

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Ruang Lingkup Audit

2.1.1.1 Definisi Audit

Menurut Alvin A., Dkk. (2014:24) definisi audit adalah sebagai berikut:

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

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

Menurut Sukrino Agoes (2012:4) definisi audit adalah sebagai berikut:

“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”.

Sedangkan menurut Hery (2016:10) adalah sebagai berikut:

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

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa audit adalah pemeriksaan informasi laporan keuangan, catatan-catatan, dan bukti-bukti guna memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang disusun oleh orang independen dan berkompeten.

2.1.1.2 Jenis-jenis Audit

Hery (2016:2012) mengungkapkan bahwa jenis-jenis audit adalah sebagai berikut:

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

Adapun menurut Sukrisno Agoes (2012:11), jenis-jenis audit dilihat dari jenis pemeriksaannya adalah:

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

2.1.1.3 Jenis-jenis Auditor

Menurut Arens dalam Amir Abadi Jusuf (2012:19-21) ada beberapa auditor yang berpraktik pada saat ini. Jenis yang paling umum adalah Kantor Akuntan Publik, Audit Badan Akuntabilitas Pemerintah, Auditor Pajak, dan Auditor Internal. Berikut adalah penjelasannya:

- a. “Kantor Akuntan Publik
Kantor Akuntan Publik bertanggung jawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh semua perusahaan terbuka. Kebanyakan perusahaan lain yang mencakup besar dan banyak perusahaan serta organisasi non komersil yang lebih kecil.
- b. Auditor Internal Pemerintah
Auditor Internal Pemerintah adalah auditor yang bekerja untuk BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan) guna melayani kebutuhan pemerintah. Porsi utama upaya audit BPKP adalah dikerahkan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas operasional berbagai program pemerintah.
- c. Auditor Badan Pemeriksa Keuangan
Auditor Badan Pemeriksa Keuangan adalah auditor yang bekerja untuk BPK (Badan Pemeriksaan Keuangan) Republik Indonesia. Badan yang didirikan berdasarkan konstitusi Indonesia dipimpin oleh seorang kepala. BPK melapor dan bertanggung jawab sepenuhnya kepada DPR.
- d. Auditor Pajak
Direktur Jenderal (Dirjen) Pajak bertanggung jawab untuk memberlakukan peraturan pajak. Salah satu tanggung jawab utama Dirjen Pajak adalah mengaudit SPT wajib pajak untuk menentukan apakah SPT ini sudah memenuhi peraturan pajak yang berlaku. Audit ini murni bersifat audit ketaatan. Auditor yang melakukan pemeriksaan ini disebut auditor pajak.
- e. Auditor Internal
Auditor Internal dipekerjakan oleh perusahaan untuk melakukan audit bagi manajemen, seperti BPK untuk mengaudit DPR. Tanggung jawab auditor internal, sangat beragam tergantung pada yang mempekerjakan mereka. Ada staf audit internal yang hanya terdiri dari atas satu atau dua karyawan yang melakukan audit ketaatan secara rutin. Staf audit internal lainnya mungkin terdiri atas lebih dari 100 karyawan yang memiliki tanggung jawab berlainan, termasuk di banyak bidang di luar akuntansi.”

2.1.1.4 Tujuan Audit

Menurut Mulyadi (2017:73) tujuan umum audit atas laporan keuangan adalah:

“untuk menyatakan pendapat apakah laporan keuangan klien disajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, sesuai dengan prinsip akuntansi berterima umum di Indonesia. Karena kewajaran laporan keuangan sangat ditentukan integritas berbagai asersi

manajemen yang terkandung dalam laporan keuangan. Tujuan umum tersebut merupakan titik awal untuk mengembangkan tujuan khusus audit.”

2.1.1.5 Standar Auditing

Menurut Hery (2016:27) Standar Audit merupakan:

“Pedoman untuk membantu auditor dalam memenuhi tanggungjawab profesionalnya sehubungan dengan audit yang akan dilakukan atas laporan keuangan historis kliennya. Standar ini mencakup pertimbangan mengenai kualitas professional, seperti kompetensi dan independensi, persyaratan, persyaratan laporan, dan bahan bukti audit.”

Menurut Hery (2016:28) standar audit yang berlaku umum yaitu dapat dibagi menjadi tiga

kategori yaitu:

a. Standar Umum

1. Audit harus dilakukan oleh orang yang sudah mengikuti pelatihan dan memiliki kecakapan teknis yang memadai sebagai seorang auditor.
2. Auditor harus mempertahankan sikap mental yang independensi dalam semua hal yang berhubungan dengan audit.
3. Auditor harus menerapkan kemahiran profesional dalam melaksanakan audit dan menyusun laporan.

b. Standar Pekerjaan Lapangan

1. Auditor harus merencanakan pekerjaan secara memadai dan mengawasi semua asisten sebagai mestinya.
2. Auditor harus memperoleh pemahaman yang cukup mengenai entitas serta lingkungannya, termasuk pengendalian internal, untuk menilai risiko salah saji yang material dalam laporan keuangan karena kesalahan atau kecurangan dan selanjutnya untuk merancang sifat, waktu, serta luas prosedur audit.
3. Auditor harus memperoleh cukup bukti audit yang tepat dengan melakukan prosedur audit agar memiliki dasar yang layak untuk memberikan pendapat menyangkut laporan yang di audit.

c. Standar Pelaporan

1. Auditor dalam laporan auditnya harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disajikan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum.
2. Auditor dalam laporan auditnya harus mengidentifikasi mengenai keadaan dimana prinsip akuntansi tidak secara konsisten diikuti selama periode berjalan dibandingkan dengan periode sebelumnya.

3. Jika auditor menetapkan bahwa pengungkapan secara informative belum memadai, auditor harus menyatakan dalam laporan audit.
4. Auditor dalam laporan auditnya harus menyatakan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan, atau menyatakan bahwa suatu pendapat tidak dapat diberikan. Jika auditor tidak dapat memberikan suatu pendapat, auditor harus menyebutkan alasan-alasan yang mendasarinya dalam laporan auditor. Dalam semua kasus, jika nama seorang auditor dikaitkan dengan laporan keuangan, auditor tersebut harus secara jelas (dalam laporan auditor) menunjukkan sifat pekerjaannya, jika ada serta tingkat tanggungjawab yang dipikul oleh auditor bersangkutan.

2.1.1.6 Tahap-tahap Audit

Tahap-tahap audit (pemeriksaan umum oleh akuntan public atas laporan keuangan perusahaan) menurut Agoes (2012:10) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kantor Akuntan Publik (KAP) dihubungi oleh calon pelanggan (klien) yang membutuhkan jasa audit.
2. KAP membuat janji untuk bertemu dengan calon klien untuk membicarakan:
 - a. Alasan perusahaan mengaudit laporan keuangan dan kepentingan apa.
 - b. Apakah sebelumnya pernah dilakukan KAP lain.
 - c. Apa jenis usaha perusahaan.
 - d. Apakah data akuntansi perusahaan diproses secara manual atau dengan computer.
 - e. Apakah sistem penyajian bukti-bukti pembukuan cukup rapih.
3. KAP mengajukan surat penawaran (audit proposal) yang antara lain berisi: jenis jasa yang diberikan, besar biaya audit (*audit fee*), kapan audit dimulai, kapan laporan harus diserahkan, dan lain-lain.
4. KAP melakukan *audit field work* (pemeriksaan lapangan) dikantor klien. Setelah audit *field work* selesai KAP memberikan draft *report* kepada klien, sebagai bahan untuk diskusi. Setelah disetujui KAP akan menyerahkan *final audit report*, namun sebelumnya KAP harus meminta Surat Pernyataan Langganan (*Clien Representation Letter*) dan klien yang tanggalnya sama dengan *audit report* dan tanggal selesainya audit *field work*.

Selain audit report, KAP juga diharapkan memberikan *Management Letter* yang isinya memberitahukan kepada manajemen mengenai kelemahan pengendalian intern perusahaan dan saran-saran perbaikannya.

2.1.2 Efektivitas Audit Internal

2.1.2.1 Pengertian Efektivitas Audit Internal

Maulina Elsa Judhistira (2013) mendefinisikan efektivitas sebagai berikut:

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

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) efektivitas yaitu:

“Suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat”.

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

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

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

Pengetian efektivitas audit internal menurut *The Institute of internal auditors* (2011:2) sebagai berikut:

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

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

Pengertian Efektivitas Audit Internal menurut Dittenhofer (2001:447) sebagai berikut:

“internal auditing effectiveness is the achievement of goals and objectives using in the factor measures provided for determining such achievement.”

“efektivitas audit internal adalah pencapaian tujuan dan sasaran dengan menggunakan ukuran faktor yang disediakan untuk menentukan pencapaian tersebut.

2.1.2.2 Faktor Pendukung Efektivitas Audit Internal

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

1. Akses, berkaitan dengan masalah ketersediaan informasi yang diperlukan oleh auditor internal untuk melaksanakan audit. Aksesnya dapat bersumber dari:
 - a. Fasilitas, meliputi seluruh realitas fisik yang mungkin dapat memberikan informasi bagi auditor yang melakukan observasi langsung.
 - b. Catatan, yang mewakili realitas walaupun bukan realitas itu sendiri.
 - c. Orang, terutama bila fasilitas dan catatan kurang mendukung.
2. Objektivitas, merupakan keadaan jiwa yang memungkinkan seseorang untuk merasakan sesuatu realitas seperti apa adanya. Hal tersebut dapat dicapai melalui kesadaran, pengetahuan formal, pengetahuan berdasarkan pengalaman (ketekukan) dan tidak adanya kecondongan emosional.
3. Kebebasan berpendapat, merupakan suatu keadaan yang memungkinkan suatu indikator untuk menyatakan sesuatu yang diketahuinya tanpa rasa takut adanya konsekuensi yang buruk bagi status dan pemisahan organisasional sangat membantuk kebebasan berpendapat.

4. Ketekunan, pada umumnya ketekunan merupakan kualitas yang berasal dari dalam diri auditor sehingga dapat dipengaruhi untuk menjadi lebih baik atau lebih buruk. Ketekunan dapat diperkuat dengan pemberian isyarat menyangkut maksud atasan sesungguhnya serta status organisasional yang memadai.
5. Ketanggapan, menurut perhatian auditor terhadap berbagai temuan dan pembuatan keputusan. Adanya tindakan korektif bila dipandang perlu. Ketanggapan sangat dipengaruhi oleh status organisasional auditor internal.

2.1.2.3 Indikator Efektivitas Audit Internal

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

1. Kelayakan dan arti penting temuan pemeriksaan beserta rekomendasinya (*reasonable and meaningful findings and recommendations*).
Tolak ukur ini untuk melihat apakah suatu temuan dan rekomendasi dari audit internal dapat memberikan nilai tambah bagi *auditee* dan apakah dapat dipergunakan oleh manajemen sebagai suatu informasi yang berharga.
2. Respon dan objek yang diperiksa (*auditee response and feedback*).
Berkaitan dengan tolak ukur pertama tetapi dengan umpan balik dan respon dari *auditee*. Apakah temuan atau rekomendasi tersebut dapat diterima dan dioperasionalkan oleh *auditee*. Temuan pemeriksaan dan rekomendasi dari auditor yang tidak dapat dioperasionalkan dan tidak mendapat respon dari *auditee* kemungkinan pula terjadi karena adanya kesalahan dalam proses pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor atau sebab-sebab lainnya.
3. Profesionalisme auditor (*professionalism of the internal audit department*).
Kriteria dari profesionalisme adalah:
 - a. Independensi
 - b. Integritas seluruh personil pemeriksaan
 - c. Kejelian dan ketajaman *review* pimpinan tim pemeriksa
 - d. Penampilan, sikap dan perilaku pemeriksaan
 - e. Kesanggupan dan kemampuan dalam memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan *auditee* atas permasalahan yang diajukan.
 - f. Kemampuan tim pemeriksa dalam melakukan komunikasi dan didapatnya tanggapan yang baik dari *auditee* atau manajemen puncak
 - g. Pendidikan dan keahlian para pemeriksa
4. Peringatan dini (*absence of surprise*)
Auditor dapat memberikan laporan peringatan dini baik dalam bentuk formal maupun informal mengenai kelemahan atau permasalahan operasi perusahaan serta kelemahan pengendalian manajemen.
5. Kehematan biaya pemeriksaan (*cost effectiveness of internal audit department*).

Output dari suatu biaya pemeriksaan tidak dapat diukur. Bila pemeriksaan yang dilakukan mampu meminimalisir biaya tanpa mengurangi nilai tambah yang dihasilkan, maka pemeriksaan sudah efektif ditinjau dari tolak ukur ini.

6. Pengembangan personal (*development of people*)
Jika pengembangan personal dianggap menjadi peran yang penting, maka pimpinan auditor akan menggunakan waktunya dalam pembinaan untuk penempatan dan pengembangan stafnya.
7. Umpan balik dari manajemen lainnya (*operating management feedback*).
Umpan balik dari manajemen lainnya bersifat subjektif dan sangat dipengaruhi oleh profesi auditor itu sendiri. Sampai sejauh mana dukungan yang diberikan oleh para manajemen lainnya terhadap para auditor dalam melaksanakan kegiatan pemeriksaan.
8. Meningkatnya jumlah pemeriksaan (*number of request for audit work*).
Semakin baik dan semakin meningkatnya kemampuan auditor maka manfaat dari audit ini akan semakin dirasakan. Dengan semakin dirasakannya manfaat tersebut, maka jumlah pemeriksaan pun akan semakin meningkat seiring dengan perkembangan.
9. Tercapainya program pemeriksaan
Meliputi tindakan evaluasi terhadap risiko objek yang diperiksa serta jaminan bidang-bidang yang berisiko tinggi telah ditempatkan sebagai prioritas utama dalam perencanaan pemeriksaan.

Sedangkan menurut Abdulaziz Alzeban dan David Gwilliam (2014). Efektivitas audit

internal dapat diukur dengan indikator-indikator di bawah ini:

1. Kemampuan dalam merencanakan
2. Peningkatan produktivitas
3. Penilaian konsisten hasil dengan tujuan yang ditetapkan
4. Pelaksanaan rekomendasi
5. Evaluasi dan peningkatan manajemen resiko
6. Evaluasi sistem pengendalian internal
7. Rekomendasi dalam rangka perbaikan

2.1.2.4 Tujuan Audit Internal

Menurut Hery (2016:281) tujuan dari pemeriksaan internal adalah sebagai berikut:

1. Untuk meyakinkan keandalan informasi
2. Untuk memastikan kesesuaian dengan kebijaksanaan, rencana, prosedur, dan peraturan perundang-undangan
3. Untuk meyakinkan perlindungan terhadap harta
4. Untuk meyakinkan penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien
5. Untuk meyakinkan pencapaian tujuan.

2.1.2.5 Standar Profesional Audit Internal

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

Menurut Hiro Tugiman (2011:16) standar profesi audit internal meliputi:

1. Independensi

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

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

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

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

2. Kemampuan Profesional

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

kemampuan profesional auditor internal meliputi:

1. “Unit audit internal

- a. Personalia: harus memberikan jaminan keahlian teknis dan latar belakang pendidikan internal auditor yang ditugaskan.
 - b. Pengawasan: unit audit internal harus memberikan kepastian bahwa pelaksanaan pemeriksaan internal diawasi dengan baik.
2. Auditor internal
- a. Kesesuaian dengan standar profesi: pemeriksaan internal harus mematuhi standar profesionalisme dalam melakukan pemeriksaan.
 - b. Pengetahuan dan kecakapan: pemeriksaan internal harus memiliki atau mendapatkan pengetahuan, kecakapan, dan disiplin ilmu yang penting dalam pelaksanaan pemeriksaan.
 - c. Hubungan antar manusia berkelanjutan: pemeriksaan internal harus memiliki kemampuan untuk menghadapi orang lain dan berkomunikasi secara efektif.
 - d. Pendidikan berkelanjutan: pemeriksa internal harus mengembangkan kemampuan teknisnya melalui pendidikan yang berkelanjutan.
 - e. Ketelitian profesional: pemeriksaan internal harus bertindak dengan ketelitian profesional yang seharusnya.”

Jadi, bagian audit internal harus memiliki pengetahuan dan keahlian yang penting bagi pelaksanaan praktik profesi di dalam organisasi yang mencakup sifat-sifat kemampuan dalam menerapkan standar pemeriksaan, prosedur, dan teknik-teknik pemeriksaan.

3. Lingkup pekerjaan audit internal

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

- a. “Keandalan informasi: pemeriksaan internal harus memeriksa keandalan informasi keuangan dan pelaksanaan pekerjaan dengan cara mengidentifikasi, mengukur, mengklarifikasi, dan melaporkan informasi.
- b. Kesesuaian dengan kebijakan, rencana-rencana, dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan untuk ditaati.
- c. Perlindungan terhadap harta: memeriksa sejauh mana kekayaan perusahaan dapat dipertanggung jawabkan dan diamankan terhadap segala macam kerugian atau kehilangan.
- d. Penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien: pemeriksa internal harus menilai keekonomisan dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang ada.
- e. Pencapaian tujuan: pemeriksaan internal menilai mutu hasil pekerjaan dalam melaksanakan tanggung jawab atau kewajiban yang diserahkan serta memberi rekomendasi atau saran untuk meningkatkan efisiensi operasi.”

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

4. Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan

Pelaksanaan pemeriksaan audit yang telah didukung dan disetujui oleh manajemen merupakan ketentuan yang harus dilakukan dalam melaksanakan pemeriksaannya.

Program pemeriksaan internal dapat dipakai sebagai tolak ukur bagi para pelaksana pemeriksa, empat langkah kerja pelaksanaan pekerjaan sebagai berikut:

- a. "Perencanaan pemeriksaan: pemeriksaan internal harus merencanakan setiap pelaksanaan audit.
- b. Pengujian dan pengevaluasian informasi: menafsirkan dan mendokumentasikan informasi untuk mendukung hasil audit.
- c. Penyampaian hasil pemeriksaan: auditor internal harus melaporkan hasil pekerjaan audit mereka.
- d. Tindak lanjut hasil pemeriksaan: auditor internal harus melakukan tindak lanjut untuk meyakinkan bawa tindakan tepat telah diambil dalam melaporkan temuan audit."

5. Manajemen bagian audit internal

Dalam manajemen audit internal seorang pimpinan audit internal harus mengelola bagian internal secara tepat meliputi:

- a. "Tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab: pimpinan audit internal harus memiliki pernyataan tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab bagi bagian audit internal dengan jelas.
- b. Perencanaan: pimpinan audit internal harus menetapkan rencana bagi pelaksanaan tanggung jawab bagian audit internal.
- c. Kebijakan dan prosedur: pimpinan audit internal yang membuat berbagai kebijakan dan prosedur secara tertulis yang akan dipergunakan sebagai pedoman olah staf pemeriksa.
- d. Manajemen personal: pimpinan audit internal harus menetapkan dan mengembangkan pengendalian mutu atau jaminan kualitas untuk mengevaluasi berbagai kegiatan bagian audit internal."

2.1.2.6 Kode Etik Profesi Audit Internal

Kode etik profesi audit internal memuat standar perilaku, sebagai pedoman bagi seluruh auditor internal. Menurut Hery (2016:57) isi dari kode etik profesi audit internal yaitu:

- a. Auditor haru menunjukkan kejujuran, objektivitas, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab profesinya.
- b. Auditor internal harus menunjukkan loyalitas terhadap organisasinya atau terhadap pihak yang dilayani, namun secara sadar tidak boleh terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang menyimpang atau melanggar hukum.
- c. Audit internal secara sadar tidak boleh terlibat dalam tindakan atau kegiatan yang dapat mendiskreditkan profesi audit internal atau mendiskreditkan organisasinya.
- d. Auditor internal harus menahan diri dari kegiatan-kegiatan yang dapat menimbulkan konflik dengan kepentingan organisasinya, atau kegiatan-kegiatan yang dapat menimbulkan prasangka, yang meragukan kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab profesinya secara objektif.

- e. Auditor internal tidak boleh menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun dari karyawan, klien, pelanggan, pemasok, ataupun mitra bisnis organisasinya, yang patut diduga dapat mempengaruhi pertimbangan profesionalnya.
- f. Auditor internal hanya melakukan jasa-jasa yang dapat diselesaikan dengan menggunakan kompetensi professional yang dimilikinya.
- g. Auditor internal harus bersikap hati-hati dan bijaksana dalam menggunakan informasi yang diperoleh dalam pelaksanaan tugasnya (tidak boleh menggunakan informasi informasi rahasia yang dapat menimbulkan kerugian terhadap organisasinya untuk mendapatkan keuntungan pribadi).
- h. Auditor internal harus mengungkapkan fakta-fakta penting yang diketahuinya dalam melaporkan hasil pekerjaannya, karena fakta yang tidak diungkap dapat mendistorsi laporan atas kegiatan yang *direview* atau dengan kata lain tidak berusaha menutupi adanya praktik-praktik yang melanggar hukum/peraturan.
- i. Auditor internal harus senantiasa meningkatkan kompetensi dan efektivitas serta kualitas pelaksanaan tugasnya (dengan kata lain wajib mengikuti pendidikan profesional secara berkelanjutan).

2.1.2.7 Tahap Pelaksanaan Audit Internal

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

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

Sedangkan menurut Hiro Tugiman (2011:53), tahapan-tahapan dalam pelaksanaan kegiatan audit internal adalah sebagai berikut:

1. Tahap Perencanaan Audit Audit intern haruslah merencanakan setiap pemeriksaan. Perencanaan haruslah didokumentasikan dan harus meliputi:
 - a. Peroleh informasi dasar (background information) tentang kegiatan-kegiatan yang akan diperiksa
 - b. Penentuan berbagai tenaga yang diperlukan untuk melaksanakan audit
2. Tahap pengujian dan pengevaluasian informasi pada tahap ini audit intern haruslah mengumpulkan, menganalisa, menginterpretasi dan membuktikan kebenaran

- informasi untuk mendukung hasil audit. Proses pengujian dan pengevaluasian informasi adalah sebagai berikut:
- a. Dikumpulkannya berbagai informasi tentang seluruh hal yang berhubungan dengan tujuan-tujuan pemeriksaan dan lingkup kerja.
 - b. Dilakukan pengawasan terhadap proses pengumpulan, penganalisaan, penafsiran dan pembuktian kebenaran informasi.
3. Tahap Penyampaian Hasil Pemeriksaam Audit Intern harus melaporkan hasil audit yang dilaksanakannya yaitu:
- a. Suatu laporan haruslah objektif, jelas, singkat terstruktur dan tepat waktu.
 - b. Laporan haruslah mengemukakan tentang maksud, lingkup dan hasil dari pelaksanaan pemeriksaan.
4. Tahap Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Audit intern terus menerus meninjau/melakukan tindak lanjut (*follow up*) untuk memastikan bahwa terhadap temuan-temuan pemeriksaan yang dilaporkan telah dilakukan tindakan yang tepat. Audit intern harus memastikan apakah suatu tindakan korektif telah dilakukan dan memberikan berbagai hasil yang diharapkan, ataukah manajemen senior atau dewan telah menerima risiko akibat tidak dilakukannya tindakan korektif terhadap berbagai temuan yang dilaporkan.

2.1.3 Whistleblowing System

2.1.3.1 Pengertian Whistleblowing System

Whistleblowing system adalah suatu sistem pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan (Semendawai dkk. 2011:19).

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. *Whistleblowing system* ini 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).

Whistleblowing system dapat digunakan oleh perusahaan manapun dalam mengembangkan manual sistem pelaporan pelanggaran di masing-masing perusahaan. *Whistleblowing System* menyediakan akses 24 jam – 365 hari/setahun yang dilengkapi dengan interviewer yang handal, agar *whistleblower* dapat melaporkan suatu pelanggaran atau tindak pidana, tentu diperlukan saluran komunikasi langsung atau khusus kepada pemimpin eksekutif atau dewan komisaris. Misalnya melalui nomor telepon tertentu, *hotline* khusus, *email*, atau saluran komunikasi yang lain. Saluran komunikasi itu juga perlu disosialisasikan kepada pekerja sehingga sistem pelaporan dapat diketahui dan berjalan lebih efektif (Semendawai, dkk. 2011:21).

Adapun pengertian *whistleblowing system* menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (2008:3) sebagai berikut:

“*Whistleblowing system* 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.”

Pengertian mengenai *whistleblowing system* juga dijelaskan oleh Nugraha (2015:10) yaitu:

“Sistem pelaporan pelanggaran atau biasa disebut *whistleblowing system* adalah wadah bagi seorang *whistleblower* untuk mengadukan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh pihak internal perusahaan.”

Berdasarkan dari definisi yang telah disampaikan mengenai *whistleblowing system*, maka dapat diinterpretasikan bahwa *Whistleblowing System* adalah suatu wadah bagi seseorang untuk mengadukan tindakan kecurangan atau pengungkapan tindakan pelanggaran hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral, dan atau perbuatan lainnya yang dapat merugikan perusahaan.

2.1.3.2 Jenis-jenis *Whistleblowing*

Menurut Brandon (38:2013) terdapat dua tipe *whistleblower*, yaitu:

1. *Whistleblower* Internal

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

2. *Whistleblower* Eksternal

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

Mekanisme *whistleblower* adalah suatu sistem yang dapat dijadikan media bagi saksi pelapor untuk menyampaikan informasi mengenai tindakan penyimpangan yang diindikasikan terjadi di dalam suatu organisasi, di dalam perusahaan umumnya terdapat dua cara sistem pelaporan agar dapat berjalan dengan efektif (Semendawai dkk, 2011:19), adapun dua cara sistem pelaporan tersebut, yaitu:

1. Mekanisme Internal

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

2. Mekanisme Eksternal

Dalam sistem pelaporan eksternal diperlukan lembaga di luar perusahaan yang memiliki kewenangan untuk menerima laporan *whistleblower*. Lembaga ini memiliki komitmen tinggi terhadap perilaku yang mengedepankan standar legal, beretika, dan bermoral pada perusahaan. Lembaga tersebut bertugas menerima laporan, menelusuri atau menginvestigasi laporan, serta memberi rekomendasi kepada Dewan Komisaris. Lembaga tersebut berdasarkan UU yang memiliki kewenangan untuk menangani kasus-kasus *whistleblowing*, seperti LPSK, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Ombudsman

Republik Indonesia, Komisi Yudisial, PPATK, Komisi Kepolisian Nasional, dan Komisi Kejaksaan.

2.1.3.3 Manfaat *Whistleblowing System*

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

1. Tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi perusahaan kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman.
2. Timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif.
3. Tersedianya mekanisme deteksi dini (*early warning system*) atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran.
4. Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik.
5. Mengurangi risiko yang dihadapi organisasi akibat dari pelanggaran, baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi.
6. Mengurangi biaya dalam menangani akibat dari terjadinya pelanggaran.
7. Meningkatkan reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan (*stake holders*), *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.

dari penjelasan di atas *whistleblowing* merupakan suatu bentuk tindakan kewarganegaraan yang baik, dapat mengurangi kejahatan, dan menjaga harta perusahaan.

2.1.3.4 Indikator *Whistleblowing System*

Dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) yang dikeluarkan oleh KNKG (2008:9) terdapat tiga aspek indikator *Whistleblowing System*, yaitu sebagai berikut:

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 sistem pelaporan pelanggaran dan berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran. Secara teknik pernyataan ini dapat dibuat tersendiri, atau dijadikan bagian dari perjanjian kerja bersama, atau bagian dari pernyataan ketaatan terhadap pedoman etika perusahaan.
 - b. **Kebijakan Perlindungan Pelapor**
Perusahaan harus 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 perundangan 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 menjamin keamanan si pelapor maupun keluarganya.
 - c. **Struktur Pengelolaan Sistem Pelaporan Pelanggaran**
Sistem pelaporan pelanggaran yang dilaksanakan oleh sebuah perusahaan diperlukan adanya unit pengelola sistem pelaporan pelanggaran dengan tanggung jawab ada pada Dewan Direksi dan Komite Audit. Unit pengelolaan sistem pelaporan pelanggaran harus merupakan fungsi atau unit yang independen dan mempunyai akses kepada pemimpin perusahaan tertinggi. Proses seleksi petugas unit pengelola sistem pelaporan pelanggaran harus dilaksanakan oleh pihak yang profesional dan independen, sehingga hasil yang diperoleh relatif obyektif dan dapat dipertanggungjawabkan.
 - d. **Sumber Daya**
Sumber daya yang diperlukan dalam sistem pelaporan pelanggaran adalah personil pelaksana yang berkualitas, media komunikasi, pelatihan yang memadai bagi personil pelaksana, perdanaan, media untuk pengaduan atas balasan dari pelaporan pelanggaran.
2. **Aspek Operasional**
Aspek operasional merupakan aspek yang berkaitan dengan mekanisme prosedur kerja sistem pelaporan pelanggaran dan penyampaian pelaporan pelanggaran. Perusahaan harus menyediakan saluran khusus yang digunakan untuk penyampaian laporan pelanggaran. Informasi mengenai adanya saluran atau sistem dan prosedur penggunaannya haruslah dilaporkan secara menyeluruh kepada karyawan. Dalam aspek operasional ini juga berisi mengenai investigasi serta pelaksanaannya berdasarkan pada prinsip-prinsip pelaksanaan investigasi guna menindaklanjuti atas informasi mengenai pelaporan pelanggaran.
 3. **Aspek Perawatan**
Aspek perawatan merupakan aspek yang memastikan bahwa sistem pelaporan pelanggaran dapat berkelanjutan dan meningkat efektivitasnya. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan pelatihan dan pendidikan berkelanjutan bagi seluruh karyawan pelaksana sistem pelaporan pelanggaran, komunikasi berkala mengenai pelaporan pelanggaran yang telah dilaksanakan untuk menciptakan budaya jujur dalam perusahaan. Memberikan *reward* atau penghargaan bagi pelapor untuk mendorong karyawan lain agar berani untuk melaporkan bila mengetahui adanya

pelanggaran. Melakukan pemantauan dan tinjauan secara berkala untuk memastikan efektivitas penerapan sistem pelaporan pelanggaran sehingga dapat memenuhi sasaran yang telah ditetapkan sejak awal.

2.1.3.5 Efektivitas Penerapan *Whistleblowing System*

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

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

2.1.3.6 *Whistleblower*

Whistleblower adalah orang yang mengungkapkan fakta kepada publik mengenai sebuah skandal, bahaya mal praktik, atau korupsi.

Semendawai, dkk (2011:9) menjelaskan pengertian *whistleblower* sebagai berikut:

“*Whistleblower* bicara ditunjukkan kepada seseorang yang pertama kali mengungkapkan atau melaporkan suatu tindak pidana atau tindakan yang dianggap ilegal di tempatnya kerja atau orang lain yang berasal dari luar perusahaan, otoritas internal organisasi, atau kepada publik seperti media masa atau lembaga pemantauan publik.”

Sedangkan Komisi Nasional Kebijakan Governance (2008:3) menjelaskan bahwa:

“Pada dasarnya pelaporan pelanggaran (*whistleblower*) adalah karyawan sendiri (pihak internal), akan tetapi tidak tertutup adanya palaporan berasal dari pihak eksternal (pelanggan, pemasok, masyarakat).”

Berdasarkan pengertian *whistleblower* menurut beberapa ahli yang telah diuraikan di atas dapat diinterpretasikan bahwa *whistleblower* pada dasarnya ditujukan kepada seseorang yang melaporkan suatu tindakan pidana atau tindakan pelanggaran di tempat kerjanya atau oranglain yang dilakukan oleh karyawan organisasi itu sendiri, namun tidak menutup kemungkinan adanya pelapor dari pihak luar organisasi. Pelaporan pelanggaran ini biasanya ditunjukkan kepada Dewan Direksi atau pejabat tinggi organisasi dan publik seperti media masa dan lemabaga pemantauan publik lainnya.

2.1.3.7 Kriteria *Whistleblower*

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

1. Kriteria pertama, *whistleblower* menyampaikan atau mengungkapkan laporan kepada otoritas yang berwenang. Dengan mengungkapkan kepada otoritas yang berwenang diharapkan suatu kejahatan dapat diungkapkan dan terbongkar.
2. Kriteria kedua, seorang *whistleblower* merupakan orang ‘dalam’, yaitu orang yang mengungkapkan dengan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi di tempatnya bekerja atau berada. Seorang *whistleblower* kadh merupakan bagian dari pelaku kejahatan sendiri karena skandal kejahatan selalu terorganisir.

2.1.3.8 Perlindungan dan Konteks Hukum *Whistleblower* di Indonesia

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

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

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

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

Isi Pasal 10 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2006, terdapat kata-kata “saksi yang juga tersangka” merupakan rumusan yang kurang bisa dipahami secara konsisten terhadap saksi yang juga berstatus sebagai saksi pelapor kemudian tiba-tiba berubah menjadi tersangka. Hal ini dapat menimbulkan multitafsir dan menimbulkan ketidakpastian hukum. Kemudian apabila kita tengok diberbagai negara tentang *whistleblower* dipastikan berada dalam suatu jaringan mafia, yang jelas mengetahui adanya kejahatan, sehingga tidak jarang kemudian adanya sindikat kejahatan itu dapat

dibongkar dikarenakan adanya suatu pembungkaman yang dilakukan oleh *whistleblower* untuk membongkar atau mengungkap apa yang dilakukan oleh kelompok mafia. Sebagai imbalan *whistleblower* dibebaskan dari tuntutan pidana.

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

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

Kesalahan terdakwa atas perbuatan yang didakwakan kepadanya tidak terbukti secara sah dan meyakinkan, maka terdakwa diputus bebas. Sementara *whistleblower* yang juga sebagai pelaku tindak pidana diduga kuat telah melakukan kesalahan, dan karenanya sangat mudah untuk membuktikannya secara sah dan meyakinkan di pengadilan. Sehingga memungkinkan baginya untuk lepas dari tuntutan hukum sebagaimana terdapat dalam Pasal 191 Ayat (2) KUHP yang

menyebutkan bahwa jika pengadilan berpendapat bahwa perbuatan yang didakwakan kepadanya terbukti, tetapi perbuatan itu tidak merupakan suatu tindak pidana, maka terdakwa diputus lepas dari segala tuntutan hukum. Hanya saja untuk lepas dari tuntutan hukum juga sulit, karena *whistleblower* yang juga sebagai pelaku tindak pidana yang diduga kuat telah melakukan kesalahan, tindakannya tidak termasuk dalam kerangka dasar penghapusan pidana.

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

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

2.1.4 Kecurangan (*Fraud*)

2.1.4.1 Pengertian Kecurangan (*Fraud*)

Pada umumnya dikenal dua jenis kesalahan, yaitu kekeliruan (*errors*) yang mengandung unsur ketidaksengajaan dan kecurangan (*fraud*) yang biasa dilakukan dengan sengaja untuk mendapatkan keuntungan. Hery (2016:1) mendefinisikan kecurangan adalah sebagai berikut:

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

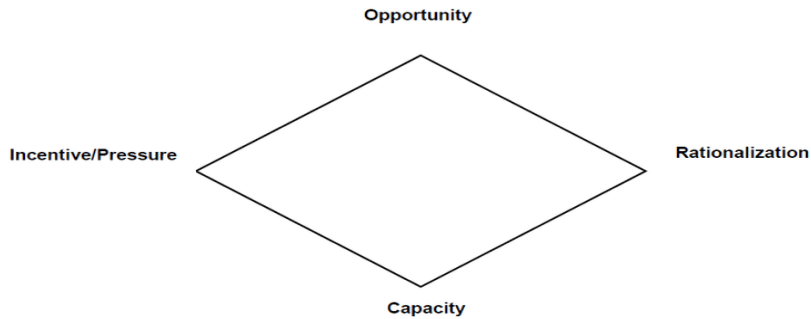
Menurut Sawyer, (2012:7) menyatakan bahwa:

“Kecurangan, adalah sebuah representasi yang salah atau penyembunyian fakta-fakta yang material untuk mempengaruhi seseorang agar mau ambil bagian dalam suatu hal yang berharga tindak tersebut dapat dilakukan untuk keuntungan ataupun kerugian organisasi dan oleh orang-orang di luar maupun didalam organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi kecurangan menurut para ahli yang telah diuraikan, maka dapat diinterpretasikan bahwa kecurangan pada dasarnya adalah perbuatan melanggar hukum yang dilakukan secara sengaja dengan cara menipu atau memberikan yang keliru untuk mengambil aset atau hak orang lain demi keuntungan pribadi ataupun kelompok, baik secara langsung maupun tidak langsung dapat merugikan orang lain.

2.1.4.2 Teori *Fraud Diamond*

Wolfe dan Hermanson (2004:13) menyebutkan bahwa untuk meningkatkan pencegahan dan pendeteksian kecurangan perlu mempertimbangkan elemen keempat. Di samping *pressure*, *opportunity*, dan *rationalization*, juga harus dipertimbangkan pula unsur *individual's capability* (kemampuan individu). *Capability* merupakan sifat-sifat pribadi dan kemampuan yang memainkan peran utama dalam kecurangan yang mungkin benar-benar terjadi bahkan dengan kehadiran tiga unsur lainnya. Keempat elemen dikenal sebagai “*Fraud Diamond*” (Wolfe dan Hermanson, 2004:14).



Gambar 2 1 Dimensi *Fraud Diamond*

Sumber: Wolfe dan Hermanson (2004)

Wolfe dan Hermanson (2004) juga menjelaskan sifat-sifat terkait elemen capability yang sangat penting dalam pribadi pelaku kecurangan, yaitu:

1. *Positioning* (Posisi seseorang)
Posisi seseorang atau fungsi dalam organisasi dapat memberikan kemampuan untuk membuat atau memanfaatkan kesempatan untuk penipuan. Seseorang yang memiliki otoritas, juga memiliki pengaruh lebih besar atas situasi tertentu atau lingkungan.
2. *Intelligence and creativity* (Intelegensi dan kreatifitas)
Pelaku kecurangan ini memiliki pemahaman yang cukup dan mengeksploitasi kelemahan pengendalian internal dan juga menggunakan posisi, fungsi, atau akses berwenang untuk keuntungan terbesar.
3. *Convidence/Ego* (Kepercayaan diri/ego)
Individu harus memiliki ego yang kuat dan keyakinan yang besar dia tidak akan terdeteksi. Tipe kepribadian umum termasuk seseorang yang didorong untuk berhasil di semua biaya, egois, percaya diri, dan sering mencintai diri sendiri (narsisme). Menurut Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder, gangguan kepribadian narsisme meliputi kebutuhan untuk dikagumi dan kurangnya empati untuk orang lain. Individu dengan gangguan ini percaya bahwa mereka lebih unggul dan cenderung ingin memperlihatkan prestasi dan kemampuan mereka.
4. *Coercion* (Paksaan)
Pelaku kecurangan dapat memaksa orang lain untuk melakukan atau menyembunyikan penipuan. Seorang individu dengan kepribadian yang persuasif dapat lebih berhasil meyakinkan orang lain untuk pergi bersama dengan penipuan atau melihat ke arah lain.
5. *Deceit* (Penipuan)
Penipuan yang sukses membutuhkan kebohongan efektif dan konsisten. Untuk menghindari deteksi, individu harus berbohong meyakinkan, dan harus melacak cerita secara keseluruhan.
6. *Stress*
Individu harus mampu mengendalikan stres karena melakukan tindakan kecurangan dan menjaganya agar tetap tersembunyi sangat bisa menimbulkan stres.

2.1.4.3 Bentuk-Bentuk Kecurangan (*Fraud*)

Menurut *Examination Manual* 2006 dari *Association of Certified Fraud Examiners* yang dikutip oleh Karyono (2013:17) *fraud* terdiri dari atas empat kelompok besar yaitu:

1. Kecurangan Laporan Keuangan Kecurangan Laporan (*Fraudulent Statemen*) yang terdiri atas kecurangan laporan keuangan (*Financial Statemen*) dilakukan dengan menyajikan laporan keuangan lebih baik dari sebenarnya (*under statemen*) dan kecurangan laporan lainnya (*Non Financial Statemen*).
2. Kecurangan Penyalahgunaan Aset Penyalahgunaan aset (*Aset Misappropriation*) yang terdiri atas kas (*cash*) dan kecurangan persediaan dan aset lain (*inventory and other assets*).
3. Kecurangan kas (*fraudulent disburhment*) termasuk kecurangan penggantian biaya (*expense disburshment scheme*).
4. Penyalahgunaan persediaan dan aset lain yang terdiri dari pencurian dan penyalahgunaan. *Larceny scheme* dimaksudkan sebagai pengambilan persediaan atau barang digudang karena penjualan atau pemakaian untuk perusahaan tanpa ada upaya untuk menutupi pengambilan tersebut dalam akuntansi atau catatan gudang. Diantaranya yaitu penjualan fiktif, aset requisition dan *transfer scheme*, kecurangan pembelian dan penerimaan, membuat jurnal palsu, menghapus persediaan, kecurangan persediaan barang dan aset lainnya yang berupa penyalahgunaan aset pada umumnya sulit untuk dikualifikasikan akibatnya. Sebagai contoh kasus ini misalkan pelaku menggunakan peralatan kantor saat jam kerja untuk kegiatan usaha sampingan pelaku. Hal ini berakibat pula hilangnya peluang bisnis bisa kegiatannya merupakan usaha sejenis, selain itu peralatannya akan lebih cepat rusak.
5. Korupsi
Kata korupsi berarti membusuk, kejahatan, ketidak jujuran, tidak bermoral, dan penyimpangan dari kesucian. Secara umum dapat didefinisikan dengan perbuatan yang merugikan kepentingan umum/publik atau masyarakat luas untuk kepentingan pribadi atau kelompok-kelompok tertentu, korupsi terjadi pada organisasi korporasi swasta dan pada sektor publik/pemerintah.
 - a. Pertentangan kepentingan
 - b. Suap
 - c. Pemberian tidak sah
 - d. Pemerasan ekonomi
6. Kecurangan yang berkaitan dengan komputer terjadi kejahatan dibidang komputer dan contoh tindak kejahatan yang dilakukan sekarang antara lain:
 - a. Menambah, menghilangkan, atau mengubah masukan atau memasukan dan palsu
 - b. Salah memposting atau memposting sebagian transaksi saja
 - c. Memproduksi keluaran palsu, menahan, menghancurkan, mencuri dan keluaran
 - d. Merusak program misalnya mengambil uang dari banyak rekening dalam jumlah kecil-kecil
 - e. Mengubah dan menghilangkan file
 - f. Melakukan sabotase
 - g. Mengabaikan pengendalian internal untuk memperoleh ke informasi rahasia

- h. Mencuri waktu penggunaan computer melakukan pengamatan elektronik dari data saat dikirim.

2.1.4.4 Tujuan Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Tidak ada organisasi yang terbebas dari kecurangan karena permasalahannya kembali ke masalah manusia. Bagaimanapun bentuk aturan dan prosedur yang disusun sangat dipengaruhi oleh manusia yang menjalankannya, karena tidak semua orang jujur dan berintegritas tinggi. Oleh karena itu perlu adanya upaya pencegahan yang dapat mengurangi terjadinya kecurangan.

Menurut Pusdiklatwas BPKP (2008:13), pencegahan *fraud* merupakan upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab *fraud* yaitu:

1. Memperkecil peluang terjadinya kesempatan untuk membuat 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, upaya pencegahan kecurangan yang efektif memiliki 3 tujuan yaitu:

1. *Prevention* yaitu mencegah terjadinya kecurangan secara nyata pada semua lini organisasi.
2. *Deterrence* yaitu menangkai pelaku potensial bahkan tindakan yang bersifat coba-coba.
3. *Detection* yaitu menginvestigasi aktivitas yang mencurigakan dan mencegah kecurangan yang dapat terjadi.

Dengan adanya pencegahan yang diterapkan oleh perusahaan dapat memperkecil peluang terjadinya *fraud* karena setiap tindakan dapat terdeteksi dengan cepat dan diantisipasi dengan baik oleh perusahaan. Setiap karyawan tidak merasa tertekan lagi dan melakukan pembenaran terhadap tindakan *fraud* yang dapat merugikan banyak pihak. Sehingga auditor internal harus bekerja secara profesional dalam melakukan tugasnya sehingga kejadian kecurangan dapat dicegah dengan memenuhi kriteria profesionalisme auditor internal dan mengikuti metode pencegahan kecurangan untuk diterapkan di perusahaan seperti dijelaskan sebelumnya.

2.1.4.5 Klasifikasi Kecurangan

Menurut Siti dan Ely (2010:64) mengklasifikasikan kecurangan (*fraud*) kedalam dua kelompok utama, yaitu:

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

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

1. *Employee embezzlement* atau *occupational fraud*, yaitu kecurangan yang dilakukan pegawai karena jabatan atau kedudukannya dalam organisasi, yang menjadi korban atau yang dirugikan adalah organisasi atau perusahaan.
2. *Management fraud*, yaitu kecurangan yang dilakukan oleh manajemen, biasanya dengan melakukan penyajian laporan keuangan yang tidak benar untuk keuntungan organisasi atau perusahaan. Untuk menarik investor, manajemen merekayasa laporan keuangannya yang tidak baik menjadi seolah-olah menguntungkan (hal ini dikenal juga sebagai *fraudulent financial reporting*). *Management fraud* ini termasuk dalam kategori kejahatan kerah putih (*white color crime*)
3. *Investment scam*, yaitu kecurangan yang dilakukan dengan membujuk investor untuk menanamkan uangnya pada suatu bentuk investasi dengan janji akan memperoleh hasil investasi yang berlipat dalam waktu cepat.

4. *Vendor fraud*, yaitu kecurangan yang dilakukan oleh pemasok atau organisasi yang menjual barang/jasa dengan harga yang terlalu tinggi dibandingkan dengan kualitasnya, atau barang/jasanya tidak direalisasikan walaupun pembeli telah membayar, korbannya adalah pembeli.
5. *Costumer fraud*, yaitu kecurangan yang dilakukan pembeli/pelanggan, pembeli tidak/kurang membayar harga barang/jasa yang diterima, korbannya adalah penjual.
6. *Computer fraud*, adalah kecurangan yang dilakukan dengan cara merusak program komputer, file data, sistem operasi, alat atau media yang digunakan yang mengakibatkan kerugian bagi organisasi yang sistem komputernya dimanipulasi.

2.1.4.6 Upaya Pencegahan Kecurangan (*fraud*)

Fraud merupakan masalah yang ada didalam lingkungan perusahaan, dan harus dicegah sedini mungkin. Pencegahan *fraud* yang efektif menurut Amin Widjadja Tunggal (2012:33), yaitu:

1. Ciptakan iklim budaya yang jujur, keterbukaan dan saling membantu riset menunjukkan bahwa cara yang paling efektif untuk mencegah fraud adalah mengimplementasikan program serta pengendalian anti fraud, yang didasarkan pada nilai-nilai yang dianut perusahaan. Nilai-nilai semacam itu menciptakan budaya jujur, keterbukaan, dan saling membantu antar sesama anggota organisasi atau perusahaan.
2. Proses rekrutmen yang jujur
Dalam membangun lingkungan pengendalian yang positif, penerimaan pegawai merupakan awal dari masuknya orang-orang yang terpilih melalui seleksi yang ketat dan efektif untuk mengurangi kemungkinan mempekerjakan dan mempromosikan orang-orang yang tingkat kejujurannya rendah. Hanya orang-orang yang dapat memenuhi syarat tertentu yang diterima. Kebijakan semacam itu mungkin mencakup pengecekan latar belakang orang-orang dapat dipertimbangkan alam dipekerjakan, serta referensi pribadi calon karyawan, termasuk referensi tentang karakter dan integritas. Pelatihan secara rutin untuk seluruh pegawai nilai-nilai perusahaan dan aturan perilaku, dalam interview kinerja reguler termasuk diantaranya evaluasi kontribusi pegawai/individu dalam mengembangkan lingkungan kerja yang positif sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, dan selalu melakukan evaluasi obyektif atas kepatuhan terhadap nilai-nilai perusahaan.
3. Pelatihan *fraud awareness*
Pelatihan kewaspadaan terhadap kecurangan harus disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan khusus pegawai itu. Keahlian yang diberikan dalam organisasi untuk pelatihan keterampilan dan pengembangan karir karyawannya, termasuk semua tingkatan karyawan dan sumber daya internal, pelatihan tersebut bermaksud untuk membantu meningkatkan pegawai dalam melakukan tugas yang diberikan agar tidak terjadi banyak kesalahan yang disengaja maupun tidak disengaja.
4. Lingkup kerja yang positif

Beberapa riset yang telah dilakukan terlihat bahwa pelanggaran lebih jarang terjadi bila karyawan mempunyai perasaan positif tentang atasan mereka ketimbang bila mereka diperalat, diacancam, atau diabaikan.

- a. Memberikan penghargaan sesuai dengan sasaran dan hasil kinerja
 - b. Kesempatan yang sama bagi semua pegawai
 - c. Program kompensasi secara professional
 - d. Pelatihan secara professional.
5. Kode etik yang jelas, mudah dimengerti, dan ditaati
Kode etik pada umumnya selalu sejalan dengan moral manusia dan merupakan perluasan dari prinsip-prinsip moral tertentu untuk diterapkan dalam suatu kegiatan. Membangun budaya jujur, keterbukaan dan memberikan program bantuan tidak dapat diciptakan tanpa memberlakukan aturan perilaku dalam kode etik di lingkungan pegawai. Harus dibuat kriteria apa saja yang dimaksud dengan perilaku jujur dan tidak jujur, perbuatan yang boleh dan tidak diperbolehkan. Semua ketentuan tertulis dan disosialisasikan ke seluruh karyawan dan harus mereka setujui dengan membubuhkan tanda tangannya.
6. Program bantuan kepada pegawai yang kesulitan
Masalah ataupun kesulitan akan dialami oleh setiap pegawai atau karyawan pada setiap perusahaan, sehingga tidak sedikit dari mereka yang melakukan berbagai macam kecurangan guna keluar dari masalah yang dihadapinya dalam masalah keuangan akibat desakan ekonomi yang ada, penyimpangan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Perusahaan memberikan sebuah perhatian guna untuk mencegah kecurangan ini terjadi diantaranya sebagai berikut:
- a. Dukungan dengan cara memberikan bantuan dapat diberikan kepada pegawai guna mencegah adanya kecurangan serta penyelewengan terhadap keuangan perusahaan dan desakan ekonomi yang dimiliki para pegawai sehingga dapat meminimalisir kerugian perusahaan terhadap kecurangan.
 - b. Memberikan solusi yang terbaik dalam menghadapi permasalahan yang dihadapinya.
7. Tanamkan kesan bahwa tindakan fraud dapat di sanksi dengan tegas sesuai dengan pelanggaran
Strategi pencegahan kecurangan yang terakhir yaitu dengan menanamkan kesan bahwa setiap perlakuan tindakan kecurangan dan mendapatkan sanksi. Pihak perusahaan khususnya pihak manajemen perusahaan harus benar-benar menanamkan sanksi, maksudnya membuat dan menjalankan sesuatu peraturan terhadap tindakan kecurangan yang ada sehingga perbuatan menyimpang dalam perusahaan dapat di minimalisir dan memberikan efek jera terhadap oknum yang akan ataupun yang sudah melakukan tindakan kecurangan. Pencegahan kecurangan lebih baik dari pada mengetasi kecurangan, oleh karena itu perlu kerjasama yang baik bersama para setiap anggota organisasi perusahaan guna mensejahterakan suatu perusahaan, karena apabila suatu perusahaan dapat berkembang dan maju kearah lebih baik, maka sejahtera pula seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan. Serta apabila seluruh bagian karyawan dapat menjalankan tugasnya sebaik mungkin, maka dapat dilatih pula moral, etika, serta teladan yang baik pada jiwa setiap karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Efektivitas Audit Internal terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Pengetian efektivitas audit internal menurut *The Institute of internal auditors* (2011:2) sebagai berikut:

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

Definisi tersebut dialih bahasakan sebagai berikut:

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

Seorang auditor internal yang profesional akan selalu berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan. Auditor internal yang memiliki standar profesionalisme akan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Menurut Hiro Tugiman (2011:16) standar profesi audit internal meliputi:

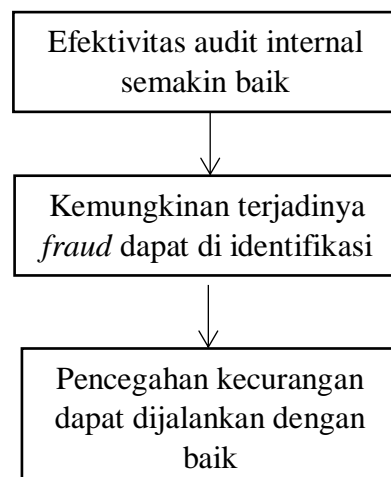
1. “Independensi.
2. Kemampuan profesional.
3. Lingkungan pekerjaan audit internal.
4. Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan.
5. Manajemen bagian audit internal.”

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

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

Menurut penelitian Wardhini (2010) dalam Tampubolon, Dr. Andreas dan Riska (2014) menunjukkan bahwa semakin baik efektivitas audit internal, maka pencegahan kecurangan dapat dijalankan dengan baik. Pencegahan kecurangan dapat dilakukan apabila audit internal sudah mampu mengidentifikasi kemungkinan terjadinya *fraud*. Sebaliknya, ketika audit internal tidak mampu mengidentifikasi kemungkinan terjadinya *fraud*, maka kecurangan akan terjadi dan membuat kerugian bagi perusahaan

Teori di atas diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Fatmawani (2016) yang menyatakan bahwa Efektivitas Audit Internal berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud*.



Gambar 2 2 Skema Pengaruh Efektivitas Audit Internal terhadap Pencegahan *Fraud*

2.2.2 Pengaruh *Whistleblowing system* terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Pengertian *whistleblowing system* menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (2008:3) sebagai berikut:

“*Whistleblowing system* adalah sistem 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.”

Setianto (2008:15) menjelaskan cara untuk mencegah kecurangan sebagai berikut:

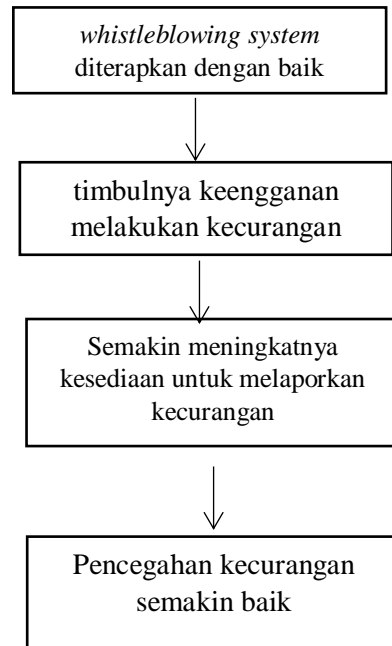
“Untuk mencegah *fraud triangel*, maka tindakan yang harus dilakukan dengan cara menciptakan *whistleblowing system*, yaitu pedoman untuk pegawai atau orang lain untuk dapat mengadukan adanya gejala kecurangan.”

Menurut KNKG (2008:9) terdapat tiga aspek indikator *Whistleblowing System*, yaitu sebagai berikut:

1. Aspek struktural
 - a. Pernyataan komitmen
 - b. Kebijakan perlindungan pelapor
 - c. Struktur pengelolaan sistem pelaporan pelanggaran
 - d. Sumber daya
2. Aspek operasional
3. Aspek perawatan

Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli yang telah diuraikan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa hubungan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) yaitu untuk mencegah kecurangan, maka tindakan yang harus dilakukan adalah dengan cara menciptakan *whistleblowing system*, yaitu pedoman untuk pegawai atau orang lain untuk dapat mengadukan adanya gejala kecurangan. Manfaat dari diterapkannya *whistleblowing system* dengan baik adalah timbulnya keengganan melakukan kecurangan, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya kecurangan, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan dan upaya pencegahan kecurangan (*fraud*) semakin baik. (Agusyani et al, 2016)

Hal ini didukung oleh penelitian Hangga Hariawan, dkk (2020) serta Indah Tri Lestari, Hendra Gunawan dan Pupung Purnama Sari (2016) yang menyatakan bahwa *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud*.



Gambar 2 3 Skema Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud*

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:93) hipotesis adalah sebagai berikut:

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

Dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena belum didasarkan pada fakta-fakta empiris.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Efektivitas Audit Internal berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)
- H2 : *Whistleblowing Sytem* berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)