

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Audit

2.1.1.1 Pengertian Auditing

Kegiatan audit atau auditing bagi perusahaan merupakan hal penting yang akan memberikan pengaruh besar dalam suatu kegiatan di sebuah perusahaan, berikut beberapa pengertian audit menurut ahli :

Menurut Alvin A.Arens, Randal J.Elder, Mark S.Beasley (2008 : 04) definisi auditing adalah sebagai berikut :

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

Menurut Sukrisno Agoes (2013:4) definisi auditing 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.”

Menurut William F. Messier, Steven M. Glover, Douglas F. Prawitt (2014 : 12)

definisi auditing adalah sebagai berikut :

“Auditing adalah proses yang sistematis untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti secara objektif tentang asersi-asersi dalam kegiatan dan peristiwa ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi-asersi tersebut dengan kriteria yang ditetapkan dan mengomunikasikan hasil-hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.”

Pada pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, auditing merupakan suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi suatu catatan pembukuan beserta bukti-bukti pendukung mengenai pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, untuk tujuan menetapkan tingkat kesesuaian dalam pernyataan tersebut berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Yang dilakukan oleh pihak yang kompeten dan independen untuk memperoleh kewajaran laporan keuangan untuk penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.

2.1.1.2 Jenis – jenis Auditing

Menurut Alvin A.Arens, Randal J.Elder, Mark S.Beasley (2008 : 16), ada 3

jenis utama audit yang biasa dilakukan yaitu :

1. Audit operasional , yaitu suatu pemeriksaan yang dilakukan untuk pengujian kegiatan operasional perusahaan dari prosedur hingga metode operasi organisasi. Dengan penilaian secara objektif sesuai dengan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh auditor operasional. Untuk dapat mengetahui dan memperbaiki kegiatan operasi yang berjalan menjadi lebih efektivitas dan efisien.
2. Audit ketaatan, yaitu suatu pemeriksaan yang dilakukan untuk mengetahui ketaatan anggota organisasi pada prosedur, aturan dan ketentuan tertentu yang ditetapkan oleh pemangku otoritas tertinggi.
3. Audit laporan keuangan, yaitu suatu pemeriksaan yang dilakukan untuk menentukan kesesuaian laporan keuangan ataupun informasi yang diverifikasi dengan kriteria tertentu yang biasanya ada pada prinsip-prinsip akuntansi yang

berlaku secara umum. Dengan melakukan pengumpulan bukti untuk menilai kewajaran laporan keuangan tersebut.

Menurut IBK Bayangkara (2016) audit dibagi menjadi beberapa jenis yang dapat dilakukan oleh auditor yaitu :

1. Audit laporan keuangan, yaitu suatu pemeriksaan yang dilakukan untuk menentukan kesesuaian prinsip akuntansi dengan laporan keuangan yang telah disusun oleh auditee. Dimana pelaksana audit laporan keuangan ini dilakukan oleh pihak auditor eksternal atau kantor akuntan publik yang hasilnya akan diberikan kepada pihak ketiga (kreditur maupun investor).
2. Audit kepatuhan, yaitu suatu pemeriksaan yang dilakukan oleh pihak eksternal dan internal untuk menentukan tingkat kepatuhan kepada hukum, peraturan, kebijakan, rencana, dan prosedur dalam suatu entitas. Dimana penerima laporan tersebut adalah pihak manajemen yang bersangkutan dengan pemerintah.
3. Audit internal, yaitu suatu pemeriksaan yang dilakukan oleh pihak auditor internal yang bertujuan untuk menilai kelayakan laporan keuangan, menentukan tingkat kepatuhan perusahaan terhadap hukum, peraturan dan kebijakan, rencana dan prosedur, menilai pengendalian internal organisasi, menilai efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya, melakukan program peninjauan terhadap konsistensi hasil dengan tujuan organisasi. Dimana laporan tersebut akan diberikan pada pihak manajemen yang bersangkutan.
4. Audit operasional (manajemen), yaitu suatu pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor eksternal maupun internal dengan tujuan untuk mengetahui dan menilai efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya yang digunakan. Dimana laporan tersebut akan diterima oleh pihak manajemen dari entitas yang bersangkutan.

Menurut William F. Messier, Steven M. Glover, Douglas F. Prawitt (2014 :

38) audit dibagi menjadi beberapa jenis yaitu :

1. Audit pengendalian internal, merupakan suatu pemeriksaan yang melibatkan auditor internal dan eksternal untuk melakukan pengujian terhadap pengendalian dan mendapatkan bukti-bukti untuk kelayakan laporan keuangan.
2. Audit kepatuhan, merupakan suatu pemeriksaan untuk menguji kepatuhan terhadap aturan, kebijakan, hukum, perjanjian dan peraturan pemerintah pada suatu entitas.

3. Audit operasional, merupakan suatu pemeriksaan yang dilakukan secara sistematis terhadap kegiatan yang dilakukan dalam organisasi untuk menilai sumber daya telah digunakan dengan efektif dan efisien.
4. Audit forensik, merupakan suatu pemeriksaan yang dilakukan dengan tujuan untuk mendeteksi dan mencegah aktivitas kecurangan yang terjadi pada entitas.

Dari uraian tersebut dapat diinterpretasikan bahwa terdapat kesamaan pada jenis audit yang dikemukakan oleh 3 sumber yaitu audit laporan keuangan, audit kepatuhan/ketaatan, audit operasional dan ada pula perbedaan yang dikemukakan yaitu audit internal dan audit forensik.

2.1.1.3 Jenis-jenis Auditor

Menurut Alvin A.Arens, Randal J.Elder, Mark S.Beasley (2008 :19), ada 3 jenis auditor yang paling umum yaitu :

1. Auditor independen (Akuntan publik), yaitu auditor yang memiliki lisensi sebagai akuntan publik yang bertanggungjawab untuk mengaudit atau memeriksa historis laporan keuangan yang akan dipublikasikan kepada semua perusahaan terbuka.
2. Auditor badan akuntabilitas pemerintahan, yaitu auditor yang bertugas di bidang pemerintahan dan bertanggung jawab untuk melaksanakan fungsi audit untuk mengaudit informasi keuangan yang masuk juga melaporkan hasilnya kepada pemerintahan pusat.
3. Agen-agen penerimaan negara (Auditor pajak), yaitu auditor yang bertugas dan bertanggung jawab untuk memberlakukan peraturan pajak. Auditor ini bersifat murni sebagai audit ketaatan. Dan seorang auditor yang terlibat harus memiliki pengetahuan tentang pajak dan auditing cukup luas untuk dapat melakukan audit yang efektif.
4. Auditor internal, yaitu auditor yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk melakukan audit pada manajemen. Dengan tanggung jawab yang beragam. Auditor internal berfungsi untuk mempertahankan independensi dari fungsi-fungsi bisnis lainnya dengan memberikan laporan langsung pada direktur utama, eksekutif dan komite audit dalam dewan komisaris.

Menurut William F. Messier, Steven M. Glover, Douglas F. Prawitt (2014 :

35) jenis-jenis auditor dikelompokkan menjadi beberapa bagian yaitu :

1. Auditor eksternal, disebut sebagai auditor independen yang bersertifikat akuntan publik, yang bertugas untuk mengaudit laporan keuangan bagi perusahaan yang diperdagangkan secara terbuka dan swasta, persekutuan, kot madya, individual, dan jenis-jenis entitas lainnya. Selain itu auditor eksternal melakukan audit kepatuhan, operasional dan forensik untuk beberapa entitas.
2. Auditor internal, merupakan auditor yang dipekerjakan berasal dari karyawan perusahaan pribadi, persekutuan, agen pemerintahan dan entitas lain. Auditor internal sering melakukan audit keuangan, pengendalian internal, kepatuhan, operasinal dan forensik dalam organisasinya. Selain itu auditor internal sering membantu auditor eksternal melakukan audit laporan kuangan tahunan dan terlibat dalam perikatan jaminan dan konsultasi untuk entitas.
3. Auditor pemerintahan, merupakan auditor yang di perkerjakan berasal dari pemerintah dengan pertimbangan sebagai kategori yang lebih luas dibandingkan dengan auditor internal. Dalam beberapa kasus auditor ini mengaudit mengenai audit kegiatan, transaksi keuangan dan rekening pemerintahan federal yang sebagian besarnya adalah audit kepatuhan dan audit operasional, selain itu auditor ini melakukan audit mengenai kecurangan.
4. Auditor forensik, merupakan auditor yang dilatih secara khusus untuk mendeteksi, menyelidiki, dan mencegah kecurangan dan kejahatan kerah putih (*white-collar crime*). Dan biasa terlibat dalam beberapa kasus yaitu : merekonstruksi catatan akuntansi yang tidak lengkap atau rusak untuk menyusun klaim asuransi atas penilaian persediaan, menyelidiki aktivitas pencucian uang dengan merekonstruksi transaksi tunai, menginvestigasi dan mendokumentasikan penggelapan dan negosiasi penyelesaian asuransi

Dari uraian tersebut dapat diinterpretasikan bahwa terdapat kesamaan pada jenis auditor yang dikemukakan oleh 2 sumber yaitu auditor eksternal (akuntan publik / independen), auditor internal, auditor pemerintahan dan ada pula perbedaan yang dikemukakan yaitu auditor pajak dan auditor forensik.

2.1.2 Audit Internal

2.1.2.1 Pengertian Audit Internal

Menurut Sukrisno Agoes (2013 : 204) definisi dari audit internal adalah :

“Audit Internal (Pemeriksaan internal) merupakan pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan untuk laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan maupun ketaatan terhadap kebijakan yang telah ditentukan, peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan yang berlaku.”

Menurut Pickett (2010:15) dalam Sukrisno agoes (2013:204) definisi dari audit internal adalah :

“Internal Auditing is an independent objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization’s operations. It help an organization accomplish its objectives by bringing a sistematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk manajement, control and governance processes.”

Pernyataan tersebut mendefinisikan Audit internal merupakan kegiatan assurance dan konsultasi yang independen dan objektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan-kegiatan operasi organisasi. Selain itu audit internal membantu organisasi mencapai tujuannya, melalui suatu pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas dari manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola.

Selain itu menurut Milton Stevens Fonorow (1989) dalam Sukrisno Agoes (2013:204) Audit Internal adalah sebagai berikut :

“Audit internal merupakan suatu penilaian yang dilakukan oleh pegawai perusahaan yang terlatih, mengenai ketelitian, dapat dipercayainya, efisiensi dan kegunaan dari catatan akuntansi perusahaan dan pengendalian internal yang terdapat dalam perusahaan.”

2.1.3 Pengendalian Internal

2.1.3.1 Pengertian Pengendalian Internal

Menurut Alvin A.Arens, Randal J.Elder, Mark S.Beasley (2008 :370), pengertian pengendalian internal adalah sebagai berikut :

“Pengendalian Internal adalah Sebuah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk manajemen sebagai penilaian kepastian dan kelayakan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang dilakukan secara kolektif.”

Menurut *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO) dalam IBK Bayangkara (2016:02), pengertian pengendalian internal adalah :

“A process, effected by an entity’s board of directors, management and other personnel This process is designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives in effectiveness and efficiency of operation, reliability of financial reporting, and compliance with applicable laws and regulation.”

Pengertian tersebut menjabarkan bahwa pengendalian internal adalah suatu proses, yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lain suatu entitas. Proses ini dirancang untuk memberikan keyakinan memadai mengenai pencapaian tujuan dalam efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan yang berlaku.

2.1.3.2 Tujuan Pengendalian Internal

Menurut Alvin A.Arens, Randal J.Elder, Mark S.Beasley (2008 :370), tujuan umum pengendalian internal yang efektif dibagi menjadi 3 yaitu :

1. Reliabilitas pelaporan keuangan, yaitu memenuhi tanggung jawab pelaporan keuangan baik hukum maupun profesional untuk memastikan informasi telah disajikan secara wajar sesuai dengan syarat dan aturan yang berlaku dalam prinsip akuntansi yang berlaku secara umum
2. Efisiensi dan efektivitas operasi, yaitu mendapatkan informasi keuangan dan nonkeuangan yang akurat mengenai kegiatan operasi perusahaan untuk keperluan pengambilan keputusan. Dengan menekankan pemakaian sumber daya agar menjadi efektif dan efisiensi untuk menghasilkan sasaran yang optimal.
3. Ketaatan pada hukum dan peraturan, yaitu berhubungan dengan hukum baik secara langsung maupun tidak langsung memastikan bahwa organisasi publik, nonpublik maupun nirlaba menaati hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO) dalam buku *Audit Manajemen* yang ditulis oleh IBK Bayangkara (2016), tujuan pengendalian internal yang penting untuk dicapai adalah :

1. Dapat dipercayanya data-data akuntansi yang disajikan perusahaan
2. Terjaganya keamanan aset yang dimiliki perusahaan
3. Berjalannya operasi secara efisien
4. Ditaatinya semua ketentuan, peraturan dan kebijakan yang ditetapkan perusahaan

2.1.3.3 Komponen Pengendalian Internal

Menurut Alvin A.Arens, Randal J.Elder, Mark S.Beasley (2008 :375), Berdasarkan COSO ada 5 (lima) komponen yang dapat dirancang dan diimplementasikan untuk memberikan kepastian bahwa tujuan telah tercapai, yaitu meliputi :

1. Lingkungan pengendalian (control environment)
Pemahaman dan penilaian terhadap lingkungan pengendalian berguna untuk mempertimbangkan segala hal yang paling penting dalam pengendalian. Lingkungan ini terdiri dari prosedur, kebijakan dan tindakan yang mencerminkan sikap para direktur dan pemilik perusahaan secara keseluruhan mengenai pengendalian internal.

Pertimbangan dalam pengendalian internal terbagi menjadi beberapa sub komponen yaitu:

- a. Integritas dan nilai etis, merupakan implementasi dari standar etika dan perilaku etis yang digunakan sebagai tindakan manajemen untuk mengurangi bahkan menghilangkan keinginan dan perbuatan yang mungkin membuat karyawan ingin melakukan tindakan yang tidak jujur, illegal atau tidak etis. Selain itu sebagai pengkomunikasian nilai dan standar perilaku karyawan perusahaan dengan pernyataan mengenai kebijakan, kode perilaku dan teladan.
- b. Komitmen dan kompetensi, meliputi pertimbangan terhadap tingkatan kompetensi bagi pekerjaan tertentu dan bagaimana tingkatan itu menjadi sebuah keterampilan dan pengetahuan terhadap pekerjaannya.
- c. Partisipasi dewan komisaris atau komite audit, keikutsertaan dewan komisaris dikatakan sangat penting dalam tata kelola korporasi yang efektif karena memikul tanggung jawab untuk memastikan bahwa pihak manajemen telah mengimplementasikan pengendalian internal dan pelaporan keuangan secara layak. Dewan komisaris yang efektif dan independen terhadap para anggotanya termasuk pihak manajemen harus terlibat dalam aktivitas manajemen secara teratur untuk menilai secara aktif dan objektif agar pengendalian tersebut berjalan dengan semestinya. Selain itu untuk membantu pengawasan terhadap pelaporan keuangan dewan komisaris membentuk komite audit yang dimana komite audit memiliki tanggung jawab untuk melakukan komunikasi lanjutan untuk menyetujui jasa audit dan non audit yang dilakukan oleh kantor akuntan publik. Independensi komite audit serta pengetahuan tentang permasalahan pelaporan keuangan dapat menentukan keefektifitasan pengendalian internal dan pelaporan keuangan.
- d. Filosofi dan gaya operasi manajemen, dengan segala aktivitas yang dilakukan oleh pihak manajemen dapat menggambarkan seberapa penting pengendalian internal kepada karyawan. Dengan pemahaman suatu aspek yang terkait dalam suatu bidang membuat auditor dapat merasakan sikap manajemen terhadap pengendalian internal.
- e. Struktur organisasi, pemahaman sebuah struktur organisasi membantu auditor dalam mempelajari pengolahan dan unsur fungsional bisnis serta pengimplementasian pengendalian. Karena struktur organisasi suatu perusahaan menentukan garis tanggung jawab dan kewenangan yang ada.
- f. Kebijakan dan praktik sumber daya manusia, personil merupakan aspek paling penting dalam pengendalian internal. Oleh karena itu, dibutuhkan personil yang kompeten dan terpercaya dalam mengadakan pengendalian internal yang efektif, metode untuk melatih, mengevaluasi, mengangkat, mempromosikan dan memberikan kompensasi merupakan bagian terpenting bagi pengendalian internal.

2. Penilaian risiko (risk assessment)

Penilaian risiko merupakan tindakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko yang relevan dengan penyusunan laporan keuangan yang sesuai. Dengan mengidentifikasi risiko memudahkan untuk mengetahui kejadian-kejadian yang diluar dugaan dari yang telah (melakukan identifikasi terhadap) dirancang sebelumnya seperti (antara lain) kemungkinan munculnya pesaing baru, kompleksitas proses bisnis itu, pengenalan teknologi baru dan lain sebagainya. Sehingga entitas mampu mengestimasi dan menilai terjadinya risiko tersebut, mengembangkan beberapa tindakan khusus yang diperlukan untuk mengurangi risiko sehingga dapat diterima. Selain itu, penilaian risiko yang dilakukan manajemen secara efektif akan memudahkan manajemen meminimalisir terjadinya kekeliruan dan kecurangan, dan memudahkan untuk auditor menemukan bukti yang dibutuhkan dalam audit.

3. Aktivitas pengendalian (Controlling Activity)

Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu dalam memastikan tindakan yang diperlukan telah dilakukan dalam menangani risiko untuk mencapai tujuan entitas. Biasanya aktivitas ini dibagi menjadi 5 (lima) jenis berikut :

- a. Pemisahan tugas yang memadai, dilakukan untuk mencegah kecurangan maupun kekeliruan dengan baik.
- b. Otoritas yang disesuaikan atas transaksi dan aktivitas, dilakukan untuk memastikan dan menjaga transaksi yang diotoritas
- c. dengan tepat. Cara ini merupakan ketetapan perusahaan untuk mencegah terjadinya kekacauan dalam penggunaan aktiva yang tersedia. Sehingga aktiva bisa dimanfaatkan secara efektif dan efisien.
- d. Dokumen dan catatan yang memadai, sangat penting dilakukan untuk mencatat transaksi dan mengendalikan aktivitas dengan benar. Setiap pengendalian membutuhkan dokumen dan catatan yang mampu mengklasifikasikan transaksi ke dalam akun-akun neraca dalam laba rugi. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam mengklasifikasi dan menguraikan berbagai jenis transaksi dengan akurat.
- e. Pengendalian fisik atas aktiva dan catatan, dilakukan untuk mencegah terjadinya kecurangan pada aktiva sehingga aktiva terlindungi. Prosesnya dengan cara melakukan pencatatan pada setiap aktiva yang masuk dan keluar.
- f. Pemeriksaan kinerja secara independen, dilakukan karena kecenderungan terjadi perubahan dalam pengendalian internal seiring berjalannya waktu, kecuali jika dilakukan secara berkala dan teratur. Ini memungkinkan untuk mengurangi terjadinya kekeliruan maupun kecurangan dalam pekerjaannya.

4. Informasi dan komunikasi (Information & Communicaton)
 - a. Memiliki informasi yang relevan dan dapat diandalkan. Baik berupa informasi keuangan maupun non keuangan (setiap informasi disampaikan dengan jelas)
 - b. Mampu menyediakan berbagai bentuk sarana komunikasi, mengelola, mengembangkan dan memperbaharui sistem informasi (Karyawan dapat berkomunikasi dengan siapapun dengan baik)
5. Pemantauan (Monitoring)

Pemantauan dilakukan secara berkelanjutan dan periodik terhadap pelaksanaan pengendalian internal untuk menentukan pengendalian dilakukan seperti yang diharapkan atau masih perlu dimodifikasi sesuai dengan perubahan kondisi.

2.1.3.4 Penerapan Sistem Pengendalian Internal BUMN

Dalam penerapan sistem pengendalian internal pada sektor BUMN berpacu pada Peraturan menteri BUMN tentang Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan di Lingkungan Kementerian BUMN sesuai dengan pasal 2 Peraturan menteri BUMN nomor : PER – 14/MBU/2012. Di dalamnya terdapat unsur SPI yang merupakan penyesuaian dari konsep pengendalian COSO yang terdiri dari :

1. Lingkungan Pengendalian
2. Penilaian Risiko
3. Kegiatan Pengendalian
4. Informasi Komunikasi
5. Pemantauan Pengendalian Intern

Adapun penjelasan mengenai unsur pengendalian intern untuk SPI BUMN yaitu

sebagai berikut :

1. Lingkungan Pengendalian

Penerapan unsur Lingkungan Pengendalian dimaksudkan untuk menciptakan iklim kerja yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan unsur SPI lainnya dalam lingkungan kerja di Kementerian BUMN. Unsur Lingkungan Pengendalian dilaksanakan melalui penetapan kebijakan internal yang dilaksanakan secara integral dalam rangka pengelolaan keuangan negara yang efisien, efektif, transparan, dan akuntabel. Penerapan Unsur Lingkungan Pengendalian Internal dapat dilakukan dengan :

 - a) Penegakan Integritas dan nilai etika
 - b) Komitmen terhadap kompetensi

- c) Kepemimpinan yang kondusif
- d) Delegasi wewenang dan tanggung jawab yang tepat
- e) Kebijakan dan praktik pembinaan SDM yang sehat
- f) Perwujudan peran Aparat Pengawasan Intern yang efektif

2. Penilaian risiko

Penerapan unsur Penilaian Risiko di lingkungan Kementerian BUMN bertujuan untuk mengantisipasi dan menangani segala bentuk risiko secara efektif dan efisien serta mengidentifikasi, mengukur, dan mengendalikan risiko serta memantau kinerja penanganan risiko. Langkah yang dapat dilakukan dalam menerapkan unsur penilaian risiko dapat dilakukan dengan :

- a) Menentukan tujuan, hal ini dilakukan agar identifikasi dan penilaian risiko dapat dilakukan
- b) Identifikasi risiko, dilaksanakan dengan cara mengidentifikasi sebab dan proses terjadinya peristiwa risiko yang dapat menghalangi, menurunkan, dan menunda tercapainya tujuan
- c) Analisis risiko, dilakukan dengan mencermati sumber risiko dan tingkat pengendalian yang ada serta dilanjutkan dengan menilai risiko dari sisi konsekuensi dan risiko terhadap pencapaian tujuan.
- d) Pengelolaan Risiko, dilakukan dengan mengidentifikasi berbagai opsi penanganan risiko yang tersedia dan memutuskan penanganan risiko terbaik yang dilanjutkan dengan pengembangan rencana mitigasi risiko.
- e) Pelaporan Risiko, dilakukan dengan menyusun Laporan Profil Risiko dan Pemetaan Risiko, yang berisi tingkat dan trend seluruh paparan risiko yang relevan, disajikan bersama dengan profil dan peta risiko setiap semester dan menyampaikan Laporan Profil Risiko dan Pemetaan Risiko secara berkala.

3. Kegiatan Pengendalian

Kegiatan pengendalian bertujuan membantu organisasi untuk memastikan pegawai mematuhi arahan dari pimpinan organisasi serta peraturan-peraturan yang telah ditetapkan yang terkait dengan pengambilan keputusan dan tindakan pada semua tingkatan organisasi.

4. Informasi dan Komunikasi

Pimpinan BUMN wajib mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat. Komunikasi atas informasi wajib diselenggarakan secara efektif, dengan sekurang-kurangnya:

- a) menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi; dan
- b) mengelola, mengembangkan, dan memperbaiki sistem informasi secara terus menerus

Informasi yang disebarkan merupakan data yang telah diolah yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi Kementerian BUMN. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau informasi dengan menggunakan simbol atau lambang tertentu baik

secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan umpan balik lingkungan.

5. Pemantauan

Pemantauan pengendalian intern adalah proses penilaian atas mutu kinerja sistem pengendalian intern dan proses yang memberikan keyakinan bahwa temuan audit dan evaluasi lainnya segera ditindaklanjuti.

2.1.4 Budaya Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Ilona V. Oisina Situmeang (2016:52) Budaya Organisasi adalah sebagai berikut :

“Budaya Organisasi dimaknai sebagai sebuah filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan, sebuah sistem makna bersama dibentuk oleh para warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.”

Menurut Nabawi (2003) dalam Ilona V. Oisina Situmeang (2016:53) Budaya Organisasi adalah sebagai berikut :

“Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi.”

Menurut Tunstal (Wirawan, 2007) dalam Ilona V. Oisina Situmeang (2016:54) Budaya Organisasi adalah sebagai berikut :

“Budaya Organisasi adalah suatu kepercayaan, kebiasaan, nilai, norma perilaku dan cara melakukan bisnis yang unik bagi setiap organisasi yang mengatur pola aktivitas dan tindakan organisasi, serta melukis pola implisit, perilaku dan emosi yang muncul menjadi karakter dalam organisasi.”

2.1.4.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam Ilona V. Oisina Situmeang (2016:57)

fungsi dari budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a) Budaya menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan karyawan.
- e) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.1.4.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Ilona V. Oisina Situmeang

(2016:56) Karakteristik utama yang merupakan hakikat budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko, sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci, sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. (tidak berfokus pada teknik dan pada proses)
4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi tersebut. (Orangnya pada pimpinan dan karyawan)
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu- individu. (kegiatan perencanaan berorientasi pada tim dan pelaksanaan berorientasi pada tim)(membentuk tim dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahliannya)
6. Keagresifan, sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas, Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo (tidak mengambil keputusan) dalam perbandingannya dengan pertumbuhan. (Kegiatan pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan perusahaan).

Menurut Luthan (2008) dalam Ilona V. Oisina Situmeang (2016:56-57)

Karakteristik organisasi terdiri dari enam hal yaitu :

1. Ketentuan perilaku yang terobservasi (bahasa, terminologi dan ritual yang berbeda dengan yang lain)
2. Norma-norma, (berupa standar perilaku termasuk seberapa banyak mereka harus bekerja)
3. Nilai-nilai dominan, (nilai-nilai mayoritas yang harus dianut oleh segenap anggota organisasi, seperti kualitas tinggi, rendah absensi, tinggi efisiensi)
4. Filosofi, (Kebijakan yang mengutarakan nilai-nilai organisasi tentang bagaimana memperlakukan karyawan dan pelanggan)
5. Ketentuan-ketentuan,(petunjuk langsung yang diberikan dengan bagaimana bergaul di dalam organisasi)
6. Iklim organisasi, yaitu seluruh perasaan yang bersangkutan dengan rancangan fisik, bagaimana anggota berinteraksi, dan bagaimana anggota berhubungan dengan pelanggan dan pihak-pihak lainnya.

2.1.4.4 Faktor yang dipengaruhi Budaya organisasi

Menurut Ilona V. Oisina Situmeang (2016:57) budaya organisasi dipengaruhi

oleh beberapa .

1. Pengaruh Umum dari luar yang luas
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat (societal values)
3. Faktor-faktor spesifik dari organisasi
4. Nilai-nilai dari kondisi dominan:
 - a. Pengaruh eksternal yang luas. (Board external influences). Mencakup faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi, seperti lingkungan alam (adanya empat musim atau iklim tropis) dan kejadian-kejadian bersejarah yang membentuk masyarakat
 - b. Nilai-nilai budaya dan budaya nasional (Societal values and national culture). Keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas. (misalnya kebebasan individu, kontibisme, kesopanan, kebersihan dan sebagainya).
 - c. Unsur-unsur khas dari organisasi (Organitiation specifis elements). Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam usaha mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi.

2.1.4.5 Tipe Budaya Organisasi

Menurut Harisson (McKenna, et.,all, 2002) dalam Ilona V. Oisina Situmeang (2016:68) tipe budaya organisasi terbagi menjadi 4 Bagian yaitu:

1. Budaya kekuasaan (*Power culture*)
Budaya ini memfokuskan sejumlah kecil pimpinan yang menggunakan kekuasaan yang lebih banyak dalam cara memerintah. Budaya kekuasaan juga dibutuhkan dengan syarat mengikuti esepsi dan keinginan anggota suatu organisasi. Seseorang karyawan butuh adanya peraturan dan pemimpin yang tegas dan benar dalam menetapkan seluruh perintah dan kebijakannya. Karena hal ini menyangkut kepercayaan dan sikap mental tegas untuk memajukan institusi organisasi. Kelaziman yang masih menganut manajemen kekeluargaan, peranan pemilik institusi begitu dominan dalam pengendalian sebuah kebijakan terkadang melupakan nilai profesionalisme yang justru hal inilah salah satu penyebab jatuh dan mundurnya organisasi.
2. Budaya Peran (*Role Culture*)
Budaya ini ada kaitannya dengan prosedur birokratis, seperti peraturan organisasi dan peran/jabatan/posisi spesifik yang jelas karena diyakini bahwa hal ini akan menstabilkan sistem. Keyakinan dan asumsi dasar tentang kejelasan status/posisi/ peranan yang jelas inilah akan mendorong terbentuknya budaya positif yang jelas membantu menstabilkan suatu organisasi. Hampir semua orang menginginkan suatu peranan dan status yang jelas dalam organisasi.
3. Budaya Pendukung (*Support Culture*)
Budaya yang didalamnya ada suatu kelompok atau komunitas yang mendukung seseorang yang mengusahakan terjadinya integrasi dan seperangkat nilai bersama dalam organisasi tersebut. Selain budaya peran dalam menginternalisasikan suatu budaya perlu adanya budaya pendukung yang disesuaikan dengan kredo dan keyakinan anggota di bawah. Budaya pendukung telah ditemukan oleh pihak pimpinan ketika organisasi/institusi tersebut didirikan oleh pendirinya yang dituangkan dalam visi dan misi organisasi tersebut. Jelas didalamnya ada keselarasan antara struktur, strategi dan budaya itu sendiri. Dan suatu waktu bisa terjadi adanya perubahan dengan menanamkan budaya untuk belajar terus menerus (longlife education).
4. Budaya prestasi (*Achievement culture*)
Budaya yang didasarkan pada dorongan individu dalam organisasi dalam suasana yang mendorong eksepsi diri dan usaha keras untuk adanya independensi dan tekanannya ada pada keberhasilan dan

prestasi kerja. Budaya ini sudah berlaku di kalangan akademisi tentang independensi dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian serta pemberlakuan otonomi kampus yang lebih menekankan terciptanya tenaga akademisi yang profesional, mandiri dan berprestasi dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.5 Kecurangan

2.1.5.1 Pengertian Kecurangan

Menurut Alvin A.Arens, Randal J.Elder, Mark S.Beasley (2008 :430) definisi dari kecurangan adalah :

“Kecurangan adalah setiap upaya penipuan yang di sengaja untuk mengambil harta atau hak dari pihak lain. Dalam kasus pada laporan keuangan kecurangan dapat didefinisikan sebagai salah saji laporan keuangan yang di sengaja.”

Menurut Gilbert (1997:124) yang dikutip oleh Gugus Irianto dan Nurlita Novianti (2018:22) dalam bukunya yang berjudul *Dealing with Fraud*, definisi dari kecurangan adalah :

“An act using deceit such as international distortion of the truth of misperception or concealment of a material fact to gain an unfair advantage over another in order to secure something of value or deprive another of right...”

Definisi kecurangan tersebut dapat diartikan sebagai tindakan yang menggunakan tipu daya seperti distorsi internasional atas kebenaran salah persepsi atau menyembunyian fakta material untuk mendapatkan keuntungan yang tidak adil atas orang lain untuk mengamankan sesuatu yang berharga atau merampas hak orang lain.

Menurut Tuanakotta (2014:28) definisi kecurangan adalah :

“Kecurangan adalah setiap tindakan ilegal yang ditandai dengan penipuan, menyembunyian, atau ancaman kepercayaan. Tindakan ini tidak tergantung pada penerapan ancaman kekerasan atau kekuatan fisik. Penipuan dilakukan oleh individu, dan organisasi untuk mendapatkan uang, properti, atau layanan untuk menghindari pembayaran atau kehilangan layanan, atau untuk mengamankan keuntungan bisnis pribadi.”

2.1.5.2 Jenis Kecurangan

Menurut Alvin A.Arens, Randal J.Elder, Mark S.Beasley (2008 :430) ada dua jenis kecurangan yang sering ditemukan dalam laporan keuangan :

1. Pelaporan keuangan yang curang
Pelaporan keuangan yang curang merupakan bentuk salah saji berupa pengabaian jumlah atau pengungkapan yang di sengaja dengan maksud menipu pemakai laporan tersebut. Dalam perusahaan tertutup, hal ini mungkin dilakukan dalam usaha mengurangi pajak penghasilan, dengan cara peralatan laba (*income smoothing*) dan perataan laba (*earning management*).
2. Penyalahgunaan aktiva
Penyalahgunaan aktiva merupakan salah satu kecurangan yang melibatkan pencurian aktiva pada suatu entitas yang biasanya melibatkan pegawai atau orang lain dalam sebuah organisasi. Pada kasus ini biasanya yang melakukan tindakan penyalahgunaan aktiva biasanya orang yang memiliki tingkatan hierarki rendah, namun tidak menutup kemungkinan pada tingkatan hierarki yang tinggi.

Bentuk kecurangan (*fraud*) terdiri dari pencurian, penggelapan aset, penggelapan informasi, penggelapan kewajiban, menyembunyian fakta, rekayasa fakta dan korupsi. *Association of Certified Fraud Examinations* (ACFE), mengategorikan kecurangan (*fraud*) dalam tiga kelompok yaitu :

1. *Fraudulent Statement*
Fraudulent Statement merupakan perilaku kecurangan yang dilakukan oleh para pejabat eksekutif perusahaan dengan cara menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya atau rekayasa laporan keuangan untuk memperoleh keuntungan. Bentuk *Fraud* ini dapat berupa finansial maupun non finansial.

2. Penyalahgunaan Aset

Penyalahgunaan aset yaitu pencurian atau pengambilan harta perusahaan untuk kepentingan diri sendiri. Jenis penyalahgunaan aset yakni berupa:

1. Pencurian (*larceny*) yaitu salah satu kecurangan yang dilakukan oleh pelaku kecurangan dengan melibatkan perpindahan aktiva dari pemberi kerja yang merupakan suatu tindakan langsung. Larceny merupakan aset yang diambil setelah aset tersebut secara fisik masuk ke perusahaan.
2. Skema tagihan (*billing schemes*) merupakan salah satu metode pelaku kecurangan untuk mendapatkan uang milik organisasi dengan melakukan eksploitasi pada proses penagihan, sehingga seolah-olah pelaku tersebut adalah perusahaan dari penyuplai atau penjual barang.
3. Skema penggajian (*payroll schemes*) yaitu salah satu metode pelaku kecurangan untuk menerima gaji yang lebih dari yang ditentukan dengan menambahkan jam kerja yang berlebihan.
4. Skema penggantian biaya (*expense reimbursement schemes*) yaitu salah satu metode yang dilakukan oleh pelaku kecurangan dengan mengajukan klaim penggantian yang bersifat fiktif dan didukung berdasarkan dokumen palsu.
5. Pemalsuan tanda bukti pembayaran (*check tampering*) yaitu salah satu metode yang digunakan pelaku kecurangan dengan mengambil atau mencuri dari dana pekerjaan dengan mengubah cek atau bukti pembayaran di suatu perusahaan ataupun organisasi.

3. Korupsi

Korupsi merupakan suatu tindakan yang tidak baik dengan maksud memberikan keuntungan yang tidak resmi dengan menggunakan hak dari pihak lain, yang secara salah dalam menggunakan jabatannya atau karakternya di dalam memperoleh suatu keuntungan untuk dirinya sendiri atau orang lain, yang berlawanan dengan kewajibannya dan hak dari pihak lain (*Black Law Dictionary*).

Menurut Sukrisno Agoes (2013:213) kecurangan dapat terjadi dalam beberapa

bentuk antara lain :

1. *Intentional misrepresentation*, yaitu memberi saran bahwa sesuatu itu benar padahal itu salah dan hal tersebut dikatakan oleh seseorang mengetahui kebenarannya
2. *Negligent misrepresentation*, yaitu pernyataan bahwa sesuatu itu salah oleh seseorang yang tidak mempunyai pengetahuan dasar yang kuat untuk menyatakan bahwa itu benar.
3. Membocorkan pada pihak lain mengenai rahasia yang seharusnya tidak dikatakan pada pihak lain

4. *False promises* yaitu memberikan suatu janji pada pihak-pihak tertentu tanpa memiliki niatan untuk menepati janjinya tersebut.
5. *Employees Fraud*, yaitu kecurangan yang dilakukan pegawai untuk memberikan keuntungan pada dirinya sendiri
6. *Management Fraud*, yaitu kecurangan yang dilakukan pihak manajemen untuk memberikan keuntungan pada dirinya sendiri yang dapat merugikan pihak lain termasuk pemerintah
7. *Organized crime*, yaitu kejahatan yang terorganisir atau telah direncanakan kejadiannya secara matang
8. *Computer crime*, yaitu kejahatan dengan memanfaatkan teknologi sehingga pelaku dapat melakukan transfer dana dari rekening orang ke rekening dirinya
9. *White collar crime*, yaitu kejahatan yang dilakukan oleh orang-orang kalangan atas (petinggi atau yang memiliki kekuasaan).

2.1.5.3 Penyebab Kecurangan

Menurut Gugus Irianto dan Nurlita Novianti (2018:42) :

“Kecurangan dilakukan dengan alasan atau pembenaran akan perilaku atau tindakan kecurangan itu sendiri”.

Berikut teori-teori yang mengungkap penyebab terjadinya kecurangan:

1. Segitiga Kecurangan (*Fraud triangle*)

Dikembangkan oleh Donald R. Cressey pada tahun 1950 yang berdasarkan pada penelitiannya tentang penyebab seseorang melakukan kecurangan. Pada penelitiannya Cressey mengambil sampel pada pelaku kecurangan (*fraud*) yang sudah diputuskan oleh pengadilan pada saat itu.

Dan hasil yang ia dapat bahwa ada 3 alasan utama seseorang melakukan kecurangan (*fraud*) antara lain:

- a. Tekanan yang dihadapi oleh pelaku (*Pressure*)
- b. Kesempatan yang dimiliki oleh pelaku (*Opportunity*)
- c. Rasionalisasi dari dalam diri pelaku akan tindakannya adalah benar (*Rationalization*)

2. *Fraud Diamond*

Merupakan penelitian yang di kembangkan oleh Wolfe dan Hermanson pada tahun 2004 yang berasal dari penelitian sebelumnya yang di kembangkan oleh Donald R. Cressey tahun 1950. Menurut Wolfe dan Hermanson selain karena adanya tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*), dana rasionalisasi (*rationalization*). Ada pula kemampuan / kapabilitas (*capabilities*). Karena menurutnya sekalipun ada tekanan yang didukung dengan kesempatan, jika pelaku tidak memiliki kapabilitas/kekuatan (*power*) yang cukup maka kecurangan tidak mungkin atau memiliki kemungkinan yang kecil untuk terjadi.

3. *Fraud Star*

Merupakan pengembangan teori yang dilakukan oleh Irianto dkk pada tahun 2009, ia melakukan penelitian untuk melakukan pengujian terhadap determinan yang memicu terjadinya kecurangan. Salah satu faktornya yaitu integritas. Dengan 2 kali penelitian pada ruang lingkup yang berbeda dan hasil yang berbeda. Untuk penelitian pertama ia mendapatkan hasil integritas bukan pemicu terjadinya kecurangan , penelitian ini di adakan dengan ruang lingkup yang terbatas sehingga Irianto dkk, melakukan penelitian ke 2 dengan ruang lingkup yang diperluas dan menghasilkan bahwa integritas merupakan determinan terjadinya kecurangan.

2.1.5.4 Pencegahan Kecurangan

Menurut Gugus Irianto dan Nurlita Novianti (2018:75) yang dimaksud dengan pencegahan kecurangan adalah sebagai berikut:

“Pencegahan kecurangan merupakan cara yang paling efektif untuk mengurangi kerugian akibat kecurangan. Pencegahan kecurangan merupakan salah satu langkah penting untuk meminimalisir terjadinya kecurangan”

Menurut Tuannakota (2012:188) yang dimaksud dengan pencegahan kecurangan adalah sebagai berikut :

“Pencegahan kecurangan merupakan upaya utama dalam mengungkap seluruh kecurangan dari bagian kecil yang sebenarnya terjadi.”

Menurut Pusdiklatwas BPKP (2008:37) pengertian dari pencegahan kecurangan adalah :

“Pencegahan kecurangan merupakan suatu upaya yang terintegrasi untuk menekan terjadinya faktor kecurangan”

2.1.5.5 Tujuan Pencegahan

Menurut Pusdiklatwas BPKP (2008 : 38) Pencegahan kecurangan yang paling efektif memiliki 5 tujuan yaitu :

- a. *Prevention*, mencegah terjadinya kecurangan secara nyata pada semua lini organisasi
- b. *Deterrence*, menangkal pelaku potensial bahkan tindakan untuk bersifat coba-coba
- c. *Discuption*, mempersulit gerakan langkah pelaku kecurangan sejauh mungkin

- d. *Identification*, mengidentifikasi kegiatan berisiko tinggi dan kelemahan pengendalian
- e. *Civil action prosecution*, melakukan tuntutan dan penjatuhan sanksi yang setimpal atas perbuatan kecurangan kepada pelakunya.

Selain itu, Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:33) memaparkan tujuan pencegahan kecurangan, yaitu:

1. Ciptakan iklim budaya jujur, keterbukaan, dan saling membantu
Riset menunjukkan bahwa cara paling efektif untuk mencegah kecurangan adalah mengimplementasikan program serta pengendalian anti kecurangan, yang didasarkan pada nilai-nilai yang dianut perusahaan. Nilai-nilai semacam itu menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku dan ekspektasi yang dapat diterima, bahwa pegawai dapat menggunakan nilai itu untuk mengarahkan tindakan mereka. Nilai-nilai itu membantu menciptakan budaya jujur, keterbukaan, dan saling membantu antar sesama anggota organisasi atau perusahaan. Keterbukaan antar anggota organisasi merupakan hal yang sangat pokok yang harus dimiliki setiap perusahaan dan berguna untuk perkembangan serta perilaku sumber daya manusia yang kompeten dan manajemen profesi yang efektif. Di samping adanya kejujuran dan keterbukaan, keberhasilan perusahaan dalam mencegah kecurangan tidak hanya ditentukan oleh hasil kerja individu, melainkan atas keberhasilan tim (kerja sama). Suatu organisasi dibentuk sebagai alat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan disepakati bersama oleh sekelompok orang yang membentuk atau menjadi anggota dalam organisasi, dan berfungsi sebagai makhluk sosial dan sekaligus sebagai makhluk individu. Sebagai makhluk sosial, orang-orang tersebut terkait dalam lingkungan masyarakat dan berarti mereka saling berhubungan, saling mempengaruhi, dan saling membantu sesuai dengan kemampuan yang ada pada dirinya.
2. Proses rekrutmen yang jujur
Dalam upaya membangun lingkungan pengendalian yang positif, penerimaan pegawai merupakan awal dari masuknya orang-orang yang terpilih melalui seleksi yang ketat dan efektif untuk mengurangi kemungkinan mempekerjakan dan mempromosikan orang-orang yang tingkat kejujurannya rendah. Hanya orang-orang yang dapat memenuhi syarat tertentu yang dapat diterima. Kebijakan semacam itu mencakup pengecekan latar belakang orang-orang yang dipertimbangkan akan dipekerjakan atau dipromosikan menduduki jabatan yang bertanggung jawab. Pengecekan latar belakang, verifikasi pendidikan, riwayat pekerjaan, serta referensi pribadi calon karyawan, termasuk referensi tentang karakter dan integritas selalu dilakukan. Selain itu, pelatihan secara rutin untuk

seluruh pegawai mengenai nilai-nilai perusahaan dan aturan perilaku pun harus selalu diterapkan. Dalam review kinerja, termasuk diantaranya evaluasi kontribusi pegawai/individu dalam mengembangkan lingkungan kerja yang positif sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, selalu melakukan evaluasi objektif atas kepatuhan terhadap nilai-nilai perusahaan dan standar perilaku, serta setiap pelanggaran ditangani segera.

3. Pelatihan *fraud awareness*

Semua pegawai harus dilatih tentang ekspektasi perusahaan menyangkut perilaku etis pegawai. Pegawai harus diberitahu tentang tugasnya untuk menyampaikan kecurangan aktual atau yang dicurigai serta cara yang tepat untuk menyampaikannya. Selain itu, pelatihan kewaspadaan terhadap kecurangan juga harus disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan khusus pegawai itu. Pelatihan keterampilan dan pengembangan karir tersebut bertujuan untuk membantu meningkatkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar tidak terjadi banyak kesalahan yang di sengaja maupun yang tidak di sengaja. Berikut merupakan serangkaian pelatihan yang perlu diperhatikan dan diterapkan pada setiap karyawan di perusahaan secara eksplisit agar dapat mengadopsi harapan-harapan yang baik untuk perusahaan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Kewajiban-kewajiban mengkomunikasikan masalah-masalah tertentu yang dihadapi.
- b. Membuat daftar jenis-jenis masalah.
- c. Cara mengkomunikasikan masalah-masalah tersebut dan adanya kepastian dari manajemen mengenai harapan tersebut.

4. Lingkungan kerja yang positif

Dari beberapa riset yang telah dilakukan terlihat bahwa pelanggaran lebih jarang terjadi bila karyawan mempunyai perasaan positif tentang atasan mereka daripada karyawan diperlakukan tidak baik, seperti diperalat, diancam, atau diabaikan. Pengakuan dan sistem penghargaan (*reward*) sesuai dengan sasaran dan hasil kinerja, kesempatan yang sama bagi semua pegawai, program kompensasi secara profesional, pelatihan secara profesional, dan prioritas organisasi dalam pengembangan karir akan menciptakan tempat kerja yang nyaman dan positif. Tempat kerja yang nyaman dan positif dapat mendongkrak semangat kerja pegawai dan dapat mengurangi kemungkinan pegawai melakukan tindakan curang terhadap perusahaan.

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 dan kode etik di lingkungan pegawai. Dalam hal ini, harus dibuat kriteria yang termasuk perilaku jujur dan tidak jujur serta perbuatan

- yang diperbolehkan dan dilarang. Semua kriteria ini dibuat secara tertulis dan disosialisasikan kepada seluruh karyawan dan harus mereka setujui dengan membubuhkan tanda tangannya. Pelanggaran atas aturan perilaku kode etik harus dikenakan sanksi.
6. Program bantuan kepada pegawai yang mendapat kesulitan
Masalah ataupun kesulitan pasti akan dialami oleh setiap pegawai atau karyawan pada setiap perusahaan, sehingga tidak sedikit dari mereka yang melakukan berbagai macam kecurangan agar keluar dari masalah yang dihadapinya. Bentuk bantuan perusahaan seharusnya dapat diberikan agar dapat mencegah terjadinya kecurangan atau penyelewengan terhadap keuangan perusahaan, serta menjadi dukungan dan solusi dalam menghadapi permasalahan dan desakan ekonomi yang dimiliki para pegawai sehingga meminimalisir kerugian perusahaan akibat kecurangan.
 7. Tanamkan kesan bahwa setiap tindak kecurangan akan mendapatkan sanksi
Strategi pencegahan kecurangan yang terakhir adalah menanamkan kesan bahwa setiap tindak kecurangan akan mendapatkan sanksi. Pihak perusahaan, khususnya pihak manajemen perusahaan harus benar-benar menanamkan sanksi, yaitu dengan membuat dan menjalankan peraturan terhadap setiap tindak kecurangan sehingga perbuatan menyimpang dalam perusahaan dapat diminimalisir dan memberikan efek jera terhadap oknum yang akan ataupun sudah melakukan tindakan kecurangan.

2.1.5.6 Strategi Pencegahan Kecurangan

Menurut Tuannakota (2010 : 271-284) aspek yang dapat mencegah terjadinya kecurangan:

“Kecurangan merupakan fenomena gunung es dan dapat terjadi karena faktor kebutuhan (*fraud by need*), keserakahan (*fraud by greed*) dan kesempatan (*fraud by opportunity*). Berdasarkan aspek tersebut maka dari untuk mencegah terjadinya kecurangan dapat dilakukan dengan melalui perancangan, pengembangan, dan pengimplementasian pengendalian internal.”

Menurut Gugus Irianto dan Nurlita Novianti (2018:80-89) strategi pencegahan kecurangan dapat dilakukan dengan :

1. Membangun Integritas : Menyemai dan Memperkokoh Budi Pekerti Luhur

Karyawan yang jujur dan memiliki budi pekerti yang luhur menjadi modal utama dalam kerangka pencegahan kecurangan. Yang dapat dilakukan untuk mencapainya adalah dengan merekrut pegawai yang jujur dan berbudi pekerti luhur tanpa mengabaikan kompetensi dan skill yang diperlukan. Meskipun dalam pelaksanaannya jika dibandingkan dengan yang pintar namun untuk proses rekrutmen untuk menemukan karyawan tersebut bisa dilakukan.

Pengecekan latar belakang meliputi verifikasi pendidikan, pengalaman bekerja dan berorganisasi, ulasan catatan tindakan kriminal, ulasan referensi, dan berbagai ikhtiar serupa dapat dilakukan untuk memperoleh keyakinan bahwa calon yang akan direkrut adalah calon yang jujur dan berbudi pekerti luhur.

Langkah selanjutnya yang dapat dilakukan setelah karyawan diterima di perusahaan maka perusahaan harus memberikan pelatihan tentang *fraud awareness* untuk dapat memberikan gambaran tentang kecurangan dan implikasinya. *Fraud awareness training* merupakan bentuk ikhtiar pengendalian mengenai kecurangan yang dapat dilakukan oleh perusahaan/ organisasi.

Yang terakhir perusahaan dapat memberikan sarana pengaduan dan bantuan bagi karyawan yang membutuhkan, sehingga karyawan tidak terjebak pada situasi sulit yang mendorongnya untuk melakukan tindakan kecurangan. *Fraud awareness training* juga merupakan sarana baik untuk membentengi diri karyawan agar tidak melakukan tindakan kecurangan.

2. Menciptakan Kepemimpinan Teladan

Aspek kepemimpinan berperan dalam pencegahan kecurangan, aspek ini merupakan bagian dari upaya menciptakan budaya kejujuran, keterbukaan, dan perbantuan dalam suatu intitusi tone at the top mensirat bukan saja urgensi suri taulada pimpinan, namun juga garis kebijakan yang ditetapkan dan di tempuh serta implementasinya di lapangan terkait pencegahan kecurangan. Suri tauladan dan garis kebijakan pimpinan dapat mendorong tumbuhnya lingkungan kerja yang positif yang pada gilirannya dapat mendorong setiap orang dalam organisasi melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya dan menghindari dari perbuatan tercela. Selain itu, lingkungan positif di perlukan untuk pencegahan kecurangan. Lingkungan kerja yang positif penting artinya untuk membangun budaya jujur, keterbukaan, saling membantu dan mendukung dalam hal-hal positif. Lingkungan kerja yang positif tidak dapat mewujudkan secara otomatis namun diperlukan pembiasaan dan dukungan dari karyawan perusahaan. Serta didukung dengan kebijakan strategis dan operasional yang tepat. Praktik- praktik manajemen yang baik dapat menghasilkan berbagai pedoman atau rujukan untuk terwujudnya lingkungan organisasi yang positif.

3. Meminimumkan Kesempatan

Kesempatan merupakan salahsatu faktor yang dapat mendorong lebih kuat untuk melakukan kecurangan. Pada umumnya adanya kesempatan untuk melakukan kecurangan karena beberapa sebab, misalnya karena pengendalian internal yang buruk dalam arti yang seluas-luasnya, adanya kebiasaan-kebiasaan buruk yang telah melembaga dan sudah dianggap sebagai budaya organisasi, praktik kolusi yang telah berurat dan berakar sangat dalam, tidak adanya sarana, mekanisme dan keberanian untuk melaporkan adanya sarana, mekanisme dan keberanian untuk melaporkan adanya kecurangan karena berbagai sebab, belum diterapkannya sistem reward dan punishment secara proporsional dan tidak berjalannya atau tidak dilaksanakannya audit dengan seksama.

4. Meminimumkan Tekanan

Tekanan dapat dibagi menjadi 2 golongan yaitu tekanan yang berasal dari diri sendiri (internal) dan organisasional (eksternal). Dalam melakukan pencegahan terhadap kecurangan, perusahaan dapat mengurangi atau meminimalisir tekanan yang terjadi di organisasi. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan cara penetapan sasaran-sasaran kinerja yang tepat, diikuti dengan penetapan metode pengukuran kinerja, ukuran kinerja, dan evaluasi yang selaras.

5. Mengembangkan Sistem Pengendalian Intern yang Baik

Pengendalian internal yang baik merupakan salah satu upaya untuk meminimumkan kesempatan seseorang untuk melakukan kecurangan. Apabila pengendalian internal dapat diimplementasikan dengan baik, maka kesempatan/ peluang melakukan kecurangan dapat di minimalisasi walaupun tidak dapat menjamin sampai titik nol.

Secara teoritis pengendalian internal yang baik dapat memberikan reasonable assurance atas tercapainya tujuan organisasi yang meliputi efektivitas dan efisiensi operasi, pelaporan keuangan yang dapat dipercaya dan adanya kepatuhan terhadap aturan atau regulasi yang berlaku.

6. Mengembangkan Kebijakan dan Sistem Pencegahan Kolusi

Kolusi dapat terjadi antar pegawai di internal organisasi maupun antar pegawai di satu organisasi dengan pihak eksternal dan merupakan penyakit yang tidak mudah untuk disembuhkan. Kebijakan dan sistem untuk mencegah kolusi perlu dikembangkan secara tertulis dan diimplementasikan dengan seksama untuk meminimumkan tindakan kecurangan melalui kolusi. Sebaik dan secanggih apapun sistem yang diciptakan organisasi, tidak akan ada artinya jika praktik kolusi yang pada akhirnya berujung pada tindakan kecurangan.

Selain adanya sistem dan kebijakan yang baik, diperlukan tindakan nyata di lapangan. Rotasi pegawai, misalnya, merupakan salahsatu cara yang

paling efektif untuk meminimumkan kolusi mankala diterapkannya dengan seksama dan bijaksana.

Aspek lain yang perlu di perhatikan yaitu dengan mengsosialisasikan rambu-rambu pencegahan kolusi kepada seluruh jajaran pimpinan maupun pegawai di internal organisasi, maupun sosialisasi hal yang sama kepada seluruh mitra kerja organisasi. Ringkasnya, seluruh stakeholder organisasi/ perusahaan perlu mengetahui dan memahami rambu-rambu pencegahan kolusi dari organisasi/perusahaan secara seksama.

7. Mengembangkan Sistem *Monitoring, Hotline* dan *Whistle Blowing System*

Melakukan monitoring atas kerja dan kinerja personel perlu dilaksanakan perusahaan secara periodik dan seksama. Selain bertujuan untuk menjamin terlaksananya tugas dengan baik dan tercapainya sasaran organisasi hal ini juga bertujuan untukmenjga agar personil yang telah memiliki sifat dasar yang baik agar termotivasi untuk menjaga dirinya dan tidak mengalami situasi sulit yang mengarah untuk berbuat kecurangan. Disamping itu, perusahaan atau instansi perlu menyediakan pelayanan sarana pengaduan (*hotline*) oleh seseorang yang mengetahui gejala-gejala terjadinya kecurangan. Saat ini, sarana tersebut umumnya dikemas dalam *whistleblowing system* yang berfungsi untuk memberikan kesempatan kepada personil untuk mengadukan adanya dugaan atau bahkan tindakan kecurangan tanpa rasa takut adanya aksi pembalasan dari pihak yang diadukan.

8. Mengembangkan Sistem Pemberian Penghargaan dan Hukuman serta Melaksanakan *Fraud Audit*

Mengembangkan kebijakan dan sistem pemberian penghargaan (reward) dan juga hukuman (punishment) yang proporsional merupakan hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan/instansi. Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berkinerja bagus dan memberikan hukuman pada setiap tindakan kecurangan. Ekspetasi hukuman bagi pelaku kecurangan ini penting untuk meminimalisi dan mencegah kejadian kecurangan. Selain itu, pelaksanaan kecurangan audit perlu dilakukan oleh perusahaan agar dapat mengindikasi kecurangan sedini mungkin

9. Menciptakan Keseimbangan Kekuasaan

Hegemoni atau dominasi satu kelompok atas kelompok lain tidak jarang di temudi di suatu organisasi/ perusahaan. Hal tersebut perlahan akan membuka peluang tumbuhnya benih – benih kolusi yang berujung dengan munculnya pelaku kecurangan. Namun hal ini dapat cegah dengan adanya integritas yang kuat di suatu perusahaan.

Oleh karena itu, keseimbangan kekuasaan di perlukan dalam rangka mengembangkan mekanisme *check and balance*, sekaligus untuk meminimalisir terjadinya kolusi dan pelaku kecurangan. Struktur

organisasi perlu mempertimbangkan keseimbangan kekuasaan, dan meminimumkan hegemoni pada suatu lini organisasi tertentu.

Langkah yang dapat dilakukan yaitu dengan menyiapkan sistem rekrutmen yang baik dalam pengisian personilnya. Hal ini dapat membantu mengurangi setiap potensi sekaligus melakukan perbaikan pada tata kelola organisasi.

Menurut Soejono Karni (44:55) kecurangan yang dilakukan karyawan relatif mudah di cegah karena kesempatan yang dimiliki cenderung kecil. Cara yang dapat dilakukan yaitu dengan cara :

1. Sistem Pengendalian Intern yang baik
2. Memberikan gaji dan pendapatan lain yang cukup memadai
3. Pengawasan yang cukup, dan bila ditemukan pelanggaran dikenakan sanksi
4. Adanya rotasi pegawai
5. Setiap pegawai wajibkan menggunakan hak cutinya dan selama itu pekerjaan/tugasnya digantikan oleh orang lain
6. Tindakan yang tegas bagi pelaku kecurangan
7. Pembagian penghargaan bagi mereka yang berjasa pada perusahaan.

Menurut Pusdiklatwas BPKP (2008:38) menyatakan beberapa metode pencegahan yang lazim ditetapkan oleh manajemen mencakup beberapa langkah berikut:

1. Penetapan kebijakan anti *fraud*
2. Prosedur pencegahan baku
3. Organisasi
4. Teknik pengendalian
5. Kepekaan terhadap kecurangan.

Adapun penjelasan dari langkah-langkah metode pencegahan kecurangan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penetapan kebijakan *anti fraud*
Kebijakan unit organisasi harus memuat a high ethical tone dan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencegah tindakan-tindakan kecurangan dan kejahatan ekonomi lainnya. Seluruh jajaran

manajemen dan karyawan harus mempunyai komitmen yang sama untuk menjalankannya sehingga kebijaksanaan yang ada akan dilaksanakan dengan baik.

2. Prosedur pencegahan baku

Pada dasarnya komitmen manajemen dan kebijakan suatu instansi/organisasi merupakan kunci utama dalam mencegah dan mengatasi kecurangan. Namun demikian, harus pula dilengkapi dengan prosedur penanganan pencegahan secara tertulis dan ditetapkan secara baku sebagai media pendukung. Secara umum prosedur pencegahan harus memuat:

- a. Pengendalian intern, diantaranya adalah pemisahan fungsi sehingga tercipta kondisi saling cek antar fungsi.
- b. Sistem review dan operasi yang memadai bagi sistem komputer, sehingga memungkinkan komputer tersebut untuk mendeteksi kecurangan secara otomatis. Hal-hal yang menunjang terciptanya sistem tersebut adalah:
 - Desain sistem harus mencakup fungsi pengendalian yang memadai.
 - Harus ada prinsip-prinsip pemisah fungsi.
 - Ada *screening* (penelitian khusus) terhadap komputer dan karyawan pada saat rekrutmen dan pelatihan. Adanya pengendalian atas akses dalam komputer maupun data.
- c. Adanya prosedur mendeteksi kecurangan secara otomatis (*built in*) dalam sistem, mencakup:
 - Prosedur yang memadai untuk melaporkan kecurangan yang ditemukan.
 - Prosedur yang memadai untuk mendeposisikan setiap individu yang terlibat kecurangan.
 - Memproses dan menindak setiap individu yang terlibat kecurangan secara cepat dan konsisten, akan menjadi faktor penangkal (*deterrence*) yang efektif bagi individu lainnya. Sebaliknya, jika terhadap individu yang bersangkutan tidak dikenakan sanksi/hukuman sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka akan mendorong individu lain untuk melakukan kecurangan.

3. Organisasi

- a. Adanya audit committee yang independen menjadinilai plus.
- b. Unit audit internal mempunyai tanggung jawab untuk melakukan evaluasi secara berkala atas aktivitas organisasi secara berkesinambungan. Bagian ini juga berfungsi untuk menganalisis pengendalian intern dan tetap waspada terhadap kecurangan pada saat melaksanakan audit.
- c. Unit audit internal harus mempunyai akses ke audit committee maupun manajemen puncak. Walaupun pimpinan auditor internal tidak melapor ke senior manajemen puncak, akan tetapi untuk halhal yang sifatnya khusus, ia harus dapat langsung akses ke pimpinan yang lebih tinggi.

- d. Auditor internal harus mempunyai tanggung jawab yang setara dengan jajaran eksekutif, paling tidak memiliki akses yang independen terhadap unit rawan kecurangan.

4. Teknik Pengendalian

Sistem yang dirancang dan dilaksanakan secara kurang baik akan menjadi sumber atau peluang terjadinya kecurangan, yang pada gilirannya menimbulkan kerugian finansial bagi organisasi. Berikut ini disajikan teknik-teknik pengendalian dan audit yang efektif untuk mengurangi kemungkinan kecurangan.

- a. Pembagian tugas yang jelas, sehingga tidak ada satu orang pun yang menguasai seluruh aspek dari suatu transaksi.
- b. Pengawasan memadai
- c. Kontrol yang memadai terhadap akses ke terminal komputer, terhadap data yang ditolak dalam pemrosesan, maupun terhadap program-program serta media pendukung lainnya.
- d. Adanya manual pengendalian terhadap file-file yang dipergunakan dalam pemrosesan komputer ataupun pembuangan file (disposal) yang sudah tidak terpakai.

5. Kepekaan terhadap kecurangan

Kerugian dan kecurangan dapat dicegah apabila organisasi atau instansi mempunyai staff yang berpengalaman dan mempunyai "SILA" (*Suspicious, Inquisitive, Logical, and Analytical Mind*), sehingga mereka peka terhadap sinyal-sinyal kecurangan. Hal-hal yang perlu diperhatikan untuk menumbuhkan "SILA" adalah:

- a. Kualifikasi calon pegawai harus mendapat perhatian khusus, bila dimungkinkan menggunakan referensi dari pihak-pihak yang pernah bekerja sama dengan mereka.
- b. Implementasikan prosedur curah pendapat yang efektif, sehingga para pegawai yang tidak puas mempunyai jalur untuk mengajukan protesnya. Dengan demikian, para karyawan merasa diperhatikan dan mengurangi kecenderungan mereka untuk berkonfrontasi dengan organisasi.
- c. Setiap pegawai selalu diingatkan dan didorong untuk melaporkan segala transaksi atau kegiatan pegawai lainnya yang mencurigakan. Rasa curiga yang beralasan dan dapat dipertanggungjawabkan harus ditumbuhkan. Untuk itu perlu dijaga kerahasiaan sumber-sumber/orang yang melapor. Dari pengalaman yang ada terlihat bahwa kecurangan biasanya diketahui berdasarkan laporan informal dan kecurigaan dari sesama kolega.
- d. Para karyawan hendaknya tidak diperkenankan untuk lembur secara rutin tanpa pengawasan yang memadai. Bahkan di beberapa perusahaan Amerika Serikat, lembur dianggap sebagai indikasi ketidakefisienan kerja sebanyak mungkin harus dikurangi/dihindari. Dengan penjadwalan dan pembagian kerja yang baik, semua pekerjaan dapat diselesaikan pada jam-jam kerja.

- e. Karyawan diwajibkan cuti tahunan setiap tahun. Biasanya pelaku kecurangan memanipulasi sistem tertentu untuk menutupi perbuatannya. Hal ini dapat terungkap pada saat yang bersangkutan mengambil cuti tahunannya, dan tugas-tugasnya diambil alih oleh karyawan lain. Bila mungkin, lakukan rotasi pegawai periodik untuk tujuan yang sama.

Selain itu, menurut Karyono (2013: 61) untuk melakukan pencegahan kecurangan yang efektif dapat dilakukan dengan cara :

1. Mengurangi tekanan situasional yang menimbulkan kecurangan
 - a. Menghindari tekanan eksternal yang menggoda karyawan akunting untuk menyusun laporan keuangan yang menyesatkan
 - b. Menghilangkan hambatan operasional yang menahan kinerja keuangan yang efektif seperti pembahasan modal kerja, pembatasan persediaan
 - c. Menetapkan prosedur akuntansi yang jelas dan seragam
 - d. Menghilangkan tekanan keuangan dengan penggajian yang memadai
 - e. Menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan menghargai prestasi kerja
2. Mengurangi kesempatan untuk melakukan kecurangan
 - a. Meningkatkan pengendalian yang baik dalam rancangan struktur pengendalian maupun dalam pelaksanaan
 - b. Menciptakan catatan akuntansi yang akurat, jelas dan berfungsi sebagai sarana kendali
 - c. Memantau secara hati-hati transaksi bisnis dan hubungan pribadi
 - d. Menetapkan pengamanan fisik terhadap aset dan inventaris fisik secara berkala dan pengamanan lokasi/ tempat penyimpanan
 - e. Melakukan pemisahan fungsi antara pegawai sehingga ada pemisahan otorisasi penyimpanan dan pencatatan
 - f. Memelihara catatan personalia yang akurat dan melakukan pengujian latar belakang pegawai baru
 - g. Penetapan sanksi tegas dan tanpa pandang bulu terhadap pelaku kecurangan
 - h. Tetapkan sistem penilaian prestasi kerja yang adil
3. Mengurangi pembenaran melakukan kecurangan dengan memperkuat integritas pribadi pegawai
 - a. Memiliki aturan untuk mengidentifikasi perilaku jujur dan tidak jujur dalam kebijakan organisasi
 - b. Memiliki contoh perilaku jujur dari para manajer dan berperilaku seperti apa yang mereka inginkan
 - c. Memiliki aturan sanksi tegas dan jelas bila ada penyimpangan aturan bagi pelaku

2.1.6 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian yang di jadikan sebuah referensi yang mendasari penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Siska Herlita dan Bunga Indah Bayunutri	Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan	Variabel yang digunakan sama menggunakan pengendalian internal (X1) dan pencegahan kecurangan (Y)	Tempat dan waktu penelitian Menggunakan variabel Budaya Organisasi sebagai variabel (X2) sebagai penambahan variabel	Hasil Penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan
2.	Ratu Syiddah Ayu Az-Zahra, Achmad Jaelani, Mulyadi Nursi	Pengaruh Pengendalian Internal dan Integritas Karyawan terhadap Pencegahan Kecurangan	Variabel yang digunakan hanya pengendalian internal (X1), dan Pencegahan Kecurangan (Y)	Tempat dan waktu penelitian Menggunakan variabel Budaya Organisasi sebagai variabel (X2) penambahan variabel	Dalam penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Pencegahan Kecurangan
3.	Fatma Karunia Hidayati, Harjanti Widiastuti	Pengaruh Pengendalian Intenal dan Good Corporate Governance	Variabel yang digunakan hanya pengendalian internal (X1), dan	Tempat dan waktu penelitian Menggunakan variabel	Dalam penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Pencegahan Kecurangan

		terhadap Pencegahan Kecurangan	Pencegahan Kecurangan (Y)	Budaya Organisasi sebagai variabel (X2) penambahan variabel	
4.	Rezca Setiawan, Andreas, Nasriza	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, pengembangan mutu karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan	Variabel yang digunakan hanya Budaya Organisasi (X3) sebagai (X2) dan Pencegahan Kecurangan (Y)	Tempat dan waktu penelitian Variabel Pengendalian Internal (X1) sebagai variabel penambahan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan

2.2 KERANGKA PEMIKIRAN

2.2.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan

Menurut *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO) dalam IBK Bayangkara (2016), pengertian pengendalian internal adalah :

“A process, effected by an entity’s board of directors, management and other personnel This process is designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives in effectiveness and efficiency of operation, reliability of financial reporting, and compliance with applicable laws and regulation.”

Pengertian tersebut menjabarkan bahwa pengendalian internal adalah suatu proses, yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lain suatu

entitas. Proses ini dirancang untuk memberikan keyakinan memadai mengenai pencapaian tujuan dalam efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Menurut Mark F.Zimbelman, dkk, (2014) adanya kerangka kerja pengendalian yang efektif merupakan langkah yang penting dalam organisasi untuk mendeteksi maupun mencegah kecurangan.

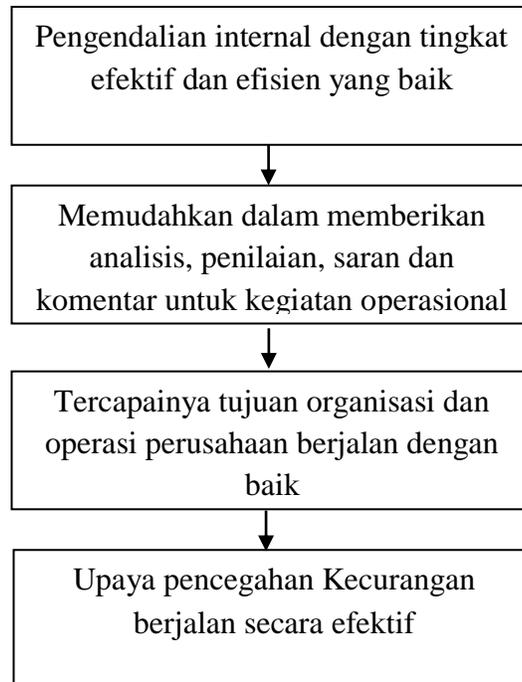
Menurut Alvin A.Arens, Randal J.Elder, Mark S.Beasley (2008 :373) Pengendalian yang efektif mampu menilai risiko terjadinya salah saji yang disebabkan oleh kekeliruan atau kecurangan.

Menurut Sukrisno Agoes (2013 : 205) Pengendalian Internal yang dilakukan auditor internal mampu membantu semua pemimpin perusahaan melaksanakan tanggung jawab dalam memberikan analisis, penilaian, saran, dan komentar mengenai setiap kegiatan yang dilakukan sehingga dapat melindungi dan mempertanggung jawabkan setiap aset dari terjadinya pencurian, kecurangan dan penyalahgunaan.

Menurut Alvin A.Arens, Randal J.Elder, Mark S.Beasley (2008 :370) dalam pelaksanaan pengendalian internal membantu mencapai tujuan dalam reliabilitas pelaporan keuangan dengan memastikan informasi yang disajikan wajar sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam prinsip akuntansi, membuat operasi perusahaan berjalan dengan efektif dan efisien dengan mengoptimalkan kegiatan perusahaan, adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Teori-teori ini diperkuat dengan adanya penelitian yang terkait dengan pengendalian internal yang diteliti oleh peneliti terdahulu yaitu yang diteliti oleh Irma

Indriani, dkk (2016), Taufik Setiono (2019) dan Ahmad A.A. Ubaidillah dan Nurul Fatimah (2019). Dengan penjelasan ini menunjukkan bahwa pengendalian internal yang baik akan mengurangi kemungkinan atau kecenderungan terhadap kecurangan.



Gambar 2.1 Skema Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan

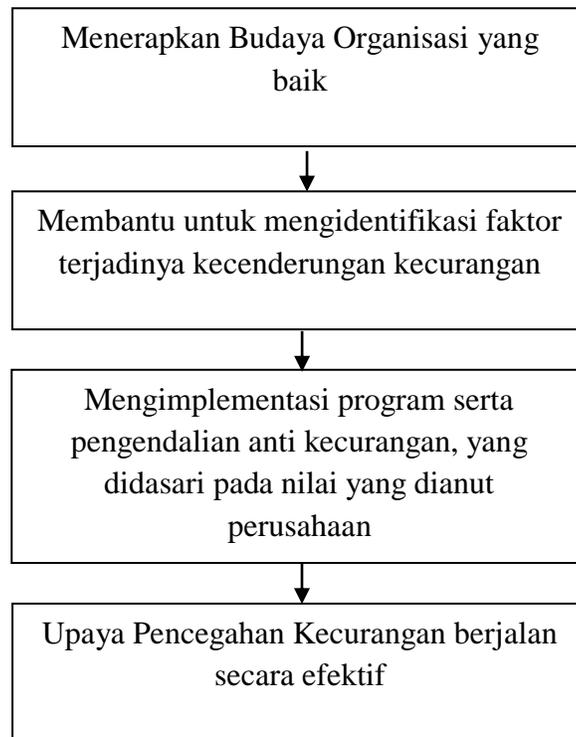
Menurut Nabawi (2003) dalam Ilona V. Oisina Situmeang (2016:53) :

“Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi.”

Menurut Hooker (2009:251) dalam Gugus Irianto dan Nurlita Novianti (2018:125) menyatakan bahwa perilaku seseorang tergantung dari norma maupun budaya yang melingkupinya.

Menurut Mark F. Zimbelman, dkk (2014: 435) menyatakan bahwa organisasi dapat membuat lingkungan dengan tingkat kecurangan yang rendah dan tingkat kecurangan tinggi. Dengan begitu pentingnya melakukan pencegahan dengan melakukan identifikasi dasar dengan mengidentifikasi faktor dasarnya dengan cara menyertakan penciptaan budaya kejujuran, keterbukaan dan dukungan yang merupakan karakteristik dari lingkungan dengan tingkat kecurangan yang rendah. Selain itu menyertakan penghapusan kesempatan untuk melakukan kecurangan dan menciptakan adanya ekspektasi bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam kasus kecurangan akan mendapatkan hukuman.

Menurut Arens (2008:441) cara yang paling efektif untuk mencegah dan menghalangi kecurangan adalah dengan mengimplementasikan program serta pengendalian anti kecurangan, yang didasari pada nilai-nilai yang dianut perusahaan. Nilai-nilai ini membantu menciptakan budaya jujur dan etika yang menjadi dasar bagi tanggung jawab pekerjaan para karyawan.



**Gambar 2.2 Skema Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan
Kecurangan**

2.3 HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan sebelumnya, maka langkah selanjutnya penulis mencoba mengemukakan sebuah hipotesis.

Menurut Sugiyono (2016:83) yang dimaksud dengan hipotesis adalah sebagai berikut:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

Maka, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_1 : Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan

H_2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan