

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 *Whistleblowing System*

2.1.1.1 Pengertian *Whistleblowing System*

Dalam rangka melakukan pengawasan internal perusahaan, inisiatif ini membuat sebuah *whistleblowing system*. Sistem pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing system* adalah suatu sistem yang dirancang sedemikian rupa mengenai kriteria kecurangan yang di laporkan yang meliputi 5W+1H, tindak lanjut dari laporan tersebut, *reward* dan perlindungan bagi sang pelapor atau *whistleblower*, dan hukuman atau sanksi untuk terlapor. Sistem ini disusun sebagai salah satu upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran dan kejahatan di internal perusahaan. Sistem ini disediakan agar para karyawannya atau orang diluar perusahaan dapat melaporkan kejahatan yang dilakukan di internal perusahaan, pembuatan *whistleblowing system* ini untuk mencegah kerugian yang diderita perusahaan, serta untuk menyelamatkan perusahaan. Sistem yang dibangun ini kemudian disesuaikan ke dalam aturan perusahaan masing-masing, sehingga diharapkan sistem ini akan memberikan manfaat bagi peningkatan pelaksanaan *corporate governance* (Semendawai dkk, 2011:69).

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

“Pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau perbuatan tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*).”

Sedangkan menurut Srividya dan Shelly (2012) *whistleblowing* yaitu:

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

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

2.1.1.2 Efektivitas Penerapan *Whistleblowing System*

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

1. Kondisi yang membuat karyawan yang menyaksikan atau mengetahui adanya pelanggaran untuk melaporkannya.
 - a. Peningkatan pemahaman etika perusahaan dan membina iklim keterbukaan.
 - b. Meningkatnya kesadaran dan pemahaman yang luas mengenai manfaat dan pentingnya program *whistleblowing system*.
 - c. Tersedianya saluran untuk menyampaikan pelaporan pelanggaran tidak melalui jalur manajemen yang biasa.
 - d. Kemudahan menyampaikan laporan pelanggaran.
 - e. Adanya jaminan kerahasiaan (*confidentiality*) pelapor.
2. Sikap perusahaan terhadap pembalasan yang mungkin dialami oleh pelapor pelanggaran.
 - a. Kebijakan yang harus dijelaskan kepada seluruh karyawan terkait dengan perlindungan pelapor.
 - b. Direksi harus menunjukkan komitmen dan kepemimpinannya untuk memastikan bahwa kebijakan ini memang dilaksanakan.
3. Kemungkinan tersedianya akses pelaporan pelanggaran ke luar perusahaan, bila manajemen tidak mendapatkan respon yang sesuai.
 - a. Kebesaran hati Direksi untuk memberikan jaminan bahwa hal tersebut tidak menjadi masalah.
 - b. Manajemen berjanji untuk menangani setiap laporan pelanggaran dengan serius dan benar.

2.1.1.3 Jenis-jenis *Whistleblowing*

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

- “a. *Whistleblowing* internal
- b. *Whistleblowing* eksternal.”

Dari kedua jenis *whistleblowing* di atas, dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing* internal terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. Sedangkan *whistleblowing* eksternal terjadi ketika seorang karyawan

mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan lalu membocorkannya kepada masyarakat karena kecurangan itu akan merugikan masyarakat sehingga dapat dikatakan sebagai tindakan kewarganegaraan yang baik.

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 pelaporan tersebut, yaitu:

1. Mekanisme Internal

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

Menurut Semendawai dkk, (2011:73), adapun infrastruktur dan mekanisme penyampaian laporan yaitu: perusahaan harus menyediakan saluran khusus yang digunakan untuk menyampaikan laporan pelanggaran, baik itu berupa *e-mail* dengan alamat khusus yang tidak dapat diterobos oleh bagian *Information Technology (IT)* perusahaan, atau kontak pos khusus yang hanya boleh diambil oleh petugas *whistleblowing system*, ataupun saluran telepon khusus yang akan dilayani oleh petugas khusus pula. Informasi mengenai adanya *hotline* ini haruslah diinformasikan secara meluas ke seluruh karyawan. Pelaporan pelanggaran haruslah disosialisasikan secara meluas, sehingga mudah diketahui oleh karyawan perusahaan. Dalam prosedur penyampaian laporan pelanggaran juga harus dicantumkan dalam hal pelapor melihat bahwa pelanggaran dilakukan oleh petugas *whistleblowing system*, maka laporan pelanggaran harus dikirimkan langsung kepada direktur utama perusahaan.

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 UU 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.

2.1.1.4 Manfaat *Whistleblowing System*

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

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

2.1.1.5 *Whistleblower*

Srividyha dan Shelly (2012) menjelaskan mengenai *whistleblower* yaitu:

“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.

Whistleblower biasanya ditujukan kepada seseorang yang pertama kali mengungkap atau melaporkan suatu tindak pidana atau tindakan yang dianggap ilegal ditempatnya bekerja atau orang lain berada, kepada otoritas internal organisasi atau kepada publik seperti media masa atau lembaga pemantau publik (Semendawai dkk, 2011:9). Pengungkapan tersebut tidak selalu didasari itikad baik sang pelapor, tetapi tujuannya untuk mengungkap kejahatan atau penyelewengan yang diketahuinya. Menurut SEMA Nomor 4 Tahun 2011, *whistleblower* diartikan sebagai pihak yang mengetahui dan melaporkan tindak pidana tertentu dan bukan merupakan bagian dari pelaku kejahatan yang dilaporkannya.

Whistleblower adalah pelapor pelanggaran, bisa karyawan dari organisasi itu sendiri (pihak internal), akan tetapi tidak tertutup adanya pelapor berasal dari pelanggan, pemasok, masyarakat (pihak eksternal). Syarat dari seorang *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).

Laporan-laporan dari para *whistleblower* tersebut tidak hanya dibiarkan, tetapi ditindaklanjuti dengan penelitian 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 hal-hal yang tidak etis dan ilegal yang terjadi di lingkungan kerjanya disebut *whistleblowing* (Semendawai dkk, 2011:73).

Kebijakan *whistleblowing* menurut Srividya dan Shelly (2012) yaitu:

“Literally, “whistleblowing” means that one makes a noise to alert others to misconduct. In the context of business ethics by blowing the whistle on misconduct in an organization, one alerts the organization to the fact that its stakeholders are being wrongfully harmed, or that they are at risk of harm.”

Dari pengertian di atas, dapat diartikan bahwa secara harfiah, *whistleblowing* berarti seseorang yang membuat suara untuk memperingatkan orang lain terhadap kesalahan. Dalam konteks etika bisnis dengan meniup peluit pada kesalahan dalam sebuah organisasi, salah satu peringatan organisasi untuk fakta bahwa para pemangku kepentingan sedang dirugikan, atau bahwa mereka berada pada risiko yang berbahaya.

2.1.1.6 Perlindungan dan Konteks Hukum *Whistleblower* di Indonesia

Whistleblower diatur dalam UU No.13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban serta kemudian diikuti dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana (*whistleblower*) dan Saksi Pelaku yang Bekerja Sama (*justice collaborator*). Surat Edaran Mahkamah Agung RI tersebut diterbitkan dengan mendasarkan pengaturan Pasal 10 UU No.13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban.

Menurut Hertanto (2009:36) menjelaskan mengenai perlindungan *whistleblower* sebagai berikut:

“Pengaturan mengenai perlindungan *whistleblower* (pengungkap fakta/pelapor) secara eksplisit tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, Pasal 10 Ayat (1) menyebutkan bahwa “Seorang saksi, korban dan pelapor tidak dapat dituntut secara hukum baik pidana maupun perdata atas laporan kesaksian yang akan, sedang, atau telah diberikan.”

Aturan yang dimuat dalam Pasal 10 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2006 ini menjadi ambigu dan bersifat kontradiktif terdapat pasal yang sama dalam Ayat (2), yakni: “Seorang saksi yang juga tersangka dalam kasus yang sama tidak dapat dibebaskan dari tuntutan pidana apabila ia ternyata terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah, tetapi kesaksiannya dapat dijadikan pertimbangan hakim dalam meringankan pidana yang akan dijatuhkan.”

Isi Pasal 10 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2006, terdapat kata-kata “saksi yang juga tersangka” merupakan rumusan yang kurang bisa dipahami secara konsisten terhadap saksi yang juga berstatus sebagai saksi pelapor kemudian tiba-tiba berubah menjadi tersangka. Hal ini dapat menimbulkan multitafsir dan menimbulkan ketidakpastian hukum. Kemudian apabila kita tengok diberbagai

negara tentang *whistleblower* dipastikan berada dalam suatu jaringan mafia, yang jelas mengetahui adanya kejahatan, sehingga tidak jarang kemudian adanya sindikat kejahatan itu dapat dibongkar dikarenakan adanya suatu pembangkangan yang dilakukan oleh *whistleblower* untuk membongkar atau mengungkap apa yang dilakukan oleh kelompok mafia. Sebagai imbalan *whistleblower* dibebaskan dari tuntutan pidana.

Pasal 10 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2006 membuat pemahaman terhadap saksi yang juga tersangka semakin tidak jelas, karena disana dijelaskan seorang saksi yang juga tersangka tidak dapat dibebaskan dari tuntutan hukum baik pidana maupun perdata. Hal ini, berarti bisa saja pada waktu bersamaan seorang saksi menjadi tersangka. Meskipun menurut Pasal 10 Ayat (2) memungkinkan akan memberikan keringanan hukuman bagi *whistleblower*, namun kemungkinan tersebut tetap tidak dapat membuat seorang yang menjadi *whistleblower* akan bernafas lega atau bahkan sama sekali membuat seseorang tertarik untuk menjadi *whistleblower*.

Seorang yang telah menjadi *whistleblower*, apabila mengacu Pasal 10 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2006, harapan untuk lepas dari tuntutan hukum sangat sulit, karena pasal ini menegaskan bahwa seorang saksi yang juga tersangka dalam kasus yang sama tidak dapat dibebaskan dari tuntutan pidana apabila ia terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah. Untuk bisa lepas dari tuntutan hukum adalah menjadi harapan bagi *whistleblower* yang sekaligus juga sebagai pelaku tindak pidana, karena untuk dapat bebas dari tuntutan hukum, hampir tidak mungkin. Selain ketentuan Pasal 10 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2006, Pasal 191 Ayat (1)

KUHP menentukan bahwa jika pengadilan berpendapat bahwa dari hasil pemeriksaan pengadilan.

Kesalahan terdakwa atas perbuatan yang didakwakan kepadanya tidak terbukti secara sah dan meyakinkan, maka terdakwa diputus bebas. Sementara *whistleblower* yang juga sebagai pelaku tindak pidana diduga kuat telah melakukan kesalahan, dan karenanya sangat mudah untuk membuktikannya secara sah dan meyakinkan di pengadilan. Sehingga memungkinkan baginya untuk lepas dari tuntutan hukum sebagaimana terdapat dalam Pasal 191 Ayat (2) KUHP yang menyebutkan bahwa jika pengadilan berpendapat bahwa perbuatan yang didakwakan kepadanya terbukti, tetapi perbuatan itu tidak merupakan suatu tindak pidana, maka terdakwa diputus lepas dari segala tuntutan hukum. Hanya saja untuk lepas dari tuntutan hukum juga sulit, karena *whistleblower* yang juga sebagai pelaku tindak pidana yang diduga kuat telah melakukan kesalahan, tindakannya tidak termasuk dalam kerangka dasar penghapusan pidana.

Meskipun saat ini telah ada Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) yang menjalankan tugas memberikan perlindungan bagi saksi dan korban. Namun lingkup LPSK sayangnya belum menjangkau *whistleblower*, UU No.13 Tahun 2006 tidak mencantumkan bahwa *whistleblower* adalah pihak yang diberikan perlindungan. Hanya saksi dan korban yang diatur dalam UU ini. Menurut Semendawai, dkk (2011:10) menyatakan bahwa hak-hak *whistleblower* yang juga seorang saksi (pelapor) telah diatur dalam UU No.13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Berikut ini adalah hak-hak *whistleblower*:

1. Memperoleh perlindungan dari lembaga perlindungan saksi. Bahkan, keluarga *whistleblower* pun bisa memperoleh perlindungan. Bentuk perlindungan pun bermacam-macam. Misalnya, mendapat identitas baru, tempat kediaman baru yang aman (*safe house*), pelayanan psikologis, dan biaya hidup selama masa perlindungan.
2. Memberikan keterangan atau kesaksian mengenai suatu pelanggaran atau kejahatan yang diketahui dengan bebas, tanpa rasa takut atau terancam.
3. Memberikan informasi mengenai tindak lanjut atau perkembangan penanganan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban terhadap pelanggaran atau kejahatan yang telah diungkap.
4. Mendapatkan balas jasa atau *reward* dari negara atas kesaksian yang telah diungkap karena kesaksian mampu membongkar suatu kejahatan yang lebih besar.

2.1.2 Efektivitas Audit Internal

2.1.2.1 Pengertian Efektivitas Audit Internal

Maulina Elsa Judhistira (2013) mendefinisikan efektivitas sebagai berikut:

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

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:59) efektivitas yaitu:

“Suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran

sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat.”

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

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

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

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

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

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

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

Kemudian Dittenhofer (2001) dalam Badara dan Saidin (2013) menyebutkan bahwa *“This means internal audit effectiveness is the ability of the internal auditor to achieve established objective within the organization, in effect, such objective should be stated in a clear terms and the means for achieving such objectives should also be provided”*. Artinya efektivitas audit internal adalah kemampuan auditor internal untuk mencapai tujuan mapan dalam organisasi, pada dasarnya, tujuan tersebut harus dinyatakan dalam istilah yang jelas dan cara untuk mencapai tujuan tersebut juga harus diberikan.

2.1.2.2 Faktor Pendukung Efektivitas Audit Internal

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

1. Akses, berkaitan dengan masalah ketersediaan informasi yang diperlukan oleh auditor internal untuk melaksanakan audit. Aksesnya dapat bersumber dari:
 - a. Fasilitas, meliputi seluruh realitas fisik yang mungkin dapat memberikan informasi bagi auditor yang melakukan observasi langsung.
 - b. Catatan, yang mewakili realitas walaupun bukan realitas itu sendiri.
 - c. Orang, terutama bila fasilitas dan catatan kurang mendukung.

2. Objektivitas, merupakan keadaan jiwa yang memungkinkan seseorang untuk merasakan sesuatu realitas seperti apa adanya. Hal tersebut dapat dicapai melalui kesadaran, pengetahuan formal, pengetahuan berdasarkan pengalaman (ketekunan) dan tidak adanya kecondongan emosional.
3. Kebebasan berpendapat, merupakan suatu keadaan yang memungkinkan suatu auditor untuk menyatakan sesuatu yang diketahuinya tanpa rasa takut adanya konsekuensi yang buruk bagi status dan pemisahan organisasional sangat membantu kebebasan berpendapat.
4. Ketekunan, pada umumnya ketekunan merupakan kualitas yang berasal dari dalam diri auditor sehingga dapat dipengaruhi untuk menjadi lebih baik atau lebih buruk. Ketekunan dapat diperkuat dengan pemberian isyarat menyangkut maksud atasan sesungguhnya serta status organisasional yang memadai.
5. Ketanggapan, menurut perhatian auditor terhadap berbagai temuan dan pembuatan keputusan. Adanya tindakan korektif bila dipandang perlu. Ketanggapan sangat dipengaruhi oleh status organisasional auditor internal.

2.1.2.3 Indikator Efektivitas Audit Internal

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

1. Kelayakan dan arti penting temuan pemeriksaan beserta rekomendasinya (*reasonable and meaningful findings and recommendations*).
Tolak ukur ini untuk melihat apakah suatu temuan dan rekomendasi dari audit internal dapat memberikan nilai tambah bagi *auditee* dan apakah dapat dipergunakan oleh manajemen sebagai suatu informasi yang berharga.
2. Respon dan objek yang diperiksa (*auditee response and feedback*).
Berkaitan dengan tolak ukur pertama tetapi dengan umpan balik dan respon dari *auditee*. Apakah temuan atau rekomendasi tersebut dapat

diterima dan dioperasionalisasikan oleh *auditee*. Temuan pemeriksaan dan rekomendasi dari auditor yang tidak dapat dioperasionalisasikan dan tidak mendapat respon dari *auditee* kemungkinan pula terjadi karena adanya kesalahan dalam proses pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor atau sebab-sebab lainnya.

3. Profesionalisme auditor (*professionalism of the internal audit department*).
Kriteria dari profesionalisme adalah:
 - a. Independensi
 - b. Integritas seluruh personil pemeriksaan
 - c. Kejelian dan ketajaman *review* pimpinan tim pemeriksa
 - d. Penampilan, sikap dan perilaku pemeriksa
 - e. Kesanggupan dan kemampuan dalam memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan *auditee* atas permasalahan yang diajukan.
 - f. Kemampuan tim pemeriksa dalam melakukan komunikasi dan didapatnya tanggapan yang baik dari *auditee* atau manajemen puncak
 - g. Pendidikan dan keahlian para pemeriksa
4. Peringatan dini (*absence of surprise*).
Auditor dapat memberikan laporan peringatan dini baik dalam bentuk formal maupun informal mengenai kelemahan atau permasalahan operasi perusahaan serta kelemahan pengendalian manajemen.
5. Kehematan biaya pemeriksaan (*cost effectiveness of internal audit department*).
Output dari suatu biaya pemeriksaan tidak dapat diukur. Bila pemeriksaan yang dilakukan mampu meminimalisasi biaya tanpa mengurangi nilai tambah yang dihasilkan, maka pemeriksaan sudah efektif ditinjau dari tolak ukur ini.
6. Pengembangan personil (*development of people*).
Jika pengembangan personil dianggap menjadi peran yang penting, maka pimpinan auditor akan menggunakan waktunya dalam pembinaan untuk penempatan dan pengembangan stafnya.
7. Umpan balik dari manajemen lainnya (*operating management feedback*).

Umpan balik dari manajemen lainnya bersifat subjektif dan sangat dipengaruhi oleh profesi auditor itu sendiri. Sampai sejauh mana dukungan yang diberikan oleh para manajemen lainnya terhadap para auditor dalam melaksanakan kegiatan pemeriksaan.

8. Meningkatnya jumlah pemeriksaan (*number of request for audit work*).

Semakin baik dan semakin meningkatnya kemampuan auditor maka manfaat dari audit ini akan semakin dirasakan. Dengan semakin dirasakannya manfaat tersebut, maka jumlah pemeriksaan pun akan semakin meningkat seiring dengan perkembangan.

9. Tercapainya program pemeriksaan.

Meliputi tindakan evaluasi terhadap risiko objek yang diperiksa serta jaminan bidang-bidang yang berisiko tinggi telah ditempatkan sebagai prioritas utama dalam perencanaan pemeriksaan.

2.1.2.4 Tujuan Audit Internal

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

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

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

1. Memeriksa dan menilai baik buruknya pengendalian atas akuntansi keuangan dan operasi lainnya.
2. Memeriksa sampai sejauhmana hubungan para pelaksana terhadap kebijakan, rencana, dan prosedur yang telah ditetapkan.
3. Memeriksa sampai sejauhmana aktiva perusahaan dipertanggung jawabkan dan dijaga dari berbagai macam bentuk kerugian.

4. Memeriksa kecermatan pembukuan dan data lainnya yang dihasilkan oleh perusahaan.
5. Menilai prestasi kerja para pejabat/pelaksana dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditugaskan.

2.1.2.5 Kode Etik Profesi Audit Internal

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

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

- h. Auditor internal harus mengungkapkan semua fakta-fakta penting yang diketahuinya dalam melaporkan hasil pekerjaannya, karena fakta yang tidak diungkap dapat mendistorsi laporan atas kegiatan yang *direview* atau dengan kata lain tidak berusaha menutupi adanya praktik-praktik yang melanggar hukum/peraturan.
- i. Auditor internal harus senantiasa meningkatkan kompetensi dan efektivitas serta kualitas pelaksanaan tugasnya (dengan kata lain wajib mengikuti pendidikan profesional secara berkelanjutan).

2.1.3 Kecurangan (*Fraud*)

2.1.3.1 Pengertian Kecurangan (*Fraud*)

Menurut Pusdiklatwas BPKP (2008:11) pengertian *fraud* adalah:

“Dalam istilah sehari-hari, *fraud* dimaknai sebagai ketidakjujuran. Dalam terminologi awam *fraud* lebih ditekankan pada aktivitas penyimpangan perilaku yang berkaitan dengan konsekuensi hukum, seperti penggelapan, pencurian dengan tipu muslihat, *fraud* pelaporan keuangan, korupsi, kolusi, nepotisme, penyuapan, penyalahgunaan wewenang, dan lain-lain.”

Menurut Tugiman (2008:3) pengertian kecurangan adalah sebagai berikut:

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

Menurut Kurt, *et al.* (2009:8-6) pengertian kecurangan (*fraud*) adalah:

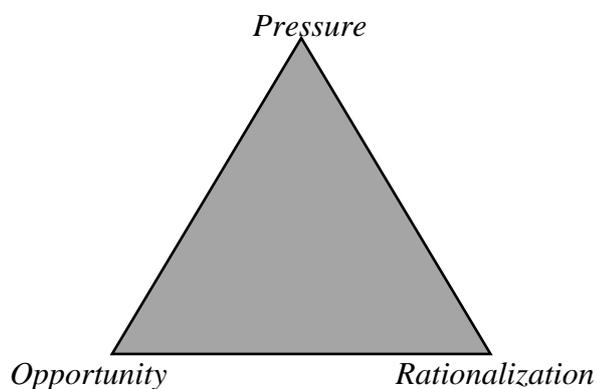
“Fraud is any intentional act or omission designed to deceive others, resulting in the victim suffering a loss and/or the perpetrator achieving a gain.”

Maksud kecurangan dari kutipan tersebut adalah setiap tindakan yang disengaja atau kelalaian yang dirancang untuk menipu orang lain, sehingga korban menderita kerugian dan/atau pelaku mendapat keuntungan.

Dari beberapa uraian di atas dapat diketahui bahwa *fraud* berarti bahwa suatu item tidak dimasukkan sehingga menyebabkan informasi tidak benar, apabila suatu kesalahan adalah disengaja maka kesalahan tersebut merupakan *fraud (fraudulent)*.

2.1.3.2 Faktor Terjadinya Kecurangan (*Fraud*)

Menurut SAS 99 (AU 316) yang dikutip oleh Amin Widjaya Tunggal (2014:9) terdapat tiga faktor seseorang melakukan kecurangan yang dikenal sebagai *fraud triangle*, yaitu:



Gambar 2.1
Segitiga Kecurangan (*Fraud Triangle*)

1. *Pressure* (tekanan)

Tekanan ekonomi merupakan salah satu faktor yang mendorong seorang berani melakukan tindak kecurangan. Faktor ini berasal dari individu si pelaku dimana ia merasa bahwa tekanan kehidupan yang begitu berat memaksa si pelaku melakukan kecurangan untuk keuntungan pribadinya. Hal ini terjadi biasanya dikarenakan jaminan kesejahteraan yang ditawarkan perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja kurang atau pola hidup yang serba mewah sehingga si pelaku terus-menerus merasa kekurangan. Namun tekanan juga dapat berasal dari lingkungan tempatnya bekerja, seperti: lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, karyawan merasa tidak diperlakukan secara adil, adanya proses penerimaan pegawai yang tidak *fair*.

2. *Opportunity* (kesempatan)

Merupakan faktor yang sepenuhnya berasal dari luar individu, yakni berasal dari organisasi sebagai korban perbuatan kecurangan. Kesempatan melakukan kecurangan selalu ada pada setiap kedudukan. Dengan kedudukan yang dimiliki, si pelaku merasa memiliki kesempatan untuk mengambil keuntungan. Ditambah lagi dengan sistem pengendalian dari organisasi yang kurang memadai.

3. *Rationalization* (rasionalisasi)

Si pelaku merasa memiliki alasan yang kuat yang menjadi dasar untuk membenarkan apa yang dia lakukan. Serta mempengaruhi pihak lain untuk menyetujui apa yang dia lakukan.

2.1.3.3 Klasifikasi Kecurangan

Menurut Siti dan Ely (2010:64) mengklasifikasikan kecurangan (*fraud*)

kedalam dua kelompok utama, yaitu:

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

Menurut Setianto, dkk (2008:11) ada jenis-jenis kecurangan yang dikenal selama ini meliputi kecurangan-kecurangan sebagai berikut:

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

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

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

2.1.4 Pendeteksian Kecurangan

Pada dasarnya tindak *fraud* dapat dibongkar oleh audit karena adanya indikasi awal serta perencanaan yang baik untuk menyingkap segala sesuatu mengenai tindak *fraud* yang mungkin terjadi, tim audit harus memiliki intuisi yang tajam melihat berbagai aspek internal perusahaan yang riskan (rawan) terjadi *fraud*. Namun, disini audit tidak mungkin bekerja hanya berdasarkan kaidah/metode audit yang baku. Selain menerapkan berbasis risiko, audit juga perlu mengembangkan aktivitas jaringan “mata-mata”. Dan yang terakhir ini tidak mungkin dijalankan sendiri oleh para audit internal, yang identitasnya mudah diketahui ditengah perusahaan. Karena itu, diperlukan upaya terintegrasi untuk membangun kedekatan emosional dengan orang-orang tertentu yang nantinya diharapkan bisa berpihak pada tim audit.

Valery G. Kumaat (2011:156) menyatakan bahwa:

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

Sedangkan menurut Pusdiklatwas BPKP (2008:45):

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

Dari beberapa definisi diatas sudah jelas bahwa pendeteksian *fraud* merupakan suatu deteksi awal yang harus dilakukan agar tindak *fraud* dapat dicegah untuk tidak dilakukan, dan untuk mengetahui perlu tidaknya dilakukan pengujian.

2.1.4.1 Red Flag

Fraud biasanya muncul bersamaan dengan *red flag*. *Red flag* dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi yang janggal atau berbeda dengan keadaan normal. Penjelasan lain, dapat dikatakan *red flag* adalah suatu indikasi akan adanya sesuatu yang tidak biasa dan perlu penyidikan lebih lanjut.

Menurut Karyono (2013:95) ada beberapa jenis tanda-tanda kecurangan yaitu:

- a. Keganjilan akuntansi
Keganjilan akuntansi tersebut antara lain ketidakberesan dokumen pendukung akuntansi dan kesalahan jurnal.
- b. Kelemahan pengendalian intern
Kelemahan pengendalian intern berupa tidak diterapkannya kunci pengendalian yaitu pemisahan fungsi, persetujuan transaksi yang

layak, pendokumentasian dan pencatatan yang layak, pengendalian fisik terhadap aset, dan pencatatan serta pengecekan independen dalam pelaksanaan tugas.

c. Gaya hidup berlebihan

Setelah kecurangan berhasil, gaya hidup pelaku berubah menjadi berlebihan, seperti hidupnya menjadi lebih boros dan konsumtif.

d. Kelakuan tidak biasa

Kelakuan tidak biasa sebagai akibat dari rasa bersalah dan rasa takut.

e. Pengaduan

Pengaduan atau adanya keluhan atas kegiatan atau pelayanan organisasi atau pegawai hanya dianggap sebagai gejala karena belum tentu benar, karena mungkin saja pihak yang mengadu ada masalah personal dan untuk memperoleh keuntungan semata.

2.1.4.2 Audit Berbasis Risiko (*Risk-Based Audit*) untuk Deteksi *Fraud*

Menurut Valery G. Kumaat (2011:57) menyatakan bahwa audit berbasis risiko dalam konteks mendeteksi tindak *fraud* adalah:

“Rangkaian aktivitas pengawasan yang terencana, terpadu, dan berkesinambungan dalam rangka memetakan, mengamati, memverifikasi, dan menganalisis semua titik-titik kritis risiko (*critical risk points*) yang berpotensi menimbulkan tindak *fraud*.”

1. Pemetaan (*Mapping*)

Pemetaan (*mapping*) disini bertujuan untuk mengidentifikasi titik-titik kritis risiko terjadinya tindak *fraud*. Peta risiko dapat dibuat langsung melalui kriteria keuangan, masukan (khususnya keluhan) dari berbagai pihak, hingga riwayat kasus yang pernah terjadi.

2. Pengamatan (*Observing*)

Pengamatan (*observing*) bertujuan untuk memperdalam semua titik risiko berdasarkan situasi aktual di lapangan. Hal itu termasuk mewawancarai pihak-pihak terkait guna mengetahui berbagai kendala/masalah aktual serta kebutuhan/ekspektasi para pelaksana di lapangan. Namun, secara pengamatan oleh auditor sering kali berbenturan dengan sikap yang kurang *welcome* di lapangan. Resistensi yang dijumpai memang bisa jadi mengindikasikan adanya praktek *fraud* pada objek yang diamati.

3. Verifikasi Transaksi dan Analisis Data (*Verifying & Analyzing*)

Verifikasi Transaksi dan Analisis Data (*verifying & analyzing*) bertujuan untuk mempertegas kesimpulan bahwa tindak kecurangan mungkin ada atau rawan terjadi. Hasil verifikasi dan analisis ini akan menyempurnakan hasil pemetaan dan pengamatan untuk menyimpulkan adanya ‘bahaya’ terkait ada tidaknya tindak kecurangan.

2.1.4.3 Pengembangan Jaringan Informan (*Audit Intelligence*) untuk Deteksi

Fraud

Menurut Valery G Kumaat (2011:161) menyatakan bahwa yang disebut dengan *audit intelligence* adalah:

“Strategi atau upaya berkesinambungan membangun sebuah jaringan informasi aktual bagi tim audit dalam rangka menunjang aktivitas audit berbasis risiko (*risk-based audit*), khususnya untuk mengantisipasi risiko yang berdampak negatif terhadap organisasi serta untuk melakukan cegah-tangkal atas praktek tindak kecurangan.”

Selain itu Valery G Kumaat (2011:161) berpendapat bahwa aktivitas spionase memang bisa dianggap sebagai bagian dari *audit intelligence*. Namun,

hal itu dapat mengundang perdebatan dikalangan internal, khususnya dari aspek etika organisasi dan tujuan strategis (yaitu mendorong *Good Corporate Governance* ditengah perusahaan). Spionase tidak mendapat hambatan bila dilakukan dengan sasaran pihak eksternal yang memiliki kepentingan langsung dengan perusahaan (*stakeholder* seperti para *supplier* dan *customers*), dimana metoda dan hasilnya tetap dirahasiakan, tidak dikemukakan dalam konfirmasi maupun laporan resmi audit internal.

1. Komunikasi Informal Audit dengan Pihak Internal

Komunikasi dalam suasana formal merupakan bagian yang tidak terpisahkan bagi korps audit, baik secara verbal maupun tertulis. Hal itu karena auditor harus menyampaikan masalah demi masalah (*audit findings*) plus rekomendasi audit dengan kesungguhan, agar dapat ditangkap urgensi dan implikasinya. Formalitas sangat ampuh untuk menunjukkan kewibawaan auditor yang dapat menunjang *respect & trust* semua pihak terhadap independensi korps ini.

Namun, suasana yang selalu formal dapat juga menciptakan ‘jarak’ yang tidak kondusif bagi keterbukaan informasi dari para *auditee*. Itulah sebabnya perlu dikembangkan korps audit internal yang lebih terbuka dan lentur agar bisa tampil dalam suasana formal atau informal sesuai waktu dan tempat yang tepat.

Dalam konteks membangun jaringan informasi yang tentu saja bersifat “rahasia”, komunikasi intensif perlu dikembangkan dengan orang-orang

tertentu pada berbagai unit kerja yang dianggap berpotensi menyimpan masalah. Untuk itu perlu dibangun seperangkat kriteria di kedua belah pihak, yaitu para “komunikator” di tim audit dan orang-orang yang dianggap layak untuk didekati. Kriteria umum yang perlu dimiliki oleh kedua belah pihak tentu saja sama-sama harus menaruh *respect & trust* satu sama lain. Berikut ini rekomendasi menurut Valery G Kumaat (2011:162) menyatakan bahwa:

Tabel 2.1
Rekomendasi

Komunikator di Pihak Tim Audit	Orang-orang Internal yang “diincar”
1. Auditor yang cukup teruji loyalitasnya terhadap korps audit, khususnya dalam menjaga informasi yang bersifat rahasia atau sensitif diketahui kalangan umum.	1. Orang yang memiliki integritas dan “ <i>chemistry</i> ” yang sama dengan tim audit dalam menegakkan kebenaran dan keadilan serta teruji mampu menjaga “rahasia” serta loyal terhadap perusahaan.
2. Audit yang memiliki <i>Interpersonal Skills</i> yang baik, dapat diterima baik secara horizontal maupun dari kalangan umum perusahaan. Lebih baik lagi dapat berinteraksi dengan “kalangan atas” perusahaan.	2. Orang yang tidak dikategorikan “ <i>trouble maker</i> ” di unit kerjanya. Memiliki reputasi yang baik di mata atasan maupun rekan-rekan di internal unit kerja.
3. Audit yang terdidik untuk mendalami berbagai <i>critical control/risk point</i> pada bidang-bidang yang memerlukan jaringan informan.	3. Orang yang berada di posisi yang memiliki akses memadai terhadap informasi penting di unit kerjanya.

2. Media Audit untuk Menerima Masukan/Pengaduan

Strategi “*audit centre*” ini merupakan pelapis/pelengkap dari pengembangan komunikasi informal. Jika komunikasi informal menjangkau kalangan yang sangat terbatas, penyediaan media “pengaduan” akan memberikan akses yang lebih terbuka, namun tetap harus menjaga kerahasiaan identitas para narasumber beserta materi yang disampaikan.

Pada era telematika yang kian canggih sekarang ini, tidak sulit menyediakan berbagai pilihan media. Mulai dari PO Box, *Contact No (Call Centre)*, *Email Address*, hingga *Website/Blog* khusus.

2.1.5 Pencegahan Kecurangan

Fraud merupakan masalah di dalam perusahaan dan harus di cegah sedini mungkin, dengan adanya upaya pencegahan yang diterapkan oleh perusahaan dapat memperkecil peluang terjadinya *fraud* karena setiap tindakan *fraud* dapat terdeteksi cepat dan diantisipasi dengan baik oleh perusahaan. Setiap karyawan tidak merasa tertekan lagi dan melakukan pembenaran terhadap tindakan *fraud* yang dapat merugikan banyak pihak.

Pencegahan *fraud* menurut Pusdiklatwas BPKP (2008:37) merupakan upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab *fraud (fraud triangle)* yaitu:

- “1. Memperkecil peluang terjadinya kesempatan untuk berbuat kecurangan.
2. Menurunkan tekanan kepada pegawai agar ia mampu memenuhi kebutuhannya.
3. Meminimalisasi alasan untuk membuat pembenaran atau rasionalisasi atas tindakan *fraud* yang dilakukan.”

Fraud merupakan suatu masalah di dalam perusahaan dan harus dicegah sedini mungkin, Amin Widjaja Tunggal (2012:59) mengemukakan bahwa terdapat beberapa tata kelola untuk mencegah *fraud* diantaranya adalah sebagai berikut:

2.1.5.1 Budaya Jujur dan Etika yang Tinggi

Riset menunjukkan bahwa cara yang paling efektif untuk mencegah dan menghalangi *fraud* adalah mengimplementasikan program serta pengendalian anti *fraud*, yang didasarkan pada nilai-nilai inti 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 dan etika yang menjadi dasar bagi tanggung jawab pekerjaan para karyawan. Menciptakan budaya jujur dan etika yang tinggi mencakup beberapa unsur, yaitu:

a. Menetapkan *Tone at the Top*

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

b. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif

Dari riset yang dilakukan terlihat bahwa pelanggaran lebih jarang terjadi bila karyawan mempunyai perasaan positif tentang atasan mereka ketimbang bila mereka merasa diperalat, diancam, atau diabaikan. Tempat kerja yang positif dapat dapat mendongkrak semangat karyawan, yang dapat mengurangi kemungkinan karyawan melakukan *fraud* terhadap perusahaan.

c. Mempekerjakan dan Mempromosikan Pegawai yang Tepat

Agar berhasil mencegah *fraud*, perusahaan yang dikelola dengan baik mengimplementasikan kebijakan penyaringan yang efektif untuk mengurangi kemungkinan mempekerjakan dan mempromosikan orang-orang yang tingkat kejujurannya rendah, terutama yang akan menduduki jabatan yang bertanggungjawab atau penting. Kebijakan semacam itu mungkin mencakup pengecekan latar belakang orang-orang yang dipertimbangkan akan dipekerjakan atau dipromosikan menduduki jabatan yang bertanggung jawab atau penting. Pengecekan latar belakang memverifikasi pendidikan, riwayat pekerjaan, serta referensi pribadi calon karyawan, termasuk referensi tentang karakter dan integritas. Setelah seorang pegawai diangkat, evaluasi yang berkelanjutan atau kepatuhan pegawai itu pada nilai-nilai dan kode perilaku perusahaan juga akan mengurangi kemungkinan *fraud*.

d. Pelatihan

Semua pegawai baru harus dilatih tentang ekspektasi perusahaan menyangkut perilaku etis pegawai. Pegawai harus diberi tahu tentang tugasnya untuk menyampaikan *fraud actual* atau yang dicurigai serta cara yang tepat untuk menyampaikannya. Selain itu, pelatihan kewaspadaan terhadap *fraud* juga harus disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan khusus pegawai itu, misalnya, pelatihan yang berbeda untuk agen pembelian dan penjualan.

e. Konfirmasi

Sebagian perusahaan mengharuskan pegawainya untuk secara periodik mengkonfirmasi tanggung jawabnya mematuhi kode perilaku. Pegawai

diminta untuk menyatakan bahwa mereka memahami ekspektasi perusahaan serta sudah mematuhi kode perilaku, dan mereka tidak mengetahui adanya pelanggaran. Konfirmasi tersebut akan membantu mengkokohkan kebijakan kode perilaku dan juga membantu menghalangi pegawai melakukan *fraud* atau pelanggaran etika lainnya.

2.1.5.2 Tanggung Jawab Manajemen untuk Mengevaluasi Pencegahan *Fraud*

Fraud tidak mungkin terjadi tanpa adanya kesempatan untuk melakukannya dan menyembunyikan perbuatan itu. Manajemen bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan mencegah *fraud*, mengambil langkah-langkah yang teridentifikasi untuk mencegah *fraud*, serta memantau pengendalian internal yang mencegah dan mengidentifikasi *fraud*.

2.1.5.3 Pengawasan Oleh Komite Audit

Komite audit mengemban tanggung jawab utama mengawasi pelaporan keuangan serta proses pengendalian internal organisasi. Dalam memenuhi tanggung jawab ini komite audit memperhitungkan potensi diabaikannya pengendalian internal oleh manajemen serta mengawasi proses pencegahan *fraud* oleh manajemen, dan program serta pengendalian anti *fraud*. Komite audit juga membantu menciptakan “*tone at the top*” yang efektif tentang pentingnya kejujuran dan perilaku etis dengan mendukung toleransi nol manajemen terhadap *fraud*.

2.1.6 Faktor-Faktor Lain yang Berpengaruh Terhadap Pendeteksian dan Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

1. Auditor Eksternal

Salah satu peran auditor eksternal adalah untuk memberikan keyakinan kepada pihak yang berkepentingan bahwa laporan keuangan telah disusun sesuai standar yang berlaku serta mencerminkan keadaan yang sebenarnya atas suatu entitas bisnis. Selain itu peran auditor eksternal adalah memastikan laporan keuangan tidak mengandung salah saji (*misstatement*) yang material baik yang disebabkan oleh kekeliruan atau kecurangan (*fraud*) (Anggriawan, 2014).

Kemampuan mendeteksi *fraud* adalah sebuah kecakapan atau keahlian yang dimiliki auditor untuk menemukan indikasi mengenai *fraud*. Menurut Kumaat (2011: 156) mendeteksi kecurangan adalah upaya untuk mendapatkan indikasi awal yang cukup mengenai tindak kecurangan, sekaligus mempersempit ruang gerak para pelaku kecurangan.

Salah satu cara mencegah pelanggaran akuntansi sehingga dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat adalah dengan melakukan *whistleblowing*. Staley *et al.* (dikutip oleh Fultanegara, 2010) menyatakan bahwa *whistleblowing* yang dilakukan oleh akuntan merupakan salah satu cara terpenting untuk mendeteksi kecurangan, pemborosan, dan penyalahgunaan wewenang atau sumber daya oleh perusahaan (Merdikawati dan Andri, 2012).

2. Pengendalian Internal

Menurut Tuanakota (2007) dalam Gusnardi (2012) ada ungkapan yang secara mudah ingin menjelaskan penyebab atau akar permasalahan dari *fraud*. Ungkapan itu adalah: *fraud by need, by greed, and by opportunity*. Ungkapan tersebut diartikan jika kita ingin mencegah *fraud*, hilangkanlah atau tekan sekecil mungkin penyebabnya.

Pencegahan *fraud* dapat dilakukan dengan mengaktifkan *internal control*, *internal control* yang aktif biasanya merupakan bentuk *internal control* yang paling banyak diterapkan. Ia seperti pagar-pagar yang menghalangi pencuri masuk ke halaman rumah orang. Seperti pagar, bagaimanapun kokohnya tetap dapat ditembus oleh pelaku *fraud* yang cerdas dan mempunyai nyali untuk melakukannya.

Pengendalian internal berperan penting dalam menekan suatu peluang yang dapat menciptakan terjadinya *fraud*. Hal ini dikemukakan oleh Tunggal (2013:13) sebagai berikut:

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

3. Penerapan *Good Corporate Governance*

Menurut Achmad (2005:15):

“Pelaksanaan penerapan *Good Corporate Governance* di perusahaan penting bagi perusahaan untuk melakukan pentahapan yang cermat berdasarkan analisis atas situasi dan kondisi perusahaan dan tingkat

kesiapannya, sehingga penerapan *Good Corporate Governance* dapat berjalan lancar dan mendapatkan dukungan dari seluruh unsur di dalam perusahaan”.

Sutedi (2011:1) mengemukakan pengertian *good corporate governance* secara definitif adalah: “Sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah (*value added*) untuk semua *stakeholder*”.

Sementara itu, *OECD (Organization for Economic Co-Operation and Development)* (dalam Setiawan, 2014) memberikan pengertian *good corporate governance* sebagai berikut:

“Bentuk hubungan antara manajemen suatu perusahaan, *board of directors*, pemegang saham, dan *stakeholder* lainnya. Hubungan ini meliputi berbagai aturan dan insentif terbentuknya struktur dan tujuan perusahaan yang pasti, dan cara mencapai tujuan serta pengawasan kerja perusahaan”.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan beberapa orang terkait penelitian ini dan menjadi bahan masukan atau bahan rujukan bagi penulis dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Irvandy Pratana Libramawan (2014)	Pengaruh Penerapan <i>Whistleblowing System</i> Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi survey pada PT Coca-Cola Amatil Indonesia SO	Penerapan <i>whistleblowing system</i> berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan.	Penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu variabel independen dan satu variabel dependen dan melakukan penelitian hanya disatu perusahaan.

		Bandung).		
2	Titaheluw (2011)	Pengaruh Penerapan Sistem <i>Whistleblowing System</i> Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> pada PT Telkom, Tbk.	Sistem <i>whistleblowing</i> bukanlah satu-satunya cara yang dapat digunakan dalam mencegah terjadinya <i>fraud</i> , terdapat pula faktor-faktor lain yang dapat mencegah terjadinya <i>fraud</i> .	Penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu variabel independen dan satu variabel dependen dan melakukan penelitian hanya disatu perusahaan.
3	Rien Nofiyarni (2011)	Keandalan Efektivitas Internal Audit dalam Pencegahan dan Deteksi Kecurangan (<i>Fraud</i>) pada PT Semen Padang.	Efektivitas internal audit yang dilaksanakan pada PT. Semen Padang sudah cukup memadai dan dinilai andal dalam pencegahan dan deteksi kecurangan (<i>fraud</i>).	Penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu variabel independen dan dua variabel dependen dan melakukan penelitian hanya disatu perusahaan.
4	Ratna Amalia (2013)	Pengaruh Audit Internal Terhadap Pencegahan dan Pendeteksian <i>Fraud</i> (Kecurangan) (Suatu Studi Pada Gabungan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (GKPRI) Jawa Barat).	Audit Internal di GKPRI Jawa Barat sudah baik kemudian pencegahan dan pedeteksian <i>fraud</i> (kecurangan) di GKPRI juga sudah cukup memadai.	Penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu variabel independen dan dua variabel dependen dan melakukan penelitian hanya disatu perusahaan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Salah satu risiko yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi perusahaan adalah kerentangan terhadap terjadinya kecurangan (*fraud*). Sebab itu jika pada suatu perusahaan sedang terjadi tindakan *fraud* yang cukup material, maka dapat dikatakan organisasi tersebut sedang mengalami kegagalan *good corporate governance* (GCG). Dalam upaya menghindari terjadinya *fraud* yang material seperti itu, diperlukan penerapan praktik *good corporate governance*.

Penerapan *good corporate governance* sendiri memerlukan fondasi yang cukup kuat dan didukung oleh pilar yang kokoh untuk memastikan bahwa perusahaan dapat menghadapi *fraud* (Libramawan, 2014).

Menurut *The Institute of Internal Auditors* (IIA) yang dikutip oleh Soejono Karni (2000:34), yaitu:

“Kecurangan mencakup suatu ketidak beresan dan tindakan ilegal yang bercirikan penipuan disengaja. Ia dapat dilakukan untuk manfaat dan atau kerugian organisasi oleh orang di luar atau di dalam organisasi.”

Menghilangkan perilaku tidak etis manajemen serta kecurangan hendaknya dilakukan dengan mengefektifkan pengendalian internal, termasuk penegakan hukum, perbaikan sistem, pengawasan dan pengendalian, serta pelaksanaan *good corporate*, baik di swasta maupun di pemerintahan. Faktor pendorong atau indikasi terjadinya kecurangan dapat timbul yang diakibatkan lemahnya atau tidak memadainya pengendalian intern perusahaan, tekanan keuangan terhadap seseorang, tekanan nonfinansial, dan indikasi lainnya (Karni, 2000:38).

2.2.1 Hubungan Antara *Whistleblowing System* dengan Efektivitas Audit Internal

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 professional saja tidaklah cukup. Komitmen professional 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.

2.2.2 Hubungan Antara *Whistleblowing System* dengan Pendeteksian Kecurangan (*Fraud*)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh KPMG (Klynveld, Peat, Marwick & Goerdeler) pada tahun 2010 mengenai cara-cara yang paling efektif dalam mendeteksi terjadinya *fraud* atau penyimpangan, penerapan *whistleblowing system* melalui *anonymous call/letter* mendapatkan persentase sebesar 38% dan melalui *whistleblower hotline* mendapatkan persentase sebesar 26%.

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008:2) salah satu manfaat adanya penerapan *whistleblowing system* adalah tersedianya mekanisme deteksi dini (*early warning system*) atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran.

Menurut Macey (2007) dalam Fatoki (2013) “*Points out that whistleblowers are now thought as an integral part of corporate governance that is supposed to result in better monitoring and control of management misconduct. Tip-offs from inside by whistleblowers are now regarded as the most common method of fraud detection*” artinya menunjukkan bahwa *whistleblower* sekarang dianggap sebagai bagian yang tak terpisahkan dari tata kelola perusahaan yang seharusnya untuk menghasilkan pemantauan dan pengendalian manajemen yang

lebih baik. *Tip-off* dari dalam oleh *whistleblower* sekarang dianggap sebagai metode yang paling umum dalam mendeteksi kecurangan.

Kemudian menurut Wells (2007) dan PricewaterhouseCoopers (2007) dalam Ayagre dan Julius (2014) “*the combination of External Tip-off, Internal Tip-off and whistleblowing hotline combined, constituting whistleblowing, make the highest effective tool as indicated by respondents, making whistleblowing the most effective tool for fraud detection.*” Artinya kombinasi Eksternal Tip-off, Internal Tip-off dan *hotline whistleblowing* gabungan, merupakan *whistleblowing*, membuat alat yang paling efektif seperti yang ditunjukkan oleh responden, membuat pengungkapan rahasia alat yang paling efektif untuk deteksi kecurangan.

Menurut Mak (2007) dalam Meng dan Fook (2011) “*Whistle-blowing forms part of the internal control system which a company adopts to achieve good corporate governance practices. Research has shown that whistle-blowing is one of the effective ways to detect fraud and wrongdoings in a corporation.*” Artinya *Whistleblowing* merupakan bagian dari sistem pengendalian internal perusahaan yang mengadopsi untuk mencapai tata kelola perusahaan yang baik. Penelitian telah menunjukkan bahwa *whistleblowing* adalah salah satu cara yang efektif untuk mendeteksi kecurangan dan kesalahan dalam sebuah perusahaan.

2.2.3 Hubungan Antara Whistleblowing System dengan Pencegahan Kecurangan (Fraud)

Salah satu bentuk pengendalian intern dalam mencegah atau mengungkap tindak kecurangan dalam suatu perusahaan yaitu dengan diterapkannya *whistleblowing system* mengenai *Good Corporate Governance* (GCG). *Whistleblowing system* dapat digunakan oleh perusahaan manapun untuk mengembangkan manual sistem pelaporan pelanggaran di masing-masing perusahaan. Pada umumnya, *whistleblower* akan melaporkan kejahatan di lingkungannya kepada otoritas internal terlebih dahulu. Namun seorang *whistleblower* tidak berhenti melaporkan kejahatan kepada otoritas internal saja tetapi dapat melaporkan kejahatan kepada otoritas yang lebih tinggi, semisal langsung ke dewan direksi, komisaris, kepala kantor, atau kepada otoritas publik di luar organisasi yang berwenang serta media masa. (Semendawai dkk, 2011:1).

Menurut Bhal & Dadhich, (2011) dalam Ahmada, Rahimah, Raja, dan Zuraidah (2014) “*Researchers agree that whistleblowing is an important medium to prevent and deter corporate wrongdoing*” artinya para peneliti setuju bahwa *whistleblowing* merupakan media penting untuk mencegah dan menghalangi kesalahan perusahaan.

Kemudian 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. Mengingatn 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.
- f. Memberikan hukuman yang setimpal bagi pelaku.
- g. Melaksanakan *proactive fraud auditing*.

2.2.4 Hubungan Antara Efektivitas Audit Internal dengan Pendeteksian Kecurangan (*Fraud*)

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

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

Tanggung jawab audit internal dalam rangka mendeteksi kecurangan, selama penugasan audit termasuk:

- a. Memiliki pengetahuan yang memadai tentang kecurangan, dalam rangka mengidentifikasi indikasi-indikasi yang mungkin terjadi dan dilakukan oleh anggota organisasi.
- b. Memiliki sensitivitas yang berkaitan dengan kemungkinan adanya kesempatan terjadinya kecurangan.
- c. Memiliki evaluasi terhadap indikator-indikator yang mungkin dapat memberikan peluang terjadinya kecurangan dan menentukan apakah perlu diadakan investigasi lanjutan.
- d. Menentukan prediksi awal terjadinya suatu kecurangan.

- e. Melakukan penilaian kembali terhadap pelaksanaan pengendalian di lingkungan dimana terjadinya tindak kecurangan dan selanjutnya menentukan upaya untuk memperkuat pengendalian di dalamnya.

Menurut Amrizal (2004), *internal auditing* bertujuan untuk membantu pimpinan perusahaan (manajemen) dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan memberikan analisa, penilaian, saran, dan komentar mengenai kegiatan yang diaudit serta menemukan penyimpangan, baik akibat dari *misstatement* yang disengaja (*fraud*) maupun yang tidak. Menurut laporan “*2002 Report to Nation on Occupational Fraud and Abuses*” menyatakan bahwa aktifitas internal auditor dapat menekan 35% terjadinya *fraud*. Disinilah salah satu pentingnya peran seorang internal auditor, dengan tugas dan wewenang yang dimiliki internal auditor dapat berperan dalam pendeteksian dan pencegahan kecurangan pada lembaga dimana ia bekerja.

2.2.5 Hubungan Antara Efektivitas Audit Internal dengan Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

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

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

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

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

Seandainya terjadi *fraud*, audit internal bertanggung jawab untuk membantu manajemen mencegah *fraud* dengan melakukan pengujian dan evaluasi keandalan dan efektivitas dari pengendalian, seiring dengan potensi risiko terjadinya *fraud* dalam berbagai segmen. Tidak hanya manajemen puncak, audit internal juga harus mendapat sumber daya yang memadai dalam rangka memenuhi misinya untuk mencegah *fraud*.

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

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

kemungkinan terjadinya *fraud*, maka kecurangan akan terjadi dan membuat kerugian bagi perusahaan.

2.2.6 Hubungan Antara *Whistleblowing System* dan Efektivitas Audit Internal dengan Pendeteksian Kecurangan (*Fraud*)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh KPMG (Klynveld, Peat, Marwick & Goerdeler) pada tahun 2010 mengenai cara-cara yang paling efektif dalam mendeteksi terjadinya *fraud* atau penyimpangan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.3
Pendeteksian *Fraud*

Cara-cara Mengatasi <i>Fraud</i>	Tingkat Persentasenya
<i>Internal Audit</i>	47%
<i>Anonymous Call/Letter</i>	38%
<i>Others (Please Specify)</i>	27%
<i>Whistle-blower Hotline</i>	26%
<i>By Accident</i>	24%
<i>Data Analytics (Trends)</i>	21%
<i>IT Controls</i>	13%
<i>Statutory Audit</i>	5%

Sumber: KPMG in India's *Fraud Survey* 2010.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh KPMG (Klynveld, Peat, Marwick & Goerdeler) pada tahun 2010 maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas dari audit internal dan adanya penerapan *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pendeteksian kecurangan (*fraud*).

Auditor internal dituntut untuk waspada terhadap setiap hal yang menunjukkan adanya kemungkinan *fraud*, yang mencakup identifikasi titik-titik kritis terhadap kemungkinan terjadinya *fraud* dan penilaian terhadap system

pengendalian yang ada, dimulai sejak lingkungan pengendalian hingga pemantauan terhadap penerapan system pengendalian. Seandainya terjadi *fraud*, auditor internal bertanggung jawab untuk membantu manajemen mendeteksi dan mencegah *fraud* dengan melakukan pengujian dan evaluasi keandalan dan efektivitas dari pengendalian, seiring dengan potensi risiko terjadinya *fraud* dalam berbagai segmen (Modul *Fraud Auditing* yang dikeluarkan oleh Pusdiklatwas BPKP tahun 2008).

Audit internal juga merupakan bagian penting dari struktur tata kelola organisasi perusahaan. Pentingnya ini disorot oleh *Institute of Internal Auditor (IIA) Practice Advisory 2130-1* pada peran auditor internal dalam budaya etis suatu organisasi, yang menekankan bahwa auditor internal harus mengambil peran aktif dalam mendukung budaya etis organisasi dan dengan cara ini dapat membantu mendeteksi penyalahgunaan asset organisasi (IIA, 2004).

2.2.7 Hubungan Antara *Whistleblowing System* dan Efektivitas Audit Internal dengan Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

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

dan kolusi dengan pihak ketiga bisa di minimalisir dan kegiatan yang mencurigai dapat dilaporkan melalui *whistleblowing system*) (Husaini, 2008:146).

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

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

Dengan adanya penerapan *whistleblowing system* di suatu perusahaan yang merupakan wadah bagi seorang *whistleblower* dalam mencegah atau mengungkap kecurangan yang terjadi di dalam perusahaan. Penerapan *whistleblowing system* merupakan salah satu bentuk dari pengendalian internal perusahaan dalam meminimalisir dan menekan risiko yang mungkin terjadi.

Auditor internal berfungsi membantu manajemen dalam pencegahan (*prevention*), pendeteksian (*detection*) dan penginvestigasian (*investigation*) penyimpangan atau kecurangan (*fraud*) yang terjadi di suatu organisasi

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

Pada organisasi fungsi audit internal mempunyai peranan penting untuk meningkatkan kesadaran *fraud* di dalam suatu organisasi, dengan cara : mendorong manajemen senior untuk menetapkan *tone at the top*, menciptakan kesadaran pengendalian, dan membantu mengembangkan respons yang terpercaya terhadap risiko *fraud* yang potensial. Termasuk juga mempertegas eksistensi dan kepatuhan kepada nilai-nilai organisasi dan *code of conduct* perusahaan serta melaporkan setiap aktivitas yang memunculkan kerugian pada aktivitas yang ilegal, tidak etis, atau immoral melalui *whistleblowing system (WBS)* (Husaini, 2008:144).

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

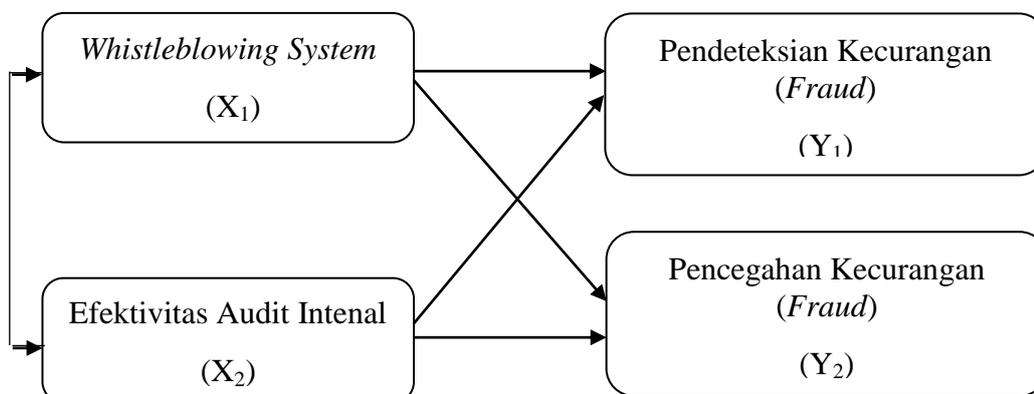
Tabel 2.4
Penemuan Kecurangan (*Fraud*)

Cara-cara Menemukan <i>Fraud</i>	Tingkat Persentasenya
----------------------------------	-----------------------

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

Sumber: Amin Widjaya Tunggal (2014:3)

Berdasarkan pembahasan di atas, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan dalam bentuk skema sebagai berikut:



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:93) hipotesis adalah sebagai berikut:

“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 berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.”

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

- H1 : *Whistleblowing system* memiliki hubungan terhadap efektivitas audit internal.
- H2 : *Whistleblowing system* memiliki pengaruh terhadap pendeteksian kecurangan (*fraud*).
- H3 : *Whistleblowing system* memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).
- H4 : Efektivitas audit internal memiliki pengaruh terhadap pendeteksian kecurangan (*fraud*).
- H5 : Efektivitas audit internal memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).
- H6 : *Whistleblowing system* dan efektivitas audit internal memiliki pengaruh terhadap pendeteksian kecurangan (*fraud*).
- H7 : *Whistleblowing system* dan efektivitas audit internal memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).