

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Ruang Lingkup *Auditing***

###### **2.1.1.1 Pengertian *Auditing***

*Auditing* merupakan perbandingan antara fakta atau keadaan yang sebenarnya (kondisi) dengan kondisi yang sebenarnya (*criteria*). Pada dasarnya audit bertujuan untuk menilai apakah pelaksanaan yang dilaksanakan telah sesuai dengan yang telah ditetapkan dan untuk menilai atau melihat apakah kriteria yang telah dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Menurut *American Accounting Association* (AAA) dalam Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley dan Chris E. Hogan yang dialih bahasakan oleh Amir Abadi Jusuf (2017:1) auditing adalah:

*“Auditing is a systematic process of objectively obtaining and evaluating evidence regarding assertions about economic actions and events to ascertain the degree of correspondence between those assertions and established criteria and communicating the results to interested users.”*

Kutipan tersebut dapat diartikan bahwa audit merupakan suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif terkait dengan asersi-aseri tentang aktivitas dan peristiwa ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi-aseri tersebut dan kriteria yang ditetapkan untuk mengkomunikasikan hasilnya kepada pengguna informasi.

Menurut Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley dan Chris E. Hogan yang dialih bahasakan oleh Amir Abadi Jusuf (2017:2) *auditing* adalah:

*“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 done by a competent, independent person”.*

Kutipan tersebut dapat diartikan bahwa, *auditing* adalah proses mengumpulkan dan mengevaluasi bukti atau mengevaluasi informasi tentang bukti untuk menentukan dan melaporkan sejauh mana informasi tersebut sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Audit harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen.

Menurut Hery (2016:10) pengertian *auditing* adalah:

“sebagai suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi (secara obyektif) bukti yang berhubungan dengan asersi tentang tindakan-tindakan”.

Menurut Soekrisno Agoes (2017:4) pengertian *auditing* adalah:

“suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut”.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat diartikan bahwa audit atau pemeriksaan harus dilakukan oleh orang yang independen dan kompeten atas laporan keuangan yang disajikan klien atau manajemen untuk mengumpulkan dan mengevaluasi bukti-bukti kesesuaiannya dengan kriteria yang telah ditetapkan dengan tujuan memberikan pendapat mengenai kewajaran atas laporan keuangan.

#### **2.1.1.2 Jenis-jenis *Auditing***

*Auditing* dapat dibagi dalam beberapa jenis yang dimaksudkan untuk menentukan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai dengan adanya audit tersebut.

Menurut Soekrisno Agoes (2017:14-16), ditinjau dari jenis pemeriksaan maka jenis-jenis audit dapat dibedakan atas:

1. “Audit Operasional (*Management 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 terhadap yang dilakukan untuk mengetahui apakah perusahaan telah menaati peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh pihak intern perusahaan maupun pihak ekstern perusahaan.
3. Pemeriksaan Internal (*Intern Audit*), yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan yang mencakup laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan yang bersangkutan serta ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan.
4. Audit Komputer (*computer audit*), yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) terhadap perusahaan yang melakukan proses data akuntansi dengan menggunakan *System Electronic Data Processing (EDP)*.”

Terdapat tiga jenis audit menurut Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley dan Chris E. Hogan yang dialih bahasakan oleh Amir Abadi Jusuf (2017:36-37) yaitu sebagai berikut:

1. “Audit Operasional (*Operational Audit*)  
 Audit Operasional mengevaluasi efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi. Pada akhir audit operasional, manajemen biasanya mengharapkan saran-saran untuk memperbaiki operasi. Sebagai contoh, auditor mungkin mengevaluasi efisiensi dan akurasi pemrosesan transaksi penggajian dengan sistem komputer yang baru dipasang. Mengevaluasi secara objektif apakah efisiensi dan efektivitas operasi sudah memenuhi kriteria yang ditetapkan jauh lebih sulit dari pada audit ketaatan dan audit keuangan. Selain itu, penetapan kriteria untuk mengevaluasi informasi dalam audit operasional juga bersifat sangat subjektif.
2. Audit Ketaatan (*Compliance Audit*)  
 Audit ketaatan dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan yang ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi. Hasil dari audit ketaatan biasanya dilaporkan

kepada manajemen, bukan kepada pengguna luar, karena manajemen adalah kelompok utama yang berkepentingan dengan tingkat ketaatan terhadap prosedur dan peraturan yang digariskan. Oleh karena itu, sebagian besar pekerjaan jenis ini sering kali dilakukan oleh auditor yang bekerja pada unit organisasi itu.

### 3. Audit Laporan Keuangan (*Financial Statement Audit*)

Audit atas laporan keuangan dilaksanakan untuk menentukan apakah seluruh laporan keuangan (informasi yang diverifikasi) telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu. Biasanya, kriteria yang berlaku adalah prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP), walaupun auditor mungkin saja melakukan audit atas laporan keuangan yang disusun dengan menggunakan akuntansi dasar kas atau beberapa dasar lainnya yang cocok untuk organisasi tersebut. Dalam menentukan apakah laporan keuangan telah dinyatakan secara wajar sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku umum, auditor mengumpulkan bukti untuk menetapkan apakah laporan keuangan itu mengandung kesalahan yang vital atau saji lainnya.”

#### 2.1.1.3 Tujuan *Auditing*

Organisasi atau perusahaan harus memiliki pengendalian internal untuk memastikan bahwa tujuan yang direncanakan dapat tercapai. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, perlu untuk memantau pelaksanaan kegiatan, memobilisasi sumber daya keuangan seseorang dan menggunakannya dengan cara terbaik.

Menurut Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley dan Chris E. Hogan yang dialih bahasakan oleh Amir Abadi Jusuf (2017:167) tujuan audit adalah:

“untuk menyediakan pemakai laporan keuangan suatu pendapat yang diberikan oleh auditor tentang apakah laporan keuangan disajikan secara wajar dalam semua hal yang material, sesuai dengan kerangka kerja akuntansi keuangan yang berlaku. Pendapat auditor ini menambah tingkat keyakinan pengguna yang bersangkutan terhadap laporan keuangan”.

Menurut Tuanakotta (2014:84) tujuan audit adalah mengangkat tingkat kepercayaan dari pemakai laporan keuangan yang dituju, terhadap laporan keuangan itu. Tujuan itu dicapai dengan pemberian opini oleh auditor mengenai

apakah laporan keuangan disusun dalam segala hal yang material sesuai dengan kerangka pelaporan keuangan yang berlaku.

#### **2.1.1.4. Jenis-jenis Auditor**

Auditor adalah profesi di bidang akuntansi yang memiliki kualifikasi khusus untuk melakukan audit atas laporan keuangan dan aktivitas perusahaan atau organisasi, yang dilakukan oleh auditor untuk mendeteksi kecurangan terkait informasi yang disajikan aktivitas audit.

Menurut Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley dan Chris E. Hogan yang dialih bahasakan oleh Amir Abadi Jusuf (2017:4) auditor adalah:

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

Menurut Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley dan Chris E. Hogan yang dialih bahasakan oleh Amir Abadi Jusuf (2017:38-39) jenis-jenis auditor yaitu:

##### **1. “Kantor Akuntan Publik**

Kantor akuntan publik bertanggungjawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh semua perusahaan terbuka, kebanyakan perusahaan lain yang cukup besar dan banyak perusahaan serta organisasi non komersial yang lebih kecil. Kantor akuntan publik biasa disebut auditor eksternal atau auditor independent untuk membedakannya dengan auditor internal.

##### **2. Auditor Internal Pemerintah**

Auditor internal pemerintah adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), guna melayani pemerintah. Porsi utama

upaya audit BPKP adalah dikerahkan untuk mengevaluasi efektifitas dan efisiensi operasional berbagai program pemerintah.

### 3. Auditor Badan Pemeriksa Keuangan

Auditor badan pemeriksa keuangan adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Reublik Indonesia, badan yang didirikan berdasarkan konstitusi Indonesia. Dipimpin oleh seorang kepala, BPK melapor dan bertanggungjawab sepenuhnya kepada DPR.

### 4. Auditor Pajak Direktorat Jendral

(Ditjen) pajak bertanggungjawab untuk memberlakukan peraturan pajak. Salah satu tanggung jawab utama ditjen pajak adalah mengaudit SPT wajib pajak untuk menentukan apakah SPT itu sudah mematuhi peraturan pajak yang berlaku. Audit ini murni bersifat audit ketaatan. Auditor yang melakukan pemeriksaan disebut auditor pajak.

### 5. Auditor Internal

Auditor internal dipekerjakan oleh perusahaan untuk melakukan audit bagi manajemen, sama seperti BPK mengaudit DPR. Tanggungjawab auditor internal sangat beragam, tergantung pada yang mempekerjakan mereka.

Sedangkan, menurut Abdul Halim (2015:11-12) jenis-jenis auditor dibagi menjadi 3 kelompok, diantaranya yaitu:

#### 1. Auditor Internal

Auditor internal merupakan karyawan suatu perusahaan tempat mereka melakukan audit. Tujuan audit internal adalah untuk membantuk manajemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Auditor internal

terutama berhubungan dengan auditor operasional dan audit kepatuhan. Meskipun demikian, pekerjaan auditor internal dapat mendukung audit atas laporan keuangan yang dilakukan auditor *independent*.

## 2. Auditor Pemerintah

Auditor pemerintah adalah auditor yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas utamanya adalah melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan dari berbagai organisasi dalam pemerintah. Audit ini dilaksanakan oleh auditor pemerintah yang bekerja di BPKP dan BPK. Disamping itu, ada auditor pemerintah yang bekerja di Direktorat Jendral Pajak. Tugas auditor perpajakan ini adalah memeriksa pertanggungjawaban keuangan para wajib pajak baik perseorangan maupun yang berbentuk organisasi kepada pemerintah.

## 3. Auditor Independen

Auditor independen adalah para praktisi individual atau anggota kantor akuntan publik yang memberikan jasa audit kepada klien. Klien tersebut merupakan perusahaan bisnis yang berorientasi laba, organisasi nirlaba, badan-badan pemerintahan maupun individu perseorangan. Auditor harus independen terhadap klien pada saat melaksanakan audit maupun saat pelaporan hasil audit. Audit independen menjalankan pekerjaannya di bawah suatu kantor akuntan publik.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat diinterpretasikan bahwa auditor merupakan orang yang sangat memegang peranan penting dalam aktivitas audit dan memiliki kemampuan dalam melaksanakan audit sesuai dengan standar profesionalnya.

### 2.1.1.5 Pengertian Audit Internal

Dalam sebuah Lembaga instansi terdapat audit internal yang bertugas menetapkan kebijakan dan prosedur serta menentukan efektivitas dan efisiensi kegiatan dalam organisasi. Audit Internal dibentuk untuk membantu pengawasan lembaga tersebut. Ini juga merupakan ukuran kinerja organisasi dibandingkan dengan arahan kebijakan yang telah dibuat atau ditetapkan. Di bidang kelembagaan, auditor internal fokus untuk memastikan terlaksananya rencana jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan di setiap unit organisasi. Audit internal, bila dilakukan dengan benar dalam suatu badan organisasi, benar-benar dapat membantu memberikan jaminan yang wajar bahwa aktivitas telah dilakukan sesuai dengan tolok ukur yang ditetapkan. Pengertian audit dapat dilihat menurut para ahli sebagai berikut :

Definisi audit internal menurut Sukrisno Agoes (2017:238) adalah sebagai berikut:

“Internal Audit (pemeriksaan intern) 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”.

Sedangkan menurut *Institute of Internal Auditor* yang dikutip oleh Arens dkk (2015:432) dan dialih bahasakan oleh Herman Wibowo, mendefinisikan bahwa:

“Audit internal adalah aktivitas konsultasi dan *assurance* yang objektif serta independen yang dirancang untuk menambah nilai dan memperbaiki operasi organisasi. Hal tersebut membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan melakukan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi serta meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian dan proses tata kelola”.



Adapun menurut Mulyadi (2014:28) audit internal yaitu sebagai berikut:

“Audit Internal adalah auditor yang bekerja di perusahaan (perusahaan negara ataupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya menentukan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak untuk dipatuhi, penjagaan terhadap kekayaan organisasi, efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi”.

Berdasarkan pernyataan atau teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa audit internal adalah suatu kegiatan pemeriksaan atau penilaian yang dilakukan oleh bagian internal dalam sebuah perusahaan baik di perusahaan negara ataupun perusahaan swasta terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi secara objektif serta independen dan memberikan keandalan informasi yang dihasilkan oleh perusahaan yang berguna untuk pengambilan keputusan.

#### **2.1.1.5 Fungsi, Ruang Lingkup dan Tujuan Audit Internal**

Audit internal adalah alat bagi manajemen untuk menilai efisiensi dan efektivitas pelaksanaan struktur pengendalian internal perusahaan, memberikan saran atau rekomendasi dan nilai tambah bagi manajemen dan membuat keputusan atau tindakan lebih lanjut sebagai dasar tindakan. dapat digunakan.

Menurut Hery (2016:245), fungsi audit internal merupakan kegiatan yang bebas yang terdapat dalam organisasi yang dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan, dan kegiatan lain untuk memberikan jasa bagi manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara menyajikan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar-komentar penting terhadap kegiatan manajemen. Untuk mencapai tujuan tersebut, auditor internal melaksanakan kegiatan-kegiatan berikut ini:

- a. Pemeriksaan dan penilaian terhadap efektifitas struktur pengendalian internal dan mendorong penggunaan struktur pengendalian internal yang efektif dengan biaya yang minimum.

- b. Menentukan sampai seberapa jauh pelaksanaan kebijakan manajemen puncak dipatuhi.
- c. Menentukan sampai seberapa jauh kekayaan perusahaan dipertanggung jawabkan.
- d. Menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian dalam perusahaan.
- e. Memberikan rekomendasi perbaikan kegiatan-kegiatan perusahaan.

Audit internal yang modern tidak lagi terbatas fungsinya dalam bidang pemeriksaan keuangan tetapi sudah meluas kebidang yang lainnya seperti audit manajemen, audit lingkungan hidup, audit kepatuhan dan sudah mencakup konsultasi yang didesain untuk menambah nilai dan meningkatkan kegiatan operasi suatu organisasi.

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

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

8. Bekerjasama dengan eksternal auditor sehubungan dengan penilaian atas pengendalian internal (*internal control*).”

Menurut M.Guy (2002) yang diterjemahkan oleh Sugiyarto dan dikutip oleh Rusdiana dan Aji Saptaji (2018:256) mengatakan bahwa:

“Ruang lingkup audit internal meliputi pemeriksaan dan evaluasi yang memadai serta aktivitas sistem pengendalian internal organisasi dan kualitas kinerja dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan”.

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

1. “Menelaah dan menilai kebaikan penerapan dari sistem pengendalian manajemen, pengendalian internal dan pengendalian operasional lainnya serta mengembangkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang tidak terlalu mahal.
2. Memastikan ketaatan terhadap kebijakan, rencana-rencana dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen.
3. Memastikan seberapa jauh harta perusahaan dipertanggungjawabkan dan dilindungi dari kemungkinan terjadinya segala bentuk pencurian, kecurangan dan penyalahgunaan.
4. Memastikan bahwa pengelolaan data yang dikembangkan dalam organisasi dapat dipercaya.
5. Menilai mutu pekerjaan setiap bagian dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh manajemen.”

#### **2.1.1.6 Tahap Pelaksanaan Audit Internal**

Sebagai auditor internal, dalam menjalankan tugasnya, terdapat tahap awal atau tahap pelaksanaan sebelum memberikan hasil berupa pendapat dan komentar yang bersifat objektif.

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

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

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

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

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

Auditor internal memiliki tanggung jawab audit dan otoritas informasi untuk menilai efektivitas sistem pengendalian internal dan kualitas kerja organisasi perusahaan. Oleh karena itu, kepala audit internal harus mengembangkan mandat lengkap yang merinci tujuan, wewenang dan tanggung jawab audit internal. Audit internal memiliki tugas untuk menentukan apakah sistem yang dibuat sangat efektif dan apakah pihak yang diaudit benar-benar mematuhi.

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

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

Berdasarkan pengertian di atas, tujuan, wewenang dan tanggung jawab harus dituangkan dalam suatu dokumen formal dengan persetujuan manajemen senior. Tanggung jawab dan fungsi audit internal hampir sama. Ini memantau kinerja kontrol internal dalam suatu organisasi.

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

#### **2.1.1.8 Standar Profesional Audit Internal**

Hiro Tugiman memeralih bahasa mengenai penerapan standar profesional sangat penting karena kegiatan audit internal berlangsung di berbagai lingkungan dan peraturan serta praktik yang berbeda mempengaruhi audit internal perusahaan.

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

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

## 2.1.2 Efektivitas Pengendalian Internal

### 2.1.2.1 Pengertian Pengendalian Internal

Pengendalian internal sangat penting bagi instansi dan perusahaan. Banyak pihak mengandalkan peran auditor internal, khususnya dalam mengembangkan dan memelihara efektivitas pengendalian internal. Kontrol internal membantu menghindari depresi dan kegagalan institusi dan perusahaan. Definisi pengendalian internal adalah sebagai berikut:

Menurut Wakhyudi (2018:18) menyatakan sebagai berikut:

“Pengendalian Internal adalah proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personal lain dalam organisasi untuk memberikan keyakinan yang memadai terkait pencapaian tujuan.”

Menurut COSO (2013) pengertian pengendalian internal adalah sebagai berikut:

*“Internal control is a process, effected by an entity’s board of directors, management, and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objective relating to operations, reporting and compliance”.*

Penjelasan pengendalian internal menurut COSO di atas yaitu suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lain suatu entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai mengenai pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan, dan kepatuhan.

Menurut Romney dan Steinbart (2015:226):

“Pengendalian internal adalah sebuah proses yang menyebar keseluruhan aktivitas pengoperasian perusahaan dan merupakan bagian integral dari aktivitas manajemen dimana pengendalian internal memberikan jaminan yang memadai untuk tujuan pengendalian berupa mengamankan aset, mengelola catatan secara detail yang baik untuk melaporkan aset perusahaan secara akurat dan wajar, memberikan informasi yang akurat dan

reliabel, menyiapkan laporan keuangan yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dan mendorong dan memperbaiki efisiensi operasional. ”

Menurut PP No 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah menyebutkan bahwa:

“Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.”

“Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SPIP, adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.”

Berdasarkan pengertian di atas dapat diinterpretasikan bahwa pengendalian internal adalah seperangkat proses, kebijakan dan peraturan yang dipengaruhi oleh manajemen atau personil lainnya untuk melindungi aset perusahaan dari berbagai macam penyimpangan serta memastikan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

#### **2.1.2.2 Komponen Pengendalian Internal**

Setiap perusahaan memiliki kualitas atau karakteristik yang berbeda. Pengendalian internal yang baik pada satu perusahaan belum tentu baik untuk perusahaan lain. Oleh karena itu, untuk membangun pengendalian internal, perhatian harus diberikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi tujuan perusahaan secara keseluruhan. Pengendalian internal yang baik harus memenuhi kriteria atau unsur.

Soekrisno Agoes (2014:105) menyatakan pengendalian intern memiliki lima komponen sebagai berikut:

1. “Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian merupakan corak suatu organisasi dan mempengaruhi kesadaran pengendalian individu. Lingkungan

pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian intern yang lain. Lingkungan pengendalian intern mencakup hal-hal berikut ini:

- a. Integritas dan nilai etika
- b. Komitmen terhadap kompetensi
- c. Partisipasi dewan komisaris atau komite audit
- d. Struktur organisasi
- e. Pemberian wewenang dan tanggung jawab
- f. Kebijakan dan praktik sumber daya manusia

## 2. Penaksiran Risiko

Risiko yang relevan dengan pelaporan keuangan mencakup peristiwa dan keadaan intern maupun ekstern yang dapat terjadi dan secara negatif mempengaruhi kemampuan entitas untuk mencatat, mengolah meringkas, dan melaporkan data keuangan konsisten dengan asersi manajemen dalam laporan keuangan. Risiko dapat timbul atau berubah karena keadaan berikut ini:

- a. Perubahan dalam lingkungan operasi
- b. Personel baru
- c. Sistem informasi yang baru atau diperbaiki
- d. Teknologi baru
- e. Lini produk, produk, atau aktivitas baru
- f. Restrukturisasi korporasi
- g. Operasi luar negeri
- h. Standar akuntansi baru

## 3. Aktivitas Pengendalian

Kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa arahan manajemen dilaksanakan. Aktivitas tersebut membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan untuk menanggulangi risiko dalam pencapaian tujuan entitas sudah dilaksanakan. Umumnya aktivitas pengendalian yang mungkin relevan dengan audit dapat digolongkan sebagai kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan hal-hal berikut:

- a. *Review* terhadap kinerja
- b. Pegolahan informasi
- c. Pengendalian fisik



d. Pemisahan tugas

#### 4. Informasi dan Komunikasi

Komunikasi mencakup penyediaan suatu pemahaman tentang peran dan tanggungjawab individual berkaitan dengan pengendalian intern terhadap pelaporan keuangan. Auditor harus memperoleh pengetahuan memadai tentang sistem informasi yang relevan tentang pelaporan keuangan untuk memahami:

- a. Golongan transaksi dalam operasi entitas yang signifikan bagi pelaporan keuangan
- b. Bagaimana transaksi tersebut dimulai
- c. Catatan akuntansi, informasi pendukung, dan akun tertentu dalam laporan keuangan yang tercakup dalam pengolahan dan pelaporan transaksi
- d. Pengolahan akuntansi yang dicakup sejak saat transaksi dimulai sampai dengan dimasukkan kedalam pelaporan keuangan, termasuk alat elektronik yang digunakan untuk mengirim, memelihara, mengakses informasi

#### 5. Pemantauan

Pemantauan adalah proses penentuan kualitas pengendalian intern sepanjang waktu. Pemantauan ini mencakup desain dengan operasi pengendalian tepat waktu dan pengambilan tindakan koreksi. Aktivitas pemantauan dapat mencakup penggunaan informasi dari komunikasi pihak luar seperti keluhan pelanggan dan komentar dari badan pengatur yang dapat memberi petunjuk tentang masalah yang memerlukan perbaikan.”

### **2.1.2.3 Tujuan Pengendalian Internal**

Tujuan dilakukannya pengendalian adalah untuk mencegah timbulnya suatu kerugian bagi sebuah organisasi. Menurut Mulyadi (2010:181) tujuan perusahaan mengadakan pengendalian intern adalah untuk membantu organisasi dalam mencapai suatu tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Tujuan pengendalian internal yang terperinci harus dicapai untuk menghindari kesalahan jurnal dan pencatatan.

Tujuan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah menurut Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008 Pasal 2 ayat (3) adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai dan menjadi pedoman pemerintah dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintah. Berikut tujuan sistem pengendalian intern pemerintah:

1. Untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara;
2. Keandalan pelaporan keuangan;
3. Pengamanan aset negara;
4. Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Tujuan pengendalian internal menurut Arens et al (2012:370) adalah sebagai berikut:

1. “Reliabilitas pelaporan keuangan
2. Efisiensi dan efektivitas operasi
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Penjelasan untuk masing-masing tujuan pengendalian sebagai berikut:

- Reliabilitas pelaporan keuangan Manajemen bertanggung jawab untuk menyiapkan laporan bagi para investor, kreditor dan pemakai lainnya. Manajemen memikul baik tanggung jawab hukum maupun professional untuk memastikan bahwa informasi telah disajikan secara wajar sesuai dengan persyaratan pelaporan seperti prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP). Tujuan pengendalian intern yang efektif atas pelaporan keuangan adalah memenuhi tanggung jawab pelaporan keuangan tersebut.
- Efisiensi dan efektivitas operasi Pengendalian dalam perusahaan akan mendorong pemakaian sumber daya secara efisien dan efektif untuk mengoptimalkan sasaran-sasaran perusahaan. Tujuan yang penting dari pengendalian ini adalah memperoleh informasi keuangan dan nonkeuangan yang akurat tentang operasi perusahaan untuk keperluan pengambilan keputusan.
- Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Selain mematuhi ketentuan hukum, organisasi publik, nonpublik, nirlaba diwajibkan menaati berbagai hukum dan peraturan. Beberapa hanya berhubungan secara tidak langsung dengan akuntansi, seperti UU perlindungan lingkungan dan hak sipil, sementara yang lainnya berkaitan erat dengan akuntansi, seperti peraturan pajak penghasilan dan kecurangan.”

Tujuan pengendalian intern menurut Mulyadi (2010:181) adalah sebagai berikut di bawah ini:

1. “Menjaga kekayaan perusahaan atau organisasi
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi
3. Mendorong efisiensi
4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.”

Berdasarkan pernyataan tersebut, tujuan pengendalian internal adalah untuk menetapkan pengendalian internal yang tepat untuk memberikan keyakinan bahwa perusahaan mematuhi peraturan dan pedoman hukum yang berlaku untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.1.2.4 Pengertian Efektivitas Pengendalian Internal**

Menurut Arens et al (2012:370) pengertian efektivitas pengendalian intern adalah sebagai berikut:

“Efektivitas pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen mengenai reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi dan kepatuhan hukum dan peraturan yang berlaku.”

Menurut COSO dalam YPIA (2008:17) efektivitas pengendalian internal adalah sebagai berikut:

“Sebuah proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, direksi, dan manajemen yang dirancang untuk memberikan jaminan yang wajar atas tercapainya tujuan organisasi. Tujuan yang dimaksud meliputi operasi yang

efisien dan efektif, pelaporan yang handal, dan ketaatan pelaksanaan organisasi terhadap kebijakan dan regulasi yang berlaku.”

Menurut penelitian M. Wahyu seno Aji (2019:38) pengendalian internal yang efektif adalah sebagai berikut ini:

1. “Tujuan jelas jika pengendalian intern tidak dapat dimengerti, maka prosedur pengendalian tersebut tidak akan digunakan dan jika tidak memiliki tujuan yang jelas, maka pengendalian intern tersebut tidak memiliki nilai.
2. Dibangun untuk tanggung jawab bersama. Suatu pengendalian intern harus dapat dimanfaatkan oleh semua pengguna atau oleh seluruh pihak yang berkaitan.
3. Biaya yang dikeluarkan dapat mencapai tujuan. Biaya yang dikeluarkan harus dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun biaya tersebut tidak boleh lebih besar dari pada manfaat yang dihasilkan.
4. Didokumentasikan proses dokumentasi yang baik adalah proses yang sederhana dan mudah dimengerti, seerta jelas hubungannya dengan resiko pengendalian dan memberikan keyakinan kepada manajemen bahwa pengendalian intern ini berada pada tempatnya.
5. Dapat diuji dan di-*review* proses pengendalian dan manajemen serta dokumentasinya dapat diuji dan di-*review* (ditelaah) agar dapat disempurnakan atau dapat diperbarui jika proses pengendalian intern yang dilakukan tidak sesuai dengan kondisi pada saat pengendalian dilakukan.
6. Dapat dikelola, maksudnya adalah bahwa pengendalian intern harus dapat ditambah jika terdapat kekurangan, dan dapat dirubah dan diperbarui jika tidak sesuai dengan kondisi sekarang.”

Berdasarkan pembahasan di atas, efektivitas pengendalian internal berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi, meminimalkan terjadinya aktivitas kecurangan yang dapat merugikan bisnis serta dapat membuat efek jera bagi pelaku tindakan kecurangan.

### 2.1.2.5 Keterbatasan Pengendalian Internal

Penerapan pengendalian internal yang efisien dan efektif harus mencerminkan kondisi yang ideal. Namun, hal ini sulit dicapai dalam praktek karena adanya keterbatasan. Pengendalian internal tidak dapat mencegah kesalahan penilaian, keputusan, atau kejadian eksternal yang dapat menyebabkan organisasi gagal mencapai tujuan operasionalnya.

Keterbatasan yang terdapat dalam pengendalian intern dapat mengakibatkan tujuan pengendalian intern tidak akan tercapai. Keterbatasan pengendalian intern menurut Mulyadi (2010:181) adalah sebagai berikut:

- a. “Kesalahan dalam pertimbangan Seringkali manajemen dan personelnya salah mempertimbangkan keputusan bisnis yang diambil karena tidak memadainya informasi, keterbatasan waktu atau tekanan lainnya.
- b. Gangguan Gangguan dalam pengendalian yang telah ditetapkan dapat terjadi karena personel keliru memahami perintah atau membuat kesalahan dan kelalaian. Perubahan yang bersifat sementara atau permanen dalam sistem dapat pula mengakibatkan gangguan.
- c. Kolusi Tindakan bersama beberapa individu untuk tujuan kejahatan disebut dengan kolusi. Kolusi dapat mengakibatkan rusaknya pengendalian intern yang dibangun untuk melindungi kekayaan entitas dan tidak terungkapnya keterdeteksinya kecurangan oleh struktur pengendalian intern yang dirancang.
- d. Pengabaian oleh manajemen. Manajemen mengabaikan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan untuk tujuan yang tidak sah. Seperti keuntungan pribadi manajer, penyajian kondisi keuangan yang berlebihan.
- e. Biaya lawan manfaat. Biaya yang diperlukan untuk mengoperasikan pengendalian intern tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian intern tersebut karena pengaturan secara tepat baik biaya maupun manfaat biayanya tidak mungkin dilakukan.”

Azhar Susanto (2010:110) menjelaskan beberapa keterbatasan dari pengendalian intern yang menyebabkan pengendalian intern tidak berfungsi sebagai berikut ini:

1. “Kesalahan muncul ketika karyawan melakukan pertimbangan yang salah atau perhatiannya selama bekerja terpecah.
2. Kolusi terjadi ketika dua atau lebih karyawan berkonspirasi untuk melakukan pencurian ditempat mereka bekerja.
3. Penyimpangan manajemen terjadi karena manajer suatu organisasi memiliki banyak otoritas dibandingkan karyawan biasa, proses pengendalian intern efektif pada tingkat manajemen bawah dan tidak efektif pada tingkat atas.
4. Manfaat dan biaya adalah konsep jaminan yang meyakinkan atau masuk akal mengandung arti bahwa pengendalian intern tidak melebihi manfaat yang dihasilkan. Pengendalian masuk akal adalah pengendalian yang memberikan manfaat lebih tinggi dari biaya yang dikeluarkannya untuk melakukan pengendalian intern tersebut.”

Dari pengertian di atas, batasan pengendalian internal dapat diartikan bahwa pengendalian internal tidak tercapai seperti yang direncanakan. Oleh karena itu, penerapan pengendalian intern tidak dimaksudkan untuk menghilangkan semua kemungkinan yang dapat terjadi. Paling tidak, jika terjadi kesalahan atau adanya kejanggalan, akan segera diperbaiki.

### **2.1.3 Kompetensi Auditor Internal**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompetensi**

Menurut Ardeno Kurniawan (2015:118) menyatakan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut:

“Kompetensi adalah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugasnya”.

Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley (2015:62) mendefinisikan kompetensi sebagai berikut:

*“Competence as a requirement for auditors to have formal education in field of auditing and accounting, adequate practical experience for workers who are being carried out, as well as continuing professional education.”*

“Kompetensi merupakan kebutuhan bagi auditor yang didapat auditor melalui pendidikan formal dalam bidang audit dan akuntansi, maupun melalui pengalaman kerja serta pendidikan profesional sejenis”.

Menurut Sukrisno Agoes (2017:146) definisi kompetensi sebagai berikut :

“Suatu kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau profesinya. Orang yang kompeten berarti orang yang dapat menjalankan pekerjaannya dengan kualitas hasil yang baik. Dalam arti luas kompetensi mencakup penguasaan ilmu/pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*) yang mencukupi, serta mempunyai sikap dan prilaku (*attitude*) yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan atau profesinya.”

Menurut Arum Ardianingsih (2018:26) definisi kompetensi sebagai berikut: “Kompetensi berhubungan dengan keahlian, pengetahuan, dan pengalaman. Oleh karena itu, auditor yang kompeten adalah auditor yang memiliki pengetahuan, pelatihan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai agar bisa berhasil menyelesaikan pekerjaan auditnya”.

Sedangkan menurut Bailey Steyn (2013:31–53.), kompetensi adalah sebagai berikut:

*“Competencies classified as „general competencies include the essential skills that internal auditors need in order to perform their audit-specific tasks.”*

Dari definisi Bailey Steyn tersebut menjelaskan bahwa kompetensi yang diklasifikasikan sebagai 'kompetensi umum' mencakup keterampilan penting yang diperlukan auditor internal untuk melakukan tugas spesifik audit mereka.

Seorang auditor dengan kompetensi yang baik dan sesuai akan dapat memahami apa yang harus dikerjakan dan apa fungsi dirinya dalam pekerjaan tersebut.

### **2.1.3.2 Komponen Kompetensi**

Kompetensi auditor dapat diperoleh melalui pendidikan tinggi di bidang akuntansi, kegiatan pengembangan profesional, dan *on-the-job training*.

Menurut Arum Ardianingsih (2018: 28) menyatakan bahwa pengetahuan akan mempengaruhi kompetensi auditor yang pada gilirannya akan menentukan kualitas audit. Adapun secara umum ada 5 pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang auditor yaitu:

- a. Pengetahuan Pengauditan Umum Pengetahuan pengauditan umum seperti resiko audit, prosedur audit, dan lain-lain kebanyakan diperoleh di perguruan tinggi, sebagian dari pelatihan dan pengalaman.
- b. Pengetahuan Area Fungsional untuk area fungsional seperti perpajakan dan penguditan dengan komputer sebagian didapatkan dari pendidikan formal perguruan tinggi, sebagian besar dari pelatihan dan pengalaman.
- c. Pengetahuan mengenai isu-isu akuntansi yang paling terbaru. Auditor bisa mendapatkannya dari pelatihan profesional yang diselenggarakan secara berkelanjutan.
- d. Pengetahuan Mengenai Industri Khusus. Pengetahuan mengenai industri khusus dan hal-hal umum kebanyakan diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.
- e. Pengetahuan mengenai bisnis umum serta penyelesaian masalah.

### **2.1.3.3 Pengertian Kompetensi Auditor Internal**

Kompetensi auditor untuk menggunakan semua sumber daya yang tersedia untuk menganalisis dan mengkategorikan wawasan yang diperoleh selama proses audit dan memberikan tanggapan yang tepat, sehingga kualitas audit meningkat mengacu pada kompetensi auditor. Konsep kompetensi dipahami sebagai perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan. Definisi kompetensi profesional adalah sebagai berikut:



Menurut Sawyer et al. (2012), Kompetensi Auditor Internal adalah sebuah hubungan cara-cara setiap auditor memanfaatkan pengetahuan, keahlian dan pengalaman. Auditor yang tidak kompeten tidak akan bisa membantu manajemen dalam memecahkan masalah-masalah yang mengandung resiko, padahal tugas auditor di era ini lebih difokuskan kepada pengawasan dan pengendalian terhadap area-area yang mengandung resiko bukan hanya audit atas kepatuhan saja.

Kompetensi auditor internal menurut Hiro Tugiman (2014:27) adalah sebagai berikut:

“Kompetensi auditor internal adalah pengetahuan, kemampuan, dan berbagai disiplin ilmu yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan pantas.”

Dari beberapa definisi di atas, kami menyimpulkan bahwa audit yang dilakukan oleh auditor internal harus dilakukan oleh seorang individu dengan pengetahuan, keahlian, dan pelatihan teknis yang cukup untuk melakukan tugas yang memberikan hasil terbaik. Dengan demikian, auditor akan mempunyai semakin banyak pengetahuan mengenai bidang yang digelutinya sehingga dapat mengetahui berbagai masalah secara mendalam. Auditor internal juga dituntut untuk menguasai disiplin ilmu lain yang mendukung pekerjaannya dan mempunyai keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain dan berkomunikasi secara efektif.

#### **2.1.3.4 Karakteristik Kompetensi Auditor Internal**

Menurut M. Lyle Spencer dan M. Signe Spencer, Mitrani et, al yang dikutip oleh Surya Darma (2013:110-111) terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu :

1. "*Motives* adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan.
2. *Traits* adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.
3. *Self Concept* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. *Knowledge* adalah pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
5. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental."

### **2.1.3.5 Jenis – jenis Kompetensi Auditor Internal**

Adapun kompetensi menurut Nurdianti (2014) dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yakni sudut pandang Auditor Individual, Audit Tim, dan Kantor Akuntan Publik (KAP). Masing-masing sudut pandang akan dibahas lebih mendetail berikut ini:

#### **a. Kompetensi Auditor Individual.**

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan auditor, antara lain pengetahuan dan pengalaman. Untuk melakukan tugas pengauditan, auditor memerlukan pengetahuan pengauditan (umum dan khusus) dan pengetahuan mengenai bidang pengauditan, akuntansi dan industry klien. Selain itu diperlukan juga pengalaman dalam melakukan audit, bahwa auditor yang berpengalaman mempunyai pemahaman yang lebih baik atas Laporan Keuangan sehingga keputusan yang diambil bisa lebih baik.

#### **b. Kompetensi Audit Tim**

Standar pekerjaan lapangan yang kedua menyatakan bahwa jika pekerjaan menggunakan asisten maka harus disupervisi dengan semestinya. Dalam suatu penugasan, satu tim audit biasanya terdiri dari audit junior, audit senior, manajer

*partner* dan *partner*. Tim audit ini dipandang sebagai sebagai faktor yang lebih menentukan kualitas audit. Kerjasama yang baik antar anggota tim, profesionalisme, skeptisisme, proses kendali mutu yang kuat, pengalaman dengan klien, dan pengalaman industri yang baik akan menghasilkan tim audit yang berkualitas tinggi. Selain itu, adanya perhatian dari *partner* dan manajer pada penugasan ditemukan memiliki kaitan dengan kualitas audit.

c. Kompetensi dari Sudut Pandang KAP.

Besaran KAP menurut Deis dan Giroux (1992) diukur dari jumlah klien dan presentase dari audit *fee* dalam usaha mempertahankan kliennya untuk tidak berpindah pada KAP yang lain. KAP yang besar menghasilkan kualitas audit yang lebih tinggi karena ada insentif untuk menjaga reputasi dipasar, juga mempunyai jaringan klien yang luas dan banyak sehingga mereka tidak tergantung atau tidak takut kehilangan klien. Selain itu, KAP yang besar biasanya mempunyai sumber daya yang lebih banyak dan lebih baik untuk melatih auditor mereka, membiayai sumber daya ke berbagai pendidikan profesi berkelanjutan dan melakukan pengujian audit daripada KAP kecil.

#### **2.1.3.6 Aspek Kompetensi Auditor Internal**

Kompetensi diperlukan sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan di tempat kerja, juga memajukan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggungjawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Dengan keseluruhan pengetahuan, kemampuan, dan berbagai disiplin ilmu yang

diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan pantas. Seperti yang dikatakan Timothy J. Louwers, et.al (2013:43) sebagai berikut:

“Kompetensi auditor internal dimulai dari tingkat pendidikan di bidang akuntansi karena auditor yang memiliki tingkat pendidikan yang menunjang akan mampu memahami standar akuntansi, laporan keuangan dan audit secara lebih baik. Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan formal ditingkat universitas sebagai langkah awal dalam memulai karir sebagai seorang auditor, seorang auditor juga dituntut untuk melanjutkan pendidikan profesional agar pengetahuan yang dimiliki tetap relevan dengan perubahan yang terjadi. Pada faktanya salah satu syarat utama untuk mendapat kan gelar CPA adalah melanjutkan pendidikan profesional, dan aspek lainnya yang tidak kalah penting adalah pengalaman”

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas, kompetensi auditor akan diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Timothy J. Louwers, et.al (2013:43), yang meliputi :

1. “Pengetahuan (*Knowledge*) Dalam menjalankan tugasnya, seorang auditor harus memiliki Pengetahuan (*Knowledge*) untuk memahami entitas yang diaudit dan membantu pelaksanaan audit. Pengetahuan ini meliputi :
  - a. Memiliki kemampuan untuk melakukan review analisis. *Review* analisis terdiri dari evaluasi informasi keuangan melalui analisis atas hubungan yang masuk akal antara data keuangan dan non keuangan (Alvin Arens 2014:216)
  - b. Memiliki pengetahuan tentang auditing. Pengetahuan tentang *auditing* meliputi penerapan standar. Standar *auditing* merupakan pedoman umum untuk membantu auditor memenuhi tanggungjawab profesionalnya. Standar ini mencakup pertimbangan seperti kompetensi, independensi, persyaratan pelaporan, dan bukti. (Alvin Arens 2014:36)
  - c. Memiliki pengetahuan dasar tentang segala hal yang berkaitan tentang lingkungan organisasi dan entitas bisnis, dalam hal ini adalah penggunaan perangkat lunak audit, dan lingkungan berbasis *electronic data processing* (EDP).
2. Pendidikan (*Education*) Kriteria pendidikan yang harus dimiliki auditor antara lain:
  - a. Memiliki tingkat pendidikan formal yang mendukung dalam proses audit.
  - b. Memiliki tingkat pendidikan lanjutan profesi auditor
3. Pengalaman (*Experience*) Dalam menjalankan tugas sebagai seorang auditor, pengalaman merupakan dimensi lain dari kompetensi yang

memudahkan auditor menemukan kesalahan yang tidak umum dalam audit. Pengalaman dalam hal ini meliputi:

- a. Pengalaman dalam melakukan *auditing* dalam berbagai entitas bisnis
- b. Pengalaman dalam penggunaan teknologi informasi dalam lingkungan bisnis berbasis *electronic data processing* (EDP) maupun audit pada umumnya dengan tujuan efektivitas dan efisiensi audit.”

### **2.1.3.7 Manfaat Kompetensi Auditor Internal**

Serdamayanti (2013:126) mengatakan bahwa terdapat berbagai alasan dan manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai
2. Alat seleksi karyawan
3. Memaksimalkan produktivitas
4. Dasar pengembangan sistem remunerasi
5. Memudahkan adaptasai terhadap perubahan
6. Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi Kompetensi auditor adalah auditor yang dengan pengetahuan dan pengalaman yang cukup dan eksplisit dapat melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa keunggulan kompetensi auditor adalah membantu auditor mencapai kualitas audit yang lebih baik. Auditor yang cukup kompeten juga dapat menginterpretasikan pengetahuan yang diperoleh dalam laporan keuangan.

### **2.1.4 Whistleblowing System**

#### **2.1.4.1 Pengertian Whistleblowing System**

Suatu institusi, lembaga atau perusahaan akan menghindari aktivitas ilegal. Untuk mencapai tujuannya, lembaga harus dikendalikan dengan memantau gerak-

gerak pegawai dan pejabat yang berusaha melakukan tindakan kecurangan. Salah satu upaya penguatan regulasi adalah dengan adanya *whistleblowing system*. Sistem ini disediakan sebagai sarana bagi karyawan untuk melaporkan pelanggaran yang merugikan organisasi perusahaan. *Whistleblowing system* diperkenalkan untuk melaksanakan pengendalian internal perusahaan. Sistem Pelaporan Pelanggaran atau *Whistleblowing system* adalah suatu sistem yang dirancang sedemikian rupa mengenai kriteria kecurangan yang di laporkan yang meliputi 5W+1H tindak lanjut dari laporan tersebut, *reward* dan perlindungan bagi sang pelapor atau *whistleblower*, dan hukuman atau sanksi untuk terlapor. Sistem ini dibangun sebagai salah satu upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran dan kejahatan di lingkungan perusahaan. Sistem ini memungkinkan karyawan dan pihak luar untuk melaporkan kejahatan yang dilakukan di dalam perusahaan. Dengan menerapkan sistem ini, perusahaan dapat mencegah kerugian dan menyelamatkan perusahaan. Diharapkan dengan menyesuaikan sistem yang telah ditetapkan dengan aturan masing-masing perusahaan, akan memberikan kontribusi pada peningkatan tata kelola perusahaan. Penerapan *whistleblowing system* ini untuk memastikan bahwa karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa menimbulkan pikiran negatif yang diarahkan untuk melakukan penipuan atau kecurangan yang kemudian akan mempengaruhi dan merugikan perusahaan. Rancangan sistem ini membawa manfaat dalam perjalanan bisnis dan berdampak positif pada peningkatan manajemen perusahaan.

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

Menurut (Semendawai, dkk 2011:21):

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

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

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

Dari pengertian di atas maka penerapan *whistleblowing system* adalah suatu sistem pelaporan pelanggaran yang dilakukan oleh pihak internal maupun eksternal, kegiatan ini merugikan organisasi dan *stakeholders*, dan dilakukan oleh karyawan sendiri atau pejabat.

#### **2.1.4.2 Aspek-Aspek *Whistleblowing System***

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

1. “Aspek Struktural Aspek struktural merupakan aspek yang berisi mengenai elemen-elemen infrastruktur *whistleblowing system*. Aspek tersebut terdiri dari empat elemen, yaitu :
  - a. Pernyataan Komitmen  
Diperlukan adanya pernyataan komitmen dari seluruh karyawan akan kesediaannya untuk melaksanakan *whistleblowing system* dan berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran. Secara teknis, pernyataan ini dapat dibuat tersendiri atau dijadikan dari berbagai perjanjian kerja bersama atau bagian dari pernyataan ketaatan terhadap pedoman etika perusahaan.

- b. Kebijakan perlindungan pelapor Perusahaan harus bisa membuat kebijakan perlindungan pelaporan (*whistleblower protection policy*). Kebijakan ini menjelaskan secara tegas dan jelas bahwa perusahaan berkomitmen untuk melindungi pelapor pelanggaran yang beritikad baik dan perusahaan akan patuh terhadap segala peraturan perundang undangan yang terkait serta *best practice* yang berlaku dalam penyelenggaraan sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*). Kebijakan ini juga menjelaskan maksud dari adanya perlindungan pelaporan adalah untuk mendorong terjadinya pelaporan pelanggaran dan kecurangan, serta menjamin keamanan pelaporan maupun keluarganya.
  - c. Struktur pengelolaan *Whistleblowing System* Perusahaan diperlukan mengadakan unit pengelolaan sistem pelaporan pelanggaran dengan tanggung jawab ada pada dewan direksi dan komite audit. Unit pengelolaan sistem pelaporan pelanggaran harus merupakan fungsi atau unit yang independent dan mempunyai akses kepada pemimpin perusahaan tertinggi. Proses seleksi petugas unit pengelolaan sistem pengelolaan pelanggaran harus dilaksanakan oleh pihak yang *professional* dan *independent*, sehingga hasil yang diperoleh *relative* obyektif dan dapat dipertanggung jawabkan.
  - d. Sumber Daya Sumber daya yang diperlukan dalam sistem pelaporan pelanggaran adalah personil pelaksana yang berkualitas, dan pelatihan dalam menggunakan media pengaduan atas balasan dari pelaporan pelanggaran. Kemudian media komunikasi sebagai fasilitas pelaporan pelanggaran.
2. Aspek Operasional
- Aspek operasional merupakan aspek yang berkaitan dengan mekanisme prosedur kerja sistem pelaporan pelanggaran dan penyampaian pelaporan pelanggaran. Agar lebih bisa cepat diserap dan dipahami oleh seluruh karyawan prosedur atau mekanisme yang diterapkan dalam penyampaian laporan pelanggaran haruslah mudah. Kemudian perusahaan harus menyediakan saluran khusus yang digunakan dalam menyampaikan laporan pelanggaran, baik berupa email dengan alamat khusus yang tidak bisa diakses oleh orang lain dalam perusahaan, dalam aspek operasional ini juga berisi mengenai investigasi dan pelaksanaannya berdasarkan prinsip-prinsip pelaksanaan investigasi guna menindaklanjuti atas informasi mengenai pelaporan pelanggaran. Supaya petugas pelaksanaan unit *whistleblowing system* dapat mengumpulkan bukti investigasi dan menentukan apakah laporan kecurangan dapat di tindaklanjuti atau tidak.
3. Aspek Perawatan
- Aspek perawatan merupakan aspek memastikan bahwa sistem pelaporan pelanggaran dapat berkelanjutan dan meningkatkan efektivitasnya. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan mengadakan training kepada seluruh karyawan, termasuk petinggi atau pejabat perusahaan. Kemudian perusahaan harus terus berkomunikasi secara



berkala kepada para karyawannya mengenai *whistleblowing system* mengenai pelaporan pelanggaran, dan komunikasi berkala ini bertujuan untuk menciptakan budaya jujur dalam memberikan dorongan kepada karyawan lain agar berani melaporkan bila mengetahui adanya pelanggaran. Maka dari itu apabila pemantauan dan tinjauan secara berkala berjalan dengan efektif dalam mencegah kecurangan maka sasaran yang telah ditetapkan di awal akan tercapai.”

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

#### **2.1.4.3 Jenis-Jenis Whistleblowing System**

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

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

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

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

1. “Mekanisme Internal Sistem pelaporan ini pada umumnya dilakukan melalui media komunikasi yang sudah baku dalam perusahaan. Sistem pelaporan internal *whistleblower* perlu ditegaskan kepada seluruh karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat mengetahui otoritas yang dapat menerima laporan. Berbagai macam pelanggaran yang dapat dilaporkan oleh karyawan yang berperan sebagai *whistleblower*, misalnya : pelaku tidak jujur yang berpotensi mengakibatkan kerugian finansial perusahaan, pencurian uang atas asset, perilaku yang mengganggu atau merusak keselamatan kerja, lingkungan hidup, dan kesehatan. Mengenai kerahasiaan *whistleblower*, jaminan bahwa *whistleblower* dapat perlakuan yang baik. Seperti tidak dipecat atau dikeluarkan. Dengan demikian, dengan sistem pelaporan internal, peran pemimpin sangat penting dalam melakukan perlindungan kepada *whistleblower*.”
2. Mekanisme Eksternal dalam sistem pelaporan secara eksternal diperlukan lembaga diluar perusahaan yang memiliki kewenangan untuk menerima laporan *whistleblower*. Lembaga ini memiliki komitmen tinggi terhadap perilaku yang mengedepankan standar legal, beretika dan bermoral tinggi pada perusahaan. Lembaga tersebut bertugas menerima laporan, menelusuri atau menginvestigasi laporan, serta memberikan rekomendasi kepada dewan komisaris. Lembaga yang memiliki kewenangan dalam kasus-kasus whistleblowing berdasarkan undang-undang, seperti LPSK, KPK, Ombudsman Republik Indonesia, Komisi Yudisial, PPATK, Komisi Kepolisian Nasional, dan Komisi Kejaksaan.”

#### **2.1.4.4 Tujuan dan Manfaat Whistleblowing System**

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

1. “Menciptakan iklim yang kondusif dan mendorong pelaporan yang menimbulkan kerugian yang dapat merusak citra organisasi.
2. Mempermudahkan manajemen dalam mengambil keputusan yang baik mengenai laporan-laporan pelanggaran dan melindungi pelapor serta tetap menjaga informasi ini dalam arsip khusus yang dijamin keamanannya.
3. Membangun sebuah kebijakan dan infrastruktur untuk melindungi pelapor dari balasan-balasan dari pihak internal maupun eksternal.

4. Melakukan pendeteksian dini sehingga kerugian akibat kecurangan berkurang.
5. Meningkatkan citra reputasi perusahaan.”

Lalu, menurut Semendawai, dkk (2011:69):

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

Dari penjelasan di atas, dapat diartikan bahwa tujuan dari *whistleblowing system* adalah untuk mengungkap pelanggaran hukum dan peraturan. Sistem ini diterapkan pada bisnis untuk mengurangi penipuan dan potensi kerugian bisnis. Adanya *whistleblowing system* memudahkan perusahaan dalam mengelola kegiatan internal, manajemen dapat menangani kasus secara efektif berdasarkan laporan yang diterima, dan melindungi kerahasiaan identitas pelapor semaksimal mungkin.

#### **2.1.4.5 Kriteria *Whistleblower***

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

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

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

1. “Memiliki mandat formal meski bukan satu-satunya organ dalam perusahaan untuk melaporkan bila terjadi kesalahan. Setiap pegawai

perusahaan juga memiliki hak untuk melakukan juga, meski pada umumnya auditor internal yang lebih paham mengenai kesalahan yang terjadi dalam perusahaan.

2. Laporan auditor internal mungkin bertentangan dengan pernyataan top managers. Jika para manajer cenderung menutupi kesalahan guna memperbaiki kondisi perusahaan, maka laporan auditor internal mengenai kesalahan justru sebaliknya, membuat para *stakeholder* menjadi kecil hati.
3. Perbuatan mengungkap kesalahan merupakan tindakan yang jarang ditegaskan dalam aturan perusahaan. Hanya beberapa asosiasi profesi.”

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

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

Seorang pelapor tindakan kecurangan atau yang disebut dengan *whistleblower* harus mendapat perlindungan yang kuat, karena kedudukan seorang *whistleblower* sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan atau organisasi. Maka dari itu, adanya kebijakan yang dibuat berdasarkan peraturan perundang-undangan, kebijakan ini harus menegaskan bahwa perusahaan harus berkomitmen untuk melindungi seorang *whistleblower* yang beritikad baik dalam menangani penyelenggaraan *whistleblowing system*. Adanya kebijakan ini menjelaskan bahwa adanya perlindungan pelaporan adalah untuk mendorong penerapan *whistleblowing system* serta menjamin perlindungan dan keamanan seorang *whistleblower* dan keluarganya (KNKG, 2008). Di Indonesia *whistleblower* dilindungi oleh hukum dan diatur dalam Pasal 10 ayat (2) UU No.31 tahun 2014. Undang-undang ini merupakan perubahan dari UU No.13 tahun 2006 tentang perlindungan sanksi dan korban.

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

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

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

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

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 haknya meliputi:

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

Dapat diinterpretasikan bahwa seorang saksi atau pelapor kecurangan mendapatkan perlindungan untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, tujuan ini

supaya seorang *whistleblower* merasa lebih aman dari rasa takut untuk memberikan kesaksiannya mengenai kejahatan. Dari pengungkapannya seorang *whistleblower* mendapatkan balas jasa dari pihak perusahaan maupun negara, karena telah membongkar kejahatan yang terjadi.

## **2.1.5 Efektivitas Pencegahan kecurangan**

### **2.1.5.1 Definisi dan Jenis-jenis Kecurangan**

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2013:17) mendefinisikan kecurangan sebagai berikut:

“Kecurangan (*fraud*) secara singkat dinyatakan sebagai suatu penyajian yang palsu atau menyembunyian fakta yang material yang menyebabkan seseorang memiliki sesuatu.”

*The institute of internal auditor* dalam buku Alfred F.Kaunang (2013:98) mendefinisikan kecurangan yaitu:

“Segala tindakan yang berasaskan penipuan, menyembunyian, atau pelanggaran akan kepercayaan. Kelakuan ini idak disebabkan oleh ancaman atau paksaan fisik. Kecurangan dilakukan oleh pihak-pihak tertentu dan organisasi untuk mendapatkan uang, properti, atau pelayanan untuk menghindari pembayaran atau kehilangan pelayanan untuk keuntungan pribadi dan bisnis”.

Dari definisi di atas dapat diinterprestasikan bahwa kecurangan merupakan suatu perbuatan yang bertentangan dengan sengaja, dengan tujuan untuk memperoleh sesuatu yang bukan merupakan hak pelakunya.

Menurut Kenneth A, merchant yang di alih bahasakan oleh Amin Widjaja Tunggal (2013:36) jenis-jenis kecurangan pelaporan laporan keuangan adalah:

1. “Memanipulasi, memalsukan atau mengubah catatan atau dokumen
2. Menyembunyikan atau menghilangkan pengaruh transaksi yang lengkap dari catatan atau dokumen

3. Mencatat transaksi tanpa substansi
4. Salah menerapkan kebijakan akuntansi
5. Gagal mengungkapkan informasi yang signifikan.”

### 2.1.5.2 Bentuk-Bentuk Kecurangan

Menurut *Assosiation Of Certified Fraud Examiner* dalam *Fraud Examiner Manual* (2006) yang dikutip oleh karyono (2013:17) terdapat empat bentuk kecurangan, yaitu :

1. “Kecurangan Laporan Keuangan (*Fraudulent Statement*)  
Kecurangan Laporan Keuangan (*Fraudulent Statement*) dilakukan dengan menyajikan laporan keuangan lebih baik dari sebenarnya (*over statement*), lebih buruk dari sebenarnya (*under statement*), dan kecurangan laporan lainnya (*non-financial statement*)
2. Kecurangan Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*)  
Kecurangan Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*) terdiri atas:
  - 1) Kecurangan Kas, terdiri atas:
    - a. Kecurangan Penerimaan Kas, yaitu pencurian terhadap kas yang belum dicatat (*skimming*). Contohnya, mencuri kas dengan membuat kesalahan pembukuan dengan sengaja.
    - b. Kecurangan Pengeluaran Kas (*Fraudulent Disbursement*), yaitu kecurangan penagihan (*billing scheme*), dengan memasukan dokumen tagihan atau *invoice* pengadaan barang, sehingga tagihan lebih tinggi (*mark up*) atau tagihan fiktif. Contohnya, melakukan pembayaran yang ada atas pembayaran yang lebih tinggi kemudian diminta kembali secara pribadi kelebihan pembayaran tersebut (*pay and return*).
    - c. Kecurangan penggantian biaya (*expense reimbursement scheme*), yaitu kecurangan pengeluaran kas dengan memanipulasi penggantian biaya, contohnya, penggantian biaya-biaya fiktif dengan cara membuat kwitansi palsu dan meninggikan biaya sebenarnya (*overslate expense*) dari yang sebenarnya dilakukan sehingga penggantian biaya yang diterima lebih tinggi, dari yang benar-benar dikeluarkan.
    - d. Kecurangan pembayaran gaji atau upah (*payroll scheme*), yaitu dengan cara memalsukan dokumen pendukung pembayaran gaji atau upah berupa catatan waktu kerja atau memalsukan informasi yang ada dalam catatan gaji atau upah.
  - 2) Penyalahgunaan Persediaan dan Aset Lainnya (*inventory and other asset misappropriation*).
  - 3) Kecurangan Persediaan dan Aset Lainnya terdiri dari pencurian (*larcery*) dan penyalahgunaan (*misuse*). *Larcery* dimaksudkan

sebagai pengambilan persediaan atau barang di gudang karena penjualan atau pemakaian. Penyalahgunaan Persediaan dan Aset Lainnya (*inventory and other asset misappropriation*) terdiri atas:

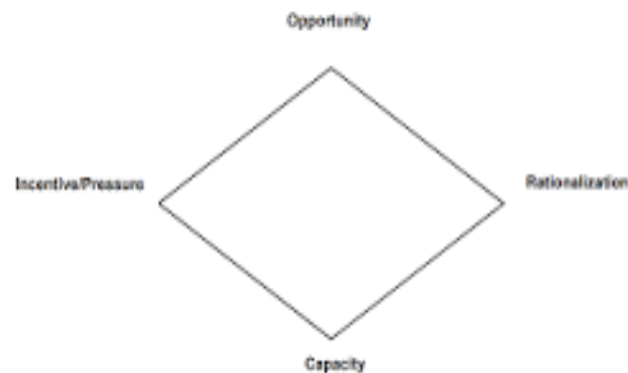
- a. Penjualan Fiktif (*Fictitious sell*). Contohnya, kolusi dengan pihak ketiga dengan mengambil barang tapi tidak diproses (tanpa pembayaran).
- b. Kecurangan Permintaan Aset dan Biaya Transfer (*Asset Acquisition and Transfer Scheme*). Contohnya, memalsukan formulir permintaan barang.
- c. Kecurangan Pembelian dan Permintaan (*Purchasing and Receiving Scheme*). Contohnya, memalsukan dokumen pembelian dan catatan persediaannya. Kemudian membuat jurnal palsu untuk menutupi pemalsuan catatan persediaan tersebut”.

Menurut Wolfe dan Hermanson (2004:1-12) yang menyempurnakan atas dalil kecurangan Cressey (1953) Konsep *fraud diamond* yaitu:

“Dalam konsep ini menambahkan individual capability sebagai salah satu faktor penyebab kecurangan sehingga teori ini memiliki empat elemen yaitu *pressure, opportunity, rationalization* dan *individual pressure*.”

Tuanakotta (2010;207) menjelaskan *fraud diamond* memiliki beberapa elemen yaitu sebagai berikut:

“*Incentive/pressure* (tekanan), *Opportunity* (peluang), dan *Rationalization* (rasionalisasi), 3 elemen tersebut dalam konsep *fraud diamond* mengalami penambahan elemen yaitu *Capability/Capacity* (kemampuan).”



**Gambar 2. 1 Fraud Diamond**



Menurut Wolf & Hermanson (2004:1-5) dalam Faiz Rahman Siddiq

(2016:106-112) Elemen *Fraud Diamond* adalah sebagai berikut :

a. *“Incentive/Pressure* (tekanan)

*Incentive* atau tekanan dapat didefinisikan sebagai motif dari perilaku seseorang untuk melakukan penyelewengan karena dipicu oleh adanya dorongan yang dirasakan (Arles,2014). Setiap pelaku harus menghadapi beberapa jenis tekanan untuk dapat melakukan penipuan. Tekanan yang dirasakan diartikan sebagai motivasi yang menuntun pelaku untuk terlibat dalam perilaku yang tidak etis. Tekanan semacam ini dapat terjadi pada semua pihak di semua tingkatan organisasi dan dapat terjadi karena berbagai alasan (Ruankaew, 2016). Alasannya dapat berupa adanya tekanan finansial, tekanan karena adanya dorongan dari kebiasaan yang buruk dan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan (Wijayani, 2016).

b. *Opportunity* (peluang/kesempatan)

Elemen *Opportunity* dalam kaitannya dengan *fraud* diartikan sebagai suatu keadaan yang memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan tindakan yang tidak dibenarkan seperti tindakan penyelewengan (Arles, 2014). Peluang bisa terjadi karena dipengaruhi oleh lemahnya pengendalian internal, pengawasan yang kurang terkontrol, atau karena posisi yang strategis. Dengan memanfaatkan suatu kondisi atau posisi tertentu, seseorang dapat dengan leluasa mengatur kepentingan orang banyak.

c. *Rationalization* (rasionalisasi)

Konsep rasionalisasi menunjukkan bahwa pelaku harus bisa merumuskan beberapa bentuk rasionalisasi yang dapat diterima secara moral sebelum terlibat dalam perilaku yang tidak etis (Abdullahi, Mansor & Nuhu, 2015). Rasionalisasi memungkinkan penipu memandang tindakan ilegalnya sebagai suatu tindakan yang dapat diterima. Alasan seperti tergoda untuk melakukan *fraud* karena merasa rekan kerjanya juga melakukan hal yang sama dan tidak menerima sanksi atas tindakan *fraud* tersebut bisa menjadi pembenaran dari penyelewengan yang terjadi (Zulaikha & Hadiprajitno, 2016). Pada akhirnya, tindakan rasionalisasi ini hanya akan menghasilkan pemakluman dari tindakan *fraud* yang telah terjadi, apalagi jika tindakan *fraud* dilakukan secara terus-menerus.

d. *Capacity/Capability* (kemampuan)

*Capacity* atau kapabilitas diartikan sebagai suatu kemampuan atau kelebihan seseorang dalam memanfaatkan keadaan yang

melingkupinya, yang mana kemampuan ini lebih banyak diarahkan pada situasi untuk mengelabui sistem pengendalian internal dengan tujuan untuk melegalkan hal-hal yang sebenarnya dilarang dalam suatu organisasi (Arles, 2014).”

### 2.1.5.3 Penyebab atau Pendorong Terjadinya Kecurangan

Setiap tindakan kriminal, selalu didorong atau dipicu oleh suatu kondisi dan perilaku penyebab terjadinya. Banyak ahli dan organisasi profesi mengungkapkan penyebab atau pendorong terjadinya kecurangan, dan berikut ini diuraikan beberapa di antaranya menurut Karyono, (2013:9-11) :

1. “Teori  $C = N + K$  Teori ini di kenal di jajaran atau profesi kepolisian yang menyatakan bahwa Kriminal (C) sama dengan Niat (N) dan Kesempatan (K). Teori ini sangat sederhana dan gambling karena meskipun ada niat melakukan kecurangan, bila tidak ada kesempatan tidak akan terjadi, demikian pula sebaliknya. Kesempatan ada pada orang atau kelompok orang yang memiliki kewenangan otoritas dan akses atas objek kecurangan. Niat perbuatan ditentukan oleh moral dan integritas.
2. Teori Segitiga *Fraud (Fraud Triangle Theory)* Teori ini dicetuskan pertama kali oleh Dr. Donald Cressy. Dalam teori segitiga, perilaku kecurangan didukung oleh tiga unsur yaitu adanya tekanan, kesempatan dan pembenaran. Tiga unsur itu digambarkan dalam segitiga sama sisi karena bobot atau derajat ketiga unsur itu sama.
  - 1) Tekanan (*Pressure*)  
Dorongan untk melakukan kecurangan terjadi pada karyawan (*employee fraud*) dan dorongan itu terjadi antara lain karena:
    - a. Tekanan keuangan; antara lain berupa banyak hutang, gaya hidup melebihi kemampuan keuangan (besar pasak daripada tiang), keserakahan dan kebutuhan yang tidak terduga.
    - b. Kebiasaan buruk, antara lain kecanduan narkoba, judi dan peminum minuman keras.
    - c. Tekanan lingkungan kerja; seperti kurang dihargainya prestasi atau kinerja, gaji rendah dan tidak puas dengan pekerjaan.
    - d. Tekanan lain; seperti tekanan dari istri atau suami untuk memiliki barang-barang mewah.
  - 2) Kesempatan (*Opportunity*)  
Kesempatan tidak terutama karena lemahnya pengendalian internal untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan. Kesempatan juga dapat terjadi karena lemahnya sanksi dan ketidak mampuan untuk menilai kualitas kinerja. Di samping itu tercipta beberapa kondisi lain yang kondusif untuk teerjadinya tindak kriminal. Menurut

Steve Albercht, ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kesempatan untuk melakukan kecurangan yaitu:

- a. Kegagalan untuk menertibkan pelaku kecurangan
  - b. Terbatasnya akses terhadap informasi
  - c. Ketidaktahuan, malas dan tidak sesuai kemampuan pegawai
  - d. Kurangnya jejak audit.
- 3) Pembeneran (*Rationalization*)  
Pelaku kecurangan mencari pembeneran antara lain:
- a. Pelaku menganggap bahwa yang dilakukan sudah merupakan hal biasa atau wajar dilakukan oleh orang lain pula.
  - b. Pelaku merasa berjasa besar terhadap organisasi dan seharusnya ia menerima lebih banyak dari yang telah diterimanya.
  - c. Pelaku menganggap tujuannya baik yaitu untuk mengatasi masalah, nanti akan dikembalikan.

#### 4. Teori *GONE* (*Gone Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Jack Balogna. Terdapat empat faktor pendorong seseorang untuk melakukan tindak kecurangan, yang dikenal dengan teori *GONE*, yaitu:

1. *Greed* (Keserakahan).  
Berkaitan dengan perilaku serakah yang potensial ada dalam diri setiap orang.
2. *Opportunity* (Kesempatan).  
Berkaitan dengan keadaan organisasi, instansi, masyarakat yang sedemikian rupa sehingga terbuka bagi seseorang untuk melakukan kecurangan terhadapnya.
3. *Need* (Kebutuhan).  
Berkaitan dengan faktor-faktor yang dibutuhkan oleh individu untuk menunjang hidupnya secara wajar.
4. *Exposure* (Pengungkapan).  
Berkaitan dengan kemungkinan dapat diungkapnya suatu kecurangan dan sifat serta beratnya hukuman terhadap pelaku kecurangan. *Gread* dan *need* adalah faktor yang berhubungan dengan individu pelaku kecurangan (faktor individu). *Opportunity* dan *exposure* adalah faktor yang berhubungan dengan organisasi korban kecurangan (faktor genetik).''

#### 2.1.5.4 Pengertian Pencegahan Kecurangan

Auditor internal memiliki peran untuk mencegah terjadinya kecurangan.

Pencegahan kecurangan merupakan upaya untuk melindungi aset perusahaan atau instansi. Pencegahan kecurangan sangatlah penting karena lebih mudah daripada mengatasi apabila kecurangan telah terjadi.

Menurut Karyono (2013:47) definisi dari pencegahan kecurangan adalah sebagai berikut:

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

Menurut Bono P. Purba (2015:41) pengertian pencegahan kecurangan adalah sebagai berikut:

“Pencegahan kecurangan merupakan upaya-upaya pre-emptif yang diterapkan sejak dini yang dapat membantu organisasi atau perusahaan atau lembaga-lembaga publik untuk menghadapi risiko fraud secara efektif dan efisien”.

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

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

Dari uraian di atas dapat diinterpretasikan bahwa pencegahan kecurangan sebagai upaya untuk mempersempit ruang gerak terhadap risiko terjadinya kecurangan serta sebagai upaya untuk melindungi aset organisasi agar terhindar dari kerugian akibat kecurangan.

#### **2.1.5.5 Tahapan-tahapan Upaya Pencegahan Kecurangan**

Menurut Bono P. Purba (2015:43) dalam melakukan pencegahan kecurangan terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan yaitu:

1. “Membangun Budaya Anti-*Fraud* Langkah awal dalam pencegahan kecurangan adalah membangun kesadaran bagi semua stakeholder perusahaan atau organisasi akan bahaya kecurangan. Selanjutnya langkah-langkah pencegahan dilakukan dengan menerapkan prinsip-*prinsip good governance* dan penguatan *corporate culture* yang tidak

memberi ruang toleransi pada pelaku kecurangan. Program anti *fraud* dapat ditempuh melalui langkah-langkah:

- a. Memperlihatkan teladan pimpinan (*The Tone at Top*)
  - b. Menciptakan lingkungan kerja yang positif
  - c. Merekrut dan mempromosikan karyawan yang layak
  - d. Konfirmasi kesehatan
2. Penguatan Budaya Anti *Fraud* Metode pencegahan kecurangan dapat dengan memahami *fraud triangle* untuk mengetahui metode pencegahan kecurangan bekerja pada organisasi. Rasionalisasi dan tekanan dua kaki segitiga *fraud* diturunkan dari perilaku individual dan lingkungan yang sering tidak berada di bawah kendali organisasi. Kaki terakhir yaitu kesempatan dapat dikelola oleh organisasi dengan memperkuat pengendalian internal. Pencegahan kecurangan dapat dilakukan dengan menurunkan motif, membatasi kesempatan dan membatasi kemampuan pelaku kecurangan potensial untuk merasionalisasi tindakannya termasuk menjauhkannya dari godaan. Mekanisme penguatan tersebut, antara lain:
- a. Merekrut dan Mempromosikan Pegawai
  - b. Mengevaluasi Program Kompensasi dan Kinerja
  - c. Kewajiban Mengawasi Cuti Tahunan Secara Bergilir
  - d. Persetujuan dan Proses Otorisasi dengan Tanda Tangan dan Countersign
3. Penilaian Pencegahan Kecurangan Organisasi perlu melaksanakan penilaian atas teknik-teknik pencegahan kecurangan. Penilaian pencegahan kecurangan sebaiknya menggunakan skor *fraud prevention scorecard*. *Scorecard* tersebut digunakan untuk menilai sekomprensif apa pengendalian pencegahan kecurangan yang telah ada pada organisasi dan sebaik apa pencegahan tersebut bekerja.”

#### **2.1.5.6 Tujuan Pencegahan Kecurangan**

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

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

5. *Civil action prosecution*: tuntutan kepada pelaku.

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

1. Ciptakan iklim budaya jujur, keterbukaan, dan saling membantu.

Riset menunjukkan bahwa cara paling efektif untuk mencegah *fraud* adalah mengimplementasikan program serta pengendalian anti fraud, yang didasarkan pada nilai-nilai yang dianut perusahaan. Nilai-nilai semacam itu menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku dan ekpektasi yang dapat diterima, bahwa pegawai dapat menggunakan nilai itu untuk mengarahkan tindakan mereka. Nilai-nilai itu membantu menciptakan budaya jujur, keterbukaan, dan saling membantu antar sesama anggota organisasi atau perusahaan. Keterbukaan antar anggota organisasi merupakan hal yang sangat pokok yang harus dimiliki setiap perusahaan dan berguna untuk perkembangan serta perilaku sumber daya manusia yang kompeten dan manajemen profesi yang efektif. Di samping adanya kejujuran dan keterbukaan, keberhasilan perusahaan dalam mencegah kecurangan tidak hanya ditentukan oleh hasil kerja individu, melainkan atas keberhasilan tim (kerja sama). Suatu organisasi dibentuk sebagai alat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan disepakati bersama oleh sekelompok orang yang membentuk atau menjadi anggota dalam organisasi, dan berfungsi sebagai makhluk sosial dan sekaligus sebagai makhluk individu. Sebagai makhluk sosial, orang-orang tersebut terkait dalam lingkungan masyarakat dan berarti mereka saling berhubungan, saling mempengaruhi dan saling membantu sesuai dengan kemampuan yang ada pada dirinya.

2. Proses *rekrutmen* yang jujur.

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

3. Pelatihan *fraud awareness*.

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

4. Lingkup kerja yang positif.

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

5. Kode etik yang jelas, mudah dimengerti dan ditaati.

Kode etik yang jelas, mudah dimengerti dan ditaati. Kode etik pada umumnya selalu sejalan dengan moral manusia dan merupakan perluasan dari prinsip-prinsip moral tertentu untuk diterapkan dalam suatu kegiatan. Membangun budaya jujur, keterbukaan dan memberikan program bantuan tidak dapat diciptakan tanpa memberlakukan aturan perilaku dan kode etik di lingkungan pegawai. Harus dibuat kriteria apa saja yang dimaksud dengan perilaku jujur dan tidak jujur, perbuatan yang diperbolehkan dan yang dilarang. Semua ketentuan ini dibuat secara tertulis dan diinternalisasikan (disosialisasikan) ke seluruh karyawan dan harus mereka setuju dengan membubuhkan tanda tangannya. Pelanggaran atas aturan perilaku kode etik harus dikenakan sanksi.

6. Program bantuan kepada pegawai yang mendapatkan kesulitan.

Masalah ataupun kesulitan pasti akan dialami oleh setiap pegawai atau karyawan pada setiap perusahaan, sehingga tidak sedikit dari mereka yang



melakukan berbagai macam kecurangan guna keluar dari masalah yang dihadapinya dalam masalah keuangan akibat desakan ekonomi yang ada, penyimpangan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Bentuk perhatian dan bantuan tersebut sebaiknya dapat diberikan kepada pegawai guna mencegah adanya kecurangan serta penyelewangan terhadap keuangan perusahaan, serta menjadi dukungan dan solusi dalam menghadapi permasalahan dan desakan ekonomi yang dimiliki para pegawai sehingga dapat meminimalisir kerugian perusahaan terhadap kecurangan.

7. Tanamkan kesan bahwa setiap tindakan kecurangan akan mendapatkan sanksi setimpal.

Tanamkan kesan bahwa setiap tindakan kecurangan akan mendapatkan sanksi setimpal. Strategi pencegahan kecurangan yang terakhir yaitu dengan menanamkan kesan bahwa setiap tindakan kecurangan yang akan mendapatkan sanksi. Pihak perusahaan khususnya pihak manajemen perusahaan harus benar-benar menanamkan sanksi, maksudnya membuat dan menjalankan suatu peraturan terhadap setiap tindak kecurangan yang ada sehingga, perbuatan menyimpang dalam perusahaan dapat diminimalisir, dan memberikan efek jera terhadap oknum yang akan ataupun yang sudah melakukan tindakan curang. Pencegahan kecurangan lebih baik dari pada mengatasi kecurangan, oleh karena itu perlu kerjasama yang baik bersamasama pada setiap anggota organisasi perusahaan guna mensejahterakan suatu perusahaan, karena apabila suatu perusahaan dapat berkembang dan maju menjadi lebih baik, maka sejahtera pula seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan. Serta apabila seluruh bagian karyawan dapat menjalankan tugasnya sebaik mungkin, maka dapat pula melatih moral, etika serta teladan yang baik pada jiwa setiap karyawan.

### 2.1.5.7 Kendala/hambatan Pencegahan Kecurangan

*Crowe Howarth* (2012) menyatakan dalam teorinya bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tindakan *fraud* terdiri dari lima kondisi atau istilah lainnya dapat disebut sebagai *crowe's pentagone fraud theory*. *Crowe's pentagone fraud theory* merupakan pengembangan dari *triangle fraud theory* oleh *Cressey* (1953) dan *diamond fraud theory* oleh *Wolfe* dan *Hermanson* (2004). Adapun lima kondisi yang dapat menghambat penanggulangan *fraud*, yaitu:

- a. “Tekanan atau (*Pressure*) Suatu kondisi yang mendorong untuk melakukan tindakan *fraud*. Pada umumnya, kondisi tersebut disebabkan oleh tuntutan perekonomian, tuntutan gaya hidup, atau ketidakpuasan atas pencapaian (keserakahan). Contohnya adalah seorang pegawai terdorong melakukan tindakan *fraud* disebabkan adanya tekanan perekonomian dalam hidupnya.
- b. Kesempatan (*Opportunity*) Suatu kondisi yang disebabkan oleh adanya peluang atau kesempatan dalam melakukan tindakan *fraud*. Contohnya adalah sistem pengendalian internal yang lemah menyebabkan terbukanya peluang atau kesempatan dalam melakukan tindakan *fraud* oleh suatu pihak.
- c. Rasionaliasi (*Rationalization*) Suatu kondisi yang disebabkan oleh adanya pembenaran atas tindakan ilegal (*fraud*). Contohnya adalah adanya pembenaran atas perilaku tidak jujur dalam lingkungan perusahaan menyebabkan pegawai merasionalisasi tindakan tidak jujur tersebut.
- d. Kompetensi (*Competence*) Kondisi yang disebabkan oleh pemanfaatan kemampuan atau kedudukan sosial secara tidak baik guna mendapatkan keuntungan pribadi. Contohnya adalah seorang pimpinan perusahaan menyalahgunakan kekuasaan untuk mengontrol sistem pengendalian internal perusahaan agar mendapatkan celah untuk melakukan tindakan *fraud*.
- e. Arogansi (*Arrogance*) Suatu kondisi yang disebabkan oleh sikap superioritas atau keserakahan sehingga menyebabkan suatu kebijakan tidak berlaku bagi pihak tersebut. Contohnya adalah seorang pimpinan perusahaan yang mempunyai sikap otoriter atau arogan sehingga dapat melakukan tindakan *fraud* secara bebas meskipun terdapat peraturan yang melarang tindakan *fraud* tersebut.”

### 2.1.5.8 Pencegahan Kecurangan yang Efektif

Menurut Pusdiklawas BPKP pencegahan kecurangan yang efektif adalah sebagai berikut ini:

1. *“Prevention*, yaitu mencegah terjadinya fraud secara nyata pada semua lini organisasi.
2. *Deterrence*, yaitu menangkal pelaku potensial bahkan untuk tindakan yang bersifat coba-coba.
3. *Disruption*, yaitu mempersulit gerak langkah pelaku fraud sejauh mungkin.
4. *Identification*, yaitu mengidentifikasi kegiatan beresiko tinggi dan kelemahan pengendalian.
5. *Civil action prosecution*, yaitu melakukan tuntutan dan penjatuhan sanksi yang setimpal atas perbuatan fraud kepada pelaku.”

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

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

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

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

### **2.2.1 Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan**

Menurut Arens et al (2012:370) pengertian efektivitas pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen mengenai reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas, dan efisiensi operasi dan kepatuhan hukum dan peraturan yang berlaku.

Karyono (2013:92) menyatakan bahwa pengaruh efektivitas pengendalian internal terhadap efektivitas pencegahan kecurangan sebagai berikut:

“Pengendalian internal yang efektif dapat melindungi dari pencurian, penggelapan, penyalahgunaan aktiva pada lokasi yang tidak tepat”.

Menurut Ida Bagus Dwika Maliawan (2017:7) menyatakan bahwa :

“Efektivitas pengendalian internal memiliki pengaruh yang sangat besar dalam mencegah terjadinya pencegahan kecurangan. Kecurangan terjadi akibat dari pengendalian intern tidak berjalan efektif sehingga menimbulkan celah bagi pelaku untuk melakukan perbuatan tindakan kecurangan. Sebaliknya jika semakin efektif pengendalian intern maka rancangan struktur kegiatan pengendalian intern seperti (peraturan-peraturan, realibilitas pelaporan keuangan, efisiensi dan efektivitas operasi) dapat dijalankan dengan baik maka praktek yang sehat dapat terlaksana sehingga seseorang tidak akan melakukan tindakan kecurangan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.”

Menurut penelitian dari Fikri Aditya (2020:40) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa:

“Efektivitas pengendalian internal berpengaruh secara parsial terhadap pencegahan kecurangan. Pengendalian internal yang lemah akan memberikan kesempatan kepada para pelaku untuk melakukan tindak kecurangan. Semakin baik pengendalian internal maka akan meningkatkan pencegahan kecurangan dan sebaliknya semakin rendah pengendalian internal maka akan menurunkan pencegahan kecurangan. Hal tersebut karena tujuan dari pengendalian internal yaitu untuk mengamankan kekayaan suatu entitas serta mendorong dipatuhinya suatu kebijakan dan peraturan yang telah dibuat oleh

entitas. Efektivitas pengendalian internal yang baik akan meningkatkan pencegahan kecurangan.”

I made darma prawira (2014) melakukan pengujian untuk mengukur sejauh mana pengendalian intern berpengaruh terhadap kecurangan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan pengaruh keefektifan pengendalian intern terhadap kecenderungan kecurangan. Jika efektivitas pengendalian intern semakin tinggi maka dapat menurunkan kecenderungan kecurangan namun jika pengendalian intern yang diterapkan tidak efektif dan tidak sesuai dengan kondisi perusahaan maka tingkat kecurangan akan semakin tinggi.

Hasil penelitian Indra Firmansyah (2020) pengendalian internal dalam suatu perusahaan berjalan dengan baik, dimana memiliki lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi komunikasi serta pemantauan yang baik dan teratur, maka akan sangat berpengaruh pada pencegahan kecurangan (*fraud*).

Berdasarkan teori di atas, sistem pengendalian internal dapat diartikan sangat penting bagi suatu instansi atau organisasi untuk mencegah terjadinya kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berhubungan dengan efektivitas pencegahan kecurangan. Semakin baik kontrol internal suatu agensi, semakin baik pencegahan kecurangannya.

### **2.2.2 Pengaruh Kompetensi Auditor Internal terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan**

Arens et al. (2017 :338) menyatakan bahwa keterkaitan kompetensi auditor internal terhadap pencegahan kecurangan adalah :

“Auditor tentunya harus dapat melaksanakan audit dengan baik dan benar untuk dapat mendeteksi fraud. kompetensi adalah sebuah hubungan cara

cara setiap auditor memanfaatkan pengetahuan, keahlian yang menjadi tolak ukur seorang auditor dalam pencegahan kecurangan adalah kompetensi yang dimilikinya.”

Menurut Atmadja dan Saputra (2017) dalam Njonjie et.al (2019:26)

menyatakan bahwa :

“Terjadinya kecurangan mengindikasikan sistem pengendalian internal dan kompetensi auditor harus bersinergi supaya dapat melakukan pencegahan terjadinya *fraud*.”

Dewi Indriasih (2017:67) menyatakan bahwa pengaruh kompetensi auditor terhadap pencegahan kecurangan adalah sebagai berikut :

“Auditor internal wajib mempunyai kompetensi yang memadai untuk dapat mengenali, mengkaji dan menguji adanya indikasi penyimpangan memberikan informasi kepada auditor internal tentang cara auditor internal melakukan pencegahan, deteksi dan investigasi penipuan.”

Menurut Rina Marfina (2021:39) menyatakan bahwa pengaruh kompetensi terhadap pencegahan kecurangan adalah sebagai berikut :

“Auditor internal perlu memiliki kompetensi guna melakukan pemeriksaan, penilaian, dan mencari fakta atau bukti dalam memberikan temuan auditor internal diantaranya adalah penemuan kecurangan kepada pihak manajemen untuk ditindak lanjuti.”

Dengan memiliki kompetensi yang cukup mendukung kinerja auditor dalam mencegah kecurangan secara efektif maka auditor telah memahami ciri-ciri kecurangan, jenis-jenis kecurangan, dan cara mendeteksinya. Hal ini berimplikasi pada pendeteksian kecurangan termasuk peningkatan akuntabilitas auditor dalam pencegahan kecurangan, karena semakin tinggi tingkat kompetensi auditor, maka semakin besar pula kompetensi auditor dalam hal pengetahuan dan pengalaman di tempat kerja sehingga, menghasilkan kinerja yang lebih baik.

### **2.2.3 Pengaruh Whistleblowing System terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan**

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

Menurut Bhal & Dadhich (2011) dalam Ahmada, Rahimah, Raja, dan Zuraidah (2014) adalah sebagai berikut:

*“Researchers agree that whistleblowing system is an important medium to prevent and deter corporate wrong doing”.*

Artinya para peneliti setuju bahwa *whistleblowing system* merupakan media penting untuk mencegah dan menghalangi kesalahan perusahaan.

Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa adanya hubungan antara *whistleblowing system* dengan efektivitas pencegahan kecurangan. Salah hal yang perlu dilakukan adalah membuat sistem atau alat untuk mencegah terjadinya *fraud* yaitu dengan menerapkan *whistleblowing system*. Menetapkan sistem *whistleblowing system* bisa menjadikan kebijakan bagi karyawan untuk melaporkan tanda-tanda pelanggaran dan keuntungannya adalah kecil kemungkinan terjadinya penipuan dan pelanggaran hukum. Sistem ini membuat upaya pencegahan kecurangan akan menjadi lebih efektif.

### **2.2.4 Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kompetensi Auditor Internal, dan Whistleblowing System terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan**

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas pencegahan kecurangan adalah efektivitas pengendalian internal. Faktor lain yang dapat mencegah

kecurangan adalah kompetensi auditor internal dan *whistleblowing system*. Efektivitas pengendalian internal merupakan suatu cara yang berperan penting sebagai pencegah dan pendeteksi kecurangan yang di pengaruhi oleh sumber daya manusia serta sistem informasi yang ada di perusahaan.

Efektivitas pengendalian internal yang baik merupakan bentuk pengendalian internal yang paling banyak diterapkan dalam efektivitas pencegahan kecurangan. Pengaruh eektivitas pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan menurut Azhar susanto (2017:93) mengemukakan bahwa :

“Sistem pengendalian intern yang komprehensif, diterapkan secara menyeluruh dan memonitor secara regular. Aktivitas suatu organisasi merupakan langkah penting untuk menjaga dan mendeteksi resiko kerugian kekayaan yang diakibatkan oleh penyelewengan, dan ketidaktelitian dibidang keuangan. Pengendalian intern sangat penting dalam mencegah adanya penyelewengan keuangan yang berisiko merugikan perusahaan.”

Pencegahan kecurangan yang utama ialah dengan menetapkan sistem pengendalian internal dalam setiap aktivitas organisasi, begitu juga *whistleblowing system* merupakan sebuah alat pendeteksi adanya kecurangan.

Menurut Bona P. Purba dalam bukunya yang berjudul *Fraud dan Korupsi Pencegahan, Pendeteksian* (2016:27) menyatakan bahwa:

“Auditor yang kompeten mempertimbangkan skenario dan skema *fraud* yang relevan, serta memetakan skema dan skenario fraud untuk memitigasi risiko *fraud*”.

Berdasarkan berbagai penjelasan dan uraian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kompetensi auditor dan pencegahan kecurangan.

Dilihat dari adanya hubungan antara efektivitas pengendalian internal, kompetensi auditor internal, dan penerapan *whistleblowing system* terhadap



efektivitas pencegahan kecurangan, maka ke-4 (empat) variabel tersebut merupakan faktor yang sangat berpengaruh secara simultan dalam kegiatan mencegah dan meminimalisir adanya kecurangan di suatu lembaga atau perusahaan.

### 2.12.5 Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Hasil Penelitian
1	Sanika Darmawan Putri (2022)	Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal, Penerapan <i>Whistleblowing System</i> dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan	Variabel dependen (Y): Efektivitas Pencegahan Kecurangan  Variabel independen(X): Profesionalisme Auditor Internal, Penerapan <i>Whistleblowing System</i> dan Kesesuaian Kompensasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme auditor internal terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan dengan kontribusi pengaruh sebesar 26%, Penerapan <i>Whistleblowing System</i> terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan dengan kontribusi pengaruh sebesar 20.7%, Kesesuaian Kompensasi terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan dengan kontribusi pengaruh sebesar 33.2%, dan hipotesis secara simultan menunjukkan Profesionalisme Auditor Internal, Penerapan <i>Whistleblowing System</i> dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan dengan kontribusi pengaruh sebesar 79.9%.
2	Siti Nur Afwah (2022)	Pengaruh Komite Audit, Kompetensi Auditor Internal Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan ( <i>Fraud</i> )	Variabel Dependen (Y): Pencegahan Kecurangan ( <i>Fraud</i> )  Variabel Independen (X):	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat secara parsial komite audit berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan dengan kontribusi sebesar 39,9%, kompetensi auditor internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Hasil Penelitian
			Komite Audit, Kompetensi Auditor Internal Dan Efektivitas Pengendalian Internal	kecurangan dengan kontribusi sebesar 31,6% dan efektivitas pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan dengan kontribusi sebesar 28,0. Komite audit, kompetensi auditor internal dan efektivitas pengendalian internal berpengaruh positif secara simultan memberikan pengaruh sebesar 56,6% terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya komite audit, kompetensi auditor internal dan efektivitas pengendalian internal berpengaruh positif akan meningkatkan pencegahan kecurangan.
3	Nurul Hutami Ningsih , Aprianto, Mella Handayani, dan Aimayani (2022)	Pengaruh Auditor Internal, Pengendalian Internal Dan <i>Whistleblowing System</i> Terhadap Pencegahan Kecurangan	Variabel Dependen (Y): Pencegahan Kecurangan  Variabel Independen (X): Pengaruh Auditor Internal, Pengendalian Internal Dan <i>Whistleblowing System</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama auditor internal, pengendalian internal dan <i>whistleblowing system</i> berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Secara parsial auditor internal dan <i>whistleblowing system</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan, sedangkan efektivitas pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan.
4	Putri Sundari Sukandar (2022)	Pengaruh Komunikasi Hasil Audit, Profesionalisme Auditor Internal, dan Efektivitas Pengendalian Internal Instansi Pemerintah terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan	Variabel Dependen (Y): Efektivitas Pencegahan Kecurangan  Variabel Independen (X): Komunikasi Hasil Audit, Profesionalisme Auditor Internal, dan Efektivitas Pengendalian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi hasil secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pencegahan kecurangan dengan pengaruh sebesar 33.2%, profesionalisme auditor internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pencegahan kecurangan dengan pengaruh

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Hasil Penelitian
			Internal Instansi Pemerintah	sebesar 27%, efektivitas pengendalian internal instansi pemerintah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pencegahan kecurangan dengan pengaruh sebesar 25.5% dan hipotesis secara simultan menunjukkan komunikasi hasil audit, profesionalisme auditor internal dan efektivitas pengendalian internal instansi pemerintah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pencegahan kecurangan dengan pengaruh sebesar 85.7%.

Dari tabel hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, dapat

dibuat matriks hasil penelitian sebagai berikut:

Peneliti	Tahun	Whistleblowing System	Profesionalisme Auditor Internal	Kesesuaian Kompensasi	Efektivitas Pengendalian Internal	Pencegahan Kecurangan	Komite Audit	Audit Internal	Kompetensi Auditor Internal	Efektivitas Pencegahan Kecurangan	Komunikasi Hasil Audit	Pengendalian Internal
Sanika Darmawan Putri	2022	✓	✓	✓	-	✓	-	-	-	✓	-	-
Siti Nur Afwah	2022	-	-	-	✓	✓	✓	-	✓	-	-	-
Nurul Hutami Ningsih, Aprianto, Mella Handayani, dan Aimayani	2022	✓	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	✓
Putri Sundari Sukandar	2022	-	✓	-	✓	-	-	-	-	✓	✓	-
Anisa Saputri Rahman	2023	✓	-	-	✓	-	-	-	✓	✓	-	-

Keterangan: Tanda ✓ = Diteliti

Tanda - = Tidak Diteliti

Penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa penelitian di atas dengan judul Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal, Penerapan *Whistleblowing System* Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan (Survey Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bandung, Inspektorat Kabupaten Bandung Barat Dan Inspektorat Kota Cimahi), Pengaruh Komite Audit, Kompetensi Auditor Internal Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan ( *Fraud* ) ( Studi Pada Pt Pos Indonesia Persero ), Pengaruh Auditor Internal, Pengendalian Internal Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Empiris Pada Badan Usaha Milik Negara Yang Terdapat Di Kota Palembang), Pengaruh Komunikasi Hasil Audit, Profesionalisme Auditor Internal Dan Efektivitas Pengendalian Internal Instansi Pemerintah Terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan (Survey Pada Kantor Inspektorat Kota Bandung, Kota Cimahi Dan Kabupaten Bandung), Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kompetensi Auditor Internal, dan *Whistleblowing System* terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan (Survey pada SPI di PDAM Se-Jawa Barat).

Penulis menggunakan penelitian terdahulu bermaksud untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan karena adanya persamaan dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yang diteliti. Adapun variabel independen (bebas) terdiri atas efektivitas pengendalian internal, kompetensi auditor internal, dan *whistleblowing system* sedangkan variabel dependen (terikat)

adalah efektivitas pencegahan kecurangan. Walaupun penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya.

Adapun persamaan variabel peneliti dengan peneliti sebelumnya terdapat pada variabel dependen yaitu efektivitas pencegahan kecurangan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang di replikasi adalah populasi, variabel, dan tahun penelitian. Pada penelitian Sanika darmawan Putri populasi yang digunakan adalah kantor inspektorat Kabupaten Bandung, Inspektorat Kabupaten Bandung Barat, dan Inspektorat Kota Cimahi sedangkan peneliti menggunakan populasi SPI PDAM Se-Jawa Barat. Variabel independen yang digunakan adalah profesionalisme auditor internal, penerapan *whistleblowing system* dan kesesuaian kompensasi sedangkan penulis menggunakan variabel independen yang terdiri dari efektivitas pengendalian internal, kompetensi auditor internal, dan *whistleblowing system*. Perbedaan terakhir pada tahun penelitian.

Pada penelitian Siti Nur Afwah populasi yang digunakan adalah PT. Pos Indonesia Persero sedangkan peneliti menggunakan populasi SPI PDAM Se-Jawa Barat. Variabel independen yang digunakan adalah komite audit, kompetensi auditor intenal dan efektivitas pengendalian internal sedangkan penulis menggunakan variabel independen yang terdiri dari efektivitas pengendalian internal, kompetensi auditor internal, dan *whistleblowing system*. Perbedaan terakhir pada tahun penelitian.

Pada penelitian Nurul Hutami Ningsih, Aprianto, Mella Handayani, dan Aimayani populasi yang digunakan adalah BUMN yang terdapat di Kota Palembang sedangkan peneliti menggunakan populasi SPI PDAM Se-Jawa Barat.

Variabel independen yang digunakan adalah auditor internal, pengendalian internal, dan *whistleblowing system* sedangkan penulis menggunakan variabel independen yang terdiri dari efektivitas pengendalian internal, kompetensi auditor internal, dan *whistleblowing system*. Perbedaan terakhir pada tahun penelitian.

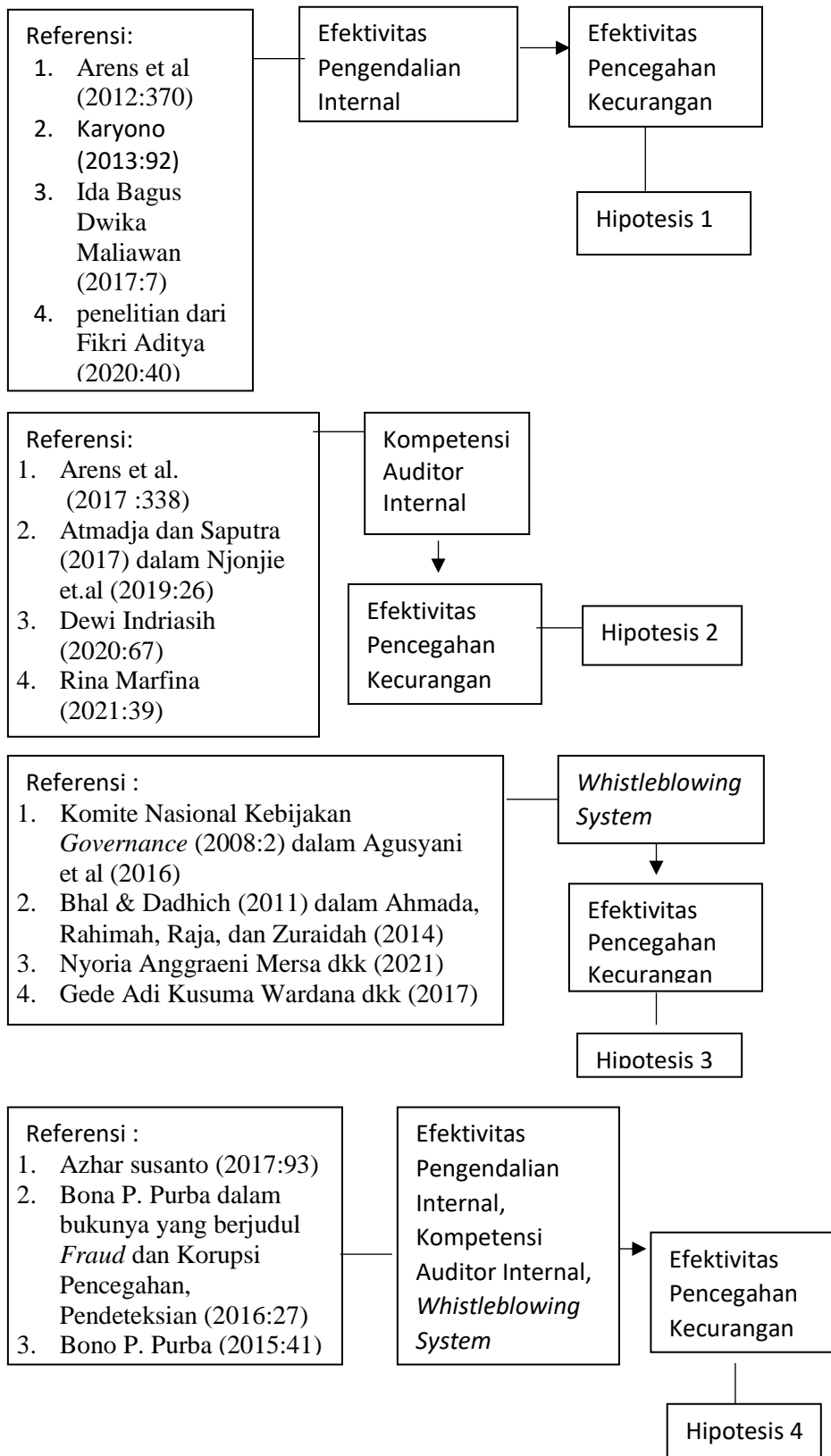
Pada penelitian Putri Sundari Sukandar populasi yang digunakan adalah kantor Inspektorat Kota Bandung, Kota Cimahi, dan Kabupaten Bandung sedangkan peneliti menggunakan populasi SPI PDAM Se-Jawa Barat. Variabel independen yang digunakan adalah komunikasi hasil audit, profesionalisme auditor internal, dan efektivitas pengendalian internal instansi pemerintah sedangkan penulis menggunakan variabel independen yang terdiri dari efektivitas pengendalian internal, kompetensi auditor internal, dan *whistleblowing system*. Perbedaan terakhir pada tahun penelitian.

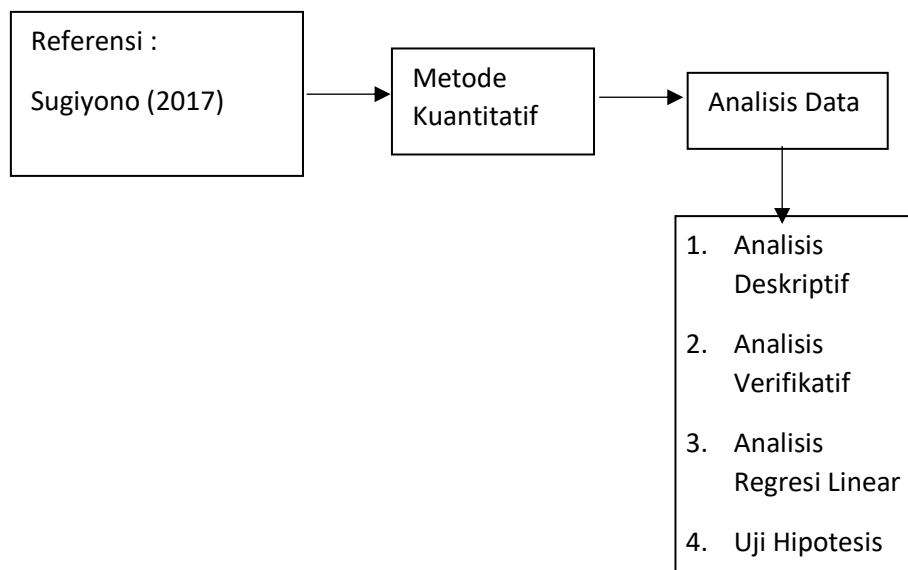
### 2.2.6 Bagan Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pembahasan di atas, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan dalam bentuk skema sebagai berikut:

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

<b>Landasan Teori</b>			
<b>Efektivitas Pengendalian Internal</b>	<b>Kompetensi Auditor Internal</b>	<b><i>Whistleblowing System</i></b>	<b>Efektivitas Pencegahan Kecurangan</b>
Arens et al (2012:370)	Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley (2015:62)	Semendawai, dkk (2011:21)	Pusdiklawas BPKP dalam M. Wahyu Seno Aji (2019:51)
COSO dalam YPIA (2008:17)	Sukrisno Agoes (2017:146)	Semendawai dkk (2011:70)	Karyono (2013:47)
Akmal dalam M. Wahyu seno Aji (2019:38)	Tugiman (2011:27)		Bono P. Purba (2015:41)





### 2.3 Hipotesis

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

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

Sedangkan menurut Umi Narimawati (2010:7) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y) baik secara



langsung maupun tidak langsung, serta untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut.

Maka dalam penelitian ini dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1: Terdapat Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan.

Hipotesis 2: Terdapat Pengaruh Kompetensi Auditor Internal terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan.

Hipotesis 3: Terdapat Pengaruh *Whistleblowing system* terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan.

Hipotesis 4: Terdapat Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kompetensi Auditor Internal, dan *Whistleblowing system* terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan.