

**BAB II**  
**KAJIAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN**  
**DAN HIPOTESIS**

**2.1 Kajian Pustaka**

**2.1.1 *Whistleblowing System***

**2.1.1.1 Pengertian *Whistleblowing System***

*Whistleblowing system* adalah suatu sistem pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan (Semendawai dkk. 2011:70).

Dalam rangka melakukan pengawasan internal perusahaan, inisiatif ini membuat sebuah *whistleblowing system*. Sistem ini disusun sebagai salah satu upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran dan kejahatan di internal perusahaan. Sistem ini disediakan agar para karyawan atau orang diluar perusahaan dapat melaporkan kejahatan yang dilakukan perusahaan (Semendawai, dkk. 2011: 69).

*Whistleblower* dapat melaporkan suatu pelanggaran atau tindak pidana tertentu. Hal tersebut diperlukan saluran komunikasi langsung atau khusus kepada pemimpin eksekutif atau dewan komisaris. Misalnya melalui nomor telepon tertentu, *hotline* khusus, *email*, atau saluran komunikasi yang lain. Saluran komunikasi itu tentu juga perlu disosialisasikan kepada pekerja sehingga sistem pelaporan dapat diketahui dan berjalan lebih efektif (Semendawai, dkk. 2011:21).

Adapun pengertian *whistleblowing* menurut Srividya dan Shelly (2012) adalah sebagai berikut:

*“Whistleblowing is an increasingly common element of regulatory enforcement programs. Whistleblowing is basically an act of alerting the higher ups and the society about endangerment.”*

Komite Nasional Kebijakan Governance (2008:3) mendefinisikan *whistleblowing system* adalah:

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

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

### **2.1.1.2 Mekanisme *Whistleblowing***

Dalam *whistleblowing system* Menurut Brandon (2013:685) terdapat dua tipe whistleblower, yaitu :

1. *Whistleblower* internal  
Terjadi ketika seseorang atau beberapa orang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi.

## 2. *Whistleblower* eksternal

Menyangkut kasus di mana seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya lalu membocorkan kepada masyarakat karena dia tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat.”

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.

Didalam 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.

### 2.1.1.3 Elemen-elemen pendukung *Whistleblowing System*

Agar sistem *whistleblowing* berfungsi secara efektif, harus ada elemen-elemen berikut (Albrecht,2014:453) :

1. Anonimitas  
Pegawai harus diyakinkan bahwa mereka dapat melaporkan insiden mencurigakan tanpa takut dikenakan sanksi.
2. Independensi  
Pegawai merasa lebih nyaman melaporkan pelanggaran terhadap pihak yang independen yang tidak terkait dengan organisasi atau pihak yang terlibat dengan pelanggaran tersebut.
3. Akses  
Pegawai harus memiliki beberapa jalur yang berbeda untuk melaporkan adanya pelanggaran, yaitu melalui telepon, surel, online atau surat.
4. Tindak Lanjut  
Insiden yang dilaporkan melalui sistem *whistleblowing* harus ditindak lanjuti dan tindakan korektif harus diambil ketika dibutuhkan.”

### 2.1.1.4 Indikator Efektivitas *Whistleblowing System*

Di dalam Pedoman *Whistleblowing System* yang diterbitkan KNKG (2008), *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 objektif 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 ditembus 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* 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 meningkatkan 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.

#### **2.1.1.5 Whistleblower**

*Whistleblower* adalah 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 massa atau lembaga pemantauan publik (Semendawai, dkk. 2011).

*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, maupun 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).

#### **2.1.1.6 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* 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 berargumen 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.”

### **2.1.1.7 Efektivitas *Whistleblowing System***

Menurut Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (2011) untuk menerapkan *whistleblowing system*, lembaga atau organisasi harus memenuhi beberapa persyaratan yaitu:

1. “Lembaga harus menyampaikan ke public bahwa lembaga telah menerapkan program dan pengaduan sistem pelaporan dan perlindungan whistleblower.
2. Selain menyampaikan ke publik, lembaga juga harus menetapkan dan menentukan jenis atau tindak pidana yang dapat dilaporkan. Persyaratan dalam melapor juga harus diberikan kepada whistleblower.
3. Lembaga harus membuat sistem pelaporan *whistleblowing system* yang dikenal jelas oleh public sehingga mudah untuk diakses.
4. Lembaga harus menjaga kerahasiaan whistleblower, melindungi whistleblower, dan menindaklanjuti laporan yang disampaikan jika persyaratan pelaporan sudah terpenuhi.”

*Whistleblowing System* yang efektif akan mendorong keikutsertaan masyarakat maupun karyawan perusahaan untuk lebih berani bertindak untuk mencegah terjadinya kecurangan dan korupsi dengan melaporkannya ke pihak yang dapat menanganinya. Keefektifan dari penerapan *whistleblowing system* yang dikemukakan oleh KNKG (2008:22) tergantung dari :

1. “Kondisi yang membuat karyawan yang menyaksikan atau mengetahui adanya pelanggaran bersedia untuk melaporkannya;
  - a. Peningkatan pemahaman etika perusahaan dan membina iklim keterbukaan;
  - b. Meningkatkan 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 kebijakan perlindungan pelapor
    - b. Direksi harus menunjukkan komitmen dan kepemimpinannya untuk memastikan kebijakan dilaksanakan
  - 3. Kemungkinan tersedianya akses pelaporan pelanggaran ke luar perusahaan, bila manajemen tidak mendapatkan respon yang sesuai.
    - a. Direksi memberikan jaminan bahwa hal tersebut tidak menjadi masalah apabila respon manajemen kurang baik.
    - b. Mempersiapkan secara benar sebelum dilakukan peluncuran penerapan sistem pelaporan pelanggaran.”

Menurut KNKG (2008) suatu program Sistem Pelaporan Pelanggaran dapat dikatakan efektif bila dapat menurunkan jumlah pelanggaran akibat diterapkannya program *whistleblowing system* selama jangka waktu tertentu.

#### **2.1.1.8 Manfaat *Whistleblowing System***

Menurut KNKG dalam buku Tuanakotta menjelaskan manfaat *whistleblowing system* yaitu:

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 (*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

- (stakeholder), regulator, dan masyarakat umum; dan
8. Memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat lebih jauh area kritikal dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.”

## **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 di bidang 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.

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 objectives within the organization, in effect, such objectives should be stated in 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 kecenderungan 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.”

Menurut Hery (2010:39) Untuk mencapai keseluruhan tujuan tersebut, maka auditor harus melakukan beberapa aktivitas sebagai berikut:

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

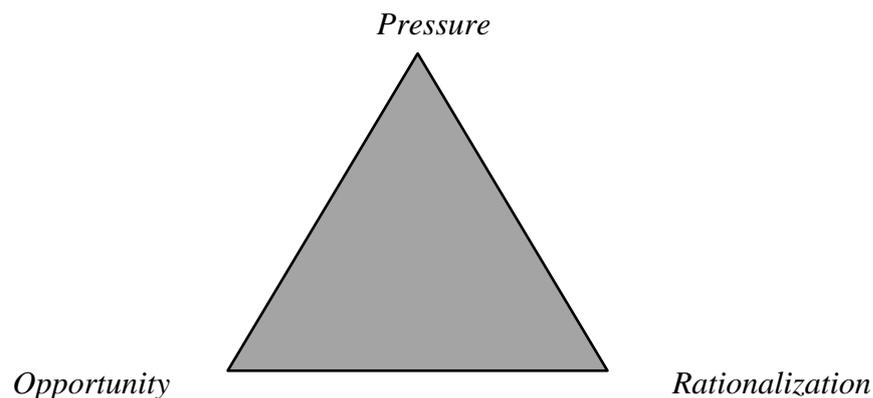
*“Fraud is any intentional act or omission designed to deceive others, resulting in the victim suffering a loss and the perpetrator achieving a gain.”*

Maksud kecurangan dari kutipan tersebut adalah setiap tindakan yang disengaja atau kelalaian yang dirancang untuk menipu orang lain, sehingga korban menderita kerugian dan 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 Widjaja 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 seseorang 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 Tabeluang.

- 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 collar crime*).
3. *Investment scam*, yaitu kecurangan yang dilakukan dengan membujuk investor untuk menanamkan dananya 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 barangTabeljasa dengan harga yang terlalu tinggi dibandingkan dengan kualitasnya, atau barangTabeljasanya tidak direalisasikan walaupun pembeli telah membayar, korbannya adalah pembeli.
5. *Customer fraud*, yaitu kecurangan yang dilakukan pembeliTabelpelanggan, pembeli tidakTabelkurang membayar harga barangTabeljasa 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.”

#### **2.1.3.4 Pengertian Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)**

Menurut Fitrawansyah (2014:16) mendefinisikan pencegahan kecurangan sebagai berikut :

“Pencegahan kecurangan (*fraud*) bisa dianalogikan dengan penyakit, yaitu lebih baik dicegah daripada diobati. Jika menunggu terjadinya *fraud* baru ditangani itu artinya sudah ada kerugian yang terjadi dan telah dinikmati oleh pihak tertentu bandingkan bila auditor internal berhasil mencegahnya, tentu kerugian belum semuanya beralih ke pelaku *fraud* tersebut. Dan bila

fraud sudah terjadi maka biaya yang dikeluarkan jauh lebih besar untuk memulihkannya dari pada melakukan pencegahan sejak dini.”

Menurut Theodorus M. Tuanakotta (2012:277) menyatakan bahwa pencegahan *fraud* adalah sebagai “*A system of “special purpose” processes and procedures designed and practiced for the primary if not sole purpose of preventing of deterring fraud.*”, yang diartikan Suatu sistem dengan proses dan prosedur yang bertujuan khusus, dirancang dan dilaksanakan untuk tujuan utama, kalau bukan satu- satunya tujuan, untuk mencegah dan menghalangi (dengan membuat jera) terjadinya *fraud*.

Sedangkan menurut Karyono (2013:47) mendefinisikan pencegahan kecurangan (*fraud*) sebagai berikut :

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

#### **2.1.3.5 Tujuan Pencegahan *Fraud***

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

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

## 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

### Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
1	Irvandy Pratana Libramawan (2014)	Pengaruh Penerapan <i>Whistleblowing System</i> Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi survey pada PT Coca-Cola Amatil Indonesia SO	X1 = Pengaruh <i>Whistleblowing System</i>  Y = Pencegahan Kecurangan	Penerapan <i>whistleblowing system</i> berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan
2	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).	X1 = Pengaruh Audit Internal  Y = Pencegahan dan pendeteksian kecurangan	Audit Internal di GKPRI Jawa Barat sudah baik kemudian pencegahan dan pendeteksian <i>fraud</i> (kecurangan) di GKPRI juga sudah cukup memadai.
3	Sri Fatmawati (2015)	Pengaruh <i>Whistleblowing System</i> Dan Efektivitas Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Di Tiga BUMN di Bandung	X1 = Pengaruh <i>Whistleblowing System</i>  X2 = Efektivitas Audit Internal  Y = Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan	Terdapat pengaruh dari <i>Whistleblowing system</i> dan efektivitas audit internal terhadap pencegahan kecurangan

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Salah satu risiko yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi perusahaan adalah kerentanan 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 Pengaruh Antara Efektivitas *Whistleblowing System* Terhadap 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 massa. (Semendawai dkk, 2011:1).

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

Menurut Sutiono, dkk. (2008:15) untuk mencegah fraud triangle, maka tindakan yang harus dilakukan salah satunya adalah dengan menciptakan *whistleblowing system*: pedoman untuk pegawai atau orang lain untuk dapat

mengadukan adanya gejala kecurangan. Faktor lain yang dapat mencegah kecurangan (*fraud*) adalah whistleblowing system.

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

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Irvandy Pratana Libramawan (2014) yang menyatakan bahwa *Whistleblowing system* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

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

Menurut Pusklatwas 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 Tampubolon, 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.

Hal tersebut juga didukung dengan adanya hasil penelitian Ratna Amalia (2013) bahwa efektivitas audit internal memiliki pengaruh terhadap pencegahan

kecurangan (*fraud*) dengan adanya kesimpulan audit Internal di GKPRI Jawa Barat sudah baik kemudian pencegahan dan pendeteksian *fraud* (kecurangan) di GKPRI juga sudah cukup memadai.

### **2.2.3 Pengaruh Antara *Whistleblowing System* dan Efektivitas Audit Internal terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)**

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

Menurut COSO (*The Committee of Sponsoring Organization of The Treadway Commission*) dalam salah satu komponen struktur pengendalian intern yang harus dilaksanakan, yaitu: aktivitas pengendalian (*control activities*). 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).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Fatimawati (2015) mengenai Pengaruh *Whistleblowing System* dan efektivitas audit internal terhadap pendeteksian dan pencegahan kecurangan (*fraud*) (survey pada tiga BUMN di kota Bandung) memiliki pengaruh yang signifikan dimana dari penyelenggaraan *Risk based Internal auditing* dan *whistleblowing system* yang baik akan ada timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif.

Berdasarkan survey kecurangan 2019 atas 234 Responden, kecurangan ditemukan karena:

**Tabel 2.2**

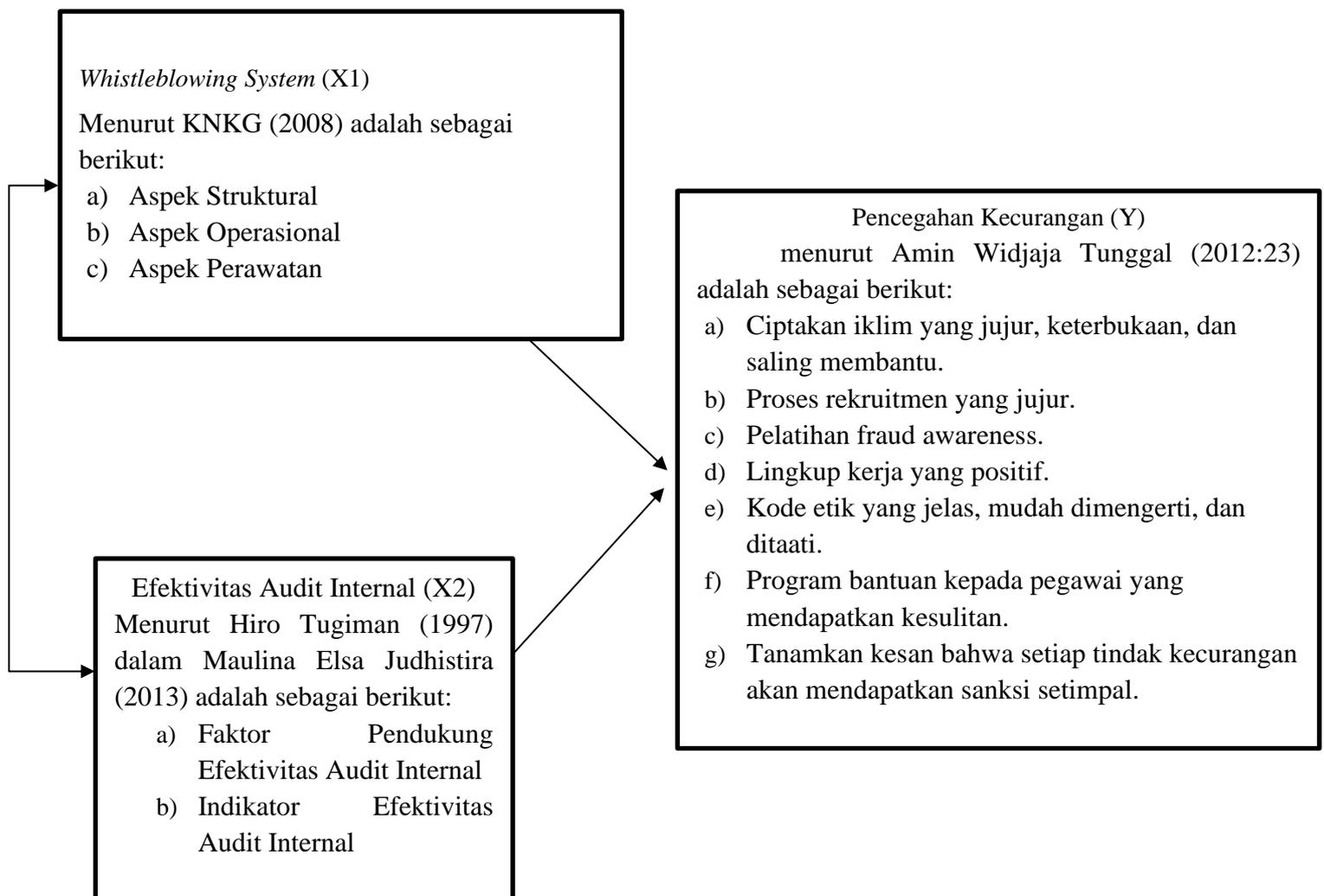
**Penemuan Kecurangan (*Fraud*)**

<b>Cara-cara Menemukan <i>Fraud</i></b>	<b>Tingkat Persentasenya</b>
Pemberitahuan Oleh Karyawan	50,2%

Pengendalian Internal	3,8%
Auditor Internal	23,4%
Pemberitahuan Pelanggan	6,7%
Penemuan Tidak Sengaja	2,1%
Penyelidikan Manajemen	0,4%
Pelaporan Anonim	23,4%
Pemberitahuan <i>Hotline</i>	38,9%
Penyelidikan Karyawan	50,2%
Pemberitahuan Pemerintah Tabel Polisi	0,4%
Auditor Eksternal	0,4%
Sumber-sumber Lain	15,1%

Sumber: ACFE Chapter Indonesia, 2019

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 diatas, maka peneliti mencoba merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Efektivitas *Whistleblowing* memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).
- H2 : Efektivitas audit internal memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).
- H3 : Efektivitas *Whistleblowing system* dan efektivitas audit internal memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

