audit, Efektivitas Internal Audit, Whistleblowing System, Pengungkapan Kecurangan dan Reaksi Pasar	Karakteristik komite audit berpengaruh negatif terhadap pelaksanaan whistleblowing system suatu perusahaan.

No	Penelitian	Judul Penelitian	Keterangan
			Karakteristik audit internal tidak berpengaruh terhadap pelaksanaan whistleblowing system.
14	Gusmon Vivaldi (2019)	Pengaruh Audit Internal dan Komite Audit Terhadap Pencegahan Kecurangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa audit internal dan komite audit tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.
15	Karina Ghazalah Rahman (2020)	Sistem Pengendalian Internal dan Peran Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan	Hasil pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa penerapan sistem pengendalian internal dan peran audit internal berpengaruh secara positif

No	Penelitian	Judul Penelitian	Keterangan
			terhadap pencegahan kecurangan pada Pemerintah Kota Makassar. Penelitian dilaksanakan di 31 OPD (Organisasi Pemerintah Daerah) di Kota Makassar

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam menjalankan suatu kegiatan pemerintahan di sebuah instansi Balai Pelatihan pasti tidak terlepas dari praktik terjadinya suatu kecurangan, yang mencerminkan bahwa ada fungsi manajerial yang tidak berjalan sesuai dengan mana mestinya dan tidak berjalan dengan benar. Dampaknya tata kelola 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 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.

Tindakan kecurangan (*fraud*) dapat dicegah dengan cara menciptakan budaya jujur, mempunyai etika yang tinggi, sikap keterbukaan, dan penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pencegahan kecurangan (*fraud*) pada lingkungan Balai Pelatihan yang selama ini mungkin terjadi dan berpotensi terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*) pada lingkungan Balai Pelatihan serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fungsi audit internal dan penerapan *whistleblowing system* terhadap efektivitas pencegahan kecurangan (*fraud*). Upaya dalam pencegahan kecurangan (*fraud*) dengan menerapkan pengawasan dan sistem pelaporan kecurangan akan memperkecil peluang terjadinya *fraud* karena tindakan kecurangan (*fraud*) dapat terdeteksi dengan cepat dan dapat diantisipasi dengan baik oleh perusahaan, sehingga karyawan dan pihak luar perusahaan yang melihat terjadinya kecurangan (*fraud*) tidak akan merasa tertekan dalam melakukan pelaporan atas tindakan *fraud*.

2.2.1 Pengaruh Fungsi Audit Internal terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan (*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*.

Sedangkan menurut (Suginam, 2016) Salah satu faktor yang 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 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 dituntu 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
 - c. 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.

2.2.2 Pengaruh Penerapan *Whistleblowing system* terhadap Pencegahan

Efektivitas Kecurangan (*Fraud*)

Fungsi audit internal merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan pengendalian internal. Melalui pengendalian internal yang efektif, tujuan organisasi baik finansial maupun nonfinansial dapat dicapai. Oleh karena itu, diperlukan suatu sistem untuk menyampaikan penyimpangan, wrong doing, bahkan fraud yang terjadi di dalam organisasi. Sistem ini telah diperkenalkan di luar negeri, jauh sebelum kasus yang menggemparkan dunia bisnis seperti WorldCom dan Enron terekspos yaitu whistleblowing system (Gundlach et al, 2003 dalam Ester Ayu, 2014).

Dilema etis yang dihadapi auditor internal dan auditor eksternal akan berbeda. Auditor internal sebagai bagian organisasi tidak jarang akan menghadapi konflik kepentingan. Hal ini memaksa auditor internal harus mengambil keputusan yang tidak sesuai dengan kode etik profesi bahkan hati nuraninya. Oleh karena itu, komitmen profesional saja tidaklah cukup. Komitmen profesional harus didukung dengan pemahaman atau kesadaran auditor internal terhadap nilai-nilai etis, mengingat perannya yang cukup besar untuk mengetahui dan melaporkan pelanggaran yang terjadi dalam organisasi (whistleblowing).

Tsahuridu and Vandekerckhove (2008) lebih lanjut menjelaskan bahwa “Whistleblowers know exactly what is going on at work and their jobs enable them to access specific information about their organisation. Therefore, this study contends that reporting by internal auditors within the organization should be regarded as internal whistleblowing acts. Internal auditors’ scope of work enables them to access and hold such important corporate information and require them to report any form of corporate wrongdoing” artinya whistleblower tahu persis apa yang terjadi di tempat kerja dan pekerjaan mereka memungkinkan mereka untuk mengakses informasi spesifik tentang organisasi mereka. Oleh karena itu, penelitian ini menyatakan bahwa pelaporan oleh auditor internal dalam organisasi harus dianggap sebagai tindakan whistleblowing internal. Ruang lingkup auditor internal dari pekerjaan memungkinkan mereka untuk mengakses dan menyimpan informasi perusahaan penting tersebut dan mengharuskan mereka untuk melaporkan segala bentuk kesalahan perusahaan.

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.

Kemudian menurut Setianto, dkk. (2008:15) untuk mencegah *fraud triangle*, maka tindakan yang harus dilakukan salah satunya adalah dengan menciptakan *whistleblowing system*: pedoman untuk pegawai atau orang lain untuk dapat mengadukan adanya gejala kecurangan.

2.2.3 Pengaruh Fungsi Audit Internal dan Penerapan *Whistleblowing system* terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008:2) salah satu manfaat dari penyelenggaraan *whistleblowing system* yang baik adalah timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif.

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

- a. “Menerapkan pengendalian intern yang baik, *good control environment, good accounting system, good control procedure*.
- b. Menekan timbulnya kolusi dengan sistem *vacation, job transfer (tour of duty)* atau cuti.
- c. Mengingatkan pihak luar (*vendor dan contractor*) untuk mewaspadai *kickback* dan macam-macam pemberian, bahwa perusahaan mempunyai

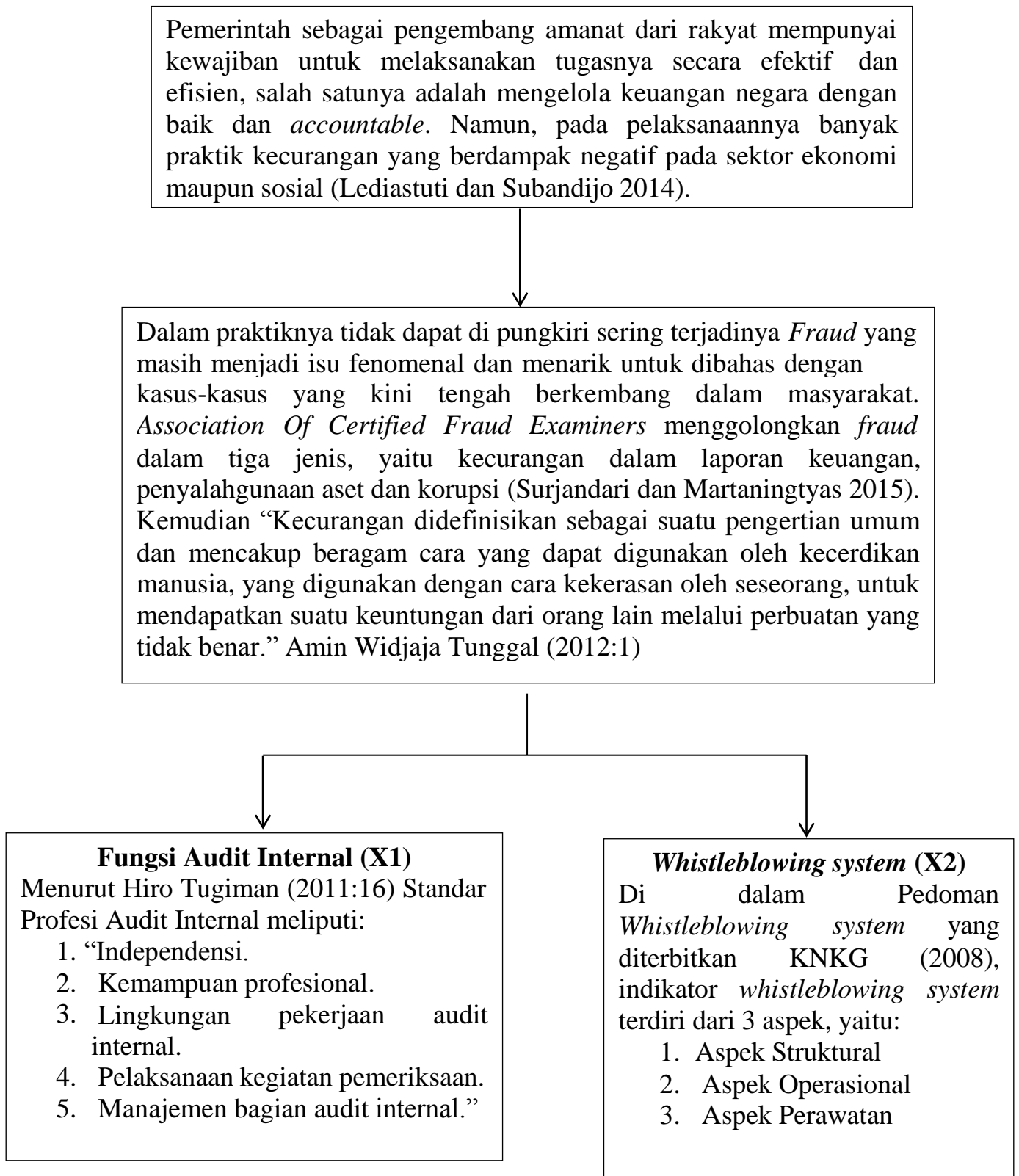
“right to audit”.

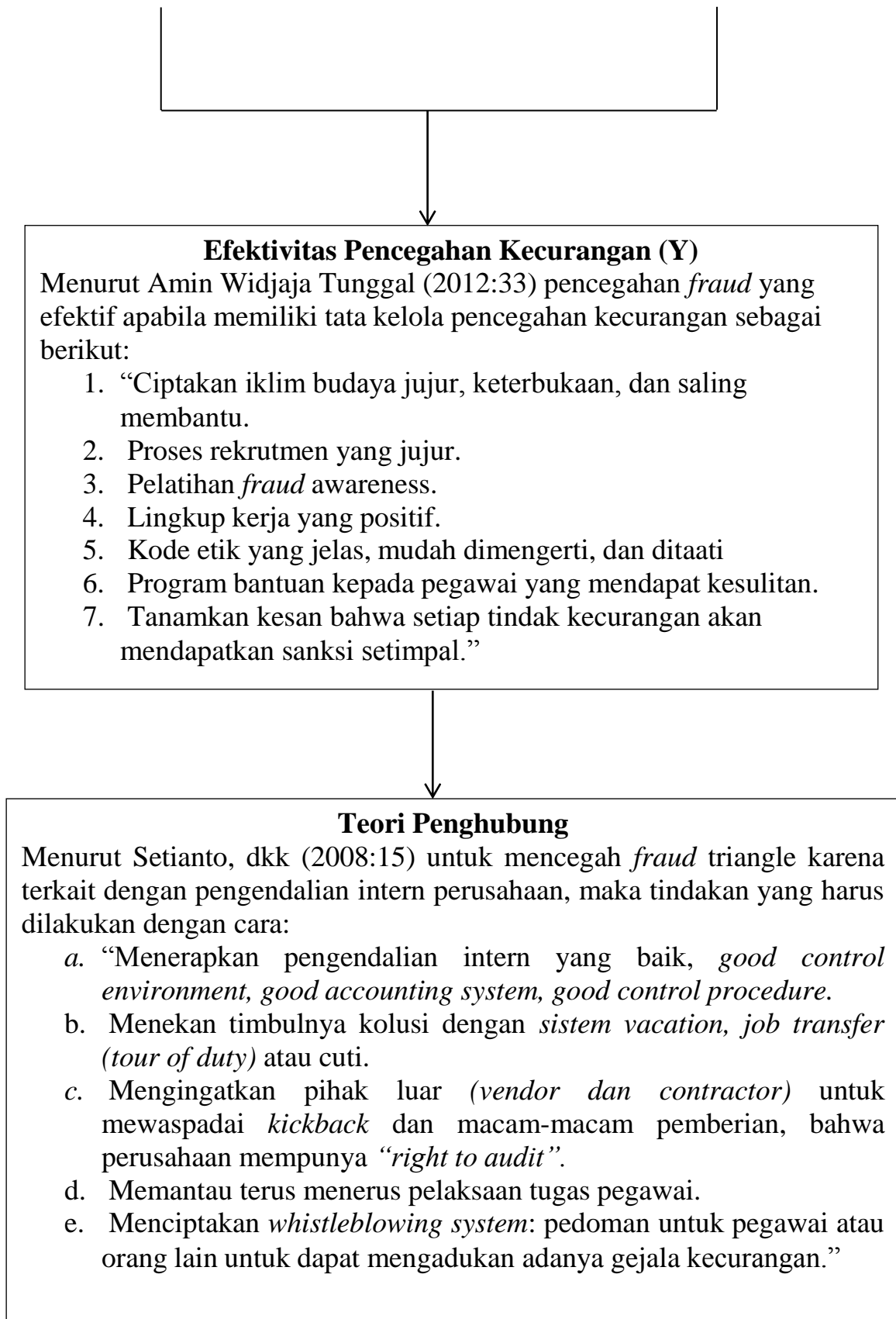
- d. Memantau terus menerus pelaksanaan tugas pegawai.
- e. Menciptakan *whistleblowing system*: pedoman untuk pegawai atau orang lain untuk dapat mengadukan adanya gejala kecurangan.”

Menurut Setianto, dkk (2008:21) ada beberapa sistem yang dapat dilakukan melalui:

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

Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran





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

H1 : Fungsi Audit Internal memiliki pengaruh terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan (*Fraud*).

H2 : Penerapan *Whistleblowing system* memiliki pengaruh terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan (*Fraud*).

H3 : Fungsi Audit Internal dan Penerapan *Whistleblowing system* secara simultan memiliki pengaruh terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian merupakan suatu cara atau teknik yang dapat membantu peneliti tentang urutan bagaimana penelitian dilakukan. Menurut Sugiyono (2018 :

1) definisi metode penelitian adalah sebagai berikut:

“metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Penelitian yang rasional adalah penelitian yang menggunakan teori. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.”

Sedangkan menurut Sunyoto (2013:19) definisi metodologi penelitian adalah sebagai berikut:

“Metode penelitian merupakan urutan-urutan proses analisis data yang akan disajikan secara sistematis. Karena dengan urutan proses analisis data dapat diketahui secara cepat dan membantu pemahaman maksud dari penelitian tersebut.”

Dengan metode penelitian penulis bermaksud mengumpulkan data historis dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data-data yang menunjang penyusunan laporan penelitian.

Metode penelitian dirancang melalui langkah-langkah penelitian dimulai dari operasionalisasi variabel, penentuan jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan diakhiri dengan merancang analisis data dan pengujian hipotesis.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian *survey*. Menurut Uma Sekaran (2017:76)

“adalah metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan di analisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika.”

3.1.1 Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dan verifikatif. Dalam penelitian ini berupaya untuk mendeskripsikan dan juga menginterpretasikan pengaruh antara variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, *factual*, dan akurat mengenai fakta-fakta hubungan antara variabel yang diteliti.

Menurut atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata..”

Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2018:36) adalah sebagai berikut:

“verifikatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Tujuan dari penelitian deskriptif verifikatif adalah untuk menjelaskan, meringkas berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang ditimbulkan di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi, kemudian mengangkat ke permukaan gambaran tentang kondisi, situasi ataupun variabel tersebut. Dalam penelitian ini, metode deskriptif dan verifikatif digunakan untuk mengetahui Pengaruh Fungsi Pelaksanaan Audit Internal dan Penerapan *Whistleblowing system* terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan pada BBPP (Balai Besar Pelatihan Pertanian) Lembang.

3.1.2 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan objek yang akan diteliti, yang dianalisis dan diuji. Menurut Sugiyono (2015:38) pengertian objek penelitian adalah sebagai berikut:

“Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah Fungsi Audit Internal, *Whistleblowing system*, dan Pencegahan Kecurangan pada BBPP (Balai Besar Pelatihan Pertanian) Lembang .

3.1.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan atau memperoleh data dalam melakukan suatu penilaian. Menurut Sugiyono (2015:156) instrumen penelitian adalah:

“Instrumen penelitian adalah merupakan alat ukur seperti tes, kuesioner, pedoman wawancara dan pedoman observasi yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian.”

3.2 Definisi Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Dengan sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai mengumpulkan data. Pengertian variabel penelitian menurut Arikunto (2010: 161)adalah:

“Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan objek penelitian atau titik perhatian dari penelitian..”

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Berdasarkan judul penelitian yang dilakukan penulis yaitu “Pengaruh Fungsi Audit Internal dan Penerapan *Whistleblowing system* terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan” terdiri dari variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variable). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

3.2.1.1 Variabel Bebas (Independent Variabel)

Menurut Sugiyono (2015:59) pengertian variabel bebas adalah sebagai berikut: “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terikat).”

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Fungsi Audit Internal (X1) dan *Whistleblowing system* (X2). Adapun penjelasan mengenai kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut:

a. Fungsi Audit Internal (X1)

Pengertian audit internal menurut Mulyadi (2010:211) adalah sebagai berikut:

“Audit internal merupakan kegiatan penilaian yang bebas, yang terdapat dalam organisasi, yang dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan, dan kegiatan lain untuk memberikan jasa bagi manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka”.

Adapun dimensi yang digunakan penulis untuk mengukur variabel Fungsi Audit Internal (X1) dalam penelitian ini berdasarkan Standar Profesional Audit Internal menurut Hiro Tugiman (2011:11) adalah sebagai berikut:

- “1. Independensi
2. Kemampuan profesional
3. Lingkup pekerjaan
4. Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan
5. Manajemen bagian audit internal.”

b. *Whistleblowing system* (X2)

Pengertian *Whistleblowing system* menurut Semendawai dkk. (2011:19), adalah sebagai berikut:

“*Whistleblowing system* adalah suatu sistem pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan.”

Dimensi yang digunakan oleh penulis untuk mengukur variabel *Whistleblowing system* (X2) berdasarkan KNKG (2008) adalah sebagai berikut:

1. “Aspek Struktural
2. Aspek Operasional
3. Aspek Perawatan ”

3.2.1.2 Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel dependen Menurut Sugiyono (2015:59) adalah:

“Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.”

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat (dependent variabel) yaitu Efektivitas Pencegahan Kecurangan (Y).

Amin Widjaja Tunggal (2012:33) memaparkan bahwa pencegahan *fraud* dinyatakan efektif jika dilaksanakannya tata kelola pencegahan kecurangan sebagai berikut:

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

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional variabel dalam sebuah penelitian sangat diperlukan. Operasional variabel digunakan untuk menjabarkan variabel penelitian ke dalam konsep dimensi dan indikator yang menjadi bahan penyusunan instrumen kuesioner.

Sesuai dengan judul skripsi yang dipilih penulis, yaitu “Pengaruh Fungsi Audit Internal dan Penerapan *Whistleblowing system* Terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)”, maka dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu:

1. Fungsi Audit internal sebagai variabel independen (X1)
2. . *Whistleblowing system* sebagai variabel independen (X2)
3. Efektivitas Pencegahan kecurangan (*fraud*) sebagai variabel dependen (Y)

Variabel yang telah diuraikan sebelumnya, selanjutnya diuraikan dalam konsep variabel, sub-sub variabel, dimensi variabel, serta indikator-indikator yang berkaitan dengan penelitian dan berdasarkan teori yang relevan dengan penelitian.

Agar lebih mudah untuk melihat mengenai variabel penelitian yang digunakan, maka penulis menjabarkan ke dalam tabel operasionalisasi sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel
Fungsi Audit Internal (X1)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Fungsi Audit Internal (X1) Audit internal adalah kegiatan assurance dan konsultasi independen dan objektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi untuk mencapai	Standar Profesi Audit Internal :		
	1.Independensi	a. tidak terpengaruh orang lain atau bebas b. objektif	Ordinal
	2. kemampuan Profesional	a. pengetahuan dan kemampuan b. pengawasan dan disiplin ilmu c. ketelitian profesional	Ordinal
	3. Lingkup Pekerjaan	a. keandalan informasi b. kesesuaian dengan kebijakan, rencana, prosedur, dan ketentuan perundangundangan c. perlindungan aktiva d. penggunaan sumber daya	Ordinal

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
tujuannya, melalui suatu pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengelolaan risiko, pengendalian, dan proses <i>governance</i> . (Sukrisno Agoes, 2012:204)		e. pencapaian tujuan	
	4. Pelaksanaan Kegiatan Pemeriksaan	a. perencanaan kegiatan pemeriksaan b. pengujian dan pengevaluasian c. pelaporan hasil pemeriksaan d. tindak lanjut pemeriksaan	Ordinal
	5. Manajemen bagian audit internal Hiro Tugiman (2011:16)	a. pengelolaan yang baik b. tujuan, wewenang, dan tanggung jawab c. kebijakan dan prosedur d. manajemen personal	Ordinal

Tabel 3.2
Oprasional Variabel
Whistleblowing system (X2)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Whistleblowing system (X2)</i>	Aspek-aspek <i>whistleblowing system:</i>		
<i>Whistleblowing</i> adalah pengungkapann tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan (Semendawai, dkk., 2011:19)	1. Aspek Struktural	a.Berkomitmen untuk melaporkan setiap menemukan atau melihat adanya pelanggaran b.Memiliki kebijakan terhadap perlindungan pelapor pelanggaran c.Memiliki unit independen yang mengelola <i>whistleblowing system</i> d.Memiliki sumber daya yang berkualitas dan	Ordinal

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		jumlah personil sebagai fasilitas Pelaporan pelanggaran	
	2. Aspek Operasional	a.Memiliki media khusus untuk penyampaian laporan pelanggaran b.Melakukan sosialisasi kepada seluruh karyawan maupun pihak lain yang melihat tindakan kecurangan agar segera melaporkannya c.Menjamin kerahasiaan pelapor pelanggaran d.Berusaha untuk menerapkan budaya yang mendorong	Ordinal

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		Karyawan melaporkan setiap tindakan kecurangan	
	<p>3. Aspek Perawatan</p> <p>KNKG (2008)</p>	<p>a.Melakukan pelatihan dan pendidikan kepada seluruh karyawan <i>whistleblowing system</i></p> <p>b. Adanya komunikasi antara perusahaan dengan karyawan mengenai hasil penerapan <i>whistleblowing system</i></p> <p>c. Memberikan insentif atau penghargaan ke <i>whistleblower</i></p>	Ordinal

Tabel 3.3
Operasional Variabel
Efektivitas Pencegahan Kecurangan (Y)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>) (Y)	Tata kelola Pencegahan Kecurangan:		
Pencegahan kecurangan (<i>Fraud</i>) merupakan upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab <i>fraud</i> (Amin Widjaja	1. ciptakan iklim yang jujur, keterbukaan, dan saling membantu	a. Implementasi program pencegahan <i>fraud</i> b. Nilai-nilai perusahaan c. Sikap tanggap terhadap perusahaan d. Keberhasilan dalam menjalankan program pencegahan <i>fraud</i>	Ordinal
Tunggal, 2012:59)	2. proses rekrutmen yang Jujur	a. Proses penerimaan pegawai b. Latar belakang pegawai c. Pelatihan pegawai	Ordinal

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		d. Review kinerja pegawai	
	3. Pelatihan <i>fraud awareness</i>	a. Pelatihan karyawan untuk keterampilan karyawan b. Pelatihan karyawan untuk pengembangan karir c. Kesesuaian dengan tanggung jawab	Ordinal
	4. lingkungan kerja yang positif	a. Pengakuan hasil kinerja b. Sistem penghargaan kinerja c. Kesempatan yang sama bagi karyawan d. Kompensasi pegawai e. Pengembangan karir pegawai	Ordinal
	5. kode etik yang	a. Pemberlakuan	Ordinal

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	jelas, mudah dimengerti, dan ditaati	aturan perilaku b. Pemberlakuan kode etik di lingkungan pegawai c. Sanksi atas pelanggaran aturan	
	6. program bantuan kepada pegawai yang mendapat kesulitan	a. Adanya program bagi pegawai b. Perusahaan memperhatikan masalah yang dihadapi karyawan	Ordinal
	7. Adanya sanksi terhadap segala bentuk kecurangan Amin Widjaja Tunggal (2012:33)	a. Sanksi atas kecurangan b. Kerja sama anggota c. Pelaksanaan tugas oleh karyawan	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Arikunto (2010: 173) populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian.

Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah subyek yang berhubungan dengan Fungsi Audit Internal dan Penerapan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan di BBPP (Balai Besar Pelatihan Pertanian) Lembang yang berjumlah 141 orang .

Tabel 3.4

Jumlah Pegawai BBPP (Balai Besar Pelatihan Pertanian)

No	Jenis Pegawai	Jenis Kelamin		Jumlah (orang)
		L	P	
1	PNS	78	43	121
2	CPNS	1	-	1
3	Tenaga Harian Lepas	9	2	11
4	SATPAM	8	-	8
Jumlah		96	45	141

Sumber: Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang

3.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2010: 174) Sampel adalah wakil atau sebagian populasi diteliti.

Dikarenakan jumlah populasi yang sangat banyak yaitu 141(lebih dari 100) . Maka peneliti harus mengambil sample yang benar-benar *representatif* (dapat mewakili). Untuk menentukan besarnya sample yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus slovin menurut Sugiyono (2019:187), rumus tersebut adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel / jumlah responden

N = Ukuran Populasi

$e =$ Taraf signifikan 0,1 (10%)

Maka untuk mengetahui sample penelitian atau jumlah responden, dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{141}{1 + 141 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{141}{1 + 141 (0,01)}$$

$n = 58,50622 = 59$ (d disesuaikan oleh peneliti menjadi 59 orang)

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang diteliti merupakan data primer. Menurut Sugiyono (2015:193) definisi sumber data primer adalah sebagai berikut: “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.”

Data primer tersebut bersumber dari hasil pengumpulan data berupa kuesioner kepada responden pada instansi yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai objek penelitian.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan guna mendukung penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*) Penelitian ini dilakukan untuk menghimpun teori-teori, pendapat yang dikemukakan oleh para ahli yang diperoleh dari buku-buku kepustakaan serta literatur lainnya yang dijadikan sebagai landasan teoritis dalam rangka melakukan pembahasan. Landasan teori ini dijadikan sebagai pembanding dengan kenyataan di perusahaan.
2. Riset Internet (*Online Research*) Penulis berusaha untuk memperoleh berbagai data dan informasi tambahan dari situs-situs yang berhubungan dengan berbagai informasi yang dibutuhkan peneliti.
3. Wawancara Peneliti melakukan komunikasi secara langsung dengan pihak perusahaan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti dengan melakukan tanya jawab. Teknik pengumpulan data ini ditujukan untuk melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.
4. Kuesioner Menurut Sugiyono (2015:142) pengertian kuesioner adalah sebagai berikut: “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner

merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.”

3.5 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.5.1 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengelolaan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh.

Menurut Sugiyono (2015:206) pengertian analisis data adalah sebagai berikut:

“Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden/sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diujikan.”

3.5.1.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2015:147) definisi analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

“Menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

Dalam analisis deskriptif dilakukan pembahasan mengenai rumusan sebagai berikut:

1. Bagaimana Fungsi Audit Internal pada BBPP (Balai Besar Pelatihan Pertanian)
2. Bagaimana Penerapan *Whistleblowing system* pada BBPP (Balai Besar Pelatihan Pertanian)
3. Bagaimana Efektivitas Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) BBPP (Balai Besar Pelatihan Pertanian)

Dalam kegiatan menganalisis data penulis melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat kuesioner

Penulis membuat kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang akan diberikan dan diisi oleh responden. Untuk mendapatkan tingkat tanggapan yang tinggi, pertanyaan yang diajukan singkat dan jelas.

2. Membagikan dan mengumpulkan kuesioner

Daftar kuesioner disebar ke bagian-bagian yang telah ditetapkan, setelah itu dikumpulkan kembali kuesioner tersebut yang telah diisi oleh responden.

3. Memberi skor

Dengan menggunakan skala likert Menurut Sugiyono (2019: 146) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, opini dan responden tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, perubahan diukur dikonversi menjadi indikator variabel dan digunakan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrument dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing masing jawaban pertanyaan alternative sebagai berikut :

Tabel 3.5
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber Sugiyono (2019:147)

4. Menetapkan kriteria untuk memberikan penilaian yang diukur dengan pernyataan, penulis melakukan kategorisasi berdasarkan skor tertinggi dan skor terendah. Atas dasar hal tersebut maka dibentuk pedoman kategorisasi untuk setiap variabel dengan tabel sebagai berikut .

Tabel 3.6
Pedoman Kategorisasi

Kategori	Interval
Sangat Tidak Efektif	0% - 20 %
Tidak Efektif	21% - 40%
Cukup Efektif	41% - 60%
Efektif	61% - 80%
Sangat Efektif	81% - 100%

3.5.1.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan, yaitu dengan menganalisis: Seberapa besar pengaruh Fungsi Audit Internal terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan pada BBPP (balai besar pelatihan pertanian)

1. Seberapa besar pengaruh Penerapan *Whistleblowing system* terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan pada BBPP (balai besar pelatihan pertanian)

2. Seberapa besar pengaruh Fungsi Audit Internal dan Penerapan *Whistleblowing system* terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan pada BBPP (balai besar pelatihan pertanian)

3.5.1.3 Uji Sumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji, heteroskedastisitas, uji multikolinieritas. Adapun uji asumsi klasik yang dimaksud yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) 154 mengatakan bahwa uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi (variabel pengganggu atau residual) berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi yang normal. Terdapat dua cara untuk mengetahui residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara analisis grafik dan uji statistik. Uji analisis grafik yaitu dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi dapat dikatakan normal jika data menyebar disekitar atau mengikuti garis diagonal. Sedangkan pengujian normalitas data yang menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (KS). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis yaitu:

H_0 : Data Residual berdistribusi normal

H_a : Data residual berdistribusi tidak normal.

Jika angka signifikansi Kolmogorov-Smirnov Sig > 0,05 maka menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sebaliknya jika angka signifikansi Kolmogorov-Smirnov Sig < 0,05 maka menunjukkan bahwa

data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Halbert White (1980) dalam Kuncoro (2011: 118) berpendapat bahwa uji heteroskedastisitas merupakan uji umum ada tidaknya misspesifikasi model karena hipotesis nol yang melandasi adalah asumsi bahwa residual adalah homoskedastis dan merupakan variabel independen, serta spesifikasi linear sudah benar. Menurut Ghozali (2018:134) berpendapat bahwa jika tidak terjadi Heterorkedastisitas atau Homoskedastisitas maka model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik. Untuk menguji heteroskedastisitas ini menggunakan uji Gleijser dimana uji ini dilakukan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Kriteria pengambilan keputusan adalah jikaprobabilitas signifikansi dari variabel bebas lebih besar dari 0,05 atau 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Kuncoro (2011), multikolinieritas adalah adanya suatu keterkaitan linier yang mendekati sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Menurut Imam Ghozali (2018: 103), multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Secara sederhananya yaitu variabel independen menjadi varibel dependen yang kemudian di regres terhadap variabel independen lainnya. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff umum yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) ≥ 10 . Hal tersebut

dapat dideteksi dengan menggunakan Pearson Correlation, dilihat dari besarnya Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF).

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.6.1 Uji Validitas Instrumen

Menurut Imam Ghozali (2018: 52) definisi valid adalah sebagai

“Valid adalah menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.”

Untuk mengukur uji validitas ini, penulis menggunakan Pearson Correlation dimana penulis melakukan korelasi antar skor dari tiap butir pertanyaan dengan total skor variabel dengan signifikansi 5%. Indikator yang menyatakan valid atau tidaknya butir pernyataan tersebut yaitu dengan uji signifikansi yang dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai bersifat positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut bernilai positif. (Ghozali, 2018: 53)

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama. Menurut Sugiyono (2015:121) pengertian reliabilitas adalah sebagai berikut:

“Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.”

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha

Yang penulis kutip dari Ety Rochaety (2009:54) dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \alpha = R = \frac{N}{N-1} \frac{(S^2(1 - \sum Si^2))}{2}$$

Keterangan:

α = Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach

S^2 = Varians skor keseluruhan

Si^2 = Varians masing-masing item

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji oleh karena itu untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda.

Menurut Ghazali (2011) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada analisis regresi linier berganda terdapat lebih dari satu variabel independen yang akan diuji. Dengan menggunakan level of signifikan sebesar 5%. persamaan untuk regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel

dependen a =

Konstanta

regresi $\beta_1 \beta_2 =$

Koefisien regresi

$X_1 X_2 =$ Variabel

independene =

Variabel pengganggu

3.6.4 Rancangan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan. Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan variabel-variabel bebas yaitu independensi, akuntabilitas dan objektivitas auditor serta variabel terikat kualitas audit.

Sugiono (2013:93) menjelaskan bahwa hipotesis adalah:

“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.”

Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis ini dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0), H_1 dan H_2 pemilihan tes statistik dan perhitungan nilai statistik, penetapan tingkat signifikan, penetapan kriteria pengujian dan interpretasi koefisien korelasi. Adapun penjelasan dari langkah- langkah tersebut adalah sebagai berikut:

Perumusan Hipotesis

H_0 : $\beta = 0$, Artinya Fungsi Audit Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan

H_a : $\beta \neq 0$, Artinya Fungsi Audit Internal berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan

H_0 : $\beta = 0$, Artinya Penerapan *Whistleblowing system* tidak

ber

pegaruh signifikan terhadap Efektivitas Pencegahan
Kecurangan

Ha2 : $\beta \neq 0$, Artinya Penerapan *Whistleblowing system* berpengaruh
signifikan antara akuntabilitas terhadap Efektivitas
Pencegahan Kecurangan

3.6.5 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh pada masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Menurut Ghozali (2011:97) Uji t hitung bertujuan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Rumus untuk pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{se(b_i)}$$

Keterangan:

b_i : Koefisien Regresi

se : Standart Error

Adapun langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis

H0 : $b = 0$ artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Ha : $b \neq 0$ artinya variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel (Y)

2. Menentukan t tabel

Menentukan taraf nyata (α) 5%, derajat bebas atau degree of freedom (df) $n-k-1$, dimana n = jumlah pengamatan dan k = jumlah variabel untuk menentukan nilai t tabel.

3. Kriteria yang dipakai dalam uji t adalah:

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)



gambar 3.1

Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Uji t

3.6.6 Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Fungsi Audit Internal dan Penerapan *Whistleblowing system* terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan.

Ha : β_1 , β_2 , β_3 = artinya terdapat pengaruh Fungsi Audit Internal dan Penerapan *Whistleblowing system* terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan.

Terhadap rumusan hipotesis tersebut, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis ditujukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh darivariabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji F atau yang biasa disebut dengan *Analysis ofvarian* (ANOVA).

Menurut Ghozali (2011) Uji F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian Anova atau Uji F bisa dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat tingkat signifikan atau dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Pengujian dengan tingkat signifikan pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak (berpengaruh), sementara sebaliknya apabila tingkat signifikan pada tabel Anova $> \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima (tidak berpengaruh).

Pengujian hipotesis menurut Sugiyono (2018:192) dapat digunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel

independenn = Jumlah

anggota sampel

dk = $(n-k -1)$ derajat kebebasan

Pengujian dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan yaitu:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).

3.6.7 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 terhadap variabel Y secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

β = Standar Koefisien Beta (nilai $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

3.7 Rancangan Kuisisioner

Menurut Arikunto (2010: 195) jika dilihat dari cara menjawabnya kuisisioner (angket) dibedakan menjadi dua jenis yaitu kuisisioner terbuka dan kuisisioner tertutup. Kuisisioner terbuka maksudnya memberikan

kesempatan bagi responden untuk menjawab dengan kalimatnya sendiri, sedangkan kuisisioner (angket) tertutup maksudnya peneliti sudah menyediakan pilihan jawaban dan responden tinggal memilih yang sesuai dengan kondisi yang dialami.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis kuisisioner tertutup yaitu kuisisioner yang dibagikan kepada setiap responden dengan pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau responden dapat memilih salah satu jawaban alternatif dari pertanyaan yang telah tersedia.