

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Ruang Lingkup Pengelolaan Instansi dan Audit Internal

2.1.1.1 Pengertian Instansi Pemerintahan

Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Presiden RI No. 148 Tahun 2015 dalam Suyanto (2021:24) definisi instansi adalah sebagai berikut:

“Instansi merupakan badan usaha dapat dikategorikan sebagai instansi apabila mendapat kuasa berdasarkan perjanjian dari lembaga Negara, Kementerian, Lembaga Pemerintah non Kementerian, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota, Badan Hukum Milik Negara/Badan Usaha Milik Negara yang mendapat penugasan khusus pemerintah dalam rangka penyediaan infrastruktur untuk kepentingan umum.”

Sedangkan menurut Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 239/IX/6/8/2003 dalam Rusdiana (2021:40) definisi instansi pemerintah adalah sebagai berikut:

“Instansi pemerintah adalah perangkat Negara Kesatuan Republik Indonesia yang menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku terdiri dari: Kementerian, Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, Markas Besar TNI, Kepolisian Republik Indonesia, Kantor Perwakilan Pemerintah RI di Luar Negeri, Kejaksaan Agung, Perangkat Pemerintahan Provinsi, Perangkat Pemerintahan Kabupaten/Kota dan Lembaga/Badan lainnya yang dibiayai dari anggaran negara, termasuk Lembaga Pendidikan.”

2.1.1.2 Pengelolaan Instansi Pemerintahan yang Baik.

Pengelolaan instansi pemerintahan yang baik menurut Karlina Ghazalah Rahman (2021:6) yaitu sebagai berikut:

“Pengelolaan keuangan instansi pemerintah harus dilakukan secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan dan kepatutan. Untuk mewujudkannya, diperlukan pendekatan prestasi kerja dalam penyusunan APBN/APBD, setiap alokasi biaya yang direncanakan harus dikaitkan dengan tingkat pelayanan atau hasil yang diharapkan dapat dicapai. Hal ini menjadi bagian dalam perwujudan tata kelola pemerintahan (*Good Governance*) yang baik.”

2.1.1.3 Pengertian Audit

Definisi audit menurut Hery (2017:10) adalah:

“Pengauditan (*auditing*) didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi (secara obyektif) bukti yang berhubungan dengan asersi tentang tindakan-tindakan dan kejadian ekonomi, dalam rangka menentukan tingkat kepatuhan antara asersi dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.”

Menurut Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley (2014:2)

yang dialih bahasakan oleh Herman Wibowo definisi audit adalah:

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

“Auditing adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen.”

Sedangkan menurut Ira Hasti Priyadi (2020:4) definisi audit adalah sebagai berikut:

“Audit merupakan pengumpulan dan evaluasi bukti mengenai informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan.”

Dari definisi di atas dapat diinterpretasikan bahwa audit adalah suatu proses pemeriksaan, evaluasi mengenai bukti tentang informasi yang dilakukan secara sistematis dan dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen. Auditor harus patuh dan selalu mengkomunikasikan hasil pemeriksaan, dan dalam aktivitas tersebut auditor harus melaksanakannya sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan.

2.1.1.4 Jenis-jenis Audit

Menurut Hery (2017:12) jenis-jenis audit dibedakan menjadi 5 yaitu sebagai berikut:

1. **Audit Laporan Keuangan**
Dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan klien secara keseluruhan telah sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Laporan keuangan yang diaudit biasanya meliputi laporan posisi keuangan, laporan laba rugi komprehensif, laporan perubahan ekuitas dan laporan arus kas, termasuk ringkasan kebijakan akuntansi dan informasi penjelasan lainnya.
2. **Audit Pengendalian Internal**
Dilakukan untuk memberikan pendapat mengenai efektivitas pengendalian internal yang dilakukan oleh klien. Karena tujuan dan tugas yang ada dalam melaksanakan audit pengendalian internal dan audit laporan keuangan saling terkait, maka standar audit untuk perusahaan publik mengharuskan audit terpadu atas pengendalian internal dan laporan keuangan.
3. **Audit Ketaatan**
Dilakukan untuk menentukan sejauh mana aturan, kebijakan, hukum, perjanjian atau peraturan pemerintah telah ditaati oleh entitas yang diaudit.
4. **Audit Operasional**
Dilakukan untuk mereview (secara sistematis) sebagian atau seluruh kegiatan organisasi dalam rangka mengevaluasi apakah sumber daya

yang tersedia telah digunakan secara efektif dan efisien. Hasil dari audit operasional adalah berupa rekomendasi kepada manajemen terkait perbaikan operasi. Jenis audit ini juga sering disebut sebagai audit kinerja atau audit manajemen.

5. **Audit Forensik**

Dilakukan untuk mendeteksi atau mencegah aktivitas kecurangan. Penggunaan auditor untuk melakukan audit forensik telah meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir.

2.1.1.5 Jenis-Jenis Auditor

Menurut Hery (2017:2-5) auditor memiliki beberapa jenis yaitu sebagai berikut:

1. **Auditor Pemerintah**

Auditor pemerintah adalah auditor yang bertugas melakukan audit atas keuangan negara pada instansi-instansi pemerintah. Di Indonesia, audit ini dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) selain itu juga oleh Badan Pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) yang merupakan auditor internal atau satuan pengawasan intern pada BUMN/BUMD.

2. **Auditor Forensik**

Auditor forensik secara khusus dilatih untuk mendeteksi, menyelidiki dan mencegah kecurangan dan kejahatan kerah putih. Beberapa contoh auditor forensik dilibatkan dalam kasus merekonstruksi catatan akuntansi yang rusak sehubungan klaim asuransi, menyelidiki aktivitas pencucian uang, dan menginvestigasi suatu tindak penggelapan uang.

3. **Auditor Internal**

Auditor internal adalah suatu auditor yang bekerja pada suatu manajemen perusahaan sehingga berstatus karyawan dari perusahaan tersebut. Auditor internal merupakan bagian yang integral (tidak dapat dipisahkan) dari struktur organisasi perusahaan, di mana perannya adalah memberikan pengawasan serta penilaian secara terus menerus.

4. **Auditor Eksternal**

Auditor eksternal sering disebut sebagai auditor independen atau akuntan publik bersertifikat (*Certified Public Accountant*). Seorang auditor eksternal dapat bekerja sebagai pemilik dari sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) atau sebagai anggotanya. Beberapa auditor disebut “eksternal” atau “independen” karena mereka memang bukan merupakan karyawan dari entitas yang diaudit.

2.1.1.6 Pengertian Audit Sektor Publik

Definisi audit sektor publik menurut Indra Bastian (2010:357) adalah sebagai berikut:

“Audit Sektor Publik merupakan suatu mekanisme yang dapat menggerakkan makna akuntabilitas dalam pengelolaan sektor pemerintahan, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau instansi pengelolaan aset negara, serta organisasi sektor publik lainnya seperti Yayasan, LSM, dan Partai Politik.”

2.1.1.7 Jenis-jenis Audit Sektor Publik

Menurut Mahmudi (2016:337-340) terdapat beberapa jenis audit pada organisasi sektor publik yaitu sebagai berikut:

1. **Audit keuangan**
Audit keuangan adalah suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara obyektif atas asersi manajemen mengenai peristiwa dan tindak ekonomi, kemudian membandingkan kesesuaian asersi manajemen dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Audit keuangan pada organisasi sektor publik berupa pemeriksaan terhadap laporan keuangan pemerintah pusat dan daerah termasuk BUMN, BUMD, dan yayasan milik pemerintah.
2. **Audit kinerja**
Istilah lain dari audit kinerja adalah *value of money*, audit 3E dan audit komprehensif. Audit kinerja adalah suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara obyektif atas kinerja suatu organisasi, program, fungsi atau aktivitas/kegiatan. Pemeriksaan audit kinerja pada sektor publik adalah pemeriksaan atas pengelolaan keuangan negara. Audit kinerja dilakukan oleh BPK sebagai eksternal auditor maupun oleh Aparat Pemeriksa Internal pemerintah (APIP).
3. **Audit dengan tujuan tertentu**
Audit dengan tujuan tertentu adalah pemeriksaan yang dilakukan dengan tujuan khusus di luar pemeriksaan keuangan dan pemeriksaan kinerja. Audit dengan tujuan tertentu dilakukan oleh BPK, KPK, BPKP, atau internal auditor lainnya serta satuan tugas yang dibentuk khusus untuk melakukan audit dengan tujuan tertentu.
4. **Audit forensik**

Audit forensik diperlukan untuk memberikan kesaksian ahli dalam persidangan di pengadilan serta menghitung kerugian keuangan negara akibat tindak pidana korupsi. Audit forensik di Indonesia khususnya di sektor publik dapat dilakukan oleh KPK, BPK, BPKP, dan PPATK.

2.1.1.8 Peran Komite Audit di Instansi Pemerintah

Menurut Mahmudi (2016:55) peran komite audit di instansi pemerintah adalah sebagai berikut:

1. Mendukung Dewan Audit
 - a. Dewan Audit memiliki banyak masalah, salah satu tantangan mereka dan anggota mereka adalah mengetahui apakah mereka memperhatikan isu-isu yang tepat. Jaminan adalah kunci untuk mengatasi hal tersebut. Jaminan adalah pendapat yang dievaluasi berdasarkan bukti-bukti yang diperoleh dari review, tata kelola organisasi, manajemen resiko dan kerangka pengendalian internal.
 - b. Jaminan pada aspek manajemen resiko, tata kelola dan pengendalian internal berfungsi secara efektif dan sama pentingnya dengan aspek yang diperhatikan untuk memperbaiki pelaksanaan audit, jaminan manajemen dewan untuk menilai fokus dari isu-isu yang paling penting dalam kaitan untuk mencapai tujuan organisasi.
 - c. Perumusan kebutuhan jaminan adalah kunci untuk menentukan sumber daya yang perlu didedikasikan untuk pengiriman jaminan dalam organisasi.
 - d. Pemberian jaminan kepada dewan harus ditinjau oleh komite audit hal ini menambah nilai dan kegunaan jaminan dengan keyakinan meningkatkan kehandalan mereka. Komite juga harus proaktif dalam menjamin pekerjaan jika mengidentifikasi risiko pemerintahan.
 - e. Peran yang tepat dari komite audit akan tergantung pada keadaan tertentu organisasi. Tujuan menyeluruh dari komite audit adalah memberikan masukan kepada dewan agar senantiasa membuat keputusan yang relevan.
2. Kerangka acuan
 - a. Komite audit harus diberikan *Terms of Reference* resmi oleh dewan. Ini harus ditinjau secara teratur dan pada

gilirannya harus mewajibkan komite audit secara teratur meninjau keefektifan sendiri.

- b. Komite audit harus memiliki kewenangan yang tepat untuk meminta setiap anggota organisasi baik untuk menghindari pertemuan komite audit, atau memberikan laporan tertulis kepada komite audit untuk tujuan memberikan informasi untuk membantu komite audit dalam memenuhi perannya menasihati dewan.
- c. Komite audit akan memerlukan akses kepada pendanaan untuk menutupi biaya yang dikeluarkan dalam memenuhi perannya.

2.1.1.9 Peran Audit Internal di Instansi Pemerintah

Menurut Faiz Zamzami dkk (2014:13) peran audit internal di instansi pemerintah dibedakan dari peranan manajemen yaitu sebagai berikut:

1. Menaksirkan era-era beresiko tinggi yang merupakan tujuan utama dari pengendalian, contoh kepatuhan dan pengamanan aset negara.
2. Mendefinisikan dan menjalankan program untuk *me-review* sistem pencegah risiko.
3. *Me-review* setiap sistem dengan melakukan pengujian evaluasi terhadap sistem pengendalian internal untuk mempertimbangkan kelima tujuan pokok pengendalian telah tercapai atau belum.
4. Memberikan masukan kepada manajemen mengenai pengendalian yang berjalan dengan tepat dan efektif atau tidak dan pelaksanaannya mendorong pencapaian tujuan sistem atau pengendalian.
5. Merekomendasikan saran-saran yang diperlukan untuk memperbaiki sistem pengendalian.
6. Melakukan audit tindak lanjut untuk mengetahui manajemen telah melaksanakan rekomendasi audit yang telah disepakati atau belum.

Dengan uraian di atas, APIP harus mampu berperan dan memberikan kontribusi bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Dalam konteks pemerintahan Indonesia yang masih rentan terhadap KKN dari inefisiensi, peran APIP akan mampu mendorong instansi pemerintah untuk menciptakan tata kelola yang baik.

2.1.1.10 Pengertian Audit Internal

Definisi mengenai audit internal menurut *The Institute of Internal Auditor* (IIA) dalam William F. Messier (2014:36) adalah:

“Internal auditing is an independent appraisal function established within an organization to examine and evaluate as a service to the organization accomplish its objectives by bringing a systematic disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance process.”

“Audit internal adalah sebagai suatu independensi jaminan yang objektif, dan aktivitas konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan memperbaiki operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi mencapai tujuan melalui suatu pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengelolaan risiko, pengendalian dan tata kelola.”

Hery (2017:234) mengemukakan definisi audit internal adalah:

“Audit internal merupakan suatu rangkaian proses dan teknis dimana karyawan suatu perusahaan mencari kepastian atas keakuratan informasi keuangan dan jalannya operasi sesuai dengan yang ditetapkan.”

Sedangkan definisi audit internal menurut Hiro Tugiman (2019:99) adalah:

“Audit internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan.”

Dari pernyataan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa audit internal merupakan sebuah proses untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Audit internal juga merupakan sebuah teknis yang dilakukan seorang karyawan pada perusahaan atau organisasi untuk mencari keakuratan dalam sebuah informasi.

2.1.1.11 Tujuan Audit Internal

Tujuan dari audit internal menurut Hiro Tugiman (2019:99) adalah sebagai berikut:

“Tujuan pelaksanaan audit internal adalah membantu para anggota organisasi agar mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Untuk itu auditor internal akan memberikan berbagai analisis, penilaian, rekomendasi, petunjuk dan informasi sehubungan dengan kegiatan yang sedang diperiksa.”

Sedangkan menurut Hery (2017:281-282) bahwa tujuan utama pemeriksaan internal adalah sebagai berikut:

1. Untuk meninjau keandalan (reliabilitas dan integritas) informasi
2. Untuk memastikan kesesuaian dengan kebijaksanaan, rencana, prosedur dan peraturan perundang-undangan
3. Untuk meninjau perlindungan terhadap aset
4. Untuk meyakinkan penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien
5. Untuk menilai pekerjaan, operasi, atau program, apakah hasilnya sudah sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.

Dari pernyataan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa tujuan dari audit internal adalah membantu setiap organisasi agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya dalam mengelola risiko dan membantu organisasi mencapai tujuannya.

2.1.1.12 Fungsi Audit Internal

Menurut Hery (2017:281) fungsi audit internal adalah sebagai berikut:

1. Memeriksa dan menilai baik atau 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 aset perusahaan dipertanggungjawabkan dan dijaga dari berbagai macam bentuk kerugian.

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

2.1.1.13 Kode Etik Profesi Audit Internal

Menurut *The Institute of Internal Auditor* dalam Sukarman Purba dkk (2020:178-180) bahwa aturan perilaku atau kode etik seorang auditor adalah sebagai berikut:

1. Integritas

Integritas auditor internal membentuk keyakinan dan oleh karenanya menjadi dasar kepercayaan terhadap pertimbangan internal, maka:

- a. Auditor internal harus melaksanakan pekerjaannya secara jujur, hati-hati dan bertanggung jawab.
- b. Auditor internal harus mematuhi hukum dan membuat pengungkapan sebagaimana diharuskan oleh hukum atau profesi.
- c. Auditor internal tidak boleh secara sadar terlibat dalam kegiatan ilegal, atau melakukan kegiatan yang dapat mendiskreditkan profesi.
- d. Auditor internal harus menghormati dan mendukung organisasi yang sah dan etis.

2. Objektivitas

Auditor internal menunjukkan objektivitas profesional pada level tertinggi dalam memperoleh, mengevaluasi dan mengkomunikasikan informasi tentang aktivitas atau proses yang diuji. Auditor internal melakukan penilaian yang seimbang atas segala hal yang relevan dan tidak terpengaruh secara tidak semestinya oleh kepentingan pribadi atau pihak lain dalam memberikan pertimbangan. Oleh karena itu, seorang auditor internal:

- a. Tidak boleh berpartisipasi dalam kegiatan atau hubungan apapun yang dapat, atau patut diduga dapat menghalangi penilaian auditor internal yang adil. Termasuk dalam hal ini adalah kegiatan atau hubungan apapun yang mengakibatkan timbulnya pertentangan kepentingan dengan organisasi.
- b. Tidak boleh menerima apapun yang dapat, atau patut diduga dapat mengganggu pertimbangan profesionalnya.

- c. Harus mengungkapkan semua fakta material yang diketahuinya, yang apabila tidak diungkapkan dapat mendistorsi laporan atas kegiatan yang direview.

3. Kerahasiaan

Auditor internal menghormati nilai dan kepemilikan informasi yang diterimanya dan tidak mengungkap informasi tersebut tanpa kewenangan yang sah, kecuali diharuskan oleh hukum atau profesi. Maka untuk menjaga kerahasiaan seorang auditor internal haruslah sebagai berikut:

- a. Harus berhati-hati dalam menggunakan dan menjaga informasi yang diperoleh selama melaksanakan tugasnya.
- b. Tidak boleh menggunakan informasi untuk memperoleh keuntungan pribadi, atau dalam cara apapun yang bertentangan dengan hukum atau merugikan tujuan organisasi yang sah dan etis.

4. Kompetensi

Auditor internal menerapkan pengetahuan, kecakapan dan pengalaman yang diperlukan dalam memberikan jasa audit internal. Dalam hal kompetensi seorang auditor internal:

- a. Hanya terlibat dalam pemberian jasa yang memerlukan pengetahuan, kecakapan, dan pengalaman yang dimilikinya.
- b. Harus memberi jasa audit internal sesuai dengan standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal (standar).
- c. Harus senantiasa meningkatkan keahlian, keefektifan dan kualitas jasanya secara berkelanjutan.

2.1.1.14 Tahap Pelaksanaan Audit Internal

Hiro tugiman (2019:53-78) mengemukakan tahap-tahap dalam melaksanakan audit internal adalah sebagai berikut:

1) Tahap perencanaan audit

Perencanaan audit internal harus didokumentasikan dan meliputi hal-hal berikut ini:

- a. Penetapan tujuan pemeriksaan dan lingkup pekerjaan.
- b. Memperoleh informasi dasar (*background information*) tentang kegiatan yang akan diperiksa.
- c. Penentuan berbagai tenaga yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan.
- d. Pemberitahuan kepada para pihak yang dipandang perlu.

- e. Melaksanakan survei secara tepat untuk lebih mengenali kegiatan yang diperlukan, risiko-risiko, dan pengawasan-pengawasan untuk mengidentifikasi area yang ditekankan dalam pemeriksaan.
- f. Penulisan program pemeriksaan.
- g. Menentukan bagaimana, kapan, dan kepada siapa hasil-hasil pemeriksaan akan disampaikan.
- h. Memperoleh persetujuan bagi rencana kerja pemeriksaan.

2) Tahap pengujian dan pengevaluasian informasi

Pemeriksa internal haruslah mengumpulkan, menganalisis, menginterpretasi dan membuktikan kebenaran informasi untuk mendukung hasil pemeriksaan. Proses pengujian dan mengevaluasian informasi adalah sebagai berikut:

- a. Berbagai informasi tentang seluruh hal yang berhubungan dengan tujuan pemeriksa dan lingkup kerja haruslah dikumpulkan.
- b. Informasi haruslah mencukupi, kompeten, relevan, dan berguna untuk membuat dasar yang logis bagi temuan pemeriksaan dan rekomendasi.
- c. Prosedur pemeriksaan, termasuk teknik pengujian dan penarikan
- d. Proses pengumpulan, analisis, penafsiran, dan pembuktian kebenaran yang harus diawasi untuk memberikan kepastian sikap yang objektif.
- e. Kertas kerja pemeriksaan adalah dokumen pemeriksaan yang harus dibuat oleh pemeriksa dan direview oleh manajemen bagian audit internal.

3) Tahap penyampaian hasil audit

Pemeriksaan internal harus melaporkan hasil pemeriksaan yang dilakukannya.

- a. Laporan tertulis yang ditandatangani haruslah dikeluarkan setelah pengujian terhadap pemeriksaan (*audit examination*) selesai dilakukan.
- b. Pemeriksa internal harus terlebih dahulu mendiskusikan berbagai kesimpulan dan rekomendasi dengan tingkat manajemen yang tepat sebelum mengeluarkan laporan akhir.
- c. Suatu laporan haruslah objektif, jelas, singkat, konstruktif dan tepat waktu.
- d. Laporan haruslah mengemukakan tentang maksud, lingkup, dan hasil pelaksanaan pemeriksaan.

- e. Laporan-laporan dapat mencantumkan berbagai rekomendasi berbagai perkembangan yang mungkin dicapai.
 - f. Pandangan dari pihak yang diperiksa tentang berbagai kesimpulan atau rekomendasi dapat pula dicantumkan dalam laporan pemeriksaan.
 - g. Pimpinan audit internal atau staf yang ditunjuk harus mereview dan menyetujui laporan pemeriksaan akhir.
- 4) Tahap tindak lanjut hasil pemeriksaan

Pemeriksaan internal harus memastikan apakah suatu tindakan korektif telah dilakukan dan memberikan berbagai hasil yang diharapkan ataukah manajemen senior atau dewan telah menerima risiko akibat tidak dilakukannya tindak korektif atas temuan yang dilaporkan.

2.1.1.15 Internal Audit Yang Efektif

Menurut Alfred F. Kaunang (2013:7) bahwa dalam menjalankan audit internal yang efektif ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

1. Memadainya delegasi wewenang dari manajemen.
2. Secara terus-menerus harus di *support* oleh manajemen.
3. Staf dengan kemampuan yang cukup secara individu dan mempunyai pola pikir yang sesuai dengan keinginan manajemen dan dapat berhubungan (berkomunikasi) dengan baik.
4. Kegiatan auditor harus didukung oleh hal-hal tersebut, tugas auditor tidak dapat diharapkan dapat berhasil jika dukungan dari manajemen hanya setengah hati itulah mengapa dukungan dari manajemen sangatlah penting agar audit internal dapat berjalan dengan efektif.

2.1.2 Profesionalisme Auditor Internal

2.1.2.1 Pengertian Profesionalisme

Definisi profesionalisme menurut Harbani Pasolong (2021:9) yaitu sebagai berikut:

“Profesionalisme merupakan sebutan yang mengacu kepada perilaku dan sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas pekerjaannya.”

Menurut Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley (2014:96) yang dialih bahasakan oleh Herman Wibowo mendefinisikan profesionalisme adalah:

“Profesionalisme adalah tanggung jawab untuk bertindak lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab diri sendiri maupun ketentuan hukum dan peraturan masyarakat.”

Berdasarkan uraian di atas, dapat diinterpretasikan bahwa profesionalisme merupakan suatu kualifikasi, keahlian yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidangnya dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

2.1.2.2 Pengertian Profesionalisme Auditor Internal

Menurut Boiral dkk (2011) dalam Syaiful Bahri (2021:308) definisi profesionalisme auditor internal adalah:

“Profesionalisme auditor internal merupakan suatu hal yang penting di mana akan berguna meningkatkan kinerja dalam perusahaan atau organisasi mereka, selain itu profesionalisme ini penting karena legitimasi profesi untuk meningkatkan identitas profesional auditor internal.”

Sedangkan definisi profesionalisme auditor internal menurut Hiro Tugiman (2019:27) adalah sebagai berikut:

“Profesionalisme auditor internal adalah tanggung jawab bagian audit internal dalam setiap pemeriksaan dan setiap auditor internal harus memiliki pengetahuan, kemampuan dan berbagai disiplin ilmu yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan pantas.”

Berdasarkan uraian di atas, dapat diinterpretasikan bahwa profesionalisme auditor internal merupakan sikap seorang auditor internal yang melakukan pekerjaannya secara profesional dan mampu mengerjakan tugasnya dengan efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan.

2.1.2.3 Standar Profesional Audit Internal

Auditor internal harus memiliki sikap profesional sebagai acuan dalam melaksanakan fungsi audit internal, maka dari itu penerapan suatu standar profesi sangat penting. Menurut Hiro Tugiman (2019:16-98) Standar Profesionalisme Audit Internal yaitu sebagai berikut:

1. Independensi

Para auditor internal dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian para pemeriksa internal dapat memberikan penilaian yang tidak memihak dan tanpa prasangka, hal mana sangat diperlukan atau/penting bagi pemeriksaan sebagaimana mestinya. Hal ini diperoleh melalui status organisasi dan sikap objektif para auditor internal.

2. Kemampuan profesional

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

a. Unit audit internal

- 1) Personalia: unit audit haruslah memberikan jaminan keahlian teknis dan latar belakang para pemeriksa yang akan ditugaskan.

- 2) Pengetahuan dan kecakapan: unit audit internal haruslah memiliki atau mendapatkan pengetahuan, kecakapan, dan berbagai disiplin ilmu yang dibutuhkan untuk menjalankan tanggung jawab pemeriksaan yang diberikan.
 - 3) Pengawasan: unit audit internal haruslah memberikan kepastian bahwa pelaksanaan pemeriksaan internal akan diawasi sebagaimana mestinya.
- b. Auditor internal
- 1) Kesesuaian dengan standar profesi: pemeriksa internal (internal auditor) haruslah mematuhi standar profesional dalam melakukan pemeriksaan.
 - 2) Hubungan antarmanusia dan komunikasi: para pemeriksa internal haruslah memiliki kemampuan untuk menghadapi orang lain dan berkomunikasi secara efektif.
 - 3) Pendidikan berkelanjutan: para pemeriksa internal harus mengembangkan kemampuan teknisnya melalui pendidikan yang berkelanjutan.
 - 4) Ketelitian profesional: dalam melakukan pemeriksaan, para pemeriksa internal haruslah bertindak dengan ketelitian profesional yang sepatutnya.
3. Lingkup pekerjaan

Lingkup pekerjaan pemeriksaan internal harus meliputi pengujian dan evaluasi terhadap kecukupan dan keefektifan sistem pengendalian internal yang dimiliki oleh organisasi dan kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan diantaranya adalah:

- 1) Keandalan informasi: pemeriksa internal haruslah memeriksa keandalan (reliabilitas dan integritas) informasi keuangan dan pelaksanaan pekerjaan dan cara-cara yang dipergunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasi, dan melaporkan suatu informasi tersebut.
- 2) Kesesuaian dengan kebijaksanaan, rencana, prosedur, dan aturan perundang-undangan: pemeriksa internal haruslah memeriksa sistem yang telah ditetapkan untuk meyakinkan apakah sistem tersebut telah sesuai dengan kebijaksanaan, rencana, prosedur, hukum dan peraturan yang memiliki akibat penting terhadap pekerjaan-pekerjaan atau operasi-operasi, laporan-laporan serta harus menentukan apakah organisasi telah memenuhi hal-hal tersebut.
- 3) Perlindungan terhadap harta: pemeriksaan internal haruslah memeriksa alat atau cara yang dipergunakan untuk melindungi harta atau aktiva, dan bila dipandang perlu, memverifikasi keberadaan berbagai harta organisasi.

- 4) Penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien: pemeriksa internal harus menilai keekonomisan dan efisiensi penggunaan sumber daya yang ada.
- 5) Pencapaian tujuan: pemeriksa internal haruslah menilai pekerjaan, operasi atau program untuk menentukan apakah hasil-hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, dan apakah suatu pekerjaan, operasi, atau program telah dijalankan secara tepat dan sesuai dengan rencana.

4. Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan

Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan harus meliputi perencanaan pemeriksaan, pengujian, dan pengevaluasian informasi, pemberitahuan hasil dan menindaklanjuti (*follow up*). Pemeriksa internal (internal auditor) bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan tugas pemeriksaan, yang harus disetujui dan ditinjau atau *direview* oleh pengawas.

- 1) Perencanaan pemeriksaan: pemeriksa internal haruslah merencanakan setiap pemeriksaan.
- 2) Pengujian dan pengevaluasian informasi: pemeriksa internal harus mengumpulkan, menganalisis, menginterpretasi, dan membuktikan kebenaran informasi untuk mendukung hasil pemeriksaan.
- 3) Penyampaian hasil pemeriksaan: pemeriksa internal harus melaporkan hasil-hasil pemeriksaan yang diperoleh dari kegiatan pemeriksaannya.
- 4) Tindak lanjut hasil pemeriksaan: pemeriksa internal harus terus meninjau atau melakukan *follow up* untuk memastikan bahwa terhadap temuan-temuan pemeriksaan yang dilaporkan telah dilakukan tindak lanjut yang tepat.

5. Manajemen bagian audit internal

Pimpinan audit internal bertanggung jawab mengelola bagian audit internal secara tepat, meliputi:

- 1) Tujuan, kewenangan dan tanggung jawab: pimpinan audit internal harus memiliki pernyataan tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab bagi bagian audit internal.
- 2) Perencanaan: pimpinan audit internal harus menetapkan rencana bagi pelaksanaan tanggung jawab bagian audit internal.
- 3) Kebijakan dan prosedur: pimpinan audit internal harus membuat berbagai kebijakan dan prosedur secara tertulis yang akan dipergunakan sebagai pedoman oleh staf pemeriksa.
- 4) Manajemen personel: pimpinan audit internal harus menetapkan program untuk menyeleksi dan mengembangkan sumber daya manusia pada bagian audi internal.

- 5) Auditor eksternal: pimpinan audit internal harus mengkoordinasikan usaha-usaha atau kegiatan audit internal dengan auditor eksternal.
- 6) Pengendalian mutu: pimpinan audit internal harus menetapkan dan mengembangkan pengendalian mutu atau jaminan kualitas untuk mengevaluasi berbagai kegiatan bagian audit internal.

Sedangkan Standar Profesi Audit Internal menurut Hery (2018:30)

yaitu sebagai berikut:

1. Standar atribut: berkenaan dengan karakteristik organisasi, individu dan pihak-pihak yang melakukan kegiatan audit internal. Standar ini berlaku untuk semua penugasan.
2. Standar kinerja: menjelaskan sifat dari kegiatan audit internal dan merupakan ukuran kualitas pekerjaan audit. Standar kinerja ini memberikan praktik-praktik terbaik dalam pelaksanaan audit, mulai dari perencanaan sampai dengan pemantauan tindak lanjut. Standar ini berlaku untuk semua penugasan.
3. Standar implementasi: hanya berlaku untuk satu penugasan tertentu. Standar yang diterbitkan adalah standar implementasi untuk kegiatan *assurance*, kegiatan *consulting*, kegiatan investasi dan standar implementasi atas *control assessment*.

2.1.2.4 Kriteria Profesionalisme Auditor Internal

Menurut Sawyer yang diterjemahkan oleh Ali Akbar (2009:10)

menjelaskan kriteria profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan kepada publik (*service to the public*)
Auditor internal memberikan jasa untuk meningkatkan sumber daya secara efektif. Kode etik profesi ini mensyaratkan anggota IIA menghindari terlibat dalam kegiatan ilegal. Auditor internal juga melayani publik melalui hubungan kerja mereka dengan komite audit, dewan direksi dan badan pengelolaan lainnya.
2. Pelatihan khusus berjangka panjang (*long specialized training*)
Auditor internal yang profesional yaitu orang-orang yang menunjukkan keahlian, lulus tes dan mendapatkan sertifikat. Auditor internal yang profesional harus mengikuti pelatihan profesi dalam jangka panjang agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan yang dibutuhkan dan selalu memantau terhadap perkembangan terbaru audit internal untuk mengiringi semakin meningkatnya perekonomian.

3. Taat pada kode etik (*subscription to a code of ethic*)
Auditor internal harus menaati kode etik untuk dapat melaksanakan pengawasan dan pemantauan tindak lanjut. Anggota auditor internal juga harus menaati standar profesi yang ditetapkan.
4. Menjadi anggota asosiasi dan menghadiri pertemuan-pertemuan (*membership in an association and attendance at meetings*)
The Institute of Internal Auditor (IIA) adalah sebuah organisasi atau asosiasi auditor internal tingkat internasional. IIA merupakan wadah bagi para auditor internal yang akan mengembangkan kemampuannya di bidang ilmu audit internal agar para anggotanya mampu bertanggung jawab dan kompeten dalam menjalankan tugasnya, menjunjung tinggi standar, pedoman praktik audit internal dan etika agar anggotanya profesional dalam bidangnya.
5. Jurnal publikasi yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian praktik (*publication of journal aimed at upgrading practice*)
IIA mempublikasikan jurnal teknis, yang bernama internal auditor serta buku teknis, jurnal penelitian, monografi, penyajian secara audiovisual dan bahan-bahan untuk internasional lainnya.
6. Menguji pengetahuan para kandidat auditor bersertifikat (*examination to test entrant knowledge*)
Kandidat harus lulus ujian yang diselenggarakan selama dua hari yang mencakup beberapa materi. Kandidat yang lolos berhak mendapatkan gelar *Certified Internal Auditor* (CIA).
7. Lisensi oleh negara atau setifikasi oleh dewan (*licence by the state or certification by a board*)
Profesi auditor internal tidak dibatasi oleh izin, siapapun yang dapat menyakinkan pemberi kerja mengenai kemampuannya di bidang audit internal bisa direkrut dan di beberapa organisasi tidak adanya sertifikat tidak terlalu menjadi masalah.

2.1.3 Penerapan Whistleblowing System

2.1.3.1 Pengertian Whistleblowing System

Definisi *whistleblowing system* menurut Erni R. Ernawan (2016:110)

adalah:

“*Whistleblowing system* adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang pekerja untuk memberitahukan kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan ataupun atasan secara pribadi kepada pihak lain, baik itu khalayak umum ataupun instansi

atau atasan yang berkaitan langsung dengan yang melakukan kecurangan tersebut.”

Sedangkan menurut Komisi Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) (2008:3) mendefinisikan *whistleblowing system* adalah:

“*Whistleblowing* adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/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.”

Dari pernyataan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa *whistleblowing system* adalah sebuah tindakan untuk mengungkapkan pelanggaran dalam sebuah organisasi ataupun instansi, pengungkapan dilakukan oleh karyawan itu sendiri ataupun pimpinan organisasi kepada khalayak umum atau kepada atasan yang berkaitan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis *Whistleblowing System*

Menurut Hertanto (2009) dalam Dewi Indriasih (2020:6-12) *whistleblowing* dibedakan menjadi 2 jenis, sebagai berikut:

1. *Whistleblowing* (pelaporan) internal

Whistleblowing internal bisa terjadi jika ada seorang pegawai yang tahu adanya penyelewengan dan kesalahan oleh pegawai lain, setelah itu dia melaporkan kejadian itu pada orang yang tepat. Pelaporan internal bisa terjadi dalam sebuah perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Jika ada seorang yang bekerja di perusahaan atau instansi tertentu dan mengetahui kecurangan di tempat kerja mereka yang pelakunya adalah sama-sama pekerja, pegawai atau pimpinannya, dan karyawan tersebut melaporkan kejadian kecurangan yang terjadi kepada pimpinan perusahaan yang jabatannya lebih tinggi. *Whistleblowing* mempunyai tujuan

untuk mencegah terjadinya kerugian bagi perusahaan atau kantor tempat bekerja.

2. *Whistleblowing* (pelaporan) eksternal

Whistleblowing eksternal bisa terjadi ketika ada seseorang yang menyaksikan dan melihat adanya pelanggaran serta kecurangan kantor atau tempat kita bekerja, kemudian menyampaikan kepada publik karena kita paham dan tau bahwa kecurangan yang dilakukan berdampak buruk serta merugikan masyarakat. Tujuan paling penting sama dengan *whistleblowing* internal, yaitu untuk mencegah terjadinya kerugian bagi masyarakat atau konsumen. Contohnya yaitu orang yang membuat laporan kepada pihak berwajib atau membocorkan ke publik, jika kantor atau perusahaan “A” telah melakukan banyak kecurangan berbagai hal seperti mengurangi barang (tidak sesuai SOP) untuk mengurangi beban pengeluaran supaya dapat laba banyak bagi kantor atau lembaga.

2.1.3.3 Manfaat *Whistleblowing System*

Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) (2008:2)

menyatakan manfaat dari penyelenggaraan *whistleblowing system* yang baik adalah sebagai berikut:

1. Tersedianya 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, operasional, hukum, keselamatan kerja dan reputasi.
6. Mengurangi biaya dalam menangani akibat dari terjadinya pelanggaran.

7. Meningkatnya reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan (*stakeholders*), 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.

2.1.3.4 Kondisi-Kondisi Pendukung Penerapan *Whistleblowing System*.

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) (2008:22)

kondisi-kondisi pendukung penerapan *whistleblowing system* adalah tergantung dari:

1. Kondisi yang membuat karyawan yang menyaksikan atau mengetahui adanya pelanggaran mau untuk melaporkannya. Pemenuhan dapat dilaksanakan antara lain melalui:
 - 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. Pemenuhan dapat dilaksanakan antara lain melalui:
 - a. Kebijakan yang harus dijelaskan kepada seluruh karyawan terkait dengan kebijakan perlindungan pelapor.
 - b. Kebijakan ini harus dijelaskan secara meluas dan rinci.
 - c. Dampaknya pada karir pelapor.
 - d. Tidak ada catatan yang dapat menimbulkan bias dan file pribadi pelapor.
 - e. Direksi harus menunjukkan komitmen dan kepemimpinannya untuk memastikan bahwa kebijakan ini memang dilaksanakan.
 - f. Materi informasi dalam bentuk tertulis akan sangat membantu proses ini.

3. Kemungkinan tersedianya akses pelaporan pelanggaran ke luar perusahaan, bila manajemen tidak mendapatkan respon yang sesuai. Pemenuhan dapat dilaksanakan antara lain:
 - a. Dibutuhkan kesabaran hati Direksi untuk memberikan jaminan bahwa hal tersebut tidak menjadi masalah.
 - b. Manajemen berjanji untuk menangani setiap laporan pelanggaran dengan serius dan benar.

2.1.3.5 Indikator *Whistleblowing System*

Pada pedoman *whistleblowing system* yang diterbitkan oleh Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) (2008:9-27) bahwa indikator *whistleblowing system* terdiri dari 3 aspek yaitu sebagai berikut:

1. Aspek Struktural

Aspek struktural berisikan beberapa elemen yaitu:

- 1) Pernyataan komitmen

Diperlukan adanya pernyataan komitmen dari seluruh karyawan akan kesediaanya untuk melaksanakan Sistem Pelaporan Pelanggaran 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.
- 2) Kebijakan perlindungan pelapor

Perusahaan harus 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 menjamin keamanan si pelapor maupun keluarganya. Kebijakan ini juga perlu menyatakan secara jelas bahwa seorang pelapor pelanggaran akan mendapatkan perlindungan dari perusahaan terhadap perlakuan yang merugikan seperti:

 - a. Pemecatan yang tidak adil
 - b. Penurunan jabatan atau pangkat
 - c. Pelecehan atau diskriminasi dalam segala bentuknya
 - d. Catatan yang merugikan dalam file data pribadinya (*personal file record*)

Selain perlindungan di atas, untuk pelapor yang beritikad baik, perusahaan juga akan menyediakan perlindungan hukum, sejalan dengan yang diatur pada pasal 43 UU No.15 tahun 2002 jo UU No.25 tahun 2003 tentang Tindak Pidana Pencucian Uang dan pasal 13 UU No.13 tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, dan pasal 5 PP No.57 tahun 2003 tentang Tata Cara Perlindungan Khusus Bagi Pelapor dan Saksi Dalam Tindak Pidana Pencucian Uang.

- 3) Struktur pengelolaan *whistleblowing system*.
Whistleblowing system adalah bagian dari pengendalian perusahaan dalam mencegah kecurangan. dalam penyelenggaraan *whistleblowing system* tanggung jawab ada pada Dewan Direksi terutama Direktur Utama dan Komite Audit. Unit pengelola *whistleblowing system* memiliki 2 elemen yaitu sub-unit perlindungan pelapor dan sub-unit investigatif.
- 4) sumber daya
 sumber daya yang memadai harus tersedia untuk dapat melaksanakan program *whistleblowing system*. sumber yang diperlukan antara lain adalah:
 - a. kecukupan kualitas dan jumlah personil untuk melaksanakan tugas sebagai petugas perlindungan pelapor dan petugas investigasi.
 - b. media komunikasi (telepon, email, kotak pos) untuk keperluan pelaporan pelanggaran, baik saluran internal maupun eksternal, sesuai dengan kebutuhan
 - c. pelatihan yang memadai bagi para petugas pelaksana *whistleblowing system*
 - d. dukungan dan komitmen pendanaan penyelenggaraan *whistleblowing system*
 - e. mekanisme untuk melakukan banding/pengaduan atas tindakan balasan dari terlapor.

2. Aspek Operasional

Aspek operasional adalah aspek yang berkaitan dengan sebuah prosedur kerja *whistleblowing system*. dalam melakukan *whistleblowing system* tidak disarankan untuk menjadi kewajiban hukum bagi karyawan melaporkan terjadinya pelanggaran bila ia melihatnya, yang lebih penting untuk disampaikan adalah kesadaran perlunya menyampaikan adanya pelanggaran demi kepentingan dan kemaslahatan bersama serta manfaat untuk mencegah dampak yang tidak diinginkan menyebar luas. kewajiban Direksi untuk mendapatkan “*buy-in*” dari seluruh jajaran manajemen di bawahnya mengenai manfaat dan pentingnya penerapan *whistleblowing system* ini, hanya dengan dukungan seluruh jajaran manajemen, maka keberhasilan dan manfaat penerapan *whistleblowing system* ini dapat dinikmati perusahaan.

Pada proses penerapan *whistleblowing system*, perusahaan harus menyusun aspek struktural dan operasional terlebih dahulu. kemudian perusahaan mengadakan sosialisasi dan pelatihan bagi seluruh karyawan. setelah itu, sistem ini dapat diterapkan.

3. Aspek Perawatan

aspek perawatan merupakan sebuah aspek yang memastikan *whistleblowing system* dapat diterapkan dengan baik. perusahaan melaksanakan pelatihan dan pendidikan untuk karyawan untuk membekali pengetahuan mengenai *whistleblowing system*, dengan mencakup hal-hal dibawah ini:

- a. pelatihan etika dan budaya perusahaan yang mendorong terjadinya “budaya kejujuran dan keterbukaan”.
- b. pelatihan secara masif (*massive training*) mengenai tata cara untuk berperan serta dalam program *whistleblowing system*.
- c. pelatihan dan pendidikan berlanjut untuk para petugas pengelola *whistleblowing system*.

pelatihan ini dilakukan secara berkala dan pelatihan ini adalah pelatihan wajib bagi seluruh karyawan baru. untuk anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris baru yang berasal dari luar perusahaan, pengenalan ini harus dimasukkan dalam program induksi mereka.

2.1.3.6 Whistleblower

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008:3)

whistleblower adalah sebagai berikut:

“*Whistleblower* adalah karyawan dari organisasi itu sendiri (pihak internal), akan tetapi tidak tertutup adanya pelapor berasal dari pihak eksternal (pelanggan, pemasok, masyarakat). Pelapor sebaiknya memberikan bukti, informasi atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti. Tanpa informasi yang memadai laporan akan sulit untuk ditindaklanjuti.”

Sedangkan menurut Tuanakotta (2011) dalam Dewi Indriasih (2021:13) definisi *whistleblower* adalah:

“*Whistleblower* merupakan pegawai atau karyawan dari perusahaan itu sendiri (internal), tapi kadang pelapor juga bisa dari pihak luar

(eksternal) bisa jadi pelapor justru pelanggan kita selama ini, pemasok barang, tokoh masyarakat dan yang lainnya.”

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat di interpretasikan bahwa *whistleblower* adalah seorang pelapor yang berasal dari perusahaan/organisasi itu sendiri. Tetapi pelapor juga bisa berasal dari pihak luar baik dari masyarakat ataupun dari pelanggan. *Whistleblower* tidak bisa sembarangan dalam memberikan kesaksiannya, pelapor harus memiliki bukti yang cukup dan kuat untuk bisa meyakinkan mengenai laporan yang dia berikan sehingga bisa ditindaklanjuti sesuai dengan laporan yang diberikan.

2.1.3.7 Perlindungan Kepada *Whistleblower*

Whistleblowing system yang baik adalah dengan memberikan fasilitas dan perlindungan bagi *whistleblower*. Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) (2008:4) perlindungan bagi *whistleblower* yaitu sebagai berikut:

1. Fasilitas saluran pelaporan (telepon, surat, email) atau ombudsman yang independen, bebas dan rahasia.
2. Perlindungan kerahasiaan identitas pelapor. Perlindungan ini diberikan bila pelapor memberikan identitas serta informasi yang dapat digunakan untuk menguhungi pelapor. Walaupun diperbolehkan, namun penyampaian pelaporan secara anonim, yaitu tanpa identitas, tidak direkomendasikan. Pelaporan secara anonim menyulitkan dilakukannya komunikasi untuk tindak lanjut atas pelaporan.
3. Perlindungan atas tindakan balas jasa dari pelapor atau organisasi. Perlindungan dari tekanan, dari penundaan kenaikan pangkat, pemecatan, gugatan hukum, harta benda, hingga tindakan fisik. Perlindungan ini tidak hanya untuk pelapor tetapi juga dapat diperluas hingga ke anggota keluarga pelapor.
4. Informasi pelaksanaan tindak lanjut diserahkan. Informasi ini disampaikan secara rahasia kepada pelapor yang lengkap identitasnya.

2.1.4 Kesesuaian Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Definisi kompensasi menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2016:119) adalah:

“Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.”

“Kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.”

Sedangkan menurut Kadarisman (2014:49) definisi kompensasi adalah sebagai berikut:

“Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun secara tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).”

Dari pernyataan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi merupakan sebuah imbalan yang diterima oleh seseorang baik dalam bentuk upah perjam maupun gaji periodik, sebagai bentuk balas jasa dari perusahaan kepada karyawan.

2.1.4.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Kadarisman (2014:98) tujuan dalam memberikan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti, adanya jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Meningkatkan produktivitas kerja
Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
3. Memajukan organisasi atau perusahaan
Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa semakin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi/perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
4. Menciptakan keseimbangan dan keahlian
Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016:121) tujuan kompensasi adalah:

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat butuh dan pemerintah, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Ikatan kerja, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin, dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.4.3 Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:125) pada dasarnya penentuan sistem kompensasi memberikan kepuasan bagi karyawan, laba untuk perusahaan, serta barang/jasa yang berkualitas dan harga yang pantas. Sehingga, semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem pengupahan yang ditetapkan. Sistem pembayaran kompensasi yang umum ditetapkan menurut Hasibuan (2016:123) adalah sebagai berikut:

1. Sistem waktu
Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya.
2. Sistem hasil (*output*)
Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.
3. Sistem borongan
Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang

diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

2.1.4.4 Metode Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:123) metode pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. **Metode Tunggal**
Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Misalnya pegawai negeri ijazah formal S-1 maka golongan ialah III-A, dan gaji pokoknya adalah gaji pokok golongan III-A, untuk setiap departemen sama.
2. **Metode Jamak**
Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang di dalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

2.1.4.5 Peraturan Kompensasi

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, menjelaskan sebagai berikut:

Pada pasal 7, yang berbunyi:

- (1) Setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya.
- (2) Gaji yang diterima oleh pegawai negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan.
- (3) Gaji pegawai negeri yang adil dan layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Menurut PP Nomor 63 Tahun 2021 tentang pemberian tunjangan hari raya dan gaji ketiga belas kepada aparatur negara, pensiunan, penerima pensiun dan penerima tunjangan, menjelaskan sebagai berikut:

1. pasal 6 ayat (1) yang berbunyi:

- 1) tunjangan hari raya dan gaji ketiga belas bagi PNS, PPPK, Prajurit TNI, Anggota Polri, Pejabat Negara, Dewan Komisi Pengawas Komisi Pemberantasan Korupsi, Pimpinan Lembaga Penyiaran Publik, dan Pegawai Non-Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bertugas pada lembaga penyiaran publik, terdiri atas:
 - a. gaji pokok
 - b. tunjangan keluarga
 - c. tunjangan pangan dan
 - d. tunjangan jabatan atau tunjangan umum.

Sesuai jabatannya dan/atau pangkatnya.

2. Pasal 7 yang berbunyi:

Tunjangan hari raya dan gaji ketiga belas bagi calon PNS terdiri atas:

- a. 80% (delapan puluh persen) dari gaji pokok PNS.
- b. Tunjangan keluarga
- c. Tunjangan pangan dan
- d. Tunjangan umum

Sesuai jabatannya dan/atau pangkat golongan/ruangnya.

3. Pasal 8 yang berbunyi:

Tunjangan hari raya dan gaji ketiga belas bagi pensiunan dan penerima pensiun terdiri atas:

- a. Pensiun pokok
- b. Pensiun keluarga
- c. Pensiun pangan dan
- d. Pensiun penghasilan

4. Pasal 10 yang berbunyi:

Tunjangan hari raya dan gaji ketiga belas sebagaimana dimaksud dalam pasal 2, tidak termasuk:

- a. Tunjangan kinerja
- b. Tunjangan kinerja daerah atau sebutan lain

- c. Tambahan penghasilan pegawai atau sebutan lain
- d. Insentif kinerja
- e. Insentif kerja
- f. Tunjangan pengelolaan arsip statis
- g. Tunjangan bahaya, tunjangan resiko, tunjangan kompensasi, atau tunjangan lain yang sejenis
- h. Tunjangan pengamanan
- i. Tunjangan profesi atau tunjangan khusus guru dan dosen atau tunjangan kehormatan
- j. Tambahan penghasilan bagi guru PNS
- k. Insentif khusus
- l. Tunjangan khusus
- m. Tunjangan pengabdian
- n. Tunjangan operasi pengamanan
- o. Tunjangan selisih penghasilan
- p. Tunjangan penghidupan luar negeri
- q. Tunjangan atau insentif yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan atau peraturan internal instansi pemerintah dan
- r. Tunjangan atau dengan sebutan lain di luar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 6, pasal 7, pasal 8, dan pasal 9.

Menurut PP Nomor 18 tahun 2019 tentang penetapan pensiun pokok pensiunan Pegawai Negeri Sipil dan janda/dudanya, menyatakan sebagai berikut:

Pasal 5 yang berbunyi:

“Selain pensiun pokok, kepada penerima pensiun sebagaimana dimaksud dalam peraturan pemerintah ini diberikan tunjangan keluarga dan tunjangan pangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan undang-undang.”

2.1.4.6 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:118) indikator kompensasi terdiri dari 2 yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

- a. Gaji, adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
- b. Upah, adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
- c. Upah insentif, adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

2. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Benefit dan *service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka yang terdiri dari:

- a. Tunjangan
Tunjangan karyawan merupakan pembayaran-pembayaran (*payment*) dan jasa-jasa (*services*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan/organisasi membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Salah satu contohnya adalah tunjangan hari raya, tunjangan keluarga dan lain-lainnya.
- b. Uang pensiun atau tabungan hari tua
Uang pensiun atau tabungan hari tua adalah jaminan yang dipupuk oleh karyawan sendiri dan bantuan perusahaan/organisasi, di samping pensiun yang diterimanya. Adapun sumber keuangan dari program tabungan hari tua yang diberikan kepada karyawan yang pensiun adalah dipupuk dari iuran wajib karyawan yang dipotong dari penghasilannya setiap bulan ketika ia masih berdinis aktif.
- c. Pakaian dinas

2.1.5 Efektivitas Pencegahan Kecurangan

2.1.5.1 Pengertian Efektivitas

Menurut Agoes (2012:167) pendekatan audit yang biasa dilakukan dalam suatu manajemen audit adalah dengan menilai efisiensi, efektivitas dan keekonomian dan setiap fungsi yang terdapat dalam perusahaan. Definisi

efektivitas menurut Han Kartikahadi dalam Sukrisno Agoes (2012:167) adalah sebagai berikut:

“Efektivitas dimaksudkan bahwa produk akhir suatu kegiatan operasi telah mencapai tujuannya baik ditinjau dari segi kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, maupun batas waktu yang ditargetkan.”

Sedangkan menurut Alfred F. Kaunang (2013:71) definisi efektivitas adalah:

“efektivitas adalah tindakan utama yang harus dilakukan dalam operasional audit adalah meyakinkan bahwa target perusahaan telah dicapai, bahwa perusahaan telah dijalankan dengan efektif. Jika sasaran tidak dicapai, analisis keadaan dan identifikasi masalah harus dibuat.”

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diinterpretasikan bahwa efektivitas merupakan tindakan untuk mengetahui apakah target yang dibuat oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif dan tercapai atau belum dengan meninjau dari beberapa aspek yang ada.

2.1.5.2 Pengertian Kecurangan

Sebuah Organisasi auditor internal di Amerika yaitu *The Institute of Internal Auditor* (IIA) dalam karyono (2013:4) mendefinisikan kecurangan sebagai berikut:

“Fraud is an array of irregularities and illegal acts characterized by intentional deception.”

“kecurangan adalah sekumpulan tindakan yang tidak diizinkan dan melanggar hukum yang ditandai dengan adanya unsur kecurangan yang disengaja.”

Definisi kecurangan menurut Hiro Tugiman (2019:32) adalah sebagai berikut:

“Kecurangan atau *fraud* meliputi suatu susunan ketidakberesan dan perbuatan ilegal yang merupakan suatu muslihat yang dilakukan untuk keuntungan atau kerugian organisasi, yang dilakukan oleh orang luar dan atau di dalam organisasi.”

Sedangkan menurut Mark F. Zimbelman yang diterjemahkan oleh Novita puspasari (2014:7) definisi kecurangan adalah:

“Kecurangan merupakan suatu istilah yang umum, dan mencakup segala macam cara yang dapat digunakan dengan keahlian tertentu, yang dipilih oleh seorang individu, untuk mendapatkan keuntungan dari pihak lain dengan melakukan representasi yang salah. Batasan satu-satu dalam definisi kecurangan adalah hal-hal yang memberikan ketidakjujuran manusia.”

Dari uraian definisi diatas, dapat diinterpretasikan bahwa kecurangan merupakan tindakan yang melanggar hukum yang dilakukan untuk mendapatkan keuntungan ataupun kerugian bagi perusahaan, yang dilakukan dengan sengaja baik oleh orang luar maupun oleh karyawan perusahaan/organisasi itu sendiri.

2.1.5.3 Jenis-jenis Kecurangan

Menurut Mark F. Zimbelman dkk yang diterjemahkan oleh Novita puspasari, suhernita (2014:12) jenis-jenis kecurangan adalah sebagai berikut:

1. Kecurangan dengan perusahaan atau organisasi sebagai korbanya.

- a. Kecurangan pegawai (*employee embezzlement*)
Kecurangan oleh pegawai merupakan jenis *occupational fraud* yang paling umum. Kecurangan jenis ini pegawai melakukan penipuan terhadap pemilik perusahaan tempat mereka bekerja dengan cara mengambil aset perusahaan.
 - b. Kecurangan pemasok (*vendor fraud*)
Kecurangan pemasok adalah sebuah penipuan yang dilakukan oleh kontraktor besar dengan cara memanipulasi tagihan yang berlebihan.
 - c. Kecurangan pelanggan (*customer fraud*)
Kecurangan pelanggan terjadi ketika pelanggan tidak membayar barang yang mereka beli atau mereka mendapatkan sesuatu tanpa mengorbankan sesuatu.
2. Kecurangan manajemen (*management fraud*)
- Kecurangan manajemen sering juga disebut sebagai kecurangan laporan keuangan, dan lebih dikenal dibandingkan dengan jenis kecurangan lainnya baik dari sifat dasar pelaku maupun dari segi metode penipuannya. Kecurangan manajemen melibatkan manipulasi yang bersifat manipu dalam laporan keuangan oleh manajemen puncak.
3. Penipuan investasi dan kecurangan pelanggan lainnya
- Penipuan investasi sangat terkait dengan kecurangan manajemen. Dalam skema penipuan ini, investasi yang curang dan biasanya tidak bernilai dijual pada investor yang tidak menaruh rasa curiga. Beberapa bentuk skema kecurangan yang paling umum sebagai berikut:
- a. Skema ponzi (*Ponzi schemes*)
 - b. Kecurangan telemarketing (*telemarketing fraud*)
 - c. Surat Nigeria atau skema penipuan uang (*Nigerian letter or money scams*)
 - d. Pencurian identitas (*identify theft*)
4. Kecurangan-kecurangan lainnya (*miscellaneous fraud*).

2.1.5.4 Penyebab Terjadinya Kecurangan

Menurut Hery (2014:200) ada tiga kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kecurangan, ketiga kondisi tersebut adalah:

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

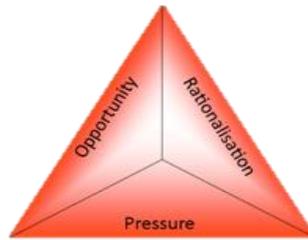
Menurut Karyono (2013:8-11) ada beberapa teori yang menjelaskan mengenai penyebab atau pendorong terjadi kecurangan, yaitu sebagai berikut:

1. Teori $C=N+K$

Teori ini dikenal di jajaran atau profesi kepolisian yang menyatakan bahwa kriminal (C) sama dengan niat (N) dan kesempatan (K). teori ini sangat sederhana dan gambling Karena meskipun ada niat melakukan *fraud*, bila tidak ada kesempatan tidak akan terjadi, demikian pula sebaliknya. Kesempatan ada pada orang atau kelompok orang yang memiliki kewenangan otoritas dan akses atas objek *fraud*. Niat perbuatan ditentukan oleh moral dan integritas.

2. Teori Segitiga *Fraud* (*Fraud Traingle Theory*)

Teori ini dicetuskan pertama kali oleh Dr. Donald Cressy, salah seorang pendiri ACFE yang dikutip oleh pengarang *auditing* antara lain Steve Alberecht dalam buku *Fraud Examination* dan Alvin A. Arens CS dalam *Auditing and Assurance Service*. Dalam teori segitiga, perilaku *fraud* didukung oleh tiga unsur yaitu adanya tekanan, kesempatan, dan pembenaran. Tiga unsur ini digambarkan dalam segitiga sama sisi karena bobot/derajat ketiga unsur itu sama.



Gambar 2.1 Triangle Fraud

1) Tekanan (*Pressure*)

Dorongan untuk melakukan *fraud* terjadi pada karyawan (*employee fraud*) dan oleh manajer (*management fraud*) dan dorongan itu terjadi antara lain karena:

- a. Tekanan keuangan, antara lain berupa banyak hutang, gaya hidup melebihi kemampuan keuangan (besar pasak daripada tiang), keserakahan dan kebutuhan yang tidak terduga.
- b. Kebiasaan buruk, antara lain kecanduan narkoba, jadi dan peminum minuman keras.
- c. Tekanan lingkungan kerja, seperti kurang dihargainya prestasi/kinerja, gaji rendah dan tidak puas dengan pekerjaan.
- d. Tekanan lain, seperti tekanan dari istri/suami untuk memiliki barang-barang mewah.

2) Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan timbul terutama karena lemahnya pengendalian internal untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan. Kesempatan juga dapat terjadi karena lemahnya sanksi, dan ketidakmampuan untuk menilai kualitas kinerja. Disamping itu tercipta beberapa kondisi lain yang kondusif untuk terjadi tindak kriminal. Menurut Steve Albrecht, ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kesempatan melakukan kecurangan yaitu:

- a. Kegagalan untuk menertibkan pelaku kecurangan.
- b. Terbatasnya akses terhadap informasi
- c. Ketidaktahuan, malas, dan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai.
- d. Kurangnya jejak audit.

3) Pembeneran (*Rationalization*)

Pelaku mencari pembeneran antara lain:

- a. Pelaku menganggap bahwa yang dilakukan sudah merupakan hal yang biasa/wajar dilakukan oleh orang lain pula.
- b. Pelaku merasa berjasa besar terhadap organisasi/perusahaan dan sudah seharusnya ia menerima lebih banyak dari yang telah diterimanya.
- c. Pelaku menganggap tujuannya baik yaitu untuk mengatasi masalah, nanti akan dikembalikan.

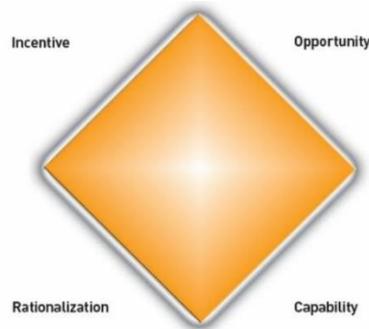
3. Teori GONE (GONE Theory)

Teori ini kemukakan oleh Jack Balogna yang diungkap pula dalam buku strategi pemberantasan korupsi nasional oleh BPKP tahun 1999. Terdapat empat faktor pendorong seseorang melakukan tindak kecurangan yang dieknl dengan teori GONE, yaitu:

- a. *Greed* (keserakahan), berkaitan dengan perilaku serakah yang potensial ada dalam diri setiap orang.
- b. *Opportunity* (kesempatan), berkaitan dengan kondisi organisasi/perusahaan, Instansi, masyarakat yang sedemikian rupa sehingga terbuka bagi seseorang untuk melakukan kecurangan terhadapnya.
- c. *Need* (kebutuhan), berkaitan dengan faktor-faktor yang dibutuhkan oleh individu untuk menunjang kehidupan secara wajar.
- d. *Exposure* (prngungkapan), berkaitan dengan kemungkinan dapat diungkapnya suatu kecurangan dan sifat serta beratnya hukuman terhadap pelaku kecurangan.

Semakin besar kemungkinan suatu kecurangan dapat diungkapkan/ditemukan, semakin kecil dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan tersebut. Semakin berat hukum kepada pelaku kecurangan akan semakin kurang dorongan seseorang dalam melakukan kecurangan. Pengungkapan suatu kecurangan tidak menjamin tidak terulangnya tindak kecurangan tersebut, baik pelaku yang sama maupun pelaku yang lain.

Sedangkan menurut Subagio Tjahjono dkk (2013:37) penyebab terjadinya kecurangan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Diamond Fraud

Teori Diamond

David T. Wolfe dan Dana R. Hermanson memperkenalkan elemen baru dalam *fraud triangle*, yaitu kemampuan (*capability*). Dia menganggap bahwa kemampuan merupakan salah satu unsur yang penting ketika seseorang melakukan *fraud*. Model ini diberi nama *Fraud Diamond*. Beberapa hal yang dipertimbangkan dalam unsur kemampuan adalah:

1. Posisi pelaku yang mempunyai kewenangan dalam fungsi tertentu di organisasi.
2. Kapasitasnya untuk memahami dan mengeksploitasi sistem akuntansi dan kelemahan pengendalian internal.
3. Kepercayaan diri yang tinggi (ego) di mana pelaku yakin dia tidak akan terdeteksi ataupun jika terungkap maka pelaku akan dapat dengan segera menjauhkan diri dari masalah yang timbul.
4. Kemampuan untuk menjalin kerja sama dengan orang lain untuk menutupi aksinya.

2.1.5.5 Pengertian Pencegahan Kecurangan

Kecurangan menimbulkan banyak kerugian bagi perusahaan ataupun organisasi. Kecurangan dilakukan untuk keuntungan karyawan, individu di luar organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan cara yang tidak jujur dan tidak wajar. Maka dari itu agar kecurangan tidak terjadi harus adanya pencegahan terlebih dahulu.

Hiro Tugiman (2019:34) mendefinisikan pencegahan kecurangan adalah sebagai berikut:

“Pencegahan kecurangan terdiri atas berbagai tindakan yang dilakukan untuk memperkecil kemungkinan terjadinya kecurangan, membatasi atau memperkecil kerugian yang mungkin timbul bila terjadi kecurangan.”

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2013:40) definisi pencegahan kecurangan adalah:

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

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

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

Sedangkan menurut Bona P. Purba (2015:41) definisi pencegahan kecurangan adalah:

“Pencegahan kecurangan adalah penghambat yang kuat terhadap orang-orang yang berupaya untuk melaksanakan *fraud*. Pencegahan kecurangan merupakan ukuran pembersihan *fraud* yang paling proaktif (*most proactive fraud-fighting measure*).”

Dari uraian diatas, dapat di interpretasikan pencegahan kecurangan adalah sebagai upaya atau tindakan untuk memperkecil ruang gerak pelaku yang berupaya melakukan kecurangan sehingga menimbulkan kerugian baik bagi organisasi atau perusahaan.

2.1.5.6 Langkah-langkah pencegahan kecurangan

Menurut Bona P. Purba (2015:43) dalam melakukan pencegahan kecurangan ada beberapa langkah yang harus dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Membangun Budaya *Anti-Fraud*

Langkah awal dalam program pencegahan kecurangan adalah membangun kesadaran bagi semua *stakeholder* perusahaan/organisasi akan bahaya *fraud*. Langkah-langkah pencegahan kecurangan dilakukan dengan menerapkan prinsip-prinsip *good governance* dan penguatan *corporate culture* yang tidak memberikan ruang toleransi pada pelaku *fraud*. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Memperhatikan teladan pimpinan (*The Tone at Top*)
- b. Menciptakan lingkungan kerja yang positif
- c. Merekrut dan mempromosikan karyawan yang layak
- d. Konfirmasi kesehatan

2. Penguatan Budaya *Anti-Fraud*

Metode pencegahan kecurangan dapat dengan memahami *fraud triangle* untuk mengetahui metode pencegahan kecurangan bekerja pada organisasi. Rasionalisasi dan tekanan dua kaki segitiga *fraud* diturunkan dari perilaku individual dan lingkungan yang sering tidak berada dibawah kendali organisasi. Kaki terakhir yaitu kesempatan dapat dikelola oleh organisasi dan memperkuat pengendalian internal. Mekanisme penguatan tersebut, antara lain:

- a. Mengevaluasi program kompensasi dan kinerja
- b. Kewajiban mengawasi cuti tahunan secara bergilir
- c. Persetujuan dan proses otorisasi dengan tanda tangan dan *countersign*

3. Penilaian Pencegahan Kecurangan

Organisasi perlu melaksanakan penilaian atas teknik-teknik pencegahan kecurangan. Penilaian pencegahan kecurangan sebaiknya menggunakan skor *fraud prevention scorecard*. *Scorecard* tersebut digunakan untuk menilai sekomprehensif apa pengendalian pencegahan kecurangan yang telah ada pada organisasi dan sebaik apa pencegahan tersebut bekerja. Organisasi harus secara periodik menilai kembali teknik-teknik pencegahan kecurangan untuk meyakinkan bahwa kemajuan dilakukan.

2.1.5.7 Faktor-faktor Upaya Pencegahan Kecurangan

Menurut Karyono (2013:61-64) faktor-faktor upaya pencegahan kecurangan berdasarkan teori yaitu sebagai berikut:

1. Teori *Triangle Fraud*

Menurut *triangle fraud* faktor pendorong terjadinya kecurangan adalah tekanan, kesempatan, dan pembenaran. Untuk mencegahnya diperlukan beberapa langkah untuk meminimalisir terjadinya kecurangan yaitu:

- a. Mengurangi “tekanan” situasional yang menimbulkan kecurangan.
 - 1) Hindari tekanan eksternal yang mungkin menggoda pegawai akunting untuk menyusun laporan keuangan yang menyesatkan
 - 2) Hilangkan hambatan operasional yang menahan kinerja keuangan yang efektif seperti pembatasan modal kerja, pembatasan persediaan.
 - 3) Tetapkan prosedur akuntansi yang jelas dan seragam.
 - 4) Hilangkan tekanan keuangan dengan penggajian yang memadai.
 - 5) Ciptakan lingkungan kerja yang baik dengan menghargai presentasi kerja.

- b. Mengurangi “kesempatan” melakukan kecurangan.
 - 1) Peningkatan pengendalian baik dalam rancangan struktur pengendalian maupun dalam pelaksanaan.
 - 2) Ciptakan catatan akuntansi yang akurat dan jelas, dan berfungsi sebagai sarana kendali.
 - 3) Pantau secara hati-hati transaksi bisnis dan hubungan pribadi pemasok pembeli.
 - 4) Tetapkan pengamanan fisik terhadap aset dengan inventarisasi fisik secara berkala dan pengamanan lokasi/tempat penyimpanan.
 - 5) Lakukan pemisahan fungsi diantara pegawai sehingga ada pemisahan otorisasi penyimpangan dan pencatatan.
 - 6) Pelihara catatan personalia yang akurat dan lakukan pengujian latar belakang pegawai baru.
 - 7) Penetapan sanksi tegas dan tanpa pandang bulu terhadap pelaku *fraud*.
 - 8) Tetapkan sistem penilaian prestasi kerja yang adil.

- c. Mengurangi “pembenaran” melakukan kecurangan dengan memperkuat integritas pribadi pegawai.
 - 1) Ada aturan perilaku jujur dan tidak jujur harus didefinisikan dalam kebijakan organisasi.
 - 2) Ada contoh perilaku jujur dari para manajer dan berperilaku seperti apa yang mereka inginkan.
 - 3) Ada aturan sanksi tegas dan jelas bila ada penyimpangan aturan bagi pelakunya.

2. GONE Theory

Menurut GONE *theory*, faktor pendorong terjadinya kecurangan adalah keserakahan, kesempatan, kebutuhan, dan pengungkapan. Langkah-langkah untuk meminimalisir, antara lain dilakukan dengan:

a. Keserakahan (*Greeds*)

Keserakahan berkaitan dengan moral dan perilaku serakah yang secara potensial ada pada setiap orang. Untuk mencegah agar keserakahan tersebut dapat diminimalisir, antara lain dilakukan dengan:

- 1) Mendorong pelaksanaan menjalankan ibadah agama secara benar.
- 2) Perbaiki sistem pendidikan.
- 3) Peningkatan fasilitas umum diantaranya transportasi.
- 4) Pembinaan atau penerapan secara konsisten kode etik pegawai.

b. Kesempatan (*Opportunities*)

Kesempatan berkaitan dengan keadaan organisasi yang kondisi pengendaliannya lemah sehingga terbuka peluang terjadinya kecurangan. Untuk mencegah antara lain dengan:

- 1) Peningkatan kualitas pengendalian internal pada setiap unit organisasi.
- 2) Peningkatan keteladanan dari setiap pimpinan organisasi.
- 3) Mengembangkan kepemimpinan yang tangguh.
- 4) Menetapkan ada etika aturan perilaku bagi setiap profesi.

c. Kebutuhan (*Needs*)

Kebutuhan berkaitan dengan faktor-faktor yang dibutuhkan oleh individu-individu untuk menunjang kebutuhan yang layak. Untuk mengatasi:

- 1) Perbaiki pendapatan gaji yang seimbang untuk memenuhi kebutuhan dengan mempertimbangkan kinerjanya.
- 2) Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

3) Sistem kinerja dan penghargaan yang wajar sehingga karyawan merasa diperhatikan secara adil.

d. Pengungkapan (*Exposure*)

Pengungkapan dimaksudkan berkaitan dengan tindakan atau konsekuensi hukum bagi pelaku kecurangan. Agar tercipta konsekuensi hukum yang tegas, antara lain perlu dilakukan:

- 1) Pelaksanaan sanksi yang tegas dan konsisten terhadap pelaku kecurangan.
- 2) Bentuk pranata hukum yang tegas.
- 3) Penyebarluasan produk hukum.

2.1.5.8 Tujuan Pencegahan Kecurangan

Menurut Karyono (2013:47) pencegahan kecurangan memiliki tujuan sebagai berikut:

1. *Prevention*: mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*)
2. *Deference*: menangkal pelaku potensial
3. *Description*: mempersulit gerak langkah pelaku *fraud*
4. *Recertification*: mengidentifikasi kegiatan beresiko tinggi dan kelemahan pengendalian internal
5. *Civil action prosecution*: tuntutan kepada pelaku.

Sedangkan menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:33) tujuan pencegahan kecurangan adalah sebagai berikut:

1. Ciptakan iklim budaya jujur, keterbukaan, dan saling membantu. Riset menunjukkan bahwa cara paling efektif untuk mencegah *fraud* adalah mengimplementasikan program serta pengendalian anti *fraud*, yang didasarkan pada nilai-nilai yang dianut perusahaan. Nilai-nilai semacam itu menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku dan ekpektasi yang dapat diterima, bahwa pegawai dapat menggunakan nilai itu untuk mengarahkan tindakan mereka. Nilai-nilai itu membantu menciptakan budaya jujur, keterbukaan, dan saling membantu antar sesama anggota organisasi atau perusahaan. Keterbukaan antar anggota organisasi merupakan hal yang sangat pokok yang harus dimiliki setiap perusahaan dan berguna untuk perkembangan serta perilaku sumber daya manusia yang kompeten dan manajemen profesi yang efektif. Di samping adanya kejujuran dan keterbukaan, keberhasilan perusahaan dalam mencegah kecurangan tidak hanya ditentukan oleh hasil kerja individu, melainkan atas keberhasilan

tim (kerja sama). Suatu organisasi dibentuk sebagai alat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan disepakati bersama oleh sekelompok orang yang membentuk atau menjadi anggota dalam organisasi, dan berfungsi sebagai makhluk sosial dan sekaligus sebagai makhluk individu. Sebagai makhluk sosial, orang-orang tersebut terkait dalam lingkungan masyarakat dan berarti mereka saling berhubungan, saling mempengaruhi dan saling membantu sesuai dengan kemampuan yang ada pada dirinya.

2. Proses rekrutmen yang jujur.

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

3. Pelatihan *fraud awareness*.

Semua pegawai harus dilatih tentang ekspektasi perusahaan menyangkut perilaku etis pegawai. Pegawai harus diberi tahu tentang tugasnya untuk menyampaikan *fraud* aktual atau yang dicurigai serta cara yang tepat untuk menyampaikannya. Selain itu pelatihan kewaspadaan terhadap kecurangan juga harus disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan khusus pegawai itu.

4. Lingkup kerja yang positif.

Dari beberapa riset yang telah dilakukan terlihat bahwa pelanggaran lebih jarang terjadi bila karyawan mempunyai perasaan positif tentang atasan mereka ketimbang bila mereka merasa diperalat, diancam atau diabaikan. Pengakuan dan sistem penghargaan (*reward*) sesuai dengan sasaran dan hasil kinerja, kesempatan yang sama bagi semua pegawai, program kompensasi secara profesional, pelatihan secara profesional dan prioritas organisasi dalam pengembangan karir akan menciptakan tempat

kerja yang nyaman dan positif. Tempat kerja yang positif dapat mendorong semangat kerja pegawai, yang dapat mengurangi kemungkinan pegawai melakukan tindakan curang terhadap perusahaan.

5. Kode etik yang jelas, mudah dimengerti dan ditaati.
Kode etik yang jelas, mudah dimengerti dan ditaati. Kode etik pada umumnya selalu sejalan dengan moral manusia dan merupakan perluasan dari prinsip-prinsip moral tertentu untuk diterapkan dalam suatu kegiatan. Membangun budaya jujur, keterbukaan dan memberikan program bantuan tidak dapat diciptakan tanpa memberlakukan aturan perilaku dan kode etik di lingkungan pegawai. Harus dibuat kriteria apa saja yang dimaksud dengan perilaku jujur dan tidak jujur, perbuatan yang diperbolehkan dan yang dilarang. Semua ketentuan ini dibuat secara tertulis dan diinternalisasikan (disosialisasikan) ke seluruh karyawan dan harus mereka setujui dengan membubuhkan tanda tangannya. Pelanggaran atas aturan perilaku kode etik harus dikenakan sanksi.
6. Program bantuan kepada pegawai yang mendapatkan kesulitan.
Masalah ataupun kesulitan pasti akan dialami oleh setiap pegawai atau karyawan pada setiap perusahaan, sehingga tidak sedikit dari mereka yang melakukan berbagai macam kecurangan guna keluar dari masalah yang dihadapinya dalam masalah keuangan akibat desakan ekonomi yang ada, penyimpangan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Bentuk perhatian dan bantuan tersebut sebaiknya dapat diberikan kepada pegawai guna mencegah adanya kecurangan serta penyelewangan terhadap keuangan perusahaan, serta menjadi dukungan dan solusi dalam menghadapi permasalahan dan desakan ekonomi yang dimiliki para pegawai sehingga dapat meminimalisir kerugian perusahaan terhadap kecurangan.
7. Tanamkan kesan bahwa setiap tindakan kecurangan akan mendapatkan sanksi setimpal.
Tanamkan kesan bahwa setiap tindakan kecurangan akan mendapatkan sanksi setimpal. Strategi pencegahan kecurangan yang terakhir yaitu dengan menanamkan kesan bahwa setiap tindakan kecurangan yang akan mendapatkan sanksi. Pihak perusahaan khususnya pihak manajemen perusahaan harus benar-benar menanamkan sanksi, maksudnya membuat dan menjalankan suatu peraturan terhadap setiap tindak kecurangan yang ada sehingga, perbuatan menyimpang dalam perusahaan dapat diminimalisir, dan memberikan efek jera terhadap oknum yang akan ataupun yang sudah melakukan tindakan curang. Pencegahan kecurangan lebih baik dari pada mengatasi kecurangan, oleh karena itu perlu kerjasama yang baik bersama-sama pada setiap anggota organisasi perusahaan guna

mensejahterakan suatu perusahaan, karena apabila suatu perusahaan dapat berkembang dan maju menjadi lebih baik, maka sejahtera pula seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan. Serta apabila seluruh bagian karyawan dapat menjalankan tugasnya sebaik mungkin, maka dapat pula melatih moral, etika serta teladan yang baik pada jiwa setiap karyawan.

2.1.5.9 Pencegahan Kecurangan yang Efektif

Pencegahan kecurangan pada umumnya merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh manajemen untuk menetapkan setiap kebijakan, sistem dan prosedur dalam meyakinkan tindakan yang diperlukan. Pencegahan kecurangan berjalan efektif ketika tujuan yang ada dapat tercapai.

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:33) tujuan pencegahan kecurangan adalah:

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.

Jadi untuk mendapatkan pencegahan kecurangan yang efektif dapat diukur dari tercapainya tujuan-tujuan atau target pencegahan kecurangan yang telah ditetapkan dari awal.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Hubungan Profesionalisme Auditor Internal, Penerapan *Whistleblowing System* dan Kesesuaian Kompensasi

Seorang auditor internal yang profesional adalah auditor yang berpedoman pada kode etik profesi dan standar profesi audit internal. Seperti yang dikatakan oleh Hiro Tugiman (2019:11) bahwa:

“pernyataan tentang tujuan, kewenangan dan tanggung jawab bagian audit internal yang disetujui oleh manajemen senior dan diterima oleh dewan atau direksi wajib konsisten dengan kodifikasi yang berupa Norma Praktek Profesional Audit Internal”

Dengan auditor internal yang memiliki sifat profesional maka penerapan *whistleblowing system* akan lebih mudah, sebab *whistleblower* akan merasa lebih percaya dan merasa aman ketika akan melaporankan pelanggaran. Jika terjadi sebuah pelanggaran auditor internal yang profesional akan mempertimbangkan dari berbagai sisi termasuk pelaporan yang dilakukan oleh *whistleblower*, auditor internal akan menindak lanjut hal tersebut dengan bukti yang ada sesuai dengan ketentuan dan menjaga kerahasiaan identitas *whistleblower*.

Kompensasi menjadi salah satu faktor untuk bisa melihat apakah auditor internal profesional atau tidak dalam menjalankan tugasnya. Seperti pernyataan Kadarisman (2014:28) bahwa:

“pemberian kompensasi yang tepat, baik dari aspek jumlah maupun waktunya, maka semua karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan mengonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.”

Dari pernyataan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa dengan diberikannya kompensasi yang sesuai dengan peraturan yang ada, maka auditor internal juga akan melakukan pemeriksaan dengan profesional dan lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya karena tidak adanya tekanan

finansial, sehingga penerapan *whistleblowing system* juga bisa diterapkan dengan baik.

2.2.2 Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan

Menurut Hiro Tugiman (2019:48) mengemukakan bahwa:

“Seorang auditor internal dalam melakukan pemeriksaan internal harus meninjau berbagai alat atau cara yang dipergunakan untuk melindungi harta terhadap berbagai jenis kerugian seperti kerugian yang diakibatkan oleh pencurian, kegiatan yang ilegal atau tidak pantas.”

Hery (2018:78) mengungkapkan bahwa:

“Auditor internal harus menjadi lebih terlatih daripada sebelumnya baik dari segi keterampilan, keahlian maupun pengetahuan. Dengan semakin profesional, auditor internal diharapkan akan menjadi lebih ahli dalam mendeteksi dan mencegah terjadinya kecurangan.”

Berdasarkan uraian para ahli di atas, dapat diinterpretasikan bahwa diperlukan profesionalisme dalam melaksanakan tugas sebagai auditor internal yang terkait dengan kegiatan perusahaan secara profesional. Semakin profesional auditor internal maka kecurangan dapat di cegah, sebab auditor yang profesional akan menerapkan dan menjadikan kode etik profesi dan standar profesional sebagai pedomannya dalam melaksanakan audit internal.

Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Christine Lie Wijaya dan David Adechandra A.P (2020) dan Firda Zulfannisa Ariga (2018) bahwa profesionalisme auditor internal memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas pencegahan kecurangan.

2.2.3 Pengaruh Penerapan Whistleblowing System Terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan.

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008:2) terdapat beberapa manfaat dari diterapkannya *whistleblowing system* terhadap efektivitas pencegahan kecurangan yaitu sebagai berikut:

“Manfaat dari penyelenggaraan *whistleblowing system* adalah tersedianya mekanisme deteksi dini (*early warning system*) atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran.”

Menurut Hook et al dalam Dewi Indriasih (2021:3) menjelaskan keuntungan dari penerapan *whistleblowing system* adalah:

“*Whistleblowing system* bisa untuk meningkatkan kinerja yang ada dalam organisasi baik jangka panjang karena adanya pengurangan perilaku korupsi atau kecurangan yang terjadi di lembaga atau organisasi tersebut.”

Berdasarkan uraian pernyataan para ahli diatas, dapat diinterpretasikan bahwa hubungan penerapan *whistleblowing system* terhadap efektivitas pencegahan kecurangan yaitu dapat mencegah terjadinya sebuah kecurangan sehingga menciptakan lembaga atau organisasi yang bersih dari kecurangan. Dengan menerapkan *whistleblowing system* pada lembaga atau organisasi akan timbul rasa keengganan dalam melakukan kecurangan, dan dengan semakin baiknya *whistleblowing system*, maka upaya pencegahan kecurangan semakin memadai dan akan meningkatkan kesediaan untuk melaporkan kecurangan karena kepercayaan yang meningkat.

Nyoria Anggraeni Mersa dkk (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *whistleblowing system* menjadi salah satu faktor yang bisa mencegah

terjadi kecurangan, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gede Adi Kusuma Wardana dkk (2017).

2.2.4 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan.

Dalam mencegah *fraud* menurut GONE Theory menurut Karyono (2013:63) menjelaskan salah satu faktor untuk mencegah kecurangan adalah:

“faktor untuk mencegah kecurangan adalah dengan perbaikan pendapatan gaji yang seimbang untuk memenuhi kebutuhan dengan mempertimbangkan kinerjanya dan memberikan penghargaan yang wajar sehingga karyawan merasa diperhatikan secara adil.”

Kadarisman (2014:48) menyatakan:

“Suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan. Oleh karena itu, penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar, adil, transparan, serta lebih dipertajam.”

Bona P. Purba (2015:78) menyatakan bahwa:

“Dasar penetapan insentif keuangan dan kompensasi dapat menyediakan suatu peta di mana *fraud* paling mungkin terjadi. Seorang karyawan dapat mencatat suatu transaksi di luar rencana. Bahkan kadang-kadang pemeliharaan status merupakan suatu insentif yang cukup besar bagi seorang pegawai melaksanakan kecurangan. Individu-individu memungkinkan tidak mempunyai suatu insentif keuangan tambahan untuk menyesuaikan suatu transaksi secara curang, tetapi mungkin ada tekanan kuat nyata atau dipersepsikan pada seorang pegawai untuk berlaku curang.”

Berdasarkan uraian diatas, Kompensasi yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ada menyebabkan karyawan memiliki tekanan yang kuat baik dari internal maupun eksternal sehingga menyebabkan karyawan dapat melakukan tindak kecurangan. Maka pemberian kompensasi yang sesuai akan

mengurangi tekanan pada karyawan sehingga kecurangan pun dapat diminimalisir dan pemberian penghargaan serta tunjangan akan meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan motivasi para karyawan dan bekerja dengan baik sehingga kecurangan dapat dicegah karena karyawan yang sudah merasa sejahtera.

Penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Surya Prabawa dkk (2018) menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pencegahan kecurangan, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoshua Silitonga dkk (2020).

2.2.5 Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal, Penerapan *Whistleblowing System* dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan

Profesionalisme auditor internal sangatlah penting bagi sebuah perusahaan. Dengan adanya sikap profesionalisme yang dimiliki oleh auditor internal diharapkan bisa mengambil tindakan atau mengantisipasi jika terjadi suatu pelanggaran. Seperti yang dikemukakan Hery (2018:78) bahwa:

“Auditor internal harus menjadi lebih terlatih daripada sebelumnya baik dari segi keterampilan, keahlian maupun pengetahuan. Dengan semakin profesional seorang auditor internal diharapkan akan menjadi lebih ahli dalam mendeteksi dan mencegah terjadinya kecurangan.”

Selain profesionalisme auditor yang bisa mencegah terjadinya kecurangan, penerapan *whistleblowing system* pada instansi maupun perusahaan/organisasi juga bisa mencegah kecurangan. Seperti yang dikemukakan oleh Bona P. Purba (2015:61) bahwa:

“menetapkan mekanisme pelaporan dan *whistleblowing* yang efektif adalah salah satu elemen kunci dari program pencegahan kecurangan dan mempunyai dampak positif dalam pendeteksian kecurangan.”

Untuk menciptakan mekanisme pelaporan dan penerapan *whistleblowing* yang efektif diperlukan sikap profesionalisme auditor internal. Dengan auditor internal yang profesional maka *whistleblower* (pelapor) akan merasa aman ketika akan melaporkan suatu pelanggaran sebab auditor internal akan menyikapi laporan dengan profesional sesuai dengan kode etik dan standar yang ditetapkan, dan menjaga kerahasiaan identitas *whistleblower*.

Kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan bisa menjadi di sebuah tolak ukur untuk melihat bagaimana kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Sama seperti pernyataan yang disampaikan oleh Kadarisman (2014:48) bahwa:

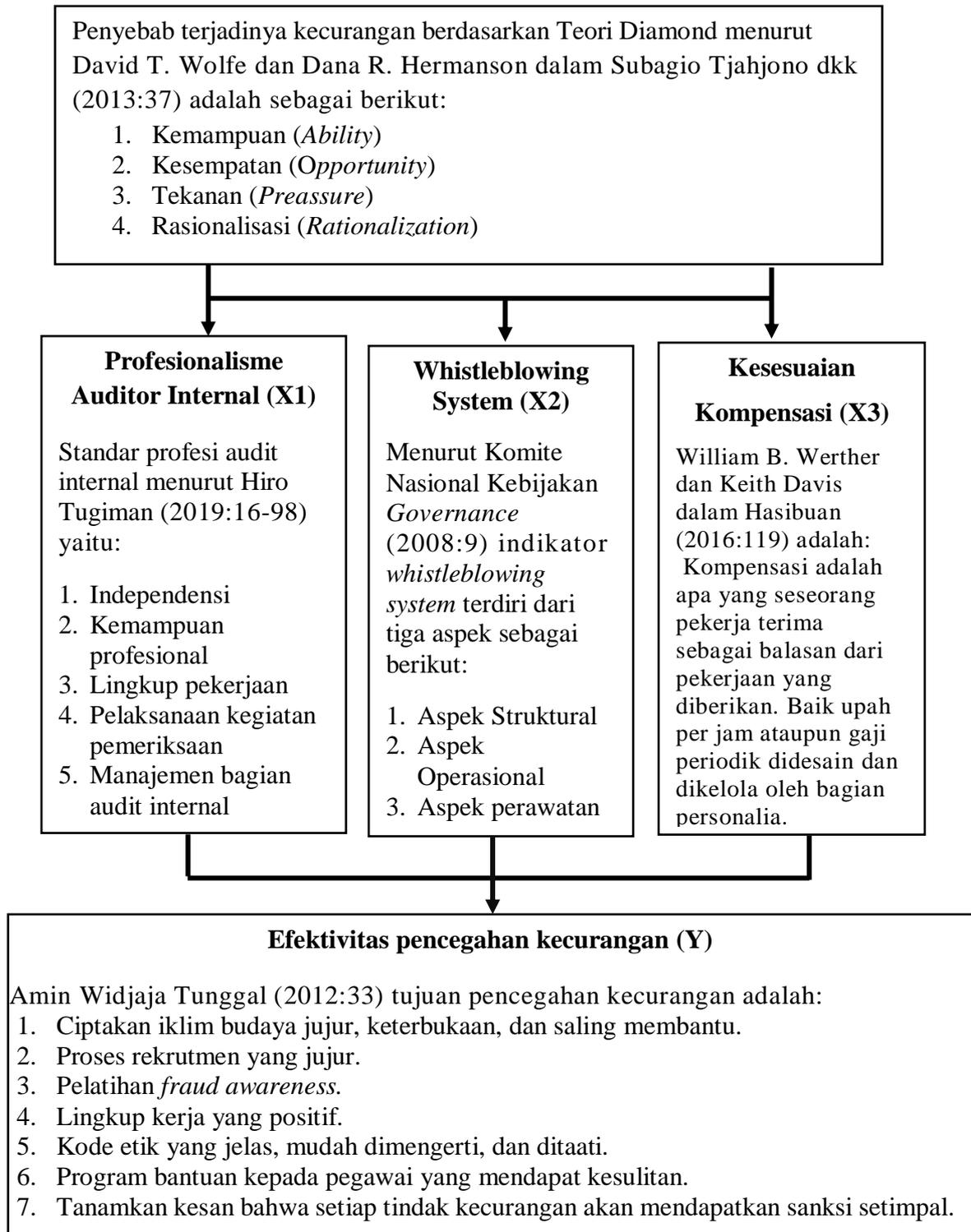
“Suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan. Oleh karena itu, penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar, adil, transparan, serta lebih dipertajam.”

Berdasarkan uraian masing-masing variabel yang saling berhubungan satu sama lainnya. Terdapat pengaruh diantara profesionalisme auditor internal, penerapan *whistleblowing system* dan kesesuaian kompensasi yaitu ketika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka akan menurunkan motivasi kerja pada auditor internal yang disebabkan oleh adanya tekanan finansial, sehingga penerapan *whistleblowing system* pun tidak dapat berjalan dengan efektif. Selain itu adanya pengaruh dari masing-masing variabel dapat diinterpretasikan bahwa profesionalisme auditor internal, penerapan

whistleblowing system dan kesesuaian kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas pencegahan kecurangan.

2.2.6 Bagan Kerangka Pemikiran

Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran



2.2.7 Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh profesionalisme auditor internal, penerapan *whistleblowing system* dan kesesuaian kompensasi terhadap efektivitas pencegahan kecurangan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
1	Mimin Widaningsih dan Desy Nur Hakim (2015)	Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan (<i>Fraud</i>) Survey pada BUMN Berkantor Pusat di Kota Bandung	Variabel Independen (X): Profesionalisme Auditor Internal Variabel Dependen (Y): Pencegahan Kecurangan Dan Pendeteksian Kecurangan	Profesionalisme auditor internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dan profesionalisme auditor internal berpengaruh positif terhadap pendeteksian kecurangan.	Persamaan: • Variabel profesionalisme auditor internal • Variabel pencegahan kecurangan Perbedaan: • Variabel pendeteksian kecurangan
2	Dinda Novitasari dan Endah	Pengaruh Persepsi Karyawan	Variabel Independen (X):	Persepsi karyawan mengenai	Persamaan:

	Dwi Kusumastuti (2019)	Mengenai Keefektifan Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Finansial serta Non Finansial Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi	Persepsi Karyawan Mengenai Keefektifan Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Finansial Serta Non Finansial Variabel Dependen (Y): Pencegahan Kecurangan Akuntansi	keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi finansial serta non finansial berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel kesesuaian kompensasi • Variabel pencegahan kecurangan Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> • Variabel persepsi karyawan mengenai keefektifan pengendalian internal
3	Yoshua Silitonga, Annisa Nurbaiti dan Dr. Wiwin Aminah (2020)	Pengaruh Peran Audit Internal, Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>) Studi Kasus Pada Koperasi Karya Murni Medan	Variabel Independen (X): Peran Audit Internal, Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Variabel Dependen (Y): Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	Peran audit internal, pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> • Variabel kesesuaian kompensasi • Variabel pencegahan kecurangan Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> • Variabel peran audit internal • Variabel pengendalian internal

4	Nyoria Anggraeni Mersa, Sailawati dan Niken Elok Larasatinin g Malini (2021)	Pengaruh <i>Whistleblowing System</i> , Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan	Variabel Independen (X): <i>Whistleblowing System</i> , Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Variabel Dependen (Y): Pencegahan Kecurangan	<i>Whistleblowing system</i> , sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>whistleblowing system</i> • Variabel pencegahan kecurangan <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variabel sistem pengendalian internal • Variabel budaya organisasi • Variabel keadilan organisasi
---	--	--	--	---	---

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian
Penulis

No	Nama peneliti dan tahun	Profesionalisme auditor internal	Pengendalian internal	Kesesuaian kompensasi	Peran audit internal	<i>Whistleblowing System</i>	Budaya organisasi	Keadilan organisasi	Efektivitas pencegahan
1	Mimin Widaningsih dan Desy Nur Hakim 2015	✓	-	-	-	-	-	-	✓
2	Dinda Novitasari dan Endah Dwi Kusumastuti 2019	-	✓	✓	-	-	-	-	✓
3	Yoshua Silitonga, Annisa Nurbaiti dan Dr. Wiwin Aminah 2020	-	✓	✓	✓	-	-	-	✓

4	Nyoria Anggraeni Mersa, Sailawati dan Niken Elok Larasatining Malini 2021	-	✓	-	-	✓	✓	✓	✓
5	Sanika Darmawan Putri 2022	✓	-	✓	-	✓	-	-	✓

Keterangan:

- ✓ : Diteliti
- : Tidak Diteliti

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian diatas dengan judul Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan (*Fraud*) Survey pada BUMN Berkantor Pusat di Kota Bandung, Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Keefektifan Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Finansial serta Non Finansial Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi, Pengaruh Peran Audit Internal, Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) Studi Kasus Pada Koperasi Karya Murni Medan, Pengaruh *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan, dan Pengaruh Pengendalian Internal, Kesadaran Anti-*Fraud*, Integritas, Independensi dan Profesionalisme Terhadap Pencegahan Kecurangan.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen (*bebas*) yaitu *Profesionalisme Auditor Internal*, *penerapan Whistleblowing System* dan *Kesesuaian Kompensasi* dan variabel dependen (terikat) yaitu *Efektivitas Pencegahan Kecurangan*. Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang direplikasi yaitu variabel, tahun penelitian, populasi dan tempat penelitian.

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:99) definisi hipotesis adalah sebagai berikut:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

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

Hipotesis 1 : *Profesionalisme auditor internal* berpengaruh positif terhadap *efektivitas pencegahan kecurangan*.

Hipotesis 2 : Penerapan *whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap *efektivitas pencegahan kecurangan*.

Hipotesis 3 : *Kesesuaian Kompensasi* berpengaruh positif terhadap *efektivitas pencegahan kecurangan*.

Hipotesis 4 : *Profesionalisme auditor internal*, *penerapan Whistleblowing system* dan *kesesuaian kompensasi* berpengaruh secara signifikan terhadap *efektivitas pencegahan kecurangan*.