

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan perekonomian di dunia saat ini membuat persaingan di dunia bisnis semakin ketat. Keadaan ini menuntut seluruh lembaga organisasi untuk terus mengelola kinerja perusahaannya dengan baik supaya dapat mengikuti persaingan yang ada dan dapat mencapai tujuan daripada organisasi. Selain daripada itu, masalah yang harus dihadapi oleh organisasi atau instansi pun semakin besar. Masalah yang datang bukan hanya dari faktor eksternal organisasi tetapi masalah yang sering timbul justru dari faktor internal organisasi. Lembaga organisasi biasanya melakukan berbagai macam usaha untuk mendapatkan keuntungan walaupun dengan cara yang salah atau melanggar hukum. Kecurangan atau *fraud* merupakan tindakan yang hingga saat ini hal yang sulit untuk dihindari. Hal ini merupakan tindakan yang tidak wajar bahkan ilegal yang sengaja dilakukan untuk menipu. Tindak kecurangan atau *fraud* ini dilakukan untuk menguntungkan satu pihak tertentu baik itu orang di dalam organisasi maupun di luar organisasi, dan dapat merugikan pihak lain yang berada dalam lingkup organisasi.

Bagi sebuah perusahaan milik negara maupun swasta memiliki potensi terjadinya *fraud* yang dapat dilakukan oleh pihak internal perusahaan seperti pejabat maupun yang tidak memiliki jabatan pun bisa melakukan hal tersebut. Tindakan *fraud* atau kecurangan ini terjadi tidak hanya di kalangan pemerintahan tetapi dapat terjadi di sektor swasta. Cara terbaik untuk organisasi suatu entitas dapat berjalan dengan baik harus dilakukannya sebuah pencegahan kecurangan

seperti yang telah dikatakan oleh Amin Widjaja Tunggal (2012:33) bahwa pencegahan kecurangan merupakan upaya terintegritas yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab kecurangan yaitu memperkecil peluang terjadinya kesempatan untuk berbuat kecurangan, menurunkan tekanan pada pegawai agar ia mampu memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu organisasi suatu entitas baik perusahaan milik swasta maupun perusahaan milik pemerintah yang sifatnya berorientasi laba (*profit oriented*) maupun tidak berorientasi laba atau (*non-profit*), harus dapat mengendalikan semua aktivitas organisasinya dan memberikan upaya-upaya untuk menghindari adanya tindak kecurangan yang dilakukan oleh pihak tertentu.

Dalam pencegahan kecurangan auditor internal memiliki peran sangat penting, tujuan dari suatu perusahaan dalam menyusun sistem pencegahan kecurangan adalah dalam rangka membantu mencapai tujuan yang benar. Dalam perancangan sistem untuk pencegahan kecurangan, manajemen diharapkan memiliki kepentingan yang sama dengan auditor internal dalam mengevaluasi sistem, seperti juga kepentingan yang lain. Alasan sebuah lembaga organisasi menyusun sistem pencegahan kecurangan adalah dalam rangka membantu mencapai tujuan yang benar dan bebas dari kecurangan. Oleh karena itu peran auditor internal disini untuk mencegah adanya salah saji dan kecurangan. Kecurangan ini jika dibiarkan akan menjadi bumerang bagi lembaga organisasi.

Kasus korupsi yang tinggi menjadi salah satu fokus bagi suatu negara untuk bisa lebih meningkatkan sistem yang dibuat dalam mencegah tindakan kecurangan. Salah satunya dengan membuat sebuah sistem pendeteksian kecurangan sehingga mampu mempermudah dalam mengetahui ada atau tidaknya kasus kecurangan

yang berada dilingkungan internal suatu lembaga. Begitu juga dengan meningkatkan sistem pengendalian internal supaya dapat memiliki tekad dan ambisi yang baik untuk mencapai visi dan tujuan dari lembaga organisasi tanpa adanya rasa atau keinginan untuk memperkaya dan memuaskan diri sendiri. Pencegahan kecurangan harus dilakukan dengan sebaik mungkin, supaya tidak banyaknya kerugian yang telah dinikmati oleh sang pelaku kecurangan, jika menunggu kecurangan setelah itu baru ditangani kasusnya maka kerugian yang hilang akan semakin banyak.

Salah satu contoh yaitu, KPK menangkap komisioner Komisi Pemilihan Umum Wahyu Setiawan dalam Operasi Tangkap Tangan (OTT) terkait kasus penyuapan. Koordinator divisi korupsi politik ICW Donal Fariz mengatakan, kasus ini menjadi peringatan bagi pejabat publik dan menjadi tantangan bagi KPU untuk menjaga integritasnya menjelang Pilkada Serentak 2020. Menurut Donal, untuk jangka panjang, KPU perlu membuat sistem kontrol di internal lembaganya, kontrol tersebut dilakukan dengan menggunakan mekanisme *whistleblower system* (WBS) di internal KPU. ( [www.kompas.com](http://www.kompas.com) )

Dilihat dari fenomena di atas, kelalaian yang terjadi pada lembaga KPU memberikan gambaran bahwa kurangnya kontrol pada lembaga tersebut, sehingga masih adanya pejabat yang melakukan kecurangan. Dapat dibuktikan bahwa dengan diberlakukannya sistem kontrol di internal lembaga mampu memberikan pengaruh atau dampak positif terhadap aktivitas pekerja maupun pejabat di lingkungan KPU, dengan adanya mekanisme *whistleblower system* hal ini dapat lebih maksimal dan efektif dalam mendeteksi adanya kecurangan pada internal lembaga KPU.

Beberapa lembaga organisasi telah menerapkan sebuah sistem yang andal dalam mendeteksi kecurangan, tetapi tentu hal ini tidak menjadi sebuah tolak ukur bagi seorang pelaku untuk tidak melakukan tindak kecurangan tersebut.

Menurut semendawai, dkk (2011) bahwa:

“*whistleblowing system* dan pengawasan akan bermanfaat dan berdampak baik bagi kelangsungan perusahaan dalam mencegah tindak kecurangan, karena *whistleblowing* ini berperan sebagai sistem yang memberikan informasi dalam pendektasian tindakan kecurangan sehingga suatu perusahaan bisa mendeteksi lebih dini, mencegah pelaku dalam menjalankan misi jahat berupa tindakan kecurangan yang bisa merugikan perusahaan tersebut. Begitu juga perusahaan bisa mengambil langkah lebih cepat dalam menghalangi tindakan kecurangan”.

Pencegahan kecurangan bisa dilakukan dengan menggunakan sistem pelaporan atau *whistleblowing system*, tujuannya supaya memberikan efek takut terhadap para pelaku yang ingin melakukan kecurangan serta hal ini dapat meminimalisir ruang gerak seseorang dalam melakukan kecurangan.

Dalam sebuah lembaga instansi banyaknya kasus kecurangan disebabkan karena beberapa faktor di antaranya yaitu tidak ada sistem pengendalian internal dalam suatu organisasi, pengawasan yang lemah, rendahnya tingkat kejujuran, dan lain sebagainya. Sebaiknya dalam lembaga instansi suatu sistem pengendalian internal juga harus diterapkan dengan sebaik mungkin, agar timbul keengganan untuk melakukan pelanggaran aturan di dalam internal perusahaan.

KPK telah mengidentifikasi 20 proyek di Kementerian PUPR yang diduga terlibat praktik suap terhadap sejumlah pejabat. Dalam kasus dugaan suap proyek SPAM, KPK menetapkan 8 tersangka. Diantaranya 4 orang diduga pemberi suap yaitu 2 Direktur PT WKE, 2 Direktur PT TSP, sedangkan 4 orang lainnya diduga sebagai penerima suap untuk mengatur lelang proyek. Menurut Febri kasus proyek

SPAM ini menjadi pembelajaran bagi kementerian PUPR untuk melakukan pengendalian internal dan melakukan pemetaan risiko secara lebih serius terhadap proyek-proyek disana. ( Sumber : [www.cnnindonesia.com](http://www.cnnindonesia.com) )

Dapat diinterpretasikan bahwa kasus tersebut terjadi karena lemahnya sistem pengendalian internal yang ada di Kementerian Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat (PUPR). Sehingga karena hal itu, lemahnya antisipasi dugaan penyimpangan proyek-proyek yang ada di kementerian PUPR. Kasus ini bisa menjadi pembelajaran untuk sistem pengendalian yang lebih baik lagi. Hal ini tentu berpengaruh daripada individu yang bertugas dalam melaksanakan keandalan terhadap pelaporan keuangan, mendorong dipatuhinya kebijaksanaan manajemen serta dalam menjaga kekayaan organisasi. Tentu dalam proses pembentukan dewan komisaris, manajemen, dan personil lainnya membutuhkan tahap yang panjang dan tidaklah mudah untuk menentukan siapa kandidat yang akan terpilih dan dipilih. Sebagai bagian daripada yang menjalankan sistem pengendalian di dalam organisasi, seseorang harus memiliki tingkat kejujuran yang tinggi, tanggung jawab yang tinggi, serta melakukan pengawasan yang ketat. Karena pekerjaan ini tidak mudah, jika suatu pengendalian internal dalam organisasi lemah maka tujuan daripada organisasi pun dapat terhambat.

Dalam mencegah adanya kecurangan semua anggota lembaga atau perusahaan harus bekerja sama dalam menekan dan membasmi oknum-oknum yang ingin berbuat curang. Upaya tersebut dilakukan supaya tidak adanya kerugian besar yang diderita oleh pihak-pihak terkait.

Kasus terakhir yaitu, dalam lingkup lembaga negara, BPJS Kesehatan pada periode 2018-2019 ditemukan 12 kasus *fraud*. Tindakan *fraud* ini dilakukan

berbagai pihak, mulai dari peserta JKN, petugas BPJS Kesehatan, pemberi layanan atau rumah sakit.

Kecurangan ini dilakukan untuk mengeruk keuntungan dari program JKN. Menurut Bayu, jumlah kerugian negara akibat kasus ini tidak sedikit. Karena kejadian ini, untuk mencegah terjadinya *fraud* BPJS Kesehatan membangun siklus pencegahan kecurangan yaitu sistem pengawasan yang diterapkan dalam program Jaminan Kesehatan Nasional-Kartu Indonesia Sehat (JKN-KIS). BPJS Kesehatan menggunakan teknologi *machine learning*, teknologi ini memanfaatkan algoritma dari pengguna yang fungsinya untuk mempelajari klaim-klaim yang diajukan. BPJS Kesehatan terus mengembangkan sistem teknologi informasi untuk mencegah dan mendeteksi berbagai indikasi potensi kecurangan berdasarkan hasil audit klaim, analisis data *review* pemanfaatan, serta laporan *whistleblower*. (Sumber: [www.jakarta.ayoindonesia.com](http://www.jakarta.ayoindonesia.com))

Dari kasus tersebut dapat diinterpretasikan bahwa BPJS Kesehatan berinisiatif untuk membangun dan mengembangkan sistem untuk pencegahan kecurangan setelah terungkap beberapa kasus *fraud* yang dilakukan oleh beberapa pihak terkait, dengan tujuan untuk mengeruk keuntungan dari program JKN-KIS, akan tetapi gagal dicegah oleh pihak BPJS. Tentu BPJS Kesehatan akhirnya bekerjasama dengan KPK dan kementerian kesehatan untuk dapat melakukan pencegahan kecurangan lebih lanjut melalui teknologi *machine learning*. Dalam penerapan verifikasi klaim atau layanan berbasis digital sistem tersebut sangatlah berguna. Dengan kemampuan merekam data yang jumlahnya banyak setiap harinya. Sehingga data tersebut dapat terus berkembang hingga menghasilkan data-data analisa, termasuk yang mengarah kepada tindak kecurangan *fraud*. Tujuan ini

memberikan dampak positif terhadap lembaga tersebut untuk meminimalisir adanya kecurangan yang terjadi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH PENERAPAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN (*FRAUD*).** “

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena yang diuraikan dalam latar belakang penelitian diatas, berikut beberapa identifikasi masalahnya yaitu:

1. Masih adanya kasus suap dalam suatu lembaga akibat kurangnya kontrol internal sehingga perlu dibuat sistem pada lembaga tersebut dengan menggunakan mekanisme *whistleblower system* (WBS).
2. Masih adanya pengendalian internal yang lemah di beberapa instansi menyebabkan indikasi suap pada suatu instansi.
3. Masih terdapat kasus-kasus kecurangan yang terjadi di perusahaan yang dicegah oleh pihak perusahaan sehingga perusahaan mengembangkan sistem baru, sistem tersebut untuk mencegah terjadinya kecurangan berikutnya.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas tentu banyak sekali permasalahan yang akan diteliti. Agar masalah yang dibahas terstruktur dan sistematis, maka dari itu penulis berusaha untuk merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan *whistleblowing system* pada DISPENDA kota Tangerang Selatan.
2. Bagaimana sistem pengendalian internal pada DISPENDA kota Tangerang Selatan.
3. Bagaimana pencegahan kecurangan (*Fraud*) pada DISPENDA Kota Tangerang Selatan.
4. Seberapa besar pengaruh penerapan *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) pada DISPENDA Kota Tangerang Selatan.
5. Seberapa besar pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) pada DISPENDA Kota Tangerang Selatan.
6. Seberapa besar pengaruh penerapan *whistleblowing system* dan sistem pengendalian internal secara simultan terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) pada DISPENDA Kota Tangerang Selatan.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian berdasarkan paparan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan *whistleblowing system* pada DISPENDA Kota Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui sistem pengendalian internal pada DISPENDA Kota Tangerang Selatan.
3. Untuk mengetahui pencegahan kecurangan (*Fraud*) pada DISPENDA Kota Tangerang Selatan.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh penerapan *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) pada DISPENDA Kota Tangerang Selatan.



5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) pada DISPENDA Kota Tangerang Selatan.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh penerapan *whistleblowing system* dan sistem pengendalian internal secara simultan terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) pada DISPENDA Kota Tangerang Selatan.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini tentunya sebagai sumber informasi dan manfaat baik bagi penulis, instansi atau pihak-pihak lain yang terkait. Manfaat-manfaat yang diambil adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Bisa dijadikan sumber informasi dan pengambilan keputusan. Serta bisa dijadikan referensi yang bermanfaat bagi instansi guna dalam meningkatkan pengendalian internal dalam mencegah terjadinya *fraud*.

1. Bagi Mahasiswa

Adapun manfaat yang akan diperoleh bagi mahasiswa dalam penyusunan karya ilmiah ini yaitu :

- a. Untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan
- b. Memperoleh ilmu dan wawasan tambahan

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Dari penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat memberikan wawasan pembaca tentang pengaruh penerapan *whistleblowing system* dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*), serta sebagai bahan pembandingan antara teori dan praktik nyata dalam suatu organisasi yang

selanjutnya sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut. Selain itu, penulis mengharapkan kiranya penelitian ini dapat berguna untuk memperkaya pengetahuan yang berhubungan dengan disiplin ilmu ekonomi khususnya ilmu akuntansi.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis mengenai pengaruh penerapan *whistleblowing system* dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) pada DISPENDA Kota Tangerang Selatan.

2. Bagi Institusi

Sebagai salah satu bentuk penilaian agar penerapan *whistleblowing system* dan sistem pengendalian internal dapat berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan *whistleblowing system* dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) pada DISPENDA Kota Tangerang Selatan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai alat pertimbangan, sumber referensi tambahan, dan informasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya mengenai pengaruh penerapan *whistleblowing system* dan sistem pengendalian

internal terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) dengan mengacu pada penelitian yang lebih baik.

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penulis akan melakukan penelitian kepada staff bidang perencanaan , pelaporan, regulasi, pengawasan, dan pengendalian pendapatan daerah pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan Jl. Pahlawan Seribu, Cilenggang, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15327.

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Ruang Lingkup Audit Internal**

###### **2.1.1.1 Pengertian Audit Internal**

Dalam sebuah Lembaga instansi terdapat audit internal yang bertugas untuk menentukan kebijakan dan prosedur serta menentukan efektifitas dan efisiensi kegiatan dalam organisasi. Audit internal dibentuk untuk memudahkan Lembaga instansi dalam memonitoring, hal ini juga menjadi tolak ukur pencapaian organisasi terhadap arah kebijakan yang telah dibuat atau yang telah ditetapkan. Dalam lingkup kelembagaan auditor internal berfokus untuk memastikan bahwa rencana jangka panjang, menengah dan tahunan telah berjalan disetiap unit organisasi didalamnya. Seorang audit internal jika di terapkan dengan baik dalam suatu Lembaga organisasi akan sangat membantu memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai tolak ukur yang telah dibuat. Pengertian audit dapat dipahami dari beberapa konsep menurut para ahli sebagai berikut :

Pengertian audit menurut Alvin A. Arens, Mark S. Beasley dan Randal J. Elder dalam Amir Abadi Jusuf (2012:4):

*“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”.*

Kemudian, pengertian audit menurut Sukrisno Agoes (2012:4):

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

Dari yang sudah dipaparkan diatas dapat diinterpretasikan bahwa pengertian keduanya mempunyai persamaan yaitu audit merupakan sebuah pemeriksaan informasi terhadap laporan keuangan, bukti transaksi maupun dokumen yang bertujuan untuk memberikan opini mengenai kewajaran daripada laporan keuangan, kegiatan audit ini harus dilakukan oleh orang yang berkompeten dan independen.

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

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

Menurut Sukrisno Agoes (2012:204) pengertian audit internal adalah:

“Audit internal adalah kegiatan *assurance* dan konsultasi independen dan objektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, melalui suatu pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengelolaan resiko, pengendalian, dan proses *governance*”.

Dari pengertian yang sudah dipaparkan bahwa audit internal merupakan kegiatan berupa penilaian yang dilakukan dengan cara memeriksa keuangan secara objektif dan independen yang bertujuan memberikan nilai tambah, menguji serta mengevaluasi kegiatan di dalam organisasi untuk memudahkan pencapaian tujuan daripada organisasi tersebut.

### 2.1.1.2 Fungsi, Ruang Lingkup dan Tujuan Audit Internal

Fungsi audit internal dalam sebuah lembaga instansi atau perusahaan sangat penting dan dibutuhkan. Terlebih untuk mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi, keberadaan audit internal sendiri untuk memantau dan menilai efektivitas dari unsur-unsur pengendalian yang lain. Adapun fungsi audit internal menurut Mulyadi (2010:211) sebagai berikut :

- “1. Fungsi audit internal merupakan bentuk pengendalian yang fungsinya adalah untuk mengukur dan menilai efektivitas dari unsur-unsur pengendalian internal yang lain.
2. Kegiatan penilaian dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan dan kegiatan lain untuk memberikan jasa bagi manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Hal ini dilakukan dengan cara menyajikan rekomendasi atas penilaian-penilaian, atau komentar terhadap kegiatan manajemen.”

Menurut Alfred F. Kaunang (2013:6) ruang lingkup aktivitas audit internal adalah sebagai berikut :

- “1. Penilaian yang bebas atas semua aktivitas di dalam perusahaan (induk dan anak perusahaan). Dapat menggunakan semua catatan yang ada dalam perusahaan atau grup perusahaan dan memberikan *advice* kepada pimpinan perusahaan, baik direktur utama maupun direksi lainnya.
2. *Me-review* dan menilai kebenaran dan kecukupan data-data akuntansi dan keuangan dalam penerapan untuk pengawasan operasi perusahaan .
3. Memastikan tingkat dipatuhinya kebijaksanaan, perencanaan, dan prosedur yang telah ditetapkan.
4. Memastikan bahwa harta perusahaan telah dicatat dengan benar dan disimpan dengan baik sehingga dapat terhindar dari pencurian dan kehilangan.
5. Memastikan dapat dipercayanya data-data akuntansi dan data lainnya yang disajikan oleh perusahaan.
6. Menilai kualitas dan pencapaian prestasi manajemen perusahaan berkenaan dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pemegang saham.
7. Laporan dari waktu ke waktu kepada manajemen dari hasil pekerjaan yang dilakukan, identifikasi masalah, dan saran atau solusi yang harus diberikan.
8. Bekerjasama dengan eksternal auditor sehubungan dengan penilaian atas pengendalian internal (*internal control*).”

Audit internal bertujuan membantu seluruh bagian dalam perusahaan supaya dapat melaksanakan fungsinya secara efektif dan efisien. Audit internal akan memberikan penilaian beserta saran-saran supaya dapat membantu semua bagian perusahaan untuk melaksanakan aktivitasnya dengan baik.

Hiro Tugiman (1997:11) mendefinisikan tujuan audit internal sebagai berikut:

“Tujuan audit internal adalah untuk membantu para anggota organisasi agar dapat menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif.”

Sedangkan tujuan audit internal sendiri menurut Hery (2010:39) adalah:

“Audit internal memiliki tujuan untuk membantu anggota manajemen dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka secara benar dan tepat waktu, dengan memberikan penilaian, saran maupun komentar yang relevan atau konkret mengenai kegiatan yang diperiksa.”

Adapun menurut Sukrisno Agoes (2013:205) mengatakan bahwa tujuan audit internal di dalam sebuah organisasi sangat membantu, untuk meminimalisir adanya salah saji yang terdapat pada laporan keuangan yang dibuat. Untuk mencapai tujuan tersebut, pengawas internal menyediakan bagi mereka berbagai analisis, penilaian, rekomendasi, nasihat dan informasi sehubungan dengan aktifitas yang diperiksa. Agar mencapai tujuan tersebut audit internal harus melakukan kegiatan berikut :

1. “Menelaah dan menilai kebaikan penerapan dari sistem pengendalian manajemen, pengendalian internal dan pengendalian operasional lainnya serta mengembangkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang tidak terlalu mahal.
2. Memastikan ketaatan terhadap kebijakan, rencana-rencana dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen.
3. Memastikan seberapa jauh harta perusahaan dipertanggungjawabkan dan dilindungi dari kemungkinan terjadinya segala bentuk pencurian, kecurangan dan penyalahgunaan.

4. Memastikan bahwa pengelolaan data yang dikembangkan dalam organisasi dapat dipercaya.
5. Menilai mutu pekerjaan setiap bagian dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh manajemen.”

### **2.1.1.3 Tahap Pelaksanaan Audit Internal**

Sebagai seorang audit internal dalam menjalankan tugasnya terdapat tahap atau langkah awal pelaksanaan sebelum memberikan hasil berupa opini, maupun komentar yang bersifat objektif.

*The institute of Internal Auditors* (2017:39) mengemukakan pelaksanaan tugas audit adalah sebagai berikut:

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

Menurut *The institute of Internal Auditors* (2017:39) Berdasarkan pelaksanaan tugas audit yang disebutkan di atas maka dapat dijelaskan bahwa tahapan proses kerja audit internal sebagai berikut :

1. “Menyusun perencanaan audit, tujuan perencanaan ini untuk mempersiapkan audit secara benar dan terperinci sehingga pelaksanaan audit berjalan secara efektif.
2. Pada tahap pemeriksaan di sini auditor memeriksa bukti-bukti secara seksama dari sumber-sumber penting. Mencakup pengevaluasian informasi, di sini auditor internal harus mengumpulkan informasi dari berbagai sumber yang relevan.
3. Tahapan analisis, dianalisa untuk didokumentasikan sebagai pendukung hasil audit, setelah itu hasil komunikasi yang didapat sebagai bahan pertimbangan dan bukti-bukti sebelum dilakukan proses tindak lanjut.
4. Tahapan tindak lanjut hasil pemeriksaan, dalam proses ini harus terus meninjau atau melakukan *follow up* untuk memastikan bahwa terdapat temuan pemeriksaan yang dilaporkan dan telah dilakukan tindak lanjut.”

### **2.1.1.4 Tanggung Jawab dan Kewenangan Audit Internal**

Auditor internal mempunyai tanggung jawab dan kewenangan audit atas penyediaan informasi untuk menilai keefektifan sistem pengendalian internal dan



mutu pekerjaan organisasi perusahaan. Oleh karenanya, kepala bagian audit internal harus menyiapkan tugas yang lengkap mengenai tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab bagian audit internal. Audit internal mempunyai tanggung jawab untuk menentukan apakah sistem-sistem yang telah dibuat sangat efektif dan apakah suatu objek yang diaudit benar-benar menaatinya.

Menurut *The Institute of Internal Auditors* (2017:39) yang terdapat dalam *Standard for Professional Practice of Internal Auditing* dalam mengenai tujuan, wewenang, dan tanggung jawab auditor internal adalah sebagai berikut :

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

Berdasarkan pengertian diatas, maka tujuan, wewenang, dan tanggung jawab tersebut harus dituangkan dalam dokumen tertulis formal atas persetujuan dari manajemen senior. Tanggung jawab dan fungsi audit internal hampir sama yaitu untuk memantau kinerja pengendalian internal dalam perusahaan.

Sedangkan tanggung jawab seorang audit internal menurut Komite SPAP Ikatan Akuntan Indonesia (dalam Standar Profesi Akuntan Publik 2004:322) auditor internal bertanggung jawab untuk menyediakan jasa analisis dan evaluasi, memberikan keyakinan dan rekomendasi dan informasi lain kepada manajemen entitas dan bagian komisaris atau pihak lain setara wewenang dan tanggung jawabnya.

### **2.1.1.5 Standar Professional Audit Internal**

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

Standar Profesional seorang auditor internal menurut Hiro Tugiman (2011:16) yaitu:

1. “Independensi atau kemandirian unit audit internal yang membuatnya terpisah dari berbagai kegiatan yang diperiksa dan objektivitas para pemeriksa internal (Internal Auditor)
2. Keahlian dan penggunaan kemahiran professional secara cermat dan seksama para auditor internal
3. Lingkup pekerjaan audit internal
4. Pelaksanaan tugas audit internal
5. Manajemen audit internal”

### **2.1.2 Penerapan *Whistleblowing System***

#### **2.1.2.1 Pengertian Penerapan *Whistleblowing System***

Suatu lembaga atau perusahaan tentu menjaga dan menghindari perbuatan yang melanggar hukum. Untuk mencapai tujuan, suatu lembaga sebaiknya dilakukan kontrol dalam mengawasi ruang gerak para pegawai maupun pejabat yang ingin melakukan tindak kecurangan. Salah satu upaya dalam menegakan peraturan yaitu adanya *Whistleblowing System*. Sistem ini disediakan sebagai sarana bagi karyawan untuk melaporkan kecurangan yang akan merugikan lembaga perusahaan.

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

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

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

Pelaksanaan *whistleblowing system* dirancang supaya pegawai yang berada didalam perusahaan atau organisasi bisa melakukan pekerjaan dengan benar tanpa ada pemikiran yang kearah negative untuk melakukan kecurangan yang nantinya berdampak terhadap perusahaan dan akan merugikan perusahaan. Dalam perancangam sistem ini akan memberikan manfaat selama berjalannya usaha serta memberikan dampak positif dalam meningkatkan pengendalian perusahaan.

Menurut (Semendawai, dkk 2011:21):

“Penerapan *whistleblowing system* dapat digunakan oleh siapapun selama ini dapat melalui nomor telepon tertentu, hotline khusus, email, atau saluran komunikasi yang lain. Saluran-saluran ini perlu disosialisasikan terlebih dahulu agar sistem pelaporan berjalan dengan efektif dan efisien.”

Adapun definisi *Whistleblowing System* menurut (Semendawai dkk 2011:70) yaitu:

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

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan *whistleblowing system* adalah suatu sistem pelaporan kecurangan oleh pihak didalam perusahaan maupun pihak luar perusahaan kegiatan ini merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan yang dilakukan oleh karyawan sendiri maupun pejabat.

### 2.1.2.2 Jenis-Jenis Whistleblowing

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

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

Berdasarkan dari uraian jenis-jenis *whistleblowing system* di atas baik itu *whistleblowing internal* maupun *whistleblowing eksternal* memiliki kesamaan yaitu sebagai tindak pelaporan pelanggaran atau kecurangan yang dilakukan oleh karyawan/pegawai bahkan perusahaan itu sendiri. Tetapi jika dilihat dari perbedaannya adalah dari sisi tujuan dari pelaporan pelanggaran atau kecurangan itu sendiri, untuk *whistleblowing* internal masih dalam ruang lingkup perusahaan sedangkan *whistleblowing* eksternal lebih melibatkan pihak luar.

Ada beberapa cara dalam pengungkapan atau pelaporan pelanggaran yang dapat dilakukan oleh karyawan agar kegiatan ini dijalankan dengan efektif. Cara pelaporannya disebut mekanisme *whistleblowing*. Mekanisme *whistleblowing* adalah suatu sistem yang dapat dijadikan media bagi saksi pelapor untuk menyampaikan informasi mengenai tindakan penyimpangan yang terjadi di dalam suatu organisasi.

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

1. “Mekanisme Internal

Sistem pelaporan ini pada umumnya dilakukan melalui media komunikasi yang sudah baku dalam perusahaan. Sistem pelaporan internal *whistleblower* perlu ditegaskan kepada seluruh karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat mengetahui otoritas yang dapat menerima laporan. Berbagai macam pelanggaran yang dapat dilaporkan oleh karyawan yang berperan sebagai *whistleblower*, misalnya : pelaku tidak jujur yang berpotensi mengakibatkan kerugian finansial perusahaan, pencurian uang atas asset, perilaku yang mengganggu atau merusak keselamatan kerja, lingkungan hidup, dan kesehatan. Mengenai kerahasiaan *whistleblower*, jaminan bahwa *whistleblower* dapat perlakuan yang baik. Seperti tidak dipecat atau dikeluarkan. Dengan demikian, dengan sistem pelaporan internal, peran pemimpin sangat penting dalam melakukan perlindungan kepada *whistleblower*.

## 2. Mekanisme Eksternal

Dalam sistem pelaporan secara eksternal diperlukan lembaga diluar perusahaan yang memiliki kewenangan untuk menerima laporan *whistleblower*. Lembaga ini memiliki komitmen tinggi terhadap perilaku yang mengedepankan standar legal, beretika dan bermoral tinggi pada perusahaan. Lembaga tersebut bertugas menerima laporan, menelusuri atau menginvestigasi laporan, serta memberikan rekomendasi kepada dewan komisaris. Lembaga yang memiliki kewenangan dalam kasus-kasus *whistleblowing* berdasarkan undang-undang, seperti LPSK, KPK, Ombudsman Republik Indonesia, Komisi Yudisial, PPATK, Komisi Kepolisian Nasional, dan Komisi Kejaksaan.”

### 2.1.2.3 Aspek-aspek Whistleblowing

Di dalam pedoman *whistleblowing system* yang diterbitkan oleh KNKG (2008:9-27), indikator *whistleblowing system* terdiri dari 3 aspek, yaitu:

1. “Aspek Struktural
 

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

  - a. Pernyataan Komitmen
 

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

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

Perusahaan diperlukan mengadakan unit pengelolaan sistem pelaporan pelanggaran dengan tanggung jawab ada pada dewan direksi dan komite audit. Unit pengelolaan sistem pelaporan

pelanggaran harus merupakan fungsi atau unit yang independent dan mempunyai akses kepada pemimpin perusahaan tertinggi. Proses seleksi petugas unit pengelolaan sistem pengelolaan pelanggaran harus dilaksanakan oleh pihak yang professional dan independent, sehingga hasil yang diperoleh relative obyektif dan dapat dipertanggung jawabkan.

d. Sumber Daya

Sumber daya yang diperlukan dalam sistem pelaporan pelanggaran adalah personil pelaksana yang berkualitas, dan pelatihan dalam menggunakan media pengaduan atas balasan dari pelaporan pelanggaran. Kemudian media komunikasi sebagai fasilitas pelaporan pelanggaran.

2. Aspek Operasional

Aspek operasional merupakan aspek yang berkaitan dengan mekanisme prosedur kerja sistem pelaporan pelanggaran dan penyampaian pelaporan pelanggaran. Agar lebih bisa cepat diserap dan dipahami oleh seluruh karyawan prosedur atau mekanisme yang diterapkan dalam penyampaian laporan pelanggaran haruslah mudah. Kemudian perusahaan harus menyediakan saluran khusus yang digunakan dalam menyampaikan laporan pelanggaran, baik berupa email dengan alamat khusus yang tidak bisa diakses oleh orang lain dalam perusahaan, dalam aspek operasional ini juga berisi mengenai investigasi dan pelaksanaannya berdasarkan prinsip-prinsip pelaksanaan investigasi guna menindaklanjuti atas informasi mengenai pelaporan pelanggaran. Supaya petugas pelaksanaan unit *whistleblowing system* dapat mengumpulkan bukti investigasi dan menentukan apakah laporan kecurangan dapat di tindaklanjuti atau tidak.

3. Aspek Perawatan

Aspek perawatan merupakan aspek memastikan bahwa sistem pelaporan pelanggaran dapat berkelanjutan dan meningkat efektivitasnya. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan mengadakan *training* kepada seluruh karyawan, termasuk petinggi atau pejabat perusahaan. Kemudian perusahaan harus terus berkomunikasi secara berkala kepada para karyawannya mengenai *whistleblowing system* mengenai pelaporan pelanggaran, dan komunikasi berkala ini bertujuan untuk menciptakan budaya jujur dalam memberikan dorongan kepada karyawan lain agar berani melaporkan bila mengetahui adanya pelanggaran. Maka dari itu apabila pemantauan dan tinjauan secara berkala berjalan dengan efektif dalam mencegah kecurangan maka sasaran yang telah di tetapkan di awal akan tercapai.”

Penerapan *whistleblowing system* perlu dilakukan pemantauan atau perlindungan secara berkala. Hal ini untuk memastikan apakah sistem tersebut sudah memenuhi sasaran yang telah ditetapkan atau tidak.

#### 2.1.2.4 Tujuan dan Manfaat Whistleblowing System

Berdasarkan pedoman sistem pelaporan pelanggaran atau *Whistleblowing System* yang dikemukakan oleh KNKG (2008:6), tujuan dari *whistleblowing system* adalah sebagai berikut:

1. “Menciptakan iklim yang kondusif dan mendorong pelaporan yang menimbulkan kerugian yang dapat merusak citra organisasi.
2. Mempermudahkan manajemen dalam mengambil keputusan yang baik mengenai laporan-laporan pelanggaran dan melindungi pelapor serta tetap menjaga informasi ini dalam arsip khusus yang dijamin keamanannya.
3. Membangun sebuah kebijakan dan infrastruktur untuk melindungi pelapor dari balasan-balasan dari pihak internal maupun eksternal.
4. Melakukan pendeteksian dini sehingga kerugian akibat kecurangan berkurang.
5. Meningkatkan citra reputasi perusahaan.”

Kemudian menurut Semendawai, dkk (2011:69):

“Tujuan dari *whistleblowing system* adalah untuk pengungkapan suatu tindakan yang melanggar hukum, perbuatan yang tidak terpuji dan tidak bermoral yang merugikan suatu organisasi kepada pemimpin organisasi atau lembaga yang lain yang dapat menimbulkan tindakan atas pelanggaran tersebut.”

Berdasarkan pemaparan diatas dapat diinterpretasikan bahwa tujuan daripada *whistleblowing system* ialah untuk mengungkapkan suatu tindakan yang melawan hukum atau melanggar aturan, sistem ini diterapkan pada perusahaan dalam membantu mengurangi kecurangan atau hal-hal yang dapat merugikan perusahaan. Dengan adanya *whistleblowing system* diharapkan perusahaan dapat mengendalikan kegiatan internalnya dan mempermudah manajemen menangani kasus secara efektif berdasarkan laporan yang diterima serta melindungi kerahasiaan identitas pelapor dengan sebaik-baiknya.

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



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

#### 2.1.2.5 Kriteria Whistleblower

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

1. “Kriteria pertama, *whistleblower* menyampaikan atau mengungkapkan laporan kepada otoritas yang berwenang. Dengan mengungkap kepada otoritas yang berwenang diharapkan dugaan suatu kejahatan dapat diungkapkan dan terbongkar.
2. Kriteria kedua, *whistleblower* merupakan orang dalam, yaitu orang yang mengungkapkan dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi di tempat bekerja ia berada. Karena skandal kejahatan selalu terorganisir, maka seorang *whistleblower* kadang merupakan bagian dari pelaku kejahatan sendiri.”

Pada dasarnya seorang *whistleblower* merupakan orang yang menekankan dan memberi tahu siapa pelaku kecurangan yang bertujuan untuk menyelamatkan lembaga atau perusahaan.

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

1. “Memiliki mandat formal meski bukan satu-satunya organ dalam perusahaan untuk melaporkan bila terjadi kesalahan. Setiap pegawai perusahaan juga memiliki hak untuk melakukan juga, meski pada umumnya auditor internal yang lebih paham mengenai kesalahan yang terjadi dalam perusahaan.
2. Laporan auditor internal mungkin bertentangan dengan pernyataan *top managers*. Jika para manajer cenderung menutupi kesalahan guna memperbaiki kondisi perusahaan, maka laporan auditor internal mengenai kesalahan justru sebaliknya, membuat para *stakeholder* menjadi kecil hati.
3. Perbuatan mengungkap kesalahan merupakan tindakan yang jarang ditegaskan dalam aturan perusahaan. Hanya beberapa asosiasi profesi.”

#### **2.1.2.6 Perlindungan dan Konteks Hukum Whistleblower di Indonesia**

Seorang pelapor tindakan kecurangan atau yang disebut dengan *whistleblower* harus mendapat perlindungan yang kuat, karena kedudukan seorang *whistleblower* sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan atau organisasi. Maka dari itu, adanya kebijakan yang dibuat berdasarkan peraturan perundang-undangan, kebijakan ini harus menegaskan bahwa perusahaan harus berkomitmen untuk melindungi seorang *whistleblower* yang beritikad baik dalam menangani penyelenggaraan *whistleblowing system*. Adanya kebijakan ini menjelaskan bahwa adanya perlindungan pelaporan adalah untuk mendorong penerapan *whistleblowing system* serta menjamin perlindungan dan keamanan seorang *whistleblower* dan keluarganya (KNKG, 2008).

Di Indonesia *whistleblower* dilindungi oleh hukum dan diatur dalam Pasal 10 ayat (2) UU No.31 tahun 2014. Undang-undang ini merupakan perubahan dari UU No.13 tahun 2006 tentang perlindungan sanksi dan korban.

Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) dalam pedoman sistem pelaporan pelanggaran (2008:10) menjelaskan bahwa:

“Kebijakan perlindungan pelaporan harus menyatakan secara jelas bahwa seorang *whistleblower* akan mendapatkan perlindungan dari perusahaan terhadap perlakuan yang merugikan seperti:

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

Selain kebijakan perlindungan terhadap seorang *whistleblower* yang dikeluarkan oleh perusahaan terdapat pula kebijakan yang diatur oleh hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Perlindungan ini berupa hak-hak yang dimiliki oleh seorang *whistleblower* yang juga seorang saksi (pelapor) telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 haknya meliputi:

1. “Memperoleh perlindungan dari lembaga perlindungan saksi. Terlebih lagi keluarga seorang *whistleblower* pun bisa mendapatkan perlindungan.
2. Memberikan keterangan atau kesaksian mengenai pelanggaran atau kejahatan yang diketahui dengan bebas, tanpa ada rasa takut dan terancam.
3. Mendapatkan informasi tindak lanjut atau perkembangan mengenai penanganan Lembaga Perlindungan Saksi terhadap pelanggaran atau kejahatan yang telah terungkap.
4. Mendapatkan balas jasa atau *reward* dari negara atas kesaksian yang telah diungkap karena kesaksian mampu membongkar pelanggaran atau kejahatan yang lebih besar.”

Dapat diinterpretasikan bahwa seorang saksi atau pelapor kecurangan mendapatkan perlindungan untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, tujuan ini supaya seorang *whistleblower* merasa lebih aman dari rasa takut untuk memberikan kesaksiannya mengenai kejahatan. Dari pengungkapannya seorang *whistleblower* mendapatkan balas jasa dari pihak perusahaan maupun negara, karena telah membongkar kejahatan yang terjadi.

### 2.1.3 Sistem Pengendalian Internal

#### 2.1.3.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal merupakan bagian yang penting dalam pengelolaan perusahaan. Di dalam perusahaan atau organisasi harus memiliki sistem pengendalian internal yang efektif dan dijalankan secara konsisten untuk mendukung tercapainya tujuan daripada perusahaan atau organisasi.

Sistem pengendalian internal yang dikemukakan oleh Mulyadi (2016:129) sebagai berikut:

“Sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijaksanaan manajemen.”

Sedangkan A. Arens dkk (2008:370) menjelaskan pengertian sistem pengendalian internal sebagai berikut:

“Sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan sarannya.”

Menurut *The Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission* (COSO) dalam Amin Widjaya Tunggal (2013:6) sistem pengendalian internal adalah:

*“Internal control is a process effected by an entity’s directions, management, and other personnel, design to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives relating to operations in the following categories :*

1. *Effectiveness and efficiency of operations.*
2. *Reliability of financial reporting, and*
3. *Compliance with applicable laws and regulations.”*

Penjelasan sistem pengendalian internal menurut COSO dalam Amin Widjaja Tunggal (2013:6) di atas yaitu sistem pengendalian internal merupakan suatu proses yang melibatkan dewan komisaris, manajemen, dan personil lain, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga tujuan berikut ini:

1. Efektivitas dan efisiensi operasi
2. Keandalan pelaporan keuangan, dan
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Berdasarkan dari beberapa pengertian mengenai sistem pengendalian internal menurut para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diinterpretasikan bahwa sistem pengendalian internal merupakan suatu proses yang terdapat kebijakan dan prosedur didalamnya yang melibatkan dewan komisaris, manajemen, dan karyawan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian, dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen, serta memberikan keyakinan bahwa tujuan perusahaan dapat mencapai sasaran.

### **2.1.3.2 Komponen Sistem Pengendalian Internal**

Lima komponen sistem pengendalian internal dirancang dan diimplementasikan untuk memberikan kepastian yang layak bahwa tujuan pengendaliannya dapat tercapai. Menurut COSO dalam Amin Widjaja Tunggal (2013:6):

- “Komponen sistem pengendalian internal sebagai berikut:
1. *Control Environment*

2. *Risk Assessment*
3. *Control Activities*
4. *Information and Communication*
5. *Monitoring Activities.*”

Komponen sistem pengendalian internal menurut COSO dijelaskan dalam

Alvin A. Arens (2008:376) sebagai berikut:

1. “Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)  
Lingkungan pengendalian terdiri atas tindakan, kebijakan, dan prosedur yang mencerminkan sikap manajemen puncak, para direktur dan para pemilik entitas secara keseluruhan mengenai pengendalian internal serta asrti pentingnya bagi entitas itu. Untuk memahami dan menilai lingkungan pengendalian, harus mempertimbangkan sub-komponen pengendalian, antara lain :
  - a. Integritas dan nilai-nilai etis  
Merupakan standar etika dan perilaku entitas, serta bagaimana standar itu dikomunikasikan dan diberlakukan dalam praktik. Ini juga meliputi tindakan manajemen untuk menghilangkan atau mengurangi dorongan dan godaan yang mungkin membuat karyawan melakukan tindakan yang melanggar standard dan peraturan perusahaan.
  - b. Komitmen pada kompetensi  
Kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mendefinisikan pekerjaan seseorang. Komitmen pada kompetensi bagi pekerjaan tertentu, dan bagaimana tingkatan tersebut diterjemahkan menjadi keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan.
  - c. Partisipasi dewan komisaris atau komite audit  
Dewan komisaris berperan penting dalam tata kelola korporasi yang efektif karena memikul tanggung jawab akhir untuk memastikan bahwa manajemen telah mengimplementasikan pengendalian internal dan proses pelaporan keuangan yang layak. Untuk membantunya melakukan pengawasan, dewan komisaris membentuk komite audit yang disertai tanggung jawab mengawasi pelaporan keuangan.
  - d. Filosofi dan gaya manajemen  
Manajemen, melalui aktivitasnya memberikan isyarat yang jelas kepada para karyawan tentang pentingnya pengendalian.
  - e. Struktur organisasi  
Struktur organisasi entitas menentukan garis-garis tanggung jawab dan kewenangan yang ada. Dengan memahami struktur organisasi klien, auditor dapat mempelajari pengelolaan dan unsur-unsur fungsional bisnis serta melihat bagaimana pengendalian internal diimplementasikan.

- f. Kebijakan dan praktik Sumber Daya Manusia  
Aspek yang paling penting dari pengendalian internal adalah personil kompeten. Karena pentingnya personil yang kompeten dan terpercaya dalam mengadakan pengendalian yang efektif, metode untuk mengangkat, mengevaluasi, melatih, mempromosikan, dan memberi kompensasi kepada personil itu menjadi bagian yang penting dari pengendalian internal.
2. Penilaian Risiko (*Risk Assesment*)  
Penilaian risiko atas pelaporan keuangan adalah tindakan yang dilakukan manajemen untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko-risiko yang relevan dengan penyusunan laporan keuangan yang sesuai dengan GAAP. Setelah mengidentifikasi suatu risiko, manajemen mengestimasi signifikansi risiko itu, menilai kemungkinan terjadinya risiko itu, dan mengembangkan tindakan khusus yang diperlukan untuk mengurangi risiko itu ke tingkat yang dapat diterima.
3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)  
Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan telah diambil untuk menangani risiko guna mencapai tujuan entitas. Ada lima jenis aktivitas pengendalian, yaitu :
  - a. Pemisahan tugas yang memadai
  - b. Otoritas yang sesuai atas transaksi dan aktivitas
  - c. Dokumen dan catatan yang memadai
  - d. Pengendalian fisik atas aktiva dan catatan
  - e. Pemeriksaan kinerja secara independent
4. Informasi dan komunikasi (*Information and Communication*)  
Tujuan sistem informasi dan komunikasi akuntansi dari entitas adalah untuk memulai, mencatat, memproses, dan melaporkan transaksi yang dilakukan entitas itu serta mempertahankan akuntabilitas aktiva terkait.
5. Aktivitas pemantauan (*Monitoring Activities*)  
Aktivitas pemantauan berhubungan dengan penilaian mutu pengendalian internal secara berkelanjutan oleh manajemen untuk menentukan bahwa pengendalian itu telah beroperasi seperti yang diharapkan, dan telah dimodifikasi sesuai dengan perubahan kondisi.”

### 2.1.3.3 Tujuan Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal yang dirancang oleh manajemen untuk mendorong efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan.

Menurut Alvin A. Arens (2008:370) biasanya manajemen memiliki tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian internal yang efektif yaitu :

1. “Reliabilitas Pelaporan Keuangan  
Manajemen memiliki tanggung jawab hukum maupun professional untuk memastikan bahwa informasi telah disajikan secara wajar sesuai dengan persyaratan pelaporan seperti prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP). Tujuan pengendalian internal yang efektif atas pelaporan keuangan adalah memenuhi tanggung jawab pelaporan keuangan tersebut.
2. Efisiensi dan Efektivitas Operasi  
Tujuan ini dalam pengendalian internal adalah untuk memperoleh informasi baik keuangan maupun non-keuangan yang akurat tentang operasi perusahaan untuk keperluan pengambilan keputusan.
3. Ketaatan Pada Hukum dan Peraturan  
Seluruh organisasi baik organisasi publik maupun non-publik diwajibkan untuk menaati berbagai hukum dan peraturan yang berlaku. Baik hukum dan peraturan yang diterapkan oleh organisasi maupun yang diterapkan oleh pemerintah.”

#### **2.1.3.4 Karakteristik Sistem Pengendalian Internal**

Karakteristik sistem pengendalian internal menurut Sawyer (2005:74) adalah sebagai berikut :

1. “Tepat waktu  
Pengendalian internal seharusnya mendeteksi penyimpangan aktual atau potensi sejak awal untuk menghindari tindakan perbaikan yang memakan biaya. Pengendalian internal harus tepat waktu, meskipun efektivitas biaya juga harus dipertimbangkan.
2. Ekonomis  
Pengendalian internal harus memberikan keyakinan yang wajar dalam mencapai hasil yang diinginkan dengan biaya minimum dan dengan efek samping yang paling rendah. Pengendalian internal harus mengurangi keinginan dan beban-beban potensial melebihi tambahan biaya yang harus ditanggung. Jadi, manajemen harus membandingkan biaya yang timbul akibat hal-hal yang dicegah, dideteksi, dan dikoreksi oleh sistem pengendalian internal dan biaya sistem pengendalian internal tersebut. Manajemen tidak hanya harus memerhatikan efektivitas pengendalian internal, tetapi juga efisiensi dan keekonomisannya.
3. Akuntabilitas  
Pengendalian internal harus membantu karyawan mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan manajer, memerlukan kontrol untuk membantu mereka memenuhi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, manajer harus memerhatikan tujuan dan pengoperasian pengendalian internal sampai pada akhir dan bisa memanfaatkannya.



4. **Fleksibel**  
Keadaan bisa berubah sewaktu-waktu. Rencana dan prosedur hampir pasti berubah seiring dengan berjalannya waktu. Perubahan dalam pengendalian internal untuk menyesuaikan dengan perubahan operasi cenderung menyebabkan lebih banyak kebingungan. Contoh dari pengendalian internal yang fleksibel adalah sistem anggaran variable yang memungkinkan biaya dan kuantitas operasi yang berbeda untuk tingkat yang berbeda.
5. **Menentukan penyebab**  
Tindakan yang diambil segera dapat dilakukan bila pengendalian internal tidak hanya mengidentifikasi masalah tetapi juga penyebabnya. Penanganan standar dapat bisa disiapkan dan dilaksanakan bila pengendalian internal bisa menentukan penyebab kesulitan.
6. **Kelayakan**  
Pengendalian internal harus memenuhi kebutuhan manajemen. Pengendalian internal tersebut harus membantu dalam pencapaian tujuan dan rencana manajemen dan juga harus sesuai dengan karyawan dan struktur organisasi dan operasi. Pengendalian internal yang paling efisien dan bermanfaat adalah control berbasis pengecualian, yaitu hanya merespon penyimpangan-penyimpangan yang signifikan.
7. **Masalah-masalah dengan pengendalian**  
Pengendalian internal memang memberikan manfaat. Tetapi bisa juga membawa masalah. Pengendalian internal bisa membuat sebuah fungsi berjalan dengan baik, tetapi dengan suatu imbalan baik dengan uang maupun manusia. Pengendalian internal yang berlebihan dapat menyebabkan frustrasi dan kebingungan. Begitu pengendalian mencapai titik tertentu, maka efektivitasnya sebenarnya bisa menurun sehingga biaya yang harus ditanggung menjadi lebih besar dibandingkan dengan manfaat sebelumnya. Dapat diinterpretasikan bahwa suatu pengendalian internal harus tepat waktu, diperhatikan keekonomisannya dilihat juga dari sisi akuntabilitas, feksibel dan lain sebagainya.”

#### **2.1.3.5 Keterbatasan Sistem Pengendalian Internal**

Sistem pengendalian internal yang berjalan dengan baik diharapkan dapat memberikan dampak yang layak terhadap perusahaan bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai. Tetapi, pada nyatanya sistem pengendalian internal memiliki keterbatasan-keterbatasan seperti yang dikemukakan oleh Azar Susanto (2013:110) sebagai berikut:

1. “Kesalahan (*Error*)  
Kesalahan yang muncul ketika karyawan melakukan pertimbangan yang salah satu perhatiannya terpecah.
2. Kolusi (*Collusion*)  
Terjadi ketika dua atau lebih karyawan berkonspirasi untuk melakukan pencurian (korupsi) ditempat mereka berkerja.
3. Penyimbangan Manajemen  
Karena manajer sebuah organisasi memiliki lebih banyak otoritas dibandingkan karyawan biasa, proses pengendalian efektif pada tingkat manajemen bahwa tidak efektif pada tingkat atas.
4. Manfaat dan Biaya (*Cost and Benefit*)  
Konsep jaminan yang meyakinkan atau masuk akan mengandung arti bahwa biaya pengendalian internal tidak melebihi manfaat yang dihasilkannya. Pengendalian yang masuk akan adalah pengendalian yang menghasilkan manfaat yang lebih tinggi dari biaya yang dikeluarkan untuk melakukan pengendalian tersebut.”

Menurut COSO dalam Amin Widjaya (2013:26) keterbatasan-keterbatasan dalam sistem pengendalian internal adalah :

*“The framework recognize the while internal control provides reasonable assurance of achieving the entity’s objecties, limitation do exist, internal control cannot prevent bad judgement or decisions, or external event that can cause an organization to fail to achieve its operasional goals. In other words, even and effective system of internal control can experience a failure limitation may result from the :*

1. *Suitability of objective established as a precondition of internal control*
2. *Reality that human judgement in decision making can be faulty and subject to bias*
3. *Breakdown that can occur because of human failure such as simple error*
4. *Ability of management to override internal control*
5. *Ability of management, othe personel, and/or third parties to circumvent control through collusion*
6. *External event beyond organization’s control”*

Pengertian dari keterbatasan sistem pengendalian internal di atas menurut COSO dalam Amin Widjaya (2013:26) adalah:

“Pengendalian internal memberikan jaminan yang wajar untuk mencapai tujuan entitas, keterbatasan memang ada, pengendalian internal tidak dapat mencegah penilai atau keputusan yang tidak baik, atau peristiwa eksternal yang dapat menyebabkan organisasi gagal dalam mencapai tujuannya. Dengan kata lain sistem pengendalian yang efektif sekalipun memiliki keterbatasan. Keterbatasan tersebut dapat terjadi karena :

1. Penetapan tujuan yang menjadi prasyarat pengendalian internal tidak tepat
2. Penilaian manusia dalam pengendalian keputusan yang kurang tepat dan bias
3. Kesalahan/kegagalan sederhana yang terjadi karena kesalahan manusia
4. Kemampuan manajemen untuk mengesampingkan pengendalian internal
5. Kemampuan manajemen, personil lain, dan/atau pihak ketiga untuk menghindari pengendalian dengan kolusi
6. Peristiwa eksternal yang diluar kendali organisasi.”

Dapat diambil kesimpulan berdasarkan uraian di atas mengenai

keterbatasan-keterbatasan sistem pengendalian internal bahwa :

1. Kesalahan muncul yang terjadi akibat penilaian manusia dalam pengambilan keputusan yang kurang tepat
2. Adanya praktik kolusi yang dilakukan oleh karyawan untuk menghindari pengendalian dengan melakukan kolusi
3. Efektivitas pengendalian internal yang dijalankan manajemen tidak merata.

#### **2.1.4 Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kecurangan (*Fraud*)**

Kasus *fraud* yang semakin marak membuat kerugian yang cukup besar bagi suatu lembaga perusahaan. Apabila *fraud* tidak bisa dideteksi dan dihentikan, maka akan berakibat fatal bagi jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan atau kepala di suatu perusahaan harus mengambil tindakan yang tepat untuk mencegah terjadinya *fraud*.

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

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

Selanjutnya, definisi lain dari pencegahan kecurangan menurut Fitrawansyah (2014:16) adalah sebagai berikut:

“Pencegahan kecurangan (*fraud*) bila dianalogikan dengan penyakit, yaitu lebih baik dicegah daripada diobati. Jika menunggu terjadinya *fraud* baru ditangani itu artinya sudah ada kerugian yang terjadi dan telah dinikmati oleh pihak tertentu dibandingkan bila auditor internal berhasil mencegahnya, tentu kerugian belum semuanya beralih ke pelaku *fraud* tersebut. Dan bila *fraud* sudah terjadi maka biaya yang dikeluarkan jauh lebih besar untuk memulihkannya daripada melakukan pencegahan sejak dini.”

Menurut Amin Widjaya Tunggal (2012:59) bahwa pencegahan kecurangan (*fraud*) adalah:

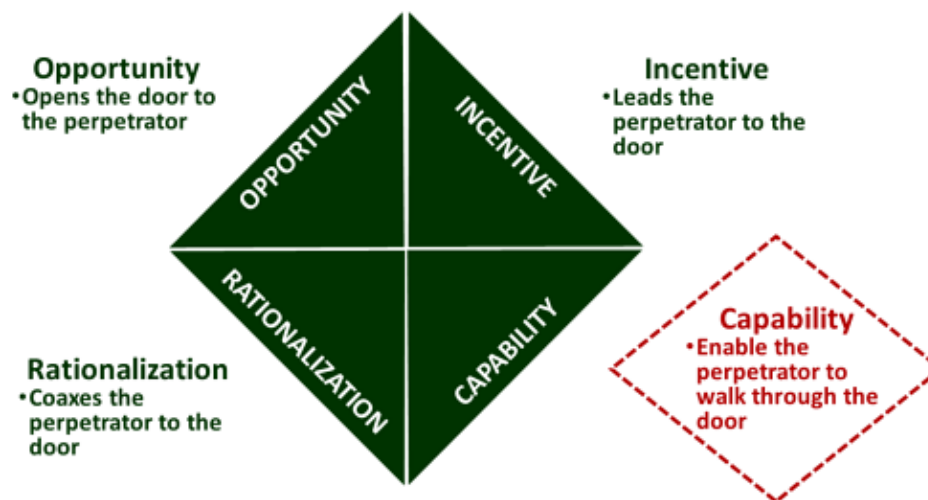
“Pencegahan kecurangan (*Fraud*) merupakan upaya terintegritas yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab *fraud*.”

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pencegahan kecurangan *fraud* merupakan serangkaian upaya atau sistem dan prosedur yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab *fraud*, menghalangi atau mencegah terjadinya *fraud*.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor Penyebab Perilaku Kecurangan**

Terdapat empat elemen faktor penyebab terjadinya kecurangan (*fraud*) *diamond theory* menurut Wolfe dan Hermanson (2004) yaitu:

1. “Insetif (tekanan) : kebutuhan dan motivasi untuk berbuat curang (*fraud*)
2. Kesempatan : lemahnya sistem yang bias dimanfaatkan
3. Rasionalisasi : risiko yang ada sebanding dengan *fraud* yang dilakukan
4. Kemampuan : kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat melakukan *fraud*.”



Sumber: Rahmatika (2020:24)

**Gambar 2.1**  
***Diamond Theory***

Penyebab perilaku kecurangan dapat dikategorikan kedalam tiga aspek yang mempengaruhi satu dengan yang lainnya menurut Karyono (2013:12) yaitu :

1. “Aspek Manusia  
Nilai-nilai sosial yang lemah dapat menyebabkan kecurangan bahkan kepentingan pribadi menjadi sebab utama dibandingkan dengan kepentingan umum, tidak ada transparansi dan birokrasi pelayanan publik justru digunakan oleh pejabat publik untuk mengejar ambisi politis pribadi.
2. Aspek Sosial Budaya  
Masyarakat Indonesia mempunyai sistem kekeluargaan yang besar, sebuah masyarakat yang mempunyai nilai kesuksesan seorang anggota keluarga harus dinikmati oleh seluruh anggota keluarga hal-hal tersebut dapat dilihat dari kenyataan sebagai berikut :
  - a. Adanya hubungan istimewa antara politis, pejabat pemerintah, serta pengusaha
  - b. Adanya hubungan yang cenderung bersifat kecurangan antara unsur pemerintah tertentu dan asosiasi atau organisasi non pemerintah
  - c. Kultur yang cenderung permisif, perlakuan kurang terpuji, praktik pemberian uang, serta hadiah yang berlebihan.
3. Aspek Kelemahan Administrasi/Instansi  
Faktor yang menstimulus terjadinya tindak kecurangan, juga disebabkan kelemahan administrasi atau institusi pemerintah. Misalnya yang berkaitan dengan keuangan negara masih lemah pengawasan dan kurang adanya teladan dari pimpinan. Kelemahan sistem pengendalian manajemen, tidak sekedar memberikan peluang, bahkan cenderung telah menjadi kultur didalam menutupi kecurangan pada organisasinya.”

### 2.1.4.3 Bentuk-bentuk Kecurangan (*Fraud*)

Untuk melakukan pencegahan kecurangan, maka dari itu harus mengetahui jenis-jenis kecurangan. Salah satunya menurut Krayono (2013:24) kecurangan terdiri dari empat kelompok, yaitu:

1. “Kecurangan laporan (*fraudulent Statement*) yang terdiri dari kecurangan laporan keuangan (*financial statement*) dan kecurangan laporan lain (*non financial statement*)
2. Penyalahgunaan asset (*asset misappropriation*) yang terdiri dari kecurangan kas (*cash*) dan kecurangan persediaan dan asset lain (*inventory and other assets*)
3. Korupsi (*corruption*) terdiri atas pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), hadiah tidak sah (*illegal gratuities*), dan pemerasan ekonomi (*economic exoortion*).
4. Kecurangan yang berkaitan dengan komputer. Kecurangan ini dilakukan dengan cara merusak program komputer, big data, dan sistem operasi yang mengakibatkan kerugian.”

### 2.1.4.4 Klasifikasi Kecurangan (*Fraud*)

Karyono (2013:11) mengemukakan klasifikasi *fraud* sebagai berikut :

1. “Kecurangan ditinjau dari sudut/sisi korban kecurangan
  - a. Kecurangan yang mengakibatkan kerugian bagi entitas organisasi
  - b. Kecurangan yang mengakibatkan kerugian bagi pihak lain.
2. Kecurangan ditinjau dari sisi pelaku kecurangan
  - a. Kecurangan manajemen (*management fraud*)
  - b. Kecurangan karyawan (*non-management fraud*)
  - c. Kecurangan dari pihak luar organisasi (*ekstern*)
3. Kecurangan ditinjau dari akibat hukum yang ditimbulkannya. Perbuatan curan merupakan tindakan melawan hukum atau suatu tindakan criminal. Perbuatan curang tersebut dapat diklasifikasikan menurut hukum yang ditimbulkan yaitu : kasus pidana umum, pidana khusus dan kasus perdata.”

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

1. “*Employee embezzlement* atau *occupational fraud*, yaitu kecurangan yang dilakukan pegawai karena jabatan atau kedudukannya dalam organisasi, yang menjadi korban atau yang dirugikan adalah organisasi atau perusahaan.

2. *Management fraud*, yaitu kecurangan yang dilakukan oleh manajemen, biasanya dengan melakukan penyajian laporan keuangan yang tidak benar untuk keuntungan organisasi atau perusahaan. Untuk menarik investor, manajemen merekayasa laporan keuangannya yang tidak baik menjadi seolah-olah menguntungkan (hal ini dikenal juga sebagai *fraudulent financial reporting*). *Management fraud* ini termasuk dalam kategori kejahatan kerah putih (*white collar crime*).
3. *Investment scam*, yaitu kecurangan yang dilakukan dengan membujuk investor untuk menanamkan dananya pada suatu bentuk investasi dengan janji akan memperoleh hasil investasi yang berlipat dalam waktu cepat.
4. *Vendor fraud*, yaitu kecurangan yang dilakukan oleh pemasok atau organisasi yang menjual barang Tabel jasa dengan harga yang terlalu tinggi dibandingkan dengan kualitasnya, atau barang Tabel jasanya tidak direalisasikan walaupun pembeli telah membayar, korbannya adalah pembeli.
5. *Customer fraud*, yaitu kecurangan yang dilakukan pembeli Tabel pelanggan, pembeli tidak Tabel kurang membayar harga barang Tabel jasa yang diterima, korbannya adalah penjual.
6. *Computer fraud*, adalah kecurangan yang dilakukan dengan cara merusak program komputer, file data, sistem operasi, alat atau media yang digunakan yang mengakibatkan kerugian bagi organisasi yang sistem komputernya dimanipulasi.”

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

Seperti yang diketahui bahwa tindakan dalam mencegah terjadinya kecurangan merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Jika dilihat dari berbagai kasus, tindakan kriminal ini masih marak terjadi. Oleh karena itu, upaya pertama yang harus dilakukan adalah dengan cara mencegahnya.

Tuanakotta (2010:271) menyatakan tentang pencegahan kecurangan sebagai berikut :

“Upaya utama seharusnya adalah pada pencegahannya, ada ungkapan yang secara mudah dijelaskan penyebab atau akar permasalahan dari fraud, ungkapan itu adalah *fraud by need, by greed, and by opportunity*, ada yang bermakna dari ungkapan itu, apabila kita ingin mencegah fraud, hilangkan atau tekan sedapat mungkin (berdasarkan cost benefit analysis), menghilangkan atau menekan need and greed yang mengawali terjadinya fraud. Unsur *by opportunity* dalam ungkapan tersebut biasanya ditekan melalui pengendalian intern.”

Menurut Amirizal (2004:5) pencegahan *fraud* yaitu:

“Pencegahan kecurangan adalah usaha untuk menghilangkan atau mengeliminir sebab-sebab akan terjadinya suatu perbuatan curang dan akan lebih mudah daripada mengatasi apabila kecurangan sudah terjadi.”

Adapun pengertian pencegahan kecurangan menurut Karyono (2013:47) adalah :

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

Sedangkan menurut Tuanakotta (2010:162) upaya untuk mencegah kecurangan (*fraud*) adalah:

“Upaya mencegah *fraud* dimulai dari pengendalian internal. Pengendalian internal yang aktif biasanya merupakan bentuk pengendalian internal yang paling banyak diterapkan. Di samping pengendalian internal, dua konsep penting lainnya dalam pencegahan *fraud*, yakni menanamkan kesadaran tentang adanya *fraud* (*fraud awareness*) dan upaya menilai risiko terjadinya *fraud* (*fraud risk assessment*).”

Menurut Rezaee dan Riley (2015:7) dalam Yahfi (2015) ada tiga unsur yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan untuk mencegah terjadinya *fraud* yaitu:

1. Menciptakan dan mengembalikan budaya yang menghargai kejujuran dan nilai-nilai etika yang tinggi. Salah satu tanggung jawab organisasi adalah menumbuhkan budaya menghargai kejujuran dan nilai-nilai yang tinggi dan menjelaskan perilaku yang diharapkan dan kesadaran dari masing-masing pegawai, menciptakan budaya yang menghargai kejujuran dan nilai-nilai etika tinggi hendaknya mencakup hal-hal berikut:
  - a. *setting the at the top*
  - b. Merekrut dan mempromosikan karyawan yang tepat
  - c. Pelatihan
  - d. Disiplin



2. Penerapan dan evaluasi proses pengendalian anti *fraud*. *Fraud* tidak akan terjadi tanpa adanya persepsi kesempatan dan menyembunyikan perbuatannya. Organisasi hendaknya proaktif dengan cara:
  - a. Mengidentifikasi dan mengukur risiko *fraud*
  - b. Pengukuran risiko *fraud*
  - c. Implementasi dan *monitoring* pengendalian internal.
3. Pengembangan Proses Pengawasan (*Oversight Process*)  
 Untuk mencegah dan menangkal kecurangan secara efektif, entitas hendaknya memiliki fungsi pengawasan yang tepat, pengawasan dalam berbagai jenis dan bentuk ini dapat dilaksanakan oleh berbagai pihak. Antara lain, komite audit, manajemen, dan internal auditor.”

#### 2.1.4.6 Tujuan Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Pada dasarnya tidak ada perusahaan yang bebas dari kecurangan, karena permasalahannya kembali lagi kepada manusia. Manusia sangat berpengaruh dalam hal ini, karena ialah orang yang menjalankan segala bentuk aturan dan prosedur yang ada pada perusahaan atau organisasi, manusia sendiri tidak semua jujur dan berintegritas tinggi. Oleh karena itu perlu adanya upaya pencegahan yang dapat mengurangi terjadinya berbagai jenis kecurangan pada perusahaan.

Menurut Pusdiklatwas BPKP (2018:13) dalam APAP Sudrajat (2018) pencegahan *fraud* merupakan upaya terintegrasi dengan tujuan untuk menekan terjadinya faktor penyebab *fraud*, yaitu:

1. “Memperkecil peluang terjadinya kesempatan untuk berbuat kecurangan.
  2. Menurunkan tekanan kepada pegawai agar ia mampu memenuhi kebutuhannya.
  3. Mengeliminasi alasan untuk membuat pembenaran atau rasionalisasi atas tindakan *fraud* yang dilakukan.
- Selain itu, pencegahan kecurangan yang efektif memiliki lima tujuan yaitu :
1. *Prevention* yaitu mencegah terjadinya kecurangan secara nyata pada semua lini organisasi.
  2. *Deterrence* yaitu menangkal pelaku potensial bahkan tindakan yang bersifat coba-coba.
  3. *Disruption* yaitu mempersulit gerak langkah pelaku kecurangan sejauh mungkin.

4. *Identification* yaitu mengidentifikasi kegiatan beresiko tinggi dan kelemahan pengendalian.
5. *Civi action prosecution* yaitu melakukan tuntutan dan penjatuhan sanksi yang setimpal atas perbuatan kecurangan kepada pelakunya.”

Dengan demikian penulis menginterpretasikan bahwa dengan adanya pencegahan kecurangan yang diterapkan pada perusahaan dapat mempersempit ruang gerak untuk seseorang dalam melakukan tindakan kecurangan, memperkecil terjadinya *fraud* karena setiap tindakan yang dilakukan terdeteksi dengan cepat dan diantisipasi dengan baik oleh pihak perusahaan. Para karyawan tidak merasa tertekan lagi untuk melakukan pembenaran terhadap tindakan *fraud* yang dapat merugikan semua pihak. Dalam hal ini, auditor harus bekerja secara profesional dan independen dalam melakukan tugasnya sehingga kejadian kecurangan dapat dicegah dengan mematuhi prosedur dan metode pencegahan kecurangan untuk diterapkan di perusahaan seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

### **2.2.1 Hubungan *Whistleblowing System* dan Sistem Pengendalian Internal**

*Whistleblowing system* merupakan suatu sistem pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan Semendawai (2011:19). Dalam melakukan pengawasan pelanggaran pada internal perusahaan, dibuatlah suatu sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*), sistem ini dibuat sebagai salah satu upaya agar siapapun dapat melaporkan kejahatan yang terjadi di internal perusahaan. Sistem ini juga dapat mencegah kerugian yang akan diderita perusahaan, serta untuk menyelamatkan perusahaan. Sistem ini selanjutnya

disesuaikan dengan aturan perusahaan masing-masing dan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peningkatan pelaksanaan *good corporate governance* (Semendawai, dkk 2011:69).

Berdasarkan uraian diatas dapat diinterpretasikan whistleblowing system merupakan suatu sistem yang mengungkapkan perbuatan kecurangan, sistem ini juga dapat mencegah kerugian yang akan diderita perusahaan, serta menyelamatkan perusahaan.

Menurut Semendawai, dkk (2012:1)

“Salah satu cara sistem pengendalian internal untuk mencegah terjadinya tindakan fraud dalam suatu perusahaan adalah dengan diterapkannya *whistleblowing system* karena dengan diterapkannya *whistleblowing system*, maka karyawan maupun pihak yang akan melakukan kecurangan akan timbul rasa keengganan karena adanya sistem pelaporan yang efektif dalam pelaporan kecurangan.“

Sedangkan menurut Semendawai, dkk (2011) bahwa sistem pengendalian internal di suatu perusahaan, untuk mencapainya tidak terlepas dari penerapan suatu sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*).

Sistem ini menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) ialah bagian dari sistem pengendalian internal guna mencegah praktik menyimpang serta kecurangan dengan memperkuat penerapan praktik *good governance*. Pengendalian internal yang terdapat dalam sebuah instansi atau organisasi tidak hanya mencakup kegiatan akuntansi dan keuangan saja tetapi meliputi segala aspek kegiatan organisasi tersebut.

Dari uraian yang telah dijelaskan bahwa *whistleblowing system* dan sistem pengendalian internal memiliki hubungan yang cukup kuat karna kedua aspek ini menjadi satu kesatuan untuk meminimalisir adanya kecurangan yang terjadi dilihat dari tugas dan fungsi masing-masing.

### **2.2.2 Pengaruh Penerapan *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)**

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

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

Berdasarkan uraian diatas dapat diinterpretasikan bahwa hubungan *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) yaitu untuk mencegah adanya kecurangan dan menghalangi kesalahan perusahaan, salah satu hal yang harus dilakukan adalah dengan cara membuat sebuah sistem atau alat yang digunakan untuk mencegah kecurangan yaitu *whistleblowing system*. Terciptanya *whistleblowing system* yaitu pedoman bagi karyawan untuk bisa mengadukan adanya gejala kecurangan. Dan manfaatnya yaitu timbul keengganan melakukan kecurangan atau pelanggaran yang melawan hukum. Dengan sistem ini upaya pencegahan kecurangan semakin efektif.

### **2.2.3 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)**

Menurut Karyono (2013:47) hubungan sistem pengendalian internal dengan efektivitas pencegahan kecurangan bahwa pencegahan kecurangan yang utama ialah dengan menetapkan sistem pengendalian internal dalam setiap aktivitas organisasi. Sistem pengendalian internal agar efektif dalam mencegah kecurangan harus handal dalam rancangan struktur pengendaliannya dan praktis yang sehat dalam pelaksanaannya.

Jika pengendalian internal suatu perusahaan lemah maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan semakin besar. Sebaliknya, jika pengendalian internnya kuat maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan dapat diperkecil (Mulyadi, 2006:163).

Kecenderungan kecurangan akuntansi dipengaruhi oleh ada atau tidaknya peluang untuk melakukan hal tersebut. Peluang tersebut dapat diminimalisir dengan adanya pengendalian internal yang efektif. Jika pengendalian internal yang ada lemah atau tidak efektif, maka akan membuka peluang bagi karyawan untuk cenderung melakukan kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengendalian internal semakin tinggi, maka pencegahan *fraud* semakin tinggi (Wardana et al., 2017).

Dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*), yaitu agar upaya pencegahan kecurangan memadai, manajemen perusahaan harus merancang dan menetapkan sistem pengendalian internal yang efektif dan sehat dalam pelaksanaannya.

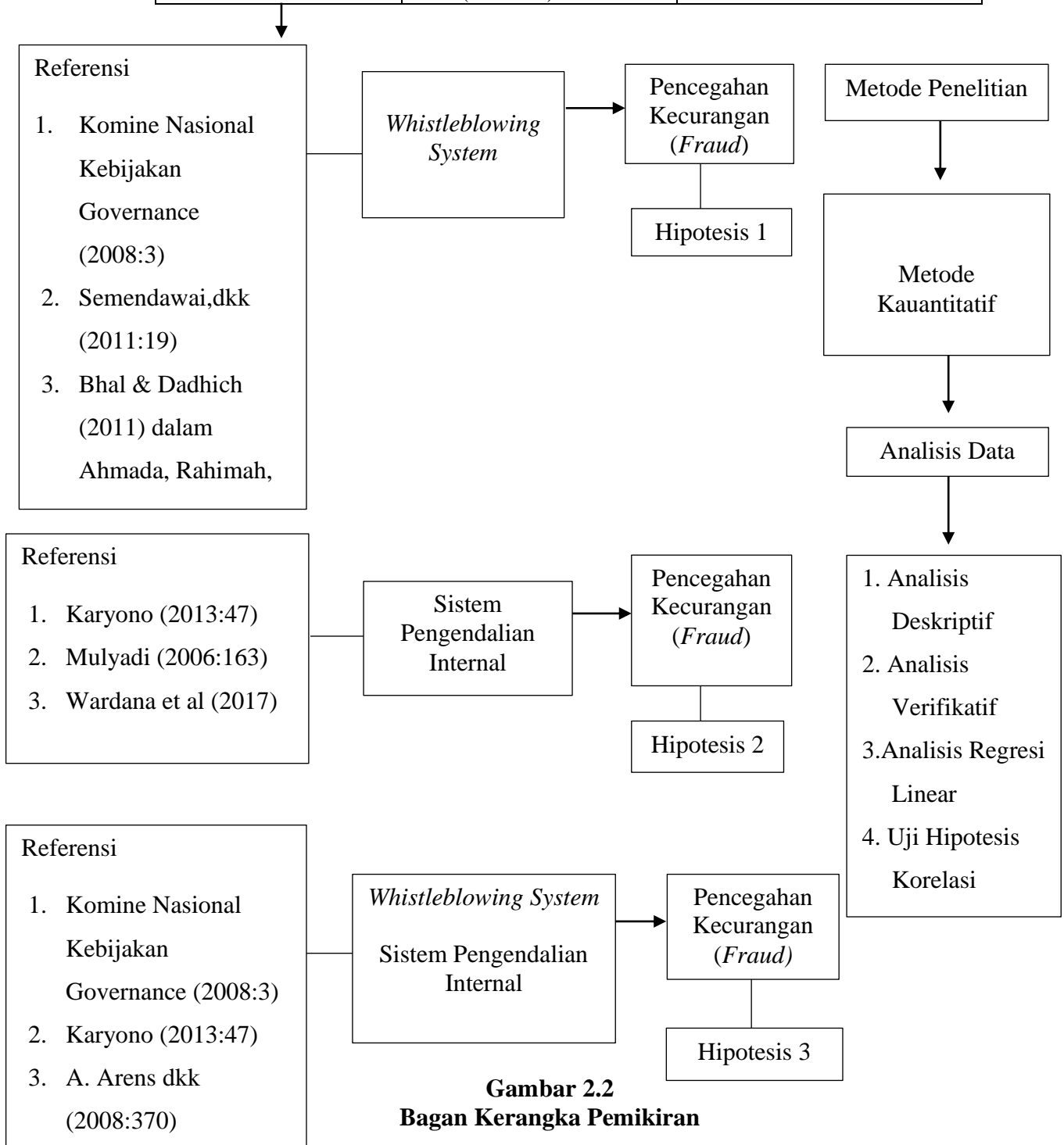
Kemungkinan adanya kecurangan akuntansi dipengaruhi oleh ada atau tidaknya peluang untuk melakukan hal tersebut. Peluang itu dapat diminimalisir dengan adanya sistem pengendalian internal yang efektif. Jika pengendalian internalnya lemah, maka akan membuka peluang bagi karyawan untuk dapat melakukan tindakan kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa jika sistem pengendalian internal semakin tinggi tingkat keefektifannya maka pencegahan kecurangan (*Fraud*) akan semakin tinggi. Sistem pengendalian internal agar efektif dalam mencegah kecurangan harus andal dalam rancangan struktur pengendaliannya dan sehat pelaksanaannya.

#### **2.2.4 Pengaruh Penerapan *Whistleblowing System* dan Sistem Pengendalian Internal Secara Simultan Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)**

Terdapat keterkaitan variabel penerapan *whistleblowing system* dan sistem pengendalian internal. Pencegahan kecurangan yang utama ialah dengan menetapkan sistem pengendalian internal dalam setiap aktivitas organisasi, begitu juga *whistleblowing system* merupakan sebuah alat pendeteksi adanya kecurangan. Jadi variabel tersebut merupakan 2 faktor penting yang sangat berpengaruh dalam kegiatan mencegah dan meminimalisir adanya kecurangan di suatu lembaga atau perusahaan. Dilihat dari adanya hubungan antara penerapan *whistleblowing system* dan sistem pengendalian internal secara timbal balik, sementara disisi lain terdapat pengaruh penerapan *whistleblowing system* dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan.

**2.2.5 Bagan Kerangka Pemikiran**

Landasan Teori		
<i>Whistleblowing system</i>	Sistem Pengendalian Internal	Pencegahan Kecurangan ( <i>Fraud</i> )
1. Komite Nasional Kebijakan Governance (2008:19) 2. Semendawai, dkk (2011:21) 3. Hertanto (2009)	1. Mulyadi (2016:129) 2. A. Arens dkk (2008:370) 3. COSO dalam Amin Widjaja Tunggal (2013:6) 4. Sawyer (2005:74) 5. Azar Sutanto (2013:110)	6. Karyono (2013) 7. Fitrawansyah (2014) 8. Amin Widjaja Tunggal (2012)



**Gambar 2.2**  
**Bagan Kerangka Pemikiran**

## 2.2.6 Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
1.	Ike Trijayanti, Nedi Hendri, Gustin Padwa Sari (2021)	Pengaruh Komite Audit, Audit Internal, dan <i>Whistleblowing System</i> Terhadap Pencegahan Kecurangan <i>Fraud</i>	Variabel Independen (X): <i>Whistleblowing System</i> Variabel Dependen (Y): Pencegahan Kecurangan <i>Fraud</i>	Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat disimpulkan bahwa <i>Whistleblowing system</i> berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan <i>Fraud</i> .	Persamaan : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel <i>whistleblowing system</i></li> <li>• Variabel pencegahan kecurangan <i>fraud</i></li> </ul> Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel audit internal</li> <li>• Variabel komite audit</li> </ul>
2.	Ni Putu Agustina widyawati, edi sujana, gede adi yuniarta (2019)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, <i>Whistleblowing System</i> , Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan <i>Fraud</i> Dalam Pengelolaan Dana BUMDES	Variabel Independen (X): <i>Whistleblowing System</i> , Sistem Pengendalian Internal Variabel Dependen (Y): Pencegahan Kecurangan <i>Fraud</i>	Berdasarkan hasil analisis penelitian bahwa <i>whistleblowing system</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan <i>fraud</i> . Begitu juga dengan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan <i>fraud</i>	Persamaan : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel <i>whistleblowing system</i></li> <li>• Variabel sistem pengendalian internal</li> <li>• Variabel pencegahan kecurangan <i>fraud</i></li> </ul> Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel kompetensi sumber daya manusia</li> </ul>
3.	Ni Kadek Ayu	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia,	Meneliti Variabel Independen (X): Sistem	Berdasarkan hasil analisis penelitian bahwa sistem	Persamaan : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel <i>whistleblowing system</i></li> </ul>



No	Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
	Suandewi (2021)	Sistem Pengendalian Internal, Moralitas Dan <i>Whistleblowing System</i> Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Payangan)	Pengendalian Internal Dan <i>Whistleblowing System</i> Variabel Dependen (Y): Pencegahan Kecurangan ( <i>Fraud</i> )	pengendalian internal mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap pencegahan kecurangan ( <i>fraud</i> ) pengelolaan dana desa. Begitu juga dengan <i>whistleblowing system</i> berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan ( <i>fraud</i> ) pengelolaan dana desa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel sistem pengendalian internal</li> <li>• Variabel pencegahan kecurangan</li> </ul> Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel kompetensi sumber daya manusia</li> <li>• Variabel moralitas</li> </ul>
4.	Rizky Ramdhani (2018)	Pengaruh audit internal dan <i>whistleblowing system</i> terhadap pencegahan kecurangan ( <i>fraud</i> )	Meneliti variabel independent (X): <i>whistleblowing system</i> Variabel dependen (Y): pencegahan kecurangan	Berdasarkan hasil analisis penelitian yang sudah dilakukan bahwa <i>whistleblowing system</i> berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan ( <i>fraud</i> ).	Persamaan : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel <i>whistleblowing system</i></li> <li>• Variabel pencegahan kecurangan</li> </ul> Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel audit internal</li> </ul>
5.	Rosa Mulyana (2017)	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap	Meneliti variabel independent (X): Sistem pengendalian internal  Variabel dependen (Y):	Hasil penelitian menunjukan secara parsial sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan	Persamaan : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel sistem pengendalian internal</li> <li>• Variabel pencegahan <i>fraud</i></li> </ul>

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
		pencegahan <i>fraud</i>	Pencegahan <i>fraud</i>	signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i>	Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>Variabel sistem informasi akuntansi</li> </ul>

**Tabel 2.2**  
**Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Penulis**

Peneliti	Tahun	Whistleblowing System	Sistem Pengendalian Internal	Sistem Informasi Akuntansi	Audit Internal	Kompetensi SDM	Moralitas	Komite Audit	Pencegahan Kecurangan
Rosa Mulyana	2017	-	✓	-	-	-	-	-	✓
Risky Ramdhani	2018	✓	-	-	-	-	-	-	✓
Ni Putu Agustina Widyawati, Edi Sujana, Gede Adi Yuniarta	2019	✓	✓	-	-	-	-	-	✓
Ike Trijayanti, Nedi Hendri, Gustin Padwa	2021	✓	-	-	-	-	-	-	✓
Ni Kadek Ayu Suandewi	2021	✓	✓	-	-	-	-	-	✓
Putri Ayu Wulan Mentari	2022	✓	✓	-	-	-	-	-	✓

Keterangan Tanda ✓ = Diteliti

Tanda - = Tidak Diteliti

Berdasarkan tabel hasil penelitian terdahulu di atas, terdapat persamaan dari setiap variabel-variabel yang diteliti oleh Penulis dengan peneliti sebelumnya. Adapun persamaan variabel *Whistleblowing system* dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) dengan penelitian Ike Trijayanti, Nedi Hendri Gustin Padwa Sari (2021), Ni Putu Agustina Agustina Widyawati, Edi

sujana, gede adi yuniarta (2019), Ni Kadek Ayu Suandewi (2021), Rizky Ramdhani (2018), Rosa Mulyana (2017).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa penelitian di atas tersebut dengan judul Pengaruh Komite Audit, Audit Internal dan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan *Fraud*, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Whistleblowing System* dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan *Fraud*, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, Moralitas dan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Payangan), Pengaruh Audit Internal dan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*), Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan *Fraud*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang di replikasi adalah populasi, variabel, dan tahun penelitian. Pada penelitian Ike Trijayanti, Nedi Hendri dan Gustin Padwa Sari populasi yang digunakan adalah sub sektor perdagangan besar yang terdaftar di BEI tahun 2016-2019. Variabel independen yang digunakan adalah komite audit, audit internal, *whistleblowing system*, sedangkan penulis menggunakan variabel independen yang terdiri dari *whistleblowing system* dan sistem pengendalian internal. Perbedaan terakhir pada tahun penelitian dan data penelitian pada penelitian ike trijayanti, nedi hendri dan gustin padwa sari pada tahun 2021 dan menggunakan data sekunder.

Pada penelitian Ni Putu Agustina Widyawati, Edi Sujana, Gede Adi Yuniarta populasi yang digunakan adalah seluruh ketua BUMDes yang ada di kabupaten buleleng ayitu sebanyak 112 BUMDes. Variabel independen yang

digunakan Ni Putu Agustina Widyawati, Edi Sujana, Gede Adi Yuniarta yaitu kompetensi sumber daya manusia, *whistleblowing system*, sistem pengendalian internal, sedangkan penulis menggunakan variabel independent yang terdiri dari *whistleblowing system* dan sistem pengendalian internal. Perbedaan terakhir terdapat pada tahun penelitian Ni Putu Agustina Widyawati, Edi Sujana, Gede Adi Yuniarta pada tahun 2019 sedangkan penulis tahun 2022.

Pada penelitian Ni Kadek Ayu Suandewi populasi yang digunakan yaitu seluruh perangkat desa yang ada di Kecamatan Payangan. Sedangkan pada penelitian ini penulis menggunakan populasi staff/pegawai bagian perencanaan, pengawasan, pengendalian dan pelaporan yang bekerja di DISPENDA Kota Tangerang Selatan, Variabel independen yang digunakan oleh Ni Kadek Ayu Suandewi kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, moralitas, dan *whistleblowing system*, sedangkan penulis menggunakan variabel independen *whistleblowing system* dan sistem pengendalian internal. Perbedaan terakhir yang terdapat pada penelitian Ni Kadek Ayu Suandewi adalah tahun penelitian yaitu 2021 sedangkan penulis pada tahun 2022.

Pada penelitian Rizky Ramdhani meneliti di PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Barat, sedangkan penulis meneliti di DISPENDA Kota Tangerang Selatan, variabel independent yang digunakan oleh Rizky Ramdhani Mardani yaitu audit internal dan *whistleblowing system* sedangkan penulis menggunakan variabel independent *whistleblowing system* dan sistem pengendalian internal, perbedaan terakhir penelitian yang dilakukan oleh Risky Ramdhani tahun 2018 sedangkan penulis 2022.

Pada penelitian Rosa Mulyana dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) sedangkan penulis di DISPENDA Kota Tangerang Selatan, variabel independent yang digunakan oleh peneliti sebelumnya yaitu sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal sedangkan penulis menggunakan variabel independent *whistleblowing* system dan sistem pengendalian internal, perbedaan terakhir yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rosa Mulyana dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penulis melakukan penelitian pada tahun 2022.

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:64) definisi hipotesis sebagai berikut:

“Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan didasarkn teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.”

Berdasarkan pembahasan di atas maka hipotesis yang sesuai dengan judul penelitian “Pengaruh Penerapan *Whistleblowing System* Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)” yaitu:

Hipotesis 1 : Terdapat Pengaruh Penerapan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan(*Fraud*)

Hipotesis 2 : Terdapat Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Hipotesis 3 : Terdapat Pengaruh Penerapan *Whistleblowing system* dan Sistem Pengendalian Internal Secara Simultan Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

##### **3.1.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data yang dikaji dalam penelitian, dengan demikian objek penelitian merupakan sesuatu yang perlu diperhatikan dalam penelitian. Karena pada dasarnya, objek penelitian menjadi suatu sasaran untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang terjadi. Objek penelitian merupakan objek yang akan diteliti, dianalisis, dan dikaji.

Menurut Sugiyono (2017:41) definisi objek penelitian yaitu :

“sesuatu sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal subjektif, valid, dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu).”

Objek dalam penelitian ini meliputi penerapan *whistleblowing system*, sistem pengendalian internal, fungsi komite audit, dan pencegahan kecurangan (*fraud*) pada Dinas Pendapatan Daerah di Kota Tangerang Selatan.

##### **3.1.2 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta ditujukan untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diteliti.

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2017:35) adalah sebagai berikut :

“Penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.”

Dalam penelitian ini, metode deskriptif akan digunakan untuk menganalisis dan menjelaskan bagaimana penerapan *whistleblowing system* dan sistem pengendalian internal dan pencegahan kecurangan (*fraud*) pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan.

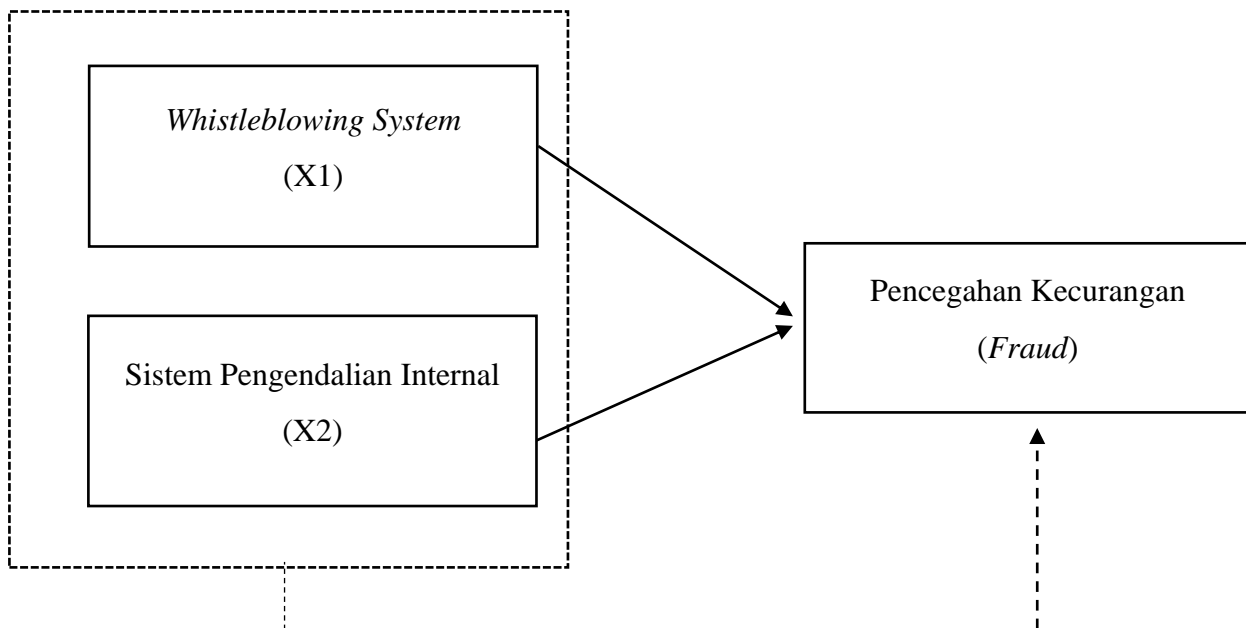
Metode verifikatif menurut Sugiyono (2018:8) adalah sebagai berikut :

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

Pada penelitian ini, metode verifikatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai hubungan *whistleblowing system* dan sistem pengendalian internal dan untuk mengetahui pengaruh *whistleblowing system* dan sistem pengendalian internal baik secara parsial maupun simultan *whistleblowing system* dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada DISPENDA Kota Tangerang Selatan.

### **3.1.3 Model Penelitian**

Model penelitian ini merupakan abstraksi dari fenomena-fenomena yang diteliti sesuai dengan judul yang diambil mengenai pengaruh penerapan *whistleblowing system*, sistem pengendalian internal, fungsi komite audit, pencegahan kecurangan (*fraud*) baik secara parsial maupun simultan. Maka model penelitian digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 3.1**  
**Model Penelitian**

Keterangan:

—————► Menunjukkan pengaruh secara parsial

- - - - -► Menunjukkan pengaruh simultan

Bila digambarkan secara matematis, maka hubungan dari variabel tersebut adalah:

$$Y = F (X1, X2, X3)$$

Keterangan:

$X1$  = Whistleblowing System

$X2$  = Sistem Pengendalian Internal

$Y$  = Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

$F$  = Fungsi



## **3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel**

### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum memulai mengumpulkan data.

Menurut Sugiyono (2017:38) definisi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

“Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hasil tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dalam penelitian ini ada dua variabel yakni variabel bebas (*independent*) dan variabel (*dependent*).

#### **3.2.1.1 Variabel Bebas (*Independent*)**

Variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel lainnya atau sebab dari perubahan timbulnya variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2017:39) definisi variabel independen adalah:

“Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *atecendent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas.”

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independen yang diteliti yaitu *whistleblowing system* dan sistem pengendalian internal.

##### **3.2.1.1.1 Whistleblowing System**

Definisi *whistleblowing system* menurut KNKG (2008:3) yaitu sebagai berikut:

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

Dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel ini menurut KNKG (2008) adalah sebagai berikut:

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

#### **3.2.1.1.2 Sistem Pengendalian Internal**

Mulyadi (2016:129) mendefinisikan sistem pengendalian internal sebagai berikut:

“Sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijaksanaan manajemen.”

Lima komponen sistem pengendalian internal menurut COSO dalam Amin

Widjaya Tunggal (2013:6):

“Komponen sistem pengendalian internal sebagai berikut:

1. *Control Environment*
2. *Risk Assesment*
3. *Control Activities*
4. *Information and Communication*
5. *Monitoring Activities.*”

### 3.2.1.2 Variabel Dependen (Y) Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Variabel *dependent* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel independen (bebas).

Menurut Sugiyono (2017:39) definisi variabel dependen adalah sebagai berikut:

“Variabel *dependent* sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.”

Variabel terikat diberi symbol (Y) dan pada penelitian ini variabel *dependent* terikat adalah pencegahan kecurangan (*Fraud*). Sedangkan menurut Karyono (2013) pencegahan kecurangan (*fraud*) adalah:

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

Wolfe dan Hermanson (2004) berpendapat bahwa selain dari tiga faktor (*fraud triangle*) yang mempengaruhi tindakan kecurangan diantaranya adalah :

1. Tekanan (*incentive*)
2. Kesempatan (*opportunity*)
3. Rasionalisasi (*rationalization*)
4. Kemampuan (*capacity*)

Kecurangan tidak mungkin terjadi kecuali ada faktor keempat yaitu kemampuan. Keempat elemen tersebut merupakan unsur-unsur *fraud diamond theory*.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel menjelaskan mengenai variabel yang akan diteliti, konsep, indikator, satuan ukur, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Sesuai dengan judul yang dipilih, maka dalam penelitian ini ada empat variabel, yaitu:

1. Pengaruh Penerapan *Whistleblowing System*
2. Sistem Pengendalian Internal
3. Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian Penerapan *Whistleblowing System* (X1)**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Kuisisioner
“Pelaporan pelanggaran ( <i>whistleblowing system</i> ) adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral, atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan lembaga/organisasi lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia.” (KNKG,2008:3)	<b>Aspek-aspek <i>whistleblowing system</i> (KNKG, 2008:3):</b> 1. Aspek Struktural	a. Berkomitmen untuk melaporkan setiap menemukan atau melihat adanya pelanggaran.	Ordinal	1
		b. Memiliki kebijakan terhadap perlindungan pelapor pelanggaran.	Ordinal	2
		c. Memiliki unit independent yang mengelola <i>whistleblowing system</i> .	Ordinal	3
		d. Memiliki sumber daya yang berkualitas sebagai fasilitas pelaporan pelanggaran.	Ordinal	4

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Kuisisioner
	2. Aspek Operasional	a. Memiliki media khusus untuk penyampaian laporan pelanggaran	Ordinal	5
		b. Melakukan sosialisasi kepada seluruh karyawan maupun pihak lain yang melihat tindakan kecurangan agar segera melaporkannya	Ordinal	6
		c. Menjamin kerahasiaan pelaporan pelanggaran	Ordinal	7
		d. Berusaha untuk menerapkan budaya yang mendorong karyawan melaporkan setiap tindakan kecurangan	Ordinal	8
	3. Aspek perawatan	a. Melakukan pelatihan kepada seluruh karyawan	Ordinal	9
		b. Melakukan komunikasi antara perusahaan dengan karyawan mengenai hasil penerapan whistleblowing system	Ordinal	10
		c. Memberikan insentif atau penghargaan ke whistleblower	Ordinal	11

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian Sistem Pengendalian Internal (X2)**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Kuisisioner
“Sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi,	1. Lingkungan pengendalian ( <i>Control Environment</i> )	a. Menunjukkan komitmen terhadap nilai etika dan integritas	Ordinal	12
		b. Mengimplementasikan sistem pengendalian internal yang layak dan	Ordinal	13

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Kuisioner
mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijaksanaan manajemen.” Mulyadi (2016:129)		menjalankan fungsi pengawasan pelaporan keuangan.	Ordinal	14
		c. Memahami struktur organisasi perusahaan	Ordinal	15
		d. Memahami peran dan tanggung jawab sistem pengendalian internal		
	2. Penilaian Risiko ( <i>Risk Assesment</i> )	a. Mengidentifikasi dan menganalisis risiko yang dapat merugikan perusahaan	Ordinal	16
		b. Mengembangkan tindakan khusus yang diperlukan untuk mengurangi risiko	Ordinal	17
	3. Aktivitas Pengendalian ( <i>Control Activities</i> )	a. Memiliki tugas yang memadai	Ordinal	18
		b. Dokumen dan catatan yang memadai	Ordinal	19
		c. Pemeriksaan independen atas kinerja sistem pengendalian internal	Ordinal	20
	4. Informasi dan komunikasi ( <i>Information and communication</i> )	a. Menghasilkan informasi yang relevan serta berkualitas tinggi	Ordinal	21
		b. Mengkomunikasikan informasi untuk mendukung komponen-komponen pengendalian internal	Ordinal	22
		c. Melaporkan seluruh aktivitas dan transaksi dalam perusahaan	Ordinal	23
	5. Aktivitas Pemantauan ( <i>Monitoring Activities</i> )	a. Mengembangkan dan mengevaluasi secara berkelanjutan	Ordinal	24
		b. Mengevaluasi dan mengkomunikasikan kekurangan sistem pengendalian internal	Ordinal	25

**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Kuisisioner	
<p>“Mencegah <i>fraud</i> merupakan segala upaya untuk menangkal pelaku potensial, mempersempit ruang gerak, dan mengidentifikasi kegiatan yang beresiko tinggi terjadinya kecurangan (<i>fraud</i>)” (Karyono,2013)</p>	<p><b>Faktor-faktor yang mempengaruhi tindakan kecurangan Wolfe dan Hermanson (2004) :</b></p> <p>1. Mencegah “Tekanan (<i>Pressure</i>)” situasional yang menimbulkan kecurangan</p>	a. Menghindari tekanan eksternal yang mungkin menggoda pegawai untuk membuat data menyesatkan.	Ordinal	26	
		b. Menutup hambatan operasional yang menahan kinerja keuangan yang efektif.	Ordinal	27	
		c. Menggunakan Akuntansi yang jelas dan seragam.	Ordinal	28	
		d. Menghilangkan tekanan keuangan dengan penggajian yang memadai	Ordinal	29	
		e. Menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan menghargai prestasi kerja.	Ordinal	30	
		<p>2. Mencegah “Kesempatan (<i>Opportunity</i>)”melakukan <i>fraud</i></p>	a. Meningkatkan pengendalian baik dalam rancangan struktur pengendalian maupun dalam pelaksanaannya.	Ordinal	31
			b. Menciptakan catatan akuntansi yang akurat dan jelas sebagai sarana kendali.	Ordinal	32
			c. Memantau secara hati-hati semua kegiatan transaksi dan hubungan pihak luar dengan pegawai.	Ordinal	33
			d. Melakukan pengamanan fisik secara berkala	Ordinal	34
				Ordinal	35

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Kuisisioner
		e. Melakukan pengamanan tempat penyimpanan	Ordinal	36
		f. Memelihara catatan personalia yang akurat	Ordinal	37
		g. Melakukan pengujian latar belakang pegawai baru.	Ordinal	38
		h. Melakukan sanksi tegas dan tanpa pandang bulu terhadap pelaku fraud.	Ordinal	39
		i. Menetapkan sistem penilaian prestasi kerja yang adil		
	3. Mencegah "Rasionalisasi ( <i>Rationalization</i> )" rasa pembenaran melakukan kecurangan	a. Memiliki kode etik pegawai dalam kebijakan organisasi	Ordinal	40
		b. Memiliki panutan perilaku jujur dari para atasan	Ordinal	41
	4. Mencegah "Kemampuan ( <i>Capacity</i> )" mencari kesempatan untuk melakukan <i>fraud</i>	a. Menerapkan budaya jujur dan disiplin di lingkungan lembaga	Ordinal	42
		b. Mendeteksi sejak dini para pegawai yang mencurigakan	Ordinal	43
		c. terapkan aturan dan sanksi tegas yang jelas meminimalisir adanya penyimpangan oleh pelaku <i>fraud</i>	Ordinal	44



### 3.3 Populasi, Teknik Sampling dan Sampel Penelitian

#### 3.1.1 Populasi Penelitian

Penelitian diharuskan untuk menentukan populasi yang akan menjadi objek atau subjek penelitian. Dalam statistika kata populasi sendiri merujuk pada sekumpulan individu dengan karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam suatu (pengamatan).

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi dapat didefinisikan sebagai berikut:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.”

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah subjek yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah bidang perencanaan pendapatan dan regulasi, bidang pelaporan dan pengelolaan data, bidang pengawasan dan pemeriksaan di Dinas Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan.

**Tabel 3.4**  
**Data Populasi Penelitian Bidang Perencanaan Pendapatan Dan Regulasi, Bidang Pelaporan Dan Pengelolaan Data, Bidang Pengawasan Dan Pemeriksaan**

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Ami Widhiarty, SE,M.Si 19810511 201101 2 004 (Kepala Subbidang perencanaan dan pelaporan)	1
2.	Revi Charita, SE 19840515 201001 2 007 (Kepala Subbidang pengembangan dan regulasi)	1
3.	Erik Gustaman, SH, M.AP 19840828 201503 1 002 (Kepala Subbidang pengelolaan data dan informasi)	1
4.	Fredy Firdaus, SH, M.Si 19830721 200112 1 003 (Kepala Subbidang pengawasan dan pemeriksaan)	1
5.	(Staff bidang perencanaan dan pelaporan) - Willy Surya Darna D, S.STP, M.Si	5

No.	Keterangan	Jumlah
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nasril, SE</li> <li>- Norma Pertiwi</li> <li>- Cecep Supriyadi</li> <li>- Anike Fitri Aprilia, SH</li> </ul>	
6.	(Staff bidang pengembangan dan regulasi) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Muhammad Reza Fahlevi, SH</li> <li>- Anisha Ayu Lestari, A.Md.A.Pj</li> <li>- Ernawati, SE</li> <li>- Dea Putri Utami Komarudin, SH</li> <li>- Rahmat Hidayatullah, S.kom</li> <li>-Dede Sumarna</li> </ul>	6
7.	(Staff bidang pengelolaan data dan informasi) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Helmina Husnah, A.Md</li> <li>- Eri krismiyati, S.IP</li> <li>- M. Roy Sirojudin,.A.Md</li> <li>- Muhammad Indra Habibi, ST</li> <li>- Dedi Kurniadi, S.Kom</li> <li>- Heri Heriyanto</li> <li>- Alda Galuh Fitria Dewi</li> </ul>	7
8.	(Staff bidang pengawasan dan pemeriksaan) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lina Marlina, SAP</li> <li>- Muhammad Sodiq, A.Md</li> <li>- Kristalia Putriyani, S.I.A</li> <li>- Welen Dicky, A.Md.A.Pj</li> <li>- Anissa Rindri Azzahra, A.Md.A.Pj</li> <li>- Aulia Maulida, A.Md.A.Pj</li> <li>- Putri Berliandari, A.Md.A.Pj</li> <li>- Weilee Samantha Tazqia A.Md.A.Pj</li> <li>- Nandi hermawan, A.Md</li> <li>- Tinto Arianto, W, A.Md</li> <li>- Muhammad Andres Sugiyono, SP</li> <li>- Yudiyanto Saputra, S.Kom</li> <li>- Rizal Assyodiq, S.AP</li> <li>- Eka Cahya Pratama, SE</li> <li>- Andi Andriansyah, A.Md</li> <li>- Aldi Triyansyah</li> <li>- Abdul Aziz, SE</li> </ul>	17
<b>Jumlah Populasi</b>		39

Sumber: *interview* & <https://bapenda.tangerangselatankota.go.id/main/content/index/97/51>

### 3.1.2 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017:217) definisi Teknik sampling sebagai berikut:

“Teknik Sampling merupakan Teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai Teknik sampling yang digunakan.”

Dalam penelitian ini, Teknik sampling yang digunakan oleh penulis yaitu non-probability sampling dengan menggunakan metode *purposive sampling*

Sugiyono (2018:136) mendefinisikan *Non-probability sampling* adalah sebagai berikut:

“*Non-Probability sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.”

Sugiyono (2018:138) mendefinisikan *purposive sampling* adalah sebagai berikut:

“*Purposive sampling* adalah Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.”

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *purposive sampling*, yaitu merupakan Teknik penentuan dengan pertimbangan tertentu, sehingga data yang diperoleh lebih representatif dengan melakukan proses penilaian kepada objek penelitian yang kompeten dibidangnya. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu:

1. Pendidikan minimal D3

2. Posisi sebagai staff bidang
3. Memiliki pengalaman bekerja minimal 3 tahun

### 3.1.3 Sampel Penelitian

Sugiyono (2017:81) mendefinisikan sampel penelitian adalah:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistic atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili).”

Berdasarkan populasi dan Teknik sampling tersebut, maka yang menjadi sampel penelitian adalah staff/pegawai bagian perencanaan, pengawasan, pengendalian dan pelaporan yang bekerja di DISPENDA Kota Tangerang Selatan sebanyak 39 orang berdasarkan survei yang penulis lakukan di lapangan.

**Tabel 3.5**  
**Sampel Penelitian**

<b>Kriteria Sampel</b>	<b>Jumlah</b>
Jumlah Populasi	39
<b>Tidak memenuhi kriteria I:</b> Pendidikan minimal D3	(6)
<b>Tidak memenuhi kriteria II</b> Posisi sebagai staff bidang	(4)
<b>Tidak memenuhi kriteria III</b> Memiliki pengalaman bekerja selama 3 tahun	-
Responden yang dapat dijadikan sampel penelitian	<b>29</b>

### **3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpul Data**

#### **3.4.1 Sumber Data**

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan oleh penulis adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli (tanpa perantara).

Sugiyono (2017:137) mendefinisikan sumber primer sebagai berikut :

“Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data.”

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan cara dengan menyebarkan kuesioner kepada para staff/pegawai bagian perencanaan, pengawasan, pengendalian dan pelaporan yang bekerja di DISPENDA Kota Tangerang Selatan. Data primer ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang diberikan kepada responden mengenai identitas responden (usia, jenis kelamin, jabatan, dan Pendidikan) serta tanggapan responden yang berkaitan dengan *whistleblowing system*, sistem pengendalian internal, dan pencegahan kecurangan (*fraud*).

#### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan suatu prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Peneliti melakukan pengumpulan data dan dilengkapi oleh berbagai keterangan melalui penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan ini adalah teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data primer. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner agar mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

a. Observasi (*Observation*)

Peneliti terlebih dahulu menentukan tempat penelitian dan melakukan survey terhadap tempat dalam hal penelitian ini yaitu pada kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah teknik penelitian dengan cara berkomunikasi langsung dengan cara berkomunikasi langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dalam hal ini yaitu pegawai/staff bagian perencanaan, pelaporan, regulasi, pengawasan, dan pengendalian pendapatan daerah di Dinas Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan mengenai masalah yang diteliti dan melakukan pengumpulan data yang relevan dari hasil wawancara.

c. Riset Internet (*Online Research*)

Teknik pengumpulan data yang berasal dari situs-situs website yang berhubungan dengan berbagai informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

d. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2017:142):

“Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Teknik ini bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi yang relevan mengenai variabel-variabel penelitian yang akan diukur dalam penelitian ini.

### **3.5 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis**

#### **3.5.1 Metode Analisis Data**

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

Sugiyono (2017:244) mendefinisikan analisis data adalah sebagai berikut:

“Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.”

Setelah data tersebut dikumpulkan, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik pengolahan data. Analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam rumusan masalah. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis *statistic* dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences (SPSS)*.

##### **3.5.1.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2017:147) defines analisis Deskriptif sebagai berikut:

“Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

Dalam analisis deskriptif penulis melakukan pembahasan mengenai rumusan masalah yang sudah dikemukakan di bab 1 sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan *whistleblowing system* pada DISPENDA kota Tangerang Selatan.

2. Bagaimana sistem pengendalian internal pada DISPENDA kota Tangerang Selatan.
3. Bagaimana pencegahan kecurangan (*Fraud*) pada DISPENDA Kota Tangerang Selatan.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut:

1. Penulis melakukan penumpulan data dengan cara *sampling*, di mana yang sedang diselidiki adalah sampel yang merupakan sebuah himpunan dari pengukuran yang dipilih dari populasi yang menjadi perhatian dalam penelitian.
2. Setelah metode pengumpulan data ditentukan, kemudian ditentukan alat untuk memperoleh data dari elemen-elemen yang akan diselidiki. Alat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu daftar pertanyaan atau kuesioner untuk menentukan nilai dari kuesioner tersebut, penulis menggunakan skala *likert*. Sugiyono (2017:93) mendefinisikan skala *likert* sebagai berikut:

“Skala *likert* adalah skal yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”
3. Menyusun kuesioner dengan skala penilaiannya masing-masing. Setiap kuesioner memuat pernyataan positif yang memiliki lima indikator jawaban berbeda dengan menggunakan skala *likert*. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan.



Menurut Sugiyono (2017:93):

“Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat *negative*, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor.”

**Tabel 3.6**  
**Skor Kuisioner Skala *Likert***

No	Alternatif Jawaban	Bobot skor	
		Pertanyaan Positif	Pertanyaan Negatif
1.	Sangat setuju/selalu/sangat positif/sangat baik	5	1
2.	Setuju/sering/positif/baik	4	2
3.	Ragu-ragu/kadang-kadang/netral/cukup	3	3
4.	Tidak setuju/jarang/negatif/kurang baik	2	4
5.	Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif/tidak baik	1	5

Sumber: (Sugiyono, 2017:94)

4. Apabila data terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dan dianalisis dengan menggunakan program *software* pengolahan data. Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan uji *statistic* untuk menilai variabel X dan variabel Y, maka analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata (*mean*) ini diperoleh dengan menjumlahkan data keseluruhan dalam penelitian setiap variabel, kemudian dibagi dengan jumlah responden.

Untuk rumus rata-rata atau *mean* adalah sebagai berikut:

$$\text{Untuk Variabel X} = Me \frac{\sum xi}{n}$$

$$\text{Untuk Variabel Y} = Me \frac{\sum Yi}{n}$$

Keterangan:

$Me$  = Rata-rata

$\sum xi$  = Jumlah nilai X ke-i sampai ke-n

$\sum yi$  = Jumlah nilai Y ke-I sampai ke-n

$n$  = Jumlah responden yang akan di rata-rata

Setelah diperoleh rata-rata dari masing-masing variabel kemudian dibandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan berdasarkan nilai tertinggi dan terendah dari hasil kuesioner. Nilai tertinggi dan terendah itu masing-masing peneliti ambil dari banyaknya pernyataan dalam kuesioner dikalikan dengan nilai terendah (1) dan nilai tertinggi (5) yang telah ditetapkan.

**a. Variabel *Whistleblowing System* (X1)**

Untuk variabel *whistleblowing system* terdiri dari 11 pertanyaan. Maka penulis menentukan kriteria untuk variabel (X1) berdasarkan skor tertinggi dan terendah, dimana skor tertinggi adalah  $(5 \times 11) = 55$  dan skor terendah yaitu  $(1 \times 11) = 11$ , lalu kelas interval sebesar

$$Me = \frac{55-11}{5} = 8,8$$

Berdasarkan perhitungan tersebut penulis menetapkan kriteria untuk *Whistleblowing System* (X1) sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Kriteria Variabel *Whistleblowing System***

<b>Rentang Nilai</b>	<b>Kriteria</b>
<b>11 – 19,8</b>	<b>Tidak memadai</b>
<b>19,81 – 28,6</b>	<b>Kurang memadai</b>
<b>28,61 – 37,4</b>	<b>Cukup memadai</b>
<b>37,41 – 46,2</b>	<b>Memadai</b>
<b>46,21 – 55</b>	<b>Sangat memadai</b>

**b. Variabel Sistem Pengendalian Internal (X2)**

Untuk variabel sistem pengendalian internal yang terdiri dari 14 pertanyaan, maka penulis menentukan kriteria untuk variabel (X2) berdasarkan skor tertinggi dan terendah di mana skor tertinggi yaitu  $(5 \times 14) = 70$  dan skor terendah yaitu  $(14 \times 1) = 14$ , lalu kelas intervalnya sebesar

$$Me = \frac{70-14}{5} = 11,2$$

Berdasarkan perhitungan tersebut penulis menetapkan kriteria untuk Sistem Pengendalian Internal (X2) sebagai berikut:

**Tabel 3.8**  
**Kriteria Variabel Sistem Pengendalian Internal**

Rentang Nilai	Kriteria
14 – 25,2	Tidak memadai
25,21 – 36,4	Kurang memadai
36,41 – 47,6	Cukup memadai
47,61 – 58,8	Memadai
58,81 – 70	Sangat memadai

**c. Variabel Pencegahan Kecurangan *Fraud* (Y)**

Untuk variabel pencegahan kecurangan *Fraud* yang terdiri dari 19 pertanyaan, maka penulis menentukan kriteria untuk variabel (Y) berdasarkan skor tertinggi dan terendah, di mana skor tertinggi yaitu  $(19 \times 5) = 95$  dan skor terendah yaitu  $(19 \times 1) = 19$ , lalu kelas intervalnya sebesar

$$Me = \frac{95-19}{5} = 15,2$$

**Tabel 3.9**  
**Kriteria Variabel Pencegahan Kecurangan *Fraud***

Rentang Nilai	Kriteria
19 – 34,2	Tidak memadai
34,21 – 49,4	Kurang memadai
49,41 – 64,6	Cukup memadai
64,61 – 79,8	Memadai
79,81 – 95	Sangat memadai

### 3.5.1.2 Metode Transformasi Data

Data yang dihasilkan kuesioner penelitian memiliki skala pengukuran ordinal. Untuk memenuhi persyaratan data dan untuk keperluan analisis regresi yang mengharuskan skala pengukuran data minimal skala interval, maka data yang berskala ordinal tersebut harus ditransformasikan terlebih dahulu ke dalam skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Menurut Sambas Ali Muhidin (2011:28) langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan *Method OF Successive Interval* sebagai berikut:

1. Memperhatikan frekuensi setiap responden yaitu banyaknya responden yang memberikan respon untuk masing-masing kategori yang ada.
2. Menentukan nilai populasi setiap responden yaitu dengan membagi setiap bilangan pada frekuensi, dengan banyaknya responden keseluruhan.
3. Jumlah proporsi secara keseluruhan (setiap responden), sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
4. Tentukan nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif
5. Menghitung *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan rumus:

$$SV = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

Keterangan :

*Density at lower limit* = kepadatan atas bawah

*Density at Upper Limit* = kepadatan batas bawah

*Area below Upper Limit* = Daerah Batas Atas Bawah

*Area Below Lower Limit* = Daerah Bawah Batas Bawah

6. Mengubah *Scale Value* (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (=1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh Transformed Scaled (TSV) yaitu:

$$\text{Transformasi Scale Value} = SV + (1 - SV \text{ min})$$

### 3.5.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

#### 3.5.1.3.1 Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan mengukur apa yang perlu diukur. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai tingkat kesalahan kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang memadai. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur apa yang ingin diukur.

Menurut Sugiyono (2016:172) definisi validitas adalah:

“Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.”

Untuk menguji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2016:178) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika koefisien korelasi  $r > 0,3$  maka item tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika koefisien korelasi  $r < 0,3$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Untuk menghitung korelasi pada uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2\} \{n(\sum Y_i^2) - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

$r$  = Koefisien Korelasi *product moment*

$\sum XY$  = Jumlah Perkalian Variabel X dan Y

$\sum X$  = Jumlah Nilai Variabel X

$\sum Y$  = Jumlah Nilai Variabel Y

$\sum X^2$  = Jumlah Pangkat Dua Nilai Variabel X

$\sum Y^2$  = Jumlah Pangkat Dua Nilai Variabel Y

$n$  = Jumlah Responden

### 3.5.1.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Reabilitas merupakan ketepatan hasil yang diperoleh dari suatu pengukuran. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menunjukkan konsistensi dari skor-skor yang telah diberikan skor satu dengan skor lainnya. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu.

Sugiyono (2016:121) mendefinisikan reliabilitas adalah sebagai berikut:

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

Instrumen dapat dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut menunjukkan hasil yang konsisten, sehingga instrument ini dapat digunakan dengan aman karena dapat

bekerja sama dengan baik pada waktu serta kondisi yang berbeda. Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan.

Jika nilai Alpha  $\geq 0,6$  maka instrument bersifat reliabel.

Jika nilai Alpha  $< 0,6$  maka instrument tidak reliabel.

Maka koefisien korelasinya dimasukkan ke dalam rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r_1 = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan:

$r_b$  = Reliabilitas internal seluruh instrument

$r_b$  = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

#### 3.5.1.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Penelitian ini digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode verifikatif untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab-akibat, antara variabel independen dan variabel dependen yaitu mengenai:

1. Pengaruh penerapan *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan.
2. Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan.

3. Pengaruh *Whistleblowing System* dan sistem pengendalian internal secara simultan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan.

#### 3.5.1.4.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik  $t$  disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peranan variabel independen terhadap variabel dependen yang akan diuji menggunakan *uji-t* satu, taraf kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

Menurut Sugiyono (2017:184) rumus uji  $t$  adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan:

$r$  = Koefisien korelasi

$t$  = Nilai koefisien korelasi dengan derajat bebas (dk) =  $n-k-l$

$n$  = Jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan untuk melakukan penerimaan atau penolakan setiap hipotesis nol ( $H_0$ ) yaitu sebagai berikut:

a.  $H_0$  diterima (ditolak  $H_a$ ) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

b.  $H_0$  ditolak (diterima  $H_a$ ) apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Apabila  $H_0$  diterima, berarti bahwa pengaruh variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yang dinilai, sedangkan apabila  $H_0$  ditolak maka terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.



Maka rancangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H01 : ( $\beta_1=0$ ): Tidak terdapat pengaruh Penerapan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*).
2. Ha1 : ( $\beta_1\neq 0$ ): Terdapat pengaruh Penerapan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*).
3. H02 : ( $\beta_1=0$ ): Tidak terdapat pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*).
4. Ha2 : ( $\beta_1\neq 0$ ): Terdapat pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*).
5. H03 : ( $\beta_1=0$ ): Tidak terdapat pengaruh Penerapan *Whistleblowing System*, dan Sistem Pengendalian Internal secara simultan Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*).
6. Ha3: ( $\beta_1\neq 0$ ): Terdapat pengaruh Penerapan *Whistleblowing System* dan Sistem Pengendalian Internal secara simultan Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*).

#### **3.5.1.4.2 Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien bertujuan untuk menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara masing-masing variabel. Dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negative, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif atau negatif antara masing-masing variabel, maka penulis menggunakan rumusan korelasi *peason product moment*, yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi *Pearson*

$X_i$  = Variabel Independen

$Y_i$  = Variabel Dependen

$n$  = Banyak Sampel

Pada dasarnya, nilai  $r$  dapat bervariasi dari -1 sampai dengan +1 atau secara sistematis dapat ditulis dapat ditulis  $-1 < r < +$ .

1. Bila  $r = 0$  atau mendekati nol, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali sehingga tidak mungkin terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.
2. Bila  $0 < r < 1$ , maka korelasi antara kedua variabel dapat dikatakan positif atau bersifat searah, dengan kata lain kenaikan atau penurunan nilai-nilai variabel independent terjadi bersama-sama dengan kenaikan atau penurunan nilai-nilai variabel dependen.
3. Bila  $-1 < r < 0$ , maka korelasi antara kedua variabel dapat dikatakan negatif atau bersifat berkebalikan, dengan kata lain kenaikan nilai-nilai variabel independent akan terjadi bersama-sama dengan penurunan nilai variabel dependen atau sebaliknya.

Adapun untuk melihat hubungan atau korelasi, penulis menggunakan analisis yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:184) sebagai berikut:

**Tabel 3.10**  
**Interpretasi Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

(Sumber: Sugiyono 2017:184)

#### **3.5.1.4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana**

Menurut Sugiyono (2014:270):

“Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.”

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang dipredisikan.

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan).

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

#### **3.5.1.4.4 Analisis Koefisien Determinasi**

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi, tahap selanjutnya adalah mencari nilai dari koefisien determinasi. Koefisien determinasi

merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan adalah :

$$Kd = r^2_{xy} \times 100\%$$

Keterangan :

$Kd$  = koefisien determinasi

$r^2_{xy}$  = koefisien korelasi ganda

### 3.5.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah suatu metode statistic umum yang digunakan untuk meneliti antara hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). menurut Sugiyono (2015:192), persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

$Y$  = Variabel Terikat (Pencegahan Kecurangan)

$a$  = bilangan konstanta

$b^1 b^2$  = Koefisien Arah Garis

$X_1$  = Variabel Bebas (*Whistleblowing System*)

$X_2$  = Variabel Bebas (Sistem Pengendalian Internal)

$e$  = Epsilon (pengaruh faktor lain)

### 3.5.2 Rancangan Pengujian Hipotesis

#### 3.5.2.1 Penetapan Hipotesis Nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )

Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian. Sugiyono (2016:93) menyatakan bahwa:

“Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari dua variabel yang dalam hal ini adalah *whistleblowing system* dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) dengan menggunakan perhitungan statistik. Berdasarkan rumusan masalah, maka diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya.

#### 3.5.2.2 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peranan variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan uji-t satu, taraf kepercayaan 95%, kriteria pengambilan keputusan untuk melakukan penerimaan atau penolakan setiap hipotesis adalah dengan cara melihat signifikansi harga  $t_{hitung}$  setiap variabel independen atau membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai yang ada pada  $t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan sebaiknya  $t_{hitung}$  tidak signifikan dan berada dibawah  $t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak. Uji t atau parsial ini untuk melihat hubungan :

1. Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)
2. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Adapun langkah-langkah dalam melakukan uji statistik  $t$  adalah sebagai berikut :

1. Menentukan model keputusan dengan menggunakan statistik uji  $t$ , dengan melihat asumsi sebagai berikut:
  - a. Interval keyakinan  $\alpha = 0,05$
  - b. Derajat kebebasan =  $n-k-1$
  - c. Kaidah keputusan: Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Apabila  $H_0$  diterima, berarti bahwa pengaruh variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yang dinilai, sedangkan apabila  $H_0$  ditolak maka terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Menentukan  $t_{hitung}$  dengan menggunakan statistik uji  $t$ , dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

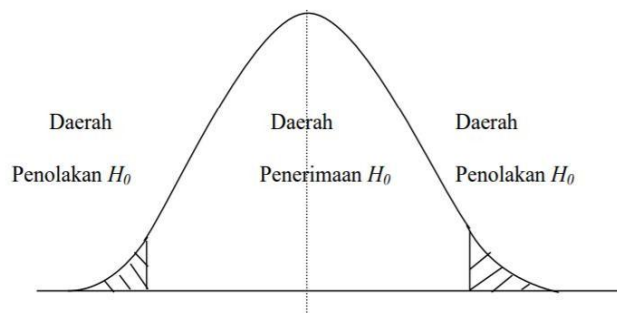
Keterangan :

$r$  = koefisien korelasi

$t$  = nilai koefisien korelasi dengan derajat bebas (dk) =  $n-k-1$

$n$  = jumlah sampel

### 3. Membandingkan $t_{hitung}$ dengan $t_{tabel}$



**Gambar 3.2 Uji T**  
(Sumber: Sugiyono, 2016:185)

Distribusi  $t$  ini ditentukan oleh derajat kesalahan  $dk = n-2$ . Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $sig < \alpha$

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau  $sig > \alpha$

Apabila  $H_0$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan, sedangkan apabila  $H_0$  ditolak maka pengaruh variabel independen terhadap dependen adalah signifikan. Agar lebih memudahkan peneliti dalam melakukan pengolahan data, akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi Software IBM SPSS *Statisticsts*.

#### 3.5.2.3 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji statistik  $F$  adalah Uji  $F$  atau koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2017:257), pengujian hipotesis dapat digunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

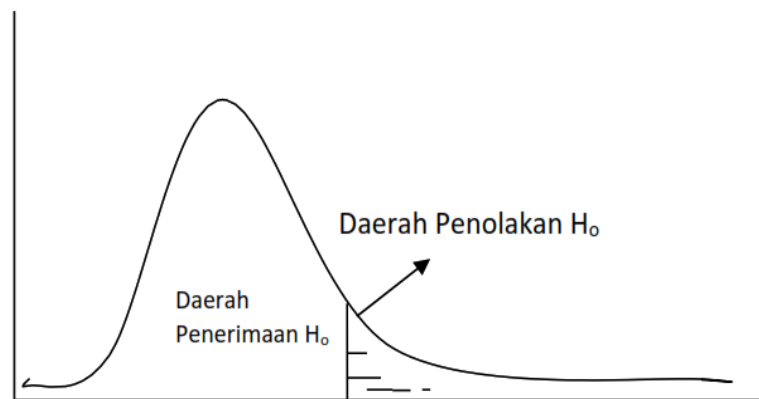
$F_n$  = Nilai uji F

$R$  = Koefisien korelasi berganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

Setelah mendapat nilai  $F_{hitung}$  ini, kemudian dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05. Artinya kemungkinan besar dari hasil kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau korelasi kesalahan sebesar 5%.



**Gambar 3.3 Uji F**  
(Sumber: Sugiyono, 2016:187)

Dalam uji  $F$  tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,95 atau 95% dengan  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Bisa juga dengan *degree freedom* =  $n - k - 1$  dengan kriteria sebagai berikut:

- Ho ditolak dan Ha diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai Sig  $< \alpha$
- Ho diterima dan Ha ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai Sig  $> \alpha$



Jika terjadi penerimaan  $H_0$ , maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

### 3.6 Rancangan Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:199) mengemukakan bahwa:

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau bisa juga melalui internet. Dalam penelitian ini Penulis menggunakan jenis kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang dibagikan kepada setiap responden dengan pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau responden dapat memilih salah satu jawaban alternatif dari pertanyaan yang telah tersedia. Kemudian teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik *skala likert*.

Berdasarkan judul penelitian, kuisisioner akan dibagikan kepada staff/pegawai bagian perencanaan, pengawasan, pengendalian dan pelaporan yang bekerja di DISPENDA Kota Tangerang Selatan. Kuisisioner ini berisi pertanyaan mengenai *whistleblowing system*, sistem pengendalian internal dan pencegahan kecurangan (*fraud*) sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Semua pertanyaan kuisisioner ini ada 44 item yang terdiri dari 11 (sebalas) pertanyaan untuk *whistleblowing system* (X1), 14 (empas belas) pertanyaan untuk sistem pengendalian internal (X2), dan 19 (sembilan belas) pertanyaan untuk pencegahan kecurangan (*fraud*) (Y).