

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN RANCANGAN HIPOTESIS

1.1. Kajian Pustaka

1.1.1. Ruang Lingkup Internal Auditor

1.1.1.1. Pengertian Internal Auditor

Audit internal adalah aktivitas pemberian keyakinan serta konsultasi yang independen dan objektif, yang dirancang untuk menambah nilai dan memperbaiki operasi organisasi. Dalam sebuah Lembaga instansi terdapat audit internal yang bertugas untuk menentukan kebijakan dan prosedur serta menentukan efektifitas dan efesiensi kegiatan dalam organisasi. Audit internal dibentuk untuk memudahkan Lembaga instansi dalam memonitoring, hal ini juga menjadi tolak ukur pencapaian organisasi terhadap arah kebijakan yang telah dibuat atau yang telah ditetapkan. Dalam lingkup kelembagaan auditor internal berfokus untuk memastikan bahwa rencana jangka panjang, menengah dan tahunan telah berjalan disetiap unit organisasi didalamnya. Pengertian audit dapat dipahami dari beberapa konsep menurut para ahli sebagai berikut :

Arens et al. (2015: 2) mendefinisikan audit sebagai berikut :

“Audit adalah pengumpulan dan evaluasi buku tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Berbagai pengertian dapat dikatakan bahwa audit merupakan suatu proses pemeriksaan yang dilakukan secara sistematis terhadap laporan keuangan, pengawasan intern, dan catatan

akuntansi suatu perusahaan. Audit bertujuan untuk mengevaluasi dan memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan berdasarkan bukti-bukti yang diperoleh dan dilakukan oleh seorang yang independen dan kompeten.”

Sementara Whittington, O. Ray dan Kurt Pann (2012: 4) mendefinisikan pengertian audit sebagai berikut:

“Audit adalah pemeriksaan laporan keuangan perusahaan oleh perusahaan akuntan publik yang independen. Audit terdiri dari penyelidikan mencari catatan akuntansi dan bukti lain yang mendukung laporan keuangan tersebut”

Sedangkan Sukrisno Agoes dalam Rida Perwita Sari dkk (2019: 7) mendefinisikan audit sebagai berikut:

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

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa ketiganya mempunyai persamaan yaitu audit merupakan sebuah pemeriksaan informasi terhadap laporan keuangan, bukti transaksi maupun dokumen yang bertujuan untuk memberikan opini mengenai kewajaran daripada laporan keuangan, kegiatan audit ini harus dilakukan oleh orang yang berkompeten dan independen dengan tujuan untuk menentukan tingkat kesesuaian dan memberikan pendapat antara asersi dan kriteria yang ditetapkan.

Sedangkan pengertian audit internal menurut Amin Widjaja Tunggal (2012: 211) audit internal adalah sebagai berikut:

“Audit internal adalah, jaminan independen objektif dan aktivitas konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi, membantu organisasi dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola”.

Menurut Sukrisno Agoes (2013: 204) pengertian audit internal sebagai berikut:

“Audit Internal 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”

Menurut Mulyadi (2010:211) audit internal adalah sebagai berikut:

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

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

1.1.1.2.Fungsi Internal Auditor

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

Menurut Abdul Halim (2020: 343) fungsi audit internal sebagai berikut:

“Fungsi audit internal adalah memberikan jasa bagi manajemen atau pimpinan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara menyajikan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar-komentar penting terhadap kegiatan manajemen”.

Menurut Dito Aditia Darma Nasution dkk (2019: 6) fungsi dasar audit internal sebagai berikut

“Fungsi audit internal adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh pegawai perusahaan atau instansi pemerintah terkait yang terlatih mengenai ketelitian, dapat dipercaya, efisiensi dan kegunaan catatan-catatan akuntansi perusahaan atau organisasi serta pengendalian internal yang terdapat dalam perusahaan atau organisasi”.

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

Aktivitas Internal Audit

Dalam melaksanakan aktivitas pemeriksaan internal, terdapat hal-hal yang perlu untuk diperhatikan serta ditaati oleh auditor internal, salah satunya adalah terkait dengan ruang lingkup kegiatan pemeriksaan audit internal, berikut adalah beberapa pendapat ahli mengenai ruang lingkup audit internal.

Menurut Alfred (2012: 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/grup perusahaan, dan memberikan *advice* kepada pimpinan perusahaan, baik direktur utama maupun direktur 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 dipercayainya 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/solusi yang harus diberikan.
8. Bekerja sama dengan eksternal auditor sehubungan dengan penilaian atas pengendalian internal (*internal control*).

1.1.1.3. Tujuan Internal Auditor

Tujuan audit internal adalah untuk membantu manajemen atau organisasi dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka secara efektif, dengan memberi analisis, penilaian, saran dan komentar yang objektif mengenai kegiatan-kegiatan yang telah diperiksa.

Menurut Alfred F. Kaunang (2013: 5) terdapat 2 (dua) tujuan atas sasaran dilakukannya dalam aktivitas audit internal, yaitu:

1. Memberikan penilaian yang independen (tidak memihak) atas catatancatatan akuntansi, keuangan dan segala aktivitas di dalam suatu perusahaan atau grup dari perusahaan dan memberikan rekomendasi yang berhubungan dengan penilaian tersebut kepada manajemen perusahaan untuk mengambil keputusan.
2. Memberikan gambaran kepada semua pihak bahwa tugas internal audit department adalah untuk melayani kepentingan manajemen.

Menurut Hery (2010:39) tujuan audit internal sebagai berikut:

“Audit internal memiliki tujuan untuk membantu segenap anggota manajemen dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka secara efektif dengan memberi mereka analisis, penilaian, saran dan komentar yang objektif mengenai kegiatan atau hal-hal yang diperiksa”.

Dari uraian di atas dapat diinterpretasikan bahwa tujuan audit internal adalah untuk memberikan penilaian dan pendapat yang objektif mengenai kelayakan laporan keuangan dan segala aktivitas di dalam suatu organisasi yang berguna untuk pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

1.1.1.4. Peran Auditor Internal di Instansi Pemerintah

Kegiatan audit membantu organisasi yang bersangkutan untuk mencapai tujuan-tujuannya dengan mengevaluasi dan memperbaiki efektivitas proses manajemen risiko, pengendalian dan tata kelola (*governance*) melalui pendekatan yang teratur dan sistematis.

Menurut Faiz Zamzami dkk (2014: 13) peran auditor internal terhadap sistem pengendalian internal berbeda dengan peranan manajemen. Adapun peran auditor internal tersebut adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan penjelasan di atas, Aparat Pengawas Internal Pemerintah harus mampu berperan dan memberikan kontribusi bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pemerintah Indonesia yang masih rentan terhadap kecurangan, peran aparat pengawas internal pemerintah akan mampu mendorong instansi pemerintah untuk menciptakan tata kelola yang baik, mencegah dan mendeteksi adanya praktik kecurangan serta memberikan nilai

tambah (*added value*) dalam segala aspek melalui sarana atau rekomendasi dan jasa konsultasi yang diberikan.

1.1.1.5. Tahap- tahap Internal Audit

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

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

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

1. Tahap Perencanaan Audit Audit intern haruslah merencanakan setiap pemeriksaan. Perencanaan haruslah didokumentasikan dan harus meliputi:
 - a. Peroleh informasi dasar (*background information*) tentang kegiatan-kegiatan yang akan diperiksa
 - b. Penentuan berbagai tenaga yang diperlukan untuk melaksanakan audit
2. Tahap pengujian dan pengevaluasian informasi pada tahap ini audit intern haruslah mengumpulkan, menganalisa, menginterpretasi dan membuktikan kebenaran informasi untuk mendukung hasil audit. Proses pengujian dan pengevaluasian informasi adalah sebagai berikut:
 - a. Dikumpulkannya berbagai informasi tentang seluruh hal yang berhubungan dengan tujuan-tujuan pemeriksaan dan lingkup kerja.
 - b. Dilakukan pengawasan terhadap proses pengumpulan, penganalisan, penafsiran dan pembuktian kebenaran informasi.
3. Tahap Penyampaian Hasil Pemeriksaam Audit Intern harus melaporkan hasil audit yang dilaksanakannya yaitu:
 - a. Suatu laporan haruslah objektif, jelas, singkat terstruktur dan tepat waktu.
 - b. Laporan haruslah mengemukakan tentang maksud, lingkup dan hasil dari pelaksanaan pemeriksaan.

4. Tahap Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Audit intern terus menerus meninjau/melakukan tindak lanjut (*follow up*) untuk memastikan bahwa terhadap temuan-temuan pemeriksaan yang dilaporkan telah dilakukan tindakan yang tepat. Audit intern harus memastikan apakah suatu tindakan korektif telah dilakukan dan memberikan berbagai hasil yang diharapkan, ataukah manajemen senior atau dewan telah menerima risiko akibat tidak dilakukannya tindakan korektif terhadap berbagai temuan yang dilaporkan.

1.1.1.6. Tanggung Jawab Internal Auditor

Tanggung jawab seorang auditor internal dalam perusahaan tergantung pada status dan kedudukannya dalam struktur organisasi perusahaan. Wewenang yang berhubungan dengan tanggung jawab tersebut berurusan dengan kekayaan dan karyawan perusahaan yang relevan dengan pokok masalah yang dihadapi.

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012: 21) tanggung jawab auditor internal adalah:

“Tanggung jawab auditor internal adalah menerapkan program audit internal, mengarahkan personel, dan aktivitas-aktivitas departemen audit internal juga menyiapkan rencana tahunan untuk pemeriksaan semua unit perusahaan dan menyajikan program yang telah dibuat untuk persetujuan.”

Menurut Hiro Tugiman (2006: 53), tanggung jawab auditor internal sebagai berikut

“Auditor internal bertanggungjawab untuk merencanakan dan melaksanakan tugas pemeriksaan, yang harus disetujui dan ditinjau atau di review oleh pengawas”

Auditor internal berperan penting dalam suatu organisasi. Maka sangat diperlukan auditor internal yang efektif agar mampu mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Alfred F. Kaunang (2013: 7) cara membangun internal audit yang efektif sebagai berikut:

Faktor-faktor yang harus diperhatikan untuk dapat bekerja secara efektif, yaitu:

1. Memadainya delegasi wewenang dari manajemen.
2. Secara terus menerus harus di support oleh manajemen

3. Staf dengan kemampuan yang cukup secara individu dan mempunyai pola pikir yang sesuai dengan keinginan manajemen dan dapat berhubungan dengan baik.
4. Secara operasional, kegiatan auditor harus didukung oleh hal-hal di atas. Tugas auditor tidak dapat diharapkan berhasil jika dukungan dari manajemen hanya setengah hati.

1.1.2. Efektivitas Pengendalian Internal

1.1.2.1. Pengertian Efektivitas

Efektivitas merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau keunggulan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan adanya keterkaitan antara serangkaian alternatif yang bervariasi. Efektivitas dapat diartikan juga sebagai ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Alfred F. Kaunang (2013: 71) pengertian mengenai efektivitas sebagai berikut:

“Efektivitas adalah menyelesaikan sasaran yang dipilih setelah mempertimbangkan alternatif yang sudah ada”

Menurut Sukrisno Agoes dan Jan Hoesada (2012: 167) definisi efektivitas sebagai berikut:

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

Dari uraian di atas dapat diinterpretasikan efektivitas merupakan hasil akhir atas suatu kegiatan yang telah yang telah ditetapkan dan untuk mencapai tujuannya dengan cara mempertimbangkan pilihan yang ada.

1.1.2.2. 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 realibilitas, 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.”

Berdasarkan uraian diatas bahwa efektivitas pengendalian internal sangat berperan penting atas tercapainya tujuan organisasi sehingga dapat meminimalisir terjadinya tindakan kecurangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat mempersempit pelaku kecurangan dan dapat membuat efek jera bagi pelaku tindakan kecurangan.

1.1.2.3. Jenis Pengendalian Internal

Menurut Karyono (2013:50) pengendalian internal dikelompokkan menjadi beberapa jenis di antaranya sebagai berikut:

1. Pengendalian Preventif (*Preventive Controls*) Pengendalian preventif yaitu pengendalian yang dilakukan sebagai upaya untuk mencegah terjadinya penyimpangan serta antisipasi manajemen sebelum masalah yang tidak diinginkan terjadi.
2. Pengendalian Detektif (*Detective Controls*) Pengendalian detektif adalah pengendalian yang menekankan pada upaya penemuan kesalahan yang mungkin saja dapat terjadi. Seperti rekonsiliasi bank, kontrol hubungan, *observasi* kegiatan operasional dan sebagainya.
3. Pengendalian Korektif (*Corrective Controls*) Pengendalian korektif merupakan upaya mengoreksi penyebab terjadinya masalah yang diidentifikasi melalui pengendalian detektif, sehingga antisipasi agar kesalahan yang sama tidak terjadi berulang di masa yang akan datang.

4. Pengendalian Langsung (*Directive Controls*) Pengendalian langsung dilakukan pada saat kegiatan sedang berlangsung, dengan tujuan agar kegiatan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan. Seperti supervisi oleh atasan kepada bawahan dan pengawasan oleh mandor terhadap aktivitas pekerjaan.
5. Pengendalian Kompensatif (*Compensative Controls*) Pengendalian kompensatif yaitu upaya pengendalian karena diabaikannya suatu aktivitas pengendalian. Contohnya pengetatan pengawasan langsung oleh pemilik terhadap kegiatan pegawai usaha kecil. Hal tersebut dilakukan karena tidak adanya ketidakjelasan pemisahan fungsi karena pegawainya sedikit.

1.1.2.4.Mekanisme Pengendalian Internal

Mekanisme pengendalian adalah serangkaian rencana dan prosedur yang dilakukan untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dapat tercapai. Mekanisme terdiri dari mekanisme individual untuk setiap orang dan proses yang terjadi di dalam organisasi.

Adapun menurut Alvin A. Arens dkk (2015: 350) yang dialih bahasakan oleh Herman Wibowo mekanisme pengendalian internal harus mencakup hal-hal seperti berikut:

1. Pemisahan Tugas yang memadai Terdapat empat pedoman umum untuk menyangkut pemisahan tugas yang memadai untuk mencegah kecurangan maupun kekeliruan yang terutama bagi auditor di antaranya sebagai berikut:
 - a. Pemisahan Bagian Penyimpanan Aset dan Bagian Akuntansi Untuk melindungi aset dari penyelewengan, seseorang yang ditugaskan menyimpan aktiva secara permanen atau temporer tidak boleh mencatat aset itu. Jika satu orang dibiarkan melaksanakan dua fungsi terdapat risiko bahwa orang itu mengeluarkan aset demi keuntungan pribadi dan menyesuaikan catatan untuk menutupi pencurian.
 - b. Pemisahan Pegawai Otorisasi Transaksi dan pegawai yang memegang kendali aset terkait Orang yang mengotorisasi transaksi tidak boleh memegang kendali atas aset terkait, untuk mengurangi kemungkinan terjadinya penyelewengan.
 - c. Pemisahan Tanggung Jawab Operasional dari Tanggung Jawab Pencatatan Untuk memastikan bahwa informasi tidak bias, pencatatan biasanya dimasukkan dalam departemen terpisah di bawah kontroler.
 - d. Pemisahan Tugas TI dari Departemen Pemakai Apabila tingkat kompleksitas sistem TI meningkat, pemisahan otorisasi, pencatatan dan penyimpangan sering

kali menjadi tidak jelas. Maka untuk mengimbangi tumpang tindih tugas ini, harus memisahkan fungsi-fungsi utama yang terkait dengan TI dari fungsi-fungsi kunci departemen pemakai.

2. Otorisasi yang Tepat atas Transaksi dan Aktivitas Agar pengendalian internal berjalan dengan baik, setiap aktivitas harus diotorisasi dengan tepat. Jika setiap orang dalam suatu organisasi bisa memperoleh atau menggunakan aktivitas seenaknya, hal itu akan menimbulkan kekacauan. Otorisasi dapat bersifat sebagai berikut:
 - a. Otorisasi umum, pimpinan menetapkan kebijakan dan para bawahan diinstruksikan untuk mengimplementasikan otorisasi umum dengan menyetujui semua transaksi dalam batas yang ditetapkan oleh kebijakan itu
 - b. Otorisasi khusus
3. Dokumen dan Catatan yang Memadai Dokumen dan catatan adalah objek fisik yang dicantumkan dan diikhtisarkan. Dokumen yang memadai sangat penting
4. Untuk mencatat transaksi dan mengendalikan aset dengan benar. Adapun prinsip-prinsip mengatur perancangan dan penggunaan dokumen serta catatan yang baik. Dokumen dan catatan harus:
 - a. Dipranomori secara berurutan untuk memudahkan pengendalian atas dokumen yang hilang dan sebagai alat bantu untuk mencari dokumen itu ketika diperlukan di kemudian hari. Dipranomori penting bagi tujuan kelengkapan audit yang terkait dengan transaksi.
 - b. Disiapkan sesegera mungkin untuk meminimalkan kesalahan penetapan waktu.
 - c. Dirancang untuk berbagai penggunaan, jika mungkin berguna meminimalkan jumlah formulir yang berbeda.
 - d. Dokumen dibuat sedemikian rupa sehingga memudahkan penyiapan catatan dengan benar. Hal ini dapat dilakukan dengan mengecek secara internal formulir atau catatan itu.
5. Pengendalian Fisik atas Aset dan Catatan Untuk menyelenggarakan pengendalian internal yang memadai aset dan catatan harus dilindungi dengan baik. Jika dibiarkan tidak terlindungi secara memadai catatan bisa dicuri, rusak atau hilang. Jenis ukuran protektif yang paling penting untuk menjaga aset dan catatan adalah penggunaan tindakan pencegahan fisik. Misalnya kotak dan ruang penyimpanan tahan api untuk melindungi aset dan *off-site back-up* untuk melindungi perangkat lunak komputer dan file data.

6. Pemeriksaan Independen atas Kinerja Pemeriksaan independen atau verifikasi internal adalah *review* yang cermat dan berkelanjutan atas keempat hal yang lainnya. Kebutuhan akan pemeriksaan independen timbul karena pengendalian internal cenderung berubah seiring dengan berlalunya waktu, kecuali *review* dilakukan secara teratur. Karyawan mungkin saja melupakan atau sengaja tidak mengikuti prosedur atau mereka ceroboh tanpa menghiraukan kualitas pengendalian dan karyawan tersebut berbuat keliru atau melakukan kecurangan.

1.1.2.5. Komponen Pengendalian Internal

Menurut *Committe of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)* dalam Amin Wdijaja Tunggal (2013: 90), pengendalian internal terdiri dari lima komponen yang berkaitan yakni:

1. “Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*) Merupakan suatu suasana organisasi, yang mempengaruhi kesadaran akan suatu pengendalian dari sikap orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan suatu fondasi dari semua komponen pengendalian internal lainnya yang bersifat disiplin dan berstruktur. Mengidentifikasi 7 faktor penting untuk sebuah lingkungan pengendalian antara lain:
 - a. Komitmen kepada integritas dan nilai etika
 - b. Filosofi dan gaya operasi manajemen
 - c. Struktur dan gaya operasi manajemen
 - d. Komite auditor
 - e. Metode penerapan wewenang dan tanggung jawab
 - f. Praktik dan kebijakan tentang sumber daya manusia
 - g. Pengaruh eksternal
2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*) Merupakan suatu kebijakan dan prosedur yang dapat membantu suatu perusahaan dalam meyakinkan bahwa tugas dan perintah yang diberikan oleh manajemen telah dijalankan.
3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*) Merupakan suatu kebijakan dan prosedur yang dapat membantu perusahaan dalam meyakinkan bahwa tugas dan perintah yang diberikan oleh manajemen telah dijalankan.

4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*) Merupakan pengidentifikasian, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan kerangka waktu yang membuat orang mampu melaksanakan tanggung jawabnya.
5. Pemantauan (*Monitoring*) Merupakan suatu proses yang menilai kualitas kerja pengendalian internal pada suatu waktu. Pemantauan melibatkan penilaian rancangan dan pengoperasian pengendalian dengan waktu dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan.”

1.1.2.6. Keterbatasan Pengendalian Internal

Pelaksanaan pengendalian intern yang efisien dan efektif harus mencerminkan keadaan yang ideal. Namun hal tersebut sulit dicapai, karena dalam pelaksanaannya memiliki keterbatasan. Pengendalian intern tidak dapat mencegah penilaian buruk atau keputusan, atau kejadian eksternal yang dapat menyebabkan sebuah organisasi gagal untuk 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 personelnnya 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 dapat diinterpretasikan yang dimaksud keterbatasan pengendalian intern adalah hal-hal yang menjadi sebab tidak tercapainya pengendalian intern seperti yang direncanakan. Jadi penerapan pengendalian intern bukan dimaksudkan untuk menghilangkan semua kemungkinan akan terjadinya hal-hal tersebut, seminimal mungkin apabila terjadi lesalahan atau kecurangan segera diperbaiki.

1.1.2.7. Tujuan Pengendalian Internal

Menurut Alvin A. Arens dkk (2015: 340) yang dialihbahasakan oleh Herman Wibowo tujuan pengendalian internal adalah sebagai berikut:

1. Reliabilitas pelaporan keuangan Pimpinan memikul baik tanggung jawab hukum maupun profesional untuk memastikan bahwa informasi keuangan telah disajikan secara wajar sesuai dengan persyaratan pelaporan kerangka kerja akuntansi. Tujuan pengendalian internal yang efektif atas pelaporan keuangan adalah memenuhi tanggung jawab pelaporan keuangan secara efektif.
2. Efisiensi dan efektivitas operasi Pengendalian mendorong pemakai sumber daya secara efisien dan efektif untuk mengoptimalkan sasaran-sasaran organisasi. Tujuan penting dari pengendalian adalah membantu memperoleh informasi keuangan dan nonkeuangan yang akurat tentang operasi organisasi untuk keperluan pengambilan keputusan.
3. Ketaatan pada hukum dan peraturan Dalam melaksanakan pengendalian internal semua organisasi atau perusahaan publik mengeluarkan laporan tentang keefektifan pelaksanaan pengendalian internal atas laporan keuangan. Organisasi-organisasi publik, non publik dan nirlaba diwajibkan menaati berbagai hukum dan peraturan. Beberapa hanya berhubungan secara tidak langsung dengan akuntansi, seperti UU perlindungan dan hak sipil, sementara yang lainnya berkaitan erat dengan akuntansi seperti peraturan pajak penghasilan dan provisi legal anti 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 penjelasan tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa yang dimaksud dengan tujuan pengendalian intern adalah dengan terciptanya pengendalian intern yang baik memberikan keyakinan bahwa perusahaan mematuhi peraturan, hukum kebijakan yang diterapkan sehingga dapat dicapai suatu tujuan perusahaan.

1.1.2.8. Pengendalian Internal Yang Efektif

Menurut Syaiful Bahri (2021: 49) pengendalian internal yang efektif sebagai berikut:

“Efektivitas pengendalian internal yaitu kemampuan suatu entitas merencanakan serta mengimplementasikan pengendalian internal agar tujuan entitas dapat tercapai baik tujuan bersifat financial utamanya dalam pelaporan keuangan yang andal maupun tujuan yang bersifat non financial yang meliputi ketaatan terhadap kebijakan dan aturan yang ditetapkan”.

Jadi yang dimaksud pengendalian internal yang efektif jika tercapai tujuan dari pengendalian internal instansi pemerintah itu sendiri. Menurut Mahmudi (2016: 262) tujuan pengendalian internal sebagai berikut:

1. Melindungi aset negara baik aset fisik maupun data.
2. Memelihara catatan dan dokumen secara rinci dan akurat
3. Menghasilkan informasi keuangan yang akurat, relevan dan andal
4. Memberikan jaminan yang memadai bahwa laporan keuangan pemerintah telah disusun sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku (Standar Akuntansi Pemerintah).
5. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi organisasi.
6. Menjamin ditaatinya kebijakan manajemen dan peraturan perundang-undangan.

1.1.3. Kompetensi Internal Auditor

1.1.3.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi auditor merupakan pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang dibutuhkan auditor untuk dapat melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama. Kompetensi audit internal menjadi sangat penting karena dapat berguna sebagai penunjang dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan sebelumnya, agar diperoleh hasil audit yang berkualitas tinggi.

AAIPI (2018: 4) mendefinisikan kompetensi Internal sebagai berikut:

“Kompetensi auditor adalah kemampuan dan karakteristik dimiliki oleh seseorang, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.”

Menurut Arens, et al. (2016: 62) kompetensi adalah sebagai berikut:

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

Sedangkan menurut Sukrisno Agoes (2014: 146) kompetensi adalah 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 perilaku (*attitude*) yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan atau profesinya.”

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa suatu audit yang dilaksanakan oleh seorang auditor harus dilakukan oleh orang yang memiliki pengetahuan, keahlian dan pelatihan teknis yang cukup agar tercapainya tugas yang menjadi pekerjaan bagi seorang auditor. Kompetensi adalah sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja mencakup pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku kognitif, efektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya sehingga menjadi keharusan bagi auditor untuk memiliki pendidikan formal di bidang auditing dan akuntansi.

1.1.3.2. Indikator Kompetensi Auditor Internal

Menurut Siti Kurnia Rahayu dan Ely Suhayati (2010: 41) Auditor harus memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang memadai yaitu:

1. Ahli

Auditor harus memiliki latar belakang pendidikan formal bidang auditing dan bidang akuntansi, diperluas melalui pengalaman kerja dalam profesi akuntan publik, dan selalu mengikuti pendidikan profesi berkelanjutan.

2. Pelatihan

Untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang yang profesional auditor harus menjalani pelatihan teknis yang cukup, mencakup aspek teknis maupun pendidikan umum. Auditor harus mempelajari, memahami, dan menerapkan ketentuan baru dalam prinsip akuntansi dan standar auditing yang diterapkan oleh IAI.

3. Pengalaman

Auditor selalu dituntut untuk memenuhi kualifikasi teknis dan berpengalaman dalam bidang industri klien.

1.1.3.3.Sudut Pandang Kompetensi Internal Auditor

Adapun kompetensi menurut Sari (2015: 16) dapat dilihat dari berbagai sudut pandang auditor individual, audit tim dan audit Kantor Akuntan Publik (KAP). Masing-masing sudut pandang akan dibahas lebih mendetail berikut ini:

1. Sudut pandang Auditor Individual

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

2. Sudut pandang Audit Tim

Standar pekerjaan lapangan yang kedua menyatakan bahwa jika pekerjaan menggunakan asisten maka harus di supervise dengan semestinya. Dalam suatu penugasan, satu tim audit biasanya terdiri dari auditor junior, auditor senior, manajer dan partner. Tim audit ini dipandang sebagai faktor yang menentukan kualitas audit. Kerja sama yang baik antar anggota tim, profesionalisme, 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.

3. Sudut pandang Kantor Akuntan Publik (KAP)

Besaran KAP diukur dari jumlah klien dan persentasi 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 intensif untuk menjaga reputasi pasar. Selain itu, KAP besar sudah 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 auditor ke berbagai pendidikan profesional berkelanjutan, dan melakukan pengujian audit dari pada KAP kecil.

Berdasarkan uraian diatas maka kompetensi dapat dilihat melalui berbagai sudut pandang. Namun dalam penelitian ini akan digunakan kompetensi dari sudut auditor KAP, hal ini dikarenakan auditor adalah subjek yang melakukan audit secara langsung dan berhubungan langsung dalam proses audit sehingga diperlukan kompetensi yang baik untuk menghasilkan audit yang berkualitas.

1.1.3.4. Ruang Lingkup Kompetensi Internal Auditor

Kompetensi seorang auditor dibidang auditing ditunjukkan oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya. Dari sisi pendidikan, idealnya seorang auditor memiliki latar belakang pendidikan (pendidikan formal atau pendidikan dan latihan sertifikasi) dibidang auditing. Sedangkan pengalaman, lazimnya ditunjukkan oleh lamanya yang bersangkutan berkarir dibidang audit atau intensitas/sering dan bervariasinya melakukan audit (Fitrawansayah, 2014)

Menurut Harhinto (2004) dalam Ni Putu Irma Purnama Sari dan I Putu Sudana (2013) menyatakan bahwa pengetahuan akan mempengaruhi keahlian audit yang pada gilirannya akan

menentukan kualitas audit. Adapun secara umum ada 5 pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang auditor yaitu :

1. Pengetahuan

a. “Pengetahuan Pengauditan Umum

Pengetahuan pengauditan umum seperti resiko audit, prosedur audit, dan lainlain kebanyakan diperoleh di perguruan tinggi, sebagian dari pelatihan dan pengalaman.

b. Pengetahuan Area Fungsional

Untuk area fungsional seperti perpajakan dan pengauditan dengan komputer sebagian didapatkan dari pendidikan pendidikan formal perguruan tinggi, sebagian besar dari pelatihan dan pengalaman.

c. Pengetahuan Mengenai Isu-isu Akuntansi yang Paling Terbaru

Auditor bisa mendapatkannya dari pelatihan professional 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.”

Berdasarkan pemaparan tersebut pengetahuan auditor yang mempunyai pengalaman yang sama mengenai sebab dan akibat menunjukkan perbedaan yang besar. Singkatnya, auditor yang mempunyai tingkatan pengalaman yang sama, belum tentu pengetahuan yang dimiliki sama pula. Jadi ukuran keahlian tidak cukup hanya pengalaman tetapi diperlukan pertimbangan-pertimbangan lain dalam pembuatan suatu keputusan yang baik karena pada dasarnya manusia memiliki unsur lain disamping pengalaman misalnya pengetahuan.

2. Pengalaman

Audit menuntut keahlian dan profesionalisme yang tinggi. Keahlian tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh pendidikan formal tetapi banyak faktor lain yang mempengaruhi antara lain adalah pengalaman. Menurut Libby dan Frederick (1990) dalam Erick Afriansyah (2014) menyatakan bahwa:

“Pengalaman yang dimiliki auditor akan mempengaruhi kualitas auditnya, mereka menemukan bahwa semakin banyak pengalaman auditor semakin dapat menghasilkan berbagai dugaan dalam menjelaskan temuan audit.”

Berdasarkan pemaparan tersebut pengalaman berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan auditor. Pengalaman dapat berdampak positif dalam pelaksanaan tugas selama auditor yang bersangkutan dapat 27 mencurahkan segala kemampuan dan keahliannya selama melaksanakan pemeriksaan. Pengalaman akan tidak bermanfaat dikala para senior auditor tidak mampu dan sungkan dalam memperbaharui pengetahuannya dalam bidang pemeriksaan khususnya dan pengetahuan objek yang diaudit pada umumnya.

Dilihat dari cara pencapaiannya, menurut Amin Widjaja Tunggal (2013: 86) penerapan program pengetahuan akuntansi dan disiplin umum terkait yang diterapkan adalah :

1. “Pendidikan universitas formal untuk memasuki profesi.
2. Pelatihan praktik dan pengalaman dalam auditing.
3. Mengikuti pendidikan profesi berkelanjutan selama karir professional auditor.”

Adapun pengertian dari penerapan sesungguhnya dari program pengetahuan dan disiplin ilmu terkait akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pendidikan Universitas Formal Untuk Memasuki Profesi

Menurut Sukrisno Agoes (2012: 32) Pendidikan universitas formal diperoleh melalui Perguruan Tinggi Negeri (PTN) atau Swasta (PTS) ditambah ujian UNA dasar dan UNA profesi. Sekarang untuk memperoleh gelar akuntan lulusan S1 akuntansi harus lulus Pendidikan Profesi Akuntan. Karena untuk menjadi seorang partner KAP yang berhak menandatangani audit repore, seseorang harus mempunyai nomor register negara akuntan (*Registered Accountant*).

2. Pelatihan Praktik Dan Pengalaman Auditing

Menurut Zuhrawaty (2009:20) auditor hendaknya memiliki pelatihan dan pengalaman auditing. Memiliki pengalaman kerja dalam bidang teknis, manajerial, atau professional yang melibatkan pelaksanaan penilaianpenilaian, pemecahan persoalan, dan komunikasi dengan personel manajerial atau professional lain, atasan, pelanggan, dan /pihak berkepentingan lainnya. Dengan mengikuti dan

menyelesaikan pelatihan auditor serta dengan didapatkannya pengalaman kerja akan mendukung perkembangan dan pengetahuan dalam bidang audit masing-masing.

3. Mengikuti Pendidikan Profesi Berkelanjutan Selama Karir Professional Auditor
Menurut Gusti Agung Rai (2008: 65) supaya auditor memiliki mutu personal, pengetahuan umum, dan keahlian khusus yang memadai, maka diperlukan pelatihan bagi auditor kinerja. Pelatihansangat diperlukan mengingat dalam standar umum menyatakan bahwa auditor secara kolektif harus memiliki kecakapan professional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan. Kemampuan ini dikembangkan dan dipelihara melalui pendidikan professional berkelanjutan. Sementara itu, menurut Sukrisno Agoes (2012: 32) pengalaman professional diperoleh dari praktik kerja dibawah bimbingan supervise auditor yang lebih senior.

Standar Umum Kode Etik Akuntan Publik menyatakan bahwa dalam kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan.

Dalam hal penugasan professional melebihi kompetensi anggota atau perusahaan, anggota wajib melakukan konsultasi atau menyerahkan klien kepada pihak lain yang lebih kompeten. Setiap anggota bertanggung jawab untuk menentukan kompetensi masing-masing atau menilai apakah pendidikan, pengalaman, dan pertimbangan yang diperlukan memadai untuk tanggung jawab yang harus dipenuhinya

1.1.4. Efektivitas Pencegahan Kecurangan (Fraud)

1.1.4.1. Definisi Kecurangan

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, penyembunyian, atau pelanggaran akan kepercayaan. Kelakuan ini tidak 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 diinterpretasikan bahwa kecurangan merupakan suatu perbuatan yang bertentangan dengan sengaja, dengan tujuan untuk memperoleh sesuatu yang bukan merupakan hak pelakunya.

1.1.4.2. Jenis-jenis Kecurangan Laporan Keuangan

Menurut Bono P. Purba (2015: 10) terdapat 3 jenis kecurangan yang biasanya dilakukan dalam perusahaan atau organisasi yakni di antaranya sebagai berikut:

1. Kecurangan atas Laporan (*Fraudulent Statements*)

Pada umumnya kecurangan atas laporan dilakukan dengan cara melaporkan harta dan pendapatan lebih tinggi daripada yang seharusnya atau melaporkan kewajiban dan biaya yang lebih rendah daripada yang seharusnya. Kecurangan atas laporan keuangan dapat bersifat keuangan yang lebih atau kurang saji dan laporan keuangan yang bersifat non keuangan yang berbentuk penyalahgunaan kepercayaan pemberi kerja, manipulasi dan pemalsuan dokumen.

2. Kecurangan Aset (*Asset Misappropriation*)

Penyalahgunaan aset dibagi ke dalam 2 kelompok besar yakni:

- a. *Fraud Kas*

Pencurian kas terdiri dari 3 jenis yakni pencurian kas (*cash larceny*), *Skimming* dan kecurangan pengeluaran kas (*fraudulent disbursements*). Pencurian kas terjadi terhadap kas yang sudah tercatat dalam pembukuan baik kas yang diterima atau kas

yang disimpan di kantor maupun bank di bank. *Skimming* terjadi terhadap pencurian kas yang belum tercatat dalam pembukuan hal yang dilakukan yaitu tidak mencatat penjualan atau mencatat penjualan lebih rendah. Sedangkan kecurangan pengeluaran kas dilakukan terhadap pengeluaran kas perusahaan dengan skema faktur, skema penggajian, skema penggantian biaya, pemalsuan check, tampering dan *register disbursement*.

b. Kecurangan atas *persediaan* dan aset lainnya (*Inventory and All Other Assets*)

Kecurangan atas persediaan dan aset lainnya adalah penyalahgunaan segala bentuk aset yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi selain yang berbentuk kas. Bentuk kecurangan ini dapat berupa pemakaian aset tanpa izin (*misuse*) dan pencurian (*larceny*). Aset yang biasanya disalahgunakan seperti kendaraan perusahaan, peralatan kantor, komputer dan perabot kantor lainnya. Bentuk kecurangan persediaan terdiri dari pencurian persediaan, skema permintaan dan pemindahan aset, *false billing and purchasing receiving scheme* dan skema pemalsuan pengiriman.

3. Korupsi

Korupsi merupakan kecurangan di luar pembukuan yang terjadi dalam bentuk pemberian komisi, hadiah atau gratifikasi yang dilakukan kontraktor atau pemasok kepada pegawai pemerintah atau kepada pegawai atau pejabat organisasi. Korupsi dapat digolongkan ke dalam empat jenis yakni:

a. Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*)

Bentuk korupsi ini terjadi ketika seorang pegawai atau manajer atau eksekutif mempunyai kepentingan ekonomis pribadi dalam transaksi yang bertentangan dengan kepentingan pemberi kerja. Kepentingan pribadi tersebut tidaklah selalu kepentingan pelaku sendiri tetapi bisa kepentingan orang lain walaupun dia sendiri tidak memperoleh keuntungan secara finansial atas tindakan kecurangan tersebut.

b. Gratifikasi Yang Tidak Sah (*Illegal Gratuity*)

Gratifikasi yang tidak sah adalah pemberian sesuatu (yang mempunyai nilai) kepada seseorang disertai niat untuk mempengaruhinya dalam pengambilan keputusan tertentu. Pemberian ini dilakukan oleh orang atau pihak tertentu yang mempunyai kepentingan dalam keputusan yang akan diambil.

c. Suap (*Bribery*)

Suap didefinisikan sebagai penawaran, pemberian janji kepada pejabat atau pegawai yang bertujuan untuk mempengaruhi aktivitas pejabat atau pegawai untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang berhubungan dengan kepentingan pihak pemberi janji. Kecurangan ini dapat terjadi dalam bentuk pemberian komisi (*kickbacks*) yang besarnya telah disepakati kedua belah pihak.

d. Pemasakan (*Economic Extortion*)

Kecurangan ini berbeda dengan suap. Pemasok atau kontraktor bukan menawarkan pemberian untuk mempengaruhi pembeli, tetapi justru pihak pembeli dari perusahaan atau organisasi yang meminta pemasok untuk membayar dalam jumlah tertentu agar keputusan yang diambil dapat menguntungkan pemasok.

1.1.4.3. Pengertian Pencegahan Kecurangan

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012: 59), pencegahan kecurangan (*fraud*) adalah:

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

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

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

Menurut Karyono (2013: 61) dalam melakukan pencegahan kecurangan meliputi:

1. “Mengurangi “Tekanan” situasional yang menimbulkan kecurangan
 - a. Hindari tekanan eksternal yang menggoda pegawai akunting untuk menyusun laporan keuangan yang menyesatkan.
 - b. Hilangkan hambatan operasional yang menahan kinerja keuangan yang efektif seperti pembahasan modal kerja, pembatasan persediaan.
 - c. Tetapkan prosedur akuntansi yang jelas dan seragam.
 - d. Hilangkan tekanan keuangan dengan penggajian memadai
 - e. Ciptakan lingkungan kerja yang baik dengan menghargai prestasi kerja.

2. Mengurangi “Kesempatan” melakukan kecurangan.
 - a. Penigkatan pengendalian baik dalam rancangan struktur pengendalian maupun dalam pelaksanaannya.
 - b. Ciptakan catatan akuntansi yang akurat dan jelas dan berfungsi secara kendali.
 - c. Pantau secara hati-hati transaksi bisnis dan hubungan pribadi.
 - d. Tetapkan pengaman fisih terhadap aset dan inventarisasi fisik secara berkala dan pengamanan lokasi/tempat penyimpanan.
 - e. Lakukan pemisah fungsi diantara pegawai sehingga ada pemisahan otorisasi penyimpanan dan pencatatan.
 - f. Peliara catatan personalia yang akurat dan lakukan pengujian latar belakang pegawai baru.
 - g. Penetapan sanksi tegas dan tanpa pandang bulu terhadap pelaku kecurangan.
 - h. Tetapkan sistem penilaian prestasi kerja yang adil.
3. Mengurangi “Pembenaran” melakukan kecurangan dengan memperkuat integritas pribadi pegawai.
 - a. Ada aturan prilaku jujur dan tidak jujur harus diidentifikasi dalam kebijakan organisasi.
 - b. Ada contoh perilaku jujur dari para manajer dan berperilaku seperti apa yang mereka inginkan.
 - c. Ada aturan sanksi tugas dan jelas bila ada penyimpangan aturan bagi pelakunya”.

1.1.4.4. Tujuan Pencegahan Kecurangan

Dalam melaksanakan upaya pencegahan kecurangan akan membuat perusahaan berjalan dengan efektif tanpa adanya hambatan. Adapun Tujuan pencegahan kecurangan menurut BPKP (2008) dalam Eko Sudarmanto dkk (2021: 214) sebagai berikut:

1. Pencegahan (*Prevention*)

Upaya mencegah terjadinya kecurangan penting dalam suatu organisasi harus dilakukan secara menyeluruh dari level bawah hingga puncak manajemen.
2. Penangkalan (*Deterrence*)

Upaya penangkalan harus dilakukan dengan prosedur yang ketat, sehingga setiap ruang dalam organisasi terhindar dari adanya kesempatan untuk melakukan kecurangan.

3. Pemutusan (*Disruption*)

Upaya pencegahan kecurangan yang paling efektif dapat dilakukan dengan memutuskan mata rantai para pelaku kecurangan, yang selama ini masih berada dalam organisasi.

4. Pengidentifikasian (*Identification*)

Salah satu cara untuk mengetahui kegiatan yang memiliki kesempatan besar terjadinya tindakan kecurangan adalah dengan mengidentifikasi kegiatan yang bersifat rutin dan beresiko besar. Identifikasi terhadap pengendalian internal yang sudah berjalan harus tetap dilakukan untuk mengetahui apa saja kelemahan yang ada dalam pengendalian.

5. Penuntutan (*Prosecution*)

Upaya pencegahan kecurangan lainnya yang dapat dilakukan adalah dengan menjatuhkan sanksi yang bertingkat sesuai dengan jenis dan besarnya tindakan kecurangan yang dilakukan. Sanksi yang diberikan dapat menjadi *warning* dan *self reminder* bagi pegawai lainnya.

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

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

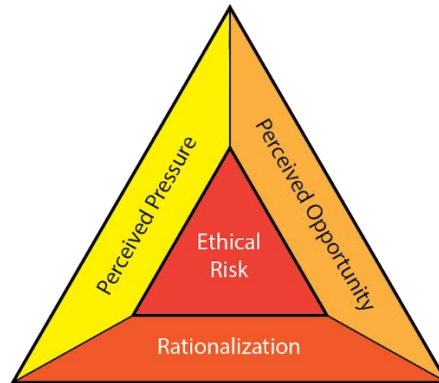
1.1.4.5. Teori Penyebab Dan Pendorong Terjadinya Kecurangan

Setiap tindakan kriminal selalu didorong oleh suatu kondisi dan perilaku penyebab terjadinya. Menurut Arum Ardianingsih (2018: 79) penyebab atau pendorong terjadinya kecurangan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Teori $C = N + K$

Teori ini sangat dikenal dalam profesi kepolisian. Simbol C menyatakan Criminal (C) sama dengan Niat (N) dan Kesempatan (K). Teori ini sangat sederhana dan gamblang karena meskipun ada niat melakukan kecurangan, namun jika tidak ada kesempatan maka kecurangan tidak akan terjadi demikian pula sebaliknya. Kesempatan ada pada orang yang mempunyai kewenangan otoritas sedangkan niat ditentukan oleh moral dan integritas.

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



Gambar 2.1
Teori *Fraud Triangle*

Sumber gambar: ([Fathers of Forensic Auditing | SIMPLE TAX INDIA](#))

Teori ini dikembangkan oleh Dr. Donald Cressy. Dalam teori segitiga fraud perilaku kecurangan didukung oleh tiga unsur yaitu adanya tekanan, kesempatan dan pembenaran.

1. Tekanan (*Pressure*)

Dorongan untuk 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, keserakahan dan kebutuhan yang tidak terduga
- b. Kebiasaan buruk antara lain kecanduan narkoba, judi dan alcoholic
- 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*)
 - a. Kesempatan yang timbul karena lemahnya sanksi, lemahnya pengendalian internal untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan serta ketidakmampuan untuk menilai kualitas kinerja. Menurut Steve Albercht, ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kesempatan untuk melakukan kecurangan yaitu:
 - b. Terbatasnya akses terhadap informasi
 - c. Ketidaktahuan, malas dan tidak sesuai kemampuan pegawai
 - d. Kurangnya jejak audit
3. Pembenaaran (*Rationalization*)
 - a. Pembenaaran adalah tindakan mencari alasan bahwa apa yang dilakukan benar dan biasa terjadi atau lazim di masyarakat, yaitu sebagai berikut:
 - b. Pelaku merasa berjasa besar terhadap perusahaan dan seharusnya ia menerima lebih banyak dari yang diterimanya.
 - c. Pelaku menganggap tujuannya baik yaitu ingin mengatasi masalah dan mati akan dikembalikan.
4. Teori GONE (*Gone Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Jack Balogna pada tahun 1995 dengan menggunakan unsur-unsur kecurangan sebagai berikut:

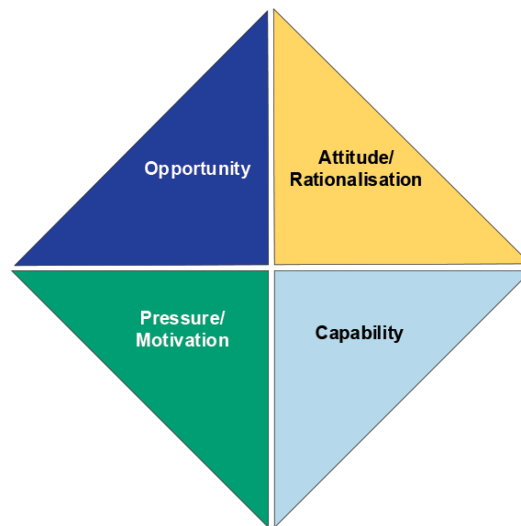
 - a. *Greed* (Keserakahan), berkaitan dengan perilaku serakah yang potensial ada di dalam dirinya
 - b. *Opportunity* (Kesempatan), berkaitan dengan keadaan instansi atau masyarakat yang sedemikian rupa sehingga terbuka bagi seseorang untuk melakukan kecurangan terhadapnya.
 - c. *Need* (Kebutuhan), berkaitan dengan faktor-faktor yang dibutuhkan oleh individu-individu untuk menunjang hidupnya yang menurutnya wajar.
 - d. *Exposure* (Pengungkapan), berkaitan dengan tindakan atau konsekuensi yang akan dihadapi oleh pelaku kecurangan apabila pelaku ditemukan melakukan kecurangan.
5. Teori Monopoli (*Klinggard Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Robert Klinggard dalam *cleaning up and invigorating the civil service*. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi terjadinya fraud yaitu: $C = M + D - A$. Menurut teori ini korupsi (*Corrupt* = C) diartikan (sama dengan) monopoli (*Monopoly* = M) ditambah kebijakan (*Decretism* = D) dikurangi

pertanggungjawaban (*Accountability* = A). Kecurangan sangat bergantung pada monopoli kekuasaan yang dipegang oleh yang bersangkutan dan kebijakan yang dibuatnya. Namun kedua faktor itu dipengaruhi oleh kondisi akuntabilitas. Pertanggungjawaban yang baik cenderung akan mempersempit peluang atau kesempatan bagi pelakunya.”

Greed 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). Dalam hal ini risiko terjadinya kecurangan bergantung pada kedudukan pelaku objek kecurangan.

6. Teori *Fraud Diamond*



Gambar 2.2

Teori *Fraud Diamond*

Sumber: [*Fraud Control Arrangements in the Department of Social Services / Australian National Audit Office \(ANAO\)*](#)

Fraud diamond merupakan sebuah pandangan baru tentang fenomena fraud yang dikemukakan oleh Wolfe dan Hermanson. *Fraud diamond* adalah bentuk penyempurnaan dari teori *fraud triangle*. Wolfe dan Hermanson berpendapat bahwa banyak fraud yang umumnya bernilai besar tidak mungkin terjadi apabila tidak ada orang tertentu dengan kapabilitas khusus yang ada dalam perusahaan. *Opportunity* membuka peluang atau pintu masuk bagi *fraud*, *pressure* dan *rationalization* yang mendorong seseorang untuk melakukan *fraud*.

1.1.4.6.Upaya Pencegahan Kecurangan

Menurut Eko Sudarmanto (2021: 215) dalam melakukan pencegahan kecurangan terdapat beberapa upaya pencegahan kecurangan sebagai berikut:

1. Menciptakan dan mengembalikan budaya yang menghargai kejujuran dan nilai-nilai etika yang tinggi. Salah satu tanggung jawab organisasi adalah menumbuhkan budaya yang menghargai kejujuran dan nilai-nilai etika yang tinggi dan menjelaskan perilaku yang diharapkan dan kesadaran dari masing-masing pegawai, menciptakan budaya yang menghargai kejujuran dan nilai-nilai etika tinggi hendaknya mencakup hal-hal sebagai berikut:
 - a. *Setting Tone The At The Pop*
 - b. Merekrut Dan Mempromosikan Karyawan Yang Tepat
 - c. Pelatihan
 - d. Disiplin
2. Penerapan dan evaluasi proses pengendalian anti-fraud. Kecurangan tidak akan terjadi tanpa persepsi adanya kesempatan dan menyembunyikan perbuatannya organisasi hendaknya proaktif mengurangi kesempatan dengan:
 - a. Mengidentifikasi dan mengukur risiko fraud
 - b. Pengurangan risiko fraud
 - c. Implementasi dan monitoring pengendalian internal dengan baik
3. Pengembangan proses pengawasan (*Oversight Process*). Untuk mencegah dan menangkal kecurangan secara efektif, entitas hendaknya memiliki fungsi pengawasan yang tepat, pengawasan dalam berbagai jenis dan bentuk ini dapat dilaksanakan oleh berbagai pihak, antara lain komite audit, manajemen dan internal auditor.

1.1.4.7.Pencegahan Kecurangan Yang Efektif

Agar perusahaan atau instansi dapat berjalan dengan baik, efektif dan efisien harus dilakukan sebuah pencegahan kecurangan. Pencegahan kecurangan yang tidak efektif menjadi peluang untuk terjadinya kecurangan. Agar kecurangan tersebut tidak terjadi maka dapat

dilakukan dengan memperhatikan pencapaian tujuan pencegahan kecurangan. Menurut BPKP (2008) dalam Eko Sudarmanto dkk (2021: 214) tujuan pencegahan kecurangan sebagai berikut:

1. Pencegahan (*Prevention*)
2. Penangkalan (*Deterrence*)
3. Pengidentifikasikan (*Identification*)
4. Penuntutan (*Proseution*)

Jadi efektivitas pencegahan kecurangan dapat dinilai efektif apabila telah tercapainya tujuan dari pencegahan kecurangan instansi atau perusahaan itu sendiri.

1.2. Kerangka Pemikiran

1.2.1. Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan

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 keurangan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.”

Hasil penelitian dari Fikri Aditya (2020: 40) 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.”

Azhar Susanto (2017: 88) menjelaskan pengaruh efektivitas pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan yaitu :

“Pengendalian untuk memberikan jaminan yang menyakinkan bahwa tujuan dari setiap aktivitas bisnis yang akan dicapai, untuk mengurangi risiko yang dihadapi perusahaan karena kejahatan, bahaya atau kerugian yang disebabkan oleh penipuan, kecurangan, penyelewengan dan penggelapan, kemudian tujuan pengendalian yang terakhir adalah untuk memberikan jaminan yang menyakinkan dan dapat dipercaya bahwa semua tanggungjawab hukum telah dipenuhi.”

Berdasarkan teori yang telah diuraikan di atas dapat diinterpretasikan bahwa sistem pengendalian internal sangat penting bagi suatu instansi atau organisasi untuk mencegah terjadinya kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki keterkaitan terhadap efektivitas pencegahan kecurangan. Semakin baik pengendalian internal suatu instansi maka akan semakin meningkat pencegahan kecurangan.

1.2.2. Pengaruh Kompetensi Internal Auditor terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan

Menurut Hartan (2016: 32) menyatakan bahwa pengaruh kompetensi auditor internal terhadap pencegahan kecurangan adalah sebagai berikut:

“Kemampuan auditor mencegah kecurangan dipengaruhi oleh kompetensi. Sehingga seorang auditor yang memiliki kompetensi yang tinggi, maka akan dapat membantu auditor untuk pencegahan kecurangan.”

Dewi Indriasih (2020: 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.”

Dengan memiliki kompetensi yang cukup memadai maka akan menunjang kinerja auditor dalam hal mencegah kecurangan, karena auditor telah memahami karakteristik kecurangan, jenis-jenis kecurangan, dan cara mendeteksinya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki auditor maka semakin besar kemampuan yang dimiliki auditor dalam hal pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja sehingga semakin berdampak pada hasil kinerja yang lebih baik dalam hal mendeteksi kecurangan termasuk dalam meningkatkan tanggung jawab auditor dalam mencegah kecurangan.

1.2.3. Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Kompetensi Internal Auditor terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan

Efektivitas pengendalian internal suatu instansi atau perusahaan dapat membantu mencegah terjadinya kecurangan. Dengan adanya pengendalian internal yang baik dan efektif akan memudahkan auditor internal atau pimpinan 53 untuk mencegah terjadinya kecurangan. Hal tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh Rahmadi Murwanto (2012: 204) bahwa:

“Pengendalian internal merupakan bagian utama dalam pengelolaan suatu organisasi. Pengendalian internal juga berperan sebagai perlindungan di garis depan dalam menjaga aset atau harta dan mencegah dan mendeteksi kesalahan-kesalahan dan kecurangan-kecurangan. Pengendalian internal membantu instansi pemerintah dalam mencapai hasil yang diinginkan melalui pengelolaan sumber daya publik yang efektif”.

Berdasarkan berbagai penjelasan dan uraian terdapat pengaruh kompetensi auditor dan pencegahan fraud 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”.

1.2.4. Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Kompetensi Internal Auditor terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan

Efektivitas pengendalian internal suatu instansi atau perusahaan dapat membantu mencegah terjadinya kecurangan. Dengan adanya pengendalian internal yang baik dan efektif akan memudahkan auditor internal atau pimpinan untuk mencegah terjadinya kecurangan. Hal tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh Rahmadi Murwanto (2012: 204) bahwa:

“Pengendalian internal merupakan bagian utama dalam pengelolaan suatu organisasi. Pengendalian internal juga berperan sebagai perlindungan di garis depan dalam menjaga aset atau harta dan mencegah dan mendeteksi kesalahan-kesalahan dan kecurangan-kecurangan. Pengendalian internal membantu instansi pemerintah dalam mencapai hasil yang diinginkan melalui pengelolaan sumber daya publik yang efektif”.

Wirakusuma & Setiawan, (2019), dan (Haikal, 2017) yang menyatakan

“kompetensi auditor diperlukan untuk mengasah sensitivitas (kepekaannya) dalam menganalisis laporan keuangan yang diauditnya sehingga auditor dapat cepat mengetahui apakah di dalam laporan keuangan tersebut, terdapat tindakan kecurangan atau tidak serta mampu mendeteksi trik-trik rekayasa yang dilakukan dalam melakukan kecurangan tersebut, dapat dikatakan semakin baik kompetensi yang dimiliki auditor, tingkat kecurangan dapat dicegah.”

Pernyataan tersebut di dukung dengan beberapa penelitian yang relevan seperti hasil penelitian Veby, A dahri Adi Patra, Salju (2016), menyatakan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan laporan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengendalian internal dalam instansi/organisasi maka

tingkat kecurangan dapat berkurang, karena dengan pengendalian internal yang efektif dapat menekan/ mencegah terjadinya kecurangan.

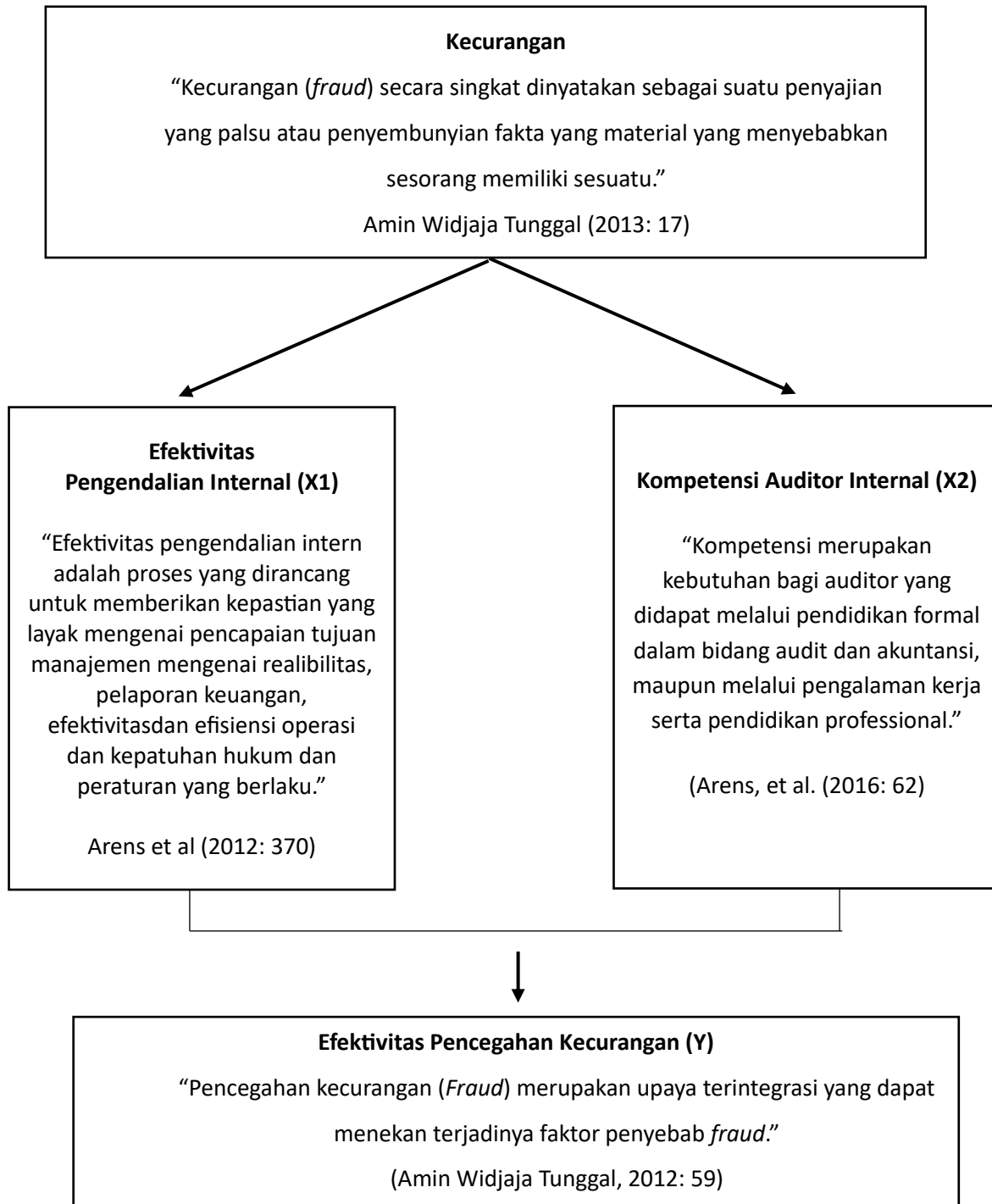
Kompetensi Auditor berpengaruh signifikan terhadap Kecendrungan Kecurangan laporan keuangan. Hal ini menunjukkan kompetensi auditor sangat berpengaruh dalam tugas auditnya, dapat dikatakan semakin tinggi kompetensi auditor maka kemampuan auditor dalam mendeteksi fraud akan semakin tinggi.

1.2.5. Bagan Kerangka Pemikiran

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

Gambar 2.3

Kerangka Pemikiran



1.2.6. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini dipaparkan dalam Tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
1.	Norvyani Silvia dan Clianta Pakpahan (2019)	Pengaruh Audit Internal dan Pengendalian Intern Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat	Hasil penelitian menunjukkan variabel audit internal dan variabel pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini dapat dilihat dari uji koefisien yang menunjukkan bahwa audit internal dan pengendalian internal memberikan pengaruh sebesar 10,7% terhadap pencegahan kecurangan dan sisanya 89,3% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.	Persamaan: Penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel independen yaitu pengendalian internal dan variabel dependen yaitu pencegahan kecurangan. Perbedaan: Penelitian penulis menambahkan variabel Kompetensi Internal auditor.
2.	Johan Erwin	Pengaruh Kompetensi,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	Persamaan: Penelitian ini dengan penelitian

	Panjaitan, Fitriana dan Didin Saepudin (2021)	Independensi dan Profesionalisme Auditor Internal dalam Mencegah Kecurangan (Fraud)	kompetensi auditor internal, profesional auditor internal dan profesionalisme auditor internal berpengaruh positif dalam mencegah kecurangan di PT ARI Bandung. Pengaruh kompetensi, independensi, dan profesionalisme auditor internal dalam pencegahan kecurangan di PT ARI sebesar 83,8%	penulis terletak pada variabel independen yaitu Kompetensi Internal Auditor internal dan variabel dependen yaitu pencegahan kecurangan. Perbedaan : Penelitian penulis tidak ada variable independen yaitu Independensi dan Profesionalisme.
3.	Gina Hashena Perdani Putri (2021)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Intenal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara simultan menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal sebesar 52,3%, sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Dengan demikian, semakin	Persamaan: Penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel independent yaitu kompetensi. Perbedaan: Penelitian penulis menambahkan variabel independen motivasi dan komitmen organisasi sedangkan penelitian terdahulu meneliti variabel dependen yaitu kinerja auditor internal

			<p>tinggi kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja auditor internal. Sedangkan, secara parsial besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor internal yaitu sebesar 17,0% . Pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor internal yaitu sebesar Perbedaan: Penelitian penulis menambahkan variabel independen motivasi dan komitmen organisasi sedangkan penelitian terdahulu meneliti variabel dependen yaitu kinerja auditor internal. 64 16,6%. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal sebesar 18,8%</p>	
4.	Bunga Agnesia	Pengaruh Pelaksanaan Whistleblowing	hasil penelitian yang telah dilakukan pada model sub-struktur	Persamaan: Penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada

	<p>Agustina (2020)</p> <p>System dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) dan Dampaknya terhadap Opini Audit</p>	<p>pertama dapat dilihat bahwa secara simultan besarnya pengaruh pelaksanaan whistleblowing system dan efektivitas audit internal sebesar 40,2% dan sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan secara parsial besarnya pengaruh pelaksanaan whistleblowing system terhadap pencegahan kecurangan (fraud) sebesar 18,2%, efektivitas audit internal terhadap pencegahan kecurangan sebesar 23,6%. Hasil penelitian yang telah dilakukan pada model sub-struktur kedua menunjukkan pencegahan kecurangan (fraud) terhadap opini audit sebesar 18,7% , kemudian besarnya pengaruh pelaksanaan whistleblowing system</p>	<p>variabel independent yaitu efektivitas pengendalian internal sedangkan variabel dependen yaitu pencegahan kecurangan (fraud).</p> <p>Perbedaan: Penelitian penulis dalam penelitian menambahkan variabel independen yaitu tidak adanya pelaksanaan whistleblowing system opini audit.</p>
--	--	--	--

			terhadap opini audit melalui pencegahan kecurangan sebesar 18,4%, dan efektivitas audit internal terhadap opini audit melalui pencegahan kecurangan (fraud) sebesar 14,4%.	
5	Ida Bagus Dwika Maliawan, Edy Sujana dan I Putu Gede Diatmika (2017)	Pengaruh Audit Internal dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Empiris pada Bank Mandiri Kantor Cabang Area Denpasar)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa audit internal dan efektivitas Pengendalian internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Dari hasil analisis diketahui nilai koefisien regresi paling besar 0,322 dibandingkan dengan koefisien regresi variabel yang lainnya.	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variable independen yaitu pengendalian internal dan variabel dependen pencegahan kecurangan. Perbedaan: Penelitian penulis menambahkan variabel independen komunikasi hasil audit dan profesionalisme auditor internal. Penelitian terdahulu meneliti variabel independen audit internal.
6	Hernawati Kadir (2017)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompetensi Internal Auditor	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh secara signifikan terhadap	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variable independen yaitu pengendalian

		<p>terhadap Efektivitas Pelaksanaan Prosedur Audit Dalam Pencegahan FRAUD (studi pada Auditor Inspektorat Kota Kendari)</p>	<p>efektivitas pelaksanaan prosedur audit dalam pencegahan <i>fraud</i>. Kesimpulannya bahwa pengendalian internal dan kompetensi auditor memberikan pengaruh secara signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan prosedur audit dalam pencegahan fraud.</p>	<p>internal dan kompetensi auditor variabel dependen pencegahan kecurangan. Perbedaan: Penelitian penulis tidak ada variable dependen pelaksanaan prosedur audit melainkan efektivitas pencegahan kecurangan. Dan objek penelitian penulis di Kantor Inspektorat Kota Bandung.</p>
--	--	---	---	--

Tabel 2.2

Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Penulis

Peneliti	Tahun	Pengendalian Internal	Profesional Auditor	Kompetensi Auditor	Independensi	Audit Internal	Efektivitas Pencegahan	Komitmen Organisasi	Kompetensi	Pencegahan Kecurangan
Norvyani Silvia dan Clianta Pakpahan	2019	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓
Johan Erwin Panjaitan, Fitriana dan Didin Saepudin	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
Gina Hashena Perdani Putri	2021	-	-	✓	-	-	-	-	-	-
Bunga Agnesia Agustina	2020	-	-	-	-	-	✓	-	-	-
Siti Nur Afwah	2022	-	✓	-	-	-	✓	-	-	✓
Ida Bagus Dwika Muliawan, Edy Sujana dan I Putu Gede Diatmika	2017	✓	-	-	-	✓	-	-	-	✓
Hernawati Kadir	2018	✓	-	✓	-	-	✓	-	✓	✓

Keterangan: Tanda ✓ = Diteliti, Tanda - = Tidak Diteliti

1.3. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 93) pengertian hipotesis adalah:

“Hipotesis adalah jawaban terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan.”

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti mencoba merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Efektivitas Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan
- H2 : Kompetensi Internal Auditor berpengaruh terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan
- H3: Efektivitas Pengendalian Internal dan Kompetensi Internal Auditor berpengaruh terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan